



ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(Π.Ε.ΣΥ.Π.)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ομαδική Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Μελέτη Περίπτωσης

ΒΑΣΙΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΚΥΡΙΑΚΗ

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
ΔΟΛΓΥΡΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΙΑ

ΑΘΗΝΑ 2017

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ανάδειξη ενός ολοκληρωμένου μοντέλου ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο οδηγεί τον συμβουλευόμενο να επιλέξει ουσιαστικά το επάγγελμα που θα ασκήσει και να σχεδιάσει τον τρόπο με τον οποίο θα δράσει προκειμένου να επιτύχει τον επαγγελματικό του στόχο. Το περιεχόμενο του μοντέλου αφορά στην αυτογνωσία και αυτοαντίληψη, στην περιβαλλοντογνωσία (επαγγελματική και εκπαιδευτική πληροφόρηση), στη λήψη απόφασης και στο σχέδιο δράσης. Η μεθοδολογία του διέπεται από τις αρχές και τη δεοντολογία της Συμβουλευτικής, αξιοποιεί τη δυναμική των σχέσεων που αναπτύσσονται ανάμεσα στα συμμετέχοντα μέλη και στηρίζεται στη συμβουλευτική συνέντευξη και στη χρήση άτυπων τεχνικών. Η μελέτη περίπτωσης της ομάδας ενήλικων ανέργων που περιγράφεται στη συγκεκριμένη εργασία επιβεβαιώνει ότι ένα πλήρες πρόγραμμα Ομαδικής Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι επιτυχημένο: όταν ενεργοποιεί τους συμβουλευόμενους να εμβαθύνουν στην αυτογνωσία, να επεξεργαστούν συνδυαστικά όλες τις πληροφορίες και μόνοι τους να οδηγηθούν συνειδητοποιημένα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Το συγκεκριμένο μοντέλο βοηθά, λοιπόν, τόσο στην επαγγελματική όσο και στην προσωπική ανάπτυξη του συμβουλευόμενου.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Ομαδική Συμβουλευτική, Μοντέλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Άτυπες Τεχνικές

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή	σελ.4
 Κεφάλαιο 1: Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός	
1.1. Συμβουλευτική	σελ.9
1.2. Συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού	σελ.12
1.3. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και λήψης απόφασης	σελ.15
1.3.1. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης	σελ.15
1.3.2. Θεωρίες λήψης αποφάσεων	σελ.19
1.4. Χαρακτηριστικά συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού	σελ.21
1.5. Αυτοαντίληψη	σελ.25
 Κεφάλαιο 2: Ομαδική Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού	
2.1. Ομαδική συμβουλευτική	σελ.27
2.2. Μοντέλο ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού	σελ.28
2.3. Μεθοδολογία	σελ.33
 Κεφάλαιο 3: Μελέτη Περίπτωσης	
3.1. Μεθοδολογία	σελ.37
3.2. Πρώτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής	σελ.42
3.3. Δεύτερη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής	σελ.44
3.4. Τρίτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής	σελ.47
3.5. Τέταρτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής	σελ.50
3.6. Πέμπτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής	σελ.52
3.7. Συμπεράσματα	σελ.58
 Επίλογος	 σελ.64
 Βιβλιογραφικές Αναφορές	 σελ.66

Εισαγωγή

Το αντικείμενο αυτής της διπλωματικής εργασίας είναι η ομαδική συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού και η μελέτη περίπτωσης μιας ομαδικής συμβουλευτικής. Έχει παρατηρηθεί ότι τα αποτελέσματα σύντομων συνεδριών επαγγελματικού προσανατολισμού που στηρίζονται κυρίως σε δομημένα εργαλεία, όσο έγκυρα και σταθμισμένα και αν είναι αυτά, δεν ικανοποιούν τους συμβουλευόμενους που έχουν το ερώτημα «και τώρα τι επάγγελμα να ασκήσω;» και που επιθυμούν να δώσουν μια πραγματική και ουσιαστική απάντηση σε αυτό. Στόχος της συγκεκριμένης εργασίας είναι να προτείνει ένα αναπτυξιακό μοντέλο λήψης επαγγελματικής απόφασης στο οποίο ο συμβουλευόμενος είναι ο δημιουργός της απόφασής του, γίνεται σταδιακά ένας σύμβουλος του εαυτού του.

Το πρώτο κεφάλαιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αναφέρεται γενικά στην έννοια της Συμβουλευτικής. Η Συμβουλευτική είναι μία διαδικασία αλληλοεπικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ συμβουλευομένων και συμβούλου. Ανάμεσα τους αναπτύσσεται μία συμβουλευτική σχέση που είναι κυρίως υποστηρικτική και τέτοια, ώστε κάθε συμβουλευόμενος να την αξιοποιήσει για την αυτογνωσία του, την αυτοαποδοχή του, την προσωπική του ευημερία στην σταδιοδρομία του. Δίνεται έμφαση στον ανώτερο στόχο της Συμβουλευτικής που είναι η προσφορά βοήθειας στον συμβουλευόμενο προκειμένου να συνειδητοποιήσει και να αξιοποιήσει τις εσωτερικές του δυνάμεις. Οι επιδιώξεις της Συμβουλευτικής είναι η εμβάθυνση του συμβουλευόμενου στην αυτογνωσία και η ενδυνάμωση του συμβουλευόμενου ώστε να λαμβάνει ο ίδιος αποφάσεις για τη ζωή του, να δημιουργεί σχέδια δράσης για την υλοποίηση των στόχων του ή την επίλυση των προβλημάτων του. Η λήψη των αποφάσεων είναι ζήτημα προσωπικής ευθύνης του ίδιου του συμβουλευόμενου. Εάν η συμβουλευτική σχέση που μπορεί να αναπτυχθεί ανάμεσα στον σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο είναι ποιοτική, τότε η συμβουλευτική είναι αποτελεσματική.

Στη συνέχεια παρουσιάζεται η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η συγκεκριμένη συμβουλευτική σχετίζεται άμεσα με την εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα που επιθυμεί και επιδιώκει να ακολουθήσει. Βοηθάει το άτομο να ανακαλύψει και

να συνειδητοποιήσει τις προσωπικές του κλίσεις, τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες του και να τα συνδυάσει με τις υπάρχουσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, να λαμβάνει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις, να σχεδιάζει και να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία του και να επιτυγχάνει μεγαλύτερη ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική του ζωή.

Έπειτα, παρουσιάζονται συνοπτικά κάποιες από τις Θεωρίες Επαγγελματικής ανάπτυξης και λήψης απόφασης οι οποίες έχουν εμπνεύσει τον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού. Επιπλέον, αναλύεται η έννοια της «καλής απόφασης». Αναφέρονται οι προϋποθέσεις ώστε μια απόφαση να θεωρηθεί καλή, καθώς και τα συνήθη σφάλματα που γίνονται κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης.

Στο τέλος του πρώτου κεφαλαίου, μελετώνται τα χαρακτηριστικά, οι ικανότητες και οι δεξιότητες ενός συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ο σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι επαγγελματικά καταρτισμένος, θεωρητικά και πρακτικά, με ικανότητα συνεχούς εξέλιξης και αναπροσαρμογής. Έχει ικανότητα και θέληση να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να εμβαθύνει στην αυτοαντίληψή του, να αναγνωρίζει και να συνειδητοποιεί τις εσωτερικές του δυνάμεις και να τις χρησιμοποιεί στην ζωή του. Η άσκηση της συμβουλευτικής από τους λειτουργούς της οπωσδήποτε πρέπει να διέπεται από ένα σύνολο αρχών και κανόνων που συνιστούν έναν κώδικα δεοντολογίας.

Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού, για να είναι αποτελεσματικός, δημιουργεί κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης, ενθαρρύνει τον συμβουλευόμενο, διευκολύνει την έκφραση σκέψεων και συναισθημάτων του, τον αποδέχεται και τον στηρίζει στην αυτογνωσία, στην περιβαλλοντογνωσία και στη διεύρυνση των επαγγελματικών επιλογών. Θεωρείται ότι έχει επιτύχει το έργο του όταν ο συμβουλευόμενος είναι υπεύθυνος για τη λήψη των επαγγελματικών του αποφάσεων, το σχεδιασμό και την υλοποίηση του επαγγελματικού του στόχου και φυσικά γνωρίζει τον τρόπο που πρέπει να ακολουθεί ώστε να λαμβάνει αποφάσεις στη ζωή του και να πορεύεται στηριζόμενος στις δυνάμεις του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας αναλύεται η έννοια της ομαδικής συμβουλευτικής, η οποία διέπεται από τις αρχές και τη δεοντολογία της Συμβουλευτικής και βασίζεται στη δυναμική της ομάδας. Για να είναι αποτελεσματική πρέπει οι συμβουλευόμενοι να συμμετέχουν εκούσια, ενεργά και με σεβασμό προς τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, ενώ ο σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει τις βασικές αρχές της δυναμικής και της καθοδήγησης των ομάδων ώστε να βοηθήσει τα μέλη να κατανοήσουν τα

προβλήματά τους και να κάνουν θετικά βήματα προς την επίλυσή τους. Μέσα σε μία ομάδα υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών, κάθε άτομο αποκτά συνείδηση του μέλους της ομάδας και ενδυναμώνεται μέσα από τη σχέση που αναπτύσσει με τους υπόλοιπους. Η ομαδική συμβουλευτική αξιοποιεί τη δυναμική των σχέσεων που αναπτύσσονται ανάμεσα στα συμμετέχοντα μέλη και συμβάλλει αποτελεσματικά στη διαχείριση και αντιμετώπιση πολλών θεμάτων. Μέσα σε μία ομάδα υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων, κάθε άτομο αποκτά συνείδηση του μέλους της ομάδας και ενδυναμώνεται μέσα από τη σχέση που αναπτύσσει με τους υπόλοιπους.

Στη συνέχεια του κεφαλαίου, παρουσιάζεται αναλυτικά το μοντέλο ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο στηρίζεται στην αυτοαντίληψη, στην περιβαλλοντογνωσία-πληροφόρηση, στην ενσωμάτωση πληροφοριών και λήψη απόφασης και στην υλοποίηση σχεδίου δράσης. Περιγράφονται λεπτομερώς τα στάδια του παραπάνω μοντέλου με τους στόχους τους ξεχωριστά. Το μοντέλο αυτό βασίζεται στην αυτοαντίληψη των συμβουλευόμενων και στην πληροφόρηση που έχουν για τον εαυτό τους, τα επαγγέλματα που τους ενδιαφέρουν και την αγορά εργασίας. Το μοντέλο εστιάζει στο να αναγνωρίσει ο συμβουλευόμενος τις εσωτερικές του δυνάμεις και να τις ενεργοποιήσει, ώστε μόνος του να αξιολογήσει τις εναλλακτικές επιλογές επαγγελματιών και να λάβει την επαγγελματική του απόφαση. Ο συμβουλευόμενος, μέσα από το μοντέλο αυτό, είναι υπεύθυνος σχεδιασμού και υλοποίησης του επαγγελματικού του σχεδίου.

Τέλος, γίνεται ανάλυση της μεθοδολογίας που χρησιμοποιείται κατά την εφαρμογή της ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού που βασίζεται στο παραπάνω μοντέλο. Ένα πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού είναι πιο αποτελεσματικό, όταν στηρίζεται στην τεχνική της συμβουλευτικής συνέντευξης και όταν ακολουθεί μία δομημένη πορεία χρησιμοποιώντας τις άτυπες ή αυτοπεριγραφικές τεχνικές. Οι συμβουλευόμενοι, μέσω των άτυπων τεχνικών γνωρίζουν, ανακαλύπτουν, συνειδητοποιούν τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού τους προφίλ, όπως τα ενδιαφέροντά τους, τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, τις αξίες τους, τις δεξιότητες και ικανότητές τους, τις επιθυμητές συνθήκες εργασίας τους. Οι άτυπες τεχνικές ενεργοποιούν τους συμβουλευόμενους τόσο σε γνωστικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο και βοηθούν την εμπλοκή τους στη διαδικασία της αυτοαντίληψής τους, της περιβαλλοντογνωσίας, της λήψης επαγγελματικής απόφασης και της υλοποίησης σχεδίου δράσης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αυτής της διπλωματικής εργασίας γίνεται μελέτη περίπτωσης μιας ομάδας ανέργων που συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα βασίστηκε στο μοντέλο της ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, για το οποίο έγινε ανάλυση και περιγραφή στο δεύτερο κεφάλαιο. Το πρόγραμμα αυτό συντονίστηκε από δύο συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ και η διάρκειά του ήταν 30 ώρες κατανεμημένες σε πέντε διαδοχικές συνεδρίες.

Βασικός σκοπός του συγκεκριμένου συμβουλευτικού προγράμματος είναι να βοηθηθεί ο άνεργος να αποφασίσει το είδος του επαγγέλματος που μπορεί να ασκήσει με βάση το ατομικό του προφίλ, τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και τις προοπτικές της στην αγορά εργασίας. Τα μέλη της ομάδας συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού συμμετείχαν εθελοντικά στο πρόγραμμα και ήταν έντεκα. Τα οφέλη που προέκυψαν από τη συμμετοχή των ανέργου στην ομάδα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού ήταν η δημιουργία ατομικού προφίλ με τις δεξιότητες, αξίες, ενδιαφέροντα, η διερεύνηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, αξιών, ενδιαφερόντων και προσωπικών χαρακτηριστικών, η συλλογή, ανάλυση, σύνθεση και οργάνωση πληροφοριών σχετικών με την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη και εξέλιξη, η πληροφόρηση για ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, η επαγγελματική πληροφόρηση στοχευμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η λήψη επαγγελματικής απόφασης και η δημιουργία επαγγελματικού σχεδίου δράσης με συγκεκριμένα βήματα για την υλοποίηση της επαγγελματικής απόφασης.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού βασίστηκε στη συμβουλευτική συνέντευξη. Χρησιμοποίησε άτυπες βιωματικές ασκήσεις-δράσεις ελεύθερες και δομημένες που είχαν ως σκοπό να κινητοποιήσουν όλα τα μέλη της ομάδας, να ανιχνεύσουν και να ενεργοποιήσουν τις εσωτερικές τους δυνάμεις, να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους, να προβληματιστούν και να εκφράσουν τους προβληματισμούς και τα συμπεράσματά τους μέχρι ο καθένας να συνειδητοποιήσει και να αποφασίσει το επάγγελμα που μπορεί να ασκήσει με βάση τα χαρακτηριστικά του. Στη συγκεκριμένη ομάδα, πέρα από τις άτυπες τεχνικές, χρησιμοποιήθηκαν πειραματικά τα εξής τρία τεστ ενηλίκων: α) τεστ επαγγελματικών αποφάσεων, β) τεστ εργασιακών αξιών και γ) τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων, που είναι σταθμισμένα από τον Ε.Ο.Π.Ε.Π. για τον ελληνικό πληθυσμό των ενηλίκων.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται περιγραφή της διαδικασίας της ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και των πέντε ομαδικών συνεδριών που πραγματοποιήθηκαν. Γίνεται καταγραφή όλων όσων έγιναν μέσα στην ομάδα κατά τη διαδικασία της συμβουλευτικής, με σεβασμό στα προσωπικά δεδομένα των συμβουλευομένων. Στο τέλος του τρίτου κεφαλαίου αναλύονται τα συμπεράσματα της συγκεκριμένης ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού.

Κεφάλαιο 1: Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, αρχικά, αναλύεται η έννοια και ο στόχος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Π.). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται κάποιες από τις βασικές, για τον Ε.Π., θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και λήψης απόφασης. Επιπλέον, γίνεται αναφορά στις δεξιότητες που πρέπει να έχει ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού και αναλύεται η έννοια της «καλής απόφασης», όπως και της αυτοαντίληψης, η οποία επηρεάζει την ικανότητα του συμβουλευόμενου στη λήψη επαγγελματικής απόφασης.

1.1 Συμβουλευτική

Ένας περιεκτικός ορισμός της Συμβουλευτικής δίνεται από το Δημητρόπουλο, ο οποίος την ορίζει ως τη «διαδικασία εκείνη κατά την οποία είτε κατά τρόπο ατομικό είτε κατά τρόπο ομαδικό ένας ειδικός συνεξετάζει με ένα άτομο (ή κάποια άτομα) θέματα ή προβλήματα που απασχολούν το άτομο (ή τα άτομα) και διευκολύνει τη λύση τους» (Δημητρόπουλος, 2000: 199). Οι διαφορετικοί εννοιολογικοί προσδιορισμοί της Συμβουλευτικής προέρχονται από τις διάφορες σχολές (πχ. προσωποκεντρικές, μπιχεβιοριστικές) και αντανακλούν τις διαφορετικές αντιλήψεις και φιλοσοφικές τους προσεγγίσεις. Υπάρχουν, όμως, κοινά σημεία ανάμεσα στις διαφορετικές προσεγγίσεις όπως, για παράδειγμα, η αυτοαντίληψη που βρίσκεται στο επίκεντρο κάθε προβλήματος και ο στόχος της διαδικασίας της Συμβουλευτικής που επικεντρώνεται κυρίως στην αλλαγή του ατόμου.

Η Συμβουλευτική είναι μια διαδικασία συνεργασίας μεταξύ ενός ειδικά εκπαιδευμένου επαγγελματία και ενός ατόμου που αναζητά τις πηγές των δυσκολιών και των ανησυχιών που βιώνει. Το ειδικευμένο άτομο λέγεται σύμβουλος ενώ το άτομο που ζητά τη βοήθεια του ειδικού λέγεται συμβουλευόμενος. Μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου αναπτύσσεται συμβουλευτική σχέση που είναι τέτοια, ώστε ο συμβουλευόμενος να την αξιοποιήσει σαν το ερέθισμα που θα εξερευνήσει πτυχές της ζωής του, οι οποίες συνδέονται με την προσωπική του ευημερία. Η Συμβουλευτική σχέση είναι μια σχέση που ενδυναμώνει το άτομο, προκειμένου να επιτύχει στόχους που αφορούν στην ψυχική υγεία, την ευεξία, την εκπαίδευση, την σταδιοδρομία και τις σχέσεις του με τους

άλλους. Οι συμβουλευόμενοι, μέσω μιας ποιοτικής συμβουλευτικής σχέσης, μπορούν να αποδεχθούν τον εαυτό τους και να υιοθετήσουν πιο λειτουργικές σκέψεις, συναισθήματα και συμπεριφορές, να προσαρμοστούν στις δυνατότητές τους και να τις αξιοποιήσουν στο μέγιστο βαθμό ώστε να επιλέξουν τον τρόπο που οι ίδιοι θέλουν να ζήσουν με βάση το δυναμικό τους, τις εμπειρίες τους και τις αντικειμενικές συνθήκες.

Η Συμβουλευτική διαδικασία είναι ένας δομημένος και σχεδιασμένος διάλογος μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου ώστε το άτομο να βοηθηθεί και να ξεπεράσει εμπόδια στην προσωπική του εξέλιξη και να επιτύχει τη μεγαλύτερη ανάπτυξη των προσωπικών του δυνάμεων. Ασχολείται με την στήριξη των ανθρώπων που επιθυμούν να πάρουν συγκεκριμένες και σημαντικές αποφάσεις ζωής ή που προσπαθούν να προσαρμοστούν σε νέες και συχνά δυσάρεστες συνθήκες. Μπορεί, επίσης, να αποτελεί και ομαδική διαδικασία.

Στη Συμβουλευτική διαδικασία, οι συμβουλευόμενοι καλούνται να αξιολογήσουν με ειλικρίνεια το σύστημα των προσωπικών τους αξιών προκειμένου μόνοι τους να αποφανθούν με ποιους τρόπους θα τροποποιήσουν ή και θα αλλάξουν αυτές τις αξίες και τη συμπεριφορά τους. Ο σύμβουλος συνεξετάζει μαζί με τον συμβουλευόμενο ή τους συμβουλευόμενους, θέματα ή προβλήματα που τον/τους απασχολούν και διευκολύνει τη λύση τους. Μαζί προσπαθούν να βρουν τρόπους αντιμετώπισης αυτών των προβλημάτων, έτσι ώστε το άτομο να εντοπίσει νέες δεξιότητες αντιμετώπισης των δυσκολιών και κατανόησης του τρόπου με τον οποίο αντιδρά καθώς και του τρόπου αλληλεπίδρασης με τους γύρω του.

Η Συμβουλευτική είναι η τέχνη να προσφέρεις βοήθεια στους ανθρώπους και δεν είναι παροχή συμβουλών, πληροφοριών ή/και λύσεων σε προβλήματα. Δεν γίνεται με μία συνέντευξη ούτε έχει σκοπό να επηρεάζει και να προδιαθέτει τις στάσεις του ατόμου. Οι επαγγελματίες σύμβουλοι είναι επιστήμονες που έχουν εκπαιδευτεί να μοιράζονται τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους με αυτούς που αναζητούν τη βοήθειά τους. Βοηθούν τα άτομα στην προσωπική, εκπαιδευτική και επαγγελματική τους ανάπτυξη. Οι σύμβουλοι δεν δίνουν συμβουλές στον συμβουλευόμενο αλλά λειτουργούν υποστηρικτικά και βοηθητικά, καθοδηγώντας τον με έμμεσο τρόπο στην εξερεύνηση των προβλημάτων του, στην κατανόηση αυτών και στην εύρεση λύσης-τρόπων αντιμετώπισης.

Η συμβουλευτική είναι μία αμφίδρομη διαδικασία επικοινωνίας μεταξύ του συμβουλευόμενου και του συμβούλου, η οποία επιδιώκει την ανεξαρτησία του ατόμου και

την ενδυνάμωσή του ώστε μόνο του να μπορεί να λαμβάνει αποφάσεις για τη ζωή του και να δημιουργεί σχέδιο δράσης για την υλοποίηση των στόχων του ή την επίλυση των προβλημάτων του.

Στόχος της Συμβουλευτικής

Η σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στον σύμβουλο και στον συμβουλευόμενο είναι κυρίως υποστηρικτική. Δημιουργείται μέσα σε ένα πλαίσιο ειδικών συνθηκών και προϋποθέτει την ύπαρξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων εκ μέρους του συμβούλου. Ο σύμβουλος αποδέχεται τον συμβουλευόμενο άνευ όρων, χωρίς να τον επικρίνει, ενώ εισέρχεται με ενσυναίσθηση στον προσωπικό του κόσμο. Ο συμβουλευόμενος επιζητά να του διατεθεί χρόνος και χώρος, άδεια να μιλήσει ελεύθερα και υπάρχει σεβασμός στη διαφορετικότητα καθώς και εχεμύθεια. Στόχος της συμβουλευτικής είναι να διευκολύνει το συμβουλευόμενο στην προσπάθειά του να αποφασίσει ο ίδιος για τις αλλαγές που θα κάνει στη ζωή του. Όταν ο σύμβουλος δημιουργήσει μια γνήσια και αυθεντική σχέση ενδιαφέροντος με τον συμβουλευόμενο, τότε ο συμβουλευόμενος ανταποκρίνεται στην σχέση αυτή με την πλήρη συμμετοχή του στην συμβουλευτική διαδικασία.

Ανώτερος στόχος της συμβουλευτικής είναι να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να συνειδητοποιήσει και να αξιοποιήσει τις εσωτερικές του δυνάμεις. Μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας επιδιώκεται η αλλαγή συμπεριφοράς του συμβουλευόμενου, η καλυτέρευση της σχέσης του με τους άλλους ανθρώπους, η απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων, η ενδυνάμωση, η αυτογνωσία, η αυτοαποδοχή και η αυτοπραγμάτωσή του καθώς και η κινητοποίησή του ώστε να δράσει και να επιλύσει μόνος του τα προβλήματά του. Μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας, ο συμβουλευόμενος αντιλαμβάνεται το λανθασμένο τρόπο με τον οποίο πιθανόν σκέπτεται και που ευθύνεται τόσο για τα συναισθήματα που έχει, όσο και για την αναποτελεσματική του συμπεριφορά. Επομένως, μαθαίνει να σκέπτεται, να συναισθάνεται και να ενεργεί με τρόπο πιο υγιή και ορθολογικό.

