



ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ & ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

***ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ : ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ &
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ***



ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΔΟΛΓΥΡΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΒΑΝΙΚΙΩΤΗ ΜΑΡΙΑ

ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2016

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	5
-----------------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

1. ΕΝΝΟΙΑ, ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ	
1.1 Έννοια της Συμβουλευτικής.....	6
1.2 Σκοποί και Αντικείμενο της Συμβουλευτικής.....	7
2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ	
2.1 Η Ψυχοδυναμική Προσέγγιση.....	8
2.2 Η Συμπεριφοριστική Προσέγγιση.....	10
2.3 Η Λογικοθυμική Συμπεριφοριστική Προσέγγιση	11
2.4 Η Υπαρξιστική – Ανθρωπιστική Προσέγγιση.....	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1. ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
1.1 Εαυτός και Προσωπική Ανάπτυξη	14
1.2 Αυτογνωσία, αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση	16
1.3 Η σημαντικότητα της Προσωπικής Ανάπτυξης στην Επαγγελματική Εξέλιξη του ατόμου	17
2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΩΡΙΜΟΤΗΤΑ.....	18
3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ	
3.1 Έννοια της Επαγγελματικής Ανάπτυξης.....	19
3.2 Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης του Ατόμου.....	20
4. ADVP: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ.....	21
5. ΘΕΩΡΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ	29
2. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ	
2.1 Διερεύνηση του Ατομικού Προφίλ.....	30
2.2 Περιβαλλοντογνωσία.....	30
2.3 Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης.....	31
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	
3.1 Εργαλεία και τεχνικές.....	32
3.2 Διαδικασία.....	33
4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ	
4.1 Προσωπικά Χαρακτηριστικά και Αξίες του Συμβούλου.....	34
4.2 Δεξιότητες και στάσεις του Συμβούλου.....	36
5. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΟΔΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ.....	40

ΕΠΙΛΟΓΟΣ	46
-----------------------	----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία.....	47
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	48
Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία.....	49

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παράρτημα 1: Ενδεικτικά Τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	50
Παράρτημα 2: Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Αττική.....	51

Να γίνεις αθάνατος από τώρα, πεθαίνοντας για τον κακό εαυτό σου.

Άγιος Πορφύριος ο Κασσοκαλυβίτης

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι ξεχωριστός κλάδος της Συμβουλευτικής και απαιτεί εξειδικευμένη γνώση, διεπιστημονική συνεργασία και σύμπραξη. Εφαρμόζεται από εξειδικευμένο σύμβουλο σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο.

Ο Σύμβουλος να διαθέτει συγκεκριμένες δεξιότητες για να μπορεί να είναι βοηθητικός στην καθοδήγηση του εκάστοτε ατόμου που θα ζητήσει την βοήθειά του. Χρειάζεται συνεχόμενη ενημέρωση, εκπαίδευση και εποπτεία για να μπορεί να ανταποκριθεί στις μελλοντικές προκλήσεις που προτάσσονται, εξαιτίας της μεταβολής του εργασιακού περιβάλλοντος και των επαγγελμάτων, ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Κάθε Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, εκθέτει τον προσωπικό του χαρακτήρα στον Συμβουλευόμενο. Η σχέση μεταξύ τους είναι μια ιδιαίτερη σχέση επικοινωνίας. Η σχέση που δημιουργείται μεταξύ Σύμβουλου-Συμβουλευόμενου, οδηγεί σε προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Είναι αμφίδρομη σχέση, αφού και οι δυο μαθαίνουν να εξελίσσονται και να αποκτούν ικανότητες που δεν γνώριζαν ότι διέθεταν.

Στην πορεία των κεφαλαίων, αναφέρονται όλα αυτά πιο εκτεταμένα και λεπτομερειακά, σχετικά με την σπουδαιότητα της ειδικότητας αυτής και την διαμόρφωσή της, η οποία δεν τελειώνει ποτέ, μιας και η σχέση Σύμβουλου-Συμβουλευόμενου, δεν σταματά παρά μπαίνει σε νέες βάσεις, κάθε φορά.

Στο **Πρώτο Κεφάλαιο**, αναφέρεται, η θεωρητική βάση της συμβουλευτικής, μέσω των εννοιών, των στόχων και του αντικειμένου της αλλά και οι βασικές θεωρίες που την απαρτίζουν και ο Σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει για να προχωρήσει σε μια Συμβουλευτική Διαδικασία.

Στο **Δεύτερο Κεφάλαιο** αναφέρονται οι βασικές θεωρίες Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης, η ADVP Θεωρία Επαγγελματικής και Προσωπικής Ανάπτυξης αλλά και η έννοια της Επαγγελματικής Ωριμότητας, όπως και οι θεωρίες Λήψης Αποφάσεων.

Στο **Τρίτο και Τελευταίο Κεφάλαιο**, γίνεται αναφορά σε ένα Ολοκληρωμένο Μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, συμπεριλαμβάνοντας το περιεχόμενό του, την μεθοδολογία και τον ρόλο του Συμβούλου.

Τέλος, μετά τον **Επίλογο**, όπου κλείνει η εργασία αυτή, αναφερόμενη σε όλα τα ζητήματα Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης μέσω της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ακολουθεί η **Βιβλιογραφία** (ελληνική, ξένη και ηλεκτρονική) και το **Παράρτημα** (1^ο & 2^ο) όπου στο Παράρτημα 1^ο αναφέρονται ενδεικτικά κάποια Τέστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού & στο Παράρτημα 2^ο τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που λειτουργούν στην Αθήνα.

Κεφάλαιο 1

Θεωρητικό Υπόβαθρο της Συμβουλευτικής

Σε αυτό το κεφάλαιο αναφέρονται βασικές έννοιες που αφορούν την Συμβουλευτική και κάποιες βασικές Θεωρητικές Προσεγγίσεις της. Είναι σημαντικό να μιλήσουμε για τον όρο της Συμβουλευτικής και τι απορρέει από αυτόν για να μπορούμε να αντιληφθούμε καλύτερα την έννοια του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η Συμβουλευτική είναι η διαδικασία, μέσω της οποίας, ο Σύμβουλος και ο Συμβουλευόμενος, αναπτύσσουν την μεταξύ τους σχέση.

1.ΕΝΝΟΙΑ, ΣΚΟΠΟΙ & ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

1.1 Έννοια της Συμβουλευτικής

Ο όρος Συμβουλευτική προέρχεται από την πρόθεση συν (με, μαζί) και το ουσιαστικό βουλή (σκέψη, απόφαση) ή το ρήμα βουλεύομαι (σκέφτομαι, κάνω σχέδια ή αποφασίζω μετά από σύσκεψη με κάποιο άλλο πρόσωπο, δηλαδή συσκέπτομαι), (Μπαμπινιώτης, 2002). Η χρήση του όρου, αφορά , την διαδικασία, κατά την οποία ένα άτομο βοηθιέται στην ξεκαθάριση των σκέψεων και συναισθημάτων του, μέσω συζήτησης για να μπορέσει να ανταπεξέλθει στις δυσκολίες που του παρουσιάζονται αλλά και στην αναγνώριση του εαυτού του.

Ένας άλλος ορισμός δόθηκε από τον Carl Rogers (1942), ο οποίος θεωρείται πατέρας της Συμβουλευτικής, και υποστηρίζει πως η Συμβουλευτική σχέση είναι «η επιτυχημένη Συμβουλευτική, είναι μια σαφώς οργανωμένη και επιτρεπτική σχέση, που δίνει στον πελάτη την δυνατότητα να αποκτήσει αυτογνωσία, σε βαθμό που να μπορεί να κάνει θετικά βήματα προς την κατεύθυνση που του έχει υποδείξει ο νέος του προσανατολισμός». Άλλη μια ρήση του ίδιου για την Συμβουλευτική «συνίσταται σε μια σειρά επαφών με το άτομο, σκοπός των οποίων είναι να του προσφέρουν βοήθεια, ώστε να αλλάξει τις στάσεις και την συμπεριφορά του».

Η Συμβουλευτική αποτελεί ένα ευρύτερο τομέα της εφαρμοσμένης ψυχολογίας με ιδιαίτερη μορφή και ιδιαίτερη πρακτική, σε κάθε κατηγορία επιμέρους προβλημάτων που συνήθως αντιμετωπίζει ο Σύμβουλος. Μπορεί να οριστεί ως η βοήθεια που προσφέρεται προς το άτομο, ώστε να μπορέσει να βοηθήσει τον εαυτό του, να διερευνήσει δηλαδή από μόνο του το πρόβλημα που αντιμετωπίζει, να διερευνήσει τις συγκρούσεις που αντιμετωπίζει, να ανακαλύψει τις διάφορες εναλλακτικές κατευθύνσεις που του ανοίγονται ως προς την αντιμετώπιση του προβλήματος και να πάρει τις τελικές αποφάσεις, όσον αφορά το τι θα κάνει (Hopson, 1982).

Η Συμβουλευτική παρέμβαση μπορεί να γίνεται είτε σε ατομικό, είτε σε ομαδικό επίπεδο. Σε ατομικό επίπεδο, δίνει στο άτομο την ευκαιρία να αναπτύξει στενότερη σχέση και επαφή με τον Σύμβουλο και να μειώσει τους αμυντικούς του μηχανισμούς. Αντίθετα, σε ομαδικό επίπεδο, δίνει στο άτομο την ευκαιρία να μοιραστεί τα προβλήματά του με τους άλλους και να ανταλλάξει βοήθεια για την επίλυσή τους.

Η Συμβουλευτική είναι μια μορφή βοήθειας, η οποία είναι πελατοκεντρική και προϋποθέτει την συμμετοχή του πελάτη-εξυπηρετούμενου, στην επίλυση του προβλήματος.

1.2 Σκοποί & Αντικείμενο της Συμβουλευτικής

Η κάθε θεωρητική προσέγγιση, θέτει οπωσδήποτε μερικούς δικούς της στόχους. Στην επίτευξη αυτών των στόχων πιστεύει ότι πρέπει να εστιάζεται η Συμβουλευτική σχέση για να θεωρηθεί επιτυχημένη. Ανάλογα με την κάθε θεωρία, υπάρχουν αντίστοιχοι στόχοι.

Πιο συγκεκριμένα, το 1999 η επιτροπή για τον ορισμό της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας APA αναφέρει ότι ο Συμβουλευτικός Ψυχολόγος επιτελεί συγκεκριμένη διαδικασία, με συγκεκριμένους στόχους, ως προς τον Συμβουλευόμενο. Οι στόχοι που περιγράφει είναι οι εξής:

- Βοηθά ανθρώπους με σωματικές, συναισθηματικές και ψυχικές διαταραχές να βελτιώσουν την ποιότητα της ζωής τους και να αυξήσουν την ικανότητά τους να ζουν πιο λειτουργικά.
- Προωθεί την θέσπιση προσωπικών στόχων και προσφέρει θετικά μοντέλα, με βάση τα οποία μπορεί κανείς να ενδυναμώσει τα προτερήματά του και να δώσει στον εαυτό του, τη δυνατότητα βέλτιστης λειτουργίας και ποιότητας ζωής.
- Αναδεικνύει τη σημασία που έχει η κοινωνική ζωή για το άτομο και επικεντρώνεται στην προσαρμοστικότητα του στο περιβάλλον.
- Επικεντρώνεται στην ευθύνη της κοινωνίας, να κάνει τις απαραίτητες αλλαγές που θα ενισχύσουν το άτομο.

Εκτός από την στοχοθεσία κάθε προσέγγισης, υπάρχουν κοινά αποδεκτοί στόχοι, όπως είναι η αυτοενίσχυση, αυτοκατανόηση και η αλλαγή της συμπεριφοράς. Όλες οι θεωρίες συμφωνούν στο γεγονός ότι η Συμβουλευτική διαδικασία επιβάλλεται να προσπαθεί να εξαλείφει την όποια τάση αυτοαποτυχίας έχει το άτομο. Είναι απαραίτητο, το άτομο να βοηθιέται να αναπτύξει τέτοιες ικανότητες, ώστε να μπορεί να λαμβάνει μόνο του αποφάσεις, να σχεδιάζει και να υλοποιεί τις μελλοντικές του δραστηριότητες.

Επιπρόσθετα, οι στόχοι στην Συμβουλευτική διαδικασία, διακρίνονται σε συνειδητούς και μη, καθώς και σε θετικούς και αρνητικούς ή αλλιώς στόχους προσέγγισης και στόχους αποφυγής (Cooper & McLeod, 2011).

Είναι σημαντικό να αναφερθεί, πως οι στόχοι της Συμβουλευτικής διαδικασίας, καθορίζονται σε συνεργασία μεταξύ Σύμβουλου-συμβουλευόμενου.

Η έννοια του **αντικειμένου** της Συμβουλευτικής μπορεί να προσεγγιστεί από δύο κατευθύνσεις:

- Η μία κατεύθυνση αφορά στο αντικείμενο ενδιαφέροντος της, δηλαδή την *πελατεία* της. Η Συμβουλευτική απευθύνεται προς πολλές ομάδες ατόμων, ανάλογα με τους χώρους της εκάστοτε εφαρμογής της. Το γεγονός ότι απευθύνεται κατά βάση σε *υγιή* άτομα, δεν αποκλείει την αντισταθμιστική και επανορθωτική (δηλαδή θεραπευτική χρήση της), η οποία όμως δεν αποτελεί τον κύριο σκοπό της Συμβουλευτικής.
- Η άλλη κατεύθυνση αφορά στο επιστημονικό της περιεχόμενο, τις μεθόδους και τις τεχνικές που εφαρμόζει.

Γενικότερα, μεταξύ των κυριότερων αντικειμένων ενασχόλησης της Συμβουλευτικής θεωρούνται τα ακόλουθα:

- ο Η επίλυση προβλημάτων
- ο Η αυτογνωσία
- ο Η πληροφόρηση
- ο Η τοποθέτηση (σε θέση εργασίας)
- ο Η παρακολούθηση/ παρέμβαση
- ο Η ψυχολογική στήριξη
- ο Η διευκόλυνση / ανάπτυξη υγιών σχέσεων
- ο Η σωστή επικοινωνία
- ο Η προσαρμογή
- ο Η αυτοπραγμάτωση

2.ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ

2.1 Η Ψυχοδυναμική Προσέγγιση

Η Ψυχαναλυτική Θεωρία, που αναπτύχθηκε από τον Sigmund Freud, υποστηρίζει την επίδραση των δυνάμεων του ασυνειδήτου στην ψυχική ζωή και στην προσαρμογή του ανθρώπου.

Ο όρος Ψυχανάλυση χρησιμοποιήθηκε, αρχικά από τον Freud για μια μέθοδο θεραπείας. Ο ίδιος αργότερα ανέπτυξε μια ολόκληρη ψυχολογική θεωρία που ονόμασε ψυχαναλυτική.

Ο Freud έβλεπε τον άνθρωπο ως ένα βιολογικό ον, μέρος του φυσικού κόσμου, του οποίου η συμπεριφορά καθορίζεται και παρακινείται από βιολογικά ένστικτα. Για τον λόγο αυτόν, προσπάθησε να ανακαλύψει τις υποβόσκουσες φυσικές δυνάμεις που θα τον βοηθούσαν να ερμηνεύσει την ανθρώπινη συμπεριφορά.

Η Ψυχαναλυτική Θεωρία, δίνει έμφαση στα πρώτα χρόνια της ζωής του ανθρώπου, για την κατανόηση της μελλοντικής συμπεριφοράς και διαμόρφωσης του χαρακτήρα του, οδηγώντας στη διατύπωση της θεωρίας της ψυχοσεξουαλικής ανάπτυξης. Ο Freud υποστήριξε ότι υπάρχουν συγκεκριμένα στάδια στην ανάπτυξη της

προσωπικότητας και της ψυχοσεξουαλικότητας, από τα οποία περνά το παιδί μέχρι να ενηλικιωθεί. Κάθε στάδιο αφορά μια περίοδο ζωής και συνδέεται με μια ερωτογενή ζώνη του σώματος, όπου περικλείεται η ενέργεια της λίμπιντο και η οποία ζητά ικανοποίηση.

Σύμφωνα με την Ψυχαναλυτική Θεωρία, τα στοιχεία των πρώτων παιδικών συγκρούσεων που έχουν απωθηθεί στο ασυνείδητο αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες, για το πόσο υγιής θα είναι η προσωπικότητα που θα αναπτυχθεί. Δυο λειτουργίες οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να επιφέρουν δυσπροσαρμοστικότητα της προσωπικότητας είναι η καθήλωση και η παλινδρόμηση.

Ο βασικός στόχος της ψυχαναλυτικής θεωρίας είναι η αποκατάσταση της ψυχικής υγείας του ανθρώπου μέσα από την ανακάλυψη και την αποκάλυψη των ασυνείδητων σκέψεων, συναισθημάτων και διαδικασιών, όπως και το ξεπέραςμα των αντιστάσεων που το άτομο προβάλλει σε αυτές τις αποκαλύψεις. Αυτές οι αποκαλύψεις των ασυνείδητων σκέψεων και επιθυμιών θα οδηγήσουν στην προσωπική του ενόραση, θα ενδυναμώσουν το Εγώ, θα μειώσουν το Υπερεγώ και θα αυξήσουν την επίγνωση του Εκείνο.

Οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην διαδικασία της Συμβουλευτικής, σύμφωνα με αυτή την θεωρητική προσέγγιση είναι οι ελεύθεροι συνειρμοί, η μεταβίβαση, οι αντιστάσεις και οι ανάλυση των ονείρων. Αναλυτικότερα,

Με τη χρήση των ελεύθερων Συνειρμών ο Συμβουλευόμενος ενθαρρύνεται να λέει ότι του έρχεται στο μυαλό, χωρίς να κάνει συνειδητές επιλογές ή να προσπαθήσει να συνδέσει λογικά αυτά που λέει.

Η Μεταβίβαση βοηθά πολύ στην θεραπεία. Αφορά ένα είδος σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ Σύμβουλου- Συμβουλευόμενου, βάσει της οποίας ο δεύτερος αντιδρά απέναντι στον πρώτο με τρόπους που είχε χρησιμοποιήσει κατά το παρελθόν στις σχέσεις του με άλλα ισχυρά πρόσωπα. Στόχος της τεχνικής αυτής, είναι η επίλυση της σχέσης της μεταβίβασης και των αντιστάσεων που προβάλλει ο Συμβουλευόμενος στην θεραπεία. *Αντιστάσεις* νοούνται όλες οι εσωτερικές δυνάμεις του ανθρώπου που ανθίστανται για να μη γίνουν συνειδητές, οι ασυνείδητες σκέψεις και επιθυμίες του. Είναι διάφοροι μηχανισμοί άμυνας, που προβάλλει ο άνθρωπος για να αποφύγει οδυνηρές εμπειρίες, όπως ενοχές, ντροπή κλπ. Ο Σύμβουλος χρησιμοποιεί, τεχνικές όπως είναι η καταπρόσωπο αντιμετώπιση, διευκρίνιση, ερμηνεία και θεραπευτική επεξεργασία.

Ανάλυση Ονείρων

Ο Freud έδινε μεγάλη σημασία στα όνειρα γιατί πίστευε ότι οι ονειρικές παραστάσεις συμβολίζουν σημαντικά γεγονότα, αντικείμενα της ιδιωτικής ζωής του ατόμου. Ανακάλυψε πως με αυτόν τον τρόπο, μπορούσε να μάθει πολύ περισσότερα για όσα απέκρυπταν και να φέρει στην επιφάνεια ασυνείδητες συγκρούσεις που παρεμβάλλονταν και εμποδίζαν τις σχέσεις του ίδιου με τους πελάτες του (και εκείνων με άλλους), προκαλώντας τους διάφορα συμπτώματα (Μαλικιώση-Λοΐζου Μ., 2012). Η Ανάλυση των ονείρων ίσως μπορεί να βοηθήσει τον Συμβουλευόμενο, συζητώντας με τον Σύμβουλο να κατανοήσει, πως αυτά που ονειρεύεται απορρέουν

από το υποσυνείδητο και να αντιληφθεί πως δεν πρέπει να εστιάζει σε αυτά. Έτσι, ο Συμβουλευόμενος μαθαίνει να στοχοθετεί τις δραστηριότητες του, σύμφωνα με ότι χρειάζεται να επιλύσει και να μην «κολλάει» σε σκέψεις τέτοιων καταστάσεων, όπως είναι τα όνειρα.

