

**ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
(Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ
(Π.Ε.ΣΥ.Π.)**

**Παράρτημα Κρήτης
2015 – 2016**

**Απόψεις ωφελουμένων από τη διαδικασία του mentoring:
*η επίδρασή του στην εργασιακή τους ζωή***

**Εύα Α. Παγκάλου
Γιώργος Ι. Τσικαλάκης**

Επόπτης καθηγητής: **Ιωσήφ Φραγκούλης**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1.	Ευχαριστίες.....	3
2.	ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
3.	ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	5
3.1	Εισαγωγή	5
3.2	Ο Θεσμός της Συμβουλευτικής	7
3.2.1	Έννοια και περιεχόμενο Συμβουλευτικής Καθοδήγησης (mentoring)	7
3.2.2	Σκοπός και αντικείμενο Συμβουλευτικής Καθοδήγησης (mentoring).....	9
3.2.3	Ο ρόλος του Συμβούλου (Mentor)	11
3.2.4	Τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου (Mentor)	12
3.2.5	Η ατομοκεντρική προσέγγιση στη Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring) 15	
3.2.6	Η συστημική προσέγγιση: οικογένεια, σχολείο, επιχειρήσεις	17
3.3	Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring) στο σχολείο	20
3.4	Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring) στους μακροχρόνια ανέργους ..	22
4.	ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	25
4.1	Μεθοδολογία Έρευνας.....	25
4.1.1	Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	25
4.1.2	Μέθοδος Έρευνας	27
4.1.3	Μεθοδολογία	29
4.1.4	Ερευνητική Διαδικασία	33
4.2	Αποτελέσματα	34
4.3	Παραδοχές - Συμπεράσματα – Προτάσεις.....	45
4.3.1	Απόψεις ωφελουμένων (mentees) από τη διαδικασία του mentoring	46
4.3.2	Η επίδραση του mentoring στην εργασιακή ζωή των ωφελουμένων.....	47
5.	ΕΠΙΛΟΓΟΣ	48
6.	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	49
6.1	Ελληνική Βιβλιογραφία	49
6.2	Ξένη βιβλιογραφία	50
7.	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	51

1. Ευχαριστίες

Οφείλουμε να ευχαριστήσουμε το ακαδημαϊκό προσωπικό του Π.Ε.Σ.Υ.Π. και συγκεκριμένα τους διδάσκοντες που μας μεταλαμπάδευσαν πολύτιμες γνώσεις και δεξιότητες συμβουλευτικής, απαραίτητες για τον πολυδιάστατο ρόλο του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και για τον καθημερινό βίο του κάθε ατόμου. Ιδιαίτερα ευχαριστούμε τον επόπτη καθηγητή μας για την υπομονή και τις γόνιμες υποδείξεις του κατά τη διάρκεια υλοποίησης της παρούσας εργασίας.

Επίσης, ευχαριστίες θα θέλαμε να εκφράσουμε στις οικογένειές μας, που επιβαρύνθηκαν το άγχος μας για την ομαλή και επιτυχή υλοποίηση του προγράμματος. Η κατανόηση, η υπομονή και η ενθάρρυνση από μέρους τους μας βοήθησαν να συνεχίσουμε να καθόμαστε στα θρανία.

2. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα επιστημονική μελέτη αποσκοπεί να μετρήσει την επίδραση της διαδικασίας του mentoring στον εργασιακό χώρο, μέσα από τη διερεύνηση των στάσεων, αντιλήψεων και απόψεων των ωφελουμένων για το θεσμό της Συμβουλευτικής, καθώς για το ρόλο των συμβούλων στη διαδικασία αυτή.

Ειδικότερα, εξετάστηκαν οι αντιλήψεις ωφελουμένων, διαφόρων ειδικοτήτων, στην ευρύτερη περιοχή της Κρήτης, αναφορικά με την αναγκαιότητα ύπαρξης Συμβουλευτικής στη βελτίωση της επαγγελματικής τους ζωής, μέσω των απαντήσεών τους σε δομημένο ερωτηματολόγιο. Το τελικό δείγμα αποτέλεσαν 33 ωφελούμενοι, στην συντριπτική πλειοψηφία ήταν γυναίκες, ποικίλων ειδικοτήτων.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς μας δίνουν σημαντικά και αξιοποιήσιμα στοιχεία για τη διεξαγωγή επιπλέον ερευνών, σχετικά με τη συμβουλευτική διαδικασία, τα οφέλη και τα μειονεκτήματά της κατά την εφαρμογή της, καθώς και το βαθμό επίδρασης του γενικότερου κοινωνικοοικονομικού συστήματος και των ιδιαίτερων συνθηκών που έχει προκαλέσει η κρίση στην εργασία.

Προκύπτει από την παρούσα μελέτη, ότι η συμβουλευτική καθοδήγηση πρέπει να είναι διαρκής και σε βάθος διαδικασία που σε ιδανικές συνθήκες θα καθιστούν τη συνεργασία και σχέση συμβούλου και ωφελούμενου σε επόμενο δια βίου μάθησης και αυτοβελτίωσης.

3. ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

3.1 Εισαγωγή

Η Συμβουλευτική είναι ένας καινούριος επιστημονικός κλάδος που αναπτύχθηκε και διαμορφώθηκε τον 19^ο αιώνα. Τόσο το θεωρητικό πλαίσιο όσο και οι λειτουργίες της Συμβουλευτικής, με τη σημερινή τους μορφή, προϋπήρχαν ήδη από την αρχαιότητα. Μπορεί κανείς να αντλήσει συγκεκριμένες αναφορές από κείμενα προερχόμενα από την Αίγυπτο την Κίνα και την Αρχαία Ελλάδα. Παράδειγμα αναφοράς σε θέματα Συμβουλευτικής βρίσκουμε στην «Πολιτεία» του Πλάτωνα, όπου προτείνεται ένα σύστημα οργάνωσης της κοινωνίας, στο οποίο οι ρόλοι κατανέμονται με βάση τις ικανότητες, ανεξαρτήτως φύλου, και τις ανάγκες του συνόλου (Δημητρόπουλος, 1999^α Σάλμοντ, 2004).

Στην εποχή μας όμως, που οι συνεχείς επαναστατικές αλλαγές, οι επιστημονικές και τεχνολογικές κατακτήσεις, οι ραγδαίες οικονομικές εξελίξεις, τα νεότερα φιλοσοφικά και κοινωνικά ρεύματα καθώς και οι νέες πολιτικές ιδεολογίες μετασχηματισμού της κοινωνίας, δημιούργησαν σοβαρά προβλήματα και έθεσαν νέους όρους για τις δραστηριότητες του ανθρώπου, άγνωστες μέχρι σήμερα. Έτσι, λοιπόν, σε μια κοινωνία που όλα μεταβάλλονται με αλματώδεις ρυθμούς, το άτομο καλείται να μπορεί να προσαρμόζεται στις νέες τεχνολογικές και κοσμοθεωριακές αλλαγές και να εντάσσεται ομαλά στη νέα διαμορφωμένη κοινωνία που θέτει τα δικά της προβλήματα προς επίλυση. Η Συμβουλευτική λοιπόν, μορφοποιείται και βρίσκει εφαρμογή σε δύο κυρίως τομείς, την Επαγγελματική Συμβουλευτική και την ψυχική υγεία.

Ιδιαίτερη απήχηση της Συμβουλευτικής παρουσιάζεται στις προηγμένες κοινωνίες, που χαρακτηρίζονται έντονα από κοινωνική, ηθική, φιλοσοφική και αξιολογική ρευστότητα και μεταβατικότητα. Σε μια τέτοια πραγματικότητα συνεχούς αβεβαιότητας, διαφοροποιούνται τόσο οι ανάγκες του ίδιου ατόμου όσο και οι ανάγκες του για καθοδήγηση και διευκόλυνση. Η ανάγκη για θεσμοθέτηση φορέων που θα βοηθήσουν το άτομο να βελτιώσει ή και να αναπροσαρμόσει τις σχέσεις του με τους άλλους και με το εκάστοτε περιβάλλον, είναι επιτακτική.

Οι οικονομικές ανακατατάξεις και η τεχνολογική ανάπτυξη οδήγησαν σε κοινωνική αναδιοργάνωση, η οποία με τη σειρά της οδήγησε στην αύξηση του αριθμού των ατόμων που ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα και του εύρους των εκπαιδευτικών ευκαιριών (Σάλμοντ, 2004). Η συνεχής τεχνολογική εξέλιξη, η διαφοροποίηση της δομής της αγοράς εργασίας, τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η αλλαγή στην ποιότητα και στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, δυσκολία ανάκτησης πληροφοριών και επιλογής επαγγέλματος, δημιούργησαν την ανάγκη για παροχή Συμβουλευτικής βοήθειας εκ μέρους της Πολιτείας (Δημητρόπουλος, 1999^α).

Καθοριστικός ακόμη παράγοντας που λειτούργησε διευκολυντικά στην εξέλιξη της Συμβουλευτικής, είναι το έντονο ενδιαφέρον της οργανωμένης κοινωνίας για τις ανάγκες του ίδιου του ατόμου, δίχως να παραγνωρίζονται οι κοινωνικές ανάγκες και οι ανάγκες των συστημάτων μέσα στα οποία ζει (Σάλμοντ, 2004). Ώθηση στην άνδρωση της Συμβουλευτικής έδωσε η Ανθρωπιστική και Υπαρξιστική Ψυχολογία, οι οποίες εστίασαν στο άτομο και την αυτοπραγμάτωση του (Δημητρόπουλος, 1999^α).

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της εποχής μας αποτελεί η εξοικείωση του μέσου ανθρώπου με τη διαφορετικότητα και την αποδοχή του εκάστοτε ατόμου ως μια ξεχωριστή

οντότητα με δικά της χαρακτηριστικά γνωρίσματα και αδυναμίες ή ιδιαιτερότητες, μέσα σ'ένα εξ ολοκλήρου διαφορετικό προσωπικό αξιολογικό σύστημα. Το άτομο κοινωνικοποιείται και προσαρμόζεται τόσο σε ομάδες όσο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο, χωρίς να αγνοούνται τα ιδιαίτερα προσωπικά χαρακτηριστικά που τον καθιστούν ξεχωριστό και μοναδικό από οποιοδήποτε άλλο άτομο (Σάλμοντ, 2004).

Σε συνέχεια των παραπάνω, βασικός στόχος της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας είναι η διερεύνηση του κατά πόσο οι ωφελούμενοι που έλαβαν συμβουλευτική υποστήριξη – mentoring, αντιλαμβάνονται την αναγκαιότητα αυτή, τη συνεισφορά και επίδραση του συμβούλου αλλά και την αποτελεσματικότητα του στην προσωπική τους βελτίωση και τον εργασιακό τους βίο.

Το προφίλ των ωφελουμένων του mentoring ήταν άνεργοι στους οποίους πραγματοποιήθηκε ατομική συμβουλευτική σε δύο κύκλους και αργότερα εκπαιδεύτηκαν σε θεματικές ενότητες ανάλογα με τις ανάγκες και δεξιότητες τους. Επίσης, μέσα στο ίδιο δείγμα ωφελουμένων ήταν και άνεργοι οι οποίοι έλαβαν ατομική και ομαδική συμβουλευτική παρέμβαση και έπειτα εκπαίδευση.

Ο λόγος που επιλέξαμε το συγκεκριμένο θέμα προς διερεύνηση είναι το γεγονός τα καταρτισμένα στελέχη σε θέματα συμβουλευτικής είναι ελάχιστα, η βιβλιογραφία λίγη, οι σπουδές και η έρευνα σχεδόν ανύπαρκτη και κατά συνέπεια η συμβουλευτική πορεύεται προς άγνωστη κατεύθυνση, ενώ η εφαρμογή της γίνεται με τρόπο άναρχο και ασυστηματοποίητο (Δημητρόπουλος, 1999^α).

3.2 Ο Θεσμός της Συμβουλευτικής

3.2.1 Έννοια και περιεχόμενο Συμβουλευτικής Καθοδήγησης (mentoring)

Υπάρχουν θεωρητικοί που εστιάζουν τον ορισμό τους στη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής σχέσης που αναπτύσσεται ανάμεσα στο άτομο που αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα και στον Σύμβουλο ως ειδικό, που θα επιστρατεύσει όλες τις επιστημονικές του γνώσεις και δεξιότητές με σκοπό να βοηθηθεί το άτομο. Κατά τον Carl Rogers (1942) «η επιτυχημένη συμβουλευτική είναι μια σαφώς οργανωμένη και επιτρεπτική σχέση, που δίνει στον πελάτη τη δυνατότητα να αποκτήσει αυτογνωσία, σε βαθμό που να μπορεί να κάνει θετικά βήματα προς την κατεύθυνση την οποία του έχει υποδείξει ο νέος του προσανατολισμός» και συνεχίζει λέγοντας ότι «η συμβουλευτική συνίσταται σε μια σειρά άμεσων επαφών με το άτομο, σκοπός των οποίων είναι να του προσφέρουν βοήθεια ώστε να αλλάξει τις στάσεις και τη συμπεριφορά του» (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 26).

Άλλοι θεωρητικοί τόνισαν τη σημασία της συμβουλευτικής διαδικασίας και ιδιαίτερα οι Συμπεριφοριστές, όπως οι Krumboltz και Thoresen (1976) που έδωσαν τον ορισμό ότι «*συμπεριφοριστική συμβουλευτική είναι η διαδικασία με την οποία οι άνθρωποι βοηθούνται να μάθουν πώς να επιλύουν μερικά διαπροσωπικά συναισθηματικά προβλήματα τους και να παίρνουν αποφάσεις*» (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 2 Σάλμοντ, 2004, σελ. 12). Από την άλλη όμως ο Patterson (1973) τονίζει τόσο το στοιχείο της διαδικασίας όσο και της συμβουλευτικής σχέσης και ερμηνεύει τη Συμβουλευτική ως μια «... *διαδικασία που περιλαμβάνει ένα ιδιαίτερο είδος σχέσης μεταξύ ενός ανθρώπου που ζητάει βοήθεια επειδή αντιμετωπίζει κάποιο ψυχολογικό πρόβλημα και ενός άλλου ανθρώπου που έχει εκπαιδευτεί για να παρέχει τέτοιου είδους βοήθεια*» (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 2 Σάλμοντ, 2004, σελ. 11).

Σύμφωνα με το Δημητρόπουλο (1999^α) στη διάρκεια της Συμβουλευτικής διαδικασίας σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, ένας ειδικός (που καλείται σύμβουλος), συνεξετάζει θέματα ή προβλήματα που απασχολούν ένα ή περισσότερα άτομα (συμβουλευόμενος/οι) και τους διευκολύνει στη λύση τους (Δημητρόπουλος, 1999^α). Μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων δημιουργείται μια συστηματική και οργανωμένη σχέση, η συμβουλευτική σχέση και αποτελεί τον βασικό άξονα υλοποίησης της παρέμβασης. Η σχέση αυτή λαμβάνει χώρα μέσα σ'ένα συγκεκριμένο και οργανωμένο πλαίσιο, το οποίο δρα διευκολυντικά στη σχέση αυτή, αυξάνοντας παράλληλα την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης. Ο Σύμβουλος, ως ειδικός λειτουργός, διαθέτει επιστημονική γνώση, έχει κατάρτιση και θέληση ώστε να προσφέρει καθοδήγηση, στήριξη και επικούρηση (Δημητρόπουλος, 1999^α).

Διευκρινίζεται ότι η Συμβουλευτική αποτελεί ένα ξεχωριστό διεπιστημονικό γνωστικό αντικείμενο, που διαρκώς επεκτείνεται και εξελίσσεται και μπορεί να εφαρμοστεί από ειδικό που έχει ειδικευτεί σ' αυτήν την επιστημονική περιοχή, χωρίς να είναι απαραίτητα ψυχολόγος (Δημητρόπουλος, 1999^α Γεννηματά και Στάμου 2005- 2006). Όπως αναφέρεται από τον Κασσωτάκη (2004), υπάρχουν αυτοί που θεωρούν ότι η Συμβουλευτική σχετίζεται με την επαγγελματική ανάπτυξη και καθοδήγηση, εντάσσοντάς την στο χώρο των Επιστημών της Αγωγής, ενώ άλλοι υποστηρίζουν ότι ανήκει στο χώρο της Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας.

Υπάρχει μάλιστα και ξεχωριστός κλάδος της Ψυχολογίας, η Συμβουλευτική Ψυχολογία, όπου καταρτισμένοι επαγγελματίες Ψυχολόγοι προσφέρουν «*ψυχολογική στήριξη σε άτομα ή ομάδες ασκώντας μια ή και περισσότερες από τις βασικές ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις*» (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 49). Αντίθετα, η Συμβουλευτική τοποθετείται ανάμεσα στην επιστήμη της Παιδαγωγικής και σε αυτήν της Ψυχολογίας, αφού αντλεί θεωρητικό υπόβαθρο

και μεθοδολογικά εργαλεία και από τις δυο επιστημονικές περιοχές (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012). Επιπλέον η Συμβουλευτική ασκείται από διάφορους επαγγελματίες του χώρου της εκπαίδευσης, της εκκλησίας, της ψυχικής υγείας, των κρατικών ή δημοτικών υπηρεσιών απασχόλησης και γενικά όλους τους επαγγελματίες που έρχονται συχνά σε επαφή με συνανθρώπους τους προσφέροντάς τους ανθρωπιστικού χαρακτήρα υπηρεσίες.

Εν κατακλείδει, διαπιστώνουμε τη δυσκολία να δοθεί ένας πλήρης και ακριβής ορισμός για το τι είναι συμβουλευτική και προκειμένου να αποφευχθούν παρανοήσεις αναφορικά με το θεσμό, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθούμε και στο τι δεν είναι συμβουλευτική. Κατά τον Patterson (1967) συμβουλευτική δεν είναι η απλή παροχή πληροφοριών, χωρίς όμως να αποκλείονται ενέργειες που μπορεί να σχετίζονται με παροχή πληροφοριών

- η παροχή συμβουλών χωρίς το ίδιο το άτομο να μετέχει στην αναζήτηση λύσης στο πρόβλημά του
- ο επηρεασμός των στάσεων, πεποιθήσεων και συμπεριφορών του άλλου ατόμου
- η διαδικασία που αποβλέπει μόνο στην επιλογή ατόμων (για τοποθέτηση σε εργασία ή σε τάξη σχολείου κ.α.)
- μια οποιαδήποτε απλή συνέντευξη, μολονότι η συνέντευξη αποτελεί βασική τεχνική στη συμβουλευτική διαδικασία

(Δημητρόπουλος, 1999^α)

Δεν θα ήταν υπερβολή να λέγαμε ότι όπου υπάρχουν άνθρωποι υπάρχει και η ανάγκη και η δυνατότητα εφαρμογής λειτουργιών της συμβουλευτικής. Από όσα παρουσιάστηκαν μέχρι στιγμής, θεωρούμε ότι η Συμβουλευτική αποσκοπεί σε μια γενικότερη ευαισθητοποίηση του ατόμου, κατά την οποία το ίδιο το άτομο καλείται να κατανοήσει σε βάθος τον εαυτό του αλλά και τον κόσμο που τον περιβάλλει. Πιο συγκεκριμένα, η Συμβουλευτική, ως μια συστηματική επαγγελματική στήριξη, στοχεύει στην αλλαγή της προσωπικότητας του συμβουλευόμενου ατόμου προς την κατεύθυνση της αυτογνωσίας, τη βελτίωση της σχέσης του με τον εαυτό του και με τους άλλους και τέλος, στην ικανοποιητική αντιμετώπιση προσωπικών και κοινωνικών προβλημάτων ή και κρίσεων στο πλαίσιο μια ευρύτερης προσωπικής ανάπτυξης, απαραίτητη για την μετέπειτα κοινωνική και επαγγελματική του ανάπτυξη.