Τα πιθανά αποτελέσματα από μία συμβουλευτική διαδικασία είναι: α) η επίλυση του προβλήματος: το άτομο κατανοεί το πρόβλημα, φτάνει στην αποδοχή του προβλήματος και κινητοποιείται, ώστε να αλλάξει την κατάσταση, η οποία δημιούργησε το πρόβλημα, β) η μάθηση: μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας το άτομο μπορεί να αποκτήσει νέες γνώσεις

και στρατηγικές που θα το διευκολύνουν να χειριστεί παρόμοιες δυσκολίες που είναι πιθανόν να προκύψουν στο μέλλον και γ) η κοινωνική ενσωμάτωση: η συμβουλευτική ενισχύει την ενέργεια και την ικανότητα του ατόμου να συμβάλλει στην ευημερία των άλλων ανθρώπων και το κοινό καλό.

1.2 Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Η Συμβουλευτική στην εποχή που ζούμε προσπαθεί να βοηθήσει τον άνθρωπο να βελτιωθεί και να αντιμετωπίσει διάφορες κρίσιμες καταστάσεις αλλά και να τον ενδυναμώσει ώστε να είναι σε θέση να επιλύει τα προβλήματα που του παρουσιάζονται. Σημαντικός τομέας εφαρμογής της συμβουλευτικής είναι η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου που σχετίζεται με την αυτογνωσία και τη λήψη απόφασης για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι μία διαδικασία που διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στη ζωή του ανθρώπου και σχετίζεται άμεσα με τα ενδιαφέροντά του, τις αξίες, τις ικανότητες και δεξιότητές του και τις γνώσεις που διαθέτει.

Τα τελευταία χρόνια έχουν προκύψει πρόσθετοι λόγοι, εξαιτίας κοινωνικών και τεχνολογικών αλλαγών, για την ανάγκη εφαρμογής της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Ενώ παλαιότερα το επάγγελμα που επέλεγε κάποιος τον συνόδευε σε όλη του την ζωή, σήμερα λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών αναμένεται ότι ο κάθε εργαζόμενος θα αλλάξει διάφορα επαγγέλματα κατά την διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής. Αυτό σημαίνει, ότι προκύπτει ένας μεγάλος αριθμός ενηλίκων, οι οποίοι είτε από επιλογή τους, είτε από ανάγκη θα πρέπει να πάρουν επαγγελματικές αποφάσεις. Οι τεχνολογικές αλλαγές δεν επιτρέπουν πλέον το επαγγελματικό μέλλον ενός ατόμου να σχεδιαστεί με βάση την υπάρχουσα κατάσταση, διότι το μελλοντικό επαγγελματικό περιβάλλον δύσκολα προβλέπεται. Οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν επίσης ως συνέπεια το ότι η αγορά εργασίας και οι ευκαιρίες επαγγελματικής απασχόλησης δεν είναι πλέον τόσο συνδεδεμένα με την κατοχή κάποιου πτυχίου.

Η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί κλάδο ή λειτουργία της Συμβουλευτικής και σχετίζεται άμεσα με την επαγγελματική ανάπτυξη, δηλαδή την εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα, που επιθυμεί και επιδιώκει να

ακολουθήσει. Η είσοδος σε ένα επάγγελμα δεν είναι αποτέλεσμα μιας στιγμιαίας απόφασης αλλά μιας μακροχρόνιας αναπτυξιακής διαδικασίας που συμβαδίζει με την ψυχολογική εξέλιξη του ατόμου (Κάντας, Χαντζή, 1991).

Η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι η συστηματική βοήθεια και υποστήριξη που παρέχεται από εξειδικευμένους επιστήμονες και η οποία επιτρέπει στο άτομο σε οποιαδήποτε στιγμή της ζωής του να συνειδητοποιεί τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του, να λαμβάνει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις, να σχεδιάζει και να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία του και να επιτυγχάνει μεγαλύτερη ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική του ζωή. Οι ωφελούμενοι από τις υπηρεσίες της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι μαθητές, φοιτητές και σπουδαστές, άνεργοι που επιθυμούν να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, εργαζόμενοι για τη διαβίου διαχείριση της σταδιοδρομίας τους και των αλλαγών καριέρας, γονείς για να βοηθηθούν στο να κατανοήσουν βαθύτερα τις ανάγκες των εφήβων και να τους στηρίξουν ουσιαστικά στις αποφάσεις τους, ειδικές ομάδες του πληθυσμού (AMEA, μετανάστες κλπ), κ.ά.

Η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού βοηθάει το άτομο να ανακαλύψει τις προσωπικές του κλίσεις, τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες του και να τα συνδυάσει με τις υπάρχουσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Σε αρκετές περιπτώσεις βοηθά στη βελτίωση προσωπικών ικανοτήτων αναζήτησης εργασίας. Δεν αποτελεί καθοδήγηση, αλλά μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο διευκολύνεται να λάβει προσωπικές αποφάσεις. Οι στόχοι της είναι η βελτίωση των δεξιοτήτων του συμβουλευόμενου για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, η ανάπτυξη της επαγγελματικής του ωριμότητας, η βελτίωση των δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας. «Στοχεύει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει όσο το δυνατόν καλύτερα τις ευκαιρίες που του προσφέρονται σε κάποια συγκεκριμένη φάση της ζωής του, κατά την οποία θα πρέπει να λάβει μια απόφαση που άμεσα ή έμμεσα θα σχετίζεται με την εξάσκηση ορισμένης εργασίας» (Καλούρη, 2006: 113). Περιλαμβάνει διαδικασίες και μέτρα που στοχεύουν στο να βοηθήσουν το άτομο ώστε να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του και το περιβάλλον του και να κάνει τέτοιες επιλογές που θα του εξασφαλίσουν την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του εαυτού του για το δικό του αλλά και για γενικότερο όφελος. Είναι μια διαδικασία, η οποία καθιστά τους ανθρώπους ικανούς να αναγνωρίσουν τις δυνατότητές τους για να πάρουν αποφάσεις που συνδέονται με τη σταδιοδρομία και να διευθετήσουν ζητήματα που σχετίζονται με αυτήν.

Στα πλαίσια της επαγγελματικής συμβουλευτικής, οι σύμβουλοι βοηθούν τους ενδιαφερομένους σε θέματα αυτογνωσίας, περιβαλλοντογνωσίας, λήψης απόφασης, σχεδιασμού σταδιοδρομίας ή καλύτερης προετοιμασίας για την επαγγελματική ζωή. Η συμβουλευτική αφορά και την διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Η βοήθεια αυτή μπορεί να περιλαμβάνει συμβουλές για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, συστατικής επιστολής, αίτησης και συνοδευτικής επιστολής και για την παρουσία σε συνέντευξη πρόσληψης. Παρέχεται τόσο σε ομαδικό όσο και σε ατομικό επίπεδο. Στην ομαδική συμβουλευτική, οι αποδέκτες της συμμετέχουν σε ομαδικές συναντήσεις – εργαστήρια, τα οποία έχουν στόχο την παροχή πληροφόρησης για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, την ενίσχυση της αυτογνωσίας των ατόμων και την εκμάθηση τεχνικών λήψης απόφασης. Η αξία της ομαδικής συμβουλευτικής έγκειται στο ότι αξιοποιεί τις δυναμικές και τις σχέσεις που αναπτύσσονται στο πλαίσιο της ομάδας και ότι παρέχει τη δυνατότητα ταυτόχρονης παρέμβασης σε μεγάλο αριθμό ατόμων ίδιων χαρακτηριστικών και αναγκών. Στην ατομική συμβουλευτική, η συμβουλευτική παρέμβαση γίνεται με τρόπο «εξατομικευμένο» με τη βοήθεια της ατομικής συμβουλευτικής συνέντευξης. Με τη μέθοδο αυτή εξειδικευμένοι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού συζητούν κατ' ιδίαν με τους ενδιαφερόμενους ή/και με τους γονείς του με σκοπό να τους βοηθήσουν να συνειδητοποιήσουν τα ατομικά τους χαρακτηριστικά (γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες) και να μάθουν τον τρόπο να σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους και να επιλέγουν τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές διαδρομές που ανταποκρίνονται στα προσόντα, τις αξίες και τα ενδιαφέροντά τους.

Επίσης, οι σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι δυνατόν να βοηθήσουν τα άτομα στον επανασχεδιασμό και τη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους σε διάφορα στάδια κρίσιμων μεταβάσεων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας καθώς και στην καλλιέργεια σχετικών δεξιοτήτων δια βίου μάθησης. Κατά τη διάρκεια των ατομικών συναντήσεων τηρείται απόλυτη εμπιστευτικότητα, ενώ ο αριθμός και το περιεχόμενο των συναντήσεων αυτών εξαρτάται από τις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων καθώς και το επίπεδο επαγγελματικής ωριμότητας των συμβουλευομένων. Τονίζεται ότι η αξία της συμβουλευτικής έγκειται στη σχέση εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται ανάμεσα στον σύμβουλο και τον/τους συμβουλευόμενο/νους.

Όσον αφορά τον στόχο της επαγγελματικής και εκπαιδευτικής πληροφορίας, ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορεί να ενεργοποιήσει τον συμβουλευόμενο ως εξής: α) να στοχεύσει σε έγκυρες πηγές πληροφόρησης έγκυρα για

τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, β) να αναζητά, να επεξεργάζεται και να αξιολογεί πληροφορίες, καθώς και να διερευνά εναλλακτικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διεξόδους, με στόχο τη δια βίου επαγγελματική του ανάπτυξη στη σημερινή κοινωνία της δια βίου μάθησης, γ) να εντοπίζει στις επαγγελματικές του πληροφορίες τη σύνδεσή τους με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τα ενδιαφέροντά του, τις ικανότητες-δεξιότητες και τις αξίες του, δ) να μάθει να χρησιμοποιεί τη μεθοδολογία αξιοποίησης των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών του πληροφοριών στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, ε) να καταρτίσει το ατομικό του σχέδιο δράσης, ώστε να ενταχθεί στην αγορά εργασίας ή να επαναπροσδιορίσει την επαγγελματική του πορεία σύμφωνα με τις προσωπικές του ανάγκες, τα πιθανά εμπόδια και τις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Η διαδικασία της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού περιλαμβάνει την υποδοχή και γνωριμία με τον συμβουλευόμενο (προσδιορισμός του ατόμου, προσδιορισμός του αιτήματος και σύναψη συμβολαίου), τη διευκόλυνση της αυτογνωσίας, διεύρυνση και σύνθεση προσωπικών χαρακτηριστικών (διερεύνηση ενδιαφερόντων, αξιών, δεξιοτήτων, κινήτρων), την πληροφόρηση για τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας (ενημέρωση για τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες και τα διαφορετικά επαγγέλματα που ταιριάζουν στον συμβουλευόμενο), τη λήψη απόφασης από τον συμβουλευόμενο (πρέπει να γίνει με λογικό τρόπο και μέθοδο), την ανάπτυξη σχεδίου δράσης και εφαρμογή των αποφάσεων από τον συμβουλευόμενο (ανάπτυξη στρατηγικής και σχεδίου δράσης με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και ανάληψη δέσμευσης για την επίτευξη στόχων).

1.3 Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και λήψης απόφασης

Στην παρούσα ενότητα θα αναφερθούν συνοπτικά οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου και οι θεωρίες λήψης απόφασης που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού.

1.3.1 Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

Η «επαγγελματική ανάπτυξη είναι η εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα ή για τα

επαγγέλματα που επιθυμεί ή επιδιώκει να ακολουθήσει» (Κάντας, Χαντζή, 1991: 1). Οι θεωρίες ταξινομούνται σε τρεις ευρείες κατηγορίες: μη ψυχολογικές θεωρίες, ψυχολογικές θεωρίες και γενικές θεωρίες, οι οποίες έχουν περαιτέρω υποδιαιρέσεις.

Οι μη ψυχολογικές θεωρίες αποδίδουν την επαγγελματική ανάπτυξη και την εκλογή επαγγέλματος σε εξωτερικούς παράγοντες. Η προσωπικότητα, η νοημοσύνη, τα ενδιαφέροντα, οι κλίσεις ενός ανθρώπου δεν είναι καθοριστικοί παράγοντες. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την εκλογή επαγγέλματος είναι κυρίως η τύχη, οι οικονομικοί και οι κοινωνικοί παράγοντες. Σημαντικότερες μη ψυχολογικές θεωρίες είναι: α) η θεωρία της τύχης, η οποία βασίζεται στο τυχαίο που μπορεί να προκαλέσει κάποιο ερέθισμα στο άτομο και να του αλλάξει ολόκληρη τη ζωή του. Σύμφωνα με τη θεωρία της τύχης, η επιλογή επαγγέλματος γίνεται όχι από προσωπική επιλογή του ατόμου αλλά τυχαίοι παράγοντες οδηγούν το άτομο στο να βρεθεί σε κάποια επαγγελματική κατάσταση. β) Οι οικονομικές θεωρίες, στις οποίες η επαγγελματική επιλογή καθορίζεται από οικονομικούς παράγοντες, με στόχο το μέγιστο δυνατό κέρδος. Η ελευθερία των επιλογών του ατόμου περιορίζεται μόνο από τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης.

Οι ψυχολογικές θεωρίες δίνουν έμφαση στα ατομικά χαρακτηριστικά του ανθρώπου και στο ότι το άτομο είναι ελεύθερο, εξελίσσεται και επιλέγει ανάμεσα στα διάφορα επαγγέλματα. Η επιλογή επαγγέλματος επηρεάζεται βέβαια έμμεσα από εξωτερικούς παράγοντες αλλά είναι άμεσο αποτέλεσμα των λειτουργιών του ατόμου. Οι πιο σημαντικές ψυχολογικές θεωρίες είναι: α) θεωρία των χαρακτηριστικών, β) ψυχοδυναμικές θεωρίες, γ) εξελικτικές θεωρίες, δ) θεωρίες μάθησης.

Η θεωρία των χαρακτηριστικών διατυπώθηκε από τον Parsons το 1909 και στηρίζεται στην ψυχολογία των ατομικών διαφορών που εξετάζει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου. Τα άτομα, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, «διαφέρουν ως προς τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητα και τα επαγγέλματα διαφέρουν ως προς τις απαιτήσεις που έχουν όσον αφορά τα χαρακτηριστικά των ατόμων. Η ιδανική επαγγελματική επιλογή είναι εκείνη στην οποία συνταιριάζονται τα χαρακτηριστικά του ατόμου με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος» (Κάντας, Χαντζή, 1991: 7).

Οι ψυχοδυναμικές θεωρίες δίνουν έμφαση στα κίνητρα που ωθούν το άτομο στην επιλογή επαγγέλματος. Στην κατηγορία αυτή κατατάσσονται η ψυχαναλυτική θεωρία, η θεωρία αναγκών, η θεωρία αυτοαντίληψης και η τυπολογική θεωρία. Η ψυχαναλυτική θεωρία στηρίζεται στις αρχές της ψυχανάλυσης. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι η

εξωτερίκευση των εσωτερικών παρορμήσεων, των επιθυμιών και ενστίκτων του ατόμου. Οι θεωρίες αναγκών τονίζουν τη σχέση μεταξύ ικανοποίησης ατομικών αναγκών και επαγγελματικής εκλογής. Η θεωρία της Roe υποστηρίζει ότι η επαγγελματική επιλογή έχει σχέση με τις εμπειρίες του ατόμου μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον καθώς και η γενετική του κληρονομιά. Οι θεωρίες αυτοαντίληψης προσβέουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή εξαρτάται από την αντίληψη που έχει κανείς για τον εαυτό του (αυτοαντίληψη).

Η τυπολογική θεωρία του Holland είναι από τις πιο διαδεδομένες και ευρέως χρησιμοποιούμενες θεωρίες. Ανήκει στις θεωρίες του ταιριάσματος ανθρώπου και περιβάλλοντος, ενώ παράλληλα έχει πολλά στοιχεία από την τυπολογική θεωρία της προσωπικότητας, που δέχεται ότι υπάρχουν τύποι ανθρώπων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Οι κύριες προτάσεις της θεωρίας του Holland είναι οι εξής: α) οι άνθρωποι κατατάσσονται με βάση την ομοιότητά τους προς κάθε έναν από τους έξι τύπους προσωπικότητας: Ρεαλιστικό - Πρακτικό, Ερευνητικό, Καλλιτεχνικό, Κοινωνικό, Επιχειρηματικό και Συμβατικό. Για την κατάταξη των ανθρώπων σε κάποιο τύπο χρησιμοποιούνται ποσοτικές μετρήσεις (πχ σταθμισμένα τεστ) και ποιοτικές μετρήσεις (ερωτηματολόγια προτιμήσεων, δραστηριοτήτων κλπ.), β) τα περιβάλλοντα μέσα στα οποία ζει το άτομο, μπορούν να χαρακτηριστούν με βάση την ομοιότητα που έχουν προς τους έξι αυτούς τύπους, γ) άτομα ενός δεδομένου τύπου ελκύονται από περιβάλλοντα ίδιου ή παρόμοιου τύπου και δ) η ύπαρξη ενός ατόμου σε περιβάλλον ίδιου ή παρόμοιου τύπου συμβάλλει καίρια στην επαγγελματική ανάπτυξη, ικανοποίηση και προσφορά του ατόμου.

Σύμφωνα με την θεωρία Holland, η προσωπικότητα του ατόμου εκφράζεται μέσα από το επάγγελμά του, όσοι βρίσκονται στο ίδιο επάγγελμα έχουν ομοιότητες στα προσωπικά τους χαρακτηριστικά και στην προσωπική τους ανάπτυξη και αντιδρούν σε αρκετές καταστάσεις με παρόμοιο τρόπο, τα τεστ ενδιαφερόντων είναι στην ουσία τεστ προσωπικότητας και η επαγγελματική ικανοποίηση και εξέλιξη εξαρτώνται από το βαθμό σύμπτωσης τύπου προσωπικότητας και τύπου επαγγελματικού περιβάλλοντος.

Οι εξελικτικές θεωρίες ισχυρίζονται ότι η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μια συνεχής μακροχρόνια διαδικασία που αρχίζει από την παιδική ηλικία και συμπληρώνεται και μετά την επαγγελματική αποκατάσταση. Η επαγγελματική επιλογή είναι συνέπεια αυτής της ανάπτυξης και όχι απλή επιλογή συγκεκριμένης χρονικής στιγμής. Η θεωρία του Ginzberg δέχεται ότι στη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης εμπλέκονται τέσσερις κύριοι παράγοντες, που είναι οι εξής: α) η πραγματικότητα, που κάνει το άτομο να αποκρίνεται στις

πιέσεις του περιβάλλοντος παίρνοντας αποφάσεις, που έχουν άμεση σχέση με το επάγγελμα, β) η εκπαίδευση, εφόσον ο τύπος και η χρονική διάρκεια της εκπαίδευσης περιορίζει ή διευρύνει τους επαγγελματικούς του ορίζοντες, γ) η προσωπικότητα και τα συναισθήματα του ατόμου που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές του και δ) οι αξίες του ατόμου, εφόσον αυτές ικανοποιούνται με διαφορετικό τρόπο και σε διαφορετικό βαθμό στα διάφορα επαγγέλματα. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι εξελικτική διαδικασία που εκτείνεται σε μεγάλο χρονικό διάστημα της ζωής του ατόμου και χωρίζεται σε τρία στάδια: α) το στάδιο της φαντασίας (μέχρι 11 ετών) κατά την οποία μιμείται επαγγελματικούς ρόλους και εσωτερικεύει τις αξίες των ενηλίκων, β) το στάδιο των δοκιμαστικών επιλογών (11-18 ετών) κατά την οποία ενδιαφέρεται και προσεγγίζει σταδιακά την πραγματικότητα και γ) το ρεαλιστικό στάδιο (από 18 ετών) κατά την οποία διερευνά ευκαιρίες και εναλλακτικές επιλογές, αποκρυσταλλώνει τις σκέψεις του και προσδιορίζει την επαγγελματική του απόφαση.

Η θεωρία του Super στηρίζεται στην αυτοαντίληψη του ατόμου, στην επαγγελματική του ωριμότητα και στην προσωπική και στην επαγγελματική του ανάπτυξη. Σύμφωνα με τη θεωρία του Super, η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μία συνεχής και εξελισσόμενη διαδικασία που εκτείνεται από τη γέννησή του ατόμου και σε όλη του τη ζωή. Η προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη αλληλεπιδρούν. Κεντρικό σημείο της θεωρίας του Super είναι η αυτοαντίληψη, δηλαδή η εικόνα που έχει το άτομο για τον εαυτό του. Το επάγγελμα, κατά τον Super, είναι η εφαρμογή της αυτοαντίληψής του. Η θεωρία του Super δίνει έμφαση στην ανάπτυξη και στην πραγμάτωση της αυτοαντίληψης μέσα από τη ζωή και την επαγγελματική επιλογή, στην άσκηση ρόλων του ατόμου στη ζωή, στις αξίες της ζωής και στον τρόπο με τον οποίο το άτομο κατανέμει τους ρόλους του στη ζωή. Κατά τον Super, η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι μια δια βίου διαδικασία που εκτυλίσσεται σε πέντε διαφορετικά στάδια της ζωής: ανάπτυξη, διερεύνηση, αποκατάσταση, διατήρηση και αποδέσμευση. Σημαντικός παράγοντας ικανοποίησης του ατόμου είναι η ικανότητα λήψης απόφασης την κατάλληλη στιγμή. «Η δεξιότητα της πραγματοποίησης επιτυχών επαγγελματικών επιλογών εξαρτάται από την κατάκτηση συγκεκριμένων γνώσεων και από την εκτέλεση κατάλληλων δραστηριοτήτων στις κατάλληλες χρονικές στιγμές. Αν αυτές οι προκαταρκτικές γνώσεις και οι σχετικές δεξιότητες δεν αποκτηθούν στα σωστά ηλικιακά στάδια, θα υπάρξει αργότερα επίπτωση στην επαγγελματική ωριμότητα, δηλαδή στην ικανότητα επιτυχούς διαχείρισης της σταδιοδρομίας στο μέλλον» (Amundson, 2008: 26-27).

Μία σημαντική θεωρία κοινωνικής μάθησης προσαρμοσμένη στην επαγγελματική επιλογή είναι η θεωρία του Krumboltz, η οποία ερμηνεύει με ποιο τρόπο γίνεται η απόκτηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προτιμήσεων και η επιλογή επαγγελμάτων. Σύμφωνα με τη θεωρία του Krumboltz τρεις είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την επαγγελματική σταδιοδρομία: οι γενετικές καταβολές και οι ειδικές ικανότητες του ατόμου, οι περιβαλλοντικές συνθήκες και οι παρελθούσες μαθησιακές εμπειρίες.

1.3.2 Θεωρίες λήψης αποφάσεων

Υπάρχουν διάφοροι ορισμοί σχετικοί με την έννοια της απόφασης και ένας περιεκτικός ορισμός είναι ο εξής: απόφαση είναι η διαδικασία επιλογής μιας κατεύθυνσης δραστηριοτήτων ανάμεσα σε έναν αριθμό εναλλακτικών λύσεων. Η απόφαση δεν αναφέρεται μόνο στη διαδικασία αλλά και στο αποτέλεσμα της, οπότε συμπληρώνοντας τον παραπάνω ορισμό προκύπτει ότι «απόφαση είναι η ολοκληρωμένη επιλογή, δηλαδή το αποτέλεσμα της επιλογής, μεταξύ συγκεκριμένων εναλλακτικών λύσεων» (Δημητρόπουλος, 2007: 26).

Υπάρχουν διάφορα μοντέλα λήψης απόφασης αναφορικά με τη σταδιοδρομία και το επάγγελμα. Σύμφωνα με τους Κάντα και Χαντζή (1991), το πλαίσιο λήψης αποφάσεων προϋποθέτει ότι υπάρχει ένα άτομο που πρόκειται να πάρει μία απόφαση, μία κατάσταση που απαιτεί τη λήψη απόφασης και οι σχετικές πληροφορίες επί του θέματος που θα αξιοποιηθούν για την λήψη της απόφασης. Το άτομο επεξεργάζεται τις πληροφορίες, ελέγχει τις εναλλακτικές λύσεις και αποφασίζει με βάση την μέγιστη ωφέλεια και την δυνατότητα.

Όλες οι αποφάσεις παρουσιάζουν κάποια κοινά σημεία: α) το άτομο που παίρνει μια απόφαση αντιμετωπίζει έναν αριθμό εναλλακτικών επιλογών σχετικά με τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν, β) ενδέχεται να προκύψουν διάφορα αποτελέσματα, ανάλογα με την ενέργεια που θα επιλεγεί, γ) το κάθε αποτέλεσμα παρουσιάζει κάποια πιθανότητα ή δυνατότητα να εμφανιστεί, αλλά οι πιθανότητες μπορεί να μην είναι ίδιες για το κάθε αποτέλεσμα.