2.2 Η Συμπεριφοριστική Προσέγγιση

Η θεραπεία συμπεριφοράς ξεκίνησε ως προσπάθεια αντικειμενοποίησης της μελέτης της προσωπικότητας και της αλλαγής συμπεριφοράς με την χρήση επιστημονικών μεθόδων.

Βασική αρχή της συμπεριφοριστικής προσέγγισης είναι ότι η συμπεριφορά θεωρείται αποτέλεσμα μάθησης. Αποδεχόμενη τη θεωρία του John Locke, πιστεύει ότι ο άνθρωπος κατά τη γέννηση του είναι *tabula rasa* (άγραφος χάρτης), με την έννοια ότι δεν είναι ούτε καλός ούτε κακός. Καθώς μαθαίνει να αντιδρά στο περιβάλλον του, διαμορφώνεται η συμπεριφορά του και η προσωπικότητά του.

Η συμπεριφορά μαθαίνεται με τρεις τρόπους, όπως την κλασική εξαρτημένη μάθηση, την συντελεστική μάθηση και την μάθηση μέσω μίμησης. Η κλασική εξαρτημένη μάθηση έχει την προέλευσή της στις συστηματικές μελέτες και στα πειράματα που πραγματοποίησε ο Pavlov (1927). Η συντελεστική μάθηση χρησιμοποιεί αμοιβές για την ενίσχυση μιας συμπεριφοράς. Ο B.F. Skinner (1938) ήταν εκείνος που διατύπωσε τις αρχές της. Ο κύριος στόχος της είναι η ενίσχυση μιας συμπεριφοράς, αυξάνοντας τη συχνότητα της αντίδρασης. Η μάθηση μέσω παρατήρησης και μίμησης είναι γνωστή τον όρο κοινωνική μάθηση και συνδέεται περισσότερο με το είδος της μάθησης που περιέγραψε ο Albert Bandura (1969). Η διαδικασία της μάθησης μέσω παρατήρησης και μίμησης προτύπων προϋποθέτει την ύπαρξη κάποιων πραγματικών ή συμβολικών μοντέλων με τα οποία το άτομο θέλει να ταυτιστεί.

Οι στόχοι της Συμπεριφοριστικής Προσέγγισης, είναι η αναγνώριση των προτύπων της δυσλειτουργικής σκέψης και συμπεριφοράς και η ανακούφιση του Συμβουλευόμενου από το σύμπτωμα που δημιουργείται από μια κατάσταση.

Σχετικά με τους στόχους της θεραπείας συμπεριφοράς, θα μπορούσαν να καταταχθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες, αλλαγή της δυσπροσαρμοστικής συμπεριφοράς, εκμάθηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων και πρόληψη προβλημάτων (Krumboltz, 1966, Krumboltz & Hosford, 1967).

Τα κριτήρια με βάση τα οποία τίθενται οι στόχοι είναι τα εξής:

- Πρέπει να μπορούν να διατυπώνονται διαφορετικά για κάθε άνθρωπο.
- Για κάθε πελάτη-συμβουλευόμενο πρέπει να συμφωνούν χωρίς κατ' ανάγκη να ταυτίζονται με τις αξίες του συμβούλου.
- Ο βαθμός στο οποίο επιτυγχάνονται από τον κάθε πελάτη-συμβουλευόμενο πρέπει να είναι παρατηρήσιμος.

Η συμβουλευτική διαδικασία κατά την συμπεριφοριστική προσέγγιση θα μπορούσε να χωριστεί σε έξι στάδια (Hosford & de Visser, 1974):

- 1.Αναγνώριση του προβλήματος.
- 2.Διατύπωση συμβουλευτικών στόχων.
- 3.Προσδιορισμός της θέσης του συμβουλευόμενου σε σχέση με τον επιθυμητό στόχο.
- 4.Επιλογή και εφαρμογή της τεχνικής για την επίτευξη του στόχου.
- 5.Εκτίμηση της επίτευξης του στόχου.
- 6.Λήξη της συμπεριφοριστικής συμβουλευτικής.

Οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην συμπεριφοριστική προσέγγιση, είναι η ενίσχυση, η τιμωρία, η συστηματική απευαισθητοποίηση (ή αμοιβαία παρεμπόδιση), η εκπαίδευση στην διεκδικητική συμπεριφορά, ψυχοκατακλυσμική και αποστροφική θεραπεία.

Αναλυτικότερα, η *ενίσχυση* αποτελεί γεγονότα που όταν ακολουθούν την εκδήλωση μιας συμπεριφοράς, αυξάνουν την πιθανότητα επανεμφάνισής της. Διακρίνεται σε θετική και αρνητική ενίσχυση. Θετική ενίσχυση, είναι η αμοιβές υλικών και πνευματικών ειδών, οι οποίες εξαρτώνται από τον αποδέκτη. Η αρνητική ενίσχυση είναι η διαδικασία που βοηθά να εξαλειφθεί ή να απομακρυνθεί ένα ερέθισμα που προκαλεί αποστροφή στον άνθρωπο. Η *τιμωρία* συνίσταται στην επιβολή ενός αρνητικού γεγονότος με στόχο την μείωση της πιθανότητας επανεμφάνισης μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς. Η *συστηματική απευαισθητοποίηση*, συνίσταται στο συσχετισμό μιας αντίδρασης, η οποία είναι αποτέλεσμα μάθησης με την κατάσταση που προκαλεί την απροσάρμοστη συμπεριφορά, προκειμένου να μειωθεί το άγχος. *Η εκπαίδευση στην διεκδικητική συμπεριφορά*, σημαίνει πως ο Σύμβουλος βοηθά στην ανεξάρτηση του άγχους που εμποδίζει το άτομο να είναι διεκδικητικό και στην εκμάθηση της διεκδικητικής συμπεριφοράς μέσω της συντελεστικής μάθησης. Στη *ψυχοκατακλυσμική θεραπεία*, ο πελάτης-συμβουλευόμενος έρχεται αντιμέτωπος με το ερέθισμα που του προκαλεί φόβο ή άγχος, ενώ σε όλη την διάρκεια της διαδικασίας ο Σύμβουλος προσπαθεί να διατηρήσει έντονο το άγχος του συμβουλευόμενου. Η *αποστροφική θεραπεία* χρησιμοποιεί ερεθίσματα που προκαλούν πόνο και αποστροφή για την τροποποίηση μιας ανεπιθύμητης συμπεριφοράς και εφόσον δεν υπάρχει διαθέσιμη εναλλακτική συμπεριφορά.

2.3 Η Λογικοθυμική -Συμπεριφοριστική Προσέγγιση

Η Λογικοθυμική-Συμπεριφοριστική Προσέγγιση (Rational-Emotive Therapy ή REBT) είναι μια θεωρία της προσωπικότητας και μια μέθοδος ψυχοθεραπείας που αναπτύχθηκε κατά την δεκαετία του 1950 από τον Albert Ellis. Στηρίζεται στην πεποίθηση ότι οι συναισθηματικές δυσκολίες οφείλονται σε λανθασμένες και παράλογες δοξασίες, οι οποίες μπορούν να αλλάξουν με τον έλεγχο των λογικών διεργασιών, της λογικής σκέψης του ατόμου.

Βασικός στόχος είναι η αποσαφήνιση της σκέψης από παραλογισμούς, έτσι ώστε ο εσωτερικός διάλογος του ανθρώπου να ξαναβρεί τη λογική του και τα συναισθήματα να γίνουν πιο θετικά.

Στην Λογικοθυμική Προσέγγιση, κύριος στόχος είναι η μείωση της κεντρικής αυτοκαταστροφικής άποψης που έχει ο πελάτης-συμβουλευόμενος για τον εαυτό του και η απόκτηση μιας πιο ρεαλιστικής και ανεκτικής φιλοσοφίας. Ο Σύμβουλος προσπαθεί να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να απαλλαγεί από τις παράλογες ιδέες και στάσεις του και να τις αντικαταστήσει με άλλες λογικές (Μαλικιώση-Λοίζου Μ, 1989).

Έτσι ο Σύμβουλος ακολουθεί μια συγκεκριμένη διαδικασία:

- Δημιουργεί μια λειτουργική σχέση με τον πελάτη-συμβουλευόμενο.
- Αποκαλύπτει τις παράλογες ιδέες του πελάτη-συμβουλευόμενου και τον βοηθά να αποκτήσει την πλήρη επίγνωση τους.
- Δείχνει στον πελάτη-συμβουλευόμενο με ποιο τρόπο αυτές οι παράλογες ιδέες του προκαλούν τα προβλήματα που έχει.
- Βοηθά τον πελάτη-συμβουλευόμενο να αλλάξει τις παράλογες δοξασίες του και να μιλήσει στον εαυτό του, πιο λογικά και εποικοδομητικά.
- Ενθαρρύνει τον πελάτη-συμβουλευόμενο να εφαρμόσει τις νέες αυτές αντιλήψεις όσο επώδυνο και αν του φαίνεται αυτό.

Τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα του Συμβούλου, είναι τα εξής (Albert Ellis, 1973 α):

- Αναγνωρίζει τις παράλογες σκέψεις-συμπεριφορές που βρίσκονται κάτω από την διαταραγμένη συμπεριφορά.
- Προκαλεί και αντιμετωπίζει κατά πρόσωπο τον πελάτη-συμβουλευόμενο προκειμένου να νομιμοποιήσει αυτές τις ιδέες.
- Προσπαθεί να καταδείξει την παράλογη φύση της σκέψης.
- Αναλύει τις σκέψεις με τη λογική, ώστε να ελαχιστοποιήσει τις παράλογες δοξασίες.
- Επιδεικνύει τη μη λειτουργικότητα αυτών των πεποιθήσεων και τον τρόπο με τον οποίο οδηγούν σε διαταραχές του συναισθήματος και της συμπεριφοράς.
- Χρησιμοποιεί αποπίες αλλά και αστεία για να αντιμετωπίσει τους παραλογισμούς των σκέψεων του πελάτη-Συμβουλευόμενου.
- Εξηγεί πως μπορούν να αντικατασταθούν οι παράλογες σκέψεις από λογικές που να στηρίζονται περισσότερο στην εμπειρία.
- Διδάσκει την χρήση της επιστημονικής μεθόδου στον τρόπο σκέπτεσθαι, έτσι ώστε ο πελάτης-Συμβουλευόμενος να μπορεί να την εφαρμόζει τόσο στις τωρινές όσο και στις μελλοντικές ιδέες και σκέψεις του.

2.4 Η Υπαρξιστική-Ανθρωπιστική Προσέγγιση

Η Υπαρξιστική Θεωρία είναι η θεραπευτική προσέγγιση που προσπαθεί να συγκεράσει τις αρχές της υπαρξιακής φιλοσοφίας για την ανθρώπινη φύση με την φαινομενολογική μέθοδο, προκειμένου να επιτύχει την πιο αποτελεσματική κατανόηση και ψυχοθεραπεία του Συμβουλευόμενου.

Οι βασικές αρχές αυτής της προσέγγισης είναι οι παρακάτω:

- Πιστεύει στην εμφάνιση και στην αλλαγή της συμπεριφοράς όταν το άτομο αλληλεπιδρά με ανθρώπους και καταστάσεις.
- Ο άνθρωπος έχει επίγνωση της ύπαρξης και της μη ύπαρξης του.
- Ο άνθρωπος υπάρχει μέσα στον κόσμο, δεν είναι αποκομμένος από αυτόν.
- Η συμπεριφορά που παρεμβαίνει και εμποδίζει τον άνθρωπο να δημιουργήσει ουσιαστικές σχέσεις με τους συνανθρώπους του, τον οδηγεί σε μια κατάσταση άγχους και αποδιοργάνωσης.
- Το υπαρξιακό άγχος δημιουργεί στον άνθρωπο αισθήματα ενοχής διότι καταλαβαίνει ότι η συμπεριφορά του δεν είναι ούτε κοινωνικά ούτε προσωπικά αποδεκτή.

Σχετικά με την Συμβουλευτική διαδικασία, ο βασικός στόχος της (με βάση την υπαρξιστική προσέγγιση) είναι να βοηθήσει τον άνθρωπο να αναπτύξει επικοινωνιακές και αποτελεσματικές συμπεριφορές, οι οποίες θα του επιτρέψουν να δημιουργήσει, να διατηρήσει και να επεκτείνει τις ουσιαστικές και σημαντικές διαπροσωπικές του σχέσεις.

Η θεραπευτική σχέση έχει μεγάλη σημασία στην Υπαρξιστική Προσέγγιση. Μια άλλη έννοια, όπως είναι η κατανόηση αποτελεί βασικό στοιχείο. Ο Σύμβουλος βοηθά τον Συμβουλευόμενο να αναγνωρίσει την ύπαρξή του. Τονίζεται η μοναδικότητα του κάθε ατόμου. Ιδιαίτερος σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η εκ των προτέρων δέσμευση του Συμβουλευόμενου ότι θα προχωρήσει στην αναγνώριση του εσωτερικού του κόσμου (Μαλικιώση-Λοίζου Μ., 2012).

Κεφάλαιο 2

Επαγγελματική και Προσωπική Ανάπτυξη

Σε αυτό το κεφάλαιο, αναφέρεται η έννοια της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης και η σπουδαιότητά τους στην Επαγγελματική Εξέλιξη του ατόμου. Κάποιες βασικές θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, που δίχως αυτές δεν μπορούμε να κατανοήσουμε την σημασία της. Η έννοια της αυτογνωσίας, αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης όπου έχουν άμεση σχέση με την Προσωπική Ανάπτυξη του κάθε ατόμου και δεν μπορεί να προχωρήσει σε Επαγγελματική Ανάπτυξη και Εξέλιξη, αν πρώτα δεν τις κατακτήσει. Δίνεται έμφαση, στην Επαγγελματική Ωριμότητα και στις Θεωρίες Λήψης Αποφάσεων.

1.ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1.1 Εαυτός και Προσωπική Ανάπτυξη

Η Προσωπική Ανάπτυξη είναι η ικανότητα που αποκτά ο άνθρωπος να παρεμβαίνει στην προσωπική του ιστορία.

Μέσα από τη διαδικασία της Προσωπικής Ανάπτυξης, συνειδητοποιεί τους αυτοματισμούς του, τις ανάγκες του, τις προσδοκίες του, φτάνοντας έτσι να πραγματοποιεί ακόμη καλύτερα τους στόχους του.

Συχνά οι άνθρωποι δεν έχουν επίγνωση των επιθυμιών τους και συνεπώς καταναλώνουν χρόνο, ξοδεύοντας το μεγαλύτερο μέρος των δυνατοτήτων τους, κάνοντας πράγματα που δεν χρειάζονται ή που δεν ξέρουν πώς να τα διαχειριστούν, ή που τους βλέπουν.

Η Προσωπική Ανάπτυξη είναι μια διαδικασία αυτογνωσίας και επίγνωσης των προσωπικών δυνατοτήτων μας.

Δημιουργεί μέσα μας την αίσθηση ότι μπορούμε να πραγματοποιήσουμε αυτό που θέλουμε και να γίνουμε πιο δυνατοί ψυχικά και σωματικά (resilience). (<http://www.kepsi.gr/prosopiki-anaptyxi>).

Η προσωπική ανάπτυξη είναι μια δια βίου διαδικασία και αποτελεί την αρχή της επαγγελματικής ανάπτυξης. Ο Freud υποστήριξε ότι η προσωπική θεραπεία που γίνεται μέσω της προσωπικής ανάπτυξης, είναι το βαθύτερο και πιο αδιαπραγμάτευτο μέρος της κλινικής εκπαίδευσης ενός επαγγελματία. Ο ίδιος ο Freud το έθεσε χαρακτηριστικά «που και πως θα αποχτήσει ο δυστυχής τα ιδεώδη προσόντα που θα χρειαστεί στο επάγγελμα του; Η απάντηση βρίσκεται στην ανάλυση του εαυτού του, με την οποία ξεκινά η προετοιμασία για την μελλοντική του δραστηριότητα» (Freud, 1937/1964, σ. 246).

Η έννοια «Εαυτός» χρησιμοποιείται για να περιγράψει την ολότητα ενός ατόμου, όπως αυτή αποτελείται από το σύνολο όλων των χαρακτηριστικών ατομικών ιδιοτήτων-στοιχείων (φυσικών, πνευματικών, συνειδητών, ασυνειδητών, συναισθηματικών, νοητικών, κοινωνικών, αξιολογικών). Στην Ψυχολογία ο όρος «Εαυτός» έχει εξαιρετικά μεγάλο εύρος και ποικίλους ορισμούς. Πολλοί υποστηρίζουν ότι αυτό που αποκαλείται «Εαυτός», δεν αποτελείται από μια οντότητα αλλά είναι ένα σύνθετο οικοδόμημα, στο οποίο ενσωματώνονται πολλές οντότητες όπως ο πραγματικός, ο ιδανικός ή επιθυμητός Εαυτός, ο Εαυτός έτσι όπως τον βλέπουν οι άλλοι, ο Εαυτός όπως τον βλέπει το ίδιο το άτομο σε διάφορα κοινωνικά πλαίσια και ρόλους, ο Εαυτός σε σχέση με το τι έκανε το άτομο στο παρελθόν, τι κάνει στο παρόν και τι μπορεί να κάνει στο μέλλον.

Συνυφασμένη με την έννοια του εαυτού είναι η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Το άτομο που έχει αναπτύξει υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη, μπορεί να αντιληφθεί διαφορετικά τα όσα συμβαίνουν γύρω του και να παίρνει αποφάσεις για την ζωή του και για την Επαγγελματική του πορεία. Κατανοεί καλύτερα τα όσα του επισημαίνει ο Σύμβουλος και λειτουργεί πιο εποικοδομητικά στην σχέση που δημιουργείται μεταξύ τους. Η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένας ορισμός που δόθηκε από τον ψυχολόγο John Mayer και τον Peter Salovey το 1990 για να περιγράψει ένα σύνολο από ικανότητες που σχετίζονται με το συναίσθημα.

Με την Συναισθηματική Νοημοσύνη, δίνεται η δυνατότητα στα άτομα να αντιλαμβάνονται τα συναισθήματά τους και τα συναισθήματα των άλλων, καθώς επίσης και να ελέγχουν τα συναισθήματα αυτά με τρόπο τέτοιο, ώστε να βελτιώνεται η ζωή τους.

Το 1997 οι Mayer και Salovey ανέφεραν τον όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης επισημαίνοντας τις συναισθηματικό-γνωστικές αλληλεπιδράσεις: «Η συναισθηματική νοημοσύνη αφορά την ικανότητα να αντιλαμβάνεσαι ακριβώς, να αξιολογείς και να εκφράζεις τα συναισθήματα, την ικανότητα να προσεγγίζεις και να παράγεις συναισθήματα όταν διευκολύνουν τη σκέψη, την ικανότητα να καταλαβαίνεις το συναίσθημα και τη συναισθηματική γνώση και την ικανότητα να ρυθμίζεις τα συναισθήματα για να προωθείς τη συναισθηματική και πνευματική ανάπτυξη».