3.2.2 Σκοπός και αντικείμενο Συμβουλευτικής Καθοδήγησης (mentoring)

Παρά το γεγονός ότι κάθε θεωρητική προσέγγιση θέτει τους δικούς της στόχους, στο παρόν κεφάλαιο θα αναφερθούν οι γενικότεροι σκοποί της Συμβουλευτικής, που είναι και ευρέως αποδεκτοί από όλες τις θεωρητικές «Σχολές» Συμβουλευτικής.

Ο γενικότερος σκοπός όλων των θεωριών Συμβουλευτικής είναι να μάθουν τα υγιή άτομα να αναζητούν λύσεις σε προβλήματα κυρίως εξελικτικής μορφής (Δημητρόπουλος, 1999^α Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012). Οι σκοποί θα πρέπει να ορίζονται όχι με βάση τις επιθυμίες του Συμβούλου αλλά με βάση τις ανάγκες του ατόμου. Σύμφωνα με την Μαλικιώση-Λοϊζου (2012, σελ. 363) «οι στόχοι της συμβουλευτικής απορρέουν από την εκτίμηση του προβλήματος του συμβουλευόμενου». Τόσοι οι στόχοι όσο και η μέθοδος που θα χρησιμοποιηθεί για την επίτευξή τους, θα πρέπει να συναποφασίζονται από το Σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο, προκειμένου ο συμβουλευόμενος να αισθάνεται ασφαλής στη διαδικασία.

Επίσης στόχος της Συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να δρα περισσότερο προληπτικά και λιγότερο αντισταθμιστικά, διευκολύνοντας το άτομο να επιτύχει τις απαραίτητες τροποποιήσεις στη συμπεριφορά του ή στη συμπεριφορά των γύρων του, προκειμένου να εξασφαλίσει τη συνετή αξιοποίηση του εαυτού του (Δημητρόπουλος, 1999^α). Με άλλα λόγια, η συμβουλευτική διαδικασία στοχεύει στην εξάλειψη της όποιας τάσης αποτυχίας έχει το άτομο, βοηθώντας το να αναπτύξει δεξιότητες «ώστε να λαμβάνει μόνο του αποφάσεις, να σχεδιάζει και να υλοποιεί τις μελλοντικές του δραστηριότητες, και γενικότερα να αποκτά ικανότητες υπεροχής και νοητική και συναισθηματική κατανόηση» (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 359).

Σκοπός της Συμβουλευτικής είναι να αποκτήσει το άτομο αυτογνωσία και αυτοέλεγχο, ώστε να γίνει ένα υπεύθυνο και ομαλά προσαρμοσμένο άτομο στην κοινωνία, που πρωταγωνιστεί στη ζωή του, λαμβάνει αυτοβούλως αποφάσεις, θέτει στόχους, αποδέχεται τον εαυτό του και αντισταθμίζει τις αδυναμίες του, ώστε να οδηγηθεί σε μερική ή ολική αυτοπραγμάτωση (Δημητρόπουλος, 1999^α Σάλμοντ, 2004). Για να φτάσει το άτομο στην επίτευξη των στόχων αυτών, θα πρέπει να έχει αποκτήσει αυτογνωσία, δηλαδή, να έχει πλήρη επίγνωση της συμπεριφοράς του, των αξιών του, των στάσεών του, των συναισθημάτων του και των πεποιθήσεών του (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012). «Η αυτογνωσία θα αποκτηθεί μόνο μέσα από την ανάλυση της προσωπικότητάς του, η οποία θα πραγματοποιηθεί με τη βοήθεια του συμβούλου ψυχολόγου και μέσα από τη σχέση που θα αναπτυχθεί μεταξύ τους» (Μαλικιώση-Λοϊζου, 1996, σελ. 26, όπ. ανάφ. στη Σάλμοντ, 2004, σελ. 19).

Η συμβουλευτική υποδηλώνει στήριξη στους ανθρώπους να βοηθούν τους εαυτούς τους να σκέφτονται θετικά και για τους ίδιους αλλά και για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν και μπορεί να είναι αποτέλεσμα της σχέσης τους με το κοινωνικό περιβάλλον και ιδιαίτερα με τους «σημαντικούς άλλους», όπως είναι οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, οι φίλοι και γενικότερα όσοι ασκούν άμεση επίδραση στο άτομο (Παπακωνσταντινοπούλου, 2011).

Όσον αφορά την έννοια του αντικείμενου της Συμβουλευτικής μπορεί να προσεγγιστεί από το αντικείμενο του ενδιαφέροντός της και από το επιστημονικό της περιεχόμενο. Η Συμβουλευτική απευθύνεται σε υγιή άτομα ανάλογα με το χώρο εφαρμογής της και χωρίς να αποκλείεται η θεραπευτική της διάσταση. Με κριτήριο το αντικείμενο ενασχόλησης κατά την εφαρμογή της, η Συμβουλευτική μπορεί να είναι Επαγγελματική (όταν

εξετάζονται θέματα επαγγελματικού ενδιαφέροντος), Εκπαιδευτική (όταν αναφέρεται σε θέματα σπουδών και εκπαίδευσης, Ψυχολογική (όταν αναφέρεται σε ψυχολογικά και συναισθηματικά προβλήματα ή διαταραχές συμπεριφοράς) κ.ο.κ. (Δημητρόπουλος, 1999^α Σάλμοντ, 2004).

Το περιεχόμενο της Συμβουλευτικής δεν μπορεί να οριοθετηθεί με ακρίβεια και σαφήνεια διότι δεν αποτελεί από μόνη της ξεχωριστή επιστήμη, αλλά δανείζεται θεωρητικό υπόβαθρο και μεθόδους πρακτική εφαρμογής από άλλες επιστήμες. Κατά μια θεώρηση, θα μπορούσαμε να πούμε ότι το επιστημονικό περιεχόμενο της Συμβουλευτικής οριοθετείται σύμφωνα με το χώρο εφαρμογής της, όπου αξιοποιούνται και οι ανάλογες λειτουργίες της.

3.2.3 Ο ρόλος του Συμβούλου (Mentor)

Οι στόχοι λοιπόν της Συμβουλευτικής παρέμβασης μπορεί να αφορούν είτε τροποποίηση της συμπεριφοράς του ατόμου, είτε βαθύτερη γνώση του εαυτού του ή αλλαγή του τρόπου σκέψης του, ώστε να αποκτήσει αυτοεκτίμηση και να οδηγηθεί στην αυτοπραγμάτωσή του. Διευκρινίζεται σε αυτό το σημείο ότι οι ρόλοι και οι λειτουργίες του Συμβούλου διαφοροποιούνται ανάλογα με το ειδικό πλαίσιο εφαρμογής τους. Για παράδειγμα, ο ρόλος ενός Συμβούλου - Μέντορα μπορεί να είναι εκπαιδευτικός ή καθοδηγητικός-διδακτικός, ενώ ενός Συμβούλου εργαζομένων ή γονέων μπορεί να είναι η παροχή ψυχολογικής στήριξης στις ομάδες αυτές. Συχνά μάλιστα ο ρόλος του Συμβούλου είναι να κατανοεί και να εξυπηρετεί τα συμφέροντα του οργανισμού για τον οποίο εργάζεται. Έτσι, ένας βασικός ρόλος του Συμβούλου σε οποιονδήποτε χώρο άσκησης της Συμβουλευτικής, είναι να συνδυάζει σωστή προσωπικότητα και επαρκή κατάρτιση των διάφορων τεχνικών και μεθόδων συμβουλευτικής παρέμβασης (Δημητρόπουλος, 1999^α).

Πιο συγκεκριμένα και σύμφωνα πάντα με τους στόχους της συμβουλευτικής οι βασικοί ρόλοι που μπορεί να αναλάβει ένας Μέντορας είναι κυρίως τρεις: **προληπτικός, εκπαιδευτικός/εξελικτικός και θεραπευτικός**. Όσον αφορά στον προληπτικό ρόλο, ο Μέντορας προλαμβάνει, προβλέπει ή και πολλές φορές ματαιώνει διάφορες δυσκολίες που μπορεί να εμφανιστούν στο μέλλον. Ο δεύτερος ρόλος του Μέντορος είναι εκπαιδευτικός/εξελικτικός, βοηθάει δηλαδή το άτομο να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τις δυνατότητές του και να τροποποιήσει εκείνες τις στάσεις του που τον καθιστούν μη αποτελεσματικό και δυσλειτουργικό στον καθημερινό του βίο. Τέλος, ο Μέντορας επιτελεί και ρόλο θεραπευτικό με το να στηρίζει το άτομο που βιώνει άμεσα κάποια κρίσιμη και πολύ δύσκολη κατάσταση.

Εκτός από τα προαναφερθέντα, υπάρχουν και άλλοι ρόλοι, όπως ο *ερευνητικός*, όταν ο Σύμβουλος – Μέντορας ασχολείται με θέματα έρευνας στη Συμβουλευτική ή να έχει ρόλο *διοικητικό*, όταν παρέχει διοικητικό έργο σε κάποιο συμβουλευτικό κέντρο ή κέντρο αποκατάστασης. Κατά τους Ζώη και Δημητρακόπουλο άλλοι ρόλοι που μπορεί να αναλάβει ένας Σύμβουλος είναι του **παράγοντα αλλαγής, του συνηγόρου, του λειτουργού ανθρωπίνων σχέσεων, του παράγοντα μαθησιακής ανάπτυξης, του ψυχοπαιδαγωγού, του οικογενειακού συμβούλου, του περιβαλλοντιστή, του οδηγητή κ.α.**

Το επάγγελμα του Συμβούλου με την έννοια του Μέντορα έχει κατοχυρωθεί στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, στον Καναδά και στην Μεγάλη Βρετανία. Στην Ελλάδα, τόσο η Συμβουλευτική Ψυχολογία όσο και άλλες ειδικότητες της Εφαρμοσμένης Ψυχολογίας, αντιμετωπίζουν κενό ως προς τη νομική τους κατοχύρωση (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012).

3.2.4 Τα χαρακτηριστικά του Συμβούλου (Mentor)

Η Συμβουλευτική διαδικασία δεν ασκείται μόνο από επαγγελματίες Ψυχολόγους ή Συμβούλους αλλά και από άλλους ανθρώπους, σε διάφορους τομείς και χώρους, που προσπαθούν να βοηθήσουν το άτομο να αποκτήσει μία βαθύτερη γνώση του εαυτού του ώστε να αντιμετωπίζει τη ζωή και τα προβλήματα της καθημερινότητας με υπευθυνότητα και χωρίς άγχος. Οι άνθρωποι αυτοί μπορεί να είναι, εκτός από τους ειδικούς, οι εκπαιδευτικοί, οι κληρικοί, οι γονείς, οι φίλοι κ.ο.κ.

Σημαντικό ρόλο για μια επιτυχημένη και αποτελεσματική συμβουλευτική προσέγγιση παίζει η προσωπική ανάπτυξη του Συμβούλου σε συνδυασμό με τη θεωρητική ενημέρωση και την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων. Σημαντικό στοιχείο στην προσωπική ανάπτυξη του συμβούλου παίζει η ικανότητά του να αποκαλύπτει πτυχές της προσωπικότητάς του τόσο στον εαυτό του όσο και σε αυτούς που εμπιστεύεται. «Μια ειλικρινά προσωπική σχέση μεταξύ δύο ανθρώπων περιλαμβάνει αποκάλυψη του εαυτού του ενός στον άλλο με πλήρη και αυθόρμητη ειλικρίνεια» (Jourard, 1969, σελ. 2). Οι Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπτη (1996, σπ. ανάφ. στην Παπακωνσταντινοπούλου, 2011) δίνουν τεράστια έμφαση στην πρακτική άσκηση διότι εφαρμόζοντας τη Συμβουλευτική, ο κάθε Σύμβουλος μαθαίνει και αναπτύσσει τόσο τον ίδιο του τον εαυτό όσο και τις ανάλογες δεξιότητες που απαιτούνται.

Εκείνο που έχει πολύ μεγάλη σημασία είναι να είναι κανείς παρατηρητής του εαυτού του, σε κάθε φάση της ζωής του, βλέποντάς τον από αντικειμενική σκοπιά, και να προσπαθεί τις διάφορες δεξιότητες που αποκτά, να τις εφαρμόζει πρώτα στον ίδιο του τον εαυτό και έπειτα στους άλλους. Το άτομο πρέπει να είναι ανοιχτό στην εμπειρία, να βελτιώνεται και να εξελίσσεται συνεχώς, χρησιμοποιώντας εποικοδομητικά την εμπειρία του.

Όλες οι θεωρίες Συμβουλευτικής (ψυχαναλυτικές, συμπεριφοριστικές, προσωποκεντρικές και άλλες θεωρητικές προσεγγίσεις) συμφωνούν ως προς τη σημασία που έχει η ενσυναίσθηση, η μη κτητική ζεστασιά και η αυθεντικότητα στη σχέση μεταξύ του Συμβούλου και του Συμβουλευόμενου. Ο Rogers σε δήλωσή του τόνισε ότι **«η ικανότητα του ψυχοθεραπευτή να μεταδίδει ενσυναίσθητη κατανόηση και άνευ όρων αποδοχή στον πελάτη, καθώς και η ικανότητά του να είναι ένα αυθεντικό και συγκροτημένο άτομο στη συμβουλευτική σχέση, αποτελούν τις δύο 'απαραίτητες και επαρκείς' προϋποθέσεις για μια επιτυχημένη θεραπεία»** (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012, σελ. 3 3).

Σύμφωνα με τον Rogers (1959) με τον όρο **ενσυναίσθηση**, εννοούμε την ικανότητα του Συμβούλου να αντιλαμβάνεται τον προσωπικό αντιληπτικό κόσμο ενός άλλου ανθρώπου, ανακόπτοντας τις σκέψεις και τα συναισθηματικά στοιχεία που ενυπάρχουν σε αυτόν, 'σαν' να είναι ο άλλος άνθρωπος. (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012 McLaren, 1998 Nelson-Jones, 2009).

Πιο αναλυτικά, η **ενσυναίσθηση** ή η **ενσυναίσθητη κατανόηση**, περιλαμβάνει την **ενσυναίσθητική ακρόαση** (*empathetic listening*) και τη **μετάδοση της ενσυναίσθησης**. Με την ενσυναίσθητική ακρόαση ο Σύμβουλος αποδέχεται, αναγνωρίζει, κατανοεί, συναισθάνεται τις εμπειρίες του άλλου, συμπεριφέρεται με αυθεντικότητα παραμένοντας πάντα ο εαυτός του. Από την άλλη, η μετάδοση της ενσυναίσθησης αποτελεί κατανόηση του συμβουλευόμενου σε γνωστικό επίπεδο (τι σκέφτεται) και σε θυμικό (τι νιώθει) (Κιρκιγιάννη, χ.ε.).

Ο όρος **ζεστασιά ή άνευ όρων θετική αναγνώριση-αποδοχή του άλλου** (*unconditional positive regard*), βασίζεται στην πεποίθηση ότι το άτομο είναι ένα μοναδικό, εξελισσόμενο σύστημα. Ο Σύμβουλος αναγνωρίζει το άτομο σαν ένα αξιόλογο πλάσμα που το αποδέχεται, χωρίς να το επικρίνει, και είναι πρόθυμος να ασχοληθεί με το θέμα του. Τέλος, κατά τον Rogers (1959, σελ. 206, οπ. αναφ. στη Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 3 4), ο Σύμβουλος είναι αυθεντικός και συγκροτημένος «όταν συμβολίζει επακριβώς τις προσωπικές του εμπειρίες και τις εντάσσει στην αυτοαντίληψή του με σαφώς συμβολιζόμενο τρόπο».

Ο Σύμβουλος που διαθέτει γνησιότητα ή αυθεντικότητα (*genuineness or congruence*) πρέπει να είναι ο εαυτός του, να παραμένει προσιτός και να μην εγκλωβίζεται στον ρόλο του ειδικού. Για να συμπεριφέρεται με γνησιότητα ένας Σύμβουλος πρέπει να διαθέτει το στοιχείο της αυτογνωσίας, το οποίο θα τον βοηθήσει να αξιοποιήσει τον εαυτό του και τον ανθρωπισμό του στη συμβουλευτική σχέση. Οι Combs et al. (1969, οπ. αναφ. στην Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012, σελ. 3) επισήμαναν ότι **«οι επιτυχημένες βοηθητικές σχέσεις πρέπει να αποτελούν συνάρτηση της επιτυχούς χρησιμοποίησης του εαυτού του συμβούλου για την πραγμάτωση τόσο των δικών του σκοπών όσο και των σκοπών της κοινωνίας»**.

«Η αυτογνωσία αναφέρεται αφενός στη γνώση των παραμέτρων εκείνων που συνιστούν την προσωπικότητα του ατόμου και κυρίως τις ικανότητες, δεξιότητες, ανάγκες, ενδιαφέροντα, αξίες, επιθυμίες και ιδιοσυγκρασία και αφετέρου στην επωφελέστερη αξιοποίησή τους από το άτομο. Η γνώση του εαυτού αποτελεί τη βάση κάθε συμβουλευτικής διαδικασίας και μπορεί να επιτευχθεί είτε μέσω της συνέντευξης είτε μέσω της χρήσης ειδικών ψυχομετρικών εργαλείων (τεστ)» (Κουνενού, 2009, σελ. 27). Το ίδιο σημαντική είναι και η αυτοεκτίμηση, ο τρόπος δηλαδή που αξιολογούμε τον εαυτό μας και γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στον τρόπο που αλληλεπιδρούμε με τους συνανθρώπους μας, τον τρόπο που αντιμετωπίζουμε εμπόδια και δυσκολίες, στα πράγματα που τολμάμε να κάνουμε και σε αυτά που αποφεύγουμε, καθώς και σε συναισθήματα κατωτερότητας που νιώθουμε όταν αντιλαμβανόμαστε άτομα ή καταστάσεις ως ανώτερα από εμάς (Κουνενού, 2009).

Ο σύμβουλος που έχει αποκτήσει τη δεξιότητα της **ενσυναίσθησης**, της **άνευ όρων αποδοχής** και της **γνησιότητας**, καταφέρνει να ενισχύει το συμβουλευτικό του έργο, δημιουργώντας στην τάξη ένα κλίμα συναισθηματικής ασφάλειας, ουσιαστικής επικοινωνίας και γνησιότητας των σχέσεων που με τη σειρά τους βοηθούν τους μαθητές να αποκτήσουν αυτογνωσία, να ερευνήσουν, να εκφραστούν, να αναπτυχθούν και να κατακτήσουν τη γνώση (Μπρούζος, 199). **Ο σύμβουλος οφείλει να κατορθώσει να μεταδώσει στους ωφελούμενους του ικανότητες και δεξιότητες αυτεπίγνωσης, αυτοεκτίμησης, προσαρμοστικότητας, ευελιξίας, χαλιναγώγησης παρορμήσεων, ανοχή στις απογοητεύσεις της ζωής κ.α.** Όλα αυτά τα εφόδια θα βοηθήσουν το σύμβουλο να επιτύχει καλή επικοινωνία και καλές διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, καθιστώντας τον ικανό να στηρίζει τους *mentees* όποτε τον χρειάζονται, επιδρώντας και επηρεάζοντας τις στάσεις και τις συμπεριφορές του.

