



ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ (ΠΕΣΥΠ)
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΚΟΖΑΝΗΣ

Διπλωματική Εργασία:

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός με την οπτική ανάπτυξης
δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας

Σπουδάστρια: Πέτκου Ιωάννα

Επιβλέπουσα: Βαρσαμίδου Αθηνά

Ιούνιος 2017

Κοζάνη

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	2
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Θεωρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων	6
1.1 Ψυχολογικές θεωρίες	9
1.2 Ψυχοδυναμικές θεωρίες	10
1.3 Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων	11
1.3.1 Η τυπολογική Θεωρία του John L. Holland	11
1.3.2 Θεωρία εργασιακής προσαρμογής (Theory of Work Adjustment-TWA)	14
1.4 Εξελικτικές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης	15
1.4.1 Η θεωρία των Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma	15
1.4.2 Η εξελικτική θεωρία του Super	17
1.4.3 Η εξελικτική θεωρία του Tiedeman	21
1.4.4 Η θεωρία της Gottfredson	23
1.4.5 Μια εξελικτική-γενικού πλαισίου προσέγγιση (Η θεωρία των Vondracek, Lerner & Schulenberg)	24
1.4.5 Θεωρίες Κοινωνικής Μάθησης- Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης του Krumboltz	25
1.5 Κοινωνικοοικονομικές θεωρίες	27
1.5.1 Θεωρία επίτευξης κοινωνικής θέσης (Status Attainment Theory- SAT)	27
1.5.2 Η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human Capital Theory)	27
1.5.3 Θεωρία δύο διαφορετικών αγορών εργασίας (Dual Labor Market Theory)	28
1.6 Νεότερες θεωρίες	28
1.6.1 Η κοινωνικό- γνωστική θεωρία (Social- Cognitive Theory)	28
1.6.2 Μοντέλο επεξεργασίας πληροφοριών για την επιλογή σταδιοδρομίας (Career Information Processing Model of Career Choice- CIP)	29
1.6.3 Θεωρία γενικού πλαισίου	30
1.6.4 Η θεωρία της κατασκευής σταδιοδρομίας (Theory of career construction)	30
1.6.5 Δυναμικό μοντέλο της εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής	31
1.7 Θεωρίες λήψης αποφάσεων	31
1.7.1 Το μοντέλο PIC	32

1.8 Μετανεωτεριστικές προσεγγίσεις στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας	33
1.8.1 Θεωρία των συστημάτων	33
1.8.2 Θεωρία της μάθησης για το τυχαίο	33
1.8.3 Η θεωρία του χάους για τη σταδιοδρομία (The Chaos Theory of Careers)	34
1.9 Κριτική των θεωριών	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η δια βίου σταδιοδρομία	36
2.1 Βασικές ικανότητες	36
2.2 Δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας	37
2.3 Η συμβουλευτική σχέση	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο επαγγελματικός προσανατολισμός	50
3.1 Ιστορική εξέλιξη	51
3.2 Εθνικό πλαίσιο	51
3.3 Ορισμός επαγγελματικού προσανατολισμού	52
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	54
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	55

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία που εκπονήθηκε στην ΑΣΠΑΙΤΕ Κοζάνης, έχει ως τίτλο *"Ο επαγγελματικός προσανατολισμός υπό την οπτική της ανάπτυξης δεξιοτήτων στη δια βίου διαχείριση της σταδιοδρομίας"*, με επιβλέπουσα καθηγήτρια την κ. Αθηνά Βαρσαμίδου. Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να μελετηθεί η επίδραση που έχει η ανάπτυξη των δεξιοτήτων στον επαγγελματικό προσανατολισμό για τη διαχείριση της δια βίου σταδιοδρομίας. Στο πλαίσιο αυτό, αφού ορίσουμε τον επαγγελματικό προσανατολισμό και διακρίνουμε τους παράγοντες από τους οποίους επηρεάζεται, θα οριοθετήσουμε την έννοια της δεξιότητας σε επαγγελματικό επίπεδο και θα προσεγγίσουμε τις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, κυρίως αυτές του Holland και του Super και θα τις συγκρίνουμε μεταξύ τους για να εντοπίσουμε ομοιότητες, διαφορές, κοινά σημεία αναφοράς ή αποκλίσεις. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στη δια βίου σταδιοδρομία και θα μελετήσουμε πώς ορίζεται και πώς θεσμοθετείται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο (νομοθεσία, φορείς, πλαίσιο ανάπτυξης). Επιπρόσθετα, θα εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο η ανάπτυξη των δεξιοτήτων επηρεάζεται από τη δια βίου σταδιοδρομία και θα αναζητήσουμε τους τρόπους ένταξης των βασικών αρχών της συμβουλευτικής στο πλαίσιο της αυτής της διαδικασίας. Στο τέλος αυτής της εργασίας, θα καταλήξουμε σε συμπεράσματα και προτάσεις σε σχέση με την ένταξη του επαγγελματικού προσανατολισμού στη δια βίου διαδικασία διαχείρισης της σταδιοδρομίας.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία έχει τίτλο *"Ο επαγγελματικός προσανατολισμός με την οπτική της ανάπτυξης δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας"*, με επιβλέπουσα καθηγήτρια την κα. Αθηνά Βαρσαμίδου που εκπονήθηκε στην ΑΣΠΑΙΤΕ Κοζάνης.

Ο σκοπός αυτής της εργασίας είναι να μελετηθεί η επίδραση που έχουν η ανάπτυξη των δεξιοτήτων στον επαγγελματικό προσανατολισμό μέσα από την δια βίου σταδιοδρομία. Η εργασία αποτελείται από τρία κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο αυτής της εργασίας θα αναφερθούμε στις θεωρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων και πως αυτές διαμορφώθηκαν αλλά και από ποιους με το πέρασμα των χρόνων και στο τέλος θα κάνουμε την σύγκριση τους. Θα δούμε δηλαδή που αυτές συγκλίνουν και που αποκλίνουν.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στη δια βίου σταδιοδρομία. Θα δούμε πως ορίζεται αλλά και πως θεσμοθετείται τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Θα αναφερθούμε στο πως γίνεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσα σε αυτό το πλαίσιο. Τέλος θα δούμε πως εντάσσονται οι βασικές αρχές της συμβουλευτικής μέσα στην δια βίου σταδιοδρομία.

Στο τρίτο και τελευταίο κεφάλαιο αυτής της εργασίας θα αναφερθούμε στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Συγκεκριμένα θα δούμε πως ορίζεται, από ποιους παράγοντες επηρεάζεται και πώς τον επηρεάζει η δια βίου σταδιοδρομία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Οι θεωρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι ο προπομπός των σύγχρονων θεωριών ανάπτυξης καριέρας παρουσιάστηκε το 1909 από τον Frank Parsons στο "Choosing Your Vocation". Το τριμερές μοντέλο του Parsons –κατανόηση του εαυτού, κατανόηση των απαιτήσεων των διαθέσιμων επαγγελμάτων και επιλογή βασισμένη στην λογική- καθόρισε την συμβουλευτική σταδιοδρομίας μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα. Στην δεκαετία 1950 και 1960 παρατηρούμε μια έξαρση ανάπτυξης νεότερων θεωριών, μερικές από τις οποίες επιβιώνουν μέχρι και σήμερα.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στις θεωρίες (Τσιαπαρίκου, 2014) που επηρέασαν σε μεγαλύτερο βαθμό τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και παρέμειναν βιώσιμες μέχρι και σήμερα. Σύμφωνα με τους Isaacson L. και Brown D. οι θεωρίες επιλογής και ανάπτυξης καριέρας απαιτείται να:

- Διευκολύνουν την κατανόηση των δυνάμεων και επηρεάζουν την επιλογή και ανάπτυξη σταδιοδρομίας
- Ενεργοποιούν την έρευνα που θα βοηθήσει την κατανόηση της διαδικασίας επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας
- Παρέχουν καθοδήγηση στην πρακτική εφαρμογή των ερευνητικών ευρημάτων

Θεωρητικοί διάφορων επιστημών έχουν ασχοληθεί με το θέμα επιλογής επαγγέλματος και ανάπτυξης σταδιοδρομίας, καθώς άπτεται του ενδιαφέροντος κλάδων όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, η οικονομική επιστήμη. Έχουν, επομένως προταθεί διάφορες ταξινομήσεις των θεωριών επαγγελματικής επιλογής, οι οποίες προσπαθούν να κατατάξουν την πληθώρα των διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων, που χαρακτηρίζουν τον τομέα αυτό.

Ο Herr το 1970 (Herr E.L., 1970) παρουσιάζει έξι κατηγορίες θεωριών για την επαγγελματική ανάπτυξη:

Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων (trait and factor theories)

Οικονομικές θεωρίες

Θεωρίες κοινωνικής δομής

Θεωρίες επεξεργασίας σύνθετων πληροφοριών

Θεωρίες αναγκών

Θεωρίες αυτοαντίληψης

Ο Crites το 1969 χρησιμοποιεί τρεις ευρύτερες κατηγορίες με επιμέρους υποδιαίρεσεις:

1. Μη ψυχολογικές θεωρίες, στις οποίες υπάγονται οι θεωρίες του τυχαίου και οι οικονομικές, πολιτιστικές και κοινωνιολογικές θεωρίες
2. Ψυχολογικές θεωρίες, στις οποίες υπάγονται οι θεωρίες χαρακτηριστικών- παραγόντων, οι ψυχοδυναμικές, οι εξελικτικές και οι θεωρίες των αποφάσεων
3. Γενικές θεωρίες (π.χ. θεωρία Holland)

Οι Osipow και Fitzgerald το 1996 διακρίνουν πέντε κατηγορίες θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης (Osipow L.F., 1996) :

Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων

Κοινωνιολογικές θεωρίες

Εξελικτική θεωρία και αυτοαντίληψη

Θεωρίες προσωπικότητας

Συμπεριφορικές θεωρίες

Αναφέραμε μερικές από τις ταξινομήσεις που έχουν διαμορφωθεί, οι οποίες καταδεικνύουν την πολυπλοκότητα του θέματος. Η συνεχόμενη και αδιάλειπτη έρευνα στο θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης και του σχεδιασμού ζωής (όπως αναφέρεται στις πιο σύγχρονες θεωρίες), αναδεικνύει την ανάγκη για επαναπροσδιορισμό της ταξινόμησης των υφιστάμενων θεωριών. Διακρίνουμε, συνεπώς διάφορες κατηγορίες:

1. Ψυχολογικές θεωρίες που περιλαμβάνουν θεωρίες αναγκών και ψυχοδυναμικές θεωρίες
2. Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων
3. Εξελικτικές θεωρίες
4. Κοινωνικής μάθησης

5. Κοινωνικοοικονομικές θεωρίες
6. Νεότερες θεωρίες, (Savickas M.L., 1995) που διαχωρίζονται σε δυο ξεχωριστά φιλοσοφικά ρεύματα, τον θετικισμό και τον κονστρουκτιβισμό
7. Θεωρίες λήψης απόφασης (Osipow L.F., 1996)
8. Μετανεωριστικές θεωρίες (Καλίρης & Κρίβας)

Οι ψυχολογικές θεωρίες συγκεντρώνουν την προσοχή τους στο άτομο, παραμελώντας σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο γίνονται οι επιλογές και τους περιορισμούς που το πλαίσιο αυτό επιβάλλει στις ατομικές επιλογές.

Οι κοινωνιολογικές θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων είναι ουσιαστικά θεωρίες ταιριάσματος των χαρακτηριστικών των ατόμων με τα επαγγέλματα. Υποστηρίζουν ότι τα άτομα πρέπει να αναπτύσσουν τα χαρακτηριστικά τους, στα οποία περιλαμβάνονται τα ενδιαφέροντα, οι αξίες, η προσωπικότητα και οι δεξιότητες τους, όπως επίσης να επιλέγουν εργασιακά περιβάλλοντα που συνάδουν με αυτά.

Οι εξελικτικές θεωρίες βασίζονται ως ένα βαθμό στην υπόθεση ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας σχετίζονται με στάδια προσωπικής και ψυχολογικής εξέλιξης.

Οι διάφορες θεωρίες μάθησης επιχειρούν να περιγράψουν τη διαδικασία με την οποία τα άτομα αναπτύσσονται, αλλά και τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

Οι κοινωνικοοικονομικές θεωρίες εστιάζουν λιγότερο στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, παρότι τα εκλαμβάνουν ως παράγοντα στη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής. Αντίθετα, εστιάζουν στο κοινωνικοοικονομικό στάτους του ατόμου και την επιρροή των κοινωνιολογικών και οικονομικών παραγόντων στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Οι κοινωνιολόγοι τονίζουν τη θεσμική και δομική πλευρά της διαδικασίας μετάβασης στον κόσμο της εργασίας και όχι την ατομική όπως σε μεγάλο βαθμό κάνουν οι ψυχολόγοι.

Θα αναφερθούμε σε έξι από τις νεώτερες θεωρίες. Οι δύο βασίζονται στις αρχές των θεωριών κοινωνικής μάθησης και μια στη θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων. Οι υπόλοιπες τρεις εντάσσονται στο φιλοσοφικό ρεύμα του

κονστρουκτιβισμού και έχουν προκαλέσει την προσοχή από τη δεκαετία του 1980, οπότε και άρχισαν να διατυπώνονται. Οι περισσότερες από αυτές τις θεωρίες εστιάζουν στην εφαρμογή της θεωρίας στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και το σχεδιασμό ζωής.

1.1 Ψυχολογικές θεωρίες

1.1.α Θεωρίες αναγκών- Η θεωρία της Anne Roe

Σύμφωνα με τη θεωρία αναγκών της Roe, τα κληρονομικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου σε συνδυασμό με τις εμπειρίες που αποκτά κατά τη διάρκεια των παιδικών του χρόνων καθορίζουν τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο προσπαθεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του.

Η αναθεωρημένη εκδοχή της θεωρίας αυτής χρησιμοποιεί τρία κύρια στοιχεία: α) θεωρίες προσωπικότητας που επεξηγούν τον τρόπο με τον οποίο η ψυχική ενέργεια του κάθε ατόμου διοχετεύεται προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις. Βασική παραδοχή της θεωρίας είναι ότι οι εμπειρίες της παιδικής ηλικίας συσχετίζονται άμεσα με τις μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές, β) η θεωρία των αναγκών του Maslow και γ) η καθοριστική σημασία των γενετικών επιρροών στις αποφάσεις επαγγελματικών επιλογών όσο και στην ανάπτυξη της ιεράρχησης των αναγκών.

Ο συνδυασμός των γενετικών παραγόντων και της ιεράρχησης των αναγκών επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές. Διαφορές στην επαγγελματική ανέλιξη ατόμων με όμοια γενετικά χαρακτηριστικά επεξηγούνται ως αποτέλεσμα διαφορών στην ανάπτυξη ικανών κινήτρων, τα οποία με τη σειρά τους αποδίδονται σε διαφορετικά είδη εμπειριών στην παιδική ηλικία.

Η επίδραση των παιδικών εμπειριών στη διαμόρφωση των αναγκών του ατόμου εμπεριέχονται στις εξής τρεις προτάσεις της Roe: α) οι ανάγκες που κατά την παιδική ηλικία ικανοποιούνται από τους γονείς κανονικά, δε μετατρέπονται σε κίνητρα, β) αν ανάγκες χαμηλού επιπέδου, σύμφωνα με την κλίμακα του Maslow, δεν ικανοποιούνται κανονικά, παρεμποδίζουν την εμφάνιση αναγκών στο ανώτερο επίπεδο, και γ) ανάγκες που δεν ικανοποιούνται κανονικά, κατά την παιδική ηλικία, μετατρέπονται σε κίνητρα και η ικανοποίησή τους γίνεται σκοπός για το άτομο.

Ευνόητο είναι ότι κύριος υπεύθυνος για το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών κατά την παιδική ηλικία είναι οι γονείς. Κατά συνέπεια, η Roe προτείνει ότι οι πρακτικές ανατροφής των παιδιών συσχετίζονται άμεσα με το είδος των αναγκών που ικανοποιούνται, με το βαθμό αλλά και την πιθανή καθυστέρηση στην ικανοποίησή τους.

Η παρούσα θεωρία διαχωρίζει τους τύπους ψυχολογικής συμπεριφοράς των γονέων σε τρεις: α) γονείς υπερπροστατευτικοί είτε γονείς με αυξημένες απαιτήσεις από τα παιδιά, β) γονείς με συμπεριφορά αδιαφορίας ή αποφυγής του παιδιού, που είτε αμελούν τις φυσικές ανάγκες του παιδιού είτε, ακόμη πιο σημαντικό, απορρίπτουν συναισθηματικά το παιδί και γ) γονείς με συμπεριφορά παραδοχής του παιδιού.

Η ψυχολογική συμπεριφορά των γονέων και η απορρέουσα ικανοποίηση των αναγκών του παιδιού διαμορφώνει συγκεκριμένους τύπους προσωπικότητας, οι οποίοι στη συνέχεια αντικατοπτρίζονται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές και συμπεριφορές. Παραδείγματος χάρη, άτομα που απασχολούνται σε επαγγέλματα κοινωνικά, εκπαιδευτικά, δημοσίων σχέσεων προέρχονται από οικογένειες που επέδειξαν συμπεριφορά παραδοχής και αγάπης. Το επίπεδο όμως επαγγελματικής δραστηριότητας κατά την Roe σχετίζεται άμεσα με γενετικά χαρακτηριστικά. Με αυτόν τον τρόπο εξηγούνται οι ατομικές διαφορές σε επαγγελματικό τομέα και επίπεδο. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι αποτέλεσμα συγκερασμού της ψυχολογικής συμπεριφοράς των γονέων, της ικανοποίησης των αναγκών και γενετικών παραγόντων.

Παρότι η θεωρία της Roe δεν έχει ιδιαίτερη επιρροή στη σύγχρονη έρευνα ανάπτυξης σταδιοδρομίας, συνεχίζει να ασκεί επίδραση υπό την έννοια ότι όλες οι νεότερες θεωρίες αναγνωρίζουν και ενστερνίζονται το σημαντικό ρόλο των γονέων και των ψυχολογικών αναγκών στην επαγγελματική επιλογή και συμπεριφορά.

1.2 Ψυχοδυναμικές θεωρίες

Μια ακόμη κατηγορία θεωριών με μεγάλη επίδραση στην έρευνα για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας αποτελούν οι ψυχαναλυτικές και ψυχοδυναμικές προσεγγίσεις. Άλλωστε ακόμη και ο ίδιος ο Freud ισχυριζόταν ότι η σημαντικότερη ένδειξη ψυχικής υγείας είναι η ικανότητα του ατόμου να αγαπά και να εργάζεται

αποτελεσματικά, τονίζοντας το θεμελιωτικό ρόλο της εργασίας στην ψυχαναλυτική προσέγγιση της προσωπικότητας.

