

Το παρόν εκπονήθηκε στο πλαίσιο
του Υποέργου 7 «Σχεδίαση και εφαρμογή εξειδικευμένης εκπαίδευσης»
της Πράξης «Δημιουργία γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού
και σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας»

(Γ' ΚΠΣ, ΕΠΕΑΕΚ II, Μέτρο 2.3, Ενέργεια 2.3.2)

που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΑΝΑΘΕΤΟΥΣΑ ΑΡΧΗ



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Κ.Π.Σ.
ΜΟΝΑΔΑ Α1

ΑΝΑΔΟΧΟΣ

ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ:



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΟΣ ΦΟΡΕΑΣ



ΜΕΝΤΟΡ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.



ΔΕΛΤΑ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.



ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ Α.Ε.



INTEGRATION ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ Α.Ε.



Ανάπτυξη παντού. Ανάπτυξη για όλους.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ - ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ
ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΣΥΓΓΡΑΦΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου
Γεωργία Αλεξοπούλου
Αικατερίνη Αργυροπούλου
Νίκος Δρόσος
Σοφία Ταμπούρη

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ - ΤΟΜΕΑΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΑΘΗΝΑ 2008

Βιογραφικά σημειώματα συγγραφικής ομάδας

Η Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας – Τομέας Ψυχολογίας, του Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η Γεωργία Αλεξοπούλου είναι ψυχολόγος, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Η Αικατερίνη Αργυροπούλου είναι εκπαιδευτικός, διδάκτωρ Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ο Νίκος Δρόσος είναι ψυχολόγος, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό προσανατολισμό και υποψήφιος διδάκτορας.

Η Σοφία Ταμπούρη είναι ψυχολόγος, κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

ΕΠΕΑΕΚ II - Μέτρο 2.3. Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση»

Ενέργεια 2.3.2. «Ανάπτυξη Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (ΤΕΕ) και των Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων (ΣΕΚ)»

Κατηγορία πράξης 2.3.2δ. «Δημιουργία Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την αγορά εργασίας»

Υποέργο 7: «Σχεδίαση και Εφαρμογή Εξειδικευμένης Εκπαίδευσης».

Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	9
-----------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	11
-----------------------	-----------

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΞΗ

1.1.	Εισαγωγή στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό	11
1.2.	Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια ΤΕΕ	18
1.2.1.	Λειτουργίες του Σ.Ε.Π	21
1.2.2.	Επαγγελματικός Προσανατολισμός και πολυπολιτισμικότητα	25
1.2.3.	Επαγγελματική Συμβουλευτική και νέες τεχνολογίες	27
1.3.	Η Ευρωπαϊκή Διάσταση- ευρωπροσόντα	31
1.4.	Οι κύριες λειτουργίες του Επαγγελματικού προσανατολισμού	34
1.5.	Οι λειτουργοί Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής	42
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	46
	Βιβλιογραφία	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	50
-------------------------	-----------

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ, ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

2.1.	Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης	50
2.1.1.	Επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή: Εννοιολογικές προσεγγίσεις	50
2.1.2.	Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Επιλογής	51
2.1.3.	Μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης πολιτισμικά προσανατολισμένα και σχετικές συγκριτικές έρευνες για την επαγγελματική ανάπτυξη	60
2.1.4.	Μοντέλα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων	65
2.1.5.	Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη	69
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	72
2.2.	Τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας	73
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	79
	Βιβλιογραφία	83

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	85
-------------------	-----------

ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Σ.Ε.Π.

ΚΑΙ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

3.1.	Εξελίξεις στην αγορά εργασίας – Σκοποί και στόχοι των προγραμμάτων ΣΕΠ στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση	85
3.2.	Η μέθοδος του σχεδίου εργασίας (project)	88
3.2.1.	Τι είναι ένα σχέδιο εργασίας (project)	88
3.2.2.	Η μέθοδος project στην εκπαίδευση	88

3.3.	Θεωρητικό πλαίσιο για την υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση	98
3.3.1	Η έννοια της επιχειρηματικότητας	98
3.3.2	Ενδοεπιχειρηματικότητα	99
3.3.3	Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα	100
3.3.4	Χαρακτηριστικά και δεξιότητες επιχειρηματία	101
3.3.5	Κίνητρα επιχειρηματικότητας	104
3.3.6	Περιβάλλον και Επιχειρηματικότητα	104
3.3.7	Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα	105
3.3.8	Πηγές επιχειρηματικών ιδεών	106
3.3.9	Επιχειρηματικός Σχεδιασμός	107
3.3.10	Γυναικεία Επιχειρηματικότητα	110
3.3.11	Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση	111
3.4.	Υλοποίηση προγράμματος επιχειρηματικότητας στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση	113
3.4.1	Στόχοι προγράμματος	113
3.4.2	Πρακτικά βήματα υλοποίησης προγράμματος επιχειρηματικότητας	113
3.4.3	Παραδοτέα ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας	115
3.4.4	Σημεία - κλειδιά ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας	116
3.4.5	Ενδεικτικοί θεματικοί άξονες προγραμμάτων επιχειρηματικότητας Σ.Ε.Π.	117
3.4.6	Παραδείγματα ανάλυσης θεματικών αξόνων	117
	Βιβλιογραφία	131

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ **134**

Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ Σ.Ε.Π.

4.1.	Ο ρόλος και οι δεξιότητες του Επαγγελματικού Συμβούλου	134
4.2.	Οι δεξιότητες του επαγγελματικού συμβούλου που εργάζεται με μειονοτικές ομάδες	136
4.3.	Εκπαίδευση επαγγελματικών συμβούλων	139
4.4.	Ο ρόλος του συμβούλου ΣΕΠ στη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση	141
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	144
	Βιβλιογραφία	145

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ **146**

Η ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ Σ.Ε.Π.

5.1.	Η συμβολή της πληροφόρησης στο Σ.Ε.Π.	146
5.1.1.	Η έννοια και το περιεχόμενο της πληροφόρησης	146
5.1.2.	Η σημασία της πληροφόρησης	147
5.2.	Η οργάνωση υπηρεσιών και λειτουργιών πληροφόρησης	149
5.2.1.	Πηγές πληροφόρησης	149
5.2.2.	Φύση και διάδοση των πληροφοριών	150
5.2.3.	Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μονογραφίες ως πηγές πληροφόρησης	152
5.3.	Η φύση της πληροφόρησης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ενέργειες – δραστηριότητες)	154
5.4.	Δίκτυα – Η χρήση των ΤΠΕ στον ΣΕΠ – Βάσεις δεδομένων – Διαδικτυακές υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού	155
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	158
	Βιβλιογραφία	159

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ **160**
ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Σ.Ε.Π.

6.1.	Γενικά	160
6.2.	Παραδείγματα Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες	168
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	170
	Βιβλιογραφία	171

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ **172**
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΕΙΔΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ

ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

7.1.	Εννοιολογικές διασαφήσεις	172
7.2.	Επαγγελματική ανάπτυξη και αναπηρία	173
7.3.	Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός	174
7.4.	Κατηγορίες ατόμων με ειδικές ανάγκες ή αναπηρία	178
7.4.1.	Άτομα με προβλήματα όρασης	178
7.4.2.	Άτομα με κινητικά προβλήματα	179
7.4.3.	Άτομα με προβλήματα ακοής	180
7.4.4.	Άτομα με μαθησιακές δυσκολίες	180
7.4.5.	Άτομα με θαλασσαιμία	181
7.5.	Παρουσίαση Καλών Πρακτικών στην Ελλάδα	182

ΑΤΟΜΑ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΑ

7.6.	Εννοιολογικές διασαφήσεις	183
7.7.	Επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές	186
7.8.	Ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού	188
7.9.	Ευρωπαϊκά προγράμματα για την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό ατόμων διαφορετικών πολιτισμικά	190
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	194
	Βιβλιογραφία	195

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ **198**
ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

	Μέρος 1 ^ο Ασκήσεις αυτογνωσίας	198
	Μέρος 2 ^ο Βιωματικές ασκήσεις-Διαπολιτισμικός Σ.Ε.Π.	204

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ **209**
Η ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟΝ ΣΕΠ

9.1.	Έννοια και περιεχόμενο της Στατιστικής	209
9.2.	Χρησιμότητα της στατιστικής	210
9.3.	Βασικά στοιχεία από την περιγραφική στατιστική και τη μεθοδολογία της	211
9.4.	Συσχέτιση της στατιστικής με την εμπειρική έρευνα στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού	212
	Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες	215
	Βιβλιογραφία	215

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το παρόν επιμορφωτικό υλικό σχεδιάστηκε και αναπτύχθηκε για τις ανάγκες του προγράμματος επιμόρφωσης των στελεχών των Γραφείων Σύνδεσης της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, με στόχο να υποστηρίξει τη υλοποίησή του. Το υλικό αφορά στην θεματική ενότητα Ε3: «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και θα αποτελέσει υλικό μελέτης των εκπαιδευομένων.

Το έργο επιμόρφωσης με τίτλο «Σχεδίαση και εφαρμογή εξειδικευμένης Εκπαίδευσης των στελεχών Γραφείων Σύνδεσης των ΤΕΕ» εντάσσεται στο ΕΠ.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ μέτρο 2.3 «Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση» της ενέργειας 2.3.2 «Ανάπτυξη Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (ΤΕΕ) και των Σχολικών Εργαστηριακών Κέντρων (ΣΕΚ)» Κατηγορία πράξης 2.3.2δ «Δημιουργία Γραφείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την αγορά εργασίας» ΥΠΟΕΡΓΟ 7 «Σχεδίαση και Εφαρμογή Εξειδικευμένης Εκπαίδευσης». Τα στελέχη αυτά καλούνται να παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού και σύνδεσης με την αγορά εργασίας στο χώρο της ΤΕΕ μέσω των δραστηριοτήτων 105 Γραφείων Σύνδεσης.

Κατά την ανάπτυξη του επιμορφωτικού υλικού λάβαμε υπόψη:

- 1) τα αντικείμενα δραστηριότητας των Γραφείων Σύνδεσης και, συνεπώς, τις υπηρεσίες που θα κληθούν να προσφέρουν τα στελέχη της ΤΕΕ. Οι υπηρεσίες αυτές, σύμφωνα με το Τεχνικό Δελτίο του έργου είναι:
 - ✓ Η υποδοχή και ενημέρωση των νέων μαθητών και των γονέων τους για την επιλογή ειδικότητας, οι επαγγελματικές προοπτικές και γενικότερα η καλλιέργεια ενθαρρυντικού και συμμετοχικού κλίματος.
 - ✓ Η συνεργασία με τους τοπικούς κοινωνικούς εταίρους και τον επιχειρηματικό κόσμο με στόχο τη βελτίωση της διαδικασίας πρόβλεψης των αναγκών για νέα επαγγέλματα στην τοπική οικονομία.
 - ✓ Η συστηματική συλλογή πληροφοριακού υλικού για την επαγγελματική εξέλιξη των αποφοίτων των ΤΕΕ και την προώθησή του προς το Παρατηρητήριο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, με σκοπό την πραγματοποίηση ερευνών για την αποτελεσματικότητα της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και την ανίχνευση των αναγκών της αγοράς εργασίας.
 - ✓ Η διοργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής και εκπαιδευτικής πληροφόρησης των μαθητών.
 - ✓ Η υλοποίηση διαφόρων δράσεων που έχουν σχέση με την σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.
- 2) Τον χαρακτήρα της εκπαίδευσης, δηλαδή το γεγονός ότι πρόκειται για εκπαίδευση ενηλίκων.

Το παρόν υλικό δομήθηκε με βάση τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού υλικού, όπως αναφέρονται στο Τεχνικό Δελτίο του έργου.

Το υλικό αποτελείται από εννέα κεφάλαια. Κάθε κεφάλαιο συνοδεύεται από προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες για την εμπέδωση της γνώσης και από σχετική βιβλιογραφία.

Το πρώτο κεφάλαιο έχει τίτλο «Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός: Εισαγωγή στη θεωρία και πράξη». Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται εισαγωγή στην έννοια της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού και διασάφηση των διαφόρων συναφών εννοιών. Στη συνέχεια, στο υποκεφάλαιο *Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια ΤΕΕ*, παρουσιάζονται οι

λειτουργίες του Σ.Ε.Π. και ζητήματα που αφορούν στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την πολυπολιτισμικότητα, τις νέες τεχνολογίες και την ευρωπαϊκή διάσταση του θεσμού. Επίσης, γίνεται μια εισαγωγή στον ρόλο και τις δεξιότητες των λειτουργών επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο *δεύτερο κεφάλαιο* με τίτλο «*Θεωρητικό υπόβαθρο, μεθοδολογία και εφαρμογές της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού*» περιλαμβάνονται διάφορες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, ενώ στη συνέχεια αναλύονται η διαδικασία και τα στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Στο *τρίτο κεφάλαιο* με τίτλο «*Μέθοδοι αποτελεσματικής λειτουργίας προγραμμάτων Σ.Ε.Π. και ενθάρρυνσης επιχειρηματικότητας*» αναλύεται η μέθοδος «Σχέδιο εργασίας» (project) ως εργαλείο στην εκπαίδευση και στον Σχολικό Επαγγελματικό προσανατολισμό και δίδονται αναλυτικά παραδείγματα εφαρμογής Σχεδίου εργασίας. Στη συνέχεια συζητείται η έννοια της επιχειρηματικότητας, περιγράφεται το θεωρητικό πλαίσιο για την υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στην τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και δίδονται παραδείγματα.

Το *τέταρτο κεφάλαιο* με τίτλο «*Ο επαγγελματικός σύμβουλος-λειτουργός Σ.Ε.Π.*» αναφέρεται στον επαγγελματικό σύμβουλο-λειτουργό Σ.Ε.Π. Αναλύεται ο ρόλος του, περιγράφονται οι γενικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει και γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στις δεξιότητες των συμβούλων που εργάζονται με μειονοτικές ομάδες. Στη συνέχεια αναπτύσσεται το ζήτημα της εκπαίδευσης των επαγγελματικών συμβούλων και, τέλος, συζητείται ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου στη δευτεροβάθμια Τ.Ε.Ε.

Η πληροφόρηση, ως βασική λειτουργία του επαγγελματικού προσανατολισμού συζητείται στο *πέμπτο κεφάλαιο* με τίτλο «*Η πληροφόρηση ως λειτουργία του Σ.Ε.Π.*». Αναπτύσσονται η έννοια, το περιεχόμενο και η σημασία της πληροφορίας και της πληροφόρησης, εξετάζονται οι πηγές πληροφόρησης καθώς και η φύση και η διάδοση των πληροφοριών και παρουσιάζονται *Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μονογραφίες ως πηγές πληροφόρησης*. Ακόμη, συζητείται η επαγγελματική πληροφόρηση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση με έμφαση στη χρήση των νέων τεχνολογιών και στις διαδικτυακές υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο *έκτο κεφάλαιο*, το οποίο φέρει τον τίτλο «*Οργάνωση, διαχείριση, αξιολόγηση προγραμμάτων Σ.Ε.Π.*» παρουσιάζονται σύντομα οι αρχές για την οργάνωση, διαχείριση και αξιολόγηση προγραμμάτων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και δίδονται διάφορα παραδείγματα προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες.

Το *έβδομο κεφάλαιο* με τίτλο «*Επαγγελματική Συμβουλευτική και προσανατολισμός ειδικών ομάδων*» είναι αφιερωμένο στην επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό ειδικών ομάδων του πληθυσμού και συγκεκριμένα των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων που διαφέρουν πολιτισμικά από τον γενικό πληθυσμό.

Το *όγδοο κεφάλαιο* με τίτλο «*Ασκήσεις εφαρμογής*» περιλαμβάνει μια σειρά βιωματικών ασκήσεων και τέλος, το *ένατο κεφάλαιο* με τίτλο «*Η στατιστική και η έρευνα στον Σ.Ε.Π.*» συζητά τη χρήση της στατιστικής στην επιστημονική έρευνα του επαγγελματικού προσανατολισμού και παρουσιάζει ενδεικτικά ορισμένες έρευνες οι οποίες έχουν διεξαχθεί από τον Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών επί θεμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Κλείνοντας, επιθυμώ να ευχαριστήσω τους συνεργάτες μου, μέλη της συγγραφικής ομάδας, για την πολύτιμη βοήθειά τους στη συγγραφή αυτού του εκπαιδευτικού υλικού.

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΡΑΞΗ

1.1. Εισαγωγή στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό

Επαγγελματική Συμβουλευτική

Η Συμβουλευτική, είναι μια διαδικασία παροχής ψυχολογικής υποστήριξης στα άτομα που συναντούν προβλήματα ή δυσκολίες στην καθημερινή τους ζωή δεν υποφέρουν όμως από σοβαρές διαταραχές συμπεριφοράς. Η υποστήριξη αυτή, η οποία παρέχεται από εξειδικευμένο επιστήμονα, τον Σύμβουλο, αποσκοπεί στο να βοηθήσει το άτομο να κατανοήσει ποιος είναι, τι ικανότητες και δεξιότητες έχει και πώς μπορεί να παίρνει αποφάσεις και να επιλύει τα προβλήματά του. Με τον τρόπο αυτό, λειτουργεί ως μια διευκολυντική διαδικασία με στόχο να αποκαλυφθεί το δυναμικό κάθε πελάτη¹. Μέσα στο πλαίσιο αυτό η συμβουλευτική περιλαμβάνει μια διαδικασία τακτικών και συστηματικών βημάτων, κατά την οποία ο σύμβουλος βοηθά τον πελάτη να κατανοήσει τα θέματα που τον αφορούν και να δράσει πάνω σ' αυτά. Ως συνέπεια, η συμβουλευτική απαιτεί την ενεργό συμμετοχή του συμβούλου και του πελάτη με μοναδικό σκοπό την παροχή βοήθειας στον πελάτη. Για το λόγο αυτό, ο σύμβουλος είναι τόσο συμμετέχων όσο και παρατηρητής, ενώ η ευθύνη κατά τη συμβουλευτική διαδικασία είναι κοινή (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2005).

Με βάση τα παραπάνω, η Συμβουλευτική που αναφέρεται στην υποβοήθηση του ατόμου να αναπτυχθεί επαγγελματικά και να προετοιμαστεί για τη μελλοντική επαγγελματική του ζωή ή να αντιμετωπίσει προβλήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη, την επαγγελματική επιλογή ή την επαγγελματική προσαρμογή ονομάζεται επαγγελματική συμβουλευτική (Κασσωτάκης, 2002. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006). Τα αποτελέσματα που αναμένονται από τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να περιλαμβάνουν την αυτογνωσία, τη γνώση ενός ή περισσότερων επαγγελμάτων, την επιλογή επαγγέλματος, την βεβαιότητα για την επαγγελματική επιλογή, την επίλυση επαγγελματικών προβλημάτων, καθώς και διάφορες στρατηγικές για να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του ατόμου.

Με βάση τη συλλογιστική αυτή η επαγγελματική συμβουλευτική είναι μια εξελικτική διαδικασία, μέσω της οποίας παρέχεται στο άτομο βοήθεια για την ανάπτυξη της ικανότητας λήψης αποφάσεων, για την επαγγελματική ωρίμανση και για την απόκτηση επαγγελματικής ταυτότητας. Ως διαδικασία ανάπτυξης η επαγγελματική συμβουλευτική λειτουργεί μάλλον προληπτικά, καθώς μαθαίνει στο άτομο συμπεριφορές που προλαμβάνουν λανθασμένες επιλογές, ενώ διευκολύνουν την ανάπτυξη του ατόμου προκειμένου να πάρει αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις.

Η επαγγελματική συμβουλευτική αποδίδει, τις τελευταίες δεκαετίες, ιδιαίτερη έμφαση στην προσωπική προσαρμογή και με αυτόν τον τρόπο θεωρείται όλο και περισσότερο μια διαδικασία θεραπευτικής αγωγής (Hackett, 1993), με στόχο την αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν στην επαγγελματική ζωή ή την αντιμετώπιση αποφάσεων, των οποίων η λήψη παρεμποδίζεται. Σημειώνεται, ότι οι

¹ Ο όρος *πελάτης* αναφέρεται στο άτομο που ζητά συμβουλευτική υποστήριξη.

περισσότεροι ειδικοί επαγγελματικής συμβουλευτικής δεν ασχολούνται με θέματα ψυχοθεραπείας, ούτε η φύση και ο βαθμός της εκπαίδευσής τους θα τους επέτρεπε να φέρουν τον τίτλο του θεραπευτή. Το αποτέλεσμα που περιμένουμε από τη συμβουλευτική διαδικασία είναι να κάνει ο πελάτης κάτι, να αναλάβει δημιουργική δραστηριότητα. Μέσα από τη συμβουλευτική, το άτομο σχηματίζει μια καθαρή εικόνα για την προσωπικότητά του, και αποδέχεται τυχόν περιορισμούς που υπάρχουν στην ανάπτυξή του. Με αυτή την έννοια, η συμβουλευτική απευθύνεται σε άτομα ομαλά, των οποίων τα προβλήματα αναφέρονται στη διαδικασία της εξέλιξής τους.

Από το άλλο μέρος, η ψυχοθεραπεία έχει ως στόχο να προκαλέσει αλλαγή στην προσωπικότητα, ενώ απευθύνεται σε άτομα, που ως ένα βαθμό έχουν ατέλειες και συνεπώς η διαδικασία επανόρθωσης είναι θεραπευτική. Ωστόσο, σε κάποια στιγμή της καριέρας τους οι επαγγελματικοί σύμβουλοι, είναι φυσικό να έχουν περιπτώσεις οι οποίες χρειάζονται θεραπευτική προσέγγιση. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι σύμβουλοι χρειάζεται να διευρύνουν τη βάση της επαγγελματικής συμβουλευτικής με ιδιαίτερη προσοχή ή σε ορισμένες περιπτώσεις να παραπέμπουν τον πελάτη σε άλλον ειδικό (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1996. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004).

Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Συχνά, αντί του όρου επαγγελματική συμβουλευτική, γίνεται χρήση του όρου *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας* με το ίδιο ή παραπλήσιο εννοιολογικό περιεχόμενο. Ο όρος σταδιοδρομία αναφέρεται στην επαγγελματική εξέλιξη και πορεία και καλύπτει το σύνολο της εργασίας στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου, το σύνολο της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου, την πιθανή μετακίνηση σε άλλες δραστηριότητες, την ανέλιξη στην επαγγελματική ιεραρχία. Περιλαμβάνει όχι μόνο τα επαγγέλματα, αλλά και διάφορα προεπαγγελματικά και μεταεπαγγελματικά ζητήματα, όπως και την ενοποίηση της εργασίας με άλλους ρόλους: οικογένεια, κοινότητα, ελεύθερο χρόνο (Herr, Cramer & Niles, 2004. Κασσωτάκης, 2002. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006).

Με άλλα λόγια, η *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας* φαίνεται να αναφέρεται στη συμβουλευτική διαδικασία που μπορεί να παρέχει υποστήριξη στα άτομα που ήδη βρίσκονται ενταγμένα σε κάποιο επάγγελμα ή να βοηθήσει τους ανθρώπους μόνο στα στάδια που έπονται της εισόδου στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, ο όρος *Επαγγελματική Συμβουλευτική* φαίνεται να καλύπτει όλες τις φάσεις της επαγγελματικής ζωής τόσο πριν από την έναρξη της σταδιοδρομίας όσο και κατά τη διάρκεια αυτής, ενώ δεν διευκολύνει μόνο την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, αλλά ενισχύει και την προσωπική του ανάπτυξη. Ακόμα και στις περιπτώσεις που η επαγγελματική συμβουλευτική εστιάζεται στην επαγγελματική επιλογή ή στην προσαρμογή σε κάποια δεδομένη σταδιοδρομία, οι σύμβουλοι δίνουν μεγάλη προσοχή σε άλλες εκφάνσεις και προβλήματα της ζωής που πιθανόν επηρεάζουν την εργασία (Isaacson & Brown, 2000).

Αγωγής Σταδιοδρομίας

Η *Αγωγή Σταδιοδρομίας* αναφέρεται σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού που εφαρμόζονται σε ομάδες εκπαιδευομένων. Η θεματολογία των δραστηριοτήτων αυτών κινείται στους ακόλουθους άξονες:

- εργασιακό περιβάλλον/ επιχειρηματικότητα (λ.χ. γνωριμία με το χώρο των επιχειρήσεων, τη διοικητικής τους δομής, περιγραφή των θέσεων εργασίας κ.α.).
- τοπική αγορά εργασίας (λ.χ. ζήτηση επαγγελμάτων στη συγκεκριμένη περιοχή, κοινωνικοοικονομική κατανομή του πληθυσμού κ.α.)

- εργασιακές σχέσεις και σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας (λ.χ. είδη εργασιακών σχέσεων, επαγγέλματα που αναπτύσσονται κ.α.)
- ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και της απασχόλησης (λ.χ. εκπαιδευτικά συστήματα και ευκαιρίες εκπαίδευσης σε χώρες της Ε.Ε. κ.α)
- ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας (λ.χ. δεξιότητες ομαδικής εργασίας, διαχείρισης πληροφοριών, χρήση νέας τεχνολογίας, δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας κ.α).

Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Η επαγγελματική συμβουλευτική συχνά ταυτίζεται με την *επαγγελματική καθοδήγηση*, ή όπως συνηθέστερα αναφέρεται με τον *επαγγελματικό προσανατολισμό*. Η επαγγελματική καθοδήγηση περιλαμβάνει οργανωμένες και συστηματικές προσπάθειες, σχεδιασμένες να βοηθήσουν το άτομο σε διάφορες πλευρές της επαγγελματικής του ανάπτυξης, όπως π.χ. τη σχολική αρχικά, και την επαγγελματική κατεύθυνση αργότερα που θα ακολουθήσει, την είσοδό του στην ενεργό ζωή, την προσαρμογή του σε αυτή και τις πιθανές μεταγενέστερες αλλαγές στην επαγγελματική του δραστηριότητα. Ένα πρόγραμμα επαγγελματικής καθοδήγησης βοηθά το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του και τις δυνατότητές του, τον κόσμο της εργασίας και τις εξελίξεις που την επηρεάζουν (Κάντας, 1996) και να αποκτήσει τις πληροφορίες εκείνες, που θα το βοηθήσουν να ενταχθεί και να εξελιχθεί στην αγορά εργασίας. Για την επίτευξη όλων των παραπάνω στόχων τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να περιέχουν δραστηριότητες ανάπτυξης αυτογνωσίας, επαγγελματικής πληροφόρησης και ομαδικής ή ατομικής συμβουλευτικής. Έτσι, η επαγγελματική συμβουλευτική θα πρέπει να θεωρείται ένα μέσο για την επίτευξη των στόχων των προγραμμάτων επαγγελματικής καθοδήγησης ή επαγγελματικού προσανατολισμού (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006).

Τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού στα σχολεία, γνωστά με τον όρο *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός* έχουν ως στόχο να βοηθήσουν τους μαθητές να επιλέξουν την κατεύθυνση σπουδών που θα ακολουθήσουν και να διευκολύνουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Για το λόγο αυτό περιλαμβάνουν εκπαιδευτικές δραστηριότητες που επιδιώκουν να βοηθήσουν τους μαθητές στην παροχή πληροφόρησης για τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, την απόκτηση γνώσεων και εμπειριών σχετικά με τη γνώση του εαυτού, την αναζήτηση και πρόσκτηση πληροφοριών (λ.χ. επισκέψεις σε επαγγελματικούς χώρους, ομιλίες από προσκεκλημένους που παρουσιάζουν διάφορα επαγγέλματα, ενημέρωση για νέες μορφές εργασίας), την ανάπτυξη της ικανότητας λήψης αποφάσεων και τη μετάβαση από το ένα στάδιο εκπαίδευσης στο άλλο ή από την εκπαίδευση στο χώρο της απασχόλησης.

Όλοι οι παραπάνω όροι τείνουν σήμερα να αντικατασταθούν- στον ελληνικό τουλάχιστον χώρο- από τον όρο *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* ή *Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός* υποδηλώνοντας την παρουσία ενός ενιαίου θεσμού που υιοθετεί τη μεθοδολογία της συμβουλευτικής παρέμβασης και έχει ως αντικείμενο τη στήριξη στην επαγγελματική ανάπτυξη και τη σταδιοδρομία του ατόμου και την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού με τον καλύτερο δυνατό τρόπο (Κασσωτάκης, 2002).

Σκοποί και στόχοι της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού

Βασική επιδίωξη του θεσμού Συμβουλευτική-Προσανατολισμός είναι η παροχή βοήθειας του ατόμου όσον αφορά στην επαγγελματική του ανάπτυξη, αξιοποίηση των δυνατοτήτων του και επιτυχία στην επαγγελματική ζωή. Πιο αναλυτικά, η αποστολή του θεσμού είναι (Κασσωτάκης, 2002):

- Να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, να συνειδητοποιήσει τις ικανότητες και τις αδυναμίες του, να διαμορφώσει ένα σύστημα αξιών και να αποσαφηνίσει τα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες του. Όλα τα παραπάνω αποτελούν προϋποθέσεις απαραίτητες για μια ορθή επαγγελματική επιλογή.
- Να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τις ευκαιρίες που του προσφέρονται σε κάθε περίοδο της ζωής του προκειμένου να λάβει κρίσιμες αποφάσεις για την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος ή για αλλαγή των κατευθύνσεων που ήδη έχει επιλέξει.
- Να βοηθήσει το άτομο να λαμβάνει αποφάσεις για το μέλλον έχοντας πλήρη συναίσθηση των συνεπειών που αυτές μπορούν να έχουν για τον εαυτό του και το κοινωνικό σύνολο
- Να καταστήσει το άτομο ικανό και να παρακολουθεί – στο βαθμό του δυνατού- την εξέλιξη και υλοποίηση των επαγγελματικών του αποφάσεων και να το βοηθά να προβαίνει στις αναγκαίες αναθεωρήσεις και αναπροσαρμογές.
- Να συμβάλλει στη μείωση της σχολικής αποτυχίας και στην άμβλυση της σχολικής διαρροής , μέσω της διερεύνησης των εκπαιδευτικών οριζόντων των μαθητών και της παροχής βοήθειας να επιλέξουν εκπαιδευτικές κατευθύνσεις που ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα, στις ικανότητες και στις κλίσεις τους. Η αύξηση της σχολικής επιτυχίας μειώνει με τη σειρά της, τη σχολική διαρροή.
- Να αυξήσει την ικανοποίηση από την εργασία μέσα από την άσκηση της επαγγελματικής δραστηριότητας, η οποία ανταποκρίνεται στις προσδοκίες και επιθυμίες των εργαζομένων.
- Να συμβάλλει στην αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και στην αρμονική κατανομή του στους διάφορους τομείς της παραγωγικής δραστηριότητας
- Να μελετά και να ερευνά ζητήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη, τις μεθόδους, τα μέσα και τις διαδικασίες συμβουλευτικής υποστήριξης και την αποτελεσματικότητά τους, τις εξελίξεις στο χώρο της εργασίας, τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις των επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Εφαρμογές της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού διεθνώς και στη χώρα μας

Οι εξελίξεις που σημειώθηκαν στο χώρο της εκπαίδευσης και της εργασίας το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα έκαναν επιτακτική την ανάγκη καθιέρωσης ενός αναπτυξιακού εξελικτικού μοντέλου επαγγελματικού προσανατολισμού. Ειδικότερα, η προσπάθεια εκδημοκρατισμού της εκπαίδευσης και η ιδέα του Ενιαίου Σχολείου, η θεαματική αύξηση του ποσοστού φοίτησης παιδιών και εφήβων στην εκπαίδευση, η δημιουργία διαφόρων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων και η οικονομική ανάπτυξη που εμφανίστηκε σε πολλές χώρες μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο καθόρισαν σε πολλές χώρες τα τελευταία χρόνια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης έναν κύκλο προσανατολισμού και ενημέρωσης των μαθητών. Στη χώρα μας, όσον αφορά στο χώρο της εκπαίδευσης ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός εφαρμόζεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση από το 1978 ως Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) πειραματικά στην αρχή και διευρυνόμενος το 1985 στη σημερινή του μορφή.

Ο νόμος 1566/85 που αφορά στη δομή και τη λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αποδίδει αυξανόμενη σημασία στο θεσμό του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.). Ο Σ.Ε.Π. σύμφωνα με τον παραπάνω νόμο, στοχεύει στην *«ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, στην πληροφόρησή τους για τις επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο»*. Τα άρθρα 37, 38 και 39 του ίδιου νόμου έδωσαν έμφαση στο θέμα της πληροφόρησης των μαθητών, η οποία αποτελεί έναν από τους βασικούς άξονες των λειτουργιών του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Με τον ίδιο Νόμο ιδρύθηκε στο Τμήμα Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ο Τομέας Σ.Ε.Π., ο οποίος συγκροτήθηκε το 1993 και έχει από τότε την ευθύνη για την εφαρμογή και ανάπτυξη του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και συντονίζει τις σχετικές ενέργειες. Στο πλαίσιο της προσπάθειας ενίσχυσης του θεσμού εντάχθηκαν ακόμη: α) η συστηματοποίηση της επιμόρφωσης των καθηγητών που εφαρμόζαν τον Σ.Ε.Π. στα σχολεία, β) η εκπόνηση αναλυτικών προγραμμάτων και γ) η παραγωγή κατάλληλου διδακτικού υλικού (Κασσωτάκης, 2002).

Με την ίδρυση των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π) και των Γραφείων Σ.Ε.Π. (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.)² δόθηκε έμφαση στη συμβουλευτική διάσταση του θεσμού. Έτσι, ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί μέρος του εκπαιδευτικού προγράμματος, με στόχο να διευκολύνει τους μαθητές στην προσωπική τους ανάπτυξη και αυτογνωσία, να τους εξοικειώσει με την αξιοποίηση της πληροφορίας, να τους βοηθήσει στη λήψη αποφάσεων και στην επίλυση προβλημάτων και να τους προετοιμάσει για τη μετάβαση στον κόσμο της εργασίας. Ο Σ.Ε.Π. εφαρμόζεται σε όλα τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στα Γραφεία Σ.Ε.Π. και στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που εδρεύουν στους νομούς της χώρας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006). Τα Κέντρα αυτά στελεχώνονται από τους Υπευθύνους Σ.Ε.Π. και τους καθηγητές συμβούλους, οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει ειδικό επιμορφωτικό πρόγραμμα σε Πανεπιστήμια της χώρας και έχουν καταρτιστεί στα συγκεκριμένα αντικείμενα. Στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και στο Υ.Π.Ε.Π.Θ. λειτουργούν αντίστοιχα δύο Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, των οποίων ο ρόλος είναι συντονιστικός. Στο χώρο του ΚΕ.ΣΥ.Π του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου λειτουργεί επίσης, γραφείο Σ.Ε.Π. για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, καθώς και για άτομα κοινωνικά αποκλεισμένα. Σκοπός του είναι να παρέχει πληροφόρηση σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αποκατάστασης στα άτομα αυτά.

Εκτός από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο προσπάθειες δημιουργίας υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού αναπτύχθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες και σε άλλους φορείς, όπως ο ΟΑΕΔ (με την ανάπτυξη και εξέλιξη των Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση), σε διάφορα ιδρύματα που ανήκουν στο Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, στην Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, στις Ένοπλες Δυνάμεις, στη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, σε Κέντρα Πληροφόρησης και Υποστήριξης Παλιννοστώντων, σε Θεραπευτικές Κοινότητες ατόμων εξαρτημένων από τοξικές ουσίες (Κασσωτάκης, 2002).

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός δεν εφαρμόζεται προς το παρόν, ωστόσο οι στόχοι του θεσμού διδάσκονται μέσα από την προσέγγιση της διάχυσης, δηλαδή, εντάσσονται στο κανονικό αναλυτικό πρόγραμμα των διαφόρων μαθημάτων (Δημητρόπουλος & Μπακατσή, 2004). Έτσι, βασικός λειτουργός για την εφαρμογή δραστηριοτήτων επαγγελματικού προσανατολισμού στο δημοτικό σχολείο είναι ο δάσκαλος. Ο δάσκαλος δηλαδή, μπορεί να προσεγγίζει ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού στη σχολική τάξη δίνοντας τη δυνατότητα στους μαθητές του να τα επεξεργάζονται εκφράζοντας απόψεις, ιδέες ή εμπειρικές διαπιστώσεις ή να τα προσεγγίζουν με βιωματικό τρόπο.

Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση τα Ανώτατα και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα δραστηριοποιούνται στον τομέα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω των Γραφείων Διασύνδεσης Σπουδών και Σταδιοδρομίας, τα οποία ιδρύθηκαν το 1994. Στα Γραφεία Διασύνδεσης η παροχή υπηρεσιών έχει κυρίως πληροφοριακό χαρακτήρα και επικεντρώνεται στην

² Βλ. Νόμο 2525/97

ενημέρωση των ενδιαφερομένων σχετικά με τα μεταπτυχιακά προγράμματα στο εσωτερικό και στο εξωτερικό, τις υπάρχουσες υποτροφίες, τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, όπου υπάρχει ειδικό προσωπικό παρέχονται και υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής στους φοιτητές.

Εκτός από τα Γραφεία Διασύνδεσης διάφορες άλλες πρωτοβουλίες έχουν αναπτυχθεί στα Α.Ε.Ι., οι οποίες στοχεύουν στην παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών στους φοιτητές ή βοήθειας σε ζητήματα σταδιοδρομίας. Τέτοιες πρωτοβουλίες είναι π.χ. στο Πανεπιστήμιο Αθηνών το Εργαστήριο Συμβουλευτικής Φοιτητών του Τομέα Ψυχολογίας και το Κέντρο Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Τομέα Παιδαγωγικής στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Επίσης, το νεοϊδρυθέν Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Τομέα Ψυχολογίας, το οποίο έχει ως βασικό στόχο τη διεξαγωγή ερευνών και την υλοποίηση επιστημονικών προγραμμάτων στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, καθώς και την κατασκευή ή/και προσαρμογή εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης.

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα διάφορα συστήματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού συνδέονται στενά με οικονομικούς, κοινωνικούς, πολιτικούς και πολιτιστικούς παράγοντες, αλλά και με τη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος κάθε χώρας. Ωστόσο, διαγράφονται κάποιες κοινές τάσεις και διαφαίνονται ορισμένες κοινές προοπτικές, οι οποίες είναι (Κρίβας, 2002. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004):

- ✓ *Ο εξελικτικός χαρακτήρας του επαγγελματικού προσανατολισμού.* Στις αναφορές των περισσότερων κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβάλλεται ως κεντρικός στόχος του Σ.Ε.Π. η προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπου και τονίζεται η ανάγκη στήριξής της.
- ✓ *Η διαρκής διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού.* Ο Σ.Ε.Π. θεωρείται τμήμα της συνολικής εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αναγνωρίζεται: 1) η εμπλοκή όλων των εκπαιδευτικών, 2) η ενσωμάτωση στοιχείων επαγγελματικού προσανατολισμού στα αναλυτικά προγράμματα, 3) η συνεργασία σχολείου με εξωσχολικούς φορείς
- ✓ *Η εκπαίδευση των συμβούλων.* Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού καλούνται σήμερα να προσθέσουν στις επιστημονικές τους υποχρεώσεις τους ακόλουθους στόχους: 1) Να εργασθούν με ανομοιογενείς πληθυσμούς, γεγονός που απαιτεί την απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων ή την προσαρμογή των υπάρχουσών δεξιοτήτων τους. 2) Να ενδυναμώσουν την ευρωπαϊκή διάσταση της επαγγελματικής καθοδήγησης έχοντας αυξημένη γνώση για το ευρωπαϊκό πλαίσιο της δουλειάς τους (π.χ. πώς θα αντλούν μια πληροφορία που αφορά άλλη χώρα, πώς θα βρει κάποιος δουλειά στο εξωτερικό, σύνδεση με δίκτυα και συνεργασία με άλλους φορείς). 3) Να εντάξουν τις νέες τεχνολογίες στη δουλειά τους, όπως τη χρήση διαδικτύου προκειμένου να καταστήσουν την πληροφορία προσβάσιμη στο χρήστη ή να αναπτύξουν προγράμματα Η/Υ για την αξιολόγηση της προσωπικότητας του μαθητή.
- ✓ *Η ανομοιογένεια πελατών.* Η επαγγελματική συμβουλευτική στο μέλλον θα δώσει έμφαση στη διαφορετικότητα. Απαραίτητο στοιχείο είναι η εκπαίδευση των συμβούλων για την ανάπτυξη της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής που θα χαρακτηρίζεται από ενσυναίσθηση, αλληλεγγύη και διαπολιτισμικό σεβασμό. Επίσης, προσπάθειες για την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών συμβουλευτικής που θα ανταποκρίνονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων με ειδικά προβλήματα.
- ✓ *Η ολιστική θεώρηση αντιμετώπισης του ατόμου.* Η καθοδήγηση και η συμβουλευτική, όλο και περισσότερο πρέπει να θεωρείται ένα σύνολο, καθώς τα ανθρώπινα προβλήματα και οι ανάγκες δεν έχουν σαφή όρια και γι' αυτό πρέπει να βλέπονται συνολικά. Αυτό σημαίνει ότι οι ειδικοί της επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να αναπτύξουν κατάλληλες στάσεις και

συμπεριφορές, ώστε να ευνοείται η συνεργασία διαφόρων επιστημόνων που ασχολούνται με την εξέλιξη του ατόμου και άρα, θα προωθείται η διεπαγγελματική προσέγγιση.

- ✓ *Θέματα έρευνας.* Σήμερα έχουμε ανάγκη από διαχρονικές έρευνες, που θα αναλύουν κριτικά διάφορες παρεμβάσεις και εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην επαγγελματική συμβουλευτική και θα προσεγγίζουν ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Για παράδειγμα χρειάζεται να δοθούν απαντήσεις σε ερωτήματα του τύπου «ποια είδη παρεμβάσεων είναι κατάλληλα για ποιους τύπους πελατών;» «ποιοι τύποι συμβουλευτικής είναι περισσότερο αποτελεσματικοί κατά περίπτωση;»

1.2. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια ΤΕΕ

Η πρώτη απόπειρα εισαγωγής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού³ στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα γίνεται με Β.Δ. (Φ.Ε.Κ. 76 τευχ. Α/30-3-53) με το οποίο εισάγεται ως μάθημα στο Διδασκαλείο Μέσης Εκπαίδευσης, στη σχολή μετεκπαίδευσης δασκάλων στο Πανεπιστήμιο Αθήνας και στην Παιδαγωγική Ακαδημία Θεσσαλονίκης. Ο Σχολικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) εισάγεται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση με το Νόμο 309/1976, αλλά η εφαρμογή αρχίζει σταδιακά στην Γ΄ Γυμνασίου από το 1979. “Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.) στοχεύει ιδίως στην ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών, στην πληροφόρησή τους για επαγγελματικές διεξόδους, στην ενημέρωσή τους για τα μεταβατικά στάδια προς την επαγγελματική αποκατάσταση και την αρμονική ένταξή τους στο κοινωνικό σύνολο” ορίζεται στο άρθρο 37 του Ν. 1566/85 όπου εκτός από τον σκοπό, ορίζεται η οργάνωση, η εφαρμογή καθώς και το προσωπικό του Σ.Ε.Π.. Σταδιακά επεκτάθηκε η εφαρμογή του από την Α΄ Γυμνασίου έως και τη Β΄ Λυκείου, την Α΄ Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου και την Α΄ Πολυκλαδικού Ενιαίου Λυκείου.

Ο ρόλος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού επανακαθορίζεται με το Νόμο 2525/97. Η ανάγκη των νέων για συμβουλευτική υποστήριξη κατά την περίοδο των κρίσιμων αποφάσεων για την ακαδημαϊκή και επαγγελματική επιλογή, αποφασίστηκε να ικανοποιηθεί με τη δημιουργία των Κέντρων Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.). Την σχολική χρονιά 1999-2000 δημιουργήθηκαν στην πρωτεύουσα, κυρίως, κάθε νομού ΚΕ.ΣΥ.Π. και στελεχώθηκαν από επιμορφωμένους στο αντικείμενο του Σ.Ε.Π. εκπαιδευτικούς (Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π. και Ειδικοί Πληροφόρησης). Ταυτόχρονα στα σχολεία ιδρύθηκαν τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. με στόχο να μπορούν να βρουν οι μαθητές τόσο συμβουλευτική στήριξη, όσο και ουσιαστική δυναμική πληροφόρηση με την διασύνδεση με σχετικές βάσεις δεδομένων που δημιουργήθηκαν. Παράλληλα, με την υπ΄ αρ. 130807/Γ2/5.12.2002 Υπουργική Απόφαση αποφασίστηκε η δημιουργία Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.ΣΥ.) στα σχολεία της δευτεροβάθμιας Τεχνικής Εκπαίδευσης και ορίστηκε ο σκοπός και οι ειδικότεροι στόχοι των γραφείων, τα οποία άρχισαν να λειτουργούν σταδιακά από το 2003 (Υπουργικές αποφάσεις: 53717/Γ2/3.6.2003, 74631/Γ2/15.7.2003, 56454/Γ2/8.6.2007). Σύμφωνα με την απόφαση, τα ΓΡΑ.ΣΥ. στελεχώνονται με εκπαιδευτικούς που έχουν επιμορφωθεί σε θέματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού.

Κύριες λειτουργίες των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι οι ακόλουθες⁴:

- Παροχή υπηρεσιών ομαδικής και ατομικής συμβουλευτικής σε μαθητές και σε γονείς
- Παροχή υπηρεσιών ομαδικής και ατομικής πληροφόρησης σε μαθητές και σε γονείς
- Διοργάνωση ενημερωτικών εκδηλώσεων για μαθητές, γονείς και εκπαιδευτικούς

³ Αναλυτική αναφορά στην ιστορία της εφαρμογής του Επαγγελματικού προσανατολισμού στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα βλ. στο Τεττηρη, Ι., Σκαύδη, Δ., Ρουσσέας, Π., Κουτσούκος, Δ., (1989). *Αξιολόγηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου. Ανάγκες και Προσδοκίες τους*, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ - ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ, ΟΕΔΒ, σελ. 13-24. Επίσης, στο Κασσωτάκης & Φωτιάδου-Ζαχαρίου, (2002). Η εφαρμογή και η εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ. έκδοσης). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σελ. 73-96). Αθήνα: Τυπωθήτω.

⁴ Τα στοιχεία προέρχονται από τον Οδηγό Εφαρμογής του Φυσικού και Οικονομικού αντικειμένου της Πράξης 2.3.2.δ «Δημιουργία Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Προγραμμάτων Κ.Π.Σ. Υπ.Ε.Π.Θ., Μάιος 2007

- Οργάνωση και υλοποίηση διημερίδων σταδιοδρομίας.
- Διοργάνωση εκπαιδευτικών/ επιμορφωτικών σεμιναρίων σε εκπαιδευτικούς που διδάσκουν το μάθημα «Σ.Ε.Π. – Εργασιακό Περιβάλλον» στην Α ΕΠΑΛ και σε γονείς
- Υλοποίηση προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας
- Πραγματοποίηση ερευνών για την ανίχνευση των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας και σύνδεση τους με την Επαγγελματική Εκπαίδευση
- Συνεργασία με τοπικούς φορείς (ΟΑΕΔ, Δήμους, Επιχειρήσεις, Ενώσεις Συλλόγων Γονέων και Κηδεμόνων, Υπηρεσίες Ψυχικής Υγείας)
- Συνεργασία με τον επιχειρηματικό κόσμο, με στόχο τη βελτίωση της διαδικασίας πρόβλεψης των αναγκών για νέα επαγγέλματα στην τοπική αγορά εργασίας
- Συστηματική συλλογή πληροφοριακού υλικού για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των μαθητών/τριών της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
- Δυνατότητα συμμετοχής στην υλοποίηση προγραμμάτων ενθάρρυνσης επιχειρηματικού πνεύματος, όπως εικονικές επιχειρήσεις, θερινά σχολεία και εκπαιδευτικές επισκέψεις σε επιχειρήσεις και επαγγελματικούς φορείς για τους μαθητές

Τα αναμενόμενα αποτελέσματα από τη λειτουργία των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Ανάπτυξη μιας κατακτημένης ταυτότητας, θετικής αυτοαντίληψης και υψηλής αυτοεκτίμησης στους μαθητές
- Ανάπτυξη της αυτογνωσίας των μαθητών
- Καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων στους μαθητές, ανάπτυξη επιχειρηματικότητας, δεξιοτήτων λήψης απόφασης, διαχείρισης χρόνου κ.α.
- Κριτική προσέγγιση από τους μαθητές στις διάφορες πληροφορίες
- Ανάπτυξη της υπευθυνότητας στους μαθητές
- Σύνδεση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, μέσω της ανάπτυξης αμφίδρομων σχέσεων και δημιουργία καλύτερων προϋποθέσεων ένταξης των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας.
- Προσαρμογή της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας με τη σταδιακή βελτίωση του περιεχομένου των μαθημάτων ειδικότητας
- Λήψη διορθωτικών μέτρων για τη βελτίωση της απορροφητικότητας των αποφοίτων στην αγορά εργασίας
- Μείωση της σχολικής διαρροής, λόγω της αποτελεσματικότερης ένταξης των μαθητών στο σχολικό περιβάλλον.

Παράλληλα, αναπτύχθηκε η ιστοσελίδα του Τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, <http://sep.pi-schools.gr>, καθώς και το δίκτυο "Νέστωρ", μέσω του οποίου παρέχονται χρήσιμες πληροφορίες για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, για την ενημέρωση όλων των μαθητών, γονέων και των στελεχών του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. ως διδακτικού αντικειμένου περιορίζεται στην Α΄ τάξη του ΕΠΑΛ για μία ώρα την εβδομάδα. Σκοπός του μαθήματος «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός / Περιβάλλον εργασίας» - που σε γενικές γραμμές έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα - είναι να «βοηθήσει τους μαθητές στις επαγγελματικές επιλογές τους, παρουσιάζοντας αρχικά τις διάφορες ειδικότητες και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας». Επίσης, στοχεύει στην παροχή στήριξης στην προσπάθεια των μαθητών για «μια πορεία δια βίου ανάπτυξης και ειδικότερα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ζωής». Η πραγματοποίηση των στόχων αυτών επιχειρείται μέσα από τους τέσσερις άξονες του Σ.Ε.Π.: την αυτογνωσία, την πληροφόρηση, τη δυνατότητα λήψης αποφάσεων και την ομαλή μετάβαση στον εργασιακό χώρο. Τέλος, γίνεται αναφορά στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που

απαιτούνται για την άσκηση των διαφόρων επαγγελματών. Για τις ανάγκες του μαθήματος αυτού έχουν εκδοθεί ειδικά βιβλία, τα οποία παρουσιάζουν τα εργασιακά περιβάλλοντα των διαφόρων ειδικοτήτων⁵. Τα βιβλία αυτά περιέχουν, εκτός από πληροφορίες για τις περιοχές εργασίας, τους φορείς απασχόλησης και τις συνθήκες εργασίας στις διάφορες ειδικότητες, κεφάλαια σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις, τεχνικές αναζήτησης εργασίας κ.α. Πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι τα βιβλία έχουν εκδοθεί πριν λάβει χώρα η μετεξέλιξη των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (ΤΕΕ) σε Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑΛ).



⁵ Ενδεικτικά αναφέρονται τα ακόλουθα:

- Χονδρογιάννης, Ε. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον του Τομέα Ηλεκτρονικών*, Ζ' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Δημόπουλος, Φ., Παγιάτης, Χ., & Χατζημαυρούδης, Π. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον του Ηλεκτρολογικού Τομέα*, Τεύχος Α', ΣΤ' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Ηλιάδης, Ι., Κασιμάτης, Ν., Μόρμορης, Ε., & Χτούρης, Σ. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον – Τομέας Πληροφορικής / Δικτύων Η/Υ*, Ε' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Δημόπουλος, Φ., Παγιάτης, Χ., & Πουλημένος, Κ. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον του Μηχανολογικού Τομέα*, Ε' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.

Η δομή και η διάρθρωση των υπηρεσιών της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού προσανατολισμού στο χώρο της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βασίστηκε σε ιεραρχικό – πυραμιδικό σχήμα διοίκησης, με προεξέχουσα υπηρεσία τη Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (Σ.Ε.Π.Ε.Δ.) του ΥΠ.Ε.Π.Θ, τα ΚΕ.ΣΥ.Π. τα οποία λειτουργούν σε επίπεδο νομού, τα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., τα οποία προσφέρουν υπηρεσίες σε επίπεδο σχολικής μονάδας και τα ΓΡΑ.ΣΥ., τα οποία λειτουργούν στα Επαγγελματικά Λύκεια /ΕΠΑΛ. Το σχήμα αυτό συμπεριλαμβάνει τον τομέα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, ο οποίος αναλαμβάνει το σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη συγγραφή εγχειριδίων συναφών με το αντικείμενο του Σ.Ε.Π.. Τέλος, υπάρχει το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ), το οποίο εποπτεύεται από κοινού από τα Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης και καλείται να διαμορφώσει τη στρατηγική των σχετικών δράσεων στη συμβουλευτική και στον προσανατολισμό, στους χώρους της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Δυστυχώς, μέχρι και σήμερα οι θεσμοθετημένοι αυτοί χώροι δεν έχουν λειτουργήσει με συνεργασία και συνοχή σαν ένα σώμα με αποτέλεσμα να υπάρχει εμπειρισμός και έλλειψη κοινού προγραμματισμού. Τα θετικά αποτελέσματα που υπάρχουν στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό στην προσωπική δέσμευση και την προσφορά στελεχών που πιστεύουν στο θεσμό, καθώς και σε Ευρωπαϊκά προγράμματα τα οποία όμως λειτουργούν αποσπασματικά, χωρίς σύνδεση μεταξύ τους και συνέχεια στο χρόνο.

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, με τον τρόπο που λειτουργεί σήμερα, κρίνονται σχετικά ανεπαρκείς εξαιτίας διαφόρων προβλημάτων Όπως αναφέρεται στη σχετική έκθεση του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (2003) δεν υπάρχει στήριξη των Υπεύθυνων Σ.Ε.Π. για δύσκολες περιπτώσεις, αλλά και συμβουλευτική στήριξη των Υπεύθυνων Σ.Ε.Π. (Εποπτεία), δεν έχει αναβαθμιστεί ο εξοπλισμός και δεν υπάρχει αξιόπιστη έρευνα απορρόφησης αποφοίτων μετά τις σπουδές. Γενικότερα προβλήματα αφορούν στη *στελέχωση*, στους πόρους (βασική πηγή χρηματοδότησης αποτελούν τα κονδύλια του Κ.Π.Σ.) και στη σύνδεση με την τοπική κοινωνία και την αγορά εργασίας.

1.2.1. Λειτουργίες του Σ.Ε.Π.

Πληροφόρηση για τον κόσμο της εργασίας

Μία από τις κύριες λειτουργίες των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι η παροχή υπηρεσιών ομαδικής και ατομικής πληροφόρησης σε μαθητές και σε γονείς. Καθώς στα Επαγγελματικά Λύκεια οι μαθητές έχουν ήδη επιλέξει εκπαιδευτική κατεύθυνση, η πληροφόρηση σχετικά με τον κόσμο της εργασίας περιλαμβάνει την αναλυτική εξέταση των πολυδιάστατων ζητημάτων που αφορούν στο εργασιακό περιβάλλον της ειδικότητας που έχουν επιλέξει.

Πιο συγκεκριμένα τα στελέχη Σ.Ε.Π. οφείλουν να δώσουν πληροφόρηση σχετικά με:

- Το περιεχόμενο των σπουδών στο συγκεκριμένο τομέα
- Τα επαγγέλματα που μπορεί να ασκήσει ο απόφοιτος του συγκεκριμένου τομέα (κύρια και ειδικά επαγγελματικά καθήκοντα, ειδικές γνώσεις, αποδοχές, προοπτικές εξέλιξης κ.α.)
- Επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων (απαιτούμενα δικαιολογητικά για τη λήψη επαγγελματικής άδειας, κ.α.)
- Φορείς απασχόλησης στους οποίους μπορούν να εργαστούν οι απόφοιτοι
- Ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας στα επαγγέλματα του συγκεκριμένου τομέα ανάλογα με τον φορέα απασχόλησης

- Πιθανές αλλαγές στην άσκηση των συγκεκριμένων επαγγελμάτων ως αποτέλεσμα της προόδου και εξέλιξης της τεχνολογίας
- Ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης στα συγκεκριμένα επαγγέλματα, ώστε να εξεταστεί αν κάποια ειδικότητα είναι κορεσμένη
- Τεχνικές αναζήτησης εργασίας (χρήση διαδικτύου και ΜΜΕ για αναζήτηση πληροφοριών, σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, συνέντευξη πρόσληψης, σύνταξη τεχνικής και οικονομικής προσφοράς κ.α.)
- Ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (οργάνωση σύγχρονης επιχείρησης, στήσιμο επιχείρησης, αναζήτηση για δυνατότητες επιδότησης κ.α.)
- Δυνατότητα εργασίας σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Για να επιτευχθούν οι παραπάνω λειτουργίες τα στελέχη των ΓΡΑ.ΣΥ., αλλά και οι εκπαιδευτικοί που έχουν επιφορτιστεί με τη διδασκαλία του μαθήματος «Σ.Ε.Π. – Εργασιακό Περιβάλλον», έχουν ως βοήθημα το διδακτικό εγχειρίδιο, το οποίο παρουσιάζει τα εργασιακά περιβάλλοντα των διαφόρων ειδικοτήτων. Έχουν εκδοθεί διαφορετικά εγχειρίδια για τους μαθητές του κάθε τομέα, αλλά πρέπει να σημειωθεί ότι η συγγραφή τους έλαβε χώρα πριν τη μετεξέλιξη των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.) σε Επαγγελματικά Λύκεια (ΕΠΑ.Λ.). Παράλληλα, τα Γραφεία Σύνδεσης οφείλουν να οργανώνουν και να υλοποιούν διημερίδες σταδιοδρομίας και άλλες ενημερωτικές εκδηλώσεις, που δίνουν την ευκαιρία στους μαθητές να έρθουν σε επαφή με διάφορους επαγγελματίες και να πάρουν πληροφορίες για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα από ανθρώπους, οι οποίοι όντως τα ασκούν στην αγορά εργασίας. Επίσης, στις υποχρεώσεις των ΓΡΑ.ΣΥ. περιλαμβάνεται και η υλοποίηση προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας που σχετίζονται με τα διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα. Τα προγράμματα αυτά εμπλέκουν ενεργά τους μαθητές στην οργάνωση και εκτέλεση των διαφόρων δραστηριοτήτων και, με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνονται καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα. Τέλος, τα ΓΡΑ.ΣΥ. πρέπει να επιδιώκουν τη συμμετοχή σε προγράμματα ενθάρρυνσης επιχειρηματικού πνεύματος (λ.χ. εικονικές επιχειρήσεις) και να οργανώνουν εκπαιδευτικές επισκέψεις σε επαγγελματικούς χώρους.

Ένα σημαντικό τμήμα της απαιτούμενης πληροφόρησης για τον κόσμο της εργασίας αναφέρεται στη διαπραγμάτευση ζητημάτων σχετικών με τις εργασιακές σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα χρειάζεται να ενημερωθούν οι μαθητές σχετικά με:

- Βασικές έννοιες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας (ανεργία και είδη ανεργίας, πλήρης και μερική απασχόληση, τομείς παραγωγής, κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας)
- Επιχειρήσεις - εταιρείες (είδη επιχειρήσεων, προϋποθέσεις έναρξης λειτουργίας μια επιχείρησης κ.α.)
- Βασικές έννοιες στις εργασιακές σχέσεις
- Τρόποι πρόσληψης στο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα
- Κατηγορίες μισθωτών
- Ατομικές συμβάσεις εργασίας (σύμβαση έργου, σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου)
- Καταγγελία σύμβασης εργασίας
- Αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης από κάποια επιχείρηση
- Συστήματα αμοιβής της εργασίας (σύστημα αμοιβής, μορφή του μισθού, πρόσθετες παροχές, επιδόματα, προσαυξήσεις, δώρα)
- Ωράριο εργασίας και άδειες από την εργασία (συλλογικές συμβάσεις εργασίας, υπερωρίες κ.α.)
- Συνδικαλισμός (σκοπός των συνδικαλιστικών οργάνων, βαθμίδες των συνδικαλιστικών οργάνων, κύριες συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.α.)
- Κοινωνική ασφάλιση (παροχές που έχει ο εργαζόμενος, ασφαλιστικοί φορείς, κύρια και επικουρική ασφάλιση κ.α.).

Στα διδακτικά εγχειρίδια για τη διδασκαλία του μαθήματος του Σ.Ε.Π. μία από τις διδακτικές ενότητες αφιερώνεται σε θέματα εργασιακών σχέσεων, ώστε οι μαθητές να αποκτούν μια σαφέστερη εικόνα των δικαιωμάτων και προνομίων, αλλά και των υποχρεώσεων τους ως εργαζόμενοι.

Ευαισθητοποίηση του οικογενειακού περιβάλλοντος

Τα στελέχη των Γραφείων Σύνδεσης καλούνται συχνά να ευαισθητοποιήσουν, ενημερώσουν και συζητήσουν με τους γονείς των μαθητών για την εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία των τελευταίων. Για το λόγο αυτό κρίνεται απαραίτητο να γνωρίζουν τον τρόπο με τον οποίο το οικογενειακό περιβάλλον επιδρά στην επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών.

Η οικογένεια αποτελεί το πρώτο φυσικό «σχολείο» του ατόμου και ένα σημαντικό παράγοντα αγωγής που συνειδητά ή ασυνειδητά επιδρά αποφασιστικά στην ανάπτυξη του. Μεταξύ των μελών της δημιουργείται μια άμεση και αυθόρμητη προσωπική σχέση, η οποία έχει τη βάση σε ισχυρούς συναισθηματικούς δεσμούς, στην αλληλεξάρτηση και τις αμοιβαίες υποχρεώσεις. Οι στενές αυτές διαπροσωπικές σχέσεις συνιστούν μια «πρωτογενή κοινωνικοποίηση» και αποτελούν πρότυπα για την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων στη μελλοντική ζωή του ατόμου. Τέλος, σημαντικό ρόλο στη σπουδαιότητα του οικογενειακού περιβάλλοντος παίζει η μεγάλη διάρκεια των παιδευτικών επιδράσεων, καθώς το άτομο παραμένει στο περιβάλλον αυτό ως τουλάχιστον την εφηβική ηλικία, και η τάση του παιδιού να αφομοιώνει τα ποικίλα ερεθίσματα του περιβάλλοντος (Κρουσταλάκης, 1995). Οι περισσότεροι γονείς θεωρούν ότι ένα από τα σημαντικότερα καθήκοντα τους είναι να βοηθήσουν τα παιδιά τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της σταδιοδρομίας τους. Δεν επηρεάζουν απλώς τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, αλλά διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας και στη λήψη απόφασης (Amatea & Cross, 1980). Πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης θεωρούν τους γονείς τους πολύ σημαντικούς παράγοντες στη διαμόρφωση των επαγγελματικών τους σχεδίων, και μάλιστα πιο σημαντικούς από τους εκπαιδευτικούς (Burkhardt, Orletsky et al, 1977, Γιαννίτσας κ.α., 2000, Σιδηροπούλου, 1991).

Στη συνέχεια, θα παρουσιασθεί σύντομα η επίδραση της οικογένειας στη διαμόρφωση της αυτοαντίληψης και της αυτοαποτελεσματικότητας του παιδιού, καθώς και η επίδραση των φιλοδοξιών των γονέων και του κοινωνικο-μορφωτικού τους επιπέδου στη διαμόρφωση των επαγγελματικών επιλογών των παιδιών τους.

Αυτοαντίληψη - αυτοαποτελεσματικότητα

Οι συνθήκες που επικρατούν στην οικογένεια και το άμεσο διαπροσωπικό περιβάλλον ασκούν τη μεγαλύτερη επίδραση στην αυτοεκτίμηση του ατόμου και τις κρίσεις για την προσωπική του αξία. Οι κρίσεις για τον εαυτό διαμορφώνονται μέσα από μια ανακλώμενη αξιολόγηση, κατά την οποία το άτομο υιοθετεί τις απόψεις που εκφράζουν γι' αυτό τα σημαντικά πρόσωπα της ζωής του. Σημαντικό ρόλο παίζουν οι ενισχύσεις, ο έπαινος αλλά και οι επιπλήξεις και τιμωρίες που επιβάλλουν οι γονείς στο αναπτυσσόμενο άτομο.

Η οικογένεια κατέχει, επίσης, κεντρική θέση στη διαδικασία ανάπτυξης των αισθημάτων αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου. Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας (self-efficacy) εισήχθη στην ψυχολογία από τον Albert Bandura (1977) και ορίζεται ως «η υποκειμενική κρίση του ατόμου όσον αφορά στην ικανότητά του να ακολουθήσει μια πορεία ενεργειών που θα αποδειχτεί αποτελεσματική σε μια συγκεκριμένη κατάσταση» (Bandura, 1997, σελ. 3). Πιο συγκεκριμένα, η αυτοαποτελεσματικότητα αναφέρεται στις πεποιθήσεις του ατόμου για τις ικανότητές του να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις κάποιου ρόλου ή να φέρει σε πέρας με επιτυχία κάποια δραστηριότητα (Κάντας &

Χαντζή, 1991). Δεν αναφέρεται στις ικανότητες που αντικειμενικά διαθέτει το άτομο, αλλά «στις προσωπικές του αντιλήψεις για το τι είναι ικανό να κάνει κάτω από ποικίλες συνθήκες με όποιες ικανότητες και αν διαθέτει» (Bandura, 1997, σελ. 37). Σύμφωνα με τον Bandura (1986, 1997) η αυτοαποτελεσματικότητα διαμορφώνεται μέσα από τέσσερις βασικές πηγές πληροφόρησης και εμπειρίας που είναι: οι προηγούμενες επιδόσεις, η έμμεση μάθηση, η λεκτική πειθώ και η φυσιολογία και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου. Ειδικότερα, η *λεκτική πειθώ* (verbal persuasion) αποτελεί μια μορφή κοινωνικής ενίσχυσης. Τα άτομα που ενθαρρύνονται λεκτικά από τον κοινωνικό περίγυρο και συγκεκριμένα, από τους σημαντικούς άλλους ότι διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες για την επιδίωξη συγκεκριμένων δραστηριοτήτων, καταβάλλουν περισσότερες προσπάθειες και επιτυγχάνουν (Bandura 1986, 1997). Όσο πιο αξιόπιστο θεωρείται το πρόσωπο που ενισχύει θετικά το άτομο σχετικά με τις ικανότητες του, για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της κατάστασης, τόσο πιο πιθανό είναι να αλλάξει το άτομο τις εκτιμήσεις του.

Οι πρώτες εμπειρίες αξιολόγησης των ικανοτήτων του ατόμου λαμβάνουν χώρα μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον. Το άτομο, καθώς αναπτύσσεται, πρέπει να γνωρίσει τον εαυτό του και το περιβάλλον για να εμπλουτίσει και να διευρύνει τις εμπειρίες του. Μέσα στην οικογένεια το άτομο μπορεί να αναπτύξει, να δοκιμάσει και να αξιολογήσει τις βιοσωματικές, κοινωνικές και ψυχολογικές του ικανότητες, καθώς και τις γνωστικές του δεξιότητες, ώστε να χειριστεί αποτελεσματικά τις διάφορες καταστάσεις που αντιμετωπίζει στην καθημερινή κοινωνική του αλληλεπίδραση (Κολιάδης, 1995). Συνεπώς, τα αδέρφια, η σειρά γέννησης, το μέγεθος της οικογένεια και η συμπεριφορά των γονέων επηρεάζουν τις εκτιμήσεις του για τις ικανότητες του.

Φιλοδοξίες των γονέων

Ο τρόπος με τον οποίο προβάλλουν οι γονείς τις δικές τους φιλοδοξίες, αντιλήψεις και αξίες στα παιδιά επηρεάζει τις επαγγελματικές τους επιλογές. Κάποιες φορές ενδέχεται να βλέπουν τα παιδιά ως προέκταση της δικής τους ζωής και να επιζητούν μέσω αυτών την πραγματοποίηση των δικών τους φιλοδοξιών. Μολονότι τα κίνητρα των γονέων είναι καλά, ορισμένες φορές δυσκολεύονται να δεχθούν το δικαίωμα των παιδιών να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις.

Κάποιες άλλες φορές οι γονείς διακατέχονται από άγχος για κοινωνική αναγνώριση των παιδιών τους μέσω της εργασίας και επιδίωξη για την πολυπόθητη εισαγωγή στο Πανεπιστήμιο. Η επιδίωξη της καλύτερης μόρφωσης για τα παιδιά είναι μια λογική επιθυμία για τους γονείς. Όταν, όμως, η επιθυμία αυτή φτάνει να γίνεται στο μυαλό των παιδιών επιτακτική ανάγκη «**Πρέπει** να περάσω στο Πανεπιστήμιο», ενδέχεται να τους δημιουργήσει διάφορα ψυχολογικά προβλήματα. Είναι πρόσφατο το περιστατικό της αυτοκτονίας δύο μαθητριών όταν είδαν ότι δεν εισήχθησαν σε κάποια σχολή της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Μεγαλύτερο πρόβλημα υπάρχει όταν το παιδί εκφράσει διαφορετικές φιλοδοξίες από τους γονείς και εκείνοι δε μπορούν να συμβιβαστούν με την ιδέα ότι τα όνειρα τους για το παιδί τους δε θα υλοποιηθούν. Αισθάνονται απογοήτευση και μια αίσθηση αποτυχίας, καθώς παρατηρούν την πορεία άλλων παιδιών σε σύγκριση με το δικό τους. Αντίστοιχα, το παιδί νιώθει ότι απέτυχε να ικανοποιήσει την οικογένεια του. Έτσι, ενδέχεται είτε να υποκύψει στην πίεση των γονέων, είτε να λειτουργήσει αντιδραστικά σε αυτούς – καταστάσεις που και οι δύο μακροπρόθεσμα οδηγούν σε προβληματικές καταστάσεις.

Αρκετές φορές οι γονείς νιώθουν αβέβαιοι για τις γνώσεις τους και την ικανότητα τους να βοηθήσουν τα παιδιά στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Bartz, 1978). Η πολυπλοκότητα και οι διαρκείς μεταβολές της σύγχρονης δομής της απασχόλησης δυσκολεύουν τους γονείς να καθοδηγήσουν τα παιδιά σε θέματα σταδιοδρομίας. Συχνά έχουν και τα δικά τους εργασιακά προβλήματα και θεωρούν τις γνώσεις τους για τις επαγγελματικές ευκαιρίες ανεπάρκειες. Έτσι, αμφιταλαντεύο-

νται ανάμεσα σε μια ουδέτερη στάση στις αποφάσεις των παιδιών τους ή στην άσκηση πίεσης προς μια συγκεκριμένη απόφαση.

Κοινωνικό – μορφωτικό επίπεδο της οικογένειας

Οι επιδράσεις των γονέων στις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών μπορεί να είναι έμμεσες (Herr & Cramer, 1992). Κάποιες φορές, γονείς με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο αδυνατούν να παρέχουν στα παιδιά τους πληροφορίες για τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή βοήθεια για τις μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές τους. Ένα μεγάλο μέρος των παιδιών αυτών επιλέγουν ευκολότερες εκπαιδευτικές διεξόδους και κάνουν ανώριμες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές ή εγκαταλείπουν το σχολείο. Πλήθος ερευνών δείχνει ότι η σχολική αποτυχία παρουσιάζεται συχνότερα σε άτομα που προέρχονται από χαμηλότερες κοινωνικοοικονομικές τάξεις (Coleman, 1966, Jancks, 1972, Passow, 1963 κ.α.). Γίνεται σαφές ότι ένα μέρος του πληθυσμού δεν αξιοποιεί τις ικανότητες και τις ευκαιρίες που του προσφέρονται (Κορτέση - Δαφέρμου, 1998). Οι μελέτες δείχνουν την ύπαρξη ανισότητας στη σχολική επιτυχία ανάμεσα σε μαθητές που ανήκουν σε διαφορετικά κοινωνικά στρώματα.

Σημαντικός είναι και ο ρόλος της οικονομικής κατάστασης της οικογένειας. Η φοίτηση σε κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα μετά το τέλος της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προϋποθέτει την ύπαρξη μιας σχετικής οικονομικής άνεσης. Αρκετές σχολές δε βρίσκονται στον τόπο διαμονής της οικογένειας και χρειάζεται η οικονομική στήριξη για να μπορέσει το άτομο να φοιτήσει στο συγκεκριμένο ίδρυμα. Επίσης, η φοίτηση σημαίνει ότι το άτομο δε δύναται να εργάζεται με πλήρες ωράριο και, επομένως, χρειάζεται την οικονομική στήριξη των γονέων. Η ύπαρξη φοιτητικών δανείων λύνει σε ένα βαθμό το πρόβλημα αυτό, αλλά σίγουρα οι οικονομικές δυνατότητες της οικογένειας επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τις επαγγελματικές επιλογές.

1.2.2. Επαγγελματικός Προσανατολισμός και πολυπολιτισμικότητα

Τις τελευταίες δεκαετίες η Ελλάδα έχει γίνει χώρα υποδοχής μεταναστών από τις γειτονικές χώρες. Σε αυτούς προστίθενται οι Έλληνες ομογενείς από χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης και την Βόρειο Ήπειρο και οι Έλληνες παλιννοστούντες από χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Τα φαινόμενα της παλιννόστησης και της μετανάστευσης επέφεραν δραματικές αλλαγές στο πολιτισμικό τοπίο της Ελλάδας, οι οποίες μπορούν να ενταχθούν στην ήδη υπαρκτή κατάσταση κινητικότητας και πολιτισμικής επαφής σε όλον τον κόσμο. Διαμορφώνεται μια παγκοσμιοποιημένη και πολυπολιτισμική κοινωνία, η οποία αντανάκλα την αυξημένη οικονομική και πολιτιστική αλληλεξάρτηση σε παγκόσμιο επίπεδο.

Για τον σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού, η διερεύνηση των πολιτισμικών παραμέτρων και αξιών οι οποίες επιδρούν στη διαδικασία επιλογής του επαγγέλματος κρίνεται αναγκαία. Όπως υποστηρίζουν οι Hawks και Miha (1991), μολονότι οι δημογραφικές αλλαγές που συνεπάγεται το φαινόμενο της μετανάστευσης μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για τα μέλη πολιτισμικά διαφορετικών ομάδων, τα ίδια δεν είναι κατάλληλα προετοιμασμένα για να τις αναλάβουν. Αλλά ακόμη κι αν προετοιμαστούν σωστά, τα εμπόδια που συναντούν στην εύρεση και διατήρηση της εργασίας τους είναι πολλά. Απαιτείται λοιπόν η βαθιά κατανόηση των περιορισμών που έχουν τα άτομα αυτά σε πρότυπα επαγγελματικής ανάπτυξης, της διαφορετικότητας, ειδικά των αξιών τους και η κατάλληλη προσαρμογή των διάφορων μεθόδων στην προσπάθεια της προσέγγισης του άλλου (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2003).

Οι ομάδες όμως αυτές, εκτός από τις πολιτισμικές διαφορές, αντιμετωπίζουν και άλλα προβλήματα, τα οποία επιδρούν στην Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Τα γλωσσικά εμπόδια για

παράδειγμα θεωρούνται σοβαρός ανασταλτικός παράγοντας στην επικοινωνία με πελάτες που ανήκουν σε εθνικές ή πολιτισμικές μειονότητες, με αποτέλεσμα οι θεωρητικοί του χώρου να επισημαίνουν την ανάγκη να μιλά ο σύμβουλος τη γλώσσα του πελάτη (Brown, & Brooks, 1991. Herr, & Crammer, 1992. Isaacson, & Brown, 1997). Επιπρόσθετα, το πολιτισμικό υπόβαθρο του πελάτη διαφοροποιεί και τη διαδικασία της μη-λεκτικής επικοινωνίας, όπως η φυσική απόσταση ανάμεσα στον πελάτη και το σύμβουλο, η οπτική επαφή και τα πρότυπα συνομιλίας. Τονίζεται, τέλος, η σημασία του να απευθύνεται ο σύμβουλος στον πελάτη χρησιμοποιώντας το σωστό όνομα (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2003).

Από όσα έχουν αναφερθεί μέχρι αυτό το σημείο, έχει γίνει φανερό ότι οι διαφορετικές πολιτιστικές αξίες και πεποιθήσεις επιδρούν στη διαδικασία της επιλογής του επαγγέλματος και κατά συνέπεια επηρεάζουν τον τρόπο παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής. Επιπρόσθετα, τα δεδομένα που προκύπτουν από την ελληνική εμπειρία, επισημαίνουν ότι οι μειονοτικές ομάδες έρχονται αντιμέτωπες με μια διπλή πραγματικότητα, που σε συνδυασμό με τις πολιτισμικές διαφορές, δημιουργούν δυσκολίες στην προσαρμογή και ενσωμάτωση αυτών των ομάδων: από τη μια πλευρά καλούνται να αντιμετωπίσουν τις μαζικές απώλειες της οικογένειας, του πολιτισμού, του προηγούμενου κοινωνικού πλαισίου αναφοράς, της επαγγελματικής και οικονομικής τους κατάστασης, και από την άλλη, αντιμετωπίζουν καινούριες απαιτήσεις για προσαρμογή (Γιωτσίδα, & Σταλίκας, 2004).

Με τον όρο Διαπολιτισμική Συμβουλευτική⁶ εννοούμε «κάθε Συμβουλευτική σχέση όπου ο σύμβουλος και ο πελάτης ανήκουν σε διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες και έχουν διαφορετικές αντιλήψεις για την κοινωνική πραγματικότητα» (Das, 1995). Η πολυπολιτισμική προσέγγιση θεωρεί ότι «η συμμετοχή σε μία κουλτούρα επηρεάζει σημαντικά την ανάπτυξη της προσωπικότητας, και ότι τα συναισθηματικά ή τα προβλήματα συμπεριφοράς που εμφανίζει το άτομο καθρεπτίζουν το πώς εννοούνται και ορίζονται οι σχέσεις, η ηθική και η αίσθηση του «ευ ζειν» στην κουλτούρα στην οποία ζει» (Pedersen 1995). Η Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική κατά τον Axelson (1999) επιχειρεί να διασφαλίσει το ρόλο των κοινωνικο-πολιτισμικών επιδράσεων στη γένεση, έκφραση και επίλυση προβλημάτων ενώ ο Das (1995) αναφέρει ότι ο πολιτισμός επηρεάζει κάθε πλευρά της ζωής του σημερινού ανθρώπου αφού επηρεάζει τις απόψεις του για την κοινωνική και ψυχολογική πραγματικότητα. Τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές ή άλλες μειονότητες σε γενικές γραμμές είναι συνήθως φτωχά, κατέχουν τις χαμηλότερες θέσεις και χαμηλότερα αμοιβόμενες εργασίες πλήττονται από την ανεργία πολλά είναι άστεγα και γενικά βρίσκονται σε συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού. Όλοι αυτοί οι παράγοντες συμβάλουν στην χαμηλή αυτοεκτίμηση των ατόμων αυτών και αυξάνουν την ευπάθειά τους στην ψυχολογική δυσλειτουργία, την κακή προσαρμογή και την ψυχοπαθολογία (Κλεφτάρας 2003).

Η Διαπολιτισμική Συμβουλευτική λαμβάνει υπόψη τα ιδιοσυστασιακά χαρακτηριστικά του ατόμου, καθώς και το ρόλο των πολιτισμικών επιρροών στη διαμόρφωση της ταυτότητάς του. Σύμφωνα με την προσέγγιση της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής, η προσωπική ταυτότητα του ατόμου διαμορφώνεται από παράγοντες όπως, η πολιτιστική ομάδα στην οποία ανήκει, το ιστορικό του υπόβαθρο και οι κοινωνικές-πολιτικές του εμπειρίες. Οι διαστάσεις αυτές επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό και τη συμβουλευτική διαδικασία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α. 2008). Τρεις είναι οι βασικές αρχές που διέπουν την συγκεκριμένη προσέγγιση: (α) η αρχή της πολιτισμικής ενσυναίσθησης, (β) η αρχή της ισορροπίας και (γ) η αρχή της «πολιτισμικής ενδυνάμωσης».

⁶ Ο όρος εμφανίζεται στην βιβλιογραφία και σαν «Πολυπολιτισμική Συμβουλευτική». Η προτίμηση του όρου «Πολυπολιτισμικός» συνοδεύεται από το σκεπτικό ότι υπονοεί την πολυπλοκότητα του πολιτισμού (multi-) ενώ ο όρος «Διαπολιτισμικός» (inter-) υπονοεί τη σύγκριση που ούτως ή άλλως δεν είναι επιθυμητή στη Συμβουλευτική. Αντίθετα στη Διαπολιτισμική Ψυχολογία, επιλέγεται ακριβώς για το λόγο αυτό ως μεθοδολογία αξιόπιστης σύγκρισης (Παπαστυλιανού 2003, σ. 30)

Πολιτισμική ενσυναίσθηση

Η αποτελεσματική επαγγελματική συμβουλευτική για πολιτιστικά διαφορετικούς πελάτες απαιτεί σεβασμό προς το αξιολογικό σύστημα του πελάτη. Ο σύμβουλος οφείλει να γνωρίσει τις απόψεις του πελάτη, τις αξίες του, τις προσωπικές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που έχει, και στη συνέχεια να προσπαθήσει να τις συσχετίσει με τις αντιλήψεις του για επαγγελματικά θέματα (Herbert, & Cheatham, 1988). Η έννοια της *πολιτισμικής ενσυναίσθησης* αναφέρεται τόσο στην κατανόηση, από την πλευρά του συμβούλου, των μηνυμάτων που στέλνει ο πελάτης, όσο και στη μεταφορά του μηνύματος στον πελάτη ότι γίνεται κατανοητός από το σύμβουλο (Ridley, 1995). Ο σύμβουλος θα πρέπει να αποφεύγει την απόδοση στερεοτύπων στα άτομα αυτά λόγω του γεγονότος ότι είναι μέλη μιας συγκεκριμένης φυλετικής ομάδας, και να αναγνωρίζει τη σημασία των πολιτισμικών επιδράσεων στη συμπεριφορά τους. Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλει να συνυπολογίσει τις δικές του προκαταλήψεις και στερεότυπα, καθώς και τους πιθανούς τρόπους που οι απόψεις του επηρεάζουν τις συμβουλευτικές του υπηρεσίες προς όλους τους τύπους πελατών. Ο ρόλος του συμβούλου έγκειται στο να προάγει την δουλειά του πελάτη σεβόμενος τις αξίες του, τις προσωπικές του ανάγκες και το δικό του πλαίσιο αυτοδιαχείρισης και όχι να οδηγεί τον πελάτη σε σχέσεις καταπίεσης και ανελευθερίας εξαιτίας των δικών του προκαταλήψεων, στάσεων και ανεπαρκειών.

Ισορροπία

Η έννοια της *ισορροπίας* αποτελεί μία ακόμη βασική αρχή της Διαπολιτισμικής Συμβουλευτικής. Πρόκειται για έναν όρο με τον οποίο δηλώνεται ο προσδιορισμός της ταυτότητας των διαφορετικών ή ακόμη και των συγκρουόμενων πολιτισμικά απόψεων, χωρίς να απαιτείται η επίλυση αυτής της διαφοράς προς χάρη κάποιας από τις αντίθετες απόψεις (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Δημητρόπουλος, 1998). Ο σύμβουλος που ασχολείται με άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα καλείται να αναγνωρίσει ότι απόψεις του είδους «οι πολιτισμικές αξίες αυτής της ομάδας είναι καλύτερες από τις αντίστοιχες της άλλης» δεν έχουν θέση στην διαπολιτισμική επαγγελματική συμβουλευτική και αυτό που συνιστάται είναι να προσπαθεί να κατανοεί τον πελάτη του, χωρίς να τον κρίνει.

«Πολιτισμική ενδυνάμωση»

Η έννοια της «πολιτισμικής ενδυνάμωσης» (Bemak, Chung, & Bornemann, 1996), στοχεύει στο να βοηθήσει το άτομο να αποκτήσει καλύτερη αίσθηση ελέγχου του περιβάλλοντος. Ο ρόλος του συμβούλου σε αυτή τη διαδικασία είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα επιτρέψουν στο άτομο να χειριστεί ικανοποιητικά το κοινωνικό σύστημα του νέου περιβάλλοντος, μέσα από την καθοδήγησή του και τη βοήθεια σε πρακτικά θέματα, όπως για παράδειγμα πώς μπορεί να έχει πρόσβαση σε συγκεκριμένες υπηρεσίες ή πού μπορεί να απευθυνθεί για την επίλυση προβλημάτων σχετικά με την σωματική υγεία, την εκπαίδευση και άλλα ανάλογα θέματα.

Οι ιδιαίτερες δεξιότητες που οφείλει να έχει ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού που δουλεύει με άτομα πολιτισμικώς διαφορετικά παρουσιάζονται αναλυτικά στο κεφάλαιο 3.7.6.

1.2.3. Επαγγελματική Συμβουλευτική και νέες τεχνολογίες

Η συμβουλευτική ως επαγγελματική δραστηριότητα δεν έμεινε ανεπηρέαστη από τις τεχνολογικές επιδράσεις και τις κοινωνικές προσδοκίες που είναι αποτέλεσμα της ευρύτατης αποδοχής του Διαδικτύου. Η συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου ορίζεται ως «η εφαρμογή της συμβουλευτικής και η παροχή πληροφοριών που επιτελείται όταν ο πελάτης και ο σύμβουλος βρίσκονται σε απόσταση

και χρησιμοποιούν ηλεκτρονικά μέσα για να επικοινωνήσουν μέσω του Διαδικτύου» (Hughes, 2000, σελ.1). Ο ορισμός αυτός φαίνεται να περιλαμβάνει ιστοσελίδες, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και προγράμματα συνομιλίας αλλά όχι τηλέφωνα ή φαξ (ό.π.)⁷.

Η ραγδαία ανάπτυξη και η χρήση του Διαδικτύου στην παροχή πληροφοριών και στην ενδυνάμωση της επικοινωνίας έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων μορφών συμβουλευτικής. Η εφαρμογή της συμβουλευτικής μέσω του Διαδικτύου περιλαμβάνει τη χρήση του υπολογιστή και παρέχει τη δυνατότητα στους συμβούλους και τους πελάτες να επικοινωνούν από απόσταση, όταν οι συνθήκες καθιστούν αυτή την προσέγγιση απαραίτητη ή βολική. Η επικοινωνία γίνεται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, προγραμμάτων συνομιλίας (Chat-based) και προγραμμάτων τηλεδιάσκεψης (video-based). Η επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου περιλαμβάνει ασύγχρονη εξ αποστάσεως αλληλεπίδραση μεταξύ συμβούλου-πελάτη, οι οποίοι για την επικοινωνία τους χρησιμοποιούν ό,τι διαβάζεται από ένα κείμενο. Τα προγράμματα συνομιλίας περιλαμβάνουν σύγχρονη εξ αποστάσεως αλληλεπίδραση μεταξύ συμβούλου-πελάτη, οι οποίοι για την επικοινωνία τους χρησιμοποιούν, επίσης, ό,τι διαβάζεται από ένα κείμενο. Τέλος, τα προγράμματα τηλεδιάσκεψης περιλαμβάνουν σύγχρονη εξ αποστάσεως αλληλεπίδραση μεταξύ συμβούλου-πελάτη, οι οποίοι για την επικοινωνία τους χρησιμοποιούν ό,τι βλέπεται και ακούγεται μέσω βίντεο (National Board for Certified Counselors, 2006).

Η συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου δεν είναι απαραίτητα αποτελεσματικότερη από την προσωπική συμβουλευτική, ούτε την αντικαθιστά, αλλά αποτελεί μια εναλλακτική ή συμπληρωματική μορφή παροχής υποστήριξης στις ήδη υπάρχουσες. Ένα μεγάλο πλεονέκτημά της είναι η δυνατότητα που παρέχει στους συμβούλους να προσεγγίζουν όλο και περισσότερους πελάτες, που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να εξυπηρετηθούν λόγω οικονομικών ή γεωγραφικών περιορισμών ή άλλων περιορισμών (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008). Στη σχετική αρθρογραφία τονίζονται διάφορα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως συμβουλευτικής μέσω Διαδικτύου, όπως το γεγονός ότι ο πελάτης μπορεί να απευθυνθεί στον σύμβουλο ακριβώς τη στιγμή που αντιμετωπίζει το πρόβλημα, ότι η απουσία προσωπικής επαφής μπορεί να βοηθήσει να μείνουν ανεπηρέαστοι και ο σύμβουλος και ο πελάτης από χαρακτηριστικά όπως η ηλικία, ο τρόπος ομιλίας, η εμφάνιση ή το φύλο και ότι η συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου χρησιμοποιείται εξίσου από τα δύο φύλα, σε αντίθεση με την παραδοσιακή συμβουλευτική που χρησιμοποιείται κυρίως από τις γυναίκες. Όσον αφορά στους συμβούλους, η συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου μπορεί να τους προσφέρει περισσότερη άνεση στη δουλειά τους, μεγαλύτερη ευελιξία στο πρόγραμμά τους και λιγότερες ακυρώσεις συνεδριών.

Εκτός από τα πλεονεκτήματα της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής μέσω Διαδικτύου, διατυπώνονται και διάφοροι προβληματισμοί όπως η απουσία λεκτικών στοιχείων που δυσχεραίνει τον σύμβουλο στην δημιουργία της συμβουλευτικής σχέσης, η πιθανότητα παρεξηγήσεων και παρερμηνειών όταν η επικοινωνία γίνεται μέσω γραπτού κειμένου, και η πιθανότητα τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου να φαίνονται ψυχρά και απρόσωπα. Όσον αφορά ειδικά στην επαγγελματική συμβουλευτική, συζητείται και το σοβαρό θέμα ότι οι πελάτες που χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο μπορεί να κατακλυσθούν από όγκο εκπαιδευτικών ή επαγγελματικών πληροφοριών ή να απογοητευτούν από την πιθανή αδυναμία τους να χρησιμοποιήσουν σωστά ή αποτελεσματικά το μέσον, μέχρι να συνηθίσουν να εργάζονται με μηχανές αναζήτησης, να χρησιμοποιούν την ονοματολογία των υπολογιστών και να εξοικειωθούν με το ηλεκτρονικό.

⁷ Η εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής μέσω τηλεφώνου αποδίδεται με τον όρο *telecounseling*, ενώ ο όρος *teletherapy* φαίνεται να χρησιμοποιείται για να δηλώσει την παροχή ανάλογων υπηρεσιών με τη χρήση τηλεφώνου και Διαδικτύου όπως και ο όρος *technology-assisted distance counseling*.

Η χρήση του Διαδικτύου στη συμβουλευτική μπορεί να φέρει τους συμβούλους αντιμέτωπους με διάφορα ηθικά διλήμματα και ηθικής φύσεως κινδύνους. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008. Κανόνες και κώδικες δεοντολογίας που έχουν καθιερωθεί από επαγγελματικούς οργανισμούς παρέχουν στους συμβούλους παραμέτρους, σύμφωνα με τις οποίες μπορούν να προσφέρουν κατάλληλες υπηρεσίες διατηρώντας ένα υψηλό επίπεδο ποιότητας της δουλειάς τους. Οι κανόνες δεοντολογίας οδηγούν τους συμβούλους προς τη σωστή επαγγελματική συμπεριφορά και τους παρέχουν τις βασικές αρχές που πρέπει να ακολουθούν, προκειμένου να εξασφαλίζεται η ασφάλεια του πελάτη τους καθώς και η νομιμότητα του επαγγέλματος του συμβούλου.

Οι οργανισμοί ψυχικής υγείας, παγκοσμίως, υιοθετούν ηθικούς κώδικες, δηλώσεις ορθής εφαρμογής του επαγγέλματος ή τυπικές συστάσεις που αφορούν στη συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου. Τέτοιοι οργανισμοί είναι π.χ. η Διεθνής Εταιρεία Ψυχικής Υγείας, το Εθνικό Συμβούλιο για Πιστοποιημένους Συμβούλους των Η.Π.Α., η Αμερικανική Εθνική Εταιρεία Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, η Βρετανική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Ψυχοθεραπείας, η Αυστραλιανή Ψυχολογική Εταιρεία, η Καναδική Εταιρεία Συμβουλευτικής, η Διεθνής Εταιρεία Ψυχικής Υγείας Online κλπ. Συγκεκριμένες ηθικές αρχές όπως *το απόρρητο, η δυνατότητα πιστοποίησης της ταυτότητας του πελάτη και του συμβούλου, η συναίνεση του πελάτη μετά από πληροφόρηση, το καθήκον να προειδοποιείς και να προστατεύεις τον πελάτη, και η επάρκεια του συμβούλου* είναι ζητήματα που προβάλλονται παγκοσμίως από τους επαγγελματικούς αυτούς οργανισμούς (International Society for Mental Health Online, 2001; American Counseling Association, 2005; National Board for Certified Counselors, 2005).

Το *απόρρητο* ορίζεται ως η ηθική ευθύνη του επαγγελματία να διατηρεί τις πληροφορίες που αφορούν τον πελάτη ως κάτι ιερό και απαραβίαστο. Λόγω της φύσης της επικοινωνίας μέσω Internet είναι πιθανό οι πληροφορίες που διαβιβάζονται να υποκλαπούν από τρίτα μέρη, εκτός κι αν οι επαγγελματίες λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν τη μεταφορά της πληροφορίας μέσα στη συμβουλευτική σχέση με κρυπτογραφικές μεθόδους, όπως π.χ. τοποθέτηση κωδικού πρόσβασης.

Ένα άλλο ζήτημα δεοντολογίας αφορά στην *πιστοποίηση της ταυτότητας του πελάτη*, γεγονός που θα βοηθήσει τον σύμβουλο να καθορίσει εάν η συμβουλευτική μέσω Διαδικτύου ενδείκνυται ή όχι. Τα άτομα μπορεί να επιθυμούν να διατηρήσουν την ανωνυμία τους στο Διαδίκτυο, όμως οι σύμβουλοι πρέπει να είναι βέβαιοι ότι γνωρίζουν και είναι σε θέση να πιστοποιήσουν την ταυτότητα του πελάτη τους και να έχουν πληροφορίες γι' αυτόν⁸. Στην περίπτωση που ο πελάτης είναι ανήλικος πρέπει να ζητείται η συναίνεση του κηδεμόνα και ο σύμβουλος να βεβαιώνεται για την ταυτότητά του. Όταν παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής με τη βοήθεια της υψηλής τεχνολογίας οι σύμβουλοι πρέπει, επίσης, να είναι βέβαιοι ότι οι πελάτες τους είναι διανοητικά, συναισθηματικά και σωματικά ικανοί να χρησιμοποιήσουν αυτού του είδους την υπηρεσία και ότι η υπηρεσία αυτή είναι κατάλληλη για τις ανάγκες τους (International Society for Mental Health Online, 2000).

Ο κώδικας δεοντολογίας επιβάλλει στον σύμβουλο την υποχρέωση να παρέχει στους πελάτες πληροφορίες για το άτομό του. Οι πελάτες πρέπει να είναι βέβαιοι για την *ταυτότητα του συμβούλου* και την ικανότητά του ως επαγγελματία να προσφέρει υπηρεσίες μέσω Διαδικτύου, ώστε να μην πέφτουν θύματα απατεώνων. Ο σύμβουλος που προσφέρει τις υπηρεσίες του μέσω του Διαδικτύου θα πρέπει να δηλώνει με σαφήνεια την ταυτότητα και τα προσόντα του, δηλαδή τα

⁸ Η συλλογή πληροφοριών για τον πελάτη μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους. Βλ. σχετικά στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου (2008). Η εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής μέσω διαδικτύου: Βασικές αρχές δεοντολογίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 82-83, 163-174.

πτυχία του, την άδεια άσκησης επαγγέλματος και τους επαγγελματικούς συλλόγους στους οποίους ανήκει.

Η «πληροφορημένη» συναίνεση αναφέρεται στο δικαίωμα του πελάτη να είναι πληροφορημένος προτού συναινέσει να δεχτεί υπηρεσίες συμβουλευτικής μέσω διαδικτύου. Ειδικότερα, ο πελάτης πρέπει να έχει πληροφορίες για τη διαδικασία, τον σύμβουλο, τους πιθανούς κινδύνους καθώς και τα οφέλη τής μέσω Διαδικτύου επαγγελματικής συμβουλευτικής, τα μέτρα που έχουν ληφθεί για τη μείωση των κινδύνων, καθώς και τις πιθανές εναλλακτικές υπηρεσίες που μπορεί να επιθυμεί να του προσφερθούν αντί των υπηρεσιών μέσω Διαδικτύου.

Στα ζητήματα δεοντολογίας εντάσσεται και η *αξιολόγηση της επαγγελματικής δεινότητας του συμβούλου* που παρέχει υπηρεσίες μέσω Διαδικτύου. Παράλληλα με την ανάπτυξη γνώσεων στις διάφορες θεωρίες συμβουλευτικής και την εφαρμογή της, οι επαγγελματίες πρέπει συνεχώς να βελτιώνουν τις πρακτικές τους δεξιότητες στη χρήση του Η/Υ και στη χρήση του κειμένου και να διατηρούν τεχνολογική επιδεξιότητα προκειμένου να συμβαδίζουν με εξελίξεις της υψηλής τεχνολογίας στον τομέα των Η/Υ. Επίσης, να αναπτύσσουν τις ικανότητές τους για αποτελεσματική συνεργασία με πελάτες διαφορετικών πολιτισμικών αντιλήψεων, καθώς ο Παγκόσμιος Ιστός λειτουργεί ως ένας αγωγός για τους επαγγελματίες και τους πελάτες από διαφορετικές κουλτούρες και μέρη του κόσμου, για να αλληλεπιδρούν και να αναζητούν καλύτερη κατανόηση στη μοναδικότητά τους.

1.3. Η Ευρωπαϊκή Διάσταση – ευρωπροσόντα

Η σταδιοδρομία θεωρείται πλέον ως μία δια βίου σειρά επιλογών που κάνει ο άνθρωπος για να εκφράσει την ανάγκη του για αλλαγή, και όχι ως το απλό ταίριασμα των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας ενός ατόμου με τις αντίστοιχες απαιτήσεις ενός επαγγέλματος (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000). Στη σύγχρονη αγορά εργασίας η αλλαγή στη σταδιοδρομία δεν αποτελεί την εξαίρεση, αλλά μάλλον τον κανόνα. Οι αλλαγές στη σταδιοδρομία των ατόμων είναι συνέπεια ποικίλων μεταβολών στον κόσμο της εργασίας. Τα κυριότερα χαρακτηριστικά της σύγχρονης εποχής, τα οποία επηρεάζουν άμεσα και έμμεσα τις εξελίξεις στον κοινωνικο-οικονομικό τομέα είναι τα ακόλουθα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000):

- Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας με τις συγχωνεύσεις πλήθους εταιρειών
- Η ραγδαία εξέλιξη των νέων τεχνολογιών και η δημιουργία μεγάλου αριθμού νέων επαγγελμάτων
- Η μετάβαση στην κοινωνία της γνώσης
- Οι μετακινήσεις πληθυσμός και η διαμόρφωση πολυπολιτισμικών κοινωνιών
- Η ανεργία και η αύξηση της μερικής απασχόλησης
- Αύξηση των ατόμων που ανήκουν σε ομάδες υψηλού κινδύνου για κοινωνικό αποκλεισμό
- Οι επιπτώσεις της ταχύτητας στην επικοινωνία ατόμων και ομάδων.

Η τεχνολογία επιφέρει αλλαγές με γρηγορότερους ρυθμούς από ό,τι συνέβαινε σε οποιαδήποτε άλλη εποχή. Σταδιακά γίνεται η μετάβαση από την κοινωνία της πληροφορίας στην κοινωνία της γνώσης, καθώς η επιστήμη και η τεχνολογία γίνονται εργαλεία προόδου. Η διάδοση των επιστημονικών γνώσεων γίνεται ιδιαίτερα εύκολη και γρήγορη, επηρεάζοντας την οργάνωση της εκπαίδευσης και της εργασίας. Παράλληλα, το ανθρώπινο δυναμικό αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στο νέο τοπίο της κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας, καθώς η παραγωγή αγαθών πληροφοριών και υπηρεσιών αρχίζει να στηρίζεται όλο και περισσότερο στη γνώση και στη διαχείριση της από τον άνθρωπο. Κάθε σύγχρονη κοινωνία, λοιπόν, οφείλει να επενδύσει στο ανθρώπινο δυναμικό της για να αντέξει στη νέα ανταγωνιστική αγορά.

Ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας στο μέλλον θα πρέπει να γίνεται με ευρωπαϊκή, αν όχι παγκόσμια, προοπτική. Η ευρωπαϊκή ενοποίηση και οι άλλες αλλαγές στο δυτικό κόσμο δείχνουν την αυξανόμενη επίδραση της παγκόσμιας οικονομίας στον κόσμο της εργασίας. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλουν να βοηθήσουν τα άτομα να σχεδιάσουν τη σταδιοδρομία τους και να προετοιμασθούν για μια παγκόσμια αγορά και να γίνουν ικανοί να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της νέας πραγματικότητας. Η σταδιοδρομία δεν πρέπει πλέον να αντιμετωπίζεται ως μια ανοδική πορεία σε έναν οργανισμό ή σε ένα επάγγελμα, αλλά ως μια πορεία με οριζόντιες και κατακόρυφες κινήσεις (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000). Μεγάλη έμφαση πρέπει να δίνεται και στη δια βίου μάθηση (Watts & Van Esbroeck, 1998). Συνέπεια του παραπάνω είναι ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα χρειάζεται να προετοιμάζουν τους νέους για μια ευμετάβλητη και άστατη αγορά εργασίας. Επίσης, πρέπει να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για ένα σύστημα δια βίου εκπαίδευσης ανοιχτό σε άτομα όλων των ηλικιών. Στους στόχους, λοιπόν, του επαγγελματικού προσανατολισμού προστίθενται νέες διαστάσεις όπως η ανάπτυξη δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων, η προσαρμοστικότητα σε νέες καταστάσεις, η δημιουργικότητα κ.α.

Στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαφαίνεται η πρόκληση της νέας εποχής που έχει ξεκινήσει στην αγορά εργασίας. Η σχέση μεταξύ εκπαίδευσης – λήψης πτυχίου και απασχόλησης γίνεται σταδιακά πιο ασαφής και δίνεται έμφαση στη δια βίου μάθηση. Η έννοια του εργοδότη γίνεται όλο

και πιο σύνθετη (όμιλοι επιχειρήσεων, κοινοπραξίες, δίκτυα κ.α.). Παράλληλα, οι ανάγκες και απαιτήσεις των εργοδοτών αλλάζουν τις πρακτικές γύρω από το ωράριο εργασίας. Χρησιμοποιείται όλο και συχνότερα ένα ευέλικτο σχήμα με κατ' αποκοπή αμοιβή αντί του πάγιου μηνιαίου μισθού. Μισθωτή απασχόληση και αυτοαπασχόληση, λοιπόν, τείνουν να συγχωνευθούν και εμφανίζονται νέα είδη εργασίας, όπως η τηλεργασία. Στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η οργάνωση του κόσμου της εργασίας, ώστε να διευκολύνονται οι θετικές εξελίξεις. Δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στη βελτίωση των επαγγελματικών προσόντων των ατόμων με την παρακολούθηση σεμιναρίων, προγραμμάτων κατάρτισης, επιμόρφωσης κ.α. (Τζέπογλου, 1999).

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης γίνεται ένας μεγάλος διάλογος για τις δεξιότητες, γνώσεις και στάσεις που επιτρέπουν στο άτομο να δράσει σε διακρατικό ή διεθνές επαγγελματικό πλαίσιο (Kristensen, 1997). Για την περιγραφή των παραπάνω χρησιμοποιούνται όροι, όπως: Διεθνή προσόντα, ευρω-προσόντα, διαπολιτισμικές δεξιότητες κ.α. Ο ορισμός των δεξιοτήτων αυτών δεν είναι εύκολος, καθώς το κάθε επάγγελμα και η κάθε θέση εργασίας απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες. Σε γενικές γραμμές, όμως, οι διακρατικές ικανότητες χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες:

- *Γλωσσική επάρκεια*
- *Διαπολιτισμική ικανότητα:* Η ικανότητα δημιουργικής αλληλεπίδρασης με ανθρώπους που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον, στη βάση μιας αντίληψης διαφορών και ομοιοτήτων σε αξίες και στάσεις. Υπάρχουν τρία επίπεδα διαπολιτισμικής ικανότητας:
 - ✓ Μονοπολιτισμικό: το άτομο κρίνει τα πάντα σύμφωνα με τα δικά του πολιτισμικά πρότυπα, ενώ η στάση του απέναντι σε άλλους πολιτισμούς χαρακτηρίζεται από στερεότυπα.
 - ✓ Διαπολιτισμικό: το άτομο μπορεί να εξηγήσει τις πολιτισμικές διαφορές επειδή έχει συγκεκριμένες γνώσεις από προσωπικές εμπειρίες ή από άλλες πηγές.
 - ✓ Υπερπολιτισμικό: το άτομο διακρίνει τις πολιτισμικές διαφορές και επιλύει διαπολιτισμικές διαφορές με ισορροπημένο τρόπο, ενώ κατανοεί και εκτιμά και τους δύο πολιτισμούς.
- *Διεθνής επαγγελματική ικανότητα:* Αναφέρεται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες στα διάφορα επαγγέλματα, ώστε να μπορεί να εργαστεί σε διεθνές ή ευρωπαϊκό επίπεδο.

Εκτός από τα παραπάνω προσόντα μελετάται σήμερα και μια σειρά δεξιοτήτων σταδιοδρομίας που ορίζονται ως επιχειρηματικές δεξιότητες και ομαδοποιούνται σε έξι κατηγορίες:

- Δεξιότητες επικοινωνίας (αποτελεσματική επικοινωνία με τον άλλο, ομαδική εργασία, παρουσίαση σε κοινό, διδασκαλία, συμβουλευτική, διαπραγμάτευση, συζήτηση σύνθετων ιδεών)
- Δεξιότητες χρήσης Η/Υ και πρόσκτησης της πληροφορίας (επεξεργασία κειμένου, χειρισμός προγραμμάτων, πλοήγηση στο διαδίκτυο, αναζήτηση πληροφοριών, δημιουργία ιστοσελίδων, χρήση σύνθετων στατιστικών πακέτων, δημιουργία προγραμμάτων, δημιουργία βάσεων δεδομένων).
- Τεχνικές και επαγγελματικές δεξιότητες (βαθμός γνώσης τεχνικών ή επιστημονικών αντικειμένων)
- Νοητικές δεξιότητες (δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, δεξιότητες έρευνας, αναλυτική ικανότητα, κριτική ικανότητα, εφαρμογή στρατηγικών μάθησης)
- Ειδικές δεξιότητες (πρωτοβουλία, δημιουργικότητα, αισθητική, ενσυναίσθηση, ανάληψη ρίσκου, υπευθυνότητα, ικανότητα λήψης αποφάσεων)
- Δεξιότητες αυτόνομης εργασίας (αυτοδιαχείριση, διαχείριση χρόνου, αυτογνωσία, αξιολόγηση προτεραιοτήτων, ικανότητα μεταφοράς της γνώσης και των δεξιοτήτων σε διαφορετικά πλαίσια, ικανότητα «στοχασμού»).

Μολονότι μέσα στα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ισχύει η πολιτική της ελεύθερης διακίνησης και τα ευρωπαϊκά προγράμματα ενθαρρύνουν την μετακίνηση των εργαζομένων σε άλλα κράτη, ο αριθμός των ευρωπαίων πολιτών που εργάζονται μακριά από την πατρίδα τους δεν είναι πολύ μεγάλος. Οι κυριότερες ερμηνείες του φαινομένου αυτού αναφέρονται στη δυσκολία αντιστοίχησης και αναγνώρισης των τίτλων σπουδών σε άλλες χώρες, καθώς και σε γλωσσικά και πολιτισμικά εμπόδια. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού καλούνται να ευαισθητοποιήσουν και να στηρίξουν τους νέους σχετικά με τις αλλαγές που συμβαίνουν στο χώρο της εργασίας και να τους βοηθήσουν στη μετάβαση τους από το χώρο της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην εργασία. Συνοψίζοντας τα παραπάνω θα λέγαμε ότι οι κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις έχουν οδηγήσει σε μια ανάγκη επανακαθορισμού και επανεκτίμησης των λειτουργιών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

1.4. Οι κύριες λειτουργίες του Επαγγελματικού προσανατολισμού

Μετάβαση – Τοποθέτηση – Μεταπαρακολούθηση

Η χρησιμοποίηση του όρου «Μετάβαση» υποδεικνύει το πέρασμα από μία κατάσταση σε μια άλλη. Πιο συγκεκριμένα στον επαγγελματικό προσανατολισμό με τον όρο «Μετάβαση» αναφερόμαστε στο πέρασμα από το χώρο της εκπαίδευσης στο χώρο της εργασίας. Στόχος των προγραμμάτων μετάβασης είναι η παροχή ικανοποιητικής βοήθειας στους μαθητές για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις του κόσμου της εργασίας. Οι λειτουργίες που μπορεί να επιτελέσει ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού στα πλαίσια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για να διευκολύνει τη μετάβαση των μαθητών εστιάζονται κυρίως στην ανάπτυξη ιδιαίτερων επιμέρους δεξιοτήτων αναζήτησης και ανεύρεσης εργασίας (λ.χ. προετοιμασία για συνέντευξη εργασίας, σύνταξη βιογραφικού κ.α.). Κάποιες φορές ομάδα-στόχος των προγραμμάτων δεν είναι το σύνολο του μαθητικού πληθυσμού, αλλά κάποιιοι μαθητές που θεωρείται ότι ανήκουν σε ομάδα «υψηλού κινδύνου» και είναι απαραίτητο να βοηθηθούν στο συγκεκριμένο τομέα.

Πιο συγκεκριμένα οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού για την παροχή βοήθειας στους μαθητές στα πλαίσια του χώρου της Μετάβασης οφείλουν να ασχοληθούν με:

- Τα σημεία που πρέπει να προσέξει το άτομο όταν δίνει συνέντευξη σε εργοδότη
- Τα στοιχεία που είναι σημαντικό να γνωρίζει σε μια επικοινωνία
- Τις δεξιότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας
- Τον τρόπο σύνταξης βιογραφικού σημειώματος
- Τη διερεύνηση του περιβάλλοντος και την αξιοποίηση των διάφορων πηγών πληροφόρησης
- Τις προοπτικές των διάφορων επαγγελμάτων
- Τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων της σύγχρονης αγοράς εργασίας.

Όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενα κεφάλαια για την επίτευξη των παραπάνω στόχων οι σύμβουλοι Σ.Ε.Π. στα ΕΠΑΛ έχουν ως βοήθημα το διδακτικό εγχειρίδιο, το οποίο παρουσιάζει τα εργασιακά περιβάλλοντα των διάφορων ειδικοτήτων. Παράλληλα, τα Γραφεία Σύνδεσης οργανώνουν και υλοποιούν διημερίδες σταδιοδρομίας και άλλες ενημερωτικές εκδηλώσεις, που δίνουν την ευκαιρία στους μαθητές να έρθουν σε επαφή με διάφορους επαγγελματίες και να ακούσουν πληροφορίες για τα συγκεκριμένα επαγγέλματα από ανθρώπους, οι οποίοι όντως τα ασκούν στην αγορά εργασίας. Επίσης, στις υποχρεώσεις των ΓΡΑ.ΣΥ. περιλαμβάνεται και η υλοποίηση προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας που σχετίζονται με τα διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων. Τα προγράμματα αυτά εμπλέκουν ενεργά τους μαθητές στην οργάνωση και εκτέλεση των διάφορων δραστηριοτήτων και, με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνονται καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα. Τέλος, τα ΓΡΑ.ΣΥ. επιδιώκουν τη συμμετοχή σε προγράμματα ενθάρρυνσης επιχειρηματικού πνεύματος (λ.χ. εικονικές επιχειρήσεις) και οργανώνουν εκπαιδευτικές επισκέψεις σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους.

Στο ρόλο των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού περιλαμβάνεται και η παροχή βοήθειας στο άτομο μετά την πρόσληψη του για την ομαλή προσαρμογή του στο χώρο της εργασίας και για την αντιμετώπιση των όποιων δυσκολιών συναντήσει. Παράλληλα, μετά από ένα ικανό χρονικό διάστημα γίνονται κάποιες επιπλέον συναντήσεις «μεταπαρακολούθησης» για να εξακριβωθεί αν τα θετικά αποτελέσματα της συμβουλευτικής διαδικασίας εξακολουθούν να έχουν ισχύ.

Όμως, στα πλαίσια των δομών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης πολύ σπάνια υπάρχει η δυνατότητα να λάβουν χώρα τέτοιες λειτουργίες.

Παραπομπή

Μία από τις πρώτες ερωτήσεις που καλείται να απαντήσει ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αν ο πελάτης χρειάζεται επαγγελματική ή προσωπική συμβουλευτική. Μπορεί η επαγγελματική συμβουλευτική να αποτελεί μια βολική και αποδεκτή διέξοδο για να αποφύγει να εκφράσει την πραγματική του ανάγκη για προσωπική συμβουλευτική ή ψυχοθεραπεία. Είναι πιο αποδεκτό κοινωνικά να επισκέπτεται κανείς έναν σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού παρά έναν προσωπικό σύμβουλο ή έναν ψυχοθεραπευτή. Η επαγγελματική συμβουλευτική έχει σαφή δομή και ξεκάθαρο στόχο, για τα οποία το άτομο μπορεί πιο εύκολα να συζητήσει με το σύντροφο του, την οικογένεια του ή τους φίλους του. Έτσι, σε κάποιες περιπτώσεις οι πελάτες δαπανούν περισσότερο χρόνο για να συζητήσουν ένα προσωπικό θέμα παρά για επαγγελματικά θέματα. Άλλες φορές οι πελάτες προσδοκούν σε συνειδητό επίπεδο να μιλήσουν για θέματα σχετικά με τη σταδιοδρομία τους, αλλά προς δική τους έκπληξη η συζήτηση κατευθύνεται σε προσωπικά θέματα που σχετίζονται έμμεσα με τη σταδιοδρομία. Το ερώτημα είναι «μέχρι ποιο βαθμό επιτρέπεται να κυριαρχούν στη συζήτηση προσωπικά θέματα;». Η απάντηση δεν είναι απλή, καθώς από τη μία οι σύμβουλοι πρέπει να επιτρέπουν στους πελάτες να αναγνωρίζουν και να εξερευνούν τα συναισθήματά τους, αλλά από την άλλη υπάρχει ο κίνδυνος ο πελάτης να φύγει με την αίσθηση ότι το επαγγελματικό θέμα δε συζητήθηκε όσο θα έπρεπε. Επίσης, τίθεται και το ζήτημα της κατάρτισης του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού και του βαθμού στον οποίο έχει την ικανότητα να χειριστεί προσωπικά θέματα του πελάτη (με δεδομένο ότι μόνο μια μικρή μειοψηφία των απασχολούμενων στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Ελλάδα είναι ψυχολόγοι).

Ενδεχομένως, σε τέτοιες περιπτώσεις να χρειάζεται να υπενθυμίσει ο Σύμβουλος στον πελάτη ότι στόχος των συναντήσεων τους είναι τα επαγγελματικά θέματα (Nathan & Hill, 2006). Αν, όμως, τα προσωπικά θέματα φαίνονται κυρίαρχα και η μη επίλυση τους επηρεάζει την επαγγελματική συμβουλευτική, καλό θα ήταν να συζητηθεί η παραπομπή του πελάτη σε κάποιον άλλο ειδικό. Για να αποφασίσει αν χρειάζεται να γίνει παραπομπή ο σύμβουλος πρέπει να εξετάσει:

- ✓ Την ένταση του συναισθήματος
- ✓ Τη δυνατότητα του πελάτη να εστιάσει την προσοχή του στο ζήτημα σταδιοδρομίας
- ✓ Τη σπουδαιότητα του ζητήματος σταδιοδρομίας σε σύγκριση με τα άλλα θέματα που απασχολούν τον πελάτη
- ✓ Τις απαιτήσεις του πελάτη από την επαγγελματική συμβουλευτική.

Η ανάγκη για παραπομπή μπορεί να προκύψει σε οποιοδήποτε στάδιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ακόμη και μετά το πέρας των συνεδριών με τον πελάτη, ενδέχεται να γίνει παραπομπή αν η επαγγελματική συμβουλευτική τον έκανε να συνειδητοποιήσει την ανάγκη του για προσωπική συμβουλευτική σχετικά με ένα σημαντικό θέμα. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η παραπομπή δε γίνεται μόνο σε περιπτώσεις που υπάρχει ανάγκη για προσωπική συμβουλευτική. Ενδέχεται να γίνει παραπομπή και προς κάποια υπηρεσία πληροφόρησης για την απασχόληση (λ.χ. ΚΠΑ-ΟΑΕΔ), όταν υπάρχει ανάγκη για ειδική πληροφόρηση, την οποία ο σύμβουλος αδυνατεί να προσφέρει.

Η συζήτηση με τον πελάτη για την παραπομπή θα πρέπει να γίνεται πολύ προσεκτικά, ειδικά όταν του προτείνεται να κάνει προσωπική συμβουλευτική. Η παραπομπή ενδέχεται να μεταφραστεί από

τον πελάτη ως απόρριψη και να διαταράξει τη σχέση με το σύμβουλο. Πρέπει να γίνει συζήτηση όπου θα γίνουν ξεκάθαροι οι λόγοι για τους οποίους προτείνεται η παραπομπή και αντιμετωπίζονται τα συναισθήματα του πελάτη. Η απόφαση πρέπει να είναι κοινή και τα άτομα να έχουν συμφωνήσει στους λόγους της παραπομπής. Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλει να δημιουργήσει μια τράπεζα πηγών παραπομπής: ονόματα, διευθύνσεις, τηλέφωνα των τοπικών γραφείων συμβουλευτικής, καθώς και των συμβουλευτικών και ψυχοθεραπευτικών υπηρεσιών. Επίσης, καλό είναι να υπάρχει μια λίστα ειδικών, τους οποίους θα μπορεί να συστήσει ο σύμβουλος σε προσωπικό επίπεδο. Τέλος, χρειάζεται ο σύμβουλος να έχει λεπτομερή κατάλογο με πηγές πληροφόρησης και σχετικά με την εκπαίδευση (Γραφεία Διασύνδεσης ΑΕΙ – ΤΕΙ, ΙΕΚ, Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών κ.α., Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών κ.α.) και σχετικά με την απασχόληση (ΟΑΕΔ, Επαγγελματικές Ενώσεις κ.α.).

Επαγγελματική Αξιολόγηση

Ο όρος «Επαγγελματική αξιολόγηση» ενός ατόμου σημαίνει εκτίμηση των στοιχείων της επαγγελματικής προσωπικότητας του με στόχο την υποβοήθηση του στο θέμα της αυτογνωσίας, για να οδηγηθεί σε ορθές αποφάσεις που αφορούν στην παρούσα ή στη μελλοντική εργασία του. Η αξιολόγηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για επιλογή ή για καθοδήγηση. Οι βάσεις της αξιολόγησης για καθοδήγηση τέθηκαν από τον Parsons (1909), ο οποίος έδωσε έμφαση στη σημασία που έχουν οι ακριβείς μετρήσεις. Ο Claiborn (1991) υποστήριξε ότι οι ψυχολογικές μετρήσεις αποτελούν βασικό συστατικό σε όλα τα είδη συμβουλευτικής τόσο ως πηγή διαγνωστικών πληροφοριών, όσο και ως ερέθισμα για αυτοεξερεύνηση των πελατών.

Οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς τα ενδιαφέροντα τους, τις ικανότητες και δεξιότητες τους, τις αξίες τους και τα λοιπά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους. Στην καλύτερη κατανόηση του εαυτού μπορούν να βοηθήσουν τα ψυχομετρικά εργαλεία (τεστ, ερωτηματολόγια κ.α.). Το τεστ είναι μια συστηματική διαδικασία για την παρατήρηση κάποιων στοιχείων της συμπεριφοράς ενός ατόμου και την περιγραφή τους με τη βοήθεια μιας αριθμητικής κλίμακας σε ένα σύστημα (Cronbach, 1984). Περιλαμβάνει κάθε μέθοδο με την οποία πραγματοποιείται παρατήρηση και μέτρηση στοιχείων της ανθρώπινης συμπεριφοράς και της διαφοροποίησής τους από άτομο σε άτομο (Arici, 1972). Στην ατομική επαγγελματική συμβουλευτική χρησιμοποιείται κυρίως για διαγνωστικούς σκοπούς, δηλαδή για την εκτίμηση του βαθμού στον οποίο το άτομο έχει το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό και για προγνωστικούς σκοπούς, δηλαδή για την πρόβλεψη της μελλοντικής απόδοσης και πορείας του ατόμου με βάση την εκτίμηση αυτή.

Το γεγονός ότι υπάρχουν ψυχομετρικά εργαλεία για την εκτίμηση διαφόρων στοιχείων της συμπεριφοράς και προσωπικότητας του ατόμου δε σημαίνει ότι είναι ανάγκη να χρησιμοποιηθούν απαραίτητα. Πριν ο σύμβουλος αποφασίσει να χρησιμοποιήσει κάποιο ψυχομετρικό εργαλείο πρέπει να απαντήσει τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- ✓ Ποιοι οι στόχοι της συγκεκριμένης συμβουλευτικής διαδικασίας;
- ✓ Ποιες πληροφορίες είναι χρήσιμες για την επίτευξη των στόχων αυτών;
- ✓ Οι συγκεκριμένες πληροφορίες είναι διαθέσιμες από άλλες πηγές πληροφοριών;
- ✓ Ποια η αντίδραση του πελάτη απέναντι στα ψυχομετρικά εργαλεία;

Ο σύμβουλος, πριν την απόφαση για χορήγηση κάποιου ψυχομετρικού εργαλείου, είναι απαραίτητο να διερευνήσει τις αντιλήψεις και προηγούμενες εμπειρίες του ατόμου σε σχέση με τη χρήση τους. Τόσο η υπερβολικά θετική στάση όσο και η υπερβολικά αρνητική στάση απέναντι στη χρήση των εργαλείων είναι ενδείξεις ότι το άτομο έχει μια λανθασμένη εικόνα σχετικά με τη διαδικασία και

τις πληροφορίες που μπορεί να αποδώσει. Η πολύ θετική στάση δείχνει ότι το άτομο ενδέχεται να υπερεκτιμά τη σημασία των ψυχομετρικών εργαλείων και να θεωρεί ότι μπορούν να του δώσουν οριστικές «μαγικές» απαντήσεις. Η πολύ αρνητική στάση πρέπει, επίσης, να λαμβάνεται υπόψη. Δεν είναι δυνατόν να υποβάλλουμε το άτομο σε μια δοκιμασία στην οποία δε συμφωνεί. Σε κάθε περίπτωση χρειάζεται συζήτηση με τον πελάτη ώστε να επιβεβαιωθεί μια σχετικά θετική στάση απέναντι στη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων, η οποία συνοδεύεται από ρεαλισμό ως προς τις προσδοκίες από τη διαδικασία.

Αν ο σύμβουλος αποφασίσει ότι η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων θα βοηθήσει το συγκεκριμένο πελάτη στην απόκτηση καλύτερης αυτογνωσίας και θα συνεισφέρει στην επίτευξη των στόχων της συμβουλευτικής διαδικασίας, τότε χρειάζεται να επιλέξει ποιο συγκεκριμένο εργαλείο είναι το καταλληλότερο για τον πελάτη. Το ερώτημα που καλείται να απαντήσει είναι το ακόλουθο: *Από το πλήθος ψυχομετρικών εργαλείων που μετρούν τα στοιχεία που θέλω να αξιολογήσω και δίνουν τις πληροφορίες που χρειάζομαι, ποιο είναι το καταλληλότερο για να το χρησιμοποιήσω;* Για να απαντήσει ο σύμβουλος στην ερώτηση αυτή πρέπει να έχει υπόψη του κάποια συγκεκριμένα κριτήρια που θα καθορίσουν την επιλογή συγκεκριμένου ψυχομετρικού εργαλείου. Τα κυριότερα κριτήρια είναι:

1. Αξιοπιστία και εγκυρότητα του εργαλείου

Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται πρέπει να είναι αξιόπιστα και έγκυρα. Θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε συνοπτικά κάποιες βασικές πληροφορίες σχετικά με την αξιοπιστία και την εγκυρότητα.

- **Αξιοπιστία:** Η αξία μιας μέτρησης εξαρτάται στο κατά πόσο μπορεί να θεωρηθεί η τιμή της μέτρησης αυτής σταθερή. Μια ζυγαριά που σε διάστημα 15 λεπτών μετρήσει 15 φορές το βάρος ενός ατόμου και δώσει 15 διαφορετικά νούμερα, δίνει στην ουσία άχρηστες πληροφορίες καθώς δεν είναι δυνατό να γνωρίζουμε ποιο νούμερο είναι το αληθινό. Η αξιοπιστία δείχνει το κατά πόσο μετρώντας την ίδια μεταβλητή έναν αριθμό φορές κάτω από παρόμοιες συνθήκες, σε διαφορετικά χρονικά σημεία και σε παρόμοιους πληθυσμούς, θα λάβουμε παρόμοιες μετρήσεις (Μυλωνάς, 2002). Υπάρχουν διάφορα είδη αξιοπιστίας που δίνουν διαφορετικές πληροφορίες.
- **Εγκυρότητα:** Η εγκυρότητα αναφέρεται στο αν το ψυχομετρικό εργαλείο που αναφέρεται σε ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό καταφέρνει να μετρήσει το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό και όχι κάτι άλλο. Υπάρχουν διάφορα είδη εγκυρότητας που δίνουν διαφορετικές πληροφορίες.

Δεν υπάρχουν απόλυτα αξιόπιστα ή έγκυρα εργαλεία μετρήσεων, απλώς κάποια είναι περισσότερο αξιόπιστα και έγκυρα από κάποια άλλα (Gysbers, Heppner & Johnston, 1998). Αυτό χρειάζεται να το έχουν πάντα στο μυαλό τους οι επαγγελματικοί σύμβουλοι. Η μέτρηση που παίρνουμε από ένα εργαλείο για έναν συγκεκριμένο πελάτη αποτελείται από τρία μέρη (Παρασκευόπουλος, 1993):

Σταθερό μέρος που εκφράζει το υπό μελέτη χαρακτηριστικό	+	Σταθερό μέρος που εκφράζει άσχετους με το υπό μελέτη χαρακτηριστικό παράγοντες	+	Ασταθές/ μεταβαλλόμενο μέρος που εκφράζει περιστασιακούς παράγοντες
α		β		γ

Τα δύο πρώτα μέρη παραμένουν σταθερά σε επαναλαμβανόμενες μετρήσεις και αντιπροσωπεύουν την αξιοπιστία της μέτρησης. Το πρώτο μέρος μόνο του αντιπροσωπεύει την εγκυρό-

τητα της μέτρησης. Στην ουσία ο επαγγελματικός σύμβουλος επιθυμεί τη μέτρηση μόνο του πρώτου μέρους αλλά πάντα η μέτρηση επηρεάζεται και από τα άλλα δύο. Επομένως, πρέπει ο σύμβουλος να κοιτά πάντα την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του εργαλείου ώστε να είναι αρκετά βέβαιοι ότι δουλεύει με ένα από τα καλύτερα εργαλεία από αυτά που είναι διαθέσιμα.

2. **Στάθμιση του εργαλείου και τυπικοί βαθμοί (νόρμες)**

Σταθμισμένο είναι το εργαλείο στο οποίο η διαδικασία, οι ερωτήσεις και η βαθμολογία έχουν καθορισθεί, έτσι ώστε η διαδικασία να μπορεί να επαναληφθεί με τον ίδιο τρόπο σε διαφορετικό τόπο και χρόνο (Cronbach, 1984). Μια βασική παράμετρος της στάθμισης ενός ψυχομετρικού εργαλείου είναι η δημιουργία τυπικών βαθμών. Μια οποιαδήποτε μέτρηση που έχουμε για ένα άτομο δε σημαίνει απολύτως τίποτα αν δε τη συγκρίνουμε με τις μετρήσεις που έχουν προκύψει από τη χορήγηση του εργαλείου σε άλλα άτομα. Έτσι, το γεγονός ότι κάποιος είχε βαθμολογία 75 σε ένα τεστ αυτοεκτίμησης δε μας βοηθάει καθόλου να κατανοήσουμε αν έχει υψηλή ή χαμηλή αυτοεκτίμηση. Αν, όμως, γνωρίζουμε ότι το 50% των ατόμων που συμπληρώνουν το τεστ έχουν βαθμολογία μικρότερη του 67 και το 75% των ατόμων μικρότερη του 73, τότε ο αριθμός 75 της μέτρησης του πελάτη παίρνει κάποιο νόημα. Οι αρχικοί βαθμοί σε ένα τεστ είναι δυνατό να μετατραπούν σε μια δευτερογενή μετρική κλίμακα που βοηθά στην καλύτερη κατανόηση της βαθμολογίας του ατόμου σε σύγκριση με τη βαθμολογία των άλλων ατόμων (Παρασκευόπουλος, 1990). Η αντιστοιχία μεταξύ των αρχικών βαθμών και των βαθμών της δευτερογενούς κλίμακας παρουσιάζεται συνήθως σε πίνακες που ονομάζονται τυπικοί βαθμοί. Οι τυπικοί βαθμοί μας βοηθούν να δούμε τη «θέση» του ατόμου ως προς το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό σε σχέση με τους άλλους ανθρώπους. Η στάθμιση, λοιπόν, του εργαλείου προϋποθέτει τη χορήγηση του από τους κατασκευαστές του σε ένα μεγάλο δείγμα ατόμων που πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού στον οποίο επιδιώκουν να γενικεύσουν τα συμπεράσματά τους. Ο επαγγελματικός σύμβουλος που θα χρησιμοποιήσει το εργαλείο πρέπει να προσέξει τα ακόλουθα στοιχεία:

- *Αριθμός υποκειμένων που συμμετείχαν στη διαδικασία της στάθμισης και χρονολογία της στάθμισης:* Η στάθμιση πρέπει να έχει γίνει σε έναν ικανό αριθμό ατόμων ώστε να μπορούμε να μιλήσουμε για αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Παράλληλα, η στάθμιση πρέπει να είναι σχετικά πρόσφατη. Ένα εργαλείο που έχει σταθμιστεί τη δεκαετία του 1970 ενδέχεται να δίνει τυπικούς βαθμούς που έχουν πάψει να ισχύουν απλώς από το γεγονός ότι έχουν αλλάξει οι κοινωνικές συνθήκες και κατά συνέπεια έχουν αλλάξει και τα χαρακτηριστικά των ατόμων που αποτελούν την κοινωνία.
- *Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των υποκειμένων που συμμετείχαν στη διαδικασία της στάθμισης:* Πρέπει το άτομο στο οποίο χορηγούμε το ψυχομετρικό εργαλείο να έχει παρόμοια χαρακτηριστικά με την ομάδα των ατόμων που έλαβαν μέρος στη διαδικασία της στάθμισης. Οι τυπικοί βαθμοί που έχουν προκύψει από τη στάθμιση ενός εργαλείου σε έναν πληθυσμό φοιτητών δεν είναι καθόλου σίγουρο ότι έχουν νόημα για έναν αλλοδαπό μεσήλικα εργαζόμενο σε οικοδομή που έρχεται για επαγγελματική συμβουλευτική. Οι κατασκευαστές του εργαλείου πρέπει να παρέχουν σαφείς και πλήρεις πληροφορίες σχετικά με τα κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων στα οποία έγινε η στάθμιση. Αν έχουν προσπαθήσει να χρησιμοποιήσουν για την στάθμιση υποκείμενα από όλα τα κοινωνικά στρώματα, με πολλές και διαφορετικές επαγγελματικές δραστηριότητες (λ.χ. από τεχνικά επαγγέλματα έως ελεύθερα επιστημονικά) και διαφόρων ηλικιών, τότε θα ήταν χρήσιμο εκτός από τους γενικούς τυπικούς βαθμούς να δίνουν και ξεχωριστούς τυπικούς βαθμούς για α) τα δύο φύλα (άντρες – γυναίκες), β) τα διάφορα ηλικιακά επίπεδα, γ) τα κοινωνικοοικονομικά επίπεδα κ.α. Έτσι, θα μπορούμε να δούμε ο συγκεκριμένος πελάτης που έρχεται για επαγγελματική συμβουλευτική σε ποια «θέση» βρίσκεται όχι μόνο ως προς

το γενικό πληθυσμό, αλλά και ως προς τα άτομα που έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά με τον ίδιο. Γενικότερα, όσο περισσότερες και αναλυτικότερες πληροφορίες έχουμε σε σχέση με τους τυπικούς βαθμούς τόσο το καλύτερο.

3. Κόστος του εργαλείου

Μια ιδιαίτερα σημαντική παράμετρος για την επιλογή ψυχομετρικού εργαλείου είναι το κόστος του.

4. Χρόνος επίδοσης

Τα ψυχομετρικά εργαλεία ποικίλουν ως προς την έκταση και το χρόνο που απαιτείται για τη συμπλήρωσή τους. Τα πολύ μεγάλα σε έκταση ερωτηματολόγια ενδέχεται να κουράσουν τον πελάτη και αυτό το γεγονός να επηρεάσει τις απαντήσεις του. Όμως, σε αρκετές περιπτώσεις για να μπορέσει ένα εργαλείο να δώσει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες είναι αναπόφευκτο να περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό ερωτήσεων. Είναι λογικό, όταν υπάρχει η δυνατότητα επιλογής μεταξύ δύο εργαλείων που παρέχουν τις ίδιες πληροφορίες και έχουν εξίσου καλά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά, ο επαγγελματικός σύμβουλος να προτιμάει αυτό που απαιτεί λιγότερο χρόνο για τη συμπλήρωσή του.

5. Ευκολία βαθμολόγησης

6. Ευκολία ερμηνείας των αποτελεσμάτων

7. Εκπαίδευση του συμβούλου στη χρήση και την ερμηνεία του συγκεκριμένου εργαλείου

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω κάθε ψυχομετρικό εργαλείο βασίζεται σε κάποια θεωρία. Ο σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει και να κατανοεί σε βάθος τη θεωρία αυτή. Επίσης, χρειάζεται να περάσει ειδική εκπαίδευση για τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου, ώστε να μπορεί να αξιοποιήσει πλήρως όλες τις διαστάσεις του. Έτσι, αποκτάει εμπειρία στους τρόπους ερμηνείας και αξιοποίησης των αποτελεσμάτων του εργαλείου και μπορεί να αντιμετωπίσει με επιτυχία τις ποικίλες περιπτώσεις που θα του παρουσιαστούν στο μέλλον.

Κίνδυνοι από τη χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων

Τα προβλήματα από τη χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων συνδέονται κυρίως με δύο θέματα:

- *Υπερβολική έμφαση στα αποτελέσματα των ψυχομετρικών εργαλείων από το σύμβουλο:* Τα ψυχομετρικά εργαλεία δίνουν την αφορμή για να προχωρήσει η συμβουλευτική διαδικασία. Οι σύμβουλοι οφείλουν να παρουσιάσουν τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν μέσα στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαδικασίας και να τα αξιοποιήσει για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί. Σε καμία περίπτωση τα ψυχομετρικά εργαλεία δεν υποκαθιστούν τη συμβουλευτική διαδικασία.
- *Υπερβολική έμφαση στα αποτελέσματα των ψυχομετρικών εργαλείων από τον πελάτη:* Οι σύμβουλοι δεν πρέπει να υπερτονίζουν στον πελάτη τη σημασία των εργαλείων, αλλά αντίθετα είναι απαραίτητο να καθιστούν σαφείς τους περιορισμούς τους. Χρειάζεται κατά την πρώτη συμβουλευτική συνέντευξη να εξετάσουν τη στάση του πελάτη απέναντι στα εργαλεία και, σε περίπτωση που έχει λάθος εικόνα, να λύσουν οποιαδήποτε παρεξήγηση υπάρχει σε σχέση με τις δυνατότητες των εργαλείων αυτών.

Υπάρχουν και άλλα προβλήματα που μπορεί να παρουσιαστούν στη χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων στην επαγγελματική συμβουλευτική. Αυτά μπορεί να σχετίζονται με (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004): α) χρήση μη κατάλληλων εργαλείων για το συγκεκριμένο πελάτη, β) λάθος ερμηνεία τους και γ) αδυναμία παροχής ανατροφοδότησης ή κακή ανατροφοδότηση. Όπως είναι

φανερό ένα τεστ δε μπορεί να χρησιμοποιηθεί από ένα σύμβουλο, παρά μόνο αν προηγηθεί ειδική εκπαίδευση του συμβούλου αυτού στη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου.

Ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας

Στη σημερινή εποχή οι συνεχείς μεταβολές τόσο στο εκπαιδευτικό σύστημα όσο και στην αγορά εργασίας καθιστούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών επιτακτική αναγκαιότητα. Οι σύγχρονες απόψεις των θεωρητικών τείνουν στην αναθεώρηση της έννοιας του επαγγέλματος και στον επαναπροσδιορισμό των προσόντων που απαιτούνται για την άσκηση των διαφόρων επαγγελματικών δραστηριοτήτων (Κασσωτάκης, 2002). Οι εργοδότες δίνουν σημασία στα τυπικά προσόντα των υποψηφίων εργαζομένων από την άποψη ότι θέτουν ένα κατώτερο όριο προσόντων για την άσκηση της συγκεκριμένης εργασίας. Η μεγαλύτερη, όμως, έμφαση δίνεται στις άλλες δεξιότητες του ατόμου. Η επιτυχία στην επαγγελματική σταδιοδρομία φαίνεται να εξαρτάται από τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά του ατόμου που δεν έχουν σχέση με τα τυπικά προσόντα. Η υψηλού επιπέδου επικοινωνιακή ικανότητα, η δημιουργικότητα, η ικανότητα ομαδικής εργασίας, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων κ.α. καθορίζουν σε μεγάλο ποσοστό την εξέλιξη του ατόμου.

Στο πλαίσιο όλων αυτών των εξελίξεων ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός γίνεται μια δια βίου διαδικασία και παύει να έχει απλά την έννοια της συμβουλευτικής υποστήριξης για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος στις τελευταίες τάξεις της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Είναι απαραίτητο ο επαγγελματικός προσανατολισμός να ξεκινάει από την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, ίσως και από την Προσχολική Αγωγή (Δημητρόπουλος, 1990, 1999^α, 1999β, Κασσωτάκης, 2000, 2002). Οι υπηρεσίες προσανατολισμού στις ηλικίες αυτές πρέπει να στοχεύουν στη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου και συγκεκριμένα στην ανάπτυξη στάσεων και δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν το άτομο να επιλέξει στο μέλλον με ορθολογικό τρόπο εκπαιδευτική και επαγγελματική κατεύθυνση, να βρει εργασία και να προσαρμοστεί ομαλά στην εργασία αυτή. Χωρίς να παραγνωρίζεται ο ρόλος της πληροφόρησης ενδεχομένως η έμφαση σε αυτήν να πρέπει να δοθεί σε μεγαλύτερες ηλικίες (δεδομένης της ρευστότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας). Οργανωτικές δομές Επαγγελματικού Προσανατολισμού που δε λαμβάνουν υπόψη τις εξελίξεις στο θεσμό πρέπει να θεωρούνται αναχρονιστικές.

Επομένως, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να βοηθήσουν τους μαθητές στην απόκτηση των εφοδίων που θα τους οδηγήσουν να γίνουν επιτυχημένοι επαγγελματίες. Στη συνέχεια του κεφαλαίου αυτού γίνεται παρουσίαση των στάσεων, χαρακτηριστικών και δεξιοτήτων που χρειάζονται για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης. Όλα αυτά συνδέονται άμεσα μεταξύ τους με συνέπεια κάποια από αυτά να αποτελούν προϋπόθεση για κάποια άλλα. Οι μαθητές πρέπει να αποκτήσουν και να καλλιεργήσουν:

- *Ενδιαφέρον για θέματα που αφορούν τη σταδιοδρομία.* Πρέπει να καλλιεργηθεί στο παιδί η επιθυμία να μάθει περισσότερα πράγματα για τα διάφορα επαγγέλματα και να κρίνει όσα ακούει ή διαβάζει για τις επαγγελματικές ασχολίες. Επίσης, πρέπει να μυηθεί σε στοιχειώδεις έννοιες της οικονομικής ζωής και της αγοράς εργασίας.
- *Αυτογνωσία.* Το άτομο πρέπει να έχει επίγνωση των αξιών του, των ενδιαφερόντων του, των δυνατοτήτων και αδυναμιών του. Η βαθύτερη γνώση του εαυτού και η επίγνωση των τρόπων με τους οποίους αντιδρά το άτομο στις διάφορες καταστάσεις είναι απαραίτητες για να μην κάνει το άτομο επιλογές που θα το οδηγήσουν σε απογοήτευση.
- *Θετική αυτοεικόνα.* Το άτομο κάνει αξιολογικές κρίσεις για τον εαυτό του και με βάση αυτές διαμορφώνει απόψεις για το κατά πόσο τον θεωρεί ικανό, σημαντικό, επιτυχημένο, αξιόλογο. Επίσης αναπτύσσει θετικές ή αρνητικές στάσεις για τις διάφορες πτυχές της προσωπι-

κότητας του. Οι πεπειθήσεις αυτές του ατόμου καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη συμπεριφορά του, τον τρόπο ζωής του, τις στάσεις του έναντι των άλλων και κατ' επέκταση τόσο τις επαγγελματικές επιλογές όσο και την προσαρμογή σε μια εργασία (Canfield, & Wells, 1976). Τα άτομα με θετική αυτοεικόνα θέτουν υψηλούς στόχους και επιδιώκουν να τους πετύχουν. Όμως, η θετική αυτοεικόνα πρέπει να συνδυάζεται με αυτογνωσία αλλιώς το άτομο θέτει στόχους που δε μπορεί να πετύχει και απογοητεύεται.

- *Ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας.* Ο μαθητής πρέπει να μάθει να επικοινωνεί σωστά με τους γύρω του. Είναι βασικό να μπορεί να γράφει και να μιλάει με οργανωμένο τρόπο ώστε να γίνεται απόλυτα κατανοητός από τους άλλους. Είναι απαραίτητο να μπορεί να στηρίξει τις ιδέες του με λογικά επιχειρήματα και να τις επεξηγήσει.
- *Ικανότητα Διαχείρισης Πληροφοριών.* Η πρόσβαση σε πληροφορίες είναι πολύ ευκολότερη από παλιότερα. Η έμφαση δίνεται τώρα στον εντοπισμό, την ανάλυση, την επιλογή και την οργάνωση των πληροφοριών με τη χρήση της τεχνολογίας.
- *Θετική στάση ζωής.* Κανείς δε θέλει να συνεργάζεται με άτομα που είναι μονίμως σκυθρωπά. Αντίθετα υπάρχει αρνητική προδιάθεση απέναντι τους. Το άτομο χρειάζεται να έχει πίστη στον εαυτό του και να δείχνει ειλικρίνεια και ενδιαφέρον στις διαπροσωπικές σχέσεις και διάθεση για προσωπική βελτίωση.
- *Υπευθυνότητα.* Όλοι οι εργοδότες θέλουν να μπορούν να βασιστούν στους συνεργάτες τους και να ξέρουν ότι αν τους αναθέσουν μια εργασία η εργασία αυτή θα γίνει στον καθορισμένο χρόνο. Χρειάζεται, λοιπόν, σωστή διαχείριση του χρόνου και ικανότητα διαχείρισης κρίσεων.
- *Προσαρμοστικότητα.* Όπως αναφέρθηκε ήδη ο κόσμος της αγοράς εργασίας είναι αβέβαιος. Το άτομο ενδέχεται να αλλάξει διάφορα επαγγέλματα. Πρέπει να αντιδρά καλά στην αλλαγή, να έχει ανοιχτό μυαλό σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, να μπορεί να εκτελεί παράλληλες εργασίες και να μην φοβάται την έλλειψη σιγουριάς στο επάγγελμα.
- *Ικανότητα Λήψης Αποφάσεων και Επίλυσης Προβλημάτων.* Η πρώτη ερώτηση των Συμβούλων δεν πρέπει να είναι: «πόσο καλή ή ρεαλιστική είναι αυτή η επιλογή του μαθητή;» αλλά: «πόσο έτοιμος είναι ο μαθητής για να κάνει τις καλές επιλογές, και εάν δεν είναι έτοιμος, πώς μπορεί να ενισχυθεί για να γίνει έτοιμος;» (Δρόσος & Τσίτσας, 2006). Ο μαθητής πρέπει να γίνει ικανός να παίρνει αποφάσεις με ορθολογικό τρόπο συνεκτιμώντας όλα τα δεδομένα.
- *Συναισθηματική Νοημοσύνη και Κοινωνική Νοημοσύνη.* Η Συναισθηματική Νοημοσύνη (Gottman, 2000, Goleman, 1998) περιλαμβάνει επίγνωση των συναισθημάτων του ίδιου του ατόμου, επίγνωση των συναισθημάτων των άλλων και ενσυναίσθηση, έλεγχος των παρορμήσεων, εύρεση κινήτρων και δυνατότητα αναβολής της ικανοποίησης. Η κοινωνική νοημοσύνη (Goleman, 2006) περιλαμβάνεται στη συναισθηματική αλλά δίνει μεγαλύτερη έμφαση στις διαπροσωπικές σχέσεις.
- *Ικανότητα ομαδικής εργασίας.* Το άτομο πρέπει να μπορεί να συνεργάζεται αρμονικά με τους άλλους, να κατανοεί τους στόχους του ατόμου, να μπορεί να διαχειρίζεται τις συγκρούσεις κ.α.
- *Ικανότητα συνεργασίας με άτομα με διαφορετική πολιτισμική προέλευση.* Η κοινωνία μας τείνει να γίνει πολυπολιτισμική. Πλέον η γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας δεν αποτελεί πρόσθετο αλλά μάλλον αυτονόητο προσόν. Στα επόμενα χρόνια είναι σίγουρο ότι το άτομο θα έχει συνεργάτες με διαφορετική κουλτούρα. Πρέπει να δείχνει σεβασμό στη διαφορετικότητα και να συνεργάζεται ομαλά μαζί τους.

Για την ανάπτυξη των παραπάνω χαρακτηριστικών ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλει να παρέχει υπηρεσίες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής με στόχο την απόκτηση αυτογνωσίας, την ανάπτυξη θετικής αυτοεικόνας κ.α. Παράλληλα, χρειάζεται να λαμβάνουν χώρα και προγράμματα αγωγής σταδιοδρομίας για την καλλιέργεια επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

1.5. Οι λειτουργοί Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής

Σύγχρονη αγορά εργασίας και νέες δεξιότητες των συμβούλων

Στο ρόλο του συμβούλου επαγγελματικού θα γίνει εκτενής αναφορά σε επόμενες ενότητες. Στην παρούσα ενότητα θα αναφερθούμε, εν συντομία, σε ορισμένες νέες δεξιότητες που οι σύγχρονη αγορά εργασίας επιβάλλει στους συμβούλους να αποκτήσουν, καθώς ο ρόλος τους είναι σήμερα διευρυμένος, σε σχέση με το παρελθόν. Οι σύγχρονες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής καλούνται να παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στην παροχή βοήθειας τόσο στους μαθητές όσο και στα εκπαιδευτικά ιδρύματα, για να προσαρμοσθούν στη νέα πραγματικότητα. Ο νέος αυτός ρόλος που αναλαμβάνουν απαιτεί νέες προσεγγίσεις και νέες δεξιότητες από τα στελέχη των υπηρεσιών. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού καλούνται να προσθέσουν στις υποχρεώσεις τους τούς ακόλουθους στόχους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000)⁹:

- *Να ανταποκριθούν στην αυξανόμενη ανομοιογένεια του μαθητικού πληθυσμού:* Το 10% των μαθητών προέρχεται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα, ενώ σε μερικά σχολεία των Αθηνών μου το ποσοστό των αλλοδαπών μαθητών ξεπερνάει αυτό των Ελλήνων. Ο αριθμός των αλλοδαπών μαθητών που επιλέγουν τη συνέχιση της εκπαιδευτικής τους πορείας σε Επαγγελματικά Λύκεια ή Σχολές είναι μεγάλος. Παράλληλα, το αυξανόμενο ενδιαφέρον για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και η πολιτική της ένταξης τους στο σχολείο έχουν αυξήσει τον αριθμό των μαθητών με ειδικές ανάγκες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η δουλειά των συμβούλων με ανομοιογενή πληθυσμό απαιτεί την απόκτηση πρόσθετων δεξιοτήτων ή τη βελτίωση των υπαρχουσών. Ο σύμβουλος οφείλει να συμπεριφέρεται στον πελάτη με εκτίμηση, να τον αποδέχεται ως ισότιμο, να έχει ενσυναίσθηση και να έχει την πεποίθηση ότι ο πελάτης έχει τη δύναμη να ξεπεράσει τις όποιες δυσκολίες αντιμετωπίζει.
- *Να ενδυναμώσουν την ευρωπαϊκή διάσταση της επαγγελματικής καθοδήγησης:* Ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός νέων ατόμων ενδιαφέρεται για σπουδές και εργασία στο εξωτερικό. Οι σύμβουλοι χρειάζεται να γνωρίζουν επαρκώς το ευρωπαϊκό πλαίσιο της δουλειάς τους, λ.χ. τον τρόπο εύρεσης πληροφοριών για ευκαιρίες εργασίας σε μια άλλη χώρα. Χρειάζεται σύνδεση με δίκτυα και συνεργασίες με επιστημονικούς φορείς.
- *Να εντάξουν και να αξιοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες στη δουλειά τους:* Οι νέες τεχνολογίες επιδρούν σημαντικά στην οργάνωση των γραφείων Σ.Ε.Π., στα συστήματα πληροφόρησης και στην ίδια τη συμβουλευτική διαδικασία. Επίσης, το διαδίκτυο μετατρέπεται στη μεγαλύτερη πηγή πληροφοριών, καθώς οι περισσότερες υπηρεσίες και εργοδοτικοί οργανισμοί δημιουργούν δικές τους ιστοσελίδες. Η επικοινωνία συχνά γίνεται μέσω ηλεκτρονικών μηνυμάτων, ενώ έχουν αρχίσει να υλοποιούνται και συνεδρίες συμβουλευτικής από απόσταση, με τη χρήση Η/Υ. Τέλος, ένας μεγάλος αριθμός ψυχομετρικών τεστ συμπληρώνεται πλέον στον Η/Υ που αντικατέστησε το παραδοσιακό χαρτί και μολύβι.
- *Να κινηθούν σε μια ολιστική αντιμετώπιση της ανάπτυξης του ατόμου:* Συχνά τα εκπαιδευτικά, επαγγελματικά και προσωπικά προβλήματα των ατόμων είναι συνυφασμένα και δεν υπάρχουν σαφή όρια. Γι' αυτό χρειάζεται να αντιμετωπίζονται συνολικά, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ο σύμβουλος Σ.Ε.Π. οφείλει να γνωρίζει καλά τα αντικείμενα άλλων ειδικοτήτων. Αντίθετα, πρέπει να υιοθετήσει μια στάση που θα ευνοεί τη συνεργασία διαφόρων επιστη-

⁹ Οι ρόλοι αυτοί περιγράφονται αναλυτικά σε διάφορα κεφάλαια του παρόντος συγγράμματος, αλλά στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται συγκεντρωτικά και πολύ συνοπτικά.

μόνων που ασχολούνται με τους μαθητές και την εξέλιξη τους, ώστε να υπάρχει διεπιστημονική προσέγγιση των ζητημάτων.

Ενδεχομένως, θα ήταν χρήσιμη η εφαρμογή ενός ενιαίου εκπαιδευτικού προγράμματος για την εκπαίδευση και επανεκπαίδευση των στελεχών Σ.Ε.Π. στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000). Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα μπορούσε να τονίζει την ευρωπαϊκή διάσταση του προσανατολισμού, να βοηθήσει στην κατανόηση των αντιλήψεων ατόμων με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές και να βοηθήσει στην ανάπτυξη διεθνών δικτύων συνεργασίας. Παράλληλα, θα δίνεται η δυνατότητα εμβάθυνσης σε θέματα συμβουλευτικής και προσανατολισμού και θα βοηθήσει στην απόκτηση διαπολιτισμικών δεξιοτήτων από μέρους των συμβούλων. Τέλος, θα βοηθούσε στην ανταλλαγή γνώσεων και στην ανταλλαγή καλών πρακτικών για την ανάπτυξη των διαφόρων χαρακτηριστικών του ατόμου.

Πιστοποίηση επαγγελματικών συμβούλων – Ζητήματα δεοντολογίας

Στη χώρα μας δεν υπάρχει ένα θεσμικό πλαίσιο που να καθορίζει τα προσόντα τα οποία θα πρέπει να έχουν τα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής στα διάφορα πλαίσια. Είναι χαρακτηριστικό ότι το επάγγελμα του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού ή του επαγγελματικού συμβούλου ή του συμβούλου σταδιοδρομίας και γενικότερα οποιοδήποτε συναφές επάγγελμα δεν περιλαμβάνεται στους επαγγελματικούς καταλόγους της εφορίας και επομένως, ο επαγγελματικός προσανατολισμός εντάσσεται στις υπηρεσίες ψυχολόγου ή στις υπηρεσίες εκπαίδευσης. Επίσης, δεν υπάρχει κάποιος αρμόδιος κρατικός φορέας ή επαγγελματικό επιμελητήριο που να χορηγεί σχετική άδεια άσκησης επαγγέλματος, με συνέπεια να μπορεί να ασκεί το επάγγελμα ο οποιοσδήποτε χωρίς να υπάρχει έλεγχος. Το ζήτημα της πιστοποίησης της επάρκειας των προσόντων των λειτουργών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, του καθορισμού των προϋποθέσεων λειτουργίας των αντίστοιχων φορέων και της τήρησης σχετικών μητρώων απασχόλησε το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ), το οποίο το 2002 συγκρότησε επιτροπή ειδικών και της ανέθεσε την εκπόνηση σχετικής μελέτης. Τα αποτελέσματα της μελέτης θα οδηγούσαν στη διατύπωση προτάσεων προς την πολιτική ηγεσία της χώρας για τη ρύθμιση του θέματος. Μολονότι, η επιτροπή κατέθεσε την έκθεση στο ΕΚΕΠ, τα αποτελέσματα της δεν έχουν ακόμη αξιοποιηθεί, με συνέπεια το ζήτημα να βρίσκεται σε εκκρεμότητα. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο Σύλλογος Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣ.Ε.Π.) έχει κάνει πλήθος υπομνημάτων προς τα αρμόδια τμήματα του Υπουργείου Παιδείας ζητώντας τη δημιουργία ειδικού ΠΕ επαγγελματικών συμβούλων, οι οποίοι θα διορίζονται στην εκπαίδευση και θα έχουν ειδικευτεί στον επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά δεν έχει υπάρξει κάποια αντίδραση.

Το ζήτημα της πιστοποίησης της επάρκειας των προσόντων όσων προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής υποστήριξης δεν υφίσταται μόνο στην Ελλάδα. Σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής παρέχονται από πλήθος ειδικών, χωρίς πιστοποίηση των προσόντων του. Σε αρκετές χώρες του δυτικού κόσμου γίνονται προσπάθειες να καθιερωθούν συγκεκριμένα προσόντα και προϋποθέσεις για την άσκηση του έργου του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού (λ.χ. Ιρλανδία, Ισπανία, ΗΠΑ, Καναδάς). Παράλληλα, αυτή την περίοδο υλοποιείται ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα, το «Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα Πιστοποίησης για Λειτουργούς Συμβουλευτικής – Προσανατολισμό (European Accreditation Scheme for Careers Guidance Counsellors – EAS)», το οποίο σκοπεύει να αναπτύξει και να αξιολογήσει ένα κοινό πλαίσιο Πιστοποίησης για τους Ευρωπαίους Λειτουργούς Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού. Το πλαίσιο θα βασίζεται στις ικανότητες –δεξιότητες, ανεξάρτητα από τη διαδρομή με την οποία αυτές έχουν αποκτηθεί. Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε από τους ακόλουθους Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς/Συλλόγους: τον Cogep (Ιταλία), ο οποίος έχει το ρόλο του συντονιστή του προγράμματος, το

Canterbury Christ Church University (Ηνωμένο Βασίλειο), το Forcoop (Ιταλία), το Institute of Career Guidance (Ηνωμένο Βασίλειο), το Kadis (Σλοβενία) και τους UNED και AEOP (Ισπανία)¹⁰. Εμπλέκει 40 Ευρωπαϊκούς Οργανισμούς / Συλλόγους και αναπτύσσεται σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Leonardo Da Vinci Project IT/06/C/F/TH-81406) και τη Διεθνή Εταιρεία Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG). Από την Ελλάδα συμμετέχει η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού – ΕΛΕΣΥΠ. Το EAS φιλοδοξεί να αναπτύξει μία πρωτότυπη ταξινόμια των κυριότερων ικανοτήτων – δεξιοτήτων των λειτουργιών Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού και ένα σχέδιο για την πιστοποίησή τους, το οποίο θα προωθηθεί ως «πρότυπο» για να χρησιμοποιηθεί σε όλες τις χώρες της Ευρώπης.

Στην Ελλάδα λειτουργούν δύο προγράμματα ειδίκευσης στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό:

- Από το 1993 λειτουργεί διετές *Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό* στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής & Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών
- Από το 1999 λειτουργεί ετήσιο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικών και Τεχνολογικών Επιστημών (ΑΣΠΑΙΤΕ – πρώην ΣΕΛΕΤΕ).

Επίσης, στο Πανεπιστήμιο Πατρών λειτουργεί Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στις Επιστήμες της Αγωγής, στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, με ειδίκευση στη «Συμβουλευτική στο χώρο της Εκπαίδευσης και στα Επαγγέλματα στήριξης του ανθρώπου: Σχεσιοδυναμική-προσωποκεντρική και οικοσυστημική προσέγγιση».

Μολονότι τα παραπάνω προγράμματα ειδικεύουν άτομα στον επαγγελματικό προσανατολισμό, οι απόφοιτοι τους δε μπορούν να αξιοποιηθούν στο χώρο της δημόσιας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς η νομοθεσία απαιτεί για να εργαστεί κάποιος σε δομές Σ.Ε.Π. της εκπαίδευσης να είναι διορισμένος εκπαιδευτικός. Την προϋπόθεση αυτή πληρούν ελάχιστοι από τους αποφοίτους των προγραμμάτων αυτών. Έτσι, η πλειονότητα τους δουλεύει παρέχοντας υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής σε ιδιωτικά σχολεία ή παρέχοντας τέτοιες υπηρεσίες ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ο θεσμός «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός» άρχισε ουσιαστικά να εφαρμόζεται το 1985, ενώ δόθηκε έμφαση στη συμβουλευτική διάσταση του θεσμού το 1997 με την ίδρυση των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των Γραφείων Σ.Ε.Π. (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.). Οι δομές αυτές στελεχώθηκαν από εκπαιδευτικούς. Το θέμα της εκπαίδευσης των λειτουργών προσανατολισμού, μέχρι το 1998, αντιμετωπίστηκε με ολιγόημερα σεμινάρια οργανωμένα από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, με ολιγόωρες διδασκαλίες στους εκπαιδευτικούς που φοιτούσαν στα Περιφερειακά Επιμορφωτικά Κέντρα της χώρας ή με ολιγόωρα σεμινάρια που οργάνωναν οι υπεύθυνοι Σ.Ε.Π. για την ενημέρωση των καθηγητών Σ.Ε.Π.. Αργότερα, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης Ι (ΕΠΕΑΕΚ Ι) του Β' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης, το ΥΠΕΠΘ και το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο σχεδίασαν ειδικά προγράμματα κατάρτισης των στελεχών Σ.Ε.Π., τα οποία υλοποιήθηκαν από Πανεπιστήμια της χώρας την περίοδο 1998-2000. Συγκεκριμένα οργανώθηκε ειδικό ετήσιο πρόγραμμα μεταπτυχιακού επιπέδου για την κατάρτιση των υπευθύνων Σ.Ε.Π., οι οποίοι στελεχώνουν τα ΚΕ.ΣΥ.Π. από τον Τομέα Ψυχολογίας του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών σε συνεργασία με το τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Θεσσαλο-

¹⁰ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. <http://www.corep.it/eas/home.htm>

νίκης. Επίσης, οργανώθηκε από δέκα πανεπιστήμια της χώρας ειδικό πρόγραμμα κατάρτισης, εξάμηνης διάρκειας, για την κατάρτιση μεγάλου αριθμού καθηγητών που υπηρετούν στα ΓΡΑ.Σ.Ε.Π. διαφόρων σχολείων της Ελλάδος. Επίσης, έλαβε χώρα ένα ακόμη εξάμηνο πρόγραμμα κατάρτισης, το οποίο απευθυνόταν στους ειδικούς τεκμηρίωσης, οι οποίοι στελεχώνουν τα ΚΕ.ΣΥ.Π.. Ένα μειονέκτημα στο σχεδιασμό των προγραμμάτων εκπαίδευσης των υπευθύνων Σ.Ε.Π. ήταν ότι δεν προέβλεπαν βιωματικές δραστηριότητες για την αυτοδιερεύνηση, αυτογνωσία και αυτοαξιολόγηση των εκπαιδευθέντων, με αποτέλεσμα να καλούνται να προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής χωρίς να γνωρίζουν τις δυνατότητες και τους περιορισμούς τους. Ένα άλλο μειονέκτημα είναι η έλλειψη ουσιαστικής πρακτικής άσκησης, καθώς η τελευταία γινόταν κυρίως με παραδείγματα στην τάξη και όχι με δοκιμασία σε πραγματικές συνθήκες με μαθητές. Το πρόσφατο πρόγραμμα κατάρτισης “ΣΟΣ-Προσανατολισμός” που υλοποιήθηκε από το Τμήμα Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου, προέβλεπε 200 ώρες βιωματικές ασκήσεις, αλλά, και σε αυτήν την περίπτωση, δεν υπήρχε ουσιαστική πρακτική άσκηση. Οι εκπαιδευτικοί έπρεπε να υλοποιήσουν την πρακτική άσκηση όταν ουσιαστικά τα σχολεία ήταν κλειστά λόγω διακοπών και αντί για πρακτική άσκηση κλήθηκαν να γράψουν μία εργασία.

Στο χώρο της απασχόλησης η εφαρμογή του επαγγελματικού προσανατολισμού αναπτύχθηκε από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) από τη δεκαετία του 1960. Από το 1971 έως το 1983 οργάνωσε τρία προγράμματα εκπαίδευσης συμβούλων, οι οποίοι απορροφήθηκαν στην πλειονότητα τους από τον Οργανισμό. Κάποιες μορφές υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής προσφέρονται και από διάφορα υπουργεία, δημόσιους οργανισμούς, τις Ένοπλες Δυνάμεις και τους φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης, σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων. Πάντως, οι περισσότεροι από τους φορείς αυτούς δεν είναι στελεχωμένοι με επιστήμονες εξειδικευμένους στην επαγγελματική συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, αλλά οι διάφορες υπηρεσίες υποστήριξης για θέματα επαγγελματικής επιλογής, ένταξης και σταδιοδρομίας παρέχονται από επιστήμονες από τον ευρύτερο χώρο των ανθρωπιστικών επιστημών. Τέλος, πρέπει να αναφερθεί ότι λειτουργούν και αρκετά ιδιωτικά γραφεία ή κέντρα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, τα οποία απευθύνονται σε άτομα ή και σε φροντιστήρια δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι φορείς, όμως, αυτοί λειτουργούν χωρίς έλεγχο, καθώς δεν υπάρχει στην Ελλάδα σύστημα καθορισμού των προϋποθέσεων λειτουργίας τους.

Με το θέμα της πιστοποίησης των προσόντων των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού συνδέεται άμεσα το ζήτημα της δεοντολογίας στην άσκηση του έργου τους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006). Η γνώση των ηθικών αρχών και των κωδίκων δεοντολογίας παρέχει ένα υποστηρικτικό πλαίσιο στους συμβούλους όταν αντιμετωπίζουν ηθικά διλήμματα ή νιώθουν αβεβαιότητα για τον τρόπο εφαρμογής της συμβουλευτικής. Καθώς στις περισσότερες χώρες η συμβουλευτική ρυθμίζεται σταδιακά όλο και περισσότερο από τους επαγγελματικούς φορείς, οι τελευταίοι φροντίζουν να διασφαλίζουν την υψηλή ηθική στάθμη της πρακτικής. Έτσι προσφέρουν κατευθυντήριες γραμμές δεοντολογίας για τους επαγγελματίες, που συνοδεύονται από διαδικασίες για την αντιμετώπιση παραπόνων και καταγγελιών για ανήθικη συμπεριφορά. Στη χώρα μας, καθώς δεν υπάρχει συγκεκριμένο σύστημα πιστοποίησης επαγγελματικών συμβούλων, δεν υπάρχουν αντίστοιχοι επαγγελματικοί φορείς. Ο Σύλλογος Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣ.Ε.Π.), μολοντί δηλώνει ανάμεσα στους στόχους του την ανάπτυξη συγκεκριμένου κώδικα δεοντολογίας, δεν έχει διαμορφώσει ακόμη κάτι τέτοιο. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι να μην υπάρχουν κάποιοι βοηθητικοί κανόνες για όσους παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής παρά μόνο αν χρησιμοποιούν τους κώδικες δεοντολογίας συναφών επαγγελματιών (λ.χ. ψυχολόγων). Πρέπει να σημειωθεί ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα για επαγγελματικούς συμβούλους στην Ελλάδα δεν περιλαμβάνουν κάποιο μάθημα σχετικό με ζητήματα δεοντολογίας.

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

- ✓ Ποια η διαφορά της επαγγελματικής συμβουλευτικής από τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας;
- ✓ Ποιους στόχους μπορεί να έχει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στη δευτεροβάθμια ΤΕΕ;
- ✓ Μπορείτε να αναφέρετε παραδείγματα για τις λειτουργίες του επαγγελματικού προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια ΤΕΕ;
- ✓ Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι χρειάζεται να αναπτύσσουν οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια ΤΕΕ;

Βιβλιογραφία

- Amatea, E. S., & Cross, E. G. (1980). Going Places: A career guidance program for high school students and their parents. *The Vocational Guidance Quarterly*. March: 274-281.
- American Counseling Association, (2005). Code of ethics. Διαθέσιμο από: <http://www.counseling.org/Resources/CodeOfEthics/TP/Home/CT2.aspx>
- Arici, H. (1972). Laying the groundwork for test application in less-developed countries. In L. J. Cronbach & P. J. Drenth (Eds.), *Mental tests and cultural adaptation*. Hague: Mouton.
- Axelson, J. A. (1993). *Counseling and Development in a Multi-Cultural Society*. 2nd Edn. California: Brooks Cole Publishing Company.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Englewood Cliffs Prentice-Hall Inc.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy Theory. The exercise of control*. New York: W.h. Freeman & Company.
- Bartz, K. (1978). Selected child-rearing tasks and problems of mothers and fathers. *Family Coordinator*, 27: 209-214.
- Bemak, F., Chung, R. C-Y., & Bornemann, T.H. (1996). Counseling and psychotherapy with refugees. In P.B. Pedersen, J.G., Dragons, W.J. Lonner & J.E. Trimble (Eds). *Counseling across cultures* (4th ed.) (pp. 243-265). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Brown, D., & Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Boston: Allyn & Bacon.
- Burkhardt, C., Orletsky, S., Hotchkiss, H. L., Lowry, C., Curry, E., & Cambell, R. E. (1977). *Involving significant others in career planning: A counselor's handbook*. Columbus, Ohio: Center for Vocational Guidance.
- Canfield, J., & Wells, H. (1976). *100 Ways to Enhance Self Concept in the Classroom: A Handbook for teachers and Parents*. N. J.: Englewood Cliffs, Prentice Hall.
- Claiborn, C. D. (1991). The Buros tradition and the counseling profession. *Journal of Counseling and Development*, 69 (5): 456-457.
- Coleman, J. et al (1966), *Equality of educational opportunity*, Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th edition). New York: Harper and Row.
- Das, A. K. (1995). Rethinking multicultural counseling: Implications for counselor education. *Journal of Counseling and Development*, 74(1): 45-52.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1990). Ο θεσμός «Συμβουλευτική – Προσανατολισμός» στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 12-13: 10-11.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος Α': Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* (ε' έκδοση). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος Α': Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας* (θ' έκδοση). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημόπουλος, Φ., Παγιάτης, Χ., & Πουλημένος, Κ. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον του Μηχανολογικού Τομέα*, Ε' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Δημόπουλος, Φ., Παγιάτης, Χ., & Χατζημαυρούδης, Π. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον του Ηλεκτρολογικού Τομέα*, Τεύχος Α', ΣΤ' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Δρόσος, Ν. & Τσίτσας, Γ. (2006). Η αξιολόγηση της Επαγγελματικής Ωριμότητας ως απαραίτητη προϋπόθεση για σωστό σχολικό και επαγγελματικό προσανατολισμό. *Φιλοσοφία και Παιδεία*, Έτος 12^ο, τ. 39-40: 42-44.
- Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Προγραμμάτων Κ.Π.Σ (2007). *Οδηγός Εφαρμογής του Φυσικού και Οικονομικού αντικειμένου της Πράξης 2.3.2.δ «Δημιουργία Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού»*. Υπ.Ε.Π.Θ.
- Γιαννίτσας, Ν., Αγρέβη, Αναστασίου, Δ., Αποστόλου, Μ., Αργυροπούλου, Κ., Γεωργαντά, Ε., Γεωργουλέας, Γ., Γιαβρίμης, Π., Κατσαφάνα, Δ., Κρασσάς, Σ. Λυκισάκου, Κ., Μακρή, Α., Μακρή-Μπότσαρη, Ε., Μαργιόλας, Η., Μορφονιού, Παλιόκωστας, Παπαμιχαήλ, Παταργιά, Ε., Παυλόπουλος, Β., Πολίτη, Ν., Πολυχρόνη, Φ., Τζέπογλου, Σ., Τζίμας, Γ., & Τσιναρέλης, Γ. (2000). *Επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες – Άτομα με προβλήματα ακοής*. Αθήνα: Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τομέας Ψυχολογίας – Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Γιωτσίδη, Β., & Σταλίκας, Α. (2004). Η διαπολιτισμική συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία σε πρόσφυγες: Ψυχοκοινωνικές ανάγκες και πολιτισμικές διαφορές, *Ψυχολογία*, τόμ. 11, τ. 1: 34-52.
- Goleman, D. (1998). *Η συναισθηματική νοημοσύνη* (λστ' εκδ.). Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.

- Goleman, D. (2006). *Κοινωνική νοημοσύνη*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Gottman, J. (2000). *Η συναισθηματική νοημοσύνη των παιδιών* (ζ' εκδ.). Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Gysbers, N., Heppner, M., & Johnston, J. (1998). *Career Counseling: Process, Issues, and Techniques*. MA: Allyn and Bacon.
- Hackett, G. (1993). Career Counseling and psychotherapy: False dichotomies and recommended remedies. *Journal of Career Assessment*, 1, 105-117.
- Hawks, B. & Muha, D. (1991). Facilitating the career development of minorities: Doing it differently this time. *Career Development Quarterly*, 39: 251-260.
- Herbert, J.T., & Cheatham, H.E. (1988). Africentricity and the Black disability experience: A theoretical orientation for rehabilitation counselors. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 19(4): 50-54.
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1992). *Career guidance and counseling through the life-span*. New York: Harper Collins Publ.
- Herr, E., Cramer, S. H. & Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. USA: Pearson Education Inc.
- Hughes, R. S. (2000). Ethics and Regulations of Cybercounseling. ERIC/CASS Digest. Greensboro NC: ERIC Clearinghouse on Counseling and Student Services (ERIC Identifier: ED446326).
- Ηλιάδης, Ι., Κασιμάτης, Ν., Μόρμωρης, Ε., & Χτούρης, Σ. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον – Τομέας Πληροφορικής / Δικτύων Η/Υ*, Ε' έκδοση. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- Jencks, C. et al. (1972), *Inequality: A reassessment of the effect of family and schooling in America*. New York: Harper and Row.
- International Society for Mental Health Online – ISMHO (2001). Myths and realities of online clinical work (Report). Διαθέσιμο από: www.ismho.org/casestudy/myths.html
- Isaacson, L. E. & Brown, D. (1997). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Isaacson, L.E., & Brown, D. (2000). *Career information, career counseling and career development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Κάντας, Α., & Χαντζή, Α. (1991). *Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1996). Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Επαγγελματικές Αποφάσεις των Νέων στις Σύγχρονες Κοινωνικο-οικονομικές Συνθήκες. *Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14, 16- 17.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*. Αθήνα, Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα και η μεθοδολογία τους. Στο (επιμ. Κασσωτάκης, Μ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Τυπωθήτω, σελ. 279-314.
- Κασσωτάκης, Μ., & Φωτιάδου-Ζαχαρίου Τ. (2002). Η εφαρμογή και η εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ. έκδοσης). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σελ. 73-96). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Εννοιολογικές διασαφίσεις, σκοποί και στόχοι. Στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ. έκδοσης). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σελ. 43-58) Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κρίβας, Σ. (2002). Οι διεθνείς εξελίξεις στο χώρο της εργασίας και τα συστήματα Σχολικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σ. 367- 391). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κλεφτάρας, Γ. (2003). Ο ρόλος της πολιτισμικής ταυτότητας στην ψυχολογική συμβουλευτική ατόμων διαφορετικής κουλτούρας. *Πρακτικά Ημερίδας «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική»* (6/12/2003): 14-21, Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- Κολιάδης, Ε. Α. (1995). *Θεωρίες Μάθησης και Εκπαιδευτική Πράξη, μέρος Β', 2^η έκδοση*. Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Κορτέση- Δαφέρμου, Χ. (1998). *Γραπτός λόγος και σχολική εξέλιξη*, Αθήνα: Έλλην.
- Kristensen, S. (1997). *Transnational mobility in the context of Vocational Education and Training in Europe*. Denmark: PIU – Centre.
- Κρουσταλάκης, Γ. (1995). *Διαπαιδαγώγηση, Πορεία ζωής*. Αθήνα.
- Μυλωνάς, Κ. (2002). *Θεωρητικές έννοιες Μετρικής και Ψυχομετρίας: Διδακτικές Σημειώσεις του μαθήματος Ψυχομετρία Ι για τους φοιτητές του Προγράμματος Ψυχολογίας* (3^η έκδοση). Τομέας Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (μετάφραση – επιστημονική επιμέλεια: Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- National Board for Certified Counselors –NBCC (2005). Code of Ethics. Διαθέσιμο από: <http://www.nbcc.org/extras/pdfs/ethics/nbcc-codeofethics.pdf>

- Παπαστυλιανού Ν. (2003). Διαπολιτισμική Συμβουλευτική και Δεοντολογία. *Πρακτικά Ημερίδας «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική»* (6/12/2003): 30-37. Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1990). *Στατιστική, τόμος Α*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Παρασκευόπουλος, Ι. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας, τόμος 2*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton – Mifflin.
- Passow, A. H. (ed.) (1963), *Education in depressed areas*. New York: Teacher's College Record, Columbia University.
- Pedersen P. (1995). *A handbook for developing multicultural awareness*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Ridley, C. R. (1995). *Overcoming unintentional racism in counseling and therapy: A practitioner's guide to intentional intervention*. Thousand Oaks: Sage.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1991). Η στάση των γονέων απέναντι στη δευτεροβάθμια τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 18-19: 67-80.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική: Διαδικασία προληπτική ή θεραπευτική; Στο Γ. Μπουλουγούρης (Επιμελητής έκδοσης), *Θέματα Γνωσιακής και Συμπεριφοριστικής Θεραπείας*, τόμος Γ' (σ. 94- 105). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2000). Η συμβουλευτική στη νέα χιλιετία: Δεδομένα, τάσεις και προοπτικές στον Ελληνικό χώρο. *Νέα Παιδεία*, 94: 66-74.
- Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Δ. (2003). Επαγγελματική συμβουλευτική και πολιτισμική διαφορετικότητα. *Ψυχολογία*, 10 (2 & 3): 399-413.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2004). *Μετρήσεις ειδικών διαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων: Διδακτικές Σημειώσεις για τους φοιτητές του Προγράμματος Ψυχολογίας*. Τομέας Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2005). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Πανεπιστημιακές Σημειώσεις.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή στην ελληνική έκδοση. Στο Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, μετάφραση-επιστημονική επιμέλεια). Αθήνα:Μεταίχμιο (σελ. 11-30).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αι., & Δρόσος, Ν. (2008). *Ομαλή ένταξη μαθητών με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές στην εκπαιδευτική κοινότητα: Δεξιότητες των εκπαιδευτικών και των συμβούλων και ειδικές βιωματικές δραστηριότητες*. Εισήγηση σε επιστημονική ημερίδα με θέμα: *Σεβασμός στη διαφορετικότητα*. ΚΕΣΥΠ Αρκαδίας, Τρίπολη, 15/3/2008.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Δημητρόπουλος, Α. (2000). Επαγγελματικός Προσανατολισμός Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και Ατόμων που Κινδυνεύουν από Κοινωνικό Αποκλεισμό. Στο: Ζώνιου-Σιδέρη, Α. (επιμ.) (2000) *Άτομα με Ειδικές Ανάγκες και η Ένταξή τους* (Πρακτικά Επιμορφωτικών Σεμιναρίων). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σ. 125-144.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου (2008). Η εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής μέσω διαδικτύου: Βασικές αρχές δεοντολογίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 82-83, 163-174.
- Τεπερη, Ι., Σκαύδη, Δ., Ρουσσέας, Π., Κουτσούκος, Δ., (1989). *Αξιολόγηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου. Ανάγκες και Προσδοκίες τους*, Αθήνα: ΥΠΕΠΘ - ΠΑΙ-ΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ, ΟΕΔΒ, σελ. 13-24.
- Τζέπογλου, Σ. (1999). *Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Η σημερινή πραγματικότητα, τάσεις και προοπτικές*. Εισήγηση στο επιμορφωτικό σεμινάριο στελεχών του ΟΕΕΚ με θέμα «Εκπαίδευση εκπαιδευτών των ΙΕΕΚ», Ιούνιος 1999, Ερέτρια.
- Watts, A. G., & Van Esbroeck, R. (1998). *New skills for new futures*. Brussels: Vubress.
- Χονδρογιάννης, Ε. (2006). *Εργασιακό Περιβάλλον του Τομέα Ηλεκτρονικών, Ζ΄ έκδοση*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ, ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

2.1. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

2.1.1. Επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή: Εννοιολογικές προσεγγίσεις

Οι έννοιες της επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής του ατόμου κατέχουν κεντρική θέση στην Επαγγελματική Ψυχολογία, τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, προσελκύοντας τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον διάφορων επιστημόνων. Ως εκ τούτου έχουν μελετηθεί σε βάθος οι παράγοντες που τις επηρεάζουν και έχουν επινοηθεί τεχνικές και μέθοδοι που τις διευκολύνουν.

Στη σχετική βιβλιογραφία διατυπώνονται διάφορες απόψεις για την έννοια της *επαγγελματικής ανάπτυξης* (career development). Με τον όρο επαγγελματική ανάπτυξη νοείται η εξελικτική πορεία του ατόμου αναφορικά με τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα (ή τα επαγγέλματα) που επιθυμεί ή επιδιώκει να ακολουθήσει (Κάντας, & Χαντζή, 1991). Η επαγγελματική ανάπτυξη, συνεπώς, αποτελεί μια συνεχή εξελικτική πορεία με αρχή, διάρκεια και τέλος. Η είσοδος σε ένα επάγγελμα δεν είναι αποτέλεσμα μιας στιγμιαίας απόφασης αλλά μιας μακροχρόνιας αναπτυξιακής διαδικασίας που περιλαμβάνει ψυχολογικούς, κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς, οικονομικούς, σωματικούς και τυχαίους παράγοντες, οι οποίοι συνδυάζονται, με αποτέλεσμα να διαμορφώνουν τη σταδιοδρομία του ατόμου (Sears, 1982), ενώ πρόσφατα προστίθεται και ο πολιτισμικός παράγοντας (Isaacson, & Brown, 1997). Επίσης, ο συγκεκριμένος όρος χρησιμοποιείται για να δηλώσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου μέσα στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο (οργανισμό) όπου απασχολείται.

Ενώ λοιπόν η επαγγελματική ανάπτυξη είναι η διαδικασία επιλογής, εισόδου, προσαρμογής και εξέλιξης σε ένα επάγγελμα (Brown, & Brooks, 1991), ο όρος *επαγγελματική επιλογή* (career choice) αναφέρεται στην επιλογή από ένα άτομο του επαγγέλματος το οποίο θα ασκήσει, καθώς και στην είσοδό του σε αυτό. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει διάκριση ανάμεσα στον όρο επαγγελματική επιλογή και επαγγελματική προτίμηση, καθώς ο δεύτερος αναφέρεται στο προτιμώμενο επάγγελμα με το οποίο το άτομο είναι δυνατό και να μην ασχοληθεί, για υποκειμενικούς ή αντικειμενικούς λόγους.

Όπως γίνεται κατανοητό, η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής εμπεριέχει και τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, η οποία αποτελεί μια σύνθετη διαδικασία, που περιλαμβάνει τόσο την επιλογή επαγγέλματος, όσο και τη δέσμευση στην επιλογή αυτή και τις ενέργειες υλοποίησής της (Peterson, Sampson, Reardon, Lenz, 1996). Αναφορικά με την ποιότητα στην εκτέλεση μιας επαγγελματικής επιλογής έχουν προταθεί διάφοροι παράγοντες αξιολόγησής της, όπως η σταθερότητα στη συγκεκριμένη επιλογή, ο βαθμός ικανοποίησης από την επιλογή και η επίδοση κατά την εκτέλεση της συγκεκριμένης επαγγελματικής επιλογής (Gati & Asher, 2001, Harren, 1979, Tinsley, 2000, όπ. αναφ. στο Germeijs & Verschueren, 2007).

2.1.2. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Επιλογής

Όπως προαναφέρθηκε, η διαδικασία μετάβασης των νέων από το σχολείο στην εργασία έχει μελετηθεί από διάφορους επιστήμονες, τόσο από κοινωνιολόγους όσο και από ψυχολόγους, όσον αφορά στις παραμέτρους που ενδιαφέρουν κάθε μια από τις δύο επιστήμες, αλλά και από οικονομολόγους, οι οποίοι ενδιαφέρονται κυρίως για τους ρυθμούς ροής του εργατικού δυναμικού και για την κατάσταση στην αγορά εργασίας (Κάντας, & Χαντζή, 1991). Έχουν προταθεί επομένως διάφορες ταξινομήσεις των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής, οι οποίες προσπαθούν να συμπεριλάβουν και να κατατάξουν την πληθώρα των διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων που χαρακτηρίζουν τον τομέα αυτό. Καμιά θεωρητική προσέγγιση δεν θεωρείται απόλυτα ικανοποιητική, με αποτέλεσμα οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού να μην έχουν συγκεκριμένες οδηγίες, ώστε να βοηθήσουν τα άτομα από διάφορες κοινωνικο οικονομικές τάξεις. Και τούτο γιατί οι περισσότερες ψυχολογικές θεωρίες εμφανίζονται να θεωρούν ότι τα άτομα λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, άσχετα από την κοινωνική τους τάξη.

Οι εξελικτικές για παράδειγμα θεωρίες υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή αποτελεί μια συνεχή διαδικασία, που αρχίζει από την πρώιμη παιδική ηλικία και συμπληρώνεται με την επαγγελματική σταθεροποίηση και προσαρμογή του ατόμου. Η ψυχοδυναμική θεωρία της Roe (1956, όπ. αναφ. στο Δημητρόπουλος, 2002) υποστηρίζει ότι το κλίμα που επικρατεί στο οικογενειακό περιβάλλον και ο τρόπος ανατροφής του παιδιού συνδέεται με τις μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές του. Άτομα που μεγαλώνουν σε ζεστό οικογενειακό περιβάλλον προτιμούν τις σχέσεις με πρόσωπα και επιλέγουν ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα, ενώ τα παιδιά που προέρχονται από ψυχρό οικογενειακό περιβάλλον προσανατολίζονται προς μη ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα. Επιπροσθέτως, ατομικά χαρακτηριστικά όπως τα ενδιαφέροντα, οι στάσεις και η προσωπικότητα, καθορίζονται από την ικανοποίηση ή τη ματαίωση των αναγκών του ατόμου τα πρώτα χρόνια της ζωής του. Τέλος, οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που έχουν ως υπόβαθρο κάποια από τις θεωρίες μάθησης θεωρούν την επαγγελματική συμπεριφορά ως διαδικασία μάθησης.

Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, η προσοχή θα εστιαστεί σε τέσσερις βασικές θεωρίες οι οποίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν και να προβλέψουν την επαγγελματική συμπεριφορά, εντοπίζοντας τους παράγοντες εκείνους που την επηρεάζουν και ανακαλύπτοντας μεθόδους ελέγχου αυτών, σε μια γενική προσπάθεια να βοηθηθούν οι λειτουργοί προσανατολισμού στη σωστή και αποτελεσματική καθοδήγηση και υποστήριξη του ατόμου.

2.1.2.1. Η τυπολογική θεωρία του Holland

Η τυπολογική θεωρία του Holland, πλατιά διαδεδομένη, εστιάζει κυρίως στο περιεχόμενο των επαγγελματικών επιλογών και αντιμετωπίζει την επιλογή επαγγέλματος ως ένα ταίριασμα ανθρώπου – περιβάλλοντος. Έτσι, η διαδικασία επαγγελματικής επιλογής περιλαμβάνει την ακριβή και ρεαλιστική κατανόηση και εκτίμηση, τόσο του εαυτού όσο και του κόσμου της εργασίας. Μέσω μιας τέτοιας προσέγγισης είναι δυνατόν η επαγγελματική επιλογή να αποτελέσει πηγή ικανοποίησης για τον άνθρωπο (Ηλιάδης, 1988).

Πιο συγκεκριμένα, σε άμεση συνάρτηση με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τις επαγγελματικές επιλογές η θεωρία του Holland περιγράφει έξι τύπους προσωπικότητας: τον Ρεαλιστικό (προτιμά δραστηριότητες στις οποίες περιλαμβάνονται ο χειρισμός μηχανημάτων, εργαλείων ή ζώων καθώς και οι εργασίες στο ύπαιθρο – συνήθως στερείται κοινωνικότητας και είναι ειλικρινής, φυσικός, οικονόμος και χωρίς έμπνευση), τον Ερευνητικό (είναι συνήθως αναλυτικός, περίεργος, μεθοδικός

και ακριβής, συχνά στερείται ηγετικών ικανοτήτων και αντιμετωπίζει τη ζωή με τρόπο σύνθετο, αφηρημένο και ανεξάρτητο), τον Καλλιτεχνικό (εκφραστικός, γνήσιος, εσωστρεφής, με αντικομορμιστικές τάσεις, παρορμητικός και συνήθως χωρίς τάξη – προτιμά τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα), τον Κοινωνικό (αγαπά να εργάζεται μαζί με άλλους και να βοηθά τους άλλους, αποφεύγει τις πρακτικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν ενασχόληση με ργαλεία ή μηχανές, είναι συνήθως ζεστός, ευγενικός, φιλικός και συνεργάσιμος), τον Επιχειρηματικό (προτιμά δραστηριότητες που συνεπάγονται χειραγώγηση άλλων ατόμων, με σκοπό την επίτευξη οργανωτικών στόχων ή την απόκτηση οικονομικού κέρδους, στερείται συχνά επιστημονικής ικανότητας και συνήθως είναι ριψοκίνσυνος, φιλόδοξος και επιδεικτικός) και τον Συμβατικό (προτιμά δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από συστηματικότητα, ακρίβεια και τάξη, είναι συνήθως προσεκτικός, υπάκουος, ευσυνειδήτος, συμβατικός). Οι τύποι αυτοί ταιριάζουν σε έξι αντίστοιχα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, αν διαγνωστεί ο τύπος προσωπικότητας μπορεί το άτομο να επιλέξει το αντίστοιχο περιβάλλον εργασίας (Holland, 1985 στο Κάντας & Χαντζή 1991). Εάν το άτομο δεν κατορθώσει να εκφράσει επαγγελματικά το πιο ισχυρό μέρος της προσωπικότητάς του, θα επιδιώξει το επαγγελματικό περιβάλλον που βρίσκεται πιο κοντά στο επόμενο σε ισχύ μέρος της προσωπικότητάς του.

Η επιλογή εργασίας σύμφωνα με τα δομικά στοιχεία ή τους τύπους προσωπικότητας θα μπορούσε να θεωρηθεί ένας ορθολογικός προσανατολισμός που βασίζεται στην αντίληψη κατά την οποία οι άνθρωποι αναζητούν εκείνα τα περιβάλλοντα τα οποία είναι συμβατά με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. Αυτή η αντίληψη οδήγησε τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού στη ευρεία αποδοχή της θεωρίας του Holland. Επίσης, διάφοροι ερευνητές έχουν προσπαθήσει να συσχετίσουν τους τύπους προσωπικότητας του Holland με τις επαγγελματικές φιλοδοξίες των παιδιών (π.χ. Hall, Kelly, & Van Buren, 1995. Trice, Hughes, Odom, Woods, & McClellan, 1995). Τέλος, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν βοηθηθεί σημαντικά από τη θεωρία του Holland, καθώς πολλές ενδιαφέρουσες ασκήσεις και ερωτηματολόγια έχουν βασιστεί στις ιδέες του και πολλά βιβλία, που βοηθούν στον προσδιορισμό του τύπου προσωπικότητας, είναι βασισμένα στη δουλειά του.

Ωστόσο έχουν επισημανθεί αδύνατα σημεία με κυριότερο το ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα με βάση τα οποία τα άτομα κατατάσσονται σε τύπους, μπορεί να είναι προϊόν μεταγενέστερων εμπειριών μάθησης, πέραν αυτών της πρώτης παιδικής ηλικίας. Αυτές οι εμπειρίες συνεχίζονται σε όλη τη ζωή του ανθρώπου επομένως ο τύπος προσωπικότητας αλλάζει, και το άτομο είναι δυνατό να προσαρμοστεί σε νέα περιβάλλοντα σύμφωνα με τα νέα του επαγγελματικά ενδιαφέροντα.

Στην χώρα μας, η διεξαγωγή ερευνών για τον έλεγχο της θεωρίας του Holland είναι περιορισμένη. Εντούτοις, έρευνα των Σιδηροπούλου, Μυλωνά και Αργυροπούλου (2008) σε φοιτητές διαφόρων πανεπιστημίων, υποστηρίζει τη συνεχιζόμενη χρήση της θεωρίας ως εννοιολογικό πλαίσιο για την εκπαιδευτική και επαγγελματική παροχή συμβουλών στην Ελλάδα.

2.1.2.2. Η εξελικτική θεωρία του Super – Η αυτοαντίληψη

Η εξελικτική θεωρία του Super (1953), καθώς και οι λοιπές ψυχολογικές αλλά και μη ψυχολογικές και σύνθετες θεωρίες, διαμορφώθηκαν για να αποτυπώσουν με επιστημονικό τρόπο πρώτον πώς πραγματοποιείται και δεύτερον πώς επηρεάζεται η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου από ατομικά χαρακτηριστικά αλλά και χαρακτηριστικά του κοινωνικού περιβάλλοντος.

Ο Super συγκεκριμένα θεωρεί την επιλογή του επαγγέλματος ως διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης, επειδή εμπεριέχονται σε αυτήν οι έννοιες της προτίμησης, της επιλογής, της εισόδου στο επάγγελμα και της προσαρμογής σε αυτό. Επιπρόσθετα, συσχετίζει την έννοια της επαγγελμα-

τικής ωριμότητας με την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης, προκειμένου να καθορίσει το επίπεδο της επαγγελματικής εξέλιξης και ανάπτυξης, στο οποίο βρίσκεται το άτομο (Φλουρής, 2000).

Μία άλλη έννοια η οποία τοποθετείται στο επίκεντρο της θεωρίας του Super και γενικότερα κατέχει σημαντική θέση στις εξελικτικές θεωρίες, είναι η *αυτοαντίληψη*. Με τον όρο αυτοαντίληψη εννοούμε τη γνώμη και ιδέα που σχηματίζει το άτομο για τον εαυτό του, μέσα από τη διαδικασία της αλληλεπίδρασής του με τους άλλους. Έτσι το άτομο αναπτύσσει θετικές ή αρνητικές στάσεις απέναντι στις διάφορες πτυχές της προσωπικότητάς του. Η αυτοαντίληψη που διαμορφώνει το άτομο πρέπει να είναι θετική, αλλά συμβατή με την πραγματικότητα (Φλουρής, 2000).

Κατά τον Super λοιπόν, το άτομο προσπαθεί να δοκιμάσει, να πραγματώσει και να διαμορφώσει την επαγγελματική του αυτοαντίληψη με απώτερο στόχο να πλησιάσει όλο και περισσότερο την επαγγελματική πραγματικότητα (Φλουρής, 2000, Κάντας, & Χαντζή, 1991). Επιλέγει δε επαγγέλματα που του επιτρέπουν να «παίζει» ένα ρόλο συνεπή προς την αυτοαντίληψή του.

Στην τελευταία αναθεώρηση της θεωρίας του, ο Super (1984) διατύπωσε 12 προτάσεις/θέσεις, σύμφωνα με τις οποίες:

1. Οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς τις ικανότητές τους, τα ενδιαφέροντά τους και την προσωπικότητά τους.
2. Με βάση τα χαρακτηριστικά αυτά ο κάθε άνθρωπος έχει τα προσόντα για έναν αριθμό επαγγελμάτων.
3. Κάθε ένα από τα επαγγέλματα αυτά απαιτεί ένα πρότυπο/πλέγμα (pattern) από ικανότητες, ενδιαφέροντα και χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αλλά υπάρχει αρκετή ελαστικότητα, ώστε σε κάθε άτομο να αντιστοιχεί μια ποικιλία από επαγγέλματα και σε κάθε επάγγελμα μια ποικιλία ατόμων.
4. Οι επαγγελματικές προτιμήσεις και ικανότητες, οι καταστάσεις μέσα στις οποίες οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται, και κατά συνέπεια και η αυτοαντίληψή τους μεταβάλλονται με τον χρόνο και την εμπειρία, κάνοντας με αυτόν τον τρόπο την επιλογή και την προσαρμογή μια συνεχιζόμενη διαδικασία.
5. Η διαδικασία αυτή μπορεί να συνοψιστεί σε μια σειρά από βιοτικά στάδια (life stages) (ή μείζονες κύκλους), το στάδιο της Ανάπτυξης, το στάδιο της Διερεύνησης, το στάδιο του Κατασταλάγματος, το στάδιο της Συντήρησης και το στάδιο της Παρακμής.
6. Το επαγγελματικό επίπεδο που επιτυγχάνει το άτομο καθώς και η σειρά, η συχνότητα και η διάρκεια των δοκιμαστικών και σταθερών εργασιών (πρότυπα σταδιοδρομίας), καθορίζεται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών του ατόμου, τις νοητικές του ικανότητες, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και τις ευκαιρίες στις οποίες το άτομο εκτίθεται.
7. Η εξελικτική πορεία (ανάπτυξη) μέσα από αυτά τα βιοτικά στάδια μπορεί να καθοδηγηθεί εν μέρει με τη διευκόλυνση της διαδικασίας ωρίμανσης των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων και εν μέρει με την υποβοήθηση του ατόμου για δοκιμαστικό έλεγχο της πραγματικότητας και ανάπτυξη της αυτοαντίληψης (self-concept).
8. Η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης αποτελεί στην ουσία διαδικασία ανάπτυξης και πραγμάτωσης της αυτοαντίληψης.
9. Η διαδικασία σύνθεσης ή συμβιβασμού ανάμεσα στο άτομο και τους κοινωνικούς παράγοντες, ανάμεσα στην αυτοαντίληψη και την πραγματικότητα, είναι στην ουσία διαδικασία άσκησης ρόλων, είτε ο ρόλος ασκείται με την φαντασία, κατά τη συμβουλευτική συνέντευξη, είτε ασκείται σε πραγματικές δραστηριότητες, όπως στο σχολείο, σε κάποια μερική απασχόληση ή στην πρώτη δουλειά.

10. Η ικανοποίηση από την εργασία και η ικανοποίηση στη ζωή εξαρτώνται από το βαθμό που το άτομο βρίσκει ικανοποιητικές διεξόδους για τις ικανότητές του, τα ενδιαφέροντά του, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και τις αξίες του.
11. Ο βαθμός ικανοποίησης που το άτομο επιτυγχάνει από την εργασία του είναι ανάλογος προς τον βαθμό που μπόρεσε να πραγματοποιήσει την αυτοαντίληψή του.
12. Η εργασία και το συγκεκριμένο επάγγελμα παρέχουν στους περισσότερους ανθρώπους τη βάση για την οργάνωση της προσωπικότητας, αν και για μερικούς ανθρώπους η βάση αυτή δεν είναι κεντρική αλλά τυχαία, ίσως και ανύπαρκτη, και κεντρική θέση έχουν άλλα πράγματα, όπως είναι το σπίτι και οι κοινωνικές δραστηριότητες.

Η θεωρία του Super περιλαμβάνεται μεταξύ εκείνων που έχουν συχνότερα δοκιμαστεί και εφαρμοστεί στην πράξη (Βρεττάκου, 1990. Κάντας, & Χαντζή, 1991). Εφαρμόστηκε κυρίως σε βιομηχανικά αναπτυσσόμενες χώρες κατά τη μεταπολεμική περίοδο, όπως στις Η.Π.Α., στη Βρετανία, στη Γαλλία, στην πρώην Δυτική Γερμανία. Σε χώρες δηλαδή που είχαν αναπτυσσόμενη αγορά εργασίας και διαφοροποιημένη οικονομική δομή. Βέβαια, η θεωρία αφορούσε κατ' αρχάς σε παιδιά της μεσαίας αστικής τάξης, τα οποία διέρχονταν από παρόμοιες διαδικασίες ανάπτυξης (βλ. Κάντας, Α., Χαντζή, 1991). Αυτή η διάκριση επέφερε αργότερα σοβαρά προβλήματα.

Με μεγάλη απήχηση η θεωρία εκπληρώθηκε στην Αμερική τη δεκαετία του πενήντα, σε μία εποχή δηλαδή που το έδαφος ήταν πρόσφορο να δεχτεί τις αρχές του Super καθώς οι φυλετικές διαφορές ακόμα δεν ήταν εμφανείς ή ακόμα κι αν υπήρχαν, τουλάχιστον καλύπτονταν. Αργότερα όμως, όταν παρεισέφρησαν προβλήματα όπως η μειωμένη απασχόληση και το στένεμα της αγοράς εργασίας, διαφάνηκε η κρίση της θεωρίας. Τότε παρακινήθηκε ο Super και προχώρησε στη Βρετανία το 1984, στην εισαγωγή ενός νέου «ρόλου», αυτό του «μη εργαζόμενου εργάτη». Ο ρόλος αυτός έμελλε να ταλανίσει τα τελευταία είκοσι χρόνια τον σύγχρονο άνθρωπο.

Τα τελευταία χρόνια, οι ερευνητές στρέφουν το ενδιαφέρον τους στην εφαρμογή της θεωρίας σε μειονοτικές ομάδες. Οι Leong και Brown (1995) σχολιάζουν την έλλειψη έρευνας για τα αναπτυξιακά στάδια στις εθνικές ομάδες. Ο Leong (1993) συμπέρανε ότι η έννοια των σταδίων μπορεί να εφαρμοστεί σε μέλη φυλετικών και εθνικών ομάδων που έχουν επιπολιτιστεί περισσότερο μέσα στην κυρίαρχη κουλτούρα. Η Smith (1983) πρώτη τόνισε την έμφυτη πολιτιστική προκατάληψη της έννοιας της επαγγελματικής ωριμότητας. Υποστήριξε ότι η αξιολόγηση της επαγγελματικής ωριμότητας από ερωτηματολόγια μπορεί να μην είναι κοινή σε όλες τις εθνικές ομάδες. Πιο πρόσφατα, ο Fouad (1993) σχολίασε ότι η έννοια της επαγγελματικής ωριμότητας του Super μπορεί να σχετίζεται περισσότερο με άτομα σε εθνικές ομάδες που έχουν αναπτύξει εθνική ταυτότητα. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι οι εθνικές ομάδες τοποθετούνται στα χαμηλότερα κοινωνικά-οικονομικά στρώματα. Στην Ελλάδα αφ' ενός η θεωρία του Super δεν έχει ακόμα διερευνηθεί. Αφ' ετέρου γίνονται προσπάθειες για περαιτέρω μελέτη των εξελικτικών σταδίων σε ευρύτερα κοινωνικό-οικονομικά, πολιτιστικά πλαίσια, ούτως ώστε να υπάρχει η δυνατότητα να εφαρμοστεί η θεωρία με ασφαλή και ομαλό τρόπο.

2.1.2.3. Η θεωρία του Bandura. Η έννοια της αυτεπάρκειας (self-efficacy)

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης του Bandura (1971, 1977) ανήκει στις συμπεριφοριστικές θεωρίες μάθησης και, σύμφωνα με τη γενικότερη κατεύθυνση των θεωριών αυτών, αναφέρεται στο ρόλο που έχει η ενίσχυση στη μάθηση. Μολονότι όμως ο Bandura επηρεάστηκε τα μέγιστα από τις θέσεις της σχολής του συμπεριφορισμού, μπορεί εύκολα κανείς να διακρίνει μια σημαντική επιρροή στην εξέλιξη της θεωρίας του από το ρεύμα των γνωστικών ψυχολόγων. Εμφανές στοιχείο της ανωτέρω επιρροής αποτελεί το γεγονός ότι σύμφωνα με τον ίδιο, ο άνθρωπος δεν αντιδρά παθητι-

κά, αντανακλαστικά σχεδόν στα ερεθίσματα του περιβάλλοντός του (θέση συμπεριφοριστών) αλλά, πριν ενεργήσει, παρατηρεί, αναλύει, επεξεργάζεται, κωδικοποιεί και συγκρατεί τα ερεθίσματα κατά τρόπο συμβολικό στη μνήμη του, προκειμένου να τα χρησιμοποιήσει σε ανάλογη περίπτωση. Το στοιχείο της προσωπικότητας μέσω της γνωστικής οργάνωσης, υπεισέρχεται δυναμικά στη μαθησιακή διαδικασία και την καθορίζει. Η γνωστική λειτουργία σημασιοδοτεί και ενεργοποιεί το φαινόμενο της μάθησης. Ιδιαίτερη έμφαση στη θεωρία του Bandura δίνεται λοιπόν στην *έμμεση μάθηση* (vicarious learning), τη μάθηση δηλαδή που επιτελείται μέσα από την παρατήρηση των άλλων, των προτύπων (models).