Γενικότερα ο Rogers τόνισε τη σημασία διαμόρφωσης κατάλληλου συμβουλευτικού κλίματος συνεργασίας μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων μελών (Σύμβουλος-συμβουλευόμενος), που αφορά μια σχέση επικοινωνίας και εμπιστοσύνης και περιλαμβάνει συμπεριφορές και αξίες οι οποίες θα γίνουν αντιληπτές από τον συμβουλευόμενο και θα του παρέχουν ψυχική ασφάλεια (Κιρκιγιαννη, χ.ε.).

Έρευνες έχουν καταλήξει (ullen beles,1999, αναφ. στη Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012) στο συμπέρασμα ότι η ενσυναίσθηση, η μη κτητική ζεστασιά και η αυθεντικότητα είναι απαραίτητα χαρακτηριστικά για έναν Σύμβουλο διότι διευκολύνουν τη συμβουλευτική

σχέση, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι αρκούν από μόνες τους, μιας και άλλοι ερευνητές (Trua, argo et al., 1966 Trua argo, 1966, 1967b Truax, Wargo & Carkhuff, 1966, οπ. αναφ. στη Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012) διαπίστωσαν ότι τα προαναφερθέντα γνωρίσματα ενός Συμβούλου χρειάζεται να ενισχυθούν και από άλλες δεξιότητες προκειμένου να είναι επιτυχής η πορεία και η έκβαση της Συμβουλευτικής προσέγγισης.

Μια πολύ βασική δεξιότητα, για παράδειγμα, είναι αυτή της προσεκτικής και ενεργητικής ακρόασης όπου ο σύμβουλος, σαν καλός ακροατής, ακούει προσεκτικά, έχει οπτική επαφή με τον συμβουλευόμενο, αλλάζει τον τόνο, την ένταση και τον ρυθμό της φωνής του ώστε να δείχνει ενδιαφέρον και γενικότερα επιστρατεύει όλη την προσοχή του προκειμένου να τον κατανοήσει σε βάθος και να τον βοηθήσει να ξεκαθαρίσει τα γεγονότα και συναισθήματα που τον αποδιοργάνωσαν (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012 Ivey&Gluckstern, 1995; Hutchby, 2005 Laughlin, 1999). Η αποτελεσματικότητα του συμβούλου αυξάνεται όταν ενθαρρύνει το άτομο να εκφραστεί και να αποσαφηνίσει το πρόβλημά του, να το καθοδηγήσει να βρει μόνο του τη λύση και να το στηρίξει στην προσπάθεια αλλαγής του (Χατζηχρήστου, 2003).

Παρόλα αυτά και σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, δεν έχει δοθεί οριστική και σαφής απάντηση για το αν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου καθιστούν τη Συμβουλευτική διαδικασία αποτελεσματική και επιτυχημένη (Δημητρόπουλος, 1999^Α Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012). Έτσι πολλές έρευνες συμφώνησαν σε ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ένας επιτυχημένος Σύμβουλος, ανεξάρτητα από το είδος της εφαρμοσμένης Συμβουλευτικής που ασκεί.

Πρώτα απ'όλα, εκτός από ενδιαφέρον και σεβασμό απέναντι στον συνάνθρωπο, θα πρέπει να διαθέτει πνευματικές ικανότητες ώστε να σκέπτεται λογικά και να επιλύει προβλήματα χρησιμοποιώντας τη λογική και την αντίληψή του. Να αποδέχεται τον εαυτό του και να μη χρησιμοποιεί τον συμβουλευόμενο για να ικανοποιήσει προσωπικές του ανάγκες, καθώς και να διαθέτει ανθρωπιά, αξιοπρέπεια και συναισθηματική ισορροπία. Να έχει, επίσης, ένα προσωπικό σύστημα αξιών και να γνωρίζει την επίδραση τους στη Συμβουλευτική διαδικασία αλλά και στην γενικότερη συμπεριφορά του (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012).

Ένα επιπλέον προσόν είναι η ανοχή στις διφορούμενες καταστάσεις και η ικανότητά του να τις αντιμετωπίζει χωρίς να αποδιοργανώνεται ο ίδιος. Να είναι γνώστης της ανθρώπινης ψυχολογίας, ώστε να χειρίζεται με επιστημονικότητα και ευελιξία όλων των ειδών τις ανθρώπινες συμπεριφορές, αναγνωρίζοντας κινδύνους δογματισμού. Και τέλος, η προσωπικότητά του να του επιτρέπει να εργάζεται με άτομα διαφορετικά από αυτόν σε επίπεδο εθνικής, πολιτισμικής και θρησκευτικής προέλευσης (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012).

3.2.5 Η ατομοκεντρική προσέγγιση στη Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring)

Ο λόγος επιλογής της ατομοκεντρικής ή προσωποκεντρικής (person-centered theory) θεωρίας, με εμπνευστή τον Carl Rogers, έναντι άλλων θεωριών είναι η τεράστια απήχηση που έχει η συγκεκριμένη θεωρία από το γεγονός ότι μπορεί να εφαρμοστεί και να αποδώσει παντού και σε όλων των ειδών τις ανθρώπινες σχέσεις (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2012). Σημαντική επίδραση έχει ασκήσει στο χώρο της εκπαίδευσης για τη μελέτη της σχέσης της αυτοαντίληψης των μαθητών και εκπαιδευτικών, στη μάθηση, την επικοινωνία και τις ανθρώπινες σχέσεις (Ζώης και Δημητρακόπουλος, 2003). Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται **στους Krebs & Blackman, η Προσωποκεντρική προσέγγιση άσκησε επιρροή στην οικογενειακή ζωή, στην εκπαίδευση, στον επιχειρηματικό τομέα και στην πολιτική.**

Όπως όλες οι θεωρίες με Ανθρωπιστικό-Υπαρξιστικό προσανατολισμό, έτσι και αυτή, εκπηγάζουν από το χώρο που στην Ψυχολογία εμφανίζεται ως «Τρίτη Δύναμη», η οποία δημιουργήθηκε ως αντίδραση ή συμπλήρωση στη ψυχανάλυση και το συμπεριφορισμό που αγνοούσαν την ανθρώπινη διάσταση της ψυχικής υγείας και ισορροπίας (Δημητρόπουλος, 1999^Α). Οι ανθρωπιστές τείνουν να είναι ιδιαίτερος επικριτικοί απέναντι στις διάφορες προσεγγίσεις του ανθρώπου από πολλές ψυχολογικές σχολές και επιστημονικές κατευθύνσεις, διότι κατά την άποψή τους απ-ανθρωπίζουν τον άνθρωπο και τον ανάγουν σε μέσους όρους και σε γενικεύσεις. Με λίγα λόγια, ενδιαφέρονται μόνο για ό,τι είναι κοινό σε όλους τους ανθρώπους και προβλέψιμο, παραγνωρίζοντας τα στοιχεία τα οποία συγκροτούν την ιδιαιτερότητα, την ατομικότητα και την μοναδικότητα του κάθε ατόμου.

Η Προσωποκεντρική Θεωρία συμπίπτει σε πολλά σημεία με τον υπαρξισμό, αφού και οι δύο επισημαίνουν τη σημασία της εμπειρίας, αλλά και το πώς ο άνθρωπος την αντιλαμβάνεται. Ο Υπαρξισμός, επίσης τονίζει την προσωπική ευθύνη και την ελευθερία της επιλογής του ίδιου του ανθρώπου, στοιχεία τα οποία τα παρουσιάζει και ο Rogers. Πιο συγκεκριμένα, **ο Rogers εστιάζει στην προσπάθεια του ίδιου του ατόμου να αντιμετωπίσει τα προβλήματά του διότι το άτομο θεωρείται ελεύθερο και ικανό να λαμβάνει αποφάσεις και να κάνει επιλογές.** Η ατομοκεντρική θεωρία πρεσβεύει ότι το άτομο μπορεί να αυτοκαθορίζεται και να αλλάζει τη συμπεριφορά του με τρόπους που το ίδιο επιλέγει, χωρίς τη χειραγώγηση του συμβούλου. (Δημητρόπουλος, 1999^Α Σάλμοντ, 2004).

Ο Rogers χαρακτήρισε την θεωρία του μη κατευθυντική διότι πιστεύει πως το άτομο, είναι κύριος του εαυτού του και έχει το δικαίωμα να επιλέγει τους δικούς του στόχους και να λαμβάνει τις δικές του αποφάσεις σύμφωνα με τις δικές του προσωπικές αξιολογήσεις ακόμα και αν αυτά αντιτίθενται στον σύμβουλο (Δημητρόπουλος, 1999^Α). «Κύριος σκοπός παρέμβασης στην ατομοκεντρική συμβουλευτική είναι η παροχή βοήθειας στο άτομο να αναζητήσει και να εξερευνήσει τις δικές του ανάγκες, τις δικές του αδυναμίες, τα δικά του συναισθήματα και να εξασφαλίσει τις σωστές προϋποθέσεις για πλήρη ατομική ανάπτυξη, για πλήρη αξιοποίηση του δυναμικού του, για αυτοπραγμάτωση» (Δημητρόπουλος, 1999^Α, σελ. 62).

Ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να επανοργανώσει τον τρόπο που αντιλαμβάνεται τον εαυτό του και τον κόσμο γύρω του, αναγνωρίζοντας τις εσωτερικές του δυνατότητες για αλλαγή και ανάπτυξη (Μέρυ, 2002). Ο Rogers έδωσε βαρύτητα στις στάσεις του συμβούλου και πως αυτές αντανakλώνται στη συμπεριφορά του απέναντι στο άτομο. Όπως αναφέρεται στον Δημητρόπουλο (1999^Α, σελ. 63), κύρια χαρακτηριστικά της στάσης του συμβούλου πρέπει να είναι «ο σεβασμός στο άτομο, στην ικανότητά του και στο

δικαίωμά του να ελέγχει τον εαυτό του, στην αξία και σημαντικότητα του κάθε ατόμου, στην ικανότητα να εκδηλώνει άνευ όρων θετική εκτίμηση για το άτομο και «εμπαθητική κατανόηση».

Για να είναι αποτελεσματική η συμβουλευτική διαδικασία θα πρέπει ο σύμβουλος να εμπνέει εμπιστοσύνη και να παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον μέσα στο οποίο ο συμβουλευόμενος θα αισθάνεται άνετος και ελεύθερος να ανοιχτεί και να μιλήσει για τον εαυτό του. Ακόμα, ο σύμβουλος πρέπει να είναι καλός ακροατής, να αντιλαμβάνεται τα μηνύματα που του στέλνει ο συμβουλευόμενος, να τον ακούει προσεκτικά και να ανταποκρίνεται σε αυτά (Μέρυ, 2002).

Η θεωρία του Rogers ξεκίνησε με τη θετική θεώρηση της φύσης του ανθρώπου και ενδιαφέρθηκε για τον τρόπο που ο κάθε άνθρωπος προσδιορίζει τη δική του πραγματικότητα. Έχοντας ως μοναδικό κίνητρο αυτό της αυτοπραγμάτωσης, ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε θέση να δημιουργήσει ένα κλίμα μη απειλητικό αλλά φιλικό και ζεστό μέσα στο οποίο ο συμβουλευόμενος θα μπορεί να διερευνήσει καταστάσεις της ζωής του που έχουν διαστρεβλωθεί ή δεν έχουν πλήρως κατανοηθεί. Ο σεβασμός, η αποδοχή, η κατανόηση, τα γνήσια και ειλικρινά αισθήματα φροντίδας βοηθούν τον συμβουλευόμενο να απαλλαγεί από τις παγιωμένες αντιλήψεις του και να οδηγηθεί σε ανώτερα επίπεδα προσωπικής λειτουργίας και απόδοσης (Μέρυ, 2002).

Τα βασικά στοιχεία της θεωρίας του Rogers είναι:

- η ανάπτυξη του ατόμου μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας, η οποία λαμβάνει χώρα μέσα σ'ένα κλίμα κατανόησης και αποδοχής συμβούλου και συμβουλευόμενου
- η διαίσθηση και η καλή διάθεση είναι σημαντικές για την αλλαγή στη συμπεριφορά του ατόμου
- η συμβουλευτική εστιάζει περισσότερο στο συναισθηματικό τομέα, ενώ το αίσθημα την υπευθυνότητας βοηθά στην ανάπτυξη του ατόμου
- βασικός στόχος της συμβουλευτικής είναι η ανεξαρτησία και η ολοκλήρωση του ατόμου
- τη διαδικασία της συμβουλευτικής διευκολύνουν οι παρατηρήσεις του συμβούλου, ενώ η ανεκτικότητα του ευνοούν την ελεύθερη έκφραση των συναισθημάτων και σκέψεων του ατόμου. Η έκβαση της συμβουλευτικής διαδικασίας μπορεί να είναι θετική όταν και το κλίμα διεξαγωγής της είναι θετικό.

(Σάλμοντ, 2004).

3.2.6 Η συστημική προσέγγιση: οικογένεια, σχολείο, επιχειρήσεις

Τα τελευταία χρόνια, στο χώρο της Συμβουλευτικής, μελετάται η επικοινωνία ανάμεσα στο σχολείο, στην οικογένεια και στην κοινότητα, η οποία αποβλέπει στην ανάπτυξη συνεργασίας μεταξύ σχολείου, οικογένειας και κοινότητας. Στη διεθνή βιβλιογραφία, βλέπουμε μια ιδιαίτερη έξαρση (Iee hute, 2003) στα ζητήματα επικοινωνίας σχολείου, οικογένειας και κοινότητας.

Στην Οικοσυστημική Θεωρία, αυτό που έχει σημασία **είναι η έρευνα της ανάπτυξης και της εξέλιξης του ανθρώπου**. Ιδιαίτερα, εστιάζει το ενδιαφέρον της στην επιστημονική αντιμετώπιση των καταστάσεων, που συναντούν τα άτομα κατά την ανάπτυξή τους, αλλά και κατά την εξέλιξή τους σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους σε μια προοδευτική, αλληλεπιδραστική προσαρμογή. Αυτή η προοδευτική, αλληλεπιδραστική προσαρμογή επιδρά στις βασικές παραμέτρους λειτουργίας, οι οποίες διαμορφώνουν το άμεσο περιβάλλον των ατόμων. Η όλη διαδικασία, όμως, επηρεάζεται από τις σχέσεις, που αναπτύσσονται ανάμεσα σε αυτές τις παραμέτρους και στο ευρύτερο πλαίσιο, μέσα στο οποίο ενσωματώνονται.

Γενικότερα, η Συστημική Προσέγγιση στηρίζεται από μια βασική εννοιολογία, η οποία εφαρμόζεται σε όλες τις περιπτώσεις, κατά την οποία ένας ερευνητής σχηματίζει τη δική του αντίληψη, για το σύστημα που τον ενδιαφέρει [(άτομο, οικογένεια, σχολείο, επιχειρήσεις κλπ.).

Οι βασικές έννοιες, στη συστημική προσέγγιση, είναι οι εξής:

- Αλληλεξάρτηση: Κανένα μέλος του συστήματος δεν μπορεί να κατανοηθεί σε απομόνωση από τα υπόλοιπα μέλη του ίδιου συστήματος.
- Υποσυστήματα: Όλα τα συστήματα απαρτίζονται από επιμέρους υποσυστήματα.
- Κυκλική αιτιότητα (Ανάδραση/ Ανατροφοδότηση): Κάθε μέλος ενός συστήματος επηρεάζει και επηρεάζεται ταυτόχρονα από κάθε άλλο μέλος του ίδιου συστήματος.
- Ισοδυναμία αποτελέσματος: Ένα συγκεκριμένο γεγονός (συμπεριφορά, περιστατικό) μπορεί να μας οδηγήσει σε πολλά διαφορετικά αποτελέσματα (αντιδράσεις, στάσεις, συμπεριφορές). Ένα δεδομένο αποτέλεσμα μπορεί να προκύψει από διαφορετικές αιτίες.
- Επικοινωνία: Η συμπεριφορά αντιμετωπίζεται, κυρίως, ως μια διαδικασία επικοινωνίας.
- Κανόνες: Λειτουργούν, ως πλαίσια συμπεριφοράς.
- Ομοιόσταση: Χαρακτηρίζει τη δυνατότητα, που έχει ένα ανοιχτό σύστημα (σύστημα, που έχει τη δυνατότητα να επικοινωνεί με το περιβάλλον του) να ρυθμίζει την εσωτερική του κατάσταση, έτσι ώστε να τη διατηρεί σταθερή, όταν οι συνθήκες στο εξωτερικό του περιβάλλον μεταβάλλονται.
- Μορφογένεση: Η δημιουργία της βασικής δομής ενός οργανισμού, μέσα από τη διαφοροποίηση και την εξέλιξη των ιστών και των οργάνων του, κατά τη διάρκεια της ανάπτυξης και της εξέλιξης.

Το Μοντέλο του Bronfenbrenner δίνει έμφαση, στην ανάπτυξη και στην εξέλιξη του ατόμου, η οποία λαμβάνει χώρα μέσα στο γενικότερο πλαίσιο ενός συστήματος αλληλεπιδραστικών σχέσεων, οι οποίες συμβάλλουν στην στη συγκρότηση του περιβάλλοντος του ατόμου. Το άτομο, σύμφωνα με τη θεωρία του Bronfenbrenner, συμμετέχει σε πολλά διαφορετικά συστήματα, τα οποία έχουν μεταξύ τους σχέσεις αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης. Κάποιες από αυτές τις επιδράσεις, που λαμβάνει το άτομο δεν μπορούν να

προσδιορισθούν, αλλά ούτε και να προ καθοριστούν. Άλλες επιδράσεις, που δέχεται το άτομο, είναι καταλυτικές και άμεσες για τον τρόπο που σκέφτεται και συμπεριφέρεται. Άλλες πάλι επηρεάζουν έμμεσα το άτομο, μέσα από την επιρροή άλλων μικρότερων συστημάτων.

Το μοντέλο του Bronfenbrenner διακρίνεται σε πέντε διαφορετικές κατηγορίες συστημάτων:

1. Τα **Μικροσυστήματα**: Είναι το άμεσο και κοντινό περιβάλλον του ατόμου-παιδιού και περιλαμβάνουν όλα τα οργανωμένα συστήματα, με τα οποία έρχεται σε επαφή, όπως σχολείο, γειτονιά και άλλα διαφορετικά περιβάλλοντα αυτής της κατηγορίας. Στη κατηγορία αυτή, οι αλληλεπιδράσεις είναι άμεσες και ο επηρεασμός είναι έντονος μέσα από τις δραστηριότητες και τους ρόλους, που έχει το άτομο-παιδί. Ο Bronfenbrenner τις ονομάζει «αμφίδρομες επιρροές» και αναφέρεται σε όλες αυτές τις επιρροές, που συμβαίνουν σε όλα τα επίπεδα του ευρύτερου περιβάλλοντος. Όσο το άτομο μεγαλώνει, ο αριθμός των μικροσυστημάτων, στα οποία λαμβάνει χώρα, αυξάνουν σταδιακά και με αυτή τη λογική αυξάνουν και οι αλληλεπιδράσεις.