Τα χαρακτηριστικά ενός ανθρώπου με υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι τα παρακάτω:

- **Η αναγνώριση των συναισθημάτων μας:** Η αυτοεπίγνωση, η αναγνώριση δηλαδή των συναισθημάτων μας την ώρα που δημιουργούνται θεωρείται ο ακρογωνιαίος λίθος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.
- **Ο έλεγχος των συναισθημάτων μας:** η ικανότητα αυτή σχετίζεται με τη χειραγώγηση και τον έλεγχο των συναισθημάτων ώστε να αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά οι καταστάσεις της ζωής. Η ικανότητα αυτή οικοδομείται πάνω στην αυτοεπίγνωση.
- **Η εξεύρεση κινήτρων για τον εαυτό μας:** Η ικανότητα για αυτοέλεγχο επιτρέπει την προσήλωση της προσοχής σε συγκεκριμένους στόχους, τη στοχοθεσία, την αυτοκυριαρχία και τη δημιουργικότητα.

- **Η αναγνώριση των συναισθημάτων των άλλων:** η ικανότητα αυτή αφορά την εν συναίσθηση που είναι θεμελιώδης δεξιότητα.
- **Η διαχείριση των σχέσεων μας:** Η ικανότητα αυτή αναφέρεται στην ικανότητα διαχείρισης των συναισθημάτων των άλλων.

Ύστερα από την λεπτομερή αναφορά για τις δύο αυτές βασικές έννοιες, έχει ιδιαίτερη σημασία να μιλήσουμε για την σύνδεση τους, σε σχέση με την Συμβουλευτική διαδικασία. Η Αυτοαντίληψη αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της Συμβουλευτικής, διότι, χωρίς αυτήν το άτομο δεν μπορεί να φτάσει στην Αυτογνωσία και να κατανοήσει τον εαυτό του και την προσωπικότητα του, με στόχο να μπορεί να κάνει επιλογές και να λαμβάνει αποφάσεις. Το ίδιο συμβαίνει και με την Συναισθηματική Νοημοσύνη, μιας και δίχως αυτήν, το άτομο δεν δύναται να λειτουργεί σε κάθε στιγμή της ζωής του και έτσι γίνεται δυσλειτουργικό και δεν μπορεί να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του περιβάλλοντός γύρω του.

Οι έννοιες «Εαυτός» και «Συναισθηματική Νοημοσύνη» αποτελούν βασικό κομμάτι της δημιουργίας σχέσης μεταξύ Συμβούλου και Συμβουλευόμενου στην Συμβουλευτική διαδικασία.

1.2 Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη και Αυτοεκτίμηση

Ο όρος **αυτογνωσία** είναι η αντικειμενική γνώση για τον εαυτό, κάθε σχετικά αντικειμενικό στοιχείο για τον εαυτό του που μπορεί να αναφέρεται σε κάθε όψη του, σωματική, κοινωνική, επαγγελματική, συναισθηματική, ψυχολογική κλπ.

Αυτογνωσία σημαίνει επίγνωση των αντιδράσεων του εαυτού. Είναι η γνώση που έχει το άτομο για την συμπεριφορά του, τις στάσεις, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματά του (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1994). Είναι η ικανότητα αναγνώρισης περιοχών προσωπικής, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Για την απόκτηση αυτογνωσίας ιδιαίτερη σημασία έχουν ο βαθμός, η ποιότητα, η ποικιλία και η διάρκεια της επικοινωνίας που έχει κάθε άνθρωπος με τα πρόσωπα του περιβάλλοντος.

Ο όρος **αυτοαντίληψη** καλύπτει στοιχεία πολύ πέρα από το αντικειμενική γνώση. Το άτομο δε μένει στην αντικειμενική μόνο γνώση. Προχωρά άμεσα από υποκειμενικές προεκτάσεις, σε προσωπικές ερμηνείες αυτών που ξέρει για τον εαυτό του. Αυτά που αντιλαμβάνεται για τον εαυτό του μέσα από αυτές τις ερμηνείες και προεκτάσεις, τα συμπεράσματα στα οποία καταλήγει, οι ιεραρχήσεις, οι εντάξεις, οι τοποθετήσεις που κάνει στον εαυτό του, πάντα με αφετηρία το τι ξέρει για τον εαυτό του, τα καλύπτει ο όρος αυτοαντίληψη. Συνεπώς αυτοαντίληψη, σημαίνει το τι ερμηνείες δίνει στις αντικειμενικές πληροφορίες που έχει για τον εαυτό του, το πώς αντιλαμβάνεται ότι ξέρει για τον εαυτό του, τι νόημα, τι σημασία, τι διαστάσεις του δίνει (Argyle, 1981).

Ο καθένας έχει ανάγκη από μια θετική αυτοαντίληψη, γιατί η θετική αυτοαντίληψη σημαίνει θετική στάση, θετική προδιάθεση για τον εαυτό αλλά και τη ζωή γενικότερα. (Argyle, 1981, Rogers, 1981).

Η έννοια Αυτοαντίληψη, αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο βλέπουμε τον εαυτό μας και βασίζεται στις προεκτάσεις των σχετικώς αντικειμενικών δεδομένων της αυτογνωσίας. Περιέχει όλες τις αξιολογήσεις και τα συμπεράσματα που βγάζει κάποιος για τον εαυτό του, ερμηνεύοντας τις πληροφορίες που διαθέτει. Η αυτοαντίληψη στηρίζεται σε υποκειμενικές εκτιμήσεις και επηρεάζεται από την κοινωνική εμπειρία. Το άτομο διαμορφώνει την αντίληψη του εαυτού μέσα από τις αντιλήψεις και στάσεις των άλλων απέναντί του. Ο τρόπος με τον οποίο μας βλέπουν οι άλλοι καθορίζει σε μεγάλο βαθμό το ποιοι νομίζουμε ότι είμαστε (σημειώσεις Γεωργιάδη Δ., 2015).

Ο όρος **αυτοεκτίμηση** χρησιμοποιείται για να αναφερθούν οι αξιολογήσεις που οι άνθρωποι κάνουν αλλά και συντηρούν για τον εαυτό τους. Περιλαμβάνει διαθέσεις αποδοχής ή απόρριψης και τον βαθμό που οι άνθρωποι νιώθουν αξιόλογοι, μοναδικοί και αποτελεσματικοί στην καθημερινή τους ζωή. Ο William James (1980), ο ιδρυτής της ψυχολογίας της αυτοεκτίμησης, είδε την αυτοεκτίμηση σαν την απόσταση ανάμεσα στον ιδανικό εαυτό και στον αντιληπτό εαυτό. (Σίμου Β. Παπάνης Ε., 2007). Ο Coopersmith (1967), θεωρεί ότι η αυτοεκτίμηση είναι «η αξιολόγηση που κάνει το άτομο, σχετικά με τον εαυτό του και την οποία διατηρεί από συνήθεια. Εκφράζει μια στάση επιδοκμασίας ή αποδοκμασίας και δείχνει τον βαθμό στον οποίο το άτομο θεωρεί ότι είναι ικανό, σημαντικό, επιτυχημένο και άξιο. Η αυτοεκτίμηση είναι μια προσωπική κρίση αξίας, η οποία εκφράζεται στις στάσεις του ατόμου».

1.3 Η σημαντικότητα της Προσωπικής Ανάπτυξης στην Επαγγελματική Εξέλιξη του ατόμου

Η Προσωπική Ανάπτυξη αφορά όλη την πορεία της ζωής του ανθρώπου και είναι μια διαδικασία δίχως τέλος. Όσον αφορά την Επαγγελματική Εξέλιξη, κατέχει σημαντικό ρόλο για κάθε άνθρωπο, διότι το επάγγελμα είναι αυτό που τον ακολουθεί σχεδόν μέχρι τα τελευταία χρόνια της ζωής του.

Η προσωπικότητα αποτελεί μία βασική διάσταση του ατόμου που έχει μελετηθεί ιδιαίτερα στο χώρο της ψυχολογίας. Από τους περισσότερους ερευνητές ο όρος ορίζεται ως το σύνολο των χαρακτηριστικών του ατόμου, νοητικών, σωματικών, συναισθηματικών και κοινωνικών, ο δυναμικός συνδυασμός των οποίων συντελεί ώστε κάθε άτομο να είναι μοναδικό. (Παπαδιώτη, 1998).

Αν και σημειώνονται διαφορές μεταξύ των προσεγγίσεων των μελετητών, όλες οι θεωρητικές θέσεις συγκλίνουν σήμερα στο συμπέρασμα ότι η αλληλεπίδραση γενετικών και περιβαλλοντικών παραγόντων οδηγούν από κοινού στη διαμόρφωση της προσωπικότητας. Κάθε άτομο, με βάση τη δυναμική αλληλεπίδραση ανάμεσα στις βιολογικές του καταβολές και τις επιδράσεις του περιβάλλοντος οικογενειακό, πολιτισμικό, εθνικό και ευρύτερο κοινωνικό, διαμορφώνει ένα συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας.

Οι άνθρωποι που κατακτούν αυτογνωσία σε ικανοποιητικό βαθμό, αντιμετωπίζουν τα συναισθήματά τους με τρόπο που μπορεί να ενισχύσει άλλα χαρακτηριστικά της

προσωπικότητάς τους. Είναι αυτόνομοι και σίγουροι για τα όριά τους, έχουν καλή ψυχική υγεία και τείνουν να υιοθετούν μία θετική στάση απέναντι στη ζωή. Όταν βρίσκονται σε κακή διάθεση, δεν την αναμασούν ούτε κατακυριεύονται από αυτήν και ως εκ τούτου, είναι σε θέση να απαλλαγούν από αυτή γρηγορότερα (Goleman, 1996).

Αναπτύσσεται έτσι στο άτομο η ικανότητα να αποδέχεται κατ' αρχάς την ύπαρξη μιας ευρείας γκάμας συναισθημάτων, όπως χαρά, ευτυχία, θυμός, φόβος, έκπληξη, αηδία, απογοήτευση, ενθουσιασμός, μίσος και πολλά άλλα. Επιπλέον, μαθαίνει να βιώνει και να εκφράζει τα συναισθήματα αυτά, χωρίς να αποκλείει όσα έχουν μια πιο αρνητική χροιά ή είναι πιο δυσάρεστα. Τέλος, καταφέρνει να τα επεξεργάζεται και να τα διαχειρίζεται, να αναπτύσσεται μέσα από αυτά. Η συναισθηματική αυτογνωσία ολοκληρώνεται με την ικανότητα του ανθρώπου να σχηματίζει μία συνολική εικόνα για τον εαυτό του, να σχηματίζει αντίληψη εαυτού για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του γνωρίσματα, για το σωματικό εαυτό, για την κοινωνική του συμπεριφορά, για την επίδοση στις σχολικές ή τις επαγγελματικές υποχρεώσεις.

2.ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΩΡΙΜΟΤΗΤΑ

Ο όρος Επαγγελματική Ωριμότητα, αναπτύχθηκε από τον Super (1955), ο οποίος αναφέρει ότι «ο όρος Επαγγελματική Ωριμότητα, χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει το βαθμό ανάπτυξης, το σημείο που το άτομο έχει φτάσει πάνω στην γραμμή της Επαγγελματικής Ανάπτυξης, από τη διερεύνηση μέχρι την παρακμή. Η Επαγγελματική Ωριμότητα, μπορεί να θεωρηθεί ως επαγγελματική ηλικία, σε αντιστοιχία με τη νοητική ηλικία». Αποτέλεσμα μιας διαχρονικής έρευνας του Super είναι η διαπίστωση του πολυδιάστατου της Επαγγελματικής Ωριμότητας, όπως και η διατύπωση πέντε διαστάσεων της, στις οποίες προστέθηκαν και οι δείκτες Επαγγελματικής Ωριμότητας (Super και Overstreet, 1960).

Οι πέντε διαστάσεις του Super για την Επαγγελματική Ωριμότητα του εφήβου είναι οι εξής:

- Προσανατολισμός προς κάποια Επαγγελματική επιλογή.
- Πληροφόρηση και προγραμματισμός πάνω στην προτιμηθείσα απασχόληση.
- Συνέπεια στις Επαγγελματικές προτιμήσεις.
- Σταθερότητα των ατομικών χαρακτηριστικών.
- Σύνεση στις Επαγγελματικές προτιμήσεις.

Με την Επαγγελματική Ωριμότητα, επίσης, ασχολήθηκε ο Baldwin (1955), όπου πρότεινε τρία χαρακτηριστικά της ώριμης συμπεριφοράς, τα οποία είναι η νοητική επάρκεια, η ικανότητα επιλογής σκοπών και ο ενσυνείδητος προσανατολισμός προς τους σκοπούς αυτούς.

Επιπρόσθετα, με το θέμα της Επαγγελματικής Ωριμότητας, ασχολήθηκαν οι Gribons και Lohnes (1968), που κατέληξαν σε παρόμοιες διαπιστώσεις με τον Super, επιβεβαιώνοντας τις απόψεις του. Ο Crites (1965), δεχόμενος την πολυδιάστατη φύση

της Επαγγελματικής Ωριμότητας, πρότεινε ένα σχήμα διαστάσεων και μεταβλητών, παρόμοιο με εκείνο του Super. Το σχήμα αυτό αποτέλεσε την βάση πάνω στην οποία κατασκευάστηκε το Τεστ Επαγγελματικής Ωριμότητας (Crites, 1978).

Ο Savickas (1984), πρότεινε ένα διαφορετικό μοντέλο αντίληψης της Επαγγελματικής Ωριμότητας, το S-O-R-A (S=Stimulus/Ερέθισμα, O=Organism/Οργανισμός, R=Response/Αντίδραση και A=Adjustment/Προσαρμογή). Πιο συγκεκριμένα, το S αναφέρεται σε επαγγελματικές εξελικτικές δραστηριότητες, το R σε συμπεριφορά αντιμετώπισης καταστάσεων που αξιοποιεί το άτομο προκειμένου να ανταποκριθεί στις εξελικτικές δραστηριότητες/υποχρεώσεις, το O επισημαίνει τα χαρακτηριστικά του ατόμου που διευκολύνουν την παραπάνω διαδικασία, ενώ το A αφορά τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς του ατόμου.

Σημαντική παραδοχή αποτελεί το γεγονός ότι η έννοια της Επαγγελματικής Ωριμότητας είναι πολυδιάστατη, διαφορετική από την Επαγγελματική Ανάπτυξη, πιο περιεκτική από την Επαγγελματική επιλογή και δεν υπάρχει συμφωνία για το περιεχόμενο της.

Αξίζει να σημειωθεί, πως είναι σημαντικό να δούμε πως πρακτικά διαπιστώνεται η Επαγγελματική Ωριμότητα. Μπορεί να διαπιστωθεί με ένα ή περισσότερα Τεστ, όπως επισημαίνεται από τον Super και τον Crites.

Συμπληρωματικά, η διαπίστωση της Επαγγελματικής Ωριμότητας του ατόμου, μπορεί να γίνει μόνο με βάση την σύνθεση των εκπαιδευτικών, επαγγελματικών και άλλων αποφάσεων του. (Κασσωτάκης Μ., 2004).

3.ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

3.1 Έννοια της Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Με το αντικείμενο της ανάπτυξης και γενικά της εξέλιξης του ατόμου, ασχολούνται διάφοροι κλάδοι της ψυχολογίας, με κύριον αυτόν της Εξελικτικής Ψυχολογίας. Είναι γνωστό ότι η προσωπικότητα του ατόμου είναι ένα ενιαίο όλον, είναι αποδεκτή η μελέτη του κάθε τομέα της ξεχωριστά.

Μελετάται ο κάθε τομέας ξεχωριστά, όπως είναι ο ψυχολογικός, γνωστικός, συναισθηματικός, κοινωνικός και επαγγελματικός τομέας. Ως επαγγελματικός τομέας θεωρείται αυτός που καλύπτει την επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου, ενώ επαγγελματική συμπεριφορά είναι εκείνο το τμήμα της συνολικής συμπεριφοράς του το οποίο σχετίζεται με την επαγγελματική του ζωή. (Tolbert 1974, Osipow 1973, Herr 1972, Herr και Cramer 1984, Isaacson και Brown 1993, Crites 1969).

Η επαγγελματική συμπεριφορά δεν περιλαμβάνει μόνο τις φάσεις άσκησης κάποιου επαγγέλματος, αλλά και τις φάσεις σκόπιμης προετοιμασίας για αυτό ακόμη και εκείνες κατά τις οποίες διαμορφώνονται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που αργότερα οδηγούν σε αυτήν την προετοιμασία για αυτό το επάγγελμα, περιλαμβάνει ακόμη αυτές που ακολουθούν την καθαυτό επαγγελματική δραστηριότητα.

Είναι αποδεκτό ότι σε καθέναν από αυτούς τους τομείς τα άτομα εξελίσσεται

ακολουθώντας μια συνεχή εξελικτική πορεία που αρχίζει πολύ νωρίς στη ζωή του ατόμου, κάποτε και πριν την γέννηση του. Έτσι, γίνεται λόγος για κοινωνική ανάπτυξη του ατόμου, αλλά και ψυχολογική, συναισθηματική, γνωστική αναφορά στον επαγγελματικό τομέα,

Η Επαγγελματική Ανάπτυξη ορίζεται ως η εξέλιξη της όψης εκείνης της προσωπικότητας που σχετίζεται με αυτήν που εκλαμβάνεται ως επαγγελματική συμπεριφορά.

Η επαγγελματική Ανάπτυξη είναι μια συνεχής εξελικτική πορεία, με αρχή, διάρκεια και τέλος. (Δημητρόπουλος Ευ., 1998).

3.2 Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης του ατόμου

Στις Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης υπάρχουν δυο ομάδες, εκείνες που ασχολούνται πραγματικά με την Επαγγελματική Ανάπτυξη και εκείνες που αφορούν μόνο την Επαγγελματική Επιλογή και τους παράγοντές που την επηρεάζουν.

Οι θεωρίες αυτές προσπαθούν, είτε κινούμενες μέσα σε αυστηρά θεωρητικά και εμπειρικά πλαίσια, είτε βασισμένες απλώς σε σκέψεις, θέσεις και αναλύσεις, να ερμηνεύσουν και να προβλέψουν την Επαγγελματική συμπεριφορά. Προσπαθούν να εντοπίσουν τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την Επαγγελματική συμπεριφορά και να ανακαλύψουν μεθόδους για να ελέγχονται όσοι από τους παράγοντες αυτούς είναι εφικτό, με στόχο την βοήθεια των Συμβούλων, για σωστή και αποτελεσματική καθοδήγηση των Συμβουλευόμενων τους (Κασσωτάκης Μ., 2004).

Οι Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες Κάντας Α. & Χαντζή Α.,1991):

- Μη Ψυχολογικές
- Ψυχολογικές
- Γενικές Θεωρίες

Βασικό χαρακτηριστικό των **Μη Ψυχολογικών Θεωριών**, είναι ότι αποδίδουν την Επαγγελματική Ανάπτυξη και εκλογή σε παράγοντες μη ψυχολογικούς και σε εξωτερικούς ως προς το άτομο. Η νοημοσύνη, τα ενδιαφέροντα, η προσωπικότητα, οι αξίες κ. τ. λ. του ατόμου δεν θεωρούνται ως οι κατεξοχήν καθοριστικοί παράγοντες στην εκλογή επαγγέλματος. Αντιθέτως, υποστηρίζεται πως το άτομο προσέρχεται σε ένα εργασιακό περιβάλλον υπό την επίδραση εξωτερικών παραγόντων.

Στις Μη Ψυχολογικές Θεωρίες κατατάσσονται οι Οικονομολογικές Θεωρίες, Οι Κοινωνιολογικές-Πολιτιστικές Θεωρίες (πχ Θεωρία του Lipsett, Θεωρία του Roberts).