Μερικά μοντέλα λήψης απόφασης αποτελούν οι θεωρίες του Hilton, του Gellat, του Katz, των Kaldor και Zytowski, του Vroom. Σύμφωνα με την θεωρία του Hilton

καθοριστικός παράγοντας στη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης είναι η αποκατάσταση νοητικής ισορροπίας, δηλαδή οι πεποιθήσεις και η πραγματική του συμπεριφορά να βρίσκονται σε συμφωνία. Η θεωρία του Gellat προτείνει μια διαδικασία λήψης απόφασης όταν υπάρχουν τουλάχιστον δύο εναλλακτικές λύσεις. Η απόφαση που θα λάβει το άτομο, μπορεί να είναι είτε τερματική είτε τελική είτε διερευνητική. Είναι μία κυκλική διαδικασία, στην οποία υπάρχει μια σειρά από διερευνητικές αποφάσεις, που οδηγούν στην τερματική η οποία με τη σειρά της μπορεί να είναι η αφετηρία για έναν νέο κύκλο. Κατά τον Gellat, σημαντικό ρόλο στη λήψη απόφασης παίζει η στρατηγική, που χρησιμοποιείται για την επιλογή ανάμεσα στις εναλλακτικές λύσεις (Δημητρόπουλος, 2007).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Katz υπάρχουν τρία συστήματα που αξιοποιούνται για τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης: ένα σύστημα αξιών του ατόμου, ένα σύστημα πληροφοριών και ένα σύστημα πρόβλεψης. Οι σχέσεις μεταξύ των τριών συστημάτων καθορίζονται από τη συγκεκριμένη θεωρία με μαθηματικό τρόπο έτσι ώστε να είναι δυνατόν να γίνει η επεξεργασία τους με ηλεκτρονικό υπολογιστή και να χρησιμοποιείται στα σχολεία (System for Interactive Guidance Information). Για κάθε εναλλακτική λύση επαγγελματικής απόφασης υπολογίζεται, με την μέθοδο του Katz, η πιθανότητα εισόδου στο επάγγελμα και η αναμενόμενη αξία της (υποκειμενική αξία) για το άτομο. Η θεωρία των Kaldor και Zytowski εξετάζει «ποιες κατηγορίες καθοριστικών παραγόντων επιδρούν στην επιλογή ενός επαγγέλματος και με ποιο τρόπο κάθε ένας από αυτούς τους προσδιοριστικούς παράγοντες σχετίζεται με τους άλλους για να γίνει μια τελική επιλογή» (Κάντας, Χαντζή, 1991: 64-65). Η θεωρία του Vroom ανήκει στη θεωρία των κινήτρων συμπεριφοράς. Κατά τον Vroom τα κίνητρα είναι εκείνα που κατευθύνουν την επιλογή όταν υπάρχουν δυνατότητες επιλογής.

Οι επαγγελματικές αποφάσεις είναι πάρα πολύ σημαντικές για τη ζωή ενός ατόμου, διότι από αυτές εξαρτάται, εάν το άτομο θα απασχοληθεί στο μέλλον επαγγελματικά, αφού λόγω της τεχνολογικής ανάπτυξης και των οικονομικών αλλαγών κάποια επαγγέλματα αφανίζονται, η απασχόληση είναι αβέβαιη, η ανεργία δεσπόζει σε κάποιους κλάδους επαγγελμάτων κτλ. Επιπλέον, από τις επαγγελματικές αποφάσεις, εξαρτάται το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης, επιτυχίας ή αποτυχίας του ατόμου. Εάν το άτομο αξιοποιήσει σωστά όλες τις πτυχές της προσωπικότητάς του (ενδιαφέροντα, αξίες, δεξιότητες/ικανότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά) καθώς και τις επαγγελματικές πληροφορίες, τότε αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες επιτυχούς επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας. Από την επαγγελματική επιλογή θα καθοριστεί εάν το άτομο θα νοιώσει ικανοποίηση ή όχι από την

εργασία του με άμεσο αντίκτυπο στην καθημερινή του ζωή, στις διαπροσωπικές του σχέσεις και στην προσωπική του ανάπτυξη. Επίσης, τόσο η ψυχική όσο και η σωματική του υγεία επηρεάζονται άμεσα από τις επαγγελματικές του αποφάσεις.

Συνέπεια όλων αυτών είναι επιτακτική η ανάγκη για έναν σωστό επαγγελματικό προσανατολισμό του ατόμου. Μία απόφαση χαρακτηρίζεται ως σωστή όταν λαμβάνεται με τον σωστό τρόπο και μόνο κάτω από τις σωστές συνθήκες. «Το κριτήριο για την αξιολόγηση μιας απόφασης ως καλής είναι ο τρόπος με τον οποίο λαμβάνεται και οι προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες λαμβάνεται» (Δημητρόπουλος, 2007: 38). Τα σφάλματα που συνήθως γίνονται κατά τη λήψη μιας απόφασης εντοπίζονται σε παράγοντες όπως προϋποθέσεις, μεθοδολογία, επεξεργασία. Μια καλή απόφαση μπορεί να χαρακτηρίζεται από τα εξής: α) την καταγραφή όσο το δυνατόν περισσότερων εναλλακτικών λύσεων πάνω στο υπό μελέτη και απόφαση θέμα, β) τη μελέτη των προσδοκιών/στόχων που σχετίζονται με την απόφαση αυτή και των αξιών που εμπλέκονται σε αυτήν, γ) την τήρηση της προϋπόθεσης να συνυπολογίζονται με ακρίβεια οι διακυβευόμενες απώλειες και τα πιθανά κέρδη που συνδέονται με αυτή, δ) τη συνεχή και εντατική αναζήτηση πρόσθετων πληροφοριών στην αξιολόγηση κάθε εναλλακτικής λύσης, ε) την αφομοίωση, κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης, των πληροφοριών και των κρίσεων των ειδικών, ακόμα και εάν οι κρίσεις δεν υποστηρίζουν τις επιλογές που εκ πρώτης όψης είναι αρεστές, στ) την επανεξέταση των θετικών και των αρνητικών επιπτώσεων όλων των εναλλακτικών λύσεων πριν την τελική επιλογή και ζ) τον λεπτομερή σχεδιασμό βημάτων για την εκτέλεση της απόφασης και την εφαρμογή της επιλεγμένης πορείας εφόσον συνυπολογιστούν τα ενδεχόμενα εμπόδια ή οι απρόσμενες επιπλοκές προκειμένου να επανεξεταστεί η απόφαση όταν χρειαστεί.

1.4 Χαρακτηριστικά συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού

Η λήψη κατάλληλων επαγγελματικών αποφάσεων απαιτεί τη συνδρομή ενός ικανού και ευαίσθητου συμβούλου. Η εργασία για μια ζωή δεν αποτελεί πλέον πραγματικότητα και οι δια βίου δεξιότητες για τη λήψη αποφάσεων συμβάλλουν στο να κάνει κανείς κατάλληλες επιλογές για τη ζωή και το επάγγελμα. Ο βασικός σκοπός του συμβούλου είναι να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να έχει πλήρη επίγνωση του εαυτού του και των τρόπων με τους οποίους ανταποκρίνεται στις επιδράσεις του περιβάλλοντός του και να τον βοηθήσει να

δώσει το δικό του νόημα στην συμπεριφορά αυτή, καθώς και να αναπτύξει, να αποφασηθεί και να επιδιώξει ένα σύνολο στόχων και αξιών. Η λήψη των επαγγελματικών αποφάσεων είναι ζήτημα προσωπικής ευθύνης του ίδιου του συμβουλευόμενου.

Η άσκηση της συμβουλευτικής από τους λειτουργούς της οπωσδήποτε πρέπει να διέπεται από ένα σύνολο αρχών και κανόνων που συνιστούν έναν κώδικα δεοντολογίας. Ο κώδικας δεοντολογίας της συμβουλευτικής εξυπηρετεί την ανάγκη προστασίας του συμβούλου από δύσκολες καταστάσεις κατά την άσκηση του επαγγέλματος, όσο και την ανάγκη προστασίας του συμβουλευόμενου από τυχόν λανθασμένες πρακτικές από τη μεριά του συμβούλου. Οι πιο σημαντικές αρχές είναι: α) η συμβουλευτική σχέση δεν επιβάλλεται στο συμβουλευόμενο και δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί χωρίς την συγκατάθεσή του, β) η ύπαρξη εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας σε οποιαδήποτε πληροφορία και γ) η ισότητα και αμοιβαιότητα μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου.

Ο σύμβουλος προκειμένου να ανταποκριθεί στα καθήκοντά του και να είναι αποτελεσματικός στον ρόλο του είναι απαραίτητο να έχει τις εξής ικανότητες: α) ικανότητα επικοινωνίας, δηλαδή ικανότητα να δημιουργεί μια ανοιχτή σχέση εμπιστοσύνης με τον συμβουλευόμενο, να αντιλαμβάνεται με ακρίβεια τα συναισθήματά του συμβουλευόμενου και να του δίνει τις πληροφορίες και την βοήθεια που χρειάζεται, β) ικανότητα αξιολόγησης ατόμων και ομάδων, δηλαδή να μπορεί να καταγράψει τις ανάγκες, τις δυνατότητες, τα χαρακτηριστικά, τις ατομικές διαφορές και την αυτοεικόνα των συμβουλευόμενων, γ) ικανότητα ομαδικής συμβουλευτικής, δηλαδή να γνωρίζει τις βασικές αρχές της δυναμικής και της καθοδήγησης των ομάδων, ώστε να βοηθήσει τα μέλη να κατανοήσουν τα προβλήματά τους και να κάνουν θετικά βήματα προς την επίλυσή τους, δ) ικανότητα διαχείρισης επαγγελματικών πληροφοριών, δηλαδή να συγκεντρώνει και να χρησιμοποιεί πληροφορίες σχετικές με εκπαίδευση - σπουδές, επαγγέλματα και αγορά εργασίας και να βοηθάει τα άτομα να οργανώσουν επαγγελματικά σχέδια και να πάρουν αποφάσεις, ε) ικανότητα ανάπτυξης επαγγελματικού προγραμματισμού και εφαρμογής του, δηλαδή να βοηθάει τους συμβουλευόμενους να οργανώνουν και να εφαρμόζουν τον επαγγελματικό προγραμματισμό τους με την κατάλληλη εκπαίδευση και άλλες υποστηρικτικές υπηρεσίες, στ) ικανότητα επαγγελματικής ανάπτυξης, δηλαδή να έχει ικανότητα και ενδιαφέρον για περαιτέρω προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, ζ) ικανότητα να βοηθάει τους συμβουλευόμενους να αναγνωρίζουν και να υπερβαίνουν τα επαγγελματικά στερεότυπα, να αναπτύξουν την δυνατότητα λήψης αποφάσεων και η) γνώση της αγοράς εργασίας, των

επαγγελματιών, των τάσεων και εξελίξεων και γνώση των θεωριών και τεχνικών λήψης απόφασης, των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ο σύμβουλος είναι επαγγελματικά καταρτισμένος θεωρητικά και πρακτικά, με ικανότητα συνεχούς εξέλιξης και αναπροσαρμογής, έχει ικανότητα και θέληση να βοηθήσει τον άνθρωπο, είναι αυθόρμητος, ευέλικτος και ευπροσάρμοστος, δείχνει ενδιαφέρον για τον άνθρωπο αποδεχόμενος τις αδυναμίες του και κατανοώντας τα προβλήματά του, είναι ειλικρινής στη σχέση του και στο ενδιαφέρον του με ανυπόκριτη συμπεριφορά, τηρεί ουδέτερη και μη αξιολογική στάση, είναι ανεκτικός με κατανόηση και δημοκρατική συμπεριφορά, βλέπει τη συμβουλευτική σχέση ως σχέση ισότητας και ισοτιμίας, συμπεριφέρεται με φιλικότητα και ζεστασιά, αφήνει στο άτομο ελευθερία επιλογής κλπ. (Δημητρώπουλος, 1998).

Ο σύμβουλος πρέπει να χαρακτηρίζεται από υπευθυνότητα, ειλικρίνεια, συνέπεια, ευελιξία, σταθερότητα, κατανόηση, πραγματικό ενδιαφέρον, ενσυναίσθηση, αυθεντικότητα, αποδοχή του άλλου ενώ δεν πρέπει να είναι απόλυτος και να μην έχει κριτική στάση. Ο σύμβουλος θα πρέπει να διαθέτει: α) τεχνικές γνώσεις, β) αυτογνωσία, αυτοπειθαρχία και αυτοσυγκράτηση, γ) σεβασμό προς τους συμβουλευόμενους χωρίς να τους κρίνουν, δ) ικανότητα να κατανοεί και να δέχεται τον εαυτό του και τους άλλους, ε) ενδιαφέρον για την οπτική του συμβουλευόμενου, στ) θετική στάση απέναντι στους ανθρώπους και ζ) θετική άποψη για τον εαυτό τους κι εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους.

Είναι πλέον αποδεκτό ότι οι αποτελεσματικοί σύμβουλοι σέβονται κι εκτιμούν τον εαυτό τους, αναγνωρίζουν και δέχονται τη δύναμή τους, είναι ανοιχτοί στην αλλαγή, διευρύνουν την επίγνωση για τον εαυτό τους και τους άλλους, είναι πρόθυμοι και ικανοί να αντέξουν την ασάφεια, αναπτύσσουν το δικό τους στυλ Συμβουλευτικής, νιώθουν ζωντανοί και οι επιλογές τους δείχνουν πως αγαπούν τη ζωή. Είναι αυθεντικοί, ειλικρινείς και τίμιοι, έχουν αίσθηση του χιούμορ, κάνουν λάθη και τα παραδέχονται, ζουν στο παρόν, είναι ικανοί να επαναδομήσουν τη ζωή τους, παίρνουν αποφάσεις που διαμορφώνουν τη ζωή τους, έχουν ειλικρινές ενδιαφέρον για το καλό των άλλων, εμπλέκονται βαθιά στην εργασία τους και αντλούν νόημα από αυτή, έχουν όμως και δική τους ζωή. Επομένως, το σπουδαιότερο εργαλείο της εργασίας του συμβούλου, εκτός από τη θεωρητική γνώση για τις τεχνικές παρέμβασης κ.τ.λ. είναι ο ίδιος ο εαυτός του.

Η προσεκτική παρακολούθηση και η ενεργητική ακρόαση δείχνουν ενεργητική παρουσία του συμβούλου και ταυτόχρονα ο σύμβουλος λαμβάνει υπόψη του τα μη λεκτικά

μηνύματα του συμβουλευόμενου. Εκτός από την κατανόηση, την ενσυναίσθηση, την ενίσχυση, την ενθάρρυνση και την ανταπόκριση στα συναισθήματα του συμβουλευόμενου, επιπρόσθετες χρήσιμες τεχνικές του συμβούλου κατά την συμβουλευτική παρέμβαση είναι η αναδιατύπωση, η επανάληψη, η παράφραση των λεγομένων του συμβουλευόμενου, η αντανάκλαση συναισθημάτων, το καθρέφτισμα, η επιβεβαίωση της ακρόασης, ο ορθός συνδυασμός ανοικτών και κλειστών ερωτήσεων, η αυτοαποκάλυψη κ.ά..

Ο σύμβουλος βοηθά τον συμβουλευόμενο να αναγνωρίσει την αιτία για την οποία ζητά βοήθεια, να εστιάσει στο σημείο στο οποίο βρίσκεται τώρα και να διακρίνει που θέλει να πάει. Οφείλει να ενημερώσει ότι η Συμβουλευτική διαδικασία θα επιφέρει αλλαγές σε στάσεις και συμπεριφορές του συμβουλευόμενου κι ότι αυτό, μπορεί να επιφέρει συνέπειες, όχι μόνο στον ίδιο, αλλά και στα άτομα που βρίσκονται γύρω του. Οφείλει να διακρίνει πότε μια στάση και συμπεριφορά του συμβουλευόμενου αποτελεί αντίσταση και πότε δείγμα σεβασμού κι ευγένειας προς τον σύμβουλο. Για την αποδοχή ενός ανθρώπου απαιτείται η είσοδος με ενσυναίσθηση στον προσωπικό του κόσμο και η πλήρης κατανόηση του προσωπικού του πλαισίου αναφοράς. Όταν ο σύμβουλος γνωρίζει και αποδέχεται τον εαυτό του, τότε μπορεί να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο.

Τα συνήθη σφάλματα που κάνει ένας σύμβουλος είναι: α) ασκεί υπερβολικό έλεγχο στη συμπεριφορά και στις πρωτοβουλίες του συμβουλευόμενου, β) κάνει κριτική και αξιολόγηση των σκέψεων που διατυπώνει ο συμβουλευόμενος, γ) κάνει κατήχηση στον συμβουλευόμενο, διατυπώνει συμβουλές, δ) εντάσσει τον συμβουλευόμενο σε κατηγορίες με βάση αυτά που ακούει, ε) διαβεβαιώνει τον συμβουλευόμενο για το ενδιαφέρον του, χωρίς να καταλαβαίνει το πρόβλημά του, στ) δεν αποδέχεται τα αισθήματα του συμβουλευόμενου, υπεραπλοποιεί ή κάνει επικίνδυνες ερμηνείες, ζ) προβάλλει δικές του εμπειρίες, η) προσποιείται υπερβολικό επαγγελματισμό και έτσι παραμελεί τη σχέση.

Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης, ο σύμβουλος χρησιμοποιεί λεκτικές και μη λεκτικές δεξιότητες και τεχνικές με σκοπό τη δημιουργία κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης, τη διευκόλυνση έκφρασης και αποσαφήνισης προβλήματος, την καθοδήγηση του συμβουλευόμενου στη διερεύνηση πιθανών λύσεων και τη στήριξη της προσπάθειας του για αλλαγή. Η ποθητή αλλαγή θα επιτευχθεί με την προϋπόθεση ο συμβουλευόμενος να αποκτήσει την ικανότητα αυτοαντίληψης, κάτι στο οποίο ο σύμβουλος οφείλει να δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα.

1.5 Αυτοαντίληψη

Η αυτοαντίληψη είναι η εικόνα που έχει το άτομο για τον εαυτό του (ρεαλιστική ή μη) και είναι το σύνολο των χαρακτηριστικών που το άτομο νομίζει ότι κατέχει. Η αυτοαντίληψη του ατόμου μπορεί να έχει πολλά χαρακτηριστικά όπως σαφήνεια, ρεαλισμό, αυτοεκτίμηση και λεπτομέρεια. Ιδανικά, μία ρεαλιστική και ισχυρή αυτοαντίληψη περιλαμβάνει την κατανόηση των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των αξιών του ατόμου. Η επιλογή του επαγγέλματος αποτελεί την εφαρμογή της αυτοαντίληψης (Amundson, 2008). Η αυτοεκτίμηση ενός ατόμου, η οποία συνήθως ορίζεται ως η θετική ή αρνητική στάση απέναντι στον εαυτό του, επηρεάζει τη δυνατότητα πρόσβασής του στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική απασχόληση. Ο άνθρωπος έχει ανάγκη από μια θετική αυτοαντίληψη και υψηλή αυτοεκτίμηση γιατί τότε έχει θετική στάση, θετική προδιάθεση προς τον εαυτό του αλλά και τη ζωή γενικότερα.

Η αυτοαντίληψη και η αυτοεκτίμηση είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες στην επαγγελματική συμβουλευτική. Η ικανότητα του ατόμου να πραγματώσει τις πιο σημαντικές αξίες του έχει πρωταρχική σημασία για την ικανοποίηση στη ζωή του και στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησής του. Η σταδιοδρομία του ατόμου επηρεάζεται και ρυθμίζεται από την αυτοαντίληψή του, η οποία διαμορφώνεται από τη στιγμή που ένα μωρό διαχωρίζει τον εαυτό του από τα άλλα αντικείμενα και από τους ανθρώπους και συνεχίζει να αναπτύσσεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του.

Η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού στρέφεται γύρω από το άτομο και τη διευκόλυνση προσαρμογής του στο περιβάλλον μέσα από μια σειρά επιτυχών επιλογών. Η δεξιότητα της πραγματοποίησης επιτυχών επαγγελματικών επιλογών εξαρτάται από την κατάκτηση συγκεκριμένων γνώσεων σχετικά με τον εαυτό, τον εργασιακό κόσμο, συγκεκριμένα επαγγέλματα, την λήψη αποφάσεων και την εκτέλεση κατάλληλων δραστηριοτήτων όπως διερεύνηση και αποκρυστάλλωση εναλλακτικών επιλογών. Οι επιτυχείς επιλογές προϋποθέτουν γνώση τόσο του ατόμου όσο και του περιβάλλοντος. Ο ρόλος της συμβουλευτικής στην αυτογνωσία είναι κεντρικός.

Ο ρόλος των επαγγελματικών συμβούλων είναι να βοηθήσουν τους συμβουλευόμενους α) στην ανάλυση της αυτοαντίληψης και την ενίσχυσή της μέσω αξιολόγησης ώστε να αναπτυχθεί μία ξεκάθαρη, ισχυρή και ρεαλιστική αυτοαντίληψη, 2) στον προσδιορισμό και στην κατανόηση των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των αξιών

τους, γ) στον προσδιορισμό του επιπέδου επαγγελματικής ωριμότητας και προσπάθεια μείωσης των ελλείψεων που εντοπίζονται σε επίπεδο κατάλληλων συμπεριφορών, δεξιοτήτων, γνώσεων και στην εκτέλεση δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ο σύμβουλος πρέπει να λαμβάνει υπόψη την αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση του συμβουλευομένου που επηρεάζουν τη λειτουργικότητά του και επομένως και τη δυνατότητα και ικανότητα που έχει στην λήψη επαγγελματικής απόφασης. Οι σκοποί της Συμβουλευτικής σε σχέση με την αυτογνωσία του συμβουλευόμενου είναι α) να αποκτήσει σταδιακά πληρέστερη δυνατή αντικειμενική γνώση του εαυτού του και να κατανοήσει καλύτερα την κατάστασή του, β) να αποκτήσει θετικότερη στάση απέναντι στον εαυτό του και στη στάση του, γ) να συμφιλιωθεί και να αποδεκτεί όσο πιο πολύ γίνεται με την προσωπική του πραγματικότητα, δ) να γίνει ικανός να προχωρήσει σε μια νέα και πιο εποικοδομητική αντίληψη η οποία μπορεί να διαμορφώσει μια βάση για τις αποφάσεις και τη δράση τους.

Κλείνουμε αυτό το κεφάλαιο τονίζοντας τη σημασία της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού στη λήψη επαγγελματικής απόφασης με την επισήμανση ότι ο σύμβουλος κάνει τη συμβουλευτική και όχι το «επάγγελμα-συμβουλευτική» τον σύμβουλο.

Στο επόμενο κεφάλαιο, αναλύεται η ομαδική συμβουλευτική όπου ο σύμβουλος αξιοποιεί τη δυναμική των σχέσεων που αναπτύσσονται ανάμεσα στα συμμετέχοντα μέλη και συμβάλλει αποτελεσματικά στη δημιουργική αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών για τη λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Κεφάλαιο 2: Ομαδική Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Η Συμβουλευτική μπορεί να γίνει είτε ομαδικά είτε ατομικά. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της ομαδικής συμβουλευτικής εστιάζοντας στα οφέλη μιας τέτοιας μορφής συμβουλευτικής. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται αναλυτικά ένα ολοκληρωμένο μοντέλο ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και γίνεται ανάλυση της μεθοδολογίας που χρησιμοποιείται κατά την εφαρμογή της ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού που βασίζεται στο παραπάνω μοντέλο.

2.1 Ομαδική συμβουλευτική

Η ομαδική συμβουλευτική είναι η συμβουλευτική της οποίας αποδέκτης δεν είναι ένα άτομο αλλά περισσότερα, που συνιστούν μια ομάδα, της οποίας ο αριθμός ποικίλλει από περίπτωση σε περίπτωση. Η ομαδική συμβουλευτική είναι μία μορφή συμβουλευτικής, που αξιοποιεί τη δυναμική των σχέσεων που αναπτύσσονται ανάμεσα στα συμμετέχοντα μέλη και συμβάλλει αποτελεσματικά στη διαχείριση και αντιμετώπιση πολλών θεμάτων. Συνήθως απαρτίζεται από άτομα, που αντιμετωπίζουν παρόμοιες δυσκολίες (π.χ. προβλήματα σχέσεων, δυσκολίες επικοινωνίας στην οικογένεια, προβλήματα λήψης απόφασης όπως επαγγελματικής απόφασης κ.ά.), αλλά και από άτομα που έχουν ανάγκη προσωπικής ανάπτυξης μέσω της αυτογνωσίας.