2. Το **Μεσοσύστημα**: Είναι το σύστημα, στο οποίο περιλαμβάνονται οι διασυνδέσεις και οι σχέσεις αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε δύο ή περισσότερα μικροσυστήματα, στα οποία μετέχει το άτομο, όπως είναι οι σχέσεις σχολείου-οικογένειας,, οικογένειας-κοινότητας, κοκ. Σε αυτό το σύστημα, δεν υπάρχει δομικό μέρος, αλλά ένα σύστημα σχέσεων/αλληλεπιδράσεων. Εδώ αναφερόμαστε σε πρόσωπα ή φορείς, που ασχολούνται με θέματα επικοινωνίας και συνεργασίας σχολείου και κοινότητας. Όσο περισσότερες και ποιοτικότερες αλληλεπιδράσεις οργανώνονται και λειτουργούν μέσα στο μεσοσύστημα, τόσο πιο εποικοδομητικό γίνεται το περιβάλλον του συστήματος για τη θετική εξέλιξη του ατόμου.

3. Το **Εξωσύστημα**: είναι το σύστημα, στο οποίο το άτομο δεν έχει άμεση σχέση και επαφή. Σε πολλές, όμως, περιπτώσεις αυτά που λαμβάνουν χώρα επιδρούν καταλυτικά στη λειτουργία, τόσο του μεσοσυστήματος, όσο και των μικροσυστημάτων. Το περιβάλλον, στο οποίο καλείται να λειτουργήσει ένα άτομο είναι προκαθορισμένο από παράγοντες, που βρίσκονται στο εξωσύστημα, τους οποίους συχνά το άτομο δεν γνωρίζει, αλλά και ούτε μπορεί να αλλάξει.

4. Το **Μακροσύστημα**: είναι το εξωτερικό σύστημα, στο οποίο διαμορφώνονται σε επίπεδο γενικής πολιτικής και θεσμών οι αποφάσεις, που τελικά καταλήγουν μέσα από ενδιαμέσα συστήματα. Σε αυτό το σύστημα, κυριαρχούν οι αξίες μιας κοινωνίας, η νομοθεσία της, η κουλτούρα της και οι συλλογικές πεποιθήσεις της. Το Μακροσύστημα δεν είναι στατικό, εξελίσσεται δυναμικά. Οικονομικές μεταβολές, είτε κοινωνικές, είτε πολιτικές, καταστροφές, πόλεμοι μπορούν να διαφοροποιήσουν τη λογική και τη φιλοσοφία του Μακροσυστήματος.

5. Το **Χρονosύστημα**: Δεν είναι σύστημα, αλλά ένας τρόπος για να μιλήσει κάποιος για το πέρασμα από μια κατάσταση σε μία άλλη. Στη διάρκεια της ανάπτυξης, επομένως, ενός ατόμου πέρα από τα τυχαία γεγονότα, που συμβαίνουν και τις βιολογικές μεταβολές, που υφίσταται, έρχεται αντιμέτωπος με καταστάσεις, αλλαγές και μεταβάσεις, που επιδρούν σημαντικά στη ψυχοσυναισθηματική ανάπτυξη του ατόμου. Η εξέλιξη των καταστάσεων μέσα στο πέρασμα του χρόνου είναι σε σημαντικό βαθμό απρόβλεπτη και επομένως η διαδικασία ανάπτυξης του ατόμου είναι περίπλοκη και αρκετές φορές τυχαία.

Εν κατακλείδι, το βιο-συστημικό μοντέλο του Bronfenbrenner επικεντρώνει το ενδιαφέρον του στο περιβάλλον, μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται το άτομο και αναπτύσσεται, γεγονός το οποίο ο Σύμβουλος οφείλει να λάβει σοβαρά υπόψη του. Βασική θέση της Θεωρίας αυτής είναι **το άτομο καθ όλη τη διάρκεια της ζωής του λαμβάνει μέρος σε πολλά και διαφορετικά συστήματα, τα οποία αναπτύσσουν μεταξύ τους σχέσεις αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης**. Αυτή η πολυπλοκότητα, που διασπείρεται βαθμιαία και στο μέτρο, που ωριμάζουν και εξελίσσονται οι βιολογικές και γνωστικές δομές του ατόμου, είναι καθοριστικές στη συμβουλευτική διαδικασία.

Μια άλλη βασική θεωρία, που αναπτύχθηκε, είναι το Μοντέλο Επικαλυπτόμενων Σφαιρών Επιρροής της Joy e Epstein, το οποίο υποστηρίζει ότι «ο τρόπος με τον οποίο τα σχολεία φροντίζουν τους μαθητές τους αντανακλάται στους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζουν και τις οικογένειές τους. »(Epstein, 1995). Στο μοντέλο της, επεκτείνει το σχήμα της συνεργασίας σχολείου και οικογένειας, στο οποίο η Epstein επισημαίνει ότι θα πρέπει να μετέχουν και οι τοπικές κοινότητες. **Η Epstein θεωρεί ότι μέσα από τις κοινές δράσεις του σχολείου, της οικογένειας και της κοινότητας μπορούν να συμβούν καίριες βελτιώσεις και μεταβολές στα αναλυτικά προγράμματα, αλλά και στο «κλίμα», που επικρατεί στο σχολείο.**

Το Μοντέλο των Επικαλυπτόμενων Σφαιρών Επιρροής της Epstein, συγκρότησε μια σημαντική σχολή σκέψης, πάνω στα θέματα της επικοινωνίας του σχολείου, της οικογένειας και της κοινότητας, στην οποία θα πρέπει ο σύμβουλος να επικεντρώσει το ενδιαφέρον του, κατά τη Συμβουλευτική Διαδικασία. Το μοντέλο αυτό, έχοντας συστημικό προσανατολισμό, αναφέρεται στα τρία συστήματα (οικογένεια, σχολείο, κοινότητα), μέσα στα οποία τα άτομα ζουν, μαθαίνουν, εξελίσσονται, καθώς και στις μεταξύ τους σχέσεις και αλληλεπιδράσεις, που έχουν αυτά τα τρία συστήματα, τα οποία έχουν ως στόχο το άτομο.

3.3 Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring) στο σχολείο

Η συμβουλευτική στην ελληνική βιβλιογραφία εμφανίστηκε έντονα από τη δεκαετία του 90 και μετά (Παπακωνσταντινοπούλου, 2011). Πιο συγκεκριμένα θα λέγαμε ότι η συμβουλευτική εισήχθη στον ελληνικό χώρο με τρόπο άναρχο, ασυστηματοποίητο και αμέθοδο. Το πιο δυσάρεστο όμως είναι ότι τα καταρτισμένα στελέχη στη συμβουλευτική είναι ελάχιστα, η βιβλιογραφία λίγη, οι σπουδές και η έρευνα ανύπαρκτες και κατά συνέπεια, η συμβουλευτική πορεύεται προς άγνωστη κατεύθυνση με μόνη εξαίρεση τη διάσταση που αφορά τον Προσανατολισμό, που συμπληρώνει μισόν αιώνα από την εμφάνισή του στις υπηρεσίες απασχόλησης και στην Εκπαίδευση. Από το 1950 και μετά έγιναν προσπάθειες εφαρμογής συστημάτων Προσανατολισμού που κατέληξαν το 199 στην εφαρμογή του θεσμού «Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού» στα σχολεία Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Δημητρόπουλος, 1999^α).

Παρά το γεγονός ότι η συμβουλευτική ψυχολογία ιστορικά έχει τις ρίζες της στην εκπαίδευση, αφού αναπτύχθηκε μέσα από το κίνημα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της καθοδήγησης των μαθητών, σταδιακά απομακρύνθηκε από το σχολικό πλαίσιο, ενώ τελευταία και σύμφωνα με την αμερικάνικη βιβλιογραφία αναθέρμανε τη σχέση της με την εκπαίδευση. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Αθανασιάδου (2011, σελ. 293) μια συνεργασία μεταξύ των κλάδων σχολικής και συμβουλευτικής ψυχολογίας στη χώρα μας θα επέφερε σπουδαίες προοπτικές ως προς:

- I. τη θεσμοθέτηση ψυχολογικών υπηρεσιών στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα εντός των σχολικών μονάδων
- II. την κατάρτιση των ψυχολόγων που ήδη εργάζονται στα σχολεία, αλλά και των εκπαιδευτικών, είτε λειτουργούν ως σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, είτε αναλαμβάνουν διαμεσολαβητικό ρόλο μεταξύ των μαθητών, του σχολείου και των ψυχολογικών υπηρεσιών
- III. τη διεύρυνση των ψυχολογικών υπηρεσιών στους τομείς της πρόληψης, της διαλεκτικής συμβουλευτικής, της διαφορετικότητας και της επαγγελματικής ανάπτυξης
- IV. την επίτευξη των βασικών στόχων της εκπαίδευσης, δηλαδή της κοινωνικής, συναισθηματικής και γνωστικής ανάπτυξης των μαθητών

Ο όρος συμβουλευτική δε συνίσταται στην παροχή συμβουλών, καθοδήγησης ή εναλλακτικών λύσεων στα προβλήματα των μαθητών. Αντιθέτως, η συμβουλευτική, προερχόμενη από το ρήμα συν-βουλεύομαι, υποδηλώνει την έννοια του συνεξετάζω με κάποιον το πρόβλημά του και τον διευκολύνω να αναζητήσει τη λύση του (Δημητρόπουλος, 1999^α Σάλμοντ, 2004 Γαληνέας, 2006 Παπακωνσταντινοπούλου, 2011). «*Η στήριξη, η βοήθεια για αυτοβοήθεια, η ενδυνάμωση, η εμπύχωση και η θωράκιση των μαθητών με θάρρος, τόλμη, αποφασιστικότητα και αυτοπεποίθηση*» (Μπρούζος Ράπτη, 2001^α, 31), αποτελούν το βασικό σκοπό της συμβουλευτικής και θέτουν το πλαίσιο των υπηρεσιών που παρέχονται στην εκπαίδευση.

Το κατάλληλο επικοινωνιακό κλίμα τόσο σε επίπεδο τάξης όσο και σχολείου μπορεί να βοηθήσει στην επίτευξη των βασικών στόχων της συμβουλευτικής διαδικασίας. Το σχολείο, το οποίο ενδιαφέρεται για την ολόπλευρη ανάπτυξη της προσωπικότητας των μαθητών και τη σωστή προετοιμασία για τη ζωή, δε πρέπει να παραγνωρίζει τις προσωπικές αξιολογικές δομές και νοηματοδοτήσεις των παιδιών για τον κόσμο αλλά οφείλει να τις συσχετίζει με τη μάθηση και την ψυχοκοινωνική τους ανάπτυξη. Τα παιδιά έχουν ανάγκη από έναν σύμβουλο που

θα αφουγκράζεται τις ανάγκες τους, θα κατανοεί τα προβλήματα τους και θα στέκεται κοντά τους όταν τον χρειαστούν (Παπακωνσταντινοπούλου, 2011).

Βέβαια η συμβουλευτική, δεν αφορά μόνο την παροχή ατομικής υποστήριξης στους μαθητές, αλλά και στα προβλήματα μεταξύ γονέων και μαθητών ή μαθητών, εκπαιδευτικών και γονέων, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, τις μαθησιακές δυσκολίες κ.ο.κ (Μπρούζος Ράπτη, 2001^α).

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση και στην ανάπτυξη της συμβουλευτικής μαζί με τον προσανατολισμό ως ενιαίο όλο, έπαιξε η ίδρυση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π (Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού) καθώς και η έκδοση του ειδικού περιοδικού Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (Δημητρόπουλος, 1999^α). Επίσης κατά το Δημητρόπουλο, ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού **«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 για το δικό του αλλά και το γενικότερο όφελος»** (Δημητρόπουλος, 2004^β, σελ. 25).

3.4 Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση (mentoring) στους μακροχρόνια ανέργους

Η επαγγελματική καθοδήγηση περιλαμβάνει οργανωμένες και συστηματικές προσπάθειες, σχεδιασμένες να βοηθήσουν το άτομο σε διάφορες πλευρές της επαγγελματικής του ανάπτυξης. Ένα πρόγραμμα επαγγελματικής καθοδήγησης βοηθά το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του και τις δυνατότητές του, τον κόσμο της εργασίας και τις εξελίξεις που την επηρεάζουν (Κάντας, 1996) και να αποκτήσει τις πληροφορίες εκείνες, που θα το βοηθήσουν να ενταχθεί και να εξελιχθεί στην αγορά εργασίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006).

Η δια βίου εκπαίδευση και η Συμβουλευτική στο πλαίσιο των «ενεργητικών πολιτικών», συνεισφέρουν στην ενίσχυση των δεξιοτήτων προσαρμογής και στην ενεργοποίηση των ανέργων (και γενικότερα των ατόμων που απειλούνται με ή βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό) για την σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας.

Ενεργοποίηση σημαίνει η παροχή βοήθειας και υποστήριξης του ατόμου, να οργανώσει ατομικές στρατηγικές, που θα τον βοηθήσουν να παραμείνει εντός της αγοράς εργασίας μέσω της ενδυνάμωσης που αποτελεί το βασικότερο στόχο της συμβουλευτικής σχέσης.

Ως **ενδυνάμωση**, εννοούνται «εκείνες οι διαδικασίες που θα βοηθήσουν τα άτομα να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες και τα περιθώρια δράσης τους, με βάση τα δεδομένα του κοινωνικού τους πλαισίου, και να κινητοποιηθούν ως προς την κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη ή επανένταξη» (Ταλιαδώρου, 2008)

Η επαγγελματική συμβουλευτική τίθεται ως μια νέα φιλοσοφία στο χώρο, η οποία πρεσβεύει την εξατομικευμένη προσέγγιση των «αποδεκτών», και θέτει ως αίτημα την ενεργοποίησή τους.

Αποτελεί μια αποτελεσματική προσέγγιση δύσκολων καταστάσεων, όπως είναι πολύ συχνά σήμερα η απώλεια εργασίας και η περίοδος της ανεργίας. Αποτελεί μια ενεργητική ατομική στρατηγική, προκειμένου να βγει ένα άτομο από την κρίση στην οποία βρίσκεται. Στόχος αυτής της ενεργητικής κατάστασης στην οποία ηθελημένα εμπλέκεται κάθε ενδιαφερόμενο άτομο, είναι η ενσωμάτωσή του στη νέα ηθική της εργασίας, που είναι η ευελιξία και η εναλλαγή περιόδων εργασίας- ανεργίας στις οποίες μπορεί να παρεμβάλλονται περίοδοι κατάρτισης. Συνεπώς ο τύπος του ανθρώπου που δύναται να ανταπεξέλθει σ' ένα τέτοιο μοντέλο εργασιακών σχέσεων και καταστάσεων είναι ο ενεργοποιημένος άνθρωπος, αυτός που αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και μπορεί να αποκωδικοποιεί και να επεξεργάζεται τις πληροφορίες που υπάρχουν στο περιβάλλον, να επιλέγει σωστά σύμφωνα με αυτά που δύναται να κάνει μέσα σ' αυτό (Τσιώλης, 2003-2004).

Το φαινόμενο της ανεργίας είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προκαλεί στους ανέργους πολλαπλές ψυχολογικές, κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις.

Μερικά από τα χαρακτηριστικά που παρατηρούνται στους άνεργους που βιώνουν την εμπειρία της ανεργίας είναι: Χαμηλή αυτοεκτίμηση, αρνητική σκέψη και αίσθηση ανασφάλειας. Έλλειψη συμμετοχής από τον ενεργό κόσμο και τις συλλογικές διαδικασίες. Άγνοια των εξελίξεων και κυρίως των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας. Έλλειψη γνώσεων, τεχνικών και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αναζήτηση εργασίας. Έλλειψη οργανωμένων, ορθολογικών και αποτελεσματικών τρόπων και μεθόδων αναζήτησης εργασίας (Κ.Π.ΕQUAL ΕΡΓΟ:ΠΡΑΞΗ :105)

Για να συμβάλλει ο σύμβουλος στην αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων, πρέπει να διαθέτει απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και τεχνικές που σχετίζονται με την ομαδική συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας.

Ο σύμβουλος, καλείται και έχει χρέος να βοηθήσει το άνεργο άτομο :

- να αναπτύξει μια κριτική και δημιουργική σκέψη
- να απαιτήσει μια επαγγελματική συμπεριφορά που δεν θα είναι μόνο διερευνητική
- να απαιτήσει μια επαγγελματική συμπεριφορά που δεν θα περιορίζεται στην συγκέντρωση πληροφοριών, αλλά θα επεκτείνεται σε φάσεις ανάλυσης, κατηγοριοποίησης, ιεράρχησης και προγραμματισμού
- να κατανοήσει, επίσης, ποια στοιχεία της συμπεριφοράς του θέλει να αλλάξει χωρίς τη σύγκρουση με τον κόσμο των αξιών του

Η ανάλυση του «**εαυτού**», των «**παθητικών**» και «**ενεργητικών**» στοιχείων του εαυτού, είναι μια «**εσωτερική διαδικασία**», που θα πρέπει ο συμβουλευόμενος να τη βιώσει γιατί αυτό είναι που τον κινητοποιεί και τον καθιστά ικανό να μετατρέψει τις παθητικές του στάσεις σε ενεργητικές.

Έργο του συμβούλου είναι να βοηθήσει τους ανέργους να συνειδητοποιήσουν τους κοινωνικούς περιορισμούς, οι οποίοι συρρικνώνουν τις επαγγελματικές του προοπτικές. Οι κοινωνικοί περιορισμοί (φτώχεια, ανεργία, αποκλεισμός, κλπ) αποτελούν μια εχθρική κοινωνική πραγματικότητα και αποτελούν εμπόδια στις επιλογές των ανέργων (Κ.Π.ΕQUAL ΕΡΓΟ:ΠΡΑΞΗ :106)

Ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει ένα σύνολο γνώσεων και δεξιοτήτων ώστε να καταφέρει να βοηθήσει ουσιαστικά τον συμβουλευόμενο να ενταχθεί ξανά στην αγορά εργασίας. Χρειάζεται μια σταθερή βάση κατάρτισης και εμπειρίας, ενώ παράλληλα πρέπει να δοθεί από την πολιτεία ιδιαίτερη σημασία στο ρόλο του (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 1994).

Συγκεκριμένα όσον αφορά στο πλαίσιο των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας, αναφέρουμε ότι κατά πρώτο λόγο ο σύμβουλος πρέπει:

- να είναι ικανός να εφαρμόζει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας (πχ δημιουργία κλίματος αποδοχής)
- να βοηθά τους ανέργους να προσδιορίζουν, να αναπτύσσουν και να υλοποιούν τους επαγγελματικούς στόχους
- να βοηθά τους ανέργους να εντοπίζουν όλες τις πηγές θέσεων εργασίας και να τις αξιοποιούν
- να είναι σε θέση να μαθαίνει σε ανέργους τεχνικές δικτύωσης
- να βοηθά τους ανέργους να διεξάγουν διερευνητικές κλήσεις
- να βοηθά τους ανέργους να προετοιμάζουν τον φάκελό τους στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας
- να είναι σε θέση να μαθαίνει σε ανέργους να δημιουργούν αποτελεσματικά βιογραφικά σημειώματα και συνοδευτικές επιστολές
- να μαθαίνει στους ανέργους τεχνικές αποτελεσματικών συνεντεύξεων επιλογής για να βρουν δουλειά και να ενταχθούν στην παραγωγική διαδικασία (Κ.Π.ΕQUAL ΕΡΓΟ:ΠΡΑΞΗ :106)

Η πρακτική εφαρμογή της Συμβουλευτικής, όπως και κάθε λειτουργίας επικούρησης και βοήθειας του ανθρώπου, βρίσκεται στη σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ των δύο μερών, δηλαδή του ειδικού και του βοηθούμενου ατόμου (Δημητρόπουλος, 2002: 111).