Βασικό σημείο των *Οικονομολογικών Θεωριών*, είναι ότι οι επαγγελματικές επιλογές του ατόμου καθορίζονται από οικονομικούς παράγοντες. Μερικά επαγγέλματα είναι περισσότερο επιθυμητά από άλλα και αυτό οφείλεται σε οικονομικούς λόγους. Οφείλεται στο καθαρό όφελος που προσδοκά το άτομο από κάποιο επάγγελμα. Αυτό

το οικονομικό όφελος είναι η διαφορά των οικονομικών μειονεκτημάτων από τα πλεονεκτήματα που ενυπάρχουν σε κάποιο επάγγελμα, θεωρούμενα από την σκοπιά του ατόμου. Ζυγίζονται τα οικονομικά πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα ενός επαγγέλματος, από το άτομο και αποφασίζει ανάλογα.

Οι *Κοινωνιολογικές-Πολιτιστικές Θεωρίες*, δίνουν έμφαση σε κοινωνικές και πολιτιστικές επιδράσεις που δέχεται το άτομο στην Επαγγελματική Ανάπτυξη και επιλογή επαγγέλματος.

Οι **Ψυχολογικές Θεωρίες**, αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στους ψυχολογικούς παράγοντες της επαγγελματικής επιλογής. Στις Ψυχολογικές Θεωρίες εντάσσονται:

1. Η Θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων
2. Οι Ψυχοδυναμικές Θεωρίες
3. Οι Θεωρίες των αναγκών (πχ Θεωρία της Anne Roe, Τυπολογική Θεωρία του Holland)
4. Οι Εξελικτικές Θεωρίες (πχ Θεωρία του Ginsberg, Θεωρία του Super, Θεωρία των Tiedeman και O' Hara)
5. Θεωρίες Μάθησης και Επαγγελματικής Ανάπτυξης (πχ Θεωρία του O'Hara, Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης του Krumboltz)

Οι **Γενικές Θεωρίες** υποστηρίζουν την άμεση ή έμμεση, ταυτόχρονη, επίδραση πολλών κατηγοριών παραγόντων στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Στις Γενικές Θεωρίες περιλαμβάνονται:

1. Η Θεωρία του Blau
2. Η Θεωρία των Super & Bachrach
3. Η Θεωρία του Bill Law
4. Η Θεωρία των Ζωντανών Συστημάτων
5. Η Θεωρία της Αντιστοίχισης

4. ADVP: Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ & ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η μέθοδος ενεργοποίησης της Προσωπικής και Επαγγελματικής Ανάπτυξης έχει σκοπό να βοηθήσει το άτομο να αποκτήσει την ικανότητα να αναλύει τα προσωπικά του στοιχεία (ενεργητικά και παθητικά), τη δομή του γύρω περιβάλλοντος καθώς και τις ευκαιρίες και τους κοινωνικούς περιορισμούς.

Αυτή η Θεωρία, περιλαμβάνει συγκεκριμένα στάδια, τα οποία ακολουθούνται από τον Σύμβουλο στην Συμβουλευτική Σχέση:

- Εξερεύνηση

Με συγκέντρωση πληροφοριών σχετικών με τις ανάγκες, την αυτοαντίληψη, τα αποτελέσματα κ. λ. π. του ατόμου _ Πολυκατευθυνόμενη σκέψη.

- Αποκρυστάλλωση

Με ταξινόμηση, ανάλυση των πληροφοριών

- Εξειδίκευση

Με αξιολόγηση, ιεράρχηση.

- Πραγματοποίηση

Με οργάνωση και προγραμματισμό των βημάτων/ στρατηγικών επίτευξης του στόχου.

Η Μέθοδος ενεργοποίησης της Επαγγελματικής και Προσωπικής Ανάπτυξης ή προσέγγιση ADVP αναπτύχθηκε από τον Denis Pelletier, Noiseux Gérard και Charles Bujold και βασίζεται στις ίδιες αξίες όπως η προσωποκεντρική προσέγγιση του Carl Rogers. Η ADVP βασίζεται κυρίως στο έργο του Ginzberg (1951), του Super (1963) και Guilford (1967).

- **Εξερεύνηση:**

Σε αυτό το στάδιο, ο Σύμβουλος εντοπίζει τις προτιμήσεις του ατόμου, τις αξίες, τα ενδιαφέροντα του. Η κατανόηση της σημασίας αυτών, διαδραματίζει βασικό ρόλο στις αποφάσεις και στην πορεία ενός ατόμου. Ο Σύμβουλος δίνει έμφαση στον ρόλο και τη θέση εργασίας (που θα επιλεγεί από τον Συμβουλευόμενο), για την ανάπτυξη της ταυτότητας και την ψυχολογική ισορροπία του ατόμου. Αναλύει και να μεταφράζει τις εμπειρίες του από την άποψη των δεξιοτήτων του. Βοηθά το άτομο να αναπτύξει τις ικανότητες του για να εξερευνήσει το περιβάλλον του. Ο Σύμβουλος λαμβάνει υπόψιν το οικονομικό περιβάλλον στην ανάπτυξη του έργου (μεταβαλλόμενες μορφές οργάνωσης των επιχειρήσεων, ο αντίκτυπος των νέων μορφών οργάνωσης τους σχετικά με τη φύση των δεξιοτήτων που απαιτούνται σήμερα). Κατά τη διάρκεια αυτής της πρώτης φάσης, επικεντρώνεται στην αυτό-απασχόληση, με προτεινόμενες ασκήσεις. Μετά από κάθε άσκηση το άτομο καλείται να σημειώσει τα πιο σημαντικά στοιχεία που έχει μάθει. Το πέρασμα μέσα από τα γραπτά, αξιολογεί το έργο του. Το άτομο εμπλέκεται σε μια εξερεύνηση του εαυτού του, του περιβάλλοντός του, προκειμένου να επεκτείνει τους επαγγελματικούς ορίζοντές του, να ξεφύγει από τις επιρροές που μερικές φορές τον φέρνουν πίσω, να περιορίσει το πεδίο αναζήτησης και να περιορίσει τις επιλογές στα παραδοσιακά επαγγέλματα ειδικά για το αρχικό περιβάλλον του. Στην ατομική φάση της εξερεύνησης δεν πρέπει, το άτομο να λάβει μια τελική απόφαση, αλλά πρέπει να είναι σε θέση να δει όλες τις πιθανές πτυχές μιας κατάστασης, όλα τα στοιχεία ενός προβλήματος.

- **Αποκρυστάλλωση**

Στο συγκεκριμένο στάδιο, εντοπίζονται πιθανά πεδία καθοδήγησης από τα στοιχεία που έχουν διερευνηθεί. Το άτομο επικεντρώνεται στα επαγγελματικά συμφέροντα σε σχέση με την προηγούμενη εργασία, προτείνοντας ο Σύμβουλος μια λίστα των διαφόρων επαγγελμάτων που είναι πιθανόν να ανταποκρίνονται στα συμφέροντά της. Με βάση αυτή τη λίστα, θα ζητηθεί από το άτομο να επιλέξει τέσσερις ή πέντε τομείς που εκ των προτέρων θα το ενδιαφέρουν και θα θέλει περισσότερο. Το βήμα αυτό καθιστά δυνατή την "αποσαφήνιση, στη διερευνητική φάση, προκειμένου ο Σύμβουλος να βάλει τάξη στις πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν, και οργανώσει τις αντιλήψεις του. Διακρίνει τα κοινά χαρακτηριστικά σε ορισμένα επαγγέλματα,

αρχίζει να προσδιορίζει εάν ταιριάζουν με τα συμφέροντα, τις αξίες, τις δεξιότητές του Συμβουλευόμενου.

• **Εξειδίκευση:**

Σε αυτό το στάδιο, υπάρχει συγκεκριμένη διαδικασία για την αναζήτηση πληροφοριών και ενημέρωσης για την επιλογή επαγγέλματος από τον Συμβουλευόμενο, Πού και πώς να αναζητήσει πληροφορίες για την επικύρωση ενός έργου; Σε αυτό το σημείο, θα πρέπει να επιλέξει ανάμεσα σε όλες τις επιλογές που προσδιορίζονται στις δύο προηγούμενες φάσεις. Ο Σύμβουλος, επιλέγει αυτό που αντανακλάται περισσότερο στις επιθυμίες του ατόμου και στη σκοπιμότητα της φάσης στην οποία βρίσκεται, η διαδικασία τη δεδομένη στιγμή. Τρεις βασικοί παράγοντες εμπλέκονται:

- Η σκοπιμότητα (το άτομο εντοπίζει τις αξίες και τις επιθυμίες του

Η σκοπιμότητα ή η πιθανότητα, αποτελεί την ανάγκη να ληφθούν υπόψιν οι εξωτερικοί περιορισμοί (περιβάλλον, συνθήκες πρόσβασης στο επάγγελμα) και οι εσωτερικοί (κίνητρα, προφίλ), όπου μπορούν να αντιταχθούν στην εφαρμογή του έργου.

- Η ένταξη σε μια νέα κατάσταση και επιλογή επαγγέλματος.

- Η Συνοχή(με συμβιβασμό ως προς αυτό που νιώθει ο Συμβουλευόμενος)

Οι Προδιαγραφές, είναι το σημείο τομής των μεμονωμένων τιμών με τις δυνατότητες του μέσου. Θα πρέπει να παράγει τη διαφορά μεταξύ των διαφόρων δυνατοτήτων και να αντιμετωπίσει μαζί με τον Σύμβουλο, την πραγματικότητα επί του εδάφους. Το άτομο θα προσδιορίσει τι θέλει περισσότερο, σε αυτό το σημείο.

• **Πραγματοποίηση**, όπου απαιτείται δράση.

Σε αυτό το στάδιο, περνάμε από την πρόθεση στην δράση. Το άτομο, αποφασίζει, αναλαμβάνει, σχεδιάζει τις δράσεις του, αναπτύσσει τελικά εναλλακτικές στρατηγικές. Πρέπει να αποφύγει η απόφασή του να αποδειχθεί από τις αντιθέσεις, τα εμπόδια και τις απογοητεύσεις. Έτσι, σε αυτή τη φάση, το άτομο έχει,

1. λειτουργικότητα για την απόφασή του
2. σχεδιασμό των δράσεων του
3. πρόβλεψη πιθανών εμποδίων
4. στρατηγική

Με την Θεωρία ADVP, ο Σύμβουλος προωθεί την ανάπτυξη της κάθε φάσης που περνά το άτομο για να αποκτήσει προσωπική αλλά και επαγγελματική ανάπτυξη, προσφέροντας καθοδήγηση και τις κατάλληλες προϋποθέσεις, που βασίζονται στην συλλογική εμπειρία (βασισμένη σε κάθε στάδιο).

Πέρα από τη βραχυπρόθεσμη επαγγελματική επιλογή, η Θεωρία ADVP, βοηθά τους ανθρώπους να δίνουν περισσότερο νόημα στη ζωή τους, για να είναι στον κοινωνικό κόσμο.

Κάθε στάδιο, αφορά τρία θέματα από τα οποία θα αναπτυχθούν, καταστάσεις και δραστηριότητες του μαθησιακού στόχου:

Η προσωπικότητα, η προσωπική ιστορία, κ.λπ. (Αυτογνωσία).

Ο Κόσμος, η κοινωνία με τις δραστηριότητες της, (σχολείο, επαγγελματικός χώρος).

Η σχέση με την οικογένεια, τους συναδέλφους, οι κοινότητες, κ.ά. (Αρχή της συνεργασίας).

Ο στόχος της ADVP Θεωρίας, είναι να τονωθεί η κατασκευή του εαυτού και να ενθαρρύνει τον πολλαπλασιασμό των αλληλεπιδράσεων μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντός του. Μέσω αυτής, το άτομο, μπορεί να αναπτύξει τη δική του προσωπικότητα και σχέση με τον κόσμο.

5. ΘΕΩΡΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Η Θεωρία Λήψης Αποφάσεων, που είχε μεγάλη ανάπτυξη στον τομέα των οικονομικών, εισήχθη στον χώρο της ψυχολογίας κατά την δεκαετία του 1960, μετά την δημοσίευση δυο σημαντικών άρθρων από τον Edwards (1954,1961) που έδειχναν ότι η σχετική θεωρία μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για την ερμηνεία της ανθρώπινης συμπεριφοράς, με τον τρόπο τουλάχιστον που την εξετάζουν οι ψυχολόγοι. Η δεκαετία του 1960, χαρακτηρίζεται από την προσπάθεια να ερμηνευτεί η διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής στο πλαίσιο της Θεωρίας Λήψης Αποφάσεων.

Η Θεωρία αυτή, αποδέχεται ότι υπάρχουν

1. Ένα πρόσωπο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση.
2. Μια κατάσταση που απαιτεί την λήψη απόφασης.
3. Ορισμένες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά την λήψη της απόφασης.

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

Υπάρχουν διάφορα μοντέλα Λήψης Αποφάσεων, τα οποία ποικίλουν ως προς τον βαθμό γενικότητας ή εξειδίκευσης, όσον αφορά την εφαρμογή τους, σχετικά με την σταδιοδρομία και το επάγγελμα. (Κάντας Α., Χατζή Α., 1991).

Παρακάτω παρουσιάζονται πέντε Θεωρίες Λήψης Αποφάσεων:

- Το Μοντέλο του Hilton
- Το Μοντέλο του Katz
- Το Μοντέλο του Gellat
- Το Μοντέλο των Kaldor και Zytowsky
- Το Μοντέλο του Vroom

➤ Πιο αναλυτικά, το **Μοντέλο του Hilton**, στηρίζεται στην επιλογή, όπως αυτή εξετάζεται στα οικονομικά (Simon, 1955) και στην έννοια της γνωστικής ασυμφωνίας, όπως παρουσιάστηκε στην Ψυχολογία από το Festinger (1957). Γνωστική ασυμφωνία, εμφανίζεται όταν το άτομο υιοθετεί στάσεις που είναι μη συμβατές μεταξύ τους ή όταν οι πεποιθήσεις και η πραγματική του συμπεριφορά βρίσκονται σε διάσταση. Σε μια τέτοια περίπτωση το άτομο, προκειμένου να μειώσει την ψυχολογική ένταση, πρέπει να προσφύγει στην μείωση της ασυμφωνίας, μεταβάλλοντας τις στάσεις του ή τις πεποιθήσεις του.

Το Μοντέλο αυτό είναι περισσότερο περιγραφικό παρά κανονιστικό, αφού ασχολείται με την περιγραφή του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι λαμβάνουν αποφάσεις και όχι με τον τρόπο που ιδανικά θα έπρεπε να τις λαμβάνουν. Η διαδικασία λήψης απόφασης, σύμφωνα με τον Hilton, ξεκινά από κάποια εισερχόμενα από το περιβάλλον, δηλαδή την συνειδητοποίηση ότι πρέπει να ληφθεί μια σχετική απόφαση.

Στο μοντέλο αυτό, περιγράφονται μερικοί παράγοντες που αυξάνουν την ασυμφωνία και μερικές στρατηγικές για την μείωσή της. Θεωρεί πως η προσπάθεια για την μείωση της γνωστικής ασυμφωνίας ανάμεσα στις πεποιθήσεις που έχει το άτομο για τον εαυτό του και εκείνες που έχει για το περιβάλλον του αποτελεί την κύρια κινητήρια δύναμη, όσον αφορά την λήψη αποφάσεων, σχετικά με την σταδιοδρομία.

Στο Μοντέλο του Hilton, η διαδικασία μείωσης της γνωστικής ασυμφωνίας δεν ακολουθεί την ακριβή πορεία που προδιαγράφει ο Festinger. Οι προσπάθειες μείωσης της γνωστικής ασυμφωνίας προηγούνται από την λήψη αποφάσεων, στο Μοντέλο του Hilton. (Κάντας Α., Χατζή Α., 1991).

➤ Ο **Katz** (1963) παρουσίασε το **Μοντέλο** που μετονόμασε σε «Μοντέλο για την καθοδήγηση στην λήψη αποφάσεων σχετικά με την σταδιοδρομία» το 1966. Στο Μοντέλο του Katz καθορίζονται τα χρονικά σημεία στην εκπαιδευτική πορεία του νέου, κατά τα οποία πρέπει να ληφθεί μια επαγγελματική απόφαση και τονίζει την σημασία που έχει το σύστημα αξιών του ατόμου στις επαγγελματικές αποφάσεις του. Συνδυάζονται τρία είδη στοιχείων, όπως ένα σύστημα αξιών, ένα σύστημα πληροφοριών και ένα σύστημα πρόβλεψης. Το άτομο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση έχει το δικό του σύστημα κυρίαρχων αξιών και ανάλογα με τις δικές του προσωπικές ανάγκες, εντοπίζει ένα κρίσιμο όριο έντασης για κάθε μια από τις αξίες αυτές. Οι αξίες αυτές ιεραρχούνται σύμφωνα με την σχετική σπουδαιότητα που έχουν για το άτομο. Κάθε πιθανή επιλογή κρίνεται ως προς τη «δύναμη επιστροφής» που έχει ως προς κάθε αξία, δηλαδή την δυνατότητα που έχει να εκπληρώσει το ελάχιστο όριο της αξίας. Η διαβλεπόμενη «δύναμη επιστροφής» που έχει για κάθε μια από τις εναλλακτικές λύσεις, πολλαπλασιάζεται με την σπουδαιότητα που έχει η κάθε αξία και με τον τρόπο αυτό έχουμε για κάθε εναλλακτική λύση, το άθροισμα των γνωσμένων αυτών που ονομάζεται επιστροφή αξίας. Στην συνέχεια, υπολογίζεται η πιθανότητα εισόδου σε κάθε μία από τις εναλλακτικές λύσεις (επαγγέλματα), που και αυτή πολλαπλασιάζεται με την επιστροφή αξίας για να μας δώσει την αναμενόμενη αξία για κάθε εναλλακτική λύση.

Πρόκειται για την κλασική θεωρία της προσδοκίας, στη θεωρία των κινήτρων, μεταφερμένη στην φάση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής.

Τροποποιήθηκε από τον Katz, αυτό το Μοντέλο, ώστε να είναι δυνατή η χρήση υπολογιστή και το πρόγραμμα αυτό που χρησιμοποιήθηκε στα σχολεία, ονομάστηκε SIGI (System for Interactive Guidance Information), (Chapman et al., 1977).

➤ Στην παροχή επαγγελματικής καθοδήγησης στους νέους αποβλέπει το Μοντέλο του **Gellat** (1962). Όταν το άτομο πρόκειται να πάρει μια απόφαση, αντιμετωπίζει το λιγότερο δυο εναλλακτικές πορείες, ανάμεσα στις οποίες πρέπει να κάνει την επιλογή του. Το άτομο συλλέγει τα σχετικά στοιχεία και σε **πρώτη φάση** λειτουργεί το σύστημα πρόβλεψης που έχει, καθώς εκτιμά τα πιθανά αποτελέσματα και τις πιθανότητες που έχουν να πραγματοποιηθούν. Στην **δεύτερη φάση**, υπεισέρχεται το αξιολογικό του σύστημα, καθώς εκτιμά την επιθυμητότητα που έχουν για αυτόν τα αποτελέσματα αυτά.

Παραδέχεται ο Gellat, πως το Μοντέλο του, χρειάζεται παραπέρα διευκρινήσεις και το συνδέει με τα γενικότερα μοντέλα λήψης αποφάσεων, στα οποία υπεισέρχονται οι υποκειμενικές εκτιμήσεις για την πιθανότητα και την επιθυμητότητα των επιμέρους αποτελεσμάτων που εμπεριέχει κάθε επιλογή πορείας (Gellat και Clarke, 1967).