Θεμελιώδης αρχή της Ψυχανάλυσης αποτελεί το σκεπτικό ότι κάθε δημιουργική εκδήλωση, όπως είναι η επαγγελματική δραστηριότητα δεν είναι παρά εκδήλωση «μετουσίωσης» απωθημένων επιθυμιών και ενστίκτων σε κοινωνικά παραδεκτές μορφές συμπεριφοράς. Καθοριστικό ρόλο στις ψυχαναλυτικές απόψεις περί επιλογής επαγγέλματος διαδραματίζουν επίσης α) οι αρχές της ευχαρίστησης/ ικανοποίησης και της πραγματικότητας και β) ο μηχανισμός της ταύτισης.

Η πιο φιλόδοξη προσπάθεια ορισμού της διαδικασίας της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, στα πλαίσια των ψυχαναλυτικών αρχών είναι η πρόταση των Bordin, Nachmann & Segal. Οι Bordin et al. Θεωρούν ότι τα πρώτα έξι χρόνια ζωής του ατόμου είναι καθοριστικά στη διαμόρφωση της προσωπικότητας και των αναγκών και κατ' επέκταση στη μετέπειτα επιλογή επαγγέλματος. Επισημαίνεται ότι οι αποφάσεις που αφορούν την επαγγελματική σταδιοδρομία αντανακλούν τις προσπάθειες του ατόμου να καταλήξει στη χρυσή τομή μεταξύ προσωπικότητας (εαυτού) και εργασίας. Συνεπώς τα άτομα που παρουσιάζουν δυσκολίες στην αποδοχή του εαυτού τους παρουσιάζουν και ανάλογες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

1.3 Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων

1.3.1 Η τυπολογική Θεωρία του John L. Holland

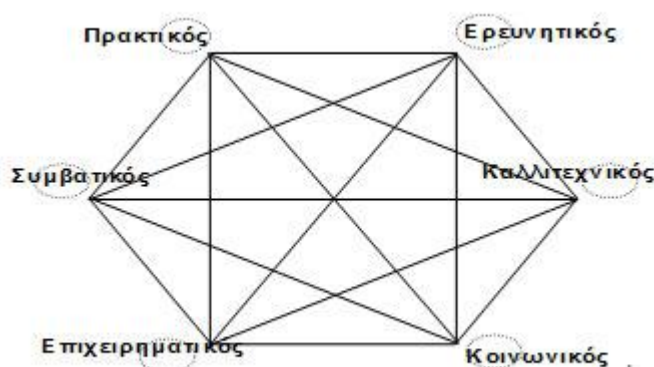
Η θεωρία του Holland υιοθετεί την υπόθεση ότι οι επιλογές σταδιοδρομίας αποτελούν προέκταση της προσωπικότητας και προϋποθέτουν προσπάθεια ένταξης ευρέων τύπων ατομικής συμπεριφοράς σε συγκεκριμένα επαγγελματικά πλαίσια.

Οι βασικές υποθέσεις της θεωρίας αυτής αναλύονται ως εξής:

- I. Η προσωπικότητα του ατόμου είναι ο κυρίαρχος παράγοντας στην επιλογή επαγγέλματος
- II. Τα test ενδιαφερόντων αποτελούν ουσιαστικά test προσωπικότητας
- III. Τα στερεότυπα που υιοθετούνται από τα άτομα σχετικά με τα διάφορα επαγγέλματα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εκλογή σταδιοδρομίας.

- IV. Η αυτογνωσία και η ξεκάθαρη αντίληψη του ατόμου σχετικά με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ικανότητες και τους στόχους του συσχετίζεται άμεσα με την επιλογή ενός περιορισμένου αριθμού εστιασμένων επαγγελματικών στόχων.
- V. Τα μέλη του επαγγέλματος έχουν όμοιες προσωπικότητες και παρόμοια προσωπική εξέλιξη και αντιδρούν, επομένως σε πολλές καταστάσεις με παρόμοιο τρόπο.
- VI. Η επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση είναι άμεση απόρροια της εκλογής επαγγέλματος που να συνάδει με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου.

Ο Holland κατατάσσει τα επαγγέλματα σε έξι μεγάλες κατηγορίες επαγγελματικού περιβάλλοντος: το ρεαλιστικό- πρακτικό, το διανοητικό, το καλλιτεχνικό, το κοινωνικό, το επιχειρηματικό και το συμβατικό (Σχήμα 1.3.1).



Σχήμα 1.3.1.: Οι Σχέσεις μεταξύ των Τύπων του Holland

Η προσωπικότητα αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα συνδυασμού και αμφίδρομης δράσης των κληρονομικών χαρακτηριστικών, των δραστηριοτήτων στις οποίες κάθε άτομο εκτίθεται και των ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που προκύπτουν από αυτές τις δραστηριότητες.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Holland οι ανθρώπινες προσωπικότητες διακρίνονται στους παρακάτω έξι τύπους:

Στο ρεαλιστικό-πρακτικό τύπο (Realistic) που χαρακτηρίζεται από επιθετική συμπεριφορά, κλίνει προς δραστηριότητες που απαιτούν μηχανικές δεξιότητες και

φυσική δύναμη. Τα άτομα αυτά προτιμούν ρεαλιστικές και πρακτικές ασχολίες, χρησιμοποιούν πρακτικούς τρόπους επίλυσης των προβλημάτων, αποφεύγουν δραστηριότητες που απαιτούν υποκειμενικότητα, διανόηση, καλλιτεχνική έκφραση ή κοινωνικές δεξιότητες. Περιγράφονται ως υλιστές, συναισθηματικά σταθεροί, μη κοινωνικοί, πρακτικοί τύποι. Προτιμούν αγροτικά, τεχνικά, μηχανικά και γενικά επαγγέλματα θετικής κατεύθυνσης.

Στο διανοητικό- ερευνητικό τύπο (Investigative) ανήκουν άτομα που χρησιμοποιούν την ευφυΐα, παράγουν και χειρίζονται ιδέες, λέξεις, σύμβολα. Προτιμούν επιστημονικά επαγγέλματα, θεωρητικές εργασίες, διάβασμα, συλλογές, άλγεβρα, ξένες γλώσσες. Είναι εσωστρεφείς, αποφεύγουν τις κοινωνικές σχέσεις, είναι επίμονοι και σχολαστικοί. Διακρίνονται κυρίως σε ακαδημαϊκούς και επιστημονικούς χώρους και συνήθως δεν έχουν ηγετικές ικανότητες.

Στον καλλιτεχνικό τύπο (Artistic) εντάσσονται άτομα που εκφράζονται και κοινωνικοποιούνται μέσω της καλλιτεχνικής έκφρασης. Κλίνουν προς απρογραμματίστες, ελεύθερες, αδέσμευτες, αισθητικές δραστηριότητες. Στρέφονται στη γλώσσα, τη μουσική, το δράμα, τη συγγραφή, τις τέχνες και γενικά δημιουργικές δραστηριότητες.

Στον κοινωνικό τύπο (Social) ανήκουν άτομα με επιβεβαιωμένες ικανότητες στο χειρισμό και την επαφή με άλλους. Έχουν κοινωνικές δεξιότητες και την ανάγκη για κοινωνική συναναστροφή. Προτιμούν εκπαιδευτικά, θεραπευτικά και θρησκευτικά επαγγέλματα και δραστηριότητες που σχετίζονται με την πολιτική, τις κοινωνικές υπηρεσίες, τις δημόσιες σχέσεις, ενώ αποστρέφονται τις συστηματικές δραστηριότητες ή εκείνες που απαιτούν χειρονακτική χρήση μηχανών ή εργαλείων.

Στον επιχειρηματικό τύπο (Enterprising) ανήκουν άτομα παρορμητικά, ενθουσιώδη, περιπετειώδη, με τάσεις κυριαρχίας. Χαρακτηρίζονται ως εξωστρεφείς, επιθετικοί, πειστικοί, με ισχυρή αυτό-αποδοχή και αυτοπεποίθηση, δημοφιλείς, ομιλητικοί. Στρέφονται κυρίως προς ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις και προτιμούν δραστηριότητες που ικανοποιούν τις ανάγκες τους για κυριαρχία, αναγνώριση, επιβολή και δύναμη.

Στο συμβατικό τύπο (Conventional) ανήκουν άτομα που ακολουθούν δραστηριότητες κοινωνικά αποδεκτές. Η προσέγγιση τους στα προβλήματα είναι στερεοτυπική, ακριβής και όχι πρωτότυπη. Αγαπούν την τάξη, τη συστηματική

τήρηση αρχείων ή υλικών και αποστρέφονται τις ελεύθερες, ασυστηματοποίητες δραστηριότητες. Προσανατολίζονται κυρίως σε υπαλληλικά επαγγέλματα.

Οι τύποι που βρίσκονται σε γειτονικές μορφές σχετίζονται περισσότερο μεταξύ τους παρά με τύπους που βρίσκονται σε κορυφές που δε γειτνιάζουν μεταξύ τους ή έχουν διαμετρικά αντίθετη θέση. Οι τύποι προσωπικότητας δεν είναι πάντοτε ξεκάθαροι και αμιγείς, καθώς είναι δυνατό να υπάρχει συνδυασμός τύπων. Ένας σύνθετος τύπος πρέπει να αναζητήσει σύνθετο περιβάλλον.

1.3.2 Θεωρία εργασιακής προσαρμογής (Theory of Work Adjustment-TWA)

Οι Lofquist και Dawis διαμόρφωσαν το μοντέλο εργασιακής προσαρμογής TWA στο Πανεπιστήμιο της Minnesota, αναπτύσσοντας μια προσέγγιση στο θέμα της εργασιακής ικανοποίησης και προσαρμογής. Η προσέγγιση τους αποτελεί μια προσεκτικά διαμορφωμένη θεωρία, προσανατολισμένη στο ύψος των θεωριών χαρακτηριστικών και παραγόντων.

Η βασική υπόθεση που προτείνεται είναι ότι τα άτομα έχουν δυο είδη αναγκών: τις βιολογικές, όπως την ανάγκη για τροφή και τις ψυχολογικές, όπως η ανάγκη για κοινωνική αποδοχή. Αυτές οι ανάγκες προκαλούν αντίστοιχες συμπεριφορές επαγγελματικής επιλογής. Όταν οι συμπεριφορές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των αναγκών ανατροφοδοτούνται και ενισχύονται.

Μια ακόμη υπόθεση που υποστηρίζεται, είναι ότι τα εργασιακά περιβάλλοντα έχουν απαιτήσεις ανάλογες με τις ανάγκες των ατόμων. Ταυτόχρονα, τα άτομα και τα εργασιακά περιβάλλοντα αναπτύσσουν μηχανισμούς ικανοποίησης των αναγκών τους. Όταν οι ανάγκες ενός ατόμου ικανοποιούνται στο πλαίσιο ενός εργασιακού περιβάλλοντος και όταν ταυτόχρονα οι ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος ικανοποιούνται από το άτομο, τότε υπάρχει αντιστοίχιση και ισορροπία.

Σημαντικές έννοιες στη θεωρία αυτή είναι η εργασιακή προσωπικότητα και το εργασιακό περιβάλλον. Η εργασιακή προσωπικότητα εκφράζεται με τις ικανότητες, τις επαγγελματικές ανάγκες και τον τύπο της προσωπικότητας. Το εργασιακό περιβάλλον εκφράζεται με τις απαιτούμενες ικανότητες, με τις απαιτήσεις και τα εργασιακά ενισχυτικά στοιχεία (πηγές εργασιακής ικανοποίησης).

Υπάρχουν διάφοροι τύποι εργασιακής προσαρμογής. Η ευελιξία (ανεκτικότητα) στην έλλειψη αντιστοίχισης, η επιμονή (πόσο μπορεί να μείνει σε ένα περιβάλλον χωρίς αντιστοίχιση), η αντίδραση (πόσο μπορεί να διαφοροποιήσει τη

δική του προσωπικότητα όταν λείπει η αντιστοίχιση) και η διαφοροποίηση (πόσο θα προσπαθήσει να αλλάξει το περιβάλλον όταν λείπει η αντιστοίχιση).

1.4 Εξελικτικές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

Η δεκαετία του 1950 ήταν η εποχή αξιοσημείωτων αλλαγών στην ιστορία των θεωριών σταδιοδρομίας. Αυτές οι αλλαγές αποδίδονται στην ανάπτυξη των εξελικτικών θεωριών, που θεωρούσαν την επαγγελματική επιλογή περισσότερο ως μια εξελικτική διαδικασία, παρά ως άσκηση ταιριάσματος προσωπικότητας και επαγγέλματος. Οι εξελικτικές θεωρίες δεν ανταγωνίζονται τις θεωρίες ταιριάσματος, που περιγράφηκε προηγουμένως. Αντιθέτως συμπληρώνουν η μια την άλλη.

1.4.1 Η θεωρία των Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma

Η πρώτη σημαντική εξελικτική θεωρία για την επιλογή επαγγέλματος παρουσιάστηκε από τους Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herm, μια διεπιστημονική ομάδα (οικονομολόγος, ψυχίατρος, κοινωνιολόγος και ψυχολόγος) που συστάθηκε ειδικά για να διερευνήσει το θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Τα αποτελέσματα της έρευνας τους βασίστηκαν σε εμπειρικά στοιχεία, αλλά και σε ήδη υπάρχοντα ερευνητικά στοιχεία και κατέληξαν σε τέσσερις τουλάχιστον σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος. Ο πρώτος είναι ο παράγοντας της πραγματικότητας (reality factor) και αναφέρεται στις πιέσεις που δέχεται το άτομο προκειμένου να ανταποκριθεί στις επιταγές του περιβάλλοντος σχετικά με τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Ο δεύτερος είναι η επίδραση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, με την έννοια της διευκόλυνσης είτε των περιορισμών που θέτει η εκπαίδευση που έχει λάβει το άτομο σε σχέση με τις επαγγελματικές του επιλογές. Ο τρίτος είναι οι συναισθηματικοί παράγοντες που εμπλέκονται στον τρόπο με τον οποίο το άτομο ανταποκρίνεται στις πιέσεις του περιβάλλοντος, θεωρήθηκαν ιδιαίτερα σημαντικοί για την επαγγελματική επιλογή.

Ο Ginzberg και οι συνεργάτες του θεώρησαν την επιλογή επαγγέλματος ως μια αναστρέψιμη διαδικασία που συμβαίνει σε συγκεκριμένες περιόδους της ζωής του ατόμου και χαρακτηρίζεται από συμβιβασμούς μεταξύ των προσωπικών επιθυμιών και των δυνατοτήτων. Η διαδικασία αυτή χωρίζεται σε τρία μεγάλα στάδια:

- α) το στάδιο της φαντασίας,
- β) το στάδιο των δοκιμαστικών επιλογών και
- γ) το ρεαλιστικό στάδιο.

Το στάδιο της φαντασίας αποτελεί την περίοδο εκείνη για την οποία γνωρίζουμε τα λιγότερα. Σύμφωνα με τον Ginzberg το κυρίαρχο χαρακτηριστικό αυτής της περιόδου είναι ότι οι επαγγελματικές προτιμήσεις των παιδιών δεν είναι ρεαλιστικές καθώς τα παιδιά αγνοούν την πραγματικότητα και κυριαρχούνται από την αρχή της ευχαρίστησης.

Το δοκιμαστικό στάδιο χωρίζεται σε τέσσερα υπό-στάδια:

- 1) Ενδιαφέροντα
- 2) Ικανότητες
- 3) Αξίες και
- 4) Μετάβαση

Συνεπώς τα παιδιά ξεκινούν τις επαγγελματικές τους αναζητήσεις σκεπτόμενα τι θα ήθελαν να κάνουν. Σύντομα αντιλαμβάνονται ότι κατέχουν κάποιες δεξιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άλλους. Μεγαλώνοντας αρχίζουν να ιεραρχούν τις αξίες και τις προτεραιότητες τους και στο στάδιο της μετάβασης αρχίζουν να αξιολογούν το κόστος και τις αμοιβές που συνεπάγεται η κάθε κατεύθυνση και μετακινούνται στο Ρεαλιστικό στάδιο.

Η Ρεαλιστική περίοδος χωρίζεται επίσης σε τρία υπό-στάδια:

- 1) Το στάδιο της διερεύνησης, όπου το άτομο διερευνά τις διάφορες ευκαιρίες και εναλλακτικές λύσεις που του παρουσιάζονται
- 2) Το στάδιο της αποκρυστάλλωσης, κατά το οποίο γίνεται μια τελική σύνθεση των δυνάμεων που πιέζουν το άτομο να πάρει αποφάσεις και το άτομο καταλήγει σε κάποια απόφαση και
- 3) Το στάδιο του προσδιορισμού, κατά το οποίο καθορίζεται ο ειδικότερος τομέας εργασίας στο αντικείμενο που έχει ήδη καθοριστεί από την άλλη.

Ο Ginzberg και οι συνεργάτες του 1951 δέχτηκαν ότι υπάρχουν ατομικές διαφορές στην εξελικτική αυτή διαδικασία, ανάλογα με τις ικανότητες, το φύλο και την κοινωνική προέλευση του ατόμου. Παρατήρησαν, για παράδειγμα, ότι κατά το δοκιμαστικό στάδιο τα αγόρια που προέρχονταν από στερημένο κοινωνικό περιβάλλον είχαν κατώτερους εκπαιδευτικούς στόχους από αυτούς που είχαν τα παιδιά από προνομιούχο κοινωνικό περιβάλλον και ότι το ρεαλιστικό στάδιο

εμφανίζονταν πιο γρήγορα στα παιδιά από στερημένο περιβάλλον, που έδειχναν το ίδιο ενδιαφέρον με τα άλλα παιδιά για τη μελλοντική σταδιοδρομία τους, αλλά αντιμετώπιζαν το θέμα των επαγγελματικών τους αποφάσεων πιο παθητικά και δεν έπαιρναν πολλές πρωτοβουλίες για να επηρεάσουν την πορεία της σταδιοδρομίας τους.

Είκοσι χρόνια αργότερα ο Ginzberg απαντώντας στις κριτικές που διατυπώθηκαν αναθεώρησε ως προς τα βασικά σημεία της αρχικής διατύπωσης της θεωρίας του, τη διαδικασία, τη μη αναστρεψιμότητα και το συμβιβασμό. Υποστήριξε ότι οι επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνουν χώρα καθ' όλη τη διάρκεια του βίου και δεν περιορίζονται στην εφηβεία και στα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής. Η έννοια της μη αναστρεψιμότητας ανακαλείται εν μέρει και γίνεται δεκτό ότι η σταδιοδρομία είναι δυνατόν να επαναπροσδιοριστεί κατά τη διάρκεια της ζωής. Μια τέτοια διαδικασία εμπεριέχει κόστος, που σε πολλές περιπτώσεις λειτουργεί υπέρ της μη αναστρεψιμότητας της αρχικής επαγγελματικής απόφασης. Επίσης η έννοια του συμβιβασμού αντικαθιστάται με αυτήν της «βελτιστοποίησης» (optimization), που δηλώνει τη συνεχή αναζήτηση του ατόμου για τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό επαγγελματικών προτιμήσεων και διαθέσιμων ευκαιριών.