Τη συμβουλευτική σχέση που θα λειτουργήσει σωστά και θα οδηγήσει στην αποτελεσματική παρέμβαση βοήθειας προς το άτομο, με φυσική συνέχεια την αντιμετώπιση του προβλήματός του, την αποτελούν δύο στοιχεία, που μπορεί να είναι εξίσου σημαντικά και απαραίτητα συστατικά της:

- Το ένα είναι τα φυσικά, ψυχολογικά, συναισθηματικά, κοινωνικά κτλ. χαρακτηριστικά των δύο μερών (του Συμβούλου, δηλαδή, και του συμβουλευόμενου ατόμου).
- Το άλλο είναι οι μέθοδοι και τεχνικές που θα χρησιμοποιηθούν.

Με επικάλυψη, όμως, και στο ένα και στο άλλο βρίσκεται και ένα πιο σημαντικό στοιχείο, το πρωταρχικό κατά πολλούς:

η ικανότητα ή τεχνική του ειδικού να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις που διευκολύνουν τη δημιουργία και αξιοποίηση της σωστής συμβουλευτικής σχέσης. Γιατί αν δε δημιουργηθεί αυτή η σχέση, η Συμβουλευτική βοήθεια είναι εκ των πραγμάτων αδύνατη (Δημητρόπουλος, 2002:112).

4. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

4.1 Μεθοδολογία Έρευνας

4.1.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Αναδείχθηκε από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση η σημαντική συνεισφορά της συμβουλευτικής καθοδήγησης στους ανέργους και νέους επαγγελματίες ανεξαρτήτου κλάδου δραστηριοποίησης, κυρίως ως προς την αναδόμηση της προσωπικότητας του ατόμου. Ο ρόλος του συμβούλου, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός για την αποτελεσματική εφαρμογή της συμβουλευτικής καθοδήγησης.

Απαραίτητα γνωρίσματα του συμβούλου αποτελούν η ενσυναίσθηση, η άνευ όρων αποδοχή του ατόμου και η γνησιότητα. Λαμβάνοντας υπόψη τη διεθνή βιβλιογραφία, φάνηκε το διάχυτο ενδιαφέρον για τη διερεύνηση του θεσμού της συμβουλευτικής και του ρόλου του συμβούλου, καθώς και το πώς αντιμετωπίζουν οι ωφελούμενοι (mentees) τον ρόλο αυτό.

Σκοπός, λοιπόν, της παρούσας ερευνητικής εργασίας είναι η εξέταση των απόψεων, στάσεων και των αντιλήψεων, των ωφελουμένων (mentees), ανεξαρτήτου κλάδου εργασίας, εργασιακής κατάστασης ή εμπειρίας, απέναντι στην εφαρμογή της συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) που έχουν ήδη βιώσει σε προγράμματα:

1. Πράξη «Συμβουλευτική Καθοδήγηση Επιχειρήσεων στο πλαίσιο της προώθησης της Καινοτομικής Επιχειρηματικότητας, στις 8 Περιφέρειες Σύγκλισης» MIS 465641 και στις 3 Περιφέρειες Σταδιακής Εξόδου MIS 465642, που εντάσσεται στο Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού»
2. Πρόγραμμα συμβουλευτικής και επανακατάρτισης ανέργων υλοποίησης της Ελληνικής Εταιρείας Διοικήσεως Επιχειρήσεων στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εθνικό Αποθεματικό Απροβλέπτων».

Πιο συγκεκριμένα, θέτουμε τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

A. Τα δημογραφικά στοιχεία των ωφελουμένων και η συσχέτιση τους με τις απόψεις τους ως προς τη συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) που έλαβαν

- A.1 Φύλο: ☐ Άνδρας ☐ Γυναίκα
 A.2 Ηλικία:.....
 A.3 επίπεδο σπουδών.....
 A.4 Εργασιακή κατάσταση σήμερα.....

B. Το mentoring ως εμπειρία και ο ρόλος του Συμβούλου (mentor)

- B.1 είχατε προηγούμενη εμπειρία συμβουλευτικής καθοδήγησης πριν τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα;
 B.2 η συνεργασία με το συμβουλό σας ήταν:
 1, 2, 3, 4, 5 (Likert)

B.3 Ο σύμβουλός σας δημιούργησε το κατάλληλο κλίμα για να σας διευκολύνει;					
B.4 Ο σύμβουλός σας σας άκουγε επαρκώς και με προσοχή;					
B.5 Ο σύμβουλός σας ήταν γνήσιος και αυθεντικός;					
B.6 Ο σύμβουλός σας διέθετε ενσυναίσθηση;					
B.7 Ο σύμβουλός σας αισθανθήκατε ότι είχε γνώσεις συμβουλευτικής ψυχολογίας;					

Γ. Η επίδραση του mentoring στη προσωπική και επαγγελματική βελτίωση

Μετά τη διαδικασία του mentoring, πώς θα βαθμολογούσατε τα παρακάτω στοιχεία προσωπικής και επαγγελματικής βελτίωσης;

Γ.1 Καλύτερη δυνατότητα αναζήτησης επιχειρ ευκαιριών					
Γ.2 Καλύτερη κατανόηση βασικών οικονομικών εργαλείων					
Γ.3 Βελτίωση λήψης αποφάσεων					
Γ.4 Περισσότερη αυτοπεποίθηση για τις αποφάσεις μου					
Γ.5 Η εργασία μου, μου ταιριάζει, νιώθω ότι αξιοποιούμαι					
Γ.6 Βάζω στόχους και είμαι σε θέση να τους μετρώ					

Δ. Η επίδραση της εκπαίδευσης μετά τη διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης

Μετά τη διαδικασία του mentoring, πώς θα βαθμολογούσατε την εκπαίδευση που λάβατε;

Δ.1 Ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου					
Δ.2 Το γνωστικό επίπεδο των εκπαιδευτών ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου					
Δ.3 Οι θεματικές ενότητες μπορούσαν να εφαρμοστούν στην εργασία μου					

4.1.2 Μέθοδος Έρευνας

Αφορμή για τη διεξαγωγή μιας έρευνας αποτελεί ένας προβληματισμός ή αλλιώς το ερευνητικό ερώτημα. Το πρώτο πράγμα που καλείται ο ερευνητής να κάνει, είναι να επιλέξει την κατάλληλη μεθοδολογία σε σχέση με τον προβληματισμό του και το υπό εξέταση πεδίο. Από τη στιγμή, λοιπόν, που θα συγκεκριμενοποιήσει την ερευνητική του επιλογή, θα πρέπει να αποφασίσει ποιο μοντέλο μεθοδολογίας θα ακολουθήσει, πράγμα ιδιαίτερα δύσκολο, εάν λάβουμε υπόψη τις διαφωνίες μεταξύ των ειδικών που αφορούν τυπολογικά ζητήματα, όπως ορισμούς και ονομασίες μεθόδων (Παρασκευοπούλου-Κόλλια, 200). Με λίγα λόγια, γεννιέται στον ερευνητή το δίλημμα εάν θα προτιμήσει την ποσοτική διερεύνηση ή την ποιοτική ή κάποιο συνδυασμό ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας.

Η ποσοτική έρευνα χρησιμοποιείται προκειμένου ο ερευνητής να συλλέξει αντικειμενικά δεδομένα για κάποιο φαινόμενο και έπειτα να τα μετατρέψει σε αριθμητικά ή στατιστικά στοιχεία, ώστε να προβεί σε συγκρίσεις μεταξύ των μεταβλητών και να δώσει αντικειμενικές επεξηγήσεις για τα αίτια ή τις σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών, που θα αποτελούν μια γενική και αντικειμενική θεωρία του υπό διερεύνηση φαινομένου (Μαντζούκας, 2007). Αντίθετα, η ποιοτική έρευνα έχει στόχο την αποκάλυψη σχέσεων ανάμεσα σε κοινωνικά υποκείμενα, την περιγραφή, ανάλυση και κατανόηση κοινωνικών διαδικασιών, τη διατύπωση ή αναδιατύπωση θεωρητικών θέσεων και την διακρίβωση κοινωνικών σχέσεων, θέσεων και ρόλων. Η ποιοτική έρευνα, περιγράφει, αναλύει, ερμηνεύει και κατανοεί τα διάφορα κοινωνικά φαινόμενα, δίνοντας απαντήσεις στο «πώς» και «γιατί», ενώ η ποσοτική απαντά στο «πόσο» και στο «τι» (Ιωσηφίδης, 2003 ; Μαντζούκας, 2007).

Ένθερμοι υποστηρικτές της ποσοτικής μεθόδου, υποστηρίζουν πως οι ποιοτικές προσεγγίσεις είναι μη επιστημονικές, μη αυστηρές, τη στιγμή που οι ποσοτικές είναι επιστημονικές, αντικειμενικές, αυστηρές με επαγγελματικό χαρακτήρα. Το βασικότερο πλεονέκτημα των ποιοτικών μεθόδων είναι η γρήγορη υλοποίησή τους, το χαμηλό κόστος τους, αλλά και το ότι είναι κατάλληλες για τη δημιουργία υποθέσεων. Από την άλλη πλευρά όμως, η υποκειμενικότητα, λόγω έλλειψης αντικειμενικών ποσοτικών δεδομένων και το γεγονός ότι οι ποιοτικές προσεγγίσεις δεν ακολουθούν προκαθορισμένο σχέδιο, καθιστώντας αδύνατη τη γενίκευση των αποτελεσμάτων στον ευρύτερο πληθυσμό, αποτελούν μειονεκτήματα για τη χρήση ποιοτικών μεθόδων στην έρευνα (Σαμαρά, 2012).

Ενώ η ποιοτική έρευνα ανοίγει το δρόμο στον ερευνητή για να μπορέσει να διατυπώσει υποθέσεις που θα διερευνήσει αργότερα ποσοτικά, στην ποσοτική μέθοδο, οι υποθέσεις είναι σαφείς και ευκρινώς διατυπωμένες πριν από την έναρξη της έρευνας και στόχος είναι η επιβεβαίωση ή η απόρριψή τους (Ο.ΕΠ.ΕΚ, 2007). Από την άλλη μεριά, οι οπαδοί των ποιοτικών μεθόδων έρευνας θεωρούν πως ο θετικισμός και το πνεύμα των φυσικών επιστημών δε βοηθούν τη μελέτη κοινωνικών φαινομένων και ανθρώπινων συμπεριφορών, στηριζόμενοι στη συστηματική συλλογή ή καταγραφή και στην αναστοχαστική επεξεργασία και ερμηνεία μη αριθμητικών δεδομένων (Σαμαρίδης, 2011).

Με βάση τα προαναφερόμενα, αναφορικά με την ποιοτική και ποσοτική μέθοδο έρευνας, επιλέξαμε να ακολουθήσουμε την ποσοτική έρευνα έναντι της ποιοτικής, για τον λόγο ότι η παρούσα ερευνητική μελέτη επιδιώκει να προσδιορίσει και να λάβει πληροφορίες για τις απόψεις των ωφελουμένων από τη λήψη συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) και την επίδρασή του στην επαγγελματική τους ζωή, τα

αποτελέσματα των οποίων θα θέσουν τα θεμέλια για τη διατύπωση ερευνητικών υποθέσεων σε εστιασμένα ερευνητικά προβλήματα.

Πιο αναλυτικά, η σταθερή δομή και η προκαθορισμένη διαδικασία που ακολουθείται στην ποσοτική έρευνα, καθώς και η σαφήνεια στην διατύπωση του ερευνητικού προβλήματος, βοήθησαν στο να δοθεί μια **πληρέστερη εικόνα καταγραφής της συμβουλευτικής επίδρασης και αποτελεσματικότητας**.

4.1.3 Μεθοδολογία

Το γεγονός ότι η ποιοτική και ποσοτική μέθοδος διαφέρουν ως προς τους στόχους, ως προς το τι επιδιώκουν και μπορούν να απαντήσουν, αυτό έχει ως συνέπεια, το δείγμα να επιλέγεται με διαφορετικούς τρόπους, τα δεδομένα να συλλέγονται με διαφορετικά εργαλεία και να αναλύονται με διαφορετικό τρόπο και τέλος, η παρουσίαση και η συγγραφή των αποτελεσμάτων να γίνεται με διαφορετικό τρόπο μεταξύ των δύο μεθοδολογιών (Μαντζούκας, 2007). Επομένως, ένα ερώτημα που καλείται να απαντήσει ο ερευνητής, αφορά την επιλογή του κατάλληλου ερευνητικού εργαλείου, προκειμένου να συλλέξει έγκυρα και αξιόπιστα δεδομένα. Εάν, δηλαδή, ο ερευνητής θα επιλέξει ποιοτικά εργαλεία, όπως είναι η **συμμετοχική παρατήρηση και η συνέντευξη ή ποσοτικά, όπως η συστηματική παρατήρηση και το ερωτηματολόγιο**, καθώς και ο πιθανός συνδυασμός των παραπάνω (Μάγος, 2010).

Η ποσοτική μέθοδος βασίζεται σε δειγματοληπτική έρευνα με τυποποιημένο ερωτηματολόγιο, δίνοντας την ευκαιρία στον μελετητή να προσεγγίσει μεγάλο μέρος του πληθυσμού για τον έλεγχο της θεωρίας (Ιωαννίδη-Καπόλου, 2011). **«Η δυνατότητα συλλογής στοιχείων από μεγάλο αριθμό ατόμων για τα ίδια θέματα και, συνεπώς, η συγκρισιμότητα, η δυνατότητα ποσοτικοποίησης και στατιστικής ανάλυσης των στοιχείων που συλλέγονται καθιστούν το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο το κύριο εργαλείο της ποσοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες»** (Κυριαζή, 1999, 119).

Αναφέροντας λίγα εισαγωγικά σχετικά με τα ερωτηματολόγια, θα λέγαμε ότι πρόκειται για μια **μέθοδο ή αλλιώς μια ερευνητική τεχνική συλλογής δεδομένων**, την οποία χρησιμοποιεί ο μελετητής-ερευνητής για να αντλήσει πληροφορίες και μέσω της κωδικοποίησης και ανάλυσης αυτών, να δώσει απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα που εξ αρχής έχει θέσει. **«Αποτελεί γενική συνείδηση ότι το ερωτηματολόγιο συνθέτει έναν τρόπο γραπτής επικοινωνίας μεταξύ ερευνητή και υποκειμένου. Όμως υπάρχουν και περιπτώσεις στις οποίες αυτή η επικοινωνία είναι προφορική»** (Δημητρόπουλος, 2001).

Το ερωτηματολόγιο είναι ένα χρήσιμο ερευνητικό εργαλείο που αποτελείται από μια σειρά δομημένων ή ημιδομημένων ερωτήσεων, σε προκαθορισμένη σειρά, με σκοπό τη συλλογή πληροφοριών για ένα συγκεκριμένο θέμα και το οποίο καλείται να συμπληρώσει ο ερωτώμενος είτε κατ'ιδίαν, είτε και με την παρουσία του ερευνητή (Brace, 2004; Key, 1997; Σκιττίδης και Κοιλιαρη, 2006). Παρόλα αυτά, η επιλογή του ερωτηματολογίου, ως εργαλείο έρευνας, δεν καθορίζεται μόνο από τις ερευνητικές υποθέσεις και τους στόχους-σκοπούς της έρευνας αλλά και από άλλους παράγοντες, όπως το δείγμα του πληθυσμού, τον τύπο πληροφοριών που χρειάζεται να συγκεντρωθούν, τις διαθέσιμες πηγές ή τον χρόνο και τον κόπο που καταβάλλεται για τα στάδια σχεδιασμού και ανάλυσης (Bell, 1987; Σκιττίδης και Κοιλιαρη, 2006 ; Cohen et al., 2007). **Με άλλα λόγια, η ποσοτική έρευνα αποτελεί βασικό μέσο συλλογής και ανάλυσης στοιχείων και «έχει πολύ μεγάλη σημασία να εφαρμόζεται με ευαισθησία στα τεχνικά όρια που τη χαρακτηρίζουν, αλλά και στις παραδοχές στις οποίες στηρίζεται για την κοινωνική πραγματικότητα»** (Κυριαζή, 1999).

Μολονότι το ερωτηματολόγιο αποτελεί την πιο δημοφιλή τεχνική συλλογής στοιχείων σε μια έρευνα, ο σχεδιασμός και η δομή του αποτελούν ένα πολύ δύσκολο έργο για τον εκάστοτε ερευνητή, προκειμένου να εξάγει έγκυρα, αξιόπιστα και αντικειμενικά αποτελέσματα (Gray, 2004; Newby, 2010). Για την κατάρτιση ενός καλοσχεδιασμένου ερωτηματολογίου είναι απαραίτητος ο προσδιορισμός και η εξειδίκευση του στόχου της έρευνας, η επιλογή μεθόδου συλλογής των ερωτηματολογίων και τα χαρακτηριστικά του ερωτώμενου πληθυσμού (Ρόντος και Παπάνης, 2007).

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν μέσω προφορικής τηλεφωνικής επικοινωνίας με τον ωφελούμενο. Καθώς δεν μπορούσε να συνοδεύσει το ερωτηματολόγιο μια περιγραφική επιστολή (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ) , στην οποία θα αναφερόταν το αντικείμενο και ο σκοπός της έρευνας, η ιδιότητα του υπεύθυνου της έρευνας και ο οργανισμός ή το ίδρυμα στο οποίο ανήκει, η διαδικασία επιλογής του δείγματος, το απόρρητο των απαντήσεων και η δυνατότητα πρόσβασης στα αποτελέσματα, καταγράφηκε **το κείμενο της συνοδευτικής επιστολής το οποίο αναγνώστηκε κατά την τηλεφωνική επικοινωνία με κάθε ωφελούμενο του δείγματος.**

Η τελική μορφή του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 20 ερωτήσεις, εκ των οποίων οι 4 πρώτες είναι εισαγωγικές ερωτήσεις για τη συλλογή δημογραφικών στοιχείων των ωφελούμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Στα δημογραφικά στοιχεία περιλαμβάνονται, το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο σπουδών, η εργασιακή κατάσταση σήμερα.

Λαμβάνοντας ως δεδομένο την άποψη ότι η ποσοτική έρευνα σπάνια στηρίζεται σε ερωτήσεις ανοικτού τύπου και δεδομένου του γεγονότος ότι η μετατροπή και η σύμπτυξη των απαντήσεων σε κωδικοποιημένες, ποσοτικές, συγκριτικά ολιγάριθμες κατηγορίες, αποτελεί μια χρονοβόρα και κοπιαστική διαδικασία από πλευράς του ερευνητή, αποφασίσαμε να συμπεριλάβουμε μόνο κλειστού τύπου ερωτήσεις.

Οι τρόποι που διατυπώσαμε τις ερωτήσεις κλειστού τύπου είναι οι ακόλουθοι:

Διχοτομικές: Ερωτήσεις που επιτρέπουν στον ερωτώμενο να απαντήσει μεταξύ των δύο δυνατών απαντήσεων (π.χ ναι-όχι, άνδρας-γυναίκα). Παραδείγματος χάριν,

Ερώτηση Β.1: Είχατε προηγούμενη εμπειρία συμβουλευτικής καθοδήγησης πριν τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα;

☐

ναι

☐

όχι

Ερωτήσεις βαθμονόμησης: Ο ερωτώμενος επιλέγει μόνο μία από τις υπάρχουσες απαντήσεις.