➤ Το **Μοντέλο** των **Kaldor** και **Zytowsky** (1969), αποτέλεσε μια προσπάθεια διεπιστημονικής προσέγγισης. Ο πρώτος, είναι οικονομολόγος και ο δεύτερος, ψυχολόγος. Προσπάθησαν να εισάγουν στην θεωρία για την επαγγελματική επιλογή, τις έννοιες που σχετίζονται με την λογική δράση και την λήψη αποφάσεων και να προσδιορίσουν «ποιες κατηγορίες καθοριστικών παραγόντων επιδρούν στην επιλογή ενός επαγγέλματος και με ποιο τρόπο κάθε ένας από αυτούς τους προσδιοριστικούς παράγοντες σχετίζονται με τους άλλους, ώστε να γίνει η τελική επιλογή» (Kaldor και Zytowsky, 1969, σελ. 781). Σύμφωνα με το Μοντέλο τους, η έννοια της επιλογής προϋποθέτει την ύπαρξη εναλλακτικών κατευθύνσεων από τις οποίες πρέπει να γίνει η επιλογή, καθώς και κάποιο κριτήριο για την επιλογή. Στο πλαίσιο της επαγγελματικής επιλογής, οι εναλλακτικές κατευθύνσεις, είναι τα διάφορα είδη επαγγελματικών ευκαιριών από τις οποίες το άτομο περιορίζεται μόνο σε εκείνες, για τις οποίες έχει τα προσόντα και τις απαραίτητες πληροφορίες.

Θέτουν την διαδικασία επαγγελματικής επιλογής, στο πλαίσιο μιας διαδικασίας «εισερχόμενων-εξερχόμενων» ή «μέσων-αποτελεσμάτων». Είναι φανερό η επίδραση από την οικονομική θεωρία. **Εισερχόμενα** ή **μέσα**, είναι τα χαρακτηριστικά του ατόμου που κοστολογούνται από αυτό, με βάση την αξία των πραγμάτων από τα οποία παραιτείται όταν τα χρησιμοποιεί σε μια επαγγελματική επιλογή. Ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των εισερχόμενων αυτών και τα χαρακτηριστικά της κάθε εναλλακτικής πορείας, προκύπτουν ορισμένα **εξερχόμενα** ή **αποτελέσματα**, στα οποία το άτομο, αποδίδει κάποια συνολική αξία για κάθε εναλλακτική πορεία ξεχωριστά. Το συνολικό κόστος των εισερχόμενων, συγκρίνεται με την συνολική αξία των εξερχόμενων και προσδιορίζεται μια τελική καθαρή αξία για κάθε εναλλακτική πορεία.

➤ Η **Θεωρία του Vroom** (1964), πρότεινε ένα Μοντέλο Λήψης Αποφάσεων, που ανήκει στην κατηγορία των «περιγραφικών μοντέλων» και στο οποίο γίνεται

διάκριση μεταξύ επαγγελματικής προτίμησης, επαγγελματικής επιλογής και επαγγελματικής κατάληξης. Η πρώτη έχει το μεγαλύτερο «σθένος», η δεύτερη έχει τις μεγαλύτερες «προσδοκίες» και η τρίτη τις ρεαλιστικότερες πιθανότητες για επιτυχία. Το σθένος μια εναλλακτικής λύσης διαμορφώνεται από παράγοντες, αντιλήψεις και αξίες του ατόμου, ενώ οι προσδοκίες από αυτή την συνάρτηση των προσωπικών εκτιμήσεων ως προς τα πιθανά αποτελέσματα.

Επιπρόσθετα, είναι σημαντικό να αναφερθεί, πως οι άνθρωποι λαμβάνουν αποφάσεις. Κάθε άνθρωπος, χαρακτηρίζεται για τις ιδιαιτερότητες που συνθέτουν τη δική του προσωπικότητα και σε αυτά τα πλαίσια χρησιμοποιεί τη δική του τακτική στην λήψη αποφάσεων. Υπάρχουν κάποια πρότυπα συμπεριφοράς, όπου επαναλαμβάνονται με κάποια σταθερότητα και συνέπεια στην λήψη αποφάσεων. Αυτά τα πρότυπα που οι Gellat et al (1971 και 1973), τα παρουσιάζουν σε μια αρκετά συστηματική μορφή, σε δυο προσεγγίσεις, τη γνωστική και την συναισθηματική, σαν στρατηγικές λήψης αποφάσεων. Πιο συγκεκριμένα:

• Γνωστική Θεώρηση

Σύμφωνα με αυτήν, το άτομο κατά τη λήψη αποφάσεων, μπορεί να θεωρηθεί ότι χρησιμοποιεί μια από τις παρακάτω μεθόδους-στρατηγικές.

- a) Την μέθοδο του **επιθυμητού**. Στο άτομο έχει αναπτυχθεί μια συγκεκριμένη επιθυμία και αυτή είναι που αποτελεί την καθοριστική μεταβλητή στη λήψη απόφασης, το άτομο επιλέγει την εναλλακτική οδό που θα του ικανοποιήσει αυτή του την επιθυμία.
- b) Την μέθοδο της **αποφυγής**. Το άτομο έχει συνειδητοποιήσει ποια είναι η πιο ανεπιθύμητη έκβαση και αυτή προσπαθεί να αποφύγει με κάθε τρόπο.
- c) Την μέθοδο της **ασφάλειας**. Κάποιες από τις εναλλακτικές λύσεις φαίνεται ότι έχει περισσότερες πιθανότητες να φέρει την επιτυχία στο άτομο και αυτή προτιμά να επιλέξει.
- d) Την μέθοδο του **συνδυασμού**. Το άτομο κάνει την επιλογή του βασισμένο σε συνδυασμό των παραπάνω προσεγγίσεων, προσαρμόζοντας την συμπεριφορά του, απέναντι στην κάθε παράμετρο.

• Συναισθηματική Θεώρηση

Σύμφωνα με αυτή τη θεώρηση, έχει διαπιστωθεί ότι οι συνήθεις μορφές συμπεριφοράς κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι οι εξής:

- a) **Συμπεριφορά αυθόρμητη**. Πρόκειται για τις περιπτώσεις που το άτομο αποφασίζει χωρίς πολύ σκέψη και χωρίς πολύ μελέτη του θέματος, ακολουθώντας την πρώτη έμπνευση της στιγμής.
- b) **Συμπεριφορά μοιρολατρική**. Το άτομο δέχεται μοιρολατρικά τις καταστάσεις ή τις αποφάσεις των άλλων.
- c) **Συμπεριφορά συμμόρφωσης**. Το άτομο συμμορφώνεται με τις αποφάσεις των άλλων ή τις επιθυμίες των άλλων ή τις ισχύουσες καταστάσεις.
- d) **Συμπεριφορά αναβολής ή καθυστέρησης**. Το άτομο κάνει ότι μπορεί για να αναβάλει τις αποφάσεις, να καθυστερήσει τις επιλογές.

- e) **Συμπεριφορά ενόρασης.** Το άτομο επιλέγει με εντελώς ενορατικό τρόπο ανάμεσα στις εναλλακτικές οδούς,
- f) **Συμπεριφορά αγωνίας.** Το άτομο κυριεύεται από την απόφαση του, έχει χαθεί στην μελέτη των εναλλακτικών λύσεων και πνίγεται στις πληροφορίες και στα δεδομένα. Η κατάσταση έχει μετατραπεί σε σοβαρό δίλημμα.
- g) **Συμπεριφορά παράλυσης.** Πρόκειται για προβληματικές καταστάσεις, όχι απαραίτητα παθολογικές, στις οποίες το άτομο αδυνατεί να αντιμετωπίσει την κατάσταση της απόφασης.

Στην κάθε συμπεριφορά που ακολουθείται στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, εντυπώνεται η προσωπικότητα του κάθε ατόμου.

Κεφάλαιο 3

Ολοκληρωμένο μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Στο Κεφάλαιο αυτό αναφέρεται ένα ολοκληρωμένο μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Θα γίνει αναφορά στο περιεχόμενο του Μοντέλου, στην μεθοδολογία που ακολουθεί, στον ρόλο του Συμβούλου και στην σημαντικότητα ενός τέτοιου Μοντέλου, για την Προσωπική και Επαγγελματική Ανάπτυξη του ατόμου.

1. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Η Συμβουλευτική με τον Προσανατολισμό είναι ένας ενιαίος θεσμός, που περιλαμβάνει διαδικασίες και μέτρα που στοχεύουν στο να βοηθήσουν το άτομο, αφού γνωρίσει τον εαυτό του και το περιβάλλον του, να επιτύχει επιλογές τέτοιες, που θα εξασφαλίσουν την καλύτερη δυνατή εξέλιξη και αξιοποίηση του εαυτού του αλλά και για το γενικό καλό της κοινωνίας. Οι ορισμοί που δίνονται για τον θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός είναι γενικοί, επειδή και το περιεχόμενο του θεσμού είναι πολύ ευρύ.

Ο όρος Προσανατολισμός, αναφέρεται στην υπηρεσία που είναι επιφορτισμένη με την ευθύνη της καθοδήγησης των ατόμων. Η Επαγγελματική Συμβουλευτική αναφέρεται στις όψεις που σχετίζονται με επαγγέλματα και απασχόληση. Αντίθετα, η Εκπαιδευτική Συμβουλευτική, αναφέρεται στις όψεις της βοήθειας που σχετίζονται με σπουδές και κατάρτιση. Οι δυο αυτοί κλάδοι, θεωρούμενοι και εφαρμοζόμενοι μαζί, αποτελούν την Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας (Career Counselling) (Δημητρόπουλος Ευ, 1998).

Αξίζει να αναφερθεί πως κοινά αποδεκτοί ορισμοί για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό δεν υπάρχουν. Η κάθε θεωρητική προσέγγιση υιοθετεί και έναν ορισμό για τον θεσμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η δυσκολία διαμόρφωσης ενός ορισμού για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, προέρχεται και από το γεγονός της μη ύπαρξης ίδιου πεδίου εφαρμογής και σημασίας, ανά εποχή. Ο Κασσωτάκης (2000) ορίζει τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό ως μια διαδικασία που ακολουθείται για να προσανατολιστεί κάποιος σε ορισμένη επαγγελματική κατεύθυνση ή για να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, καθώς και το αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής.

Σύμφωνα με τον Τασιόπουλο (2015) ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι μια διαδικασία αυτογνωσίας και επαγγελματικής πληροφόρησης με στόχο την

επαγγελματική επιλογή. Προτείνει το εξής μοντέλο ή ολοκληρωμένο σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού: *Διερεύνηση του ατομικού προφίλ, περιβαλλοντογνωσία, λήψη επαγγελματικής απόφασης.*

2.ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ

2.1 Διερεύνηση του ατομικού Προφίλ

Το ατομικό προφίλ, είναι ένα περίγραμμα σύνθεσης επεξεργασμένων πληροφοριών, γύρω από τον εαυτό. Είναι μοναδικό, ξεχωριστό και διαφορετικό από αυτό των άλλων ατόμων.

Ασχολείται με τα ενδιαφέροντα, τις επαγγελματικές αξίες, τις ικανότητες και δεξιότητες του κάθε ατόμου, τα προσωπικά του χαρακτηριστικά και τις προσωπικές αποδεκτές συνθήκες εργασίας.

Η δημιουργία του ατομικού προφίλ, είναι το πρώτο βήμα προς την επαγγελματική επιλογή. Το δεύτερο βήμα, είναι η συγκέντρωση και αξιολόγηση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών, με στόχο την επαγγελματική επιλογή.

Η δημιουργία του ατομικού προφίλ του κάθε ατόμου, αποτελεί προϋπόθεση για την επαγγελματική επιλογή και συμβάλλει στην ενίσχυση της αυτογνωσίας, αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης.

2.2 Περιβαλλοντογνωσία

Η γνώση του περιβάλλοντος εκφράζεται με γενικό τίτλο περιβαλλοντογνωσία και στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επιχειρείται μέσω της λειτουργίας της πληροφόρησης.

Η έννοια της λειτουργίας της πληροφόρησης προσδιορίζεται πληρέστερα από το περιεχόμενό της. Ασχολείται με κανόνες, αρχές και μεθοδολογία σε σχέση με την χρήση και διαχείριση των πληροφοριών.

Η πληροφόρηση καλύπτει ένα μεγάλο μέρος της διαδικασίας στη λήψη αποφάσεων. Μέσω αυτής, συντελούνται πολλές λειτουργίες στην συμπεριφορά του ατόμου. Σύμφωνα με τον Isaacson (1977), υπάρχουν τέσσερις ειδικές λειτουργίες, όπως η παρωθητική, η διδακτική, η προσαρμοστική και η κατανομητική. Πιο συγκεκριμένα:

- a) *Η παρωθητική λειτουργία* πληροφοριών, γίνεται φανερή σε σχέση με τον τρόπο που επενεργεί η πληροφόρηση στο άτομο, πάνω σε καταστάσεις ή προϋποθέσεις μέσω των οποίων γίνεται δυνατή η προσπάθεια προς κάποιο συγκεκριμένο στόχο.
- b) *Η διδακτική λειτουργία* των πληροφοριών αποτελεί το μεγαλύτερο μέρος της πληροφόρησης σε ένα εξελικτικό σύστημα προσανατολισμού και γίνεται μέσω της διδασκαλίας.

- c) *Η προσαρμοστική λειτουργία*, διευκολύνει το άτομο στη δημιουργία μιας στοιχειώδους ισορροπίας, ανάμεσα στις φανταστικές επιλογές και τους φανταστικούς προγραμματισμούς και στην πραγματικότητα.
- d) *Η κατανομητική λειτουργία*, σχετίζεται με τις διαδικασίες κατανομής, οι οποίες αφορούν την τοποθέτηση σε κάποιο περιβάλλον (κυρίως επαγγελματικό).

Τα πληροφοριακά μέσα, που βοηθούν στη λήψη επαγγελματικής απόφασης χωρίζονται σε εκπαιδευτικά και επαγγελματικά. Ανάλογα τον τρόπο μετάδοσης της πληροφορίας, το άτομο μαθαίνει για την αγορά εργασίας και τα επαγγέλματα είτε με την χρήση έντυπου υλικού (πχ επαγγελματικές μονογραφίες), είτε μέσω συνεντεύξεων με επαγγελματίες.

Ο Σύμβουλος, θα πρέπει να είναι σε θέση, να βοηθήσει το άτομο να κατανοήσει την κάθε πληροφορία που λαμβάνει για τα διάφορα περιβάλλοντα και να μπορεί να την αξιολογήσει με ανάλογο τρόπο.

Αυτό, επιτυγχάνεται με την κατανομή των πληροφοριών σε κατηγορίες, όπως αναφέρθηκε παραπάνω αλλά και την πλήρη ενημέρωση του συμβουλευόμενου με διάφορες τεχνικές.

2.3 Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης

Η λήψη της επαγγελματικής απόφασης είναι κρίσιμη, γιατί από αυτήν θα εξαρτηθεί αν το άτομο βρει δουλειά ή αν θα παίρνει ικανοποίηση από αυτήν.

Το σχέδιο δράσης που ακολουθείται για την επαγγελματική απόφαση, αποτελείται από δύο φάσεις. Η πρώτη, είναι η δημιουργία ενός διευρυμένου χάρτη επαγγελματικών επιλογών και η δεύτερη, είναι η σμίκρυνση του διευρυμένου χάρτη και η τελική επιλογή.

Στο στάδιο αυτό, ο Σύμβουλος μαζί με τον Συμβουλευόμενο, πρέπει να θέσουν σε ιεραρχία τα επαγγέλματα που ενδιαφέρουν τον δεύτερο, σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητα του, για να μπορέσει να φτάσει στην μια και μοναδική επιλογή επαγγέλματος (Τασιόπουλος Χ., 2015). Επομένως, ο Συμβουλευόμενος προκειμένου να πάρει την επαγγελματική του απόφαση οφείλει να ιεραρχήσει, συνδυάσει και αξιολογήσει τις πληροφορίες (εσωτερικές και εξωτερικές) που έχει αποκτήσει κατά τις δύο προηγούμενες φάσεις της διαδικασίας.

Μετά τη λήψη της επαγγελματικής απόφασης, ο συμβουλευόμενος μπορεί πλέον να σχεδιάσει τα βήματα που οφείλει να κάνει προκειμένου να πετύχει το στόχο του. Επομένως, συνοπτικά, ένα ολοκληρωμένο μοντέλο επαγγελματικής συμβουλευτικής περιλαμβάνει τα εξής τέσσερα θέματα: αυτοαντίληψη, περιβαλλοντογνωσία-πληροφόρηση, ενσωμάτωση πληροφοριών και λήψη απόφασης, υλοποίηση σχεδίου δράσης. (Δόλγυρα, 2004, σελ 8)

3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Εργαλεία και Τεχνικές

Υπάρχουν εργαλεία και τεχνικές που χρησιμοποιεί ο Σύμβουλος στην Συμβουλευτική διαδικασία, με στόχο να βοηθηθεί ο Συμβουλευόμενος στην λήψη αποφάσεων για το επάγγελμα που θέλει να ακολουθήσει.

Ο τρόπος υλοποίησης ενός προγράμματος Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σχετίζεται με το γεγονός ότι αφορά ατομική ή ομαδική διαδικασία σε μικρές ή μεγάλες ομάδες πληθυσμού. Τα εργαλεία και οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με τον στόχο που κάθε φορά θέλουμε να επιτύχουμε.

Τα εργαλεία που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι κάποια τεστ, ερωτηματολόγια, βιωματικές ασκήσεις Συμπληρωματικά, οι **θεωρίες** Επαγγελματικής Ανάπτυξης, αποτελούν εργαλείο στην Συμβουλευτική διαδικασία. Ο Σύμβουλος βασισμένος σε μια Θεωρητική Προσέγγιση, μπορεί να βοηθήσει τον Συμβουλευόμενο στην Συμβουλευτική διαδικασία, να κατανοήσει καλύτερα τον εαυτό του και να αναπτύξει τις δεξιότητές του.

Η χρήση του **διαδικτύου** στην Επαγγελματική Συμβουλευτική έχει μεγάλη σημασία, διότι, βοηθά στην αμεσότητα της διαδικασίας και στην εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες. Η πλήρης σειρά μέσω της οποίας μπορεί να έχει κανείς πρόσβαση στο διαδίκτυο, μπορεί να ταξινομηθεί σε τρεις κατηγορίες. Δηλαδή, **ολοκληρωμένα συστήματα**, τα οποία περιλαμβάνουν την αποθήκευση ενός αρχείου χρήστη, αξιολογήσεις, αναζητήσεις βάσεις δεδομένων και στρατηγικές σύνθεσης των δεδομένων, για την διευκόλυνση της διαδικασίας λήψης απόφασης. **Συστήματα περιορισμένων δυνατοτήτων**, τα οποία περιλαμβάνουν συνδυασμό της αποθήκευσης ενός αρχείου χρήστη, αξιολόγηση μέσω διαδικτύου και βάσεις δεδομένων αλλά δεν περιέχουν όλα τα στοιχεία που χρειάζονται για μια ολοκληρωμένη διαδικασία Επαγγελματικού Προσανατολισμού. **Ιστότοποι**, οι οποίοι περιέχουν κάποιο σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, όπως μια βάση δεδομένων με περιγραφές επαγγελμάτων.