Στην ομαδική συμβουλευτική τα άτομα λειτουργούν αποκλειστικά ως ομάδα που διέπεται από τις αρχές της δυναμικής των ομάδων, στηρίζεται στη δυναμική της ομάδας και στον συντονιστή-διευκολυντή ο οποίος μπορεί να συνεργάζεται με άλλους ειδικούς. Μέσα σε μία ομάδα υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών, κάθε άτομο αποκτά συνείδηση του μέλους της ομάδας. Όταν τα μέλη συμμετέχουν εκούσια, η ομάδα έχει μεγαλύτερη επιτυχία γιατί παρουσιάζει συνοχή, ομοιογένεια, σύμπνοια, λειτουργικότητα, ενώ όταν δε συμβαίνει αυτό τότε οι κανόνες και οι αρχές της δυναμικής της ομάδας δε λειτουργούν ομαλά. Συνήθως, η ομάδα αποτελείται από 5-12 άτομα τα οποία έχουν κάποιο κοινό χαρακτηριστικό. Υπάρχουν όμως και μικρότερες και μεγαλύτερες ομάδες.

Στην ομαδική συμβουλευτική υπάρχει μεγάλος πλούτος ερεθισμάτων, περισσότερες ευκαιρίες για θετικές ή αρνητικές ενισχύσεις, ποικιλία αλληλεπιδράσεων και «συναλλαγών»

που αποτελούν πρόσφορο υλικό για αυτογνωσία. Τα άτομα νιώθουν λιγότερη μοναξιά και μοιράζονται τις εμπειρίες τους. Η εξωτερίκευση των συναισθημάτων, των σκέψεων κάνουν ένα άτομο πιο τολμηρό και αποκαλυπτικό, ενώ στην αρχή της ομαδικής συμβουλευτικής μπορεί να ήταν πιο συνεσταλμένο και επιφυλακτικό. Στην ομαδική συμβουλευτική δίνεται η ευκαιρία σε πολλά μέλη να δείξουν αλληλοκατανόηση και συντροφικότητα, να πάρουν αλλά και να δώσουν βοήθεια στους άλλους (Κοσμίδου-Hardy, 1996). Στην ομαδική συμβουλευτική οι συμβουλευόμενοι μοιράζονται εμπειρίες, νιώθουν υποστήριξη, αλληλεγγύη, ασφάλεια με τα υπόλοιπα μέλη, αλληλεπιδρούν, υπάρχει βαθύτερη επικοινωνία, δε νιώθουν ότι είναι διαφορετικοί και δεν στιγματίζονται.

Γενικά, τα οφέλη συμμετοχής σε μία ομάδα συμβουλευτικής είναι τα εξής: α) κάθε συμβουλευόμενος αισθάνεται πως δεν είναι μόνος και δεν είναι ο μόνος. Η αίσθηση του ατόμου ότι δεν παλεύει μόνο του με τα προβλήματα που το απασχολούν και ενδεχομένως το ταλαιπωρούν, το βοηθάει να αλλάξει τον τρόπο που σκέφτεται γι' αυτά. Η ομάδα αποτελεί σημαντικό υποστηρικτικό δίκτυο. β) Γίνεται αξιοποίηση των πόρων της ομάδας. Η παροχή συμβουλών από τα μέλη της ομάδας και τον συντονιστή μπορούν, αφενός να προσφέρουν πολλές εναλλακτικές λύσεις στο άτομο, αφετέρου να του δημιουργήσουν την αίσθηση αποδοχής, σεβασμού και ειλικρινούς ενδιαφέροντος από τα υπόλοιπα μέλη, συστατικά σημαντικά για την αύξηση της αυτοεκτίμησής του. γ) Γίνεται ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων. Η ομάδα στήριξης λειτουργεί ως ένα εργαστήριο αλληλεπίδρασης ατόμων με διαφορετικές συμπεριφορές, σκέψεις, πεποιθήσεις, αξίες και συναισθήματα. Μέσα από τη διαδικασία της μίμησης και της εξάσκησης, το άτομο ανακαλύπτει, πειραματίζεται και τελικά υιοθετεί ή απορρίπτει δεξιότητες και συμπεριφορές. δ) Η ομάδα είναι δύναμη. Μέσα από τη συμμετοχή στην ομάδα το άτομο δίνει και παίρνει δύναμη να προχωρήσει στη ζωή του. Εκείνες τις στιγμές που το άτομο λυγίζει, η δέσμευση και η αφοσίωση στην ομάδα και τους προσωπικούς του στόχους, το ωθούν γρήγορα να ανακάμψει και με τη στήριξη των υπολοίπων μελών αντλεί δύναμη να συνεχίσει.

2.2 Μοντέλο ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού

Στην παρούσα εργασία δίνεται έμφαση σε ένα ολοκληρωμένο μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού. Η διαδικασία που θα περιγραφεί παρακάτω

χρησιμοποιείται σε προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και στηρίζεται σε αρχές και ποιοτικά χαρακτηριστικά λαμβάνοντας υπόψη «την ελευθερία επιλογής του ατόμου, την ωφέλειά του, την αποδοχή του διαφορετικού συστήματος αξιών του και το δικαίωμα να αποφασίζει ο ίδιος για το επαγγελματικό του μέλλον» (Τασιόπουλος, 2015: 11).

Η προτεινόμενη διαδικασία Ομαδικής Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι εμπνευσμένη από το Ολοκληρωμένο Σύστημα Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Τασιόπουλου (2015). Περιλαμβάνει τα στάδια: α) διερεύνηση, αξιολόγηση, εξειδίκευση όσον αφορά τα στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ της *αυτοαντίληψης*, β) διερεύνηση, αξιολόγηση, εξειδίκευση εκπαιδευτικών, επαγγελματικών πληροφοριών και πληροφοριών που αφορούν την αγορά εργασίας (*περιβαλλοντογνωσία*), γ) ενσωμάτωση πληροφοριών και *λήψη επαγγελματικής απόφασης* (Τασιόπουλος, 2015) και δ) *δημιουργία και υλοποίηση ενός σχεδίου δράσης* (Δόλγυρα, 2004: 8).

Συμφωνούμε με την άποψη ότι ένα σύστημα/μοντέλο επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να επιτύχει το στόχο του «όταν το άτομο που θα το χρησιμοποιήσει, θα είναι σε θέση να επιλέξει ένα επάγγελμα που δεν θα καλύπτει μόνο τις βιοποριστικές του ανάγκες, αλλά θα του δίνει νόημα στη ζωή, αναγνώριση και εκτίμηση από τους άλλους καθώς και δυνατότητα αυτοπραγμάτωσης» (Τασιόπουλος, 2015: 11).

Στόχος του συγκεκριμένου μοντέλου είναι να οδηγήσει τον συμβουλευόμενο να επιλέξει το καταλληλότερο γι' αυτόν επάγγελμα, δίνοντάς του παράλληλα τη δυνατότητα να αναπτύξει το δυναμικό του και τις πτυχές της προσωπικότητάς του. Βέβαια, προκειμένου να συμβεί αυτό, ένα ολοκληρωμένο μοντέλο επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να συνοδεύεται και από τη χρήση κατάλληλης μεθοδολογίας (βλ. ενότητα 2.3).

Στο πρώτο στάδιο του μοντέλου της Ομαδικής Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού που προτείνεται, οι συμβουλευόμενοι διερευνούν τα ενδιαφέροντά τους, τις αξίες τους και τα κίνητρά τους, τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους, τις δεξιότητες/ικανότητές τους, τις αποδεκτές συνθήκες εργασίας και συνθέτουν σταδιακά το ατομικό τους προφίλ με τις προτεινόμενες οδηγίες από τους συμβούλους. Ο στόχος είναι η γνώση, η κατανόηση και η αποδοχή του εαυτού. Μετά τη διερεύνηση αυτών, το άτομο προχωρά στην αξιολόγηση όλων αυτών των χαρακτηριστικών που αποτελούν την προσωπικότητά του. Το άτομο γνωρίζει καλύτερα τον εαυτό του, ανακαλύπτει περισσότερες πτυχές του εαυτού του και συνδυάζει τα παραπάνω χαρακτηριστικά του με διάφορες επιλογές, στάσεις και συμπεριφορές στη ζωή του. Όλα αυτά συνθέτουν την αυτοαντίληψη του ατόμου. Είναι

γενικά αποδεκτό ότι ένα άτομο που έχει συνειδητοποιήσει και κατανοήσει τα παραπάνω στοιχεία της προσωπικότητάς του, συνειδητοποιεί το εσωτερικό του δυναμικό και κινητοποιείται, αρχίζει τη δράση.

Κατά τη διάρκεια δημιουργίας του ατομικού προφίλ το άτομο αρχίζει να καταρτίζει έναν διευρυμένο χάρτη επαγγελμάτων που ταιριάζουν στα προσωπικά του χαρακτηριστικά, στις αξίες και στις ικανότητες/δεξιότητες του. Ο χάρτης αυτός περιλαμβάνει επαγγέλματα που θα ταίριαζαν στο άτομο με βάση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών του ατομικού του προφίλ και δεν αποκλείει κανένα επάγγελμα, ακόμα και εάν ο διευρυμένος χάρτης περιλαμβάνει επαγγέλματα που δεν είναι προς το παρόν της αρεσκείας του ή που πιστεύει πως δεν έχει τις δεξιότητες ή δυνατότητες για να το εξασκήσει.

Στο δεύτερο στάδιο μοντέλου της Ομαδικής Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, οι συμβουλευόμενοι διερευνούν όλα τα επαγγέλματα με βάση το συνολικό πλέον προφίλ τους και διευρύνουν ακόμη περισσότερο το περιεχόμενο του χάρτη τους με τα επαγγέλματα. Συλλέγουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες και τις αξιολογούν. Επιπρόσθετα, οι συμβουλευόμενοι αναζητούν πληροφορίες και για την αγορά εργασίας.

Στις εκπαιδευτικές πληροφορίες συμπεριλαμβάνονται τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, το περιεχόμενο και ο χρόνος σπουδών, ο οδηγός σπουδών, οι κανονισμοί, οι προϋποθέσεις εισαγωγής, το κόστος σπουδών, οι υποτροφίες, οι προϋποθέσεις λήψης πτυχίου καθώς και το είδος και το επίπεδο εκπαίδευσης που απαιτείται για την είσοδο σε κάποιο επάγγελμα, η σχέση των απαιτήσεων σε εκπαίδευση και των μετέπειτα απολαβών στο επάγγελμα, η σχέση των σπουδών και των δυνατοτήτων εξέλιξης σε κάποιο επάγγελμα κ.ά. Ενδεικτικές πηγές εκπαιδευτικής πληροφόρησης είναι, για παράδειγμα, το υπουργείο Παιδείας, το παιδαγωγικό ινστιτούτο, ο ΕΟΠΠΕΠ, οι κρατικές υπηρεσίες σχετικά με ευκαιρίες εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, οι ξένες υπηρεσίες που εδρεύουν στην Ελλάδα και προσφέρουν υποτροφίες για σπουδές στο εξωτερικό, οι ιδιωτικές σχολές επαγγελματικής κατάρτισης (πχ ΙΕΚ, ΚΕΚ), οι σχολές εκτός υπουργείου Παιδείας, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, το Διαδίκτυο, οι οδηγοί σπουδών ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα ξένα εκπαιδευτικά ιδρύματα κ.ά.

Στις επαγγελματικές πληροφορίες συμπεριλαμβάνονται τα στοιχεία του εργατικού δυναμικού, η ταξινόμηση των επαγγελμάτων και των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, η προσφορά και ζήτηση σε εργατικό δυναμικό, το εργατικό-νομοθετικό πλαίσιο, η φύση των

επαγγελμάτων – επαγγελματικές μονογραφίες, οι τρόποι αναζήτησης εργασίας κ.ά. Οι πηγές των επαγγελματικών πληροφοριών είναι ενδεικτικά ο κώδικας επαγγελμάτων και επαγγελματικές μονογραφίες που τα συνοδεύουν, τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, το Διαδίκτυο, οι επαγγελματίες, τα Επιμελητήρια τα αποτελέσματα μελετών σχετικά με την αγορά εργασίας, οι στατιστικές έρευνες για τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, οι προκηρύξεις, η Επαγγελματική Νομοθεσία κ.ά.

Βέβαια, ο συμβουλευόμενος πρέπει να αξιολογήσει όλες τις πηγές του και να ελέγξει την αξιοπιστία τους. Οι πηγές είναι χρήσιμες όταν είναι πρόσφατες, έγκυρες και πρακτικά εύχρηστες. Προκειμένου ο συμβουλευόμενος να μπει σε όλη αυτή τη διαδικασία για έρευνα, αναζήτηση πληροφοριών και αυτοπληροφόρηση θα πρέπει πρώτον να κατανοήσει την μεθοδολογία που χρειάζεται να χρησιμοποιήσει, όπως και να αποκτήσει τη δεξιότητα χρήσης της και δεύτερον να έχει τη διάθεση και το ενδιαφέρον προκειμένου να προβεί στην πράξη.

Ο συνδυασμός της εαυτογνωσίας και της περιβαλλοντογνωσίας οδηγεί στη λήψη μιας συνετής επαγγελματικής απόφασης. Αυτό αποτελεί το τρίτο στάδιο του μοντέλου της Ομαδικής Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού κατά τη διάρκεια του οποίου γίνεται η σύγκριση, ανάλυση, αξιολόγηση όλων των πληροφοριών που έχουν οι συμβουλευόμενοι οι οποίες αποκτήθηκαν κατά τις δύο φάσεις του μοντέλου: *Αυτοαντίληψης* και *Περιβαλλοντογνωσίας*. Οι συμβουλευόμενοι που έχουν κατά τη διάρκεια αυτών των δύο φάσεων καταγράψει, όσο το δυνατόν περισσότερες εναλλακτικές επιλογές επαγγελμάτων, μελετούν μία προς μία όλες αυτές τις επιλογές που σχετίζονται με την επαγγελματική τους απόφαση. Συνυπολογίζουν όλα τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, τις αξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις ικανότητες/δεξιότητές τους μαζί με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των επαγγελμάτων, τη φύση τους, τις συνθήκες εργασίας τους. Εντατικοποιούν την αναζήτηση επιπρόσθετων πληροφοριών στην αξιολόγηση κάθε εναλλακτικής λύσης λαμβάνουν υπόψη τις τυχόν προτάσεις των άλλων μελών της ομάδας, ακόμα και εάν οι προτάσεις αυτές δεν είναι και τόσο αρεστές. Ενσωματώνουν κάθε πληροφορία και επανεξετάζουν τα θετικά και τα αρνητικά όλων των επαγγελμάτων (ακόμη και των μη αποδεκτών) και καταλήγουν σε κάποιες εναλλακτικές επιθυμητές επιλογές.

Στη συνέχεια, οι συμβουλευόμενοι περνούν σε μια πιο βαθιά επαναξιολόγηση αυτών των επιλογών και καταλήγουν στην καλύτερη επιλογή. Η επιλογή του στόχου γίνεται ώστε ο στόχος να είναι συγκεκριμένος, μετρήσιμος, ελκυστικός, ρεαλιστικός, χρονικά οριοθετημένος.

Οι συμβουλευόμενοι, λοιπόν, περνούν στο τρίτο στάδιο της λήψης επαγγελματικής απόφασης, λαμβάνοντας υπόψη το αρχικό τους αίτημα επικυρώνοντας όλα όσα κατακτήθηκαν κατά τα δύο προηγούμενα στάδια μέσα από την πράξη. Με αυτόν τον τρόπο αντιλαμβάνονται το μέγεθος της απόφασης στο σύνολό της, συνειδητοποιούν την ευθύνη τους να πάρουν ελεύθερα και ανεπηρέαστα αυτή την απόφαση, γνωρίζουν ποια στοιχεία πρέπει να λάβουν υπόψη τους προκειμένου να πάρουν μια ρεαλιστική απόφαση, εξοικειώνονται με την ορθή διαδικασία λήψης αποφάσεων και σχεδιάζουν εναλλακτικές λύσεις λαμβάνοντας υπόψη την αγορά εργασίας, την επαγγελματική εξειδίκευση-κατάρτιση και τη φύση των επαγγελμάτων. Στο τέλος, γίνεται μία εκτίμηση της δέσμευσης, δηλαδή εκτιμούν εάν θα ακολουθήσουν το καλύτερο για τους ίδιους επάγγελμα. Σε αυτό το σημείο οι συμβουλευόμενοι πρέπει να έχουν και επιμονή στην επαγγελματική τους απόφαση ανεξάρτητα από τυχόν αρνητική ανατροφοδότηση.

Με αυτόν τον τρόπο μπαίνουμε στο τέταρτο στάδιο. Εδώ ο συμβουλευόμενος γνωρίζει ποιο επάγγελμα επιθυμεί να ακολουθήσει. Είναι πλέον στη φάση να σκεφτεί τα βήματα που θα χρειαστεί να κάνει για να τον επιτύχει. Σ' αυτό το σημείο γίνεται ο λεπτομερής σχεδιασμός για την εκτέλεση της επαγγελματικής απόφασης, για την εφαρμογή της επιλεγμένης πορείας και παράλληλα καταρτίζονται σχέδια που περιέχουν τα βήματα επίτευξης του επαγγελματικού στόχου, καθώς και τα πιθανά εμπόδια ή απρόσμενες επιπλοκές με τους τρόπους αντιμετώπισής τους. Η έγγραφη καταγραφή με κάθε λεπτομέρεια ενός τέτοιου σχεδίου δράσης μπορεί να λειτουργήσει από μόνη της ως απτή ανταμοιβή ή ώθηση για δράση. Η δράση μπορεί να οριστεί ως η απόφαση σχετικά με τι ρόλο, επαγγελματική κατεύθυνση, θέση, σταδιοδρομία θα επιδιώξει ο συμβουλευόμενος να επιτύχει.

Ο τερματισμός της διαδικασίας με το σχεδιασμό δράσης δεν αποτελεί πάντα το τελευταίο μέρος της επαγγελματικής συμβουλευτικής αλλά μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένας τρόπος ανασκόπησης της διαδικασίας, όπου αντιμετωπίζεται κάθε εμπόδιο, ενδυναμώνεται η προσωπικότητα του ατόμου και υπάρχει εσωτερική ικανοποίηση. Σημασία έχει οι συμβουλευόμενοι να μείνουν σε εγρήγορση μετά το τέλος της διαδικασίας. Το στάδιο δράσης μπορεί να αποτελεί τη φυσιολογική εξέλιξη των προηγούμενων σταδίων για κάποιους ανθρώπους αλλά δεν ισχύει το ίδιο για άλλους (μη διάθεση των απαιτούμενων δεξιοτήτων, έλλειψη ισχυρού κινήτρου).

Κατά το στάδιο της δράσης ο σύμβουλος διερευνά την υιοθέτηση νέων συμπεριφορών, την υποστήριξη της επαγγελματικής απόφασης για νέες δράσεις και ενέργειες, την απόκτηση δεξιοτήτων που απαιτούνται για τις νέες ενέργειες και προσφέρει ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση σχετικά με επιχειρούμενες αλλαγές, βοηθάει το συμβουλευόμενο να αξιολογήσει τη δράση του ενώ επιδιώκει να μιλήσει ο συμβουλευόμενος για τα συναισθήματά του κατά τη διάρκεια της δράσης.

Συνοπτικά, το περιεχόμενο του μοντέλου επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι: αυτοαντίληψη, περιβαλλοντογνωσία-πληροφόρηση, ενσωμάτωση πληροφοριών και λήψη απόφασης, υλοποίηση σχεδίου δράσης (Δόλγυρα, 2004: 8). Σε όλη την διαδικασία του συγκεκριμένου μοντέλου επαγγελματικής, οι συμβουλευόμενοι εμπλέκονται, ενεργοποιούνται, δραστηριοποιούνται και στο τέλος σχεδιάζουν το επαγγελματικό τους μέλλον μέσα σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον. Με τη βοήθεια αυτής της διαδικασίας μαθαίνουν τον τρόπο να ανακαλύπτουν τις επιθυμίες που κρύβουν, τα ενδιαφέροντά τους, τις δεξιότητες και τις αξίες τους και εντοπίζουν εκείνα τα χαρακτηριστικά του εαυτού τους που είναι αναγκαία για την επιλογή και την άσκηση κάποιου επαγγέλματος. Πληροφορούνται για τα επαγγέλματα που υπάρχουν, για τις καταρτίσεις που απαιτούνται και σχεδιάζουν το επαγγελματικό τους μέλλον μέσα σε συνεχώς μεταβαλλόμενες εργασιακές και κοινωνικές συνθήκες, αποφεύγοντας ταυτόχρονα τις τυχαίες και λανθασμένες επαγγελματικές επιλογές. Κυρίως όμως, μέσα από αυτήν την διαδικασία οι συμβουλευόμενοι αποκτούν δεξιότητες, ώστε να λαμβάνουν επαγγελματικές αποφάσεις και να κάνουν στοχευμένες και ρεαλιστικές επαγγελματικές επιλογές με προσωπικό ενδιαφέρον και ευθύνη.

2.3 Μεθοδολογία

Ένα πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού είναι πιο αποτελεσματικό όταν στηρίζεται στην τεχνική της συμβουλευτικής συνέντευξης και όταν ακολουθεί μία δομημένη πορεία χρησιμοποιώντας τις άτυπες ή αυτοπεριγραφικές τεχνικές. «Η χρήση των άτυπων μεθόδων αποσκοπεί στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Ο συμβουλευόμενος ενεργοποιείται για τη δημιουργία του επαγγελματικού του προφίλ και τη λήψη επαγγελματικής απόφασης αναλαμβάνοντας μια επαγωγική έρευνα ξεκινώντας από το αδιαφοροποίητο και φτάνοντας στο εξειδικευμένο που αφορά τον ίδιο σε

σχέση με το περιβάλλον του, ενώ ταυτόχρονα έχει πρόσβαση στα δικά του εμπειρικά βιώματα και ζωτικές αντιλήψεις» (Δόλγυρα, 2016: 699).

Οι άτυπες τεχνικές είναι αυτοπεριγραφικά εργαλεία, όπως είναι οι βιωματικές ασκήσεις, τα οποία ένας σύμβουλος μπορεί να τα χρησιμοποιήσει κατά τη διάρκεια του προτεινόμενου μοντέλου ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού ώστε ο συμβουλευόμενος να βιώσει όλη τη συμβουλευτική διαδικασία και όχι απλά να την υποστεί. Ουσιαστικά, οι άτυπες τεχνικές διευκολύνουν τους συμβουλευόμενους να επικοινωνήσουν με τον εαυτό τους. Ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού έχει την επιλογή να χρησιμοποιεί ελεύθερες ή δομημένες ασκήσεις στους συμβουλευόμενους, οι οποίες αφορούν στη διερεύνηση, από τους ίδιους τους συμβουλευόμενους, συγκεκριμένων χαρακτηριστικών. Αυτό που πρέπει να προσέχει είναι το να δίνει τις κατάλληλες οδηγίες στους συμβουλευόμενους, καθώς και τον απαραίτητο χρόνο για να τις υλοποιήσουν τηρώντας τις αρχές της συμβουλευτικής.

Εργαλεία όπως οι άτυπες τεχνικές βοηθούν στην παροχή ουσιαστικής πληροφόρησης τόσο για τον εαυτό, με τη δημιουργία του ατομικού προφίλ του συμβουλευόμενου, όσο και για το περιβάλλον προκειμένου το άτομο να μπορέσει να πάρει την ορθή για τον ίδιο επαγγελματική απόφαση, κάτι που απαιτεί χρόνο. Ο συμβουλευόμενος, μέσω των άτυπων τεχνικών γνωρίζει, ανακαλύπτει, συνειδητοποιεί τα χαρακτηριστικά του επαγγελματικού προφίλ του, όπως τα ενδιαφέροντά του, τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, τις αξίες του, τις δεξιότητες και ικανότητές του, τις επιθυμητές συνθήκες εργασίας του. Οι άτυπες τεχνικές ενεργοποιούν τους συμβουλευόμενους τόσο σε γνωστικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο και βοηθούν την εμπλοκή τους στη διαδικασία της αυτοαντίληψής τους, της περιβαλλοντογνωσίας, της λήψης επαγγελματικής απόφασης και της υλοποίησης σχεδίου δράσης.