Παραδείγματος χάριν,

Ερώτηση Β.3 Ο σύμβουλός σας δημιούργησε το κατάλληλο κλίμα για να σας διευκολύνει;

☐

Πάρα πολύ

☐

Πολύ

☐

Μέτρια

☐

Λίγο

☐

Καθόλου

Ερωτήσεις διαβαθμισμένης κλίμακας: Μια σειρά ερωτήσεων τις οποίες καλείται να βαθμολογήσει ο ερωτώμενος με μια συγκεκριμένη κλίμακα. Παραδείγματος χάριν,

Ερώτηση Β.2 η συνεργασία με το συμβουλό σας ήταν

(καθόλου καλή) 1 2 3 4 5 (πάρα πολύ καλή)

Αφού ο ερευνητής έχει αποφασίσει τη μορφή συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, το είδος των ερωτήσεων που θα συμπεριλάβει, ακολουθεί η διατύπωση των ερωτήσεων. «**Η προσεγμένη διατύπωση των ερωτήσεων και η σωστή επιλογή των θεμάτων είναι καίριας σημασίας για τη συγκέντρωση πληροφοριών, σχετικές με το υπό έρευνα θέμα, και για την όσο το δυνατό μεγαλύτερη αξιοπιστία και εγκυρότητα των πληροφοριών αυτών**» (Κυριαζή, 1999). Πετυχημένες ερωτήσεις θεωρούνται εκείνες που ακολουθούν τους κανόνες γραμματικής και συντακτικού και είναι διατυπωμένες με ακρίβεια κ σαφήνεια ελαχιστοποιώντας την πιθανότητα παρερμηνείας από την πλευρά των συμμετεχόντων (Σκιττίδης και Κοίλιαρη, 2006; Cohen et al., 2007; Bell, 1987). «**Σ' ένα ερωτηματολόγιο που αντικατοπτρίζει αγραμματισμένη ή προχειρότητα, σπάνια απαντούν τα υποκείμενα**» (Δημητρόπουλος, 2001). Οι κλειστού τύπου ερωτήσεις θα πρέπει να σχεδιαστούν προσεκτικά ώστε να καλύπτουν το εύρος των πιθανών εναλλακτικών απαντήσεων, προκειμένου να μη δημιουργήσουν σύγχυση στον ερωτώμενο (Σκιττίδης και Κοίλιαρη, 2006; Cohen et al., 2007; Bell, 1987).

Αποκλείσαμε τις ερωτήσεις προσωπικού χαρακτήρα που μπορεί να προσβάλλουν κάποια υποκείμενα, να τα θίξουν ή να τα προκαλέσουν, προκειμένου να μην έρθουν σε αμηχανία οι συμμετέχοντες (Bell, 1987; Δημητρόπουλος, 2001). Επίσης, οι μακροσκελείς ή διμελείς ερωτήσεις, που αναφέρονται σε περισσότερα του ενός θέματα, επιλέξαμε να αποφευχθούν γιατί ενέχουν τον κίνδυνο να κουράσουν ή ακόμα και να αποπροσανατολίσουν τον αναγνώστη (Κυριαζή, 1999; Δημητρόπουλος, 2001). Οι ερωτήσεις στο παρόν ερωτηματολόγιο είναι διατυπωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να μην καθοδηγούν ή προδιαθέτουν τον συμμετέχοντα σε συγκεκριμένη απάντηση (Δημητρόπουλος, 2001). «**Ιδεολογικά φορτισμένες ή μεροληπτικές ερωτήσεις προδιαθέτουν τον ερωτώμενο προς μία κατεύθυνση απάντησης**» (Κυριαζή, 1999).

Για να είναι λειτουργικό και αποδοτικό ένα ερωτηματολόγιο, πρέπει ο συντάκτης να έχει ομαδοποιήσει τις ερωτήσεις σε κατηγορίες, για να είναι εύχρηστο και περισσότερο άνετο στη συμπλήρωσή του. Η χροιά της γλώσσας των ερωτήσεων πρέπει να είναι σύμφωνη με την κατάρτιση των υποκειμένων που θα το απαντήσουν και οι λέξεις που χρησιμοποιούνται να μην είναι ούτε πολύ απόλυτες (π.χ. ποτέ), ούτε πολύ σχετικές (π.χ. σχετικά) (Δημητρόπουλος, 2001). Οι ερωτήσεις θα πρέπει να γίνονται κατανοητές από όλους, ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου και να αποφεύγονται εξειδικευμένοι ή τεχνικοί όροι ή ιδιωματικές εκφράσεις. Οι όροι συχνά παρερμηνεύονται ή ερμηνεύονται με διαφορετικό τρόπο από διαφορετικά άτομα, με αποτέλεσμα οι απαντήσεις που δίνονται να είναι άσχετες με το ερευνώμενο θέμα (Δημητρόπουλος, 2001). Με λίγα λόγια, «**το λεξιλόγιο που χρησιμοποιείται στη διατύπωση των ερωτήσεων θα πρέπει να είναι απλό, συγκεκριμένο και κατανοητό**» (Κυριαζή, 1999).

«**Κάθε ερώτηση που περιλαμβάνεται στο ερωτηματολόγιο θα πρέπει να είναι λιτή, όσο το δυνατόν πιο σύντομη**» (Κυριαζή, 1999). Γενικότερα, ένα σύντομο και απλό ερωτηματολόγιο αποφέρει τα δεδομένα που αναζητούμε με την έρευνά μας (Δημητρόπουλος, 2001). Σαν γενικός κανόνας για τη διαμόρφωση σύντομων ερωτήσεων, έχει δοθεί το ανώτατο όριο των είκοσι λέξεων ανά ερώτηση (Κυριαζή, 1999). Επομένως, καλό είναι να αποφεύγονται τα μακροσκελή ερωτηματολόγια και η μέγιστη έκτασή τους να μη ξεπερνά τις 4 σελίδες και τις 100 ερωτήσεις (Σκιττίδης και Κοίλιαρη, 2006).

Ο σχεδιαστής ενός ερωτηματολογίου θα πρέπει εκτός από την έκταση του ερωτηματολογίου, να προσέξει ιδιαίτερα και το περιεχόμενό του, τις κλίμακες μέτρησης και τη

γενικότερη μορφή του, προκειμένου να προκαλέσει το ενδιαφέρον του συμμετέχοντα και να αυξήσει το ποσοστό απόκρισης (Σκιττίδης και Κοίλιαρη, 2006; Bell, 1987; Gray, 2004; Newby, 2010). Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου πρέπει να υπολογίζεται και θα πρέπει να ενημερώνονται και οι συμμετέχοντες. Ένα ερωτηματολόγιο που απαιτεί πολύ χρόνο, θεωρείται κουραστικό και αποθαρρύνει το κοινό να μετέχει.

Οι ερωτήσεις θα πρέπει να αριθμούνται, να υπάρχει συνέχεια στη αρίθμηση τους ακόμα και αν είναι ομαδοποιημένες σε θεματικές ενότητες, προκειμένου να υπάρχει ομοιογένεια και να μη μεταπηδά ο ερωτώμενος από το ένα θέμα στο άλλο (Σκιττίδης και Κοίλιαρη, 2006; Κυριαζή, 1999). Μεταξύ των ερωτήσεων αφήνουμε αρκετό περιθώριο και φροντίζουμε να είναι σαφείς και ευανάγνωστες. Είναι σημαντικό να τονίσουμε στο σημείο αυτό ότι στο ερωτηματολόγιο πρέπει να συμπεριλαμβάνονται σύντομες οδηγίες για τον τρόπο συμπλήρωσής του, καθώς και για βασικές έννοιες ή ορισμούς των θεμάτων που ερευνώνται, με σκοπό να αυξηθεί το ποσοστό απόκρισης αλλά και να υποβοηθηθούν οι συμμετέχοντες για να δώσουν όσο το δυνατόν ορθότερες απαντήσεις (Bell, 1987; Cohen et al., 2007; Newby, 2010).

Συνοψίζοντας θα λέγαμε ότι το ερωτηματολόγιο της έρευνάς μας εστιάζει στη διερεύνηση των αντιλήψεων των οφελουμένων αναφορικά με τη συμβουλευτική διαδικασία σε προγράμματα mentoring.

4.1.4 Ερευνητική Διαδικασία

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη από αρχές Απριλίου έως τέλη Μαΐου. **Αρχικά πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα με δοκιμή του ερωτηματολογίου σε 5 οφελούμενους, διαφορετικού φύλου και διαφορετικής εργασιακής κατάστασης.** Στην πιλοτική αυτή έρευνα ακολουθήθηκε το πρωτόκολλο της έρευνας και επιτράπηκε στους ερευνητές να εντοπίσουν κενά, ασάφειες και παραλείψεις, καθώς και να εκτιμήσουν το χρόνο που χρειάζεται η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. **Τα σχόλια των συμμετεχόντων συντέλεσαν σημαντικά στη βελτίωση του ερωτηματολογίου** (Bell, 1987; Gray, 2004; Newby, 2010; Σκιττίδης και Κοίλιαρη, 2006).

Από τα αποτελέσματα της πιλοτικής έρευνας αφαιρέθηκαν οι ερωτήσεις εκείνες οι οποίες λόγω κακής διατύπωσης δεν απαντήθηκαν από μεγάλο αριθμό ερωτωμένων, καθώς και εκείνες που είχαν καλυφθεί από προηγούμενες ερωτήσεις. Έπειτα από παρατηρήσεις των συμμετεχόντων, στην τελική διαμόρφωση του ερωτηματολογίου προστέθηκαν δύο επιπλέον ερωτήσεις (ερωτ. Γ4, Γ5) που αφορούν τη συμβολή της συμβουλευτικής διαδικασίας σε ζητήματα επαγγελματικής και προσωπικής βελτίωσης.

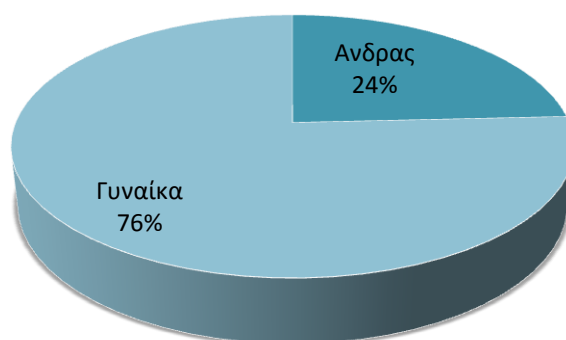
Μετά τις απαραίτητες τροποποιήσεις, ορίστηκε το πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα η έρευνα, επισημάνθηκε η τήρηση ανωνυμίας των ερωτώμενων και η χρήση των απαντήσεων αποκλειστικά και μόνο για τους σκοπούς και τις ανάγκες της εν λόγω ερευνητικής μελέτης. Τέλος, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να δώσουν, όσο το δυνατόν, πιο ακριβείς και ειλικρινείς απαντήσεις. Για τη συγκέντρωση των ερευνητικών δεδομένων, πραγματοποιήθηκαν κλήσεις σε 40 οφελούμενους. Από αυτά, 7 δεν συμπληρώθηκαν επαρκώς και για το λόγο αυτό δεν συμπεριλήφθησαν στο τελικό δείγμα. Κατά συνέπεια, ο τελικός αριθμός των ερωτηματολογίων για την παρούσα έρευνα είναι 33 και το ποσοστό απόκρισης 82,5%.

4.2 Αποτελέσματα

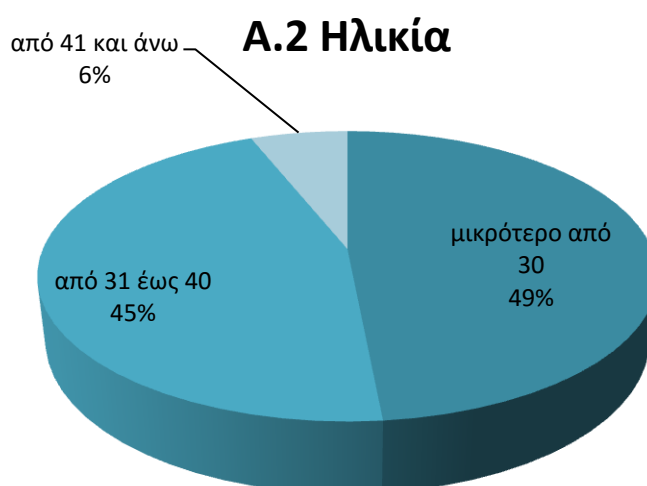
Στην ενότητα αυτή των αποτελεσμάτων παρουσιάζονται οι αναλύσεις που διενεργήθηκαν για τις 20 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου, με τη βοήθεια του EXCEL.

Το παρόν δείγμα αποτελείται από 33 ωφελούμενους από τη διαδικασία του mentoring, και συγκεκριμένα 25 γυναίκες και 8 άντρες. Τα ποσοστά των συμμετεχόντων δίνονται στο παρακάτω σχήμα με τη μορφή πίτας.

A.1 Φύλο

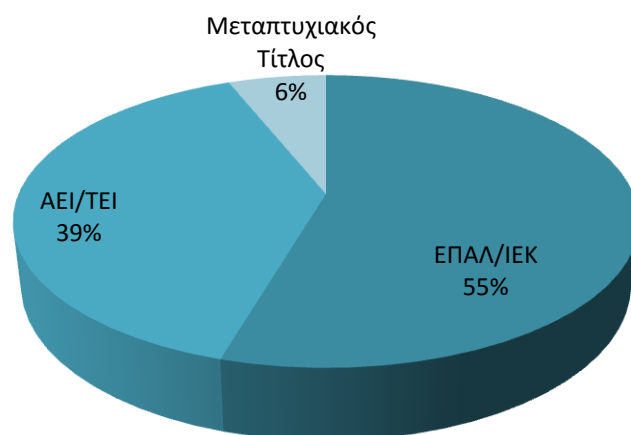


Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων κυμαίνεται σε ηλικίες μέχρι 40 ετών, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό συγκριτικά με το δείγμα, είναι άνω των 40 ετών.



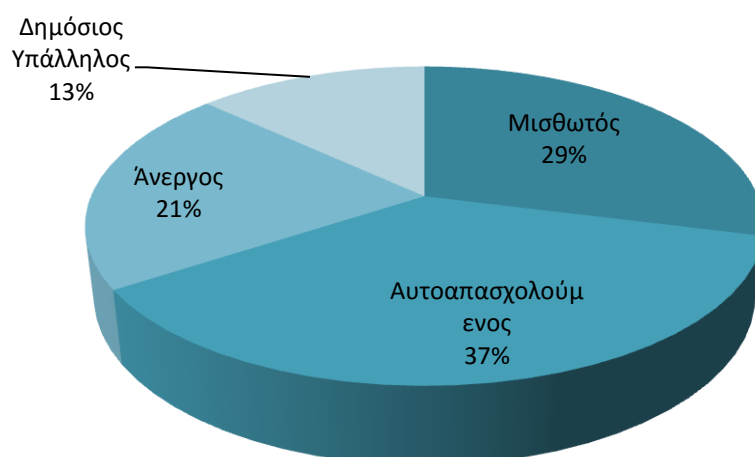
Στο ακόλουθο σχήμα φαίνεται ότι η πλειονότητα των ωφελουμένων διαθέτει τίτλο σπουδών από ΕΠΑΛ/ΙΕΚ, κοντά σε αυτούς βρίσκονται οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με τίτλο ΑΕΙ/ΤΕΙ και μόνο 2 άτομα διαθέτουν μεταπτυχιακό.

Α.3 επίπεδο σπουδών



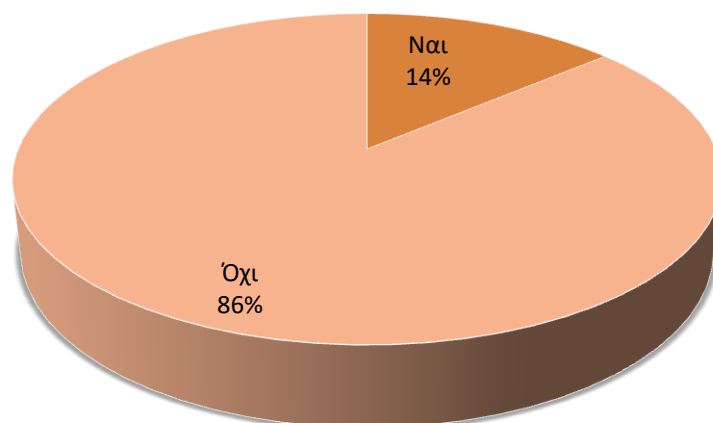
Στη συνέχεια εξετάζεται η εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων σήμερα. Το μεγαλύτερο ποσοστό είναι αυτοαπασχολούμενοι ενώ ακολουθούν οι μισθωτοί. Οι άνεργοι βρίσκονται στο 1/5 του δείγματος ενώ αυτοί που απασχολούνται σε δημόσιο φορέα είναι σε αρκετά μικρότερο ποσοστό.

Α.4 Εργασιακή κατάσταση σήμερα



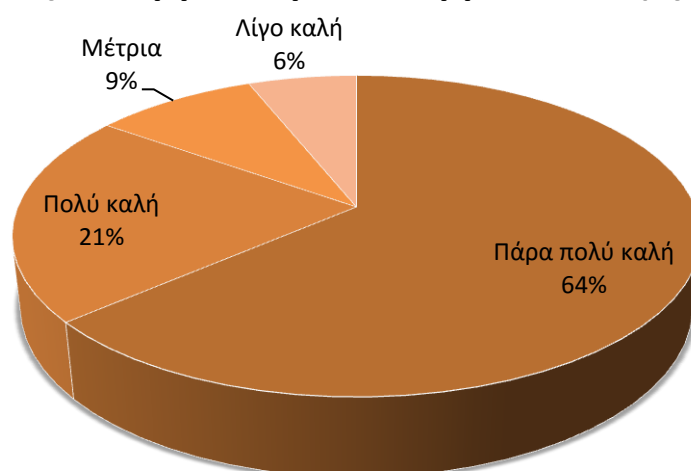
Στη συνέχεια, εξετάζεται το mentoring ως εμπειρία και ο ρόλος του Συμβούλου (mentor). Η πλειοψηφία των ερωτώμενων δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία συμβουλευτικής στο μεγάλο ποσοστό του 86%

B.1 είχατε προηγούμενη εμπειρία συμβουλευτικής καθοδήγησης πριν τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα;



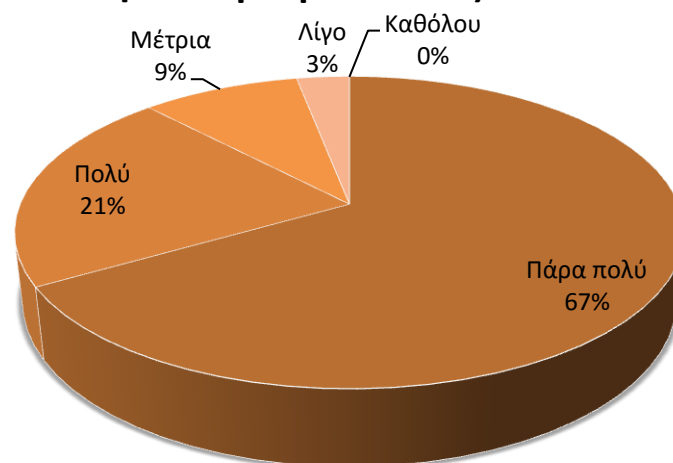
Η συνεργασία με το σύμβουλο κρίνεται πάρα πολύ καλή κατά 64% ενώ το 21% των ωφελούμενων, τη θεωρούν πολύ καλή. Για το 9% η συνεργασία αξιολογήθηκε ως μέτρια ενώ λίγο καλή ήταν μόνο για το 6% του δείγματος.