Σημαντικό εργαλείο, αποτελεί και η δημιουργία ενός καταλόγου Επαγγελμάτων από τον Σύμβουλο για να μπορεί να διαλέξει και να καταλήξει ο Συμβουλευόμενος, σε ένα επάγγελμα που του ταιριάζει, σύμφωνα με τις δεξιότητες και τα προσόντα που διαθέτει (Amundson E. N., 2009)

Αξίζει να σημειωθεί, πως ένα σχέδιο δράσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αφορά τον κάθε Συμβουλευόμενο ξεχωριστά, έστω και αν εντάσσονται σε μια κοινή ομάδα. Αυτό οδηγεί τον Σύμβουλο να εφαρμόσει ατομικές τεχνικές, προσαρμοσμένες και στην ομάδα. Ως παράδειγμα, παρουσιάζεται η βιωματική τεχνική ανακάλυψης επαγγελματικών ενδιαφερόντων (Τασιόπουλος, 2015, σελ. 29-47), όπου ο Συμβουλευόμενος ξεκινά με την ταξινόμηση των επαγγελμάτων σε μια λίστα, δημιουργώντας τρεις κατηγορίες σύμφωνα με το βαθμό αρεσκείας ή μη των εκάστοτε επαγγελματικών ενδιαφερόντων του (μου αρέσει, δεν μου αρέσει, δεν

ξέρω). Στην συνέχεια εξηγεί τους λόγους των επιλογών του. (δηλ. τα ενδιαφέροντά του).

Η τεχνική **λήψης επαγγελματικών αποφάσεων**, έχει δυο βήματα. Στο πρώτο βήμα, δημιουργείται ένας διευρυμένος χάρτης επαγγελματικών επιλογών, που αντιστοιχούν στα ενδιαφέροντα, στις αξίες και κινούν την περιέργεια για περισσότερη πληροφόρηση ανά επάγγελμα. Στο δεύτερο βήμα, μικραίνει ο χάρτης αυτός και ο Συμβουλευόμενος, φτάνει στην τελική επιλογή επαγγέλματος.

Επιπρόσθετα, υπολογίζεται ότι υπάρχουν εκατοντάδες εργαλεία αξιολόγησης, τα οποία μπορεί να είναι χρήσιμα. Υπάρχουν, όμως κάποια βασικά κριτήρια που καθορίζουν την επιλογή συγκεκριμένων εργαλείων. Μερικά από αυτά είναι, η εγκυρότητα, η αξιοπιστία, το κόστος, ο χρόνος επίδοσης, η αντίδραση του Συμβουλευόμενου στο συγκεκριμένο μέσο, η δυσκολία στην βαθμολόγηση, οι νόρμες και η χρησιμότητα του εργαλείου για το συγκεκριμένο Συμβουλευόμενο.

3.2 Η Διαδικασία

Η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως διαδικασία, περιλαμβάνει τα εξής βήματα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006):

- Την δόμηση μιας στενής σχέσης μεταξύ Σύμβουλου-Συμβουλευόμενου.
- Την αξιολόγηση της φύσης του προβλήματος.
- Τον καθορισμό των στόχων.
- Την παραγωγή ενναλακτικών λύσεων.
- Την επιλογή και εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης.
- Την αξιολόγηση της Συμβουλευτικής διαδικασίας και τον τερματισμό της.

Η διαδικασία αυτή μπορεί να εφαρμοστεί σε ομαδικό ή ατομικό επίπεδο. Όσον αφορά το σχέδιο δράσης, πρέπει να εφαρμοστεί εξατομικευμένα. Θεωρώ πως λόγω της διαφορετικής προσωπικότητας, αξιών ιδιοσυγκρασίας του κάθε Συμβουλευόμενου, ο τρόπος δράσης, θα πρέπει να είναι διαφορετικός και ξεχωριστός.

Ένα Μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ασχολείται κατεξοχήν με κάθε Συμβουλευόμενο και λειτουργεί ατομοκεντρικά για το επιθυμητό αποτέλεσμα, επιλογής επαγγέλματος.

Βασικό κομμάτι στην Συμβουλευτική διαδικασία, αποτελεί η αρχική δόμηση σχέσης μεταξύ Σύμβουλου-Συμβουλευόμενου. Δίχως εμπιστοσύνη στην σχέση αυτή και από τα δύο μέρη (Σύμβουλου-Συμβουλευόμενου), δεν μπορεί να σταθεί κανένα σχέδιο δράσης.

4. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

4.1 Προσωπικά χαρακτηριστικά και αξίες του Συμβούλου

Η Συμβουλευτική ορίζεται πολύ συχνά ως μια σχέση, μέσω της οποίας οι σύμβουλοι βοηθούν τους πελάτες-εξυπηρετούμενους τους να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους και να ζήσουν πιο εποικοδομητικά αναπτύσσοντας την ικανότητα να αντιμετωπίζουν τα προβλήματά τους μόνοι τους.

Η προσωποκεντρική προσέγγιση ιδιαίτερα θεωρεί μια συμβουλευτική σχέση αποτελεσματική όταν ο Σύμβουλος δείχνει έναν «άνευ όρων» σεβασμό για τον πελάτη-εξυπηρετούμενο, ζεστασιά, ενδιαφέρον, γνησιότητα και κατανόηση των σκέψεων και των συναισθημάτων του. Δυστυχώς όμως η Συμβουλευτική θεωρείται από ορισμένους ως ένα «ρεπερτόριο» δεξιοτήτων. Η Συμβουλευτική σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει να υπεραπλουστεύσει επικίνδυνα και να εξισώνεται με ένα σύνολο τεχνικών ή με τη Συμβουλευτική συνέντευξη. Αντίθετα, είναι μια πολύπλοκη σχέση που απαιτεί υψηλό βαθμό αυτογνωσίας του Συμβούλου, πλατιά θεωρητική ενημέρωση - κυρίως σε θέματα Επικοινωνίας και Συμβουλευτικής- και, βέβαια, γνώση και κριτική προσέγγιση μεθόδων, εργαλείων, δεξιοτήτων και τεχνικών. Οι απόψεις των Συμβούλων για το ποιες είναι οι βασικές δεξιότητες διαφέρουν, ανάλογα με τη θεωρητική προσέγγιση που τους εκφράζει περισσότερο. Έτσι, επειδή οι θεωρητικές προσεγγίσεις είναι αρκετές, υπάρχουν πολλές και διαφορετικές δεξιότητες (σημειώσεις Βλαχάδης Μ., 2015).

Ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού οφείλει να είναι συνεχώς ενημερωμένος σχετικά με τα ψυχομετρικά εργαλεία που κυκλοφορούν, έτσι ώστε να μπορεί να κάνει τις σωστές επιλογές και πρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι έτοιμος να αποδείξει την ακαταλληλότητα των οργάνων που χρησιμοποιεί, την ορθότητα της χρήσης που κάνει και τα όρια αξιοποίησής τους. Όπως ο Herr (1994) αναφέρει «για τον Σύμβουλο που ασχολείται με την αξιολόγηση της σταδιοδρομίας ο ρόλος είναι κρίσιμος σε μια ιστορική περίοδο όπου στην κοινωνία των πληροφοριών η γνώση αποτελεί δύναμη. Ο Σύμβουλος έχει έναν ρόλο διακόπτη ανάμεσα στα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου και τις ευκαιρίες. Η αξιολόγηση της σταδιοδρομίας γίνεται συνδυαστική στρατηγική που έχει σκοπό να βοηθήσει τα άτομα να κατανοήσουν σε βάθος και με ακρίβεια τον εαυτό τους και τις εναλλακτικές λύσεις που έχουν. Πλην όμως κάθε όργανο αξιολόγησης της σταδιοδρομίας, έχει κοινωνική εγκυρότητα πέραν από αυτήν που ορίζεται στο τεχνικό εγχειρίδιο: μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον Σύμβουλο για αυξήσει τις ευκαιρίες ή να γίνει «φύλακας των θυρών», να εξαιρέσει ή να συμπεριλάβει άτομα, να περιορίσει ή να απελευθερώσει. Κάθε Σύμβουλος πρέπει να σκεφτεί με σοβαρότητα τι σημαίνει για αυτόν ή αξιολόγηση της σταδιοδρομίας σε σχέση με αυτές τις δυνατότητες» (Herr, 1994, σελ. 21).

Σύμφωνα με την Εθνική Εταιρεία Επαγγελματικής Ανάπτυξης (National Career Development Association) των ΗΠΑ, ο Επαγγελματικός Σύμβουλος πρέπει να έχει την ικανότητα να αξιολογεί μέσω ψυχομετρικών εργαλείων τα ακόλουθα χαρακτηριστικά και παράγοντες (NCDA, 1997):

- Προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως ενδιαφέροντα, ικανότητες, αξίες, επιτεύγματα.
- Αυτοαντίληψη, Επαγγελματική Ωριμότητα, Επαγγελματική ταυτότητα, Επαγγελματική αναποφασιστικότητα, Επαγγελματική ικανοποίηση, και άλλους παράγοντες της προσωπικότητας που συνδέονται με την Επαγγελματική Ανάπτυξη του πελάτη-εξυπηρετούμενου.
- Συνθήκες και παράγοντες του εργασιακού περιβάλλοντος, όπως καθήκοντα, απόδοση στην εργασία και ποιότητα φυσικού και κοινωνικού περιβάλλοντος.

Ο Σύμβουλος που χρησιμοποιεί τα διάφορα ψυχομετρικά εργαλεία, θα πρέπει να έχει συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις, ώστε να μη χρησιμοποιεί ακατάλληλα εργαλεία, να γνωρίζει πότε πρέπει να τα χρησιμοποιεί και πότε όχι, να μάθει ποια εργαλεία είναι σχετικά με την δουλειά του, πώς να τα χρησιμοποιεί σωστά και πώς να συμπεριφέρεται στους Συμβουλευόμενους του.

Σχετικά με τα ψυχομετρικά εργαλεία, ο Σύμβουλος πρέπει να ακολουθεί συγκεκριμένη δεοντολογία, όπως:

- Λειτουργεί με επαγγελματισμό και με ηθικό τρόπο.
- Βεβαιώνεται ότι έχει τα προσόντα να χρησιμοποιήσει ψυχομετρικά εργαλεία.
- Αναλαμβάνει την ευθύνη για την χρήση που κάνει στα ψυχομετρικά εργαλεία.
- Βεβαιώνεται ότι το υλικό των ψυχομετρικών εργαλείων φυλάσσεται με ασφάλεια.
- Βεβαιώνεται ότι τα αποτελέσματα των ψυχομετρικών εργαλείων είναι απόρρητα.
- Εκτιμά κατά πόσο τα ψυχομετρικά εργαλεία είναι χρήσιμα στην διαδικασία αξιολόγησης.
- Επιλέγει εργαλεία κατάλληλα για την συγκεκριμένη περίπτωση.
- Δίνει μεγάλη προσοχή σε θέματα αμεροληψίας κατά τη χορήγηση του εργαλείου.
- Κάνει τις απαραίτητες προετοιμασίες πριν την συνεδρία χορήγησης.
- Χορηγεί τα ψυχομετρικά εργαλεία με τον κατάλληλο τρόπο.
- Βαθμολογεί και αναλύει τα εργαλεία με ακρίβεια.
- Ερμηνεύει τα αποτελέσματα με ορθό τρόπο.
- Παρουσιάζει στους ενδιαφερόμενους τα αποτελέσματα με σαφήνεια και ακρίβεια.
- Επαναξιολογεί την καταλληλότητα των ψυχομετρικών εργαλείων που χρησιμοποιεί. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., 2010).

Επειδή η Συμβουλευτική Σχέση Σύμβουλου-Συμβουλευόμενου, δεν περιορίζεται στην χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων, αλλά είναι μια ουσιώδης και βαθιά σχέση μεταξύ των δυο είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τον Carl Rogers

(1975), η Συμβουλευτική διαδικασία περιλαμβάνει τα παρακάτω χαρακτηριστικά τα οποία επιβάλλεται να διαθέτει ο Σύμβουλος. Αυτά είναι τα εξής:

- Ο Σύμβουλος να μπαίνει στον προσωπικό αντιληπτικό κόσμο του άλλου.
- Να είναι ευαίσθητος, κάθε λεπτό, στις αλλαγές που συμβαίνουν στα προσωπικά νοήματα του άλλου.
- Να καταλαβαίνει τα νοήματα όπου σχεδόν δεν συνειδητοποιεί ο πελάτης-εξυπηρετούμενος.
- Να επικοινωνεί την κατανόηση του για τον κόσμο του Συμβουλευόμενου, καθώς κοιτάζει τα στοιχεία τα οποία το άτομο αυτό φοβάται να αντικρίσει.
- Να ελέγχει συχνά μαζί με τον Συμβουλευόμενο, την ακρίβεια της κατανόησης του (ίδιου) και να οδηγείται από τον τρόπο που αυτός ανταποκρίνεται.

4.2 Δεξιότητες και Στάσεις του Συμβούλου

Υπάρχουν κάποιες δεξιότητες, οι οποίες είναι απαραίτητες στην Συμβουλευτική διαδικασία. Μερικές από αυτές είναι οι παρακάτω (σημειώσεις Βλαχάδης Μ, 2015):

- Ο Σύμβουλος θα πρέπει να είναι **καλός ακροατής**.

Προϋποθέτει ένα καλό επίπεδο αυτογνωσίας από το σύμβουλο και επαγρύπνηση για τα λεκτικά και μη λεκτικά μηνύματα του πελάτη, στα οποία πρέπει και να ανταποκρίνεται. Διαφορετικά, η ακρόαση στη Συμβουλευτική διαδικασία δε θα διαφέρει από αυτήν που συμβαίνει σε μια καθημερινή κοινωνική συζήτηση, κατά την οποία και οι δύο συνομιλητές προσπαθούν, συνήθως, να ικανοποιήσουν κάποιες ψυχολογικές ανάγκες του *εγώ* τους.

- Ο Σύμβουλος να έχει την **ικανότητα κατανόησης και ανταπόκρισης στα συναισθήματα** του πελάτη-εξυπηρετούμενου (**empathy**).

Αυτή η δεξιότητα παραπέμπει στη βαθιά και ακριβή κατανόηση του τι λέει ο πελάτης-εξυπηρετούμενος, με ευαισθησία και ηρεμία, του τι έγινε κατανοητό.

- Ο Σύμβουλος πρέπει να έχει την ικανότητα **ακρόασης** αλλά και **προσοχής**.

Σε αυτήν την δεξιότητα παίζουν σημαντικό ρόλο και άλλες ικανότητες, όπως η **οπτική επαφή, η στάση του σώματος, η διατήρηση της επαφής, ο τόπος και η συγκέντρωση, κατανόηση των συναισθημάτων, εν συναίσθηση**. Αναλυτικότερα, στην **οπτική επαφή** δεν εννοείται επίμονη ενατένιση, αλλά μια ευγενική υπενθύμιση από τον Σύμβουλο ότι είναι παρών με όλη του την προσοχή. Σχετικά με την **στάση του σώματος**, σημαίνει ότι ο Σύμβουλος θα κάθεται κοντά και θα βλέπει κατά πρόσωπο τον πελάτη-εξυπηρετούμενο του. Στην **διατήρηση της επαφής**, ο Σύμβουλος θα πρέπει να επικεντρώσει την προσοχή του σε κάτι που λέει ο πελάτης-εξυπηρετούμενος και να το συσχετίσει με δική του εμπειρία αλλά το καλύτερο που έχει να κάνει είναι να ακούσει προσεχτικά την εμπειρία του πελάτη-εξυπηρετούμενου του. Σχετικά με τον **τόπο**, ο Σύμβουλος θα πρέπει να διαλέξει ένα μέρος όπου δεν θα ενοχλεί κανείς την Συμβουλευτική Διαδικασία, με στόχο την αποφυγή διάσπασης της προσοχής του από την σχέση μεταξύ τους. Όσον αφορά την **συγκέντρωση**, αν ο Σύμβουλος είναι

απασχολημένος με κάτι προσωπικό, θα ήταν καλό να συναντήσει τον πελάτη-εξυπηρετούμενο, μια άλλη στιγμή ή να τον παραπέμψει σε κάποιον άλλον Σύμβουλο. Στα **συναίσθηματα**, επιβάλλεται ο Σύμβουλος να βλέπει πίσω από τα λεγόμενα του πελάτη-εξυπηρετούμενου τα συναίσθηματα που κρύβει και να κατανοεί την πραγματική διάσταση των θεμάτων που ανοίγονται.

- Ο Σύμβουλος θα πρέπει να δείχνει **ανταπόκριση** στον πελάτη-εξυπηρετούμενο.

Επιβάλλεται να δείχνει στον πελάτη-εξυπηρετούμενο ότι τον κατανοεί και τον ακούει. Αυτό επιτυγχάνεται με την επανάληψη των όσων λέει ο πελάτης-εξυπηρετούμενος, την περίληψη και την αντανάκλαση των συναισθημάτων.

- Ο Σύμβουλος κάνει συγκεκριμένες **ερωτήσεις** και κυρίως χρησιμοποιεί **ανοιχτές και διευκρινιστικές**.

Οι δεξιότητες αυτές του Συμβούλου αποτελούν και κομμάτι της Συμβουλευτικής σε σχέση με τον Προσωπική Ανάπτυξη. αυτό γιατί η Συμβουλευτική κατέχει σπουδαία θέση στην διαδικασία Προσωπικής Ανάπτυξης, όσο και Επαγγελματικής Ανάπτυξης (θα αναφερθεί παρακάτω). (Κοσμίδου Χ.- Γαλανουδάκη,1996).

- Ο Σύμβουλος επιβάλλεται να έχει εν συναίσθηση.

Η Εν συναίσθηση εμπεριέχει δεξιότητες, όπως είναι, ο Σύμβουλος να έχει επίγνωση, του εαυτού του .Να έχει την ικανότητα να διακρίνει τα δικά του συναίσθηματα από τα συναίσθηματα των άλλων. Να μπαίνει στη θέση του άλλου και να αντιλαμβάνεται τη δική του προοπτική. Να μπορεί να συνειδητοποιεί τις δικές του συναίσθηματικές αντιδράσεις. (σημειώσεις Θεοδοσάκη Δ., 2015).

Το πρώτο επαγγελματικό σωματείο με αντικείμενο τη Συμβουλευτική που ιδρύθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες, ήταν ο Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (νυν Εθνικός Σύνδεσμος Επαγγελματικής Ανάπτυξης (NCDA)), ο οποίος συστάθηκε το 1913. Σύμφωνα με τον NCDA, έχουν προσδιοριστεί οι σημαντικές δεξιότητες-προσόντα που απαιτούνται για την Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού και κατατάσσονται σε 11 τομείς που ορίζονται συνοπτικά ως εξής:

- **Θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης:** Θεωρητική βάση και γνώσεις που κρίνονται απαραίτητες για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική Συμβουλευτική και την επαγγελματική ανάπτυξη.
- **Δεξιότητες ατομικής και ομαδικής συμβουλευτικής:** Δεξιότητες Συμβουλευτικής σε άτομα και ομάδες που κρίνονται απαραίτητες για την αποτελεσματική επαγγελματική Συμβουλευτική.
- **Αξιολόγηση ατόμων/ομάδων:** Δεξιότητες αξιολόγησης ατόμων/ομάδων που κρίνονται απαραίτητες για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική Συμβουλευτική.