Η κύρια συνεισφορά του Ginzberg ήταν η παρακίνηση του ενδιαφέροντος για έρευνα πέρα από το συνταίριασμα ατόμου και εργασίας, σύμφωνα με τις θεωρίες «χαρακτηριστικών και παραγόντων», στην εξελικτική διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής. Πρωτοστάτησε επίσης στην διατύπωση των περιορισμών που επιβάλλει η πραγματικότητα στις επιλογές των ατόμων και τόνισε το ρόλο των αξιών στην εξελικτική πορεία του ατόμου.

Ασφαλώς η θεωρία του Ginzberg έχει ιστορική αξία (τα στάδια φαίνεται να ισχύουν σε γενικά πλαίσια και αντικατοπτρίζουν μια ρεαλιστική άποψη της ανάπτυξης του ατόμου) καθώς επηρέασε βαθιά μεταγενέστερους θεωρητικούς της επαγγελματικής ανάπτυξης όπως ο Super.

1.4.2 Η εξελικτική θεωρία του Super

Ο Super έχει μελετήσει το θέμα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας και έχει επηρεάσει τις σχετικές θεωρίες πιθανότατα όσο κανένας άλλος ερευνητής.

Η θεωρία του Super φαίνεται να επηρεάστηκε από προηγούμενες θεωρίες. Κατά δηλώσεις του ίδιου του Super, η θεωρία του αποτελείται από «κομμάτια» σχετικών

υποθέσεων, από τα οποία ελπίζει ότι θα ανακύψει μια ολοκληρωμένη θεωρία. Στην αρχική μορφή της θεωρίας του ο Super παρουσίασε δέκα προτάσεις- θέσεις, οι οποίες στη συνέχεια έγιναν δώδεκα και το 1990 επεκτάθηκαν στις δεκατέσσερις.

1. Όλοι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές ικανότητες και ξεχωριστές προσωπικότητες, ανάγκες, αξίες, ενδιαφέροντα, χαρακτηριστικά και αυτό-αντίληψη. Παρότι οι περισσότεροι άνθρωποι μοιάζουν μεταξύ τους σε πολλά χαρακτηριστικά, η μοναδικότητα του κάθε ατόμου είναι προφανής και αποδεκτή.
2. Με βάση τα χαρακτηριστικά αυτά ο κάθε άνθρωπος έχει τα προσόντα για έναν αριθμό επαγγελμάτων. Το εύρος των ικανοτήτων και των χαρακτηριστικών της κάθε προσωπικότητας είναι τόσο πλατύ, που κάθε άτομο διαθέτει τα προαπαιτούμενα για να επιτύχει σε ένα αντίστοιχο εύρος επαγγελμάτων. Τα επαγγέλματα που απαιτούν εξειδικευμένες ικανότητες, δεξιότητες ή χαρακτηριστικά είναι περιορισμένα.
3. Καθένα απ' αυτά τα επαγγέλματα απαιτεί ένα χαρακτηριστικό πλέγμα ικανοτήτων, ενδιαφερόντων, και χαρακτηριστικά προσωπικότητας, αλλά υπάρχει αρκετή ελαστικότητα, ώστε κάθε άτομο να αντιστοιχεί σε μια ποικιλία από επαγγέλματα και σε κάθε επάγγελμα μια ποικιλία ατόμων.
4. Οι επαγγελματικές προτιμήσεις και ικανότητες, οι καταστάσεις μέσα στις οποίες οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται καθώς και η αυτοαντίληψη τους, αλλάζουν με τον χρόνο και την εμπειρία (αν και οι αυτοαντιλήψεις σε γενικές γραμμές έχουν σχετική σταθερότητα από τα τελευταία χρόνια της εφηβείας μέχρι την ωριμότητα) κάνοντας με τον τρόπο αυτό την επιλογή και την προσαρμογή μια συνεχιζόμενη διαδικασία.
5. Αυτή η διαδικασία αλλαγής μπορεί να συνοψιστεί σε μια σειρά από «περιόδους ζωής» ή «μείζονες κύκλους» που χαρακτηρίζονται ως μια ακολουθία Ανάπτυξης, Διερεύνησης, Κατασταλάγματος, Συντήρησης και Παρακμής. Επιπλέον, το στάδιο της Διερεύνησης μπορεί να χωριστεί σε υπό-στάδια: α) της φαντασίας, β) στο δοκιμαστικό στάδιο και γ) στο ρεαλιστικό στάδιο, ενώ το στάδιο του Κατασταλάγματος χωρίζεται α) στη φάση της δοκιμής και β) στη φάση της σταθερότητας. Ένας μικρότερος κύκλος εμφανίζεται κατά τις μεταβατικές περιόδους από το ένα στάδιο στο άλλο ή κάθε φορά που μια ασταθής σταδιοδρομία ή μια σταδιοδρομία πολλαπλών

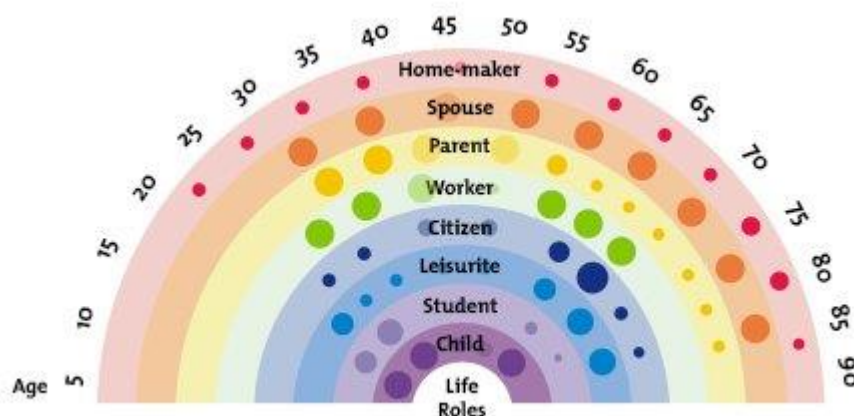
δοκιμών αποσταθεροποιείται, πράγμα που συνεπάγεται νέα ανάπτυξη, διερεύνηση και νέο καταστάλαγμα.

6. Η φύση του προτύπου σταδιοδρομίας (δηλ. το επαγγελματικό επίπεδο που επιτυγχάνει το άτομο, καθώς και η σειρά, η συχνότητα και η διάρκεια των δοκιμαστικών και σταθερών ενασχολήσεων) καθορίζεται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών, τις νοητικές του ικανότητες, την εκπαίδευση, τις δεξιότητες, τα ατομικά χαρακτηριστικά του, την επαγγελματική του ωριμότητα καθώς και από τις ευκαιρίες που του δίνονται. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες καθορίζουν τις συμπεριφορές και τη νοοτροπία του κάθε ατόμου. Η επίδραση, όμως, ορισμένων από αυτούς, όπως το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών, είναι προφανώς σημαντικότερη από άλλους. Επίσης οι νοητικές ικανότητες του ατόμου αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για επαγγελματική επιτυχία. Η ικανότητα συνεργασίας είναι επίσης πολύ σημαντική. Ακόμα, το να βρεθείς στο σωστό μέρος τη σωστή στιγμή έχει μεγάλη σημασία. Συχνά πιστεύουμε ότι καθένας μπορεί να επιτύχει το στόχο του εάν προσπαθήσει πολύ σκληρά. Στην πραγματικότητα, βέβαια, υπάρχουν εξωγενείς παράγοντες που θέτουν περιορισμούς, οι οποίοι δεν είναι δυνατόν να ξεπεραστούν παρά μόνο με πολύ μεγάλη προσπάθεια.
7. Η επιτυχής ανταπόκριση στις απαιτήσεις του εργασιακού ή άλλου περιβάλλοντος, σε κάθε στάδιο ζωής ή καριέρας εξαρτάται από την ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στις ανωτέρω απαιτήσεις δηλαδή από την επαγγελματική ωριμότητα. Ο Super περιγράφει την επαγγελματική ωριμότητα ως ένα σύνολο φυσικών, ψυχολογικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών που αντιπροσωπεύει την ετοιμότητα και ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέρχεται στα προβλήματα και τις προκλήσεις που προκύπτουν.
8. Η επαγγελματική ωριμότητα είναι μια υποθετική έννοια. Ο λειτουργικός ορισμός της είναι πιθανόν τόσο δύσκολος να προσδιοριστεί όσο και αυτός της ευφυΐας, με τη διαφορά ότι ιστορικά είναι πολύ νεότερη έννοια και με ακόμη λιγότερο εμπειριστατωμένα αποτελέσματα.
9. Η εξελικτική πορεία (ανάπτυξη) μέσα από αυτές τις περιόδους ζωής μπορεί να καθοδηγηθεί εν μέρει με τη διευκόλυνση της διαδικασίας ωρίμανσης των

ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων και εν μέρει με την υποβοήθηση του ατόμου για δοκιμαστικό έλεγχο της πραγματικότητας και ανάπτυξη της αυτοαντίληψης.

10. Η διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης είναι στην ουσία διαδικασία διαμόρφωσης- εξέλιξης και αξιοποίησης της αυτοεικόνας. Είναι μια διαδικασία συμβιβασμού κατά την οποία μορφοποιείται μια αυτοαντίληψη που είναι αποτέλεσμα αλληλενέργειας κληρονομικών ικανοτήτων, νευροενδοκρινικής δομής, των ευκαιριών που έχει για να ασκήσει διάφορους ρόλους και της εκτίμησης που κάνει για το βαθμό που τα αποτελέσματα της άσκησης ρόλων από μέρους του έχουν την έγκριση των ανωτέρων του και των συντρόφων του.
11. Η διαδικασία σύνθεσης (ή συμβιβασμού) ανάμεσα στο άτομο και τους κοινωνικούς παράγοντες, ανάμεσα στην αυτοαντίληψη και την πραγματικότητα, είναι στην ουσία διαδικασία άσκησης ρόλων, ανεξάρτητα απ' το εάν τους ρόλους τους παίζει το άτομο στην φαντασία του, στη συμβουλευτική συνέντευξη ή σε δραστηριότητες της πραγματικής ζωής, όπως στην σχολική τάξη, σε λέσχες, σε μερική απασχόληση ή σε είσοδο σε κάποιο επάγγελμα.
12. Η ικανοποίηση από την εργασία και τη ζωή εξαρτώνται από το βαθμό που το άτομο βρίσκει ικανοποιητικές διεξόδους για τις ικανότητες του, τα ενδιαφέροντα του, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του και τις αξίες του. Εξαρτώνται ακόμη και από την είσοδο του σ' ένα επαγγελματικό περιβάλλον, σένα ρόλο τον οποίο η εξέλιξη του και οι διερευνητικές εμπειρίες του έκαναν το άτομο να θεωρεί κατάλληλο.
13. Ο βαθμός ικανοποίησης που το άτομο επιτυγχάνει από την εργασία του είναι ανάλογος προς τον βαθμό που μπόρεσε να πραγματοποιήσει την αυτοαντίληψη του.
14. Η εργασία και το συγκεκριμένο επάγγελμα παρέχουν στους περισσότερους ανθρώπους τη βάση για την οργάνωση της προσωπικότητας, αν και για μερικούς ανθρώπους η βάση για την οργάνωση της προσωπικότητας, αν και για μερικούς ανθρώπους η βάση αυτή δεν είναι κεντρική αλλά τυχαία, ίσως και ανύπαρκτη και κεντρική θέση έχουν άλλα πράγματα, όπως είναι το σπίτι και οι δραστηριότητες.

Το 1984 ο Super σχηματοποιεί την παρουσίαση της θεωρίας του στη μορφή ενός ουράνιου τόξου της σταδιοδρομίας, πάνω στο οποίο είναι τοποθετημένα τα γνωστά στάδια ζωής, (ανάπτυξη, διερεύνηση, αποκρυστάλλωση, συντήρηση και παρακμή) μαζί με μια σειρά ρόλων που το άτομο παίζει κατά τα στάδια αυτά (παιδί, μαθητής/σπουδαστής, ψυχαγωγούμενος, πολίτης, εργαζόμενος/άνεργος, σύζυγος, οικογενειάρχης, γονιός, συνταξιούχος) (Σχήμα 1.4.1).



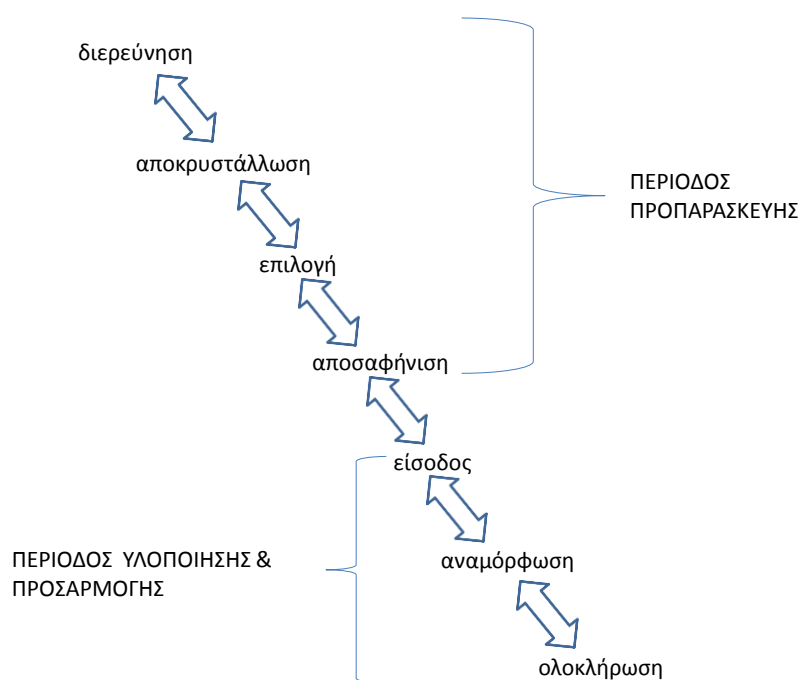
Σχήμα 1.4.1: Το τόξο ζωής του Super

Ο ίδιος ο Super παραδέχθηκε ότι η θεωρία του δεν είναι σωστά δομημένη γιατί «δεν υπάρχει τσιμέντο που να συνδέει τα διάφορα κομμάτια της». Η τελευταία αναθεωρημένη μορφή του μοντέλου του Super προσπαθεί να συνενώσει την ψυχολογική με την κοινωνιολογική προσέγγιση, με αποτέλεσμα να έχουμε λογικά και ολοκληρωμένα αποτελέσματα, που είναι αδύνατο, λόγω της πολυπλοκότητας τους να ελεγχθούν εμπειρικά, πράγμα που αποτελεί μεθοδολογική και επιστημονική ανάγκη, τουλάχιστον όσον αφορά τον τρόπο που κινείται η σύγχρονη ψυχολογία.

1.4.3 Η εξελικτική θεωρία του Tiedeman

Μια ακόμη παλαιότερη εξελικτική θεωρία διατυπώθηκε από τους Tiedeman, & O' Hara. Επηρεασμένοι από ερευνητές της εξελικτικής θεωρίας όπως ο Ginzberg και ο Super, δημιούργησαν μια πιο πολύπλοκη και για τούτο πιο ρεαλιστική εκδοχή της εξελικτικής θεωρίας. Η προσέγγιση τους τονίζει τον ρόλο της αυτό-αντίληψης κατά τη διάρκεια των σταδίων ανάπτυξης και περιλαμβάνει πιο πολύπλοκες και επεξεργασμένες έννοιες σχετικά με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με την θεωρία αυτή η επαγγελματική επιλογή ακολουθεί ορισμένα στάδια. Το πρώτο στάδιο είναι το στάδιο της Προσμονής (Anticipation) ή Προετοιμασίας (Preoccupation), το στάδιο της Υλοποίησης (Implementation) και το στάδιο της Προσαρμογής (Adjustment). Οι περίοδοι χωρίζονται σε μικρότερα στάδια: διερεύνηση, αποκρυστάλλωση, επιλογή, αποσαφήνιση, είσοδος, αναμόρφωση και ολοκλήρωση (Σχήμα 1.4.2).



Σχήμα 1.4.3: Τα στάδια της επαγγελματικής ανάπτυξης της θεωρίας των Tiedeman, & O' Hara

Η παραπάνω ακολουθία χαρακτηρίζεται από ανοργάνωτες σκέψεις σχετικά με τους επαγγελματικούς τομείς, ακολουθούν αρχικές κρίσεις για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά τους. Εν συνεχεία κάποιες προκαταρκτικές σκέψεις λαμβάνονται, που συνοδεύονται από αμφιβολίες και περαιτέρω ανάπτυξη των αποφάσεων. Το άτομο εισάγεται σε κάποια επαγγελματική ομάδα και ταυτίζεται πλήρως με τους σκοπούς της ομάδας αυτής, στη συνέχεια αρχίζει να αμφισβητεί αυτούς τους σκοπούς και προσπαθεί να αναμορφώσει εν μέρει την ομάδα. Τέλος στη φάση της ολοκλήρωσης το άτομο φαίνεται να επιλύει τις αντιθέσεις μεταξύ της ατομικότητας του και των απαιτήσεων της επαγγελματικής ομάδας και καταφέρνει να ισορροπεί

αυτά τα δυο. Όλη η παραπάνω διαδικασία εξετάζεται μέσα στο πλαίσιο της προσπάθειας του ατόμου να διαμορφώσει ένα επαγγελματικό «εγώ».

1.4.4 Η θεωρία της Gottfredson

Η θεωρία της Gottfredson (1996) ερευνά τον τρόπο με τον οποίο οι επαγγελματικές φιλοδοξίες αναπτύσσονται και βασίζεται σε τέσσερις βασικές υποθέσεις:

- 1) Η διαδικασία ανάπτυξης σταδιοδρομίας ξεκινά από την παιδική ηλικία,
- 2) Οι επαγγελματικές φιλοδοξίες αποτελούν προσπάθειες πραγμάτωσης της αυτοαντίληψης
- 3) Η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό που η σταδιοδρομία συνάδει με την αυτοαντίληψη
- 4) Οι άνθρωποι αναπτύσσουν επαγγελματικά στερεότυπα που οδηγούν στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

Είναι φανερό ότι οι υποθέσεις της Gottfredson περί αυτόαντίληψης έχουν πολλά κοινά με την θεωρία του Super, ενώ οι απόψεις της για τα επαγγελματικά στερεότυπα είναι ίδιες με αυτές του Holland.