B.2 η συνεργασία με το συμβουλό σας ήταν



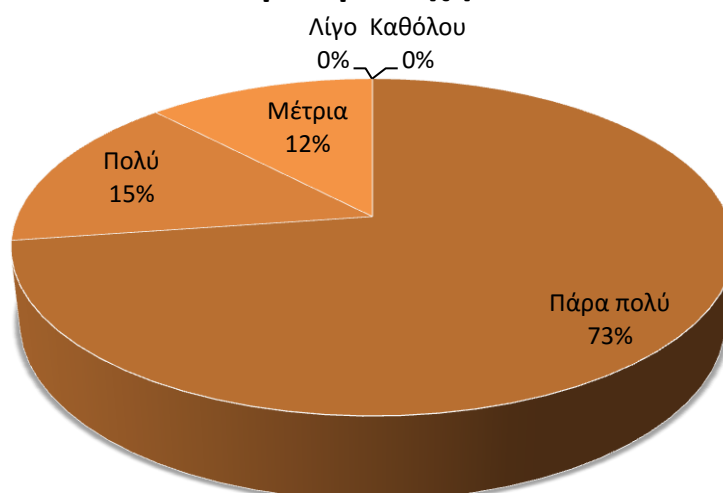
Στην ερώτηση για το αν ο σύμβουλος δημιούργησε το κατάλληλο κλίμα για να τους διευκολύνει, 22 άτομα απάντησαν πάρα πολύ ενώ 7 πολύ. Την απάντηση «μέτρια» έδωσαν 3 άτομα ενώ μόνο ένα απάντησε «λίγο».

B.3 Ο σύμβουλός σας δημιούργησε το κατάλληλο κλίμα για να σας διευκολύνει;



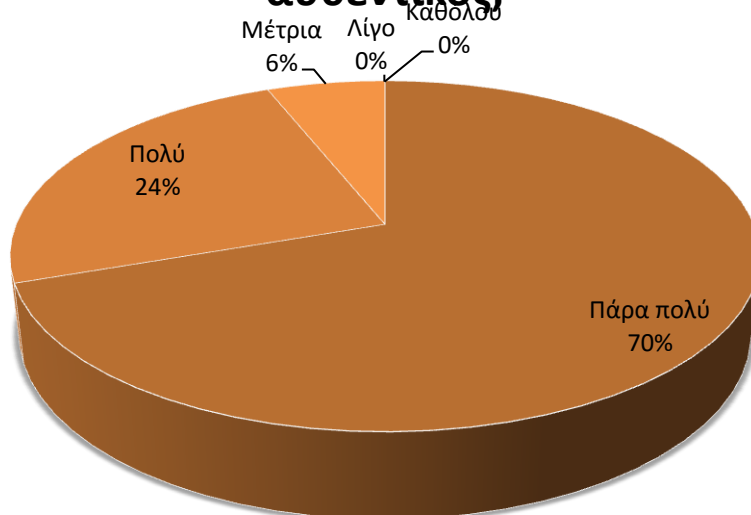
Κατά τους ωφελούμενους, ο σύμβουλος άκουγε «πάρα πολύ» επαρκώς και με προσοχή τον ωφελούμενο σε ποσοστό 73%. Το 15% λεδωσε την απάντηση πολύ ενώ το 12% μέτρια. Οι απαντήσεις «λίγο» και «καθόλου» δε σημειώθηκαν καθόλου.

B.4 Ο σύμβουλός σας σας άκουγε επαρκώς και με προσοχή;



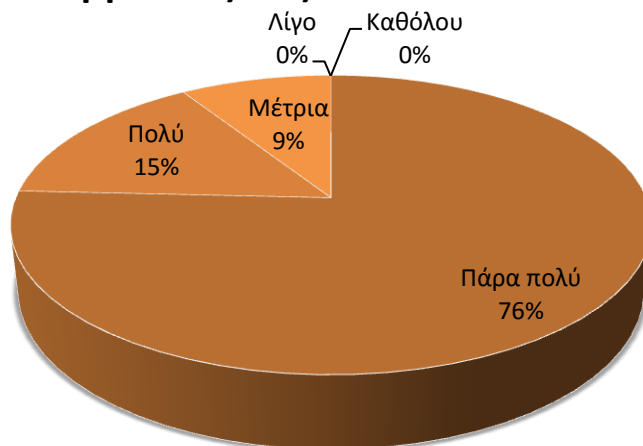
Σε επόμενη ερώτηση για τη γνησιότητα και αυθεντικότητα του συμβούλου, 23 ερωτώμενοι απάντησαν ότι ο σύμβουλος ήταν «πάρα πολύ» γνήσιος και αυθεντικός, 8 ότι ήταν «πολύ» και μόλις 2 έδωσαν την απάντηση «μέτρια»

B.5 Ο σύμβουλός σας ήταν γνήσιος και αυθεντικός;



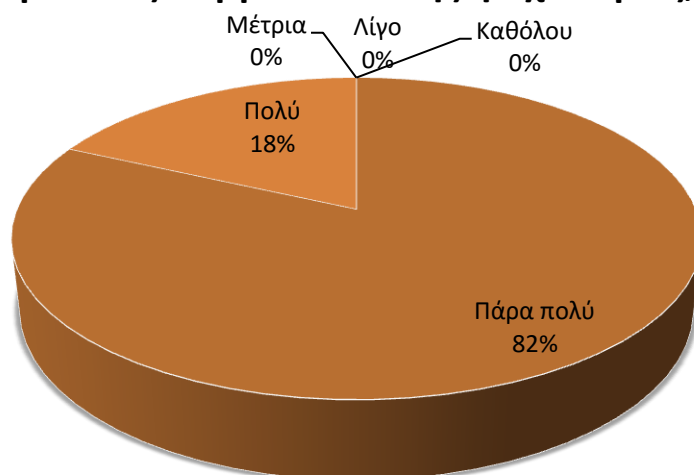
Σημαντικό στοιχείο που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος για να είναι η συμβουλευτική διαδικασία αποτελεσματική, είναι η ενσυναίσθηση. Στην ερώτηση λοιπόν για το αν ο σύμβουλος διέθετε ενσυναίσθηση, 25 ωφελούμενοι απάντησαν «πάρα πολύ», 5 «πολύ» και 3 «μέτρια». Αξίζει να σημειωθεί ότι οι απαντήσεις «λίγο» και «καθόλου» δε δόθηκαν καθόλου.

B.6 Ο σύμβουλός σας διέθετε ενσυναίσθηση;



Κλείνοντας το Β ερευνητικό ερώτημα, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για το αν αισθάνθηκαν ότι ο σύμβουλος είχε γνώσεις συμβουλευτικής ψυχολογίας. Η πλειοψηφία του δείγματος απάντησε «πάρα πολύ» με ποσοστό 82% και «πολύ» το υπόλοιπο δείγμα σε ποσοστό 18%.

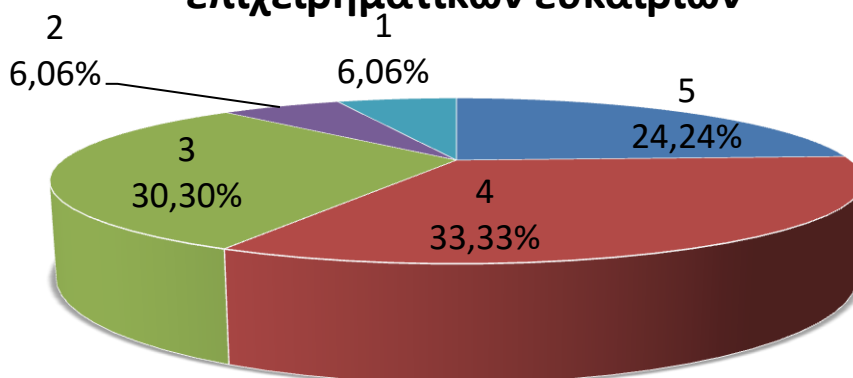
Β.7 Αισθανθήκατε ότι ο σύμβουλός σας είχε γνώσεις συμβουλευτικής ψυχολογίας;



Στη συνέχεια ακολουθεί το ερευνητικό ερώτημα Γ σχετικά με την επίδραση του mentoring στη προσωπική και επαγγελματική βελτίωση του ωφελούμενου, το ερώτημα Γ.1 ήταν:

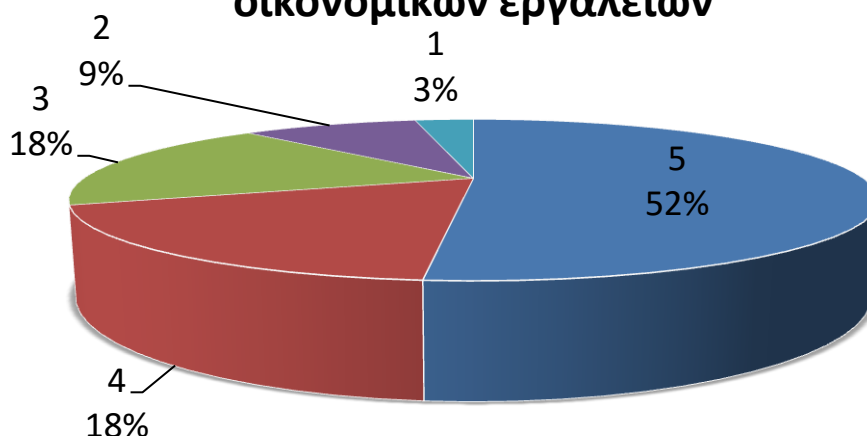
Μετά τη διαδικασία του mentoring, πώς θα βαθμολογούσατε τα παρακάτω στοιχεία προσωπικής και επαγγελματικής βελτίωσης.

Γ.1 Καλύτερη δυνατότητα αναζήτησης επιχειρηματικών ευκαιριών



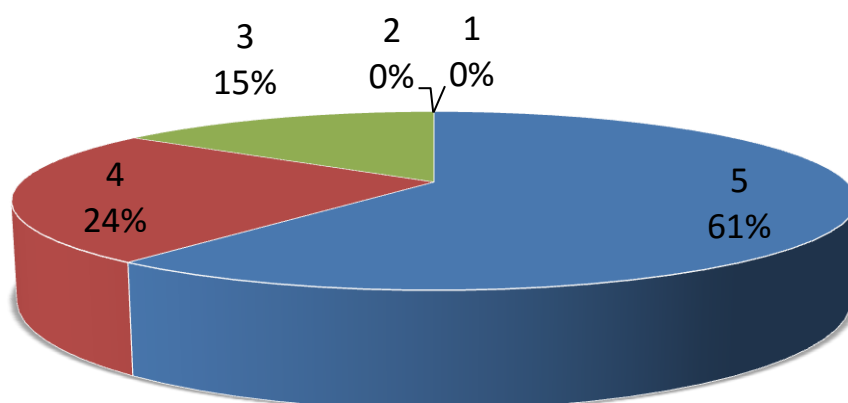
Οι ωφελούμενοι ερωτήθηκαν για το κατά πόσο μετά τη διαδικασία του mentoring βελτιώθηκαν στην κατανόηση βασικών οικονομικών εργαλείων. 17 από αυτούς (52%) βαθμολόγησαν με 5 την βελτίωση τους και 6 από τους ωφελούμενους (18%) με 4.

Γ.2 Καλύτερη κατανόηση βασικών οικονομικών εργαλείων



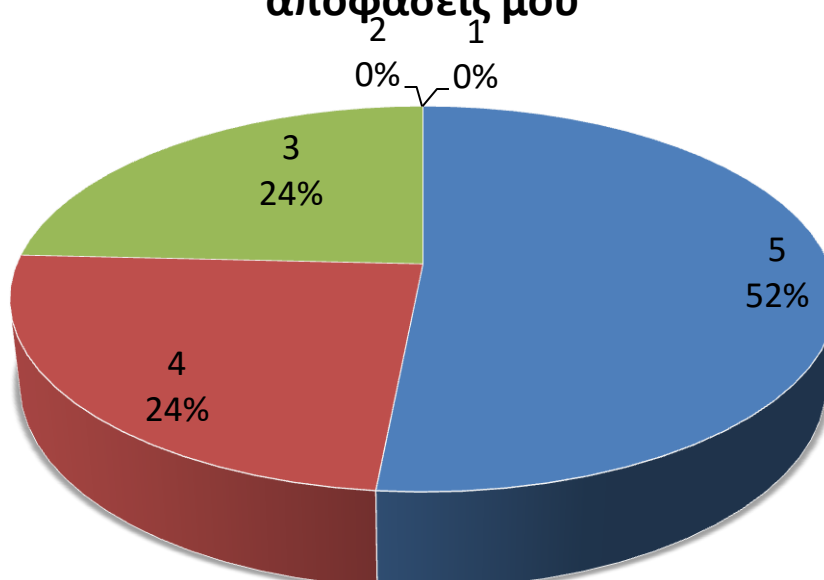
Ακολουθώντας, οι ωφελούμενοι ερωτήθηκαν να βαθμολογήσουν τη βελτίωσή τους στη λήψη αποφάσεων. Το 85% βαθμολόγησαν με 5 και 4 μονάδες, που αντιστοιχεί σε 28 άτομα.

Γ.3 Βελτίωση λήψης αποφάσεων



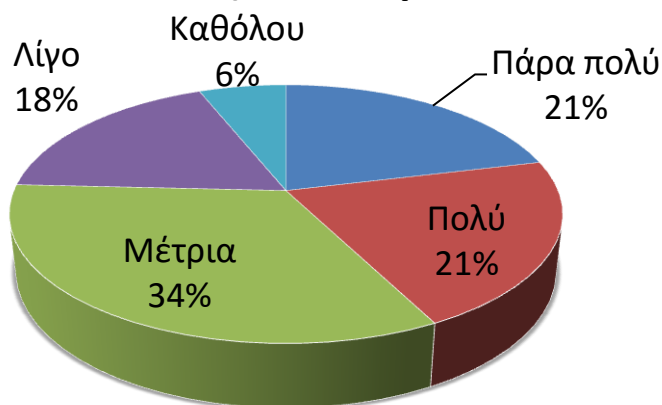
Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας του mentoring το 52% των ωφελουμένων βαθμολόγησαν με 5 μονάδες την απόκτηση /βελτίωση της αυτοπεποίθησής τους ως προς τις αποφάσεις τους. 24% με 4 μονάδες και 24% με 3 μονάδες.

Γ.4 Περισσότερη αυτοπεποίθηση για τις αποφάσεις μου



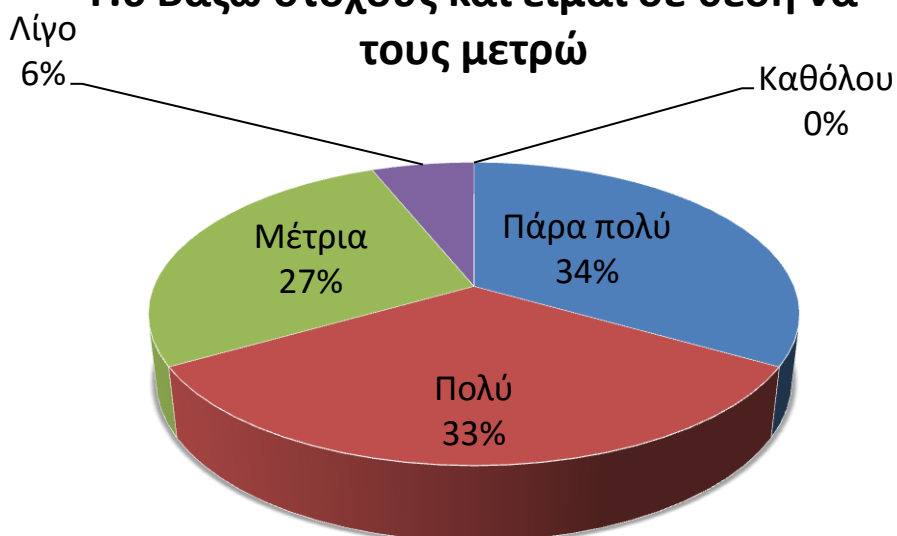
Οι ωφελούμενοι ερωτήθηκαν για το κατά πόσον νιώθουν ότι η εργασία τους τους ταιριάζει και ότι αξιοποιούνται σε αυτήν. Το 34% (11 άτομα), περίπου το 1/3 των ερωτόμενων απάντησαν «μετρια» ενώ πολύ και πάρα πολύ ισόποσα κατά το ήμισυ απάντησαν το 42% (14 άτομα)

Γ.5 Η εργασία μου, μου ταιριάζει, νιώθω ότι αξιοποιούμαι



Στην ερώτηση για το αν βάζουν στόχους και είναι σε θέση να τους μετρήσουν, οι ωφελούμενοι απάντησαν κατά πλειοψηφία «πάρα πολύ» και «πολύ» το 67% αυτών. «Μέτρια» το 27% των ωφελουμένων και υπήρχε και ένα 6% απάντησαν «λίγο»

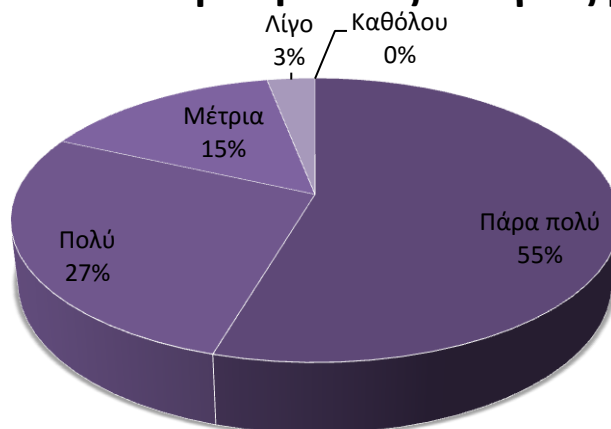
Γ.6 Βάζω στόχους και είμαι σε θέση να τους μετρώ



Το ερευνητικό ερώτημα Δ αναφέρεται στην επίδραση της εκπαίδευσης μετά τη διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring).

Αρχικά, ζητήθηκε από τους ωφελούμενους να βαθμολογήσουν την εκπαίδευση που έλαβαν και αν αυτή ανταποκρίθηκε στις ανάγκες τους. Το 55% απάντησε «πάρα πολύ» το 27% απάντησε «πολύ» και ένα 15% απάντησε «μέτρια».

Δ.1 Ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου



Στο ερώτημα της ικανοποίησής τους από το γνωστικό επίπεδο των εκπαιδευτών και αν αυτό ανταποκρίθηκε στις ανάγκες τους η απάντηση είχε καθολικό χαρακτήρα, το 79% ήταν πάρα πολύ ικανοποιημένο και το 21% δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι.