Κύριος πρωταγωνιστής λοιπόν στη διαδικασία της επιλογής επαγγέλματος σύμφωνα με την κοινωνικογνωστική θεωρία αναγνωρίζεται πια το άτομο. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις θεωρίες αντιστοιχίας ατόμου-περιβάλλοντος, οι οποίες αναγνώριζαν την επαγγελματική επιλογή ως συνέπεια της αλληλεπίδρασης ατόμου και περιβάλλοντος. Στην προκειμένη περίπτωση το άτομο παίζει πρωτεύοντα ρόλο και πλέον κατέχει εξέχουσα θέση ως συν-προσδιοριστικός παράγοντας στην όλη διαδικασία. Τι σημαίνει αυτό όμως πρακτικά; Οι άνθρωποι είναι σε θέση να παρεμβαίνουν μέσω των επιθυμιών-επιλογών τους στις εκάστοτε καταστάσεις, οι οποίες εν συνεχεία επηρεάζουν το σκέπτεσθαι, το αισθάνεσθαι και το συμπεριφέρεσθαι. Άρα, γίνεται σαφές ότι ρυθμιστής του επαγγελματικού «παιχνιδιού» γίνεται καθένας από μας, αφού έχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει, να διαχειρίζεται τις επαγγελματικές του αποφάσεις και επιθυμίες.

Ο Bandura ερμηνεύει την όλη διαδικασία έχοντας ως έρεισμα την έννοια της αυτεπάρκειας (self-efficacy), που ορίζεται ως «η υποκειμενική κρίση του ατόμου όσον αφορά την ικανότητά του να ακολουθήσει μια πορεία ενεργειών που θα αποδειχτεί αποτελεσματική σε μια συγκεκριμένη κατάσταση» (Bandura, 1977, σελ.3). Πιο συγκεκριμένα, η έννοια αυτή σχετίζεται με τις πεποιθήσεις του ατόμου για τις ικανότητές του να καταφέρει να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων κάποιου ρόλου ή να φέρει εις πέρας επιτυχώς κάποια δραστηριότητα. Επομένως, δεν αναφέρεται στο κατά πόσο ένα άτομο είναι ικανό αντικειμενικά, αλλά στις προσωπικές πεποιθήσεις για το αν διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες να κάνει κάτι κάτω από διάφορες συνθήκες με όποιες ικανότητες κι αν έχει. Στο χώρο της επαγγελματικής επιλογής η αυτεπάρκεια αναφέρεται στο κατά πόσο το άτομο πιστεύει ότι έχει τις ικανότητες ή γενικότερα τις προϋποθέσεις για να επιδιώξει κάποιο επάγγελμα ή κάποιο τομέα σπουδών.

Οι προηγούμενες επιδόσεις, η έμμεση μάθηση, η λεκτική πειθώ και η φυσιολογία και συναισθηματική κατάσταση του ατόμου αποτελούν, σύμφωνα με τον Bandura (1986, 1997), τις πιο βασικές πηγές πληροφόρησης και εμπειρίας, μέσα από τις οποίες διαμορφώνεται η έννοια της αυτεπάρκειας. Καθοριστικός σε όλη τη διαδικασία διαμόρφωσης της αυτεπάρκειας είναι ο ρόλος της γνωστικής διαδικασίας, δηλαδή του τρόπου με τον οποίο το ίδιο το άτομο ερμηνεύει τους παραπάνω τέσσερις παράγοντες. Πιο συγκεκριμένα:

α) οι *προηγούμενες επιδόσεις* (past performance accomplishments) αποτελούν την πιο καθοριστική και αξιόπιστη πηγή πληροφόρησης. Βασίζονται σε αυθεντικά βιώματα του ατόμου (Bandura, 1977, 1997), καθώς το βασικό στοιχείο διαμόρφωσης της αυτεπάρκειας είναι ο βαθμός επιτυχίας ή αποτυχίας του ατόμου κατά την εκτέλεση προηγούμενων έργων. Οι επιτυχίες θεωρούνται ότι ενδυναμώνουν και σταθεροποιούν τις αντιλήψεις αυτεπάρκειας, ενώ αντίθετα οι αποτυχίες τις υποσκάπτουν. Στην τάξη, για παράδειγμα, οι χαμηλοί βαθμοί και άλλες αρνητικές αξιολογήσεις για την ικανότητα μπορούν να αποδυναμώσουν τις πεποιθήσεις αυτεπάρκειας του μαθητή. Αντίστοιχα και στο κοινωνικό περιβάλλον, η διάκριση στον εργασιακό χώρο, ο ρατσισμός και η προκατάληψη μπορούν να κάνουν το ίδιο. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι η επίδραση των προηγούμενων προσπαθειών εξαρτάται και από το πόσο σταθερή είναι ήδη η αίσθηση αυτεπάρκειας στο άτομο, από τη δυσκολία του έργου που

έχει να αντιμετωπίσει το άτομο αυτό (Swanson, & Woitke, 1997), την έκταση της καταβληθείσας προσπάθειας, τη βοήθεια που δέχεται από το περιβάλλον του και τις ήδη διαμορφωμένες αντιλήψεις για τις ικανότητές του.

- β) η *έμμεση μάθηση* (vicarious learning) υποδηλώνει ότι ο άνθρωπος διαμορφώνει πεποιθήσεις σχετικά με τη δική του επίδοση σε σχετικές μελλοντικές του συμπεριφορές, μέσα από την παρατήρηση των άλλων (Bandura, 1997; Betz, & Hackett, 1986). Όσο μεγαλύτερη είναι η ομοιότητα του ατόμου με τα πρόσωπα-πρότυπα που παρατηρεί, τόσο περισσότερο οι επιδόσεις των προτύπων επηρεάζουν την αυτεπάρκεια. Όταν για παράδειγμα το πρότυπο αντανάκλα τις οικονομικές και φυλετικές διακρίσεις, τους περιορισμούς της πολιτιστικής ή κοινωνικής τάξης (π.χ. έλλειψη μη παραδοσιακών επαγγελματικών επιλογών), τα ενδιαφέροντα σταδιοδρομίας των σπουδαστών (και οι αντιληπτές επιλογές τους) είναι περιορισμένα.
- γ) η *λεκτική πειθώ* (verbal persuasion) και άλλες μορφές κοινωνικής ενίσχυσης αποτελούν επίσης, πηγές διαμόρφωσης της αυτεπάρκειας. Οι πεποιθήσεις αυτεπάρκειας επηρεάζονται από τα μηνύματα που μεταβιβάζονται από άλλους. Η ενθάρρυνση ενδυναμώνει την αυτεπάρκεια σχετικά με τη σταδιοδρομία, ενώ η κριτική την παρακωλύει. Οι οικογένειες, οι φίλοι και οι δάσκαλοι που έχουν τις ημερήσιες διατάξεις τους μπορούν ακούσια (ή ακόμα και εκούσια) να περιορίσουν την εκπαιδευτική και επαγγελματική πρόοδο προωθώντας συγκεκριμένα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, επιλογές και δέσμευση. Σύμφωνα με τον Bandura, η λεκτική πειθώ από μόνη της, δύσκολα επιφέρει ενδυνάμωση της αυτεπάρκειας με διάρκεια στο χρόνο, καθώς στερείται αυθεντικής εμπειρικής βάσης, ωστόσο όταν η ενθάρρυνση γίνεται μέσα σε ρεαλιστικά πλαίσια είναι δυνατόν να επηρεάσει θετικά, τις τελικές επιδόσεις του ατόμου.
- δ) η *φυσιολογία και η συναισθηματική κατάσταση* (physiological and emotional states) αποτελούν την τελευταία πηγή πληροφόρησης για το άτομο. Η αξιολόγηση των δυνατοτήτων ενός ατόμου βασίζεται σε πληροφορίες που έχουν την προέλευσή τους στην κατάσταση του σώματός του και στο επίπεδο συναισθηματικής διέγερσης που βιώνει. Η πίεση και η ανησυχία έχουν αρνητική επίδραση στην αυτεπάρκεια. Ο εγκέφαλος μαθαίνει στο μέγιστο βαθμό όταν προκαλείται κατάλληλα, ενώ το αντίθετο συμβαίνει κάτω από μια αντιληπτή απειλή (Caine, & Caine, 1990). Καταστάσεις που προκαλούν συγκρούσεις μπορεί να προμηνύσουν χαμηλά επίπεδα αυτεπάρκειας και να οδηγήσουν σε χαμηλές προσδοκίες συμμετοχής και έκβασης. Επομένως, η έντονη διέγερση εκτιμάται από το άτομο ως ένδειξη ότι υποκύπτει εύκολα και συνδέεται τις περισσότερες φορές με την αποτυχία (Bandura, 1997. Καλαντζή-Αζίζι, 2002).

Ο Bandura (1997) επίσης έχει ασχοληθεί και με τους τρόπους διαμόρφωσης και εξέλιξης της έννοιας της αυτεπάρκειας στην προσωπική ιστορία του ατόμου. Η *οικογένεια*, μέσω των συγκρίσεων ανάμεσα στα αδέρφια, των στόχων που τίθενται, της εμπιστοσύνης που δείχνει στα παιδιά, κατέχει την κεντρικότερη ίσως θέση στη διαδικασία αυτή. Ακολουθεί το *σχολείο*, μέσω της προσφοράς των κατάλληλων προτύπων, της παρότρυνσης από την πλευρά των εκπαιδευτικών, της δημιουργίας κατάλληλου εκπαιδευτικού κλίματος. Εξάλλου, το σχολείο αποτελεί το μέρος που τα παιδιά αναπτύσσουν τις γνωστικές τους δεξιότητες και κατακτούν τη γνώση και τις στρατηγικές για την επίλυση προβλημάτων, στοιχεία απαραίτητα για την επιτυχή συμμετοχή τους στην κοινωνία και την καλλιέργεια και κοινωνική εκτίμηση της γνώσης τους. Τέλος, μέσα στο πλαίσιο των συναναστροφών με τους *συνομιλήκους* διαδραματίζονται οι διεργασίες κοινωνικής μάθησης και παρέχονται στο παιδί πληροφορίες για την εκτίμηση και επαλήθευση της κοινωνικής του επάρκειας μέσω της σύγκρισης με τα άλλα παιδιά. Ο Bandura (1986) υποστηρίζει ότι οι συνομήλικοι εξυπηρετούν σημαντικές λειτουργίες επάρκειας: όσοι από αυτούς είναι πιο έμπειροι και ικανοί παρέχουν πρότυπα ικανοποιητικών τρόπων συμπεριφοράς. Επιπλέον, οι συνομήλικοι παρέχουν για το παιδί σημεία αναφοράς για τη σύγκριση της επάρκειάς του και της εκτίμησης των ικανοτήτων του. Επομένως, τα παιδιά είναι ιδιαίτερα ευαίσθητα στα μηνύματα σχετικά με την κοινωνική τους θέση μεταξύ των συνομιλήκων στις κοινές τους δραστηριότητες, οι οποίες καθορίζουν το γόητρο και τη δημοτικότητά τους.

Δύο δεκαετίες έχουν περάσει από τότε που ο Bandura (1977) εισήγαγε για πρώτη φορά στους κύκλους της επιστήμης της ψυχολογίας την έννοια της αυτεπάρκειας. Κατά τη διάρκεια των δύο δεκαετιών, οι αρχές που διέπουν την εννοιολογική αυτή κατασκευή έχουν εξεταστεί ευρέως και έχουν λάβει την υποστήριξη από ένα αυξανόμενο αριθμό ερευνητικών δεδομένων από διαφορετικούς τομείς. Ένας από αυτούς αφορά την εκπαιδευτική και επαγγελματική έρευνα, όπου η προσοχή έχει στραφεί στις μελέτες του ακαδημαϊκού κινήτρου και της αυτορρύθμισης (Pintrich, & Schunk, 1995). Σε αυτόν τον χώρο, οι ερευνητές της έννοιας της αυτεπάρκειας έχουν εστιάσει το ενδιαφέρον τους σε τρεις περιοχές. Σε ένα πρώτο επίπεδο έχουν ερευνήσει τη σύνδεση μεταξύ των πεποιθήσεων αυτεπάρκειας και των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών, ιδιαίτερα στην επιστήμη και τα μαθηματικά (Lent, & Hackett, 1987). Τα συμπεράσματα από τη δεύτερη περιοχή προτείνουν ότι οι πεποιθήσεις αυτεπάρκειας των δασκάλων συσχετίζονται με τις εκπαιδευτικές πρακτικές τους καθώς και με την επίδοση των μαθητών τους (Ashton, & Webb, 1986). Στην τρίτη περιοχή, οι ερευνητές έχουν αναφέρει ότι οι πεποιθήσεις αυτεπάρκειας των σπουδαστών συσχετίζονται με άλλα εννοιολογικά κατασκευάσματα κινήτρου και με τις ακαδημαϊκές τους αποδόσεις. Τα εννοιολογικά αυτά κατασκευάσματα περιλαμβάνουν την επαγγελματική στοχοθέτηση, την αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων, τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, τις επαγγελματικές επιλογές και την επίδοση.

2.1.2.4. Η θεωρία κοινωνικής μάθησης του Krumboltz

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης, προσανατολισμένη στο πλαίσιο της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας επιχειρεί «να ερμηνεύσει με ποιο τρόπο εποκτώνται οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις και δεξιότητες και πώς γίνεται η επιλογή των μαθημάτων, των επαγγελμάτων και των πεδίων εργασίας» (Krumboltz et al, 1978, σελ. 100). Οι συγγραφείς εντοπίζουν τέσσερις κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν την πορεία επαγγελματικής επιλογής του ατόμου: (α) *γενετικές καταβολές και ειδικές ικανότητες*: πρόκειται για εγγενή χαρακτηριστικά που μπορεί να επηρεάσουν την ικανότητα του ατόμου να αναπτύξει συγκεκριμένες επαγγελματικές προτιμήσεις και δεξιότητες. Εδώ περιλαμβάνονται χαρακτηριστικά, όπως, το φύλο, η εθνικότητα, η ευφυΐα, η σωματική ανάπτυξη, η μουσική ή καλλιτεχνική ικανότητα, (β) *περιβαλλοντικές συνθήκες και γεγονότα*: βρίσκονται συχνά πέρα από τον έλεγχο του ατόμου και αφορούν τόσο τις κοινωνικές, πολιτιστικές, πολιτικές, οικονομικές συνθήκες, όσο και γεγονότα που οφείλονται σε φυσικά αίτια (π.χ. φυσικές καταστροφές). Εδώ περιλαμβάνονται, ο αριθμός και η φύση των ευκαιριών εκπαίδευσης και εργασίας, οι τεχνολογικές εξελίξεις, η εργατική νομοθεσία, πιθανές αλλαγές στην κοινωνική οργάνωση, οι επιρροές της κοινότητας κλπ., (γ) *μαθησιακές εμπειρίες*: οι μαθησιακές εμπειρίες είναι δύο ειδών, οι συντελεστικές και συνειρμικές. Οι «συντελεστικές μαθησιακές εμπειρίες» περιλαμβάνουν τρία συνθετικά στοιχεία: το ιστορικό του ατόμου (φύλο, γνώσεις, γενετικές καταβολές, περιβαλλοντικές συνθήκες και τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης κατάστασης ή προβλήματος), τη συμπεριφορική απόκριση (γνωστικές και συναισθηματικές αντιδράσεις) και τις συνέπειες (τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς του ατόμου). Τα τρία αυτά βασικά στοιχεία των συντελεστικών μαθησιακών εμπειριών μπορούν να παρασταθούν με το παρακάτω σχήμα:

Πίνακας 1: Μοντέλο απόκτησης Συντελεστικών Μαθησιακών Εμπειριών (Mitchell, & Krumboltz, 1996)

Γενετικές καταβολές Ειδικές ικανότητες		Άμεσα παρατηρήσιμα αποτελέσματα
Περιβαλλοντικές συνθήκες Γεγονότα	Συμπεριφορά, αντίδραση	Γνωστικές & συναισθηματικές αντιδράσεις
Συγκεκριμένη κατάσταση ή πρόβλημα		Επιδράσεις σε άλλα άτομα

Το άτομο ενεργεί κατά τρόπο που να παράγεται κάποιο αποτέλεσμα. Από τη σημασία του αποτελέσματος αυτού εξαρτάται αν το άτομο θα επαναλάβει μια συμπεριφορά. Οι συμπεριφορές για τις οποίες το άτομο αμείφθηκε προτιμώνται, ενώ το άτομο χάνει το ενδιαφέρον του για τις ενέργειες στις οποίες απέτυχε ή για τις οποίες δεν αμείφθηκε. (π.χ.: το άτομο μπορεί να συνδέσει το νοσοκομείο με το θάνατο ενός αγαπημένου προσώπου κι έτσι να γίνει αρνητικό στο να ασχοληθεί με δραστηριότητα που έχει σχέση με νοσοκομείο. Από την άλλη πλευρά, μπορεί να συνδέσει το νοσοκομείο με μια εγχείρηση που του έσωσε τη ζωή και να στραφεί στην ιατρική (Mitchell, & Krumboltz 1984).

Στις «συνειρμικές εμπειρίες μάθησης» το άτομο συνδυάζει καταστάσεις/ επαγγέλματα με θετικές ή αρνητικές δηλώσεις, κι έτσι αποδίδει στα επαγγέλματα αυτά θετικά ή αρνητικά χαρακτηριστικά. Συγκεκριμένα οι δηλώσεις μπορεί να αναφέρονται στα άτομα ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ή στη φύση της εργασίας. Έτσι, αρχίζουν να δημιουργούνται τα επαγγελματικά στερεότυπα που διαρκούν σε όλη την ζωή του ανθρώπου και επηρεάζουν καταλυτικά τις αποφάσεις του. Στερεοτυπικές αντιλήψεις μπορεί ακόμα να διαμορφωθούν και μέσα από την παρατήρηση πραγματικών ή φανταστικών προτύπων (π.χ. μια ταινία). Παραδείγματα τέτοιων στερεοτυπικών αντιλήψεων: «Όλοι οι δικηγόροι είναι ψεύτες», «Όλοι οι γιατροί είναι ήρωες» (Κάντας, & Χαντζή, 1991).



Σχήμα 1: Μοντέλο απόκτησης Συνειρμικών Μαθησιακών Εμπειριών (Mitchell, & Krumboltz, 1996).

(δ) *δεξιότητες προσέγγισης έργου*: διαμορφώνονται από την αλληλεπίδραση των τριών προηγούμενων παραγόντων. Το άτομο με βάση τις γενετικές καταβολές, τις περιβαλλοντικές συνθήκες και τις μαθησιακές του εμπειρίες διαμορφώνει γνωστικές και αντιληπτικές δεξιότητες και συναισθηματικές προδιαθέσεις τις οποίες χρησιμοποιεί για να προσεγγίσει και να αντιμετωπίσει κάθε νέα δραστηριότητα. Οι δεξιότητες προσέγγισης έργου (όπως π.χ. ο τρόπος επίλυσης ενός προβλήματος, οι επαγγελματικές συνήθειες και οι συναισθηματικές αντιδράσεις) υπεισέρχονται σε μια κατάσταση ή πρόβλημα και επηρεάζουν το αποτέλεσμα. Οι δεξιότητες προσέγγισης έργου συχνά τροποποιούνται ως αποτέλεσμα των μαθησιακών εμπειριών του ατόμου.

Παράδειγμα: Ένας μαθητής κατόρθωσε να μπει στο πανεπιστήμιο μελετώντας με μια συγκεκριμένη μέθοδο. Στο πανεπιστήμιο, όμως, η ίδια μέθοδος μελέτης αποδείχθηκε ακατάλληλη για την πρόοδό του και ο μαθητής τροποποίησε τον τρόπο μελέτης του. Εδώ, μια δεξιότητα προσέγγισης έργου (η συγκεκριμένη μέθοδος μελέτης) αποδείχθηκε επιτυχής αρχικά, αλλά είχε αρνητικά αποτελέσματα στη συνέχεια, τα οποία επέδρασαν στην αλλαγή της δεξιότητας (Κάντας, & Χαντζή, 1991).

Η αλληλεπίδραση των παραπάνω τεσσάρων παραγόντων έχει σαν αποτέλεσμα το άτομο να σχηματίσει γενικεύσεις και πεπειθήσεις, οι οποίες αναπαριστούν την πραγματικότητα του καθενός και επηρεάζουν τις φιλοδοξίες και τις πράξεις του.

1. Γενικεύσεις

α.) Αυτοπαρατηρητικές γενικεύσεις

Είναι οι εκτιμήσεις που κάνουν τα άτομα σχετικά με τις ενέργειές τους, αλλά και τις ενέργειες των γύρω τους. Οι εκτιμήσεις αυτές οδηγούν σε αξιολογικές κρίσεις οι οποίες είναι τριών ειδών:

- Επάρκεια ως προς την εκτέλεση κάποιου έργου. Π.χ. “αν προσπαθήσω αρκετά σκληρά μπορώ να καταφέρω οτιδήποτε”, “υπάρχει μόνο ένα επάγγελμα που είναι κατάλληλο για μένα” (Krumboltz, 1983 οπ. αναφ. στο Zunker, 1998, σελ. 483)
- Ενδιαφέροντα (π.χ. τα ενδιαφέροντά μου είναι λογοτεχνικά)
- Προσωπικές αξίες (π.χ. θέλω να αποκτήσω πολλά χρήματα)

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης για την επαγγελματική επιλογή διαφέρει σε αυτό το σημείο από τις άλλες ψυχολογικές θεωρίες που εντάσσουν τα ενδιαφέροντα στους πρωταρχικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη. Εδώ είναι φανερό ότι τα ενδιαφέροντα είναι προϊόν μαθησιακών εμπειριών που μπορούν στη συνέχεια να επηρεάσουν μεταγενέστερες μαθησιακές καταστάσεις (Κάντας, & Χαντζή, 1991).

β.) Γενικεύσεις για τον κόσμο γενικά

Είναι οι αντιλήψεις που διαμορφώνουν τα άτομα για να προσαρμοστούν στο κοινωνικό περιβάλλον και να βελτιώσουν τις συνθήκες διαβίωσής τους. Για παράδειγμα, τα άτομα προχωρούν σε εκτιμήσεις σχετικά με τη φύση των διαφόρων επαγγελμάτων (π.χ. Η συμβουλευτική είναι ένα επάγγελμα κατάλληλο μόνο για ανθρώπους που είναι από τη φύση τους καλοπροαίρετοι και συναισθάνονται τους άλλους).

2. Δεξιότητες προσαρμογής στο περιβάλλον και λήψη αποφάσεων

Οι αυτοπαρατηρητικές και περιβαλλοντικές γενικεύσεις στις οποίες καταλήγει ένα άτομο προβάλλονται στο μέλλον μέσω των δεξιοτήτων που αναπτύσσει το άτομο (προσδιορισμός στόχου, αποσαφήνιση αξιών, παραγωγή εναλλακτικών λύσεων) προκειμένου να προσαρμοστεί καλύτερα στο περιβάλλον του και να διαμορφώσει προβλέψεις σχετικά με μελλοντικά γεγονότα.

Όσον αφορά τις επαγγελματικές αποφάσεις οι δεξιότητες προσέγγισης έργου αφορούν:

- α) στην αναγνώριση της σημασίας της επαγγελματικής απόφασης
- β) στην αξιολόγηση των προσωπικών πεπειθήσεων και των αντιλήψεων της κοινωνίας σε σχέση με την επαγγελματική απόφαση
- γ) στη διαμόρφωση εναλλακτικών λύσεων
- δ) στη συγκέντρωση πληροφοριών για κάθε εναλλακτική απόφαση
- ε) στην επιλογή της εναλλακτικής οδού με τα περισσότερα πλεονεκτήματα (Krumboltz, & Baker, 1973 οπ. αναφ. στο Mitchell & Krumboltz, 1996).

3. Πράξη

Πρόκειται για την εφαρμογή μιας συμπεριφοράς π.χ. την αναζήτηση εργασίας ή την αλλαγή εργασίας. Τα άτομα συνδυάζουν τις διάφορες εμπειρίες μάθησης (άμεσης και έμμεσης και αναπροσαρμόζουν συνεχώς τις αυτοπαρατηρητικές γενικεύσεις τους και τις δεξιότητες προσέγγισης

έργου στην προσπάθειά τους να προσαρμοστούν στο περιβάλλον τους και να λάβουν επαγγελματικές αποφάσεις. Κάθε συμπεριφορά λοιπόν χιτίζεται πάνω στις προηγούμενες μαθησιακές εμπειρίες και η εφαρμογή μια νέας συμπεριφοράς που θα δώσει στο άτομο την ευκαιρία να αναπτύξει νέες δεξιότητες και συνήθειες, θα επηρεάσει και μελλοντικές συμπεριφορές.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τη θεωρία κοινωνικής μάθησης για την επαγγελματική επιλογή του Krumboltz, η επιλογή σταδιοδρομίας είναι μια διαδικασία μάθησης που διαρκεί σε όλη τη ζωή του ατόμου. Είναι μια πολύπλοκη διαδικασία κατά την οποία αλληλεπιδρούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, μαζί με γνωστικές διαδικασίες και περιβαλλοντικές επιρροές (κοινωνικούς/ οικονομικούς περιορισμούς, εκπαιδευτικό σύστημα, πολιτική σταθερότητα, στάσεις/ αξίες της κοινωνίας, πόλεμος, φυσικές καταστροφές κ.α.). Η γνώση για τους παράγοντες που επιδρούν στη λήψη των αποφάσεων, καθώς για τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι επαγγελματικές αποφάσεις είναι πολύ σημαντική και πρέπει να διδάσκεται τόσο μέσω της εκπαίδευσης όσο και μέσω προγραμμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής.

2.1.3. Μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης πολιτισμικά προσανατολισμένα και σχετικές συγκριτικές έρευνες για την επαγγελματική ανάπτυξη

Παρά τις προσπάθειες για τον εντοπισμό των μεταβλητών που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων από διαφορετικά πολιτιστικά περιβάλλοντα, δεν έχει διατυπωθεί ένα γενικό μοντέλο επαγγελματικής ανάπτυξης (Arbona, 1996. Hackett, & Byars, 1996. Leong, & Brown, 1995, Osipow, & Littlejohn, 1995). Τα όποια θεωρητικά μοντέλα παρουσιάζονται θα πρέπει να εξεταστούν ως προς τη διαπολιτιστική τους εγκυρότητα, καθώς κατά κύριο λόγο τα δείγματα από τα οποία εξάχθηκαν τα συμπεράσματα αφορούσαν λευκούς μέσης κοινωνικής τάξης. Ακόμη, σύμφωνα με τους Leong και Brown (1995), οι περισσότερες θεωρίες αγνοούν ή δίνουν πολύ περιορισμένη σημασία στις «κοινωνικοπολιτικές, κοινωνικο-οικονομικές, κοινωνικο-ψυχολογικές και κοινωνικο-πολιτισμικές πραγματικότητες των πολιτισμικά διαφορετικών ατόμων» (σελ. 146). Οι ίδιοι συγγραφείς, τέλος, τονίζουν ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής αυτών των ομάδων μπορεί να μην έχουν ακόμη ληφθεί υπόψη από αυτές τις θεωρίες.

Η θεωρία της *Gottfredson* (1986) αποτελεί ίσως μία από τις πρώτες προσπάθειες για την ανάπτυξη ενός θεωρητικού πλαισίου επαγγελματικής ανάπτυξης πολιτισμικά προσανατολισμένο. Προτείνει μια εναλλακτική εξήγηση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μειονοτικοί πληθυσμοί κατά την επιλογή επαγγέλματος. Σύμφωνα με την *Gottfredson*, η σύγκριση με τον γενικότερο πληθυσμό ενδέχεται να δημιουργεί δυσκολίες στους μειονοτικούς πληθυσμούς, καθώς συχνά παρουσιάζεται χαμηλή αυτοεκτίμηση ως αποτέλεσμα εμπειριών διάκρισης και αρνητικών στερεοτύπων. Επίσης πολλά προβλήματα των μειονοτικών πληθυσμών οφείλονται σε παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική / πολιτισμική τους ομάδα. Άλλα προβλήματα οφείλονται σε αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Πολλοί άνδρες από μειονοτικές ομάδες έχουν περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές επειδή ωθούνται στο να βρουν κάποιο επάγγελμα που να είναι πολιτιστικά αποδεκτό (Brooks, 1980). Λόγω των περιορισμένων προτύπων εργασίας τα μέλη των μειονοτικών ομάδων είναι περισσότερο πιθανό να απασχολούνται σε εργασίες που αντιπροσωπεύουν χαμηλού επιπέδου κοινωνικές δραστηριότητες και ενδιαφέροντα (Arbona, & Novy, 1991. Dunn, & Veltman, 1989). Η *Smith* (1983) αναφέρει ότι οι νέοι φυλετικών και εθνικών μειονοτήτων στην Αμερική έχουν φτωχότερη επαγγελματική πληροφόρηση συγκριτικά με άλλες ομάδες. Μια άλλη μελέτη στην Αυστραλία (Poole & Cooney, 1985) υποστήριξε ότι δεν υπάρχει διαφορετική πληροφόρηση από τους συμβούλους σταδιοδρομίας σε ομάδες εφήβων ανάλογα με το κοινωνικό-οικονομικό ή το εθνικό υπόβαθρο.

Σύμφωνα με τους Osipow και Littlejohn (1995), οι περισσότερες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης είναι ανεπαρκείς σε σχέση με την εφαρμογή πολλών μεταβλητών σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού. Επισημαίνουν ότι παρά τις προσπάθειες προσανατολισμού της θεωρίας στην πολιτισμική διαφορετικότητα, παραμένουν αναπάντητα αρκετά ερωτήματα τα οποία αναφέρονται (α) στη σχέση του σταδίου διαμόρφωσης της μειονοτικής ταυτότητας με την επιλογή επαγγέλματος, (β) στη σχέση των απόψεων για τον κόσμο ή την εθνική ταυτότητα με την επαγγελματική επιτυχία και (γ) στην επίδραση του επιπέδου επιπολιτισμού στην επαγγελματική εξέλιξη.

Η *Arbona* (1990) πρότεινε ένα μοντέλο του οποίου οι εννοιολογικοί παράγοντες σχετίζονται περισσότερο με τα ατομικά χαρακτηριστικά των μελών της ομάδας. Υποστήριξε ότι τα αντιληπτά εμπόδια σε εκπαιδευτικό επίπεδο και οι επαγγελματικοί στόχοι είναι ιδιαίτερα σημαντικοί παράγοντες για την κατανόηση του χάσματος μεταξύ της δυνατότητας και της επαγγελματικής επίτευξης μεταξύ των μειονοτικών πληθυσμών. Το αποτέλεσμα τέλος πολλών ερευνών της ήταν ότι οι επαγγελματικές θεωρίες ίσως μπορούν να χρησιμοποιηθούν στις ΗΠΑ για τους ισπανόφωνους μέσου εκπαιδευτικού επιπέδου, για τους οποίους ο ρόλος του εργάτη είναι πρωταρχικός ανεξάρτητα από το κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο, αλλά δεν ισχύουν για άτομα με περιορισμένη εκπαίδευση και περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές.

Στο μοντέλο του ο *Cheatham* (1990) βασίστηκε στην έννοια του αφοκεντρισμού υποστηρίζοντας την αλληλεπίδραση της αφροαμερικάνικης και της ευρωαμερικάνικης κουλτούρας και αναγνωρίζοντας πολλές πολιτιστικές διαφοροποιήσεις για τις οποίες πρότεινε ότι είναι ανάγκη να μετρηθούν. Μία από τις διαφοροποιήσεις αφορά στη δομή των αξιών. Για παράδειγμα, η αφοκεντρική κουλτούρα αναφέρεται σε αξίες όπως η τρυφερότητα, η συλλογικότητα, η αλληλεξάρτηση και η εργασία, ενώ η ευρωπαϊκή κουλτούρα τονίζει αξίες όπως ο ατομικισμός, ο ανταγωνισμός και η κυριαρχία πάνω στη φύση.

Επιπρόσθετα, οι ερευνητές που ενδιαφέρονται για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας των γυναικών και των ανθρώπων από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα έχουν σημειώσει την ενδεχομένως ισχυρή επιρροή των αντιληπτών ευκαιριών -και εμποδίων- στη διατύπωση και την αναζήτηση της σταδιοδρομίας και των εκπαιδευτικών στόχων (*Arbona*, 1990, *Astin*, 1984, *Betz & Fitzgerald*, 1987, *Lent*, *Brown*, & *Hackett*, 1994). Τόσο τα εμπόδια που αντιλαμβάνεται το άτομο όσο και τα πραγματικά εμπόδια θεωρούνται δομικά στοιχεία του ψυχοκοινωνικού μοντέλου του *Astin* (1984) για την επιλογή σταδιοδρομίας, σύμφωνα με το οποίο οι ευκαιρίες και τα εμπόδια προσφέρουν μια μερική μόνο εξήγηση για το διαρκές χάσμα δυνατότητας-επίτευξης στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και των μειονοτικών ομάδων.

Ο *Lent* και οι συνεργάτες του (1994) επίσης επεσήμαναν την έμφαση που δίνεται στις γνωστικές διαδικασίες αξιολόγησης μέσα στην κοινωνική γνωστική θεωρία και συμπεριέλαβαν τα αντιληπτά εμπόδια μεταξύ των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν το σχηματισμό και την εφαρμογή των επιλογών σταδιοδρομίας. Συγκεκριμένα, υπέθεσαν ότι τα εμπόδια που αντιλαμβάνεται το άτομο μεσολαβούν στη σχέση μεταξύ των ενδιαφερόντων και των στόχων σταδιοδρομίας και τόνισαν τη σημασία παραγόντων όπως το φύλο και τις εθνικές διαφορές, τις διαφορές στις δομές ευκαιρίας, τα συστήματα υποστήριξης, και τις πρακτικές κοινωνικοποίησης. Περαιτέρω, υποστήριξαν ότι ο έλεγχος των παραπάνω διαφοροποιήσεων οδηγεί και στην εξάλειψη των φυλετικών και εθνικών διαφορών στα ενδιαφέροντα και τη συμφωνία ενδιαφέροντος-στόχου. Ένας τέτοιος ισχυρισμός υποθέτει, εν μέρει, ότι υπάρχει διαφοροποίηση στα εμπόδια που αντιλαμβάνονται τα δύο φύλα και οι διάφορες πολιτισμικές ομάδες. Εντούτοις, η έννοια των εμποδίων στα πλαίσια της επιλογής ή της επίτευξης σταδιοδρομίας δεν έχει μελετηθεί αρκετά.

Οι Swanson και Tokar (1991a, 1991b) διαπίστωσαν ότι ενώ δεν υπήρχαν διαφορές στα εμπόδια που έγιναν αντιληπτά από Ευρωπαϊκούς φοιτητές πανεπιστημίων και των δύο φύλων, παρατηρήθηκαν εντούτοις διαφορές φύλου στην προβολή μερικών από αυτών. Για παράδειγμα, οι γυναίκες ανέφεραν την διάκριση και την ανατροφή των παιδιών ως τα μεγαλύτερα εμπόδια που αντιμετώπιζον στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Οι Burlew και Johnson (1992) διαπίστωσαν ότι οι αφροαμερικανίδες γυναίκες που εργάζονται σε μη παραδοσιακά επαγγέλματα δηλώνουν ως εμπόδια για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία τις φυλετικές διακρίσεις και τις διακρίσεις του γένους, τις περιορισμένες ευκαιρίες να αναπτυχθεί η πολιτική επιρροή, και τη δυσκολία να βρουν έναν σύμβουλο. Σύμφωνα με τον Slaney (1980), η ίδια πληθυσμιακή ομάδα αντιλαμβάνεται τα οικονομικά ζητήματα ως τα πιθανότερα εμπόδια για την επίτευξη των στόχων σταδιοδρομίας σε σχέση με τις λευκές γυναίκες. Τέλος, ο Luzzo (1993) βρήκε ότι τα οικογενειακά ζητήματα, η έλλειψη δεξιοτήτων μελέτης, το έθνος, και οι πόροι χρηματοδότησης αποτελούν κεντρικά εμπόδια σταδιοδρομίας που βιώθηκαν και που προσδοκώθηκαν από φοιτητές πανεπιστημίου ισπανικής, αφρικανικής και ασιατικής καταγωγής.

Οι Rivera, Aderson και Middleton (1999), στο μοντέλο τους για την επαγγελματική ανάπτυξη Μεξικανοαμερικανίδων γυναικών, προσπάθησαν να καλύψουν το κενό μεταξύ των ανύπαρκτων θεωριών και των υπάρχοντων προτύπων ανάπτυξης σταδιοδρομίας, τα οποία βασίζονται κυρίως στις ανάγκες των λευκών ανδρών. Το θεωρητικό υπόβαθρο αυτού του μοντέλου λαμβάνει υπόψη του τους συγκεκριμένους παράγοντες που επιδρούν στη διαδικασία λήψης απόφασης των Μεξικανοαμερικανίδων γυναικών και στηρίζεται σε αρκετά σημαντικά σημεία. Υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών αυτών διαφέρει από των ανδρών ή από εκείνη των γυναικών που προέρχονται από άλλες εθνικότητες. Τονίζει την ιδιαίτερη σημασία των βασικών διαστάσεων της κουλτούρας και των μοναδικών αναγκών που βασίζονται στις αξίες και τα κοινωνικά εμπόδια (π.χ. ρατσισμός, γλώσσα) που αντιμετώπιζουν οι Μεξικανοαμερικανίδες κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Βασικές λοιπόν διαστάσεις του μοντέλου είναι οι αξίες, τα κοινωνικά ζητήματα και η κουλτούρα, κάθε μία από τις οποίες αποτελεί ένα μόνο μέρος μιας ολόκληρης διαδικασίας αξιολόγησης που επηρεάζει τις επαγγελματικές επιλογές των Μεξικανοαμερικανίδων γυναικών. Οι αξίες οδηγούν τη διαδικασία λήψης απόφασης ενώ τα κοινωνικά ζητήματα (εκπαίδευση, απασχόληση κ.α.) επηρεάζουν με τη σειρά τους τις αξίες. Επίδραση στις αξίες ασκεί επίσης και η κουλτούρα, η οποία τέλος επηρεάζει και τη συμμετοχή των Μεξικανοαμερικανίδων γυναικών στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας. Το μοντέλο τέλος υπογραμμίζει και το σημαντικό ρόλο της αυτοαποτελεσματικότητας στην διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

Οι Cook, Heppner και O'Brien's με την σειρά τους (2002), ξεκινώντας κι αυτοί από την παραδοχή ότι ένα μεγάλο μέρος της θεωρίας και της έρευνας στην επαγγελματική συμβουλευτική δεν επαρκεί για να βοηθήσει το γυναικείο πληθυσμό, τονίζουν τη συμβολή του οικολογικού μοντέλου στην επαγγελματική ανάπτυξη τόσο των Λευκών όσο και των έγχρωμων γυναικών. Συγκεκριμένα, επισημαίνουν ότι για αρκετές γυναίκες που προέρχονται και από πολιτισμούς εκτός του δυτικοευρωπαϊκού, το τρίπτυχο οικογένεια/ ομάδα/ συλλογικότητα αποτελεί βασικό παράγοντα που συνδέεται με τις επαγγελματικές τους επιλογές, καθώς η ικανοποίηση και ισορροπία των απαιτήσεων της οικογένειας και της εργασίας αποτελεί τη συνηθέστερη, και συχνά την πιο στρεσογόνα πτυχή της ενήλικης ζωής τους. Οι Cook και οι συνεργάτες του (2002) λοιπόν, προτείνουν την ενσωμάτωση αυτού που ονομάζουν *οικολογική προσέγγιση* στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: «Η συμπεριφορά του ατόμου είναι, επομένως, μια αντιπροσώπευση της σύνθετης αλληλεπίδρασης μεταξύ των πολυάριθμων παραγόντων που αποτελούν την ζωή του, καλούμενη ως το οικοσύστημα» (σελ. 296). Χρησιμοποιώντας ιδέες από προηγούμενους υποστηρικτές της οικολογικής προσέγγισης στην ψυχολογία (π.χ., Bronfenbrenner, 1977), υπογραμμίζουν ότι μια τέτοια προσέγγιση περιλαμβάνει, από τη μία τις περιβαλλοντικές παρεμβάσεις που εστιάζουν στην κοινωνική υποστήριξη, και

από την άλλη, τις προσανατολισμένες στο άτομο παρεμβάσεις που στοχεύουν προς την αύξηση των δυνατοτήτων του ατόμου, προκειμένου να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά τα περιβαλλοντικά εμπόδια. Οι ίδιοι συγγραφείς τέλος, παρέχουν διάφορα παραδείγματα για το πώς η οικολογική προσέγγιση μπορεί να εφαρμοστεί στην επαγγελματική συμβουλευτική, σε εκπαιδευτικές παρεμβάσεις που έχουν ως σκοπό να περιορίσουν τη σεξουαλική παρενόχληση, τη δημιουργία ενθαρρυντικών δικτύων κ.α.

Όπως έχει ήδη γίνει κατανοητό, μεγάλο μέρος των ερευνών σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό μειονοτικών ομάδων διεξάγεται στις ΗΠΑ, όπου η ύπαρξη πολλών εθνικών και φυλετικών μειονοτήτων έχει οδηγήσει σε σχετική ευαισθητοποίηση. Μελέτη των Lundberg et al. (1997) σε Αγγλοαμερικάνους και Μεξικανοαμερικάνους μαθητές Γ' Γυμνασίου έδειξε υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας των πρώτων. Ο West (1998), βρήκε χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας σε ιθαγενείς Ινδιάνους φοιτητές σε σχέση με τους συμφοιτητές τους. Έρευνα των Frost και Diamond (1979) μεταξύ Αφροαμερικανών, Ισπανοαμερικανών και Ευρωαμερικανών μαθητών έδειξε ότι τα κορίτσια ισπανικής και ευρωπαϊκής καταγωγής ήταν πιο πιθανό να κάνουν μη παραδοσιακές και υψηλού επιπέδου επαγγελματικές επιλογές από τα κορίτσια αφρικανικής καταγωγής. Δεν παρατηρήθηκαν φυλετικές και εθνικές διαφορές στα αγόρια. Ο Dawkins (1981) βρήκε ότι οι εμπειρίες στο κολέγιο ήταν πιο σημαντικές από τον κοινωνικό περίγυρο και τις εμπειρίες στο σχολείο για τις μακροπρόθεσμες επαγγελματικές προσδοκίες των Αφροαμερικανών και των Ευρωαμερικανών. Σε έρευνα του Chester (1983) αποδείχθηκε ότι οι Αφροαμερικανίδες μαθήτριες Λυκείου βιώνουν χειρότερα τις περιβαλλοντικές κοινωνικές συνθήκες ρατσισμού και σεξισμού από ό,τι τα αγόρια συμμαθητές τους. Ίσως οι επιπτώσεις των διαφορετικών συνθηκών στις μειονότητες θα πρέπει να διερευνώνται χωριστά στα δύο φύλα.

Γενικότερα, οι περισσότερες έρευνες έχουν δείξει χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας των μειονοτικών πληθυσμών σε σχέση με τους Ευρωαμερικάνους (Lawrence, & Brown, 1976, Luzzo, 1992, McNair, & Brown, 1983, Westbrook, & Sanford, 1991). Υπήρξαν βέβαια και έρευνες που δεν έδειξαν επίδραση του παράγοντα «εθνική μειονότητα» στην επαγγελματική ωριμότητα των ατόμων (Powell, & Luzzo, 1998). Ίσως αυτό δείχνει ότι μεγάλο μέρος των διαφορών που έδειξαν οι λοιπές έρευνες οφείλεται και στο διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο γενικού πληθυσμού και μειονοτικών ομάδων και όχι μόνο στον μειονοτικό παράγοντα.

Έχει βρεθεί κατ' επανάληψη (π.χ. Arbona, & Novy, 1991, Atkinson, Morten, & Sue, 1993) ότι μέλη φυλετικών και εθνικών μειονοτήτων υφίστανται επαγγελματικά στερεότυπα. Η Smith (1980), αναφέρει για παράδειγμα ότι τα άτομα που ανήκουν σε εθνικές ή πολιτισμικές μειονότητες έχουν την τάση να συγκεντρώνονται στα «ρεαλιστικά» κατά Holland επαγγέλματα, ενώ σπάνια επιλέγουν να ακολουθήσουν επιστημονική καριέρα.

Τα κυριότερα λοιπόν προβλήματα που φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι μειονοτικοί πληθυσμοί σε σχέση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη είναι τα ακόλουθα: έλλειψη αυτογνωσίας, επαγγελματικοί στόχοι και αξίες που έρχονται σε σύγκρουση με άλλους σημαντικούς προσωπικούς στόχους, περιορισμένη επαγγελματική πληροφόρηση, ανάγκη για πρόωρη εργασία και δυσκολία στον εντοπισμό και την αξιοποίηση των ευκαιριών.

Επιπρόσθετα, ο παράγοντας της επαγγελματικής αυτοαποτελεσματικότητας φαίνεται να συνδέεται με της επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων που προέρχονται από εθνικές μειονότητες. Συγκριτικές μελέτες δείχνουν πως οι μαθητές από μειονότητες έχουν, γενικά, χαμηλή αίσθηση αποτελεσματικότητας για επιστημονικές ή τεχνολογικές σταδιοδρομίες. Ο Bandura (1997), αναφέρει μια σειρά από παράγοντες που συνδέονται με την αντίληψη χαμηλής αυτοαποτελεσματικότητας στις μειονότητες:

- χαμηλές ακαδημαϊκές προσδοκίες κατά τη φοίτηση του μαθητή στο σχολείο,
- ανεπαρκής ακαδημαϊκή προετοιμασία,
- έλλειψη προτύπων επαγγελματικών ρόλων, και
- κοινωνικοί φραγμοί στις δομές ευκαιριών.

Έρευνες στην Ελλάδα έχουν δείξει ότι οι επαγγελματικές φιλοδοξίες επηρεάζονται από τη χώρα προέλευσης (Δρόσος, & Κασωτάκη, 2005. Παπαδοπούλου, 2005. Σακελλαρίδη, 2001), με τους Έλληνες μαθητές να στρέφονται περισσότερο σε επαγγέλματα υψηλού κύρους και οικονομικών απολαβών συγκριτικά με αλλοδαπούς μαθητές (σημειώνεται ότι ανάμεσα στα μέλη της ομάδας των αλλοδαπών μαθητών πολλοί φαίνεται να εκδηλώνουν υψηλές επαγγελματικές φιλοδοξίες). Γενικότερα όμως φαίνεται ότι ο παράγοντας εθνική μειονότητα, επηρεάζει τον τρόπο που αντιλαμβάνεται το άτομο τον εαυτό του και τις πεποιθήσεις του για την ικανότητά του στην εκτέλεση συγκεκριμένων έργων, με αποτέλεσμα να οδηγεί τους αλλοδαπούς που διαμένουν στη χώρα μας περισσότερο στη διαμόρφωση ενδιαφερόντων για χαμηλότερου κύρους επαγγέλματα. Άλλες έρευνες, όμως, δε βρήκαν τόσο σημαντικές διαφορές (Γεωργουλέας κ.α., 2000), οπότε το θέμα πρέπει να διερευνηθεί περισσότερο.

Δύο ακόμη παράγοντες που έχουν μελετηθεί στη χώρα μας αναφορικά με την επίδρασή τους στην επαγγελματική ανάπτυξη μειονοτικών πληθυσμών είναι οι ανάγκες και τα πρότυπα σταδιοδρομίας και η πρόσβαση στην επαγγελματική πληροφόρηση. Συγκεκριμένα, σε έρευνες του Γεώργα και των συνεργατών του (2000), σε πληθυσμό Ποντίων, Βορειοηπειρωτών και Αλβανών μαθητών σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, βρέθηκε ότι:

- οι Πόντιοι, οι Βορειοηπειρώτες και οι Αλβανοί μαθητές έχουν την τάση να προτιμούν περισσότερο από τους γηγενείς Έλληνες τη φοίτηση σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε Τεχνικές Σχολές,
- οι Πόντιοι, οι Βορειοηπειρώτες και οι Αλβανοί μαθητές δεν αναφέρουν ελλείψεις στην επαγγελματική πληροφόρηση σε σύγκριση με τους Έλληνες συμμαθητές τους,
- δεν αναφέρονται ουσιαστικές διαφορές και ιδιαιτερότητες στις απαντήσεις των ομάδων αναφορικά με τις ανάγκες και αξίες τους και
- δεν υφίσταται απομόνωση σε κάποια ομάδα.

Σύμφωνα με τους ερευνητές (Γεώργας, Γεωργουλέας, Γιώτσα, Μπαφίτη, Μυλωνάς, & Παυλόπουλος, 2000. Γεώργας, Γιώτσα, Μπαφίτη, Μυλωνάς, Παπαδήμου, & Παυλόπουλος, 2000), τα ευρήματα αυτά μπορούν να αποδοθούν:

- στο γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί και σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πιθανότατα ενθαρρύνουν τα παιδιά από πολιτισμικές μειονότητες προς ένα περιορισμένο φάσμα επαγγελματικών επιλογών, ως αποτέλεσμα των δικών τους προκαταλήψεων και στερεοτύπων, και
- στη σχολική προσαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα, ως αποτέλεσμα της χρόνιας προσαρμογής αυτών των ομάδων στη χώρα μας.

Σε έρευνα που διεξήγαγε ο Δρόσος (2007) για την επαγγελματική ωριμότητα των αλλοδαπών μαθητών, δεν φαίνεται αυτή να επηρεάζεται αρνητικά από το γεγονός ότι προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον σε σύγκριση με την «πλειοψηφούσα» κοινωνική ομάδα. Μία υπόθεση που μπορεί να γίνει είναι ότι οι μαθητές αυτοί στηρίζονται στη δική τους εθνική – πολιτισμική ομάδα, αντλώντας από αυτήν αισθήματα αυταξίας και αποδοχής (δεδομένου και του μεγάλου αριθμού μεταναστών ή ομογενών από Αλβανία) και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την διατήρηση εξίσου υψηλών με τους αυτόχθονες συμμαθητές τους επιπέδων αυτοεκτίμησης (βλ. Σακελλαρίδη,

2001. Δρόσος, & Κασωτάκη, 2005). Έτσι μη αισθανόμενοι μειονεκτικά έναντι των Ελλήνων συμμαθητών τους δέχονται τις ίδιες επιδράσεις από το γενικότερο κοινωνικό περιβάλλον και δείχνουν παρόμοια επίπεδα στις διάφορες διαστάσεις της επαγγελματικής ωριμότητας. Εξάιρεση αποτελεί η διάσταση της γνώσης των διάφορων επαγγελμάτων και του κόσμου της εργασίας στην οποία φαίνεται να υπάρχει μια ελαφρά τάση για υπεροχή των Ελλήνων μαθητών. Μία δεύτερη λοιπόν υπόθεση είναι ότι οι αλλοδαποί μαθητές έχουν φτωχότερη επαγγελματική πληροφόρηση λόγω περιορισμένων προτύπων εργασίας αλλά και επειδή βρίσκονται σε μια ξένη χώρα με διαφορετική αγορά εργασίας από αυτή της χώρας καταγωγής τους. Τέλος, στην ίδια έρευνα η χώρα καταγωγής δεν βρέθηκε να έχει διαφορετική επίδραση στα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας στα αγόρια και τα κορίτσια.

Από την επισκόπηση των σχετικών ερευνών μπορεί να διεξαχθεί το συμπέρασμα ότι οι σύγχρονες θεωρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη δεν έχουν ελεγχθεί επαρκώς όσον αφορά τις πολιτισμικά διαφορετικές ομάδες και ως εκ τούτου απαιτείται συνεχής διερεύνηση. Και τούτο διότι, η έρευνα σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό μειονοτικών ομάδων αντιμετωπίζει διάφορα προβλήματα που αφορούν τον καθορισμό όρων, όπως φυλή, εθνικότητα, και μειονοτική ομάδα, την ταύτιση των μελών μίας εθνικής ή φυλετικής ομάδας με άτομα που προέρχονται από συγκεκριμένο (και μάλιστα κατώτερο) κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο, και τη διαδικασία των μετρήσεων οι οποίες γίνονται από την κυρίαρχη πολιτισμικά ομάδα. Στα παραπάνω πρέπει να προστεθεί και το γεγονός ότι οι εθνικές και φυλετικές ομάδες περιορίζονται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές περιοχές και χαρακτηρίζονται από υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (Smith, 1983). Παρόλα αυτά, η συγκριτική προσέγγιση αποτελεί κεντρική επιλογή των ερευνών στη Διαπολιτισμική Ψυχολογία διότι με αυτό τον τρόπο είναι δυνατόν να γίνει διάκριση ανάμεσα στο οικουμενικό και στο πολιτισμικά συγκεκριμένο, καθώς και να ελεγχθεί ο βαθμός οικουμενικότητας των θεωριών.

2.1.4. Μοντέλα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων

Τα μοντέλα λήψης αποφάσεων είναι, θα λέγαμε, πιο εστιασμένα στα βήματα – στάδια λήψης μιας απόφασης, στον τρόπο με τον οποίο το άτομο συμπεριφέρεται, όταν παίρνει αποφάσεις, και ταξινομούνται στα περιγραφικά, τα οποία εστιάζουν στην περιγραφή του τρόπου με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις, και στα κανονιστικά, τα οποία εστιάζουν στο πώς πρέπει να λαμβάνονται οι αποφάσεις, ώστε να επιτυγχάνεται μεγιστοποίηση της ωφέλειας (Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 1997).

Το μοντέλο του Hilton (1962, όπ. αναφ. στο Δημητρόπουλος, 2003) υιοθετεί την έννοια της λογικής επιλογής (rational choice), όπως αναπτύχθηκε από το Simon το 1955 και τη θεωρία της “Γνωστικής Ασυμφωνίας” του Festinger (1957, όπ. αναφ. στο Δημητρόπουλος, 2003). Συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι η διαδικασία λήψης απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία ξεκινά από κάποια εισερχόμενα από το περιβάλλον, δηλαδή στοιχεία που λειτουργούν ως ερέθισμα κινητοποίησης. Αν τα εισερχόμενα αυτά προξενήσουν γνωστική ασυμφωνία μεταξύ των προσδοκιών του ατόμου για το επάγγελμα και των πεποιθήσεών του για το περιβάλλον, το άτομο ωθείται στην ενεργοποίηση μηχανισμών εξισορρόπησης, όπως η εκλογίκευση και η άρνηση.

Ο Gelatt τονίζει την ύπαρξη των εναλλακτικών προκειμένου να υπάρξει διαδικασία λήψης απόφασης. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι πληροφορίες που συγκεντρώνει το άτομο βάσει των οποίων καθορίζει και τις εναλλακτικές του. Εν συνεχεία, η διαδικασία προχωρά με τη λειτουργία του αξιολογικού συστήματος, όπου εκτιμούνται τα πιθανά αποτελέσματα, για να καταλήξει σε μια απόφαση. Η απόφαση είναι δυνατόν να έχει δύο μορφές. Είτε είναι τελική, είτε διερευνητική, οπότε το άτομο αναζητά επιπρόσθετες πληροφορίες και ξεκινά ένας νέος κύκλος μέχρι να καταλήξει σε

τελική απόφαση που κι αυτή μπορεί να αναθεωρηθεί, αν προστεθούν νέες πληροφορίες (Δημητρόπουλος, 1994).

Το μοντέλο του Katz (1966, όπ. αναφ. στο Κάντας, & Χαντζή, 1991) αναφορικά με τη διαδικασία λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης συνδυάζει το σύστημα αξιών του ατόμου με ένα σύστημα πληροφοριών και ένα προβλεπτικό σύστημα. Η πορεία που ακολουθείται είναι η εξής: Το άτομο, για καθεμία από τις υποκειμενικά ιεραρχούμενες αξίες του, εντοπίζει ένα *minimum* ικανοποίησης που απαιτείται. Κάθε πιθανή εναλλακτική επιλογή αξιολογείται με βάση τη «δύναμη επιστροφής», τη δυνατότητα δηλαδή να εκπληρώσει το ελάχιστο όριο της αξίας. Στη συνέχεια η κάθε «δύναμη επιστροφής» πολλαπλασιάζεται με τη σπουδαιότητα της κάθε αξίας και έτσι συνολικά προκύπτει ένα άθροισμα τέτοιων γινομένων για κάθε επαγγελματική επιλογή, το οποίο ονομάζεται «επιστροφή αξίας». Η τελευταία επίσης πολλαπλασιάζεται με την «πιθανότητα εισόδου» σε κάθε επάγγελμα και έτσι καταλήγουμε στην «αναμενόμενη αξία» κάθε επιλογής. Το άτομο καταλήγει στην επαγγελματική επιλογή που συγκεντρώνει τη μεγαλύτερη αναμενόμενη αξία.

Σύμφωνα με τους Kaldor & Zytowski (1969, όπ. αναφ. στο Κάντας, & Χαντζή, 1991) η έννοια της επιλογής προϋποθέτει την ύπαρξη εναλλακτικών κατευθύνσεων, καθώς και κάποιο κριτήριο για την επιλογή. Το άτομο αρχίζει να περιορίζει τις εναλλακτικές του με βάση τις πληροφορίες που έχει γι' αυτές και τα αντίστοιχα προσόντα που διαθέτει. Οι συγγραφείς θέτουν τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής στο πλαίσιο μιας διαδικασίας «εισερχόμενων – εξερχόμενων». Εισερχόμενα είναι τα χαρακτηριστικά του ατόμου (διανοητικές και φυσικές ικανότητες), ενώ τα εξερχόμενα αναφέρονται στις συνέπειες των επιλογών. Ακολουθεί σύγκριση του κόστους των εισερχόμενων με εκείνο των εξερχόμενων και προσδιορίζεται μια τελική καθαρή αξία για κάθε εναλλακτική πορεία. Η επιλεγόμενη από τις εναλλακτικές πορείες είναι εκείνη που προσφέρει τη μεγαλύτερη καθαρή αξία και όχι εκείνη με τα περισσότερα εξερχόμενα.

Το μοντέλο του Vroom (1964, όπ. αναφ. στο Κάντας, & Χαντζή, 1991) υπάγεται στη θεωρία των κινήτρων της συμπεριφοράς και διακρίνεται σε δύο επιμέρους μοντέλα: α) Το μοντέλο σθένους που χρησιμεύει για την πρόγνωση της επαγγελματικής προτίμησης και β) το μοντέλο δύναμης που χρησιμεύει για την πρόγνωση της επαγγελματικής επιλογής. Το σθένος είναι η κατευθυντήρια δύναμη που προκύπτει από τα αποτελέσματα που έχει κάθε εναλλακτική πορεία και την αξία που έχουν τα αποτελέσματα αυτά για το άτομο. Επαγγελματική προτίμηση θεωρείται το επάγγελμα με το μεγαλύτερο σθένος. Απ' την άλλη, η επαγγελματική επιλογή, το επάγγελμα δηλαδή προς το οποίο υπάρχει μεγαλύτερη θετική δύναμη, βασίζεται στο συνυπολογισμό αξίας, αποτελεσμάτων και επιπλέον υποκειμενικής εκτίμησης για την πιθανότητα επίτευξης των στόχων. Την επιλογή δηλαδή φαίνεται να επηρεάζει και η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας που χαρακτηρίζει το άτομο απέναντι σε κάθε εναλλακτική λύση. Ο Vroom ορίζει τέλος ως επαγγελματική επίτευξη το τελικό επάγγελμα στο οποίο καταλήγει το άτομο και που μπορεί να είναι διαφορετικό από το προτιμώμενο ή το επιδιωκόμενο.

Τέλος, ο Harren (1979, όπ. αναφ. στο AU Chung-Park & CHUNG Choi-Man, 1988) κατασκεύασε ένα μοντέλο λήψης απόφασης για τις φοιτητικές ηλικίες (17 – 22 ετών) βάση του οποίου αποτελεί μια διαδικασία τεσσάρων σταδίων: ενημερότητα, σχεδιασμός, δέσμευση και εφαρμογή. Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζει την όλη διαδικασία είναι ο τρόπος λήψης απόφασης, τον οποίο ο Harren θεωρεί ως ένα αρκετά σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας. Έτσι, μελετώντας τη συμπεριφορά με την οποία τα άτομα προσεγγίζουν τη λήψη απόφασης διέκρινε τρεις τρόπους λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: Α) Ορθολογικός: στηρίζεται στη λογική επεξεργασία, περιλαμβάνει την προσεκτική εκτίμηση των διαφόρων εναλλακτικών λύσεων και λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες του περιβάλλοντος. Ο συγκεκριμένος τρόπος καθιστά το λήπτη της απόφασης προσεκτικό, λογικό και υπεύθυνο, ενώ χρησιμοποιεί πολύ χρόνο για τη συλλογή

πληροφοριών και την εξερεύνηση του προβλήματος. Β) Διαισθητικός: Στηρίζεται περισσότερο στη διαίσθηση και στη συναισθηματική αντίληψη του εαυτού ως βάση για την επιλογή. Χαρακτηρίζεται από μικρή πρόβλεψη του μέλλοντος και έλλειψη τόσο αναζήτησης πληροφοριών, όσο και ορθολογικού ζυγίσματος των εναλλακτικών λύσεων. Γ) Εξαρτημένος: Τα άτομα που υιοθετούν αυτόν τον τρόπο λήψης απόφασης αποδέχονται τις επιλογές των άλλων, μεταθέτοντας έτσι την ευθύνη των επιλογών τους. Τα αποτελέσματα όμως της απόφασης θα επηρεάσουν τη ζωή του ατόμου σαν να είχε κάνει το ίδιο την επιλογή (Argyroulou, & Sidiropoulou - Dimakakou, 2003). Μια ισορροπημένη επιλογή περιλαμβάνει στοιχεία και από τους τρεις τρόπους λήψης αποφάσεων. Ενδιαφέρον παρουσιάζει έρευνα των Tinsley, H., Tinsley, D., & Rushing, J. (2002) στην οποία βρέθηκε ότι τα άτομα που ακολουθούσαν τον ορθολογικό τρόπο λήψης αποφάσεων, ανταποκρίθηκαν σε ένα δομημένο πρόγραμμα επαγγελματικής συμβουλευτικής αποτελεσματικότερα, συγκριτικά με εκείνα τα άτομα που ακολουθούσαν τον εξαρτημένο ή διαισθητικό τρόπο λήψης αποφάσεων.

Με βάση τα διάφορα θεωρητικά μοντέλα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, οι ερευνητές υπέθεσαν ότι ο τρόπος με τον οποίο κάθε άτομο ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις κάθε σταδίου της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων επηρεάζει σημαντικά την εκτέλεση της απόφασης. Πιο συγκεκριμένα, έχει υποθεθεί ότι υψηλότερα επίπεδα διερεύνησης του εαυτού και του περιβάλλοντος οδηγούν σε υψηλότερο επίπεδο συμφωνίας μεταξύ ατόμου και επαγγελματικής επιλογής και συνεπώς σε υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης και βεβαιότητας από την πλευρά του ατόμου (Singh & Greenhaus, 2004).

Από την εξέταση του πλήθους των θεωριών και των μοντέλων λήψης επαγγελματικής απόφασης διαπιστώνεται ότι, παρ' όλες τις διαφοροποιήσεις, συγκλίνουν στη βασική τους θεώρηση. Όλες οι θεωρίες και τα μοντέλα στοχεύουν στην πρόγνωση της σύγκλισης του ατόμου ως προσωπικότητας και της επιλογής επαγγέλματος (Osipow, 1990). Επίσης, οι θεωρίες και τα μοντέλα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων δε φαίνεται να ασχολούνται με το πώς διαμορφώθηκαν οι αξιολογήσεις και προτιμήσεις, αλλά με το πώς υφίστανται νοητική επεξεργασία την ώρα της απόφασης και πώς την επηρεάζουν (Κάντας, & Χαντζή, 1991). Εξαιρεση αποτελεί το μοντέλο του Krumboltz στο οποίο αναλύονται οι παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές προτιμήσεις και επιλογές. Τονίζεται ότι οι αξίες και οι αντιλήψεις αλλάζουν συνεχώς, μέσα από μαθησιακές εμπειρίες, ενώ δίνεται έμφαση στους οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες (εργατική νομοθεσία, εκπαιδευτικό σύστημα, κοινωνική πολιτική κ.λπ.) που επηρεάζουν τη διαμόρφωση των επαγγελματικών επιλογών (Bright, Pryor, Wilkenfeld & Earl, 2005). Κι ενώ οι θεωρίες και τα μοντέλα δεν ασχολούνται με την ψυχολογική προϊστορία του ατόμου, την ίδια στιγμή μας φέρνουν πιο κοντά στην ιδιαίτερη ψυχοσύνθεσή του, καθώς προϋποθέτουν στην πρακτική εφαρμογή τους την ενσωμάτωση των προσωπικών αξιολογήσεων του ατόμου.

Το μοντέλο αξιών του Brown (1996) δίνει έμφαση στο ρόλο του αξιολογικού συστήματος του ατόμου κατά τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Βάσει των αξιών του, το άτομο θέτει στόχους, αξιολογεί τις εναλλακτικές, επεξεργάζεται τις πληροφορίες. Μάλιστα, καθώς το άτομο είναι σε θέση να επεξεργαστεί ένα συγκεκριμένο αριθμό πληροφοριών, επιλέγει εκείνες που συμφωνούν με τις πεποιθήσεις του και τα ήδη υπάρχοντα γνωστικά σχήματα.

Οι αξίες είναι πεποιθήσεις που περιλαμβάνουν γνωστικά, συναισθηματικά και συμπεριφορικά στοιχεία. Η γνωστική πλευρά περιλαμβάνει πληροφορίες για την επιθυμητή έκβαση μιας εναλλακτικής και τα προτιμώμενα μέσα για να επιτευχθεί. Το συναισθηματικό στοιχείο αναφέρεται σε θετικά ή αρνητικά συναισθήματα απέναντι σε μια κατάσταση. Το συμπεριφορικό στοιχείο εκδηλώνεται, όταν το άτομο επιλέγει εκείνους τους τρόπους συμπεριφοράς που ανταποκρίνονται στο αξιολογικό του σύστημα. Οι αξίες δημιουργούνται μέσα από την αλληλεπίδραση των κληρονομικών στοιχείων και του περιβάλλοντος. Έτσι, διαφέρουν ανάμεσα στα δύο φύλα, σε άτομα από διαφορετικό

πολιτισμικό περιβάλλον και κοινωνικό – οικονομικό επίπεδο. Αυτή η διαφορετικότητα αντανακλάται και στις επαγγελματικές αποφάσεις. Απαραίτητη προϋπόθεση για να επιλέξει ένα άτομο είναι να έχει αποκρυσταλλώσει ως προς μία ιεράρχηση των αξιών του. Αν αυτό δεν έχει συμβεί, τότε το άτομο βιώνει εσωτερική σύγκρουση και υψηλά επίπεδα άγχους. Προκειμένου τότε να απαλλαγεί από το άγχος το άτομο, ζητά από άλλους να αποφασίσουν αντί αυτού ή λαμβάνει παρορμητικές αποφάσεις.

Δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων – Επαγγελματική αναποφασιστικότητα

Τα τελευταία χρόνια η δυσκολία στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και επιλογών αποτελεί ένα από τα σπουδαιότερα θέματα στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής (Kelly & Lee, 2002). Ενώ κάποιοι άνθρωποι ανταποκρίνονται στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων με σιγουριά και βεβαιότητα, κάποιοι άλλοι αντιμετωπίζουν έντονη αβεβαιότητα, δυσκολεύονται στη λήψη αποφάσεων, αμφιταλαντεύονται και τελικά αδυνατούν να προχωρήσουν σε μια επιθυμητή επιλογή σταδιοδρομίας. Για πολλούς νέους, η επιλογή σταδιοδρομίας συνιστά μία διαδικασία δύσκολη και συγκεχυμένη που μπορεί να καθηλώσει σε μια κατάσταση αναποφασιστικότητας, με αρνητικές, μακροπρόθεσμα, συνέπειες στην επαγγελματική, προσωπική και κοινωνική τους ζωή (Mann, Harmoni, & Power, 1989, Osipow, 1999). Ως επαγγελματική αναποφασιστικότητα συνήθως νοούνται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει το άτομο στην προσπάθειά του να προχωρήσει σε επαγγελματικές αποφάσεις. Οι δυσκολίες εντοπίζονται είτε πριν είτε κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (Gati, Krausz, & Osipow, 1996, Osipow, Carney, & Barak, 1976, όπ. αναφ. στο Saka, & Gati, 2007).

Διάκριση γίνεται μεταξύ των όρων *career indecision* και *indecisiveness*. Ο πρώτος όρος αναφέρεται σε μια παροδική, φυσιολογική φάση επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου που επιλύεται στην πορεία. Ο δεύτερος όρος αναφέρεται σε χρόνια δυσκολία του ατόμου να προχωρήσει στη λήψη αποφάσεων και συνοδεύεται από υψηλά επίπεδα άγχους και αρνητικές σκέψεις για τον εαυτό (Kelly, & Lee, 2002). Οι Holland & Holland (1977) υποστήριξαν ότι οι περισσότεροι νέοι χαρακτηρίζονται από επαγγελματική αναποφασιστικότητα, δεδομένων των ποικίλων επαγγελματικών ερεθισμάτων. Ανάμεσά τους όμως βρίσκονται και αυτοί που δείχνουν «διάθεση αναποφασιστικότητας» (*indecisive disposition*), δηλαδή μια γενικότερη αδυναμία στη λήψη αποφάσεων. Τα συγκεκριμένα άτομα απέτυχαν να αποκτήσουν την αίσθηση ταυτότητας, τη γνώση του εαυτού και του περιβάλλοντος, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τη λήψη της επαγγελματικής απόφασης όπως τα άλλα κοινά προβλήματα.

Η δυσκολία λήψης απόφασης θεωρείται μέρος της αναπτυξιακής πορείας του ατόμου, δεδομένου ότι κάθε νέος, στην προσπάθειά του να καταλήξει σε μια επαγγελματική επιλογή, αναμένεται να αντιμετωπίσει ένα βαθμό δυσκολίας (Forner, 2001). Όμως, πολλοί αδυνατούν να αντιμετωπίσουν αυτή την αναπτυξιακή πρόκληση, γεγονός που δρα ανασταλτικά στην προσωπική τους εξέλιξη και ευημερία. Επιπλέον, παρατηρούνται ατομικές διαφορές μεταξύ των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, ενώ οι παράγοντες που συνδέονται με τις δυσκολίες αποφάσεων ποικίλλουν (Gaffner, & Hazler, 2002). Έτσι, σήμερα, οι ερευνητές και οι ειδικοί της επαγγελματικής συμβουλευτικής συμφωνούν ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα συνιστά έννοια πολυδιάστατη και σύνθετη και στρέφουν το ενδιαφέρον τους στη διάκριση τύπων ατόμων που παρουσιάζουν έλλειψη επαγγελματικής αποφασιστικότητας και στην αξιολόγηση των παραγόντων που συνδέονται με τις δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων.

Οι Savickas και Jarjoura (1991, όπ. αναφ. στο Αργυρπούλου, 2004) διέκριναν στην έρευνά τους πέντε τύπους νέων με κριτήριο τον τρόπο επιλογής: α) ο «αποφασισμένος νέος» που είναι σε θέση

να εφαρμόσει την επιλογή του ή να κάνει επαγγελματικά σχέδια, β) ο «πολυδυναμικός νέος» που έχει πολλά ενδιαφέροντα, είναι σε θέση να προσδιορίσει την εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή του, αλλά χρειάζεται καθοδήγηση για να την υλοποιήσει, γ) ο νέος που έχει «πρόβλημα επιλογής» γιατί δεν έχει τη δυνατότητα να συγκεκριμενοποιήσει την επιλογή του, λόγω έλλειψης ατομικών και επαγγελματικών πληροφοριών, δ) ο «απογοητευμένος νέος» που χαρακτηρίζεται από σύγχυση και ε) ο «αναποφάσιστος νέος» που πρέπει να μάθει να παίρνει αποφάσεις.

Ο Rojewski (1994, όπ. αναφ. στο Αργυροπούλου, 2004), μελετώντας την επαγγελματική αναποφασιστικότητα εφήβων που κατοικούν σε αγροτικές περιοχές, διέκρινε τρεις τύπους ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων: α) τους «προσωρινά αποφασισμένους», που έχουν αποφασίσει τις επιθυμητές επαγγελματικές κατευθύνσεις, αλλά δεν έχουν διαμορφώσει ακόμα συγκεκριμένες επιλογές, β) τους «μεταβατικά αναποφάσιστους» που βρίσκονται στο στάδιο της διερεύνησης και αρχίζουν να σκέφτονται πιθανές εναλλακτικές λύσεις και γ) τους «χρόνια αναποφάσιστους» που αδυνατούν τελείως να προχωρήσουν σε επαγγελματικές επιλογές και εκφράζουν τάση αποφυγής στη λήψη αποφάσεων.

Σε έρευνα που διεξήγαγαν οι Αργυροπούλου, Σιδηροπούλου-Δημακάκου και Μπεζεβέγκης (2007) στην Ελλάδα διέκριναν τρεις τύπους επαγγελματικά αναποφάσιστων ατόμων: α) τους «π αποφασισμένους», τους πολυδυναμικούς» και τους «αναποφάσιστους». Και οι τρεις τύποι παρουσίαζαν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους στους παρακάτω παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας: απουσία δομής, διάχυση ενδιαφερόντων, εξωτερικά εμπόδια, προσωπικά εμπόδια. Μάλιστα στην ίδια έρευνα, διαπιστώθηκε μια έμμεση και πολύπλοκη σχέση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με άλλους ψυχολογικούς παράγοντες.

Η μελέτη των παραγόντων που σχετίζονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων βοηθά το σύμβουλο να διακρίνει το είδος της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και να σχεδιάσει την κατάλληλη παρέμβαση. Η αξιολόγηση των δυσκολιών του ατόμου στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας αποτελεί το πρώτο βήμα προς την παροχή βοήθειας και θέμα μείζονος σημασίας στην επαγγελματική συμβουλευτική.

2.1.5. Παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη

Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν την πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο κύριες κατηγορίες: (α) στους ατομικούς, όλους εκείνους δηλαδή που ενυπάρχουν στο ίδιο το άτομο και (β) στους περιβαλλοντικούς, εκείνους που είναι εξωγενείς ως προς το άτομο (Δημητρόπουλος, 1998). Ακολουθεί μια συνοπτική και επιλεκτική αναφορά σε αυτούς τους παράγοντες.

2.1.5.1. Ατομικοί παράγοντες

Ο ρόλος του **φύλου** στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή τα τελευταία χρόνια εξετάζεται ολοένα και περισσότερο, καθώς μολονότι έχουν σημειωθεί δραστικές αλλαγές στους παραδοσιακούς ρόλους, εντούτοις η επαγγελματική ανάπτυξη των δύο φύλων εξακολουθεί να παραμένει διαφορετική από πολλές πλευρές. Σύμφωνα με τους Betz, Heesacker και Shuttleworth (1990), οι γυναίκες κατευθύνονται προς περισσότερο παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα και κυρίως εκείνα που σχετίζονται με τα κοινωνικά και συμβατικά θέματα, εν μέρει, επειδή συχνά υποτιμούν και συνεπώς δεν αξιοποιούν τις ικανότητές τους σε άλλους τομείς. Στη διαφοροποίηση αυτή συντελούν τέσσερις τουλάχιστον λόγοι (Gutek, & Larwood, 1987): (α) διαφορετικές προσδοκίες από μέρους

των δύο φύλων για την «καταλληλότητα» των επαγγελματιών για κάθε φύλο, (β) διαφορετική προθυμία προσαρμογής των συζύγων στη σταδιοδρομία του άλλου, (γ) διαφοροποίηση στον ορισμό του ρόλου των ανδρών και των γυναικών ως γονέων και (δ) διακρίσεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις που είναι δυσμενείς για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών.

Εκτός των άλλων παραγόντων φαίνεται πως το φύλο σχετίζεται και με τη δυσκολία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Εντούτοις, τα αποτελέσματα των ερευνών που μελετούν τη σχέση των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων με το φύλο είναι αντικρουόμενα και καταλήγουν σε διαφορετικά αποτελέσματα. Σε μερικές έρευνες βρέθηκε ότι δεν υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στο φύλο και στη δυσκολία που αντιμετωπίζουν τα άτομα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης (Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000). Αντίθετα, υπάρχουν έρευνες που εντοπίζουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα (Gati & Saka, 2001, Lease, 2004, Zhou, & Santos, 2007), με τις γυναίκες να εμφανίζουν περισσότερες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και λιγότερες γνώσεις σχετικά με τον κόσμο της εργασίας. Ο Feldman (2003) σε έρευνά του επιβεβαίωσε την υπόθεση ότι στις νεαρές ηλικίες οι άνδρες βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό επαγγελματική αναποφασιστικότητα από τις γυναίκες. Στην ίδια έρευνα φάνηκε ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα τείνει να είναι υψηλότερη στις ομάδες νεότερης ηλικίας από ό,τι στις μεγαλύτερες ηλικίες. Σε έρευνα επίσης των Albion & Fogarty (2002) οι ενήλικες ανέφεραν λιγότερες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων απ' ό,τι οι νεότεροι σε ηλικία. Αυτό πιθανώς να οφείλεται στο γεγονός ότι στην πρώιμη ενήλικη ζωή το άτομο καλείται να λάβει σημαντικές επαγγελματικές αποφάσεις σε σύντομο χρονικό διάστημα και χρειάζεται να εργαστεί αρκετά χρόνια, προκειμένου να ανακαλύψει τις δυνάμεις, τις αδυναμίες και τις προτιμήσεις του σχετικά με τα επαγγέλματα. Οι Patton & Creed (2001) διαπίστωσαν ότι δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας μπορεί να βιώσει ο καθένας, ανεξάρτητα από την ηλικία, κάθε φορά που η καριέρα του τίθεται υπό σκέψη, ιδιαίτερα σε μεταβατικές στιγμές, όπως η εισαγωγή σε κάποιο τμήμα εκπαίδευσης, η επιλογή μαθημάτων, η έναρξη μιας εργασίας μερικής απασχόλησης.

Τα **ενδιαφέροντα** ασκούν επίσης σημαντική επιρροή στην εκλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης (Bailey, & Stadt, 1973). Διακρίνονται σε (Super, 1957): (α) εκφραζόμενα, εκείνα δηλαδή που γνωρίζει το άτομο και τα εκφράζει, (β) πρόδηλα, εκείνα δηλαδή που φαίνονται από την έμπρακτη ενασχόληση του ατόμου σε κάποιες περιοχές και (γ) προκύπτοντα, εκείνα που προκύπτουν ως αποτέλεσμα εξέτασης με τεστ ενδιαφερόντων ή συμπλήρωσης κλιμάκων ενδιαφερόντων.

Ένας τρίτος ατομικός παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή των ατόμων είναι οι **φιλοδοξίες**. Σύμφωνα με τους Gottfredson και Becker (1981, Κάντας, & Χαντζή, 1991), (α) όταν δεν υπάρχει σύμπτωση ανάμεσα στις φιλοδοξίες και το ασκούμενο επάγγελμα, η πιο συχνή περίπτωση είναι η μεταβολή των φιλοδοξιών ώστε να επέλθει σύμπτωση ανάμεσα σε φιλοδοξίες και επάγγελμα, (β) οι πρώτες θέσεις εργασίας που καταλαμβάνει το άτομο είναι χρησιμότερες για την πρόβλεψη των κατοπινών θέσεων, από ό,τι οι πρώτες εκφραζόμενες φιλοδοξίες και (γ) οι φιλοδοξίες για την κατάληψη μιας κοινωνικής θέσης είναι πιο σημαντικές από τις φιλοδοξίες που αναφέρονται σε ένα συγκεκριμένο τομέα εργασίας με βάση το περιεχόμενο.

2.1.5.2. Περιβαλλοντικοί παράγοντες

Η **οικογένεια** επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου με ποικίλους τρόπους. Οι περισσότεροι γονείς θεωρούν ότι ένα από τα σημαντικότερα καθήκοντά τους είναι να βοηθήσουν τα παιδιά τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της σταδιοδρομίας τους. Οι μελέτες για την επίδραση των γονέων στην επαγγελματική ανάπτυξη των παιδιών τους δείχνουν ότι οι στάσεις και οι φιλοδοξίες των γονέων μπορεί να επηρεάσουν το πώς ένας νέος άνθρωπος βλέπει τον κόσμο και

ειδικότερα τα επαγγέλματα (Isaacson & Brown, 2000). Γενικά, ο άμεσος έλεγχος των γονιών στην επαγγελματική ανάπτυξη των παιδιών τους μπορεί να ενθαρρύνει και να βοηθήσει τα παιδιά στην κατανόηση των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των δυσκολιών τους, να παρέξει την κατάλληλη επαγγελματική πληροφόρηση και να δημιουργήσει συνθήκες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (Seligman, Weinstock & Owings, 1991). Μολονότι, οι περισσότεροι γονείς θεωρούν σημαντικό αυτό το έργο, εντούτοις δεν νιώθουν πάντα βέβαιοι ότι έχουν τις γνώσεις και την ικανότητα να βοηθήσουν τα παιδιά τους να διαμορφώσουν κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μυλωνάς & Αργυροπούλου, 2003).

Έρευνες δείχνουν επίσης, ότι το κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο της οικογένειας επηρεάζει τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων των παιδιών. Όπως φάνηκε από ερευνητικά δεδομένα, οι φοιτητές με υψηλό κοινωνικό-οικονομικό υπόβαθρο εμφανίζονταν περισσότερο σίγουροι για τις επαγγελματικές τους αποφάσεις (Thompson, & Subich, 2006), ενώ αποτελέσματα ερευνών δείχνουν επίσης, ότι οι νέοι επιδιώκουν επαγγέλματα παρόμοια με αυτά των πατέρων τους ή εκφράζουν επαγγελματικές προτιμήσεις οπωσδήποτε υψηλότερες από το επαγγελματικό επίπεδο του πατέρα τους (Γεωργούσης, 1995).

Η επίδραση του **σχολείου** στην εξέλιξη του ατόμου είναι επίσης αποφασιστικής. Η Παιδεία και η πρακτική της έκφραση η Εκπαίδευση, ανήκει σίγουρα στους παράγοντες διαμόρφωσης της αυτοαντίληψης και των εμφανιζομένων την περίοδο αυτή διαφόρων ενδιαφερόντων, εκπαιδευτικών και επαγγελματικών. Τα βιβλία, τα αναλυτικά και ωρολόγια προγράμματα λειτουργίας, οι συνθήκες λειτουργίας του εκπαιδευτικού ιδρύματος και η γενικότερη φιλοσοφική του θεώρηση ως προς το είδος της παιδείας που θέλει να δώσει και το είδος του ανθρώπου στη δημιουργία του οποίου θέλει να συμβάλει, θα παίξουν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή του ατόμου (Μπρούζος, 1995).

Οι **συμμαθητές** από την άλλη πλευρά, αποτελώντας ουσιώδες στοιχείο του σχολικού περιβάλλοντος, επιδρούν στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις του ατόμου. Ο τρόπος που αντιμετωπίζουν τον μαθητή οι συμμαθητές του, οι αντιλήψεις και οι στάσεις που υιοθετούν απέναντί του και το γενικότερο πνεύμα που κυριαρχεί σε αυτούς ασκούν ισχυρή επίδραση στην αυτοαντίληψή του. Αρκετές έρευνες επίσης δείχνουν ότι πολλοί μαθητές στρέφονται προς ορισμένη εκπαιδευτική ή επαγγελματική κατεύθυνση, ακολουθώντας το παράδειγμα των φίλων τους, οι περισσότεροι από τους οποίους είναι συμμαθητές τους (Βάγγερ, 2004).

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

1. Γράψτε ένα σύντομο κείμενο για το πώς ταιριάζει η δική σας επαγγελματική σταδιοδρομία με τις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που αναφέρθηκαν στην ενότητα αυτή.
2. Μελέτη περίπτωσης
Η Άννα είχε την ευκαιρία από τα 7 έως τα 23 της χρόνια να γνωρίσει την κουλτούρα και τα έθιμα διάφορων λαών από διαφορετικές χώρες. Από την ηλικία των δεκατεσσάρων ετών εργαζόταν εθελοντικά σε διάφορες επαγγελματικές ασχολίες, στις χώρες όπου διέμενε με τους γονείς της. Ωστόσο, στην ηλικία των 25 χρόνων αισθανόταν ότι δεν είχε επαγγελματική κατεύθυνση, αν και ήταν κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου και εργαζόταν σε μια υπεύθυνη θέση σε μεγάλη εταιρία, με πολύ καλό μισθό. Αποφάσισε να επισκεφθεί έναν επαγγελματικό σύμβουλο, ο οποίος τη βοήθησε να αντιληφθεί και να κατανοήσει με τι πραγματικά θα ήθελε να ασχοληθεί. Στην ηλικία των 30 ετών είχε ήδη τελειώσει έναν δεύτερο κύκλο μεταπτυχιακών σπουδών και προχωρούσε με ιδιαίτερο ενδιαφέρον στη συγγραφή της διδακτορικής της διατριβής.
 - Ποιες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης θα μπορούσατε να χρησιμοποιήσετε στην παραπάνω μελέτη περίπτωσης;
 - Πώς ο τρόπος επαγγελματικής επιλογής της Άννας ταιριάζει με τις θεωρίες λήψης απόφασης;
3. Πιστεύετε ότι οι πολιτισμικά προσανατολισμένες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης θα βοηθούσαν στο έργο σας, ως επαγγελματικού συμβούλου; Με ποιον τρόπο;
4. Προσπαθήστε να αναπτύξετε μια σειρά δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης προκειμένου να βοηθήσετε τον επαγγελματικά αναποφάσιστο μαθητή σας να επιλύσει την αναπτυξιακή δυσκολία που τον διακρίνει;
5. Πώς οι γονείς στο σχολείο που εργάζεστε θα μπορούσαν να βοηθήσουν τα παιδιά τους να αναπτύξουν την επαγγελματική τους ωριμότητα και να κάνουν σωστές επαγγελματικές επιλογές;
6. Οι γονείς στο σχολείο που εργάζεστε ζητούν την καθοδήγηση του επαγγελματικού συμβούλου; Με ποιους τρόπους θα μπορούσατε να τους βοηθήσετε;

2.2. Τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας

Η Συμβουλευτική είναι συγχρόνως επιστήμη και τέχνη, γι' αυτό έχει τα χαρακτηριστικά και των δύο. Από επιστημονική πλευρά, ο σύμβουλος διατηρεί μια αντικειμενική στάση και βασίζει τη δουλειά του στη δημιουργία μιας αποτελεσματικής διαπροσωπικής σχέσης. Τα στοιχεία της διαδικασίας χτίζονται το ένα πάνω στο άλλο και κάθε βήμα στηρίζεται σε προηγούμενα βήματα. Παράλληλα, είναι τέχνη στο βαθμό που ο σύμβουλος εφαρμόζει τα επιστημονικά στοιχεία με έναν μοναδικό και δημιουργικό τρόπο (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004).

Ως διαδικασία περιλαμβάνει:

- ✓ Τη δόμηση μιας στενής σχέσης μεταξύ συμβούλου πελάτη
- ✓ Την αξιολόγηση της φύσης του προβλήματος
- ✓ Τον καθορισμό των στόχων
- ✓ Την παραγωγή εναλλακτικών λύσεων
- ✓ Την επιλογή και την εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης
- ✓ Την αξιολόγηση της συμβουλευτικής διαδικασίας και τον τερματισμό της

Δόμηση στενής σχέσης

Η δόμηση μιας στενής σχέσης μεταξύ συμβούλου πελάτη έχει ως στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων προκειμένου ο σύμβουλος να μεταβιβάσει θετική στάση στον πελάτη. Οι αρχικές στιγμές μιας συνέντευξης, καθώς και η αποτελεσματική συμβουλευτική διαδικασία χρειάζεται να διακρίνονται από ορισμένα βασικά στοιχεία, τα οποία παίζουν ουσιαστικό ρόλο στη δημιουργία μιας ατμόσφαιρας που θα βοηθήσει την εξέλιξη του πελάτη. Τα στοιχεία αυτά είναι:

Φιλικότητα: Ο πελάτης όταν έρχεται στη συμβουλευτική διαδικασία διερωτάται αν πράγματι ο σύμβουλος μπορεί να τον βοηθήσει στο πρόβλημά του. Ο σύμβουλος πρέπει να αναπτύξει την πεποίθηση ότι μπορεί να τον βοηθήσει χρησιμοποιώντας αρχικά ορισμένα κριτήρια για τη δημιουργία φιλικής ατμόσφαιρας: ένα χαμόγελο, μια φιλική χειραψία, ένα ευθύ κοίταγμα στα μάτια, ένα ζεστό χαιρετισμό.

Ελαχιστοποίηση του φόβου: Ο φόβος της αλλαγής δημιουργεί συναισθήματα ανασφάλειας στον πελάτη. Για το λόγο αυτό ο σύμβουλος χρειάζεται να μειώσει το φόβο για την επερχόμενη αλλαγή και να προετοιμάσει τον πελάτη, ώστε να παραδεχθεί την ανάγκη της αλλαγής και να αναπτύξει την επιθυμία για αλλαγή που θα βοηθήσει στην εξέλιξή του.

Ανταπόκριση: Οι σύμβουλοι πρέπει να είναι καλοί ακροατές, ειδικά στην αρχή της σχέσης. Οι δεξιότητες ενεργού ακρόασης, η λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία δείχνουν ότι ο σύμβουλος καταλαβαίνει κάθε λεπτομέρεια που εκθέτει ο πελάτης και ενδιαφέρεται για ό,τι του λέει, εκτιμά τα συναισθήματά του και θέλει να τον βοηθήσει με αποτελεσματικό τρόπο. Οι δεξιότητες ακρόασης είναι οι ακόλουθες:

- Παρακολούθηση
- Ενεργός ανταπόκριση (η οποία μπορεί να έχει τη μορφή της επανάληψης, παράφρασης ή της ανακεφαλαίωσης).

Η παρακολούθηση εκφράζεται με μη- λεκτικές συμπεριφορές, καθώς και με ελάχιστα λεκτικά ερεθίσματα. Ο σύμβουλος προσπαθεί, καθώς επικοινωνεί με τον πελάτη να μην κοιτάζει έξω από το παράθυρο, να μην ασχολείται με τα χαρτιά του ή να μην παρατηρεί κάτι άλλο στο χώρο. Ο τρόπος που παρακολουθεί τον πελάτη μιλά πιο καθαρά από τα λόγια του (λ.χ. κοιτάζει τον πελάτη στα μάτια, γέρνει προς το μέρος του, κουνάει το κεφάλι δείχνοντας ότι καταλαβαίνει). Επίσης, μπορεί να χρησιμοποιήσει ελάχιστα λεκτικά ερεθίσματα, όπως «Χμμ, Χμμ», «λοιπόν;», «Α!», «Αχα», παροτρύνοντάς τον έτσι να συνεχίσει.

Η ενεργός ανταπόκριση δείχνει στον πελάτη ότι άκουσε με προσοχή ό,τι έχει ειπωθεί και εκφράζεται μέσα από τις δεξιότητες της επανάληψης, της παράφρασης και ανακεφαλαίωσης. Όταν ο σύμβουλος ακούει τον πελάτη πρέπει να συγκεντρώνεται στα εξής σημεία:

1. στο περιεχόμενο της ιστορίας του πελάτη
2. στο συναίσθημα που αποκαλύπτεται μέσα από τα λεγόμενά του
3. στην ευχή (αίτημα) του πελάτη για βοήθεια από το σύμβουλο

Η επανάληψη των όσων λέει ο σύμβουλος μπορεί να αναφέρεται στο περιεχόμενο, στο συναίσθημα, στην ευχή ή σε οποιονδήποτε συνδυασμό των τριών. Όταν ο σύμβουλος χρησιμοποιεί την επανάληψη περιεχομένου πρέπει να προσέχει, ώστε η επανάληψη να μην ακούγεται σαν ηχώ ή να μην προσθέσει άλλες πληροφορίες στα λόγια του πέραν των όσων του έχει πει ο πελάτης.

Η παράφραση είναι η διαδικασία κατά την οποία ο σύμβουλος παίρνει το βασικό περιεχόμενο από όσα του έχει πει ο πελάτης και τα ξαναλέει με δικά του λόγια. Ούτε εδώ προσθέτει πληροφορίες.

Η ανακεφαλαίωση χρησιμοποιείται με τον ίδιο τρόπο όπως η επανάληψη και η παράφραση. Είναι αρκετά χρήσιμη όταν ο πελάτης έχει μιλήσει για αρκετή ώρα προσπαθώντας να εξηγήσει το πρόβλημά του. Επίσης, θεωρείται χρήσιμη όταν θέλουμε να κλείσουμε μια συνεδρία ή όταν θέλουμε να ξεκινήσουμε μια νέα συνεδρία με έναν πελάτη που έχουμε δει προηγούμενες φορές.

Συμφωνία: Ως συμφωνία ορίζεται η συνέπεια, η ειλικρίνεια και η εντιμότητα από μέρους του συμβούλου. Εντιμότητα σημαίνει ότι ο σύμβουλος μοιράζεται με τον πελάτη τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τις ιδέες του για τον πελάτη και τη συμβουλευτική διαδικασία. Συνέπεια υπάρχει όταν η λεκτική και μη λεκτική επικοινωνία του συμβούλου είναι η ίδια κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Με τη συμπεριφορά αυτή οι σύμβουλοι δείχνουν ότι είναι αληθινοί, ανοιχτοί με τον πελάτη και λειτουργούν ως πρότυπο προσκειμένου ο πελάτης να επιδείξει και αυτός εντιμότητα προς τον εαυτό του και τους άλλους. Με αυτόν τον τρόπο μπαίνουν οι βάσεις μιας αποτελεσματικής επικοινωνίας με στόχο την εξεύρεση λύσεων και την επίλυση προβλημάτων.

Ενσυναίσθηση: Ο σύμβουλος πρέπει να προσπαθήσει να βάλει τον εαυτό του μέσα στο πλαίσιο αναφοράς του πελάτη, πρέπει να προσπαθήσει να καταλάβει το πρόβλημα του πελάτη, όπως το καταλαβαίνει ο ίδιος ο πελάτης τόσο νοητικά όσο και συναισθηματικά. Ταυτόχρονα όμως, ο σύμβουλος πρέπει να διατηρεί μια αντικειμενική, επιστημονική διάθεση προς τον πελάτη και το πρόβλημα. Ωστόσο, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή για να μην ταυτισθεί ο σύμβουλος με το πρόβλημα του πελάτη, αλλά ούτε και να παγιδευτεί στη λογική του πελάτη. Έτσι, λοιπόν, ο σύμβουλος πρέπει να διατηρεί μια στάση τρίτου παρατηρητή, ώστε να φέρει στη συμβουλευτική διαδικασία τη δική του λογική.

Αποδοχή: Ο σύμβουλος πρέπει να δείχνει στον πελάτη ότι είναι ένα αξιόλογο πλάσμα. Αποδοχή δεν σημαίνει αποδοκιμασία. Ο σύμβουλος χρειάζεται να περάσει στον πελάτη το μήνυμα ότι τον αποδέχεται και είναι πρόθυμος να ασχοληθεί με το πρόβλημά του ανοιχτά και έντιμα. Με τη

συμπεριφορά αυτή ο σύμβουλος λειτουργεί ως πρότυπο για τον πελάτη, ώστε να αποδέχεται και αυτός τον εαυτό του ως βάση για παραπέρα εξέλιξη και ανάπτυξη. Οι πελάτες προτού καταφέρουν να αποκαλύψουν το δυναμικό τους και να εργασθούν για την εξέλιξή τους, πρέπει πρώτα να παραδεχθούν ότι είναι αξιόλογα άτομα.

Εμπιστοσύνη: Έχει δύο πλευρές. Η πρώτη είναι η πεποίθηση του συμβούλου ότι ο πελάτης μπορεί να αλλάξει θετικά, ότι έχει τη δυνατότητα να ξεπεράσει τις δυσκολίες της ζωής του, να στραφεί προς τη σωστή κατεύθυνση και να δώσει την κατάλληλη λύση στο πρόβλημά του. Η δεύτερη πλευρά της εμπιστοσύνης είναι η εμπιστοσύνη που ο πελάτης αναπτύσσει για το σύμβουλο. Αυτή η εμπιστοσύνη βασίζεται στην πεποίθηση ότι ο σύμβουλος εργάζεται για το καλό του πελάτη, ενώ συνδέεται άμεσα με τη συμφωνία που επιδεικνύει ο σύμβουλος, με την ενσυναίσθηση και την αποδοχή του πελάτη.

Σημειώνεται, ότι οι δεξιότητες ακρόασης μπορούν να χρησιμοποιηθούν καθ' όλη της διάρκεια της δόμησης της σχέσης, καθώς και στη συνέχεια στη διάγνωση των αναγκών και στην οριοθέτηση των στόχων. Με τις δεξιότητες αυτές ο σύμβουλος ενθαρρύνει τον πελάτη να συνεχίσει την παρουσίαση του προβλήματός του και να εξερευνήσει το πρόβλημα σε βάθος.

Αξιολόγηση της φύσης του προβλήματος

Η *αξιολόγηση της φύσης του προβλήματος* είναι η συστηματική προσπάθεια του συμβούλου να καταλάβει την κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο πελάτης. Η διαγνωστική διαδικασία αρχίζει με τη δήλωση του πελάτη για το είδος των αναγκών του. Υπάρχουν δύο πηγές πληροφοριών που χρησιμοποιούνται στη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η πρώτη είναι οι πελάτες και η οπτική μέσα από την οποία βλέπουν το πρόβλημά τους, το πώς αντιδρούν, το πώς νιώθουν. Η δεύτερη πηγή πληροφοριών προέρχεται από τα στοιχεία ζωής του πελάτη και συνήθως επιβεβαιώνεται από σημαντικά πρόσωπα της ζωής του (λ.χ. πού ζει ο πελάτης, ποιο το εισόδημά του, ποιες οι υποχρεώσεις του). Ωστόσο, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή όταν ο πελάτης παρουσιάζει το πρόβλημά του, καθώς ο πελάτης μπορεί να μην το παρουσιάζει με τη σοβαρότητα που πραγματικά έχει ή γιατί ενδεχομένως, δεν έχει ακόμη αποκατασταθεί μια σχέση εμπιστοσύνης ανάμεσα στον πελάτη και το σύμβουλο. Για το λόγο αυτό ο σύμβουλος δεν πρέπει να βιάζεται να μετακινηθεί από τη φάση χιτισίματος της σχέσης προς τις επόμενες φάσεις. Μια επιτόλαιη αξιολόγηση του προβλήματος μπορεί να οδηγήσει σε πρόωρες λύσεις και να απογοητεύσει τον πελάτη όταν διαπιστώσει ότι η λύση δεν ήταν κατάλληλη.

Οριοθέτηση των στόχων

Το λογικό αποτέλεσμα της αξιολόγησης της φύσης του προβλήματος είναι η *οριοθέτηση των στόχων*. Οι ανάγκες που εκφράζει ο πελάτης πρέπει να εξερευνηθούν και να προσδιορισθούν με προσοχή. Έργο του συμβούλου είναι να μετατρέψει τις ανάγκες σε κατάλληλους στόχους. Ένας καλά διατυπωμένος στόχος πρέπει να περιγράφει:

1. τι αναμένεται να κάνει ο πελάτης στο τέλος της διαδικασίας
2. κάτω από ποιες συνθήκες θα το κάνει
3. το κριτήριο με βάση το οποίο θα κριθεί πόσο καλά ο πελάτης έδρασε, ώστε αυτό που έκανε να θεωρηθεί αποδεκτό.

Ο καθορισμός στόχων δεν είναι εύκολη υπόθεση. Ένας στόχος χρειάζεται να ανταποκρίνεται σε έναν αριθμό κριτηρίων:

- Συγκεκριμένος (να διατυπώνεται με συγκεκριμένους όρους, π.χ. θέτοντας την απλή ερώτηση «πώς»)
- Μετρήσιμος (ο στόχος θα πρέπει να είναι μετρήσιμος ή επαληθεύσιμος, π.χ. «Θα ξέρω ότι τον έχω πετύχει, όταν.....»)
- Ελκυστικός (ο στόχος να προκαλεί τη δέσμευση του πελάτη, να μην είναι κάποιου άλλου ή πίσω από αυτόν να μην εκφράζεται η επιθυμία κάποιου άλλου, γιατί τότε ο αρχικός στόχος θα παρεμποδιστεί)
- Ρεαλιστικός (οι στόχοι θα πρέπει να βρίσκονται στο σύστημα αξιών του πελάτη, να έχουν επαρκή σπουδαιότητα γι' αυτόν προκειμένου να αποτελούν ανταμοιβή για τον ίδιο)
- Χρονικά οροθετημένος (ο καθορισμός χρονικών ορίων βοηθά το άτομο να επικεντρωθεί στο στόχο. Τα χρονικά όρια λειτουργούν ως κίνητρα ή ως ημερομηνίες ανασκόπησης, κατά τις οποίες τα άτομα θα αξιολογήσουν σε τι βαθμό έχει προχωρήσει η διαδικασία επίτευξης του στόχου) (Nathan & Hill, 2006).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθούμε στις **δεξιότητες διερεύνησης**, τις οποίες χρειάζεται να έχει αναπτύξει ο σύμβουλος προκειμένου να προχωρήσει στη διάγνωση των αναγκών και στην οριοθέτηση των στόχων (Ivey, Gluckstern & Bradford, 1996. Ivey & Gluckstern, 1995. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2004).