Η διαφορά της Gottfredson από άλλους θεωρητικούς βρίσκεται στη υπόθεση ότι η αυτό-αντίληψη δημιουργείται από ένα «κοινωνικό εαυτό» και ένα «ψυχολογικό εαυτό», με τον πρώτο να ενέχει σημαντικότερη επίδραση στη διαμόρφωση επαγγελματικών φιλοδοξιών. Το κοινωνικό μέρος αποτελείται από πτυχές της αυτό-αντίληψης που αφορούν την ευφυΐα, το κοινωνικό γόητρο και το φύλο, ενώ το ψυχολογικό μέρος αποτελείται από μεταβλητές όπως οι αξίες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Σύμφωνα με την Gottfredson, οι άνθρωποι επιλέγουν καριέρα με τέτοιο τρόπο ώστε να διαμορφώσουν μια κοινωνική ταυτότητα βασισμένη στην επιλογή τους αυτή. Οι βασικές διαστάσεις που διαμορφώνουν την επαγγελματική επιλογή του ατόμου είναι οι εξής:

1. Η αρρενωπότητα/ θηλυκότητα του κάθε επαγγέλματος (η κατάταξη τους δηλαδή ως προς το φύλο)
2. Το επίπεδο της αίγλης που έχει για το άτομο
3. Επαγγελματικό πεδίο

Η Gottfredson δίνει έμφαση στην αυτοεικόνα του κάθε ατόμου και πως αυτή οδηγεί στην εαυτό-αντίληψη φύλου, η οποία οδηγεί στις επιλογές επαγγέλματος κατά τύπο φύλου. Έτσι το άτομο διαμορφώνει φιλοδοξίες που ανταποκρίνονται στην δική του εαυτό-αντίληψη φύλου, από τη μία μεριά και στις δικές του ανάγκες για κοινωνική αίγλη, από την άλλη. Τόσο δε ισχυρούς θεωρεί τους δυο αυτούς παράγοντες η θεωρητικός που προτείνει ότι αν το άτομο είναι αναγκασμένο να κάνει συμβιβασμούς μεταξύ τύπου φύλου, αίγλης και επαγγελματικού πεδίου, ο συμβιβασμός λειτουργεί εις βάρος του επαγγελματικού πεδίου.

1.4.5 Μια εξελικτική-γενικού πλαισίου προσέγγιση (Η θεωρία των Vondracek, Lerner & Schulenberg)

Οι Vondracek, Lerner & Schulenberg (1986) διατύπωσαν μια προσέγγιση που εμπεριέχει σημαντικές αλλαγές σε σχέση με τις υφιστάμενες εξελικτικές θεωρίες. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει τέσσερα θεμελιώδη στοιχεία:

- 1) Έμφαση στην εξελικτική διαδικασία κατά τη διάρκεια της ζωής
- 2) Διεπιστημονική προσέγγιση
- 3) Προοπτική γενικού πλαισίου
- 4) Αυξημένο ενδιαφέρον σχετικά με τις ατομικές διαφορές στην επαγγελματική συμπεριφορά και ανάπτυξη σταδιοδρομίας

Το μοντέλο αυτό σχεδιάστηκε ως ένα γενικό πλαίσιο, ένα «μεταμοντέλο», παρά ως μια συγκεκριμένη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Συνεπώς δεν είναι συγκεκριμένο σε ότι αφορά υποθέσεις ή διαδικασίες, παρότι έχει αποδειχθεί χρήσιμο στην ευρύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Το δυναμικό μοντέλο αλληλεπίδρασης ανάπτυξης σταδιοδρομίας προτείνει ένα εξωτερικό κύκλο αποτελούμενο από οχτώ περιβαλλοντικές μεταβλητές (κοινωνική πολιτική και εκπαίδευση, επιχειρηματικό πλαίσιο, οικονομικές συνθήκες, εργασιακή νομοθεσία, περιβαλλοντικές συνθήκες, κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο, τεχνολογική ανάπτυξη και ευκαιρίες απασχόλησης) και τέσσερις εσωτερικούς κύκλους που υπογραμμίζουν τη διάδραση μεταξύ των ρόλων της οικογένειας και των οικογενειακών- κοινωνικών δικτύων. Τα δίκτυα αυτά περιλαμβάνουν τους συνομήλικους, την ημιαπασχόληση, το σχολείο, την εργασία και τις διαπροσωπικές

σχέσεις για τους ενήλικους. Το μοντέλο αυτό αναδεικνύει την αλληλεπίδραση μεταξύ των εσωτερικών δικτύων, όπως και αυτών με το εξωτερικό πλαίσιο.

Η θεωρία αυτή χρησιμοποιεί τον όρο της πιθανολογικής επιγένεσης, που υποστηρίζει τη θέση ότι η κατεύθυνση της εξέλιξης είναι αβέβαιη, λόγω της πολυπλοκότητας της διάδρασης ατόμου- περιβάλλοντος, η οποία συσκοτίζει, ως ένα βαθμό τον τρόπο με τον οποίο τα γεγονότα επηρεάζουν την εξέλιξη και τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιδρούν σε αυτά τα γεγονότα. Συνεπώς καθώς το άτομο αλλάζει και οι περιβαλλοντικές επιρροές αλλάζουν συνεχώς, αλλάζει και η απόφαση. Το μοντέλο εξέλιξης- γενικού πλαισίου υποθέτει ότι οι θεωρίες περιέχουν εγγενώς, πολλαπλές διαστάσεις γεγονότων που αλληλοεξαρτώνται και μεταβάλλονται συνεχώς.

Το γενικό πλαίσιο θεωρείται ως διαρκής αλλαγή σε όλα τα επίπεδα ανάλυσης και αλληλεπίδραση κάθε επιπέδου με όλα τα άλλα. Η αλλαγή σε ένα προκαλεί αλλαγές σε όλα. Επηρεαζόμενη από την εξελικτική ψυχολογία, αυτή η θεωρία τονίζει ότι η ζωή υπάρχει σε πολλαπλά επίπεδα (βιολογικό, ψυχολογικό, κοινωνικό, δυαδικό, κοινοτικό, πολιτισμικό) και σε κάθε χρονική στιγμή μεταβολές σε οποιαδήποτε επίπεδο ή συνδυασμό επιπέδων ή και σε όλα επιδρούν στη λειτουργία του ατόμου. Επιπλέον αλλαγές σε άλλα επίπεδα θα ακολουθήσουν αναπόφευκτα.

Το αναπτυξιακό-γενικού πλαισίου μοντέλο αποτελεί μια από τις πρώτες προσπάθειες ενσωμάτωσης ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων στη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Είναι επίσης σημαντική γιατί τοποθέτησε την ανάπτυξη σταδιοδρομίας στο χώρο της ανθρώπινης ανάπτυξης, χρησιμοποιώντας μια διεπιστημονική προσέγγιση.

1.4.5 Θεωρίες Κοινωνικής Μάθησης- Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης του Krumboltz

Η πιο διαδεδομένη από αυτές τις θεωρίες είναι αυτή που διατυπώθηκε από τον Krumboltz (1979) και υποστηρίζει ότι η εξέλιξη της προσωπικότητας του ατόμου είναι κυρίως μια διαδικασία και ένα αποτέλεσμα κοινωνικής μάθησης.

Ο Krumboltz διακρίνει τέσσερις ομάδες παραγόντων που συμβάλλουν αποφασιστικά στην επιλογή επαγγέλματος:

1. Κληρονομικοί παράγοντες και ειδικές δεξιότητες. Τέτοια παραδείγματα είναι το φύλο, η φυλή και η εξωτερική εμφάνιση. Οι ειδικές δεξιότητες αφορούν

κληρονομικά χαρακτηριστικά όπως η ευφυΐα και μουσικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες.

2. Περιβαλλοντικές συνθήκες. Περιλαμβάνουν οι εξωγενείς παράγοντες, τους οποίους δεν μπορεί να ελέγξει το άτομο όπως η ύπαρξη ευκαιριών εργασίας και εκπαίδευσης, οι κοινωνικές πολιτικές, οι διαδικασίες επιλογής εργαζομένων, οι αμοιβές διαφόρων επαγγελμάτων, εργασιακοί νόμοι, η ύπαρξη φυσικών πόρων, φυσικές καταστροφές, τεχνολογική ανάπτυξη, εκπαιδευτικό σύστημα, οικογενειακές εμπειρίες και επιρροές, επιδράσεις από τον κοινωνικό περίγυρο.
3. Μαθησιακές εμπειρίες. Όλες οι προηγούμενες μαθησιακές εμπειρίες επηρεάζουν τη διαδικασία απόφασης σπουδών και σταδιοδρομίας. Αυτές κατατάσσονται σε δυο κατηγορίες: α) στις λειτουργικές (instrumental learning experiences), δηλαδή ενέργειες του ατόμου που επιδρούν στο περιβάλλον με τέτοιο τρόπο ώστε να παράγουν κάποιο αποτέλεσμα και β) συνειρμικές (associative learning experiences), δηλαδή μάθηση του ατόμου που προέρχεται από επίκτητες αποκρίσεις σε εξωτερικά ερεθίσματα.
4. Δεξιότητες προσέγγισης έργου (task approach skills). Η αλληλεπίδραση των τριών παραπάνω παραγόντων έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία του τέταρτου αυτού παράγοντα, δηλαδή τις αξίες, τις συνήθειες, τα πρότυπα και τις αντιληπτικές και γνωστικές διαδικασίες που έχει αναπτύξει το άτομο ως συνέπεια της αλληλεπίδρασης των παραπάνω παραγόντων.

Οι δυνατότητες παρέμβασης της θεωρίας αυτής στην επαγγελματική συμβουλευτική βρίσκονται στη διαδικασία μάθησης- λήψης αποφάσεων από το άτομο. Η οποία είναι δυνατόν να προγραμματιστεί και να εφαρμοστεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε το άτομο να μάθει να παίρνει σωστές ρεαλιστικές αποφάσεις. Εφόσον οι επαγγελματικές επιλογές και φιλοδοξίες αποτελούν προϊόντα μαθησιακών συνειρμών, θα μπορούσαν με την κατάλληλη παρέμβαση να αναιρεθούν παλαιότεροι συνειρμοί και να δημιουργηθούν νέοι.

1.5 Κοινωνικοοικονομικές θεωρίες

Οι θεωρίες που παρουσιάστηκαν παραπάνω είναι κυρίως ψυχολογικές και εμπεριέχουν μια βασική υπόθεση, ότι τα άτομα ελέγχουν απόλυτα τη ζωή τους. Ο βαθμός που εν άτομο ελέγχει τη ζωή του διαφέρει από άτομο σε άτομο ανάλογα με τις υφιστάμενες συνθήκες, όμως οι περισσότεροι θεωρητικοί συμφωνούν ότι τα άτομα ως ένα βαθμό ελέγχουν τη ζωή τους και ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι να ενισχύει τα άτομα προς τη κατεύθυνση αυτή.

Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται αυξανόμενο ενδιαφέρον από κοινωνιολόγους και οικονομολόγους για μεταβλητές όπως το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, διάφορα εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη, όπως οι κοινωνικές διακρίσεις ή οι κρατικές παρεμβάσεις και η αγορά εργασίας, που επιδρούν στην διαμόρφωση της σταδιοδρομίας. Τέτοιες προσεγγίσεις δίνουν μεγαλύτερη έμφαση σε παράγοντες εκτός ατομικού ελέγχου, σε αντίθεση με τις ψυχολογικές προσεγγίσεις του θέματος.

1.5.1 Θεωρία επίτευξης κοινωνικής θέσης (Status Attainment Theory- SAT)

Το 1967 οι απαρχές της θεωρίας τέθηκαν από τους Blau & Duncan. Αρχικά η θεωρία πρεσβεύει ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας επηρεάζει την εκπαίδευση του ατόμου, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει το επάγγελμα που το άτομο θα επιλέξει. Το αρχικό αυτό μοντέλο αναπτύχθηκε από τους Sewell et al., οι οποίοι ενσωμάτωσαν σε αυτό μια σειρά μεταβλητών όπως η ευφυΐα και οι σχολικές επιδόσεις, αλλά και κοινωνικοψυχολογικές διαδικασίες, όπως οι φιλοδοξίες και η παρακίνηση από το περιβάλλον.

Σήμερα το μοντέλο αυτό υποστηρίζει ότι το οικογενειακό επίπεδο και οι ατομικοί παράγοντες συνδυάζονται μέσω κοινωνικοψυχολογικών διαδικασιών και επηρεάζουν την εκπαιδευτική επιλογή και κατά συνέπεια την επαγγελματική επιλογή.

1.5.2 Η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human Capital Theory)

Ο Becker πρότεινε μια άλλη προσέγγιση που έδειξε μια πιο μακροοικονομική διάσταση του θέματος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Με αυτό το μοντέλο εξηγούνται οι επαγγελματικές συμπεριφορές στα πλαίσια της διαδικασίας της επαγγελματικής επένδυσης. Θεωρείται ότι τα άτομα έχουν μια σειρά περιορισμένων

πόρων (ικανότητα, χρόνο, προσπάθεια), τους οποίους επενδύουν σε διάφορα έργα (εκπαίδευση, πρακτική, εργασία). Τέτοιου είδους επενδύσεις εμπεριέχουν και κάποιο κόστος, για παράδειγμα άτομα που επενδύουν σε μια εκτεταμένη εκπαίδευση θα δεχτούν σχετικά μειωμένο εισόδημα κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, προσδοκώντας μεγαλύτερα οφέλη αργότερα. Ένα άλλο σημαντικό σημείο είναι ότι παρότι οι μισθοί καθορίζονται από την προφορά και τη ζήτηση, οι ατομικές αμοιβές είναι συνάρτηση του ανθρώπινου κεφαλαίου (π.χ. εκπαίδευση, εμπειρία) και αντανakλούν την παραγωγικότητα, όπως επίσης πρεσβεύει ότι οι διακρίσεις τείνουν να εξαλειφθούν υπό την πίεση μιας ανταγωνιστικής αγοράς.

1.5.3 Θεωρία δύο διαφορετικών αγορών εργασίας (Dual Labor Market Theory)

Η βασική υπόθεση αυτής της θεωρίας είναι ότι η οικονομία χωρίζεται σε δυο τύπους επιχειρήσεων, αυτές που ανήκουν στην περιφέρεια (επιχειρήσεις που βασίζονται συνήθως σε ανειδίκευτους ή ημειδίκευμένους εργάτες) και σε αυτές που ανήκουν στον πυρήνα (μεγάλες μονοπωλιακές και ολιγοπωλιακές επιχειρήσεις). Οι τελευταίες προσφέρουν ευκαιρίες στους εργαζομένους για επαγγελματική ανέλιξη. Επίσης κατέχουν κυρίαρχο ρόλο στις αγορές, είναι ανταγωνιστικές και χρησιμοποιούν εξελιγμένη τεχνολογία, ώστε να βελτιώνουν τη θέση τους στην αγορά. Συνήθως χρησιμοποιούν υψηλά ειδικευόμενους εργαζόμενους στους οποίους προσφέρουν υψηλές αμοιβές, ασφάλεια, επαγγελματική εξέλιξη και άλλα προνόμια. Οι περιφερειακές επιχειρήσεις όμως είναι μικρές, χαμηλής τεχνολογίας και χρησιμοποιούν ανειδίκευτους και ημειδίκευμένους εργάτες και δεν επενδύουν στους υπαλλήλους τους μακρόχρονα. Οι υπάλληλοι αμείβονται για τη συγκεκριμένη εργασία με χαμηλές αμοιβές και συνήθως άσχημες συνθήκες και απολύονται όταν δεν χρειάζονται πλέον. Εργαζόμενοι σε τέτοιες επιχειρήσεις έχουν μικρές πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης.

1.6 Νεότερες θεωρίες

Θα δούμε έξι νεότερες θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

1.6.1 Η κοινωνικό- γνωστική θεωρία (Social- Cognitive Theory)

Αυτή η θεωρία είναι παράλληλη μέχρι ενός σημείου με τη θεωρία του Krumboltz. Διαμορφώθηκε από τους Lent, Brown & Hackett αναδεικνύει την ικανότητα των

ατόμων να κατευθύνουν και να διαχειρίζονται την επαγγελματική τους συμπεριφορά, αλλά αναγνωρίζει επίσης πολλές προσωπικές και περιβαλλοντικές επιρροές που ενισχύουν ή μειώνουν την ικανότητα αυτοδιαχείρισης του ατόμου στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Οι κεντρικές θέσεις αυτής της θεωρίας είναι:

1. Η αλληλεπίδραση των ατόμων με το περιβάλλον αποτελεί μια δυναμική και συνεχή διαδικασία, με αποτέλεσμα τα άτομα να επηρεάζονται και να επηρεάζουν το περιβάλλον στο οποίο κινούνται.
2. Η συμπεριφορά ανάπτυξης σταδιοδρομίας επηρεάζεται από τέσσερις πλευρές του ατόμου: συμπεριφορά, ατομικές απόψεις για την αυτό-αποτελεσματικότητα, προσδοκίες για το αποτέλεσμα και στόχους, έχοντας ως δεδομένα τα γενετικά καθορισμένα χαρακτηριστικά.
3. Τα πιστεύω περί αυτό-αποτελεσματικότητας και οι προσδοκίες σχετικά με το αποτέλεσμα αλληλεπιδρούν άμεσα στην ανάπτυξη συγκεκριμένων ενδιαφερόντων.
4. Το φύλο, η φυλή, η φυσική υγεία, οι ειδικές ανάγκες, όπως και οι περιβαλλοντικές μεταβλητές επηρεάζουν την ανάπτυξη της αυτό-αποτελεσματικότητας, όπως και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και τελικά επηρεάζουν τους στόχους και τις επιδόσεις.
5. Η επιλογή σταδιοδρομίας επηρεάζεται και από άλλους άμεσους και έμμεσους παράγοντες, όπως οι διακρίσεις, οι οικονομικές μεταβλητές που επηρεάζουν την προσφορά και τη ζήτηση και η κουλτούρα του ατόμου. Έμμεσες μεταβλητές μπορεί να αποτελούν τα τυχαία γεγονότα.
6. Οι επιδόσεις στις σπουδές ή στα επαγγέλματα είναι το αποτέλεσμα αλληλεπιδράσεων μεταξύ ικανότητας, αυτό-αποτελεσματικότητας, προσδοκώμενου αποτελέσματος και στόχων.