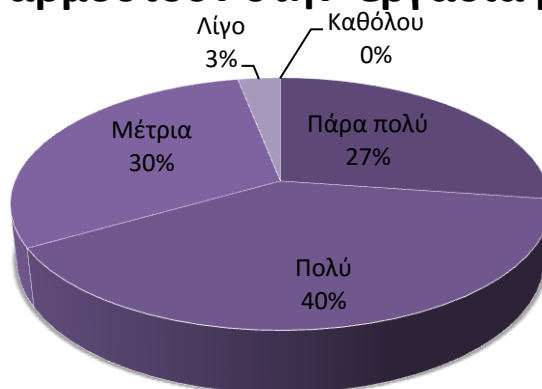
Δ.2 Το γνωστικό επίπεδο των εκπαιδευτών ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου



Ο βαθμός ανταπόκρισης των θεματικών ενότητων ως προς την εφαρμογή τους στην εργασία των ωφελουμένων είχε ως εξής:

27% απάντησαν «πάρα πολύ» - 40% «πολύ» - 30% «μέτρια»

Δ.3 Οι θεματικές ενότητες μπορούσαν να εφαρμοστούν στην εργασία μου



4.3 Παραδοχές - Συμπεράσματα – Προτάσεις

Στην παρούσα ερευνητική μελέτη παρουσιάστηκαν τα ευρήματα μιας ποσοτικής έρευνας με τη χρήση ερωτηματολογίου, προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα στάσεις και τις αντιλήψεις των ωφελουμένων (mentees) αναφορικά με τις απόψεις τους από τη διαδικασία mentoring και την επίδρασή του στην εργασιακή τους ζωή.

Αξίζει να σημειώσουμε σε αυτό το σημείο, ότι το δείγμα της έρευνάς μας ήταν μικρό (N=33), διότι 7 ωφελούμενοι δεν ανταποκρίθηκαν στη συμμετοχή τους στην έρευνα. Κατά συνέπεια, το δείγμα δεν δύναται να θεωρεί αντιπροσωπευτικό και ούτε φυσικά να γενικευτεί στον ευρύτερο πληθυσμό.

Η έρευνα βασίστηκε στη χρήση ερωτηματολογίου, που περιελάμβανε ερωτήσεις κλειστού τύπου, γεγονός το οποίο δέσμευε τους συμμετέχοντες να εκφραστούν ελεύθερα και να καταθέσουν τις απόψεις τους σχετικά με τον θεσμό της συμβουλευτικής ανοιχτά. Ενδέχεται, λοιπόν, οι απαντήσεις να μην είναι απολύτως ειλικρινείς και ακριβείς.

Το δείγμα αποτελούσαν ωφελούμενοι (mentees) αναφορικά με τις απόψεις τους από τη διαδικασία mentoring και την επίδρασή του στην εργασιακή τους ζωή από την ευρύτερη περιοχή της Κρήτης.

Επιπλέον, το ποσοστό των ανδρών και γυναικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα, υπήρξε δυσανάλογο και αυτό ίσως να λειτουργήσει περιοριστικά στην έρευνα.

Στην ενότητα αυτή θα επιχειρηθεί μια ερμηνευτική προσέγγιση των ευρημάτων που παρουσιάστηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Κρίνεται σκόπιμο να ξεκαθαρίσουμε ότι τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δεν έχουν καθολική ισχύ και πρέπει να ερμηνευτούν με επιφύλαξη. Παρόλα αυτά, θα σχολιάσουμε τις στάσεις και τις αντιλήψεις των ωφελουμένων (mentees) αναφορικά με τις απόψεις τους από τη διαδικασία mentoring και την επίδρασή του στην εργασιακή τους ζωή.

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας θα μπορούσαν να αποτελέσουν τον πυλώνα για μια συστηματικότερη έρευνα με μεγαλύτερο δείγμα ωφελουμένων, στην οποία θα μπορούσαν να συμμετέχουν ωφελούμενοι και από άλλες περιοχές της χώρας καθώς και μεγαλύτερο πλήθος δείγματος N.

Η διεξαγωγή μιας ποιοτικής έρευνας, με τη χρήση προσωπικών συνεντεύξεων, θα διευκόλυνε στην εκ βάθρων διερεύνηση των αντιλήψεων για τον θεσμό της συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring) στον εργασιακό χώρο.

4.3.1 Απόψεις ωφελουμένων (mentees) από τη διαδικασία του mentoring

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων που ήταν 25 γυναίκες και 8 άνδρες δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία συμβουλευτικής σε ποσοστό του 86% και σύμφωνα με αυτούς :

- η συνεργασία με το σύμβουλο σε ποσοστό 85% κρίθηκε περισσότερο από καλή.
- Ο σύμβουλος για 29 από αυτούς δημιούργησε κατάλληλο κλίμα για να τους διευκολύνει.
- Ο σύμβουλος τους άκουγε με προσοχή και τους φάνηκε αυθεντικός σε ποσοστό μεγαλύτερο από 80%.
- Οι ωφελούμενοι αντιλήφθηκαν ότι διέθετε ενσυναίσθηση και είχε γνώσεις συμβουλευτικής ψυχολογίας σχεδόν στο σύνολό τους.
- Οι ωφελούμενοι μέσω του βαθμού ικανοποίησης τους δείχνουν ότι αναγνωρίζουν και αποδέχονται τα βασικά χαρακτηριστικά του συμβούλου
- Οι ωφελούμενοι σε συντριπτικό βαθμό έμειναν ικανοποιημένοι από τη συμβουλευτική διαδικασία καθώς ανταποκρίθηκε στις ανάγκες τους αλλά και από το επίπεδο των εκπαιδευτών – μεντόρων.
- Αξίζει να σημειωθεί όμως ότι παρά τα παραπάνω, ο βαθμός ανταπόκρισης των θεματικών ενοτήτων ως προς την εφαρμογή τους στην εργασία των ωφελουμένων δεν ήταν μεγάλος λόγω των ευρύτερων συνθηκών της αγοράς και των περιορισμένων ευκαιριών.

4.3.2 Η επίδραση του mentoring στην εργασιακή ζωή των ωφελουμένων (mentees)

- Το Mentoring τους βοήθησε να αναζητούν με ορθότερο τρόπο τις επιχειρηματικές ευκαιρίες.
- Κατά 85% να λαμβάνουν ορθότερα αποφάσεις.
- Απέκτησαν μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση (74%) ενώ ένα 24% δήλωσε ότι δεν το πέτυχε ιδιαίτερα αυτό. Πιθανόν, εξαιτίας και άλλων παραμέτρων της επαγγελματικής του ή οικογενειακής του ζωής.
- Το 34% (11 άτομα), περίπου το 1/3 των ερωτούμενων απάντησαν «μετρια» ενώ πολύ και πάρα πολύ ισόποσα κατά το ήμισυ απάντησαν το 42% (14 άτομα) ως προς το αν η εργασία τους τους ταιριάζει και αυτό κατα πάσα πιθανότητα οφείλεται στις γενικότερες συνθήκες ανεργίας και ανασφάλειας του εργασιακού περιβάλλοντος.
- Ως προς το αν βάζουν στόχους και είναι σε θέση να τους μετρήσουν, οι ωφελούμενοι απάντησαν κατά πλειοψηφία «πάρα πολύ» και «πολύ» το 67% αυτών. «Μέτρια» το 27% των ωφελουμένων και υπήρχε και ένα 6% απάντησαν «λίγο». Το 1/3 περίπου λοιπόν, δεν νιώθει ακόμα ότι μπορεί να βάζει στόχους στην επαγγελματική του ζωή. Αυτό καταδεικνύει την παραπάνω αναφερθείσα ανασφάλεια και χαμηλό επίπεδο προβλεψιμότητας και προσδοκιών.

5.ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά θα λέγαμε πως η προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των συμβούλων, στην σημερινή εποχή, παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο. Οι έρευνες έχουν δείξει πως ο σύμβουλος ασκεί μεγάλη επίδραση στην συμπεριφορά και την ανάπτυξη της προσωπικότητας των ωφελουμένων (Γαληνέας, 2006). Ο σύμβουλος, γίνεται αρωγός στην προσπάθεια των ωφελουμένων να αποκτήσουν γνωστική, αλλά και κοινωνική μόρφωση. Ο ρόλος του σύγχρονου συμβούλου, θα μπορούσε να ενισχυθεί και από πληθώρα άλλων λειτουργιών που αναλαμβάνουν συμβουλευτικές υποχρεώσεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Αναφορικά με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, η πλειοψηφία των των ωφελουμένων αντιλαμβάνεται τη συμβουλευτική ως αναπόσπαστο κομμάτι της εργασιακής τους ζωής.

Ως βασικά μειονεκτήματα από την εφαρμογή της συμβουλευτικής στο χώρο της εργασίας, οι ωφελούμενοι τόνισαν το **κενό μεταξύ συμβουλευτικής διαδικασίας και εφαρμογής στις επιχειρήσεις**, καθώς και την **ανασφάλεια που απορρέει από το ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον**.

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

6.1 Ελληνική Βιβλιογραφία

- 1 Γεωργίου, Σ., (2005). *Ψυχολογία των Οικογενειακών Συστημάτων*. Αθήνα: Ατραπός
- 2 Δημητρόπουλος, Ε. (1999α). *Συμβουλευτική -Προσανατολισμός. Τόμος Α: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. (4^η εκδ.) Αθήνα: Μ. Π. Γρηγόρη
- 3 Δημητρόπουλος, Ε. (2001) *Εισαγωγή στη μεθοδολογία της επιστημονικής έρευνας*. Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ. Αθήνα
- 4 Δημητρόπουλος, Ε. (2004β) *Συμβουλευτική -Προσανατολισμός. Τόμος Β: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Μ. Π. Γρηγόρη
- 5 Ζώης, Σ. Γ. Δημητρακόπουλος, Κ., Σ. (2004). *Εγχειρίδιο συμβουλευτικής στήριξης γονέων με αυτιστικά παιδιά*, Ανακτήθηκε 7/12.2013, από www.specialeducation.gr/files4users/files/doc/aytismos_help.doc
- 6 Ιωαννίδη-Καπόλου, Ε. (2011) *Κοινωνιολογική έρευνα: Μέθοδοι και τεχνικές*, http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.nsph.gr%2Ffiles%2F006_Koinoniologias%2FResearch_Stages.doc&ei=zLHmUpjuNci40QWR-ICgDQ&usg=AFQjCNEEhoAA4UkkyOU0Gw-kISRzEW3mOQ&sig2=tDnx-f1bsagT_OmEKSTODa
- 7 Ιωσηφίδης, Θ. (2003) *Εισαγωγή στην ανάλυση δεδομένων ποιοτικής κοινωνικής έρευνας*, Ανακτήθηκε 25/01/2014 από <http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.culturalrepresentation.com%2Ffiles%2FSIMEIOSEIsiosifidis.doc&ei=TR7kUuKLH6vY0QXxtYCgAg&usg=AFQjCNEJ-6tLaQpvEjO5d9mZZJx3Qyp1rQ&sig2=ksBi4GHjLY1OPSh8dhxRw&bvm=bv.59930103,d.d2k>
- 8 Αθανασιάδου, Χ. (2011) 'Η συμβουλευτική ψυχολογία στο σχολικό πλαίσιο', *Hellenic Journal of Psychology*, (8), 289-308
- 9 Γαληνέας, Γ., Β. (2006) *Η Συμβουλευτική στο Δημοτικό Σχολείο: ο Δάσκαλος-Σύμβουλος* (Δημοσιευμένη Διδακτορική Διατριβή). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
- 10 Γεννηματά, Δ. Στάμου, Γ. (2005-2006) *Μέθοδος Πρακτικής Προσέγγισης*, από Γεωργίου, Σ., (2000). *Σχέση σχολείου- οικογένειας και ανάπτυξη του παιδιού*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- 11 Μαλικιώση Μ., (2012). *Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην Εκπαίδευση*, Αθήνα: ΠΕΔΙΟ
- 12 Μαντζούκας, Σ. (2007) *Ποιοτική έρευνα σε έξι εύκολα βήματα-Η επιστημολογία, οι μέθοδοι και η παρουσίαση*, *Νοσηλευτική*, 46, (1), 88-98
- 13 Μέρυ, Τ. (2002). *Πρόσκληση στην Προσωποκεντρική Προσέγγιση*. Αθήνα: Καστανιώτης
- 14 Μυλωνά-Καλαβά, Ν. (1995). *Το συμβουλευτικό έργο του εκπαιδευτικού*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 34-35, 81-88
- 15 Μυλωνάκου – Κεκέ, Η. (2003). *Ζητήματα Κοινωνικής Παιδαγωγικής*. Αθήνα: Ατραπός
- 16 Μόσχου, Κ. (2009). *Διερεύνηση στάσεων και αντιλήψεων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την άσκηση του συμβουλευτικού τους ρόλου στο σχολείο*. Μεταπτυχιακή εργασία, Ιωάννινα: Π.Τ.Δ.Ε.
- 17 Μπρούζος, Α. (1997). *Οι μαθητές κρίνουν τους καθηγητές τους ως λειτουργούς συμβουλευτικής: Εμπειρική προσέγγιση*. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 40-41, 143-161
- 18 Μπρούζος, Α. (1999). *Ο εκπαιδευτικός ως λειτουργός της Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: Μια ανθρωπιστική θεώρηση της εκπαίδευσης*, Αθήνα: Gutenberg

- 14 Μπρούζος, Α. Ράπτη Κ. (2001α). 'Ο ρόλος της σχολικής συμβουλευτικής στην προαγωγή της αποδοχής της διαφορετικότητας', *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 56-57, 25-41
- 15 Παρασκευοπούλου-Κόλλια, Ε. Α. (2008) Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις, *The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology*, 4, (1)
- 16 Σαμαρίδης, Τ. (2011) *Διδασκαλία και status της ποιοτικής έρευνας στην Ελλάδα* (Δημοσιευμένη Μεταπτυχιακή Διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- 17 Σκιττίδης, Φ. και Κοίλαρη Π. (2006) *Εισαγωγή στη μεθοδολογία εκπόνησης ερευνητικών εργασιών τεχνολογικής κατεύθυνσης*. Αθήνα. Σύγχρονη Εκδοτική
- 18 Χατζηχρήστου, Χ. (2003) 'Η σχολική Ψυχολογία ως επιστήμη και επάγγελμα: Σύγχρονες τάσεις και μελλοντικές προοπτικές στο διεθνή και ελληνικό χώρο', *Ψυχολογία, Ειδικό Τεύχος θέματα Σχολικής και Εκπαιδευτικής Ψυχολογίας*, 10 (4), 415-436
- 19 Nelson-Jones, R. (2009). Βασικές Δεξιότητες Συμβουλευτικής. ΑΘΗΝΑ: ΠΕΔΙΟ
- 20 Ρόντος, Κ. και Παπάνης, Ε. (2007) *Οι τεχνικές του καλού ερωτηματολογίου*. Αθήνα: Εκδόσεις Σιδέρη
- 21 Σάλμοντ, Ε. (2004). *Συμβουλευτική οικογένειας ατόμων με ειδικές ανάγκες- Πρώιμη Παρέμβαση: Η περίπτωση της κώφωσης* (Δημοσιευμένη Διδακτορική Διατριβή). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
- 22 (Δημοσιευμένη Πτυχιακή Μελέτη). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο Αθηνών

6.2 Ξένη βιβλιογραφία

1. Rogers, C. R. (1983), *Freedom to learn for the 80s Columbus*: Charses E. Merrill
2. Ivey A.E., Gluckstern N.B. (1999). *Συμβουλευτική: Βασικές Δεξιότητες Επιρροής* (8^η εκδ.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

7. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, επειδή δεν έγινε αποστολή των ερωτηματολογίων και η συμπλήρωση ήταν προφορική τηλεφωνική, η παρακάτω συνοδευτική επιστολή αναγνώστηκε σε κάθε ωφελούμενο πριν το ερωτηματολόγιο.

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Αγαπητέ

Εκπονείται μια εργασία στα πλαίσια της συμμετοχής μας στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.ΤΕ) που σκοπό έχει να διερευνηθούν οι στάσεις και οι αντιλήψεις των Ωφελουμένων (mentees) για τη διαδικασία της συμβουλευτικής που έλαβες καθώς και την επίδρασή της στην επαγγελματική σου ζωή.

Ακολουθεί μια σειρά ερωτήσεων, τις οποίες καλείσαι να απαντήσεις με ειλικρίνεια και ακρίβεια. Η συμμετοχή είναι εθελοντική και μπορείς να διακόψεις τη διαδικασία οποιαδήποτε στιγμή νιώσεις άγχος ή δυσφορία. Οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου θα χρησιμοποιηθούν **ΜΟΝΟ** για τους σκοπούς και τις ανάγκες της έρευνάς μας. Τα αποτελέσματα της έρευνας μας θα είναι στη διάθεση σου, εφόσον αυτά ζητηθούν. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα διαρκέσει γύρω στα 10 λεπτά.

Ευχαριστούμε , εκ των προτέρων για τη συνεργασία.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. Τα δημογραφικά στοιχεία των ωφελουμένων και η συσχέτιση τους με τις απόψεις τους ως προς τη συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) που έλαβαν

- A.1 Φύλο: ☐ Άνδρας ☐ Γυναίκα
A.2 Ηλικία:.....
A.3 επίπεδο σπουδών.....
A.4 Εργασιακή κατάσταση σήμερα.....

B. Το mentoring ως εμπειρία και ο ρόλος του Συμβούλου (mentor)

- B.1 είχατε προηγούμενη εμπειρία συμβουλευτικής καθοδήγησης πριν τη συμμετοχή σας στο πρόγραμμα;
B.2 η συνεργασία με το συμβουλό σας ήταν:
..... (Likert)

B.3 Ο σύμβουλός σας δημιούργησε το κατάλληλο κλίμα για να σας διευκολύνει;					
B.4 Ο σύμβουλός σας σας άκουγε επαρκώς και με προσοχή;					
B.5 Ο σύμβουλός σας ήταν γνήσιος και αυθεντικός;					
B.6 Ο σύμβουλός σας διέθετε ενσυναίσθηση;					
B.7 Ο σύμβουλός σας αισθανθήκατε ότι είχε γνώσεις συμβουλευτικής ψυχολογίας;					

Γ. Η επίδραση του mentoring στη προσωπική και επαγγελματική βελτίωση

Μετά τη διαδικασία του mentoring, πώς θα βαθμολογούσατε τα παρακάτω στοιχεία προσωπικής και επαγγελματικής βελτίωσης;

Γ.1 Καλύτερη δυνατότητα αναζήτησης επιχειρ ευκαιριών					
Γ.2 Καλύτερη κατανόηση βασικών οικονομικών εργαλείων					
Γ.3 Βελτίωση λήψης αποφάσεων					
Γ.4 Περισσότερη αυτοπεποίθηση για τις αποφάσεις μου					
Γ.5 Η εργασία μου, μου ταιριάζει, νιώθω ότι αξιοποιούμαι					
Γ.6 Βάζω στόχους και είμαι σε θέση να τους μετρώ					

Δ. Η επίδραση της εκπαίδευσης μετά τη διαδικασία της συμβουλευτικής καθοδήγησης

Μετά τη διαδικασία του mentoring, πώς θα βαθμολογούσατε την εκπαίδευση που λάβατε;

Δ.1 Ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου					
Δ.2 Το γνωστικό επίπεδο των εκπαιδευτών ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου					
Δ.3 Οι θεματικές ενότητες μπορούσαν να εφαρμοστούν στην εργασία μου					