Οι δεξιότητες διερεύνησης είναι οι ακόλουθες:

- Επιλεκτική επανάληψη
- Επιλεκτική παράφραση
- Επεξηγηματική δήλωση
- Ερωτήσεις

Στην *επιλεκτική επανάληψη* ο σύμβουλος επαναλαμβάνει/ παραφράζει ένα μέρος αυτού που έχει πει ο πελάτης, ακριβώς για να εξερευνήσει αυτό το συγκεκριμένο κομμάτι της ιστορίας του πελάτη. Με αυτόν τον τρόπο δεν χρειάζεται να υποβάλλει ερωτήσεις.

Στην *επεξηγηματική δήλωση* ο σύμβουλος ενθαρρύνει τον πελάτη να μιλήσει περισσότερο για το πρόβλημά του π.χ. «μίλησέ μου περισσότερο για....». Με αυτόν τον τρόπο και πάλι, δεν χρειάζεται να υποβάλλει ερωτήσεις, αλλά να εξερευνήσει την ιστορία του πελάτη στα σημεία που θέλει.

Οι *ερωτήσεις* αποτελούν ένα εργαλείο διερεύνησης του προβλήματος. Δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται συχνά και όταν χρησιμοποιούνται καλόν είναι να συνδυάζονται με τα άλλα μέσα διερεύνησης του προβλήματος. Πρέπει να γίνονται με τέτοιο τρόπο ώστε να βοηθούν τον πελάτη να ξεκαθαρίζει τα δικά του προβλήματα παρά να παρέχουν πληροφορίες στο σύμβουλο. Η ανοικτή ερώτηση επιτρέπει στον πελάτη να εξερευνήσει τον εαυτό του, ενώ η κλειστή τονίζει περισσότερο το στοιχείο του γεγονότος παρά του συναισθήματος. Οι ερωτήσεις τύπου *Γιατί* βάζουν τον πελάτη στο στόχαστρο. Οι ερωτήσεις του *Τι*, *Πώς*, *Θα* αφήνουν μεγαλύτερα περιθώρια ανάπτυξης. Ωστόσο, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στη χρήση των κλειστών ερωτήσεων από το σύμβουλο, καθώς μπορεί να αναγκαστεί να συγκεντρωθεί για να σκεφτεί την επόμενη ερώτηση με αποτέλεσμα να μην ακούει ούτε να προσέχει τον πελάτη.

Παραγωγή εναλλακτικών λύσεων

Αφού γίνει η διάγνωση και τεθούν οι στόχοι, αρχίζει η παραγωγή των εναλλακτικών λύσεων. Στο σημείο αυτό ο σύμβουλος χρειάζεται να έχει την πεποίθηση ότι ο πελάτης έχει το δυναμικό εκείνο που θα του επιτρέψει να ικανοποιήσει τις ανάγκες του και να πετύχει τους στόχους του. Η εξεύρεση λύσεων είναι ευθύνη του πελάτη, γεγονός που του αυξάνει την πεποίθηση και την πίστη ότι μπορεί να βοηθήσει τον εαυτό του. Αν αντίθετα ο σύμβουλος βιασθεί και αναλάβει την πρωτοβουλία να βρει λύσεις στο πρόβλημα του πελάτη, ο πελάτης θα μάθει γρήγορα ότι οι λύσεις στο πρόβλημά του βρίσκονται έξω από αυτόν και ότι η τύχη του είναι στα χέρια κάποιας αυθεντίας, π.χ. του συμβούλου.

Αφού ο πελάτης αναφέρει όλες τις εναλλακτικές λύσεις στις διαγνωσμένες ανάγκες του τότε ο σύμβουλος μπορεί να παρεμβάλλει λύσεις που θα τον οδηγήσουν στην επίλυση του προβλήματος. Ένας αποτελεσματικός τρόπος είναι να καταγράψει ο πελάτης σε ένα χαρτί τις λύσεις που σκέφτεται για το πρόβλημά του. Αφού ο πελάτης εξαντλήσει όλες τις δυνατότητες τότε ο σύμβουλος μπορεί να κάνει προσθήκες στη λίστα. Τόσο ο πελάτης όσο και ο σύμβουλος πρέπει να αποφεύγουν το σχολιασμό ιδεών καθώς γεννιούνται. Καλύτερα να αφήνουν τις ιδέες να δημιουργούνται αυθόρμητα και να σχολιάζονται στην επόμενη συνάντηση. Έτσι θα καταγραφούν όλες οι πιθανές εναλλακτικές λύσεις. Ένας τρόπος για να εξετάσει κανείς τις εναλλακτικές λύσεις είναι να εξετάσει το βαθμό δυσκολίας τους. Μια εναλλακτική λύση που είναι δύσκολο να εφαρμοσθεί μπορεί να μην είναι κατάλληλη. Αντίθετα, μια εναλλακτική λύση που φαίνεται εύκολη για τον πελάτη είναι πιο πιθανό να είναι καταλληλότερη και να οδηγήσει σε επιτυχία.

Για τις εναλλακτικές λύσεις που τελικά θα επιλεγούν ως καλύτερες, πρέπει να εξεταστούν οι ακόλουθες παράμετροι:

- τι πρέπει να κάνει ο πελάτης
- πώς πρέπει να ξεκινήσει
- πότε είναι η πιο κατάλληλη στιγμή για να ξεκινήσει
- ποιος άλλος θα αναμειχθεί στη διαδικασία

Οι παραπάνω ερωτήσεις πρέπει να απαντηθούν για κάθε εναλλακτική λύση. Ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει τον πελάτη να διαλέξει την εναλλακτική λύση και να τη θέσει σε εφαρμογή. Χρειάζεται να τονισθεί ότι η διαδικασία επιλογής δεν είναι αλάνθαστη και η εναλλακτική λύση που επιλέγεται ίσως και να μην είναι η καλύτερη. Εάν δεν επιτύχει, υπάρχει πάντα η δυνατότητα για μια νέα προσπάθεια. Εδώ ο σύμβουλος έχει την ευθύνη να συζητήσει με τον πελάτη τα υπέρ και τα κατά κάθε λύσης, και να τον βοηθήσει να καταλάβει ότι δεν υπάρχουν εγγυήσεις σε αυτό το είδος της προσπάθειας.

Εφαρμογή του σχεδίου δράσης

Το επόμενο βήμα της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να εφαρμόσει ο πελάτης το επιλεγόμενο σχέδιο δράσης. Ο σύμβουλος μπορεί να προετοιμάσει τον πελάτη για την εφαρμογή με διάφορους τρόπους. Ο πιο απλός είναι μέσω συζήτησης με τον πελάτη για τις πιθανότητες επιτυχίας, τις πιθανές αντιδράσεις του περιβάλλοντος του πελάτη, τις αναμενόμενες δυσκολίες, τα πιθανά αποτελέσματα, τις δεξιότητες που μπορεί να χρειασθεί ο πελάτης για να δράσει στο πλαίσιο της εναλλακτικής λύσης, και τι πρέπει να κάνουν οι πελάτες για να προετοιμάσουν τον εαυτό τους. Η τεχνική του παιχνιδιού ρόλων μπορεί να δώσει τη δυνατότητα στον πελάτη να πάρει χρήσιμες πληροφορίες για τις σκέψεις τα συναισθήματα, τις στάσεις και τις ιδέες που μπορούν να του δημιουργηθούν, καθώς δοκιμάζει την εναλλακτική λύση.

Αξιολόγηση

Το αποτέλεσμα της διαδικασίας αξιολόγησης εξαρτάται από τη σχέση συμβούλου πελάτη. Τα συστήματα αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται εξαρτώνται από τις εναλλακτικές λύσεις που έχουν επιλεγεί και δοκιμασθεί. Το πρώτο βήμα του συμβούλου είναι να βοηθήσει τον πελάτη να εξετάσει κατά πόσο οι προσπάθειες του στέφθηκαν από επιτυχία. Ο σύμβουλος μπορεί να προχωρήσει στην αξιολόγηση προσεγγίζοντας δύο πλευρές της δράσης του πελάτη. Τη διαδικασία και το αποτέλεσμα. Στη διαδικασία ο σύμβουλος βοηθά τον πελάτη να κατανοήσει τι πραγματικά έκανε για να φθάσει στη λύση του προβλήματος, αν κατάφερε να εφαρμόσει το σχέδιο δράσης, ποια σημαντικά πρόσωπα αναμείχθηκαν στην προσπάθειά του, ποιες δυσκολίες αντιμετώπισε, πώς μπορεί να τις ξεπεράσει στο μέλλον; Κατόπιν ο σύμβουλος στρέφεται στην αξιολόγηση του αποτελέσματος και αξιολογεί την επιτυχία του στόχου που τέθηκε στην αρχή της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Τόσο η διαδικασία όσο και τα αποτελέσματα πρέπει να συζητιούνται με τον πελάτη, ώστε να ξέρει τα αποτελέσματα των προσπαθειών του. Η απόλυτα επιτυχημένη δράση θα είναι αυτή όπου τόσο η διαδικασία όσο και το αποτέλεσμα ήταν επιτυχές. Ωστόσο, αυτό το είδος της απόλυτης επιτυχίας σπάνια παρατηρείται. Συνήθως υπάρχει μερική επιτυχία. Ο σύμβουλος και ο πελάτης πρέπει να είναι πρόθυμοι να εργασθούν προς την ολοκλήρωση του στόχου.

Αν ο σύμβουλος και ο πελάτης συνειδητοποιήσουν ότι η λύση που είχε επιλεγεί δεν ήταν η καλύτερη προκειμένου να ικανοποιηθούν οι ανάγκες του πελάτη τότε ο σύμβουλος και ο πελάτης πρέπει να επιστρέψουν στο στάδιο των εναλλακτικών λύσεων και να εξετάσουν το γιατί, ποιος και πότε ανά περίπτωση.

Τέλος είναι έργο του συμβούλου να διδάξει τον πελάτη πώς θα κάνει διάγνωση των αναγκών του, θα παράγει εναλλακτικές λύσεις, θα σχεδιάζει τη δράση του και θα αξιολογεί την πορεία και τα αποτελέσματα των προσπαθειών του. Εφόσον δεχθούν οι πελάτες τέτοια βοήθεια δεν θα χρειάζονται πλέον το σύμβουλο και θα είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για τις ενέργειές τους στο μέλλον.

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

Άσκηση 1: Η συνέντευξη που ακολουθεί παρουσιάζει μια σύνθεση δεξιοτήτων που χρειάζονται σε μια συμβουλευτική συνέντευξη. Συμπληρώστε τις προτάσεις του συμβούλου σύμφωνα με τη δική σας άποψη, αλλά και με βάση τις αντιδράσεις του πελάτη

Δόμηση αρμονικής σχέσης

Σύμβουλος: Πρώτα απ' όλα θέλω να σου πω ότι εκτιμώ πραγματικά την προθυμία σου να έρθεις σήμερα εδώ και να μιλήσεις μαζί μου.

Μαίρη: Για να είμαι ειλικρινής.....γιατί αντιμετωπίζω μια κατάσταση που πιστεύω ότι θα ήταν ίσως χρήσιμη να τη συζητήσουμε.

Σύμβουλος: Χαίρομαι κι εγώ που ήρθες. Λοιπόν, πώς τα πάς; Κοίταξα το φάκελό σου και είδα ότι είσαι καθηγήτρια φυσικής αγωγής.

Μαίρη: Ναι, και στο πλαίσιο της εργασίας μου εστιάζεται το πρόβλημά μου

Σύμβουλος: Ωραία, θέλεις να ξεκινήσουμε τώρα;

Μαίρη: Ναι

Ορισμός του προβλήματος – Συγκέντρωση πληροφοριών

Σύμβουλος:σήμερα Μαίρη; (ανοικτή ερώτηση)

Μαίρη: Μάλλον, θέλω να μιλήσω για το γεγονός ότι διδάσκω εδώ και δεκατρία χρόνια και το έχω βαρεθεί λιγάκι.

Σύμβουλος: (στοιχειώδης ενθάρρυνση)

Μαίρη: Ε, αν διδάσκες μπάσκετ για δεκατρία χρόνια και δεν σου άρεσε από την αρχή ή ποδόσφαιρο..... και το διδάσκεις ακόμα..... Μερικά από τα αθλήματα ποτέ δεν με ενθουσίαζαν. Μου αρέσει η κολύμβηση και το τένις και ορισμένοι τομείς της φυσικής αγωγής, αλλά δεν τρελαίνομαι για ορισμένα αθλήματα που πρέπει να διδάσκω κάθε χρόνο.

Σύμβουλος: (παράφραση ή ανοικτή ερώτηση).

Μαίρη: Ναι, αυτό είναι αλήθεια.

Σύμβουλος: Υπήρξε τίποτε θετικό στη διδασκαλία για σένα;

Μαίρη: Ναι, μονιμοποιήθηκα και έτσι νιώθω αρκετά ασφαλής, παρόλο που αυτές τις μέρες δεν είμαι και τόσο ασφαλής. Αισθάνομαι λοιπόν, αρκετά ασφαλής και αυτό είναι ωραίο να το ξέρεις, όταν χρειάζεται να μεγαλώσεις μόνη σου δυο παιδιά.

Σύμβουλος: Κατάλαβα. Ας γίνουμε συγκεκριμένοι.....(ανοικτή ερώτηση)

Μαίρη: Λοιπόν, νομίζω ότι μου αρέσει όταν τα παιδιά περνούν από το γραφείο μου και μιλούν για τις έγνοιες τους. Ένα κορίτσι μου μίλησε για τους γονείς της, τα προβλήματα που αντιμετώπιζε και..... νομίζω πως μπόρεσα να φανώ αρκετά χρήσιμη

Σύμβουλος:(παράφραση)

Μαίρη: Ναι, νομίζω ότι η συμβουλευτική πλευρά είναι πραγματικά σημαντική για μένα. Κάτι άλλο που μου αρέσει είναι η εκπαίδευση των καθηγητών. Παρακολούθησα σεμινάρια και εργαστήρια για αρκετά θέματα και το βρίσκω συναρπαστικό να εκπαιδεύω δασκάλους.

Σύμβουλος:

.....
.....
..... (περίληψη)

Μαίρη: Α-χά, μάλλον.

Σύμβουλος: Κι όμως υπάρχουν κάποια θετικά στη διδασκαλία- αυτή η σιγουριά που νιώθεις και υποθέτω τα αθλήματα που σε ευχαριστούν.

Μαίρη. Ναι, για παράδειγμα στις καλοκαιρινές διακοπές μπορώ να ασχοληθώ με τα αθλήματα που μου αρέσουν.

Σύμβουλος: Παρόλα αυτά θα ήθελες να διερευνήσεις κάποιες εναλλακτικές λύσεις και να μπορούσες να δεις αν υπάρχει κάτι καλύτερο για σένα.

Μαίρη: Θα ήθελα απλώς να δοκιμάσω κάποια καινούρια πράγματα

Σύμβουλος: Ειδικότερα, η συμβουλευτική και η εκπαίδευση των δασκάλων είναι οι πιο συγκεκριμένες προτιμήσεις σου;

Μαίρη: Χμ, χμμ.

Σύμβουλος: Εντάξει. Νομίζω ότι θα σταματήσουμε.

Μαίρη:

Παραγωγή εναλλακτικών λύσεων

Σύμβουλος:

(ανακεφαλαίωση) Για να προχωρήσουμε λίγο παραπέρα, ποια θα φανταζόσουν ως ιδανική εργασία για σένα;

Μαίρη: Λοιπόν, νομίζω το πρώτο πράγμα που μου έρχεται στο μυαλό είναι ότι δεν θέλω να αλλάζω ρούχα. Ως καθηγήτρια φυσικής αγωγής αλλάζω ρούχα χίλιες φορές τη μέρα..... Βλέπω τον εαυτό μου ντυμένο με ταγιέρ...θέλω να δείχνω σαν επαγγελματίας.....με δικό μου γραφείο.

Σύμβουλος: (στοιχειώδης ενθάρρυνση)

Μαίρη: Με το δικό μου γραφείο και να συναντώ ανθρώπους στο γραφείο μου και να τους βοηθώ κατά κάποιο τρόπο.

Σύμβουλος: (επιλεκτική επανάληψη)

Μαίρη. Ναι πραγματικά, νιώθω ευτυχημένη όταν το σκέφτομαι.....Θα ήθελα μάλιστα να το κάνω ως επάγγελμα, ως πλήρη απασχόληση.

Σύμβουλος: Αν καταλαβαίνω σωστά, ακούγεται σαν να ήθελες να έχεις μια υπεύθυνη θέση.

Μαίρη: Έτσι, νομίζω. Βλέπω τον εαυτό μου σε ένα γραφείο να συναλλάσσεται με άλλους, να κάνει εργαστήρια και να διδάσκει. Έτσι υπάρχουν δυο όψεις

Σύμβουλος: Για να δω αν κατάλαβα καλά.....
.....
..... (παράφραση)

Μαίρη: Και, ίσως να συζητώ με ενήλικες επίσης.

Σύμβουλος: Τώρα, κοίταξε κάτι που πέρασε από το δικό μου μυαλό. Ακουγόταν σαν να σου άρεσε η συμβουλευτική, αλλά τώρα φαίνεται σαν το ιδανικό επάγγελμα για σένα να είναι η εκπαίδευση.

Μαίρη: Ναι, ίσως έχεις δίκιο, γιατί με αυτόν τον τρόπο θα έχω διακοπές το καλοκαίρι για να μπορώ να κάνω τα αθλήματα που μου αρέσουν.

Σύμβουλος: Προφανώς, λοιπόν, υπάρχει και κάποιος άλλος λόγος που επηρεάζει την απόφασή σου.

Μαίρη: Πράγματι, αυτό επηρεάζει κάπως την απόφασή μου.

Σύμβουλος: Έτσι, θα ήθελες μια δουλειά με τρίμηνες καλοκαιρινές διακοπές.

Μαίρη: Ναι, αυτό ακούγεται πολύ καλό.

Σύμβουλος: Και να υπάρχει και η σιγουριά της διδασκαλίας υποθέτω.

Μαίρη: Ναι αυτό με ενθουσιάζει

Σύμβουλος: Επομένως, ως εδώ άκουσα για το είδος της λύσης που θεωρείς ιδανική.....
.....
.....(ανακεφαλαίωση)

Πώς σκέφτεσαι να πραγματοποιήσεις την επιλογή σου;

Μαίρη: λοιπόν, σκέφτομαι να επιστρέψω στα θρανία και να παρακολουθήσω κάποια μαθήματα.

Σύμβουλος: Σκέφτεσαι να κάνεις ένα μεταπτυχιακό στην εκπαίδευση

Μαίρη: Ναι

Σύμβουλος: Τι είδους μαθήματα θα σου άρεσε να παρακολουθήσεις; Θα μπορούσες να το ερευνήσεις λίγο;

Μαίρη: Ναι

Σύμβουλος: Θα διακόψουμε σε αυτό το σημείο. Έχουμε παράγει εναλλακτικές λύσεις Και αυτό που θα πρότεινα είναι να κάνουμε ένα τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων για να ελέγξουμε αυτά τα ποικίλα θέματα.

Επιλογή σχεδίου δράσης

Σύμβουλος:
.....
..... (ανακεφαλαίωση)

Υπάρχει, λοιπόν, κάτι που θα ήθελες να κάνεις την ερχόμενη εβδομάδα;

Μαίρη: Ω! Να τηλεφωνήσω στο πανεπιστήμιο και να ρωτήσω ποια δικαιολογητικά χρειάζονται για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα. Επίσης, να επικοινωνήσω με μια φίλη μου που κάνει ήδη το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα και να πάρω περισσότερες πληροφορίες

Σύμβουλος: Πρόκειται στ' αλήθεια να τα κάνεις όλα αυτά;

Μαίρη Ναι.

Σύμβουλος: Θα σε «χρεώσω» για όλα αυτά. Πότε θα τηλεφωνήσεις στη φίλη σου;

Μαίρη: Αύριο βράδυ

Σύμβουλος: Αυτό που θα ήθελα να ακούσω την άλλη εβδομάδα είναι αν τηλεφώνησες στη φίλη σου και αν συγκέντρωσες τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα.

Μαίρη: Εντάξει.

Σύμβουλος: Σε ευχαριστώ πολύ Μαίρη.

Μαίρη: Κι εγώ, ευχαριστώ

Άσκηση 2: Μελέτη περίπτωσης

Η Ελένη είναι 17 ετών. Είναι στη Β' Λυκείου σε ένα ιδιωτικό σχολείο. Είναι αρκετά προβληματισμένη με το μέλλον της και αμφιβάλλει για την επιλογή της. Έχει επιλέξει θεωρητική κατεύθυνση και ενδιαφέρεται να φοιτήσει στη Νομική Σχολή. Η σχολική της επίδοση της επιτρέπει την εισαγωγή της στο Πανεπιστήμιο και οι καθηγητές της πιστεύουν ότι «θα μπορέσει να πετύχει ως νομικός». Ωστόσο, οι γονείς της δεν συμφωνούν με την επαγγελματική της επιλογή. Θα ήθελαν να ακολουθήσει την οικογενειακή επιχείρηση και ισχυρίζονται ότι «σε αυτή τη δύσκολη εποχή ανεργίας, καλό θα ήταν το παιδί της να έχει ένα εισόδημα σίγουρο και σταθερό». Η ίδια ισχυρίζεται ότι γνωρίζει τα ενδιαφέροντα και της ικανότητές της. Μολονότι αισθάνεται μπερδεμένη νιώθει ότι μπορεί να πετύχει ως δικηγόρος, αλλά ταυτόχρονα σέβεται τη γνώμη των γονιών της και δεν θέλει να της απογοητεύσει. Προσπαθεί να διαμορφώσει μια σαφή έννοια-αντίληψη για τον εαυτό της και νιώθει άγχος που δεν μπορεί να βρει μια λύση.

- Ποιες ανάγκες θεωρείτε ότι έχει η Ελένη;
- Ποιες εναλλακτικές λύσεις θα μπορούσε να υιοθετήσει και πώς;
- Πώς θα μπορούσε να ήταν η εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης;
- Ποια η αξιολόγηση της συμβουλευτικής διαδικασίας
- Θα μπορούσατε μέσω της προσομοίωσης (σύμβουλος-πελάτης) να βιώσετε το πρόβλημα της Ελένης;

Βιβλιογραφία

Ελληνική

- Αργυροπούλου, Κ. (2004). Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης απόφασης για τις επαγγελματικές επιλογές μαθητών Β΄ και Γ΄ Λυκείου. ΕΚΠΑ-Φιλοσοφική Σχολή-Τμήμα ΦΠΨ: Διδακτορική Διατριβή.
- Βάγγερ, Α. (2004). Σχολικοί Παράγοντες που επηρεάζουν τον Προσανατολισμό των μαθητών. Στο Κασσωτάκης, Μ. (2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Τυπωθήτω
- Βρεπάκου, Β. (1990). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήσης
- Δημητρόπουλος, Ε. (1994). *Σχολικός – Εκπαιδευτικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική* (5η έκδοση). Αθήνα: Γρηγόρης
- Δημητρόπουλος, Ε.Γ. (2003). *Αποφάσεις. Λήψη Αποφάσεων*. Αθήνα: Γρηγόρης
- Κάντας, Α, & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Κωσταρίδου – Ευκλείδη, Α. (1997). *Ψυχολογία της Σκέψης* (β΄ έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μπρούζος, Α. (1995). *Ο εκπαιδευτικός ως λειτουργός Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού - Μια ανθρωπιστική θεώρηση της εκπαίδευσης*, Αθήνα: Λύχνος.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μυλωνάς, Κ. & Αργυροπούλου, Αικ. (2003). Οι απόψεις των εφήβων για την επίδραση των γονέων τους στις επαγγελματικές τους επιλογές. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 64-65, 95-108.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις. Αθήνα: Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2007). *Επαγγελματική Αξιολόγηση και Καθοδήγηση*. Πανεπιστημιακές σημειώσεις. Αθήνα: Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.

Ξενόγλωσση

- Argyropoulou, K., & Sidiropoulou - Dimakakou, D. (2003). *Applications of Self – Efficacy Theory to the Understanding Career Decision Making of Higher Education Students*. International IAEVG Conference, Bern, Switzerland
- AU Chung-Park, & CHUNG Choi-Man. (1988). A study of careers decision making process of Hong Kong secondary school students using Harren's model. *CUHK Education Journal*, 16, 2
- Bailey, L.J., & Standt, R. (1973). *Career Education. New Approaches to Human Development*, Illinois: Mcnigh
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*, N.Y.: General Learning Press
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action. A Social Cognitive Theory*, New Jersey: Prentice-Hall
- Bright, J., Pryor, R., Wilkenfeld, S., & Earl, J. (2005). The Role of Social Context and Serendipitous Events in Career Decision Making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 19 -36.
- Brown, D, & Brooks, L. (1991). *Career counseling techniques*, Boston: Allyn and Bacon
- Brown, D. (1996). Brown's Values – Based, Holistic Model of Career and Life – Role Choices and Satisfaction. In Brown D., Brooks L. & al., *Career Choice and Development* (3rd. ed. pp. 337-372). San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Farmer, H.S. (1985). Model of career and achievement motivation for men and women, *Journal of Counseling Psychology*, 32, 353-390
- Feldman, D.C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531
- Forner, Y. (2001). Quelle place pour l' indecision dans l' education à l' orientation. *L' orientation Scolaire et Professionnelle*, 30, 305-310
- Fouad, N. A. (1993). Cross-cultural vocational assessment. *Career Development Quarterly*, 42, 4-13.
- Gaffner, D. C., & Hazler, R. J. (2002). Factors related to indecisiveness and career indecision in undecided college students. *Journal of College Student Development*, 43, 317-326.
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselors' versus career counselors' perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 99-113.

- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-340.
- Germeijs, V., & Verschuere, K. (2007). High school students' career decision making progress: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 2,223-241
- Gutek, B., & Larwood, L. (1987). Women's Careers are Important and Different. Στο Gutek, B., & Larwood, L. (Eds), *Women's Career Development*. Beverly Hills, CA: SAGE
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women, *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339
- Harmon, L., Hansen, J., Borgen, F., & Hammer, A. (Eds). *Strong Interest Inventory: Applications and Technical Guide*. Stanford, CA: Consulting Psychologists Press
- Holland, J.L., & Holland, J.E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422
- Isaacson, L., & Brown, D. (1997). *"Career information, career counseling and career development"*, Boston: Allyn and Bacon
- Kelly, K., & Lee, W. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326
- Leong, F. T. L. (1993). The career counseling process with racial-ethnic minorities: The case of Asian Americans. *Career Development Quarterly*, 42, 26-40.
- Leong, F., & Brown, M. (1995). Theoretical issues in cross-cultural career development: Cultural validity and cultural specificity. In B. Walsh, & S. Osipow, *Handbook of Vocational Psychology: Theory, research, and practice* (pp. 143-180). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mann, L., Harmon, R., & Power, C. (1989). Adolescent career decision making: The development of competence. *Journal of Adolescence*, 12, 265-278.
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J.D. (1984). Social Learning Approach to career decision making: Krumboltz theory. In Brown D. & Brooks L., *Career Choice and Development. Applying contemporary theory to practice*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Mitchell, L. K., & Krumboltz, J.D. (1996). 'Krumboltz's learning theory of career choice and counseling'. In Brown D., Brooks L. & al., *Career Choice and Development* (3rd. ed. pp. 233-279). San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, μετάφραση-επιστημονική επιμέλεια). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Osipow, S.H. (1990). Convergence in theories of career choice and development. Review and prospect. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 122 - 131
- Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 423-475). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Saka, N., & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 340-358
- Sears, S. (1982). "A definition of career guidance terms. A national vocational guidance perspective", *Vocational Guidance Quarterly*, 31, 137-143
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argiropoulou, A. (2008). Hexagonal person-environment fit personality types for a sample of Greek university students. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 8(2), 111-125.
- Smith, E. J. (1983). Issues in racial minorities' career behavior. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Vol 1. Foundations* (pp. 161-222). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Singh, R., & Greenhaus, J.H. (2004). The relation between career decision making strategies and person-job fit: a study of job changers. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 198-221
- Super, D. (1957). *Vocational Development. A Framework for Research*. N.Y.: Teachers College Press
- Tinsley, H., Tinsley, D., & Rushing, J. (2002). Psychological Type, Decision-Making Style, and Reactions to Structured Career Interventions. *Journal of Career Assessment*, 10, 2, 258-280
- Zunker, V.G. (1998). *Career Counseling. Applied concepts of life planning* (5^η έκδοση). California: Brooks/Cole Publishing Company.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Σ.Ε.Π. ΚΑΙ ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

3.1. Εξελίξεις στην αγορά εργασίας – Σκοποί και στόχοι των προγραμμάτων ΣΕΠ στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση

Για την εφαρμογή κάθε προγράμματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.), οφείλουμε να λάβουμε υπόψη ορισμένα ευδιάκριτα χαρακτηριστικά και τάσεις που σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας, στις αρχές του 21^{ου} αιώνα.

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από τεράστιες επιστημονικές και τεχνολογικές εξελίξεις, διεθνοποίηση των αγορών και της γνώσης, όξυνση του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού. Είναι μια εποχή μάθησης και πρόσβασης στην πληροφορία, όπου οι γνώσεις και οι δεξιότητες συνεχώς ανανεώνονται. Όροι, όπως παγκοσμιοποίηση, συγχωνεύσεις εταιριών, αυξομειώσεις στα μεγέθη των επιχειρήσεων, τεχνολογική πρόοδος, περιγράφουν ποικίλες δυνάμεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες μεταβάλλουν τους παραδοσιακούς κανόνες, που επί χρόνια έχουν ρυθμίσει την επαγγελματική μας ζωή. Έτσι, παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα σήμερα:

- A) Έχουν διαμορφωθεί νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας (μερική απασχόληση, job-rotation, τηλεργασία, πολυειδίκευση, ομαδική εργασία κ.ά), ως αποτέλεσμα διαφόρων παραγόντων, όπως η εφαρμογή νέων τεχνολογιών, η όξυνση του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού, η αύξηση του διεθνούς καταμερισμού εργασίας, η διαρκής αναδιάρθρωση της δομής των επιχειρήσεων (Nova-Kaltsouni & Kassotakis, 2004).
- B) Η ανεργία φαίνεται να συνυπάρχει με κενές θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα παρατηρείται υψηλό ποσοστό ανεργίας στους νέους με αυξημένα τυπικά προσόντα. Υπάρχει ένα χάσμα γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων, στάσεων, συμπεριφορών, αλλά και κουλτούρας, μεταξύ της ζήτησης από την πλευρά των εργοδοτών και της προσφοράς (απόφοιτοι) στην αγορά εργασίας.
- Γ) Τα άτομα-εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την ευθύνη (ή τη μεγαλύτερη ευθύνη) για την ανάπτυξη της καριέρας τους και την ευθύνη για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων, που τα καθιστούν χρήσιμα. Η ασφάλεια συνδέεται πλέον με την απασχολησιμότητα, δηλαδή την απόκτηση/ άθροιση δεξιοτήτων που μπορούν να επενδυθούν σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης όταν αυτές εμφανιστούν (Καρασαββίδου, 2005). Η σύγχρονη οικονομία απαιτεί από τον εργαζόμενο να διαχειρίζεται πολύπλοκα συστήματα ανθρωπίνων σχέσεων, σε μια ανταγωνιστική και εξειδικευμένη αγορά εργασίας και να διαθέτει ένα ευρύ φάσμα νευραλγικών δεξιοτήτων, όπως δεξιότητες μάθησης, αυτοδιαχείρισης, προσαρμογής, επικοινωνίας, λήψης αποφάσεων, ευελιξίας (Commission of the European Communities, 2000, CEDEFOP, 2003, όπ. αναφ. στο Κουτρούκης & Κουλαουζίδης, n.d, Yannakourou & Hallas, n.d).
- Δ) Ο νέος καλείται να συνειδητοποιήσει, ότι ακόμα και οι δεξιότητες που απαιτούνται σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα αλλάζουν συνεχώς, με αποτέλεσμα, δεξιότητες που θεωρούνταν κάποτε υψηλού επιπέδου, σήμερα να αποτελούν βασικά τυπικά προσόντα για μια θέση εργασίας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, αποδίδεται τεράστια σημασία στη λειτουργία προγραμμάτων Σ.Ε.Π., για τη βελτίωση του βαθμού συμβατότητας μεταξύ της παρεχόμενης εκπαίδευσης και της επιδιωκόμενης απασχόλησης. Με τη βοήθεια του Σ.Ε.Π. ο μαθητής προσπαθεί να σχηματίσει ολοκληρωμένη εικόνα για τον εαυτό του, ώστε να αξιοποιήσει το δυναμικό του κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, στην πορεία για προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη. Για το σκοπό αυτό, τα προγράμματα Σ.Ε.Π. στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση επιδιώκουν την επαγγελματική πληροφόρηση των νέων, τη βελτίωση της αυτογνωσίας τους, την προώθηση της σταδιοδρομίας τους, τη διερεύνηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων, τη διαμόρφωση από την πλευρά των νέων μιας προσωπικής ταυτότητας σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου- Δημακάκου, 2002).

Όπως ορίζεται από τα αναλυτικά προγράμματα σπουδών, η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός επιδιώκει να βοηθήσει τους μαθητές και τις μαθήτριες να αναπτύξουν τον εαυτό τους και τις δεξιότητές τους πολύπλευρα, να συσχετίσουν τις επιθυμίες τους με την πραγματικότητα, να οργανώσουν τις προσπάθειές τους και να σχεδιάσουν το μέλλον τους διεκδικώντας το δικό τους χώρο στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Για το σκοπό αυτό, κάθε πρόγραμμα Σ.Ε.Π. επιδιώκει:

- **Αυτογνωσία** των μαθητών, παρέχοντάς τους ευκαιρίες για αυτοδιερεύνηση και ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους.
- **Πληροφόρηση**, με την παράλληλη ενθάρρυνση των μαθητών να αναπτύξουν ενεργό ρόλο στην αναζήτηση πηγών πληροφοριών, να διαβάζουν κριτικά τις πληροφορίες, να αποφεύγουν τη στενή πληροφόρησή τους, επιδιώκοντας την ευρύτερη ενημέρωσή τους σε κοινωνικο-οικονομικά ζητήματα.
- **Λήψη Απόφασης**, με επιδίωξη να βοηθηθούν οι μαθητές να συνειδητοποιούν τους παράγοντες που υπεισέρχονται στη διαδικασία της λήψης αποφάσεων, αλλά και να βοηθηθούν να παίρνουν αποφάσεις μέσα από το δημιουργικό συνδυασμό στοιχείων του εαυτού τους και της γύρω εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πραγματικότητας.
- **Μετάβαση**, με στόχο την καλύτερη δυνατή προετοιμασία των νέων για την εργασία και για τη ζωή του ενήλικου ανθρώπου και τη δυναμική όσο και κριτική προσαρμογή σε νέα δεδομένα.

(Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2006).

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας και οι ιδιαίτεροι εκπαιδευτικοί στόχοι της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης διαμορφώνουν τους ειδικούς στόχους του επαγγελματικού προσανατολισμού στην ΤΕΕ. Έτσι, ειδικότεροι στόχοι των προγραμμάτων Σ.Ε.Π. στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση θα μπορούσαν να είναι:

- η εξάσκηση στη χρήση των νέων τεχνολογιών,
- η κατανόηση της διάστασης και της σημασίας της επιχειρηματικότητας στο χώρο της απασχόλησης,
- η εξοικείωση –τόσο σε θεωρητικό όσο και πρακτικό επίπεδο- με όλες τις πτυχές του σύγχρονου «επιχειρείν»,
- η ικανότητα διάκρισης στερεοτυπικών αντιλήψεων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές,
- η ικανότητα διάκρισης επιδράσεων από πρόσωπα του οικογενειακού, σχολικού ή κοινωνικού περιβάλλοντος στις επαγγελματικές επιλογές,
- η ικανότητα παρουσίασης του εαυτού,
- η ανάπτυξη επαγγελματικής ευελιξίας, αφού απαξιώνονται με γρήγορους ρυθμούς οι εφαρμοσμένες γνώσεις,
- η ανάπτυξη υπευθυνότητας,
- η καλλιέργεια διαπροσωπικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων,

- η ανάπτυξη δεξιοτήτων αυτοαξιολόγησης,
- η ανάπτυξη της ικανότητας χρήσης διαφόρων πηγών πληροφόρησης,
- η ανάπτυξη πρωτοβουλίας,
- η ανάπτυξη δημιουργικότητας και φαντασίας,
- η καλλιέργεια της γραπτής και προφορικής έκφρασης,
- η ανάπτυξη της ικανότητας αναζήτησης εναλλακτικών λύσεων,
- η ανάπτυξη της αναλυτικής και συνθετικής σκέψης,
- η ανάπτυξη της κριτικής σκέψης.

Για την αποτελεσματική λειτουργία των προγραμμάτων Σ.Ε.Π. και την επίτευξη των παραπάνω στόχων, η προσοχή εστιάζεται στη χρήση κατάλληλων μεθόδων. Η καλλιέργεια των παραπάνω ικανοτήτων επιτυγχάνεται με τις ενεργητικές - βιωματικές μεθόδους μάθησης και όχι με το δασκαλοκεντρισμό. Η μέθοδος σχεδίου εργασίας (project) μπορεί να αξιοποιηθεί αποτελεσματικά για την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Μεθοδολογικές προσεγγίσεις που μπορούν να ενταχθούν σε ένα σχέδιο εργασίας είναι η μελέτη περίπτωσης (case study), η επεξεργασία πινάκων και διαγραμμάτων, οι βιωματικές ασκήσεις, οι επισκέψεις σε χώρους εργασίας, η πρόσκληση επαγγελματιών στο σχολείο, η συζήτηση σε ομάδες ή και ανά ζεύγη. Κατά την εκπόνηση των εργασιών, είναι καλό να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη χρήση της ελληνικής γλώσσας και να γίνεται προσπάθεια να χρησιμοποιηθούν γνώσεις από τα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες, ώστε να αναδεικνύεται το πώς οι γνώσεις αυτές συνδέονται με την καθημερινή ζωή και τις επαγγελματικές δραστηριότητες. Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται και ο περιορισμός της σχολικής αποτυχίας και διαρροής στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση, ενώ οι μαθητές εξασφαλίζουν τα απαραίτητα εφόδια για τη διατήρηση της απασχολησιμότητάς τους, μέσα στη συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

3.2. Η μέθοδος του σχεδίου εργασίας (project)

3.2.1. Τι είναι ένα σχέδιο εργασίας (project)

Η λέξη project προέρχεται από τη λατινική *projicere*, που σημαίνει σχεδιάζω, σκοπεύω, βάζω κάτι στο μυαλό μου και χρησιμοποιήθηκε από τους παιδαγωγούς στις αρχές του αιώνα μας. Project σημαίνει ένα σχέδιο εργασίας, που εκπονείται από προτάσεις, σκέψεις, επιθυμίες πολλών κι εφαρμόζεται επίσης απ' όλους. Πρόκειται για έναν τρόπο ομαδικής εργασίας, στην οποία συμμετέχουν αποφασιστικά όλα τα μέλη της ομάδας. Ο όρος *σχέδιο εργασίας (project)* μπορεί να σημαίνει την οργάνωση και ανάπτυξη σχεδίων-έργων κάθε μορφής και σε κάθε επίπεδο, θεωρητικό-επιστημονικό ή πρακτικό-τεχνικό. Η διάρκειά τους μπορεί να είναι μικρή ή μεγάλη, να κυμαίνεται δηλαδή από μερικές ώρες ως αρκετά χρόνια.

3.2.2. Η μέθοδος project στην εκπαίδευση

Με τον όρο «μέθοδος project» στην εκπαίδευση, εννοούμε μια σύνθετη μορφή διδακτικής διαδικασίας, η οποία έχει ως αφετηρία συγκεκριμένους προβληματισμούς μεμονωμένων μελών ή του συνόλου της διδακτικής ομάδας, στοχεύει δε στην επίτευξη κάποιου έργου που οδηγεί στη λύση ενός προβλήματος. Στηρίζεται στις ανάγκες και τα βιώματα των παιδιών, των οποίων η ενεργός συμμετοχή στη διαδικασία του σχεδιασμού και της οργάνωσης είναι καθοριστική. Για το λόγο αυτό ταυτίζεται σε μεγάλο βαθμό με τη Βιωματική - Επικοινωνιακή διδασκαλία (Χρυσσαφίδης, 2000). Η μέθοδος project αποτελεί μια ανοιχτή διαδικασία μάθησης, της οποίας τα όρια και οι δραστηριότητες δεν είναι αυστηρά καθορισμένα και εξελίσσονται ανάλογα με την εκάστοτε κατάσταση και τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων.

Ένα σχέδιο εργασίας (project) αποτελεί μια ολόκληρη διαδικασία, με ποικίλες, αλληλοσχετιζόμενες και διαδοχικές δραστηριότητες, που σχηματίζουν τα στάδια εργασίας. Έτσι, για τη διαπραγμάτευση των σχεδίων, συγκροτούνται αρχικά μικρές ομάδες μαθητών. Οι μαθητές κάθε ομάδας συνεργάζονται φιλικά, ορίζουν το σκοπό, καταστρώνουν λεπτομερές σχέδιο εργασίας, ανατρέχουν σε πηγές, ερευνούν, συγκεντρώνουν υλικό, αξιολογούν το ολοκληρωμένο έργο. Όλοι μαζί οι μαθητές αποφασίζουν το θέμα που θα τους απασχολήσει, προγραμματίζουν τα βήματα της έρευνάς τους, διεξάγουν από μόνοι τους τις ενέργειες που απαιτούνται για να δοθούν απαντήσεις στο πρόβλημα, αναθεωρούν πιθανές αρχικές τους σκέψεις και καταλήγουν τέλος σε αποτελέσματα που τα αξιολογούν και τα κοινοποιούν στην ευρύτερη κοινότητα του σχολείου. Η ομάδα αυτενεργεί, αποκτώντας έτσι αίσθημα προσωπικής ευθύνης και συνηθίζοντας στην αυτοπειθαρχία και στην αυτοδιοίκηση.

Ο ρόλος του δασκάλου/ συμβούλου είναι ουσιαστικός, καθώς καθοδηγεί τους μαθητές στη σωστή επιλογή θέματος, στην κατάρτιση σχεδίου εργασίας, στην ασφαλή του εκτέλεση, στη λογική εκτίμηση του έργου. Ο δάσκαλος/ σύμβουλος ενθαρρύνει τους μαθητές, προωθεί την αυτενέργεια και τη συνεργασία, παρέχει κίνητρα μάθησης και ευκαιρίες για πρωτοβουλίες (Frey, 1999).

Σ' ένα σχέδιο εργασίας (project): α) υπάρχει μία ή περισσότερες ομάδες ενεργών συμμετεχόντων, που επικοινωνούν, δουλεύουν από κοινού και συνεργάζονται σε πολλά επίπεδα για το πρόγραμμα, β) υπάρχει ένα θέμα προς διερεύνηση, γ) υπάρχει ένας ξεκάθαρος σκοπός του προγράμματος και επιμέρους στόχοι, δ) έχει συμφωνηθεί ένα πλάνο εργασίας, με προσδιορισμένα στάδια, δραστηριότητες, ρόλους, υποχρεώσεις και χρονοδιαγράμματα, ε) έχουν συμφωνηθεί τα τελικά προϊόντα του προγράμματος, τα παραδοτέα και στ) έχει συμφωνηθεί ένα συγκεκριμένο μοντέλο αξιολόγησης.

Με τη μέθοδο σχεδίου εργασίας (project), αξιοποιείται το ενδιαφέρον, οι γνώσεις και οι εμπειρίες των παιδιών γύρω από επίκαιρα θέματα, ενώ καλλιεργείται η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθησή τους, όταν αισθάνονται ικανοποίηση για τα προσωπικά τους επιτεύγματα, με την επιτυχή και αποτελεσματική συμβολή τους στην ολοκλήρωση του έργου. Συμμετέχοντας σε ένα σχέδιο εργασίας, οι μαθητές αναπτύσσουν ένα δίκτυο διαπροσωπικής επικοινωνίας, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, καλλιεργούν δημιουργική σκέψη, διευθετούν συγκρούσεις, καθορίζουν στόχους, προγραμματίζουν δραστηριότητες, συνεργάζονται αποδοτικά, αναλαμβάνουν κοινή ευθύνη για το αποτέλεσμα της συνεργασίας. Μέσω της μεθόδου project, ο μαθητής γίνεται ενεργό κομμάτι μιας ζωντανής διαδικασίας απόκτησης γνώσης (Ντολιοπούλου, 2002). Πρόκειται για μέθοδο που βασίζεται στο αναδυόμενο ενδιαφέρον των μαθητών για ένα θέμα και τους οδηγεί να αυτενεργήσουν, να συνεργαστούν αλλά και να δραστηριοποιηθούν, ώστε να μάθουν περισσότερα για το θέμα που θα επιλέξουν (Σφυρόερα, 2005).

Η μέθοδος του σχεδίου εργασίας (project) επιτρέπει μεγάλης έκτασης πρωτοβουλίες αναφορικά με το σχεδιασμό, την πορεία, τον τρόπο δουλειάς, προσφέρει ίσες ευκαιρίες ενεργού συμμετοχής στους μαθητές, δίνει την ευκαιρία για ομαδική, βιωματική μάθηση, για σύναψη διαμαθητικών σχέσεων και σύσφιξη σχέσεων δασκάλου - μαθητών. Μέσα από τα σχέδια εργασίας, οι μαθητές εξοικειώνονται με κοινωνικά ζητήματα, διαμορφώνουν υποθέσεις, βάσει των οποίων στηρίζουν τη διερεύνηση και την επίλυση προβληματικών καταστάσεων, βρίσκουν εναλλακτικούς τρόπους αντιμετώπισης δύσκολων θεμάτων, αποτιμούν την εγκυρότητα των αρχικών υποθέσεών τους και τεκμηριώνουν τις απόψεις τους σχετικά με την αποδοχή ή την απόρριψη αυτών (Ματσαγγούρας, 2002). Σκοπός των σχεδίων εργασίας είναι να μάθει ο μαθητής περισσότερα για κάποιο θέμα και όχι τόσο να αναζητήσει σωστές απαντήσεις σε ερωτήσεις που έχουν τεθεί από το δάσκαλο. Η μέθοδος project δίνει έμφαση στη διαδικασία και όχι στο αποτέλεσμα αυτό καθ' αυτό και βοηθά το μαθητή να καταστεί περισσότερο ενεργό και υπεύθυνο υποκείμενο μάθησης (Μπρίνια, 2005).

Η μέθοδος του σχεδίου εργασίας (project) δεν ενδείκνυται, όταν ο στόχος της διδασκαλίας είναι η μάθηση μιας αυστηρά δομημένης ύλης. Για παράδειγμα, στις τάξεις του Λυκείου, στο πλαίσιο του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, όπου οι μαθητές προετοιμάζονται για τις Πανελλαδικές εξετάσεις, η εφαρμογή της μεθόδου αυτής είναι μάλλον αδύνατη. Μαθήματα που δεν τα αφορούν πάντα άμεσα οι εξετάσεις, μπορούν να υιοθετήσουν ευκολότερα μεθόδους όπως αυτή του σχεδίου εργασίας και να οδηγήσουν την τάξη σε πιο δημιουργικές δραστηριότητες.

Με βάση τα παραπάνω, η μέθοδος σχεδίου εργασίας (project) θεωρείται επίκαιρη στις μέρες μας και για την εφαρμογή προγραμμάτων Σ.Ε.Π., καθώς αποτελεί μια μέθοδο που μπορεί να συνδέσει το σχολείο με την εργασία, να προσφέρει στα άτομα ενδογενή κίνητρα και να τα οδηγήσει στην ικανότητα διαχείρισης της πληροφορίας, καθώς και σε ένα είδος γνωστικής ευελιξίας, απαραίτητης για τη σύγχρονη και με γοργούς ρυθμούς εξελισσόμενη αγορά εργασίας. Μέσω της μεθόδου project καλλιεργούνται στο άτομο δεξιότητες, οι οποίες είναι ανεξάρτητες από ένα συγκεκριμένο γνωστικό περιεχόμενο και μπορούν να μεταβιβαστούν από έναν χώρο γνώσης σε έναν άλλο. Η κριτική σκέψη, η ικανότητα σύγκρισης, η αυτονομία, η ικανότητα αναζήτησης και αξιοποίησης μιας πληροφορίας, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών, η ικανότητα αυτοαξιολόγησης αποτελούν τέτοιου είδους «μεταβιβάσιμες δεξιότητες», οι οποίες οδηγούν το άτομο στο «να μαθαίνει πώς να μαθαίνει». Το να γνωρίζει το άτομο πώς να μαθαίνει διευκολύνει την ένταξη, παραμονή και ανάπτυξη του στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στις μέρες μας, που τα ίδια τα άτομα-εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την ευθύνη για την ανάπτυξη της καριέρας τους. Το να γνωρίζει το άτομο πώς να μαθαίνει αποτελεί άλλωστε έναν από τους βασικούς πυλώνες της γνώσης, όπως διατυπώθηκαν σε έκθεση Διεθνούς Επιτροπής, υπό την προεδρεία του Jacques Delors (Commission Internationale, 1996). Επιπροσθέτως, η προσέγγιση ενός προγράμματος Σ.Ε.Π. μέσα από τη μεθοδολογία του

σχεδίου εργασίας μας επιτρέπει να πλησιάσουμε περισσότερο στα ενδιαφέροντα των νέων, οι οποίοι θα δραστηριοποιηθούν, προκειμένου να βρουν απαντήσεις στα ερωτήματά τους.

Τέλος, κατά τη διάρκεια υλοποίησης ενός σχεδίου εργασίας (project), στο πλαίσιο ενός προγράμματος Σ.Ε.Π., δίνεται η δυνατότητα στο μαθητή να συνδυάσει γνώσεις, εμπειρίες και δεξιότητες από διάφορους τομείς, προκειμένου να επιλύσει ένα πρόβλημα, διαμορφώνοντας έτσι την προσωπική του άποψη για τη σχέση των επιστημών μεταξύ τους, αλλά και με την αγορά εργασίας και την καθημερινή ζωή. Έτσι, η μέθοδος του σχεδίου εργασίας (project) εξυπηρετεί άμεσα και τη διεπιστημονική - διαθεματική προσέγγιση της γνώσης, όπως προωθείται από το Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.) (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2003). Επιπροσθέτως, η μέθοδος project λειτουργεί θετικά και σε πολυπολιτισμικές τάξεις, δεδομένου ότι επιτρέπει την αξιοποίηση των ιδιαίτερων ικανοτήτων κάθε μαθητή, βοηθάει στην ανάπτυξη του επικοινωνιακού λόγου των μαθητών που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα και διευκολύνει την ένταξή τους στη σχολική ομάδα και κατόπιν στην αγορά εργασίας και την κοινωνία (Νικολάου, 2000). Επιλέγουμε το σχέδιο εργασίας ως μεθοδολογική προσέγγιση, βασιζόμενοι στο αξίωμα ότι η ενεργητική μάθηση είναι η πιο αποτελεσματική σε όλα τα στάδια της ζωής του ατόμου.

Περιληπτικά, ένα σχέδιο εργασίας (project) ακολουθεί τα εξής στάδια, τα οποία αναλύονται στη συνέχεια:

- Επιλογή θέματος (προβληματισμός – στόχοι).
- Προγραμματισμός δραστηριοτήτων.
- Υλοποίηση δραστηριοτήτων.
- Κοινοποίηση αποτελεσμάτων.
- Αξιολόγηση – Ανατροφοδότηση.

(Fried-Booth, 2002. Κεδράκα, 2005, Μπρίνια 2005. Σουλιώτη & Παγγέ, 2004)

3.2.2.1. Επιλογή θέματος

Η επιλογή του θέματος για την υλοποίηση ενός σχεδίου εργασίας (project) συνιστάται να είναι σύμφωνη με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των μαθητών. Προτείνεται, οι μαθητές να επιλέγουν τις θεματικές ενότητες με τις οποίες επιθυμούν να ασχοληθούν, με βάση τα ενδιαφέροντά τους, καθώς και τους τομείς και τις ειδικότητες που λειτουργούν στο σχολείο τους.

Οι σύμβουλοι/ καθηγητές μαζί με τους μαθητές επιλέγουν το θέμα, χρησιμοποιώντας τεχνικές όπως ο καταιγισμός ιδεών (brainstorming). Οι συμμετέχοντες καταρτίζουν έναν κατάλογο με τις απόψεις τους. Μετά από διαδοχικές συνθέσεις των απόψεων που έχουν διατυπωθεί, γίνεται ομαδοποίηση των ομοίων ή και των διαφορετικών απόψεων. Τέλος, κάθε μέλος της ομάδας καλείται να παρουσιάσει στο διπλανό του τις απόψεις/ θέσεις του, αφού προηγουμένως έχει μιλήσει μαζί του κατ' ιδίαν, ώστε να γίνει η τελική επιλογή του θέματος και των υποθεμάτων. Η συγκεκριμένη διαδικασία είναι συνυφασμένη με την ενεργητική συμμετοχική μάθηση (Καφετζόπουλος, Φωτιάδου & Χρυσόχοος, 2001).

3.2.2.2. Προγραμματισμός δράσεων /δραστηριοτήτων

Οι μαθητές, αφού καταγράψουν το σκοπό, τους επιμέρους στόχους και το τελικό προϊόν της εργασίας, συμφωνούν σε ένα εφικτό πλάνο για την υλοποίηση του προγράμματος. Επιλέγουν με ποιο τρόπο θα προσεγγίσουν τα υποθέματα τα οποία έχουν καταγράψει και αποφασίζουν τις δραστηριότητες που θα πραγματοποιήσουν.

Οι μαθητές χωρίζονται σε ομάδες, ανάλογα με τις δραστηριότητες στις οποίες αποφασίζουν να συμμετάσχουν. Η κάθε ομάδα αποφασίζει για τα μέσα και τις τεχνικές που θα χρησιμοποιήσει (έρευνα βιβλιογραφική και στο διαδίκτυο, ερωτηματολόγια, συνέντευξη, επισκέψεις, παιχνίδια ρόλων κ.λπ.) (Κεδράκα, 2005).

Ο ορισμός των ομάδων απαιτεί πλήρη γνώση των δυνατοτήτων των μαθητών και καταμερισμό ανάλογα με αυτές. Επιπλέον, η συγκρότηση ομάδων προϋποθέτει την αποδοχή ορισμένων βασικών αρχών για τη λειτουργία της ομάδας, όπως η υιοθέτηση κανόνων συμπεριφοράς μεταξύ των μελών, η αποδοχή των ρόλων και η από κοινού συμφωνία αναφορικά με τους στόχους της ομάδας. Είναι σημαντικό για τη συγκρότηση κάθε ομάδας, ο εκπαιδευτικός να λάβει υπόψη την ανομοιογένεια ως προς το φύλο, την κοινωνική προέλευση, την επίδοση κ.τ.λ., καθώς και τις σχέσεις των μελών μεταξύ τους. Καθορίζεται ένας συντονιστής για κάθε ομάδα, ο οποίος είναι υπεύθυνος για το συντονισμό των δραστηριοτήτων της ομάδας και τη συγκέντρωση του απαραίτητου υλικού.

3.2.2.3. Υλοποίηση δράσεων /δραστηριοτήτων

Οι ομάδες υλοποιούν τις δραστηριότητες που έχουν αναλάβει, με τη στήριξη του συμβούλου/καθηγητή. Συγκεντρώνουν, επεξεργάζονται και ταξινομούν το υλικό που προκύπτει από τις δραστηριότητες. Οι δραστηριότητες μπορεί να περιλαμβάνουν επισκέψεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις για επιτόπια έρευνα, συνεντεύξεις από ειδικούς, συγκέντρωση και μελέτη έντυπου και ηλεκτρονικού υλικού, επεξεργασία πινάκων και διαγραμμάτων κ.ά. Οι ομάδες προχωρούν στην καταγραφή, παρουσίαση και σύνθεση των στοιχείων και των εμπειριών που προέκυψαν, ενώ κατασκευάζεται το τελικό παραδοτέο προϊόν.

Στην πορεία, παρεμβάλλονται διαλείμματα ενημέρωσης και ανατροφοδότησης, όπου τα μέλη κάθε ομάδας ανταλλάσσουν απόψεις, εκθέτουν τις δυσκολίες που προκύπτουν κατά τη διαδικασία υλοποίησης, για να τις αντιμετωπίσουν από κοινού και ταξινομούν το υλικό που έχουν συγκεντρώσει. Κάθε ομάδα αναφέρει στην ολομέλεια τις δραστηριότητες που έχει ολοκληρώσει και γίνεται ανταλλαγή πληροφοριών και ιδεών για την τελική παρουσίαση. Στη φάση αυτή, ενδέχεται να υπάρξει τροποποίηση του αρχικού σχεδίου, εφόσον στην πράξη διαπιστωθούν δυσκολίες, ελλείψεις ή απόκλιση από τους στόχους που έχουν αρχικά διατυπωθεί.

Η εκτέλεση του προγράμματος σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό απαιτεί από τον εκπαιδευτικό/σύμβουλο την παροχή των απαραίτητων μέσων, υλικών και κάθε άλλης βοήθειας. Ο εκπαιδευτικός/ σύμβουλος παρατηρεί, προσανατολίζει και παρέχει στις ομάδες συνεχή ανατροφοδότηση, δίνοντας έτσι νόημα και συνοχή στις προσπάθειές τους.

3.2.2.4. Κοινοποίηση αποτελεσμάτων

Η παρουσίαση της εργασίας είναι ιδιαίτερα σημαντική, αφού η τελική εκπόνησή της δίνει ηθική ικανοποίηση στους μαθητές. Κάθε ομάδα παρουσιάζει στις υπόλοιπες το τελικό προϊόν των δραστηριοτήτων της. Η παρουσίαση μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, όπως: γραπτό κείμενο, κατασκευή αφίσας, έκθεση φωτογραφιών, ομιλίες κ.λπ. Οι μαθητές, εφόσον το επιθυμούν, μπορούν να κοινοποιήσουν τα αποτελέσματα και συμπεράσματα όλης της εργασίας στη σχολική ή ακόμα και ευρύτερη κοινότητα. Η κοινοποίηση των αποτελεσμάτων μπορεί να πραγματοποιηθεί με διάφορους τρόπους, όπως η διεξαγωγή σχετικής ημερίδας, η δημοσίευση στον Τύπο, η ανάρτηση σε σχετική ιστοσελίδα, η έκδοση ειδικού φυλλαδίου κ.ά.

3.2.2.5. Αξιολόγηση

Στο στάδιο αυτό, αξιολογείται, τόσο το τελικό προϊόν, όσο και η πορεία του μαθητή καθ' όλη τη διάρκεια της εξέλιξης του έργου. Πιο συγκεκριμένα, οι μαθητές αξιολογούν το αποτέλεσμα της εργασίας τους, εξετάζουν την επίτευξη ή μη των στόχων που αρχικά είχαν τεθεί, εκτιμούν τι θα μπορούσε να είχε γίνει διαφορετικά, διακρίνουν τα θετικά και αρνητικά στοιχεία της όλης διαδικασίας, ενώ ο εκπαιδευτικός/ σύμβουλος διαπιστώνει την ικανοποίηση των παιδιών από τη συμμετοχή τους και αντλεί πληροφορίες για το σχεδιασμό μελλοντικών εργασιών. Κριτήρια αξιολόγησης μπορούν ακόμα να αποτελέσουν: α) το ενδιαφέρον και η ενεργοποίηση των μαθητών κατά τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, β) η ποιότητα της συνολικής συνεργασίας με όλους τους συμμετέχοντες, γ) η συνεργασία του σχολείου με άλλους φορείς της τοπικής κοινότητας, δ) η καλλιέργεια συγκεκριμένων δεξιοτήτων κ.ά.

Η αξιολόγηση του προγράμματος έχει σκοπό: α) την ανάδειξη των θετικών σημείων του εαυτού του μαθητή, με σκοπό την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, β) τη δραστηριοποίηση του μαθητή σε θέματα που αφορούν την πορεία της ζωής του, γ) την ενθάρρυνση για συμμετοχή του σε προγράμματα και ομαδικές εργασίες, δ) την άσκηση του μαθητή στο να παρατηρεί, να συνθέτει και να κρίνει τις επιδόσεις, τις δεξιότητες, τις δραστηριότητες και με βάση αυτά να σχεδιάζει τα επόμενα βήματά του, ε) την άσκηση στην αξιοποίηση των λαθών του, στην επιστροφή του σε προηγούμενα βήματα, όπου αυτό χρειάζεται, και στη διερεύνηση προηγούμενων πράξεων με σκοπό την άντληση εμπειρίας για το παρόν και το μέλλον του, στ) την άντληση πληροφοριών για τον εαυτό του που θα τον βοηθήσουν να αποκτήσει πληρέστερη και πιο ρεαλιστική εικόνα για τον ίδιο, έτσι ώστε να πάρει ορθολογικές αποφάσεις για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές του (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2003). Επιπλέον, στόχος της αξιολόγησης είναι η λήψη ανατροφοδότησης και η συνεχής βελτίωση των προγραμμάτων, μέσα από τη διενέργεια τροποποιήσεων, ανάλογα με τις με τις εκάστοτε ανάγκες, το βαθμό ωρίμανσης του έργου και τις παρατηρήσεις των χρηστών που προκύπτουν από τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης που συμπληρώνουν. Για την αξιολόγηση, μπορεί να χρησιμοποιηθούν διάφορα εργαλεία, όπως για παράδειγμα η ελεύθερη συζήτηση, το ερωτηματολόγιο, το φύλλο αξιολόγησης του μαθητή κ.τ.λ.

Η Αξιολόγηση μπορεί να είναι:

- A) Τελική: Πραγματοποιείται με την ολοκλήρωση του προγράμματος,
- B) Διαμορφωτική, *on going* αξιολόγηση: Πραγματοποιείται στο μέσον του προγράμματος, ώστε να καταγραφεί μια πρώτη εκτίμηση για το πρόγραμμα, όσο ακόμα βρίσκεται εν εξελίξει και να γίνουν τυχόν διορθωτικές παρεμβάσεις. Ακολουθεί η τελική αξιολόγηση με τη λήξη του προγράμματος.

Μεγάλα σε διάρκεια και όγκο απαιτήσεων προγράμματα είναι καλύτερα να αξιολογούνται με τη δεύτερη μέθοδο. Για τα συντομότερα και μικρότερα προγράμματα, η πρώτη μέθοδος είναι επαρκής. Η αξιολόγηση, επίσης, μπορεί να είναι: α) εσωτερική, δηλαδή να γίνεται αποκλειστικά από τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα ή/και β) εξωτερική, όπου χρησιμοποιούνται ως αξιολογητές άτομα από το ευρύτερο περιβάλλον. Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να γίνει και συνδυασμός των δύο αυτών μεθόδων (Κεδράκα, 2005). Στο πλαίσιο της εσωτερικής αξιολόγησης είναι δυνατόν: α) η μία ομάδα να αξιολογεί το έργο της άλλης ομάδας, β) ο διδάσκων/ σύμβουλος να αξιολογεί όλη την εργασία και γ) κάθε μαθητής να αξιολογεί τον εαυτό του, τις δεξιότητες που απέκτησε, τις δυσκολίες που αντιμετώπισε κ.λπ.

**Παράδειγμα αξιοποίησης της μεθόδου project στο πλαίσιο προγράμματος Σ.Ε.Π.
στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση**

Άρθρο 2

1. Ενδεικτικό Σχέδιο Εργασίας

Τάξη: Α΄ τάξη Τ.Ε.Ε.

Θεματική Ενότητα: «Περιγραφές επαγγελμάτων – Σύγχρονα περιβάλλοντα εργασίας». Προτείνεται να μελετηθούν τα αντιπροσωπευτικότερα επαγγέλματα που αντιστοιχούν στους Τομείς των κύκλων σπουδών του Τ.Ε.Ε.

Τίτλος Σχεδίου Εργασίας: «*Τομέας Δομικών Έργων: Το επάγγελμα του σχεδιαστή δομικών έργων*»

Διάρκεια: 2 μήνες

Καλό είναι να πραγματοποιείται το παραπάνω σχέδιο εργασίας στο τελευταίο τρίμηνο της Α΄ τάξης, δηλαδή, λίγο πριν οι μαθητές κληθούν να επιλέξουν ειδικότητα και αφού προηγουμένως έχουν καλύψει γενικά θέματα που αφορούν στον κόσμο της εργασίας και την επιλογή επαγγέλματος (ανεργία, εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης, επαγγέλματα που χάνονται, είδη εργασιακών σχέσεων, η ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, ο ρόλος της προσωπικότητας στις επαγγελματικές επιλογές, στερεοτυπικές αντιλήψεις στην επιλογή επαγγέλματος, κ.ά.).

Στόχοι:

- ✓ Η απόκτηση γνώσεων και πληροφοριών, καθώς και η απόκτηση βιωματικών εμπειριών, οι οποίες θα βοηθήσουν τους μαθητές να πάρουν ορθές αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική ειδικότητα που θα επιλέξουν.
- ✓ Η ανάπτυξη γενικών δεξιοτήτων, όπως αναζήτηση και αξιοποίηση πληροφοριών, συνεργασία, ανάληψη ευθύνης, χρονικός προγραμματισμός, πρωτοβουλία - φαντασία - δημιουργικότητα, αναλυτική και συνθετική επεξεργασία, χρήση ποικίλων πηγών γνώσης, αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, αυτοαξιολόγηση κ.ά.).
- ✓ Η σύνδεση της εφαρμοσμένης γνώσης της ειδικότητας με τη θεωρητική γνώση στην οποία στηρίζεται, προκειμένου να αποκτήσει νόημα για το μαθητή η κατάκτηση της δεύτερης.
- ✓ Η υποστήριξη των μαθητών στη συνειδητοποιημένη συνέχιση των σπουδών τους και η διευκόλυνση στη μετέπειτα πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.
- ✓ Η κατάδειξη της αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαίδευσης, σταδιοδρομίας και τρόπου ζωής.
- ✓

Στάδια:

Προϋπόθεση για την αποτελεσματική εκτέλεση του σχεδίου εργασίας είναι η υιοθέτηση των ακόλουθων σταδίων (Καγκά, π.δ., Δαφέρμος, 2005, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2006, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2003, Φωτίου & Σουλιώτη, 2007):

❖ **Προβληματισμός – Στόχοι**

Ο διδάσκων/ σύμβουλος εφαρμόζει τεχνικές όπως τον καταϊγισμό ιδεών, τη συζήτηση, τη μελέτη περίπτωσης, προκειμένου οι μαθητές να εκφράσουν ελεύθερα τις προσωπικές τους απόψεις για τον επαγγελματικό τομέα/ κλάδο που θα μελετηθεί. Στη συνέχεια, ο διδάσκων/ σύμβουλος και οι μαθητές αναζητούν έννοιες - κλειδιά, (π.χ. αμοιβές στο συγκεκριμένο επάγγελμα, αντικείμενο εργασίας, ωράριο εργασίας, τυπικά προσόντα, δεξιότητες), τις ταξινομούν και τις σχολιάζουν. Έτσι, οι μαθητές, καθοδηγούμενοι από το διδάσκοντα/ σύμβουλο, διατυπώνουν τον τίτλο του σχεδίου εργασίας και επισημαίνουν τις βασικές διαστάσεις του, όπως προκύπτουν στο στάδιο του προβληματισμού και οι οποίες θα αποτελέσουν τα επιμέρους θέματα του σχεδίου εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Το αντικείμενο εργασίας του σχεδιαστή δομικών έργων (π.χ. παραγωγή προϊόντος, παροχή υπηρεσίας).
- Οι συνθήκες εργασίας (π.χ. χώροι, εξοπλισμός, ωράριο, αμοιβές, ασφάλεια, διαπροσωπικές σχέσεις, προσωπική ζωή).
- Οι προοπτικές εργασίας (π.χ. οικονομικά και στατιστικά στοιχεία, τεχνολογική εξέλιξη, προσφορά - ζήτηση).
- Τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά του ειδικού (γνώσεις, δεξιότητες, τυπικά προσόντα, σπουδές).
- Επαγγελματικές άδειες και δικαιώματα.

Οι μαθητές, έχοντας ήδη προσεγγίσει το θέμα από διάφορες οπτικές γωνίες, συμφωνούν με το διδάσκοντα/ σύμβουλο, ως προς το σκοπό του σχεδίου εργασίας, ο οποίος είναι η διερεύνηση και η μελέτη του επαγγέλματος του σχεδιαστή δομικών έργων στη σύγχρονη αγορά εργασίας.

❖ Προγραμματισμός δράσεων /δραστηριοτήτων

Στο στάδιο αυτό, οι μαθητές καταγράφουν τις συγκεκριμένες δραστηριότητες που θα πραγματοποιήσουν, τη διάρκειά τους, καθώς και τα μέσα και τις τεχνικές που θα χρησιμοποιήσουν σε κάθε περίπτωση, προκειμένου να προσεγγίσουν τα υποθέματα που έχουν καταγράψει. Οι μαθητές χωρίζονται σε υπο-ομάδες, ανάλογα με τις δραστηριότητες στις οποίες αποφασίζουν να συμμετάσχουν και το υπο-θέμα με τα οποία θα καταπιαστούν. Ενδεικτικά, αναφέρουμε δράσεις που μπορούν να υλοποιηθούν, στο πλαίσιο της διερεύνησης των παραπάνω θεματικών υπο-ενοτήτων:

- Βιβλιογραφική έρευνα: Οι μαθητές μπορούν να αντλήσουν πληροφορίες από βιβλία, εφημερίδες, περιοδικά, ενημερωτικά έντυπα, τα οποία θα αναζητήσουν, τόσο σε βιβλιοθήκες εντός και εκτός σχολείου, όσο και σε επιστημονικά ιδρύματα και επαγγελματικούς συλλόγους.
- Έρευνα στο διαδίκτυο: Οι μαθητές μπορούν να αντλήσουν πληροφορίες από σχετικές ιστοσελίδες στο διαδίκτυο.
- Οργανωμένες επισκέψεις σε χώρους εργασίας: Οι μαθητές μπορούν να πραγματοποιήσουν επιτόπιες επισκέψεις σε χώρους εργασίας και να καταγράψουν τις παρατηρήσεις τους, ή να προχωρήσουν σε συνεντεύξεις με τους εργαζομένους του επαγγελματικού κλάδου που μελετούν.
- Διοργάνωση ημερίδας: Οι μαθητές μπορούν να προσκαλέσουν στο σχολείο άτομα του συγκεκριμένου επαγγελματικού κλάδου, τα οποία θα ενημερώσουν για τις συνθήκες και το είδος της εργασίας τους και θα απαντήσουν σε τυχόν ερωτήσεις.
- Μελέτη περίπτωσης (case study): Οι μαθητές μπορούν να στηριχθούν στην περίπτωση ενός υποκειμένου, μιας δομής, μιας κατάστασης, να αναλύσουν τα δεδομένα, να διαπιστώσουν τις μεταξύ τους σχέσεις, να εξαγάγουν συμπεράσματα και να διατυπώσουν υποθέσεις.
- Παιχνίδια ρόλων: Το παιχνίδι ρόλων συνδυάζει την ενεργητική συμμετοχή των υποκειμένων, με τη συνεργατική και βιωματική μάθηση, στο πλαίσιο μιας εκπαιδευτικής δραστηριότητας που απεικονίζει μια πραγματική κατάσταση. Στο πλαίσιο της δραστηριότητας αυτής, μια ομάδα αναλαμβάνει την αναπαράσταση μιας λειτουργίας ή ενός γεγονότος, με στόχο τη μάθηση. Έτσι, οι μαθητές μπορούν να υποδυθούν ρόλους σε σενάρια σχετικά με την απασχόληση και το υπό μελέτη θέμα.

Κατά την εκπόνηση των εργασιών, θα γίνεται προσπάθεια να χρησιμοποιούνται οι θεωρητικές γνώσεις των μαθημάτων που διδάσκονται, βάσει του προγράμματος σπουδών και να γίνεται σωστή χρήση της ελληνικής γλώσσας, ώστε να αναδεικνύεται η σύνδεση των γνώσεων αυτών με την καθημερινή ζωή και τις επαγγελματικές δραστηριότητες. Οι βιβλιοθήκη του σχολείου, τα εργαστήρια, οι Η/Υ, το διαδίκτυο και κάθε άλλος εξοπλισμός θα είναι στη διάθεση των μαθητών προς διευκόλυνση των δραστηριοτήτων τους. Επιπροσθέτως, επισημαίνεται η ανάγκη διατήρησης καλών σχέσεων του εκπαιδευτικού/ συμβούλου με

άλλα στελέχη της εκπαίδευσης (π.χ. διευθυντές σχολικών μονάδων), καθώς και άλλους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς φορείς.

❖ **Υλοποίηση δράσεων /δραστηριοτήτων**

Η κάθε ομάδα, στο πλαίσιο της θεματικής που έχει επιλέξει, συλλέγει τις πληροφορίες, τις ταξινομεί, οργανώνει τα δεδομένα, καταγράφει και ερμηνεύει τα αποτελέσματα, αξιολογεί και συνθέτει το τελικό της προϊόν, όπως έχει οριστεί στο στάδιο του προγραμματισμού. Την ίδια στιγμή, ο εκπαιδευτικός/ σύμβουλος έχει το ρόλο του εμπυχωτή, του βοηθού, του καθοδηγητή. Ενεργοποιεί το ενδιαφέρον των μαθητών για συλλογική εργασία, ενθαρρύνει την εμπλοκή όλων των μαθητών στον προγραμματισμό και τα στάδια υλοποίησης των σχεδίων εργασίας, καλλιεργεί ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και επιβραβεύει τις προσπάθειες των ομάδων με συχνές ανατροφοδοτικές παρεμβάσεις. Κατά την υλοποίηση των δραστηριοτήτων, παρεμβάλλονται ενέργειες διαμορφωτικής αξιολόγησης, προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν παραλήψεις και να αντιμετωπιστούν πιθανά προβλήματα, ώστε να ολοκληρωθεί το έργο με επιτυχία. Η διαμορφωτική αξιολόγηση πραγματοποιείται κυρίως μέσω της ελεύθερης συζήτησης.

❖ **Κοινοποίηση αποτελεσμάτων**

Με την ολοκλήρωση των δράσεων, κάθε ομάδα παρουσιάζει το έργο της και γίνεται ανταλλαγή ιδεών και εμπειριών μεταξύ των ομάδων, ώστε να παραχθεί μια ενιαία εργασία. Η παρουσίαση των δράσεων κάθε ομάδας μπορεί να λάβει διάφορες μορφές όπως:

- Γραπτή έκθεση ιδεών, σκέψεων και συμπερασμάτων, αναφορικά με τις διάφορες παραμέτρους του επαγγέλματος του σχεδιαστή δομικών έργων.
- Δημιουργία ενός ενημερωτικού τεύχους με πληροφορίες σχετικά με τα τυπικά προσόντα για το συγκεκριμένο επάγγελμα, τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες.
- Κατασκευή poster με φωτογραφίες και λεζάντες που αφορούν το αντικείμενο και το περιβάλλον εργασίας του σχεδιαστή δομικών έργων.
- Παρουσίαση φωτογραφιών σημαντικών δομικών έργων που κατασκευάστηκαν από σχεδιαστές.
- Παρουσίαση μιας περίπτωσης, συνοδευόμενης από γραπτό κείμενο ανάλυσής της.
- Παρουσίαση ενός παιχνιδιού ρόλων/ προσομοίωσης, όπου θα αναδύονται θέματα όπως οι διαπροσωπικές σχέσεις, η αλληλεπίδραση προσωπικής και επαγγελματικής ζωής κ.ά.
- Παρουσίαση διαγραμμάτων και πινάκων, με στοιχεία που αφορούν στις προοπτικές και τη διαχρονική εξέλιξη του συγκεκριμένου επαγγέλματος.
- Παρουσίαση δειγμάτων του εξοπλισμού και της τεχνολογίας που χρησιμοποιούν οι επαγγελματίες του συγκεκριμένου κλάδου.

Οι μαθητές μπορούν να κοινοποιήσουν τα αποτελέσματα της εργασίας τους και στην ευρύτερη κοινότητα, δημοσιεύοντάς τη στον Τύπο, αναρτώντας τη σε σχετική ιστοσελίδα ή διοργανώνοντας ημερίδα ενημέρωσης.

❖ **Αξιολόγηση**

Ο διδάσκων, προκειμένου να αξιολογήσει την πορεία του σχεδίου εργασίας αλλά και το παραχθέν έργο, μπορεί να χρησιμοποιήσει ερωτηματολόγια, που θα μοιράσει στους μαθητές στην αρχή και στο τέλος της συλλογικής εργασίας, ώστε να αποτιμήσει το βαθμό επίτευξης των στόχων του σχεδίου εργασίας, τον εμπλουτισμό των ενδιαφερόντων των μαθητών, την αξιοποίηση άλλων γνωστικών αντικειμένων και τη διαδικασία παραγωγής του τελικού προϊόντος. Επίσης, ο διδάσκων μπορεί να ενισχύσει την αξιολόγησή του, με την παρατήρηση καθ' όλη τη διάρκεια της συλλογικής εργασίας, στο

πλαίσιο της οποίας διαπιστώνει τις μεθοδολογικές στρατηγικές της κάθε ομάδας και αποτιμά την ποιότητα του παραχθέντος έργου (Καγκά, n.d.)

Στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησης, ο κάθε μαθητής μπορεί να δημιουργήσει, υπό την καθοδήγηση του διδάσκοντος, έναν ατομικό φάκελο (Καγκά, 2003), όπου θα καταγράψει τους προσωπικούς του στοχασμούς και προβληματισμούς σχετικά με την εξέλιξη του έργου, την εμπλοκή του στα διάφορα στάδια υλοποίησης του σχεδίου εργασίας, τις πρωτοβουλίες που ανέπτυξε ανά τακτά χρονικά διαστήματα, τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησε, τις δυσκολίες που αντιμετώπισε και τους τρόπους με τους οποίους τις διαχειρίστηκε.

Στη συνέχεια, δίνεται ένα παράδειγμα ατομικού φακέλου για την αυτοαξιολόγηση του μαθητή, όπως προτείνεται από την Καγκά (n.d.):

1ο μέρος

Στάδιο υλοποίησης του σχεδίου εργασίας	Δραστηριότητα	Ημερομηνία
.....
.....

- Τι έμαθα μέσα από αυτή τη δραστηριότητα;
.....
- Ποιες γνώσεις και πληροφορίες μπορώ να αξιοποιήσω; Πώς και πού;
.....
- Ποια είναι η σχέση της κάθε πληροφορίας με το θέμα του σχεδίου εργασίας;
.....

2ο μέρος

- Ημερομηνία:
- Με ποιες ιδέες και δραστηριότητες βοήθησα την ομάδα μου;
.....
- Ποιες πηγές χρησιμοποίησα για τη συγκέντρωση πληροφοριών;
.....
- Πώς βοήθησα την ομάδα μου για την παρουσίαση του έργου
.....

3ο μέρος

Επιλογή και καταγραφή των κυριότερων προσωπικών στρατηγικών και πρακτικών που βοήθησαν στην αποτελεσματική εξέλιξη και υλοποίηση του σχεδίου εργασίας.

Στρατηγικές / Πρακτικές

Ημερομηνία:
.....
.....

4ο μέρος

Ποιες δραστηριότητες ανέδειξαν χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μου, τα οποία διέκρινα ενεργώντας ως μέλος ομάδας (πρωτοβουλία, ανάληψη ευθυνών, αυτενέργεια, εφευρετικότητα, επιμονή για την επίλυση των δυσκολιών, προσοχή στις απόψεις του άλλου, κατανόηση της στάσης του, επικοινωνία κλπ.).

Δραστηριότητα :

Χαρακτηριστικά :

2. Παραδοτέα προγράμματος Σ.Ε.Π. με τη μέθοδο του σχεδίου εργασίας

Στο τέλος του προγράμματος, ο υπεύθυνος του έργου έχει την ευθύνη να παραδώσει ένα πλήρη φάκελο που θα εμπεριέχει:

- ✓ Σχέδιο Δράσης του προγράμματος Σ.Ε.Π. με τη μέθοδο του σχεδίου εργασίας (σκοπός και στόχοι, βήματα, χρονοδιάγραμμα, προϊόντα-παραδοτέα, μέσα που θα χρησιμοποιηθούν).
- ✓ Απολογιστική Έκθεση (έντυπη και παρουσίαση power point), όπου θα περιγράφεται η υλοποίηση και τα αποτελέσματα του προγράμματος, καθώς και τυχόν αποκλίσεις από το Σχέδιο Δράσης.
- ✓ Κατάλογος με τους συνεργαζόμενους φορείς (πρόσωπα, οργανισμούς, ιδρύματα, κ.ά.).
- ✓ Συμπληρωμένα έντυπα αυτοαξιολόγησης μαθητών, αξιολόγησης από το διδάσκοντα/ σύμβουλο και αξιολόγησης από εξωτερικό αξιολογητή.
- ✓ Μελέτη με προτάσεις για μελλοντικά αντίστοιχα προγράμματα.
- ✓ Τυχόν υλικό σχετικό με τις δραστηριότητες που έχουν πραγματοποιηθεί (π.χ. υλικό από παιχνίδια ρόλων, διαγράμματα και πίνακες, φωτογραφικό υλικό, αφίσες και προγράμματα ημερίδας), σε έντυπη ή/και σε ηλεκτρονική μορφή.

3. Ενδεικτική θεματολογία σχεδίων εργασίας

Λαμβάνοντας υπόψη τις οδηγίες διδασκαλίας του μαθήματος του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση (Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2006), καθώς και τις ανάγκες των μαθητών, παραθέτουμε, ενδεικτικά, μερικά θέματα εργασιών με τη μέθοδο project:

- Ανάπτυξη σύγχρονων εργασιακών δεξιοτήτων μαθητών/τριών.
- Πρόσωπα της πόλης μου με ξεχωριστή επαγγελματική δραστηριότητα.
- Η χρήση των νέων τεχνολογιών στις επιχειρήσεις.
- Γυναίκα και επάγγελμα.
- Επαγγελματικές μονογραφίες των τομέων Οικονομίας – Διοίκησης και Μηχανολογίας.
- Επαγγέλματα που αναπτύσσονται – Επαγγέλματα που χάνονται.
- Συγκέντρωση πληροφοριών για τη δομή, την οργάνωση και τη λειτουργία μιας επιχείρησης.
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων που αφορούν στις διαδικασίες συνέντευξης πρόσληψης και σύνταξης βιογραφικού.
- Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διέξοδοι του τομέα Πληροφορικής.
- Η επίδραση του επαγγέλματος στη ζωή.
- Αυτοεκτίμηση και γνώση του εαυτού, απαραίτητες για τη διαχείριση σταδιοδρομίας.
- Γνωρίζω το δήμο μου – Οικονομική δραστηριότητα, διοικητική δομή και οργάνωση.
- Γνωριμία με το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον στο χώρο των εφαρμοσμένων τεχνών.
- Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία και η σπουδαιότητα εφαρμογής τους στα τεχνικά επαγγέλματα.
- Παγκοσμιοποίηση και εργασία στην Ε.Ε.
- Ευρωπαϊκή διάσταση της εκπαίδευσης και της απασχόλησης αποφοίτων Τ.Ε.Ε. ειδικότητας Πληροφορικής.
- Η αγορά εργασίας στην ειδικότητα των Ηλεκτρολόγων.

3.3. Θεωρητικό πλαίσιο για την υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση

3.3.1. Η έννοια της επιχειρηματικότητας

Ο όρος «επιχειρηματικότητα» αντιπροσωπεύει ένα συγκεκριμένο τρόπο «σκέπτεσθαι» και «λειτουργείν» και δεν περιορίζεται μόνο σε εκείνους τους ορισμούς που χρησιμοποιούν την επιχειρηματικότητα ως όρο ταυτόσημο με την δημιουργία καινούριας επιχείρησης. Η επιχειρηματικότητα έχει να κάνει με την αντίληψη και την κουλτούρα του επιχειρείν, αντιπροσωπεύει δηλαδή μια νοοτροπία και είναι έννοια πολυδιάστατη.

Επιχειρηματικότητα, πολύ απλά, μπορούμε να πούμε ότι είναι η προσπάθεια μετατροπής της πρωτοβουλίας σε αποτέλεσμα. Περιλαμβάνει σαν βήματα την καινοτομία, την ηγεσία, τη διαχείριση και την ανάπτυξη της πρωτοβουλίας. Στα πλαίσια αυτού του ορισμού γίνεται σαφές ότι η έννοια της επιχειρηματικότητας δεν εμπεριέχει μόνο τους επιχειρηματίες, αλλά και εκείνους που ακολουθούν αυτά τα βήματα, χωρίς να τους ανήκουν οι συντελεστές παραγωγής. Ως επιχειρηματικά σκεπτόμενο άτομο θα μπορούσε, επομένως, να θεωρηθεί και ο εργαζόμενος σε μια εταιρία που είχε μια καινοτομική ιδέα όσον αφορά στον τρόπο παραγωγής των προϊόντων.

Έχοντας, λοιπόν, κάνει σαφές ότι η επιχειρηματικότητα είναι μια έννοια πολυδιάστατη, στη συνέχεια παραθέτουμε κάποιους ορισμούς από την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία.

Το 1974, ο Ιρλανδός οικονομολόγος που ζούσε στη Γαλλία, Ρίτσαρντ Κάντιλον, όρισε τον επιχειρηματία ως «ένα άτομο με την προνοητικότητα και την αυτοπεποίθηση να λειτουργήσει σε συνθήκες όπου τα κόστη ήταν πιθανόν γνωστά, αλλά τα οφέλη, όχι» (Κεδράκα, 2005).

Με τον όρο «επιχειρηματικότητα» εννοούμε τη δεξιότητα της οργάνωσης, του σχεδιασμού και της υλοποίησης μιας ιδέας, προκειμένου να προσφερθεί στην αγορά ένα προϊόν ή μια υπηρεσία με τρόπο έξυπνο, πρωτότυπο, ανταγωνιστικό και αποτελεσματικό. Η έννοια της επιχειρηματικότητας εμπεριέχει και τις διαδικασίες ανακάλυψης των ευκαιριών καθώς και αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων (ΥΠΕΠΘ - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2003).

Διάφορες προσεγγίσεις της επιχειρηματικότητας έχουν διατυπωθεί μέσα από τους κύριους εκφραστές των διαφόρων σχολών της οικονομικής σκέψης.

Ο Say, κύριος εκφραστής της Κλασικής Σχολής, διέκρινε τους τέσσερις βασικούς ρόλους του επιχειρηματία: α) οργάνωση των παραγωγικών συντελεστών, β) λήψη αποφάσεων, γ) εφαρμογή καινοτομιών και δ) ανάληψη κινδύνων. Αναλαμβάνοντας αυτούς τους ρόλους, ο επιχειρηματίας δημιουργούσε ένα μηχανισμό μέσω του οποίου οι διαφορετικές ανάγκες της αγοράς αναγνωρίζονταν και ικανοποιούνταν (Πετράκης, 2004).

Η Νεοκλασική Σχολή βλέπει τον επιχειρηματία σαν έναν υπολογιστή που αντιδρά παθητικά στις αλλαγές που προκύπτουν από το εξωτερικό περιβάλλον και τις οποίες δεν μπορεί να επηρεάσει. Με μαθηματικούς υπολογισμούς, μπορεί να επηρεάσει την άριστη τιμή για κάθε μεταβλητή που επηρεάζει τη λήψη των αποφάσεων. Συνεπώς, δεν υπάρχει περιθώριο για επιχειρηματική δραστηριότητα (Adaman & Devine, 2002). Ο Marshall αποδέχεται τους βασικούς ρόλους του επιχειρηματία όπως τους διατύπωσε ο Say, προσθέτοντας δύο ακόμα: α) την ηγεσία και β) την οργάνωση του

επιχειρηματικού πλαισίου της επιχείρησης. Παράλληλα, επισημαίνει την ανάγκη της πληροφόρησης και των γνώσεων στις επιχειρηματικές λειτουργίες (Πετράκης, 2004).

Ο Menger, θεμελιωτής της Αυστριακής Σχολής, υποστηρίζει ότι η επιχειρηματική δραστηριότητα περιλαμβάνει: α) τον οικονομικό υπολογισμό της παραγωγής, β) την επίβλεψη του σχεδίου παραγωγής και γ) τη συγκέντρωση πληροφοριών για την οικονομική κατάσταση (Herbert & Link, 1982).

Σύμφωνα με τον Kizner, ο επιχειρηματίας είναι κάποιος, ο οποίος βρίσκεται σε επιφυλακή για να εντοπίσει επικερδείς ευκαιρίες συναλλαγής, ενώ κατά τον Schumpeter, ο επιχειρηματίας είναι καινοτόμος και επιφέρει την αλλαγή με την εισαγωγή νέων τεχνολογικών διαδικασιών ή προϊόντων (Deakins, & Freel, 2007). Η ουσία της επιχειρηματικής συμπεριφοράς είναι η αναγνώριση ευκαιριών και η εφαρμογή καινοτόμων ιδεών (Ireland, Hitt, & Sirmon, 2003). Κατά τον Schumpeter, ο επιχειρηματίας είναι φορέας αλλαγών, αυτός που εισάγει νέες τεχνολογίες και καινοτομίες, που οραματίζεται το μέλλον. Υποστηρίζει ακόμα ότι ο επιχειρηματίας αντλεί ικανοποίηση από την περιπέτεια και τον κίνδυνο, ενώ αποδέχεται τη δυσκολία κατάρτισης ενός σχεδίου ανάπτυξης της επιχείρησης (Πετράκης, 2004).

Στη σύγχρονη εκδοχή της, η έννοια της επιχειρηματικότητας συνδυάζει στοιχεία από την οικονομία, την ψυχολογία, την κοινωνιολογία και τη διοίκηση. Το ενδιαφέρον που προσελκύει σήμερα η έννοια του «επιχειρείν», σχετίζεται και με τα άμεσα και έμμεσα αποτελέσματα που έχει στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον της χώρας. Η κυριότερη συνέπεια που επιφέρει στην εθνική οικονομία αναφέρεται στην τόνωσή της με τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, με θετικές επιπτώσεις στις πιθανότητες και τις προοπτικές βιωσιμότητας και ανταγωνιστικότητάς τους. Πολλές και τεκμηριωμένες μελέτες έχουν αποδείξει ότι η δημιουργία νέων αλλά και η ύπαρξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων συμβάλλουν στη βελτίωση των όρων και μεγεθών απασχόλησης και κατ' επέκταση τη μείωση της ανεργίας (Deakins, Freel, 2007).

Στην επιχειρηματικότητα, λοιπόν, χρειάζεται να μελετηθεί ο εντοπισμός, η αξιοποίηση και η δημιουργία ευκαιριών, το προφίλ των ανθρώπων που αναλαμβάνουν μια επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως και η σημασία του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις. Πριν, όμως, από την αναζήτηση των ευκαιριών και την κατάρτιση ενός επιχειρηματικού σχεδίου, οι νέοι χρειάζεται να ξέρουν τι σημαίνει καριέρα επιχειρηματία, όχι μόνο ως προς τις γνώσεις, αλλά και ως προς την προσωπική ζωή του επιχειρηματία, τις δεσμεύσεις χρόνου, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, το τι καθορίζει την επιτυχία. Τα παραπάνω, πρέπει να τα γνωρίζει ο νέος πριν επιλέξει το «επιχειρείν» ως καριέρα.

3.3.2. Ενδοεπιχειρηματικότητα

Η επιχειρηματικότητα, όπως ήδη αναφέρθηκε, δεν είναι συνυφασμένη μόνο με τη δημιουργία μιας καινούριας επιχείρησης αλλά είναι κυρίως η ανίχνευση και κινητοποίηση των ταλέντων και δυνατοτήτων του ατόμου για έκφραση και δημιουργικότητα. Συνεπώς, το επιχειρηματικό πνεύμα είναι και καλλιιεργείται και μέσα σε μια υφιστάμενη επιχείρηση προκειμένου να είναι επιτυχημένη. Η έννοια που αποδίδει καλύτερα την επιχειρηματικότητα εντός μιας εταιρίας είναι αυτή της ενδοεπιχειρηματικότητας.

Η ενδοεπιχειρηματικότητα αναπτύσσεται και εξασφαλίζεται με τη δημιουργία υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος στην επιχείρηση όπου μειώνονται τα διαχωριστικά όρια μεταξύ των εργαζομένων των διαφόρων τμημάτων και μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντικών στελεχών. Μερικοί από τους τρόπους με τους οποίους μπορεί μια επιχείρηση δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες για την ανακάλυψη και εκμετάλλευση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών είναι οι εξής:

- *Τεχνολογίες.* Το Διαδίκτυο, τα πληροφοριακά συστήματα, το λογισμικό συλλογικής χρήσης, επιτρέπουν στα μέλη μιας εταιρείας ακόμη και εάν αυτή έχει υποκαταστήματα σε διάφορες χώρες ανά τον κόσμο να επικοινωνούν ακαριαία και να μοιράζονται σημαντικές πληροφορίες.
- *Εναλλαγή θέσεων εργασίας.* Η τοποθέτηση και ανατοποθέτηση των εργαζομένων μιας εταιρείας σε διάφορες θέσεις εργασίας με διαφορετικά κάθε φορά καθήκοντα και αρμοδιότητες επιτρέπει στα μέλη της να αποκτήσουν σφαιρική και εμπειριστατωμένη εικόνα για την ολότητα της παραγωγικής διαδικασίας. Με αυτό τον τρόπο, οι εργαζόμενοι είναι δυνατόν να αποκτήσουν γνώσεις και δεξιότητες σε αντικείμενα που πιθανόν να μην είχαν την ευκαιρία να αναπτύξουν, οι οποίες ωστόσο μπορεί να αποδειχθούν ιδιαίτερα σημαντικές για τη βελτίωσή ή ανάπτυξη νέων προϊόντων ή υπηρεσιών.
- *Ομάδες εργασίας.* Οι ομάδες εργασίας είναι εργαζόμενοι από διάφορα τμήματα της εταιρείας που αναλαμβάνουν να υλοποιήσουν διάφορα έργα εντός κάποιων τεθέντων χρονικών ορίων. Η πρακτική αυτή που εφαρμόζεται από αρκετές επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική, καθώς η συνεργασία ατόμων με διαφορετικές γνώσεις και δεξιότητες μπορεί να αποτελέσει πηγή νέων ιδεών.
- *Παροχή κινήτρων.* Η αναγνώριση (υλική και ηθική) των υπηρεσιών που προσφέρουν οι εργαζόμενοι αποτελεί σημαντικό παράγοντα υποκίνησης για βελτίωση της απόδοσής τους, με αποτέλεσμα να νιώθουν ικανοποιημένοι και άρα να έχουν τη διάθεση να αναπτύξουν τη δημιουργικότητά τους.
- Συνεπώς, το εργασιακό κλίμα μέσα σε μια επιχείρηση που διασφαλίζει την αφοσίωση των εργαζομένων, την ανάπτυξη πολλαπλών δεξιοτήτων, την αναγνώριση ιδεών και υψηλό επίπεδο ενεργητικότητας συνεισφέρει στην προώθηση της ενδοεπιχειρηματικότητας και κατ'επέκταση στην καινοτομία και ανάπτυξη της (Αγαπητού, 2007).

3.3.3. Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα

Ευρωπαϊκοί οργανισμοί όπως το Global Entrepreneurship Monitor (GEM), το EuroBarometer και το EuroChamber μελετούν την επιχειρηματικότητα σε διαχρονική βάση και συγκριτικά στις διάφορες χώρες της Ευρώπης. Από τις μελέτες των παραπάνω οργανισμών καθώς και άλλες ακαδημαϊκές έρευνες αντλούμε στοιχεία αναφορικά με τη συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα στην Ελλάδα, τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τις πηγές των επιχειρηματικών ιδεών, τη χρηματοδότηση της επιχειρηματικής δράσης και τις στρατηγικές που ακολουθούν οι Έλληνες επιχειρηματίες. Από την έρευνα του GEM στον ενεργό ελληνικό πληθυσμό ηλικίας 18-64 ετών, προκύπτουν τα εξής (Ιωαννίδης, Τσακανίκας, 2007):

- Κατά το 2006 στην Ελλάδα σχεδόν το 16% του πληθυσμού (περίπου 1,1 εκατ. άτομα), σχετίζεται με κάποιου τύπου επιχειρηματική δραστηριοποίηση, είτε αυτή είναι καθιερωμένη, είτε έχει μόλις ξεκινήσει ή πρόκειται να ξεκινήσει σύντομα. Ο αριθμός αυτός είναι σημαντικός για τα ελληνικά δεδομένα και απεικονίζει ότι η επιχειρηματικότητα αφορά ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού της χώρας.
- Διαρθρωτικά, το 8,24% (περίπου 560 χιλ. άτομα) είναι καθιερωμένοι επιχειρηματίες, συμμετέχουν δηλαδή στην ιδιοκτησία ολοκλήρου ή μέρους ενός επιχειρηματικού εγχειρήματος, το οποίο λειτουργεί για διάστημα τουλάχιστον 42 μηνών. Είναι η 2η υψηλότερη επίδοση στην Ευρώπη και ερμηνεύεται ως ένα βαθμό από την υψηλή αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα.
- Ένα 7,9% του πληθυσμού (περίπου 537 χιλ. άτομα) βρίσκεται το 2006 στα αρχικά στάδια έναρξης κάποιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, είναι δηλαδή επίδοξος ή νέος επιχειρηματίας. Πρόκειται για σημαντική – τρίτη κατά σειρά - αύξηση σε σχέση με το 2005 (6,5% το 2005), επίδοση που αποτελεί την 4η υψηλότερη μεταξύ 21 ευρωπαϊκών χωρών που συμμετέχουν στο GEM το 2006.

Το θετικό γεγονός της ποσοτικής αύξησης της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων στην Ελλάδα το 2006 συνοδεύεται ωστόσο από απώλειες στην ποιοτική διάσταση που αναφέρεται στα κίνητρά της. Πιο συγκεκριμένα, το 2006 ενισχύεται η επιχειρηματικότητα ανάγκης, το ποσοστό των ατόμων δηλαδή που στράφηκαν στην επιχειρηματική δραστηριότητα, λόγω έλλειψης άλλων δυνατοτήτων ικανοποιητικής απασχόλησης. Η επιχειρηματικότητα ανάγκης αντιπροσωπεύει το 2006 πάνω από το 20% των εγχειρημάτων που εντόπισε η έρευνα (14,2% το 2005), ενώ περίπου το 1,6% του πληθυσμού δηλώνουν επιχειρηματίες από ανάγκη. Κατά μέσο όρο στην Ευρώπη το 18,6% των εγχειρημάτων προέκυψε από ανάγκη, κάτι που σημαίνει ότι η Ελλάδα υπερτερεί σε αυτού του τύπου την επιχειρηματικότητα (9η θέση σε 21 ευρωπαϊκές χώρες).

Επομένως, ένα μεγάλο μέρος της ανόδου της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων στην Ελλάδα το 2006, οφείλεται σε άνοδο αυτής της επιχειρηματικότητας και όχι της επιχειρηματικότητας ευκαιρίας. Η τελευταία έχει ως στόχο την αξιοποίηση μιας ευκαιρίας στο ευρύτερο περιβάλλον και χαρακτηρίζεται ως ποιοτικότερη, γιατί εκτιμάται ότι έχει μεγαλύτερες δυνατότητες να αποδειχθεί επιτυχής: βασίζεται στη διάγνωση μιας πραγματικής ευκαιρίας και όχι στην έλλειψη άλλων επιλογών για εργασία. Με μόλις το 63% των εγχειρημάτων του 2006 να έχει ως ξεκάθαρο κίνητρο την ευκαιρία, η Ελλάδα δείχνει να υπολείπεται πραγματικών ευκαιριών σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (Ιωαννίδης, Τσακανίκας, 2007).

Ο παρακάτω πίνακας συγκεντρώνει τους κυριότερους παράγοντες που σύμφωνα με το EuroBarometer (2004) απωθούν τους Έλληνες από τη διαδικασία ίδρυσης της δικής τους επιχείρησης:

Οι κυριότεροι φόβοι στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης

Πιθανότητα Χρεοκοπίας	42%
Πιθανότητα Απώλειας Προσωπικής Περουσίας	17%
Αβεβαιότητα Εισοδήματος	48%
Αβεβαιότητα Εργασίας	38%
Προσωπική Εργασία	11%
Αποτυχία	25%
Δεν Ξέρω/Δεν Απαντώ	2%

ΠΗΓΗ: EuroBarometer

Παρατηρούμε ότι οι τρεις κυριότεροι παράγοντες που απωθούν τους Έλληνες από την επιλογή της αυτοαπασχόλησης είναι η αβεβαιότητα που συνεπάγεται η επιχειρηματική δράση ως προς το εισόδημα και την εργασία και η αυξημένη πιθανότητα χρεοκοπίας, ιδιαίτερα στα τρία πρώτα χρόνια ίδρυσης της επιχείρησης. Επιπλέον, μπορούμε να πούμε ότι οι Έλληνες φοβούνται τον κίνδυνο της χρεοκοπίας, όχι όμως και το στίγμα της αποτυχίας ή την απώλεια της προσωπικής τους περιουσίας.