1.6.2 Μοντέλο επεξεργασίας πληροφοριών για την επιλογή σταδιοδρομίας (Career Information Processing Model of Career Choice- CIP)

Το μοντέλο αυτό γνωστό ως CIP παρουσιάστηκε αρχικά το 1991 από τον Peterson. Ως βάση της θεωρίας χρησιμοποιήθηκε ένα παρακλάδι της θεωρίας μάθησης το οποίο εστιάζει στην επεξεργασία πληροφοριών. Το μοντέλο διατυπώνει ότι οι άνθρωποι αναπτύσσουν σε σχέση με τις αποφάσεις σταδιοδρομίας, δυο τύπους γνώσης: την

αυτογνωσία και τη γνώση σχετικά με τα επαγγέλματα και τις διαφόρων ειδών σταδιοδρομίες. Όταν έρθει η στιγμή της επιλογής καριέρας, τα άτομα επεξεργάζονται τις γενετικές δεξιότητες που έχουν αναπτύξει, οι οποίες αναλύονται ως: επικοινωνία, ανάλυση, σύνθεση, αξιολόγηση και εκτέλεση. Η φάση επικοινωνίας αρχίζει με κάποιο ερέθισμα από το εσωτερικό ή το εξωτερικό κάποιου οργανισμού. Αντιδρώντας στο ερέθισμα αυτό, τα άτομα προσπαθούν να αναλύσουν τις πλευρές του προβλήματος. Στο στάδιο της σύνθεσης, τα άτομα εφευρίσκουν δυνατές λύσεις και ρεαλιστικές δυνατότητες. Στο στάδιο της αξιολόγησης διενεργείται μια ανάλυση κόστους/ οφέλους βασιζόμενη στο σύστημα αξιών του ατόμου. Τέλος, αναπτύσσονται και εκτελούνται σχέδια προς την κατεύθυνση των εναλλακτικών που επιλέχθηκαν.

1.6.3 Θεωρία γενικού πλαισίου

Η άποψη του να μελετήσουμε ξεχωριστά το άτομο και το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι σωστή. Ο μόνος τρόπος να γνωρίσουμε το άτομο είναι μέσα στο γενικό πλαίσιο του περιβάλλοντος του, όπως το βιώνει το ίδιο το άτομο και όπως το ίδιο το άτομο αντιλαμβάνεται το νόημα των εμπειριών του.

Οι θεωρητικοί του γενικού πλαισίου δεν θεωρούν ότι οι ενέργειες των ατόμων είναι αποτέλεσμα γεγονότων του παρελθόντος ή του παρόντος. Οι συμπεριφορές που σχετίζονται με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι αποτέλεσμα κατευθυνόμενων στόχων της κατασκευής του γενικότερου πλαισίου μέσα στο οποίο τα άτομα λειτουργούν.

1.6.4 Η θεωρία της κατασκευής σταδιοδρομίας (Theory of career construction)

Η θεωρία κατασκευής σταδιοδρομίας εξηγεί τις ερμηνευτικές και διαπροσωπικές διαδικασίες μέσα από τις οποίες τα άτομα ερμηνεύουν το νόημα και την κατεύθυνση της επαγγελματικής τους συμπεριφοράς. Η θεωρία επικαιροποιεί και αναβαθμίζει τη θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης του Super ώστε να χρησιμοποιηθεί στις σημερινές πολυπολιτισμικές και παγκοσμιοποιημένες κοινωνίες. Τα τρία βασικά στοιχεία αυτής της θεωρίας είναι η επαγγελματική προσωπικότητα (vocational personality), η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (career adaptability) και οι ιστορίες ζωής των ατόμων (life themes).

Η επαγγελματική προσωπικότητα ορίζεται ως οι ικανότητες, οι ανάγκες, οι αξίες και τα ενδιαφέροντα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία του ατόμου. Περιγράφεται εκτενώς από την κατηγοριοποίηση του Holland.

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα εστιάζει στη διαδικασία με την οποία τα άτομα συνδέονται με την κοινωνία και κατασκευάζουν την καριέρα τους. Δηλαδή, η προσαρμοστικότητα ασχολείται με το πώς ένα άτομο χτίζει την καριέρα του, ενώ η επαγγελματική προσωπικότητα ασχολείται με το τι είδους καριέρα χτίζει.

Οι ιστορίες ζωής εστιάζουν στο γιατί της επαγγελματικής συμπεριφοράς και μας αποκαλύπτουν το νόημα των επιλογών και της προσαρμογής του ατόμου σε εργασιακούς ρόλους. Μας εξηγούν γιατί τα άτομα κάνουν συγκεκριμένες επιλογές και μας αποκαλύπτουν το ιδιαίτερο νόημα των επιλογών αυτών.

1.6.5 Δυναμικό μοντέλο της εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής

Σχεδιάστηκε από τους Zaman & Van Esdroeck το 1999. Η βασική ιδέα είναι ότι η λήψη της επαγγελματικής απόφασης απαιτεί το πέρασμα από 6 δραστηριότητες επαγγελματικής επιλογής. Αυτές οι δραστηριότητες είναι η ενσυναίσθηση, η εξερεύνηση του εαυτού, η εξερεύνηση του περιβάλλοντος, η εξερεύνηση της σχέσης μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος (και τα τρία συνδέονται με τη διερεύνηση της γνώσης, της ανακάλυψης του ατόμου, του επαγγέλματος και της απασχόλησης), η ειδίκευση (εμβάθυνση γνώσης και εξειδίκευση των επιλογών) και απόφαση. Αυτές οι 6 δραστηριότητες επαγγελματικής επιλογής είναι όλες απαραίτητες για να καταλήξουμε σε μια απόφαση και να κινηθούμε προς την κατεύθυνση πραγματοποίησης της.

1.7 Θεωρίες λήψης αποφάσεων

Η ζωή μας, μέσα στα άλλα είναι μια ατέλειωτη αλυσίδα αποφάσεων από τις οποίες κάποιες τις συνειδητοποιούμε και κάποιες όχι, κάποιες αναφέροντα σε όλους τους τομείς της δραστηριότητας μας και κάποιες έχουν καθοριστικό ρόλο στη ζωή μας. Οι λόγοι που κάνουν σημαντικές τις αποφάσεις είναι:

1. Από τις αποφάσεις αυτές θα εξαρτηθεί η ευκολία απασχόλησης στο μέλλον.
2. Οι αποφάσεις αυτές συμβάλλουν στην επιτυχία ή αποτυχία του ατόμου.

3. Αυτές οι αποφάσεις καθορίζουν το βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του.
4. Η επιλογή εκπαιδευτικής- επαγγελματικής κατεύθυνσης είναι στην ουσία επιλογή τρόπου ζωής.
5. Όλες οι επιμέρους αποφάσεις των διαφόρων ατόμων έχουν αποφασιστική επίδραση στον τρόπο με τον οποίο το οικονομικό σύστημα θα χρησιμοποιήσει και θα αξιοποιήσει το εργατικό δυναμικό της χώρας.
6. Επίσης από αυτές τις αποφάσεις εξαρτάται το επίπεδο στο οποίο θα κινείται το άτομο μέσα σε κάποια επαγγελματική κατεύθυνση ή μέσα σε κάποια «εσωτερική αγορά εργασίας».

μια πρώτη διάκριση των μοντέλων λήψης απόφασης έγινε από τους Jepsen & Dilley (1974) σε:

- a) Κανονιστικά, που περιγράφουν πως θα έπρεπε να παίρνονται οι αποφάσεις
- b) Περιγραφικά, που περιγράφουν πως συνήθως παίρνονται οι αποφάσεις

Η διαδικασία περιλαμβάνει:

- a) Το πρόσωπο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση
- b) Η κατάσταση που απαιτεί τη λήψη μιας απόφασης
- c) Ορισμένες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη λήψη μιας απόφασης

Το άτομο επεξεργάζεται τις εναλλακτικές λύσεις και ζυγίζει τα πιθανά αποτελέσματα με βάση:

- a) Την πιθανότητα που έχουν αυτά να συμβούν και
- b) Την αξία ή ωφελιμότητα που έχουν για το άτομο.

1.7.1 Το μοντέλο PIC

Το μοντέλο PIC προτάθηκε από τους Gati & Asher (2001) με σκοπό να βοηθήσουν τα άτομα να ανταπεξέλθουν στην πολυπλοκότητα που εμπεριέχει η λήψη απόφασης σταδιοδρομίας. Περιέχει τρία στάδια: το διερευνητικό, όπου εντοπίζονται οι εναλλακτικές που συνάδουν με τις προτιμήσεις του ατόμου, το βάθος εξερεύνησης όπου συλλέγονται όλες οι πληροφορίες για αυτές τις εναλλακτικές και επαληθεύεται η καταλληλότητα τους και της λήψης απόφασης όπου εντοπίζεται η καλύτερη εναλλακτική.

1.8 Μετανεωτεριστικές προσεγγίσεις στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας

1.8.1 Θεωρία των συστημάτων

Αυτή η θεωρία προτάθηκε ως ένα πιθανό πλαίσιο αντιμετώπισης πολλών πτυχών της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Σε αυτό το πλαίσιο οι επιρροές περιεχομένου είναι

1. Το ατομικό σύστημα
2. Το περιβαλλοντικό σύστημα

Οι επιρροές διαδικασίας είναι:

1. Η αναδρομική φύση της αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατομικού και περιβαλλοντικού συστήματος
2. Η αλλαγή κατά τη διάρκεια του χρόνου
3. Η τύχη.

Το πλαίσιο παρουσιάζεται σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία που αποτελούν τα συστατικά της προσέγγισης της θεωρίας συστημάτων στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, την αλληλοσυσχέτιση τους τη συνεισφορά τους στο όλον. Η θεωρία συστημάτων παρουσιάζει την ανάπτυξη σταδιοδρομίας ως μια δυναμική διαδικασία, που επηρεάζεται από την αναδρομικότητα, την αλλαγή με το πέρασμα του χρόνου και τη τύχη. Θεμελιώδες στοιχείο για την κατανόηση αυτής της θεωρίας είναι ότι κάθε σύστημα είναι «ανοιχτό», δηλαδή υπόκεινται στις εξωτερικές επιρροές.

1.8.2 Θεωρία της μάθησης για το τυχαίο

Ο Krumboltz (2009) πρόσφατα μετονόμασε τη θεωρία του σε Θεωρία Μάθησης για το Τυχαίο. Διατυπώνει τέσσερις θεμελιώδεις προτάσεις προς τους συμβούλους:

Πρόταση 1: ο στόχος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η βοήθεια των πελατών, ώστε να μαθαίνουν να αναλαμβάνουν δράση και να επιτυγχάνουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης στην καριέρα και στην προσωπική ζωή και όχι μόνο να λαμβάνουν μια επαγγελματική απόφαση.

Πρόταση 2: η χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και της Επικοινωνίας στη συμβουλευτική χρησιμοποιούνται για να ενεργοποιήσουν τη μάθηση και όχι να ταιριάξουν προσωπικά χαρακτηριστικά με επαγγελματικά χαρακτηριστικά.

Πρόταση 3: οι συμβουλευόμενοι μαθαίνουν να εμπλέκονται σε εξερευνητικές δράσεις ως μέσο παραγωγής ευεργετικών απρόσμενων γεγονότων.

Πρόταση 4: η επιτυχία της συμβουλευτικής αξιολογείται από τα επιτεύγματα του συμβουλευόμενου στον πραγματικό κόσμο.

1.8.3 Η θεωρία του χάους για τη σταδιοδρομία (The Chaos Theory of Careers)

Η θεωρία του χάους εστιάζει στους απρόβλεπτους παράγοντες της ζωής και την έλλειψη ελέγχου των ατόμων στη ζωή τους. Βασίζεται σε αρχές προερχόμενες από την Φυσική. Στόχος της θεωρίας είναι η διευκόλυνση προσαρμογής στις αλλαγές και η κατανόηση μορφών σταθερότητας μέσα από φαινομενικά απρόβλεπτα περιβάλλοντα.

1.9 Κριτική των θεωριών

Οι θεωρίες λήψης αποφάσεων επικεντρώνονται στον τρόπο που διαμορφώνονται οι αξιολογικοί προσανατολισμοί του ατόμου, μέσα σε ένα δεδομένο κοινωνικό πλαίσιο. Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στις διαφορές μεταξύ επαγγελματικής προτίμησης, επιλογής και επίτευξης. Αυτές οι διαφορές περιγράφονται από τον Vroom, ο οποίος προσδιορίζει την επαγγελματική προτίμηση ως την απάντηση στο ερώτημα «Ποια σταδιοδρομία θα ήθελες να ακολουθήσεις;». η επαγγελματική προτίμηση διαφέρει από την επαγγελματική επιλογή, καθώς η επιλογή αντιπροσωπεύει ένα σύνολο συμπεριφορών, οι οποίες αντανακλούν τις ατομικές πράξεις και την αποδοχή του επικείμενου αποτελέσματος. Τέλος, η επαγγελματική επίτευξη αντανακλάται στην πραγματική θέση στην οποία βρίσκεται το άτομο. Είναι φανερό ότι ενώ η επαγγελματική προτίμηση, επιλογή και επίτευξη μπορεί να είναι ταυτόσημες για ένα άτομο, είναι όμως δυνατό και να μη συμπίπτουν. Η προτίμηση εμπεριέχει την έννοια του τι θα γινόταν αν όλα ήταν δυνατά.

Η θεωρία της Roe παρουσιάζει αρκετές αδυναμίες και δομικά προβλήματα. Για παράδειγμα, η επιρροή των γονέων στην ιεράρχηση των αναγκών και κατά συνέπεια στην επιλογή του επαγγέλματος περιέχει αρκετές ασάφειες και δεν είναι δυνατόν να αξιολογηθεί εμπειρικά από τους ερευνητές. Όλοι οι επιστήμονες προέρχονται από οικογένειες που δίνουν λιγότερη έμφαση στις διαπροσωπικές σχέσεις; Τα ευρήματα της έρευνας αποδεικνύουν ότι οι άντρες μηχανικοί

ακολούθησαν περισσότερο τη φυσική τους κλίση και επηρεάστηκαν λιγότερο από τη συμπεριφορά των γονέων τους.

Το σοβαρότερο μειονέκτημα των ψυχαναλυτικών θεωριών είναι ότι θεωρούν την επιλογή επαγγέλματος ως εκδήλωση προσωπικών τάσεων, λαμβάνοντας ως δεδομένη της ελευθερία επιλογής, ανεξάρτητα από εξωτερικούς παράγοντες, ιδίως οικονομικούς.

Η θεωρία της εργασιακής προσαρμογής είναι μια από τις πιο προσεκτικά δομημένες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής, αλλά δε χρησιμοποιήθηκε εκτενώς στην πρακτική, πιθανότατα λόγω της ύπαρξης της θεωρίας του Holland, με την οποία ταυτίζεται σε πολλά σημεία.

Η θεωρία αυτή αποτελεί ένα καλό παράδειγμα για το πώς οι διάφορες θεωρίες αντανακλούν την εποχή κατά την οποία διατυπώθηκαν. Την εποχή που ο Ginzberg και οι συνεργάτες του διατύπωσαν την θεωρία πιθανόν να ίσχυε η μη αναστρεψιμότητα των αποφάσεων, λόγω των περιορισμένων εκπαιδευτικών επιλογών, των αυστηρών κριτηρίων εισόδου στα πανεπιστήμια ή των οικογενειακών στερεοτύπων. Σήμερα, μεγαλύτεροι άνδρες και γυναίκες συνεχίζουν τις σπουδές τους, αλλάζουν με μεγαλύτερη ευκολία επάγγελμα αρκετές φορές στη ζωή τους και άλλα οικογενειακά και κοινωνικά δεδομένα επιτρέπουν μεγαλύτερες αλλαγές ζωής και κατά συνέπεια επαγγέλματος από τη δεκαετία του 1950.

Αναμφισβήτητα η θεωρία του Super είναι η πιο ολοκληρωμένη εξελικτική θεωρία για την επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά στο σημείο αυτό ακριβώς βρίσκεται η δύναμη και η αδυναμία της.

Το έργο των Tiedeman, & O' Hara γεφυρώνει κατά κάποιο τρόπο τις θεωρίες ανάπτυξης των Ginzberg και Super. Όλοι αυτοί οι ερευνητές συμφωνούν στο ότι η ανάπτυξη σταδιοδρομίας αποτελεί μια μορφή γενικότερης ανάπτυξης και εξέλιξης, με την έννοια ότι υπάρχει διάδραση μεταξύ αυτό-αντίληψης και επαγγελματικής απόφασης. Επιπλέον, προτείνεται ότι άτομα με ελλιπή αυτό-αξιολόγηση τείνουν να λαμβάνουν ακατάλληλες ή ανεπαρκείς επαγγελματικές αποφάσεις. Τέλος οι παραπάνω συγγραφείς υιοθετούν την άποψη ότι η ικανότητα και το κίνητρο για ρεαλιστική αυτό-αξιολόγηση βελτιώνεται μέσω της μόρφωσης και της συμβουλευτικής. Η θεωρία του Tiedeman είναι αρκετά πολύπλοκη και συχνά δυσνόητη. Συνδέεται περισσότερο με έννοιες και ερωτήματα φιλοσοφικού και

υπαρξιακού περιεχομένου παρά με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και η αξία της έγκειται στον τρόπο που επηρέασε μεταγενέστερες θεωρίες.

Η θεωρία της Gottfredson επέδρασε αξιοσημείωτα στην έρευνα. Επιπλέον χρησιμοποιήθηκε ως βάση για προγράμματα με σκοπό την εξάλειψη ή μείωση της βαρύτητας του παράγοντα φύλο στην διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής καθώς και άλλων παραγόντων που περιορίζουν την επιλογή σταδιοδρομίας.

Η μεταφορά της θεωρίας της κοινωνικής μάθησης στο χώρο της επαγγελματικής επιλογής αντιμετωπίζει από την αρχή το πρόβλημα της ερμηνείας των άπειρων υποπεριπτώσεων που παρουσιάζονται στο περίπλοκο αυτό πρόβλημα της ερμηνείας των άπειρων περιπτώσεων που παρουσιάζονται στο πολύπλοκο αυτό θέμα. Η θεωρία αποτελεί ένα αξιόλογο θεωρητικό ερμηνευτικό μέσο όμως είναι δύσκολο να ελεγχθεί στην ολότητα του έξω από συνθήκες εργαστηρίου, 1) γιατί αναφέρεται σε παρελθοντικές συνθήκες και 2) δεν είναι δυνατό να περιλάβει πολλούς άλλους παράγοντες που υπεισέρχονται στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής (π.χ. κοινωνία, οικονομία, οικογένεια).