Το στάδιο της συλλογής επαγγελματικών και εκπαιδευτικών στα εργαστήρια επαγγελματικής ανάπτυξης περιλαμβάνει πρόσβαση σε πληροφορίες για τη σταδιοδρομία, τη μάθηση και την ανάπτυξη μέσω επαγγελματικών μονογραφιών, επαγγελματιών, του διαδικτύου κτλ. Για τη λήψη απόφασης, οι συμβουλευόμενοι μπορούν να ιεραρχήσουν, να συνδυάσουν και να αξιολογήσουν τις πληροφορίες που έχουν συλλέξει κατά τα δύο πρώτα στάδια του προτεινόμενου μοντέλου συμβουλευτικής παρέμβασης (αυτοαντίληψης και περιβαλλοντογνωσίας). Οι συμβουλευόμενοι, αφού λάβουν την επαγγελματική τους απόφαση, σχεδιάζουν, πάλι με τη βοήθεια βιωματικής άσκησης, ένα πρακτικό πλάνο

υλοποίησης του επαγγελματικού στόχου λαμβάνοντας υπόψη την πραγματικότητα, τα πιθανά εμπόδια και τους τρόπους επίτευξης.

Επομένως, όλη η διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να υλοποιηθεί μέσα από άτυπες, βιωματικές ασκήσεις. Μέσω των άτυπων τεχνικών, οι συμβουλευόμενοι καθίστανται αυτόνομοι και υπεύθυνοι στην επιλογή των επαγγελματικών τους στόχων. Είναι κυρίαρχοι των ενεργειών τους και υπεύθυνοι για τα σχέδια υλοποίησης του επαγγελματικού τους στόχου. Το προτεινόμενο μοντέλο περιλαμβάνει ειδικές βιωματικές ασκήσεις για την απόκτηση μεγαλύτερης αυτογνωσίας, δεξιοτήτων σχεδιασμού σταδιοδρομίας, δεξιοτήτων λήψης απόφασης και διαπροσωπικών δεξιοτήτων, κάποιες από τις οποίες αναφέρονται στην ενότητα «Μελέτη περίπτωσης» ομαδικής συμβουλευτικής. Επιπλέον, με τη σωστή χρήση των βιωματικών ασκήσεων δουλεύεται η ομάδα ακόμη και σε επίπεδο επικοινωνιακών δεξιοτήτων.

Οι βιωματικές ασκήσεις αποτελούν ποιοτικά μέσα δουλειάς σε ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής και μπορεί να περιλαμβάνουν συζήτηση, παίξιμο ρόλων, ασκήσεις επικοινωνίας και διάδρασης, αυτογνωσίας, περιγραφές προσωπικών εμπειριών, αναλύσεις περιπτώσεων και παραδειγμάτων κ.ά.

Κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής παρέμβασης του συγκεκριμένου μοντέλου μπορούν να χρησιμοποιηθούν και ποσοτικά μέσα όπως τα τεστ που παρέχουν δυνατότητες για ποσοτική μέτρηση χαρακτηριστικών του ατόμου όπως των αξιών, των δεξιοτήτων, των ενδιαφερόντων, των προσωπικών χαρακτηριστικών κ.ά. Τα τεστ και ερωτηματολόγια μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο προώθησης της συζήτησης και ανάπτυξης αυτογνωσίας του συμβουλευόμενου. Τα τεστ απαιτούν λιγότερο χρόνο από τις άτυπες τεχνικές και δίνουν πολλές πληροφορίες για τους συμβουλευόμενους στον σύμβουλο. Ο σύμβουλος μπορεί να τα χρησιμοποιήσει κυρίως ως έναυσμα για περαιτέρω συζήτηση με τους συμβουλευόμενους. Η συζήτηση που ακολουθεί είναι ευκαιρία για βαθύτερη σκέψη για τους συμβουλευόμενους. Τα τεστ θεωρούνται μια επιπλέον πηγή πληροφοριών για το άτομο και γίνονται μόνο όταν το ίδιο το άτομο το θέλει. Η επιλογή του τεστ και του τρόπου με τον οποίο θα χρησιμοποιηθεί γίνεται πάντα σε συνεργασία με τους συμβουλευόμενους στο σωστό χρόνο, τα αποτελέσματα γίνονται γνωστά και να ερμηνεύονται τα αποτελέσματα εφόσον οι συμβουλευόμενοι το επιθυμούν. Τα τεστ βέβαια πρέπει να είναι αντικειμενικά και έγκυρα. Ο σύμβουλος όταν τα χρησιμοποιεί οφείλει να βοηθήσει τους συμβουλευόμενους να κατανοήσουν τον τρόπο χρήσης τους.

Κλείνοντας την ενότητα αυτή επισημαίνουμε τη σημασία των άτυπων τεχνικών στη συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού υπογραμμίζοντας το γεγονός ότι η αποτελεσματικότητά τους επιτυγχάνεται όταν ο σύμβουλος έχει τις γνώσεις και τις δεξιότητες να επηρεάζει την μέθοδο και την διαδικασία εφαρμογής τους χωρίς να παρεμβαίνει στο περιεχόμενό τους διότι αυτό ανήκει στους συμβουλευόμενους.

Στο επόμενο κεφάλαιο, γίνεται μελέτη περίπτωσης μιας ομάδας ενήλικων ανέργων που συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού που στόχο είχε να βοηθήσει τους άνεργους να λάβουν μόνοι τους την επαγγελματική τους απόφαση.

Κεφάλαιο 3: Μελέτη περίπτωσης μιας ομάδας συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού

3.1 Μεθοδολογία

Στην παρούσα εργασία χρησιμοποιήθηκε η ποιοτική μέθοδος της παρατήρησης. Η παρατήρηση συνήθως δημιουργεί προβλήματα ως μέθοδος συγκέντρωσης ερευνητικών δεδομένων, καθώς απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του παρατηρούμενου και όλων αυτών με τους οποίους έρχεται σε επικοινωνία, κάτι που στο πλαίσιο αυτής της έρευνας έχει επιτευχθεί με ευκολία. Επομένως, στην ποιοτική έρευνα - μελέτη περίπτωσης - που παρουσιάζεται παρακάτω, χρησιμοποιήσαμε δεδομένα που δεν μετατρέπονται σε αριθμούς, αλλά σχολιάζονται ως λεκτικά σύνολα. Ως βασικό εργαλείο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το ημερολόγιο της ερευνήτριας, το οποίο αποτέλεσε μια γραπτή απεικόνιση στάσεων, συμπεριφορών και αντιδράσεων των παρατηρούμενων, καθώς και του περιεχόμενου και της διαδικασίας υλοποίησης του υπό παρακολούθηση προγράμματος συμβουλευτικής. Σημειώνεται ότι για μεγαλύτερη εγκυρότητα των δεδομένων, τα δεδομένα της ερευνήτριας διασταυρώθηκαν με τα δεδομένα ενός δεύτερου ημερολογίου που τηρήθηκε από μια δεύτερη παρατηρήτρια, η οποία συμμετείχε στο συγκεκριμένο πρόγραμμα επίσης στο πλαίσιο της πρακτικής της άσκησης στη Διεύθυνση Επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ.

Περιγραφή

Παρακάτω παρουσιάζεται μία ομάδα συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού ανέργων η οποία συντονίστηκε από δύο συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΟΑΕΔ. Η παρακολούθηση της συγκεκριμένης ομάδας έγινε στα πλαίσια της πρακτικής μου άσκησης στη Διεύθυνση Επαγγελματικού προσανατολισμού του ΟΑΕΔ¹.

Η διάρκεια όλης της συμβουλευτικής διαδικασίας ήταν 30 ώρες καταναμημένες σε πέντε διαδοχικές ημέρες από έξι ώρες ανά ημέρα. Η ομαδική αυτή συμβουλευτική πραγματοποιήθηκε σε μία αίθουσα ηλεκτρονικών υπολογιστών σε κτίριο του ΟΑΕΔ.

¹ σύμφωνα με την υπ. Αρ. 1023/23/11.4.2017 απόφαση του Δ.Σ του ΟΑΕΔ

Τα μέλη της ομάδας συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού συμμετείχαν εθελοντικά στο πρόγραμμα και ήταν έντεκα, εκ των οποίων τα έξι ήταν γυναίκες και τα πέντε ήταν άνδρες. Το μέγεθος της ομάδας λήφθηκε υπόψη διότι επηρεάζει τη δυναμική της ομάδας. Οι ηλικίες των συμμετεχόντων ήταν από 23 έως 46 ετών. Μέσα στην ομάδα υπήρξε σχετική ηλικιακή ομοιογένεια και ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών. Αξίζει να σημειωθεί, ότι και οι έντεκα συμμετέχοντες ήταν Έλληνες, οπότε όλοι είχαν την ικανότητα έκφρασης, γραφής και ανάγνωσης της Ελληνικής Γλώσσας. Από τους συμμετέχοντες οι πέντε ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι έξι ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Βασικός σκοπός του συγκεκριμένου συμβουλευτικού προγράμματος είναι να βοηθηθεί ο άνεργος να αποφασίσει το είδος του επαγγέλματος που μπορεί να ασκήσει με βάση το ατομικό του προφίλ, τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και τις προοπτικές της στην αγορά εργασίας.

Τα οφέλη από τη συμμετοχή του άνεργου σε ομάδα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι: α) η δημιουργία ατομικού προφίλ με τις δεξιότητες, αξίες, ενδιαφέροντα, β) η διερεύνηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, αξιών, ενδιαφερόντων και προσωπικών χαρακτηριστικών, γ) η συλλογή, ανάλυση, σύνθεση και οργάνωση πληροφοριών σχετικών με την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη και εξέλιξη, δ) η πληροφόρηση για ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ε) η επαγγελματική πληροφόρηση στοχευμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, στ) η λήψη επαγγελματικής απόφασης και ζ) η δημιουργία επαγγελματικού σχεδίου δράσης με συγκεκριμένα βήματα για την υλοποίηση της επαγγελματικής απόφασης.

Μεθοδολογία του προγράμματος

Το πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού βασίζεται στη *συμβουλευτική συνέντευξη*. Τα εργαλεία που χρησιμοποιεί είναι οι άτυπες βιωματικές ασκήσεις-δράσεις, ελεύθερες και δομημένες, που έχουν ως σκοπό να κινητοποιήσουν όλα τα μέλη της ομάδας, να ανιχνεύσουν και να ενεργοποιήσουν τις εσωτερικές τους δυνάμεις, να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους, να προβληματιστούν και να εκφράσουν τους προβληματισμούς και τα συμπεράσματά τους μέχρι ο καθένας να συνειδητοποιήσει και να αποφασίσει το επάγγελμα που μπορεί να ασκήσει με βάση τα χαρακτηριστικά του.

Στη συγκεκριμένη ομάδα, πέρα από τις άτυπες τεχνικές, χρησιμοποιήθηκαν πειραματικά για πρώτη φορά τα εξής τρία τεστ ενηλίκων: α) τεστ επαγγελματικών αποφάσεων, β) τεστ εργασιακών αξιών και γ) τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων, που είναι σταθμισμένα από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. για τον ελληνικό πληθυσμό των ενηλίκων.

Παρακάτω παρουσιάζεται ο συνοπτικός πίνακας των πέντε ομαδικών συνεδριών. Η περιγραφή είναι ανά συνεδρία/ημέρα πραγματοποίησης αναφέροντας το περιεχόμενό της και τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν. Η μεθοδολογία πραγματοποίησης όλου αυτού του προγράμματος, βασικά, έγινε με τη χρήση της συμβουλευτικής συνέντευξης/συνομιλίας και βιωματικών ασκήσεων, ελεύθερων και δομημένων.

Πίνακας 1: Συνοπτικό πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού

Αρ. ομαδικής συνεδρίας	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ	ΜΕΣΑ
1	Δημιουργία συμβουλευτικού/εκπαιδευτικού κλίματος Συμβόλαιο συνεργασίας Παρουσίαση προγράμματος: στόχοι-οφέλη, περιεχόμενο, μεθοδολογίας Επαγγελματική ωριμότητα Κλείσιμο: Ανακεφαλαίωση, σύνδεση με επόμενη συνεδρία	Άσκηση γνωριμίας «Τα ζεύγη» Πίνακας «Συμβόλαιο συνεργασίας» σε power point Πίνακας «Περιεχόμενο προγράμματος» σε φύλλο χαρτοπίνακα Τεστ Επαγγελματικών Αποφάσεων του ΕΟΠΠΕΠ Άσκηση «Τι αισθάνομαι»
2	Σύνδεση με προηγούμενη συνεδρία και εισαγωγή στην παρούσα συνεδρία Ατομικό προφίλ: Ενδιαφέροντα Ενδιαφέροντα και επαγγέλματα Κλείσιμο: Ανακεφαλαίωση, σύνδεση με επόμενη συνεδρία	Έντυπο Ατομικού Προφίλ Ελεύθερη άσκηση ενδιαφερόντων Δομημένη άσκηση ενδιαφερόντων Άσκηση «Τι αισθάνομαι»
3	Σύνδεση με προηγούμενη συνεδρία και εισαγωγή στην παρούσα συνεδρία Διευρυμένη λίστα επαγγελμάτων: Πρώτη καταγραφή επαγγελμάτων Ατομικό προφίλ: Δεξιότητες Δεξιότητες και επαγγέλματα Διευρυμένη λίστα επαγγελμάτων: Δεύτερη καταγραφή επαγγελμάτων Κλείσιμο: Ανακεφαλαίωση, σύνδεση με επόμενη συνεδρία	Άσκηση «Προτείνω επαγγέλματα με βάση τα ενδιαφέροντα» Ελεύθερη άσκηση δεξιοτήτων Δομημένη άσκηση δεξιοτήτων Άσκηση «Προτείνω επαγγέλματα με βάση τις δεξιότητες» Άσκηση «Τι αισθάνομαι»

4	Σύνδεση με προηγούμενη συνεδρία και εισαγωγή στην παρούσα συνεδρία Ατομικό προφίλ: Αξίες Αξίες και επαγγέλματα Ατομικό προφίλ: Προσωπικά χαρακτηριστικά Ατομικό προφίλ: Αποδεκτές συνθήκες εργασίας Κλείσιμο: Ανακεφαλαίωση, σύνδεση με επόμενη συνεδρία	Τεστ αξιών του ΕΟΠΠΕΠ Ελεύθερη άσκηση αξιών Δομημένη άσκηση αξιών Ελεύθερη άσκηση προσωπικών χαρακτηριστικών Δομημένη άσκηση προσωπικών χαρακτηριστικών Δομημένη άσκηση συνθηκών εργασίας Άσκηση «Τι αισθάνομαι»
5	Σύνδεση με προηγούμενα Διευρυμένη λίστα επαγγελμάτων: Τρίτη καταγραφή επαγγελμάτων Λήψη απόφασης: Διαδικασία σμίκρυνσης της διευρυμένης λίστας επαγγελμάτων Σχέδιο δράσης Κλείσιμο: Ανακεφαλαίωση, λήξη προγράμματος Αξιολόγηση προγράμματος	ο Τεστ Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων του ΕΟΠΠΕΠ ο Άσκηση «Η ομάδα μου σου προτείνει επαγγέλματα με βάση το ατομικό σου προφίλ» ο Ατομικά προφίλ των συμμετεχόντων Άσκηση «Ιεραρχώ, αξιολογώ, συγκρίνω επαγγέλματα» Έντυπο «Επαγγελματικό σχέδιο δράσης» Άσκηση «Τι αισθάνομαι και τι αποφασίζω» Έντυπο ελεύθερης αξιολόγησης Έντυπο δομημένης αξιολόγησης

3.1 Πρώτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής

Στην πρώτη συνάντηση, οι σύμβουλοι καλωσόρισαν τα μέλη της ομάδας ένθερμα και έκαναν μία πρώτη γνωριμία μαζί τους δείχνοντας ενδιαφέρον για τον κάθε ένα ξεχωριστά. Οι σύμβουλοι παρουσίασαν συνοπτικά στα μέλη της ομάδας το πρόγραμμα συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού που θα παρακολουθήσουν που στόχο έχει να ενισχυθεί α) η αυτογνωσία, β) η περιβαλλοντογνωσία ώστε οι συμβουλευόμενοι να οδηγηθούν σταδιακά στη λήψη απόφασης και στο σχεδιασμό δράσεων για την επίτευξη του στόχου τους. Το περιεχόμενο του προγράμματος καταγράφηκε επιγραμματικά σε ένα φύλλο χαρτοπίνακα και κολλήθηκε στον τοίχο της αίθουσας, όπου και παρέμενε μέχρι το τέλος του προγράμματος, με στόχο να υπενθυμίζει στους συμβουλευόμενους τους στόχους του προγράμματος, πάνω στους οποίους δουλεύουν. Οι σύμβουλοι ανέφεραν τους στόχους τους και έδωσαν οδηγίες.

Ακολούθησε η άσκηση γνωριμίας «Τα ζεύγη». Τα μέλη της ομάδας χωρίστηκαν ανά δύο και ο κάθε ένας συνέλεξε πληροφορίες για τον άλλο κάνοντάς του ερωτήσεις σχετικά με τις σπουδές, την εργασιακή εμπειρία, τα ενδιαφέροντα, όπως και για τις προσδοκίες που είχε από το πρόγραμμα συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο τέλος, κάθε ένα μέλος της δυάδας παρουσίασε το ταίρι του στην ολομέλεια.

Μέσα από την πρώτη δράση, οι συμβουλευόμενοι γνωρίστηκαν, άρχισαν να μιλάνε πιο άνετα και ευχάριστα, αναπτύχθηκε σχέση μεταξύ τους και δημιουργήθηκε ένα κλίμα αποδοχής, εμπιστοσύνης και κατανόησης. Επιπλέον, οι συμβουλευόμενοι ξεκαθάρισαν τι ζητούν από το συγκεκριμένο πρόγραμμα και διαπιστώθηκε ότι υπήρχαν κοινοί στόχοι. Οι σύμβουλοι διερεύνησαν τα κίνητρα και τις προσδοκίες των μελών καθώς και σε ποιο βαθμό οι ανάγκες και οι στόχοι των μελών της ομάδας ταυτίστηκαν με αυτές που προσφέρονται από το συγκεκριμένο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στη συνέχεια, οι σύμβουλοι έθεσαν το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα γίνονται οι συναντήσεις (διάρκεια συναντήσεων, δικαίωμα ισότιμης συμμετοχής όλων στην όλη διαδικασία, ελευθερία λόγου, σεβασμός προς τους αλλήλους, όχι κριτική των λεγομένων κ.τ.λ.). Οι σύμβουλοι επεσήμαναν, ότι όλη η διαδικασία θα είναι βιωματική, οπότε όλοι θα κάνουν δράσεις, θα ενεργούν και ουσιαστικά θα αλληλεπιδρούν. Η βασική επιδίωξη των συμβούλων ήταν η διασφάλιση της ενεργούς συμμετοχής όλων σε ολόκληρη τη συμβουλευτική διαδικασία. Με όλα αυτά έθεσαν τις βάσεις για το συμβόλαιο συνεργασίας και διασφάλισαν την συναίνεση των συμβουλευομένων.

Έπειτα, οι σύμβουλοι έκαναν αναφορά στη μεθοδολογία εργασίας. Διευκρίνησαν τη διαδικασία που θα ακολουθούσαν, το είδος και τη χρησιμότητα των τεχνικών που θα χρησιμοποιηθούν και τόνισαν τους στόχους του προγράμματος. Στο τέλος, οι σύμβουλοι μοίρασαν στους συμβουλευόμενους ένα έντυπο με το ατομικό προφίλ που περιείχε τις εξής έξι κενές στήλες: προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες, ικανότητες-δεξιότητες, επαγγελματικά ενδιαφέροντα, αποδεκτές συνθήκες εργασίας και επαγγέλματα. Κάθε συμβουλευόμενος θα συμπληρώνει το ατομικό του προφίλ κατά τη διάρκεια του προγράμματος μέχρι να το ολοκληρώσει ακολουθώντας τις οδηγίες των συμβούλων. Οι σύμβουλοι τόνισαν πως οι συμβουλευόμενοι οφείλουν να το έχουν μαζί τους καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος και επιπλέον τους τόνισαν πως το ατομικό προφίλ είναι δυναμικό οπότε ανά πάσα στιγμή μπορούν να το τροποποιήσουν και να το αλλάξουν.

Μετά τη δράση γνωριμίας, τη διαμόρφωση του συμβουλευτικού/ εκπαιδευτικού περιβάλλοντος και τη συνδιαμόρφωση του συμβολαίου συνεργασίας, τα μέλη της ομάδας έκαναν με τη θέλησή τους το πρώτο τεστ ενηλίκων από την ιστοσελίδα του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. (www.eoppep.gr) που ήταν το «Τεστ Επαγγελματικών Αποφάσεων». Όλοι οι συμβουλευόμενοι (εκτός από έναν) εργάστηκαν στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που ήταν διαθέσιμοι στην αίθουσα για μία ώρα και συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο. Μετά το πέρας της συμπλήρωσης του τεστ, δόθηκε ηλεκτρονικά σε κάθε έναν από τους συμβουλευόμενους το αποτέλεσμα του τεστ.

Στη συνέχεια, οι συμβουλευόμενοι οικειοθελώς μίλησαν ανοιχτά για τα αποτελέσματα του τεστ. Οι σύμβουλοι εστίασαν στην επίδοση των συμβουλευόμενων στην κλίμακα «γνώση των ενδιαφερόντων» του τεστ, διότι από αυτήν φαίνεται εάν υπάρχει κάποιο επάγγελμα που τους ενδιαφέρει, δηλαδή εάν έχουν επαγγελματικό στόχο ή όχι. Επιπλέον, η συγκεκριμένη κλίμακα δείχνει εάν ο συμβουλευόμενος α) είναι σε θέση να αποφασίσει για το επάγγελμα που θα ακολουθήσει και β) εντοπίζει κάποια εμπόδια από το οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον που τον δυσκολεύουν στη λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Οι συμβουλευόμενοι σχολίασαν το δικό τους αποτέλεσμα. Υπήρξε συζήτηση κατά πόσο το αποτέλεσμα αυτό αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα και ρωτήθηκαν από τους συμβούλους εάν συμφωνούν ή διαφωνούν με αυτό, δηλαδή, εάν το αποτέλεσμα τους αντιπροσωπεύει ή όχι. Γενικά, όλοι οι συμβουλευόμενοι, που έκαναν το τεστ, συμφώνησαν με τα αποτελέσματα του, δηλαδή συμφώνησαν στο ότι δεν είχαν επαγγελματικό στόχο και για το λόγο αυτό εξάλλου συμμετείχαν στη συγκεκριμένη ομάδα. Πάντως αναφέρθηκαν

σχόλια που έδειξαν ότι οι συμβουλευόμενοι δεν έβλεπαν τη χρησιμότητα του τεστ πέρα από μία επιβεβαίωση.

Στη συνέχεια, οι σύμβουλοι έδωσαν στους συμμετέχοντες μία ελεύθερη άσκηση για τα ενδιαφέροντά τους με την οδηγία να σκεφτούν και να καταγράψουν όσα περισσότερα ενδιαφέροντα έχουν. Οι σύμβουλοι ενημέρωσαν τους συμβουλευόμενους ότι στην επόμενη συνεδρία θα ξεκινούσαν δουλεύοντας τα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων.

Στο τέλος, οι σύμβουλοι έκαναν μια ανακεφαλαίωση των όσων έγιναν κατά την πρώτη ημέρα του προγράμματος. Οι συμβουλευόμενοι ρωτήθηκαν από τους συμβούλους για το πως αισθάνονται μετά το τέλος της πρώτης συνεδρίας. Οι συμβουλευόμενοι δήλωσαν πως νιώθουν χαρά και ανακούφιση γιατί βρίσκονται μέσα σε μια ομάδα που όλοι είναι δεκτικοί και θετικοί προς τους άλλους και αυτό λειτουργεί υποστηρικτικά. Τους άρεσε που τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας άκουγαν όσα περιέγραφε κάθε συμβουλευόμενος χωρίς αρνητική διάθεση ή κριτική και χωρίς να παρεμβαίνουν. Επιπλέον, όλα αυτά τους έκαναν να αισθάνονται άνετα να μιλούν για τους εαυτούς τους, να είναι ειλικρινείς με τους εαυτούς τους ώστε να έχει αποτέλεσμα όλη αυτή η διαδικασία και να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο όσο γίνεται περισσότερο. Σ' αυτό το σημείο, οι συμβουλευόμενοι εξέφρασαν την άποψη πως άρχισαν να συνειδητοποιούν ότι η διαδικασία που θα ακολουθούνταν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής θα τους βοηθούσε, διότι θα μπορούσαν να εμβαθύνουν στην αυτογνωσία με το να είναι ειλικρινείς με τους εαυτούς τους και διεισδυτικοί στη σκέψη τους. Ανέφεραν πως η διαδικασία τους ενεργοποίησε και για πρώτη φορά ένιωθαν πως κάτι καλό γινόταν.