3.3.4. Χαρακτηριστικά και δεξιότητες επιχειρηματία

Η σύγχρονη επιχείρηση δεν έχει τόσο ανάγκη την υψηλή εξειδίκευση. Περισσότερο απαραίτητο είναι ένας πυρήνας δεξιοτήτων, που αναφέρεται περισσότερο στις εσωτερικές ποιοτικές ιδιότητες, που συνοδεύουν την οποιαδήποτε εξειδίκευση. Όλες αυτές οι δεξιότητες, που υπάρχουν εν δυνάμει σε κάθε νέο, χρειάζεται να αναδειχθούν και να καλλιεργηθούν από κατάλληλα διαμορφωμένα εκπαιδευτικά εργαλεία, μαζί με την εξειδίκευση που απαιτεί το κάθε επάγγελμα. Οι κατεξοχήν δεξιότητες που συνδέονται με την ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και αφορούν τόσο στη διαχείριση μιας επιχείρησης, όσο και στα προσωπικά χαρακτηριστικά και τις κοινωνικές δεξιότητες του ατόμου είναι οι ακόλουθες:

Ανάληψη κινδύνου: Η ικανότητα ανάληψης κινδύνου αποτελεί το στοιχείο που διαφοροποιεί τον επιχειρηματία/ ιδιοκτήτη μιας επιχείρησης από το manager, διαπίστωση που επιβεβαιώνεται από πλήθος ερευνών (Masters & Meier, 1988, Kilby, 1971, Carland, et. al., 1984, όπ. ανάφ. στο Wayne, Carland, & Carland, 2004). Μάλιστα, σε έρευνα των Carland και συνεργατών (1995), βρέθηκε ότι οι μεγάλοι επιχειρηματίες σκόραραν υψηλότερα στην κλίμακα μέτρησης της ανάληψης κινδύνου, ακολουθούσαν οι ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων, ενώ οι managers διέθεταν την παραπάνω ικανότητα στο μικρότερο βαθμό, συγκριτικά με τις δύο προηγούμενες ομάδες. Όταν αναφερόμαστε στην ικανότητα ανάληψης κινδύνου, εννοούμε την ικανότητα του μελλοντικού επιχειρηματία να ρισκάρει, αλλά ύστερα από υπολογισμούς και μελέτη της κατάστασης κάθε φορά. Δεν εννοούμε καταστάσεις όπου η πιθανότητα της επιτυχίας είναι ελάχιστη, οπότε η ανάληψη κινδύνου αποκτά την έννοια του τζόγου, ούτε και καταστάσεις όπου η πιθανότητα επιτυχίας είναι σχεδόν σίγουρη, οπότε αναιρείται η έννοια του κινδύνου. Η επιτυχής ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος συνδέεται με την ορθολογιστική ανάληψη κινδύνου σε καταστάσεις όπου υπάρχει μια εύλογη πιθανότητα επιτυχίας, η οποία συνιστά μια πρόκληση.

Εσωτερικό Κέντρο Ελέγχου. Ικανότητα ελέγχου των παραγόντων του εξωτερικού περιβάλλοντος (Internal Locus of Control): Σύμφωνα με τον Rotter τα άτομα διακρίνονται σε δύο κατηγορίες ως προς την αντίληψή τους για τον έλεγχο που έχουν πάνω στα γεγονότα. Απ' τη μια, τα άτομα με «εξωτερικό κέντρο ελέγχου» θεωρούν ότι όσα συμβαίνουν οφείλονται σε εξωτερικούς παράγοντες που δεν μπορούν να ελέγξουν. Πιστεύουν ότι τα ίδια δεν μπορούν να κάνουν τίποτα για να αλλάξουν μια κατάσταση. Απ' την άλλη, οι άνθρωποι με «εσωτερικό κέντρο ελέγχου» θεωρούν ότι τα γεγονότα δε συμβαίνουν ανεξάρτητα από αυτούς και ότι οι ίδιοι έχουν την ικανότητα να ελέγξουν τα όσα συμβαίνουν στη ζωή τους. Υπάρχουν ενδείξεις ότι τα άτομα που ιδρύουν δική τους επιχείρηση τείνουν να έχουν υψηλότερο επίπεδο εσωτερικού ελέγχου (Begley & Boyd, 1987, όπ. ανάφ. στο Hansemark, 1998). Αντιλαμβάνονται ότι αυτοί ελέγχουν την επιχείρησή τους και όχι το αντίστροφο.

Ικανότητα λήψης απόφασης και επίλυσης προβλημάτων: Η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος συνδέεται άρρηκτα με την ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, υπεύθυνης και ταχύτατης λήψης αποφάσεων για την επίτευξη κέρδους και την αποφυγή ζημίας. Ο επιχειρηματίας καλείται να πάρει γρήγορα και αποτελεσματικά αποφάσεις, γνωρίζοντας ότι σχεδόν ποτέ δεν θα έχει όλα τα στοιχεία που θα του εξασφαλίσουν την επιτυχία. Μέσα στα πλαίσια μιας φιλελεύθερης οικονομίας, είναι αναγκασμένος να πάρει αποφάσεις και να κάνει τις δικές του επιλογές. Βλέπει τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων σαν μια πρόκληση και όχι σαν εμπόδιο. Πολλές φορές μάλιστα, χρειάζεται να πάρει δύσκολες ή ακόμη και σκληρές αποφάσεις (π.χ. απολύσεις προσωπικού). Μοιάζει με τον παίκτη στο σκάκι που απολαμβάνει να παίρνει αποφάσεις, σκεπτόμενος πολλές διαφορετικές κινήσεις. (Fillipon, n.d.). Η επίλυση ενός προβλήματος και η λήψη μιας απόφασης αποτελούν μια ολόκληρη διαδικασία που περιλαμβάνει την αναγνώριση και ανάλυση ενός προβλήματος ή μιας κατάστασης, τον καθορισμό στόχων, την ανάλυση εναλλακτικών επιλογών, την απόφαση μιας συγκεκριμένης επιλογής, τη δράση προς υλοποίηση της απόφασης, την αποδοχή της ευθύνης και την αξιολόγηση του αποτελέσματος. Ο επιτυχημένος επιχειρηματίας χρειάζεται να δρα άμεσα και αποτελεσματικά για την επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν στην εταιρία του και την αντιμετώπιση των απρόβλεπτων καταστάσεων, ώστε να μην αφήνει να παραπαίουν καταστάσεις που θέτουν σε κίνδυνο τη σωστή λειτουργία της εταιρείας ή επηρεάζουν το ηθικό των ανθρώπων του.

Για τον επιτυχημένο επιχειρηματία, η δημιουργική επίλυση κάθε προβλήματος μπορεί να οδηγήσει στην ανακάλυψη νέων ευκαιριών. Βλέπει λοιπόν κάθε πρόβλημα σαν μια ευκαιρία και αναζητά καινοτόμες και δημιουργικές λύσεις με καθαρό, πρακτικό μυαλό και θετική σκέψη. Εστιάζει δηλαδή στη λύση και όχι στο πρόβλημα. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της NASA όταν ανακάλυψε ότι τα στυλό ήταν αδύνατο να γράψουν σε κατάσταση έλλειψης βαρύτητας όπου το μελάνι δεν έρεε. Προκειμένου να λύσουν το πρόβλημα, τους κόστισε \$12εκ. και μια δεκαετία για να δημιουργήσουν

ένα στυλό που έγραφε υπό κάθε συνθήκη (έλλειψη βαρύτητας, μέσα στο νερό, πάνω σε κρύσταλλο κ.λπ.). Απ' την άλλη, οι Ρώσοι έλυσαν το πρόβλημα χρησιμοποιώντας μολύβι αντί για στυλό. Έχει βρεθεί ότι οι ιδιοκτήτες μεγάλων επιχειρήσεων είναι πιο δημιουργικοί στη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων απ' ότι οι managers εταιριών. Επιπλέον, βρέθηκε ότι οι πιο ευέλικτοι και προσαρμοστικοί επιχειρηματίες διατηρούσαν την επιχείρησή τους για περισσότερα χρόνια και ξεκινούσαν μια επιχείρηση από την αρχή μια με δυο φορές, ενώ οι πιο καινοτόμοι διατηρούσαν την επιχείρησή τους για λιγότερο χρονικό διάστημα και ξεκινούσαν μια επιχείρηση από την αρχή δύο με τέσσερις φορές κατά μέσο όρο (Gryskiewicz, Nur, 1993).

Ανάγκη για επιτεύγματα: Η ανάγκη για επίτευγμα έχει αναφερθεί ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που σχετίζεται με την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης. Τα άτομα με υψηλό επίπεδο στον παράγοντα αυτόν φαίνεται να θέλουν να αναλαμβάνουν προσωπική ευθύνη, να ηγούνται δύσκολων αποστολών, να θέτουν και να πετυχαίνουν δύσκολους στόχους και να επιθυμούν ανατροφοδότηση για την επιτυχία τους. Βέβαια, η σύνδεση της ανάγκης για επιτεύγματα και της επιχειρηματικής δράσης φαίνεται να εξαρτάται και από τη στάση της εκάστοτε κοινωνίας απέναντι στην επιχειρηματικότητα (Καραγιάννης, 1999, McClelland, 1987, όπ. ανάφ. στο Diaz, F., & Rodriguez, A., 2003).

Αυτοπεποίθηση: Οι επιτυχημένοι επιχειρηματίες διαθέτουν αποφασιστικότητα, υψηλό αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας και δεν παραιτούνται από την επίτευξη των στόχων, ενώ έχουν αποδεχτεί τη ρευστότητα στην απόδοση μιας επιχείρησης. Η αρχή της ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας συνδέεται με την αύξηση από την πλευρά των γυναικών της αυτοπεποίθησής τους.

Ικανότητα οργάνωσης και διαχείρισης: Η επιχειρηματικότητα συνδέεται και με την εξεύρεση, την οργάνωση και γενικότερα τη διαχείριση των αναγκαίων πόρων (κεφάλαια, μηχανήματα, τεχνολογία, πρώτες ύλες, ανθρώπινο δυναμικό), με απώτερο στόχο την «ανταμοιβή» με την ευρεία έννοια του όρου (Hebert & Link, 1998, όπ. ανάφ. στο Καρασαββίδου, n.d). Η ικανότητα καλής διαχείρισης του χρόνου, καθώς και η αντιληπτική ικανότητα που επιτρέπει αστραπιαία σύνδεση της θεωρίας με την εφαρμογή, αποτελούν χαρακτηριστικά του επιχειρηματία που διευκολύνουν τον προγραμματισμό και την οργάνωση.

Κοινωνικές δεξιότητες: Ο επιτυχημένος επιχειρηματίας έχει την ικανότητα να συνεργάζεται και να επικοινωνεί με άλλους ανθρώπους, να δικτυώνεται κοινωνικά, να διαπραγματεύεται και να αναλαμβάνει ποικίλους ρόλους, μέσα σε ένα δίκτυο επαφών. Επιπλέον, ο επιτυχημένος επιχειρηματίας διαθέτει χρόνο στο να αναπτύσσει επαφές με ανθρώπους που μπορούν να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της επιχείρησής του (πελάτες, τράπεζες, συμβούλους, αναλυτές, συνεταιίρους κ.λπ.). Έτσι, η δημιουργία μιας επιχείρησης μπορεί να είναι ενέργεια ενός ατόμου, αλλά έχει περισσότερο κοινωνικό χαρακτήρα (Byers, Kist, & Sutton, 1997).

Ευελιξία: Ένας επιχειρηματίας έχει να αντιμετωπίσει ποικίλες καταστάσεις, διαφορετικές μεταξύ τους και πολλές φορές απρόβλεπτες, καταστάσεις που απαιτούν άμεση επίλυση με αβέβαιη συχνά έκβαση. Η ευελιξία στους χειρισμούς αποτελεί χαρακτηριστικό των επιτυχημένων επιχειρηματιών. Η ανεκτικότητα στην ασάφεια κι η αντοχή στην πίεση αποτελούν χαρακτηριστικά που διευκολύνουν το άτομο στην αντιμετώπιση της ακαταστασίας και της αβεβαιότητας (Kuehl & Lamping, 1990, όπ. ανάφ. στο Καρασαββίδου, n.d).

Δημιουργικότητα: Ο επιτυχημένος επιχειρηματίας σκέφτεται με δημιουργικό τρόπο. Διαθέτει ανοιχτό πνεύμα και επινοεί εναλλακτικούς τρόπους, όταν κάτι δεν αποδίδει. Δημιουργικός δεν είναι μόνο ο επιχειρηματίας που επινοεί, ανακαλύπτει νέες ιδέες ή προϊόντα, αλλά και αυτός που ανοίγει

καινούριους δρόμους στα ήδη υπάρχοντα. Ακόμα κι αν μια ιδέα έχει ήδη εφαρμοστεί, έχει την ικανότητα να τη δει με άλλη ματιά, να τη διευρύνει, να την αναπτύξει με άλλο τρόπο.

Τέλος, τα χαρακτηριστικά που διέκριναν από την αρχή όλους αυτούς που δημιούργησαν επιχείρηση στην Ελλάδα και πέτυχαν είναι η *ολική αφοσίωση* σ' αυτό που κάνουν, το *διαρκές πάθος για τη δουλειά τους*, η *δέσμευση*, η *εργατικότητα*. Μετά έρχονται οι ιδέες και η τύχη και όλα τα άλλα (Barringer & Ireland, 2008).

3.3.5. Κίνητρα επιχειρηματικότητας

Τα κίνητρα για την ίδρυση μιας επιχείρησης διακρίνονται σε παράγοντες προσέλκυσης και παράγοντες ώθησης.

Ως παράγοντες ώθησης θεωρούνται συνήθως η ανεργία, η αδυναμία προαγωγής, η γυάλινη οροφή, η απόλυση, η ύφεση της οικονομίας, η ανασφάλεια εργασίας. Οι παράγοντες αυτοί ωθούν ή ακόμη και εξαναγκάζουν το άτομο να ιδρύσει δική του επιχείρηση, ως ένα μέσο επιβίωσης.

Αντίθετα, ως παράγοντες προσέλκυσης, που συσχετίζονται επίσης με την επιλογή της αυτοαπασχόλησης, θεωρούνται συνήθως η ανάγκη για ανεξαρτησία, η ανάγκη για επιτεύγματα, η ανάγκη αξιοποίησης των γνώσεων, δεξιοτήτων και της εμπειρίας που διαθέτει ένα άτομο, η επιθυμία απόκτησης κέρδους, η επιθυμία για ανάπτυξη νέων ιδεών, η χαρά της δημιουργίας, η επιδίωξη αρχηγικής θέσης. Υποστηρίζεται, ότι τα άτομα που κινητήρια δύναμη στην απόφασή τους να ιδρύσουν δική τους επιχείρηση αποτέλεσαν οι παράγοντες προσέλκυσης, εμφανίζουν πιο αποδοτικές επιχειρήσεις (Καραγιάννης, 1999, Καρασαββίδου, n.d).

3.3.6. Περιβάλλον και Επιχειρηματικότητα

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των επιχειρηματιών ασκούν σημαντική επιρροή στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ωστόσο, πλήθος ερευνών έχει καταδείξει και τη σημασία των παραγόντων του ευρύτερου εξωτερικού περιβάλλοντος. Παράγοντες του κοινωνικού, πολιτικού, οικονομικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος επηρεάζουν την ίδρυση και τη λειτουργία νέων επιχειρήσεων. Η φάση του οικονομικού κύκλου που βρίσκεται η οικονομία της χώρας, δηλαδή εάν βρίσκεται σε φάση οικονομική κρίσης, ύφεσης, ανάπτυξης ή ευημερίας, ο πληθωρισμός, η νομισματική πολιτική, τα επιτόκια, η πιστωτική πολιτική των τραπεζών, η διαθεσιμότητα χρηματικών πόρων, η υποστήριξη της επιχειρηματικότητας από δημόσιους αλλά και ιδιωτικούς φορείς, η φύση της αγοράς εργασίας, η πρόσβαση στην πληροφόρηση επηρεάζουν άμεσα την επιχειρηματική ανάπτυξη (Πετράκης, 2004, Morrison, 2000).

Για παράδειγμα, η θεσμοθέτηση κρατικών φορέων καθοδήγησης και υποστήριξης των επιχειρηματιών και η μείωση της γραφειοκρατίας αποτελούν κρατικούς παράγοντες που ασκούν μεγάλη επιρροή στην επιχειρηματική ανάπτυξη. Επιπλέον, τα επίπεδα ανεργίας σε μια χώρα, η κρατική οικονομική πολιτική και η διάρθρωση του φορολογικού συστήματος φαίνεται να επηρεάζουν την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης. Η ευκολία πρόσβασης σε χρηματικούς πόρους και οι φορολογικές διευκολύνσεις υπέρ των μικρών επιχειρήσεων, μπορούν, για παράδειγμα, να γίνουν μοχλός ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας. Τα ποσοστά αυτοαπασχόλησης και δημιουργίας επιχειρήσεων φαίνεται να είναι μεγαλύτερα σε λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες (π.χ. Ουγκάντα, Αργεντινή), αλλά τα ποσοστά αυτών που επιβιώνουν είναι μεγαλύτερα σε ανεπτυγμένες χώρες (π.χ. Σουηδία και άλλες

Ευρωπαϊκές χώρες), αποτέλεσμα του πιο οργανωμένου κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος των ανεπτυγμένων χωρών (Λιούκας, n.d).

Η καλλιέργεια της επιχειρηματικότητας εξαρτάται επίσης από κοινωνικοπολιτιστικούς παράγοντες. Αυτοί αντιπροσωπεύουν το σύνολο των αξιών, των ιδανικών, των στάσεων και αντιλήψεων που διακρίνουν τα μέλη μιας κοινωνίας. Έτσι, το στίγμα του «αποτυχημένου» και οι κοινωνικές επιπτώσεις μιας επιχειρηματικής «αποτυχίας», που χαρακτηρίζουν πολλές κοινωνίες - και τη δική μας - φαίνεται να ενισχύουν το φόβο των νέων για στροφή προς την επιχειρηματικότητα. Επιπροσθέτως, οι αλλαγές στον τρόπο ζωής, η ισότητα των μειονοτήτων, η διεκδίκηση των γυναικών για ίσες ευκαιρίες με τους άντρες, το μορφωτικό επίπεδο του πληθυσμού, καθώς και το εκπαιδευτικό σύστημα επιδρούν στην ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας. Για παράδειγμα, εάν μια κοινωνία θεωρεί ύψιστη αξία την ενασχόληση με τις επιχειρήσεις και τις καινοτομίες, ή η παρεχόμενη εκπαίδευση στοχεύει στην καλλιέργεια των ικανοτήτων για την ίδρυση και ανάπτυξη μιας μικρής επιχείρησης, δημιουργείται «φιλικό» προς την επιχειρηματικότητα περιβάλλον.

Ακόμα, τα χαρακτηριστικά του νέου επιχειρηματία και η ανάληψη επιχειρηματικής δράσης επηρεάζονται και από την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία του ατόμου, καθώς και από την τυχόν επιχειρηματική κατάρτιση και εκπαίδευση (Mazzarol, Volery, Doss, & Thein, 1999). Το οικογενειακό περιβάλλον μέσα στο οποίο ανατράφηκε το άτομο, η σταθερότητα και υποστήριξη που βιώνει το άτομο μέσα στη οικογένεια φαίνεται να σχετίζονται με την επιλογή της αυτοαπασχόλησης και την αντιμετώπιση των απαιτήσεων που προέρχονται από αυτή (Cromie, 1991).

Απ' την άλλη, και ο επιχειρηματίας μπορεί να ασκήσει επίδραση στον κοινωνικό περίγυρο. Η επιχειρηματικότητα, λοιπόν, αποτελεί μια διαδικασία αλληλεπίδρασης των προσωπικών χαρακτηριστικών του επιχειρηματία, των κινήτρων του και του περιβάλλοντος.

3.3.7. Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα

Οι θεωρητικοί και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής συμφωνούν ότι σε όλα τα βιομηχανικώς προηγμένα κράτη, η μακροπρόθεσμη ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας πηγάζει από την ικανότητά της να αναπτύσσει και να παράγει συνεχώς καινοτομικά προϊόντα. Οι καινοτομίες κάθε κλίμακας και εύρους, επιδρούν θετικά στην αποδοτικότητα των επιχειρήσεων συνολικά και συνεπώς στην οικονομία. Η πιο σαφής σύνδεση ανάμεσα στην καινοτομία και την επιχειρηματικότητα ανάγεται στο έργο του Joseph Schumpeter, ο οποίος προσδιόρισε πέντε κύριες πηγές «δημιουργικής καταστροφής»:

1. Η εισαγωγή ενός νέου αγαθού ή μια σημαντική βελτίωση της ποιότητας ενός αγαθού που ήδη υπάρχει.
2. Η εισαγωγή μιας νέας μεθόδου παραγωγής.
3. Το άνοιγμα μιας νέας αγοράς (π.χ. εξαγωγική αγορά σε νέα εδάφη).
4. Η κατάκτηση μιας νέας πηγής προσφοράς πρώτων υλών.
5. Η δημιουργία ενός νέου είδους βιομηχανικής οργάνωσης.

Οι πέντε μορφές καινοτομίας δεν είναι αμοιβαία αποκλειόμενες. Οι καινοτομίες στις διαδικασίες, για παράδειγμα, συχνά συνοδεύονται από αλλαγές στην οργάνωση του εργατικού δυναμικού. Ομοίως, οι καινοτομίες προϊόντων συχνά εξυπηρετούν νέες αγορές ή απαιτούν νέες μεθόδους αξιοποίησης των αγορών που ήδη υπάρχουν. (Deakins, & Freel, 2007, Καραγιάννης, 1999).

Είναι σαφές ότι κάθε είδους καινοτομία συνεπάγεται το καινούργιο. Αυτό, ωστόσο, δε σημαίνει ότι η καινοτομία είναι απλά μια επινόηση. Η επινόηση αποτελεί μόνο ένα τμήμα μόνο της διαδικασίας καινοτομίας, η οποία ενσωματώνει τόσο την πτυχή της δημιουργίας ή της ανακάλυψης, όσο και την πτυχή της διάδοσης ή της αξιοποίησης.

Η δυσκολία έγκειται στο ότι ο νεωτερισμός αποτελεί σχετική έννοια. Όταν υποστηρίζουμε ότι κάτι είναι καινούργιο, για ποιόν εννοούμε ότι είναι καινούργιο και από ποιά οπτική μετρούμε τη «νεωτερικότητά» του. Για το σκοπό αυτό αναπτύχθηκε μια σειρά από απλά υποδείγματα, με στόχο την καλύτερη κατανόηση της καινοτομίας. Το παρακάτω σχήμα παρουσιάζει το γνωστότερο από αυτά τα υποδείγματα, το οποίο χρησιμοποιείται συνήθως για σε μελέτες για την καινοτομία των μικρών επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό, τίθεται στις επιχειρήσεις το ερώτημα αν είχαν εισάγει νέα προϊόντα ή διαδικασίες κατά τη διάρκεια ενός συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος και αν επρόκειτο για κάτι καινούργιο για τον κλάδο/ αγορά ή μόνο για την επιχείρηση. Από τη διάκριση αυτή προκύπτει έμμεσα και μια ιεράρχηση των καινοτομιών. Προϊόντα και διαδικασίες που είναι νέα για την επιχείρηση, αλλά όχι για τον κλάδο ή την αγορά, αποτελούν ουσιαστικά μιμήσεις. Αντιθέτως, προϊόντα και διαδικασίες που αποτελούν κάτι καινούργιο, τόσο για την επιχείρηση, όσο και για την αγορά, συνιστούν καινοτομία. Άλλωστε, σύμφωνα με τον Schmookler, όταν μια επιχείρηση παράγει ένα αγαθό ή μια υπηρεσία ή χρησιμοποιεί μέθοδο ή εισροή που αποτελεί κάτι καινούργιο για την ίδια, τότε προβαίνει σε μια τεχνολογική αλλαγή. Η πρώτη εταιρία που πραγματοποιεί μια δεδομένη τεχνική αλλαγή είναι καινοτόμος. Η πράξη της αποτελεί καινοτομία (Deakins, & Freel, 2007).

Ταξινόμηση των καινοτομιών

Νεωτερικότητα ως προς την εταιρία	Υψηλή	Νέες γραμμές παραγωγής		Νέα προϊόντα για τον κόσμο
		Βελτιώσεις υφιστάμενων προϊόντων	Προσθήκες σε υφιστάμενες γραμμές προϊόντων	
	Χαμηλή		Ανατοποθέτηση	
		Χαμηλή	Υψηλή	

Νεωτερικότητα ως προς την αγορά

Cooper, 1993, όπ. αναφ. στο Deakins, & Freel, 2007

Κάθε καινοτομία μπορεί να έχει κινητήρια δύναμη την εμφάνιση νέων ευκαιριών που βασίζονται σε νέες τεχνολογίες ή να έλκεται από τη ζήτηση, δηλαδή από μια διατυπωμένη ανάγκη της πελατείας. Στην πραγματικότητα, πρόκειται για μια γενικότερη διαδικασία αλληλεπίδρασης μεταξύ, αφενός, των τεχνολογικών δυνατοτήτων και, αφετέρου, των αναγκών της αγοράς (Rothwell, 1991, όπ. αναφ. στο Deakins, & Freel, 2007).

3.3.8. Πηγές επιχειρηματικών ιδεών

Η επιχειρηματική ιδέα ξεκινά από το γεγονός ότι οι καταναλωτές έχουν μια ανάγκη (ή επιθυμία) και ότι αυτή είναι δυνατό να ικανοποιηθεί με την παραγωγή και διάθεση ενός συγκεκριμένου προϊόντος ή την παροχή μιας συγκεκριμένης υπηρεσίας που θα καταλήξει σε οικονομικό όφελος. Η επιχειρηματική ιδέα είναι μια υπόθεση ότι μια συγκεκριμένη επιχειρηματική ομάδα έχει την τεχνική και οικονομική δυνατότητα να παράγει ένα αγαθό ή μια υπηρεσία, για το οποίο υπάρχει εκδηλωμένη ζήτηση σε ποσότητα και τιμή, τόση ώστε να υπάρχει διαφορά μεταξύ συνολικού κόστους και

συνολικής προσόδου και έτσι να προκύπτει κέρδος. Ο Drucker (1985) διακρίνει επτά πιθανές πηγές επιχειρηματικών ιδεών:

1. *Το απροσδόκητο*: Περιλαμβάνει την απροσδόκητη επιτυχία, την απροσδόκητη αποτυχία και το τυχαίο γεγονός, που αποτελούν πρόκληση για τη διοίκηση της επιχείρησης, η οποία καλείται να διερωτηθεί τον τρόπο που μπορεί να εκμεταλλευθεί κάθε περίπτωση από τις παραπάνω και να τις μετατρέψει σε ευκαιρία.
2. *Απουσία Ρεαλισμού*: Πολλές φορές αδυνατούμε να διακρίνουμε αυτό που πραγματικά συμβαίνει από αυτό που θα επιθυμούσαμε να συμβαίνει. Για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις αδυνατούν να εντοπίσουν την αξία που προσδίδει το προϊόν στον καταναλωτή, καθώς θεωρούν ότι είναι ίδια με την αξία που προσδίδει σε εκείνες. Η λανθασμένη αυτή αντίληψη τις οδηγεί να δίνουν προσοχή σε λάθος περιοχή. Ωστόσο, ακόμη και τότε υπάρχει περιθώριο για καινοτομία για εκείνον που μπορεί να την εντοπίσει και να την εκμεταλλευθεί.
3. *Μεταβολές στη διαδικασία παραγωγής*: Η συγκεκριμένη πηγή επιχειρηματικής ιδέας προέρχεται από κάτι ήδη υπάρχον και χρειάζεται αλλαγή, εξαιτίας διαφόρων αλλαγών που έχουν συντελεστεί. Αλλαγές για παράδειγμα στον τρόπο παραγωγής, στη διάθεση των προϊόντων. Για να επιτύχει, όμως, χρειάζεται να έχει κατανοηθεί πλήρως η ανάγκη, διαφορετικά η λύση που θα δοθεί θα είναι εκτός πραγματικότητας.
4. *Μεταβολές στη δομή της αγοράς*: Οι αλλαγές στη δομή της αγοράς όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση μπορεί να οδηγήσει σε νέες επιχειρηματικές ευκαιρίες. Το πλεονέκτημα ανήκει σε αυτούς που μπορούν να προσαρμοστούν ταχύτερα και αποτελεσματικότερα στις αλλαγές.
5. *Δημογραφικές αλλαγές*: Ως δημογραφικές αλλαγές μπορούμε να ορίσουμε τις αλλαγές που συμβαίνουν στο μέγεθος και στη σύνθεση του πληθυσμού και οι συνέπειές τους είναι φανερές στη διάρθρωση της ζήτησης, στον τρόπο προώθησης, αλλά και στα ίδια τα προϊόντα.
6. *Μεταβολές στις κοινωνικές αντιλήψεις*: Οι αλλαγές στις κοινωνικές αντιλήψεις μπορεί να δημιουργήσουν νέες ιδέες στις επιχειρήσεις και ευκαιρίες για περισσότερα κέρδη. Η διάρκεια τους και η τάση τους είναι εκείνες που θα καθορίσουν το μέγεθος της εκμετάλλευσης, και φυσικά της επιτυχίας, των νέων ευκαιριών από τις επιχειρήσεις.
7. *Νέα επιστημονική γνώση*: Οι καινοτομίες που στηρίζονται στη γνώση δεν είναι αποτέλεσμα της ανάπτυξης μόνο τεχνολογικής ή επιστημονικής γνώσης. Συχνά, συντελείται ανάπτυξη σε διάφορους τομείς, προκειμένου να έχουν εφαρμογή στην αγορά. Όταν μια νέα επιχείρηση στηρίζει την επιτυχία της στη νέα γνώση, χρειάζεται εξαιρετικά προσεκτικός σχεδιασμός. Η αγορά μπορεί να μην είναι ακόμα έτοιμη να τη δεχτεί, ή οι ήδη υπάρχουσες εταιρίες θα την πολεμήσουν (Dollinger, 2003).

Για να είναι σε θέση, όμως, ο επίδοξος επιχειρηματίας να αναγνωρίσει μια πηγή ιδεών πρόσφορη για καινοτομίες, θα πρέπει να είναι πολύ παρατηρητικός, να αναζητά συνεχώς τα κενά της αγοράς και τις αλλαγές, να δίνει έμφαση στις δυσαρέσκειες τις δικές του ως καταναλωτή και στα παράπονα των καταναλωτών, να παρακολουθεί τις εξελίξεις της τεχνολογίας και πώς επηρεάζουν την αγορά, να πραγματοποιεί τη δική του έρευνα, να μοιράζεται με άλλους τις ιδέες του.

3.3.9. Επιχειρηματικός Σχεδιασμός

Ο Επιχειρηματικός Σχεδιασμός (business plan) είναι ένα απαραίτητο εργαλείο για κάθε επιχείρηση. Είναι ένα εμπειριστατωμένο έγγραφο, που καταγράφει με λεπτομέρειες το τι είναι μια επιχείρηση, τι κάνει, και που θέλει να πάει. Περιγράφει και εξηγεί με σαφήνεια και λεπτομέρεια: την επιχείρηση, το προϊόν/ υπηρεσία και τα χαρακτηριστικά τους, την αγορά και τον ανταγωνισμό, τη διαδικασία παραγωγής του προϊόντος ή παροχής της υπηρεσίας, τη διοικητική δομή, τα χρηματοοικονομικά στοιχεία. Σκοπός του είναι, να αναλύσει την υπάρχουσα κατάσταση (αγορά, επιχείρηση) και να

καθοδηγήσει τις ενέργειες των μελών-στελεχών της επιχείρησης προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις και τακτικές.

Με αυτόν τον τρόπο, το επιχειρηματικό σχέδιο συμβάλλει στη δομή και οργάνωση της επιχείρησης, στη λήψη αποφάσεων με βάση τους στόχους και την πολιτική της επιχείρησης, στην καταγραφή, ανάλυση και κατανόηση της αγοράς, των καταναλωτών και του ανταγωνισμού. Επίσης, επιτρέπει την προκαταβολική επαλήθευση του εάν είναι εφικτή μια επιχειρηματική ιδέα από εμπορική, οικονομική και χρηματοδοτική σκοπιά, προσφέρει στον υποψήφιο επιχειρηματία ένα σημαντικό εργαλείο προγραμματισμού και ελέγχου των μελλοντικών του δραστηριοτήτων και αποτελεί ένα μέσο επικοινωνίας, απαραίτητο για την παρουσίαση της μελλοντικής επιχειρηματικής δραστηριότητας σε έναν υποψήφιο συνεργάτη ή έναν υποψήφιο χρηματοδότη. Για τους παραπάνω λόγους το Επιχειρηματικό Σχέδιο πρέπει να είναι σαφές κατανοητό και ρεαλιστικό (Αγαπητού, 2007).

Ένα Επιχειρηματικό Σχέδιο αποτελείται από τέσσερις (4) μεγάλες ενότητες (Barringer & Ireland, 2008, Αγαπητού, 2007, Πετράκης, 2004, Θεοδωρόπουλος, 2003):

1. Εσωτερική Ανάλυση (Περιγραφή της Επιχείρησης).

Σε αυτή την ενότητα περιγράφονται:

- A) Η επιχείρηση: Περιγράφεται το είδος της επιχείρησης (εμπορία, κατασκευή, υπηρεσίες, αν είναι ανεξάρτητη, υποκατάστημα, franchise κ.λπ.), πότε θα λειτουργεί η επιχείρηση (μέρες, ώρες), ό, τι άλλο είναι γνωστό για τους εξωτερικούς πόρους της επιχείρησης (προμηθευτές, χονδρέμποροι, τράπεζες, στρατηγικοί συνεργάτες, κ.λπ.).
- B) Τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες: Αποδεικνύεται ότι έχει μελετηθεί η αγορά και η καταναλωτική συμπεριφορά των πελατών στους οποίους προτείνονται τα προϊόντα/ υπηρεσίες της επιχείρησης. Αναφέρεται τι πουλάει η επιχείρηση, πώς αυτό ωφελεί τον καταναλωτή, τι διαφορετικό παρουσιάζουν τα προϊόντα / υπηρεσίες της συγκεκριμένης επιχείρησης, τι έχει μεγάλη ζήτηση.
- Γ) Η Τοποθεσία: Λαμβάνεται υπόψη τι είδους χώρος χρειάζεται, πόσος χώρος χρειάζεται, ποια είναι η επιθυμητή περιοχή ή / και το επιθυμητό κτίριο, αν είναι εύκολα προσβάσιμο το κτίριο στέγασης της επιχείρησης, αν υπάρχει δημόσια συγκοινωνία, κ.ά.

2. Εξωτερική Ανάλυση

Η εξωτερική ανάλυση περιλαμβάνει:

- A) Ανάλυση Καταναλωτή: Σε αυτή την ενότητα περιλαμβάνεται η τμηματοποίηση της αγοράς, τα κίνητρα και οι ανεκπλήρωτες ανάγκες ή επιθυμίες του καταναλωτή σε κάθε τμήμα της αγοράς όπου δραστηριοποιείται η επιχείρηση. Για παράδειγμα: ένας τρόπος να τμηματοποιηθεί η αγορά των κατεψυγμένων προϊόντων (φαγητά, επιδόρπια, γλυκά, γρανίτες, παγωτά κ.λπ.) είναι να διατεθούν αυτά σε λιανική πώληση και τροφοδοσία (σχολεία, νοσοκομεία, χώροι ψυχαγωγίας). Ένας άλλος τρόπος τμηματοποίησης είναι σε ομάδες με βάση τα κίνητρα, π.χ. με βάση τις θερμίδες, τη γεύση, την τιμή, τη δροσιά, την ευκολία κ.λπ. Μια ανεκπλήρωτη επιθυμία θα μπορούσε να είναι ένα γευστικό θρεπτικό γεύμα με λίγες θερμίδες.
- B) Ανάλυση Ανταγωνισμού: Η ανάλυση του ανταγωνισμού αρχίζει με την αναγνώριση των υπάρχοντων, αλλά και των δυνάμει ανταγωνιστών. Στη συνέχεια, πρέπει να διερευνηθούν οι ανταγωνιστές αυτοί και οι στρατηγικές που χρησιμοποιούν. Εξαιρετικό ενδιαφέρον πα-

ρουσιάζουν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία των ανταγωνιστών και τα οποία θα πρέπει να εξεταστούν διεξοδικά.

- Γ) Ανάλυση Αγοράς: Η ανάλυση αγοράς έχει δύο σκοπούς. Ο πρώτος είναι να προσδιορίσει πόσο ελκυστική είναι η αγορά και οι υποαγορές της. Ο δεύτερος σκοπός είναι να κατανοηθεί η δυναμική της αγοράς, ώστε να εντοπιστούν οι ευκαιρίες, αλλά και οι παγίδες. Έτσι, μπορούν να ληφθούν προληπτικά μέτρα και να συνταχθούν ανάλογες στρατηγικές. Η ανάλυση αγοράς περιλαμβάνει ενδεικτικά το μέγεθος αγοράς, τους ορίζοντες ανάπτυξης (growth prospects), τις τάσεις, τους παράγοντες επιτυχίας (key success factors).
- Δ) Ανάλυση Περιβάλλοντος: Η ανάλυση περιβάλλοντος περιλαμβάνει τους εξής πέντε (5) παράγοντες: Τεχνολογία, Κράτος, Οικονομία, Κουλτούρα-Πολιτισμός, Δημογραφικά στοιχεία.

3. Επιλογή, προσδιορισμός και υλοποίηση στρατηγικής.

Σε αυτή την ενότητα αναλύεται το πώς πρέπει να αναπτύσσονται σε ένα επιχειρηματικό σχέδιο οι μελλοντικές στρατηγικές και πλάνα. Συγκεκριμένα περιγράφονται:

- A) Στρατηγική Προϊόντων: Σε αυτό το μέρος περιγράφεται η στρατηγική που θα ακολουθηθεί για τα προϊόντα, όσον αφορά τα χαρακτηριστικά του προϊόντος (π.χ. απορρυπαντικό σε μικρό μέγεθος με βαλβίδα ασφαλείας για χρωματιστά ρούχα κ.λπ.), την υπόσχεση του προϊόντος (π.χ. ακριβό και ποιοτικό, φτηνό, εύχρηστο κ.λπ.), τη διαφοροποίηση από τα άλλα προϊόντα της αγοράς, τη μοναδικότητα.
- B) Πλάνο Marketing (Marketing Plan): Το marketing plan αρχίζει συνήθως με μια σύντομη περίληψη των στόχων της επιχείρησης, της θέσης που επιθυμεί να κατέχει ανάμεσα στις άλλες του χώρου (positioning) και της ομάδας-στόχου της. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η τμηματοποίηση της αγοράς με σκοπό τον εντοπισμό του τμήματος ή των τμημάτων στα οποία θα προσανατολιστεί κυρίως η προσφορά της επιχείρησης και την απάντηση σε ερωτήματα όπως: τι αγοράζουν σήμερα οι πελάτες; σε ποιο βαθμό ικανοποιούνται οι ανάγκες τους; σε τι τιμές αγοράζουν; Πόσο επιπλέον θα ήταν διατεθειμένοι να πληρώσουν για μία ανάγκη που δεν ικανοποιείται σήμερα; ποια είναι τα σημερινά κανάλια διανομής των συναφών προϊόντων / υπηρεσιών - υπάρχουν εναλλακτικές λύσεις; επηρεάζονται από τη διαφήμιση και τα προωθητικά τεχνάσματα (προσφορές, εκπτώσεις, δώρα κλπ). Εδώ περιγράφεται η συμπεριφορά του καταναλωτή (συνήθειες, κίνητρα, επιθυμία και ανάγκες που τον οδηγούν σε αγορές, συχνότητα κατανάλωσης κ.λπ.), το προϊόν (η συσκευασία, το όνομα, η υποστήριξη μετά την πώληση, οι ανάγκες που ικανοποιεί, οι διαδικασίες προμήθειας ή παραγωγής). Το σχέδιο μάρκετινγκ περιλαμβάνει επίσης τις προβλεπόμενες πωλήσεις, τις στρατηγικές (τιμολογιακή πολιτική, κανάλια διανομής, μίγμα προώθησης, δημόσιες σχέσεις) και τους αναγκαίους πόρους (αμοιβές προσωπικού πωλήσεων, δαπάνες διαφήμισης και προωθητικών τεχνασμάτων, δαπάνες συμμετοχής σε εκθέσεις κ.λπ.).
- Γ) Πωλήσεις: Στην ενότητα αυτή περιλαμβάνεται η πορεία των πωλήσεων των τελευταίων ετών (συνιστάται η ύπαρξη σχεδιαγραμμάτων, τα οποία βοηθούν πολύ). Γίνεται πρόβλεψη των πωλήσεων για τα επόμενα έτη και πρόβλεψη της συνολικής αγοράς (και της υποαγοράς, αν κριθεί χρήσιμο). Για τις προβλέψεις χρειάζεται πάντα να γίνονται κάποιες υποθέσεις. Αυτές πρέπει να διατυπώνονται με σαφήνεια και να είναι ρεαλιστικές.
- Δ) Διοικητικό πλάνο: Οι άνθρωποι, τα μηχανήματα και οι διάφορες λειτουργίες της επιχείρησης χρειάζονται συντονισμό, εκπαίδευση και οργάνωση στο χώρο και το χρόνο (time and

space management). Το διοικητικό πλάνο απαντάει στα παρακάτω ερωτήματα: τα παρακάτω ερωτήματα:

- Ποιος ή ποιοι θα αναλάβουν τη διοίκηση;
- Ποια είναι τα καθήκοντά τους;
- Είναι ξεκάθαρες και κατανεμημένες οι ευθύνες;
- Ποιος είναι οι ανάγκες σε προσωπικό;
- Ποιο θα είναι το μισθολογικό καθεστώς;
- Τι προνόμια, πριμ παραγωγικότητας, διακοπές και αργίες θα προσφέρονται;
- Πώς και πότε θα γίνεται η εκπαίδευση και από ποιους;

Ε) Οικονομικό Πλάνο: Σε αυτή την ενότητα παρουσιάζεται η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Τα στοιχεία προς παρουσίαση είναι των προηγούμενων ετών, αλλά περιλαμβάνονται και προβλέψεις για τα επόμενα χρόνια. Ένα οικονομικό πλάνο περιλαμβάνει ενδεικτικά: το κόστος επένδυσης, τον τρόπο χρηματοδότησης και την προέλευση των κεφαλαίων, τα προβλεπόμενα οικονομικά αποτελέσματα, ποια είναι τα έσοδα και τα έξοδα της επιχείρησης κατά την περίοδο προγραμματισμού, την ανάλυση χρηματοροών. Ουσιαστικά σε αυτή την ενότητα επαληθεύεται εάν α) το εγχείρημα μπορεί να χρηματοδοτηθεί επαρκώς και β) έχει οικονομικά χαρακτηριστικά τέτοια ώστε να συμφέρει να αναληφθεί.

Παρακάτω καταγράφονται τα βήματα για ένα επιτυχημένο επιχειρηματικό σχέδιο:

Δέκα Βήματα για ένα επιτυχημένο επιχειρηματικό σχέδιο

(Stutely R., 2002).

Εκκίνηση : Τι σχεδιάζετε; Γιατί;

1. Καθορίστε τις επιχειρηματικές σας δραστηριότητες
2. Καθορίστε την τρέχουσα κατάσταση της επιχείρησης
3. Καθορίστε την εξωτερική αγορά, τον ανταγωνισμό και την τοποθέτησή σας στην αγορά
4. Καθορίστε τους βασικούς σας στόχους
5. Αναπτύξτε στρατηγική για την επίτευξη των στόχων αυτών
6. Εντοπίστε τους κινδύνους και τις ευκαιρίες
7. Αναπτύξτε στρατηγική για τον περιορισμό των κινδύνων και την εκμετάλλευση των ευκαιριών
8. Διαμορφώστε τις στρατηγικές σε αποτελεσματικά σχέδια
9. Προβάλλετε δαπάνες, κέρδη, ταμειακή ροή
10. Ολοκληρώστε τα σχέδια

3.3.10. Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

Στις περισσότερες χώρες, τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην επιχειρηματικότητα είναι περίπου στο ήμισυ των αντίστοιχων ποσοστών για τους άνδρες. Θα πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι τα επίσημα στατιστικά στοιχεία ενδέχεται να υποεκτιμούν τη συμμετοχή των γυναικών στις επιχειρήσεις. Για παράδειγμα, οι γυναίκες μπορεί να συμμετέχουν ως συνέταιροι, ή σε οικογενειακές επιχειρήσεις ως εργαζόμενες, αλλά να παραμένουν «αθέατες» στα επίσημα στατιστικά στοιχεία. Σε κάθε περίπτωση, όμως, οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν έναντι των ανδρών σε ό,τι αφορά στη σύσταση επιχειρήσεων. Ένα σημείο στο οποίο συγκλίνουν μελέτες που έχουν εκπονηθεί σχετίζεται με την κλαδική ειδίκευση των επιχειρήσεων των γυναικών. Οι γυναίκες, στην Ελλάδα, έχουν σημαντική παρουσία στους κλάδους της γεωργίας, του λιανικού εμπορίου, της εκπαίδευσης,

των κοινωνικών υπηρεσιών και των λοιπών υπηρεσιών. Είναι αναμενόμενο να δραστηριοποιούνται σε κλάδους στους οποίους έχουν προηγούμενη εμπειρία ως μισθωτές (Σκορδίλη, 2005).

Η προτίμηση, επίσης, των γυναικών στους γεωργικούς συνεταιρισμούς, μπορεί να ερμηνευτεί από τις μικρές απαιτήσεις του κλάδου για εκπαίδευση και χρηματοδότηση, το προστατευτικό μη ανταγωνιστικό περιβάλλον και την κουλτούρα της ελληνικής κοινωνίας, και δη της υπαίθρου, απέναντι στη γυναίκα επιχειρηματία. Η «συντηρητική» ελληνική αγροτική κοινωνία μπορούσε πιο εύκολα να αποδεχθεί την επιχειρηματική ενασχόληση της γυναίκας με τον πρωτογενή τομέα παραγωγής, παρά σε άλλον τομέα. Οι τομείς του αγροτουρισμού, της βιοτεχνικής και οικοτεχνικής παραγωγής αποτελούν την κύρια δράση γυναικείων αγροτικών συνεταιρισμών. Η ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης των γυναικών στους τομείς του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών φαίνεται να έχει κίνητρο την ενίσχυση του οικογενειακού εισοδήματος και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής. Μικρό ποσοστό έχει σχεδιάσει ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα ανάπτυξης της επιχείρησής. (Νίνα – Παζαρζή, 2003, όπ. αναφ. στο Deakins & Freel, 2007).

Η βιβλιογραφία εστιάζει στο κατά πόσο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερους περιορισμούς στην ανάπτυξη της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας απ' ό,τι οι άνδρες. Φαίνεται ότι οι γυναίκες συναντούν εμπόδια στην ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης, κυρίως σε ό,τι αφορά στην προηγούμενη εμπειρία που διαθέτουν, στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση και υποστήριξη των επιχειρήσεων, καθώς και στην ανάπτυξη και πρόσβαση σε επιχειρηματικά δίκτυα. Συνεπώς είναι σημαντικό για τις γυναίκες να έχουν πρόσβαση σε συμβουλευτικές υπηρεσίες για την εξέλιξη της επιχείρησής και της καριέρας τους (Deakins, & Freel, 2007).

3.3.11. Η ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση

Σήμερα, η εκπαίδευση καλείται να αντιμετωπίσει μια πρόκληση που απορρέει από την παγκοσμιοποίηση, τη νέα οικονομία της γνώσης και το διεθνή ανταγωνισμό. Οι σύγχρονες εξελίξεις στην αγορά εργασίας – όπως περιγράφονται στην παρούσα εργασία, στο κεφάλαιο 1 – παρέχουν στα άτομα περισσότερες ευκαιρίες και επιλογές, αλλά και μεγαλύτερους κινδύνους και αβεβαιότητες. Η αγορά εργασίας, είτε πρόκειται για αυτοαπασχολούμενους, είτε για υπαλλήλους, ζητά επιχειρηματικές δεξιότητες, ξεπερνώντας το επίπεδο των δεξιοτήτων που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα. Οι νέοι καλούνται να προετοιμαστούν να αντιμετωπίσουν την πρόκληση.

Η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας, η καλλιέργεια επιχειρηματικού πνεύματος και ανάλογων ικανοτήτων, καθώς και η δημιουργία θετικής στάσης απέναντι στην εργασία και την ανταγωνιστικότητα, είναι στοιχεία που θεωρείται ότι διευκολύνουν την επαγγελματική αποκατάσταση. Ύστερα από όσα αναφέρθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, γίνεται σαφές ότι υπάρχουν κάποιες δεξιότητες που συνδέονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα και βρίσκονται σε αλληλεπίδραση με το περιβάλλον, είτε αυτό αφορά στο οικογενειακό πλαίσιο είτε στο πλαίσιο της κοινωνίας και του πολιτισμού μέσα στον οποίο ζει το άτομο. Οι δεξιότητες αυτές (ευελιξία, επίλυση προβλημάτων, πρωτοβουλία, δημιουργικότητα, αυτοπεποίθηση, κοινωνικές δεξιότητες κ.λπ.) θα βοηθήσουν τους νέους να ενταχθούν και να παραμείνουν ανταγωνίσιμοι στο σύγχρονο, υψηλών απαιτήσεων, εργασιακό χώρο. Για την επιτυχία, όμως, ανάπτυξη των επιχειρηματικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, χρειάζεται ενίσχυση και ενθάρρυνση από το περιβάλλον.

Έτσι, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια προσπάθεια υλοποίησης προγραμμάτων ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας, τόσο από τους εργοδοτικούς φορείς, όσο και από την πλευρά της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας αποτελεί, παγκοσμίως, στόχο πολλών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τόσο στη δευτεροβάθμια όσο και στην τριτοβάθμια

εκπαίδευση (Kuratzko, 2005). Τα Πανεπιστήμια εισάγουν μαθήματα επιχειρηματικότητας στο πρόγραμμα σπουδών τους, ενώ στο πλαίσιο των προγραμμάτων Σ.Ε.Π. στα σχολεία, υλοποιούνται ποικίλα προγράμματα και δραστηριότητες, με κεντρικό άξονα την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος στους μαθητές. Αυτό δε σημαίνει, βέβαια, ότι η παιδεία στο εξής πρέπει να εκπαιδεύσει τους νέους να ακολουθούν επιχειρηματική δράση, υπολογίζοντας περισσότερο τις ανάγκες του επιχειρηματικού τομέα και του διεθνούς ανταγωνισμού. Καλείται όμως να βοηθήσει τους νέους να αναπτύξουν ένα φάσμα ευρύτερων μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων, όπως αυτές που αναφέραμε, προκειμένου να διευκολυνθούν στην ομαλή μετάβασή τους στη αγορά εργασίας και την προώθηση της σταδιοδρομίας τους, είτε πρόκειται για επιχειρηματική δράση, είτε όχι. Γιατί, η επιχειρηματικότητα αποτελεί τελικά νοοτροπία που στη σημερινή εποχή τη συναντάμε σε κάθε εργασιακό χώρο. Η επιχειρηματικότητα είναι τελικά κινητοποίηση για έκφραση και δημιουργία, είναι διαχείριση του φόβου μπροστά στο ενδεχόμενο της αποτυχίας, είναι αποδοχή του στοιχείου της αβεβαιότητας και μετουσίωσή του σε δράση, είναι οι επιστημονικές γνώσεις μετουσιωμένες σε καινοτόμες πράξεις, είναι τόλμη για ενεργό συμμετοχή στο κοινωνικό γίνεσθαι και μόνο με αυτή την έννοια μπορεί να ενταχθεί στην εκπαίδευση.

Έτσι, υλοποιώντας σήμερα προγράμματα επιχειρηματικότητας από τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση - και όχι όταν οι νέοι αποφοιτούν πια από τα Πανεπιστήμια -, θα μπορέσουμε στο μέλλον να αναδείξουμε την εφευρετικότητα και τις καινοτόμες ιδέες των νέων, δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για ένα μελλοντικό δυναμικό, που θα μπορεί να ανταποκριθεί στις σύγχρονες απαιτήσεις που τίθενται από την ΕΕ.

Βέβαια, η επιχειρηματικότητα, δημιουργικότητα, δημιουργία ιδεών κ.λπ. δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι μια δραστηριότητα που επιβάλλεται από τον καθηγητή/ σύμβουλο στο μαθητή. Πολύ περισσότερο, αφού τα Γραφεία Διασύνδεσης αποτελούν δομές που έχουν θεσμικά, ρόλο επικοινωνίας, συνεργασίας και αλληλεπίδρασης με το χώρο της οικονομίας και της αγοράς. Η εφαρμογή προγραμμάτων επιχειρηματικότητας στην εκπαίδευση, δεν μπορεί, παρά να πάρει μορφή ενεργητικών πολιτικών στον τομέα αυτό. Ένα πρόγραμμα επιχειρηματικότητας είναι κατ'εξοχήν ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα στον εκπαιδευτή ή τον σύμβουλο και τον εκπαιδευόμενο, απαιτεί πρώτα από όλα την διάθεση, την προσφορά, την ανοικτή επικοινωνία, είναι διαπροσωπική σχέση πρώτα απ' όλα. Γι' αυτό και αποτελεί κοινή διαπίστωση, ότι η επιχειρηματικότητα στην εκπαίδευση μπορεί να στηριχθεί μόνο στην αυτενέργεια και ενεργητική συμμετοχή των μαθητών, τη βιωματική και συνεργατική μάθηση, τη μάθηση που πραγματοποιείται σε διαδραστικό περιβάλλον. Μέσα σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η μέθοδος των σχεδίων εργασίας, όπως περιγράφηκε σε προηγούμενα κεφάλαια, είναι κατάλληλη για την υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας. Οι ασκήσεις σε ομάδες 2 – 3 ατόμων, οι μελέτες περίπτωσης (case studies), οι βιωματικές ασκήσεις, τα επιχειρηματικά «παιχνίδια» ρόλων, αποτελούν, επίσης, προτεινόμενες μεθόδους για την επίτευξη των παραπάνω στόχων. Πρόκειται για μεθόδους που συγκεντρώνουν τους τρεις παράγοντες, οι οποίοι ευνοούν τη μάθηση: (α) την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευόμενων, (β) τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευομένων και (γ) τη χρήση δραστηριοτήτων που έχουν νόημα (Βοσνιάδου 2001).

3.4. Υλοποίηση προγράμματος επιχειρηματικότητας στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση

3.4.1. Στόχοι προγράμματος

Μέσω ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας στην Τ.Ε.Ε. επιδιώκεται να δοθεί στους μαθητές η ευκαιρία:

- ✓ Να κατανοήσουν το περιεχόμενο της έννοιας "επιχειρηματικότητα".
- ✓ Να καλλιεργήσουν γενικότερα την έννοια του «επιχειρείν».
- ✓ Να αποκτήσουν την εξειδικευμένη γνώση και τις δεξιότητες που σχετίζονται με την οργάνωση της επιχειρηματικής δράσης.
- ✓ Να συζητήσουν τους παράγοντες που καθορίζουν την ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- ✓ Να σχολιάσουν τα διάφορα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του επιχειρηματία.
- ✓ Να αντιληφθούν τη φύση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων της επιχ/τας.
- ✓ Να κατανοήσουν ότι η επιχειρηματικότητα αφορά στην κινητοποίηση πόρων και στην αξιοποίηση νέων επιχειρηματικών ευκαιριών.
- ✓ Να κατανοήσουν ότι η καινοτομία αποτελεί τον πυρήνα της σύγχρονης επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- ✓ Να γνωρίσουν τρόπους αξιολόγησης μιας επιχειρηματικής ιδέας.
- ✓ Να γνωρίσουν βασικές πηγές άντλησης χρηματικών κεφαλαίων.
- ✓ Να γνωρίσουν τις διαφορετικές μορφές επιχειρήσεων.
- ✓ Να κατανοήσουν τη χρησιμότητα του επιχειρηματικού σχεδιασμού.
- ✓ Να καταρτίσουν ένα υποθετικό επιχειρηματικό σχέδιο, βασισμένο σε δική τους επιχειρηματική ιδέα.
- ✓ Να κατανοήσουν ότι η ανταγωνιστικότητα καθορίζει την ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα μιας επιχείρησης.
- ✓ Να καλλιεργήσουν «επιχειρηματικές» δεξιότητες, απαραίτητες στην καθημερινή ζωή και στον εργασιακό χώρο (κριτική σκέψη, ικανότητα οργάνωσης, σχεδιασμού και αξιολόγησης, ικανότητα συνεργασίας, αυτοπεποίθηση, υπευθυνότητα, κ.ά.).

3.4.2. Πρακτικά βήματα υλοποίησης προγράμματος επιχειρηματικότητας

Δεδομένου ότι η εφαρμογή προγραμμάτων επιχ/τας στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελεί μια πρωτοπόρο δράση, χωρίς να υπάρχει ανάλογη προηγούμενη εμπειρία στον ελλαδικό χώρο, είναι σκόπιμο να πραγματοποιηθεί αρχικά έρευνα εντοπισμού αναγκών της ομάδας στόχου. Μέσω ενός αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου, μπορούν να διερευνηθούν τα ενδιαφέροντα, οι προσδοκίες, γνώσεις και ανάγκες των μαθητών αναφορικά με την επιχ/τα, ώστε η εφαρμογή ενός πιλοτικού προγράμματος επιχ/τας να ανταποκρίνεται σε αυτές.

Όπως ακριβώς και στην περίπτωση άλλων προγραμμάτων Σ.Ε.Π. (βλ. Κεφάλαια 4 & 5), έτσι και στην περίπτωση ενός προγράμματος επιχ/τας, μπορεί να αξιοποιηθεί η μέθοδος των σχεδίων εργασίας. Η πείρα έχει δείξει ότι οι εταιρίες και οι επιχειρήσεις είναι διατεθειμένες να συνεργαστούν, κάτω βέβαια από ορισμένους όρους:

- Οι συζητήσεις και οι επαφές πρέπει να γίνονται κατά το δυνατόν από ένα πρόσωπο, που ήδη έχει σχέσεις με επιχειρήσεις και οικονομικές μονάδες.
- Οι ερωτήσεις και τα αιτήματα να απευθύνονται έγκαιρα τόσο γραπτά όσο και προφορικά.
- Να δηλώνονται ανοιχτά οι σκοποί που επιδιώκονται μέσα από το project.
- Οι πρώτες επαφές γίνονται με τον ιδιοκτήτη ή τον διευθυντή της επιχείρησης, στις μεγάλες οικονομικές μονάδες με το τμήμα δημοσίων σχέσεων.
- Να παρέχεται η διαβεβαίωση στους υπευθύνους της επιχείρησης πως ότι προκύψει από τις εργασίες θα τεθεί στην διάθεσή τους για τη δημιουργία μιας έκθεσης, την έκδοση ενός ενημερωτικού φυλλαδίου κ.λπ.
- Πρέπει να ξεκαθαρίζεται εκ των προτέρων με τι εξοπλισμό και μετά από ποιες διαδικασίες επιτρέπεται η είσοδος στο εργοστάσιο.
- Πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στην επιχείρηση να αυτοσυστηθεί, δηλ. να παρουσιάσει το έργο της, τους σκοπούς της, τις αρχές που διέπουν το πρόγραμμά της.
(Παπαπαναγιώτου, 2005).

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της μεθόδου project σε ένα πρόγραμμα επιχειρηματικότητας, μπορούν να ακολουθηθούν τα εξής βήματα:

❖ **Επιλογή θέματος**

Ο σύμβουλος Σ.Ε.Π., που αποφασίζει να δραστηριοποιηθεί στο πλαίσιο της επιχ/τας, και οι μαθητές επιλέγουν το βασικό θέμα και διατυπώνουν τα υποθέματα. Αφορμή για την επιλογή του θέματος μπορεί να είναι το ενδιαφέρον των μαθητών για κάποιο ζήτημα (π.χ. την εξεύρεση πόρων), μια προσωπική εμπειρία των μαθητών (π.χ. εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση), ένα παράδειγμα ανάπτυξης επιχειρηματικότητας στην περιοχή (π.χ. μια καινοτόμος επιχείρηση που λειτουργεί με επιτυχία στην περιοχή).

❖ **Προγραμματισμός δράσεων /δραστηριοτήτων**

Ο σύμβουλος και οι μαθητές καταγράφουν τις συγκεκριμένες δραστηριότητες που θα πραγματοποιήσουν, τη διάρκειά τους, τους στόχους τους, καθώς και τα μέσα και τις τεχνικές που θα χρησιμοποιήσουν σε κάθε περίπτωση, προκειμένου να προσεγγίσουν το θέμα. Ενδεικτικά, αναφέρουμε δράσεις που μπορούν να υλοποιηθούν:

- Βιβλιογραφική έρευνα και έρευνα στο διαδίκτυο για διάφορα θέματα που άπτονται της επιχειρηματικότητας (π.χ. νομικές μορφές σύστασης μιας επιχείρησης, franchising, τρόποι και φορείς χρηματοδότησης, διασφάλιση ποιότητας).
- Μελέτη, ερμηνεία και σχολιασμός στατιστικών στοιχείων, αποτελεσμάτων ερευνών, νόμων σχετικά με το υπό μελέτη θέμα.
- Μελέτη, σχολιασμός και συζήτηση απόψεων σε ομάδες.
- Επίσκεψη σε επιχείρηση, μελέτη σχετικά με το ιστορικό, τα τμήματα (οργανόγραμμα), το ανθρώπινο δυναμικό, τα προϊόντά που προσφέρει, τις προοπτικές της επιχείρησης και συγγραφή σχετικής έκθεσης από τους μαθητές.
- Πρόσκληση ειδικών, για ενημέρωση σχετικά με συγκεκριμένο θέμα (π.χ. τρόποι χρηματοδότησης, franchising, κ.ά.). Ομιλητές μπορεί να είναι εκπρόσωποι επιμελητηρίων και άλλων φορέων επιχ/τας, επιχειρηματίες ή ακόμα απόφοιτοι των Τ.Ε.Ε. που ίδρυσαν τη δική τους επιχείρηση.
- Μελέτη περίπτωσης (case study): Οι μαθητές μπορούν να στηριχθούν στην περίπτωση μιας επιχείρησης, να αναλύσουν τα δεδομένα, να διαπιστώσουν τις μεταξύ τους σχέσεις, να εξάγουν συμπεράσματα και να διατυπώσουν υποθέσεις.

- Σύνταξη υποθετικού επιχειρηματικού σχεδίου και σχεδίου marketing μιας επιχείρησης.
- Βιωματικές ασκήσεις και παιχνίδια ρόλων.

Όλες οι παραπάνω δραστηριότητες πραγματοποιούνται με τη μορφή εργαστηρίων (workshops), όπου οι μαθητές εργάζονται σε ομάδες, μέσα σε διαδραστικό περιβάλλον.

Η βιβλιοθήκη του σχολείου, τα εργαστήρια, οι Η/Υ, το διαδίκτυο και κάθε άλλος εξοπλισμός θα είναι στη διάθεση των μαθητών προς διευκόλυνση των δραστηριοτήτων τους. Επιπροσθέτως, επισημαίνεται η ανάγκη διατήρησης καλών σχέσεων του συμβούλου με άτομα και ομάδες που θα μπορούσαν να εμπλακούν στο πρόγραμμα (π.χ. καθηγητές, γονείς, επιχειρήσεις, κοινωνικοί εταίροι, εταιρίες, ειδικοί, εμπειρογνώμονες).

❖ **Υλοποίηση δράσεων /δραστηριοτήτων**

Η κάθε ομάδα υλοποιεί τις δραστηριότητες που έχει αναλάβει (π.χ. επίσκεψη στην επιχείρηση, στη βιβλιοθήκη, στο Τεχνικό Επιμελητήριο) και συλλέγει το υλικό (π.χ. πληροφορίες και στοιχεία για το υπό μελέτη θέμα, καταγραφές της οργάνωσης μιας επιχείρησης, σχέδια εργασίας). Στη συνέχεια, η ομάδα αξιολογεί, επεξεργάζεται, ομαδοποιεί, συνθέτει και οργανώνει το υλικό που έχει συλλέξει. Ο σύμβουλος έχει το ρόλο του εμπνευστή, του βοηθού, του καθοδηγητή. Ενεργοποιεί το ενδιαφέρον των μαθητών για συλλογική εργασία, ενθαρρύνει την εμπλοκή όλων των μαθητών στον προγραμματισμό και τα στάδια υλοποίησης των σχεδίων εργασίας, καλλιεργεί ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και επιβραβεύει τις προσπάθειες των ομάδων με συχνές ανατροφοδοτικές παρεμβάσεις.

Κατά την υλοποίηση των δραστηριοτήτων, παρεμβάλλονται ενέργειες διαμορφωτικής αξιολόγησης, προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν παραλήψεις και να αντιμετωπιστούν πιθανά προβλήματα, ώστε να ολοκληρωθεί το έργο με επιτυχία. Η διαμορφωτική αξιολόγηση πραγματοποιείται κυρίως μέσω της ελεύθερης συζήτησης.

❖ **Κοινοποίηση αποτελεσμάτων**

Η κοινοποίηση των αποτελεσμάτων των εργασιών στη σχολική ή/και ευρύτερη τοπική κοινότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί με δημοσίευση στον Τύπο, ανάρτηση σε δικτυακό τόπο ή διοργάνωση σχετικής εκδήλωσης.

❖ **Αξιολόγηση**

Όταν ολοκληρωθούν όλα τα βήματα υλοποίησης, είναι χρήσιμο να γίνει μια τελική συνάντηση όλων των ομάδων, για ανατροφοδότηση και αξιολόγηση όλης της διαδικασίας. Καλό είναι να υπάρχουν ερωτηματολόγια που να καταγράφουν τις απόψεις όλων των συμμετεχόντων για το πρόγραμμα που υλοποιήθηκε (βαθμός επίτευξης των στόχων, καλλιέργεια επιχειρηματικής νοοτροπίας, ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων κ.ά.), καθώς και ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης, προκειμένου να αξιολογήσουν οι μαθητές την προσωπική τους εμπλοκή στο πρόγραμμα (δυσκολίες που αντιμετώπισαν και τους τρόπους με τους οποίους τις διαχειρίστηκαν, πρωτοβουλίες που ανέπτυξαν κ.ά.).

3.4.3. Παραδοτέα ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας

Τα παραδοτέα ενός προγράμματος επιχ/τας στην Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση περιλαμβάνουν:

- ✓ Μελέτη εντοπισμού αναγκών της ομάδας στόχου.
- ✓ Σχέδιο Δράσης όπου θα περιγράφεται ο προγραμματισμός των ενεργειών.

- ✓ Απολογιστική Έκθεση του προγράμματος όπου θα περιγράφονται: οι δραστηριότητες, τα άτομα που συμμετείχαν, τα παραδοτέα κάθε δράσης, τα αποτελέσματα και τυχόν αποκλίσεις από το Σχέδιο Δράσης.
- ✓ Κατάλογος συνεργαζόμενων φορέων του επιχειρηματικού κόσμου.

Στα πλαίσια της εφαρμογής ενός προγράμματος επιχ/τας θα επιλεγούν και θα προγραμματιστούν διάφορες δραστηριότητες. Κάθε δραστηριότητα περιλαμβάνει τα δικά της παραδοτέα. Αναφέρουμε επιγραμματικά τα παραδοτέα για κάθε δραστηριότητα που περιγράψαμε στην ενότητα 7.2.:

- ✓ Βιβλιογραφική έρευνα και έρευνα στο διαδίκτυο.
- ✓ Μελέτη, ερμηνεία και σχολιασμός στατιστικών στοιχείων, αποτελεσμάτων ερευνών, νόμων σχετικά με το υπό μελέτη θέμα.
Παραδοτέα: (α) Αρχείο με τα στοιχεία των συμμετεχόντων, (β) Φάκελος με το υλικό που έχει συλλεχθεί, (γ) έντυπα αξιολόγησης και αποτελέσματα επεξεργασίας, (δ) σχετική έκθεση.
- ✓ Επίσκεψη σε επιχείρηση.
Παραδοτέα: (α) Αρχείο με τα στοιχεία των συμμετεχόντων (μαθητές, επιχείρηση κ.λπ.), (β) φάκελος με υλικό της επιχείρησης, (γ) έντυπα αξιολόγησης και αποτελέσματα επεξεργασίας, (δ) μελέτη σχετικά με τη δομή και λειτουργία της επιχείρησης, τα προϊόντα που προσφέρει, τις προοπτικές ανάπτυξης.
- ✓ Ημερίδα με πρόσκληση ειδικών σε κάποιο συγκεκριμένο θέμα.
Παραδοτέα: (α) Φάκελος Ημερίδας που θα περιλαμβάνει: δηλώσεις συμμετοχής, έντυπα αξιολόγησης και αποτελέσματα επεξεργασίας, παρουσιάσεις ομιλητών, υλικό ημερίδας και σχετική έκθεση.
- ✓ Μελέτη περίπτωσης (case study).
Παραδοτέα: Φάκελος workshop που θα περιλαμβάνει: δηλώσεις συμμετοχής, έντυπα αξιολόγησης και αποτελέσματα επεξεργασίας, αντίγραφο της περίπτωσης προς μελέτη και σχετική έκθεση.
- ✓ Business Plan και Marketing Plan.
Παραδοτέα: Φάκελος workshop που θα περιλαμβάνει: διδακτικό υλικό, δηλώσεις συμμετοχής, έντυπα αξιολόγησης και αποτελέσματα επεξεργασίας, αντίγραφα των επιχειρηματικών σχεδίων και των σχεδίων marketing που συντάχθηκαν από τους μαθητές για υποθετικές επιχειρήσεις και σχετική έκθεση.
- ✓ Βιωματικές ασκήσεις.
Παραδοτέα: Φάκελος workshop που θα περιλαμβάνει: υλικό ασκήσεων, δηλώσεις συμμετοχής, έντυπα αξιολόγησης και αποτελέσματα επεξεργασίας και σχετική έκθεση.

3.4.4. Σημεία - κλειδιά ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας

Για την επιτυχή εφαρμογή ενός προγράμματος επιχ/τας, καλό είναι να ληφθούν υπόψη οι παρακάτω βασικοί άξονες, οι οποίοι αποτελούν σημεία – κλειδιά στην όλη διαδικασία:

- ✓ Το πρόγραμμα στηρίζεται στη συνεργατική και βιωματική μάθηση, η οποία πραγματοποιείται σε διαδραστικό περιβάλλον, με την ενεργητική συμμετοχή των μαθητών. Η επιλογή και προσέγγιση των θεμάτων προσαρμόζεται στα ενδιαφέροντα των μαθητών. Μέσα στο πλαίσιο του προγράμματος, ενθαρρύνεται η συνεργασία των μαθητών, ενισχύεται η μάθηση μέσα από προσωπικές εμπειρίες, τονίζεται η σημασία της διαδικασίας και όχι του αποτελέσματος, ενώ απομακρυνόμαστε από το μοντέλο κατά το οποίο μοναδική πηγή μάθησης ήταν ο δάσκαλος.

- ✓ Ο εκπαιδευτικός/ σύμβουλος που αναλαμβάνει την υλοποίηση ενός προγράμματος Σ.Ε.Π. ή επιχ/τας, έχει το ρόλο του εμπυχωτή, του βοηθού, του καθοδηγητή. Ενεργοποιεί το ενδιαφέρον των μαθητών για συλλογική εργασία, ενθαρρύνει την εμπλοκή όλων των μαθητών στον προγραμματισμό και τα στάδια υλοποίησης των σχεδίων εργασίας, καλλιεργεί ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και επιβραβεύει τις προσπάθειες των ομάδων.
- ✓ Ένα πρόγραμμα επιχειρηματικότητας, δύναται να περιλαμβάνει ποικίλες δραστηριότητες (π.χ. σχέδια εργασίας, βιωματικές ασκήσεις, ασκήσεις προσομοίωσης, επισκέψεις σε επιχειρήσεις, διοργάνωση εργαστηρίων/ workshops). Ενώ, όμως, χαρακτηρίζεται από ευελιξία και επιτρέπει την ανάληψη πρωτοβουλιών από τη μεριά του συμβούλου, απαιτείται ταυτόχρονα προσεκτικός σχεδιασμός, γνώσεις και καλή προετοιμασία.
- ✓ Είναι απαραίτητο να αναπτυχθεί ένα δίκτυο επαφών με φορείς επιχ/τας, εκπαιδευτικούς φορείς, επιχειρήσεις, οργανισμούς, επιμελητήρια, ειδικούς κ.λπ., προκειμένου να αξιοποιηθεί η εμπειρία και τεχνογνωσία τους και να πραγματοποιηθούν συνεργασίες, απαραίτητες για την υλοποίηση προγραμμάτων επιχειρηματικότητας.
- ✓ Η συνεχής αξιολόγηση του προγράμματος αποτελεί στοιχείο εκ των ων ουκ άνευ, το οποίο διασφαλίζει τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών. Απαιτείται διαρκής αξιολόγηση του προγράμματος και διενέργεια τροποποιήσεων, ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες, το επίπεδο ανάπτυξης και το βαθμό ωρίμανσης του έργου, καθώς και τις παρατηρήσεις των μαθητών που προκύπτουν από τα ερωτηματολόγια αξιολόγησης που συμπληρώνουν.

3.4.5. Ενδεικτικοί θεματικοί άξονες προγραμμάτων επιχειρηματικότητας Σ.Ε.Π.

Θεματικές περιοχές που προτείνονται στο πλαίσιο υλοποίησης ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας στη τεχνική εκπαίδευση μπορεί να είναι:

- Νέοι & Επιχειρηματικότητα.
- Γνωριμία με τη δομή και την οργάνωση μιας επιχείρησης και κατανόηση της λειτουργίας της.
- Το προφίλ του επιχειρηματία – Επιχειρηματικές δεξιότητες και περιβάλλον.
- Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα.
- Επιχειρηματικό Σχέδιο (Business Plan).
- Τρόποι και φορείς χρηματοδότησης για την υλοποίηση μιας επιχειρηματικής ιδέας.
- Νομικές Μορφές και διαδικασίες σύστασης μιας επιχείρησης – Franchising.
- Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα.
- Θέματα management και marketing.
- Διεθνής επιχειρηματικότητα.
- Γυναικεία Επιχειρηματικότητα.

3.4.6. Παραδείγματα ανάλυσης θεματικών αξόνων

Στη συνέχεια, προτείνονται τρόποι ανάλυσης θεματικών ενοτήτων, στο πλαίσιο ενός προγράμματος επιχειρηματικότητας:

Θεματική Ενότητα: Νέοι και Επιχειρηματικότητα

Στόχοι	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
<p>Επιδιώκεται, οι μαθητές:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Να κατανοήσουν το περιεχόμενο της έννοιας "επιχειρηματικότητα". ▪ Να συνειδητοποιήσουν ότι επιχειρηματίας δεν είναι μόνο ο βιομήχανος και ο εφοπλιστής αλλά και ο ιδιοκτήτης συνεργείου αυτοκινήτων, ο ιδιοκτήτης καφενείου, ο λογιστής που διαθέτει δικό του γραφείο. ▪ Να γνωρίσουν την ιστορική εξέλιξη των εννοιών της επιχειρηματικότητας και του επιχειρηματία. ▪ Να κατανοήσουν τα κίνητρα ανάληψης επιχ/κής δράσης. ▪ Να συζητήσουν τους παράγοντες που καθορίζουν την ανάπτυξη επιχ/κής δραστηριότητας. ▪ Να σχολιάσουν τις βασικότερες πηγές άντλησης των επιχ/κών ιδεών. ▪ Να κατανοήσουν τη σημασία της αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων για την ανάπτυξη επιχ/κής δραστηριότητας. 	<p>Project σχετικό με τη συγκριτική μελέτη ανάπτυξης επιχ/τας ανάγκης, επιχ/τας υψηλών δυνατοτήτων και συνολικής επιχ/τας στις χώρες της Ε.Ε.</p> <p>Project σχετικό με τη μελέτη των παραγόντων (οικονομικών - θεσμικών) που καθορίζουν την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.</p> <p>Project σχετικό με τη μετάβαση από την επιχειρηματική ιδέα στην υλοποίηση (πηγές άντλησης επιχειρηματικών ιδεών, αξιολόγηση των διαθέσιμων πόρων, προσδιορισμός των απαιτούμενων κεφαλαίων και πηγών, κ.λπ.).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Παραδείγματα από τον ελληνικό κινηματογράφο και αποσπάσματα από κείμενα της αρχαίας ελληνικής γραμματείας. 2. Βιωματική άσκηση 3. Άσκηση αυτοαξιολόγησης των κινήτρων και προσδοκιών από τη δημιουργία επιχείρησης. 4. Μελέτη και ερμηνεία στατιστικών στοιχείων που αναφέρονται στην επιχ/τα ανάγκης, επιχ/τα υψηλών δυνατοτήτων και συνολική επιχ/τα στις χώρες της Ε.Ε. 5. Καταγραφή των επιχειρηματικών ιδεών των μαθητών. 6. Καταγραφή και αξιολόγηση των διαθέσιμων πόρων για την επιχειρηματική τους ιδέα.

Για την υλοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων, ο σύμβουλος/ καθηγητής ζητάει από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες 3-4 ατόμων, σύμφωνα με τις αρχές της μεθόδου project. Στη συνέχεια, παρατίθενται προτεινόμενες ασκήσεις, για την πραγματοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων:

1. Ο σύμβουλος/ καθηγητής και οι μαθητές σχολιάζουν την έννοια της επιχειρηματικότητας και του επιχειρηματία, όπως διαφαίνεται μέσα στα σενάρια των ελληνικών ταινιών διαχρονικά, καθώς και μέσα από κείμενα αρχαίων ελλήνων συγγραφέων, όπως το έργο «Οικονομικός» του Δημοσθένη ή τα «Πολιτικά» του Αριστοτέλη.
2. Ο σύμβουλος/ καθηγητής ζητάει από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες επιχειρηματιών και καταναλωτών. Δίνει στις πρώτες υποτιθέμενα προϊόντα και στις δεύτερες χρήματα. Οι "επιχειρηματίες" είναι ελεύθεροι να καθορίσουν το ύψος των τιμών, τον τρόπο προώθησης, διαφήμισης και πώλησης. Κάθε ομάδα θα προσπαθήσει να επινοήσει τρόπους να επιτύχει τα υψηλότερα κέρδη. Έτσι, οι μαθητές θα κατανοήσουν την έννοια της επιχειρηματικότητας, του ανταγωνισμού, του marketing.
3. Άσκηση: Κάθε ομάδα θα προσπαθήσει να καταγράψει πιθανά κίνητρα για την άσκηση επιχειρηματικής δράσης και προσδοκίες από αυτή.

Αξιολογείστε από 0-5 τι σας είναι σημαντικό (0= δεν είναι σημαντικό, 5= είναι πολύ σημαντικό)

Ποια είναι τα κίνητρά σου για τη δημιουργία μιας επιχ/σης και τι ελπίζεις να επιτύχεις;						
ΚΙΝΗΤΡΑ	ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ					
	0	1	2	3	4	5
Ανάγκη επιβίωσης						
Αναζήτηση οικονομικής άνεσης – πλούτου						
Επαγγελματική απασχόληση						
Ανεξαρτησία από εργοδότη, «αφεντικό του εαυτού μου»						
Βελτίωση ποιότητας ζωής						
Προσωπική αυτονομία						
Κοινωνική καταξίωση (κύρος)						
Συνδυασμός προσωπικής με επαγγελματική ζωή						
Ικανοποίηση της ανάγκης για επιτυχία						
Αναζήτηση δύναμης και εξουσίας						
Ισχυροποίηση της θέσης μου μέσα στην οικογένεια						
Ικανοποίηση της ανάγκης μου για προσωπική δημιουργία						
Ενασχόληση με ένα αντικείμενο που με ενδιαφέρει						
Συνέχιση οικογενειακής επιχείρησης						
Εξασφάλιση δουλειάς για τα παιδιά						
Άλλοι λόγοι						
Κοινωνική καταξίωση (κύρος)						

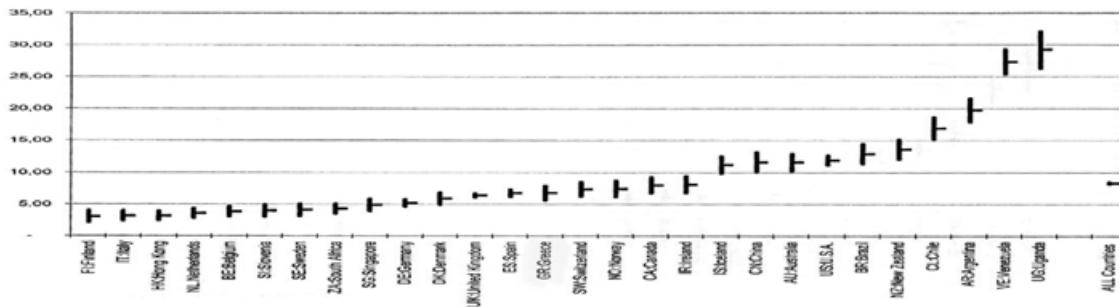
Εάν τα κίνητρα που σε ωθούν να γίνεις επιχειρηματίας είναι περισσότερα από ένα, κατάταξε τα 5 πρώτα με κριτήριο την προτεραιότητα που εσύ αποδίδεις σε καθένα από αυτά:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Οι ασκήσεις «κίνητρα και προσδοκίες» βασίσθηκαν στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα «Γυναίκα και Επιχειρηματικότητα» του κέντρου ΕΡΓΑΝΗ (Καρασαββίδου, n.d)

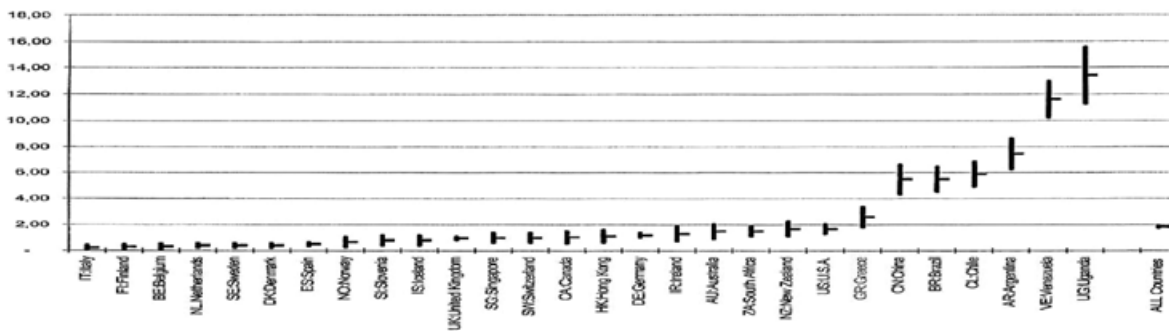
4. Τα διαγράμματα που ακολουθούν αφορούν τη συνολική επιχ/τα, την επιχ/τα ανάγκης και την επιχ/τα υψηλών δυνατοτήτων. Προτείνεται να δοθούν για σχολιασμό στους μαθητές (Μαγουλά, 2005)

Με βάση τον ορισμό για την επιχ/τα του GEM, ο δείκτης T.E.A. (Total Entrepreneurship Activity= Συνολική Επιχειρηματική Δραστηριότητα) παρουσιάζεται στο ακόλουθο διάγραμμα, όπου προκύπτει ότι η συνολική επιχ/κή δραστηριότητα στην Ελλάδα φαίνεται να βρίσκεται στο ίδιο επίπεδο με αρκετές ευρωπαϊκές χώρες.



Πηγή: Ιωαννίδης Σ., Πολίτης Τ. Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, πρώτα συγκριτικά αποτελέσματα από την έρευνα GEM, IOBE, 2003 (όπ. αναφ. στο Μαγουλά, 2005)

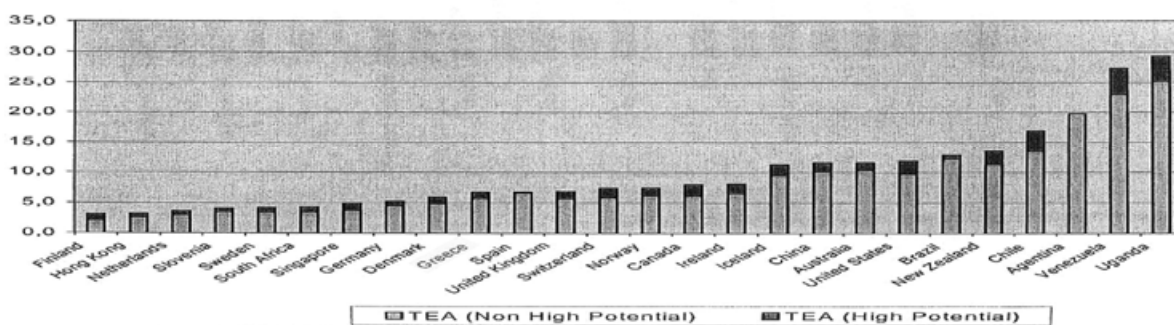
Στο διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνεται η συνολική επιχ/τα ανάγκης για το έτος 2003. Από τα στοιχεία του διαγράμματος προκύπτει ότι η ανάγκη επιχ/τας στην Ελλάδα παραμένει υψηλή (2,6%) υψηλότερη από τον παγκόσμιο M.O.



Πηγή: Ιωαννίδης Σ., Πολίτης Τ. Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, πρώτα συγκριτικά αποτελέσματα από την έρευνα GEM, IOBE, 2003 (όπ. αναφ. στο Μαγουλά, 2005)

Στο διάγραμμα που ακολουθεί καταγράφεται ο δείκτης επιχ/τας υψηλών δυνατοτήτων που περιλαμβάνει επιχ/τικές δραστηριότητες οι οποίες διακρίνονται από τα εξής τρία χαρακτηριστικά: α) δημιουργούν νέες αγορές, β) έχουν δυνατότητες εξαγωγής και γ) δημιουργούν νέα απασχόληση. Από τα στοιχεία του διαγράμματος προκύπτει ότι η επιχ/τα υψηλών δυνατοτήτων στην Ελλάδα βρίσκεται περίπου στο ίδιο επίπεδο με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

High Potential Entrepreneurship



Πηγή: Ιωαννίδης Σ., Πολίτης Τ. Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, πρώτα συγκριτικά αποτελέσματα από την έρευνα GEM, IOBE, 2003 (όπ. αναφ. στο Μαγουλά, 2005)

5. **Άσκηση:** Περιγράψτε όσο πιο συνοπτικά μπορείτε την επιχ/κή σας ιδέα.

Συνοπτική παρουσίαση επιχειρηματικών ιδεών	
Επιχειρηματική Ιδέα	Σημειώσεις
1.	
2.	
3.	

6. **Άσκηση:** Στον παρακάτω πίνακα μπορείτε να σημειώσετε τους εξωτερικούς πόρους στους οποίους έχετε πρόσβαση εσείς ή κάποιο μέλος της ομάδας σας.

Πόροι	Περιγραφή πόρων
Φυσικοί πόροι 1. 2.	
Ανθρωπογενείς πόροι 1. 2.	
Γενική υποδομή 1. 2.	

(Αγαπητού, 2006)

Θεματική Ενότητα: Το προφίλ του επιχειρηματία – Επιχειρηματικές δεξιότητες και περιβάλλον		
Στόχοι	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
<p>Επιδιώκεται, οι μαθητές:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Να κατανοήσουν τα βασικά προσωπικά χαρακτηριστικά που εμφανίζει ένας επιχειρηματίας. ▪ Να κατανοήσουν πώς οι κοινωνικοί, γεωγραφικοί και πολιτιστικοί παράγοντες επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα, πώς το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει την επιχειρηματική δράση του ατόμου, πώς η κοινωνία δημιουργεί στερεότυπα για τον επιχειρηματία. ▪ Να αντιληφθούν τη φύση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων της επιχειρηματικότητας. ▪ Να συνειδητοποιήσουν ότι οι επιχειρηματικές δεξιότητες αποτελούν σήμερα πολύτιμες εργασιακές δεξιότητες. 	<p>Project σχετικό με την επίδραση του οικογενειακού κοινωνικοοικονομικού, πολιτιστικού περιβάλλοντος και της εκπαίδευσης του υποψήφιου επιχειρηματία στην ενδεχόμενη απόφασή του για έναρξη επιχειρηματικής δράσης.</p> <p>Project σχετικό με τη μελέτη των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των δεξιοτήτων του επιτυχημένου επιχειρηματία.</p> <p>Project σχετικό με τις εργασιακές δεξιότητες που θεωρούνται απαραίτητες σήμερα για την ένταξη και παραμονή στην αγορά εργασίας.</p> <p>Project σχετικό με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της αυτοαπασχόλησης.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μελέτη περίπτωσης (Case Study). 2. Άσκηση αυτοαξιολόγησης χαρακτηριστικών της προσωπικότητας. 3. Άσκηση αυτοαξιολόγησης των δυσκολιών και των φόβων άσκησης επιχειρηματικής δράσης. 4. Βιωματικές ασκήσεις. 5. Πρόσκληση και ομιλία ενός επιχειρηματία.

Για την υλοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων, ο σύμβουλος/ καθηγητής ζητάει από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες 3-4 ατόμων, σύμφωνα με τις αρχές της μεθόδου project. Στη συνέχεια, παρατίθενται προτεινόμενες ασκήσεις, για την πραγματοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων:

1. Ο καθηγητής/ σύμβουλος μπορεί να δώσει παραδείγματα επιτυχημένων επιχειρηματιών (π.χ. Bill Gates της Microsoft, Tom Monaghan ιδρυτής της Domino's Pizza), με σκοπό το σχολιασμό και την ανταλλαγή απόψεων.
2. Άσκηση: Κάθε ομάδα θα προσπαθήσει να καταγράψει χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, τα οποία μπορούν να είναι ιδιαίτερα βοηθητικά στην επιτυχή λειτουργία του επιχειρηματία.

Προσπαθήστε να εκτιμήσετε ποια από τα παρακάτω στοιχεία σας χαρακτηρίζουν και σε ποιο βαθμό(σημειώστε με Χ όσα σας ταιριάζουν).

	Ισχυρό μου σημείο	Μέτριο	Αδύνατο
1.Επιμονή για την επίτευξη στόχων - συνέπεια			
2. Ικανότητα επικοινωνίας			
3. Διεκδικητικότητα			
4. Συνεργασία με τρίτους			
5. Εφευρετικότητα/φαντασία			
6. Ικανότητα να ρισκάρω			
7. Οργανωτική ικανότητα			
8. Αποφασιστικότητα			
9. Ευελιξία			
10. Πρακτικό πνεύμα			
11. Ικανότητα οικονομικής διαπραγμάτευσης			
12. Γνώση των προσωπικών μου ορίων			
13. Αντιμετώπιση ανταγωνισμού			
14. Εμπιστοσύνη στον εαυτό μου			
15. Ικανότητα να προβάλλω τον εαυτό μου			
16. Δύναμη, θέληση			
17. Ικανότητα για σκληρή δουλειά			
18. Υγεία και ενεργητικότητα			
19. Ανοιχτή σε νέες εμπειρίες και ιδέες			
20. Άνεση στην αναζήτηση βοήθειας			
21. Ικανότητα να διατηρώ την ψυχραιμία			
22. Άνεση σε αμφίβολες-αβέβαιες καταστάσεις			
23. Καινοτομική σκέψη-Εκτοπισμός ευκαιριών			
24. Αίσθηση ευθύνης απέναντι στην κοινότητα (κοινωνία)			
25. Ικανότητα να παραμερίζω ή να αποδέχομαι τα καθημερινά προβλήματα.			
26. Ικανότητα να αντιμετωπίσω ένταση (stress)			
27.Ικανότητα αναγνώρισης και εκμετάλλευσης ευκαιριών			

Συγκεντρώστε όλα τα χαρακτηριστικά όπως τα αξιολογήσατε για τον εαυτό σας.

Αφού αξιολογήσετε τον εαυτό σας, ζητείστε να σας πουν τη γνώμη τους τουλάχιστον 3 άτομα που σας γνωρίζουν αρκετά καλά. Αν η εκτίμησή τους απέχει πολύ από τη δική σας αξιολόγηση, χρειάζεται να επανεξετάσετε την εικόνα που έχετε για τον εαυτό σας. Αν η εικόνα που έχετε για τον εαυτό σας είναι πολύ πιο αρνητική απ' ό,τι η εικόνα των άλλων για σας, χρειάζεται να μάθετε να εκτιμάτε καλύτερα τα προσόντα σας.

Τα δυνατά μου σημεία	Τα καταφέρνω καλά	Τα αδύνατά μου σημεία
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

3. **Άσκηση:** Κάθε ομάδα θα προσπαθήσει να καταγράψει παράγοντες που ενισχύουν το φόβο για επιχειρηματική δράση.

Τι σας φοβίζει περισσότερο ως προς την εκπλήρωση των σχεδίων σας για την ίδρυση τη δική σας επιχείρησης;			
	Πολύ	Λίγο	Καθόλου
Η έλλειψη αυτοπεποίθησης			
Η έλλειψη γνώσεως ως προς το αντικείμενο			
Οι επιπτώσεις που θα έχει η δουλειά στον ελεύθερο χρόνο			
Η επιβάρυνση της οικογένειάς μου			
Οι οικονομικές δυσκολίες			
Η αμφιβολία μου σχετικά με την επιλογή μου			
Ο φόβος μου μπροστά στα ρίσκα που θα πρέπει να πάρω			
Το άγχος μου			
Η αδυναμία μου στην οργάνωση και διαχείριση			
Έλλειψη υποστήριξης από το οικογενειακό και φιλικό μου περιβάλλον			
Άλλα			

(Καρασαββίδου, n.d)

4. Παραδείγματα βιωματικών ασκήσεων:

A) Οδηγία συμβούλου/ καθηγητή: Προτείνω να κάνουμε μια άσκηση με τα σημαντικά πρόσωπα της ζωής μας (π.χ. γονείς). Ζωγραφίστε σ' ένα χαρτί τα τρία πρόσωπα που επηρέασαν στο παρελθόν ή επηρεάζουν στο παρόν τη ζωή σας θετικά ή αρνητικά. Τώρα βάλτε λόγια στα πρόσωπα αυτά όπως στα κόμικς (γράψτε αυτόματα όλες τις φράσεις που σας έρχονται στο μυαλό από αυτές που λένε τα πρόσωπα αυτά όταν αναφέρονται στο επαγγελματικό σας μέλλον, στις επαγγελματικές σας επιλογές, στην επιλογή σας για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης).

Ακολουθεί συζήτηση με σκοπό να φανεί ότι πέρα από τα προσωπικά χαρακτηριστικά, σημαντικό ρόλο παίζουν και οι εξωτερικοί παράγοντες που ενισχύουν ή δυσκολεύουν την υλοποίηση μιας επιχειρηματικής ιδέας.

B) Οδηγία συμβούλου/ καθηγητή: Προτείνω να φανταστείτε τον εαυτό σας μετά από 20 χρόνια, έχοντας υλοποιήσει την επιχειρηματική σας ιδέα. Πώς είναι η καθημερινότητά σας; Πώς είναι η εργασιακή σας ζωή (ωράριο εργασίας, αρμοδιότητες κ.λπ.). Ποιες δεξιότητες χρησιμοποιείτε στην εργασία σας; Τι δυσκολίες αντιμετωπίζετε; Με ποιους έρχεστε σε επαφή; Πώς είναι η οικογενειακή σας ζωή; Χωριστείτε σε ομάδες και σκιαγραφείστε διάφορες περιπτώσεις επιχειρηματιών.

Οι μαθητές μπορούν ακόμα και να εκφραστούν μέσα από μια ζωγραφιά. Σκοπός της άσκησης είναι να βάλουν οι μαθητές τον εαυτό τους στη θέση του επιχειρηματία, να βιώσουν την κατάσταση κι ύστερα από συζήτηση να καταλήξουν μόνοι τους σε κάποια χαρακτηριστικά του επιτυχημένου επιχειρηματία, καθώς και να συνειδητοποιήσουν πώς σχετίζεται η επαγγελματική επιλογή με τη ζωή του ατόμου και τα στοιχεία της προσωπικότητάς του, καθώς και τι δυσκολίες μπορεί να συνεπάγεται η επιλογή της αυτοαπασχόλησης. Ερωτήσεις για συζήτηση: A) Το αποτέλεσμα σας αρέσει ή όχι σαν προοπτική του εαυτού σας και της ζωής σας; B) Θα επιθυμούσατε κάτι διαφορετικό; Γ) Αυτά που κάνετε τώρα συνδέονται με αυτές τις προοπτικές;

5. Οι ομάδες των μαθητών, σε συνεργασία με τον καθηγητή/ σύμβουλο, μπορούν να προσκαλέσουν κάποιον επιτυχημένο επιχειρηματία της περιοχής, ο οποίος θα μεταδώσει την προσωπική του εμπειρία στο επιχειρηματικό πεδίο. Οι μαθητές θα αντλήσουν και θα καταγράψουν πληροφορίες, σε αλληλεπίδραση με τον επιχειρηματία.

Θεματική Ενότητα: Γνωριμία με τη δομή και την οργάνωση μιας επιχείρησης και κατανόηση της λειτουργίας της.		
Στόχοι	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
<p>Επιδιώκεται, οι μαθητές:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Να κατανοήσουν πώς είναι οργανωμένη μια επιχείρηση, ποια τα τμήματα, οι διευθύνσεις κ.λπ. με βάση το οργανόγραμμα. ▪ Να κατανοήσουν ποιοι εργάζονται σε κάθε τομέα, τι σπουδές χρειάζονται, ποια επιπλέον προσόντα πρέπει να έχουν, σε ποιες συνθήκες εργάζονται στα διάφορα τμήματα της επιχείρησης (π.χ., ωράριο, καθήκοντα, μετακινήσεις, υποχρεώσεις, οφέλη, βαθμός δυσκολίας, υπευθυνότητας της κάθε θέσης και ομάδας εργασίας κ.τ.λ.). 	<p>Project σχετικό με το οργανόγραμμα, τη δομή και λειτουργία μιας επιχείρησης.</p> <p>Project σχετικό το ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης (συμβολή του ανθρώπινου κεφαλαίου στην ανάπτυξη της επιχείρησης, προσόντα, αμοιβές, κ.λπ.).</p> <p>Project σχετικό με τις πολιτικές αμοιβών στην Ελλάδα και στην Ευρώπη.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μελέτη περίπτωσης (Case Study). 2. Μελέτη και σχολιασμός άρθρων και αποτελεσμάτων ερευνών. 3. Επίσκεψη μαθητών σε επιχείρηση. 4. Πρόσκληση και ομιλία επιχειρηματία.

Για την υλοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων, ο σύμβουλος/ καθηγητής ζητάει από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες 3-4 ατόμων, σύμφωνα με τις αρχές της μεθόδου project. Στη συνέχεια, παρατίθενται προτεινόμενες ασκήσεις, για την πραγματοποίηση των παραπάνω δραστηριοτήτων:

1. Ο καθηγητής/ σύμβουλος μπορεί να δώσει παραδείγματα οργανογραμμάτων διαφόρων επιχειρήσεων, τα οποία θα αναλυθούν από τους μαθητές και θα ακολουθήσει σύγκριση, συζήτηση, σχολιασμός. Ακόμα, μπορεί να δοθεί μια περίπτωση επιχείρησης και στηριζόμενοι στα στοιχεία και τις πληροφορίες που διαθέτουν, οι μαθητές μπορούν να προσπαθήσουν να αξιολογήσουν κάποιους παράγοντες της οργανωτικής και διοικητικής λειτουργίας. Για το σκοπό αυτό μπορούν να συμπληρώσουν τον παρακάτω πίνακα, στον οποίο είναι δυνατόν να προστεθούν και άλλοι παράγοντες.

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ		
ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΑΞΙΟΛΟΓΟΥΝΤΑΙ	ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ	ΑΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Ο βαθμός οργανωτικής διάρθρωσης στην επιχείρηση. 2. Ο βαθμός καθορισμού σχέσεων εξουσίας και ευθύνης. 3. Το οργανόγραμμα της επιχείρησης. 4. Ο βαθμός συνεργασίας και συντονισμού των διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης. 5. Το επίπεδο επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση. 6. Η φήμη και το κύρος της επιχείρησης. 7. Η δυνατότητα επίτευξης των στόχων. 8. Η ποιότητα και το επίπεδο της διεύθυνσης κ.λπ. 		