Σύμφωνα με την θεωρία των δύο διαφορετικών αγορών εργασίας, οι γυναίκες και οι μειονότητες τείνουν να συγκεντρώνονται σε επιχειρήσεις της περιφέρειας και αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες όπως οι διακρίσεις. Σήμερα η συγκεκριμένη θεωρία είναι ευρέως αποδεκτή και υπεραπλουστευμένη, όμως έχει βρεθεί ότι διάφοροι χώροι της αγοράς εργασίας και της οικονομίας προσφέρουν διαφορετικές αμοιβές στο ανθρώπινο δυναμικό, ανάλογα με το φύλο ή τη φυλή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η δια βίου σταδιοδρομία

2.1 Βασικές ικανότητες

Οι ικανότητες ορίζονται ως ένας συνδυασμός γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων κατάλληλων για το ευρύτερο συγκείμενο. Οι βασικές ικανότητες (Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση, 2007) είναι εκείνες τις οποίες χρειάζονται όλοι για την προσωπική τους ολοκλήρωση και ανάπτυξη, την ενεργό ιδιότητα του πολίτη, την κοινωνική ένταξη και την απασχόληση. Το Πλαίσιο Αναφοράς ορίζει οκτώ βασικές ικανότητες:

Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα
Επικοινωνία σε ξένες γλώσσες
Μαθηματική δεξιότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία
Ψηφιακή ικανότητα
Μεταγνωστικές ικανότητες (Learning to learn)
Κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη
Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα και
Πολιτισμική συνείδηση και έκφραση

Οι ικανότητες θεωρούνται εξίσου σημαντικές, επειδή κάθε μία εξ αυτών μπορεί να συντελέσει σε μια επιτυχημένη ζωή εντός της κοινωνίας της γνώσης. Πολλές από τις ικανότητες αυτές αλληλεπικαλύπτονται και αλληλοσυνδέονται: πτυχές που είναι ουσιαστικές για έναν τομέα υποστηρίζουν ικανότητες σε άλλο τομέα. Η ικανότητα στις θεμελιώδεις βασικές δεξιότητες της γλώσσας, της γραφής και της ανάγνωσης, της αριθμητικής και των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) αποτελεί βασικό θεμέλιο για τη μάθηση, ενώ η μεθοδολογία της μάθησης στηρίζει όλες τις μαθησιακές δραστηριότητες. Υπάρχουν πολλά θέματα που διατρέχουν ολόκληρο το Πλαίσιο Αναφοράς: η κριτική σκέψη, η δημιουργικότητα, η ανάληψη πρωτοβουλιών, η επίλυση προβλημάτων, η αξιολόγηση του κινδύνου, η λήψη αποφάσεων και η εποικοδομητική διαχείριση των συναισθημάτων διαδραματίζουν ρόλο και στις οκτώ βασικές ικανότητες.

2.2 Δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας

Οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2013), οι οποίες χαρακτηρίζουν τη σύγχρονη πραγματικότητα σε όλους τους τομείς των ανθρώπινων δραστηριοτήτων, επηρεάζουν με απρόβλεπτο τρόπο τη σταδιοδρομία μας, αλλά και την προσωπική και οικογενειακή ζωή μας. Για να αντεπεξέλθουμε στις ταχύτατες αλλαγές και στο κλίμα ρευστότητας που επικρατεί, χρειάζεται αφενός να διαθέτουμε βασικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που αποκτώνται μέσα από το σχολείο, τις σπουδές, την κατάρτιση αλλά και τη μη τυπική εκπαίδευση, την άτυπη μάθηση και τις δραστηριότητες του ελεύθερου χρόνου.

Παράλληλα αναδεικνύεται όλο και περισσότερο η σημασία των «προσόντων», πέραν των τυπικών, δηλαδή εκείνων που αναφέρονται στο τι γνωρίζουμε, κατανοούμε και μπορούμε να κάνουμε.

Στις ημέρες μας, που ο κόσμος της εργασίας συνεχώς αλλάζει, όλοι μας αντιμετωπίζουμε σοβαρές προκλήσεις όπως: το να κάνουμε επαγγελματικές επιλογές λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δεδομένα μάθησης και εργασίας, να βρούμε αλλά και να διατηρήσουμε μια θέση εργασίας, να αντιμετωπίσουμε αποτελεσματικά τα ζητήματα της σταδιοδρομίας μας αλλά και της προσωπικής μας ζωής, να διαχειριστούμε τις συχνές εναλλαγές μεταξύ εκπαίδευσης, ανεργίας και εργασίας και να επανασχεδιάσουμε την επαγγελματική μας πορεία, όταν χρειάζεται. Οι προκλήσεις αυτές είναι κοινές για τον μαθητή ή τη μαθήτρια που κατά τη σχολική - εφηβική ηλικία λαμβάνει τις πρώτες αποφάσεις για θέματα σπουδών και σταδιοδρομίας, για τον νέο/τη νέα, φοιτητή/φοιτήτρια, σπουδαστή/σπουδάστρια, που επιθυμεί να ενταχθεί στην αγορά εργασίας, αλλά και για τον ενήλικα εργαζόμενο που μπορεί να κληθεί να αλλάξει θέση απασχόλησης ή ακόμη και επάγγελμα, να αντιμετωπίσει την απώλεια της εργασίας του ή την απαίτηση να αναβαθμίσει τις γνώσεις του σε ένα τομέα ή να καταρτισθεί σε ένα άλλο νέο αντικείμενο.

Κοινοί «μύθοι» στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας	Ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας όταν αναπτύσσουμε «ετοιμότητα στο τυχαίο»
Μην αφήνεις τυχαία γεγονότα να χαλάσουν τα σχέδιά σου	Εκμεταλλεύσου στο έπακρο τα τυχαία γεγονότα
Διάλεξε έναν επαγγελματικό στόχο το συντομότερο δυνατόν	Πάντα να διατηρείς ανοιχτές τις επιλογές σου
Κάνε οτιδήποτε μπορείς για να πραγματοποιήσεις το «όνειρό» σου	Να είσαι σε επαγρύπνηση ώστε, αν χρειαστεί, να αλλάξεις το όνειρό σου
Απόφυγε να ενεργείς μόνο όταν είσαι σίγουρος/η για το αποτέλεσμα	Προσπάθησε, ακόμη κι αν δεν γνωρίζεις το αποτέλεσμα
Απόφυγε να κάνεις λάθη	Προχώρησε μπροστά και ας κάνεις λάθη
Περίμενε να σου φέρει η τύχη μια επιθυμητή αλλαγή στη ζωή σου	Κάνε ό,τι μπορείς για να δημιουργήσεις τη δική σου τύχη
Αναζήτησε θέση σε ένα επάγγελμα μόνο αν έχεις τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται	Αναζήτησε θέση σε ένα επάγγελμα ακόμη κι αν δεν κατέχεις όλες τις απαιτούμενες δεξιότητες- θα τις μάθεις στη συνέχεια
Βάλε σε προτεραιότητα τη σταδιοδρομία σου	Απόλαυσε τη ζωή – Καλή ζωή είναι η ισορροπημένη ζωή
Η τύχη είναι απλά μια σύμπτωση	Η τύχη δεν είναι σύμπτωση

Οι δεξιότητες δια βίου διαχείρισης της σταδιοδρομίας σχετίζονται με τις ακόλουθες έννοιες:

- Η ετοιμότητα στο τυχαίο: είναι η δεξιότητά μας να αναγνωρίζουμε, να δημιουργούμε και να αξιοποιούμε τις τυχαίες καταστάσεις και τα αποτελέσματά τους και είναι ένας τρόπος να διαχειρίζεται κανείς αποτελεσματικά όχι μόνο θετικά αλλά και τα αρνητικά απρόοπτα γεγονότα της ζωής του. Έτσι, το άτομο είναι προετοιμασμένο για το τυχαίο χωρίς να αφήνει τίποτε στην «τύχη». Σημαντικά στοιχεία είναι να μάθουμε να αναγνωρίζουμε πιθανές ευκαιρίες, να ξεπερνάμε τις δυσκολίες που μας εμποδίζουν να δράσουμε, να μη σταματάμε ποτέ να μαθαίνουμε και να μη φοβόμαστε τα λάθη και την αποτυχία. Η ετοιμότητα στο τυχαίο αποτελεί μια διαφορετική προσέγγιση στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, αντικρούοντας κάποιους κοινούς «μύθους».
- Η «δεξιολογία» για τη δημιουργία εναλλακτικών προοπτικών για τη σταδιοδρομία μας.: ως δημιουργικοί «καλλιτέχνες» θα πρέπει να επινοήσουμε νέες, πρακτικές και χρήσιμες ιδέες για το τι επιλογές σταδιοδρομίας θα κάνουμε, για το πώς θα προωθήσουμε τον εαυτό μας, πώς θα ανακαλύψουμε νέες ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Στη σημερινή αγορά εργασίας, οι περισσότεροι από μας προσεγγίζουμε την εύρεση εργασίας με τον ίδιο συνήθως τρόπο όπως και την αγορά προϊόντων από ένα πολυκατάστημα. Με αυτή την νοοτροπία του καταναλωτή, αν δεν υπάρχουν «έτοιμες» δουλειές να προσφέρονται από επιχειρήσεις και οργανισμούς και να δημοσιεύονται σε εφημερίδες, τότε κανείς πρέπει να περιμένει να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας από κάποιους άλλους. Παρόλα αυτά η επιχειρηματική δραστηριότητα ακόμα και με την ανάπτυξη μικρών επιχειρήσεων δείχνει ότι υπάρχει χώρος για περισσότερη δράση. Αντί για την αναμονή να εμφανιστούν νέες θέσεις εργασίας ή ευκαιρίες απασχόλησης, είναι σημαντικό να μπορούμε να αναλάβουμε μεγαλύτερη ευθύνη για την ανάπτυξη νέων δυνατοτήτων για τους εαυτούς μας.
- Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα: στο σύγχρονο κόσμο της εργασίας το «ένα επάγγελμα για μια ζωή» τείνει να εκλείψει και κάθε εργαζόμενος φαίνεται να αλλάζει πολλές θέσεις εργασίας. Η επαγγελματική

προσαρμοστικότητα είναι η δεξιότητα που βοηθά το άτομο να αντιμετωπίσει με επιτυχία αυτές τις αλλαγές.

- Η κοινωνική ευαισθητοποίηση: όταν είμαστε κοινωνικά ευαίσθητοι συνειδητοποιούμε καλύτερα τη σημασία της αλληλεξάρτησης, αναπτύσσουμε ενσυναίσθηση, δηλαδή καταλαβαίνουμε τους άλλους καλύτερα και λειτουργούμε πιο αποτελεσματικά ως αναπόσπαστο μέρος ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.
- Η επαγγελματική ανθεκτικότητα: αναφέρεται στην ικανότητά μας να ανταπεξέλθουμε στις αντιξοότητες και στις αλλαγές στην εργασία τη στιγμή που αυτές συμβαίνουν. Χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μας που μπορούν να μας βοηθήσουν στην ανάπτυξη της επαγγελματικής ανθεκτικότητας είναι η θετική αυτοεκτίμηση, η αποφασιστικότητα, η ευελιξία, η αίσθηση ότι ελέγχουμε οι ίδιοι τη ζωή μας, η αναζήτηση βοήθειας και πηγών που μπορούν να μας υποστηρίξουν κλπ.
- Η αυτό-αποτελεσματικότητα στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας: αναφέρεται στην ικανότητά μας να κάνουμε τις κατάλληλες ενέργειες που απαιτούνται για να αντιμετωπίζουμε αποτελεσματικά διάφορα θέματα που συνδέονται με τη σταδιοδρομία μας.
- Ο θετικός προσανατολισμός στο μέλλον: μπορεί να μας βοηθήσει, στα διάφορα στάδια της ζωής μας, να γνωρίσουμε βαθύτερα τον εαυτό μας όπως θα είναι στο μέλλον. Έτσι, μπορούμε να αντιμετωπίσουμε θετικά τα διάφορα πιθανά σενάρια σε σχέση με τη σταδιοδρομία μας.
- Οι δεξιότητες αναζήτησης εργασίας, κοινωνικής δικτύωσης, κινητικότητας και διαχείρισης ελεύθερου χρόνου: αφορούν την προσέγγιση της αγοράς εργασίας μέσα από την αξιοποίηση των έντυπων και διαδικτυακών πηγών για τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την αναζήτηση εργασίας, τις δεξιότητες αυτοπαρουσίασης και ανάδειξης των προσόντων μας μέσα από το βιογραφικό σημείωμα, τη συνοδευτική επιστολή και τη συνέντευξη με τον εργοδότη, την αξιοποίηση του δικτύου γνωριμιών μας στην εύρεση εργασίας, την αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου στην εργασία και την δυνατότητα να ανταποκρίνεται κανείς στις απαιτήσεις της διεθνούς αγοράς εργασίας σχεδιάζοντας τη σταδιοδρομία του σε ένα ευρύτερο γεωγραφικό πλαίσιο,

αξιοποιώντας τις διαθέσιμες ευκαιρίες και εκτός των ορίων της χώρας- τόπου κατοικίας.

Τα θέματα επιλογής και άσκησης επαγγέλματος αποτελούν ένα σημαντικό κομμάτι της Εξελικτικής Ψυχολογίας και της Διά Βίου Ανάπτυξης. Η επιλογή και η άσκηση ενός επαγγέλματος αποτελεί ένα διαρκές «ζητούμενο» από την εφηβεία μέχρι και το τέλος της μέσης ενήλικης ζωής. Ένας από τους λόγους είναι ότι το άτομο ίσως χρειαστεί να αναθεωρήσει τις αρχικές του επιλογές ή να αναγκαστεί να αλλάξει απασχόληση. Όμως, ακόμη και στην περίπτωση που κάποιος δεν αλλάξει επάγγελμα, προκύπτουν αλλαγές και απαιτούνται προσαρμογές για τουλάχιστον δύο λόγους:

- a) Αλλάζει το ίδιο το άτομο, ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης ηλικίας. Για παράδειγμα, καθώς μεγαλώνει, το άτομο αλλάζει ρόλους, αποκτά διαφορετικά κίνητρα, μεταβάλλει στάσεις προς τη ζωή και πιστεύει σε – περισσότερο ή λιγότερο- διαφορετικές αξίες.
- b) Αλλάζει το περιβάλλον, μέσα στο οποίο ζει και εργάζεται ο άνθρωπος. Αλλαγές συμβαίνουν, για παράδειγμα, στην οικογένεια, στις κοινωνικο-πολιτισμικές συνθήκες, στο πολιτικό επίπεδο και κυρίως στον τεχνολογικό τομέα. Όλες αυτές οι αλλαγές καθιστούν αναγκαίες αντίστοιχες προσαρμογές στο άτομο, σε σχέση με το ασκούμενο επάγγελμα.

Επαγγελματικές αναζητήσεις και επιλογές στην εφηβική ηλικία

Από την αρχή ακόμη της εφηβικής ηλικίας (12-18 έτη), το αναπτυσσόμενο άτομο αρχίζει πλέον, όχι απλώς να ασχολείται εντονότερα με τον εαυτό, αλλά και να προβάλλει τον εαυτό του στο μέλλον. Με άλλα λόγια, προσπαθεί να προετοιμάσει τον εαυτό του για αυτό που θα – ήθελε να – γίνει στο τέλος αυτής της περιόδου, χρονικό σημείο στο οποίο θα κληθεί να αναλάβει νέους ρόλους και να πάρει αποφάσεις που θα καθορίσουν το μέλλον του. Πρόκειται για τη διαδικασία διαμόρφωσης της ταυτότητας του εγώ, η οποία θα παρουσιαστεί στη συνέχεια, καθώς η επαγγελματική πλευρά της ταυτότητας του εφήβου αποτελεί σημαντικό τμήμα της συνολικής του ταυτότητας.

Α. η διαμόρφωση της ταυτότητας κατά τον Erikson

Κατά την εφηβική ηλικία, ο έφηβος προσπαθεί να καθορίσει ποια είναι τα μοναδικά, ξεχωριστά χαρακτηριστικά του, κάτι που είναι σε θέση να κάνει λόγω της γνωστικής προόδου που έχει επιτύχει. Ειδικότερα, ο έφηβος επιζητεί να ανακαλύψει τα ιδιαίτερα προτερήματα αλλά και τις αδυναμίες του, καθώς και τους ρόλους που μπορεί να αναλάβει στο μέλλον. Αυτή η διαδικασία αναζήτησης συχνά περιλαμβάνει τη «δοκιμή» διαφορετικών επιλογών και ρόλων, για να διαπιστωθεί αν αντιστοιχούν στις ικανότητες του εφήβου. Μέσω της διαδικασίας αυτής, ο έφηβος προσπαθεί να κατανοήσει ποιος είναι, εντοπίζοντας και παίρνοντας αποφάσεις για τις προσωπικές, επαγγελματικές, σεξουαλικές και πολιτικές του προτιμήσεις και δεσμεύσεις. Ο Erikson ονομάζει το στάδιο αυτό, στάδιο ταυτότητας ή σύγχυσης ταυτότητας .

Εκτός από τους δύο αυτούς πόλους της πορείας διαμόρφωσης ταυτότητας, δηλ, τον θετικό (κατάκτηση ταυτότητας) και τον αρνητικό (σύγχυση ταυτότητας) ο Erikson πρότεινε μια τρίτη εκδοχή, το ψυχολογικό μορατόριουμ. Συγκεκριμένα, ο έφηβος, ίσως λόγω έντονων πιέσεων στο στάδιο αυτό, επιζητεί μια ψυχολογική ανάπαυλα, μια περίοδο, δηλαδή κατά την οποία αναβάλλει την ανάληψη των επερχόμενων ευθυνών της ενήλικης ζωής και αντίθετα, διερευνά περαιτέρω ποικίλους ρόλους και δυνατότητες. Εύστοχο παράδειγμα αυτής της εκδοχής αποτελεί ο φοιτητής που διακόπτει- για λιγότερο ή περισσότερο χρόνο- τις σπουδές του, για να ταξιδέψει ή να εργαστεί.

Εδώ, ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι πολλοί έφηβοι δεν έχουν τη δυνατότητα να «απολαύσουν» αυτή την ψυχολογική ανάπαυλα, για να διερευνήσουν αβίαστα εναλλακτικές ταυτότητες. Για παράδειγμα, ορισμένοι υποχρεώνονται, για οικονομικούς λόγους να εργαστούν, ως φοιτητές με μερική απασχόληση, ή και να αναζητήσουν κανονική εργασία μετά το λύκειο. Οι επιπτώσεις μιας τέτοιας πορείας δεν είναι απαραίτητα αρνητικές, αρκεί να διατηρείται ένας στόχος και να υπάρχει η δυνατότητα μελλοντικής ολοκλήρωσής του. Για παράδειγμα, η ικανοποίηση την οποία προσπορίζει στον φοιτητή η –αναγκαστική – απασχόλησή του σε μια εργασία, μπορεί να αποτελέσει σημαντική ψυχολογική επιβράβευση, η οποία αναπληρώνει την αδυναμία του να δοκιμάσει «διαφορετικούς» ρόλους.