- **Πληροφορίες/πηγές:** Βάση πληροφοριών/πηγών και γνώσεις που είναι απαραίτητες για επαγγελματίες οι οποίοι ασχολούνται με την επαγγελματική Συμβουλευτική.
- **Πρωτόηση, διαχείριση και εφαρμογή προγράμματος:** Απαραίτητες δεξιότητες για την ανάπτυξη, το σχεδιασμό, την εφαρμογή και τη διαχείριση αναλυτικών προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης σε ποικίλα περιβάλλοντα.
- **Καθοδήγηση, διαβούλευση και βελτίωση απόδοσης:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για να διευκολύνουν άτομα και οργανισμούς να ακολουθήσουν αποτελεσματικά τη διαδικασία επαγγελματικής Συμβουλευτικής και ανάπτυξης.
- **Ανομοιογενείς πληθυσμοί:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την διαδικασία της επαγγελματικής Συμβουλευτικής και ανάπτυξης σε ανομοιογενείς πληθυσμούς.
- **Εποπτεία:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την κριτική αξιολόγηση της απόδοσης του Συμβούλου, τη διατήρηση και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και την αναζήτηση βοήθειας για άλλους (όταν χρειάζεται) στην επαγγελματική Συμβουλευτική.
- **Δεοντολογικά/νομικά ζητήματα:** Βάση πληροφοριών και γνώσεις που χρειάζονται για την εφαρμογή της επαγγελματικής Συμβουλευτικής στο πλαίσιο της δεοντολογίας και του νόμου.
- **Έρευνα/αξιολόγηση:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες για την κατανόηση και τη διεξαγωγή έρευνας και αξιολόγησης στην επαγγελματική Συμβουλευτική και στην ανάπτυξη.
- **Τεχνολογία:** Γνώσεις και δεξιότητες που κρίνονται απαραίτητες προκειμένου να αξιοποιηθεί η τεχνολογία στην παροχή υποστήριξης σε άτομα για τον επαγγελματικό τους σχεδιασμό. (www.ncda.org, 1997).

Σύμφωνα με τα δεοντολογικά πρότυπα του Αμερικανικού Συνδέσμου Συμβουλευτικής και του NCDA, οι επαγγελματίες που ασχολούνται με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας πρέπει να *αναλαμβάνουν-διενεργούν* μόνο τις δραστηριότητες για τις οποίες «διαθέτουν ή έχουν πρόσβαση στις απαραίτητες δεξιότητες και τα μέσα για να προσφέρουν την απαιτούμενη βοήθεια». Αν ένας επαγγελματίας δεν διαθέτει την κατάλληλη εκπαίδευση ή τα μέσα για να αντιμετωπίσει ένα συγκεκριμένο ζήτημα επαγγελματικής φύσης που του παρουσιάζεται, θα πρέπει να παραπέμψει κατάλληλα. Κανένας δεν θα πρέπει να επιχειρεί να χρησιμοποιήσει δεξιότητες για τις οποίες δεν έχει εκπαιδευτεί.

Θα ήθελα να επισημάνω σε αυτό το σημείο, ότι οι δεξιότητες Συμβουλευτικής ταυτίζονται με τις δεξιότητες Επαγγελματικής Ανάπτυξης.

Συμπληρωματικά, θα πρέπει να αναφερθεί η διαφορά ανάμεσα στις ικανότητες και δεξιότητες.

Ικανότητες, είναι τα φυσικά ταλέντα που έχουμε, για να πετυχαίνουμε διάφορα πράγματα στην ζωή μας, ενώ **Δεξιότητες** είναι όσα έχουμε μάθει να κάνουμε καλά

Ο Σύμβουλος για να μπορεί να βοηθήσει τον Συμβουλευόμενο του χρησιμοποιεί διάφορες τεχνικές όπως δημιουργία λίστας με τις αντίστοιχες ικανότητες και δεξιότητες που θέλει να πετύχει ο δεύτερος αλλά και διάφορα τεστ.

Μερικά από τα τεστ που χρησιμοποιεί ο Σύμβουλος είναι, τεστ ενδιαφερόντων, ικανοτήτων/δυνατοτήτων, προσωπικότητας, Επαγγελματικής Ανάπτυξης/ωριμότητας, επαγγελματικών πεποιθήσεων, λήψης απόφασης και άλλες τεχνικές όπως είναι το παίξιμο ρόλων κλπ. Σε κάθε στάδιο της ζωής του κάθε ατόμου, ο Σύμβουλος λειτουργεί με αντίστοιχα μέσα για την επίτευξη των στόχων που έχουν θέσει με τον Συμβουλευόμενο.

Υπάρχει συγκεκριμένη πορεία στην Επαγγελματική Ανάπτυξη, όπου το άτομο ακολουθεί ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα στην οποία βρίσκεται κάθε φορά. Έτσι, υπάρχουν φάσεις, στις οποίες κάθε άτομο μαθαίνει και εξελίσσεται. Πιο συγκεκριμένα, λαμβάνουν χώρα 4 φάσεις, που περιέχουν διάφορα στάδια ανάπτυξης.

Στην **πρώτη φάση**, της διαδικασίας της Επαγγελματικής Ανάπτυξης, το άτομο βρίσκεται σε ηλικίες προσχολικές και σχολικές. Είναι η πιο σπουδαία φάση, διότι το άτομο έρχεται για πρώτη φορά σε επαφή με την πραγματικότητα της ζωής, γαλουχείται σε αυτήν και προετοιμάζεται για την πρώτη σημαντική απόφαση της ζωής του, την αρχική εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή. Σε αυτή τη φάση ενυπάρχουν και επιμέρους στάδια Επαγγελματικής Ανάπτυξης τα οποία είναι το στάδιο της **Συνειδητοποίησης**, το στάδιο της **Ενημέρωσης** και το στάδιο της **Διερεύνησης και Προετοιμασίας**.

Το στάδιο της Συνειδητοποίησης καλύπτει τις ηλικίες μέχρι 7 ετών και αντιστοιχεί απόλυτα στο προλειτουργικό στάδιο του Piaget αλλά και στα δεδομένα του εκπαιδευτικού μας συστήματος. Σε αυτή την ηλικία αρχίζει η διαδικασία της αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης του ατόμου, μέσω του περιβάλλοντος που το περιβάλλει. Ακόμη, σε αυτό το στάδιο το άτομο αντιλαμβάνεται τους κοινωνικούς ρόλους της κοινωνίας στην οποία ζει.

Το στάδιο της Ενημέρωσης, καλύπτει τις ηλικίες από 7 έως 11 ετών. Στο στάδιο αυτό, το άτομο συνεχίζει την διαδικασία της αυτοαντίληψης, ενημερώνεται συνεχώς για το περιβάλλον που ζει και σταματά να λειτουργεί με εγωκεντρικό τρόπο. Αρχίζει να αποκτά συνείδηση των αξιών, των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων του. Παίρνει δοκιμαστικές αποφάσεις που στηρίζονται σε μη ρεαλιστικά δεδομένα, τις οποίες θα απορρίψει αργότερα.

Το στάδιο της Διερεύνησης και Προετοιμασίας, καλύπτει τις τάξεις του Γυμνασίου και πέρα από αυτές. Το άτομο έρχεται στην εφηβική ηλικία και αποκρυσταλλώνει σε μεγάλο βαθμό την αυτοαντίληψή του, ελέγχει όσα δημιούργησε σε προηγούμενες φάσεις για τον εαυτό και το περιβάλλον του και εκδηλώνει ενδιαφέρον για συγκεκριμένες επαγγελματικές κατευθύνσεις.

Η **δεύτερη φάση** της Επαγγελματικής Ανάπτυξης, βρίσκει τα περισσότερα άτομα στο δεύτερο κύκλο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και εκτείνεται μέχρι την πορεία και τις επιλογές για εκπαίδευση που έχει ή δεν έχει κάνει το άτομο.

Η **Τρίτη φάση**, αρχίζει μετά τις σπουδές ειδίκευσης ή όποια επαγγελματική κατάσταση κατέχει το άτομο ως αποτέλεσμα της αρχικής επιλογής του και εκτείνεται μέχρι το τέλος της Επαγγελματικής εξέλιξης.

Η **τέταρτη φάση**, περιλαμβάνει το διάστημα από το πέρας της Επαγγελματικής εξέλιξης μέχρι και το πέρας της Επαγγελματικής Ανάπτυξης του ατόμου. Οι ρόλοι του κάθε ατόμου διαφέρουν ανάλογα με τον τρόπο που πραγματώθηκαν στα προηγούμενα στάδια. Σε αυτή τη φάση, το άτομο, κάνει τις τελικές εκτιμήσεις της ζωής του και καταλήγει στα οριστικά αποτελέσματα της πορείας του. (Κασσωτάκης Μ.,2004).

Επίσης, θα πρέπει να αναφερθεί πως οι τεχνικές ανακάλυψης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που χρησιμοποιεί στην Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού ταυτίζονται με αυτές της Συμβουλευτικής διαδικασίας γενικά. Ο Σύμβουλος δεν περιορίζεται μόνο στην Επαγγελματική Ανάπτυξη του ατόμου αλλά αποβλέπει στην πορεία της εξέλιξης της ζωής του.

5. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΠΡΟΟΔΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΟΥ

Η ανάγκη του σχεδιασμού δράσης τονίζεται συνήθως προς το τέλος της διαδικασίας της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ωστόσο, πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι ο σχεδιασμός δράσης διαπερνάει κάθε πτυχή της συμβουλευτικής (Amundson E. N, 1995).

Κατά μία άποψη, η πρώτη επαφή με ένα Σύμβουλο είναι το αποτέλεσμα της εφαρμογής ενός σχεδίου δράσης. Επίσης, κατά τη διάρκεια και μεταξύ των συνεδριών καταρτίζονται μικρά σχέδια δράσης που βοηθούν στη διαμόρφωση της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ο σχεδιασμός δράσης αποβλέπει στην εμπρόθετη ανθρώπινη δράση και παρέμβαση (Chen, 2006).

Αποτελεί μια έκφραση προσωπικών επιλογών και ειδικών ικανοτήτων, καθώς και ένα τρόπο επίτευξης αλλαγών στη ζωή των ανθρώπων.

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

Οι Borgen και Maglio (2007) ολοκλήρωσαν πρόσφατα μια ενδιαφέρουσα ερευνητική μελέτη με θέμα τις σκέψεις Συμβουλευομένων οι οποίοι είχαν εκπονήσει ένα σχέδιο

δράσης στο πλαίσιο ενός προγράμματος απασχόλησης ή Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Αυτή η μελέτη βασίστηκε σε συνεντεύξεις κατά τις οποίες ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να αναφέρουν τι τους βοήθησε και τι τους παρεμπόδισε στην εφαρμογή των σχεδίων δράσης που είχαν καταρτίσει. Όσον αφορά τα θετικά στοιχεία, οι συμμετέχοντες δήλωσαν ότι η προσωπική τους στάση, η αυτογνωσία, και η υποστήριξη από άλλους, συνέβαλαν στην εφαρμογή του σχεδίου δράσης. Ανέφεραν, επίσης, ορισμένα άλλα σημαντικά στοιχεία, όπως η ευελιξία, οι σαφείς στόχοι, οι ευρύτερες οπτικές αντιλήψεις και πόροι. Οι παράγοντες που παρεμπόδιζαν το σχεδιασμό δράσης σε προσωπικό επίπεδο ήταν τα περιορισμένα κίνητρα, τα αρνητικά συναισθήματα, η έλλειψη εμπειρίας, τα προβλήματα δεξιοτήτων και τα θέματα υγείας. Στο ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο, υπήρχαν προβλήματα με το «σύστημα», με τα κέντρα Συμβουλευτικής, τις εταιρείες, τις διακρίσεις, τις οικονομικές δυσκολίες, και, γενικώς την έλλειψη υποστήριξης από άλλους.

Αναμφίβολα, η εφαρμογή ενός αποτελεσματικού σχεδίου δράσης αντιμετωπίζει πολλές προκλήσεις. Θα διερευκρινηθούν τρόποι με τους οποίους οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη σε αυτή τη διαδικασία.

Οι Συμβουλευόμενοι χρειάζονται διαρκή συναισθηματική και πρακτική υποστήριξη στην προσπάθειά τους να εφαρμόσουν τα σχέδια δράσης τους. Στη διάρκεια αυτής της φάσης εφαρμογής, ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας έχει να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο.

Οι Σύμβουλοι μπορούν να προσφέρουν υποστήριξη ελέγχοντας μαζί με τους συμβουλευόμενους την πορεία εφαρμογής των σχεδίων δράσης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ο σύμβουλος ζητά από τους Συμβουλευόμενους να του τηλεφωνήσουν ή να του αφήσουν μήνυμα όταν θα έχουν ολοκληρώσει μια συγκεκριμένη εργασία. Επίσης, ο σύμβουλος μπορεί να παρακολουθεί την πρόοδο του Συμβουλευόμενου.

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

Για να ανταποκριθούν στην ανάγκη παροχής υποστήριξης στη διάρκεια του σχεδιασμού δράσης, οι Σύμβουλοι μπορούν να την ενσωματώσουν στο ίδιο το σχέδιο δράσης. Αυτό σημαίνει ότι θα θέσουν κάποιες πρόσθετες ερωτήσεις και θα

οργανώσουν ένα σύστημα για την παροχή στήριξης στους Συμβουλευόμενους μετά το τέλος της επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Για το σκοπό αυτό μπορούν να κληθούν να συμμετάσχουν μέλη της οικογένειας ή φίλοι του Συμβουλευόμενου. Τα πρόσωπα αυτά μπορούν να προσφέρουν τόσο συναισθηματική όσο και πρακτική στήριξη. Η ουσιαστική ανάπτυξη μιας υποδομής για την παροχή στήριξης ευρείας βάσης μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό στοιχείο της διαδικασίας της επαγγελματικής Συμβουλευτικής.

Η διαδικασία αυτή παρέχει την ευκαιρία επικοινωνίας με ανθρώπους οι οποίοι θα μπορούσαν να παίξουν ένα σημαντικό ρόλο μετά την ανάληψη των συμφωνηθέντων μέτρων δράσης.

Τα πρόσωπα αυτά μπορούν να συμβάλουν με πολλούς τρόπους μετά την ολοκλήρωση της Συμβουλευτικής διαδικασίας (Amundson E. N, 2015).

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

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

Στα πλαίσια της αξιολόγησης, τόσο ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας όσο και ο Συμβουλευόμενος παραθέτουν στοιχεία για να εκτιμήσουν την πρόοδο του δευτέρου ως προς τους στόχους του. Τα στοιχεία αυτά μπορεί να αφορούν εμπειρίες, απόψεις και/ή συμπεριφορές. Η αξιολόγηση μπορεί να συνίσταται στη σύγκριση στοιχείων πριν και μετά την παροχή Συμβουλευτικής υποστήριξης. Η αξιολόγηση μπορεί, επίσης, να περιλαμβάνει τις γνώμες του Συμβούλου και του Συμβουλευόμενου αναφορικά με τη διαδικασία της επαγγελματικής Συμβουλευτικής.

Η αξιολόγηση της προόδου του Συμβουλευόμενου μπορεί, επίσης, να περιλαμβάνει στοιχεία σε σχέση με τις δραστηριότητές του ως προς την αναζήτηση επαγγελματικής κατεύθυνσης και επιλογής

Σε κάθε περίπτωση, τα στοιχεία που αναλύονται στο στάδιο ενημέρωσης του Συμβουλευόμενου συνδέονται με τους στόχους που είχε θέσει σε σχέση με την επαγγελματική Συμβουλευτική. Η χρονική στιγμή της λήξης της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής θεωρείται η πιο κατάλληλη για να ασχοληθούν ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας και ο Συμβουλευόμενος με την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευόμενου στην προσπάθεια επίτευξης των στόχων του, ωστόσο πιστεύεται ότι η αξιολόγηση αυτή πρέπει να γίνεται σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Η αξιολόγηση της προόδου του Συμβουλευόμενου κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι σημαντική για πολλούς λόγους. Πρώτον, δίνει στο Σύμβουλο και στον Συμβουλευόμενο την ευκαιρία να διαπιστώσουν εάν οι δραστηριότητες της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι «εντός στόχου» και εάν αποφέρουν καρπούς. Με τη συζήτηση αυτή εξασφαλίζεται η ενεργή συμμετοχή του Συμβουλευόμενου στη διαδικασία της Συμβουλευτικής υποστήριξης και νιώθει ότι διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο και έχει ευθύνη στην όλη διαδικασία. Επίσης, η συζήτηση αυτή βοηθάει το σύμβουλο σταδιοδρομίας να συμπεριλάβει στη συμβουλευτική παρέμβαση την οπτική και το γενικό πλαίσιο του Συμβουλευόμενου.

Η αξιολόγηση της προόδου στη διάρκεια της επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι, επίσης, σημαντική γιατί συχνά αλλάζουν οι στόχοι του Συμβουλευόμενου στην πορεία της συμβουλευτικής παρέμβασης. Αυτό συμβαίνει γιατί οι επαγγελματικοί προβληματισμοί διαπλέκονται με διάφορα ζητήματα, όπως ανησυχίες για παλιές και τωρινές σχέσεις, και άλλα προβλήματα που δεν αφορούν τη δουλειά, όπως είναι η σύγκρουση ανάμεσα στους διάφορους ρόλους της ζωής ενός ατόμου (Anderson & Niles, 1995). Καθώς εξελίσσεται η επαγγελματική συμβουλευτική, πολλοί συμβουλευόμενοι διευρύνουν τους στόχους τους, για να συμπεριλάβουν προσωπικά ζητήματα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τη σταδιοδρομία τους.

Η αναθεώρηση των στόχων επιτρέπει στους συμβουλευόμενους να βιώσουν μια πιο ολοκληρωμένη εμπειρία επαγγελματικής συμβουλευτικής. Οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν να χρησιμοποιήσουν τεχνικές αμεσότητας για να παροτρύνουν τους Συμβουλευόμενους να αναθεωρήσουν τους στόχους τους.

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

Οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρειάζεται να αξιολογούν την πρόοδο του Συμβουλευόμενου στη διάρκεια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για πολλούς λόγους. Το κεντρικό σημείο εδώ είναι ότι, εφόσον οι στόχοι της επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι συνυφασμένοι με την αξιολόγηση της προόδου του Συμβουλευόμενου, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να χειρίζονται με ευελιξία τους καινούργιους στόχους που προκύπτουν στην πορεία της διαδικασίας. Οι στόχοι που καθορίζονται στην αρχή αποτελούν, με την αναγκαία αφετηρία για την επιλογή του σημείου εστίασης της επαγγελματικής συμβουλευτικής, ωστόσο, όταν οι σύμβουλοι παρατηρούν αλλαγές στους προβληματισμούς που εκφράζει ο συμβουλευόμενος στη διάρκεια των συνεδριών, θα πρέπει να διερευνήσουν (με τη συμμετοχή του Συμβουλευόμενου), εάν οι νέες ανησυχίες βρίσκονται σε συνάφεια με τους αρχικούς στόχους. Όταν ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας δίνει προσοχή στους προβληματισμούς που εκθέτει ο Συμβουλευόμενος και εξακριβώνει εάν και πόσο σχετίζονται με τους καθορισμένους στόχους του, είναι σε θέση να προσφέρει υποστήριξη που καλύπτει σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες του Συμβουλευόμενου σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Η Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι συνήθως βραχείας διάρκειας διαδικασία, επομένως απαιτείται ικανότητα αξιοποίησης του περιορισμένου χρόνου που διαθέτουν τόσο ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας όσο και ο Συμβουλευόμενος. Ταυτόχρονα, απαιτείται αποτελεσματικός χειρισμός των επαγγελματικών προβληματισμών του συμβουλευόμενου και παροχή βοήθειας για να επιτύχει αυτός τους στόχους του. Συνεπώς, οι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να αναφέρουν, στην πρώτη κιόλας συνεδρία, τη σημασία της αξιολόγησης της προόδου του συμβουλευόμενου στην προσπάθεια επίτευξης των στόχων του. Μάλιστα, ορισμένοι Σύμβουλοι σταδιοδρομίας επιλέγουν να προσδιορίσουν ως χρονικό σημείο για την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευόμενου ένα σχετικά πρώιμο στάδιο της διαδικασίας επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Η συγκεκριμένη προσέγγιση βοηθάει, επίσης, στις περιπτώσεις που οι συμβουλευόμενοι διστάζουν να συμφωνήσουν σε μεγαλύτερο αριθμό συνεδριών στην αρχή της επαγγελματικής συμβουλευτικής, συχνά, όμως, μετά την ολοκλήρωση των τριών πρώτων συνεδριών, επιλέγουν να συνεχίσουν τη Συμβουλευτική υποστήριξη.