2. Οι ομάδες των μαθητών μπορούν να μελετήσουν και να σχολιάσουν α) τα αποτελέσματα ερευνών σχετικών με τις γνώσεις και δεξιότητες που οι Ελληνικές επιχειρήσεις ζητούν να έχει ο υποψήφιος εργαζόμενος, β) τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής μιας επιχείρησης.
3. Μπορεί να οργανωθεί επίσκεψη των μαθητών σε μια επιτυχημένη επιχείρηση της περιοχής τους, όπου θα διεξαχθεί έρευνα με παρατήρηση, συνεντεύξεις, ερωτηματολόγια στον ίδιο τον επιχειρηματία αλλά και σε στελέχη (π.χ. τους διευθυντές των τμημάτων, εργαζόμενους σε διάφορους τομείς κ.τ.λ.).
4. Οι ομάδες των μαθητών, σε συνεργασία με τον καθηγητή/ σύμβουλο, μπορούν να προσκαλέσουν στελέχη επιχειρήσεων της περιοχής, τα οποία θα παρουσιάσουν τη δομή και λειτουργία κάθε επιχείρησης. Οι μαθητές θα αντλήσουν, θα συνθέσουν και θα καταγράψουν πληροφορίες.

Θεματική Ενότητα: Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα.		
Στόχοι	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
<p>Επιδιώκεται, οι μαθητές:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Να κατανοήσουν ότι η καινοτομία αποτελεί θεμέλιο της σύγχρονης επιχειρηματικής δραστηριότητας. ▪ Να κατανοήσουν ότι πηγή καινοτομικών ιδεών μπορεί να αποτελέσει τόσο ο καθορισμός μιας ανάγκης της αγοράς, όσο και η εμφάνιση νέων ευκαιριών που βασίζονται σε νέες τεχνολογίες, ά ακόμα και η σύζευξη των δύο. 	<p>Project σχετικό με τη συμβολή της καινοτομίας στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.</p> <p>Project σχετικό με την αξιολόγηση της ευκαιρίας, της επιχ/κής ιδέας.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μελέτη περίπτωσης (Case Study). 2. Καταγραφή και σχολιασμός προσωπικών παραδειγμάτων καινοτόμων ιδεών. 3. Αξιολόγηση της ευκαιρίας της επιχειρηματικής τους ιδέας. 4. Βραβεία καινοτόμων επιχ/κών ιδεών.

1. Ο καθηγητής/ σύμβουλος μπορεί να δώσει παραδείγματα καινοτόμων ιδεών που οδήγησαν σε επιτυχή, κερδοφόρο και ανταγωνίσιμη επιχειρηματική δράση. Θα ακολουθήσει ανάλυση, σύνθεση και εξαγωγή συμπερασμάτων από τους μαθητές. Θα ερμηνευθεί η περίπτωση σύμφωνα με τις μορφές καινοτομίας του Schumpeter και τις απόψεις του Schmookler, όπως αναλύθηκαν στη θεωρία.
2. Οι ομάδες των μαθητών καταγράφουν παραδείγματα από την καθημερινή τους ζωή, όπου μια καινοτόμος ιδέα συνέβαλε στη βελτίωση της ποιότητας ζωής.
3. Άσκηση: Κάθε ομάδα θα προσπαθήσει: α) να εντοπίσει τα τμήματα αγοράς για τα προϊόντα/ υπηρεσίες της και β) να περιγράψει τις ανάγκες που ικανοποιεί τον προϊόν/ υπηρεσία της ανά τμήμα αγοράς με βάση την πυραμίδα αναγκών του Maslow.

Τμήματα αγοράς			
Κριτήριο	Τμήμα 1...	Τμήμα 2...	Τμήμα 3...
1. Ηλικία/ οικογενειακή κατάσταση/ φύλο/ μέγεθος οικογένειας			
2. Γεωγραφική περιοχή			
3. Κοινωνική/ οικονομική τάξη			
4. Κοινωνικές και ψυχολογικές βλέψεις (π.χ. ανάγκη να ταυτιστεί, ή να ανήκει σε ορισμένη κοινωνική ομάδα)			
5. Συναίσθηση αξίας (π.χ. το φθηνότερο δυνατό, αυτό που έχει κύρος, αυτό που έχει τις σωστές προδιαγραφές)			

Ποιες ανάγκες ικανοποιούν τα προϊόντα/ οι υπηρεσίες σας;		
Ανάγκες	Ποιες ανάγκες ικανοποιεί το προϊόν/ η υπηρεσία σας ανά τμήμα και γιατί;	Με ποιο τρόπο ικανοποιεί την κάθε ανάγκη;
Ανάγκη αυτοπραγμάτωσης		
Ανάγκη σεβασμού/ εκτίμησης		
Κοινωνικές ανάγκες		
Ανάγκες ασφάλειας		
Βασικές ανάγκες		

(Αγαπητού, 2006)

4. Δίνεται στους μαθητές κατάλογος με τις επιχειρηματικές ιδέες που έχουν βραβευτεί και ακολουθεί συζήτηση και σχολιασμός.

Θεματική Ενότητα: Τρόποι και φορείς χρηματοδότησης		
Στόχοι	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
Επιδιώκεται, οι μαθητές: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Να γνωρίσουν τις βασικές πηγές χρηματοδότησης επιχειρηματικών ιδεών και τα χαρακτηριστικά τους. 	Project σχετικό με τις πηγές άντλησης χρηματικού κεφαλαίου. Project σχετικό με πολιτικές που διευκολύνουν την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Μελέτη περίπτωσης (Case Study). 2. Καταγραφή και σχολιασμός των κοινωνικών και άλλων Υπηρεσιών (π.χ. τράπεζες, Ο.Α.Ε.Δ., προγράμματα ενίσχυσης νέων επιχειρηματικών κ.τ.λ.) και των τρόπων με τους οποίους ενισχύουν την επιχ/τα νέων. 3. Επισκέψεις σε φορείς.

1. Ομάδες μαθητών αναλαμβάνουν να μελετήσουν και να αξιολογήσουν περιπτώσεις χρηματοδότησης διάφορων επιχειρήσεων με: α) τραπεζικό δανεισμό, β) Leasing, γ) Venture Capital, δ) Επιχειρηματικές Θερμοκοιτίδες, ε) Αναπτυξιακούς Νόμους και Κοινοτικά Προγράμματα της Ε.Ε.

Μπορούν ακόμα να μελετήσουν και να αξιολογήσουν τις περιπτώσεις χρηματοδότησης: α) μικρών, β) μεσαίων και γ) μεγάλων επιχειρήσεων. Κατόπιν, παρουσιάζουν στην τάξη τις μελέτες τους, για σχετική συζήτηση.

- Ομάδες μαθητών μπορούν να καταγράψουν τις Υπηρεσίες παροχής χρηματικών κεφαλαίων, και τον τρόπο με τον οποίο ενισχύουν τη νεανική επιχειρηματικότητα.
- Ομάδες μαθητών μπορούν να επισκεφθούν φορείς εξασφάλισης χρηματικών κεφαλαίων, για επικοινωνία και συνεργασία με αρμόδια πρόσωπα και καταγραφή των στοιχείων.

Θεματική Ενότητα: Επιχειρηματικός Σχεδιασμός		
Στόχοι	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
<p>Επιδιώκεται, οι μαθητές:</p> <ul style="list-style-type: none"> Να κατανοήσουν τη σημασία του σχεδιασμού πριν την υλοποίηση της ιδέας. Να γνωρίσουν τα κύρια μέρη ενός επιχειρηματικού σχεδίου. Να εκτιμήσουν τη σημασία που έχει η έρευνα για τη διατύπωση προβλέψεων. Να μάθουν τη σημασία του marketing στις επιχειρήσεις. Να μπορούν να διενεργούν προβλέψεις για τα έσοδα και τα έξοδα βάσει κάποιων υποθέσεων. 	<p>Project σχετικό με τον ατομικό και οικογενειακό προϋπολογισμό.</p> <p>Project σχετικό με τη σύνταξη επιχειρηματικών σχεδίων διαφόρων υποθετικών επιχειρήσεων.</p> <p>Project σχετικό με τα σχέδια marketing, την ανάλυση της επίδρασης του εξωτερικού περιβάλλοντος στα στοιχεία της επιχείρησης και του ελέγχου των δυνατών και αδύνατων σημείων μιας επιχείρησης.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Ομαδικές ασκήσεις. Μελέτη περίπτωσης. Παιχνίδι ρόλων (Role playing).

- Θα πραγματοποιηθεί μια σειρά από ασκήσεις, οι οποίες συνθέτουν ένα επιχειρηματικό σχέδιο.

Άσκηση 1: Ζητάμε από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες και να συντάξουν έναν δικό τους προϋπολογισμό με βάση το πραγματικό εισόδημα και τις δαπάνες τους. Μπορούν να δημιουργήσουν ένα πίνακα για κάθε εβδομάδα με τα εισοδήματα, τις δαπάνες και τις αποταμιεύσεις. Θα γίνει συζήτηση για τη σημασία του σχεδιασμού του οικονομικού προϋπολογισμού και τις επιλογές που υπάρχουν προκειμένου να διατηρηθεί ένας προϋπολογισμός ισοσκελισμένος ή με πλεόνασμα.

Οι μαθητές μπορούν ακόμα να χωριστούν σε ομάδες και να συντάξουν έναν οικογενειακό προϋπολογισμό. Τα μέλη κάθε ομάδας θα υποδύονται τα μέλη μιας οικογένειας και θα κληθούν να αποφασίσουν πώς θα ξοδέψουν το μηνιαίο εισόδημα. Για κάθε ομάδα-οικογένεια θα οριστεί διαφορετικό εισόδημα. Θα ακολουθήσει παρουσίαση του προϋπολογισμού της κάθε ομάδας και συζήτηση σχετικά με τα πάγια έξοδα, τα πολυτελή και μη αναγκαία είδη, τις απρόσμενες καταστάσεις και δαπάνες (ΥΠΕΠΘ, 2002)

Άσκηση 2: Ζητάμε από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες και κάθε ομάδα να κάνει μια όσο το δυνατό πιο λεπτομερή περιγραφή του/ των προϊόντος/ων ή υπηρεσίας/ών που σκέφτεται να αναπτύξει.

Άσκηση 3: Ζητάμε από κάθε ομάδα να κάνει ανάλυση των τάσεων του περιβάλλοντος και της επίδρασής του στα στοιχεία που συνθέτουν το άμεσο περιβάλλον της επιχείρησης (Ανάλυση PEST – Political, Economic, Sociocultural, Technological).

Ανάλυση PEST			
Πολιτικό	Οικονομικό	Κοινωνικό/Πολιτιστικό	Τεχνολογικό
Πολιτική σταθερότητα	Πληθωρισμός	Καταναλωτικά πρότυπα	Νέες ανακαλύψεις
Νόμος προστασίας περιβάλλοντος	Φορολογική νομοθεσία	Κατανομή εισοδήματος	Τεχνολογική υποδομή
Εργασιακή νομοθεσία	Επιτόκιο	Επίπεδα εκπαίδευσης	Δαπάνες σε έρευνα και ανάπτυξη
		Δημογραφικά χαρακτηριστικά	Νέες παραγωγικές διαδικασίες

Άσκηση 4: Κάθε ομάδα θα κάνει SWOT ανάλυση της επιχείρησής της

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

(Αγαπητού, 2006)

Άσκηση 5: Κάθε ομάδα θα αναφέρει τρόπους προώθησης και διαφήμισης του προϊόντος ή των υπηρεσιών της επιχείρησης, καθώς και τρόπους πώλησης. Ακόμα, ο σύμβουλος μπορεί να παρουσιάσει παραδείγματα διαφημίσεων και να σχολιαστούν (μήνυμα, σκοπός, σλόγκαν, μέσο μετάδοσης κ.λπ.).

2. Διανέμεται στις ομάδες η περιγραφή μιας περίπτωσης και ζητείται να επισημανθεί και να σχολιαστεί ο επιχειρηματικός σχεδιασμός, όπως έχει εφαρμοστεί στη συγκεκριμένη περίπτωση.
3. Παιχνίδι ρόλων: Ζητείται από κάθε ομάδα να οριστούν δύο μαθητές. Ο ένας διαθέτει ένα μεγάλο χρηματικό ποσό (π.χ. 1.000.000 ευρώ) για επένδυση. Ο άλλος προσπαθεί πουλήσει την ιδέα του και να τον πείσει να την χρηματοδοτήσει.

Θεματική Ενότητα: Γυναικεία Επιχειρηματικότητα

<u>Στόχοι</u>	Ενδεικτικά Σχέδια Εργασίας	Ομαδικές Δραστηριότητες
Επιδιώκεται, οι μαθητές: <ol style="list-style-type: none">1. Να μπορούν να συζητούν για τη θέση των γυναικών στην επιχειρηματικότητα.2. Να μπορούν να αξιολογούν την πολιτική που ασκείται για τη στήριξη του ρόλου των γυναικών στην επιχειρηματικότητα.3. Να μπορούν να περιγράφουν ενδεχόμενες δυνατότητες ανάπτυξης που δεν έχουν ακόμα αξιοποιηθεί από γυναίκες επιχειρηματίες.	Project σχετικό με την επιχειρηματική δράση των γυναικών στην Ελλάδα.	<ol style="list-style-type: none">1. Αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο.2. Συνέντευξη από γυναίκα επιχειρηματία3. Μελέτη περίπτωσης.

1. Ζητάμε από τους μαθητές να χωριστούν σε ομάδες, να επισκεφθούν τις παρακάτω ιστοσελίδες και να συντάξουν μια έκθεση σχετικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και τα προγράμματα ενθάρρυνσης της (Deakins & Freel, 2007).

<http://www.ergani.gr>

<http://www.equal-greece.gr>

<http://www.eurodyn.com/equal-dioni2>

2. Οι μαθητές μπορούν να έρθουν σε επαφή με κάποια γυναίκα επιχειρηματία και να πραγματοποιήσουν μια συνέντευξη καταγράφοντας πληροφορίες.
3. Ο σύμβουλος παρουσιάζει μια περίπτωση γυναικείας επιχειρηματικής δράσης και ακολουθεί σχολιασμός και ανάλυση (π.χ. εμπόδια και πώς ξεπεράστηκαν, αντιμετώπιση των τοπικών φορέων, προσόντα και δεξιότητες κ.ά.).

Βιβλιογραφία

- Αγαπητού, Χ. (2006). *Σημειώσεις σεμιναρίων επιχειρηματικότητας*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς – Γραφείο Διασύνδεσης.
- Αγαπητού, Χ. (2007). *Σημειώσεις στο μάθημα «επιχειρηματικότητα»*. Τ.Ε.Ι. Χαλκίδας.
- Adaman, F., Devine, P. (2002). A Reconsideration of the Theory of Entrepreneurship: a participatory approach. *Review of Political Economy*, 14 (3), 329-355
- Barringer, B., & Ireland, D. (2008). *Entrepreneurship. Successfully Launching New Ventures. 2nd ed.* Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Βοσνιάδου Σ. (2001), *Πώς μαθαίνουν οι μαθητές*. Διεθνής Ακαδημία της Εκπαίδευσης, Διεθνές Γραφείο Εκπαίδευσης της UNESCO: Εκδόσεις Gutenberg
- Byers, T., Kist, H., & Sutton, R. (1997). *Characteristics of the Entrepreneur: Social Creatures, Not Solo Heroes*, στο δικτυακό τόπο <http://faculty.dccc.edu> (10/10/2007).
- Carland, J. W., III, Carland, J. W., Carland, J. A. & Pearce, J. W. (1995).
- Risk taking propensity among entrepreneurs, small business owners, and managers. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 7 (1), 15-23.
- Commission Internationale. (1996). *L'éducation: un trésor est caché dedans*. Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle., στο δικτυακό τόπο http://www.tact.fse.ulaval.ca/fr/html/delors_f.pdf (25/08/08).
- Cromie, S. (1991). The problems experienced by young firms. *International Small Business Journal*, 9, 3, 43-61.
- Δαφέρμος, Ο. (2005). *Ζητήματα Σχεδιασμού του Επαγγελματικού Λυκείου*. Εκπαιδευτική Πύλη Νοτίου Αιγαίου, στο δικτυακό τόπο <http://www.epyna.gr> (28/08/08).
- Deakins, D., & Freel, M. (2007). *Επιχειρηματικότητα*. Αθήνα: Εκδ. Κριτική.
- Diaz, F., & Rodriguez, A. (2003). Locus of control, nAch and values of community entrepreneurs. *Social Behavior and Personality*, 31, 8, 739-748.
- Dollinger, M.J. (2003). *Entrepreneurship. Strategies and Resources*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Drucker, P. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. U.S.A.: HarperBusiness.
- EuroBarometer (2004). *Entrepreneurship*. European Commission, στο δικτυακό τόπο <http://ec.europa.eu> (10/9/2008).
- Θεοδωρόπουλος, Α. (2003). *Στρατηγικός Επιχειρηματικός Σχεδιασμός*. Αθήνα: Εκδ. Προπομπός.
- Filinov, N. B. (n.d). *Business Decision-Making in the Era of Intellectual Entrepreneurship*, στο δικτυακό τόπο <http://www.wspiz.pl>(9/10/2007).
- Frey, K. (1999). «*Η μέθοδος project*». *Μία μορφή συλλογικής εργασίας στο σχολείο ως θεωρία και πράξη* (μτφρ. Κ. Μάλλιου). Θεσσαλονίκη: Εκδ. Οίκος Κυριακίδη.
- Fried-Booth, L.D. (2002). *Project Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Gryskiewicz, Nur. (1993). Entrepreneurs' problem-solving styles: an empirical study using the Kirton adaption/innovation theory. *Journal of Small Business Management*, January 1., στο δικτυακό τόπο <http://www.allbusiness.com>. (10/9/2008).
- Hansemark, O.C (1998). The effects of an entrepreneurship programme on Need for Achievement and Locus of Control of reinforcement. *Inte Jnl of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 4, 1, 28-50.
- Herbert, R.F., Link, A.N. (1982). *The Entrepreneur*. Praeger Publishers.
- Ireland, R.D., Hitt, M.A., & Sirmon, D.G. (2003). A Model of Strategic Entrepreneurship. *Journal of Management*, 29, 963-989.
- Ιωαννίδης, Σ., & Τσακανίκας, Α. (2007). Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα 2006-2007, Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE), στο δικτυακό τόπο <http://www.iobe.gr>(10/9/2008).
- Καγκά, Ε. (2003). *Ευρωπαϊκό Portfolio Γλωσσών (European Language Portfolio, Portfolio Européen des Langues, Europäisches Sprachenportfolio)*. Αθήνα: Εκδόσεις Eiffel.
- Καγκά, Ε. (n.d.). *Η παιδαγωγική αξιοποίηση των σχεδίων εργασίας. Από τη θεωρία στην πράξη*. ΥΠ.Ε.Π.Θ. - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, στο δικτυακό τόπο <http://www.pi-schools.gr> (28/08/08).
- Κανάκης, Ι. (1987). *Η οργάνωση της διδασκαλίας - μάθησης με ομάδες εργασίας. (Θεωρητική θεμελίωση και πρακτική εφαρμογή)*. Αθήνα: Εκδοτική Εστία.
- Καραγιάννης, Α. (1999). *Επιχειρηματικότητα και Οικονομία – Μελέτες*. Αθήνα: Εκδ. Οίκος Interbooks.
- Καρασαββίδου, Ε. (2005). *Η σύγχρονη αγορά εργασίας. Επιχειρηματικότητα Επιχειρηματίας – Επιχειρηματική Διαδικασία*, στο δικτυακό τόπο <http://www.econ.auth.gr> (16/05/07).
- Καρασαββίδου, Ε. (n.d). *Η σύγχρονη αγορά εργασίας. Επιχειρηματικότητα – Επιχειρηματίας- Επιχειρηματική Διαδικασία*, στο δικτυακό τόπο <http://www.econ.auth.gr> (19/9/2007).

- Κασσωτάκης, Μ. (2002). Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Επαγγελματική Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Στο: Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη* (σελ. 451-469). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Καφετζόπουλος, Κ., Φωτιάδου, Τ. & Χρυσόχοος, Ι. (2001). Φυσικές Επιστήμες, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Ξένες Γλώσσες: Διαθεματική προσέγγιση και πρακτικές εφαρμογές. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 6, 190-204.
- Κεδράκα, Α. (2005). *Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων Σ.Ε.Π. και ανάπτυξης επιχειρηματικότητας*. ΥΠ.Ε.Π.Θ –Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο δικτυακό τόπο <http://195.251.20.34/programs.asp> (26/08/08).
- Κουτρούκης, Θ., & Κουλαουζίδης, Γ. (n.d). *Απασχόληση και δεξιότητες στην οικονομία των υπηρεσιών: Η προσέγγιση της δια βίου μάθησης.*, στο δικτυακό τόπο <http://cosy.ted.unipi.gr> (13/08/08).
- Kuratko, D.F. (2005) "The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges". *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 5, 577-598.
- Λιούκας, Σ. (n.d). *Η επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας*. Γραφείο Διασύνδεσης Πανεπιστημίου Αθηνών, στο δικτυακό τόπο http://career-office.uoa_ (9/10/2007).
- Μαγουλά, Θ. (2005). *Οικονομία-Επιχειρηματικότητα. Διδακτικές Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις*. ΥΠΕΠΘ – Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, στο δικτυακό τόπο <http://www.pi.schools.gr> (7/9/2008).
- Ματσαγγούρας, Η. (2002). *Η Διαθεματικότητα στη σχολική γνώση. Εννοιοκεντρική αναπλαισίωση και Σχέδια Εργασίας*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Mazzarol, T., Volery T., Doss, N. and Thein, V. (1999). Factors influencing small business start-ups: A comparison with previous research. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 5, 2, 48-63.
- Morrison, A. (2000). Entrepreneurship: what triggers it? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 6, 2, 59-71.
- Μπρίνια, Β. (2005). Η Διεξαγωγή του μαθήματος «Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων» με τη Μέθοδο Project στο Ενιαίο Λύκειο. *Εκπαιδευτικά*, 77-78, 210-217.
- Νικολάου, Γ. (2000). *Ένταξη και Εκπαίδευση των αλλοδαπών μαθητών στο Δημοτικό Σχολείο*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Nova-Kaltsouni, Ch., & Kassotakis, M. (2004). *Promoting new forms of work organization and other cooperative arrangements for competitiveness and employability*. Proceedings of the 1st international conference, Athens 23-25-1-04.
- Ντολιοπούλου, Ε. (2002). *Σύγχρονες Τάσεις της Προσχολικής Αγωγής*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δάρδανος.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. (2003). *Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών (Δ.Ε.Π.Π.Σ.)*, στο δικτυακό τόπο <http://www.pi-schools.gr> (25/08/08).
- Παπαπαναγιώτου, Γ. (2005). *Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων με θέματα από την τοπική αγορά εργασίας & τη σύνδεση σπουδών και απασχόλησης*. ΥΠ.Ε.Π.Θ –Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. <http://195.251.20.34/programs.asp> (26/08/08).
- Πετράκης, Π.Ε. (2004). *Η Επιχειρηματικότητα*. Αθήνα: Ιδίου.
- Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Δ. (2002). *Ανάπτυξη δεξιοτήτων σταδιοδρομίας: Μια νέα προσέγγιση της εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού*. Πρακτικά Συνεδρίου «Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αυγή του 21ου αιώνα», σ.σ. 63- 73.
- Σκορδίλη, Σ. (2005). Ιδιοκτησία και Επιχειρηματικότητα στη Μεταποίηση, τις Υπηρεσίες και το Εμπόριο. Στο: Στρατηγάκη, Μ (επιμ.). *Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης*, Gutenberg, σ.σ. 87-101
- Σουλιώτη, Ε. & Παγγέ, Τ. (2004), Διαθεματική Προσέγγιση και Διδασκαλία. Η Μέθοδος Project. *Νέα Παιδεία*, 112, 40-50.
- Stutely R. (2002). *Το Ιδανικό Επιχειρηματικό Σχέδιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπασωτηρίου.
- Σφυρόρα, Μ. (2005). *Το Σχέδιο Εκπαιδευτικής Δράσης και η Περιβαλλοντική Εκπαίδευση*. Διμερίδα: «Σχεδιασμός και Υλοποίηση Προγραμμάτων Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης στην Α/θμια Εκπαίδευση». Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Τμήμα Επιστημών της Εκπαίδευσης στην Προσχολική Ηλικία, στο δικτυακό τόπο <http://www.psed.duth.gr> (25/08/08).
- Yannakourou & Hallas. (n.d). Are the perceived qualifications of SME' s managers met by training supply: A survey results. (υπό έκδοση).
- ΥΠΕΠΘ - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. (2003). *Ετοιμάζομαι για τη ζωή. Βιβλίο ΣΕΠ για το μαθητή της Γ' Γυμνασίου*. Αθήνα: ΟΕΔΒ.
- ΥΠΕΠΘ - Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. (2002). *Επιχειρηματικότητα Νέων. Οικονομία και Εγώ*. Αθήνα: ΣΕΒ

-
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. (2006). *Οδηγίες διδασκαλίας μαθημάτων Α΄ τάξης ΕΠΑ.Λ.*, στο δικτυακό τόπο <http://www.ypepth.gr> (26/08/08).
 - Wayne H.S., Jr., Carland J.C., & Carland J.W. (2004). *Is risk taking propensity an attribute of entrepreneurship? A comparative analysis of instrumentation* στο δικτυακό τόπο <http://www.sbaer.uca.edu> (1/10/2007).
 - Φωτίου, Π., & Σουλιώτη, Ε. (2007). *Η μέθοδος project στη Διαπολιτισμική Εκπαίδευση*. ΥΠ.Ε.Π.Θ. – Περιφερειακή Διεύθυνση Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης Ηπείρου, στο δικτυακό τόπο <http://ipeir.pde.sch.gr> (30/08/08).
 - Χρυσ αφίδης, Κ. (2000). *Βιοματική-Επικοινωνιακή Διδασκαλία*. Αθήνα: Gutenberg.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ – ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ Σ.Ε.Π.

4.1. Ο ρόλος και οι δεξιότητες του Επαγγελματικού Συμβούλου

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί ένα συστηματικό πρόγραμμα παροχής πληροφοριών και εμπειριών, το οποίο συντονίζεται από τον Επαγγελματικό Σύμβουλο και σχεδιάζεται με τρόπο ώστε να διευκολύνει την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου, παρέχοντάς του τη δυνατότητα:

- να γνωρίσει τον εαυτό του,
- να γνωρίσει τον κόσμο της εργασίας και τους παράγοντες που προκαλούν αλλαγές σε αυτόν,
- να κατανοήσει τη σχέση εκπαίδευσης και εργασίας,
- να πληροφορηθεί για τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την κοινωνική και οικονομική ζωή γενικά,
- να γνωρίσει τι σημαίνει ελεύθερος χρόνος και ποια είναι η σημασία του για τη ζωή του ατόμου και
- να αναπτύξει δεξιότητες λήψης απόφασης και επίλυσης προβλημάτων, κατανοώντας τη σημασία τους για την επαγγελματική του εξέλιξη.

Σημαντικό ρόλο στη διαδικασία αυτή φαίνεται να διαδραματίζουν οι στάσεις και πεποιθήσεις του συμβούλου, συγκεκριμένα στοιχεία της προσωπικότητάς του καθώς και οι γνώσεις και δεξιότητές του. Αναλυτικότερα:

Στάσεις και πεποιθήσεις του συμβούλου

Ο επαγγελματικός σύμβουλος οφείλει να συνυπολογίσει τις δικές του προκαταλήψεις και στερεότυπα, καθώς και τους πιθανούς τρόπους με τους οποίους οι απόψεις του επηρεάζουν τις συμβουλευτικές του υπηρεσίες προς όλους τους τύπους πελατών. Ο ρόλος του συμβούλου έγκειται στο να προάγει την δουλειά του πελάτη σεβόμενος τις αξίες του, τις προσωπικές του ανάγκες και το δικό του πλαίσιο αυτοδιαχείρισης και όχι να οδηγεί τον πελάτη σε σχέσεις καταπίεσης και ανελευθερίας εξαιτίας των δικών του προκαταλήψεων, στάσεων και ανεπαρκειών.

Χαρακτηριστικά προσωπικότητας συμβούλου

Συγχρόνως, ο επαγγελματικός σύμβουλος πρέπει να διαθέτει ενθουσιασμό, δημιουργικότητα, ευρύτητα πνεύματος, υψηλή αντοχή σε δυσκολίες και ικανότητα συζήτησης δεοντολογικών θεμάτων. Θα πρέπει επίσης να διαθέτει τα χαρακτηριστικά εκείνα της προσωπικότητας που θα του επιτρέψουν να εργαστεί με άτομα ποικίλων εθνικών, πολιτισμικών και θρησκευτικών προελεύσεων. Φυσικά, για να ανταποκριθεί σε όλα αυτά, χρειάζεται μια σταθερή βάση κατάρτισης και εμπειρίας, ενώ παράλληλα πρέπει να δοθεί από την πολιτεία ιδιαίτερη σημασία στο ρόλο του (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 1994). Ακόμη, η ανθρωπιά και η αξιοπρέπεια, συνοδευόμενη και από μια αίσθηση χιούμορ καθώς και η αναγνώριση των συναισθηματικών αποχρώσεων της προσωπικής του ζωής

πρέπει να προέχουν στη συναισθηματική του ισορροπία. Η εξωτερική του εμφάνιση τέλος, πρέπει να προσδίδει μία αποδοχή του εαυτού του και του ρόλου του ως συμβούλου.

Γνώσεις και δεξιότητες συμβούλου

Επιπρόσθετα, ο σύμβουλος οφείλει να:

- έχει βαθιά γνώση των θεωριών και των τεχνικών που χρησιμοποιεί η Συμβουλευτική Ψυχολογία, των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και των μοντέλων λήψης απόφασης και να μπορεί κάθε φορά να παρέχει εξατομικευμένη παρέμβαση, αξιολογώντας τι από τα παραπάνω μπορεί να καλύψει πληρέστερα τις ανάγκες της περίπτωσης που αντιμετωπίζει,
- καλλιεργεί διαρκώς την δεξιότητα της «ενεργού ακρόασης», προκειμένου να προσλαμβάνει το ακριβές μήνυμα που μεταφέρει κάθε φορά ο συμβουλευόμενος,
- γνωρίζει τη διαδικασία χορήγησης και ερμηνείας των ψυχομετρικών εργαλείων
- έχει απόλυτη συναίσθηση των προσωπικών του ορίων στη συμβουλευτική διαδικασία, παραπέμποντας το άτομο σε αντίστοιχο ειδικό όταν θεωρεί ότι αδυνατεί ή είναι ανεπαρκής να αντιμετωπίσει συγκεκριμένες καταστάσεις,
- εφαρμόζει ένα ευέλικτο μοντέλο συμβουλευτικής, προσαρμοσμένο τόσο στις ανάγκες του συμβουλευόμενου όσο και στις προσωπικές του ανάγκες και να εμπλουτίζει το μοντέλο αυτό σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του δραστηριότητας,
- έχει ανοχή σε ασαφείς, διφορούμενες καταστάσεις και να διαθέτει την ικανότητα να τις αντιμετωπίζει χωρίς να αποδιοργανώνεται η εργασία και η ζωή του. Με την ικανότητα αυτή συμβαδίζει και η ικανότητα να αναγνωρίζει πηγές αποστέρησης και να τις χειρίζεται επιτυχώς,
- χρησιμοποιεί τον κατάλληλο κώδικα γλωσσικής επικοινωνίας, και να
- μην παραβλέπει να αξιοποιεί την δύναμη και την εμπειρία της οικογένειας και των επίσημων φορέων των συμβουλευόμενων

4.2. Οι δεξιότητες του επαγγελματικού συμβούλου που εργάζεται με μειονοτικές ομάδες

Ο σύμβουλος που στηρίζει άτομα που προέρχονται από μειονοτικές ομάδες οφείλει να γνωρίζει και να εκτιμά την ιδιαίτερη ιστορία κάθε ομάδας. Θα πρέπει να νιώθει άνετα για τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ αυτού και του πελάτη του, να έχει γνώση του πώς αντιμετωπίζει η μειονότητα το κοινωνικό-οικονομικό σύστημα της χώρας του, να μην παραγνωρίζει τις προκαταλήψεις των εργοδοτών απέναντι στη μειονότητα και να μιλά την ίδια γλώσσα με τα μέλη της μειονότητας (κυριολεκτικά και μεταφορικά) (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Δημητρόπουλος, 1998). Από την άλλη, πρωταρχικής σημασίας θεωρούνται επίσης η συνειδητοποίηση –από την πλευρά των συμβούλων- των δικών τους προκαταλήψεων απέναντι στις μειονότητες, η γνώση των αναγκών και των προτύπων σταδιοδρομίας των ατόμων που ανήκουν σε αυτές, καθώς επίσης και η εξάσκηση στις ειδικές στρατηγικές παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής για τις εν λόγω κατηγορίες.

Στο σημείο όμως αυτό δεν θα πρέπει να παραβλέψουμε να αναφέρουμε την άποψη των Dyché και Zayas (1995), σύμφωνα με τους οποίους ο σύμβουλος είναι αδύνατο να διαθέτει από την πρώτη συνεδρία μια σφαιρική και λεπτομερή γνώση του πολιτισμικού υπόβαθρου του πελάτη του. Οποιαδήποτε μάλιστα προσπάθεια συγκέντρωσης αυτής της γνώσης, πιθανότατα να οδηγήσει το σύμβουλο στο να «βλέπει τους πελάτες όχι ως αυτό που είναι αλλά ως προϊόντα της κουλτούρας τους» (σελ. 389). Οι συγγραφείς λοιπόν υποστηρίζουν ότι οι έννοιες της πολιτισμικής αφέλειας και φιλοπεριεργίας από την πλευρά του συμβούλου, ίσως να είναι πολύ πιο χρήσιμες για τη δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης και την επίτευξη συνεργασίας με τον πελάτη. Μάλιστα, οι Thompson και Jenal (1994), σε έρευνα που πραγματοποίησαν για τον αντίκτυπο που έχουν στη διαδικασία της συμβουλευτικής οι παρεμβάσεις «παράκαμψης της φυλής», διαπίστωσαν ότι η απροθυμία από την πλευρά του συμβούλου να συζητήσει για πολιτισμικά θέματα, έχει συνέπεια να διαταράσσεται ή να περιορίζεται η εκφραστική ροή του πελάτη και οδηγεί πολλές φορές στην υποχώρηση ή το συμβιβασμό του πελάτη.

Επιπρόσθετα, η γνώση των τριών παραγόντων της φυλετικής ταυτότητας, των τύπων και της έντασης των παραγόντων κινδύνου και του επιπέδου του επιπολιτισμού από την πλευρά του επαγγελματικού συμβούλου, θα βοηθήσει στον προσδιορισμό της πολιτισμικής επίδρασης στη συμπεριφορά του πελάτη, στην προτίμηση επαγγέλματος και στη διαδικασία της επαγγελματικής αποκατάστασης. Σύμφωνα με τον McLeod (2003), ο σύμβουλος πρέπει να είναι ικανός να εφαρμόσει ένα σχηματικό μοντέλο για το πώς ο προσωπικός και ο σχεσιακός κόσμος του πελάτη, καθώς και οι βασικές υποθέσεις του για τη βοήθεια μπορεί να έχουν διαμορφωθεί από τους τρεις αυτούς παράγοντες και την κουλτούρα.

Μερικές πληροφορίες που καλούνται να συγκεντρώσουν οι σύμβουλοι (κυρίως κατά τη διάρκεια της *εισαγωγικής συνέντευξης*) από τους πελάτες τους είναι: (α) η γλώσσα προτίμησης, (β) το ιστορικό της μετανάστευσης ή η διάρκεια παραμονής στη χώρα υποδοχής, (γ) οι πολιτιστικές προτιμήσεις, (δ) οι ατομικές, οικογενειακές και πολιτιστικές απόψεις αναφορικά με αναπηρίες, ιδιαίτερα για πελάτες από πολιτισμούς που έχουν αρνητικές απόψεις για την αναπηρία, (ε) πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο ανατροφής των παιδιών και αντιλήψεις για την «κατάλληλη» πνευματική ή φυσική υγεία, και (στ) ερωτήσεις σχετικά με πιθανή αναπηρία. Θέματα προς συζήτηση μπορεί να είναι ο ρόλος του μεταφυσικού στη πρόκληση κάποιας αναπηρίας, οι αιτίες της αρρώστιας και οι ιδέες σχετικά με τους διάφορους ρόλους των ανθρώπων στη κοινωνία μας (DeMateo-Smith, 1987. Mardiros, 1989). Με αυτές τις ερωτήσεις οι σύμβουλοι μπορούν να προσδιορίσουν την επίδραση του πολιτιστικού πλαισίου του πελάτη στους επαγγελματικούς του στόχους, πιθανές δυσκολίες ή διαφωνίες ανάμεσα σε ατομικές πολιτιστικές αξίες και αυτές της τοπικής περιοχής των

εργαζομένων, και να προτείνουν πιθανές λύσεις. Επίσης, είναι σημαντικό οι σύμβουλοι να κατανοούν τη σπουδαιότητα της επικοινωνίας με τους πελάτες στο σπίτι τους ή σε άλλα μέρη όπου νιώθουν άνετα.

Επιπλέον, στο στάδιο της *επαγγελματικής αξιολόγησης*, ιδιαίτερα σημαντικά θεωρούνται η διερεύνηση, από την πλευρά του συμβούλου σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού, πιθανών πολιτισμικών προκαταλήψεων που μπορεί να κρύβονται στα διάφορα τεστ καθώς και η χρήση πολιτιστικά κατάλληλων εργαλείων αξιολόγησης και διαδικασιών (Smart, & Smart, 1993). Καθώς οι διαφορές στις πολιτιστικές αξίες του πελάτη και στις κυρίαρχες αξίες αυξάνονται, θα πρέπει να υπάρχει μεγάλη προσοχή στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Κάθε μέσο αξιολόγησης θα πρέπει να εξετάζεται για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά του στο συγκεκριμένο πληθυσμό. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να γνωρίζουν το βαθμό στον οποίο ένα εργαλείο μετρά την ίδια έννοια σε διαφορετικές κουλτούρες, και την ακρίβεια της μετάφρασης όταν πρόκειται για πελάτες που δεν γνωρίζουν καλά τη γλώσσα (Fouad, 1993).

Συγχρόνως, οι σύμβουλοι πρέπει να είναι σε θέση να διαχειριστούν καταστάσεις όπως η αποξένωση και ο αποπροσανατολισμός των μειονοτήτων, οι δύσκολες συνθήκες διαβίωσης αυτών των ομάδων (φτώχεια, προβλήματα υγείας και περίθαλψης) και η αδυναμία ορισμένων να ξεκινήσουν μια νέα ζωή. Ενδεικτικά αναφέρεται η ομάδα των προσφύγων, οι οποίοι, ως αποτέλεσμα της επιθυμίας τους να επιστρέψουν στις χώρες του, αντιδρούν στην ένταξή τους και συχνά υποφέρουν από σοβαρά ψυχολογικά προβλήματα.

Η Smith (1985) υποστηρίζει ότι, ο σύμβουλος θα πρέπει αρχικά να προσδιορίσει τις πηγές του άγχους που βιώνει ο πελάτης που προέρχεται από μειονότητες, διερευνώντας παράλληλα τους τρόπους με τους οποίους ο ίδιος αντιδρά στους αγχογόνους αυτούς παράγοντες. Ιδιαίτερη έμφαση από την πλευρά του συμβούλου πρέπει να δοθεί στους παράγοντες εκείνους που συνδέονται με την κοινωνική θέση της μειονότητας και που έχουν οδηγήσει σε κοινωνική απομόνωση και αποξένωση. Στην συνέχεια, μπορεί να αξιολογηθεί το άγχος που συνδέεται με τους οικογενειακούς και επαγγελματικούς ρόλους. Τέλος, οι στρατηγικές που θα χρησιμοποιήσει ο σύμβουλος κατά την διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το σύστημα αξιών της κουλτούρας του πελάτη, την έκταση στην οποία ο πελάτης έχει υιοθετήσει το σύστημα αξιών της κυρίαρχης κουλτούρας και τα σημεία σύγκρουσης ανάμεσα στις κυρίαρχες αξίες και τις αξίες του πελάτη (Smith, 1985).

Η ανάπτυξη μιας συγκροτημένης αυτοεικόνας, ο προσδιορισμός επαγγελματικών στόχων, και η επισήμανση των διαδικασιών που απαιτούνται για να επιτύχουν αυτούς τους στόχους είναι μερικά από τα βασικά σημεία για τα οποία τα άτομα που προέρχονται από μειονοτικά περιβάλλοντα χρειάζονται καθοδήγηση. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να γνωρίζουν ότι η διαδικασία της αυτοαποκάλυψης ίσως είναι δύσκολη και ξένη, αν όχι αδύνατη, για κάποιους πελάτες εξαιτίας των πολιτισμικών τους πεποιθήσεων. Σε μία τέτοια περίπτωση, ο σύμβουλος καλείται να γίνει ο ίδιος «πολιτιστικός πληροφοριοδότης» και να συλλέξει πληροφορίες σχετικά με τις πεποιθήσεις και τις αξίες του ατόμου. Με αυτό τον τρόπο οι πελάτες θα αποκαλύψουν τα πιστεύω και τις αξίες τους χωρίς να αισθάνονται ότι πιέζονται (Leong, 1995).

Ένα ακόμη θέμα στο οποίο θα πρέπει ο σύμβουλος να δώσει ιδιαίτερη προσοχή κατά τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι η επίδραση των πολιτισμικών διαφορών στη μη λεκτική επικοινωνία (Pulvino, & Lee, 1979. Sue, 1981b). Η οπτική ή σωματική επαφή με το σύμβουλο, μπορεί να θεωρείται αγένεια ή να φέρνει σε δύσκολη θέση τα μέλη κάποιων εθνικών ή πολιτισμικών ομάδων. Οι Μεξικανοί μετανάστες για παράδειγμα αντιλαμβάνονται ως απόρριψη τη μεγάλη φυσική απόσταση ανάμεσα σε αυτούς και το σύμβουλο (Brown, & Brooks, 1991). Οι

Βιετναμέζοι θεωρούν την βλεμματική επαφή δείγμα έλλειψης σεβασμού, ενώ οι Ινδιάνοι Ναβάχος θεωρούν δείγμα επιθετικής διάθεσης το να τους κοιτά κάποιος επίμονα στα μάτια. Οι Νέγροι από την άλλη, σε αντίθεση με τους λευκούς, έχουν την τάση να κοιτούν ένα πρόσωπο στα μάτια όταν του μιλούν και να κοιτάζουν μακριά όταν το ακούν. Στην ασιατική κουλτούρα ακόμη, η σιωπή είναι ένδειξη σεβασμού και δεν σημαίνει απαραίτητα αμηχανία ή υποχώρηση.

Προκειμένου ακόμη να διευκολυνθεί η λεκτική επικοινωνία στο πλαίσιο της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής, η χρήση, από την πλευρά του συμβούλου, απλής και συμβατής με το επίπεδο του πελάτη γλώσσας, θεωρείται βασική προϋπόθεση. Τέλος, σύμφωνα με τους D'Ardenne και Mahtani (1999), ο σύμβουλος θα πρέπει να κατανοήσει και τους αντικειμενικούς περιορισμούς που συνεπάγεται η χρήση μιας άλλης γλώσσας και ως εκ τούτου, να αφιερώνει περισσότερο χρόνο για τη διερεύνηση σημαντικών θεμάτων και συναισθημάτων και να προσεγγίζει το ίδιο θέμα με πολλούς διαφορετικούς τρόπους.

4.3. Εκπαίδευση επαγγελματικών συμβούλων

Στις ευρωπαϊκές χώρες τα προγράμματα εκπαίδευσης των επαγγελματικών συμβούλων διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα και το εκπαιδευτικό ίδρυμα ή/και τους τομείς απασχόλησης των συμβούλων. Στη χώρα μας, η εκπαίδευση όσων προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής ποικίλει επίσης ανάλογα με την θέση απασχόλησης, γεγονός που καθορίζει το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών και τον τίτλο του ειδικού που προσφέρει τις υπηρεσίες αυτές.

Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην επίσημη ιστοσελίδα του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (www.ekep.gr), στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τα πρώτα επιμορφωτικά σεμινάρια καθηγητών πραγματοποιήθηκαν κατά τα έτη 1978-1979 και οργανώθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας και τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού με τη συμμετοχή, ως επιμορφωτών, και επιστημόνων από άλλες χώρες. Από το 1979 έως το 1983, ένας περιορισμένος αριθμός καθηγητών εστάλησαν σε χώρες του εξωτερικού για να παρακολουθήσουν ειδικό πρόγραμμα εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό διάρκειας 9 μηνών. Κατά τα έτη 1983-1986 πραγματοποιήθηκαν το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο επιμορφωτικά σεμινάρια στα οποία πήραν μέρος 420 καθηγητές. Στη συνέχεια, κατά τα έτη 1994-1995, 2000 εκπαιδευτικοί παρακολούθησαν σεμινάρια Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού διάρκειας 5 ημερών σε διάφορες πόλεις της χώρας. Την ευθύνη για την οργάνωση και τη διεξαγωγή των σεμιναρίων ανέλαβε το Υπουργείο Παιδείας, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Κατά το διάστημα 1998-2000, στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος: Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση Ι, για τη στελέχωση των ΚΕ.ΣΥ.Π. επιμορφώθηκαν: α) 120 εκπαιδευτικοί ως Υπεύθυνοι Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού με ετήσια, μεταπτυχιακού επιπέδου ειδίκευση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και β) 78 εκπαιδευτικοί ως Ειδικοί Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης σε εξάμηνο επιμορφωτικό πρόγραμμα με ειδίκευση στη συγκέντρωση, διάδοση και τεκμηρίωση της πληροφορίας. Επίσης, οργανώθηκε εξάμηνη επιμόρφωση για 400 μόνιμους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Συμβουλευτική και τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, οι οποίοι κάλυψαν τα 200 Γραφεία Σ.Ε.Π. σε επίπεδο σχολικής μονάδας και τις ανάγκες εφαρμογής του θεσμού σε σχολικές μονάδες που δεν υπάρχουν Γραφεία Σ.Ε.Π.

Επιπλέον, ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Ο.Α.Ε.Δ., προχώρησε σε διάφορες εκπαιδευτικές δραστηριότητες με στόχο την κατάρτιση των στελεχών του στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το 1954 ιδρύθηκε ειδική Σχολή για την εκπαίδευση των πρώτων Επαγγελματικών Συμβούλων στη χώρα μας από την οποία αποφοίτησαν 65 Επαγγελματικοί Σύμβουλοι κατά τη διετή λειτουργία της. Στη συνέχεια, το 1971 και 1973 λειτούργησε στον Ο.Α.Ε.Δ. πρόγραμμα εκπαίδευσης 30 και 40 αντίστοιχα συμβούλων. Τα προγράμματα αυτά είχαν χρονική διάρκεια 9 μηνών και περιλάμβαναν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση. Το έτος 1983-1984, πραγματοποιήθηκε πρόγραμμα κατάρτισης με τίτλο «Τμήμα Ταχύρυθμης Εκπαίδευσης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Το πρόγραμμα ήταν διάρκειας ενός έτους και σε αυτό κατάρτιστηκαν 23 άτομα. Επιπλέον, στα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση - Κ.Π.Α. εργάζονται Εργασιακοί Σύμβουλοι για τους οποίους πραγματοποιήθηκε το 2000 μέρος ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης σε θέματα «Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας» διάρκειας 100 ωρών με την ευθύνη της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Η πανεπιστημιακή εκπαίδευση των επαγγελματικών συμβούλων στη χώρα μας παρέχεται μέσα από τα ακόλουθα μεταπτυχιακά προγράμματα:

- ✓ Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας.
- ✓ Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών στις Επιστήμες της Αγωγής, Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών, με ειδίκευση στη «Συμβουλευτική στο χώρο της Εκπαίδευσης και στα Επαγγέλματα στήριξης του ανθρώπου: Σχεσιοδυναμική-προσωποκεντρική και οικοσυστημική προσέγγιση».

Επίσης, στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), λειτουργεί από το 1998 ετήσιο πρόγραμμα σπουδών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού.

Πάντως, παρά τις προόδους στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης των λειτουργών συμβουλευτικής και προσανατολισμού στη χώρα μας, η κατάσταση που επικρατεί σε σχέση με την εκπαίδευσή τους δεν φαίνεται να είναι ικανοποιητική (Κασσωτάκης, & Μάνος, 2002). Η επιμόρφωση των στελεχών δεν είναι συστηματική και συνεχής, με αποτέλεσμα να μην υπάρχει ένα επίσημο σύστημα «αναπαραγωγής» στελεχών Σ.Ε.Π, ενώ παράλληλα δεν υφίσταται ένα θεσμικό πλαίσιο καθορισμού των προσόντων που θα πρέπει να έχουν τα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής σε διάφορα πλαίσια. Οι ελλείψεις αυτές αποτελούν σοβαρές αδυναμίες του συστήματος συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στη χώρα μας και θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής από την πολιτεία, αν θέλουμε να ανταποκριθούμε στις απαιτήσεις μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, η οποία επηρεάζει σημαντικά τις ανάγκες των συνανθρώπων μας, που είτε προετοιμάζονται για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας είτε βρίσκονται ήδη ενταγμένοι σε αυτή ή παραμένουν άνεργοι για κάποιο διάστημα.

4.4. Ο ρόλος του συμβούλου ΣΕΠ στη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση

(Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 2006)

Όπως έχει γίνει κατανοητό, κύριος σκοπός του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι αφ'ενός να βοηθήσει τους νέους στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές τους, και αφ'ετέρου να τους στηρίξει, στην προσπάθεια για μια πορεία δια βίου ανάπτυξης και, ειδικότερα, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων ζωής (Life skills). Καλείται λοιπόν να βοηθήσει τους νέους να αναπτύξουν τον εαυτό τους και τις δεξιότητές τους πολύπλευρα, να συσχετίσουν τις επιθυμίες τους με την πραγματικότητα, να οργανώσουν τις προσπάθειές τους και να σχεδιάσουν το μέλλον τους διεκδικώντας το δικό τους χώρο στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Η επαγγελματική εκπαίδευση έχει ως στόχο κυρίως την προετοιμασία των μαθητών του για να ασκήσουν ένα επάγγελμα. Οι απόφοιτοι της ΤΕΕ πρέπει να διαθέτουν επαγγελματική ευελιξία, καθώς παρατηρείται ταχύτατη απαξίωση των εφαρμοσμένων γνώσεων. Χαρακτηριστική είναι η παραδοχή μελετητών των ζητημάτων της εργασίας, ότι οι νέοι εργαζόμενοι θα αναγκαστούν, κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, να αλλάξουν πάνω από πέντε φορές επάγγελμα. Επομένως θα αναγκαστούν να επανεκπαιδευτούν ίσως και σε εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα.

Για να μπορέσουν λοιπόν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτές της σύγχρονης εποχής, οι σπουδαστές της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης θα πρέπει να διαθέτουν καλή γενική παιδεία και ανεπτυγμένες τις βασικές –γενικές δεξιότητες και ικανότητες, που είναι ίδιες για όλα τα επαγγέλματα. Ακόμη, θα πρέπει να διαθέτουν πρωτοβουλία, δημιουργικότητα, φαντασία, να αναλαμβάνουν ευθύνες, να μπορούν να εργάζονται ομαδικά κ.α. Η σωστή ενημέρωση επιβάλλει να οργανωθούν σχέδια εργασίας, τα οποία θα διερευνήσουν, στον κόσμο της εργασίας, τις ειδικότητες οι οποίες λειτουργούν στο κάθε σχολείο ξεχωριστά. Η βιωματική αυτή διερεύνηση των επαγγελμάτων θα βοηθήσει αποτελεσματικά τους μαθητές να κάνουν τις επιλογές που τους ταιριάζουν. Τέλος, δεδομένου ότι το σχολείο σήμερα δεν μπορεί να παρακολουθήσει τις ταχύτατες τεχνολογικές και άλλες αλλαγές, θα πρέπει τα επαγγελματικά σχολεία να συνδεθούν με τους εργασιακούς χώρους και τα μαθήματα να οργανώνονται πάνω σε αυθεντικές επαγγελματικές δραστηριότητες.

Ο επαγγελματικός σύμβουλος που εργάζεται στην ΤΕΕ έχει ένα διευρυμένο ρόλο, καθώς καλείται να βοηθήσει τους νέους να:

- Αποκτήσουν γνώσεις και πληροφορίες που θα τους βοηθήσουν να πάρουν ορθές αποφάσεις για τις επαγγελματικές σπουδές που θα ακολουθήσουν.
- Αναπτύξουν γενικές δεξιότητες, όπως αναζήτηση και αξιοποίηση πληροφοριών, συνεργασία, ανάληψη ευθύνης, χρονικός προγραμματισμός, πρωτοβουλία, φαντασία, δημιουργικότητα, αναλυτική και συνθετική επεξεργασία, χρήση ποικίλων πηγών γνώσης, χρήση της γραφικής επικοινωνίας και του σχεδίου, αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, αυτοαξιολόγηση κ.α.
- Ενεργοποιηθούν και να εμπλακούν σε μαθησιακές διαδικασίες (με βάση τις αρχές που προωθούν την κριτική και συνεργατική μάθηση) μέσα από τις οποίες θα ανακαλύπτουν και θα αποκτούν τη γνώση και, ειδικότερα, τη γνώση και τις πληροφορίες που αφορούν στις σύγχρονες συνθήκες εργασίας.
- Αναπτύξουν διαπροσωπικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.
- Αναπτύξουν δεξιότητες αυτοαξιολόγησης.

Μολοντί λοιπόν η φοίτηση σε κάποιο συγκεκριμένο τμήμα της τεχνικής ή επαγγελματικής εκπαίδευσης υποδηλώνει ότι τα αντίστοιχα άτομα έχουν ήδη επιλέξει, σε γενικές γραμμές, τον επαγγελ-

ματικό χώρο στον οποίον θα σταδιοδρομήσουν, εξακολουθούν τα άτομα αυτά να έχουν ανάγκη από συμβουλευτική υποστήριξη και επαγγελματική καθοδήγηση. Η παραπάνω ανάγκη είναι ακόμα μεγαλύτερη, όταν φοιτούν σε τμήματα τα οποία οδηγούν σε ποικίλους τομείς ειδίκευσης. Για την επιλογή της κατάλληλης για τον καθένα ειδικότητας είναι απαραίτητη όχι μόνο η σχετική πληροφόρηση, αλλά και η υποβοήθησή του να συνειδητοποιήσει σε ποιο βαθμό διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες και τα απαιτούμενα προσόντα. Μερικοί, μάλιστα, από αυτούς που επιλέγουν αρχικά ορισμένη ειδικότητα διαπιστώνουν εκ των υστέρων ότι αυτή δεν ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους ή δεν αντιστοιχεί στις φιλοδοξίες τους και δεν ικανοποιεί τα σχέδιά τους για τη ζωή. Για τους παραπάνω λόγους, επιθυμούν αλλαγή ειδικότητας, διαδικασία η οποία προϋποθέτει ενημέρωση για τις νελλακτικές δυνατές επιλογές.

Ο σύμβουλος μπορεί να χρησιμοποιήσει ποικίλες μεθόδους προκειμένου να βοηθήσει τον μαθητή να προσεγγίσει αποτελεσματικότερα διάφορες έννοιες που αφορούν τον εαυτό του και τις συνθήκες του σύγχρονου περιβάλλοντος εργασίας. Τέτοιες μέθοδοι μπορεί να είναι:

- Συμπλήρωση ερωτηματολογίων με δημιουργική συζήτηση που ακολουθεί.
- Επεξεργασία πινάκων και διαγραμμάτων, δεδομένου ότι τα διαγράμματα, μαζί με άλλο χρήσιμο υλικό, αποτελούν κείμενα που συμβάλλουν στην καλλιέργεια των δεξιοτήτων κριτικής ανάγνωσης των πληροφοριών.
- Συζήτηση σε ομάδες ή και ανά ζεύγη.
- Ασκήσεις προσομοίωσης (με παίξιμο ρόλων, δημιουργία σεναρίων με θέματα κυρίως σχετικά με την απασχόληση και τις στερεοτυπικές αντιλήψεις, κ.ά.).
- Συνεργασία με φορείς απασχόλησης.
- Στρατηγικά οργανωμένες επισκέψεις σε χώρους εργασίας.
- Διοργανώσεις ημερίδων από τους μαθητές με προσκλήσεις ατόμων για ενημέρωση για τις συνθήκες στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας.

Για τη βοήθεια του συμβούλου, παρατίθενται, στη συνέχεια, οι οδηγίες του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου (πράξη 26/18-09/06) για την διεξαγωγή του μαθήματος Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός – Περιβάλλον Εργασίας στη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση:

ΜΕΡΟΣ Α´

1. **Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα** (με απώτερο στόχο τη μελέτη των προοπτικών απασχόλησης της ΤΕΕ).

Στο πλαίσιο της ενότητας δημιουργείται το «ημερολόγιο/ντοσιέ» κάθε μαθητή καθώς και ο «ατομικός φάκελος» portfolio, που θα αποτελέσουν τα μέσα για την αξιολόγηση του μαθητή κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς. Στην πρώτη θεματική προτείνεται να δοθεί έμφαση στη μέθοδο σχεδίου εργασίας με βάση την Ενεργό Έρευνα με σκοπό την ερευνητική προσέγγιση της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.

2. **Ανακαλύπτω τον Εαυτό μου** (με σκοπό την προσωπική ανάπτυξη μέσα από το στόχο της Αυτογνωσίας)

Ενδεικτικά θέματα: Προσωπικότητα, Αυτοαντίληψη, Αυτοεκτίμηση, ενδιαφέροντα, ο ελεύθερος χρόνος σε αλληλεπίδραση με τη σχολική ζωή, προσωπικές και επαγγελματικές αξίες, ικανότητες και δεξιότητες, δεξιότητες ζωής, αντιλήψεις για τους συνανθρώπους, στερεότυπα, διαπολιτισμική συμπεριφορά.

3. **Πληροφόρηση** (με κυρίαρχο σκοπό τη συνειδητοποίηση της σημασίας της πληροφορίας στη σημερινή εποχή, την κριτική ανάγνωση της πληροφορίας, την αξία της αυτοπληροφόρησης).

Ενδεικτικά θέματα: Ιδιότητες που διασφαλίζουν την ποιότητα των πληροφοριών, εμπόδια και δυσκολίες στην πληροφόρηση, γιατί «Αυτοπληροφόρηση» και όχι έτοιμες πληροφορίες, μορφές πληροφοριών, πηγές, αναζήτηση και οργάνωση πληροφοριών, χρήσιμες ηλεκτρονικές διευθύνσεις στο διαδίκτυο, Δίκτυο Νέστωρ.

4. **Οι Αποφάσεις στη Ζωή μας και ο σχεδιασμός του μέλλοντος**, με στόχο: α) τον εντοπισμό των παραγόντων που υπεισέρχονται στη λήψη απόφασης, και β) την άσκηση στη λήψη αποφάσεων.

5. **Ο Κόσμος της Εργασίας** (με στόχο την προετοιμασία των μαθητών για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη μετάβαση στην εργασία και στη ζωή).

Ενδεικτικά: Εξελίξεις της εποχής μας (παγκοσμιοποίηση) που επηρεάζουν την αγορά εργασίας, το σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, άσκηση σε μορφές απασχόλησης, περιγραφή επαγγελμάτων και σύνδεση με ειδικότητες της ΤΕΕ, προετοιμασία για τη συνέντευξη, σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, κτλ..

ΜΕΡΟΣ Β´

Περιγραφές επαγγελμάτων

Μελετώνται τα αντιπροσωπευτικότερα επαγγέλματα που αντιστοιχούν στους Τομείς των κύκλων. Αφού αναλυθούν οι προοπτικές απασχόλησης των τομέων, προτείνεται να αναλάβουν οι μαθητές εξειδικευμένα σχέδια εργασίας για να μελετήσουν αντιπροσωπευτικά τους Τομείς/Ειδικότητες και τα σύγχρονα περιβάλλοντα εργασίας.

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

1. Ποιες δεξιότητες θεωρείτε ότι πρέπει να διαθέτουν οι επαγγελματικοί σύμβουλοι προκειμένου να είναι αποτελεσματικοί στην παροχή υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μαθητές που προέρχονται από πολιτισμικές ομάδες;
2. Στη συνέχεια παρατίθενται ορισμένες δεξιότητες που χρειάζεται να διαθέτουν οι σύμβουλοι σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, όταν εργάζονται με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς.
 - ζητήματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας
 - διαχείριση απρόοπτων καταστάσεων και πρόληψη προσωπικών προβλημάτων
 - μοντέλα λήψης αποφάσεων
 - χρήση ψυχομετρικών εργαλείων
 - τεχνικές εύρεσης εργασίας
 - συνεργασία με το σχολείο και την τοπική κοινωνία
 - σχεδιασμό και διαχείριση προγραμμάτων

Σε ποιες από τις παραπάνω δεξιότητες θεωρείτε ότι χρειάζεστε περισσότερη εκπαίδευση ή κατάρτιση και γιατί;

3. Ποιες μεθοδολογικές προσεγγίσεις θα εφαρμόζατε σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού στο σχολείο που εργάζεστε;
4. Πώς θα υλοποιούσατε με περισσότερο αποτελεσματικό τρόπο το παραπάνω πρόγραμμα;
5. Ποιες διαφορές θεωρείτε ότι υπάρχουν στους εφήβους και στους ενήλικες όσον αφορά στις ανάγκες που τους διακρίνουν για επαγγελματικό προσανατολισμό;
6. Σε ποια βασικά ερωτήματα θα πρέπει να απαντήσουν οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού στις δύο παραπάνω ομάδες;

Βιβλιογραφία

Ελληνική βιβλιογραφία

- Κασσωτάκης, Μ., & Μάνος, Κ. (2002). «Η κατάρτιση και ο ρόλος των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού», στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σ.393-409), Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.
- Μαλικιώζη-Λοΐζου, Μ. (2002). Η Ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της. Στο: Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη* (σελ. 215-238). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- McLeod, J. (2003). *Εισαγωγή στη Συμβουλευτική*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2006). Οδηγίες Διδασκαλίας Μαθημάτων Α' Τάξης ΕΠΑ.Λ. Σχολικού Έτους 2006-2007, Πράξη 26/18-09-06 του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, Μάθημα: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός-Περιβάλλον Εργασίας, www.pi-schools.gr.
- Παλιοκρασσάς, Σ. (2006). «Ζητείται: Νέα Στρατηγική σύνδεσης του ΣΕΠ με την Αγορά Εργασίας». Πρακτικά Πανελληνίου συνεδρίου Συμβουλευτικής- Προσανατολισμού. ΕΚΕΠ-ΕΛΕΣΥΠ. (102-105).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1994). Ισότητα των δύο φύλων. Θεωρία και Πράξη στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, *Νέα Παιδεία*, 71, 118-134. Αθήνα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δημητρόπουλος, Α. (1998). *Τεχνικό Δελτίο του Έργου: «Μελέτη, Σχεδιασμός και Ανάπτυξη προγραμμάτων ΣΕΠ σε επίπεδο σχολικής μονάδας και κέντρου ΣΕΠ για άτομα με ειδικές ανάγκες και κοινωνικώς αποκλεισμένα»*. Β' ΚΠΣ, Μέτρο 1.1., Ενέργεια 1.1.ε. Αθήνα.

Ξενογλώσση βιβλιογραφία

- D'Ardenne, P., & Mahtani, A. (1999). *Transcultural Counselling in Action*. UK: SAGE Publications.
- DeMateo, S. (1987). Multicultural considerations: Working with families of developmentally disabled and high risk children, *Eric*, 297-298.
- Dyche, L., & Zayas, L.H. (1995). The Value of Curiosity and Naiveté for the Cross-Cultural Psychotherapist, *Family Process*, 34(4), 389-399.
- Fouad, N. A. (1993). Cross-cultural vocational assessment. *Career Development Quarterly*, 42, 4-13.
- Leong, F. T. L. (Ed.) (1995). *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mardiros, M. (1989). Conception of childhood disability among Mexican-American parents. *Med Anthropol*, 12(1), 55-68.
- Pulvino, C.H., & Lee, L.L. (1979). *Financial counselling: Interviewing skills*. Dubuque IA: Kendall/Hunt.
- Smart, J. F., & Smart, D. W. (1993). The rehabilitation of Hispanics with disabilities: Sociocultural constraints. *Rehabilitation Education*, 7, 167-184.
- Smith, E. J. (1983). Issues in racial minorities' career behavior. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Vol 1. Foundations* (pp. 161-222). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sue, D.W. (1981b). Evaluating process variables in cross-cultural counselling and psychotherapy. In A.J. Marsella & P. Pedersen (Eds), *Cross-cultural counselling and psychotherapy*. New York: Pergamon.
- Thompson, C.E., & Jenal, S.T. (1994). Interracial and intraracial quasi-counselling interactions when counsellors avoid discussing race : Qualitative research in counselling process and outcome, *Journal of counselling psychology*, 41(4), 484-491.
- Truax, C.B., & Carkhuff, R.R. (1967). *Toward effective counseling and psychotherapy: Training and Practice*, Chicago: Aldine Publishin

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΩΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ Σ.Ε.Π.

5.1. Η συμβολή της πληροφόρησης στο Σ.Ε.Π.

5.1.1. Η έννοια και το περιεχόμενο της πληροφόρησης

Όλα τα προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχουν ως τελικό στόχο να βοηθήσουν τους ενδιαφερομένους να πάρουν ορθές επαγγελματικές αποφάσεις για τον εαυτό τους. Ο πελάτης στη συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι παθητικός δέκτης των συμβουλών κάποιου ειδικού, αλλά γίνεται ο ίδιος ικανός να δουλέψει πάνω στις αποφάσεις που αφορούν τη σταδιοδρομία του. Το σημαντικό, μάλιστα, είναι ότι, από τη στιγμή που η ικανότητα λήψης απόφασης αποκτηθεί, το άτομο μπορεί να επιστρατεύει αυτή την ικανότητα σε όλη τη διάρκεια της προσωπικής και επαγγελματικής του ανάπτυξης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000).

Οι επαγγελματικές αποφάσεις χρειάζονται τη συλλογή και σύνθεση πληροφοριών που αφορούν:

1. στη γνώση του εαυτού, δηλαδή των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των ιδιαιτεροτήτων του ατόμου, και
2. στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες ή μπορεί να δημιουργηθούν.

Αντικείμενο της συγκεκριμένης ενότητας θα αποτελέσουν οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες και ο ρόλος που μπορούν να παίξουν για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του ατόμου.

Η τεχνική και οικονομική πρόοδος της εποχής μας και ο επιταχυνόμενος ρυθμός ανάπτυξης όλων των χωρών έχουν επιφέρει αλλαγές τόσο στη φύση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων όσο και στη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος. Νέα επαγγέλματα βρίσκονται σήμερα στο επίκεντρο της κοινωνικο-οικονομικής ζωής, παρατηρείται κορεσμός σε επαγγελματικές ασχολίες που παλαιότερα βρίσκονταν σε πλήρη άνθιση, ενώ παράλληλα πραγματοποιούνται διαρκείς μεταρρυθμίσεις προκειμένου να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα στις νέες εξελίξεις και τις σύγχρονες ανάγκες της Οικονομίας.

Μια τέτοια κατάσταση, λοιπόν, απαιτεί την ύπαρξη ενός συστήματος συνεχούς πληροφόρησης για τις εξελίξεις που σημειώνονται, καθώς «*το φαινόμενο της ριζικής αλλαγής της κοινωνίας μας που μπορεί στο σύνολό του να γίνεται αντιληπτό εύκολα από τον καθένα, δεν μπορεί όμως, να συλληφθεί σε όλες τις όψεις και σε όλη την πολυπλοκότητά του από τον κοινό θνητό. Αν μέχρι τώρα ένας άνθρωπος μπορούσε μόνος του να εξελιχθεί μέσα στο σχετικά στεθερό κόσμο του χθες, όπου ο καθένας παρέμενε στη θέση που του ήταν σχεδόν προκαθορισμένη σε μια καλά οργανωμένη κοινωνία, αυτό δε συμβαίνει καθόλου στις μέρες μας. Η συνεχής μεταβολή της κοινωνίας και η διαφοροποίηση της τεχνικής αναγκάζουν τον σύγχρονο άνθρωπο να ακολουθήσει την πρόοδο. Αλλά θα ήταν ανίκανος να το κάνει χωρίς τη βοήθεια μιας εμπειριστατωμένης ενημέρωσης που θα μπορούσε να τεθεί έγκαιρα στη διάθεσή του*» (βλ. Rosier, 1965, σελ. 68).

Με το όρο «πληροφορία» εννοούμε το σύνολο των γνώσεων με τις οποίες καθιστά κάποιος γνωστό κάτι (λ.χ. μια κατάσταση, ένα γεγονός ή ένα πράγμα), ενώ με τον όρο «πληροφόρηση» αποδίδονται οι διαδικασίες που αναφέρονται στη συγκέντρωση, οργάνωση και διάδοση της πληροφορίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1995). Στο πλαίσιο των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων του ΣΕΠ παρέχονται στους μαθητές πληροφορίες που αφορούν 1) στη γνώση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας κι στην κατανόηση των ιδιαιτεροτήτων του κάθε ατόμου, και 2) στην περιγραφή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διεξόδων και της αγοράς εργασίας. Οι πληροφορίες γύρω από τον εαυτό εξετάζονται ως ξεχωριστή ενότητα τού ΣΕΠ, ενώ όταν αναφερόμαστε στην πληροφόρηση εννοούμε τη διάδοση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών (δ.π.) Αξίζει εδώ να επισημάνουμε ότι στη σύγχρονη βιβλιογραφία θεωρείται άλλο πράγμα η επαγγελματική πληροφορία και άλλο η πληροφορία για τη σταδιοδρομία. Καθώς το επάγγελμα είναι διαφορετικό από τη σταδιοδρομία, η πληροφόρηση για τη σταδιοδρομία είναι ευρύτερη από την επαγγελματική πληροφόρηση, δεδομένου ότι περιλαμβάνει διαρκή ενδυνάμωση του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας που εξαρτάται από τον τρόπο της επαγγελματικής ζωής και άλλους παράγοντες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1995).

5.1.2. Η σημασία της πληροφόρησης

Για να μπορέσει το άτομο να επιλέξει σωστά την σχολική ή επαγγελματική κατεύθυνση που θα ακολουθήσει θα πρέπει να γνωρίζει τις επιλογές που είναι διαθέσιμες, να είναι ενήμερο για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε επαγγελματικής δραστηριότητας, για τις απαιτήσεις και τις προοπτικές τους. Η ενημέρωση για αυτά τα θέματα κρίνεται σήμερα, όπως προαναφέρθηκε, πιο απαραίτητη από ποτέ καθώς οι γοργοί ρυθμοί της τρίτης τεχνολογικής επανάστασης και οι συνακόλουθες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις καθιστούν τη ζωή πολυπλοκότερη και οι νέοι, προκειμένου να μνηθούν στον τρόπο ζωής, που θα ακολουθήσουν ως ενήλικοι, καλούνται να γίνουν ενήμεροι της ευρύτερης κοινωνίας και της παγκόσμιας οικονομίας, τα πλαίσια των οποίων δεν είναι προκαθορισμένα αλλά καθημερινά μεταβάλλονται και είναι αδύνατον να προβλεφθούν εκ των προτέρων (Αδάμ – Χριστοπούλου, 2006). Σε αυτό το πλαίσιο ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός καλείται να αποτελέσει τον συνδετικό κρίκο μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας βοηθώντας τους νέους να ανακαλύψουν τις ικανότητες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις κλίσεις τους, τα τυχόν ταλέντα τους ή και τις ιδιαιτερότητές τους, να τους ενημερώσει για το εκπαιδευτικό σύστημα και να τους βοηθήσει να ανακαλύψουν και να αξιολογήσουν τις επαγγελματικές τους αξίες και τέλος να γίνει η σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή ώστε να δοθεί η δυνατότητα στο άτομο να βιώσει τις συνθήκες εργασίας, να διαπιστώσει τις νέες τεχνολογίες, την ποικιλία των νέων επαγγελμάτων και την διαπίστωση ωραιοποίησης ή όχι ορισμένων εξ αυτών (Κασσωτάκης, 2002).

Η πληροφόρηση των νέων για τα διάφορα επαγγέλματα και τους κλάδους της εκπαίδευσης πρέπει να περιλαμβάνει πλήρη περιγραφή του επαγγέλματος (προϋποθέσεις εισόδου στο επάγγελμα, περιγραφή καθηκόντων, αμοιβές, εξέλιξη, κ.α.), μεθόδους εξεύρεσης εργασίας, επαγγελματική νομοθεσία, στατιστικές αγοράς εργασίας, επαγγελματικές πληροφορίες που ενδιαφέρουν ειδικές ομάδες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1995). Αν δεν είναι δυνατή η παροχή κάποιας πληροφορίας, ο φορέας παροχής πληροφόρησης πρέπει να είναι σε θέση να ενημερώσει τον πελάτη πού θα βρει την πληροφορία που ζητά.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η πληροφόρηση παίζει καθοριστικό ρόλο στον εκδημοκρατισμό της εκπαίδευσης και της κοινωνίας συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην μείωση της ανισότητας των ευκαιριών, καθώς η ενημέρωση των ατόμων λιγότερο μορφωμένων κοινωνικών στρωμάτων είναι ελλιπέστερη και ατελέστερη σε σύγκριση με εκείνη των ατόμων μορφωτικά ευνοημένων οικογε-

νειών. Γι' αυτούς τους λόγους παράλληλα με την ενημέρωση για τα επαγγέλματα και τις σπουδές είναι σημαντικό να παρέχεται και πληροφόρηση για ορισμένα κοινωνικά, οικονομικά και πολιτικά θέματα που άπτονται της οργάνωσης της εργασίας καθώς επίσης και να αναλύονται τα αίτιά τους ώστε να καλλιεργείται η κριτική στάση των νέων και η διάθεση αλλαγής των «κακώς κειμένων» στην ισχύουσα κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα. (Κασσωτάκης, 1981).

Μία από τις δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσει ο μαθητής στο σχολείο είναι αυτή της αυτοπληροφόρησης και της κριτικής προσέγγισης της πληροφορίας προκειμένου να μπορεί να παρακολουθεί τις αλλαγές του περιβάλλοντός του και να οδηγείται στις αναγκαίες αλλαγές των αποφάσεών του, χωρίς να έχει διαρκώς την ανάγκη ενός ειδικού.

5.2. Η οργάνωση υπηρεσιών και λειτουργιών πληροφόρησης

5.2.1. Πηγές πληροφόρησης

Η πρόσβαση σε σχετικές, κάθε στιγμή, πληροφορίες που αφορούν στην εκπαίδευση και το επάγγελμα, είναι ένα απαραίτητο στοιχείο στη διαδικασία λήψης απόφασης. Οι περισσότεροι άνθρωποι στις σύγχρονες κοινωνίες είναι ενημερωμένοι γύρω από έναν μικρό αριθμό επαγγελμάτων. Συνήθως έχουν μια αμυδρή γνώση της φύσης των επαγγελμάτων του αμέσου περιβάλλοντός τους και των ατόμων που σχετίζονται με την οικογένεια. Χάρης στα Μ.Μ.Ε. μπορεί επίσης να γνωρίζουν και έναν πρόσθετο αριθμό επαγγελμάτων, τα οποία συχνά παρουσιάζονται με στερεότυπο τρόπο, π.χ. «ανδρικά», «γυναικεία», υψηλού ή χαμηλού κύρους, κτλ. Κατά τη διαδικασία της κοινωνικοποίησής τους οι άνθρωποι έχουν μάθει ότι, μέσα στην πολιτιστική τους σφαίρα, μερικά επαγγέλματα είναι πιο προσφιλή από άλλα ή κάποια επαγγέλματα είναι απαγορευμένα. Στην προσπάθειά τους να συσχετίσουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους με διάφορα επαγγέλματα και να οδηγηθούν στη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης έχουν λίγες εναλλακτικές λύσεις, εκτός και αν υπάρχει κάποιο είδος παρέμβασης. Τέτοια παρέμβαση συνήθως παίρνει τη μορφή έκθεσης του ατόμου στην επαγγελματική πληροφορία, με ενδιάμεσο τον λειτουργό επαγγελματικού προσανατολισμού (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000).

Τα τελευταία χρόνια υπάρχει μια αξιοσημείωτη εξάπλωση στη διάθεση των πληροφοριών που αφορούν στο επάγγελμα. Συγχρόνως, υπάρχει μια εξελικτική τάση στον σχεδιασμό και τη λειτουργία κέντρων πληροφόρησης στα σχολεία και στα πανεπιστήμια, προσαρμοσμένα στις ανάγκες της δικής τους ομάδας πελατών. Ακόμη, υπάρχει μια αυξανόμενη βιβλιογραφία για τον σχεδιασμό και τη λειτουργία των κέντρων πληροφόρησης, καθώς και για τις διαδικασίες πρόσβασης και κατάταξης των πληροφοριών από εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς φορείς.

Η κατάλληλη ενημέρωση μπορεί να αναζητηθεί από μια πληθώρα πηγών πληροφόρησης, οι οποίες πρέπει να αξιολογηθούν ως προς το επίπεδο αξιοπιστίας τους. Η πληροφόρηση που παρέχεται από διάφορα έντυπα μπορεί ορισμένες φορές να είναι χρήσιμη και έγκυρη, αλλά αυτό δε συμβαίνει πάντοτε. Γενικότερα, πληροφόρηση για τα επαγγέλματα, την αγορά εργασίας και τη συμβουλευτική καριέρας μπορεί να αναζητηθεί, μεταξύ άλλων, κυρίως στους ακόλουθους φορείς (Κασσωτάκης, 2002):

- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Κέντρα και Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Υπουργείου Παιδείας.
- Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων, ΤΕΙ, ΙΕΚ και διάφορων δημόσιων και ιδιωτικών σχολών και φροντιστηρίων μέσης εκπαίδευσης που αναπτύσσουν συναφείς δραστηριότητες.
- Γραφεία συμβουλευτικής που λειτουργούν με πρωτοβουλία ορισμένων δήμων, νομαρχιών, της εκκλησίας, συλλόγων και ιδιωτικών φορέων.
- Ιδιωτικά κέντρα συμβουλευτικής, δημόσια και ιδιωτικά κέντρα και γραφεία εργασίας.
- Σελίδες «μικρών αγγελιών» και θεμάτων εργασίας σε εφημερίδες και περιοδικά.
- Οδηγοί σπουδών και επαγγελμάτων, διάφορα έντυπα και βιβλία για συναφή θέματα.
- Βιβλία, μελέτες και δημοσιεύσεις έγκυρων επιστημόνων του κλάδου.

Άλλες πηγές πληροφόρησης μπορεί να συγκεντρωθούν μέσα από σεμινάρια, ημερίδες και ομιλίες που οργανώνονται για τον ίδιο σκοπό από διάφορους φορείς. Επίσης, οι ημέρες καριέρας που διοργανώνονται από γραφεία διασύνδεσης ΑΕΙ, ΤΕΙ και ΙΕΚ, ή και άλλους φορείς, αποτελούν μια

χρήσιμη πηγή πληροφόρησης σε μάλλον προωθημένο στάδιο, αφού εκεί, σε κατάλληλα διαρρυθμισμένους χώρους, συζητείται η πιθανότητα πρόσληψης των τελιοφοίτων από εταιρείες. Ευνόητο είναι πως σοβαρές συναφείς δημοσιεύσεις, οδηγόι σπουδών, οδηγόι επαγγελμάτων, πίνακες και εύχρηστες εκδόσεις για το περιεχόμενο και τις προοπτικές των επαγγελμάτων αποτελούν αναγκαία εργαλεία και βάση για την αναζήτηση της κατάλληλης σχετικής ενημέρωσης.

5.2.2. Φύση και διάδοση των πληροφοριών

Η πληροφορία σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να εκπαιδεύσει και, συγχρόνως, να κινητοποιήσει το άτομο. Ως εργαλείο εκπαίδευσης μπορεί να πληροφορήσει, να εξελίξει και να διορθώσει το άτομο, ενώ ως εργαλείο κινητοποίησης μπορεί να παρακινήσει, να προκαλέσει και να επιβεβαιώσει (Gysbers et al., 1998). Οι επαγγελματικές πληροφορίες μπορεί να έχουν διάφορες μορφές και να προέρχονται από διάφορες πηγές. Μια τυπολογία της φύσης των πληροφοριών θα μπορούσε να είναι η ακόλουθη (Ball, 1984, σελ. 79):

1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
 - Πληροφορίες γύρω από εργοδότες
 - Προβλέψεις εργατικού δυναμικού
 - Τάσεις απασχόλησης
 - Αγγελίες, προκηρύξεις πρόσληψης
2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ
 - Έντυπο υλικό που αφορά εκπαίδευση και κατάρτιση
 - Πληροφορίες από επαγγελματικούς φορείς και φορείς κατάρτισης
3. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΤΡΟΠΟΥ ΖΩΗΣ
 - Μελέτη περιστατικών διαφόρων ατόμων στη δουλειά
 - Συνεντεύξεις με εργαζόμενους
 - Ερωτηματολόγια στάσεων και έρευνες
 - Άρθρα από εφημερίδες και περιοδικά, τηλεοπτικές εκπομπές

Ο Hayes (βλ. Ball, 1984, σελ. 79-80) εξέτασε τη θέση που έχουν οι επαγγελματικές πληροφορίες στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής, της προσαρμογής στην εργασία και της εξέλιξης της ταυτότητας του εργαζόμενου και διέκρινε τις ακόλουθες οκτώ κατηγορίες επαγγελματικών πληροφοριών που συνδέονται με την επαγγελματική ικανοποίηση:

1. Απαιτήσεις εισόδου στο επάγγελμα και απαιτήσεις του επαγγέλματος
2. Περιεχόμενο και φύση της δουλειάς
3. Η κατάσταση της οργάνωσης της δουλειάς
4. Το κοινωνικό πρόσωπο της δουλειάς
5. Το εργασιακό περιβάλλον
6. Πληροφορίες για την εξέλιξη στο επάγγελμα
7. Οργανωτική, επαγγελματική και παραγωγική εικόνα (της επιχείρησης)
8. Συνέπειες στον γενικότερο τρόπο ζωής (του εργαζόμενου)

Ο Hayes (1971) βρήκε ότι πριν από την είσοδό τους στην εργασία, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι θεωρούν τις λεπτομέρειες για τις απαιτήσεις του επαγγέλματος και τη φύση της συγκεκριμένης δουλειάς ιδιαίτερα σημαντικές πλευρές. Όμως, μετά από κάποια περίοδο εργασιακής εμπειρίας, οι ψυχοκοινωνικές πλευρές της δουλειάς γίνονται περισσότερο σημαντικές. Τα ευρήματά του τον

οδήγησαν να συμπεράνει ότι υπάρχει μια πιεστική ανάγκη παρουσίασης και μετάδοσης ενός φάσματος πληροφοριών, που αντανακλούν με ακρίβεια τις πραγματικές συνθήκες στο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων και των οικονομικών και ψυχολογικών πλευρών.

Τρεις δεκαετίες μετά από την έρευνα του Hayes και παρά την ολοένα αυξανόμενη παροχή πληροφορίας, παρατηρούμε ότι η επαγγελματική πληροφορία συνεχίζει να εστιάζεται περισσότερο στις απαιτήσεις και τη φύση της δουλειάς και λιγότερο σε πληροφορίες που αφορούν τον τρόπο ζωής που δημιουργεί η δουλειά, καθώς και τις ψυχολογικές συνέπειες της συγκεκριμένης δουλειάς στον εργαζόμενο. Κι αυτό, ίσως, γιατί οι πληροφορίες που αφορούν τη φύση της δουλειάς είναι ευκολότερο να βρεθούν και να διανεμηθούν από τους ειδικούς της πληροφόρησης, από ό,τι οι πληροφορίες που αναφέρονται στον τρόπο ζωής του εργαζομένου, οι οποίες συνηθέστερα μπορούν να αποκτηθούν μέσω επισκέψεων σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς χώρους ή μέσω προγραμμαμάτων προσωρινής απασχόλησης.

Γενικά, θεωρείται ότι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος πρόσκτησης της πληροφορίας είναι μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας και της προσομοίωσης εργασίας, μέθοδοι που παρέχουν πληροφορίες και για τους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες που αναφέρθηκαν προηγουμένως (Drummond, 1995, Isaacson, & Brown, 1997). Ακολουθούν η επίσκεψη σε χώρους εργασίας (παρατήρηση), τα εκπαιδευτικά εργαστήρια, το παίξιμο ρόλων, οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους επαγγελματικών χώρων, τα προγράμματα πληροφόρησης μέσω Η/Υ, τα οπτικοακουστικά μέσα και, τέλος, οι δημοσιεύσεις (βιβλία, άρθρα, περιοδικά, μονογραφίες). Στην περίπτωση της επαγγελματικής εμπειρίας ή της προσομοίωσης, το άτομο έχει άμεση επαφή με τις πραγματικές συνθήκες δουλειάς, ενώ στην περίπτωση της έντυπης πληροφόρησης η πληροφορία είναι καθορισμένη και σχεδιασμένη για γενική χρήση. Στις ενδιάμεσες περιπτώσεις επεξεργαζόμαστε την πληροφορία και την προσαρμόζουμε στις ανάγκες του ατόμου.

Η παροχή πληροφοριών σε έντυπη μορφή είναι αποτελεσματική μέθοδος, εφόσον η πληροφορία αφορά σε κύκλους εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε προσόντα εισόδου στο επάγγελμα, σε επαγγελματικές απαιτήσεις κτλ. Όμως, η πραγματική επαφή με το επάγγελμα και η μελέτη επαγγελματιών μπορεί πραγματικά να βοηθήσει τον μαθητή και, γενικότερα, κάθε ενδιαφερόμενο να καταλάβει τι πραγματικά σημαίνει η κάθε δουλειά και να του δώσει μια πιο σταθερή βάση για τις επαγγελματικές του αποφάσεις. Πάντως, το έντυπο υλικό παραμένει το πιο σύνηθες μέσο παροχής επαγγελματικών πληροφοριών, διότι είναι σχετικά φθηνό, τόσο στην παραγωγή όσο και στην αναπαραγωγή του, εύκολο να ταξινομηθεί και να φυλαχθεί σε ένα κέντρο πληροφόρησης και εύκολο να μετακινηθεί. Βέβαια, έχει ορισμένα μειονεκτήματα, όπως, για παράδειγμα, ότι ο αναγνώστης παραμένει παθητικός δέκτης της πληροφορίας, ορισμένα έντυπα πληροφόρησης, ειδικά αυτά που εκδίδονται από κυβερνητικούς φορείς, παρουσιάζονται με τρόπο μη ελκυστικό, η πληροφορία αφορά συνήθως τους γενικούς πληθυσμούς και, συνεπώς, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί εύκολα από μειονότητες κτλ. (Isaacson, L.E & Brown, D. 1997).

Υπάρχουν διάφορα κριτήρια με τα οποία πρέπει να γίνεται η συλλογή πληροφοριακού υλικού σε ένα κέντρο πληροφόρησης. Οι ακόλουθες ερωτήσεις θα μπορούσαν να βοηθήσουν στον προσδιορισμό αυτών των κριτηρίων (Drummond, 1995):

- ✓ Ποιοι θα είναι οι χρήστες της πληροφορίας; Θα χρησιμοποιηθεί, δηλαδή, η πληροφορία από μαθητές, φοιτητές, εκπαιδευτικούς, δυσαρεστημένους εργαζόμενους ή ανέργους; Ο καθορισμός της ομάδας των χρηστών είναι εξαιρετικής σημασίας, γιατί καθορίζει το είδος της πληροφορίας και τον τρόπο παρουσίασής της.
- ✓ Ποια είναι τα χαρακτηριστικά της κοινότητας στην οποία το άτομο θα χρησιμοποιήσει αυτή την πληροφορία; Αν, για παράδειγμα, το άτομο θα παραμείνει στη συγκεκριμένη περιοχή

όπου του χορηγείται η πληροφορία, τότε πρέπει να δοθεί έμφαση στους επαγγελματικούς τομείς της περιοχής.

- ✓ Ποιες πηγές πληροφόρησης είναι προσβάσιμες;
- ✓ Τι κονδύλια μπορούν να διατεθούν για τη συγκέντρωση πληροφοριακού υλικού; Αυτό θα καθορίσει τον όγκο της πληροφορίας που θα συλλέξουμε, καθώς και τον τρόπο παρουσίασης.

Γενικά, τόσο η εκπαιδευτική όσο και η επαγγελματική πληροφορία έχει νόημα μόνο στην έκταση που τέτοιου είδους στοιχεία αξιολογούνται στα πλαίσια τη γνώσης που έχουν τα άτομα για τον εαυτό τους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1995). Ο λήπτης της πληροφορίας χρειάζεται να έχει ακριβή εικόνα του εαυτού του προκειμένου να συνειδητοποιήσει πλήρως την αξία της πληροφορίας. Πρέπει να είναι γνώστης των διαφόρων ικανοτήτων, ενδιαφερόντων, αξιών και δεξιοτήτων του σε σχέση με τη μάθηση και την εργασία. Μόνον τότε μπορεί να αξιολογήσει την πληροφορία που δέχεται.

5.2.3. Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μονογραφίες ως πηγές πληροφόρησης

Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές μονογραφίες αποτελούν ένα μέσο πληροφόρησης για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ειδικότητες αντίστοιχα, χρήσιμο τόσο για τους νέους/ες ώστε να κάνουν τις επιλογές τους, όσο και για τους επαγγελματικούς συμβούλους ώστε να είναι ικανοί να ενημεώνουν τους νέους, τους εργαζομένους, τους υπεύθυνους ανθρωπίνων πόρων και τους υπεύθυνους επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το περιεχόμενό τους περιλαμβάνει τα ακόλουθα, συνήθως, στοιχεία (Τζαβέλλα, 1978):

- Τη φύση της εργασίας: (σημειώνεται τι ακριβώς κάνει ο επαγγελματίας, με ποια σειρά το κάνει, τι μέσα-μεθόδους χρησιμοποιεί, με ποιους συνεργάζεται). Επιβάλλεται να είναι ειλικρινής, γραμμένη απλά και κατανοητά και να συνοδεύεται και από σχετικές φωτογραφίες.
- Τις συνθήκες της εργασίας: Αναφέρονται οι φυσικές και κοινωνικές συνθήκες, τα ωράρια απασχόλησης και οι επαγγελματικοί κίνδυνοι.
- Τις φυσικές ικανότητες που απαιτούνται (και γενικότερα τις επαγγελματικές απαιτήσεις): Περιλαμβάνει τις φυσικές σωματικές ή πνευματικές ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος, προσωπικά χαρακτηριστικά, στάσεις και αξίες κ.α.
- Την εκπαίδευση ή κατάρτιση που χρειάζεται (αρχική εκπαίδευση, εξειδίκευση, επαγγελματική κατάρτιση): Αναφέρεται η διάρκεια των σπουδών, ο τόπος πραγματοποίησής τους, η διαδικασία εισαγωγής στις αντίστοιχες σχολές (εάν αυτό είναι απαραίτητο), οι οικονομικές απαιτήσεις, η ύπαρξη πρακτικής άσκησης μετά την αποφοίτηση, η πιθανή χορήγηση άδειας άσκησης επαγγέλματος κ.α.
- Την κοινωνικο-οικονομική κατάσταση και τις προοπτικές του επαγγέλματος: Περιλαμβάνονται στοιχεία αναφορικά με την κοινωνική θέση του επαγγέλματος, τους τομείς απασχόλησης, τα οικονομικά οφέλη, τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και τις προοπτικές που διαγράφονται ως προς το συγκεκριμένο επάγγελμα κ.α.
- Άλλες πληροφορίες: Αναγράφεται το είδος ασφάλισης, οι συνδικαλιστικές και λοιπές οργανώσεις των αντίστοιχων επαγγελματιών, συναφή επαγγέλματα κ.α.

Παράδειγμα σύντομης επαγγελματικής μονογραφίας: ΕΠΙΠΛΟΠΟΙΟΣ

(Πηγή: «ΕΠΙ ΤΡΟΧΟΝ»)

ΕΠΙΠΛΟΠΟΙΟΣ

Τι κάνει:

Κατασκευάζει, επισκευάζει και συντηρεί διαφόρων ειδών έπιπλα χρησιμοποιώντας εργαλεία χειριού ή μηχανήματα. Μελετά τα σχέδια, κόβει ανάλογα τα ξύλα και χρησιμοποιεί ειδικό μηχάνημα για να φτιάξει γωνίες ή άλλα διακοσμητικά στοιχεία. Τρίβει και λειαίνει τις επιφάνειες, κολλάει τα κομμάτια και συναρμολογεί το έπιπλο προσέχοντας ιδιαίτερα τις συνδέσεις. Συχνά, συνεργάζεται με το λουστραδόρο ή τον ταπετσάρη.

Για να γίνεις χρειάζεσαι:

Να σου αρέσει να φτιάχνεις πράγματα από ξύλο
Να σου αρέσει να χειρίζεσαι, να ρυθμίζεις και να επισκευάζεις μηχανήματα
Να καταλαβαίνεις μορφές και σχήματα
Να σου αρέσει να δουλεύεις με προσοχή και ακρίβεια
Να είσαι καλός/ή στον υπολογισμόν όγκων και διαστάσεων
Να σου αρέσει να φτιάχνεις πράγματα με τα χέρια σου
Να είσαι επιδέξιος/α στα χέρια και τα δάχτυλα
Να σου σρέσει η δουλειά σου να χρειάζεται υπομονή
Να είναι καλή η όρασή σου

Πρέπει ακόμα να γνωρίζεις:

Εργάζεται όρθιος μέσα στο εργοστάσιο, με μεγάλο θόρυβο και σκόνη. Σηκώνει βαριά κομμάτια ξύλου για να τα διαμορφώσει στα μηχανήματα και πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός για να μη γίνονται ατυχήματα. Το επάγγελμα αυτό είναι πάντα χρήσιμο και αναγκαίο και υπάρχει δουλειά. Επίσης, οι προοπτικές φαίνονται θετικές.

Πού μπορείς να εκπαιδευτείς:

Επαγγελματικές σχολές ΟΑΕΔ
Επαγγελματικές σχολές ΥΠΕΠΘ
Ιδιωτικά-Δημόσια ΙΕΚ
Μαθητεία-Εκπαίδευση στο χώρο εργασίας
Περισσότερες πληροφορίες:
ΠΙ Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, <http://195.251.20.34/studies.asp>
ΥΠΕΠΘ Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Τεχνική εκπαίδευση, <http://www.ypepth.gr>
ΟΕΕΚ Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης Κατάρτισης, <http://www.oEEK.gr>
ΟΑΕΔ Επαγγελματική κατάρτιση ΑΕ, http://www.ep-katartisi.gr/arx_katartisi.htm

Σχετικά Επαγγέλματα:

Περιλαμβάνονται οι κατασκευαστές, διακοσμητές και φινιριστές ξύλινων επίπλων με το χέρι ή με χειροκίνητα εργαλεία ή μηχανές επεξεργασίας ξύλου, οι κατασκευαστές διαφόρων αντικειμένων από ξύλο, μαραγκοί, ξυλουργοί.

5.3. Η φύση της πληροφόρησης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (ενέργειες – δραστηριότητες)

Η πληροφόρηση στα σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μπορεί να είναι είτε συλλογική είτε ατομική. Στην πρώτη περίπτωση σκοπός είναι να αναπτυχθεί το ενδιαφέρον των νέων για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, μέσα από συζητήσεις και γενικές πληροφορίες για τις σχολικές και επαγγελματικές κατευθύνσεις. Επιδιώκεται δηλαδή η ευαισθητοποίηση των νέων γύρω από σχετικά θέματα και η προετοιμασία τους να δεχτούν ό,τι πρόκειται να ακολουθήσει. Πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια προγραμματισμένων διαλέξεων ή μαθημάτων, συγκεντρώσεων ενημέρωσης, επισκέψεων στους τόπους άσκησης των διάφορων επαγγελματικών δραστηριοτήτων και στα εκπαιδευτικά ιδρύματα κ.α. Τη συλλογική παροχή πληροφοριών ακολουθεί η υποβοήθηση των μαθητών να αναλύσουν, να κατανοήσουν τις πληροφορίες που τους δίνονται, να τις συνειδητοποιήσουν και, κυρίως, να προσπαθήσουν να τις αξιοποιήσουν για την προσωπική τους περίπτωση. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσα από ποικίλες γραπτές ή προφορικές ασκήσεις, όπως τη συμπλήρωση ειδικών δελτίων επισκέψεων, τη συμπλήρωση ειδικών ερωτηματολογίων, τη σύνταξη επαγγελματικών μονογραφιών, την εκπόνηση σχεδίου συνέντευξης με επαγγελματίες του ενδιαφέροντος των μαθητών καθώς και τη συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων αναφορικά με την απασχόληση, την ανεργία και τις προοπτικές συγκεκριμένων επαγγελμάτων (Κασσωτάκης, 2002).

Η ατομική πληροφόρηση από την άλλη πλευρά ξεκινά από τις ανάγκες που εκδηλώνει ο ενδιαφερόμενος και προχωρεί σταδιακά και συστηματικά προς τις λανθάνουσες ανάγκες. Ο ρόλος του συμβούλου κατά τη διάρκεια αυτής της μορφής πληροφόρησης είναι να προπαρασκευάσει τόσο το νέο, όσο και τους γονείς του να αντιληφθούν την αξία των λεπτομερειών που θα τους δώσει και την πρακτική τους αξία.

5.4. Δίκτυα – Η χρήση των ΤΠΕ στον ΣΕΠ – Βάσεις δεδομένων- Διαδικτυακές υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού

Οι νέες τεχνολογίες έχουν επίδραση σε όλες τις εφαρμογές της επαγγελματικής συμβουλευτικής, καθώς φέρνουν κοντά την έρευνα με την πράξη, δίνουν μια βάση για τη διάδοση διαφορετικών αντιλήψεων και πρακτικών εφαρμογής του προσανατολισμού, παρέχουν τη δυνατότητα εμβάθυνσης σε θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και αποτελούν ερέθισμα για την ανάπτυξη διεθνών δικτύων και διαρκούς συνεργασίας. Ο ειδικός που ασκεί Συμβουλευτική συναντά τις νέες τεχνολογίες σε διάφορους τομείς των δραστηριοτήτων του (Δημητρόπουλος, 2006):

(α) Ως βοήθημα σε εργασίες γραφείου, δίνοντάς του τη δυνατότητα να βελτιώσει την ποιότητα της δουλειάς του, να την προσαρμόσει στις ιδιαίτερες γνώσεις, ανάγκες ή επιθυμίες του, να την αναπτύξει σε επίπεδα και κατευθύνσεις που ο παλαιός τρόπος εργασίας δεν θα του επέτρεπε και να εξοικονομήσει χρόνο.

(β) Ως βοήθημα για πρόσβαση στην πληροφορία και στην επικοινωνία, μέσα από διάφορες μηχανές αναζήτησης (searching machines). Η πληροφορική μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την επαγγελματική ανάπτυξη και κυρίως, τη συμβουλευτική συνεργασία, καθώς ο κυβερνοχώρος συνιστά έναν αλληλεπιδραστικό, δυναμικό, κοινωνικό χώρο, εντός του οποίου καθίσταται εφικτή η επαφή ανθρώπων και πληροφοριών. Ιδιαίτερα χρήσιμες μπορούν να φανούν οι ιστοσελίδες φορέων που ασχολούνται με τη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, προσφέροντας πληροφορίες και υποστήριξη στο έργο του συμβούλου.

Ειδικότερα αναφέρουμε το δίκτυο επικοινωνίας «Νέστωρ» των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΠΑ.Σ.Ε.Π.), που φιλοξενείται στον Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, προσφέρει μέσα από τον δικτυακό τόπο του (<http://sep.pi-schools.gr/>): πληροφορίες για την εφαρμογή του θεσμού Σ.Ε.Π., παρουσίαση του ΚΕ.ΣΥ.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, εκπαιδευτικές-επαγγελματικές πληροφορίες, ανάμεσα στις οποίες και επαγγελματικές μονογραφίες, σύνδεση με τη βιβλιοθήκη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, προσβάσεις σε άλλους δικτυακούς τόπους του εσωτερικού και του εξωτερικού σχετικού ενδιαφέροντος, σελίδα επικοινωνίας, πληροφορίες για το γραφείο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, που λειτουργεί στον Τομέα Σ.Ε.Π. του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, πληροφορίες και πρόσβαση στους δικτυακούς τόπους των ΚΕ.ΣΥ.Π. και των ΓΠΑ.Σ.Ε.Π. της χώρας, περιοχή συζητήσεων που προσφέρει την ανταλλαγή απόψεων μέσω του διαδικτύου, χώρο για άμεση επικοινωνία (chat room) μεταξύ των επισκεπτών, χώρο για την εξ αποστάσεως επιμόρφωση των στελεχών των ΚεΣυΠ και των ΓραΣεΠ και δυνατότητα αναζήτησης στελεχών των ΚΕ.ΣΥ.Π και των ΓΠΑ.Σ.Ε.Π. όλης της χώρας.

Ο δικτυακός τόπος με τίτλο «Employability» έχει δημιουργηθεί από το Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Αιγαίου και άλλους φορείς του εσωτερικού και του εξωτερικού και προσφέρει πλήθος πληροφοριών που σχετίζονται με τα άτομα με ειδικές ανάγκες και την αγορά εργασίας (<http://www.rhodes.aegean.gr/employability/>).