Β. η διαμόρφωση της ταυτότητας κατά τον J. Marcia

Χρησιμοποιώντας ως βάση τη θεωρία του Erikson ο (Marcia, 1980) περιγράφει τη διαμόρφωση της ταυτότητας ως αποτέλεσμα του επιπέδου λειτουργίας δύο χαρακτηριστικών/διαδικασιών, της αναζήτησης/διερεύνησης και της δέσμευσης. Κατά την αναζήτηση, ο έφηβος διερευνά εναλλακτικούς τρόπους δράσης και παίρνει σχετικές αποφάσεις. Η δέσμευση είναι η ψυχολογική επένδυση σε μια πορεία δράσης ή σε μια ιδεολογία. Παράδειγμα, ένας έφηβος που αμφιταλαντεύεται από τη μια δραστηριότητα στην άλλη, και του οποίου τα ενδιαφέροντα διαρκούν μόνον μερικές εβδομάδες, ενώ ένας άλλος έχει έναν συγκεκριμένο στόχο και δεσμεύεται σε αυτόν.

Ο Marcia πρότεινε τις εξής τέσσερις (4) μορφές ταυτότητας:

- ❖ **Κατακτημένη ταυτότητα:** ο έφηβος με αυτή τη μορφή ταυτότητας έχει με επιτυχία διερευνήσει και σκεφθεί λεπτομερώς ποιος είναι και τι θέλει να κάνει. Έπειτα από μια περίοδο κρίσης, κατά την οποία μελέτησε ποικίλες εκδοχές, δεσμεύεται σε μια συγκεκριμένη ταυτότητα. Ο έφηβος που έχει επιτύχει αυτή τη μορφή ταυτότητας, τείνει να είναι ψυχολογικά υγιέστερος και να εμφανίζει υψηλότερα κίνητρα επιτυχίας και υψηλότερου επιπέδου ηθικό συλλογισμό, σε σύγκριση με τον έφηβο οποιασδήποτε άλλης κατηγορίας.
- ❖ **Δοτή ταυτότητα:** η περίπτωση αυτή αφορά εφήβους που έχουν δεσμευθεί σε μια συγκεκριμένη ταυτότητα, αλλά αυτό έγινε χωρίς να περάσουν από μια περίοδο κρίσης, στην οποία να διερεύνησαν εναλλακτικές επιλογές. Αντίθετα, αποδέχθηκαν τις αποφάσεις των άλλων σχετικά με το τι είναι σωστό για τους ίδιους. Αντιπροσωπευτικός έφηβος αυτής της κατηγορίας είναι ο γιος, ο οποίος μπαίνει στην οικογενειακή επιχείρηση, διότι αυτό αναμένουν οι άλλοι από τον ίδιο ή η κόρη η οποία αποφασίζει να γίνει γιατρός, επειδή η μητέρα της είναι γιατρός. Αν και τα άτομα στην κατηγορία αυτή δεν είναι απαραίτητα δυστυχισμένα, χαρακτηρίζονται από αυτό που μπορεί να αποκληθεί άκαμπτο σθένος. Είναι άτομα ευτυχισμένα και ικανοποιημένα από τον εαυτό τους και παρ' όλα αυτά, έχουν έντονη ανάγκη για κοινωνική αποδοχή και συνήθως είναι αυταρχικοί.
- ❖ **Μορατόριουμ:** παρόλο που ο έφηβος αυτής της κατηγορίας έχει διερευνήσει εναλλακτικές ταυτότητες σε κάποιο βαθμό, δεν έχει ακόμη δεσμευθεί. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τον Marcia παρουσιάζει υψηλά επίπεδα άγχους και

βιώνει ψυχολογική σύγκρουση. Από το άλλο μέρος, είναι συχνά άτομο γεμάτο ζωή, ελκυστικό και επιζητεί στενές διαπροσωπικές σχέσεις. Τελικά, ο έφηβος αυτός καταλήγει σε μια ταυτότητα, αλλά ύστερα από πολλή προσπάθεια.

- ❖ Σύγχυση ταυτότητας: οι έφηβοι αυτής της κατηγορίας ούτε διερευνούν εναλλακτικές λύσεις ούτε δεσμεύονται στην εξέταση συγκεκριμένης ταυτότητας. Συνήθως είναι ασταθείς και κινούνται από τη μια επιλογή στην επόμενη. Αν και μπορεί να φαίνονται ανέμελοι, η απουσία δέσμευσης μειώνει την ικανότητα τους να διαμορφώσουν στενές σχέσεις. Στην πραγματικότητα, τα άτομα αυτά είναι κοινωνικά απομονωμένα.

Επαγγελματικές επιλογές και σταδιοδρομία στην πρώιμη ενήλικη ζωή

Αν στην εφηβεία το αναπτυσσόμενο άτομο παίρνει μια πρώτη απόφαση σχετικώς γενική, για το που θέλει να κατευθυνθεί ως προς την μελλοντική του απασχόληση, με την έναρξη της ενήλικης ζωής θα πρέπει να εξειδικεύσει αυτή την απόφαση και να κατευθυνθεί σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (εννοείται αν οι αντικειμενικές συνθήκες το επιτρέπουν). Η επιλογή και απόφαση αυτή δεν σχετίζεται μόνον με τις απολαβές που ένα επάγγελμα εξασφαλίζει στο άτομο, αλλά και με άλλα κριτήρια, όπως είναι η κοινωνική θέση που αυτό συνεπάγεται για το άτομο, η αίσθηση αυτοαξίας και αυτοαποτελεσματικότητας και οι δυνατότητες που του προσπορίζει για συνεισφορά στην κοινωνία. Από τα παραπάνω είναι σαφές ότι η επαγγελματική προτίμηση/ απόφαση εντάσσεται πλήρως στη συνεχή διαδικασία δια/ανα-μόρφωσης της ψυχολογικής ταυτότητας του ενήλικα .

Όπως λοιπόν, έχει σημειωθεί οι επαγγελματικές αναζητήσεις και επιλογές είναι θέμα που συνάπτεται με την δια βίου ανθρώπινη ανάπτυξη, και δεν περιορίζεται στην εφηβική ηλικία. Η πρώιμη ενήλικη ζωή είναι μια περίοδος κατά την οποία το άτομο εστιάζει το ενδιαφέρον του στην επαγγελματική του καριέρα. Συναφώς η περίοδος αυτή έχει ονομαστεί στάδιο εδραίωσης της καριέρας. Ο νέος ενήλικας φαίνεται να εργάζεται σκληρά και έχει ως στόχο την κοινωνική και επαγγελματική του άνοδο. Συμμορφώνεται με τους κανόνες του επαγγέλματος του και «δίνεται» σ' αυτό ολοκληρωτικά.

Παρόλο που η εικόνα αυτή έχει αμφισβητηθεί, κυρίως για μεθοδολογικά προβλήματα, είναι δύσκολο να αμφισβητήσει κανείς τη σημασία της εργασίας στη

ζωή των ατόμων, μια δραστηριότητα στην οποία ο νεαρός άνδρας ή η νεαρή γυναίκα αφιερώνουν τόσο πολύ χρόνο. Η εργασία αποτελεί σημαντικό στοιχείο της ταυτότητας του νεαρού ενήλικα.

Τα κίνητρα είναι η έννοια μέσω της οποίας πολλοί έχουν επιχειρήσει να δώσουν απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα γιατί δουλεύουν οι άνθρωποι. Ένας αδρός διαχωρισμός που έχει χρησιμοποιηθεί είναι η διάκριση μεταξύ εξωγενών και ενδογενών κινήτρων. Τα εξωγενή κίνητρα είναι αυτά που κάνουν το άτομο να αναζητά συγκεκριμένα/ υλικά οφέλη όπως τα χρήματα. Από το άλλο μέρος τα ενδογενή/εσωτερικά κίνητρα συνιστούν την προσωπική ικανοποίηση και γενικότερα τα προσωπικά οφέλη που αποκομίζει το άτομο από την εργασία του.

Εκτός από την πουριτανική ηθική της εργασίας (αντίληψη ότι η εργασία είναι από μόνη της πολύ σημαντική) η εργασία προσφέρει και μια αίσθηση ατομικής ταυτότητας. Η αίσθηση αυτή είναι εμφανής στον τρόπο με τον οποίο κάθε άνθρωπος συμπληρώνει την αυτοπαρουσίασή του σε κοινωνικές εκδηλώσεις (όνομα, περιοχή διαμονής, επάγγελμα). Αυτή η κοινωνική πλευρά της εργασίας αποτελεί σημαντικό εσωτερικό κίνητρο για τον άνθρωπο. Μέσω της εργασίας διαμορφώνονται κοινωνικές σχέσεις, οι οποίες δεν περιορίζονται στον εργασιακό χώρο αλλά μεταφέρονται και σε άλλους τομείς της ζωής του ατόμου. Συναφές είναι το κίνητρο του κύρους της κοινωνικής θέσης με την οποία συνδέεται κάθε επάγγελμα.

Ιδιαίτερη μνεία αξίζει η έννοια της ικανοποίησης από την εργασία, το επίπεδο της οποίας προσδιορίζεται από όλα τα ενδογενή κίνητρα που αναφέρθηκαν παραπάνω. Άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στο επίπεδο ικανοποίησης του ατόμου από το επάγγελμά του είναι η ίδια η φύση της εργασίας, ο εξωτερικός έλεγχος που ίσως ασκείται, η επιρροή που ο εργαζόμενος πιθανώς ασκεί στους άλλους και η αίσθηση ότι οι ιδέες και η γνώμη του εκτιμώνται.

Επαγγέλματα και σταδιοδρομία στη μέση ενήλικη ζωή

Η περίοδος αυτή της ζωής σηματοδοτείται όσον αφορά στην εργασία και τη σταδιοδρομία από δύο χαρακτηριστικά. Το πρώτο είναι ότι το άτομο φτάνει στην κορύφωση της επιτυχίας στην εργασία και στις οικονομικές απολαβές και επιδεικνύει τη μεγαλύτερη δυνατή παραγωγικότητα. Το δεύτερο χαρακτηριστικό – ως ένα βαθμό

αντίθετο- είναι ότι το άτομο επιδίδεται και σε ελεύθερες ενασχολήσεις και δραστηριότητες. Η μέση ηλικία είναι ίσως η περίοδος κατά την οποία οι δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου και η εργασία εξισορροπούνται. Ίσως ο ενήλικας δεν αισθάνεται πλέον ότι πρέπει να αποδείξει την αξία του στη δουλειά και αρχίζει να αποδίδει όλο και μεγαλύτερη αξία στη συνεισφορά στην οικογένεια, στην κοινότητα και στην κοινωνία γενικότερα. Το αποτέλεσμα είναι ότι για μια σημαντική μερίδα εργαζομένων μέσης ενήλικης ζωής η επαγγελματική επιτυχία γίνεται λιγότερο δελεαστική από ότι προηγουμένως.

Στο στάδιο αυτό έχουμε μια αλλαγή κινήτρων όσον αφορά στην απασχόληση και τη σταδιοδρομία, πράγμα που είναι περισσότερο εμφανές στους παράγοντες που συνδέονται με την ικανοποίηση από την εργασία. Ενώ οι νεότεροι ενήλικες ενδιαφέρονται για αφηρημένα και μελλοντικά ζητήματα (π.χ. ευκαιρίες εξέλιξης) οι μεσήλικες ενδιαφέρονται περισσότερο για θέματα της παρούσας εργασιακής κατάστασης, όπως αποδοχές, εργασιακές συνθήκες, άδειες. Τέλος η ικανοποίηση από τη δουλειά ίσως συνδέεται και με την παραδοχή ότι έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αλλάξουν εργασία και ότι αυτή που έχουν είναι η καλύτερη που θα μπορούσαν να ελπίζουν.

Η μέση ενήλικη ζωή συνδέεται, ίσως περισσότερο από άλλες φάσεις της ζωής, με ορισμένα ζητήματα/ προβλήματα, τα πιο σημαντικά από τα οποία είναι η αλλαγή σταδιοδρομίας, η ανεργία και η επαγγελματική εξουθένωση.

Αλλαγή σταδιοδρομίας: οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα αλλάζουν σταδιοδρομία στη μέση ηλικία είναι ποικίλοι και μπορούν να διακριθούν σε δύο αδρές κατηγορίες. Από το ένα μέρος υπάρχουν εκείνοι που αισθάνονται ότι το επάγγελμά τους δεν τους προσφέρει αρκετές προκλήσεις, έχει γίνει ρουτίνα, ή ότι έχει αλλάξει τόσο πολύ που δεν τους προσφέρει πλέον καμιά ικανοποίηση. Άλλοι, πάλι, είναι δυσαρεστημένοι με ό,τι έχουν επιτύχει και θέλουν να κάνουν μια καινούργια αρχή. Τέλος, σε ορισμένους δεν αρέσει να σκέπτονται ότι θα κάνουν το ίδιο πράγμα για όλη την υπόλοιπη ζωή τους. Όλοι οι παραπάνω λόγοι είναι προσωπικοί και εκούσιοι με την έννοια ότι εμπλέκουν λιγότερο ή περισσότερο έναν βαθμό ατομικής επιλογής.

Ωστόσο ένα μεγάλο μέρος μεσήλικων αλλάζουν εργασία διότι υποχρεώνονται να το κάνουν. Αυτό μπορεί να συμβεί διότι π.χ χάνουν τη μέχρι τώρα δουλειά τους ή

διότι τους ζητήθηκε να κάνουν περισσότερα με λιγότερες αποδοχές ή διότι η τεχνολογική πρόοδος έχει επιφέρει αλλαγές στις οποίες δεν μπορούν να ανταποκριθούν. Όλοι αυτοί οι λόγοι αλλαγής σταδιοδρομίας είναι αντικειμενικοί και ακούσιοι, επιβάλλονται από την εξωτερική πραγματικότητα και δεν υπαγορεύονται από προσωπικές προτιμήσεις/ επιλογές.

Οι συνέπειες αλλαγής της σταδιοδρομίας είναι ποικίλες, μπορούν μάλιστα να είναι θετικές και αναζωογονητικές, πράγμα που ισχύει περισσότερο στην περίπτωση της εκούσιας μετακίνησης προς ένα νέο επάγγελμα. Από το άλλο μέρος, είναι πολύ πιθανό να έχει αρνητικές συνέπειες στην ψυχολογική κατάσταση του μεσήλικα για μια σειρά λόγων. Για παράδειγμα, το άτομο είναι πιθανό να αρχίζει ένα καινούργιο επάγγελμα με υπερβολικά υψηλές προσδοκίες, πράγμα που θα οδηγήσει σε απογοήτευση, όταν η πραγματικότητα είναι διαφορετική από ό,τι ανέμενε. Ένας άλλος λόγος είναι ότι σε ένα νέο επάγγελμα είναι σε μεγάλο βαθμό, αρχάριος πράγμα που επηρεάζει το αυτοσυναισθήμα και την αυτοεκτίμησή του. Τέλος ένας μεσήλικας σε μια καινούργια δουλειά μπορεί να βρει τον εαυτό του μεταξύ πολύ νεότερων από τον ίδιο, συναδέλφων με αρνητικές συνέπειες για τις διαπροσωπικές του σχέσεις.

Ανεργία. Αν η αλλαγή επαγγέλματος –με την εύρεση νέου- έχει ορισμένες αρνητικές επιπτώσεις, η απώλεια της εργασίας χωρίς προοπτικές άμεσης απασχόλησης, είναι μια πολύ σκληρότερη πραγματικότητα στη μέση ενήλικη ζωή. Η ανεργία, πέραν των οικονομικών επιπτώσεων έχει ολέθριες ψυχολογικές συνέπειες για τον μεσήλικα. Ορισμένα από τα συμπτώματα που μπορεί να εμφανιστούν είναι άγχος, κατάθλιψη, εριστικότητα, χαμηλή αυτοπεποίθηση, , έλλειψη συγκέντρωσης της προσοχής. Έχει υπολογιστεί ότι η άνοδος της ανεργίας κατά 1%, συνδέεται με αύξηση 4% στις αυτοκτονίες, η δε εισαγωγή σε ψυχιατρικά ιδρύματα αυξάνεται κατά 4% στους άνδρες και κατά 2% στις γυναίκες.

Οι μεσήλικες που χάνουν τη δουλειά τους, συνήθως μένουν άνεργοι για μεγαλύτερο διάστημα από ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι και έχουν λιγότερες ευκαιρίες να βρουν ικανοποιητική δουλειά, όσο μεγαλώνουν. Ένας από τους λόγους είναι ότι οι εργοδότες είναι αρνητικά διακείμενοι προς μεγαλύτερης ηλικίας υποψηφίους, βασισμένοι σε παραπλανητικές υποθέσεις: Η έρευνα δείχνει ότι οι μεσήλικες απουσιάζουν από τη δουλειά τους λιγότερο από ό,τι οι νεότεροι, παραμένουν στη δουλειά για περισσότερο χρόνο και είναι περισσότερο αξιόπιστοι (Conor R., 1992).

Τελικά, η ανεργία στη μέση ενήλικη ζωή, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις οριστικής απώλειας της δουλειάς, καθιστά το άτομο απαισιόδοξο, κυνικό, και εξαρτημένο από τους άλλους, με άλλα λόγια, του αλλάζει ριζικά τις στάσεις απέναντι στη ζωή.

Επαγγελματική εξουθένωση. Ακόμη και αν ο μεσήλικας δεν αναγκαστεί να αλλάξει επάγγελμα ή -ακόμη χειρότερα- μένει άνεργος, υπάρχει ένας πραγματικός κίνδυνος που συνδέεται με τη δουλειά του, το σύνδρομο εξουθένωσης. Το σύνδρομο αυτό εμφανίζεται όταν ο εργαζόμενος βιώνει έλλειψη ικανοποίησης, διάλυση ψευδαισθήσεων και ματαίωση. Παρατηρείται συχνότερα σε επαγγέλματα που περιλαμβάνουν βοήθεια σε άλλους και πλήττει συχνά όσους είχαν τα περισσότερα κίνητρα στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Η υπόθεση εδώ είναι ότι η συνειδητοποίηση ότι μπορούν να κάνουν μικρές μόνον παρεμβάσεις σε τεράστια κοινωνικά προβλήματα, όπως η ένδεια και η ποιότητα ιατρικής περίθαλψης, μπορεί να προκαλέσει απογοήτευση στα άτομα αυτά και να μειώσει το ηθικό τους. Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα κυνισμού, αδιαφορίας, έλλειψης ενδιαφέροντος για την απόδοσή τους και απαισιοδοξία (Lock, 1992).

Η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μια δύσκολη επιχείρηση. Πάντως, στα σχετικά προγράμματα χρησιμοποιούνται δύο, σχετικά εύκολα, εφαρμόσιμες μέθοδοι: Η μία έχει να κάνει με τη θέση – εκ μέρους του εργαζόμενου – περισσότερο ρεαλιστικών/πραγματοποιήσιμων στόχων και ή άλλη με αλλαγή στη δομή της εργασίας, ώστε ο εργαζόμενος να δίνει σημασία σε μικρές «νίκες» (π.χ. το ευχαριστήριο χαμόγελο του ασθενούς) στην καθημερινή δουλειά.