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

Η λήξη, ή το τελευταίο στάδιο, της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι μια διακριτή φάση της όλης διαδικασίας. Ο τερματισμός είναι ένα προφανές χρονικό σημείο για την αξιολόγηση της προόδου του συμβουλευόμενου. Όταν γίνεται

επιδέξιος χειρισμός της φάσης αυτής, δίνεται η ευκαιρία για να διακοπεί ομαλά η σχέση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, να ενισχυθούν τα οφέλη και οι γνώσεις που αποκόμισε ο Συμβουλευόμενος και να υπογραμμιστούν οι πιθανές προκλήσεις που θα συναντήσει στο μέλλον.

Για να χειριστεί την αξιολόγηση στο στάδιο τερματισμού, ο Σύμβουλος προετοιμάζει τον Συμβουλευόμενο γι' αυτή τη στιγμή στο πλαίσιο μιας ευρύτερης διαδικασίας ολοκλήρωσης της σχέσης τους. Αυτό σημαίνει, μεταξύ άλλων, ότι ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να ξεκαθαρίσει ότι η σχέση πρόκειται να τελειώσει, να βεβαιωθεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης αντιμετωπίζει τα συναισθήματα που δημιουργεί το τέλος της σχέσης και να εξασφαλίσει ένα θετικό κλίμα για την αξιολόγηση της προόδου του Συμβουλευόμενου κατά τη λήξη της διαδικασίας.

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

Είναι σημαντικό οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας να λαμβάνουν υπόψη το ενδεχόμενο ο τερματισμός να είναι μια δύσκολη εμπειρία τόσο για το σύμβουλο σταδιοδρομίας όσο και για τον συμβουλευόμενο. Η κατάληξη μιας σχέσης μπορεί να προκαλέσει συναισθήματα πόνου και συχνά καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε δυσάρεστες καταστάσεις κάθε φορά που κλείνει ένας κύκλος στη ζωή μας (π.χ. αίσθημα εγκατάλειψης).

Όταν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δεν αξιοποιούν προηγούμενες παρόμοιες εμπειρίες στη ζωή τους κατά τις οποίες δυσκολεύτηκαν να αποδεχτούν το τέλος μιας κατάστασης, ενδέχεται αυτά τα δυσεπίλυτα ζητήματα να επηρεάσουν αρνητικά την επαγγελματική συμβουλευτική. Στην καλύτερη περίπτωση, αυτή, η στάση του θα αλλοιώσει την πιθανή θετική επίδραση της διαδικασίας τερματισμού στον Συμβουλευόμενο. Αν ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας παρατηρήσει ότι διστάζει να συζητήσει με τον συμβουλευόμενο σχετικά με την ολοκλήρωση της συμβουλευτικής, θα πρέπει να συνειδητοποιήσει ότι η αντιμεταβίβαση επηρεάζει τη συμπεριφορά του. Σε αυτή την περίπτωση, ο Σύμβουλος θα πρέπει να συζητήσει την εμπειρία αυτή με ένα συνάδελφο και/ή επόπτη και, ίσως, χρειαστεί να λάβει ο ίδιος συμβουλευτική υποστήριξη για να αντιμετωπίσει τα δικά του προβλήματα όσον αφορά την ολοκλήρωση των σχέσεων.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Τελειώνοντας την συγγραφή αυτής της εργασίας, συνειδητοποίησα το «μεγαλείο» του Συμβούλου και κυρίως του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ο ρόλος του Συμβούλου αποτελεί βασικό σημείο στην Συμβουλευτική διαδικασία. Ο Σύμβουλος, επιβάλλεται να είναι έτοιμος να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις του κάθε Συμβουλευόμενου και να δώσει τις κατάλληλες βάσεις στην σχέση μεταξύ τους με σκοπό την επίτευξη της τελικής επιλογής Επαγγέλματος.

Πιστεύω, πως η συνεχής κατάρτιση του Συμβούλου, είναι απαραίτητη, για να είναι λειτουργικός και αποτελεσματικός. Χρειάζεται να συμμετέχει σε ειδικά σεμινάρια, ημερίδες, συνέδρια αλλά και ατομική θεραπεία για να μπορεί να ακούει τον εαυτό του αλλά και τον Συμβουλευόμενο του.

Ως αυριανός Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Κοινωνική Λειτουργός, αισθάνομαι μεγάλη ευθύνη για την προσωπική και επαγγελματική μου Εξέλιξη αλλά και για τους Συμβουλευόμενους μου. Νιώθω χρέος, να μπορώ να σταθώ επάξια απέναντί τους και να είμαι το σημείο αναφοράς τους, για κάθε ζήτημα που αντιμετωπίζουν στην ζωή τους. Θεωρώ πολύ σημαντική την ύπαρξη ενός ανθρώπου-ειδικού, στον οποίο θα μπορεί να απευθυνθεί ο Συμβουλευόμενος για οποιοδήποτε θέμα, επιθυμεί να συζητήσει και να πάρει βοήθεια, ώστε να μάθει να λειτουργεί ακόμα και σε αγχωτικά γεγονότα, που περνά. Ένα τέτοιο γεγονός, είναι και η επιλογή επαγγέλματος. Το επάγγελμα, είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την ζωή μας και όταν δεν αγαπάμε αυτό που κάνουμε, δεν μπορούμε να είμαστε λειτουργικοί και να αντλούμε ευχαρίστηση και χαρά από αυτό. Στο σημείο αυτό, υπάρχει ο Σύμβουλος, που διαδραματίζει τον ρόλο του καθοδηγητή, για την επιλογή του επαγγέλματος που ταιριάζει στον καθένα προσπαθώντας να βοηθήσει τον Συμβουλευόμενο να κατανοήσει και να αναγνωρίσει τα στοιχεία της προσωπικότητας του με σκοπό να επιλέξει τον επαγγελματικό τομέα που τον ενδιαφέρει και του ταιριάζει, ολοκληρώνοντας την Συμβουλευτική διαδικασία και λαμβάνοντας την ανάλογη επαγγελματική απόφαση.

Συμπερασματικά, ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι μια σπουδαία ειδικότητα και αποτελεί ξεχωριστό κλάδο και με ιδιαίτερη εκπαίδευση για να μπορεί να ανταποκριθεί σε κάθε απαίτηση της δουλειάς του (με τον εαυτό του, με τον Συμβουλευόμενο αλλά και με την μεταξύ τους σχέση).

Αποτελεί μια ατέρμονη διαδικασία, όσον αφορά την Προσωπική Ανάπτυξη του κάθε ατόμου αλλά και την προσωπική Εξελικτική πορεία του κάθε Συμβούλου.

«Σπουδαία Επιστήμη, για Μοναδικούς Ανθρώπους».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Βλαχάδη Μ. (2015). *Σημειώσεις μαθήματος Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: ΑΣΠΑΙΤΕ ΠΕΣΥΠ.
- Γεωργιάδης Δ. (2015). *Σημειώσεις μαθήματος Συμβουλευτική στην δια Βίου Ανάπτυξη*. Αθήνα: ΑΣΠΑΙΤΕ ΠΕΣΥΠ.
- Δημητρόπουλος Γ. Ευ.(1998). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός μέρος Β'.* Αθήνα: Γρηγόρη.
- Δόλγυρα Κ. (2004). *Σημειώσεις Θεωρίας και Προτεινόμενες Μέθοδοι. Τεχνικές Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας.* Πάντειο Πανεπιστήμιο. Οριζόντια Δράση των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων. Ενέργεια 2.4.2.γ, ΕΠΕΑΕΚ II.(πηγή: <http://www.cais.upatras.gr/node/170>)
- Δόλγυρα Κ. (2004). *Ψυχολογικά Θέματα : Εισαγωγή στη λειτουργία της κατανόησης του γραπτού λόγου.* Αθήνα: Gutenberg (σελ. 8).
- Θεοδοσάκης Δ. (2015). *Σημειώσεις μαθήματος Εργαστήριο Ανάπτυξης Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής και Νέες Τεχνολογίες.* Αθήνα: ΑΣΠΑΙΤΕ.
- Κάντας Α., Χαντζή Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, στοιχεία συμβουλευτικής.* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κασσωτάκης Μ.(επιμέλεια),(2004). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη.* Αθήνα: Τυπώθητω.
- Μπαμπινιώτης Γ. (2002). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας (2^η έκδοση).* Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
- Μαλικιώση-Λοΐζου Μ. (1994). *Συμβουλευτική Ψυχολογία (Β' έκδοση).* Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαλικιώση-Λοΐζου Μ. (2012). *Συμβουλευτική Ψυχολογία.* Αθήνα: Πεδίο.
- Σίμου Β., Παπάνης Ε. (2007). *Αυτοεκτίμηση Μαθητών.* (<http://erapanis.blogspot.com>).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (2006). *Εισαγωγή στην Ελληνική Έκδοση. Στο Nathan R and Hill L. Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η Συμβουλευτική προσέγγιση της Επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., μετάφραση-επιστημονική επιμέλεια).* Αθήνα: Μεταίχμιο (σελ. 11-30).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (2010). *Επαγγελματική Αξιολόγηση, Τεστ και Ερωτηματολόγια Επαγγελματικού Προσανατολισμού.* Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Τασιόπουλος Χ. (2015). *Πως επιλέγω Επάγγελμα, τεχνικές & μεθοδολογία για τον προσδιορισμό του Επαγγέλματος που σου ταιριάζει.* Αθήνα: Κεντρική Διανομή Εκδόσεις των Συναδέλφων.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Amundson, E. N. (1995). *Evaluation tool of children's handwriting*. O.T.Kids, P.O. Box 1118, Homer, Alaska 99603
- Amundson E. N. (2008). Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, Διαδικασίες και Τεχνικές. Επιστημονική επιμέλεια: Αδαμοπούλου Αγάπη, Βλαχάκη Φωτεινή, Δουλάμη Σταυρούλα
- Argyle M. (1981). *Social Situations*. Inchael Cambridge University Press.
- Balwin A. L. (1955). *Behavior and development in Childhood*. N. Y.: Dryden.
- Bandura A. (1969). *Principles of Behavior Modification*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Borgen W. A. and Maglio A.T. (2007). *Putting action back into action planning: Experiences of Career clients*. Journal of Employment Counselling, 44, 173-184.
- Crites J. (1965). *Measurement of Vocational Maturity in Adolescence*. Psychological Monographs, 79(2No 595).
- Crites J. (1978). *The Career Maturity Inventory CA*: CTB/Mc Grow Hill.
- Cooper M. & McLeod (2011). *Pluralistic Counselling and Psychotherapy*. London: Sage.
- Ellis A (1937a). *Humanistic psychotherapy: The rational-emotive approach*. New York: Julian Press.
- Gribons N. D. and Lones P.R. (1968). *Emerging Careers*. Weston. Mass: Regis College Press.
- Herr, E.L., (1994). Kuder occupational interest survey, in Kapes, J.T. et al (Eds). A counselor's guide to career assessment. The national Career Development Association.
- Hosford RE and Visser L. A. J. M. (1974). *Behavioral Approaches to Counseling*. An Introduction: Washington DC: APGA Press, 21.
- Hopson B. (1982). *Counselling and Helping In R. Holdsworth (Ed), Psychology for career counselling*. London Macmillan Press.
- Isaacson L.E. (1977). *Career information, career counseling and career development* 6th Boston: Allyn and Bacon.
- Krumboltz J.D. (1966). *Behavioral goals of Counselling*. Journal of Counselling Psychology 13, 53-159.
- Krumboltz J. D. (1967). *Changing the behavior of behavior changers. Counselor Education and Supervision*. Special Publication: Spring.
- Mayer J. D. & Salovey P., (1997). What is Emotional Intelligence? In: Salovey, P., and Sluyter, D. J (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence Educational implications* (pp.3-31), New York: Basic Books.
- Pavlov I P. (1927). *Condition Reflexes*. Oxford: Oxford University Press.

- Pelletier D. Noiseux G. Bujold C. (1974). *Development Voccationell et Croissance Personnelle*. Mac GRAW-Hill Editeurs.
- Rogers C. (1942). *Counselling and Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers C. (1981). *Building –Person Centered Communities. The implications for the Future In Alberto Villoldo and Ken Dytchwald, eds Revisiong Human Potential. Glimpses into the 21th Century*. Los Angeles Tarcher.
- Skinner B. F. (1938). *The behavior of Organisms*. New York: Appleton Century Crofts.
- Super D. and Overseet P. (1960). *The Vocational Maturity of Nirth Grade Boys*. N. Y.: Teachers College Press.
- Super D. (1965). *The Dimensions and Measurement of Vocational Maturity*. N. Y.: Teachers College Record.
- Savickas M.L. (1984). Career Maturity. The Construct and the measures. *Vocational Guidance Quarterly* 32, 222-231.
- William James (1980). *The Principles of psychology*. New York.

Ηλεκτρονική Βιβλιογραφία

<http://www.kepsi.gr/prosopiki-anaptyxi>

http://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3395

<http://paroutsas.jmc.gr/iqtest/orient2.htm>

Παραρτήματα

Παράρτημα 1^ο

Παράθεση κάποιων ενδεικτικών **ΤΕΣΤ Επαγγελματικού Προσανατολισμού** σύμφωνα με την δική μου γνώμη:

- Τεστ ειδικών ικανοτήτων-Differential Aptitude Tests (5th edition)-Τεστ Διαφορικών Ικανοτήτων
- Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων-Career Interest Inventory-Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων
- Ερωτηματολόγιο Αξιών-Minnesota Satisfaction Questionnaire-Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Μινεσότα
- Career Decision-Making Profile Questionnaire -Ερωτηματολόγιο Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης
- Τεστ Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας (ΤΕΠΑ)
- <http://paroutsas.jmc.gr/iqtest/orient2.htm> Τεστ Προσωπικότητας Holland (στο διαδίκτυο)

Πηγή : Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου (2009). *Επαγγελματική Αξιολόγηση, Τεστ & ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού*. Μεταίχμιο. Αθήνα.

Παράρτημα 2^ο

ΚΕΣΥΠ (ΚΕΝΤΡΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ & ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ)

Α΄ Αθήνας	Α΄ Αθήνας	Α΄ Αθήνας
ΚΕΣΥΠ Αμπελοκήπων	ΚΕΣΥΠ Γαλατσίου	ΚΕΣΥΠ Ηλιούπολης
Π. Κυριακού 10, Ισόγειο 46ου ΓΕ.Λ. Αθήνας, 115 Αμπελόκηποι	Ιπποκράτους & Αρχιμήδους 2, 11146, Δημαρχείο Γαλατσίου	Παπαναστασίου & Βουλιαγμένης 525, 5ο ΓΕΛ Ηλιούπολης, 16341
2106469537	2102139053	2109944686, 2109944687
http://kesyp-ampel.att.sch.gr	http://1kesyp-athin.att.sch.gr	http://2kesyp-athin.att.sch.gr
e-mail: mail@kesyp-ampel.att.sch.gr	e-mail: mail@1kesyp-athin.att.sch.gr	e-mail: mail@2kesyp-athin.att.sch.gr

Α΄ Αθήνας	Β΄ Αθήνας	Β΄ Αθήνας
ΚΕΣΥΠ Πατησίων	ΚΕΣΥΠ Αγίας Παρασκευής	ΚΕΣΥΠ Νέας Ιωνίας
Θήρας 45-47 Ιεροσολύμων, 19ο Αθηνών,	& ΕΛΛΗΣ 3, 2ο Χαλανδρίου	ΕΠΑΛ Εμμ. Παππά 6 & Φιλελλήνων
11253, Κ. Πατήσια	ΧΑΛΑΝΔΡΙ, 15232	5ο ΓΕΛ Ν. ΙΩΝΙΑΣ
2108695049	2106082983	2102723275, 2102758767
http://kesyp-patis.att.sch.gr	http://1kesypva.blogspot.com	e-mail: 2kesypva@sch.gr

e-mail: mail@kesyp-
patis.att.sch.gr e-mail: 1kesypva@sch.gr

Γ' Αθήνας	Γ' Αθήνας	Γ' Αθήνας
ΚΕΣΥΠ Αιγάλεω	ΚΕΣΥΠ Ιλίου	ΚΕΣΥΠ Περιστερίου
Π. Ράλλη & Θηβών, 1ο & 2ο ΕΠΑΛ Αιγάλεω, 12246,	Αχιλλέως και Χασιάς 123, 5ο ΣΕΚ Ιλίου	Αγίου Παύλου 51 και Κλείτορος, 4ο Γυμνάσιο
Αιγάλεω	13122, ΙΛΙΟΝ	Περιστερίου, Περιστέρι, 12136
2105444694, 2105447748	2102690215, 2102690834	2105741499, 2105741999
http://1kesyp-g-athin.att.sch.gr	e-mail: mail@3kesyp-g-athIn.att.sch.gr	http://2kesyp-g-athin.att.sch.gr/
e-mail: mail@1kesyp-g-athin.att.sch.gr	www.kesypiliou.gr	e-mail: mail@2kesyp-g-athin.att.sch.gr
kesypeg@asda.gr		

Δ' Αθήνας	Δ' Αθήνας	Ανατ. Αττικής
ΚΕΣΥΠ Αλίμου	ΚΕΣΥΠ Καλλιθέας	ΚΕΣΥΠ Αχαρνών
Πάτμου 1, ΕΠΑΛ Αλίμου, 17456	1ο ΓΕΛ. Καλλιθέας Αιγέως 41-43 και Αγησιλάου, 176	Ροδόπης & Φιλιατών, Αγ. Άννα, 5ο ΓΕΛ Αχαρνές,
2109955036 T, 2109954200 T-F	75	13671
http://sites.google.com/site/kesypalimo	2109426389,	2102315410 T-F

u

2109414513

e-mail:
athin.att.sch.gr

mail@1kesyp-d-
<http://2kesyp-d-athin.att.sch.gr/>

<http://kesyp-acharn.att.sch.gr>

e-mail:
kesypka1@sch.g
r

e-mail:
mail@kesypacharn.att.sch.
gr

Ανατ. Αττικής

Ανατ. Αττικής

Δυτ. Αττικής

ΚΕΣΥΠ Κορωπίου

ΚΕΣΥΠ Παλλήνης

ΚΕΣΥΠ Ελευσίνας

Σπ. Δάβαρη 77 & Αττικής,
Τ.Κ. 19400, Κορωπί

16ο Χιλ. Λ. Μαραθώνος,
Εσπερινό Λύκειο Παλλήνης,

Β. Λάσκου 35 &
Καραϊσκάκη, Ελευσίνα,
19200

2106625697, 2106627535

Παλήνη, 15344

2105545391, 2105545005

<http://kesyp-korop.att.sch.gr>

2106666779

Υπό κατασκευή

e-mail:
mail@kesypkorop.att.sch.gr

<http://kesyp-anatol.att.sch.gr>

e-mail:
mail@kesypdytik.att.sch.gr

e-mail:
mail@kesypanatol.att.sch.gr

Πειραιά

Πειραιά

Πειραιά

ΚΕΣΥΠ Κερατσινίου

ΚΕΣΥΠ Πειραιά

ΚΕΣΥΠ Πόρου

Βυζαντίου & Μαυρομιχάλη,
18756

Ελ. Βενιζέλου &
Κουντουριώτου 89,
18532

Αγ. Στέφανος, Λύκειο Πόρου,
TK 18020

2104313103, 2104313101 T-F

2104114155,
2104101184

2298025705

e-mail:

<http://1kesyp->

<http://epaggelma.pbworks.com>

kesypkeratsiniou@gmail.com peiraia.att.sch.gr

e-mail:
mail@1kesyp-
peiraia.att.sch.gr

e-mail:
mail@kesypporou.att.sch.gr