3.2 Δεύτερη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής

Στην αρχή της δεύτερης ομαδικής συνεδρίας, οι σύμβουλοι καλωσόρισαν τους συμβουλευόμενους και έκαναν μία χαλαρή συζήτηση μαζί τους δημιουργώντας ένα θετικό κλίμα στην ομάδα. Έπειτα, έκαναν μια μικρή περιγραφή της πρώτης συνεδρίας και υπενθύμισαν ότι όλοι οι συμβουλευόμενοι αποτελούν μέλη μιας ομάδας με στόχο να αναδυθεί ο δυναμισμός του καθενός για σωστή λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Μετά οι σύμβουλοι ρώτησαν τους συμβουλευόμενους σχετικά με τα ενδιαφέροντα που έβγαλαν από την ελεύθερη άσκηση. Οι συμβουλευόμενοι δήλωσαν πως η άσκηση τους ενεργοποίησε ώστε να καταγράψουν και να περιγράψουν τα ενδιαφέροντά τους και τους

έκανε να θυμηθούν δραστηριότητες που είχαν στο παρελθόν. Αυτό τους έκανε να ανακαλύψουν ενδιαφέροντα που είχαν αλλά με την πάροδο του χρόνου τα είχαν αφήσει στην άκρη ή τα είχαν ξεχάσει. Κάποιοι συνειδητοποίησαν πως αρκετά ήταν τα ενδιαφέροντα που είχαν στο παρελθόν και πλέον δεν τα έκαναν λόγω συνθηκών ή λόγω άλλων προτεραιοτήτων.

Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους συμβουλευόμενους να μιλήσουν για τα ενδιαφέροντά τους, εφόσον το επιθυμούσαν. Μίλησαν όλοι. Κάθε ένας από τους συμβουλευόμενους μίλησε ανοιχτά στην ομάδα για τα δικά του ενδιαφέροντα και δραστηριότητες. Η περιγραφή των ενδιαφερόντων έγινε αναλυτικά. Οι σύμβουλοι κάποιες φορές ζητούσαν επεξηγήσεις και συγκεκριμένα παραδείγματα από τους συμβουλευόμενους ώστε να γίνει κατανοητή στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας αλλά και πιο συνειδητή στον ίδιο τον συμβουλευόμενο, η δραστηριότητα που περιέγραφε. Τις περισσότερες φορές, οι σύμβουλοι ζητούσαν από κάθε συμβουλευόμενο να περιγράψει τους λόγους για τους οποίους είχε κάθε ένα από τα ενδιαφέροντά του. Οι σύμβουλοι εστίαζαν στον ίδιο τον συμβουλευόμενο και σε ορισμένα ενδιαφέροντά του και έκαναν σύνδεση αυτών με όσα είχαν ειπωθεί την πρώτη ημέρα από τον ίδιο τον συμβουλευόμενο.

Η υπόλοιπη ομάδα άκουγε προσεκτικά τη λίστα ενδιαφερόντων κάθε μέλους. Στο τέλος κάθε περιγραφής και εφόσον ο συμβουλευόμενος επιθυμούσε, δινόταν η ευκαιρία στα υπόλοιπα μέλη να σχολιάσουν τα όσα άκουσαν ή να θέσουν ερωτήσεις. Είναι αξιοσημείωτο ότι όλα τα μέλη της ομάδας πραγματικά ήταν ενεργητικοί ακροατές των άλλων. Άκουγαν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα λόγια του άλλου, έμπαιναν στη θέση του άλλου χωρίς να κάνουν κριτική. Από την άλλη μεριά, ο ομιλητής διαφωνούσε ή συμφωνούσε με όσα άκουγε και διευκρίνιζε. Είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί πως ο ομιλητής έδειχνε μεγάλο ενδιαφέρον στο να ακούσει όλα όσα ήθελαν οι άλλοι να του πουν και επιζητούσε να μιλήσουν οι άλλοι γι' αυτόν. Στην πορεία της συζήτησης, ο ομιλητής συνειδητοποιούσε περισσότερο τα ενδιαφέροντά του και πόσο πραγματικά τον γέμιζαν. Επιπρόσθετα, κάποιοι συμβουλευόμενοι θυμούνταν και άλλα ενδιαφέροντα που είχαν και συμπλήρωναν τη λίστα τους. Οι σύμβουλοι τόνισαν πως η λίστα ενδιαφερόντων ήταν δυναμική και ότι μπορεί κάποιος να συμπληρώσει ότι άλλο ήθελε και όποια στιγμή ήθελε. Οι σύμβουλοι κατά τη διάρκεια της συζήτησης ενθάρρυναν τον ομιλητή και τόνιζαν σε όλους πως όλη η διαδικασία απαιτεί εσωτερική διεργασία και συλλογισμό.

Ακολούθησε μία άλλη άσκηση ενδιαφερόντων, δομημένη αυτή τη φορά, των συμβουλευόμενων στην οποία οι συμμετέχοντες έπρεπε σε μια λίστα ενδιαφερόντων να ιεραρχήσουν και να βαθμολογήσουν από 1-5 (1: λιγότερο, 5: περισσότερο) κάθε ενδιαφέρον που αναφερόταν στη συγκεκριμένη λίστα. Έπειτα, με τα ενδιαφέροντα που βαθμολόγησαν με 5 έφτιαξαν μία νέα λίστα με ιεράρχηση σύμφωνα με το τι προτιμούν περισσότερο να κάνουν, δηλαδή όσα βαθμολόγησαν με 5, τα έγραψαν σε μία νέα λίστα όπου η σειρά κατάταξης γινόταν με το κριτήριο της αρεσκείας των συμβουλευόμενων. Κατόπιν, οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να συνεκτιμήσουν την ελεύθερη λίστα ενδιαφερόντων και να καταλήξουν σε έξι ενδιαφέροντα που τους εκφράζουν και τους ευχαριστούν περισσότερο. Το τελικό βήμα αυτής της δράσης ήταν αυτά τα έξι ενδιαφέροντα ο καθένας να τα μεταφέρει στην στήλη των ενδιαφερόντων του ατομικού του προφίλ. Οι συμβουλευόμενοι μετά την αξιολόγηση των ενδιαφερόντων τους, κατέληξαν σε έξι ενδιαφέροντα που τους ευχαριστούσαν και τους αντιπροσώπευαν περισσότερο και τα έγραψαν στη στήλη των ενδιαφερόντων του ατομικού τους προφίλ. Επομένως, με αυτή τη δράση, ξεκίνησε η συμπλήρωση του ατομικού προφίλ κάθε μέλους της ομάδας από την στήλη των ενδιαφερόντων. Οι σύμβουλοι άφησαν τον απαραίτητο χρόνο στους συμβουλευόμενους, δηλαδή όσο χρόνο χρειάζονταν οι συμβουλευόμενοι για να ολοκληρώσουν την άσκηση αυτή και τόνιζαν πως το προφίλ του καθενός είναι δυναμικό και μπορεί ανά πάσα στιγμή να το αλλάξει.

Αφού ολοκληρώθηκε από όλους η διαδικασία σχετικά με τα ενδιαφέροντα, οι σύμβουλοι έδωσαν στους συμμετέχοντες μία ελεύθερη άσκηση για τις δεξιότητες-ικανότητές τους με την οδηγία να σκεφτούν, να καταγράψουν και να περιγράψουν τις ικανότητες-δεξιότητες τους, λαμβάνοντας υπόψη αυτά που γνωρίζουν να κάνουν ή αυτά που μπορούν να κάνουν καλά ή αυτά που έφεραν εις πέρας με επιτυχία κάποια στιγμή. Οι συμβουλευόμενοι ανέτρεξαν στη μνήμη τους και κατέγραψαν τις δεξιότητές τους.

Κλείνοντας τη δεύτερη συνεδρία, οι σύμβουλοι ενημέρωσαν τους συμβουλευόμενους πως η συζήτηση για τις δεξιότητες-ικανότητές τους θα γίνει στην επόμενη συνεδρία καθώς και η συμπλήρωση της στήλης των δεξιοτήτων στο ατομικό προφίλ του καθενός. Επιπλέον, οι σύμβουλοι έκαναν μια ανακεφαλαίωση όλων όσων έγιναν στη δεύτερη συνεδρία και έπειτα ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να εκφράσουν αυτό που αισθάνονται τώρα στο τέλος της συνεδρίας. Όλοι οι συμβουλευόμενοι δήλωσαν πως ένιωθαν όμορφα που μίλησαν για τους εαυτούς τους στην ομάδα.

3.3 Τρίτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής

Η τρίτη ομαδική συνεδρία ξεκίνησε με το καλωσόρισμα των συμβουλευόμενων από τους συμβούλους και με μία μικρή ανασκόπηση όσων έγιναν στη δεύτερη συνεδρία. Έπειτα έγινε μια μικρή συζήτηση σχετικά με το πως αισθάνονται και ποιες σκέψεις κάνουν μετά από τις δύο ομαδικές συνεδρίες. Οι περισσότεροι δήλωσαν ότι συνειδητοποιούν πως η διαδικασία απαιτεί προσπάθεια σωματική, ψυχική και πνευματική αλλά νιώθουν καλά και ότι κάνουν κάτι σημαντικό για τους ίδιους τους εαυτούς τους.

Στη συνέχεια, οι σύμβουλοι αναφέρθηκαν συνοπτικά στο περιεχόμενο μιας επαγγελματικής μονογραφίας με στόχο να βοηθηθούν οι συμμετέχοντες ώστε να συνδέσουν με έναν άλλον τρόπο τα ατομικά χαρακτηριστικά όπως τα ενδιαφέροντα, τα οποία επεξεργάζονται τώρα, τις αξίες, τις δεξιότητες κλπ. με τα επαγγέλματα.

Στο πλαίσιο της σύνδεσης με τα προηγούμενα, οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να αναφέρουν, πάντα εθελοντικά, τα έξι ενδιαφέροντα στα οποία κατέληξαν και τοποθέτησαν στο ατομικό τους προφίλ. Στους υπόλοιπους δόθηκε η οδηγία να προσπαθήσουν να προτείνουν πιθανά επαγγέλματα στα οποία μπορούσαν να βρουν έκφραση τα ενδιαφέροντα που άκουγαν. Επισημάνθηκε ότι, οι προτάσεις επαγγελμάτων να βασίζονται στα ενδιαφέροντα του ομιλητή και όχι στον ομιλητή. Η συζήτηση ήταν πολύ δημιουργική. Κάθε μέλος της ομάδας ανέφερε τα έξι ενδιαφέροντα στα οποία είχε καταλήξει και η υπόλοιπη ομάδα άκουγε με προσοχή και σκεφτόταν ποιο επάγγελμα θα ταίριαζε στα ενδιαφέροντα που άκουγε. Έπειτα, όποιος ήθελε έκανε τις προτάσεις των επαγγελμάτων που είχε σκεφτεί με βάση τα ενδιαφέροντα του ομιλητή και ο ομιλητής σημείωνε όλες τις προτάσεις σε αυτή τη φάση χωρίς να απορρίπτει καμία από αυτές διότι σε αυτή τη φάση ο στόχος ήταν η διεύρυνση της σκέψης τους σε επίπεδο επαγγελμάτων.

Όλοι οι συμβουλευόμενοι ήταν δεκτικοί στις νέες προτάσεις, δεν σχολίαζαν και δεν απέκλειαν καμία από αυτές. Τους ήταν πολύ ευχάριστο και υποστηρικτικό που οι υπόλοιποι άκουγαν με προσοχή τα όσα έλεγαν και μετά ασχολούνταν με αυτούς και σκέπτονταν για αυτούς προτάσεις επαγγελμάτων. Επιπρόσθετα, κάποιες προτάσεις επαγγελμάτων τους εξέπλητταν ευχάριστα και τους κέντριζαν το ενδιαφέρον. Κάποιοι άκουσαν και σημείωσαν επαγγέλματα που δεν τα είχαν υπόψη ή ακόμα και επαγγέλματα που πίστευαν πως δεν τους ταιριάζουν. Αξιοσημείωτο είναι πως όλοι δήλωσαν πως μετά την συνάντηση θα αφιέρωναν

χρόνο στην αναζήτηση των απαραίτητων πληροφοριών για κάποια από τα επαγγέλματα που τους προτάθηκαν.

Ένα μέλος της ομάδας εξέφρασε τον προβληματισμό για τα επαγγέλματα που του προτάθηκαν. Το μέλος αυτό, από την πρώτη συνάντηση, θεωρούσε ότι είχε ξεκάθαρο επαγγελματικό στόχο και οι προτάσεις που του έγιναν είχαν απόλυτη συνάφεια και ταύτιση με τα επαγγέλματα που σκεπτόταν και του ταίριαζαν. Όμως, ανέφερε κάποια εμπόδια εκπλήρωσης του επαγγελματικού του στόχου όπως για παράδειγμα η ηλικία, οι οικονομικές δυσκολίες, τα προαπαιτούμενα πτυχία και γνώσεις και προηγούμενες αποτυχημένες προσπάθειες. Σημειώνεται ότι το συγκεκριμένο άτομο, στην επόμενη συνεδρία, εκφράστηκε πιο ανοιχτά λέγοντας ότι συνειδητοποίησε περισσότερα πράγματα για τον εαυτό του (βλ. παρακάτω, ενότητα 3.4, παράγραφος 2).

Σε αυτό το σημείο, οι σύμβουλοι άκουσαν με ενδιαφέρον τα λεγόμενά του και τόνωσαν το ηθικό τόσο του συγκεκριμένου ατόμου όσο και όλης της ομάδας. Η ομάδα ενστερνίστηκε την παρέμβαση των συμβούλων, ενίσχυσε τα μηνύματα που έλαβε από αυτούς και συνέχισε την προσπάθειά της μέσα σε κλίμα θετικό και αισιόδοξο.

Αφού έγινε η σύντομη ανακεφαλαίωση για τη σύνδεση μεταξύ ενδιαφερόντων και επαγγελμάτων, οι σύμβουλοι έκριναν ότι οι συμμετέχοντες ήταν έτοιμοι να συζητήσουν τις δεξιότητές τους. Οι σύμβουλοι ρώτησαν τα μέλη της ομάδας, εάν η άσκηση δεξιοτήτων, που είχαν ήδη προετοιμάσει, τους δυσκόλεψε ή τους φάνηκε πολύ εύκολη. Για παράδειγμα, μερικοί συμβουλευόμενοι δήλωσαν πως τους ήταν δύσκολο να γράψουν κάποιες δεξιότητες διότι γνώριζαν άλλα άτομα που είχαν την ίδια δεξιότητα αλλά πιο αναπτυγμένη. Οπότε, ασυνείδητα έκαναν σύγκριση του εαυτού τους με άλλα άτομα. Κάποια άλλα μέλη της ομάδας επιζητούσαν την επιβεβαίωση και την επιβράβευση και προβληματίζονταν εάν αυτό που γνώριζαν να κάνουν καλά, το κάνουν όντως πολύ καλά ή δεν ήταν αρκετό. Επιπλέον, κάποια μέλη δήλωσαν ότι συνειδητοποίησαν πως είχαν ξεχάσει κάποιες δεξιότητες τους και πως είχαν αναπτύξει και νέες μέσα από την επαγγελματική τους εμπειρία ή την προσωπική τους ζωή.

Έπειτα, οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να μιλήσουν αναλυτικά για τις δεξιότητες-ικανότητες που κατέγραψαν στην ελεύθερη λίστα τους. Οι υπόλοιποι μπορούσαν να προτείνουν επαγγέλματα, αφού είχε ολοκληρώσει ο ομιλητής την περιγραφή του. Οι προτάσεις επαγγελμάτων βασίστηκαν στις δεξιότητες του ομιλητή. Οι σύμβουλοι άφηναν τον απαραίτητο χρόνο στους συμμετέχοντες να μιλήσουν, να εκφραστούν και να

αλληλεπιδράσουν. Η συζήτηση είχε ζωντάνια και ρυθμό. Όλοι παρακολουθούσαν με αμείωτο ενδιαφέρον τη λίστα δεξιοτήτων των ομιλητών. Σημαντικό είναι πως οι ακροατές πρότειναν ακόμη και δεξιότητες στον ομιλητή με βάση όλα όσα είχε εκφράσει στις προηγούμενες συνεδρίες ή τις εμπειρίες που είχε περιγράψει μέσα στην ομάδα, κάτι που δείχνει ότι τα μέλη της ομάδας ήταν πραγματικοί ακροατές. Ο ομιλητής έπαιρνε μεγάλη ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση. Ανακάλυπτε δεξιότητες που δεν είχε συνειδητοποιήσει πως είχε. Διεύρυνε τη λίστα των δεξιοτήτων του και υπογράμμισε όσες ήταν μεταβιβάσιμες δεξιότητες, που είχε καλλιεργήσει από τις διάφορες δραστηριότητές του. Η ομάδα τον βοήθησε να αξιολογήσει ως δεξιότητα κάτι που έκανε και για τον ίδιο ήταν εντελώς «φυσικό». Ένωσε σημαντικός και συνειδητοποίησε πως είχε πολλές δεξιότητες. Η αυτοεκτίμηση κάθε ακροατή αυξήθηκε και τονώθηκε η αυτοπεποίθησή του. Επιπλέον, τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας πρότειναν επαγγέλματα με βάση τις δεξιότητές του ομιλητή. Βεβαίως αρκετά είχαν ξαναειπωθεί στη προηγούμενη δράση της ομάδας, άρα ενισχύονταν, αλλά υπήρξαν και νέα επαγγέλματα που προτάθηκαν και που δεν είχαν ακουστεί στην προηγούμενη συζήτηση. Ο ομιλητής σημείωνε και τις νέες προτάσεις επαγγελμάτων που είχε χωρίς να αποκλείει κάποια. Οι σύμβουλοι τους ενημέρωσαν πως η διαδικασία του αποκλεισμού θα γινόταν αργότερα.

Μετά, οι σύμβουλοι ανέθεσαν στα μέλη της ομάδας μία δομημένη άσκηση δεξιοτήτων που μια λίστα δεξιοτήτων–ικανοτήτων τις οποίες έπρεπε να ιεραρχήσουν και να βαθμολογήσουν από 1-5 (1:λιγότερο, 5: περισσότερο). Έπειτα, με τις δεξιότητες-ικανότητες που βαθμολόγησαν με 5 έπρεπε να φτιάξουν μία νέα λίστα με ιεράρχηση σύμφωνα με το ποια δεξιότητα έχουν και χρησιμοποιούν σε μεγάλο βαθμό, δηλαδή όσες δεξιότητες βαθμολόγησαν με 5, τις κατέγραψαν σε μία λίστα, όπου η σειρά κατάταξης γινόταν με το κριτήριο της συχνότητας χρήσης και της επιτυχούς χρήσης. Οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να υπογραμμίσουν στην ελεύθερη λίστα δεξιοτήτων που είχαν ήδη δημιουργήσει, εκείνες τις δεξιότητες-ικανότητες που περισσότερο χρησιμοποιούν και πιστεύουν ότι το κάνουν πολύ καλά. Στη συνέχεια, τους ζήτησαν να σκεφτούν, να αξιολογήσουν τις υπογραμμισμένες δεξιότητες-ικανότητες καθώς και την ιεραρχημένη λίστα δεξιοτήτων–ικανοτήτων και να καταλήξουν σε 6 δεξιότητες-ικανότητες που έχουν σε μεγάλο βαθμό. Το τελικό βήμα αυτής της δράσης ήταν η συμπλήρωση της στήλης των δεξιοτήτων–ικανοτήτων του ατομικού προφίλ του συμβουλευόμενου από τον ίδιο τον συμβουλευόμενο. Με αυτή τη δράση, συνέχισε η συμπλήρωση του ατομικού προφίλ κάθε μέλους της ομάδας

με τη στήλη των δεξιοτήτων.

Προκειμένου οι σύμβουλοι να εισάγουν τους συμμετέχοντες στην ενότητα των αξιών έθεσαν στην ομάδα το ερώτημα για το ποιοι είναι οι λόγοι που επιλέγει κάποιος να εργαστεί. Υπήρξε καταιγισμός από λόγους που ανέφεραν οι συμβουλευόμενοι για τους οποίους κάποιος εργάζεται. Όλα τα μέλη συμμετείχαν στην συζήτηση ενεργά και οι λόγοι που ανέφεραν ήταν κυρίως οι αξίες που είχε ο καθένας και ήταν ζητούμενο στην εργασία του. Οι λόγοι που ανέφεραν καταγράφηκαν στον πίνακα της αίθουσας.

Κατόπιν, οι σύμβουλοι ρώτησαν τους συμβουλευόμενους εάν ήθελαν να κάνουν στην οικία τους τα δύο επόμενα τεστ ενηλίκων του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. α) το τεστ των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και β) το τεστ των εργασιακών αξιών. Συμφώνησαν όλοι και τους ζητήθηκε να φέρουν εκτυπωμένα, στην επόμενη συνεδρία, τα αποτελέσματα αυτών των τεστ ώστε να τα συζητήσουν.

Η συνάντηση ολοκληρώθηκε, αφού οι σύμβουλοι ρώτησαν τα μέλη της ομάδας για το πώς αισθάνονται. Οι περισσότεροι εξέφρασαν ότι ένιωθαν καλά με την όλη διαδικασία παρά την κούραση που είχαν λόγω της ενδοσκόπησης που κάνουν και την επεξεργασία όλων όσων συζητούνται μέσα στην ομάδα. (Υπενθυμίζουμε επίσης ότι οι συμβουλευόμενοι δουλεύουν καθημερινά επί ώρες με ενδιάμεσα διαλείμματα.) Επιπλέον, το ότι ένιωθαν καλά το δικαιολόγησαν και γιατί άκουσαν για τον εαυτό τους από τα υπόλοιπα μέλη ουσιαστικά λόγια, που τους βοήθησαν να ανακαλύψουν νέες δεξιότητες-ικανότητες, να τονώσουν την αυτοπεποίθησή τους, να νιώσουν ότι αξίζουν και μπορούν πολλά περισσότερα από όσα πιστεύουν. Επιπλέον, τους άρεσε πάρα πολύ το ότι η ομάδα πρότεινε στον καθένα επαγγέλματα που του ταιριάζουν και ότι πήραν και άλλες πολλές ιδέες τις οποίες θα ψάξουν και θα μελετήσουν αργότερα. Όλοι δήλωσαν πως πλέον σκέφτονται διαφορετικά για τους ίδιους τους εαυτούς τους και πως χρειάζεται ακόμη περισσότερη προσπάθεια για να φτάσουν στο στόχο τους. Όμως όλοι συμφώνησαν με ένα μέλος της ομάδας που δήλωσε πως «είναι διατεθειμένο να κολυπήσει στα βαθιά».

3.4 Τέταρτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής

Η συνεδρία ξεκίνησε με το καλωσόρισμα των συμβουλευόμενων από τους συμβούλους και με μία μικρή ανασκόπηση όσων έγιναν στην τρίτη συνεδρία. Έπειτα, οι σύμβουλοι

συζήτησαν με τα μέλη της ομάδας για το πώς αισθάνονται. Όλοι δήλωσαν πως όσα παίρνουν από την ομάδα είναι πάρα πολύ βοηθητικά γι' αυτούς λόγω των πληροφοριών που λαμβάνουν, των εμπειριών που περιγράφονται μέσα στην ομάδα, των ιδεών που προτείνονται, της ελευθερίας λόγου που έχουν μέσα στην ομάδα και της αίσθησης πως οι ακροατές αφουγκράζονται όλα όσα διατυπώνει ο ομιλητής. Δήλωσαν όμως ότι έχουν ανησυχία και άγχος για την όλη διαδικασία και για όλο αυτό που βιώνουν εσωτερικά. Οι σύμβουλοι φρόντισαν σε αυτό το σημείο να αναλύσουν τη σημασία του δημιουργικού άγχους και να το διαχωρίσουν από το άγχος που ακινητοποιεί.

Μετά από αυτήν την ανάλυση, ζήτησε το λόγο το μέλος της ομάδας, το οποίο στην προηγούμενη συνάντηση είχε αναφέρει ότι έχει ξεκάθαρο επαγγελματικό στόχο αλλά έχει εμπόδια για να το εκπληρώσει. Δήλωσε πως νιώθει άσχημα για την τοποθέτησή του αυτή, που ένοιωθε το ερώτημα «το ξέρω αλλά τι;» και ζήτησε συγγνώμη από την ομάδα. Συνέχισε, λέγοντας πως με όλη τη συζήτηση που έγινε στην ομάδα και την αλληλεπίδραση που είχαν όλα τα μέλη, τελικά διαπίστωσε πως όλα αυτά βοήθησαν να βρει δύναμη μέσα του τελικά, να μην εγκαταλείψει τις ιδέες του και να συνεχίσει να προσπαθεί για αυτές. Δήλωσε πως έχει μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και νιώθει ότι έχει περισσότερη δύναμη, χάρη στην ομάδα.