2.3 Η συμβουλευτική σχέση

Υπάρχουν ορισμένα πεδία που εμπίπτουν κατά κανόνα στην αρμοδιότητα του συμβούλου σταδιοδρομίας. Η Υπηρεσία Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων του Καναδά (Amundson Norman, 2009) αποκαλεί αυτά τα πεδία «διαστάσεις απασχολησιμότητας» και τα περιγράφει ως εξής:

1. Διερεύνηση Σταδιοδρομίας και Λήψη Αποφάσεων. Τα άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα στον τομέα αυτόν δεν γνωρίζουν τις εναλλακτικές επαγγελματικές δυνατότητες και ίσως δυσκολεύονται να πάρουν

αποφάσεις. Τα προβλήματα αυτά μπορεί να έχουν σχέση με την έλλειψη πληροφόρησης για την αγορά εργασίας ή να εκφράζουν την έλλειψη αυτογνωσίας όσον αφορά τις δεξιότητες, τις αξίες, τα ενδιαφέροντα και το προσωπικό στυλ. Τα προβλήματα μπορεί να συνδέονται επίσης με μεταβλητές του κοινωνικού περιβάλλοντος, όπως η επίδραση που ασκείται από την οικογένεια και τους φίλους.

2. Ανάπτυξη Επαγγελματικών ή Γενικών Δεξιοτήτων. Οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν προβλήματα στον τομέα αυτόν δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες ώστε να είναι σε θέση να εκμεταλλευτούν τις επαγγελματικές ευκαιρίες. Λόγω της συγκεκριμένης έλλειψης, θα πρέπει ίσως να εξετάσουν την προοπτική της εκπαίδευσης σε κολέγιο, πανεπιστήμιο ή ινστιτούτο επιμόρφωσης. Για να εξασφαλίσουν την επιτυχία στη σύγχρονη κοινωνία, όπου η δια βίου μάθηση αποτελεί μια πραγματικότητα, οι άνθρωποι θα πρέπει να επιμορφώνονται σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής. Ένα μέρος της επιμόρφωσης αυτής μπορεί να πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης ενώ ένα άλλο απαιτεί πιο εξειδικευμένες σπουδές.
3. Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας. Οι τεχνικές αναζήτησης εργασίας καθορίζονται από την κουλτούρα και αλλάζουν διαρκώς. Οι άνθρωποι που εργάζονταν για πολλά χρόνια διαπιστώνουν ίσως ότι δεν διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για την αναζήτηση εργασίας (βιογραφικό σημείωμα ή πορτοφόλιο, ανάλυση της αγοράς εργασίας, επικοινωνία με εργοδότες και δεξιότητες συνέντευξης). Όσοι πάλι έχουν επιχειρηματικά σχέδια, θα πρέπει να μάθουν πώς να στήσουν και να διοικήσουν μια επιχείρηση.
4. Δεξιότητες Διατήρησης Εργασίας. Πολλοί άνθρωποι είναι σε θέση να βρουν δουλειά αλλά δυσκολεύονται να τη διατηρήσουν και να εργαστούν με επιτυχία. Στο νέο εργασιακό περιβάλλον υπάρχουν συχνά λιγότερο επίσημοι κανόνες και ορισμένες νέες προϋποθέσεις. Οι εργαζόμενοι πρέπει να θεμελιώνουν θετικές σχέσεις με συναδέλφους, συμβουλευόμενοι και προϊσταμένους και να διαμορφώνουν στρατηγικές επαγγελματικής ανάπτυξης.

Σε αυτούς τους γενικούς άξονες απασχολησιμότητας μπορούν να προστεθούν και άλλες παράμετροι. Στην αρχή της διαδικασίας, έχει προστεθεί η παράμετρος της

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

Οι άνθρωποι που προσέρχονται στην επαγγελματική συμβουλευτική συχνά αντιμετωπίζουν ζητήματα τα οποία ανήκουν σε περισσότερα από ένα πεδία. Οι συμβουλευόμενοι δεν δίνουν πάντα αρκετές λεπτομέρειες όταν περιγράφουν το πρόβλημα που τους απασχολεί. Ένας από τους ρόλους του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι να διευκολύνει τη διαδικασία διερεύνησης ώστε να εξασφαλίσει μια πλήρη περιγραφή του προβλήματος. Το πρόβλημα περιγράφεται πάντα σύμφωνα με την οπτική του συμβουλευόμενου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο επαγγελματικός προσανατολισμός

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός (Αγνή Βίκη, 2007) ως θεσμός άρχισε να διαμορφώνεται στα μέσα περίπου του 19ου αιώνα όταν εκδόθηκε στη Γαλλία το βιβλίο *Οδηγός για την εκλογή μιας καταστάσεως*. Στο βιβλίο αυτό επιχειρούνταν μια ανάλυση των επαγγελματών καθώς και των απαραίτητων ικανοτήτων για την άσκησή τους. Πέρασε αρκετός καιρός για να εφαρμοστεί στην πράξη (αρχές του 20ού αιώνα) και να αναπτυχθεί με γρήγορο ρυθμό χάρη στην άνοδο της εργατικής τάξης και της βιομηχανικής ανάπτυξης.

3.1 Ιστορική εξέλιξη

Οι ρίζες του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι πιο παλιές. Υπάρχουν μαρτυρίες (Borow H., 1964) ότι στην αρχαία Αίγυπτο, την αρχαία Ελλάδα, την αρχαία Ρώμη κ.λπ. η κοινωνία ενδιαφερόταν για θέματα που σήμερα εμπίπτουν στο γνωστικό αντικείμενο, αλλά και στα ενδιαφέροντα του επαγγελματικού προσανατολισμού. Ο Πλάτων, μάλιστα, στην «Πολιτεία» του είχε αναπτύξει μια ολοκληρωμένη πρόταση για την αξιοποίηση των πολιτών, ανάλογα με τις ικανότητές τους. Στην Ευρώπη οι χώρες που εμφανίζονται να προηγούνται στη διαμόρφωση διαδικασιών αρχικά, και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού αργότερα, είναι η Γαλλία, το Βέλγιο, η Σουηδία, η Αγγλία κ.λπ.. Στη Γαλλία δημοσιεύτηκε στις 25 Ιουλίου 1919 ο νόμος του «Astier» που προέβλεπε την όλη οργάνωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παράλληλα το 1928 ιδρύεται στο Παρίσι το Εθνικό Ινστιτούτο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (INOP) με κύριο στόχο την εκπαίδευση συμβούλων Ε.Π. Στην Αγγλία και κατά τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα λειτουργεί ένα κρατικό σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού νέων, που οι ευθύνες εφαρμογής του κατανέμονται μεταξύ των σχολικών αρχών και της υπηρεσίας εξειδίκευσης και απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Μεγάλη έκταση πήρε ο επαγγελματικός προσανατολισμός στις Η.Π.Α. Από τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα εμφανίζονται οργανωμένες διαδικασίες και τεχνικές παροχής βοήθειας στο άτομο, μέσω των διατάξεων που θεσπίστηκαν στις περισσότερες Πολιτείες με την καθιέρωση θέσεων κρατικών επιθεωρητών επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής ενημέρωσης.

3.2 Εθνικό πλαίσιο

Όσον αφορά τη χώρα μας, ο επαγγελματικός προσανατολισμός εφαρμόζεται οργανωμένα από τις αρχές του 1950. Βάσει των διατάξεων της Διεθνούς Συνστάσεως (αριθμός 87) «Περί Επαγγελματικού Προσανατολισμού», αποφασίστηκε το 1953 η εφαρμογή του θεσμού, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της τότε παρατηρούμενης έντονης αστικοποίησης αλλά και για να καλυφθούν οι ανάγκες σε έμπυχο υλικό της αναπτυσσόμενης βιομηχανίας. Παράλληλα το υπουργείο Παιδείας ίδρυσε ένα πρότυπο κέντρο Ε.Π. και καθιέρωσε την πρακτική άσκηση του διδακτικού προσωπικού στοιχειώδους και μέσης εκπαίδευσης σε θέματα Ε.Π. Το 1976

καθιερώθηκε ο θεσμός του Σ.Ε.Π. στην πρώτη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τα γυμνάσια. Η κατάσταση αυτή συνεχίστηκε μέχρι το σχολικό έτος 1981-1982, οπότε συναντάμε το θεσμό του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού σε λίγα γυμνάσια και μόνο στη γ' τάξη. Για την εφαρμογή του Ε.Π. εκτός σχολείου, αρμόδιος φορέας είναι ο Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος με ειδικό πρόγραμμα έχει εκπαιδεύσει δικούς του λειτουργούς που φέρουν τον τίτλο «σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού». Για πρώτη φορά τη σχολική χρονιά 1983-1984, ο θεσμός του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού εφαρμόζεται και στα λύκεια .

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια από τις ειδικές διαστάσεις του γενικού θεσμού «συμβουλευτική – προσανατολισμός» στην οποία έχει δοθεί η μεγαλύτερη έμφαση. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις, ιδίως στις υπηρεσίες απασχόλησης, ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί την κύρια αποστολή του συστήματος του προσανατολισμού. Γι' αυτό το λόγο, πολλοί υποστηρίζουν ότι η αρχικά κύρια διάσταση του θεσμού αποτέλεσε και τον πυρήνα ανάπτυξής του, ο οποίος είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Πρόκειται για θεσμό, ή για συμβουλευτική - καθοδηγητική διαδικασία, που αποσκοπεί στο να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, να συνειδητοποιήσει τις ικανότητές του κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο και να πάρει ορθές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις.

3.3 Ορισμός επαγγελματικού προσανατολισμού

Η Εθνική Αμερικανική Εταιρεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού ορίζει τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως εξής: Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ένας κοινωνικο - οικονομικός θεσμός που αποβλέπει να βοηθήσει το άτομο να επιλέξει ένα επάγγελμα, να ετοιμαστεί γι' αυτό και τέλος να εισέλθει και να σταδιοδρομήσει σ' αυτό. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια συνεχής διαδικασία, μεγάλης μάλιστα διάρκειας, που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, ώστε να αξιοποιήσει τις ικανότητές του όσο το δυνατό καλύτερα, για ορθή εκπαιδευτική επαγγελματική επιλογή ή απόφαση (Λιάντας, 1996). Μέσω του επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχεται βοήθεια στο άτομο κάθε

ηλικίας, περισσότερο όμως της νεαρής, ώστε να εξασφαλίζει επιτυχημένη επαγγελματική εξέλιξη. Ειδικότερα, με το θεσμό αυτό το άτομο υποστηρίζεται: α) Να γνωρίσει και να αποδεχθεί τον εαυτό του, να εντοπίσει και να κατανοήσει ατομικά του χαρακτηριστικά (ικανότητες, ενδιαφέροντα, κλίσεις, φιλοδοξίες) και να διαμορφώσει τις αξίες του σε ένα ικανοποιητικό αξιολογικό σύστημα. β) Να αποκτήσει τις γνώσεις και δεξιότητες, που είναι απαραίτητες για την πραγματοποίηση συνετών επιλογών. γ) Να αναπτύξει ορθές αντιλήψεις απέναντι στην εργασία και αποδεκτές επαγγελματικές αξίες. δ) Να επιτύχει ικανοποιητική προσαρμογή γενικά και ειδικότερα να έχει επιτυχία στο επαγγελματικό του περιβάλλον. ε) Τέλος, να προβεί σε συνετές, ελεύθερες και αβίαστες επιλογές εκπαιδευτικών εμπειριών και επαγγελματικών κατευθύνσεων.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός, είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τον εκπαιδευτικό προσανατολισμό, αφού η υλοποίηση των επαγγελματικών αποφάσεων του ατόμου προϋποθέτει κάποιες εκπαιδευτικές εμπειρίες και δραστηριότητες και αφού κάθε απόφαση εκπαιδευτικής κατεύθυνσης του ατόμου έχει επαγγελματικές προεκτάσεις. Η σχέση εκπαίδευσης και επαγγέλματος είναι στενή, ώστε να γίνεται λόγος για «εκπαιδευτικές – επαγγελματικές» αποφάσεις. Η σημασία και η χρησιμότητα του επαγγελματικού προσανατολισμού καταδεικνύεται μεταξύ άλλων και από την έμφαση που έχει δοθεί σ' αυτόν από τις αρχές του αιώνα μας, τόσο από μέρους μεμονομένων ατόμων όσο και από μέρους κρατών αλλά και οικονομικών ενώσεων (π.χ. Ε.Ο.Κ.). Σήμερα η χρησιμότητα του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αυτονόητη (Tolbert E.L., 1978). Ακόμη και στις περιπτώσεις που εκφράζονται κάποιες επιφυλάξεις, οι πιο πολλές από αυτές σχετίζονται περισσότερο με την αποτελεσματικότητα ή τη μεθοδολογία και τα μέσα εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού. Η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού δεν περιορίζεται πάντως μόνο στο να βοηθήσει το άτομο στην επιλογή επαγγέλματος. Αυτή σχετίζεται με την ολική ανάπτυξη του ατόμου. Έτσι με τον όρο «επαγγελματική ανάπτυξη» του ατόμου εννοείται η ανάπτυξη και ωρίμαση εκείνης της πλευράς της προσωπικότητάς του, η οποία σχετίζεται με την επαγγελματική του συμπεριφορά. Αυτή όμως, για να είναι επιτυχής, προϋποθέτει μια γενικότερη ωρίμαση της προσωπικότητας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε αυτή την εργασία είδαμε πως προσεγγίζεται το θέμα της σχέσης της συμβουλευτικής στην ανάπτυξη δεξιοτήτων στην δια βίου σταδιοδρομία. Αναφέραμε τις θεωρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων και την κριτική που έγινε σε αυτές αλλά και πως διαμορφώθηκαν με το πέρασμα των χρόνων.

Επίσης είδαμε την δια βίου σταδιοδρομία. Συγκεκριμένα είδαμε τον ορισμό της και την θεσμοθέτηση της. Επίσης είδαμε και την συμβολή της συμβουλευτικής μέσα σε αυτό το πλαίσιο. Μέσα στην δια βίου σταδιοδρομία είδαμε αρχικά, ποιες είναι βασικές δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος στην αγορά εργασίας και πως αυτές ορίζονται από το Ευρωπαϊκό πλαίσιο, αλλά και ποιες έχουν προστεθεί επιπλέον.

Στο τέλος είδαμε τον επαγγελματικό προσανατολισμό και πιο συγκεκριμένα πως αυτός ορίζεται και ποια είναι η εξέλιξη του αλλά και πως επηρεάζεται μέσα από την δια βίου σταδιοδρομία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Amundson Norman, B. J. (2009). *ESSENTIAL ELEMENTS OF CAREER COUNSELING: PROCESSES AND TECHNIQUES*. Prentice Hall: Pearson Education, Inc.

Borow H. (1964). *Man in a World of Work*. Boston: Houghton Mifflin.

CED. (2000). *Επαγγελματικός προσανατολισμός σε αβεβαιους καιρούς*.

Conor R. (1992). *Cracking the over-50 job market*. New York: Penguin Books.

Erikson E.H. *Childhood and society*. New York: Norton.

Ginsberg E. (n.d.). Towards a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, σσ. 10-14.

Herr E.L. (1970). *Decision making and vocational development*. Boston: Houghton Mifflin.

Lock, R. D. (1992). *Taking charge of your career direction (2nd ed.)*. Pacific Grove: CA: Brooks/Cole.

Marcia. (1980). Identity of adolescence. Στο A. J., *Handbook of adolescent psychology*. New York.

Osipow L.F., F. S. (1996). *Theories of Career Development*. Massachusetts: Allyn & Bacon.

Savickas M.L. (1995). Constructivity counseling for career indecision. *Career Development Quarterly* (43), σσ. 363-373.

Singer et al. (n.d.). The relative utility of expectancy value theory and social cognitive theory in predicting psychology student course goals and career aspirations. *Journal of Social Behaviour and Personality*, σσ. 703-714.

Αγνή Βίκη, Ε. Π. (2007, 09). <http://epapanis.blogspot.com>. Ανάκτηση 05 2017, από <http://epapanis.blogspot.com>: www.google

(2007). *Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Καλίρης & Κρίβας. (n.d.). Η συμβολή των μετανεωτερίστικων προσεγγίσεων στη θεωρία και πράξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, σσ. 73-86.

Λιάντας, Μ. Γ. (1996). *Επαγγελματικός προσανατολισμός*. Αθήνα: Ζήτη.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2013). *Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και υλοποίηση προγράμματος ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στο αντικείμενο "Ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας"*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

Τσιαπαρίκου, Ι. (2014). *Οικονομικοί και θεσμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας* Amundson Norman, B. J. (2009). *ESSENTIAL ELEMENTS OF CAREER COUNSELING: PROCESSES AND TECHNIQUES*. Prentice Hall: Pearson Education, Inc.

Borow H. (1964). *Man in a World of Work*. Boston: Houghton Mifflin.

CED. (2000). *Επαγγελματικός προσανατολισμός σε αβεβαιους καιρούς*.

Conor R. (1992). *Cracking the over-50 job market*. New York: Penguin Books.

Erikson E.H. *Childhood and society*. New York: Norton.

Ginsberg E. (n.d.). Towards a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, pp. 10-14.

Herr E.L. (1970). *Decision making and vocational development*. Boston: Houghton Mifflin.

Lock, R. D. (1992). *Taking charge of your career direction (2nd ed.)*. Pacific Grove: CA: Brooks/Cole.

Marcia. (1980). Identity of adolescence . In A. J., *Handbook of adolescent psychology*. New York.

Osipow L.F., F. S. (1996). *Theories of Career Development*. Massachusetts: Allyn & Bacon.

Savickas M.L. (1995). Constructivity counseling for career indecision. *Career Development Quarterly* (43), pp. 363-373.

Singer et al. (n.d.). The relative utility of expectancy value theory and social cognitive theory in predicting psychology student course goals and career aspirations. *Journal of Social Behaviour and Personality*, pp. 703-714.

Tolbert E.L. (1978). *An introduction to guidance*. Boston: Little Brown.

Αγνή Βίκη, Ε. Π. (2007, 09). <http://epapanis.blogspot.com>. Retrieved 05 2017, from <http://epapanis.blogspot.com>: www.google

(2007). *Βασικές Ικανότητες για τη Δια Βίου Μάθηση*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Καλίρης & Κρίβας. (n.d.). Η συμβολή των μετανεωτερίστικών προσεγγίσεων στη θεωρία και πράξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, pp. 73-86.

Λιάντας, Μ. Γ. (1996). *Επαγγελματικός προσανατολισμός*. Αθήνα: Ζήτη.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2013). *Εκπόνηση επιστημονικού υποστηρικτικού υλικού και υλοποίηση προγράμματος ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης συμβούλων επαγγελματικού*

*προσανατολισμού στο αντικείμενο "Ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης
σταδιοδρομίας". Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.*

*Τσιαπαρίκου, Ι. (2014). Οικονομικοί και θεσμικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή
επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Πειραιάς.. Πειραιάς.*