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του προγράμματος Leonardo da Vinci 2004-2007, δημιουργήθηκε η ιστοσελίδα του «Ευρωπαϊκού δικτύου έρευνας για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική» (www.guidance-europe.org) με σκοπό να συνδέσει την έρευνα και την πρακτική εφαρμογή του Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Η ιστοσελίδα υποστηρίζεται από την *Ευρωπαϊκή Ομάδα Έρευνας για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική*, η οποία

αποτελείται από τις ομάδες των χωρών που συμμετείχαν στο πρόγραμμα (Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Φινλανδία, Ελλάδα και Σλοβενία), τα μέλη των οποίων εργάστηκαν για διάφορες ομάδες - στόχους που συνήθως είναι θύματα κοινωνικών προκαταλήψεων και χρειάζονται ιδιαίτερη υποστήριξη. Η ιστοσελίδα απευθύνεται σε όλους αυτούς που ενδιαφέρονται για την πρακτική εφαρμογή του Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής, όπως ερευνητές, εκπαιδευτές, φοιτητές, μαθητές, υπεύθυνους για τη διαμόρφωση πολιτικής, διοικητικά στελέχη, καθώς και άλλα άτομα από σχετικούς τομείς. Για το λόγο αυτό, είναι φιλική και προσβάσιμη στο χρήστη, ενώ παράλληλα αποτελεί για τους ειδικούς της επαγγελματικής συμβουλευτικής ένα επιπλέον εργαλείο στην παροχή καλύτερων υπηρεσιών, στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Οι βασικοί στόχοι της ιστοσελίδας του Ευρωπαϊκού δικτύου έρευνας για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική είναι συνοπτικά, οι εξής:

- να δημιουργήσει και να στηρίξει μια διαδικτυακή κοινότητα ενδιαφέροντος για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική
- να προσφέρει διαρκή ενημέρωση για την έρευνα στον τομέα των ίσων ευκαιριών, παρέχοντας πρόσβαση σε σχετικό υλικό μέσω δικτυακής σύνδεσης.
- να βοηθήσει στην κατανόηση θεμάτων σχετικών με την ισότητα ευκαιριών στις πέντε χώρες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα.
- να παρέχει σύνδεση με υλικό βιβλιοθήκης σχετικό με τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική (National Library Resource for Guidance- University of Derby).

Το περιεχόμενο της ιστοσελίδας στη δική μας χώρα καθορίστηκε από ειδικούς επιστήμονες στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική, οι οποίοι αποτέλεσαν την ερευνητική ομάδα για την Ελλάδα και προήλθαν από διάφορους φορείς: α) τον Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών (ο οποίος έχει την επιστημονική ευθύνη εφαρμογής του προγράμματος στην Ελλάδα με επιστημονική υπεύθυνη την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια κ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου), β) το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΚΕΣΥΠ Αιγάλεω και Πειραιά), γ) το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, δ) το Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων, ε) το Ινστιτούτο Μεταναστευτικής Πολιτικής, στ) την Επιστημονική Εταιρεία για την Περιφερειακή Ανάπτυξη και Ψυχική Υγεία (ΕΠΑΨΥ). Κύρια αποστολή της ελληνικής ερευνητικής ομάδας ήταν ο σχεδιασμός και η δημιουργία μιας βάσης δεδομένων, σε εθνικό επίπεδο, για την προαγωγή της πολιτικής των ίσων ευκαιριών στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Στο πνεύμα, λοιπόν, αυτό, συγκεντρώθηκε επιστημονικό υλικό (άρθρα, εισηγήσεις σε συνέδρια, περιλήψεις εθνικών προγραμμάτων και επιστημονικές εργασίες) από τους φορείς, τους οποίους υποστήριζαν οι ειδικοί της ερευνητικής ομάδας για την Ελλάδα, για τους παρακάτω πληθυσμούς: γυναίκες, μαθητές με ειδικές ανάγκες, μαθητές που εγκαταλείπουν το σχολείο, μετανάστες, παλιννοστούντες, πρώην χρήστες τοξικών ουσιών, άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας.

Η *Ευρωπαϊκή Ομάδα Έρευνας για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική* δίνει μεγάλη έμφαση στη διαρκή ενημέρωση για την έρευνα, στον τομέα των ίσων ευκαιριών στις πέντε χώρες. Για το λόγο, αυτό στην ιστοσελίδα βρίσκεται υλικό για κάθε μία από τις συμμετέχουσες χώρες στις πέντε γλώσσες των εταίρων. Επιπλέον, σχετικό υλικό που αφορά σε κοινά θέματα έχει μεταφραστεί στην Αγγλική γλώσσα και βρίσκεται στην ιστοσελίδα, ως τμήμα μιας συνεχούς διαδικασίας παραγωγής νέας γνώσης. Οι χρήστες της ιστοσελίδας μπορούν να έχουν πρόσβαση σε υλικό βιβλιοθήκης σχετικό με τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική (National Library Resource for Guidance - NLRG). Η εν λόγω βιβλιοθήκη που υποστηρίζεται από το Κέντρο Μελετών για τον Προσανατολισμό (Centre for Guidance Studies) του Πανεπιστημίου του Derby έχει πάνω από 10.000 τίτλους βιβλίων, περιοδικών, δημοσιευμένων αναφορών, ένα μεγάλο αριθμό αδημοσίετου υλικού από το Ηνωμένο Βασίλειο σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, καθώς και παραδείγματα έρευνας και πρακτικής εφαρμογής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τον διεθνή χώρο (αναφ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2008, σελ. 88- 97).

(γ) Ως μια νέα δυνατότητα για άσκηση της Συμβουλευτικής από απόσταση (Τηλεσυμβουλευτική). Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την Τηλεσυμβουλευτική έχει οδηγήσει στη δημιουργία σχετικών επιστημονικών και επαγγελματικών φορέων και στη διατύπωση οδηγιών ή κανόνων που πρέπει να διέπουν τη διαδικασία αυτή. Οι κανόνες αυτοί έχουν ως βάση τις αρχές δεοντολογίας κατά την άσκηση της συμβατικής Συμβουλευτικής, αλλά παράλληλα επιδιώκεται να αντιμετωπιστούν τα δεδομένα της νέας κατάστασης που διαμορφώνεται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Παράδειγμα παρουσίας μιας υπηρεσίας προώθησης της απασχόλησης στο διαδίκτυο αποτελεί το το Γραφείο Απασχόλησης του Κέντρου Ενημέρωσης και Επιμόρφωσης «ΔΗΜΗΤΡΑ», που εδρεύει στη Λάρισα.¹¹ Ο επισκέπτης της ιστοσελίδας μπορεί να ενημερωθεί για τα βήματα που πρέπει να κάνει κατά την αναζήτηση της εργασίας, να βρει οδηγίες για μια επιτυχημένη συνέντευξη, να αναζητήσει εργασία μέσω αγγελιών που έχουν καταχωρήσει εργοδότες ή να καταχωρήσει τη δική του και να επικοινωνήσει με την υπηρεσία.

(δ) Ως νέα μορφή ψυχοτεχνικών κριτηρίων και βοηθημάτων πληροφόρησης. Οι νέες τεχνολογίες έχουν προσφέρει τη δυνατότητα μετεγγραφής πολλών ψυχοτεχνικών κριτηρίων και τη δημιουργία άλλων σε ηλεκτρονική μορφή. Προσπάθειες για τη χρησιμοποίηση υπολογιστικών συστημάτων στη Σχολική και στην Επαγγελματική Συμβουλευτική αναφέρονται από τα μέσα της δεκαετίας του '60. Τα υπολογιστικά συστήματα προσφέρουν τη δυνατότητα αξιοποίησης του κριτηρίου με τη χρησιμοποίηση μεγαλύτερης ποικιλίας υλικού, που δεν περιορίζεται πλέον στο χαρτί και σε κάποιες καρτέλες. Επίσης, επιταχύνεται σημαντικά η διαδικασία αξιολόγησης των αποτελεσμάτων από τη χρήση τέτοιων κριτηρίων, αφού ο υπολογιστής μπορεί να τα επεξεργαστεί ταχύτατα και να τα παρουσιάσει με εποπτικό τρόπο (πίνακες, διαγράμματα). Αντίστοιχα, ο σύμβουλος έχει πλέον στη διάθεσή του πολλά νέα μέσα για την πληροφόρηση του πελάτη του (μέσα που έχουν κατασκευαστεί σε ηλεκτρονική μορφή και μέσα που βρίσκονται στο διαδίκτυο). Τέτοιο υλικό πληροφόρησης μπορεί να κατασκευάσει και ο ίδιος ο σύμβουλος χρησιμοποιώντας λογισμικό που είτε βρίσκεται ενσωματωμένο μέσα σε εφαρμογές που βρίσκονται στα περισσότερα σχολεία, είτε μπορεί να το αναζητήσει δωρεάν στο διαδίκτυο (Κάντας, 2002).

(ε) Ως μια νέα σημαντική παράμετρος της αγοράς εργασίας. Η γνώση από το σύμβουλο (ιδιαίτερα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής) των εξελίξεων της αγοράς εργασίας που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες είναι απαραίτητη, όχι τόσο για τον προσανατολισμό του πελάτη του προς μια νέα προοπτική επαγγελματικής αποκατάστασης, αλλά για την προετοιμασία του για τις εξελίξεις που έρχονται.

(δ) Ως ένα βοήθημα καλύτερης προσαρμογής με το περιβάλλον για πολλές κατηγορίες αναπήρων. Το ενδιαφέρον για την επαγγελματική εκπαίδευση και αποκατάσταση των αναπήρων σε πεδία που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες αυξάνεται διαρκώς. Χώροι και επαγγελματικά πεδία από τα οποία τα άτομα αυτά ήταν αποκλεισμένα πριν από λίγα χρόνια, σήμερα είναι προσπελάσιμοι. Γνωρίζοντας ο Σύμβουλος τις εξελίξεις αυτές μπορεί να ασκήσει αποδοτικότερα το έργο του σε πελάτες με αναπηρίες, αφού έχει να τους παρουσιάσει έναν κοινωνικό και επαγγελματικό κόσμο ευρύτερο από εκείνο που ίσως αυτοί γνώριζαν.

¹¹ Βλ. <http://www.dimitra.gr/jobclub/default.el.asp>.

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

1. Ποιες πληροφορίες χρειάζεται να κατέχουν οι μαθητές και να αισθάνονται ικανοί να χρησιμοποιήσουν στις μεταλυκειακές τους σπουδές;
2. Ποιους αντικειμενικούς στόχους μπορεί να περιλαμβάνει ένα πρόγραμμα πληροφόρησης που στοχεύει στη συνειδητοποίηση της διαδικασίας κοινωνικοποίησης των εφήβων;
3. Ποιες δραστηριότητες θα μπορούσε να περιλαμβάνει ένα τέτοιο πρόγραμμα;
4. Η Α. Χ. είναι εκπαιδευτικός δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην καθημερινή της διδασκαλία προσπαθεί να διδάξει τους μαθητές της ότι όσα μαθαίνουν στη σχολική τάξη συνδέονται τόσο με τις δεξιότητες της καθημερινής ζωής όσο και με τις δεξιότητες μετάβασης στην αγορά εργασίας.
 - Ποιες πηγές πληροφόρησης θα χρησιμοποιούσε κατά τη γνώμη σας;
 - Ποιες πρόσθετες πληροφορίες θεωρείτε ότι είναι απαραίτητες;

Βιβλιογραφία

- Αδάμ-Χριστοπούλου, Φ. (2006). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, στον δικτυακό τόπο: <http://www.guidance-research.org>.
- Ball, B. (1984). *Careers Counseling in Practice*. Philadelphia, PA: The Farmer Press.
- Δημητρόπουλος, Α. (2006). Συμβουλευτική και Νέες Τεχνολογίες. Διδακτικές Σημειώσεις.
- Drummond, R.J. (1995). *Career Counseling: A developmental approach*. Engelwood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hayes, J. (1971). *Occupational Perceptions and Occupational Information*. Institute of Careers Officers.
- Herr, E., Cramer, S. H. & Niles, S. G. (2004). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. USA: Pearson Education Inc.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J., & Johnston, J.A. (1998). *Career Counseling: Process, Issues, and Techniques*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Isaacson, L.E & Brown, D. (1997). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Κάντας, Α. (2002). Ψυχολογική διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων, στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σ.241-279), Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κασσωτάκης, Μ. (1981). *Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). Η Πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα και η μεθοδολογία της, στο Μ. Κασσωτάκης (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σ.279-314), Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995). Η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση στο σημερινό σχολείο: Αναγκαιότητα, αποτελεσματική χρήση, μέσα διάδοσης της πληροφορίας, *Νέα Παιδεία*, 75, 137- 147.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2000). *Επαγγελματική Συμβουλευτική και Καθοδήγηση*. Αθήνα: ISS ΕΠΕ.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου, Α., & Δρόσος, Ν. (2008). Η σύνδεση της έρευνας και της πρακτικής εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού: Η ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Δικτύου έρευνας για τον προσανατολισμό και τη συμβουλευτική *Πρακτικά: Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ειδικό τεύχος)*, 82 – 835, (σελ.88 – 97). Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Τζαβέλλα, Ν. (1978). Δομή της επαγγελματικής μονογραφίας. Στο ΥΠ.Ε.Π.Θ./Κ.Ε.Μ.Ε., *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο Γυμνάσιο*. Αθήνα: Ο.Ε.Δ..Β., 106- 114.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΟΡΓΑΝΩΣΗ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Σ.Ε.Π.

6.1. Γενικά

Τα σχολεία της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν τη δυνατότητα να οργανώνουν και να υλοποιούν προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η πλειονότητα των προγραμμάτων αυτών έχουν ως Φορέα Υλοποίησης το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, αν και υπάρχει η δυνατότητα να αναλάβουν Φορείς Υλοποίησης κάποιοι άλλοι οργανισμοί (λ.χ. κάποιο Πανεπιστήμιο, Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας – ΚΕ.Θ.Ι., κ.α.). Συνήθως, τα προγράμματα Σ.Ε.Π. περιλαμβάνουν την υλοποίηση ενός σχεδίου εργασίας (Project). Κατά τον καθορισμό των πλαισίων δράσης, καθορίζεται πόσοι, ποιοι, πότε και με ποιες μορφές εργασίας θα συμμετέχουν στο έργο. Η συνεργασία της ομάδας που συμμετέχει στο Project, με άλλες ομάδες-οργανισμούς, μπορεί να είναι προαπαιτούμενο για την επιτυχία του έργου. Ειδικότερα σε προγράμματα Σ.Ε.Π. στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση συχνά επιδιώκεται η συνεργασία με εταιρείες και επιχειρήσεις ώστε οι μαθητές να γνωρίσουν από κοντά τον κόσμο της εργασίας. Η πείρα έχει δείξει ότι οι εταιρείες και οι επιχειρήσεις είναι διατεθειμένες να συνεργαστούν κάτω βέβαια από ορισμένους όρους:

- Οι συζητήσεις και οι επαφές πρέπει να γίνονται κατά το δυνατόν από ένα πρόσωπο, που ήδη έχει σχέσεις με επιχειρήσεις και οικονομικές μονάδες. Οι πρώτες επαφές γίνονται με τον ιδιοκτήτη ή τον διευθυντή της επιχείρησης ή στις μεγάλες οικονομικές μονάδες με το τμήμα δημοσίων σχέσεων.
- Πρέπει να δηλώνονται ανοιχτά οι σκοποί που επιδιώκονται μέσα από το project και να παρέχεται η διαβεβαίωση στους υπευθύνους της επιχείρησης πως ότι προκύψει από τις εργασίες θα τεθεί στην διάθεσή τους
- Πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στην επιχείρηση να αυτοσυστηθεί, δηλ. να παρουσιάσει το έργο της, τους σκοπούς της, τις αρχές που διέπουν το πρόγραμμά της.

Επίσης, κάποιες φορές, παράλληλα με τις λοιπές δραστηριότητες του προγράμματος Σ.Ε.Π. λαμβάνουν χώρα και υπηρεσίες ομαδικής συμβουλευτικής σε ομάδες μαθητών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο σχολικό χώρο. Σε αυτές τις περιπτώσεις υπάρχει συνεργασία με κάποιον εξωτερικό συνεργάτη, ο οποίος έχει την απαραίτητη κατάρτιση για να παρέχει υπηρεσίες ομαδικής συμβουλευτικής.

Τα σχολεία που επιθυμούν να οργανώσουν και εφαρμόσουν ένα πρόγραμμα Σ.Ε.Π. και να το εντάξουν στα πλαίσια ευρύτερων προγραμμάτων που υλοποιεί το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ή κάποιος άλλος φορέας οφείλουν στην αρχική τους πρόταση να δηλώσουν τα ακόλουθα:

- Σκοπός και στόχοι του προγράμματος
- Ομάδα – στόχος του προγράμματος
- Μεθοδολογία υλοποίησης του προγράμματος
- Συμμετέχοντες στο πρόγραμμα
- Δραστηριότητες του προγράμματος
- Εξωτερικοί συνεργάτες του προγράμματος
- Χρονοδιάγραμμα του προγράμματος
- Προϋπολογισμός του προγράμματος

- Παραδοτέα του προγράμματος
- Διάχυση των αποτελεσμάτων του προγράμματος
- Τρόποι αξιολόγησης του προγράμματος.

Στη συνέχεια, θα γίνει αναλυτική αναφορά στα στοιχεία αυτά.

Σκοπός και στόχοι του προγράμματος

Αρχικά πρέπει να δηλωθεί με σαφήνεια ο γενικός σκοπός του προγράμματος. Η δήλωση του γενικού σκοπού πρέπει να συνοδεύεται από ένα σχόλιο σχετικά με το γιατί είναι σημαντική η επίτευξη του στόχου αυτού και οργανώθηκε το παρόν πρόγραμμα. Πιθανός σκοπός ενός προγράμματος Σ.Ε.Π. είναι ο ακόλουθος: *η διασύνδεση της εκπαιδευτικής κοινότητας με την τοπική αγορά εργασίας και η ανάπτυξη-δημιουργία πρόσβασης μαθητών και εκπαιδευτικών σε εργασιακά περιβάλλοντα της τοπικής αγοράς εργασίας.*

Στη συνέχεια δηλώνονται οι επιμέρους στόχοι του προγράμματος. Ειδικότερα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι επιμέρους στόχοι μπορεί να αφορούν στους μαθητές, στους καθηγητές, στους γονείς και στα στελέχη Σ.Ε.Π.. Παραδείγματα τέτοιων στόχων είναι τα εξής:

Οι μαθητές να:

- γνωρίσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την τοπική αγορά εργασίας
- γνωρίσουν τις ειδικότητες των εργαζόμενων (θέσεις εργασίας) στην τοπική αγορά εργασίας
- γνωρίσουν τις απαιτήσεις εκπαίδευσης των εργαζόμενων στην τοπική αγορά εργασίας
- γνωρίσουν τους τρόπους εύρεσης εργασίας στην τοπική αγορά εργασίας
- αναπτύξουν δεξιότητες αναζήτησης και επιλογής πληροφοριών

Οι εκπαιδευτικοί που εφαρμόζουν τον Σ.Ε.Π. στα σχολεία να επιμορφωθούν ούτως ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί κατά την παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. ανάπτυξη Προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας με αντικείμενο την τοπική αγορά εργασίας.

Ομάδα – στόχος του προγράμματος

Πρέπει να δηλώνεται με σαφήνεια η ομάδα ατόμων που αναμένουμε να ωφεληθεί από την εφαρμογή του προγράμματος Σ.Ε.Π.. Η δήλωση της ομάδας-στόχος πρέπει να συνοδεύεται από αναλυτική περιγραφή των χαρακτηριστικών της ομάδας. Επίσης, πρέπει να γίνεται αναφορά στις αλλαγές που αναμένουμε να υπάρχουν στα άτομα μετά την εφαρμογή του προγράμματος.

Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι συνήθεις ομάδες ωφελουμένων των προγραμμάτων Σ.Ε.Π. είναι οι ακόλουθες:

- Ο γενικός μαθητικός πληθυσμός
- Μαθητές που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό (λ.χ. μετανάστες)
- Μαθητές με ειδικές ανάγκες
- Καθηγητές
- Γονείς των μαθητών
- Στελέχη των δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Μεθοδολογία υλοποίησης

Πρέπει να δηλωθεί στα πλαίσια ποιου ευρύτερου προγράμματος προτείνεται να εφαρμοστεί το πρόγραμμα Σ.Ε.Π.. Συνήθως για την υλοποίηση του ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία:

- Σύνταξη πρότασης προγράμματος και υποβολή της στον αρμόδιο φορέα
- Έγκριση του προγράμματος από τον φορέα
- Υλοποίηση του προγράμματος.
- Σύνταξη έκθεσης ολοκλήρωσης του προγράμματος
- Αποστολή έκθεσης ολοκλήρωσης της δράσης και παραστατικών στον φορέα υλοποίησης

Στην πρόταση του προγράμματος πρέπει να υπάρχει μια συνοπτική περιγραφή του, ώστε ο αναγνώστης να μπορεί να πάρει μια πρώτη ιδέα για αυτό. Το πρόγραμμα συχνά διακρίνεται σε επιμέρους δραστηριότητες. Στο σημείο αυτό γίνεται συνοπτική παρουσίαση των δραστηριοτήτων, καθώς αναλυτική περιγραφή τους γίνεται σε άλλο σημείο της πρότασης. Ενδεικτικά αναφέρονται οι ακόλουθες δραστηριότητες που θα μπορούσαν να εντάσσονται σε ένα πρόγραμμα Σ.Ε.Π.:

- Συγκέντρωση πληροφοριών σχετικών με την τοπική αγορά εργασίας σε συνεργασία με φορείς με αντίστοιχο αντικείμενο (έρευνες, βιοτέχνες, εμπορικές επιχειρήσεις κλπ). Επιλογή συνεργατών από την αγορά εργασίας για την υλοποίηση των προγραμμάτων.
- Επισκέψεις μαθητών σε εργασιακούς χώρους με σκοπό να γνωρίσουν καλύτερα το αντικείμενο εργασίας, να πληροφορηθούν για τις διάφορες θέσεις εργασίας, το προφίλ των εργαζομένων, τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις κ.α. Επίσης, μπορεί να επιδιωχθεί η δυνατότητα παραμονής τους μία ή παραπάνω μέρες κοντά στη θέση εργασίας που είναι έχει μεγαλύτερη συνάφεια με τα ενδιαφέροντά τους, ούτως ώστε να τους δοθεί η ευκαιρία να αντιληφθούν λεπτομέρειες σχετικές με το αντικείμενο της εργασίας.

Συμμετέχοντες στο πρόγραμμα

Χρειάζεται να αναφέρεται ποια συγκεκριμένα στελέχη συμμετέχουν στην εφαρμογή του προγράμματος, καθώς και ο ακριβής ρόλος που έχουν αναλάβει. Η υλοποίηση του προγράμματος απαιτεί από τα στελέχη (μετά την έγκριση του προγράμματος από τον αρμόδιο φορέα) τις παρακάτω εργασίες:

- Υλοποίηση δραστηριοτήτων
- Παρακολούθηση χρονοδιαγράμματος-συντονισμός
- Αξιολόγηση του προγράμματος

Δραστηριότητες του προγράμματος

Χρειάζεται να υπάρχει αναλυτική περιγραφή όλων των δραστηριοτήτων που προβλέπεται να λάβουν χώρα στα πλαίσια του προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα για κάθε δραστηριότητα χρειάζεται να αναφέρονται τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τίτλος της δραστηριότητας
- Περιγραφή της δραστηριότητας
- Προβλεπόμενη διάρκεια της δραστηριότητας
- Υλικό που είναι απαραίτητο για την υλοποίηση της δραστηριότητας

- Συνολικό κόστος
- Προβλεπόμενη έναρξη
- Προβλεπόμενη λήξη

Παρακάτω περιγράφονται ενδεικτικά κάποιες δραστηριότητες. Ο τρόπος παρουσίασης των δραστηριοτήτων ακολουθεί τη μορφή, στην οποία ζητάει συνήθως να του υποβάλλουν τις προτάσεις το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Τίτλος
1. Αναζήτηση των φορέων που εμπλέκονται στην τοπική αγορά εργασίας (ΟΑΕΔ, επιμελητήρια κ.λπ)
Περιγραφή
Στόχος της δραστηριότητας είναι η καταγραφή και η επικοινωνία με φορείς που έχουν ως αντικείμενο την τοπική αγορά εργασίας, όπως και η συλλογή πληροφοριών από τους παραπάνω φορείς. Κατά τη δραστηριότητα θα γίνουν οι παρακάτω εργασίες <ul style="list-style-type: none"> • Σύνταξη ερωτηματολογίου • Έρευνα αγοράς • Καταγραφή των αποτελεσμάτων της έρευνας αγοράς Στη δραστηριότητα θα συμμετέχουν εξωτερικοί συνεργάτες ως ερευνητές (φοιτητές από τα τοπικά ιδρύματα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης)
Διάρκεια
2 μήνες
Υλικό
Ερωτηματολόγιο για τη συλλογή πληροφοριών από τους τοπικούς φορείς. Βάση δεδομένων για την καταγραφή των αποτελεσμάτων
Συνολικό κόστος
Αμοιβή ώρα εργασίας x ώρες εργασίας = Δ1_ΣΚ €
Προβλεπόμενη έναρξη
1 ^{ος} μήνας
Προβλεπόμενη λήξη
3 ^{ος} μήνας

Τίτλος
2. Επικοινωνία και συμφωνία με επιχειρηματίες της τοπικής αγοράς εργασίας
Περιγραφή
Στόχος της είναι η επικοινωνία με επιχειρηματίες, ούτως ώστε να δέχονται μαθητές για σύντομο χρονικό διάστημα με συγκεκριμένο έργο Κατά τη δραστηριότητα θα γίνουν οι παρακάτω εργασίες <ul style="list-style-type: none"> • Σύνταξη συμφωνητικού • Επικοινωνία με επιχειρήσεις • Καταγραφή των αποτελεσμάτων της επικοινωνίας Στη δραστηριότητα θα συμμετέχουν εξωτερικοί συνεργάτες ως ερευνητές (φοιτητές από τα τοπικά ιδρύματα της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης)
Διάρκεια
2 μήνες
Υλικό
Συμφωνητικό Βάση δεδομένων για την καταγραφή των αποτελεσμάτων
Συνολικό κόστος
Αμοιβή ώρα εργασίας x ώρες εργασίας = Δ2_ΣΚ €
Προβλεπόμενη έναρξη
1 ^{ος} μήνας
Προβλεπόμενη λήξη
3 ^{ος} μήνας

Συνεργασίες

Σε περιπτώσεις που για την εφαρμογή του προγράμματος χρειάζεται η βοήθεια από κάποιους εξωτερικούς συνεργάτες, αυτό πρέπει να δηλωθεί. Πιο συγκεκριμένα πρέπει να αναφέρονται τα ακόλουθα στοιχεία:

- Ονοματεπώνυμο συνεργάτη
- Επαγγελματική ιδιότητα
- Στοιχεία επικοινωνίας
- Συγκεκριμένος ρόλος τον οποίο θα επιτελέσει στο πρόγραμμα.

Χρονοδιάγραμμα

Είναι απαραίτητο να αναφέρεται με σαφήνεια η προβλεπόμενη ημερομηνία έναρξης υλοποίησης του προγράμματος. Επίσης, για κάθε δραστηριότητα που περιλαμβάνει το πρόγραμμα πρέπει να υπάρχει αναλυτικό χρονοδιάγραμμα.

Προϋπολογισμός

Κάθε υποβολή πρότασης πρέπει να συνοδεύεται από αναλυτικό προϋπολογισμό. Συνήθως, τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα προβλέπουν συγκεκριμένο χρηματικό ποσό για ολόκληρο το πρόγραμμα. Το ποσό αυτό επιμερίζεται σε συγκεκριμένους κωδικούς. Αυτό σημαίνει πρακτικά ότι λ.χ. προβλέπεται συγκεκριμένο ποσό για αγορά βιβλίων και συγκεκριμένο ποσό για έξοδα ταξιδιών. Αν το πρόγραμμα δεν προβλέπει την πραγματοποίηση ταξιδιών, τότε τα αντίστοιχα χρήματα χάνονται. Στα προγράμματα που υλοποιεί το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο δεν υπάρχει η ευελιξία για μεταφορά χρημάτων από κωδικό σε κωδικό ανάλογα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε προγράμματος.

Για τα προγράμματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, τα έξοδα του προγράμματος πρέπει να ενταχθούν στις ακόλουθες κατηγορίες (κωδικούς):

- Αμοιβές ελεύθερων επαγγελματιών υποκειμένων σε φόρο (κωδ. 61.00)
- Αμοιβές μη ελεύθερων επαγγελματιών υποκειμένων σε φόρο. Αμοιβές φυσικών προσώπων με απόδειξη επαγγελματικής δαπάνης ή άλλου νόμιμου παραστατικού. [Στελέχη Σ.Ε.Π., καθηγητές Πανεπιστημίων, Δημ. και Ιδιωτ. υπάλληλοι, (ιατροί, στρατιωτικοί, κλπ), φοιτητές] (κωδ. 61.01)
- Έξοδα μεταφοράς προσωπικού με μεταφορικά μέσα τρίτων. Έξοδα μεταφοράς υλικών αγαθών αγορών με μεταφορικά μέσα τρίτων(κωδ. 64.00)
- Έξοδα ταξιδιών εσωτερικού, Έξοδα ταξιδιών εξωτερικού (εισιτήρια, διαμονή, ημερήσια αποζημίωση) (κωδ. 64.01)
- Διαφημίσεις από τα μέσα ενημέρωσης. Συνέδρια (ενοικίαση αίθουσας), δεξιώσεις και παρεμφερείς εκδηλώσεις (ημερίδες, δραστηριότητες των προγραμμάτων). Έξοδα υποδοχής και φιλοξενίας (διατροφή). Διάφορα έξοδα διαφήμισης και προβολής (αφίσα, πρόγραμμα, φάκελοι) (κωδ. 64.02)
- Προμήθεια: έντυπου υλικού (χαρτιά, τετράδια κ. ά.), γραφικής ύλης δισκετών, CDs, αναλωσίμων υλικών φωτοτυπικών μηχανημάτων (κωδ. 64.07)
- Αγορά βιβλίων - περιοδικών, (όχι συνδρομή) και οπτικοακουστικό υλικό (κωδ. 64.07.90).

Παραδοτέα

Είναι υποχρεωτικό να δηλωθεί από την αρχή αν θα υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο υλικό το οποίο θα παραχθεί από το συγκεκριμένο πρόγραμμα. Η πρόταση θα πρέπει να περιέχει ολοκληρωμένη περιγραφή και προδιαγραφές των παραδοτέων.

Ενδεικτικά αναφέρονται ως παραδοτέα:

- Υλικό επιμόρφωσης
- Υλικό παρουσίασης των επιχειρήσεων της τοπικής αγοράς εργασίας και των προσφερόμενων θέσεων
- Βιντεοσκόπηση των επισκέψεων των μαθητών σε εργασιακούς χώρους
- Ιστοσελίδα προβολής του προγράμματος

Διάχυση των αποτελεσμάτων

Κάθε πρόγραμμα πρέπει να περιλαμβάνει δραστηριότητες, οι οποίες αφορούν στην προβολή του προγράμματος και, κυρίως, στην προβολή των αποτελεσμάτων του προγράμματος. Συνηθισμένες δραστηριότητες για την επίτευξη των στόχων αυτών είναι:

- Δελτίο τύπου
- Αφίσες
- Διοργάνωση Ημερίδας
- Πρόσκληση στον τοπικό τύπο για να καλύψει τις δραστηριότητες.

Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση του προγράμματος μπορεί να διακριθεί σε εσωτερική και εξωτερική.

Η εσωτερική αξιολόγηση γίνεται από τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα, δηλ.:

- Αξιολόγηση από τα στελέχη Σ.Ε.Π.
- Αξιολόγηση από την ομάδα – στόχο (λ.χ. τους μαθητές που μετείχαν στην εφαρμογή).

Η έκθεση αξιολόγησης των στελεχών Σ.Ε.Π. αφορά όλα τα επιμέρους στοιχεία του προγράμματος που συμμετέχουν τα στελέχη Σ.Ε.Π.. Η αξιολόγηση από τους μαθητές καθορίζεται από τους ίδιους, ούτως ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να αντιληφθούν τα άμεσα και έμμεσα οφέλη από την συμμετοχή τους σε ένα Πρόγραμμα Σ.Ε.Π.

Η εξωτερική αξιολόγηση γίνεται από έναν ειδικό εμπειρογνώμονα, ο οποίος συνεργάζεται με το φορέα υλοποίησης μόνο για το συγκεκριμένο έργο (θεωρείται εξωτερικός συνεργάτης). Ο αξιολογητής οφείλει να οργανώσει έτσι τις εργασίες του ώστε η μελέτη αξιολόγησης να είναι¹² :

¹² « Evaluation EU Expenditure Programmes: A Guide, *Ex post and Intermediate Evaluation* », XIX/02 Budgetary overview and evaluation Directorate – General XIX – Budgets, European Commission, First edition, January 1997, σελ. 9-10.

- Αναλυτική: να στηρίζεται σε αναγνωρισμένες τεχνικές έρευνας
- Συστηματική: να εκπονείται βάσει προσεκτικού σχεδιασμού και συνεπούς χρήσης των επιλεγμένων τεχνικών
- Αξιόπιστη: ώστε τα αποτελέσματά της να στηρίζονται στα παρεχόμενα στοιχεία και να επαληθεύονται εύκολα από κάθε αξιολογητή που το επιθυμεί
- Στηρίζεται στο περιεχόμενο των έργων που αξιολογεί και να εκπονείται με βάση τις αρχές της σχετικότητας, της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας
- Χρηστική προς τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων παρέχοντας πληροφορίες για τις συνθήκες που επικρατούν στον τομέα του Σ.Ε.Π. και της Συμβουλευτικής όπου εντάσσονται τα έργα, τους περιορισμούς που προκύπτουν από την υλοποίησή τους καθώς και τους πόρους που διατίθενται για αυτά

Ο αξιολογητής χρειάζεται να εξετάζει διεξοδικά το διαθέσιμο υλικό προκειμένου να παρουσιάσει τεκμηριωμένα αποτελέσματα σχετικά με :

- την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων ως προς την υλοποίηση του φυσικού αντικειμένου
- τη χρησιμότητα των ήδη ολοκληρωμένων έργων στην προώθηση του θεσμού του Σ.Ε.Π.

Επισημαίνεται ότι καθώς τα διάφορα προγράμματα Σ.Ε.Π. είναι διαφορετικού αντικειμένου, οι αξιολογητές ακολουθούν την κατάλληλη σε κάθε περίπτωση μεθοδολογία.

Η αξιολόγηση ενός προγράμματος είναι πολύ σημαντικό έργο, καθώς μέσω αυτής γίνεται προσπάθεια απόδοσης της αποτελεσματικότητάς του, της επίδοσης του, της ποιότητας του κ.λ.π. Η μεγαλύτερη σπουδαιότητα της αξιολόγησης είναι ότι μέσω αυτής μπορούν να εντοπιστούν προβλήματα και λάθη που έγιναν κατά την υλοποίηση του και να αποφευχθούν κατά την υλοποίηση μελλοντικών προγραμμάτων. Ο βασικός ρόλος του αξιολογητή είναι να ανατροφοδοτήσει τον υπεύθυνο του φορέα υλοποίησης κυρίως με πληροφορίες, οι οποίες μπορεί να οδηγήσουν στο να υιοθετηθούν οι κατάλληλες παρεμβάσεις σε ό,τι εντοπισθεί ως πρόβλημα σε αντίστοιχα προγράμματα στο μέλλον.

Συγκεκριμένα οι στόχοι της αξιολόγησης είναι:

- η διαπίστωση αναγκών / προβλημάτων στην υλοποίηση με σκοπό την εξάλειψη τους σε μελλοντικά προγράμματα
- η διαπίστωση των αναγκών επιμόρφωσης των στελεχών Σ.Ε.Π. και ο προσδιορισμός του περιεχομένου αυτής
- η προσπάθεια βελτίωσης της προσφοράς προς τον ωφελούμενο με την αξιοποίηση των διαπιστώσεων των αξιολογητών
- η βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Η εξωτερική αξιολόγηση περιλαμβάνει το σύνολο των παραγόντων που εμπλέκονται στην υλοποίηση του προγράμματος παροχής, με στόχο τον έλεγχο του συνόλου των παραγόντων της αποτελεσματικότητας του προγράμματος.

Τα αντικείμενα αξιολόγησης διακρίνονται σε δύο βασικές κατηγορίες: τους έμψυχους συντελεστές του προγράμματος και τις διαδικασίες- υποδομές.

Στους Έμψυχους Συντελεστές περιλαμβάνονται:

- οι ωφελούμενοι
- τα στελέχη Σ.Ε.Π.
- ο Φορέας Υλοποίησης του έργου.

Στις Διαδικασίες - υποδομές περιλαμβάνονται:

- οι προσδοκίες που είχαν οι ωφελούμενοι στην αρχή του προγράμματος και ο βαθμός ικανοποίησης τους
- οι σκοποί/στόχοι του προγράμματος και ο βαθμός ικανοποίησης τους,
- η οργάνωση και λειτουργία,
- ο σχεδιασμός - το περιεχόμενο - η διάρθρωση του προγράμματος,
- οι υποδομές (χώροι, εξοπλισμός κ.λπ.),
- η αποτελεσματικότητα του προγράμματος
- το εκπαιδευτικό υλικό και η μεθοδολογία υλοποίησης από τα στελέχη Σ.Ε.Π.,
- διάχυση των αποτελεσμάτων του προγράμματος.

6.2. Παραδείγματα Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες

Δίκτυα Σχολείων

Στα πλαίσια του ΕΠΕΑΕΚ (Πράξη 2.4.1.ε) υλοποιούνται προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες που απευθύνονται σε μαθητές Γ' Γυμνασίου και Α' Λυκείου. Κεντρικός άξονας των προγραμμάτων είναι η διερεύνηση της *σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας* από την οπτική γωνία των μαθητών. Συγκροτούνται δίκτυα σχολείων (από 4 – 5 σχολεία το κάθε ένα) και αναλαμβάνουν την ενασχόληση με ένα γενικό θέμα. Στη συνέχεια κάθε σχολική μονάδα που μετέχει στο Δίκτυο αναλαμβάνει την ενασχόληση με κάποια ειδικότερη θεματική ενότητα και την εκπόνηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στο ευρύτερο πλαίσιο του θέματος που έχει αναλάβει το Δίκτυο. Οι μαθητές έχουν τον πρώτο λόγο τόσο στην επιλογή της ειδικότερης θεματικής ενότητας με την οποία ασχολείται το σχολείο τους όσο και στην επιλογή των δραστηριοτήτων που υλοποιούν. Κάποια ενδεικτικά γενικά θέματα που μπορεί να αναλάβει ένα Δίκτυο είναι τα ακόλουθα:

- Εφαρμογή μοντέλων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με στόχο να αποκτήσουν οι μαθητές τη δεξιότητα έρευνας του οικονομικοκοινωνικού περιβάλλοντος για αξιοποίηση επιχειρηματικών ευκαιριών (συνεργασία της σχολικής μονάδας με τοπική επιχείρηση) - *Μαθητές Λυκείου*
- Γνωριμία με το εργασιακό περιβάλλον (διοικητική δομή και οργάνωση επιχειρήσεων-οργανισμών, εξοπλισμός, υγιεινή, ασφάλεια, περιγραφή θέσεων εργασίας) - *Μαθητές Γυμνασίου*
- Διερεύνηση της ζήτησης προσόντων στην περιοχή (σε συνεργασία με το τοπικό ΚΠΑ του ΟΑΕΔ, Δημοτική Αναπτυξιακή Εταιρεία κτλ.) - *Μαθητές Λυκείου*
- Διερεύνηση επαγγελματικών προφίλ για επαγγέλματα που ενδιαφέρουν τους μαθητές - *Μαθητές Γυμνασίου*
- Συμβουλευτική (αυτογνωσία, διαδικασία λήψης απόφασης, ψυχομετρικά τεστ) - *Μαθητές Γυμνασίου*

Οι δραστηριότητες απαιτούν την ενεργό συμμετοχή των παιδιών τόσο εντός όσο και εκτός του σχολικού περιβάλλοντος. Οι μαθητές έρχονται σε προσωπική επαφή με το τοπικό κοινωνικό περιβάλλον στο πλαίσιο προγραμματισμένων δραστηριοτήτων. Αυτό μπορεί να γίνει με επίσκεψη σε κάποιο εργασιακό χώρο επαγγελματικού ενδιαφέροντος. Επίσης, η εμπλοκή των μαθητών μπορεί να πάρει πολλές μορφές, όπως επικοινωνία με υπαλλήλους της τοπικής αρχής, συγκέντρωση και επεξεργασία πληροφοριακού υλικού, αναζήτηση και συνάντηση με ντόπιους εμπειρογνώμονες για συνέντευξη, πρόσκληση των τοπικών κοινωνικών εταίρων στις συζητήσεις και τις παρουσιάσεις των ομαδικών εργασιών, κ.ά. Κύρια πηγή πληροφοριών γίνεται η τοπική κοινότητα. Στο σχολείο οργανώνονται εκπαιδευτικές δραστηριότητες οι οποίες ενσωματώνουν, αποσαφηνίζουν και διαχέουν το πληροφοριακό υλικό με τη σύνταξη εκθέσεων, με σεμινάρια, με συσκέψεις, με ομαδικές εργασίες με κατασκευές, με θεατρικές παραστάσεις μικρής διάρκειας (σκετς) και με όποια άλλη εκδήλωση είναι οικεία στους μαθητές.

Παράλληλα, στα πλαίσια του προγράμματος αυτού παρέχονται υπηρεσίες ομαδικής συμβουλευτικής από έναν «ειδικό συμβουλευτικής» (σχολικό ψυχολόγο ή επαγγελματικό σύμβουλο) σε μαθητές, οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα στο σχολείο.

Το Έργο ΚΑΛΛΙΡΡΟΗ

Το Έργο «ΚΑΛΛΙΡΡΟΗ - Προωθώντας την ισότητα των φύλων κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας: δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με την οπτική του φύλου» εντάσσεται στα πλαίσια του Γ΄ ΚΠΣ του ΕΠΕΑΕΚ II και συγκεκριμένα στον Άξονα 4 - Μέτρο 4.1. Υλοποιείται από το Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Τμήμα Ψυχολογίας και Τμήμα Φιλοσοφίας & Παιδαγωγικής). Απευθύνεται στα Στελέχη που υπηρετούν σε όλες τις Δομές Σ.Ε.Π. της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Οι δράσεις που υλοποιεί απευθύνονται σε μαθητές και μαθήτριες Γ΄ Γυμνασίου και Α΄ Λυκείου, καθώς και σε σπουδαστές & σπουδάστριες από δημόσιες σχολές κατάρτισης

Το έργο φιλοδοξεί να ευαισθητοποιήσει γύρω από τα θέματα ισότητας των φύλων τους εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν το Σ.Ε.Π. στο σχολείο, τους γονείς των μαθητών και μαθητριών και τους φορείς κάθε τοπικής κοινότητας. Βασικός του στόχος είναι η προώθηση της αντίληψης ότι η ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας είναι θέμα που δεν αφορά μόνο το γυναικείο πληθυσμό, αλλά προϋποθέτει αλλαγές στη νοοτροπία, τις στάσεις και τις αξίες τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών. Οι δραστηριότητες του προγράμματος υλοποιούνται με βάση το «Μοντέλο Δράσεων Σ.Ε.Π. με την Οπτική του Φύλου», ένα ειδικό εγχειρίδιο που έχει εκπονηθεί για το σκοπό αυτό. Αναλυτικότερα, υλοποιούνται οι εξής δραστηριότητες:

- Δράσεις για ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας, εφαρμογή βιωματικών ασκήσεων ευαισθητοποίησης και ατομική και ομαδική Συμβουλευτική με την οπτική του φύλου
- Δράσεις πληροφόρησης και ενημέρωσης (Ημέρες Σπουδών & Σταδιοδρομίας, επισκέψεις σε χώρους εργασίας και ημερίδες για τους γονείς).

«Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και προώθηση της Ισότητας των φύλων»

Το Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων» εντάσσεται στα πλαίσια του Γ΄ ΚΠΣ του ΕΠΕΑΕΚ II και συγκεκριμένα στον Άξονα 4 - Μέτρο 4.1. Υλοποιείται από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕ.Θ.Ι.). Οι δράσεις που υλοποιεί απευθύνονται σε μαθητές και μαθήτριες Γ΄ Γυμνασίου και Α΄ Λυκείου, καθώς και σε σπουδαστές & σπουδάστριες από δημόσιες σχολές κατάρτισης. Βασικός του στόχος είναι η προώθηση της ισότητας των φύλων. Περιλαμβάνει τις ακόλουθες δράσεις:

- Επιμόρφωση εκπαιδευτικών σε θέματα ισότητας
- Δραστηριότητες μαθητών (βιβλιογραφική έρευνα, μελέτη της παρουσίασης του γυναικείου ρόλου στα ΜΜΕ, παιχνίδια ρόλων, βιωματικές ασκήσεις κ.α.).

«Ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης επαγγελματικών αποφάσεων Εφαρμογή ενός προγράμματος παρέμβασης στο σχολείο»

Το εν λόγω πρόγραμμα αναπτύχθηκε από το *Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική* του Τομέα Ψυχολογίας, το οποίο έχει ως βασικό στόχο τη διεξαγωγή ερευνών και την υλοποίηση επιστημονικών προγραμμάτων στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού, καθώς και την κατασκευή ή/και προσαρμογή εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης. Το πρόγραμμα αναφέρεται στην ενεργητική εμπλοκή των μαθητών σχολείων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης και επίλυσης προβλημάτων. Ο εκπαιδευτικός που εφαρμόζει το πρόγραμμα παρουσιάζει στους μαθητές διάφορες

τεχνικές που βοηθούν τη λήψη ορθολογικών αποφάσεων. Οι μαθητές καλούνται να εφαρμόσουν τις τεχνικές αυτές σε συγκεκριμένα παραδείγματα – ασκήσεις, τα οποία παρέχονται από το πρόγραμμα και αναφέρονται σε επιλογές σχετικές με τη σταδιοδρομία. Επίσης, γίνεται παρουσίαση διάφορων κοινών «λαθών» ή «παγίδων» κατά τη λήψη αποφάσεων. Ζητείται από τους μαθητές να τα αναγνωρίσουν σε συγκεκριμένα παραδείγματα και να βρουν την πιο κατάλληλη λύση με βάση κάποια από τις τεχνικές που έχουν διδαχτεί. Μετά την εφαρμογή του προγράμματος γίνεται επανεκτίμηση α) της αντίληψης που έχουν οι μαθητές σχετικά με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν κατά τη λήψη αποφάσεων και β) του επιπέδου της ικανότητας που έχουν για λήψη αποφάσεων. Με τον τρόπο αυτό αξιολογείται η αποτελεσματικότητα των γνωστικών στρατηγικών του προγράμματος παρέμβασης.

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

- Ποια θεωρείτε ότι είναι η συμβολή των προγραμμάτων στην έρευνα και την εφαρμογή του επαγγελματικού προσανατολισμού
- Σύγχρονες επιστημονικές απόψεις υποστηρίζουν ότι *σήμερα έχουμε ανάγκη από διαχρονικές έρευνες, που θα αναλύουν κριτικά διάφορες παρεμβάσεις και εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην επαγγελματική συμβουλευτική και θα προσεγγίζουν ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης*. Με βάση τη συλλογιστική αυτή ποια πιλοτικά προγράμματα θα μπορούσατε να οργανώσετε και να υλοποιήσετε στη δευτεροβάθμια ΤΕΕ;

Βιβλιογραφία

- European Commission (1997). *Evaluation EU Expenditure Programmes: A Guide, Ex post and Intermediate Evaluation*, XIX/02 Budgetary overview and evaluation Directorate – General XIX – Budgets, First edition.
- Κεδράκα, Αικ. (2005). Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων ΣΕΠ και ανάπτυξης επιχειρηματικότητας. Στο (Επιμ.: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο) *Οδηγοί καλής πρακτικής και εφαρμογής για την εκπόνηση προγραμμάτων από τα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ, τα οποία αποτελούν δράσεις του ΤΔΥ: Αναβάθμιση παλαιών και ίδρυση νέων ΚΕΣΥΠ & ΓΡΑΣΕΠ σε όλη τη χώρα – Ανάπτυξη προγραμμάτων σε όλα τα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κρασάς, Σ. (2005). Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων/ δραστηριοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής & προσανατολισμού ατόμων ειδικών ομάδων (ΑΜΕΑ και άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό). Στο (Επιμ.: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο) *Οδηγοί καλής πρακτικής και εφαρμογής για την εκπόνηση προγραμμάτων από τα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ, τα οποία αποτελούν δράσεις του ΤΔΥ: Αναβάθμιση παλαιών και ίδρυση νέων ΚΕΣΥΠ & ΓΡΑΣΕΠ σε όλη τη χώρα – Ανάπτυξη προγραμμάτων σε όλα τα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (2006). *Συνοπτικός Οδηγός Εφαρμογής της Πράξης: Εφαρμογή προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε εκπαιδευτικές μονάδες*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Παπαπαναγιώτου, Γ. (2005). Οδηγός καλής πρακτικής και εφαρμογής σχεδίου εργασίας για την εκπόνηση προγραμμάτων με θέματα από την τοπική αγορά εργασίας & τη σύνδεση σπουδών και απασχόλησης. Στο (Επιμ.: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο) *Οδηγοί καλής πρακτικής και εφαρμογής για την εκπόνηση προγραμμάτων από τα ΚΕΣΥΠ και τα ΓΡΑΣΕΠ, τα οποία αποτελούν δράσεις του ΤΔΥ: Αναβάθμιση παλαιών και ίδρυση νέων ΚΕΣΥΠ & ΓΡΑΣΕΠ σε όλη τη χώρα – Ανάπτυξη προγραμμάτων σε όλα τα ΚΕΣΥΠ και ΓΡΑΣΕΠ*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

7.1. Εννοιολογικές διασαφήσεις

Οι όροι *άτομα με ειδικές ανάγκες* και *άτομα με αναπηρία* χρησιμοποιούνται για να ορίσουν τα άτομα με σωματικές, ψυχικές ή νοητικές βλάβες, οι οποίες περιορίζουν διάφορες λειτουργίες ή δραστηριότητές τους. Τα άτομα με αναπηρία διαφοροποιούνται από τα άλλα άτομα σε ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά: α) νοητικό επίπεδο, β) αισθητήριες ικανότητες, γ) ικανότητες επικοινωνίας, δ) συμπεριφορά και συναισθηματική ανάπτυξη, και ε) φυσική κατάσταση. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008). Οι διαφορές αυτές, μάλιστα, προϋποθέτουν την τροποποίηση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών που παρέχονται προς αυτά τα άτομα. Η Παγκόσμια Οργάνωση Υγείας (World Health Organization, 1980)¹⁴, στη «Διεθνή Ταξινόμηση Βλαβών, Αναπηριών και Μειονεξιών» αποσαφηνίζει τους όρους *βλάβη*, *αναπηρία* και *μειονεξία*, οι οποίοι συχνά χρησιμοποιούνται με τον ίδιο τρόπο, χωρίς στην ουσία να είναι συνώνυμοι μεταξύ τους. Ως *βλάβη (impairment)* ορίζεται οποιαδήποτε απώλεια ή ανωμαλία ψυχολογικής, φυσιολογικής ή ανατομικής δομής ή λειτουργίας. Ως *αναπηρία (disability)* θεωρείται οποιοσδήποτε περιορισμός ή έλλειψη (που προκύπτει από μια βλάβη) ικανότητας προς εκτέλεση μιας δραστηριότητας, κατά τον τρόπο ή μέσα στο φάσμα δραστηριοτήτων που θεωρείται φυσιολογικό για ένα ανθρώπινο όν. Η *μειονεξία (handicap)* εκφράζει την μερική ή ολική αδυναμία ενός ατόμου, η οποία προκύπτει από μια βλάβη ή αναπηρία, να εκπληρώσει μια λειτουργία που κρίνεται φυσιολογική για ένα άτομο (ανάλογα με την ηλικία, το φύλο και κοινωνικούς ή πολιτισμικούς παράγοντες).

Η *αναπηρία* μετατρέπεται ουσιαστικά σε *μειονεξία* από τη στιγμή που το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με την πίεση που ασκεί πάνω του το περιβάλλον υπό τη μορφή απαιτήσεων, υλικών εμποδίων, κ.λ.π.. Η αναπηρία μπορεί να αποτελέσει μειονεξία στον εκπαιδευτικό ή τον επαγγελματικό τομέα στο βαθμό που περιορίζει τις ευκαιρίες του ατόμου για εκπαιδευτική ή επαγγελματική αποκατάσταση. Έτσι, ένας μαθητής με αναπηρία είναι αυτός που η πνευματική ή φυσική κατάστασή του τον περιορίζει ή τον εμποδίζει να επιτύχει στο πλαίσιο της κανονικής σχολικής τάξης. Ένας ανάπηρος εργαζόμενος είναι αυτός που η αναπηρία του τον εμποδίζει να εκτελέσει τα απαιτούμενα καθήκοντα στην εργασία του ή να λειτουργήσει σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Επομένως, το άτομο εξαιτίας του χαρακτηριστικού του αυτού (αναπηρίας) αλλά και των περιορισμών του περιβάλλοντος, αντιμετωπίζει περιορισμούς σε σημαντικούς τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Στην Ελλάδα, αν και δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για τον καθορισμό μιας σαφούς εικόνας του ακριβούς αριθμού των ατόμων με αναπηρία, υπολογίζεται ότι αντιστοιχούν στο 9.3% του συνολικού πληθυσμού¹⁵.

¹³ Το περιεχόμενο της ενότητας **ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ** βασίζεται στη μελέτη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου «Μελέτη για την εκτίμηση της ποιότητας παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής στα άτομα με αναπηρία – ΑμΕΑ» (Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2007). Η μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Αναβάθμιση ΚΕ.ΣΥ.Π.-ΓΡΑΣ.Ε.Π. και ίδρυση νέων», του 2^{ου} Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ.

¹⁴ Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αρ.230/38/10-9-81, άρθρο 1.5.

¹⁵ Eurostat 1995. Statistics in Focus 1995/10 Disabled Persons: Statistical Data.

7.2. Επαγγελματική ανάπτυξη και αναπηρία

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

Ένα από τα βασικά ζητήματα που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία είναι η ηλικία στην οποία αυτή εμφανίζεται. Πνευματικές ή σωματικές μειονεξίες μπορεί να παρεμποδίσουν τη γνωστική και διανοητική τους ανάπτυξη, ενώ οι μειονεξίες στην επικοινωνία και τις διαπροσωπικές σχέσεις μπορεί να επηρεάσουν την ψυχολογική τους ανάπτυξη. Η αναπηρία φαίνεται να επηρεάζει ιδιαίτερος τομείς όπως οι εργασιακές ικανότητες και η επαγγελματική ωριμότητα του ατόμου, τα ενδιαφέροντα του, την ικανότητα λήψης αποφάσεων, καθώς και παράγοντες όπως η αυτοαντίληψη και η αυτοαποτελεσματικότητα. Μερικές φορές η αρνητική στάση των άλλων για τα άτομα με αναπηρία μπορεί να βλάψει το άτομο όσο και η ίδια η αναπηρία και να επηρεάσει την αυτοεκτίμηση του αναπήρου. Ως συνέπεια, οι ενήλικες που υφίστανται κάποια αναπηρία αναγκάζονται συχνά να αλλάξουν την επαγγελματική τους κατεύθυνση. Μερικές φορές υποβιβάζουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους φιλοδοξίες, γίνονται αναποφάσιστοι ως προς τις επαγγελματικές τους επιλογές, αδυνατούν να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους και συχνά χάνουν τις εργασιακές τους θέσεις και παραμένουν άνεργοι (αναφ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008 σελ. 34-36).

7.3. Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός

Ο γενικός στόχος της επαγγελματικής συμβουλευτικής ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι η παροχή βοήθειας προκειμένου να αποκτήσουν την ικανότητα για εργασία και το συναίσθημα υψηλής αυτοεπάρκειας. Η επαγγελματική συμβουλευτική των ατόμων με αναπηρίες περιλαμβάνει μια ποικιλία δραστηριοτήτων, όπως εκτίμηση χαρακτηριστικών προσωπικότητας, εκμάθηση δεξιοτήτων προσαρμογής στην εργασία, επαγγελματική ανάπτυξη, δοκιμαστική εργασιακή εμπειρία, και συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τοποθέτησης. Η εκτίμηση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας γίνεται μέσω ατομικών συνεντεύξεων με τον μαθητή, τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς. Μια προσεκτική εκτίμηση χαρακτηριστικών προσωπικότητας θα πρέπει να περιλαμβάνει αξιολόγηση επαγγελματικών ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και αδυναμιών, προσωπικού τρόπου μάθησης και γλωσσικής επάρκειας, καθώς και συστάσεις για επαγγελματική τοποθέτηση και υποστηρικτικές υπηρεσίες που πιθανόν χρειάζεται ο μαθητής.

Στα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι πολύ σημαντικό να δίνουμε έμφαση στο «*τι μπορούν να κάνουν*», να εξετάζουμε τις δυνατότητες που έχουν και κατόπιν να προσαρμόζουμε τα ενδιαφέροντά τους στις ικανότητές τους. Ακόμη, έμφαση χρειάζεται να δίνεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης, καθώς συνήθως για λογαριασμό τους αποφασίζει το συγγενικό τους περιβάλλον. Η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να προσφέρει σημαντική βοήθεια διδάσκοντας στους εφήβους με αναπηρία τα είδη των αποφάσεων, τις συνέπειές τους, τα βήματα προς μια ορθολογική απόφαση, τους παράγοντες που τη συνθέτουν και την πορεία προς την απόφαση. Για το σκοπό αυτό το ενδιαφερόμενο άτομο πρέπει να μάθει να διερευνά τις ανάγκες του και το περιβάλλον του, να συλλέγει πληροφορίες, να εκτιμά τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις ως προς το κόστος και τα οφέλη τους, και να πειραματίζεται.

Ένας άλλος σημαντικός τομέας της επαγγελματικής συμβουλευτικής των ατόμων με αναπηρίες είναι η *επαγγελματική προετοιμασία*. Η επαγγελματική προετοιμασία προϋποθέτει την παροχή βοήθειας για αύξηση κινήτρων, απόκτηση δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων, απόκτηση συγκεκριμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων και επίδειξη καλής εργασιακής συμπεριφοράς. Την επαγγελματική προετοιμασία ακολουθεί η *τοποθέτηση* στην αγορά εργασίας. Στον τομέα αυτό αποδεικνύονται ιδιαίτερα αποτελεσματικά τα προγράμματα *προσωρινής απασχόλησης*, τα οποία βοηθούν στην ενδυνάμωση των κοινωνικών δεξιοτήτων και στη χρήση συμπεριφορών που διδάχθηκαν από το σύμβουλο (αναφ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998 σελ. 22-23).

Με χρηματοδότηση από το ευρωπαϊκό πρόγραμμα Leonardo Da Vinci, δημιουργήθηκε το 1995 το Ευρωπαϊκό Δίκτυο WORKABLE¹⁶, με στόχο να προσφέρει στους τελειόφοιτους φοιτητές και πτυχιούχους με αναπηρία τη δυνατότητα πρόσβασης στην αγορά εργασίας και την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2003). Το πρόγραμμα περιελάμβανε διδασκαλία στους φοιτητές/πτυχιούχους με αναπηρία διαφόρων δεξιοτήτων μετάβασης στην αγορά εργασίας, εξεύρεση θέσεων απασχόλησης για διάστημα ενός έως δύο μηνών, υποστήριξη των φοιτητών/πτυχιούχων με αναπηρία στην εργασία τους, καθώς και των συναδέλφων και των

¹⁶ Στο Δίκτυο συμμετείχαν η Μ. Βρετανία, ως βασικός εταίρος, η Αυστρία, η Γερμανία, η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ολλανδία. Η Ελλάδα εντάχθηκε στο Δίκτυο μέσω του Συμβουλευτικού Κέντρου Φοιτητών του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, με επιστημονική υπεύθυνη την Καθηγήτρια Κλινικής Ψυχολογίας κ. Αναστασία Καλαντζή-Αζίζι και συντονίστρια τη συντάκτρια της παρούσας μελέτης.

εργοδοτών τους, οργάνωση ημερίδων εργοδοτών και δημιουργία δικτύου εργοδοτών «φιλικών» προς τους εργαζόμενους με αναπηρία (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2003, σελ. 267).

Επίσης, Ο Τομέας Ψυχολογίας συμμετέχει από το 2005 στο πρόγραμμα EMILIA (Empowerment of Mental Illness service users: Life Long Learning, Integration and Action), το οποίο εντάσσεται στο 6^ο Πρόγραμμα-Πλαίσιο για την Έρευνα και την Τεχνολογική Ανάπτυξη - Ολοκληρωμένα Προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πρόγραμμα στοχεύει στη δημιουργία ενός οργανισμού δια βίου μάθησης¹⁷ στο πλαίσιο των υπηρεσιών ψυχικής υγείας, ο οποίος θα βοηθά στον εντοπισμό και την εξάλειψη των εμποδίων που δυσχεραίνουν την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας. Βασική προτεραιότητα του συγκεκριμένου προγράμματος είναι η πολύπλευρη ανάπτυξη του ατόμου-χρήστη υπηρεσιών ψυχικής υγείας, προκειμένου να έχει ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στη μάθηση και στην αγορά εργασίας. Η καινοτομία του προγράμματος EMILIA έγκειται στο γεγονός ότι η προώθηση και αξιολόγηση της κοινωνικής ένταξης των χρηστών υπηρεσιών ψυχικής υγείας στηρίζεται στην εφαρμογή των μεθόδων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης (αναφ. στο Σιδηροπούλου- Δημακάκου, 2008, σελ.17-18).

Στη χώρα μας η υποχρεωτική εφαρμογή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού προβλέπεται για όλα τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών σχολείων. Συγκεκριμένα, ο Σ.Ε.Π. «διδάσκεται» επί 1 ώρα την εβδομάδα καθ' όλο το σχολικό έτος στην Γ΄ Γυμνασίου¹⁸ και στην Α΄ Λυκείου¹⁹. Ωστόσο, οι υπηρεσίες Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι οποίες παρέχονται στα άτομα με αναπηρία, ασχέτως αν αυτά φοιτούν σε ειδικά ή γενικά σχολεία, συχνά αποδεικνύονται αναποτελεσματικές ως συνέπεια κυρίως των ακόλουθων προβλημάτων²⁰:

- Της δυσκολίας προσαρμογής των δραστηριοτήτων Σ.Ε.Π. και του υλικού πληροφόρησης στις ανάγκες των μαθητών, καθώς τα σχολεία στερούνται σύγχρονων τεχνολογικών μέσων που μπορούν να αναπληρώσουν την έλλειψη μιας αίσθησης ή να βελτιώσουν μια μειωμένη ικανότητα.
- Της ελλιπούς πληροφόρησης για τις δυνατότητες και ικανότητες των ατόμων με αναπηρία.
- Της απουσίας ερευνητικών στοιχείων για επαγγέλματα που προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης σε συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία
- Της δυσκολίας στελέχωσης των θέσεων καθηγητών και υπευθύνων Σ.Ε.Π. με καταλλήλως εκπαιδευμένους συμβούλους.

Ένα σωστά σχεδιασμένο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού για άτομα με αναπηρία πρέπει²¹:

¹⁷ Σε επίπεδο χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης η «δια βίου» μάθηση περιλαμβάνει μαθησιακές διαδικασίες που οργανώνονται και παρέχονται στο πλαίσιο της λειτουργίας κοινωνικών θεσμών, οργανισμών τυπικής εκπαίδευσης, συστημάτων κατάρτισης, επιχειρήσεων και μέσων επικοινωνίας και στοχεύει στην ενίσχυση της ικανότητας των πολιτών να συμμετέχουν σε όλες τις πτυχές της κοινωνικής και οικονομικής ζωής, να διαχειρίζονται κρίσεις και να ξεπερνούν δυσκολίες

¹⁸ Υπ. Απόφαση αρ. Γ2/628 (ΦΕΚ 230 Τ.Β΄, 6-5-2001)

¹⁹ Υπ. Απόφαση αρ. Γ2/627 (ΦΕΚ 230 Τ.Β΄, 6-5-2001) και Υπ. Απόφαση Γ2/6077 (ΦΕΚ 1558 Τ.Β΄, 21-11-2001).

²⁰ Βλέπε σχετ. στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Δημητρόπουλος, Α. (1997). *Τεχνικό Δελτίο Έργου «Μελέτη, σχεδιασμός κι ανάπτυξη προγραμμάτων ΣΕΠ σ επίπεδο σχολικής μονάδας και Κέντρου ΣΕΠ για άτομα με ειδικές ανάγκες και άτομα κοινωνικώς αποκλεισμένα»*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ/ΠΙ – 2^ο ΚΠΣ (σελ. 11).

²¹ Οδηγία Νο R(92)/ 1992 του Συμβουλίου της Ευρώπης

- Να καθορίζει τα επαγγέλματα που είναι κατάλληλα ανάλογα με τις αναπηρίες και να ενδυναμώνει τον ενδιαφερόμενο να διαλέξει ένα επάγγελμα σύμφωνα με τις γνώσεις και τις δυνατότητές του
- Να λαμβάνει υπόψη τις επιθυμίες του ατόμου και να βασίζεται στην όσο το δυνατόν σε βάθος εκτίμηση των επαγγελματικών του δεξιοτήτων
- Να παρέχεται όσο το δυνατόν νωρίτερα και σε κάθε σχολικό περιβάλλον, από εξειδικευμένα άτομα που συνεργάζονται με άλλους ειδικούς και αποτελούν επιστημονική ομάδα (σύμβουλος, γιατρός, κοινωνικός λειτουργός, ψυχολόγος, φυσιοθεραπευτής).
- Σε όλα αυτά τα μέτρα πρέπει να συμμετέχει ενεργά τόσο το ανάπηρο άτομο όσο και η οικογένειά του.

Για το λόγο αυτό, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι που παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα με αναπηρία συνιστάται να ακολουθούν ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες μπορούν να βελτιώσουν την ποιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι Nathan & Hill (2006) προτείνουν στους επαγγελματικούς συμβούλους που εργάζονται με «μειονοτικές» ομάδες να λαμβάνουν υπόψη τους τις ακόλουθες οδηγίες (Nathan & Hill, 2006, σελ. 259-261):

- *Εξετάστε με ειλικρίνεια τις προκαταλήψεις σας και ρυθμίστε τις. Διάφορα στερεότυπα μπορεί να εμποδίσουν τον ανενημέρωτο σύμβουλο να δει το άτομο αντικειμενικά, να το ακούσει προσεκτικά και να επιδείξει ενσυναίσθηση, άσχετα με την τάξη, τη φυλή, το φύλο, τη θρησκεία, την ηλικία και άλλους περιορισμούς.*
- *Αποδεχτείτε ότι τα συναισθήματα θυμού και ματαίωσης που νιώθουν οι πελάτες, οι οποίοι προέρχονται από ομάδες που αντιμετωπίζουν διακρίσεις, είναι δικαιολογημένα και δεν οφείλονται σε κάποια βαθύτερη ψυχοπαθολογία.*
- *Να είστε ενήμεροι ότι, αν οι άνθρωποι, από τη μέρα που γεννήθηκαν δέχονται μηνύματα ότι είναι άτομα δεύτερης κατηγορίας, τότε η αυτοεκτίμησή τους θα είναι πολύ περιορισμένη. Βοηθήστε τους να δομήσουν την αυτοπεποίθησή τους και να αποκτήσουν διεκδικητικότητα, για να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις ή παραπέμψτε τους σε πηγές που θα βρουν αυτή την υποστήριξη.*
- *Να θυμάστε ότι πολλοί άνθρωποι από μειονοτικές ομάδες θα έχουν βιώσει ένα μεγάλο αριθμό απορρίψεων, όταν κάνουν αίτηση για εργασία.*

Οι σύμβουλοι που εργάζονται με αναπήρους πρέπει, επίσης, να κατέχουν ορισμένες εξειδικευμένες γνώσεις όπως την ισχύουσα νομοθεσία και πολιτική για τα άτομα με αναπηρία, τα χαρακτηριστικά των διαφόρων τύπων αναπηρίας και τις συνέπειές τους στην εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων, τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, τα μοντέλα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα άτομα με αναπηρία, τις συνέπειες των κοινωνικών στερεοτύπων στην αυτοεκτίμησή τους, τα μοντέλα ανάπτυξης προεπαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, και τους τρόπους συνεργασίας με άλλους ειδικούς ώστε να διευκολυνθεί η επαγγελματική εξερεύνηση και ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας των ατόμων με αναπηρία (Σιδηροπούλου- Δημακάκου, 1995).

Όσον αφορά στην ελληνική πραγματικότητα ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν ότι οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού θεωρούν πως δεν είναι επαρκώς καταρτισμένοι στον τομέα της παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και της ανάπτυξης σταδιοδρομίας ειδικών ομάδων (Σιδηροπούλου- Δημακάκου & Παυλάκος, 2007. Sidiropoulou-Dimakakou & Argyropoulou, 2008), καθώς δεν διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να χρησιμοποιούν μέσα ανάπτυξης σταδιοδρομίας σχεδιασμένα να ανταποκρίνονται στις ανάγκες αυτών των ομάδων. Ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία στη χώρα μας είναι οι ελάχιστες πληροφορίες που αποκτούν σχετικά με το εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τους μέλλον. Ο περιορισμός των εμπειριών τους δυσχεραίνει την επαρκή πληροφόρησή τους, η οποία θα

επέτρεπε τη δημιουργία μιας ρεαλιστικής εικόνας για τις απαιτήσεις και τις απολαβές ενός επαγγέλματος (Νταλάκα, 2004). Τέλος, η απουσία ερευνητικών στοιχείων για επαγγέλματα που προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης σε συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία επιτείνει το πρόβλημα. Σε σχετική έρευνα των Γιαννίτσα και συνεργατών (2003) βρέθηκε ότι οι μαθητές με αναπηρίες προσδοκούν από τον Σ.Ε.Π., μεταξύ των άλλων, περισσότερη βοήθεια στην πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα.

Πρόσφατη έρευνα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πλαίσιο της Πράξης με τίτλο «Αναβάθμιση ΚΕ.ΣΥ.Π.-ΓΡΑΣ.Ε.Π. και ίδρυση νέων», του 2^{ου} Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ που πραγματοποιήθηκε από τον Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών (2008)²² αναφέρει πως ένα σημαντικό ποσοστό των μαθητών με αισθητηριακές και κινητικές αναπηρίες αγνοεί την έννοια του θεσμού του Σ.Ε.Π. και το μεγαλύτερο ποσοστό αγνοεί τις υπηρεσίες οι οποίες παρέχονται στο πλαίσιο της εφαρμογής του. Οι γνώσεις των υπολοίπων μαθητών για τον Σ.Ε.Π. φαίνεται να επικεντρώνονται κυρίως στη λειτουργία του ως μαθήματος, το οποίου ο μοναδικός στόχος είναι η ενημέρωση και καθοδήγηση των μαθητών στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές τους. Επίσης, η πλειοψηφία των μαθητών δήλωσαν ότι έχουν αποφασίσει για το μελλοντικό τους επάγγελμα, με ένα σημαντικό ποσοστό να αναφέρει επαγγέλματα σχετικά με την πληροφορική, την εκπαίδευση και την ψυχολογία. Διακρίνουμε, λοιπόν, μια τάση των μαθητών με αναπηρίες να διεκδικήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας επιλέγοντας επαγγέλματα που βασίζονται στη σύγχρονη πραγματικότητα και βρίσκονται πλησιέστερα στα ενδιαφέροντα και τις δυνατότητές τους. και ξεπερνώντας στερεοτυπικές αντιλήψεις που συμβάλλουν στη δημιουργία επαγγελμάτων-γκέτο για τους αναπήρους.

Από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 λειτουργούν στη χώρα μας τα Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.), τα οποία αποτελούν αυτοτελείς μονάδες στις έδρες των νομών και νομαρχιών και υπάγονται κατευθείαν στον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ο σκοπός τους έγκειται στην προσφορά υπηρεσιών διάγνωσης, αξιολόγησης και υποστήριξης μαθητών και κυρίως εκείνων που έχουν ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και υποστήριξης, πληροφόρησης και ευαισθητοποίησης των εκπαιδευτικών, των γονέων και της κοινωνίας. Βασική αρμοδιότητα των Κ.Δ.Α.Υ. είναι η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και ενημέρωσης του διδακτικού προσωπικού και όσων συμμετέχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία και επαγγελματική υποστήριξη, καθώς και η διοργάνωση προγραμμάτων ενημέρωσης και κατάρτισης για τους γονείς των μαθητών και τους ασκούντες τη γονική μέριμνα (Σιδηροπούλου- Δημακάκου, 2008).

²² Επιστημονική υπεύθυνη και συντάκτρια της παρούσας μελέτης είναι η Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης κ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

7.4. Κατηγορίες ατόμων με ειδικές ανάγκες ή αναπηρία

7.4.1. Άτομα με προβλήματα όρασης

Τα προβλήματα όρασης θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως οι οπτικές δυσλειτουργίες οι οποίες επηρεάζουν «τις τρέχουσες δραστηριότητες και την εργασία ενός προσώπου κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μειώνεται η συμμετοχή του στην κοινωνική ζωή, στην επαγγελματική του απασχόληση, στην ικανότητά του να χρησιμοποιεί τις κοινωφελείς υπηρεσίες»²³. Τα προβλήματα όρασης χαρακτηρίζονται από ποικιλία ως προς την αιτιολογία τους, το σημείο του οπτικού συστήματος το οποίο πλήττουν, το βαθμό της απώλειας όρασης που προκαλούν, το χρόνο και το ρυθμό εκδήλωσής τους και γενικότερα τις επιδράσεις τους στην οπτική λειτουργία και τη γενικότερη λειτουργικότητα του ατόμου (Νταλάκα, 2004).

Η μείωση της οπτικής ικανότητας δε συνεπάγεται, γενικά, έκπτωση των νοητικών ικανοτήτων. Οι διανοητικές ικανότητες των ατόμων με προβλήματα όρασης βρίσκονται γενικά σε φυσιολογικά επίπεδα (Κρουσταλάκης, 2000). Ωστόσο, έρευνες σε τυφλά παιδιά διαπιστώνουν ότι τα παιδιά αυτά είναι πιθανόν να εμφανίσουν προβλήματα στον τομέα της αυτοεκτίμησης και αυτοαντίληψης (Taylor, Sternberg, & Richard, 1996 στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008), να εκδηλώσουν περισσότερο αγχώδη συμπεριφορά (Karlsson, 1998 στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008) ή εξ αιτίας της αναπηρίας τους, να αντιμετωπίσουν δυσκολίες στην εργασία τους, ιδιαιτέρως με τους συναδέλφους τους, καθώς και δυσκολίες με το άλλο φύλο, με φίλους και γνωστούς (Γιαννίτσας & συνεργάτες, 2000α).

Σήμερα, οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης των ατόμων με προβλήματα όρασης στη χώρα μας είναι οι ακόλουθοι: το Κέντρο Εκπαίδευσης και Αποκατάστασης Τυφλών (Κ.Ε.Α.Τ.) στην Αθήνα (Καλλιθέα), το Ίδρυμα Προστασίας Τυφλών Βορείου Ελλάδας «Ήλιος» στη Θεσσαλονίκη, το Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Φάρου Τυφλών Ελλάδας, η τηλεφωνική σχολή που λειτουργεί στο Κ.Ε.Α.Τ., το Ελληνικό Κέντρο Κινητικότητας και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΚΙ.ΠΡΟ.), και ο Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος δημιούργησε την Υπηρεσία Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, της οποίας οι δραστηριότητες αναφέρονται τόσο σε θέματα κατάρτισης όσο και σε θέματα απασχόλησης. Η υπηρεσία αυτή επιχορηγεί εργαστήρια επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία, τα οποία λειτουργούν σε διάφορες περιοχές στον Ελλαδικό χώρο.

Το θέμα της επαγγελματικής απασχόλησης των ατόμων με προβλήματα όρασης ελάχιστα έχει εξετασθεί στη χώρα μας. Η πιο πρόσφατη έρευνα σχετική με το θέμα αυτό είναι η έρευνα του Γιαννίτσα και συνεργατών (2000α), η οποία έγινε σε δείγμα μαθητών γυμνασίου και λυκείου, στην οποία το επάγγελμα του τηλεφωνητή εμφανίζεται ως το πλέον εφικτό για τα άτομα με προβλήματα όρασης, ενώ ως εφικτά επαγγέλματα χαρακτηρίζονται επίσης, τα καλλιτεχνικά, τα αθλητικά και τα τεχνικά. Όταν τα υποκείμενα της έρευνας ρωτήθηκαν ποιο επάγγελμα τους αρέσει, άσχετα αν νομίζουν ότι μπορούν να ακολουθήσουν το επάγγελμα αυτό στο μέλλον, τις περισσότερες πρώτες προτιμήσεις συγκέντρωσαν η γυμναστική ακαδημία και ο αθλητισμός, τα καλλιτεχνικά και τεχνικά επαγγέλματα και οι εργασίες γραφείου. Παρόμοια αποτελέσματα δείχνουν και άλλες έρευνες στον ελληνικό χώρο, όπου τα υποκείμενα της έρευνας δήλωσαν ότι τα επαγγέλματα που θεωρούν ότι θα ασκήσουν είναι του μουσικού, του τηλεφωνητή και του εκπαιδευτικού σε ειδικά σχολεία, ενώ επιθυμούν να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες, ανώτερα διοικητικά στελέχη, δικηγόροι και ψυχολόγοι (Κοντομηνά, 1994) ή χειριστές Η/Υ, μηχανικοί και γυμναστές (Παπαδημητρίου, 1994).

²³ Απόφαση του Συμβουλίου της Ευρώπης, A/80/ 30, 1974

Αυτή η διάσταση μεταξύ του επαγγέλματος που ασκούν τα άτομα με προβλήματα όρασης και του επαγγέλματος που θα ήθελαν να ασκήσουν είναι πιθανό να σχετίζεται με τις περιορισμένες εμπειρίες των ατόμων με αναπηρία στον κοινωνικό και επαγγελματικό τομέα, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε προβλήματα, όπως: α) αποτυχία διαμόρφωσης μιας διαφοροποιημένης και σταθερής επαγγελματικής προσωπικότητας και ταυτότητας και β) επιλογή ενός επαγγέλματος το οποίο δεν ανταποκρίνεται στην προσωπικότητα του ατόμου (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1999).

Η προσφορά των Νέων Τεχνολογιών είναι ιδιαίτερα σημαντική στην επαγγελματική κατάρτιση και απασχόληση των ατόμων με προβλήματα όρασης, καθώς ανοίγει το δρόμο προς την ουσιαστική εξοικείωσή τους με τους βλέποντες εργαζόμενους. Ειδικές συσκευές υποστηρικτικής τεχνολογίας καθώς και ειδικά προγράμματα software και hardware, παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας με στόχο τη διευκόλυνση της επικοινωνίας των χρηστών με προβλήματα όρασης με το περιβάλλον, ενώ με την πάροδο του χρόνου τελειοποιούνται και καθίστανται οικονομικώς προσιτά από τους ενδιαφερόμενους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008).

7.4.2. Άτομα με κινητικά προβλήματα

Τα άτομα με κινητικές αναπηρίες αποτελούν μια κατηγορία ατόμων με αναπηρία με μεγάλη ανομοιογένεια. Σε αυτήν την κατηγορία ανήκουν άτομα με νευρολογικές μειονεξίες, με ορθοπεδικές ή μυοσκελετικές αναπηρίες και με σοβαρά προβλήματα υγείας (Πολυχρονοπούλου-Ζαχαρογέωργα, 1999). Μια σειρά ψυχοκοινωνικών ζητημάτων, τα οποία διαδραματίζουν σοβαρό ρόλο στη ζωή των ατόμων με κινητικά προβλήματα, είναι τα ακόλουθα: α) ο φόβος για την απώλεια ελέγχου, β) η εικόνα που έχει το άτομο για τον εαυτό του, γ) ο φόβος της εγκατάλειψης και της μοναξιάς (Ελευθερίου, 2006 στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008). Όσον αφορά στους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης των ατόμων με κινητικές αναπηρίες στη χώρα μας αυτοί είναι: Στη Θεσσαλονίκη η Ελληνική Εταιρία Προστασίας και Αποκατάστασης Αναπήρων (ΕΛ.Ε.Π.Α.Α.Π), όπου λειτουργεί ειδικό γυμνάσιο και στην Αθήνα το Εθνικό Ίδρυμα Αποκατάστασης Αναπήρων στο Ίλιον, με ειδικό γυμνάσιο, λύκειο και τεχνικό επαγγελματικό εκπαιδευτήριο ειδικής αγωγής και το Ειδικό Γυμνάσιο και Λύκειο σωματικά αναπήρων στην Ηλιούπολη.

Έρευνες στην Ελλάδα και το εξωτερικό αναφέρουν ότι τα άτομα με κινητικές αναπηρίες συναντούν κατά την εκπαίδευση τους σημαντικές δυσκολίες, οι οποίες αφορούν κυρίως στην πρόσβασή τους στις σχολές φοίτησης, στις αίθουσες διδασκαλίας, σε βιβλιοθήκες και γραφεία καθηγητών, σε χώρους υγιεινής και εστιατορίων. Επίσης, συναντούν σοβαρές δυσκολίες σε θέματα σπουδών, όπως στις εξετάσεις εξαιτίας της αδυναμίας στη γραφή, στην κίνηση και το διάβασμα, σε κοινωνικές δραστηριότητες και εκδηλώσεις της σχολής που φοιτούν ή ακόμη, απρόσμενη κούραση, διάσπαση προσοχής, αδυναμία συγκέντρωσης και κατανόησης εννοιών, αλλά και προβλήματα αντίληψης του χώρου και του χρόνου (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008). Η έρευνα των Γιαννίτσα και συνεργατών (2000β), η οποία αφορούσε στην επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των ατόμων με κινητικές αναπηρίες και έγινε σε δείγμα 70 μαθητών γυμνασίου και λυκείου, έδειξε ότι οι επαγγελματικές επιλογές των μαθητών αφορούσαν κυρίως σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την πληροφορική, τις επιστήμες Υγείας, τα Μ.Μ.Ε. και τις κοινωνικές και οικονομικές επιστήμες.

Σε ανάλογη έρευνα της Τοτόλου (2003), με δείγμα 69 μαθητές με κινητικές αναπηρίες, βρέθηκε ότι το 35% περίπου επιθυμεί να ολοκληρώσει τη φοίτησή του στο Ενιαίο λύκειο, ενώ το 33% επιθυμεί να εισαχθεί σε ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, με πρώτη προτίμηση τις σχολές πληροφορικής και θετικών επιστημών. Μάλιστα, οι μαθητές του δείγματος δήλωσαν ότι θεωρούν ως μεγαλύτερα εμπόδια στην επαγγελματική τους αποκατάσταση τα προβλήματα μετακίνησης, τις προκαταλήψεις των εργοδοτών, την γενικότερη ανεργία, την έλλειψη υποδομών, τη δυσκολία χρήσης των μέσων μεταφοράς, και την επικοινωνία με τους συναδέλφους.

7.4.3. Άτομα με προβλήματα ακοής

Κωφό θεωρείται ένα άτομο που αδυνατεί να συλλάβει ακουστικά ερεθίσματα και πληροφορίες μέσω της ακοής, ανεξάρτητα από τη χρησιμοποίηση ή όχι ακουστικών (Lowenbraun & Thompson, 1990, σελ. 369 στο Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008). Σύμφωνα με τον Κρουσταλάκη (2000, σελ. 146) διεθνώς έχει καθιερωθεί η ακόλουθη ταξινόμηση των διαφόρων μορφών κώφωσης:

1. *Κωφοί*: Είναι τα άτομα των οποίων δεν λειτουργεί η αίσθηση της ακοής και μπορεί να γεννήθηκαν με ελάχιστη ή καθόλου ακοή ή να απώλεσαν την ακουστική αίσθηση κατά τη βρεφική ηλικία (ως το 2^ο έτος), πριν δηλαδή εσωτερικεύσουν τα γλωσσικά τους πρότυπα.
2. *Βαρήκοοι ή άτομα με μειωμένη ακουστική αίσθηση*: Είναι άτομα με ασθενή ακουστική οξύτητα, των οποίων η αισθητηριακή δυσλειτουργία διορθώνεται συνήθως με τη βοήθεια ακουστικού.

Το κωφό παιδί μπορεί να παρουσιάσει και σοβαρά προβλήματα στην αγωγή του, καθώς η απώλεια της ακοής εμποδίζει την κοινωνική ένταξη και την εκπαιδευτική του πρόοδο. Το μέγεθος των δυσχερειών αυτών εξαρτάται από την έκταση της ακουστικής δυσλειτουργίας, από το επίπεδο νοητικής ανάπτυξης, από τη συναισθηματική ωριμότητα και τη νευρολογική του αρτιότητα. Το κωφό παιδί παρουσιάζει μία εξισοροπητική υπερλειτουργία και διεύρυνση της *οπτικής αντιληπτικότητας*, η οποία συγχρόνως, εξασκεί και ισχυροποιεί την *οπτική μνήμη*.

Οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης των ατόμων με προβλήματα ακοής στη χώρα μας είναι το Εθνικό Ίδρυμα Προστασίας Κωφών στη Θεσσαλονίκη, με ειδικό γυμνάσιο και λύκειο, το Ειδικό Γυμνάσιο και Λύκειο Κωφών -Βαρήκων Αργυρούπολης Αττικής, το Ειδικό Γυμνάσιο και Λύκειο Κωφών -Βαρήκων Αγίας Παρασκευής Αττικής, καθώς και διάφορα ειδικά τμήματα και τάξεις σε γυμνάσια και λύκεια της χώρας. Επίσης, τα τεχνικά επαγγελματικά εκπαιδευτήρια ειδικής αγωγής κωφών και βαρηκόνων Αγίας Παρασκευής και Θεσσαλονίκης και το Εξειδικευμένο Κέντρο Κατάρτισης κωφών-βαρηκόνων στην Αργυρούπολη.

Στην έρευνα των Γιαννίτσα και συνεργατών (2000γ) οι μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γυμνασίων και λυκείων με προβλήματα ακοής δηλώνουν ότι συναντούν αρκετές δυσκολίες με το περιεχόμενο των μαθημάτων στο σχολείο καθώς και με τον τρόπο που διδάσκονται τα μαθήματα. Ως προς τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές αναφέρουν ότι επιθυμούν να τελειώσουν το λύκειο και κατόπιν να εργασθούν (31%), ενώ το 23% περίπου ότι επιθυμεί σπουδές σε ΑΕΙ ή ΤΕΙ, με προτίμηση στις ειδικότητες της πληροφορικής, των θετικών επιστημών και των πολυτεχνικών σχολών. Τα ευρήματα της ίδιας έρευνας έδειξαν ότι το κυριότερο πρόβλημα που θεωρούν ότι θα αντιμετωπίσουν λόγω της αναπηρίας τους στην εργασία τους είναι οι προκαταλήψεις των εργοδοτών και λιγότερο, οι κοινωνικές και διαπροσωπικές τους σχέσεις.

7.4.4. Άτομα με μαθησιακές δυσκολίες

Ως μαθησιακή δυσκολία ορίζεται η συστηματική δυσκολία εκμάθησης του γραπτού λόγου. Η δυσλεξία ή ειδική αναγνωστική δυσκολία εντάσσεται σε ένα ευρύτερο θεωρητικό και ερευνητικό πλαίσιο διάκρισης των δυσκολιών που παρατηρούνται κυρίως στην ανάγνωση. Ο μαθητής με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες ενδέχεται να παρουσιάζει δυσκολίες στο γνωστικό τομέα, στο μαθησιακό, στον κινητικό τομέα, στην κοινωνική και συναισθηματική προσαρμογή (Πολυχρόνη, 2008). Οι παραπάνω δυσκολίες είναι ενδεικτικές, παρουσιάζονται με διαφορετική μορφή και ένταση σε κάθε άτομο, και ένας μόνο τομέας δεν μπορεί να θεωρηθεί αποκλειστικά υπεύθυνος για ειδικές μαθησιακές δυσκολίες. Συνολικά, σε ένα σχολικό μαθητικό πληθυσμό δύο εκατομμυρίων μαθητών

στη χώρα μας εκτιμάται ότι τουλάχιστο 100.000 μαθητές ενδέχεται να παρουσιάζουν σοβαρές αναγνωστικές δυσκολίες.

Η ελληνική και διεθνής βιβλιογραφία έχει διαπιστώσει ότι οι μαθητές που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ανάγνωση διαμορφώνουν πιο αρνητική σχολική αυτοαντίληψη, έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να εμφανίσουν αγχώδεις-νευρωτικές συμπεριφορές, αναπτύσσουν αρνητικές διαπροσωπικές σχέσεις και διαθέτουν λιγότερες κοινωνικές δεξιότητες σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους.

Έρευνες στην Ελλάδα αναφέρουν ότι η μαθησιακή δυσκολία επηρεάζει την επιλογή εκπαιδευτικών κατευθύνσεων και τη διαμόρφωση των επαγγελματικών προτιμήσεων των δυσλεξικών μαθητών. Σε έρευνα της Αργυροπούλου (2001) σε δείγμα 231 μαθητών Γυμνασίου και Λυκείου βρέθηκε ότι οι δυσλεξικοί μαθητές εστιάζονται περισσότερο σε επαγγέλματα Επιχειρηματικού τύπου κατά Holland, και λιγότερο σε επαγγελματικές προτιμήσεις Καλλιτεχνικού και Κοινωνικού τύπου (κατευθύνσεις που απαιτούν τη χρήση γραπτού λόγου ή την ανάπτυξη ικανοτήτων προσανατολισμού στο χώρο). Επίσης, έρευνα της Σταμπολιτζή (2003) αναφέρει ότι οι μαθητές με δυσλεξία εισάγονται σε μεγαλύτερο ποσοστό στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι.) παρά στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Α.Ε.Ι) και επιλέγουν επαγγελματικές κατευθύνσεις, οι οποίες δεν απαιτούν ακαδημαϊκές δεξιότητες και εκτεταμένη χρήση του γραπτού λόγου. Οι επαγγελματικές επιλογές των δυσλεξικών μαθητών κατευθύνονται σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με πρακτικές και εφαρμοσμένες γνώσεις.

Η παροχή συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στους δυσλεξικούς μαθητές θα τους δώσει τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους και να προωθήσουν τα ταλέντα τους να μην αισθάνονται απομονωμένοι και αδύναμοι, αλλά να έχουν δυνατότητες για επαγγελματική ανάπτυξη και ισότιμη συμμετοχή στο κοινωνικό γίνεσθαι και στην αγορά εργασίας.

7.4.5. Άτομα με θαλασσαιμία

Η θαλασσαιμία είναι μια σοβαρή αιματολογική πάθηση, η οποία αποτελεί απειλή για τη ζωή του αρρώστου, ενώ η ιατρική παρακολούθηση, οι μεταγγίσεις αίματος και γενικά, η αντιμετώπισή της είναι συνεχής, κουραστική και επίπονη. Η θαλασσαιμία επιδρά στην ψυχολογική προσαρμογή των ατόμων που πάσχουν από αυτήν, όπως συμβαίνει και με όλα τα χρόνια νοσήματα. Επίσης, η οικογένεια και η εκπαιδευτική διαδικασία παίζουν σημαντικό ρόλο στα θαλασσαιμικά παιδιά, καθώς οι ψυχολογικές επιπτώσεις των πασχόντων επηρεάζουν τις συναισθηματικές αντιδράσεις των γονέων, ενώ το σχολικό περιβάλλον προκαλεί αρνητικά συναισθήματα στην αυτοεικόνα των θαλασσαιμικών μαθητών. Τα υπάρχοντα προβλήματα υγείας επηρεάζουν το εύρος των επαγγελματικών επιλογών, καθώς υπάρχουν αντικειμενικές δυσκολίες αν οι μαθητές στραφούν σε επαγγέλματα που απαιτούν έντονη φυσική δραστηριότητα ή δεν αφήνουν χρονικά περιθώρια για την κάλυψη των θεραπευτικών αναγκών. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μαργαρίτης & Κεδράκα, 2003, σελ. 160- 179).

Σε έρευνα που πραγματοποίησαν οι συγγραφείς σε δείγμα 107 ατόμων με Μεσογειακή αναιμία που παρακολουθούνται από ιατρικές μονάδες μεγάλων πόλεων βρέθηκε ότι: α) τα άτομα με Μεσογειακή αναιμία διεκδικούν ένα καλύτερο μέλλον, αναλαμβάνοντας την ευθύνη σπουδών και επαγγέλματος, β) αποφασίζουν μόνα τους για την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους πορεία, γ) τα κριτήρια επιλογής επαγγέλματος βασίζονται στα προσωπικά χαρακτηριστικά (αξίες, εφόδια και ικανότητες), ενώ αποδίδεται μικρότερη σημασία στους εξωτερικούς παράγοντες, δ) στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες αναζητούν οικονομικές απολαβές, επικοινωνία με άλλους ανθρώπους και την αίσθηση ότι αξίζουν.

7.5. Παρουσίαση Καλών Πρακτικών στην Ελλάδα

Εντός των προγραμματισμένων δραστηριοτήτων του Β΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1997-2000), υλοποιήθηκε από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο το έργο: “Μελέτη, σχεδιασμός και ανάπτυξη προγραμμάτων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε επίπεδο σχολικής μονάδας και Κέντρου Σ.Ε.Π. για άτομα με αναπηρία και άτομα κοινωνικώς αποκλεισμένα”, της Ενέργειας “Επαγγελματικός Προσανατολισμός”, με επιστημονική υπεύθυνη την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Αθηνών κ. Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου. Στόχος του έργου ήταν η διεξαγωγή ερευνών για την επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των μαθητών με αναπηρία και των μαθητών από λοιπές κοινωνικές ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, καθώς και η εκπόνηση μελετών για το θεσμικό πλαίσιο και τις ορθές πρακτικές που προωθούν την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με αναπηρία και των ατόμων από άλλες μειονεκτούσες ομάδες²⁴.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον δόθηκε από το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης στον τομέα της πρόνοιας των ατόμων με αναπηρία και κυρίως στην πρόληψη, την έγκαιρη διάγνωση και την αποκατάσταση, την αξιοπρεπή ένταξη στο οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον, την ένταξη στην αγορά εργασίας. Οι στόχοι του άξονα προτεραιότητας της Πρόνοιας²⁵ ήταν α) ενέργειες υποστήριξης ατόμων που απειλούνται ή είναι θύματα αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, β) σταδιακή επανένταξη των ατόμων με αναπηρία στην κοινωνική και οικονομική ζωή και προώθηση στην αυτόνομη διαβίωση (Σιδηροπούλου–Δημακάκου, 2008, σελ. 18).

Στο Δ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2007-2013) το ενδιαφέρον για την εκπαίδευση και κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία καθώς και των λοιπών ευάλωτων κοινωνικών ομάδων παραμένει υψηλό. Ο κεντρικός στόχος του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση» για την επόμενη περίοδο φαίνεται να είναι μια εκπαίδευση και κατάρτιση που θα δίνει εφόδια για την ενεργό συμμετοχή στην κοινωνία, την απρόσκοπτη ένταξη στην αγορά εργασίας και την καταπολέμηση της σχολικής διαρροής, ιδιαίτερα των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες. Ειδικότερα για τα άτομα με αναπηρία «προβλέπεται συνέχιση της στήριξης των δράσεων εμπλουτισμού των προγραμμάτων σπουδών, του εκπαιδευτικού υλικού, της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, των ατόμων με αναπηρίες αλλά και των εκπαιδευτών τους, της δια βίου εκπαίδευσης, της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, του εξοπλισμού και της ανάπτυξης ειδικού λογισμικού για την εκπαίδευση τους, ώστε να υποστηριχθεί η αποτελεσματικότερη ένταξη τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, στην κοινωνική ζωή και στην αγορά εργασίας»²⁶ (Σιδηροπούλου–Δημακάκου, 2008, σελ. 19).

²⁴ Οι έρευνες και οι μελέτες που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο του συγκεκριμένου έργου είναι διαθέσιμες από την ιστοσελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, στη διεύθυνση www.pi-schools.gr

²⁵ Βλ. σχετικά στη διεύθυνση www.ypyp.gr

²⁶ Βλ. ΥΠΕΠΘ / Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και δια βίου μάθηση» (2007). Προγραμματική περίοδος 2007-2013, Επίσημη υποβολή. Αθήνα, Οκτώβριος, σελ. 105.

7.6. Εννοιολογικές διασαφήσεις

Ένα από τα χαρακτηριστικά της εποχής μας είναι η αύξηση του αριθμού των προσφύγων και μεταναστών σε όλο τον κόσμο. Η μετακίνηση πληθυσμών από τη μια χώρα στην άλλη και κυρίως από τις λιγότερο στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες, με στόχο την ανεύρεση εργασίας και τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, έχει λάβει μεγάλες διαστάσεις. Η Ελλάδα έχει γίνει τις τελευταίες δεκαετίες χώρα υποδοχής οικονομικών μεταναστών από τις βαλκανικές, κυρίως, χώρες.

Οι μετανάστες είναι φορείς των πολιτισμικών στοιχείων της χώρας τους. Αντιμετωπίζουν πολλά προβλήματα κατά την υποδοχή τους και τη διαμονή τους στην Ελλάδα, τα οποία έχουν αντίκτυπο στην ψυχολογική τους κατάσταση, όπως ο αποχωρισμός από τους δικούς τους και η ανησυχία για την κατάσταση των μελών της οικογένειάς τους. Στην Ελλάδα βιώνουν αρκετές δυσκολίες, όπως η μη γνώση της γλώσσας που εντείνει τα προβλήματα ένταξης, η εποχική και ανασφάλιστη εργασία και οι ρατσιστικές και ξενοφοβικές συμπεριφορές μερίδας του γηγενούς πληθυσμού. Οι πολιτισμικές διαφορές που οφείλονται στην προσήλωση στα ήθη και έθιμα, στις παραδόσεις και στις αξίες της ομάδας, καθώς και στις επιδράσεις της οικογένειας και της κοινότητας, στη γλώσσα, στις θρησκευτικές εκδηλώσεις και συνήθειες, μπορεί να προκαλέσουν την απομόνωση του ατόμου από την κυρίαρχη κουλτούρα του τόπου (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2003). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν οι Hawks και Muha (1991), ενώ οι δημογραφικές αλλαγές δημιουργούν πολλές ευκαιρίες εργασίας για τα μέλη μειονοτικών ομάδων, τα τελευταία δεν είναι έτοιμα να τις αναλάβουν.

Η ύπαρξη μεγάλου αριθμού μεταναστών στην Ελλάδα έχει επηρεάσει τη σύνθεση του μαθητικού πληθυσμού, η οποία πλέον χαρακτηρίζεται από γλωσσική και πολιτισμική πολυμορφία (Unicef, 2001). Δεν υπάρχουν επαρκή στατιστικά στοιχεία για να υπάρξει μια πλήρης εικόνα αναφορικά με τη σύνθεση του μαθητικού πληθυσμού. Τα στοιχεία του Ινστιτούτου Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης (ΙΠΟΔΕ) για το σχολικό έτος 2004-05 δείχνουν ότι ο αριθμός των αλλοδαπών και παλιννοστούντων μαθητών στα σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αγγίζει τις 140,000 μαθητές, δηλ. το 9.5% του συνολικού μαθητικού πληθυσμού, ενώ σε αρκετά σχολεία ο αριθμός τους ξεπερνάει το 50% των μαθητών. Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν γεννηθεί στην Αλβανία. Υπάρχει μια σαφής αύξηση του αριθμού των αλλοδαπών και παλιννοστούντων μαθητών από χρόνο σε χρόνο.

Διαμορφώνεται, λοιπόν, στην Ελλάδα μια πολυπολιτισμική κοινωνία με νέες ανάγκες, απαιτήσεις και προβλήματα. Αρκετοί μελετητές θεωρούν τις παραδοσιακές προσεγγίσεις και τεχνικές συμβουλευτικής μη αποτελεσματικές, όταν εφαρμόζονται σε εθνικά μειονοτικούς πληθυσμούς (Anderson, Wang, & Houser, 1993, Leong & Tata, 1990, Smith, 1983, Tinsley, 1994, Wright, 1988). Η παρούσα εργασία θα εξετάσει το θέμα αυτό.

- Ο *κοινωνικός αποκλεισμός* είναι μια έννοια σχετική σε κάθε κοινωνία και οι επιχειρούμενες ερμηνείες δεν συμφωνούν απόλυτα για τη δημιουργία ενός κοινού αποδεκτού ορισμού. Η Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Eurostat) τον θεωρεί φαινόμενο που εμπεριέχει τον πολυδιάστατο χαρακτήρα των αποστερήσεων και αποτρέπει τα άτομα από την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία, όπως είναι η πρόσβαση σε αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, εκπαίδευσης, απασχόλησης και στέγασης, σε συλλογικές υπηρεσίες, και στην ιατρική περίθαλψη (CEIES, 1999). Οι *άνθρωποι* θεωρούνται *κοινωνικά αποκλεισμένοι* εάν αποτρέπεται η πλήρης συμμετοχή τους στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή και/ή όταν η πρόσβασή

τους σε εισοδήματα και άλλους πόρους (προσωπικούς, οικογενειακούς και πολιτισμικούς) είναι τόσο ανεπαρκής ώστε να τους αποκλείει από το να απολαμβάνουν ένα επίπεδο διαβίωσης που θεωρείται αποδεκτό από την κοινωνία στην οποία ζουν. Αποτέλεσμα της συσσώρευσης των αποστερήσεων αυτών είναι ότι διάφορες ομάδες του πληθυσμού έχουν μείνει εκτός ή στο περιθώριο μίας γενικότερης ευημερίας. Η πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας καθίσταται εξαιρετικά δύσχερης, όπως και η συμμετοχή τους στα δημόσια αγαθά που είναι απαραίτητα για την αξιοπρεπή διαβίωση του εργαζόμενου (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992). Μια από τις κύριες ομάδες πληθυσμού που θεωρείται ότι κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό είναι οι αλλοδαποί μετανάστες που μένουν στη χώρα μας.