Μετά από αυτήν τη συζήτηση, οι σύμβουλοι έδωσαν την ελεύθερη άσκηση αξιών στους συμβουλευόμενους στην οποία πρέπει να καταγράψουν τις αξίες που ξεχώρισαν βιώνοντας μια επαγγελματική εμπειρία. Οι συμβουλευόμενοι ήταν ελεύθεροι να γράψουν όποια αξία ήθελαν και να χρησιμοποιήσουν ως βοήθεια και τη λίστα αξιών που είχαν δημιουργήσει όλοι μαζί στην προηγούμενη συνεδρία. Ο κάθε συμβουλευόμενος έδινε τη δική του ερμηνεία στις αξίες.

Κατόπιν, οι σύμβουλοι ανέθεσαν στους συμβουλευόμενους τη συμπλήρωση ενός πίνακα που περιείχε αξίες με ιεράρχηση και βαθμολόγηση από 1-5 (1:λιγότερο, 5: περισσότερο). Έπειτα, με τις αξίες που βαθμολόγησαν με 5 έπρεπε να δημιουργήσουν μία νέα λίστα με ιεράρχηση σύμφωνα με το ποια αξία θεωρούν πιο σημαντική για την εργασία τους, δηλαδή όσες αξίες βαθμολόγησαν με 5, τις έγραψαν σε μία νέα λίστα όπου η σειρά κατάταξης γινόταν με το κριτήριο της σημαντικότητας που έχει για τους ίδιους η ύπαρξη της αξίας μέσα στον εργασιακό χώρο. Επιπλέον, τους ζήτησαν να γράψουν μία πρόταση που να δικαιολογεί τη διάσταση που δίνουν σε κάθε μία από αυτές τις αξίες. Οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να καταλήξουν σε έξι αξίες επιλεγμένες από την ελεύθερη και τη δομημένη άσκηση που είναι οι πιο σημαντικές για την εργασία τους. Το τελικό βήμα

αυτής της δράσης ήταν η συμπλήρωση της στήλης των αξιών του ατομικού προφίλ του συμβουλευόμενου από τον ίδιο τον συμβουλευόμενο. Με αυτή τη δράση, συνέχισε η συμπλήρωση του ατομικού προφίλ κάθε μέλους της ομάδας όσον αφορά τις αξίες του.

Αφού ολοκλήρωσαν όλοι οι συμβουλευόμενοι τη συγκεκριμένη δράση, ξεκίνησε η συζήτηση για τις τελικές έξι αξίες του καθενός. Κάθε μέλος της ομάδας μίλησε για τις αξίες που θεωρεί περισσότερο σημαντικές για την εργασία του και περιέγραψε τη διάσταση που είχε γι' αυτόν κάθε μία από αυτές τις αξίες. Τα υπόλοιπα μέλη άκουγαν προσεκτικά. Έγινε μια σύντομη αλλά γόνιμη συζήτηση ανάμεσα στα μέλη της ομάδας σχετικά με τις αξίες και τη διάσταση που τους έδινε ο καθένας. Στο τέλος, τα περισσότερα μέλη της ομάδας δήλωσαν πως βοηθήθηκαν ακούγοντας τον τρόπο σκέψης του καθενός και πως τώρα έβλεπαν πλέον πιο σφαιρικά κάποιες έννοιες. Ειδικά, ένα μέλος της ομάδας είπε πως η συζήτηση αυτή επαναπροσδιόρισε τις σκέψεις του και τις αξίες που είχε ως σημαντικές για την εργασία του.

Στο τέλος, οι σύμβουλοι ρώτησαν τους συμβουλευόμενους για το πώς αισθάνονται. Οι περισσότεροι συμβουλευόμενοι δήλωσαν πως η εσωτερική διεργασία που κάνουν και η δουλειά που γίνεται μέσα στην ομάδα τους βοήθησε πάρα πολύ. Ένοιωθαν καλά γιατί διεύρυναν τη λίστα των επαγγελμάτων και ήταν ενθουσιασμένοι από τα ουσιαστικά λόγια που άκουσαν γι' αυτούς. Διαπίστωσαν ότι ήδη είχαν ανακαλύψει νέες δεξιότητες-ικανότητες και εργασιακές αξίες και έχει τονωθεί η αυτοπεποίθησή τους. Νιώθουν ότι άξιζαν και μπορούσαν να κάνουν πολλά περισσότερα. Όλοι δήλωσαν πως πλέον σκέφτονται διαφορετικά και πως χρειάζεται ακόμη περισσότερη προσπάθεια για να φτάσουν στο στόχο τους.

3.5 Πέμπτη συνεδρία ομαδικής συμβουλευτικής

Η συνεδρία ξεκίνησε με το καλωσόρισμα των συμβουλευόμενων από τους συμβούλους και με μία μικρή ανασκόπηση όσων έγιναν στην προηγούμενη συνεδρία. Έπειτα, οι σύμβουλοι συζήτησαν με τα μέλη της ομάδας για το πώς αισθάνονταν και πως ήταν γι' αυτούς οι μέρες αυτές που βρίσκονταν μέσα στην ομάδα. Σ' αυτό το σημείο κάθε ένας συμβουλευόμενος εξέφρασε τα συναισθήματά του και τις σκέψεις του. Όλοι οι συμβουλευόμενοι δήλωσαν πως νιώθουν καλά και έχουν μεγαλύτερη σιγουριά και ελπίδα. Δήλωσαν πως η δουλειά που έγινε μέσα στην ομάδα τους βοήθησε να δουν πιο σφαιρικά τους εαυτούς τους, να ανακαλύψουν

περισσότερο για τους ίδιους και να τονωθεί η αυτοπεποίθησή τους. Οι περισσότεροι εξέφρασαν την άποψη πως η αλληλεπίδραση με τους άλλους τους βοήθησε να αποκρυσταλλώσουν τους επαγγελματικούς τους στόχους και να κάνουν ένα ξεκαθάρισμα. Δήλωσαν πως στις επαγγελματικές προτάσεις εντυπωσιάστηκαν με την πρωτοτυπία σε ιδέες και σκέψεις που είχε η ομάδα. Όλοι συμφώνησαν πως έπρεπε να συνεχίσουν την προσπάθεια.

Στη συνέχεια οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να περιγράψουν τα αποτελέσματα του τεστ εργασιακών αξιών που είχαν εκτυπώσει, να τα συγκρίνουν με τη στήλη αξιών του προφίλ τους και να δηλώσουν εάν συμφωνούσαν με τα αποτελέσματα του τεστ. Οχτώ συμβουλευόμενοι συμφώνησαν με τα αποτελέσματα του τεστ. Από αυτούς οι δύο δήλωσαν ότι το τεστ έβαλε σε τάξη τις σκέψεις τους και ότι ήταν εύστοχος ο συσχετισμός. Οι τρεις δεν συμφωνούσαν με το τεστ. Εξέφρασαν προβληματισμούς για την ανάλυση του τεστ. Δήλωσαν ότι το τεστ είχε περίπλοκες ερωτήσεις και έννοιες που μπορούσαν να ερμηνευτούν με πολλαπλούς τρόπους. Κάποιες ερωτήσεις ήταν παρόμοιες. Έτσι, προβληματίστηκαν περισσότερο με τις ερωτήσεις, προσπάθησαν να τις κατανοήσουν, να τις φιλτράρουν πάρα πολύ. Αυτό βέβαια, όπως είπαν, τους έκανε να σκεφτούν περισσότερο και να δουλέψουν με τον εαυτό τους κι άλλο και ότι αυτή η διευκόλυνση πρέπει να συνέβη λόγω της ανάλυσης που έγινε ήδη στην ομάδα.

Ένας συμβουλευόμενος δήλωσε πως είδε διαφορά με τον εαυτό του μεταξύ του αποτελέσματος του τεστ αξιών και του αποτελέσματος που καταγράφηκε στη στήλη των αξιών με τη βοήθεια των άτυπων τεχνικών. Την διαφορά αυτή την εξήγησε ως αποτέλεσμα της διεργασίας που έγινε μέσα στην ομάδα την τέταρτη μέρα και την στάση των συμβούλων. Δήλωσε πως οι οδηγίες που έδωσαν οι σύμβουλοι κατά την συμπλήρωση του προφίλ ήταν πάρα πολύ σημαντικές. Οι σύμβουλοι τόνιζαν πως η συμπλήρωση της στήλης των δεξιοτήτων, μπορούσε να γίνει ανεξάρτητα με το εάν άρεσε στον συμβουλευόμενο ή όχι, η συμπλήρωση της στήλης των ενδιαφερόντων, να γίνει με βάση αυτών που ήθελαν οι συμβουλευόμενοι και όχι με βάση αυτών που μπορούσαν κτλ. Πρόσθεσε πως, ο ρόλος των συμβούλων ήταν καταλυτικός και η εργασία που γινόταν μέσα στην ομάδα αυτές τις μέρες ήταν ουσιαστική. Οπότε, όπως δήλωσε, συμφωνούσε περισσότερο με το ατομικό προφίλ όπως δημιουργήθηκε με βάση τις άτυπες τεχνικές παρά με το τεστ. Τόνισε, ότι το προφίλ είναι πιο συνδυαστικό και μαγικό, όπως είπε, και θα ήταν πάρα πολύ καλό να γινόταν μέσα στο λύκειο ώστε να βοηθήσει τους έφηβους.

Έπειτα από όλη αυτή τη συζήτηση, οι σύμβουλοι προχώρησαν στην επόμενη ενότητα που αφορούσε στα προσωπικά χαρακτηριστικά. Μοίρασαν σε όλους τους συμβουλευόμενους ένα έντυπο που περιείχε τα προσωπικά χαρακτηριστικά χωρισμένα σε 6 ομάδες κατά Holland (πρακτικός, κοινωνικός, ερευνητικός, επιχειρηματικός, καλλιτεχνικός και συμβατικός) και τους ζήτησαν να κυκλώσουν εκείνα τα χαρακτηριστικά που τους αντιπροσωπεύουν, χωρίς να τους εξηγήσουν τι δηλώνει κάθε ομάδα. Αφού τελείωσαν όλοι την ενέργεια αυτή, οι σύμβουλοι τους ζήτησαν να δουν πλέον ομαδικά τα χαρακτηριστικά που κύκλωσαν και να προσπαθήσουν να εντάξουν τους εαυτούς τους στην ομάδα εκείνη των χαρακτηριστικών που θεωρούν ότι τους αντιπροσώπευε περισσότερο. Δόθηκε ο απαραίτητος χρόνος στους συμβουλευόμενους να σκεφτούν και έπειτα οι σύμβουλοι αποκάλυψαν τον τύπο που δήλωνε η κάθε ομάδα.

Στη συνέχεια, οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να ελέγξουν εάν ταυτιζόταν το αποτέλεσμα από την ελεύθερη άσκηση των χαρακτηριστικών που μόλις ολοκλήρωσαν με το αποτέλεσμα του τεστ. Οι δέκα συμβουλευόμενοι συμφώνησαν με το αποτέλεσμα του τεστ, τόσο για τους τρεις τύπους προσωπικότητας όσο και στα ποσοστά αυτών των τύπων. Ένας συμβουλευόμενος συμφώνησε μεν με το αποτέλεσμα του τεστ ως προς τους τύπους προσωπικότητας αλλά όχι με τα ποσοστά αυτών των τύπων.

Οι συμβουλευόμενοι μετέφεραν στο ατομικό τους προφίλ τα έξι προσωπικά χαρακτηριστικά που θεώρησαν ότι τους αντιπροσώπευαν περισσότερο. Ολοκλήρωσαν τη συμπλήρωση του προφίλ συμπληρώνοντας σε αυτό τις έξι πιο αποδεκτές σε αυτούς συνθήκες εργασίας τις οποίες επέλεξαν από τη λίστα που δημιούργησε η ίδια η ομάδα με τη χρήση της τεχνικής του καταγισμού ιδεών.

Μετά την ολοκλήρωση συμπλήρωσης του «πίνακα προφίλ» με τα ατομικά χαρακτηριστικά οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να χωριστούν σε δύο ομάδες των πέντε και έξι ατόμων. Έπειτα, κάθε ομάδα είχε φωτοτυπημένα τα προφίλ των συμβουλευόμενων της άλλης ομάδας, χωρίς να γνωρίζουν τον κάτοχο του προφίλ. Οι σύμβουλοι μετά ζήτησαν από κάθε ομάδα να μελετήσουν τα προφίλ ένα-ένα ξεχωριστά και να προτείνουν επαγγέλματα με επιχειρήματα εστιάζοντας στα στοιχεία που αναγράφονται στο ατομικό προφίλ χωρίς να τους ενδιαφέρει το ποιος είναι ο κάτοχος του προφίλ. Οι σύμβουλοι επιπλέον έδωσαν στις ομάδες έντυπο υλικό (βιβλία, μονογραφίες) για επαγγέλματα προκειμένου να διευκολυνθούν στις προτάσεις των επαγγελμάτων που θα κάνουν. Τα προτεινόμενα επαγγέλματα έπρεπε να αναγράφονται πάνω στο ατομικό προφίλ

κάθε συμβουλευόμενου και συγκεκριμένα στην τελευταία κενή στήλη του πίνακα που έφερε την ονομασία «επαγγέλματα».

Οι ομάδες εργάστηκαν για αρκετό χρόνο με ιδιαίτερο ζήλο, ενδιαφέρον και προσήλωση. Εστίαζαν στις πληροφορίες του κάθε προφίλ και ασχολούνταν διεξοδικά με την ανίχνευση και πρόταση επαγγελμάτων που θα ταίριαζαν στο άτομο. Αφού οι ομάδες ολοκλήρωσαν το έργο τους, κάθε συμβουλευόμενος πήρε στα χέρια του τη φωτοτυπία του προφίλ του η οποία πλέον είχε συμπληρωμένη την στήλη των επαγγελμάτων από την ομάδα εργασίας. Οι σύμβουλοι άφησαν χρόνο στους συμβουλευόμενους να μελετήσουν το προφίλ τους και να εστιάσουν στα επαγγέλματα που τους πρότεινε η ομάδα.

Στη συνέχεια, οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να προσθέσουν για τον εαυτό τους και άλλα επαγγέλματα που πιθανόν να σκέφτηκαν στην πορεία της διαδικασίας και που θα τους ταίριαζαν στο ατομικό τους προφίλ. Ο στόχος τους ήταν να γράψουν όσα περισσότερα επαγγέλματα τους ταίριαζαν, ώστε μετά να διερευνήσουν αναλυτικά κάθε πρόταση και στο τέλος να γίνει αξιολόγηση όλων των προτάσεων και εστίαση στα πιο επιθυμητά και κατάλληλα. Για τη διερεύνηση των επαγγελμάτων οι συμβουλευόμενοι χρησιμοποίησαν και πάλι σχετικό έντυπο υλικό που τους μοιράστηκε. Τους δόθηκε επίσης η δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές της αίθουσας για να εντοπίσουν επαγγελματικές μονογραφίες στο διαδίκτυο.

Μετά από όλα αυτά, οι σύμβουλοι ρώτησαν τους συμβουλευόμενους πως τους φάνηκε η διαδικασία αυτή. Επιπλέον, ρώτησαν εάν αυτά που πρότεινε η ομάδα τους ενδιέφεραν ή τα απέκλειαν. Οι περισσότεροι δήλωσαν πως ήταν μια απαιτητική διαδικασία γιατί προσπαθούσαν να συνδυάσουν όλα τα στοιχεία του ατομικού τους προφίλ. Όλοι δήλωσαν ικανοποιημένοι που υπήρξαν περισσότερες επιλογές και κατάλαβαν ότι οπωσδήποτε έπρεπε να συλλέξουν περισσότερες πληροφορίες για κάποια επαγγέλματα. Όλοι δήλωσαν πως η δουλειά που έγινε μέσα στην ομάδα τους βοήθησε πάρα πολύ. Στην αρχή είχαν ένα χάος στο μυαλό τους. Μετά, όμως, από όλη τη δουλειά που έγινε μέσα στην ομάδα, με την ομάδα, αναγνώρισαν στοιχεία του εαυτού τους, τις δεξιότητες, τις αξίες και τα ενδιαφέροντά τους. Δήλωσαν πως έγιναν καλύτεροι στον τρόπο σκέψης τους.

Η μεθοδολογία της συμβουλευτικής που χρησιμοποιήθηκε στην ομάδα βοήθησε τους συμβουλευόμενους να μάθουν να χρησιμοποιούν μια στρατηγική προς όφελός τους. Τονίστηκε στους συμβουλευόμενους ότι πρέπει να συνεχίσουν να ψάχνουν περισσότερες

πληροφορίες για τα επαγγέλματα του προφίλ τους. Επισημάνθηκε πως το προφίλ είναι δυναμικό και μπορούν να το αλλάζουν ανάλογα με τις εμπειρίες τους.

Οι σύμβουλοι έδειξαν στους συμβουλευόμενους έναν τρόπο επιλογής, έναν τρόπο για να εστιάσουν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Μοίρασαν στους συμβουλευόμενους ένα έντυπο και τους ζήτησαν αρχικά να συμπληρώσουν με ιεραρχία εννέα επαγγέλματα που θα επιλέξουν από τη λίστα επαγγελμάτων που ήδη έχουν δημιουργήσει με βάση το κριτήριο σημαντικότητας. Μετά άρχισαν μια δυαδική διαδικασία σύγκρισης κάθε επαγγέλματος με όλα τα άλλα. Η διαδικασία αυτή απαιτεί χρόνο και πολύ σκέψη διότι χρειάζεται επίσης να συνυπολογίσουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των επαγγελμάτων για τη σύγκριση. Σε καμία περίπτωση, δεν πρέπει οι συμβουλευόμενοι να πειστούν ώστε να πάρουν απόφαση. Στο τέλος οι συμβουλευόμενοι κατέγραψαν τρία επικρατέστερα επαγγέλματα.

Μετά από όλη αυτή τη διαδικασία, οι συμβουλευόμενοι μίλησαν για τα τρία επάγγελμα στα οποία κατέληξαν. Οι εννέα από τους έντεκα δήλωσαν πως από τα τρία επικρατέστερα επαγγέλματα, το ένα τους ενδιέφερε και τους ενθουσίαζε πάρα πολύ ενώ οι υπόλοιποι δύο δήλωσαν ότι επιθυμούσαν να συλλέξουν περισσότερες σχετικές πληροφορίες από επαγγελματίες ή/και από επαγγελματικές μονογραφίες.

Στη συνέχεια οι σύμβουλοι μοίρασαν στους συμβουλευόμενους ένα έντυπο με το σχέδιο δράσης που θα συμπλήρωναν, εφόσον επιθυμούσαν, μόνοι τους εκτός ομάδας. Στο έντυπο οι συμβουλευόμενοι κατέγραφαν τον επαγγελματικό τους στόχο και ανέφεραν τα βήματα καθώς και τα εμπόδια που, πιθανόν, υπήρχαν για την επίτευξή τους καθώς και τους τρόπους αντιμετώπισης των εμποδίων και συζητήθηκε ένα παράδειγμα. Ενημερώθηκαν ότι όποιος ήθελε μπορούσε να συζητήσει το αποτέλεσμα σε ατομική βάση με το σύμβουλο.

Κλείνοντας την τελευταία συνεδρία, οι σύμβουλοι ρώτησαν τους συμβουλευόμενους πώς αισθάνονταν. Όλοι υποστήριξαν πως θα αφιερώσουν και άλλο χρόνο στην αναζήτηση επαγγελματικών πληροφοριών και εξέφρασαν την αισιοδοξία τους ότι θα έχει καλή κατάληξη όλη αυτή η αναζήτηση. Όλοι δήλωσαν ενθουσιασμένοι από την όλη διαδικασία και που έχουν στα χέρια τους υλικό προς διερεύνηση και αναζήτηση. Τόνισαν πως η ομάδα τους βοήθησε πάρα πολύ στο να καταλάβουν τους εαυτούς τους πιο βαθιά και να συνειδητοποιήσουν τον επαγγελματικό εαυτό τους. Επιπλέον, η ομάδα έδωσε σε κάθε συμβουλευόμενο πρωτότυπες και ωραίες ιδέες επαγγελμάτων δίνοντας μία επιπλέον προοπτική και μία άλλη διάσταση στις δεξιότητες του κάθε ατόμου. Οι συμβουλευόμενοι είδαν, μέσα από τα μάτια της ομάδας, τον εαυτό τους από μία άλλη οπτική και αναγνώρισαν

τα θετικά στοιχεία του εαυτού τους που τα είχαν περιθωριοποιήσει ή αγνοήσει. Όλοι δήλωσαν πως θα συνεχίσουν να δουλεύουν με τους εαυτούς τους περισσότερο και συμφώνησαν πως η διεργασία και η ενδοσκόπηση που έγινε όλες τις ημέρες μέσα στην ομάδα ήταν πολύ σημαντική και ήδη νιώθουν πιο ανεξάρτητοι και δυνατοί ώστε να επαναλάβουν την όλη διαδικασία και μόνοι τους, αν χρειαστεί, οποιαδήποτε στιγμή. Σημαντικό, επίσης, ήταν το γεγονός, ότι όλοι είπαν, ότι θα συνεχίσουν με στοχευμένα βήματα την υλοποίηση της επαγγελματικής τους απόφασης.

Αμέσως μετά οι σύμβουλοι ζήτησαν από τους συμβουλευόμενους να κάνουν αξιολόγηση του προγράμματος ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού στο οποίο συμμετείχαν. Η αξιολόγηση έγινε μέσα από μία δομημένη άσκηση αξιολόγησης και μέσα από μία ελεύθερη άσκηση. Στους συμβουλευόμενους δόθηκε ο απαραίτητος χρόνος για τις αξιολογήσεις αυτές.

Η τελευταία συνεδρία έκλεισε με τις ευχαριστίες των συμβούλων προς τα μέλη της ομάδας για την ενεργή και ολοκληρωτική συμμετοχή τους σε αυτήν. Από τη μεριά τους τα μέλη της ομάδας ευχαρίστησαν τους συμβούλους, διότι όλες αυτές τις μέρες δημιούργησαν ένα κλίμα αποδοχής, ελευθερίας έκφρασης και συνεργασίας και ήταν πάντα με χαμόγελο. Τους άρεσε, όπως δήλωσαν που είχαν ευγένεια, υπομονή, καλή διάθεση, αισιοδοξία, σεβασμός προς όλους και ταυτόχρονα στόχευαν σε ισότιμη συμμετοχή όλων αξιοκρατικά, με επαγγελματισμό χωρίς όμως να χάσουν τον ανθρωπισμό τους. Η εμπειρία των συμβούλων, η παρατηρητικότητα τους και η αποτελεσματικότητά τους, τους έκαναν να νιώθουν ασφάλεια. Όπως είπαν, τους έκαναν να νιώθουν όμορφα, να εκφράζονται με ειλικρινή και ελεύθερο τρόπο και τους ενθάρρυναν να συνεχίσουν την προσπάθεια.

Στη συνέχεια ακολούθησε η αξιολόγηση του προγράμματος από τους συμβουλευόμενους. Παρακάτω αναφέρονται κάποια σχετικά σχόλια/συμπεράσματα.

Αξιολόγηση

Πριν τη συμπλήρωση των εντύπων (ελεύθερων και δομημένων) αξιολόγησης του προγράμματος, οι συμβουλευόμενοι αυθόρμητα άρχισαν να εκφράζονται μεγαλόφωνα υπέρ του προγράμματος. Ανέφεραν πως τα δυνατότερα σημεία της Συμβουλευτικής διαδικασίας στην οποία συμμετείχαν ήταν ότι *«σε πολύ σύντομο χρόνο τα μέλη της ομάδας ενώθηκαν, λειτουργήσαμε εξαιρετικά, συμβουλευόμενοι και σύμβουλοι, και αλληλοβοηθηθήκαμε»*, *«Η*

αλληλεπίδραση που είχαμε ήταν εντυπωσιακή και πολύ υποστηρικτική. Η δυναμική της ομάδας μας έκανε να μην τα παρατήσουμε και να συνεχίσουμε με αμείωτο ενδιαφέρον και συγκέντρωση», «Οι σύμβουλοι δημιούργησαν άριστο κλίμα και η αποδοχή όλων μας στήριξε», «Οι συζητήσεις που ακολούθησαν μετά τις βιωματικές ασκήσεις και τα τεστ ήταν πολύ βοηθητικές και μας έκαναν να αναγνωρίσουμε περισσότερα στοιχεία του εαυτού μας και να ξεκαθαρίσουν οι σκέψεις μας», «Γενικά, οι συζητήσεις μέσα στην ομάδα έδρασαν καταλυτικά στον τρόπο που βλέπω τώρα τον εαυτό μου, μας έχουν αυξήσει την αυτοεκτίμησή μας και μας έχουν τονώσει το ηθικό μας». Επιπλέον, σύμφωνα με μια δική τους έκφραση είδαν «μέσα από τη ματιά του άλλου» τους εαυτούς τους και απέκτησαν νέες οπτικές γωνίες για τα ενδιαφέροντά τους, τις δεξιότητες, τις εργασιακές αξίες τους και τα συνέδεσαν με τα επαγγέλματα. Οι βιωματικές ασκήσεις τους έκαναν να συνειδητοποιήσουν τους εαυτούς τους, να βελτιώσουν την αυτοαντίληψή τους. Όπως χαρακτηριστικά δήλωσε ένας συμβουλευόμενος, «οι βιωματικές ασκήσεις σε βοηθούν να ανακαλύψεις και να αγκαλιάσεις την αλήθεια σου, αυτό που είσαι και αυτό που αξίζεις να ακολουθήσεις». Δήλωσαν πως «η συμμετοχή όλων στην προσπάθεια απελευθέρωσης του καθενός και της αναγνώρισης των πραγματικών στόχων μέσω της αλληλεπίδρασης και της ανταλλαγής ιδεών ήταν καθοριστικός παράγοντας για να φτάσουμε στη λήψη απόφασης του επαγγελματικού μας στόχου», «Τα αποτελέσματα της Συμβουλευτικής ήταν απρόσμενα ικανοποιητικά και καλά και ξεπέρασαν τις προσδοκίες μου». Τώρα, όπως είπαν, έχουν μπροστά τους το σχέδιο δράσης και θα κάνουν ότι μπορούν για να τα καταφέρουν. Επιπλέον, έχουν μάθει και τον τρόπο για να φθάνουν στη λήψη απόφασης και θα τον χρησιμοποιούν και σε άλλους τομείς της ζωής τους. Ήταν πολύ αισιόδοξοι και συγκινημένοι για το κλείσιμο του προγράμματος. Θα ήθελαν, όπως δήλωσαν να γίνουν και άλλα τέτοια προγράμματα, ώστε να βοηθηθούν και άλλοι άνεργοι, και γενικά τέτοια ομαδικά προγράμματα με βιωματικές ασκήσεις για την προσωπική ανάπτυξη των ατόμων. Τέλος, ένα μέλος της ομάδας είπε πως «είχαν δίκιο αυτοί που λένε πως, αν θέλεις να πας γρήγορα, πήγαινε μόνος σου, αν θες να πας μακριά, πήγαινε με άλλους».

3.6 Συμπεράσματα

Το πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού συντονίστηκε από δύο συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και βασίστηκε στη συμβουλευτική συνέντευξη.

Όσον αφορά στα χαρακτηριστικά των συμβούλων, οι σύμβουλοι ήταν άρτια καταρτισμένοι και προετοιμασμένοι για το πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής και οι δεξιότητές τους ήταν εμφανείς και εξαιρετικής σημασίας για την έκβαση όλης αυτής της συμβουλευτικής παρέμβασης. Η ικανότητα και η πείρα των συμβούλων ήταν καταλυτικός παράγοντας για την ομαλή και αποτελεσματική συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού. Σε όλη τη διάρκεια της διαδικασίας αυτής οι σύμβουλοι ακολούθησαν πιστά τη δεοντολογία της συμβουλευτικής. επέδειξαν πολύ μεγάλη προσοχή και ενδιαφέρον στους συμμετέχοντες. Ο ρόλος τους ήταν σύνθετος και απαιτητικός. Χρησιμοποίησαν συγκεκριμένες άτυπες βιωματικές ασκήσεις-δράσεις, ελεύθερες και δομημένες, προκειμένου να κινητοποιήσουν όλα τα μέλη της ομάδας, να ανιχνεύσουν και να ενεργοποιήσουν τις εσωτερικές τους δυνάμεις, να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους, να προβληματιστούν και να εκφράσουν τους προβληματισμούς και τα συμπεράσματά τους μέχρι ο καθένας να συνειδητοποιήσει και να αποφασίσει το επάγγελμα που μπορεί να ασκήσει με βάση τα χαρακτηριστικά του. Είχαν κάνει λεπτομερή σχεδιασμό και προγραμματισμό όλων των άτυπων τεχνικών που χρησιμοποίησαν και ήταν σε ετοιμότητα. Οι σύμβουλοι γνώριζαν πολύ καλά τη διαδικασία αυτών των τεχνικών και τους λόγους για τους οποίους χρησιμοποιούσαν κάθε μία αυτές καθώς και πότε θα χρησιμοποιήσουν αυτές τις τεχνικές. Έκαναν καλή χρήση του χρόνου. Έδιναν τον απαραίτητο χρόνο σε όλους τους συμβουλευόμενους για να επεξεργαστούν και ολοκληρώσουν κάθε άσκηση χωρίς πίεση. Επιπλέον, οι οδηγίες που έδιναν οι σύμβουλοι για την διαδικασία και εκτέλεση των βιωματικών ασκήσεων ήταν σαφείς, αναλυτικές και διευκρινιστικές. Οι συμβουλευόμενοι σε καμία άσκηση δεν δήλωσαν πως ο χρόνος ή οι οδηγίες ήταν ανεπαρκείς για τις βιωματικές ασκήσεις. Όλοι οι συμβουλευόμενοι συμμετείχαν ενεργά και βίωναν ολοκληρωτικά όλη τη συμβουλευτική διαδικασία και δεν την διεκπεραίωναν απλά. Με όλα αυτά, ο στόχος των άτυπων τεχνικών επιτεύχθηκε.

Στη συγκεκριμένη ομάδα, πέρα από τις άτυπες τεχνικές, χρησιμοποιήθηκαν πειραματικά, για πρώτη φορά στον ΟΑΕΔ, τρία τεστ ενηλίκων. Η επιλογή των τεστ και η χρήση τους έγινε πάντα σε συνεργασία με τους συμβουλευόμενους στο σωστό χρόνο, τα αποτελέσματα έγιναν γνωστά άμεσα και οι συμβουλευόμενοι μίλησαν οικειοθελώς για τα αποτελέσματά τους. Γενικά, οι συμμετέχοντες συμφωνούσαν με τα αποτελέσματα των τεστ αλλά δεν τους αρκούσε αυτό. Ήθελαν περισσότερη ανάλυση στα αποτελέσματά τους και στον τρόπο που θα μπορούσαν να τα χρησιμοποιήσουν στην προσωπική τους ανάπτυξη και

επαγγελματική τους επιλογή. Οι σύμβουλοι ήταν προετοιμασμένοι και σε αυτό το μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας. Βοήθησαν τους συμβουλευόμενους να τα κατανοήσουν και να τα εντάξουν στη δική τους πραγματικότητα. Οι σύμβουλοι χρησιμοποίησαν τα τεστ στο πλαίσιο προώθησης της συζήτησης και ανάπτυξης αυτογνωσίας του συμβουλευόμενου. Τα χρησιμοποίησαν κυρίως ως έναυσμα για περαιτέρω συζήτηση με τους συμβουλευόμενους και δεν στηρίχθηκαν σε αυτά μόνο. Η συζήτηση που ακολούθησε ήταν ευκαιρία για βαθύτερη σκέψη για τους συμβουλευόμενους.

Η συμβουλευτική σχέση που δημιουργήθηκε ήταν όντως σχέση κατανόησης, παραδοχής, ελευθερίας, εμπιστοσύνης και σεβασμού, χωρίς κριτική από τη μεριά των συμβούλων και των συμβουλευόμενων. Η ιδιαίτερη συμβουλευτική σχέση που αναπτύχθηκε ήταν τέτοια που όλα τα μέλη της ομάδας εξέφραζαν ανοιχτά τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους και συμμετείχαν σε όλες τις βιωματικές ασκήσεις. Επίσης, οι σύμβουλοι ενθάρρυναν, όταν έπρεπε τα μέλη της ομάδας, για να συνεχίσουν την αναζήτηση και γνώση του εαυτού τους και να διεκδικούν τις σκέψεις τους γύρω από επαγγελματικές δυνατότητες που έχουν και να συνεχίσουν την προσπάθειά τους και να επιτευχθεί ο στόχος τους. Η ενθάρρυνση αυτή έπαιξε καθοριστικό ρόλο στην ψυχοσύνθεση των συμβουλευόμενων και τους αναπτέρωσε το ηθικό. Η υπενθύμιση του στόχου τους και η συνεχόμενη κινητοποίηση, τους έδωσε θάρρος και τους έκανε να πιστέψουν περισσότερο στον εαυτό τους και στο εσωτερικό δυναμικό τους.

Επιπρόσθετα, το κλίμα που διαμορφώθηκε ανάμεσα στα μέλη της ομάδας ήταν άνετο, φιλικό, συνεργατικό και υποστηρικτικό. Οι συζητήσεις τους είχαν ζωντάνια, ρυθμό και αμείωτο ενδιαφέρον. Οι συμβουλευόμενοι ένιωθαν χαρά και ανακούφιση γιατί ήταν μέλη μιας ομάδας που όλοι ήταν δεκτικοί και θετικοί προς τους άλλους και αυτό λειτουργούσε υποστηρικτικά. Τους άρεσε που τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας άκουγαν προσεκτικά όσα περιέγραφε κάθε συμβουλευόμενος χωρίς αρνητική διάθεση ή κριτική και χωρίς παρεμβάσεις. Όλα τα μέλη της ομάδας ήταν ενεργητικοί ακροατές των άλλων. Άκουγαν με ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα λόγια του άλλου, έμπαιναν στη θέση του άλλου χωρίς να κάνουν κριτική. Όλα αυτά τους έκαναν να αισθάνονται άνετα να μιλήσουν για τους εαυτούς τους και να είναι ειλικρινείς με τους εαυτούς τους ώστε να έχει αποτέλεσμα όλη αυτή η διαδικασία και να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο όσο γίνεται περισσότερο.

Επιπλέον, κάθε συμβουλευόμενος έδειχνε μεγάλο ενδιαφέρον στο να ακούσει όλα όσα ήθελαν οι άλλοι να του πουν και επιζητούσε να μιλήσουν οι άλλοι γι' αυτόν. Οι ομιλητές

έπαιρναν μεγάλη ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση. Όλοι οι συμβουλευόμενοι ήταν δεκτικοί στις νέες προτάσεις, δεν σχολίαζαν και δεν απέκλειαν καμία από αυτές. Τους ήταν πολύ ευχάριστο και ενδιαφέρον που οι υπόλοιποι άκουγαν με προσοχή τα όσα έλεγαν και μετά ασχολούνταν με αυτούς και σκέπτονταν για αυτούς προτάσεις επαγγελματιών συνδυάζοντας τις εμπειρίες και τα χαρακτηριστικά τους που είχαν αναφερθεί σε προηγούμενες συνεδρίες. Επιπλέον, ένοιωθαν καλά γιατί άκουγαν για τον εαυτό τους από τα υπόλοιπα μέλη ουσιαστικά λόγια, που τους βοήθησαν να ανακαλύψουν νέες δεξιότητες-ικανότητες, να τονώσουν την αυτοπεποίθηση τους, να νιώσουν ότι αξίζουν και μπορούν πολλά περισσότερα από όσα πιστεύουν. Η ομάδα βοήθησε κάθε μέλος της, το οποίο έλεγε ότι μπορεί να κάνει κάτι, να το αξιολογήσει ως δεξιότητα, πράγμα που δεν είχε περάσει από το νου του. Κάθε μέλος της ομάδας ένιωσε σημαντικό και συνειδητοποιούσε πως έχει πολλές δυνατότητες και πάρα πολλές επιλογές. Η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθηση κάθε μέλους αυξάνονταν. Το ηθικό τους τονώθηκε. Όλοι δήλωσαν πως πλέον σκέφτονται διαφορετικά για τους ίδιους τους εαυτούς τους.

Επιπρόσθετα, κάποιες προτάσεις επαγγελματιών τους εξέπλητταν ευχάριστα και τους κέντριζαν το ενδιαφέρον. Κάποιοι άκουσαν και σημείωσαν επαγγέλματα που δεν τα είχαν υπόψη ή ακόμα και επαγγέλματα που πίστευαν πως δεν τους ταιριάζουν. Ο χάρτης των επαγγελματιών τους διευρύνθηκε πάρα πολύ. Αξιοσημείωτο είναι πως μετά την τρίτη συνεδρία αφιέρωσαν χρόνο στην αναζήτηση των απαραίτητων πληροφοριών για κάποια από τα επαγγέλματα που τους προτάθηκαν, δηλαδή κινητοποιήθηκαν ακόμα περισσότερο με στόχο να βοηθήσουν τους εαυτούς τους. Η έμπρακτη αναζήτηση πληροφοριών για τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, τους έμαθε τον τρόπο να αναζητούν, να εντοπίζουν και να αξιολογούν σωστά τις πληροφορίες που τους διευκολύνουν στη διαδικασία λήψης απόφασης.

Ο συνδυασμός της αυτογνωσίας και της περιβαλλοντογνωσίας οδήγησε στη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης. Οι συμβουλευόμενοι συνυπολόγισαν όλα τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, τις αξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις ικανότητες/δεξιότητές τους μαζί με τις εκπαιδευτικές ανάγκες των επαγγελματιών, τη φύση τους, τις συνθήκες εργασίας τους. Ενσωμάτωσαν κάθε πληροφορία και επανεξέτασαν τα θετικά και τα αρνητικά όλων των επαγγελματικών επιλογών τους και κατέληξαν σε ένα μικρότερο αριθμό εναλλακτικών επιθυμητών επιλογών. Έπειτα, οι συμβουλευόμενοι πέρασαν σε μια πιο βαθιά επαναξιολόγηση αυτών των επιλογών και κατέληξαν στην καλύτερη επιλογή που ήταν

συγκεκριμένη, ελκυστική, ρεαλιστική και χρονικά οριοθετημένη. Οι εννέα από τους έντεκα συμβουλευόμενους δήλωσαν πως κατέληξαν σε ένα επάγγελμα που τους ενδιαφέρει και τους ενθουσιάζει πάρα πολύ, ενώ οι υπόλοιποι δύο δήλωσαν ότι επιθυμούν να συλλέξουν περισσότερες σχετικές πληροφορίες από επαγγελματίες ή/και από επαγγελματικές μονογραφίες.

Οι συμβουλευόμενοι με αυτόν τον τρόπο αντιλήφθηκαν το μέγεθος της απόφασης στο σύνολό της, συνειδητοποίησαν την ευθύνη τους να πάρουν ελεύθερα και ανεπηρέαστα αυτή την απόφαση, γνώρισαν ποια στοιχεία πρέπει να λάβουν υπόψη τους προκειμένου να πάρουν μια ρεαλιστική επαγγελματική απόφαση και εξοικειώθηκαν με την ορθή διαδικασία λήψης αποφάσεων. Έπειτα, σκέφτηκαν τα βήματα που θα χρειαστεί να κάνουν για να επιτύχουν τον επαγγελματικό τους στόχο. Σ' αυτό το σημείο έγινε λεπτομερής σχεδιασμός για την εκτέλεση της επαγγελματικής απόφασης, για την εφαρμογή της επιλεγμένης πορείας και παράλληλα καταρτίστηκαν σχέδια που περιείχαν τα βήματα επίτευξης του επαγγελματικού στόχου, καθώς και τα πιθανά εμπόδια με τους τρόπους αντιμετώπισής τους.

Σε όλη την διαδικασία του συγκεκριμένου μοντέλου επαγγελματικού προσανατολισμού, οι συμβουλευόμενοι κινητοποιήθηκαν, ενεργοποιήθηκαν, δραστηριοποιήθηκαν και στο τέλος σχεδίασαν το επαγγελματικό τους μέλλον μέσα σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον. Με τη βοήθεια αυτής της διαδικασίας έμαθαν τον τρόπο να ανακαλύπτουν τις επιθυμίες που κρύβουν, τα ενδιαφέροντά τους, τις δεξιότητες και τις αξίες τους και εντόπισαν εκείνα τα χαρακτηριστικά του εαυτού τους που είναι αναγκαία για την επιλογή και την άσκηση κάποιου επαγγέλματος.. Κυρίως όμως, μέσα από αυτήν την διαδικασία οι συμβουλευόμενοι απέκτησαν δεξιότητες, ώστε να λαμβάνουν επαγγελματικές αποφάσεις και να κάνουν στοχευμένες και ρεαλιστικές επαγγελματικές επιλογές με προσωπικό ενδιαφέρον και ευθύνη.

Συνοπτικά συμπεραίνουμε ότι σημαντικοί παράγοντες για την ομαλή και αποτελεσματική έκβαση της ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού είναι: α) ο τρόπος εργασίας του συμβούλου, η προετοιμασία του και η ικανότητά του να σχεδιάζει, να εφαρμόζει και να υλοποιεί μια ομαδική συμβουλευτική παρέμβαση, β) τα χαρακτηριστικά, οι δεξιότητες, η ετοιμότητα και η ίδια η προσωπικότητα των συμβούλων, γ) η ποιότητα της συμβουλευτικής σχέσης ανάμεσα στους συμβούλους και στους συμβουλευόμενους, δ) η από κοινού συνδιαμόρφωση του συμβολαίου που οδηγεί στην τήρησή του από όλους τους συμμετέχοντες σε όλη τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ε) η συμβουλευτική συνέντευξη και η χρήση των άτυπων τεχνικών στον κατάλληλο χρόνο, για να

κινητοποιηθούν οι συμβουλευόμενοι προκειμένου να βιώσουν ολοκληρωτικά τη συμβουλευτική διαδικασία, στ) η χρήση των τεστ ως ερέθισμα για περισσότερη συζήτηση και έκφραση σκέψεων και προβληματισμών των συμβουλευόμενων, ζ) το κλίμα μέσα στην ομάδα και η δυναμική της ομάδας που κάνουν τα μέλη της ομάδας να νιώθουν άνετα και ευχάριστα μέσα στην ομάδα, να έχουν σεβασμό και αλληλοκατανόηση, να μην νιώθουν πως είναι μόνοι, να εμψυχώνουν και να ενθαρρύνουν τους υπόλοιπους και να υπάρχει αλληλοβοήθεια και υποστήριξη, η) τα οφέλη από τη συμμετοχή σε μια ομάδα συμβουλευτικής λειτουργούν πολλαπλασιαστικά για κάθε μέλος της ομάδας και όχι μόνο αθροιστικά, θ) το μοντέλο της ομαδικής συμβουλευτικής/ επαγγελματικού προσανατολισμού που χρησιμοποιήθηκε και που στηρίχθηκε στην ελευθερία επιλογής του ατόμου, την αποδοχή του εαυτού του και στο δικαίωμα να αποφασίζει ο ίδιος για το επαγγελματικό του μέλλον.

Επίλογος

Η αξία της ομαδικής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού έγκειται στο ότι αξιοποιεί τις δυναμικές και τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στην ομάδα. Η αποτελεσματικότητά της βασίζεται στο μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη μεθοδολογία που χρησιμοποιεί ο σύμβουλος, στην ποιότητα της συμβουλευτικής σχέσης και κυρίως στις ικανότητες, στην προσωπικότητα και στην ετοιμότητα του συμβούλου. Αυτό είναι το συμπέρασμα από την εξέταση της μελέτης περίπτωσης σε αυτήν την εργασία. Στο προτεινόμενο μοντέλο συνιστάται ο συμβουλευόμενος, ως μέλος μιας ομάδας επαγγελματικού προσανατολισμού, να υποβοηθείται εξατομικευμένα, αλλά και ως μέλος μιας κοινωνικής ομάδας από εξειδικευμένο επιστήμονα προκειμένου να ενεργοποιήσει το δυναμικό του για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Η συγκεκριμένη εργασία προτείνει ένα αναπτυξιακό μοντέλο λήψης επαγγελματικής απόφασης το οποίο δίνει έμφαση στη διαλεκτική σχέση ατόμου και εργασίας κάτι που απαιτεί η σύγχρονη μεθοδολογία συμβουλευτικής παρέμβασης. Η προτεινόμενη μεθοδολογία καθίσταται αποτελεσματική όταν «επικεντρώνεται στην αναπτυξιακή διάσταση της συμβουλευτικής και υπολογίζει τη δυναμική που έχει η αναπτυξιακή πορεία αυτής της διαλεκτικής σχέσης (συμβουλευόμενου και εργασίας) στο παρόν, συνυπολογίζοντας την πορεία της προϊστορίας της με γνώμονα την επιτυχή μελλοντική της εξέλιξη» (Δόλγυρα, 2017). Αυτός ο συνυπολογισμός είναι συστατικό που εμπεριέχεται στην προαναφερόμενη μεθοδολογία, η οποία βάζει το συμβουλευόμενο σε μια γνωστική διεργασία διερεύνησης, αποκρυστάλωσης, αξιολόγησης δεδομένων (Δόλγυρα, 2016).

Ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα Ομαδικής Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως αυτό που προτείνεται στην παρούσα εργασία, όπως διαφάνηκε και από τη μελέτη περίπτωσης, ενεργοποιεί τον συμβουλευόμενο στο να στοχεύει σε έγκυρες πηγές πληροφόρησης για τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, στο να αναζητά, να αιτιολογεί και να αξιολογεί πληροφορίες, να διερευνά εναλλακτικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, με στόχο τη δια βίου επαγγελματική του ανάπτυξη στη σημερινή κοινωνία της δια βίου μάθησης, στο να εντοπίζει στις επαγγελματικές του πληροφορίες τη σύνδεσή τους με τα χαρακτηριστικά της

προσωπικότητάς του, των ενδιαφερόντων του, των ικανοτήτων-δεξιοτήτων και των αξιών του (τα οποία χαρακτηριστικά έχει προηγουμένως επεξεργαστεί), στο να χρησιμοποιεί τη μεθοδολογία αξιοποίησης όλων αυτών των πληροφοριών – ατομικών και περιβάλλοντος - στη λήψη επαγγελματικής απόφασης και στο να καταρτίσει το ατομικό του σχέδιο δράσης ώστε να ενταχθεί στην αγορά εργασίας ή να επαναπροσδιορίσει την επαγγελματική του πορεία σύμφωνα με τις προσωπικές του ανάγκες, τα πιθανά εμπόδια και τις εκάστοτε συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Amundson, N. E. (2008). *Βασικές αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής Διαδικασίες και Τεχνικές*. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2007). *Αποφάσεις. Λήψη Αποφάσεων. Εισαγωγή στην Ψυχολογία των Αποφάσεων*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2000). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*, τόμος Α΄. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας. Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, τόμος Β΄. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δόλγυρα Κ. (2017). Επαγγελματική και Προσωπική Ανάπτυξη του Μαθητή, στο *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τεύχος 107, Αθήνα, εκδ. ΠΕΔΙΟ (υπό δημοσίευση).
- Δόλγυρα Κ. (2016). Η συμβολή των άτυπων τεχνικών στη διαπολιτισμική συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού, στο *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τεύχος 107, Αθήνα, εκδ. ΠΕΔΙΟ, σελ.699-706.
- Δόλγυρα, Κ. (2004). Σημειώσεις Θεωρίας και Προτεινόμενες Μέθοδοι. Τεχνικές Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας. Πάντειο Πανεπιστήμιο. Οριζόντια Δράση των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων. Ενέργεια 2.4.2.γ, ΕΠΕΑΕΚ II.
- Καλούρη, Ο.(2006). Εκπαίδευση, Αγορά Εργασίας και Προσανατολισμός: Δυναμική Αλληλεπίδραση ή Επιβεβλημένη Αναγκαιότητα; Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Ε.Κ.ΕΠ.-ΕΛ.Ε.ΣΥΠ σελ. 112-117.
- Κάντας, Α., Χαντζή Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ., Γαλανουδάκη-Ράπτη Α. (1996). *Συμβουλευτική, Θεωρία και Πρακτική*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Τασιόπουλος, Χ. (2015). *Πώς Επιλέγω Επάγγελμα. Τεχνικές και Μεθοδολογία για τον Προσδιορισμό του Επαγγέλματος που σου Ταιριάζει*. Αθήνα: Χ. Τασιόπουλος.