Η σύνθετη έννοια του κοινωνικού αποκλεισμού έχει σημαντικές επιπτώσεις τόσο στα ίδια τα άτομα των ευπαθών ομάδων όσο και στο κοινωνικό σύνολο. Τα άτομα που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό εγκλωβίζονται σε καταστάσεις καταπάτησης των κοινωνικών τους δικαιωμάτων, κοινωνικής περιθωριοποίησης και στιγματισμού, εκπαιδευτικών και μορφωτικών περιορισμών, κοινωνικών και επαγγελματικών αδιεξόδων (Φακιολάς, 2002). Συχνά βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας περισσότερο από προκαταλήψεις των εργοδοτών ή της κοινής γνώμης και λιγότερο από πραγματική έλλειψη ικανότητας από μέρους τους. Η πιθανή προοπτική που έχουν είναι η μακροχρόνια ανεργία ή μερική απασχόληση ή εκμετάλλευση σε εργασίες χαμηλά αμειβόμενες χωρίς ενδιαφέρον ή προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης. Επιπλέον, οι συνθήκες ζωής δεν τους επιτρέπουν την απόκτηση γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων, ώστε να ενταχθούν με απαιτήσεις και προοπτικές στην αγορά εργασίας. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα αυτά υπολείπονται σε προσόντα, χάνουν τον προσανατολισμό τους, και αποξενώνονται επαγγελματικά και κοινωνικά.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός εκτός από τις συνέπειες για τους ίδιους τους κοινωνικά αποκλεισμένους επιφέρει και μια σειρά παράπλευρων συνεπειών που αντανακλούν στο κοινωνικό σύνολο και την οικονομία της χώρας. Το αίσθημα ανασφάλειας και η μείωση της αυτοεκτίμησης έχει σαν αποτέλεσμα τη μείωση της δυνατότητας του ατόμου για δυναμική παρέμβαση στα πράγματα και τη σταδιακή απώλεια κάθε επαφής του με την παραγωγική διαδικασία. Σε οικονομικό επίπεδο, οι επιπτώσεις επιτείνονται, καθώς απομακρύνεται ένα σημαντικό τμήμα του ενεργού πληθυσμού, με αποτέλεσμα να μην αξιοποιείται το σύνολο του παραγωγικού δυναμικού της χώρας (Williams & Berry, 1991). Τέλος, σε δημοσιονομικό επίπεδο ο κοινωνικός αποκλεισμός αποκόπτει τις ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού από τον κοινωνικό κορμό της χώρας καθώς τις εμποδίζει να συμμετέχουν στις κοινές αξίες της κοινωνίας, ενώ επιτρέπει στις ισχυρότερες οικονομικά ομάδες να έχουν δυσανάλογα μεγάλη επιρροή στο πολιτικό γίγνεσθαι.

- Ο όρος επιπολιτισμός αναφέρεται “στην πολιτιστική αλλαγή που εμφανίζεται μετά την συνάντηση δύο ή περισσότερων αυτόνομων πολιτιστικά συστημάτων, είτε λόγω πολιτιστικών μεταβολών είτε ως αποτέλεσμα οικολογικών ή δημογραφικών τροποποιήσεων επιβεβλημένων από ένα κυρίαρχο πολιτισμό” (Social Science Research Council, 1954, σελ. 974). Τα άτομα με υψηλό επίπεδο επιπολιτισμού παρουσιάζουν τα ίδια πολιτιστικά πρότυπα με τον κυρίαρχο πολιτισμό. Αντίστοιχα, άτομα με χαμηλό επίπεδο επιπολιτισμού διατηρούν τις πολιτιστικές αξίες και έθιμα της κοινωνίας από την οποία προέρχονται (Atkinson et al., 1993). Το επίπεδο επιπολιτισμού ενός ατόμου φαίνεται να επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες, όπως το εθνικό υπόβαθρο, οι γλωσσικές προτιμήσεις, το επαγγελματικό και εκπαιδευτικό επίπεδο και η συχνότητα επισκέψεων στη χώρα καταγωγής (Comas-Díaz, 1993). Ο βαθμός επιπολιτισμού μπορεί να καθορίσει κατά πόσο οι παραδοσιακές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης έχουν εφαρμογή σε άτομα που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες.

-
- Η φυλετική ή εθνική ταυτότητα αναφέρεται στο γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν κάποια εθνική συνείδηση (Helms, 1993). Προσδιορίζεται από τον τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται τη δική του πολιτιστική ταυτότητα και τον τρόπο που βλέπει την πολιτιστική ταυτότητα της κυρίαρχης ομάδας (Leong, & Chou, 1994). Η φυλετική ταυτότητα μειονοτικών πληθυσμών αναπτύσσεται σε πέντε στάδια (Atkinson, Morten & Sue, 1983, 1993, Cross, 1994):

- (α) συμμόρφωση: προτίμηση των πολιτισμικών αξιών της κυρίαρχης ομάδας και υποτίμηση πολιτισμικών αξιών της δικής του ομάδας,
- (β) ασυμφωνία: η κυρίαρχη κουλτούρα δεν είναι απαραίτητως ανώτερη από την κουλτούρα της δικής του ομάδας,
- (γ) αντίσταση: απόρριψη κυρίαρχης κουλτούρας και προτίμηση των πολιτισμικών αξιών της δικής του ομάδας,
- (δ) εσωτερίκευση: δεν θεωρούνται όλα τα στοιχεία της κυρίαρχης κουλτούρας αρνητικά,
- (ε) αίσθηση ολοκλήρωσης: επίλυση συγκρούσεων / το άτομο νιώθει άνετα με τον εαυτό του.

Οι στάσεις και οι συμπεριφορές ατόμων που ανήκουν σε μειονοτικούς πληθυσμούς προέρχονται, τουλάχιστον εν μέρει, από τον τρόπο που τα άτομα αυτά αποδέχονται τη δική τους πολιτισμική ταυτότητα.

7.7. Επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές

Μολονότι οι πολιτισμικές καταβολές των ατόμων φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη, οι θεωρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη δεν έχουν δώσει ιδιαίτερη προσοχή στις πολιτισμικές διαφορές. Ακολουθεί μια σύντομη αναφορά τόσο στις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και το πώς βλέπουν την πολιτισμική διαφορετικότητα, όσο και σε ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων που ανήκουν σε μειονότητες.

Ο Super (1990) υποστηρίζει ότι η έννοια του εαυτού καθορίζει τις επαγγελματικές επιλογές, ενώ τόσο η έννοια του εαυτού όσο και ο τρόπος σχηματισμού της διαφέρουν μεταξύ των πολιτισμών. Η αυτοαντίληψη, ως ρυθμιστικός παράγοντας στην επιλογή επαγγέλματος, αποτελεί μια έννοια-κλειδί στη θεωρία του. Η έννοια αυτή φαίνεται να συνδέεται στενά με τις πολιτιστικές στάσεις, πεποιθήσεις και αξίες. Ειδικότερα, ο βαθμός του επιπολιτισμού ενός ατόμου ίσως να επηρεάζει τη σημασία της αυτοαντίληψης στην επαγγελματική επιλογή. Για παράδειγμα, σε κάποιες εθνικές ομάδες η απασχόληση επιλέγεται με βάση τους στόχους της οικογένειας και τον πολιτισμό της καταγωγής παρά με την αυτοαντίληψη του ατόμου. Παρομοίως, η εθνική διάκριση είναι πιθανό να περιορίζει τη διαθεσιμότητα των επαγγελμάτων και να επιδρά στην επαγγελματική όσο και στη γενικότερη αυτοαντίληψη. Η επίδραση του κοινωνικοοικονομικού επιπέδου στην επαγγελματική ανάπτυξη επιδρά διπλά: στην έναρξη και λήξη των επαγγελματικών ευκαιριών και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών συλλήψεων και της έννοιας του εαυτού. Παρόμοια επιδρούν και οι εθνικές διακρίσεις, αλλά ο τρόπος επίδρασης μένει να διερευνηθεί περισσότερο.

Η θεωρία της *Gottfredson* (1986) αποτελεί ίσως μία από τις πρώτες προσπάθειες για την ανάπτυξη ενός θεωρητικού πλαισίου επαγγελματικής ανάπτυξης πολιτισμικά προσανατολισμένο. Προτείνει μια εναλλακτική εξήγηση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μειονοτικοί πληθυσμοί κατά την επιλογή επαγγέλματος. Σύμφωνα με την *Gottfredson*, η σύγκριση με τον γενικότερο πληθυσμό ενδέχεται να δημιουργεί δυσκολίες στους μειονοτικούς πληθυσμούς, καθώς συχνά παρουσιάζεται χαμηλή αυτοεκτίμηση ως αποτέλεσμα εμπειριών διάκρισης και αρνητικών στερεοτύπων. Επίσης πολλά προβλήματα των μειονοτικών πληθυσμών οφείλονται σε παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική / πολιτισμική τους ομάδα. Άλλα προβλήματα οφείλονται σε αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Πολλοί άνδρες από μειονοτικές ομάδες έχουν περιορισμένες επαγγελματικές επιλογές επειδή ωθούνται στο να βρουν κάποιο επάγγελμα που να είναι πολιτιστικά αποδεκτό (*Brooks*, 1980). Λόγω των περιορισμένων προτύπων εργασίας τα μέλη των μειονοτικών ομάδων είναι περισσότερο πιθανό να απασχολούνται σε εργασίες που αντιπροσωπεύουν χαμηλού επιπέδου κοινωνικές δραστηριότητες και ενδιαφέροντα (*Arbona*, & *Novy*, 1991. *Dunn*, & *Veltman*, 1989). Η *Smith* (1983) αναφέρει ότι οι νέοι φυλετικών και εθνικών μειονοτήτων στην Αμερική έχουν φτωχότερη επαγγελματική πληροφόρηση συγκριτικά με άλλες ομάδες.

Στο μοντέλο του *Cheatham* (1990) βασίστηκε στην έννοια του αφοκεντρισμού υποστηρίζοντας την αλληλεπίδραση της αφροαμερικάνικης και της ευρωαμερικάνικης κουλτούρας και αναγνωρίζοντας πολλές πολιτιστικές διαφοροποιήσεις για τις οποίες πρότεινε ότι είναι ανάγκη να μετρηθούν. Μία από τις διαφοροποιήσεις αφορά στη δομή των αξιών. Για παράδειγμα, η αφοκεντρική κουλτούρα αναφέρεται σε αξίες όπως η τρυφερότητα, η συλλογικότητα, η αλληλεξάρτηση και η εργασία, ενώ η ευρωπαϊκή κουλτούρα τονίζει αξίες όπως ο ατομικισμός, ο ανταγωνισμός και η κυριαρχία πάνω στη φύση.

Στην Αμερική, οι περισσότερες έρευνες έχουν δείξει χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας των μειονοτικών πληθυσμών σε σχέση με τους Ευρωαμερικάνους (*Lawrence*, & *Brown*, 1976, *Luzzo*,

1992, McNair, & Brown, 1983, Westbrook, & Sanford, 1991, Lundberg et al., 1997, West, 1998). Υπήρξαν βέβαια και έρευνες που δεν έδειξαν επίδραση του παράγοντα «εθνική μειονότητα» στην επαγγελματική ωριμότητα των ατόμων (Powell, & Luzzo, 1998). Ίσως αυτό δείχνει ότι μεγάλο μέρος των διαφορών που έδειξαν οι λοιπές έρευνες οφείλεται και στο διαφορετικό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο γενικού πληθυσμού και μειονοτικών ομάδων και όχι μόνο στον μειονοτικό παράγοντα.

Στην Ελλάδα σε πρόσφατη έρευνα του Δρόσου (2007) για την επαγγελματική ωριμότητα Ελλήνων και Αλβανών μαθητών, το διαφορετικό πολιτισμικό περιβάλλον δε βρέθηκε να διαφοροποιεί την επαγγελματική ωριμότητα. Ο ερευνητής δικαιολόγησε το εύρημα ως εξής: οι αλλοδαποί μαθητές στηρίζονται στη δική τους εθνική – πολιτισμική ομάδα, αντλώντας από αυτήν αισθήματα αυταξίας και αποδοχής (δεδομένου και του μεγάλου αριθμού μεταναστών ή ομογενών από Αλβανία) και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα την διατήρηση εξίσου υψηλών με τους αυτόχθονες συμμαθητές τους επιπέδων αυτοεκτίμησης όπως έχουν δείξει σχετικές έρευνες (βλ. Σακελαρίδη, 2001. Δρόσος, & Κασωτάκη, 2005). Έτσι μη αισθανόμενοι μειονεκτικά έναντι των ελλήνων συμμαθητών τους δέχονται τις ίδιες επιδράσεις από το γενικότερο κοινωνικό περιβάλλον και δείχνουν παρόμοια επίπεδα στις διάφορες διαστάσεις της επαγγελματικής ωριμότητας. Εξαίρεση αποτελεί η διάσταση της γνώσης των διάφορων επαγγελμάτων και του κόσμου της εργασίας στην οποία φαίνεται να υπάρχει μια ελαφρά τάση για υπεροχή των ελλήνων μαθητών. Οι Αλβανοί μαθητές έχουν φτωχότερη επαγγελματική πληροφόρηση λόγω περιορισμένων προτύπων εργασίας αλλά και επειδή βρίσκονται σε μια ξένη χώρα με διαφορετική αγορά εργασίας από αυτή της χώρας καταγωγής τους. Άλλες έρευνες σε μαθητές που προέρχονται από χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης έδειξαν ότι έχουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας έναντι των συμμαθητών τους από την Ελλάδα, γεγονός που δείχνει ότι οι αλλοδαποί μαθητές δε μπορούν να εκλαμβάνονται ως ενιαία ομάδα, αλλά κάθε εθνική ομάδα έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ιδιαίτερες ανάγκες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Δρόσος, 2008).

Στην Ελλάδα φαίνεται να υπάρχει σύμπτωση στην ιεράρχηση των επαγγελματικών αξιών και των κινήτρων επιλογής επαγγέλματος Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών (Γεωργουλέας κ.α., 2000, Δρόσος & Κασωτάκη, 2005, Σακελλαρίδη, 2001). Οι συγγραφείς αποδίδουν το γεγονός στην συμμορφωτική πίεση του κοινωνικού περιγύρου. Διαφορές παρατηρούνται στις εκπαιδευτικές φιλοδοξίες ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών. Οι τελευταίοι κατευθύνονται σε ΙΕΚ και τεχνικές σχολές σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι οι γηγενείς. Επίσης αποφεύγουν τη θεωρητική κατεύθυνση στο Λύκειο, γεγονός που οφείλεται στην ανεπαρκή γνώση της ελληνικής γλώσσας.

Τα κυριότερα λοιπόν προβλήματα που φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι μειονοτικοί πληθυσμοί σε σχέση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη είναι τα ακόλουθα: έλλειψη αυτογνωσίας, επαγγελματικοί στόχοι και αξίες που έρχονται σε σύγκρουση με άλλους σημαντικούς προσωπικούς στόχους, περιορισμένη επαγγελματική πληροφόρηση, ανάγκη για πρόωρη εργασία και δυσκολία στον εντοπισμό και την αξιοποίηση των ευκαιριών. Επιπρόσθετα, οι μαθητές από μειονότητες έχουν, γενικά, χαμηλή αίσθηση αποτελεσματικότητας για επιστημονικές ή τεχνολογικές σταδιοδρομίες. Ο Bandura (1997), αναφέρει μια σειρά από παράγοντες που συνδέονται με την αντίληψη χαμηλής αυτοαποτελεσματικότητας στις μειονότητες, όπως οι χαμηλές ακαδημαϊκές προσδοκίες κατά τη φοίτηση του μαθητή στο σχολείο, η ανεπαρκής ακαδημαϊκή προετοιμασία, η έλλειψη προτύπων επαγγελματικών ρόλων, και οι κοινωνικοί φραγμοί στις δομές ευκαιριών.

7.8. Ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού

Οι Sue, Arredondo και Mc Davis (1992), υποστηρίζουν ότι η άσκηση της πολυπολιτισμικής συμβουλευτικής απαιτεί την απόκτηση, από την πλευρά του συμβούλου, ορισμένων βασικών δεξιοτήτων και προτείνουν ένα μοντέλο 3 X 3, το οποίο περιλαμβάνει τρία χαρακτηριστικά του συμβούλου, και κάθε ένα από αυτά έχει τρεις διαστάσεις. Τα τρία αυτά χαρακτηριστικά είναι: (α) η συνειδητοποίηση των δικών του πολιτισμικών αξιών και προκαταλήψεων σε σχέση με την ανθρώπινη συμπεριφορά και τις επαγγελματικές επιλογές, (β) η κατανόηση των αντιλήψεων που έχουν οι πολιτισμικά διαφορετικοί πελάτες, και (γ) η ανάπτυξη κατάλληλων στρατηγικών παρέμβασης.

Οι τρεις διαστάσεις των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών είναι:

- *οι στάσεις.* Ο σύμβουλος πρέπει να έχει: επίγνωση του δικού του πολιτισμικού υπόβαθρου και της πολιτιστικής του κληρονομιάς, συνειδητοποίηση των τυχόν προκαταλήψεων και στερεοτύπων, δυνατότητα αντιπαραβολής του δικού του συστήματος αξιών, πεπαιθώσεων και συμπεριφορών με το αντίστοιχο του πελάτη χωρίς την άσκηση οποιασδήποτε κριτικής κ.α.
- *η γνώση.* Ο σύμβουλος πρέπει να έχει: γνώση και έλεγχο του τρόπου με τον οποίο το δικό του φυλετικό και πολιτισμικό υπόβαθρο επηρεάζει την αντίληψη που έχει διαμορφώσει για το φυσιολογικό και το μη φυσιολογικό, το αποδεκτό και το μη αποδεκτό
- *οι ικανότητες.* Ο σύμβουλος πρέπει να έχει: δυνατότητα χρήσης συγκεκριμένων τεχνικών και μεθόδων παρέμβασης.

Πέρα από το μοντέλο συμβουλευτικής που παρουσιάστηκε παραπάνω οι περισσότεροι μελετητές (βλ. ενδεικτικά: Κρίβας, 1999, Μαστοράκη, 2003, Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α., 2008) συμφωνούν ότι ο σύμβουλος σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλει να:

- γνωρίζει τις διάφορες ομάδες του πληθυσμού που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό, καθώς και τα ιδιαίτερα κοινωνικά και πολιτισμικά χαρακτηριστικά τους,
- έχει απόλυτη συναίσθηση των εκπαιδευτικών, επαγγελματικών, νομικών και θρησκευτικών ζητημάτων που απασχολούν την κάθε ομάδα και να είναι σε θέση να τα συσχετίσει με την επαγγελματική τους αποκατάσταση.
- έχει βαθιά γνώση των θεωριών και των τεχνικών που χρησιμοποιεί η Συμβουλευτική Ψυχολογία, των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και των μοντέλων λήψης απόφασης και να μπορεί κάθε φορά να παρέχει εξατομικευμένη παρέμβαση, αξιολογώντας τι από τα παραπάνω μπορεί να καλύψει πληρέστερα τις ανάγκες της περίπτωσης που αντιμετωπίζει,
- γνωρίζει τις δικές του αξίες, τις πεπαιθήσεις του και το πώς αυτές επηρεάζουν τη συμπεριφορά του,
- δημιουργήσει μια αποτελεσματική σχέση με τον πελάτη,
- κατανοήσει το σύστημα αξιών, πεπαιθήσεων και συμπεριφορών των πελατών τους και να διακρίνει πώς η πολιτιστική κληρονομιά επηρεάζει τα πρότυπα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, τη λήψη αποφάσεων και τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας,
- γνωρίζει τη διαδικασία χορήγησης και ερμηνείας, καθώς και τους περιορισμούς των ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε κάθε ομάδα πληθυσμού,
- εφαρμόζει ένα ευέλικτο μοντέλο συμβουλευτικής, προσαρμοσμένο στις ανάγκες του πελάτη του και να εμπλουτίζει το μοντέλο αυτό σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του δραστηριότητας,

-
- χρησιμοποιεί τον κατάλληλο κώδικα γλωσσικής επικοινωνίας.
 - να έχει δεξιότητες για τον αποτελεσματικό χειρισμό εκείνων των παραγόντων που μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά ή και να διαλύσουν ακόμη τη συμβουλευτική σχέση και τις διαδικασίες επαγγελματικής ένταξης των ατόμων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό (λ.χ. επιβαρυνμένο ιστορικό και οι τραυματικές εμπειρίες του παρελθόντος, η έλλειψη εξοικείωσης με το σύστημα και η αδυναμία προσαρμογής στις νέες συνθήκες, η ανεπαρκής γνώση της ελληνικής γλώσσας, τα οικονομικά προβλήματα, οι προκαταλήψεις και οι στερεότυπες αντιλήψεις, κ.α.)

Τέλος, είναι ανάγκη να τονιστεί ότι οι δεξιότητες αυτές δε διαφέρουν ουσιαστικά από τις δεξιότητες που οφείλει να χρησιμοποιεί ο σύμβουλος όταν εργάζεται με άτομα από το ίδιο πολιτισμικό περιβάλλον με αυτόν. Οι διαφορές μεταξύ στην επαγγελματική ανάπτυξη μεταξύ των παιδιών των ομάδων που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό είναι περισσότερο θέμα «βαθμού» παρά «είδους» (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α., 2008).

7.9. Ευρωπαϊκά προγράμματα για την Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό ατόμων διαφορετικών πολιτισμικά

Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Το Πρόγραμμα της Κ.Π. EQUAL χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο σε ποσοστό 75% και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας σε ποσοστό 25%.

Το πρόγραμμα εμπλουτίζει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων Πρωτοβουλιών EMPLOYMENT και ADAPT με δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της απασχολησιμότητας και βελτιώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Φιλοδοξεί να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Οι γενικοί στόχοι του μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσα από τη διευκόλυνση της πρόσβασης ή επιστροφής στην αγορά εργασίας των ομάδων που υφίστανται διακρίσεις και καταπολέμηση φαινομένων ρατσισμού και ξενοφοβίας σε σχέση με την αγορά της εργασίας
- Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος με τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη διαδικασία δημιουργίας μιας επιχείρησης
- Ενθάρρυνση και υποστήριξη της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων με την προώθηση της δια βίου μάθησης και των εργασιακών πρακτικών ενσωμάτωσης
- Ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες
- Υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Οι άμεσα επωφελούμενοι από το πρόγραμμα είναι οι ομάδες που βιώνουν τη διάκριση, την ανισότητα ή / και τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα απευθύνεται σε νέους, σε γυναίκες, σε άτομα με ειδικές ανάγκες, σε απασχολούμενους με ελλιπή εκπαίδευση, σε παλιννοστούντες, σε μετανάστες, σε πρόσφυγες, σε φυλακισμένους, σε αποφυλακισμένους, σε ανήλικους παραβάτες, σε τσιγγάνους, σε Πομάκους, σε απεξαρτημένα άτομα, σε θύματα διακίνησης (trafficking), σε αιτούντες άσυλο κ.α.

Βασικές αρχές υλοποίησης του Προγράμματος αποτελούν:

- Οι Αναπτυξιακές Συμπράξεις, ως ισχυρές και δεσμευτικές συμφωνίες φορέων
- Η διακρατικότητα μέσω της ανταλλαγής εμπειριών & τεχνογνωσίας και της ανάπτυξης κοινών δράσεων
- Η καινοτομία ως προς τις διαδικασίες και τις μεθόδους, τους στόχους & το περιεχόμενο των ενεργειών
- Η ενεργός συμμετοχή των ομάδων στόχου στην επιλογή και υλοποίηση των προτεινόμενων παρεμβάσεων
- Η οριζόντια προσέγγιση στην προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών
- Η ενσωμάτωση των καινοτόμων προσεγγίσεων στον κεντρικό κορμό των εθνικών πολιτικών για την απασχόληση.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL υλοποιεί δραστηριότητες για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, την αποδοχή της διαφορετικότητας και την προώθηση του προτύπου μιας πολυπολιτισμικής κοινωνίας. Οι δραστηριότητες αυτές αποσκοπούν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των ατόμων που βρίσκονται σε κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και στην ομαλή κοινωνική τους ενσωμάτωση ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Σε αυτά τα πλαίσια δημιουργήθηκαν ειδικές δομές – γραφεία για την υποδοχή και στήριξη τους, υπό την ευθύνη φορέων όπως κοινωνικοί εταίροι, τοπική αυτοδιοίκηση, μη κυβερνητικά σωματεία, υπηρεσίες απασχόλησης και σωματεία ατόμων από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Οι δομές αυτές προσφέρουν διάφορες υπηρεσίες. Ενδεικτικά αναφέρονται: πληροφόρηση και βοήθεια για διάφορα γραφειοκρατικά θέματα (λ.χ. διαδικασίες νομιμοποίησης), νομική υποστήριξη, κοινωνική και ψυχολογική στήριξη, επαγγελματική συμβουλευτική και ενημέρωση για τα υπάρχοντα προγράμματα εκμάθησης ελληνικών, κατάρτισης κ.α. Παράλληλα, συστάθηκαν κέντρα παιδείας πολυπολιτισμικού χαρακτήρα με κύριο στόχο τη δημιουργία γέφυρας επικοινωνίας μεταξύ γηγενών και μεταναστών – προσφύγων ώστε να προωθηθούν τα αισθήματα φιλίας και αλληλεγγύης.

Άλλες δραστηριότητες της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL στοχεύουν στην προστασία των κοινωνικά ευπαθών ομάδων από αυθαίρετες διακρίσεις και υποβάθμιση των δικαιωμάτων τους. Υλοποιούνται δράσεις νομικής βοήθειας και υποστήριξης τους ώστε να διεκδικήσουν τα νόμιμα δικαιώματά τους σε ό,τι αφορά θέματα αμοιβών, συνθηκών εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης, αναγνώρισης επαγγελματικών δικαιωμάτων και νομιμοποίησης της παραμονής στην Ελλάδα.

Τέλος, η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL υλοποιεί δραστηριότητες για την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, των κοινωνικών εταίρων και άλλων φορέων. Πραγματοποιούνται καμπάνιες ενημέρωσης που προβάλλουν τη θετική συμβολή των μεταναστών στην ελληνική κοινωνία και προωθούν τα αισθήματα αλληλεγγύης. Επίσης, έχει δημιουργηθεί ειδικό επιμορφωτικό υλικό που απευθύνεται σε σχολές δημοσιογραφίας και σε μέσα μαζικής ενημέρωσης ώστε να ευαισθητοποιηθούν σε θέματα μετανάστευσης. Έλαβαν χώρα ενέργειες ευαισθητοποίησης και προς διάφορες άλλες ομάδες εργαζομένων (λ.χ. αστυνομικών, εκπαιδευτικών κ.α.).

Η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Προγράμματος οργάνωσε Εθνικό Θεματικό Δίκτυο «Διαχείριση της Διαφορετικότητας στον εργασιακό χώρο» (www.diversity.net.gr) για την ανάδειξη και διάδοση των καλών πρακτικών που προκύπτουν από την υλοποίηση των έργων της EQUAL.

Πρόγραμμα AENEAS

Το Πρόγραμμα AENEAS «για την οικονομική και τεχνική βοήθεια προς τρίτες χώρες στους τομείς του ασύλου και της μετανάστευσης» θεσπίστηκε με τον Κανονισμό αρ. 491/2004 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Στόχος του είναι η παροχή συμπληρωματικής χρηματοδοτικής και τεχνικής βοήθειας στις χώρες προέλευσης των μεταναστών ώστε να επιτευχθεί αποτελεσματικότερη διαχείριση των μεταναστευτικών ροών. Βασίζεται στην ιδέα ότι η ενισχυμένη συνεργασία των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας με τις τρίτες χώρες έχει μεγάλη σημασία για την αποτελεσματική διαχείριση της μετανάστευσης και την καταπολέμηση της παράνομης μετανάστευσης.

Στη χώρα μας το Υπουργείο Εσωτερικών ανέλαβε τη διαχείριση του προγράμματος «Δημιουργία μηχανισμών για την αποτελεσματική και βιώσιμη υλοποίηση της συμφωνίας επανεισδοχής μεταξύ της Αλβανίας, της Ε.Κ. και ενδιαφερομένων τρίτων χωρών». Το πρόγραμμα προϋποθέτει την υλοποίηση μιας σειράς δράσεων στην Αλβανία, τη χώρα προέλευσης της πλειοψηφίας των αλλοδαπών που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα. Έχει διετή διάρκεια (4/2006 - 4/2008) και το κόστος ανέρχεται στο ποσό των 1.818.460 €, χρηματοδοτούμενο κατά 80% από το Ε.Κ.Τ. και κατά 20% από την Ελλάδα. Εταίροι του προγράμματος είναι το Αρχηγείο της Ελληνικής Αστυνομίας, το παράρτημα του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης στην Αλβανία, το Ινστιτούτο Μεταναστευτι-

κής Πολιτικής και η Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης. Βασικός του στόχος είναι η υποστήριξη της Αλβανίας για την υλοποίηση της συμφωνίας με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα για την «επανεισδοχή προσώπων που διαμένουν χωρίς άδεια». Αποτελεί μια από τις πρώτες συμφωνίες επανεισδοχής της Ε.Κ. με τρίτες χώρες για την καταπολέμηση του φαινομένου της παράνομης μετανάστευσης.

Ειδικότεροι στόχοι του έργου είναι:

- Η μεταφορά τεχνογνωσίας από την Ελλάδα και άλλα κράτη-μέλη
- Ο εντοπισμός καλών πρακτικών κατά την υλοποίηση συμφωνιών επανεισδοχής και η προσαρμογή τους στην περίπτωση της Αλβανίας
- Η προώθηση της συνεργασίας και η εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων μεταξύ αλβανικών και ελληνικών κρατικών υπηρεσιών για θέματα μετανάστευσης
- Η αναβάθμιση των παρεχομένων υπηρεσιών στους επαναπατρισθέντες Αλβανούς για την επανένταξη και ομαλή ενσωμάτωση στην τοπική αγορά εργασίας.

Προσόν ολοταχώς!: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»:

Στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» που υλοποιεί το Υπουργείο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Αλληλεγγύης λαμβάνουν χώρα προγράμματα για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες που στοχεύουν στη βελτίωση των προοπτικών ένταξης στην αγορά εργασίας και ενσωμάτωσης στο κοινωνικό σύνολο.

Εφαρμόζονται προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας σε πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) για ανέργους παλιννοστούντες, μετανάστες, πρόσφυγες και γενικά ανέργους για τους οποίους η ανεπαρκής γνώση της ελληνικής γλώσσας λειτουργεί ανασταλτικά στην κοινωνική τους ενσωμάτωση. Τα προγράμματα αυτά έχουν κατανεμηθεί σε όλες τις περιφέρειες της ελληνικής επικράτειας και υλοποιούνται από τα πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης. Οι δράσεις αυτές συμβάλλουν στην εκμάθηση και βελτίωση της γνώσης της ελληνικής γλώσσας, στην απόκτηση ικανότητας άνετης επικοινωνίας στην καθημερινή ζωή, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού ατόμων.

Επίσης, λαμβάνουν χώρα «ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων». Το έργο αυτό συμβάλλει στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας και την ενσωμάτωση των ατόμων στον κοινωνικό ιστό. Μέσω των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων επιδιώκεται:

- Η ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και συμπεριφορών κατάλληλων για την διευκόλυνση της ένταξης των ωφελουμένων στην αγορά εργασίας
- Η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων καθώς και δεξιοτήτων ανεύρεσης εργασίας
- Η συμβουλευτική και ψυχοκοινωνική υποστήριξη των ωφελουμένων
- Η άρση των διακρίσεων.

Κάθε Σχέδιο Ολοκληρωμένης Παρέμβασης περιλαμβάνει Ενέργειες Κατάρτισης, που υλοποιούνται από τα Πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και Ενέργειες Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, που υλοποιούνται από τους Φορείς Παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Φ.Π.Σ.Υ.Υ.). Η πρώτη φάση κατάρτισης αποσκοπεί στην προετοιμασία για

την ένταξη στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνει ανάπτυξη δεξιοτήτων γραφής, ανάγνωσης και χρήσης αριθμών, ενίσχυση του προφορικού λόγου, εκμάθηση επαγγελματικής ορολογίας αντίστοιχης με το πρόγραμμα που θα ακολουθήσει και τεχνικών εύρεσης εργασίας. Η δεύτερη φάση κατάρτισης αποσκοπεί στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των καταρτιζομένων με την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που θα βελτιώσουν τις δυνατότητες ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Περιλαμβάνει αντικείμενα κατάρτισης, όπως εμπόριο – οικονομία, τεχνικά – μεταφορές, αγροτικά, υγεία - πρόνοια, κ.λ.π.

Οι Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (ΣΥΥ) συμβάλλουν:

- στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων των ωφελούμενων
- στην καλλιέργεια και ανάπτυξη τυχόν υφισταμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων
- στη συμβουλευτική και ψυχοκοινωνική τους υποστήριξη

Υλοποιούνται σε ατομικό ή σε ομαδικό επίπεδο κατά περίπτωση. Η έναρξη των ΣΥΥ τοποθετείται πριν από την έναρξη της κατάρτισης με στόχο την εισαγωγή των ωφελούμενων στους σκοπούς, τους στόχους και στο περιβάλλον απόκτησης της επαγγελματικής ειδικευσης, συνεχίζονται σε όλη τη διάρκειά της καθώς μετά το πέρας της κατάρτισης κατά τη διάρκεια της φάσης προώθησης των καταρτιζομένων στην απασχόληση.

Προγράμματα κατά του Ρατσισμού σε σχολικές μονάδες

Στις σχολικές μονάδες έχουν κατά καιρούς πραγματοποιηθεί προγράμματα με στόχο την ανάπτυξη αισθημάτων αλληλεγγύης και φιλίας και την καταπολέμηση αισθημάτων ρατσισμού και ξενοφοβίας. Τα προγράμματα αυτά δε δίνουν έμφαση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού αλλά, επειδή η μείωση των διακρίσεων απέναντι σε άτομα με διαφορετική πολιτισμική προέλευση είναι απαραίτητη για την ομαλή τους κοινωνική και επαγγελματική ένταξη, θεωρούμε χρήσιμη την αναφορά σε αυτά. Παρακάτω παρουσιάζεται ένα από τα πρώτα προγράμματα που εφαρμόστηκε σε ελληνικά σχολεία:

Το πρόγραμμα «Φιλοξενία – Συνεργαζόμενα Σχολεία κατά του Ρατσισμού και υπέρ των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων» εντασσόταν στο έργο του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου «Σχολεία Εφαρμογής Πειραματικών Προγραμμάτων Εκπαίδευσης» σχολικής περιόδου 1998-99 που χρηματοδοτήθηκε από το ΕΠΕΑΕΚ. Σκοπός του ήταν να δοκιμαστούν σε σχολεία καινοτόμες παιδαγωγικές πρακτικές για την καταπολέμηση του ρατσισμού, της ξενοφοβίας και των κοινωνικών διακρίσεων και για τη δημιουργία ενός εκπαιδευτικού περιβάλλοντος που θα προάγει τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Συμμετείχαν 22 γυμνάσια από όλη τη χώρα. Οι εκπαιδευτικοί που ανέλαβαν την υλοποίηση του έργου παρακολούθησαν σύντομο σεμινάριο επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης. Κάθε σχολική μονάδα ανέλαβε την ενασχόληση με κάποια θεματική ενότητα και την εκπόνηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων στο ευρύτερο πλαίσιο της καταπολέμησης του ρατσισμού και της προαγωγής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Οι μαθητές είχαν τον πρώτο λόγο τόσο στην επιλογή της ειδικότερης θεματικής ενότητας με την οποία ασχολήθηκε το σχολείο τους όσο και στην επιλογή των δραστηριοτήτων που υλοποίησαν.

Προτεινόμενες εκπαιδευτικές δραστηριότητες

1. Ποια σημαντικά ζητήματα επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη και προσαρμογή των ατόμων με ειδικές ανάγκες;
2. Πιστεύετε ότι χρειάζεται μια εξειδικευμένη θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης για τα άτομα με αναπηρία;
3. Ποιους στόχους θα μπορούσε να περιλαμβάνει η δημιουργία ενός προγράμματος επαγγελματικής καθοδήγησης για τα άτομα με αναπηρία;
4. Ποιους παράγοντες χρειάζεται να λαμβάνουν υπόψη οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, όταν εργάζονται με άτομα με αναπηρία; Μπορείτε να αναφέρετε παραδείγματα σε κατηγορίες ατόμων με αναπηρία;
5. Ποια είδη συμβουλευτικών παρεμβάσεων θεωρούνται περισσότερο κατάλληλα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες;
6. Πώς θα μπορούσατε να ενδυναμώσετε την επαγγελματική αυτογνωσία και τις φιλοδοξίες των πολιτισμικά διαφορετικών ομάδων;
7. Πώς οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να αναπτύξουν καλύτερα τη διαπολιτισμική αντίληψη, την ενσυναίσθηση και την αυτογνωσία των ατόμων από διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες;
8. Ποια ή ποιες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης θα εφαρμόζατε κατά τη συμβουλευτική διαδικασία με πολιτισμικά διαφορετικούς πελάτες;

Βιβλιογραφία

- Anderson, D., Wang, J. & Houser, R. (1993). Issues and needs of persons with disabilities in Hawaii: An exploration of racial/ethnic group differences. *Journal of Rehabilitation*, 59, 11-16.
- Arbona, C., & Novy, D. M. (1991). Career aspirations of Black, Mexican American, and White students. *Career Development Quarterly*, 39, 231-239.
- Atkinson, D., Morten, G. & Sue, D. (1983). *Counseling American minorities*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown Communications.
- Atkinson, D., Morten, G. & Sue, D. (1993). *Counseling American minorities: A cross-cultural perspective*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown Communications.
- Brooks, L. (1980). Recent developments in theory building. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 364-394). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Γιαννίτσας, Ν., Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μακρή-Μπότσαρη, Ε., Αναστασίου, Δ, & Αργυροπούλου, Α. (2003). Επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη εφήβων με ειδικές ανάγκες: Αντιλήψεις και στάσεις των ιδίων και των γονέων τους. *Νέα Παιδεία*, 107, 147-159.
- Γιαννίτσας, Ν., κ.ά (2000α). *Η επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των ατόμων με αναπηρία – Άτομα με προβλήματα όρασης*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ/Π.Ι. – Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Γιαννίτσας, Ν., κ.ά (2000β). *Η επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των ατόμων με αναπηρία – Άτομα με κινητικά προβλήματα*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ/Π.Ι. – Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Γιαννίτσας, Ν., κ.ά (2000γ). *Η επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των ατόμων με αναπηρία – Άτομα με προβλήματα ακοής*. Αθήνα: ΥΠΕΠΘ/Π.Ι. – Τομέας Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Cheatham, H. E. (1990). Africentricity and career development of African Americans. *Career Development Quarterly*, 38, 334-346.
- Comas-Diaz, L. (1993). Hispanic Latino communities: Psychological implications. In D. R. Atkinson, G. Morten, & D. W. Sue (Eds.), *Counseling American minorities: A cross-cultural perspective* (pp. 245-263). Dubuque, IA: Wm. C. Brown Communications.
- Cross, W. E. (1994). Nigrescence theory: Historical and explanatory notes. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 119-123.
- Δρόσος, Ν. (2007). Επαγγελματική ωριμότητα και επαγγελματικές φιλοδοξίες Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών Γ' Γυμνασίου που φοιτούν σε ελληνικά σχολεία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 80-81: 82-98.
- Δρόσος, Ν. & Κασωτάκη, Φ. (2005). Οι σχολικές και επαγγελματικές επιλογές Ελλήνων και αλλοδαπών μαθητών που φοιτούν σε ελληνικά σχολεία σε σχέση με την αυτοεκτίμηση και τη χώρα προέλευσής τους, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, τ. 72-73, σελ.47-62, Ελληνικά Γράμματα.
- Dunn, C. W., & Veltman, G. C. (1989). Addressing the restrictive career maturity patterns of minority youth: A program evaluation. *Journal of multicultural counseling and development*, 17, 156-164.
- Γεωργουλέας, Γ., Γιώτσα, Α., Μπαφίτη, Τ., Μυλωνάς, Κ. & Παυλόπουλος, Β. (2000). *Μελέτη, σχεδιασμός και ανάπτυξη προγραμμάτων ΣΕΠ σε επίπεδο σχολικής μονάδας και Κέντρου ΣΕΠ για άτομα με ειδικές ανάγκες και άτομα κοινωνικώς αποκλεισμένα: Έλληνες ομογενείς από τη Βόρεια Ήπειρο και αλλογενείς Αλβανοί*. ΕΠΕΑΕΚ 1994-1999, Υποπρόγραμμα 1: Γενική και Τεχνική Εκπαίδευση, Μέτρο 1.1.: Αναμόρφωση Προγραμμάτων Γενικής Εκπαίδευσης, Ενέργεια 1.1.ε.: Επαγγελματικός Προσανατολισμός, ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο – Τομέας ΣΕΠ.
- 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. 1: Assessment of interest* (pp. 127-198). Hillsdale, NJ. Lawrence Erlbaum Associates.
- Hawks, B. & Muha, D. (1991). Facilitating the career development of minorities: Doing it differently this time. *Career Development Quarterly*, 39, 251-260.
- Helms, J. E. (1993). *Black and White racial identity: Theory, research and practice*. Westport, CT: Praeger.
- Ινστιτούτο Παιδείας Ομογενών και Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης (Ι.Π.Ο.Δ.Ε.).
- Κοντομηνά, Ε. (1994). Οι επαγγελματικές φιλοδοξίες και προσδοκίες των μαθητών με προβλήματα όρασης Β' και Γ' λυκείου. Στο ανθολόγιο: Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τυφλών (επιμ.) *Μελέτες και έρευνες για την ίδρυση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και αποκατάστασης για τα άτομα με προβλήματα όρασης*. Αθήνα.
- Κρίβας Σ. (1999). Αξίες και ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω διαπολιτισμικής συμβουλευτικής, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 50-51.

- Κρουσταλάκης, Γ. (2000). *Παιδιά με ιδιαίτερες ανάγκες, Δ΄ έκδοση*. Αθήνα (αυτοέκδοση).
- Lawrence, W. & Brown, D. (1976). An investigation of intelligence, self-concept, socioeconomic status, race and sex as predictors of career maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 43-51.
- Leong, F. T. L., & Chou, E. L. (1994). The role of ethnic identity and acculturation in the vocational behavior of Asian Americans: An integrative review. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 155-172.
- Leong, F. T. L., & Tata, S. P. (1988). Sex and acculturation differences in occupational values among Chinese American children. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 208-212.
- Lundberg, D., Osborne, W. & Miner, C. (1997). Career maturity and personality preferences of Mexican-American and Anglo-American adolescents. *Journal of Career Development*, 23, no 3, 203-213.
- Luzzo, D. (1992). Ethnic group and social class differences in college students' career development. *The Career Development Quarterly*, 41, 161-173.
- Μαστοράκη Ε. (2003). Πηγαίνοντας προς ένα ευρωπαϊκό ουράνιο τόξο: Καλλιέργεια δεξιοτήτων διαπολιτισμικής συμβουλευτικής σε εκπαιδευτικούς-Συμβούλους Προσανατολισμού. *Πρακτικά Ημερίδας με θέμα: Διαπολιτισμική Συμβουλευτική*, Αθήνα 6 Δεκεμβρίου 2003, ΕΚΕΠ (38-46).
- McNair, D. & Brown, D. (1983). Predicting the occupational aspirations of Black and White male and female tenth graders. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 29-36.
- Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, μετάφραση-επιστημονική επιμέλεια). Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Νταλάκα, Ε. (2004). *Επαγγελματική ανάπτυξη ατόμων με προβλήματα όρασης. Μετρική και μεθοδολογική προσέγγιση στην αξιολόγηση των κοινωνικών δεξιοτήτων*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Αθήνα.
- Παπαδοπούλου, Π. (2005). *Το προφίλ των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου σχολείων με υψηλά ποσοστά αλλοδαπών-παλιννοστούντων μαθητών, διερεύνηση εκπαιδευτικών-επαγγελματικών επιλογών μετά το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Αδημοσίευτη Διπλωματική Εργασία, ΠΜΣ «Συμβουλευτική & Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Παπαδημητρίου, Μ. (1994). Επαγγελματικές εμπειρίες και δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με προβλήματα όρασης. Στο ανθολόγιο: Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τυφλών (επιμ.) *Μελέτες και έρευνες για την ίδρυση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και αποκατάστασης για τα άτομα με προβλήματα όρασης*. Αθήνα.
- Παπαδημητρίου, Μ. (1994). Επαγγελματικές εμπειρίες και δυνατότητες επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με προβλήματα όρασης. Στο ανθολόγιο: Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τυφλών (επιμ.) *Μελέτες και έρευνες για την ίδρυση υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και αποκατάστασης για τα άτομα με προβλήματα όρασης*. Αθήνα.
- Πολυχρόνη, Φ. (2008). *Μαθησιακές δυσκολίες*. Πανεπιστημιακές Σημειώσεις.
- Powell, D. & Luzzo, D. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, 47, 145-158.
- Σακελαρίδη, Φ. (2001). Αυτοαντίληψη και επαγγελματικές προσδοκίες μαθητών διαπολιτισμικών σχολείων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 56-57, 126-150.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1995). Επαγγελματική συμβουλευτική και προσανατολισμός των μαθητών με αναπηρίες: Υπόθεση ανύπαρκτη. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 34-35, 56-66.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1999). Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός για μαθητές με ειδικές ανάγκες – Θεωρητική προσέγγιση. *Νέα Παιδεία*, 90, 104-14.
- Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Δ. (2003). Ένταξη των φοιτητών και πτυχιούχων με αναπηρίες στην αγορά εργασίας: Ευρωπαϊκό δίκτυο κέντρων Workable. Στο ανθολόγιο: Ψύλλα, Μ., Μαυριγιαννάκη, Κ., Βαζαίου, Α., Στασινοπούλου, Ο. (Επιμελήτριες έκδοσης). *Ατομα με αναπηρίες στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση*, (σελ. 262-273). Αθήνα: Κριτική.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Παυλάκος, Ν. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 231-255.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μαργαρίτης, Δ. & Κεδράκα, Αικ. (2003). Επαγγελματική Ανάπτυξη των ατόμων με Θαλασσαιμία. *Νέα Παιδεία*, 107, 160-179.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αι., & Δρόσος, Ν. (2008). Ομαλή ένταξη μαθητών με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές στην εκπαιδευτική κοινότητα: Δεξιότητες των εκπαιδευτικών και των συμβούλων και ειδικές βιωματικές δραστηριότητες. Εισήγηση σε επιστημονική ημερίδα με θέμα: *Σεβασμός στη διαφορετικότητα*. ΚΕΣΥΠ Αρκαδίας. Τρίπολη, 15/3/2008.

- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Δρόσος, Ν. (2008). Λήψη επαγγελματικής απόφασης & επαγγελματική ωριμότητα εφήβων που ανήκουν σε πολιτισμικά διαφορετικές ομάδες: Πιλοτική έρευνα σε μαθητές Γ' Γυμνασίου. Εισήγηση στο 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εξελικτικής Ψυχολογίας. Κλάδος Εξελικτικής Ψυχολογίας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας (ΕΛΨΕ). Αθήνα, 29/5-1/6/2008.
- Σταμπολτζή, Α.Λ. (2003). Η εισαγωγή των μαθητών με δυσλεξία στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και οι Επαγγελματικές τους κατευθύνσεις: Μια πιλοτική Έρευνα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 64-65, 109-119.
- Smith, E. J. (1983). Issues in racial minorities' career behavior. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology: Vol 1. Foundations* (pp. 161-222). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Social Science Research Council (1954). Acculturation: An explanatory formulation. *American Anthropologist*, 56, 973-1002.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds), *Career Choice & Development* (2nd ed., pp 197-261), San Francisco: Jossey Bass.
- Τοτόλου, Α. (2003). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός μαθητών με κινητικά προβλήματα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 64-65, 121-139.
- Tinsley, H. (1994). Racial identity and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 115-117.
- Unicef (2001). Διακρίσεις – Ρατσισμός – Ξενοφοβία στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα <http://www.unicef.gr/reports/racism.php>
- West, D. (1988). Comparisons of career maturity and its relationship with academic performance. *Journal of American Indian Education*, 27, no 3.
- Westbrook, B. & Sanford, E. (1991). The validity of career maturity attitude measures among Black and White high school students. *The Career Development Quarterly*, 39, 199-208.
- Wright, T. (1988). Enhancing the professional preparation of rehabilitation counselors for improved services to ethnic minorities with disabilities. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 19, 4-10.

Ανάλογα με τη φάση στην οποία βρίσκεται η συμβουλευτική διαδικασία και με βάση τις ατομικές ανάγκες του πελάτη, ο σύμβουλος μπορεί να δίνει στον πελάτη του ασκήσεις που εξυπηρετούν κάποιο συγκεκριμένο σκοπό. Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα παραδείγματα ασκήσεων οι οποίες βοηθούν τη συμβουλευτική διαδικασία χωρίς να είναι καθοδηγητικές.

Μέρος 1ο²⁷

Ασκήσεις αυτογνωσίας

Ασκήσεις που βοηθούν τον πελάτη να απαντήσει στην ερώτηση «Ποιος είμαι»;

Άσκηση «Ευχάριστα Γεγονότα»:

Σκοπός της άσκησης είναι να υπενθυμίσει στους πελάτες τις θετικές εμπειρίες που ίσως έχουν ξεχάσει και να τους βοηθήσει να αναγνωρίσουν διάφορα πρότυπα ευχάριστων γεγονότων, τα οποία βοηθούν στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας.

Μέθοδος: Ζητείται από τον πελάτη να φτιάξει έναν κατάλογο ευχάριστων γεγονότων και να προσδιορίσει τι ακριβώς ήταν ευχάριστο σε αυτά. Ζητείται επίσης, να προσδιορίσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του που χρησιμοποίησε κατά το ευχάριστο γεγονός και να προσπαθήσει να φέρει στην επιφάνεια τις πιο σημαντικές πηγές της ευχαρίστησης.

Στόχος: Να προσδιορίσετε τι βρίσκετε ευχάριστο σε κάθε τομέα της ζωής σας.

Οδηγίες: Χρησιμοποιώντας τον παρακάτω πίνακα, φτιάξτε ένα κατάλογο με 5-8 από τα πιο ευχάριστα γεγονότα ή εμπειρίες (σε οποιονδήποτε τομέα) της ζωής σας. Αυτά πρέπει να είναι συγκεκριμένα γεγονότα/εμπειρίες, όχι γενικές δηλώσεις. Κατόπιν, στις άλλες δύο στήλες καταγράψτε:

- α) Τι σας άρεσε.
- β) Τι κερδίσατε ή τι μάθατε από το κάθε γεγονός ή την κάθε εμπειρία.

Επανεξετάστε την άσκηση μαζί με τον επαγγελματικό σύμβουλο, ένα συνάδελφο ή ένα φίλο σας, δίνοντας έμφαση στα σημεία που σας ευχαρίστησαν και σε ό,τι που κερδίσατε και μάθατε από αυτά.

²⁷ Οι ασκήσεις του 1ου Μέρους – εκτός από την άσκηση «Επαγγελματικές Αξίες»- προέρχονται από το βιβλίο των Nathan, R. & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας* (Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, μετάφραση-επιστημονική επιμέλεια). Αθήνα: Μεταίχμιο. Οι ασκήσεις αυτές συμπεριλαμβάνονται στο εκπαιδευτικό υλικό μετά από ειδική άδεια των εκδόσεων ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ και με την επισήμανση ότι το υλικό αυτό δεν είναι προς πώληση.

Συμπληρώστε τη στήλη με τα σχόλια στον παρακάτω πίνακα. Υπήρξαν κάποιες εκπλήξεις; Τα περισσότερα από τα γεγονότα ήταν στον χώρο της εργασίας σας ή έξω από αυτήν; Πόσο σύμφωνα είναι αυτά τα μοντέλα (πρότυπα) με την τωρινή ή τη προηγούμενη κατάστασή σας; Ποιες είναι οι συνέπειες αυτών των μοντέλων;

Μοντέλα Ευχάριστων Γεγονότων		
Γεγονότα	Τι μου άρεσε	Τι κέρδισα ή έμαθα
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
Σχόλια/εκπλήξεις/συνέπειες:		

Άσκηση «Επιτεύγματα ζωής που μου δίνουν ικανοποίηση»

Σκοπός της άσκησης είναι να αυξήσει την αυτοεκτίμηση του πελάτη, βοηθώντας τον να επικεντρωθεί σε θετικές αναμνήσεις και να αναγνωρίσει δεξιότητες που ενδέχεται να θελήσει να χρησιμοποιήσει στη σταδιοδρομία του.

Μέθοδος: Ζητείται από τον πελάτη να φτιάξει έναν κατάλογο επιτευγμάτων που του έδωσαν ικανοποίηση και να τονίσει τι τον ικανοποίησε σε αυτά. Έμφαση δίδεται στο τι βρίσκει ο ίδιος ο πελάτης ικανοποιητικό και όχι αυτά που ικανοποιούν άλλους ανθρώπους. Ζητείται, κατόπιν, να προσδιορίσει τις δεξιότητες και τα προσόντα που χρησιμοποίησε σε κάθε επίτευγμα και να προσπαθήσει να φέρει στην επιφάνεια τις πιο σημαντικές πηγές ικανοποίησης.

Στόχοι: Να δημιουργήσετε τα μοντέλα:

- Των επιτευγμάτων που σας έδωσαν ικανοποίηση.
- Των επί μέρους στοιχείων που σας ικανοποίησαν στα επιτεύγματα αυτά.
- Των δεξιοτήτων που χρησιμοποίησατε για να επιτύχετε αυτά τα επιτεύγματα.

Οδηγίες: Χρησιμοποιώντας τον παρακάτω πίνακα, φτιάξτε έναν κατάλογο από 5-8 από τα πιο ικανοποιητικά επιτεύγματα (από οποιοδήποτε τομέα της ζωής σας). Αυτά θα πρέπει να είναι συγκεκριμένα επιτεύγματα και όχι γενικές δηλώσεις. Κατόπιν στις άλλες δύο στήλες καταγράψτε:

- α) Τι είναι αυτό που σας έδωσε ικανοποίηση, και
- β) Ποιες δεξιότητες και χαρακτηριστικά προσόντα σας χρησιμοποίησατε για κάθε επίτευγμα.

Επανεξετάστε την άσκηση μαζί με τον επαγγελματικό σύμβουλο, ένα συνάδελφο ή φίλο, δίνοντας έμφαση στα μοντέλα επιτευγμάτων και δεξιοτήτων που μπορεί να παραλείψατε.

Συμπληρώστε τη στήλη με τα σχόλια στον πίνακα. Υπάρχουν κάποιες εκπλήξεις; Ποιες είναι οι συνέπειες στη ζωή σας από αυτά τα μοντέλα;

Επιτεύγματα ζωής που μου δίνουν ικανοποίηση		
Γεγονότα	Τι είναι αυτό που μου έδωσε ικανοποίηση	Οι δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που χρησιμοποίησα
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
Σχόλια/εκπλήξεις/συνέπειες:		

Άσκηση «Επαγγελματικές Αξίες»

Οι αξίες είναι το σύνολο των πεποιθήσεών μας στις οποίες αποδίδουμε ιδιαίτερη αξία. Οι αξίες επηρεάζουν τη συμπεριφορά, τις αποφάσεις και τις επιλογές μας. Οι επαγγελματικές αξίες συνδέονται στενά με το είδος της δουλειάς που θέλουμε να κάνουμε. Είναι τα στοιχεία που προσδοκούμε και αναζητούμε στις επαγγελματικές μας δραστηριότητες.

Σκοπός της άσκησης είναι να προσδιοριστεί το τι είναι σημαντικό για το άτομο στην εργασία του.

Μέθοδος: Χρήση ερωτηματολογίου αξιών.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ

Παρακάτω υπάρχουν 14 στοιχεία τα οποία ψάχνουν οι άνθρωποι να βρουν στη δουλειά τους. Μελέτησε τον κατάλογο με προσοχή και διάλεξε τα τέσσερα πιο σημαντικά για σένα. Σημείωσε τις προτιμήσεις σου στο τέλος του ερωτηματολογίου.

1. Επαγγελματική σταθερότητα	Σταθερή δουλειά με ελάχιστες πιθανότητες απόλυσης.
2. Κύρος, γόητρο	Να σου παρέχει η δουλειά κύρος, να εμπνέει σεβασμό σε τρίτους.
3. Υψηλές αποδοχές	Να αμείβεσαι καλά για τη δουλειά σου.
4. Υψηλοί στόχοι	Να σου παρέχεται η δυνατότητα να κάνεις σπουδαία πράγματα ή να πετύχεις σε δύσκολη δουλειά.
5. Επαναλαμβανόμενη δραστηριότητα (ρουτίνα)	Δουλειά που να είναι απλή και οργανωμένη σε δραστηριότητες με μεγάλη συχνότητα
6. Συχνή αλλαγή δραστηριοτήτων	Να σου δίνεται η ευκαιρία να κάνεις πολλά διαφορετικά πράγματα.
7. Δημιουργικότητα	Να έχεις μια δουλειά που μπορείς να χρησιμοποιήσεις τη φαντασία σου και τη δημιουργικότητά σου.
8. Πνευματική δραστηριότητα	Να έχεις μια δουλειά που μπορείς να χρησιμοποιήσεις τις πνευματικές σου ικανότητες.
9. Ανεξαρτησία	Να έχεις μια δουλειά που να ορίζεις τον εαυτό σου, να ακολουθείς τα πιστεύω σου και να μην ελέγχεσαι από κανέναν
10. Ανθρώπινη επαφή	Η δουλειά να σου δίνει τη δυνατότητα να βοηθάς και να καθησυχάζεις άλλους μέσα από αυτό που κάνεις.
11. Ηγετική θέση	Να είσαι υπεύθυνος και να καθοδηγείς τη δουλειά άλλων, να παίρνεις αποφάσεις που να επηρεάζουν άλλους.
12. Σωματική δραστηριότητα	Η δουλειά σου να απαιτεί κίνηση και χρήση σωματικής δύναμης.
13. Ελεγχόμενη επαγγελματική δραστηριότητα	Να δουλεύεις με συγκεκριμένες εντολές προϊσταμένων, να σου λένε τι να κάνεις.
14. Χειρωνακτική δραστηριότητα	Η δουλειά σου να απαιτεί τη χρήση των χεριών σου, τη χρήση μηχανών ή εργαλείων, για την κατασκευή ή επιδιόρθωση αντικειμένων.

Σημείωσε με τη σειρά, τις επαγγελματικές αξίες που πιστεύεις ότι είναι πιο σημαντικές για σένα.

Ασκήσεις που βοηθούν τον πελάτη να απαντήσει στην ερώτηση «**Τι θέλω;**»

Άσκηση **Καθοδηγούμενη φαντασία** (Η ερώτηση για το θαύμα)

(Η «ερώτηση για το θαύμα» είναι ένας χρήσιμος και δημιουργικός τρόπος για να βοηθήσεις τους πελάτες να εκφράσουν τις ελπίδες τους για το μέλλον)

Φαντάσου ότι έχεις πάει σπίτι σου για ύπνο, ξυπνάς το επόμενο πρωί και συνειδητοποιείς ότι έγινε ένα θαύμα και όλοι οι παράγοντες που θα σε ικανοποιούσαν στην εργασία σου υπάρχουν, γεγονός που σε κάνει να νιώθεις απέραντη ικανοποίηση.

- Πώς θα ξέρεις ότι συνέβη το θαύμα;
- Τι θα κάνεις με διαφορετικό τρόπο;
- Πώς θα νιώσεις;
- Τι θα κάνεις με διαφορετικό τρόπο για να δείξεις στους άλλους πώς αισθάνεσαι;
- Τι θα παρατηρήσουν οι άλλοι σε σένα; (οικογένεια, φίλοι)
- Ποιο είναι το πιο σημαντικό πράγμα που θα κάνεις με διαφορετικό τρόπο για να αποδείξεις σε σένα και στους άλλους ότι το θαύμα έγινε;

Ασκήσεις που βοηθούν τον πελάτη να απαντήσει στην ερώτηση
«**Τι είδους μέσα μπορούν να με βοηθήσουν να προχωρήσω; Τι με εμποδίζει;**»

Άσκηση «**Εμπόδια και γέφυρες**»

Σκοπός της άσκησης είναι να προσδιοριστούν τα εξωτερικά και εσωτερικά εφόδια που διαθέτουν ή όχι οι πελάτες και τα οποία σχετίζονται με κάποια επαγγελματική ιδέα.

Μέθοδος: Ζητείται από τον πελάτη να καταγράψει τις «γέφυρες», δηλαδή τα εφόδια που ενδέχεται να τον βοηθήσουν να πραγματοποιήσει την επαγγελματική του ιδέα (δεξιότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά, εκπαίδευση, εμπειρία, υποστήριξη από τους άλλους). Τα εμπόδια είναι η έλλειψη γεφυρών (φόβος αποτυχίας, φόβος αλλαγής, οικογενειακές υποχρεώσεις).

Στόχος: Να προσδιορίσετε εκείνους τους παράγοντες στη ζωή σας που μπορούν να σας βοηθήσουν ή να σας εμποδίσουν στην επίτευξη των στόχων σας.

Οδηγίες: Σε ένα χωριστό φύλλο χαρτί καταγράψτε τις «γέφυρες» σας, τα εσωτερικά και εξωτερικά μέσα που διαθέτετε αυτή την περίοδο και που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν να πετύχετε τους στόχους σας. Χαρακτηριστικές «γέφυρες» είναι οι δεξιότητες, τα προσόντα, η κατάρτιση, η εμπειρία, οι επαφές, η γνώση, το κίνητρο, η αυτοπεποίθηση, το χρήμα, η υποστήριξη από ανθρώπους και τα προσωπικά σας χαρακτηριστικά. Παρομοίως, καταγράψτε τα «εμπόδιά» σας, στα οποία θα μπορούσε να συμπεριλαμβάνεται η έλλειψη ορισμένων μέσων.

Μιλήστε για αυτές τις «γέφυρες» και τα «εμπόδια» με τον επαγγελματικό σύμβουλο, με κάποιον συνάδελφο ή φίλο. Πόσο πραγματικά είναι; Πώς θα μπορούσατε να τα υπερνικήσετε; Ποια δεν θα μπορούσατε; Θα μπορούσε κάποια από τις «γέφυρες» να σας βοηθήσει να υπερνικήσετε ένα

«εμπόδιο»; Εάν μερικά δεν μπορούν να υπερνικηθούν, τι θα μπορούσατε να κάνετε; (Συχνά μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση των «εμποδίων», μπορεί να βοηθήσει στην ελαχιστοποίησή τους).

Ο Στόχος μου:

.....

.....

Γέφυρες:	Εμπόδια:

Βιωματικές ασκήσεις – Διαπολιτισμικός ΣΕΠ

Η βιωματική διδασκαλία δίνει έμφαση στην αξιοποίηση των βιωμάτων των μαθητών και στη συμμετοχική μάθηση. Η γνώση γίνεται αντικείμενο αναζήτησης και προβληματισμού από την ομάδα και δίνεται η ευκαιρία στους μαθητές να νιώσουν τη χαρά της συμμετοχής, να αποκτήσουν μεγαλύτερη γνώση του εαυτού τους και να τονώσουν την αυτοεκτίμηση τους. Κάθε μαθητής πρέπει να αισθάνεται ότι συνεισφέρει και ο ίδιος προσωπικά στο έργο της ομάδας και η γνώμη του εισακούεται και συμβάλλει στην πρόωθηση του έργου.

Η χρήση βιωματικών ασκήσεων είναι σημαντική γιατί διεγείρει το ενδιαφέρον των μαθητών, συμβάλλει στην κατανόηση και εσωτερίκευση των γνώσεων, προάγει την αυτοεκτίμηση, και ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή των μαθητών.

Η βιωματική μέθοδος μπορεί να έχει ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα για την ομαλή ενσωμάτωση μαθητών από ομάδες που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό στην εκπαιδευτική κοινότητα και, αργότερα, στον κόσμο της εργασίας. Ο στόχος που τίθεται είναι διπλός: α) οι μαθητές να μάθουν να αποδέχονται τη διαφορετικότητα και να καταπολεμηθούν τα στερεότυπα και οι διακρίσεις και β) να βελτιώσουν τις δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη, όπως τις δεξιότητες αποτελεσματικής επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας, συνεργασίας με άτομα πολιτισμικώς διαφορετικά, λήψης απόφασης, επίλυσης προβλημάτων κ.α. Ακολουθούν ασκήσεις που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για τον σκοπό αυτό. Οι ασκήσεις αυτές βασίζονται σε σύγχρονη βιβλιογραφία για βιωματικές μεθόδους, ενώ κάποιες αποτελούν προσαρμογή δραστηριοτήτων που είχαν σχεδιαστεί για άλλους σκοπούς.

Δραστηριότητα 1η: Σινεμά... χωρίς διακρίσεις

(Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2008)²⁸

Στόχοι:

- Να εντοπίσουν οι μαθητές τις στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν στην κοινωνία σχετικά με α) τους εργασιακούς ρόλους που μπορούν να αναλάβουν άτομα από μειονοτικές ομάδες και β) τη δυνατότητα που έχουν για συνέχιση των σπουδών.
- Να προβληματιστούν σχετικά με τη σχέση αλληλεπίδρασης των στερεότυπων αντιλήψεων της κοινωνίας και της κατάστασης της αγοράς εργασίας:
 - Τα στερεότυπα θεωρούν ότι τα άτομα από μειονοτικές ομάδες είναι πιο κατάλληλα για χειρονακτικά επαγγέλματα που δεν απαιτούν ιδιαίτερη εκπαίδευση. Αντίθετα για επαγγέλματα υψηλότερου κύρους είναι πιο κατάλληλοι οι Έλληνες.
 - Αυτό οδηγεί τους εργοδότες να αναζητούν για θέσεις εργατών περισσότερο άτομα μειονοτικών ομάδων, ενώ στα επαγγέλματα υψηλότερου κύρους προτιμούν τους Έλλη-

²⁸ Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αι., & Δρόσος, Ν. (2008). *Ομαλή ένταξη μαθητών με διαφορετικές πολιτισμικές καταβολές στην εκπαιδευτική κοινότητα: Δεξιότητες των εκπαιδευτικών και των συμβούλων και ειδικές βιωματικές δραστηριότητες*. Ημερίδα με θέμα "Σεβασμός στη διαφορετικότητα". Διεύθυνση Β/θμιας Εκπαίδευσης Ν. Αρκαδίας, Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) Αρκαδίας. Τρίπολη, 15/3/2008.

νες. Αντίστοιχα οι εργαζόμενοι από μειονοτικές ομάδες επειδή βρίσκουν ευκολότερα δουλειά σε επαγγέλματα που δεν απαιτούν ειδικευση κατευθύνονται σε αυτά.

- Έτσι, διαμορφώνεται μια συγκεκριμένη κατάσταση στην αγορά εργασίας, η οποία σε σημαντικό βαθμό ανταποκρίνεται στα υπάρχοντα στερεότυπα.
 - Η κατάσταση της αγοράς εργασίας ενισχύει τα στερεότυπα και συνεχίζουμε σε ένα φαύλο κύκλο.
- Να αντιληφθούν ότι η αγορά εργασίας αποτελείται από ανθρώπους. Αν οι άνθρωποι αλλάξουν τις ιδέες τους και σπάσει ο φαύλος κύκλος η εικόνα της αγοράς εργασίας θα αλλάξει για τις επόμενες γενιές. Οι νέοι άνθρωποι μπορούν να διαμορφώσουν μια νέα κατάσταση και οι αλλαγές έχουν ήδη αρχίσει.

Υλικό:

Απ' το χιόνι (Σ. Γκορίτσας, 1993, Ελλάδα): Δύο φίλοι βορειοηπειρωτικής καταγωγής περνούν λαθραία στην Ελλάδα αναζητώντας εργασία. Στη διαδρομή παίρνουν υπό την προστασία τους ένα ορφανό αγόρι. Αντιμετωπίζουν προβλήματα με τις Αρχές και με τον εγχώριο πληθυσμό που τους φέρεται υποτιμητικά. Οι ελπίδες τους για καλύτερη ζωή διαψεύδονται και προσπαθούν να προσαρμοστούν στη νέα κατάσταση. Η ταινία αποδίδει με ρεαλισμό τις προσδοκίες των οικονομικών μεταναστών για καλύτερη ζωή και τη ξενοφοβική αντίδραση μερίδας του γηγενούς πληθυσμού. Προβάλλει τις δυσκολίες επιβίωσης των μεταναστών και καυτηριάζει τη ξενοφοβία, αν και σε κάποια σημεία γίνεται υπερβολική.



Ασυμβίβαστη γενιά (*Dangerous Minds*) (Τ. Σμιθ, 1995, ΗΠΑ): Μια νέα καθηγήτρια σε ένα σχολείο ξεκινάει να εργάζεται σε ένα σχολείο όπου οι περισσότεροι μαθητές ανήκουν σε ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό. Παρά το πλήθος προβλημάτων που αντιμετωπίζει καταφέρνει να πλησιάσει τους μαθητές. Οι τελευταίοι ανήκουν σε φτωχά στρώματα, με περιορισμένες επιλογές στην αγορά εργασίας και νιώθουν ότι ανήκουν στο περιθώριο της κοινωνίας. Τονίζεται ο καθοριστικός ρόλος που διαδραματίζει για την εκπαιδευτική και επαγγελματική ανέλιξη του ατόμου η πίστη που έχει το ίδιο για τις ικανότητες του.



Διαδικασία:

Οι μαθητές παρακολουθούν μία από τις δύο ταινίες που προτείνονται και ακολουθεί κριτική ανάλυση της. Στη συνέχεια διεξάγεται συζήτηση σχετικά με:

- Ποιο ήταν το κεντρικό θέμα της ταινίας;
- Πώς παρουσιάζονται οι εργασιακοί ρόλοι των ατόμων που ανήκουν σε μειονοτικές ομάδες;
- Η εικόνα της σημερινής αγοράς εργασίας αντικατοπτρίζει τις στερεότυπες αντιλήψεις που υπάρχουν και γιατί;
- Μπορεί να αλλάξει η δυναμική που έχει διαμορφωθεί;

Δραστηριότητα 2^η: Η απάτη της εικόνας

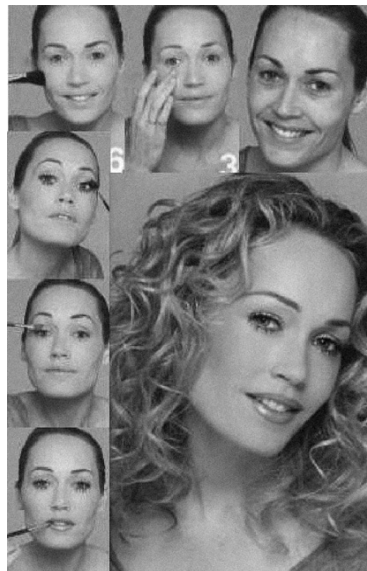
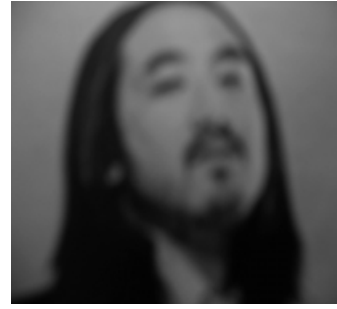
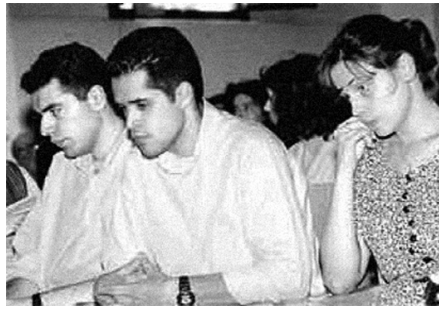
(Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2008)²⁹

Στόχοι:

- Να αντιληφθούν και να αναγνωρίσουν οι μαθητές την τάση που έχουν να προβαίνουν σε κρίσεις γύρω από την προσωπικότητα των ατόμων και το επάγγελμα που αυτοί ασκούν από την εμφάνιση τους και από την εθνικότητα τους.
- Να εντοπίσουν οι μαθητές τις στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν στην κοινωνία σχετικά με τους εργασιακούς ρόλους που μπορούν να αναλάβουν άτομα από μειονοτικές ομάδες.
- Να αντιληφθούν ότι συχνά η εμφάνιση των ατόμων μας δίνει πολύ διαφορετικές πληροφορίες από το τι ισχύει στην πραγματικότητα.
- Να αναγνωρίσουν ότι η επαγγελματική επιτυχία και οι ικανότητες των ατόμων δε σχετίζονται με την εθνικότητα των ατόμων.

Υλικό:

Φωτογραφίες από διάφορα άτομα (των οποίων η εμφάνιση δεν προϊδεάζει για την επαγγελματική και προσωπική πορεία).



Εικόνα 1η: Χαϊλέ Γεμπρελάσιε, Αιθίοπας επιχειρηματίας, με τεράστιο φιλανθρωπικό έργο. Πρώην ολυμπιονίκης.

Εικόνα 2η: Κατσούλας, Δημητροκάλλης και Μαριέττη. Τα εγκλήματα τους (ανθρωποθυσίες - σατανισμός) είχαν συγκλονίσει την ελληνική κοινή γνώμη τη δεκαετία του 1990.

Εικόνα 3η: Steve Aoki, ιδιοκτήτης της dim mak records και επιτυχημένος σχεδιαστής μόδας.

Εικόνα 4η: Γιόζεφ Φριτσλ, επί δύο δεκαετίες ασελγούσε στην κόρη του στο σπίτι τους στην Αυστρία.

Εικόνα 5η: Η απάτη της εικόνας.

Οι παραπάνω εικόνες είναι ενδεικτικές. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να προσθέσουν και άλλες.

²⁹ Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Δρόσος, Ν. (2008). *Βιωματικές ασκήσεις στη σχολική τάξη για τη σταδιακή άρση των πολιτισμικών στερεοτύπων στην εργασία*. 2^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Κλάδου Γνωστικής Ψυχολογίας της ΕΛΨΕ (έχει προγραμματιστεί να λάβει χώρα στις 6-9/11/2008 στη Θεσσαλονίκη).

Διαδικασία:

Οι μαθητές καλούνται να δουν κάθε εικόνα και να σχολιάσουν τι επάγγελμα και τι προσωπικότητα θεωρούν ότι έχει το κάθε άτομο. Στη συνέχεια παίρνουν τις πραγματικές πληροφορίες και στη συνέχεια διεξάγεται συζήτηση σχετικά με:

- Γιατί απέδωσαν τους συγκεκριμένους εργασιακούς ρόλους στα άτομα;
- Προβαίνουμε συχνά σε κρίσεις γύρω από την προσωπικότητα των ατόμων και το επάγγελμα που αυτοί ασκούν από την εμφάνιση τους και από την εθνικότητα τους;
- Η εμφάνιση των ατόμων μας δίνει πάντα αληθινές πληροφορίες;
- Η επαγγελματική επιτυχία και οι ικανότητες των ατόμων σχετίζονται με την εθνικότητα τους;

Δραστηριότητα 3η: ΜΜΕ & σύνορα

(Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2008)³⁰

Στόχοι:

- Να εντοπίσουν οι μαθητές τις στερεότυπες αντιλήψεις που επικρατούν στην κοινωνία σχετικά με τους εργασιακούς ρόλους που μπορούν να αναλάβουν άτομα από άλλες χώρες.
- Να αναπτύξουν κριτική σκέψη απέναντι στα δημοσιεύματα του Τύπου και στον τρόπο που παρουσιάζονται τα γεγονότα από τα ΜΜΕ.

Υλικό:

Άρθρα από εφημερίδες που αναφέρονται σε θέματα εργασίας αλλοδαπών.

Διαδικασία:

Οι μαθητές καλούνται να διαβάσουν τα άρθρα των εφημερίδων που αναφέρονται στην εργασία των αλλοδαπών. Στη συνέχεια διεξάγεται συζήτηση σχετικά με:

- Σε ποια σημεία των κειμένων υπάρχει ρατσιστική διάθεση;
- Ποιοι εργασιακοί ρόλοι θεωρούνται πιο κατάλληλοι για τους αλλοδαπούς με βάση τα άρθρα;
- Ποιος ο σκοπός των αρθρογράφων;

Έπειτα οι μαθητές χωρίζονται σε ομάδες των τεσσάρων ατόμων και τους ζητείται να ξαναγράψουν τα άρθρα με τρόπο απαλλαγμένο από τα στερεότυπα που υπάρχουν.

Δραστηριότητα 4η: Τι θετικό έχω;

(Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2008)³¹

Στόχοι:

- Να εντοπίσουν οι μαθητές τα θετικά στοιχεία που έχουν οι αλλοδαποί μαθητές ακριβώς λόγω του γεγονότος ότι δεν έχουν γεννηθεί στην Ελλάδα (δυνατότητα γνώσης δύο γλωσσών, στοιχεία από δύο πολιτισμούς κ.α.).
- Να τονωθεί η αυτοεκτίμηση των αλλοδαπών μαθητών.
- Να αντιληφθούν ότι κάθε πολιτισμός έχει τη δική του αξία.

³⁰ Οπ. π.

³¹ Οπ. π.

Υλικό:

Φύλλο εργασίας «Τι θετικό έχω;»

Διαδικασία:

Οι μαθητές καλούνται να συμπληρώσουν τις φράσεις του φύλλου εργασίας εντοπίζοντας θετικά σημεία και πλεονεκτήματα που έχουν στον εκπαιδευτικό, επαγγελματικό και κοινωνικό χώρο οι αλλοδαποί έναντι των Ελλήνων και οι Έλληνες έναντι των αλλοδαπών. Στη συνέχεια διεξάγεται συζήτηση σχετικά με:

- το γεγονός ότι υπάρχουν πλεονεκτήματα στο γεγονός ότι οι αλλοδαποί μαθητές είναι φορείς και διαφορετικών πολιτισμικών χαρακτηριστικών.
- γιατί τα πλεονεκτήματα αυτά δεν αξιοποιούνται τόσο συχνά;
- πώς θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν καλύτερα;

Τι θετικό έχω;	
Στο σχολείο τα άτομα από άλλες χώρες έχουν κάποια πλεονεκτήματα:	1. 2. 3.
Στο σχολείο τα άτομα από την Ελλάδα έχουν κάποια πλεονεκτήματα:	1. 2. 3.
Σε έναν εργασιακό χώρο τα άτομα από άλλες χώρες έχουν κάποια πλεονεκτήματα:	1. 2. 3.
Σε έναν εργασιακό χώρο τα άτομα από την Ελλάδα έχουν κάποια πλεονεκτήματα:	1. 2. 3.
Στην παρέα τα άτομα από άλλες χώρες έχουν κάποια πλεονεκτήματα:	1. 2. 3.
Στην παρέα τα άτομα από την Ελλάδα έχουν κάποια πλεονεκτήματα:	1. 2. 3.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ

Η ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ Η ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΟΝ ΣΕΠ

9.1. Έννοια και περιεχόμενο της Στατιστικής

Η Στατιστική είναι η επιστήμη που επιχειρεί να εξαγάγει γνώση χρησιμοποιώντας εμπειρικά δεδομένα. Βασίζεται στη χρήση της στατιστικής θεωρίας, ενός κλάδου των εφαρμοσμένων μαθηματικών, ενώ η τυχαιότητα και η απροσδιοριστία ορίζονται στα πλαίσια της θεωρίας πιθανοτήτων. Η πρακτική της στατιστικής περιλαμβάνει την σχεδίαση, συλλογή και ερμηνεία δεδομένων που προκύπτουν από αβέβαιες παρατηρήσεις. Επειδή η στατιστική αποσκοπεί στην εξαγωγή των «καλύτερων» πληροφοριών από τα διαθέσιμα δεδομένα, θεωρείται από μερικούς ως κλάδος της θεωρίας των αποφάσεων.

Πιο συγκεκριμένα, η στατιστική είναι ο κλάδος των εφαρμοσμένων μαθηματικών που ασχολείται με μεθόδους οργάνωσης, συνόψισης και παρουσίασης των ποσοτικών δεδομένων. Βασίζεται λοιπόν σε ένα σύνολο αρχών και μεθοδολογιών για (1) τον σχεδιασμό της διαδικασίας συλλογής δεδομένων (data), (2) τη συνοπτική και αποτελεσματική παρουσίαση των δεδομένων και (3) την ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων από τα δεδομένα.

9.2. Χρησιμότητα της στατιστικής

Όπως έχει αναφερθεί η επιστήμη της στατιστικής αποσκοπεί στο να δίνει απαντήσεις σε προβλήματα όπου το ζητούμενο είναι η περιγραφή ή/και η σύγκριση δύο ομάδων δεδομένων. Παρόμοια ερωτήματα προκύπτουν σε όλους τους τομείς της ζωής σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο και η επίλυσή τους κρίνεται επιτακτική για λόγους προσωπικού ή κοινωνικού συμφέροντος (εφόσον βέβαια υπάρχει συνειδητή προσπάθεια κατανόησης της πραγματικότητας). Η προσπάθεια αυτή είναι δεδομένη για ζητήματα δημοσίου συμφέροντος από την στιγμή που όλοι οι πολίτες μιας πολιτείας πρέπει να έχουν εποπτεία στα δεδομένα της πολιτείας αλλά επαφίεται στην ψυχολογία του καθενός στο να την εφαρμόσει στην καθημερινή του ζωή.

Οι στατιστικές λοιπόν αποτελούν μεθοδολογικό εφόδιο απαραίτητο για κάθε επιστήμονα – ερευνητή. Ιδιαίτερα για τον απασχολούμενο με τις κοινωνικές επιστήμες (και συνεπώς τον σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού), η στατιστική ανάλυση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος κάθε επιστημονικής προσπάθειας. Και τούτο διότι, η τεκμηρίωση των γνώσεων γίνεται με βάση τα εμπειρικά δεδομένα, οπότε και η εξοικείωση του επιστήμονα με τις στατιστικές μεθόδους και την πρακτική τους εφαρμογή είναι αναγκαία προϋπόθεση, όχι μόνο για να μπορέσει ο ίδιος να προγραμματίσει και να διεξαγάγει μια μελέτη, αλλά ακόμη και για να είναι σε θέση να κατανοήσει τις μελέτες που δημοσιεύονται σε επιστημονικά περιοδικά ή που ανακοινώνονται σε επιστημονικά συνέδρια του κλάδου του (Παρασκευόπουλος, 1993).

Από τα παραπάνω γίνεται εύκολα κατανοητή η μεγάλη χρησιμότητα της στατιστικής και αυτό εξηγεί την γιγάντωσή της σαν κομμάτι των μαθηματικών και την θεωρούμενη μεγάλη σημαντικότητά της σας εργαλείο κατανόησης της πραγματικότητας.

9.3. Βασικά στοιχεία από την περιγραφική στατιστική και τη μεθοδολογία της

Η στατιστική διαιρείται σε δύο επιμέρους κλάδους: (α) την περιγραφική στατιστική, που ασχολείται με τη σύμπτυξη, την παρουσίαση και την περιγραφή μιας ή περισσότερων ομάδων ποσοτικών πληροφοριών και (β) την επαγωγική στατιστική, που ασχολείται με την εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο των ομοειδών περιπτώσεων –για ολόκληρο τον πληθυσμό– με βάση τα χαρακτηριστικά μιας μικρής ομάδας, ενός δείγματος. Για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης περιγράφονται βασικά στοιχεία από την περιγραφική μόνο στατιστική και τη μεθοδολογία της.

Η περιγραφική λοιπόν στατιστική αποτελεί ένα εργαλείο για τον ερευνητή που επιθυμεί να περιγράψει με απλό, συνοπτικό και συγχρόνως πλήρες τρόπο, μια πληθώρα ποσοτικών δεδομένων. Στο σημείο αυτό, και πριν προχωρήσουμε στην αναλυτική εξέταση των μέσων παρουσίασης στατιστικών στοιχείων, κρίνεται σκόπιμο να αναφέρουμε τους κυριότερους τύπους μεταβλητών:

- *Κατηγορική (nominal)*: Το σύνολο τιμών τέτοιων μεταβλητών δεν έχει καμία ιδιότητα, καθώς η μόνη προσδιοριζόμενη σχέση μεταξύ των κατηγοριών είναι απλά η ύπαρξη διαφοράς (π.χ. φύλο).
- *Διάταξης (ordinal)*: Η διάταξη εξασφαλίζει μόνο τον προσδιορισμό της «μεγαλύτερης», «καλύτερης», «προτιμότερης» κατηγορίας, αλλά όχι και το πόσο «μεγαλύτερη», «καλύτερη», «προτιμότερη» είναι σε σχέση με τις υπόλοιπες.
- *Συνεχής (continuous)*: Το σύνολο των δυνατών τιμών είναι ένα συνεχές υποσύνολο των πραγματικών αριθμών όπως το βάρος, η πίεση, η ηλικία λ.α.
- *Διακριτή (discrete)*: Το σύνολο των δυνατών τιμών είναι ένα υποσύνολο των φυσικών αριθμών όπως ο αριθμός τροχαίων ατυχημάτων κ.α.

Μέσα στα πλαίσια της περιγραφικής στατιστικής, τα δεδομένα μπορούν να μελετηθούν κατά τρεις τουλάχιστον τρόπους:

- Οι τιμές κάθε μεταβλητής να μελετηθούν χωριστά και ανεξάρτητα από τις άλλες μεταβλητές.
- Οι τιμές κάθε μεταβλητής να μελετηθούν σε συνδυασμό με τις τιμές μιας άλλης μεταβλητής.
- Οι τιμές για κάθε υποκείμενο να μελετηθούν ατομικώς.

Οι ιδιαίτερες στατιστικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται για καθένα από τα παραπάνω τρία είδη ερωτημάτων είναι (1) οι κατανομές συχνότητας μονομεταβλητών (τρόπος κατανομής των τιμών, μέγεθος των τιμών, ανομοιογένεια των τιμών της ομάδας), (2) κατανομές συχνότητας συμμεταβλητών (συνάφεια) και (3) στάθμιση ψυχομετρικών κλιμάκων (αξιολόγηση ατομικών περιπτώσεων).

9.4. Συσχέτιση της στατιστικής με την εμπειρική έρευνα στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού

Ο ρόλος της έρευνας είναι πολύ σημαντικός στη δουλειά των συμβούλων και των ψυχολόγων. Η μελέτη των ερευνητικών εργασιών οδηγεί τους επαγγελματίες του χώρου (McLeod, 2003):

- A) *στην ανάπτυξη νέων ιδεών και προσεγγίσεων*: Η συμβουλευτική είναι νέο αναπτυσσόμενο επάγγελμα και αυτό σημαίνει ότι εμφανίζονται διαρκώς νέα στοιχεία στη θεωρία και την εφαρμογή της.
- B) *στην απόκτηση μιας ευρύτερης προοπτικής*: Η συμβουλευτική είναι μια διαδικασία που διεξάγεται υπό συνθήκες «απορρήτου». Οι ερευνητικές μελέτες επιτρέπουν στους συμβούλους να ενημερωθούν για τη δουλειά των συναδέλφων τους.
- Γ) *στην επαγγελματική ανάπτυξη*: Η έρευνα απαντά σε «καυτά» θέματα που αναδύονται πολλές φορές κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Η μελέτη των ερευνητικών εργασιών μπορεί να βοηθήσει τους συμβούλους να αναπτυχθούν επαγγελματικά και να εξελιχθούν προσωπικά.

Στη συνέχεια αναφερόμαστε περιληπτικά και ενδεικτικά σε ορισμένες έρευνες οι οποίες έχουν διεξαχθεί από τον Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών επί θεμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Οι απόψεις των Εφήβων για την επίδραση των γονέων τους στις επαγγελματικές επιλογές

(Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κώστας Μυλωνάς & Κατερίνα Αργυροπούλου, 2003).

Ο στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την επίδραση που πιστεύουν ότι ασκούν οι γονείς τους στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και στις επαγγελματικές τους επιλογές. Για τις ανάγκες της έρευνας σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο με 24 ερωτήματα που αφορούν την επίδραση των γονέων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των εφήβων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει γενικά συμφωνία μεταξύ γονέων και παιδιών για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των δευτέρων, ενώ αρκετά υψηλό ποσοστό των γονέων αφήνει την επιλογή αποκλειστικά στο παιδί. Πάντως, η συμμετοχή των γονέων στην επαγγελματική ανάπτυξη φαίνεται να είναι μάλλον μέτρια, γεγονός που οδηγεί στην ανάγκη σχεδιασμού ειδικών προγραμμάτων ανάμιξης στην επαγγελματική ανάπτυξη των παιδιών.

Επαγγελματικά διαφέροντα μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με τη χρήση του ερωτηματολογίου επαγγελματικών διαφορόντων

(Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Βασίλης Παυλόπουλος, 2005)

Το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Διαφορόντων είναι ένα εργαλείο επαγγελματικού προσανατολισμού σχεδιασμένο για να βοηθά τα άτομα στη λήψη αποφάσεων που αφορούν τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά τους σχέδια. Η παρούσα έρευνα είναι πιλοτική και αποτελεί μέρος ευρύτερης μελέτης για την προσαρμογή και στάθμιση στην ελληνική πραγματικότητα του εργαλείου μέτρησης Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Διαφορόντων. Η έρευνα έγινε σε δείγμα 511 μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης από σχολεία της Αττικής και της κεντρικής Ελλάδας. Τα αποτελέσματα της έρευνας δίνουν μια εικόνα των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προτιμήσεων των μαθητών και μαθητριών, από τις πιο δημοφιλείς επιλογές τους έως και τις λιγότερο. Επιπλέον, γίνεται συσχέτιση των διαφορόντων των μαθητών με δημογραφικά χαρακτηριστικά, όπως το φύλο και η τάξη φοίτησης.

Επαγγελματικές αποφάσεις φοιτητών Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου

(Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κατερίνα Αργυροπούλου & Βασίλης Παυλόπουλος, 2006)

Στην παρούσα έρευνα πήραν μέρος 121 φοιτητές πανεπιστημιακών σχολών της Αθήνας. Σύμφωνα με τα κυριότερα αποτελέσματα της έρευνας: 1) τα άτομα με «θηλυκή» ταυτότητα ρόλου του φύλου, αποφασίζουν για το επάγγελμά τους με κριτήριο τη λογική, αλλά συγχρόνως λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τη γνώμη των άλλων, ενώ τα άτομα με «αρσενική» ταυτότητα ρόλου του φύλου, τείνουν να χρησιμοποιούν τη λογική για τη λήψη επαγγελματικής απόφασης. 2) οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο εξαρτημένες από το κοινωνικό πλαίσιο στη λήψη αποφάσεων, συγκριτικά με τους άνδρες, 3) τα άτομα με «ανδρόγυνη» ταυτότητα ρόλου του φύλου προσανατολίζονται κυρίως προς την ομάδα των «ορθολογικών-ανεξάρτητων» στη λήψη αποφάσεων. Συμπερασματικά, οι ειδικοί της επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να είναι ευαισθητοποιημένοι τόσο σε θέματα φύλου όσο και σε θέματα προσανατολισμού του ρόλου του φύλου. Χρειάζεται να κατανοήσουν τις ανισότητες των δύο φύλων και να στρέψουν την προσοχή τους στις ανάγκες των γυναικών πελατών, προκειμένου να διευκολύνουν τις γυναίκες στη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων.

Βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού

(Δέσποινα Σιδηροπούλου – Δημακάκου - Νικόλαος Κ. Παυλάκος, 2007)

Σκοπός της έρευνας ήταν η μελέτη των βασικών και εξειδικευμένων δεξιοτήτων των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού που εργάζονται στη χώρα μας. Βασικός στόχος είναι να καταγραφεί ο βαθμός που οι σύμβουλοι διαθέτουν, με την εκπαίδευση που έχουν μέχρι τώρα, τόσο τις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής και προσανατολισμού, όσο και κάποιες εξειδικευμένες δεξιότητες, που κρίνονται απαραίτητες για το επάγγελμα του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού. Πρόκειται για μια ποσοτική – δειγματοληπτική έρευνα, από την επεξεργασία των στοιχείων της οποίας προκύπτει ότι: **α)** οι σύμβουλοι θεωρούν ότι, από την μέχρι τώρα κατάρτιση τους, έχουν αναπτύξει καλύτερα τη δεξιότητα της συμβουλευτικής, **β)** αντίθετα, πιστεύουν ότι έχουν αναπτύξει λιγότερο από όλες τη δεξιότητα της έρευνας και της αξιολόγησης, **γ)** στο μέλλον, θα ήθελαν να εκπαιδευτούν περισσότερο στη διαχείριση πληροφοριών και **δ)** η δεξιότητα που τους απασχολεί λιγότερο, για μελλοντική επαγγελματική κατάρτιση είναι αυτή της διαχείρισης προγραμμάτων & υπηρεσιών. Οι δεξιότητες των συμβούλων έχουν άμεση συσχέτιση μεταξύ τους και στο επίπεδο της αποκτηθείσας κατάρτισης αλλά και στο επίπεδο της επιθυμητής μελλοντικής κατάρτισης. Τέλος, τα συμπεράσματα της έρευνας δείχνουν σαφή επιθυμία των συμβούλων για επιπλέον μελλοντική κατάρτιση σε όλες τις δεξιότητες.

Ατομικές διαφορές στην επιλογή επαγγέλματος σε αλλοδαπούς μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Ο ρόλος της διαμόρφωσης της ταυτότητας και της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων

(Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κατερίνα Αργυροπούλου, Ηλίας Μπεζεβέγκης & Κώστας Μυλωνάς, 2008)

Η παρούσα μελέτη στρέφει το ενδιαφέρον της στη διερεύνηση της σχέσης της διαμόρφωσης της ταυτότητας και των παραγόντων (γνωστικών και συναισθηματικών) που επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν αλλοδαποί και μη μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Για τις ανάγκες της έρευνας χορηγήθηκε συστοιχία ψυχομετρικών μέσων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι γηγενείς αναποφάσιστοι μαθητές δηλώνουν έντονα προβλήματα σχετικώς με τις ελλιπείς επαγγελματικές πληροφορίες και τη γνώση του

εαυτού, ενώ οι αναποφάσιστοι αλλοδαποί μαθητές κατέχουν τα «πρωτεία» στο άγχος επαγγελματικής επιλογής, στη γενικευμένη αναποφασιστικότητα και στις επαγγελματικές ανησυχίες, με τους αναποφάσιστους γηγενείς μαθητές να τους ακολουθούν. Με άλλα λόγια, οι αλλοδαποί μαθητές αισθάνονται γενικευμένο άγχος στην επιλογή επαγγέλματος και διακρίνουν την παρουσία ψυχολογικών εμποδίων που δυσχεραίνουν και αναστέλλουν τις επαγγελματικές τους αποφάσεις, ενώ οι γηγενείς μαθητές αντιλαμβάνονται στη διαδικασία λήψης απόφασης την παρουσία περιβαλλοντικών εμποδίων.

Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και συμβουλευτική σταδιοδρομίας: προγράμματα (δράσεις) για την αντιμετώπιση της σχολικής διαρροής και του κοινωνικού αποκλεισμού ενηλίκων

(*Μαρία Τερζάκη & Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2008*).

Η παρούσα μελέτη έχει ως στόχο τη διερεύνηση των αναγκών και των προσδοκιών των εκπαιδευμένων των Σ.Δ.Ε. σε θέματα εκπαιδευτικής και επαγγελματικής συμβουλευτικής στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας. Για τις ανάγκες της έρευνας χορηγήθηκε αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι μπορούν να συμβάλλουν: α) στη διευκόλυνση της ένταξης αυτών των ατόμων στην αγορά εργασίας προκειμένου να αναζητούν επαγγελματικούς χώρους που ανταποκρίνονται στα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες τους, και β) στην υποστήριξή τους τόσο στην υλοποίηση των προσωπικών σχεδίων όσο στην τοποθέτηση και προσαρμογή σε μια θέση εργασίας.

Επανασχεδιασμός της θεωρίας, της έρευνας και της εφαρμογής της επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μαθητές με ειδικές ανάγκες: Στάσεις και απόψεις μαθητών και γονέων ΑμΕΑ για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη επαγγελματική προετοιμασία στο σχολείο

(*Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κώστας Μυλωνάς & Κατερίνα Αργυροπούλου, 2008*)

Το συγκεκριμένο ερευνητικό πρόγραμμα υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της πράξης «Αναβάθμιση ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ και ίδρυση νέων» του 2^{ου} ΕΠΕΑΕΚ και σχεδιάστηκε για να διερευνηθούν: α) οι απόψεις και τα αιτήματα των μαθητών με αναπηρίες, οι οποίοι φοιτούν στα ειδικά γυμνάσια και λύκεια της χώρας, καθώς και οι απόψεις και τα αιτήματα των γονέων τους, σχετικά με την παροχή επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού στο σχολείο και β) ο βαθμός ικανοποίησης των μαθητών αυτών και των γονέων τους από τις υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής που προσφέρουν στους μαθητές με αναπηρίες τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και τα Γραφεία Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π.) της χώρας. Πρόκειται για μια προσπάθεια καταγραφής των ζητημάτων που απασχολούν γονείς και παιδιά με αναπηρία όσον αφορά στην επαγγελματική τους προετοιμασία, με απώτερο στόχο την αναμόρφωση των προγραμμάτων ΣΕΠ και το μελλοντικό σχεδιασμό καινοτόμων δράσεων. Το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν μαθητές με προβλήματα ακοής, όρασης και κινητικά προβλήματα, και οι γονείς των μαθητών αυτών. Για τις ανάγκες της έρευνας σχεδιάστηκε ένα ερωτηματολόγιο για μαθητές και ένα για τους γονείς τους, προκειμένου να διατυπώσουν τις απόψεις τους, τις προσδοκίες τους και το βαθμό ικανοποίησής τους από τη λειτουργία του θεσμού του Σ.Ε.Π.. Τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής συμβάλλουν στον επαναπροσδιορισμό των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, ως εργαλείου για την επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων με αναπηρία.

Προτεινόμενη εκπαιδευτική δραστηριότητα

Εάν πραγματοποιούσατε μια έρευνα στον επαγγελματικό προσανατολισμό ποιος θα ήταν ο στόχος της έρευνας αυτής και ποιους παράγοντες θα διερευνούσατε;

Βιβλιογραφία

- McLeod, J. (2003). *Doing counselling research*. London: Sage.
- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993). Στατιστική. Τόμ. Α': Περιγραφική Στατιστική, Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μυλωνάς, Κ., & Αργυροπούλου, Α. (2003). Οι απόψεις των εφήβων για την επίδραση των γονέων τους στις επαγγελματικές τους επιλογές. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 64-65, 95 – 108.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Παυλόπουλος, Β. (2005). Επαγγελματικά διαφέροντα μαθητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Διαφερόντων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 72-73, 117-134.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου, Αικ. & Παυλόπουλος, Β. (2006). Επαγγελματικές αποφάσεις φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου. Στον ειδικό τόμο: Μ. Μαλικιώση-Λοϊζου, Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, & Γ. Κλεφτάρας (Επιμ. Έκδοσης) *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στις γυναίκες* (σελ.410- 430) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα..
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Παυλάκος, Ν. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 231-255.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α., Μπεζεβέγκης, Η. Μυλωνάς Κ. (2008). 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εξελικτικής Ψυχολογίας. Συμπόσιο με θέμα: "Επαγγελματική ανάπτυξη και κοινωνικός αποκλεισμός. Εισήγηση: "Ατομικές διαφορές στην επιλογή επαγγέλματος σε αλλοδαπούς μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: Ο ρόλος της διαμόρφωσης της ταυτότητας και της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων", 29-1/6/2008.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μυλωνάς, Κ., & Αργυροπούλου, Α. (2008). 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εξελικτικής Ψυχολογίας. Συμπόσιο με θέμα: "Επαγγελματική ανάπτυξη και κοινωνικός αποκλεισμός. Εισήγηση: «Επιπροσχεδιασμός της θεωρίας, της έρευνας και της εφαρμογής της επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μαθητές με ειδικές ανάγκες: Στάσεις και απόψεις μαθητών και γονέων ΑμΕΑ για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη επαγγελματική προετοιμασία στο σχολείο», 29-1/6/2008.
- Τερζάκη, Μ., & Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2008). 1^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εξελικτικής Ψυχολογίας. Συμπόσιο με θέμα: "Επαγγελματική ανάπτυξη και κοινωνικός αποκλεισμός. Εισήγηση: «Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας και συμβουλευτική σταδιοδρομίας: προγράμματα (δράσεις) για την αντιμετώπιση της σχολικής διαρροής και του κοινωνικού αποκλεισμού ενηλίκων», 29-1/6/2008.

