



Οδηγός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τομέα της Απασχόλησης



Υπουργείο Απασχόλησης
και Κοινωνικής Προστασίας



Υπουργείο Εθνικής Παιδείας
και Θρησκευμάτων



ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΑΘΗΝΑ 2007



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η εκπόνηση και η έκδοση των Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.), στο πλαίσιο του έργου «Ανάπτυξη του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)», του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση & Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ) του Γ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006), Κατηγορία Πράξεων 2.4.1.α. «Ενίσχυση των Δομών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» της Ενέργειας 2.4.1 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική» του Μέτρου 2.4 «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας». Το ακριβές ποσοστό χρηματοδότησης καθώς και το ποσό της κοινοτικής και κρατικής Συμμετοχής θα προσδιοριστούν κατά την ολοκλήρωση της Πράξης, λαμβανομένου υπόψη ότι το σύνολο της κοινοτικής συνδρομής του Μέτρου στο οποίο εντάσσεται η Πράξη δεν μπορεί να υπερβεί το 80% σύμφωνα με το άρθρο 29 του Κανονισμού 1260/99».

Εκδοτική Παραγωγή **ΕΠΤΑΛΟΦΟΣ Α.Β.Ε.Ε.**



Αρδηττού 12-16, 116 36 Αθήνα
Τηλ.: 210.921.7513, 210.921.4820 • Fax: 210.923.7033
www.eptalofos.gr • e-mail: info@eptalofos.gr

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:

ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΝΑΣ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

ΜΠΟΥΚΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΗ - ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΡΙΑ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΟΜΑΔΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:

ΒΛΑΧΑΚΗ ΦΩΤΕΙΝΗ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΟΜΑΔΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ:

**ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΑΠΗ
ΛΙΒΑΔΑ ΑΝΝΑ
ΤΟΥΜΠΑΣ ΛΑΜΠΡΟΣ
ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ**

ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ -
ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

**ΑΣΒΕΣΤΑΣ ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ
ΔΡΟΣΙΝΟΥ ΜΑΡΙΑ
ΚΙΤΣΑΚΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY ΧΡΥΣΟΥΛΑ
ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑ
ΤΣΑΧΑΛΙΔΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ
ΧΑΡΟΚΟΠΑΚΗ ΑΡΓΥΡΩ**

ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΚΕΠ - ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

**ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ ΑΓΑΠΗ
ΒΛΑΧΑΚΗ ΦΩΤΕΙΝΗ
ΤΟΥΜΠΑΣ ΛΑΜΠΡΟΣ
ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ
ΣΓΟΥΡΑΚΗ ΡΟΔΑΝΘΗ
ΣΟΥΛΔΑΤΟΥ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ**

ΣΤΕΛΕΧΗ ΕΚΕΠ ΠΟΥ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΗΚΑΝ
ΣΕ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΘΕΜΑΤΑ:

**ΛΙΒΑΔΑ ΑΝΝΑ
ΛΑΓΑΚΟΥ ΕΥΔΟΚΙΑ**

ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ ΠΡΟΕΔΡΟΥ Ε.Κ.Ε.Π.

Ως γνωστόν, στο Ε.Κ.Ε.Π. έχει ανατεθεί από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ο συντονισμός, η υποστήριξη, η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση και γενικότερα η ενίσχυση της δράσης των φορέων και στελεχών που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απασχόληση.

Στο πλαίσιο αυτό, το Ε.Κ.Ε.Π. αποφάσισε την εκπόνηση δυο Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II, οι οποίοι αποτελούν κατά βάση την πρώτη επιστημονική έκδοση-εργαλείο που εκπονείται με την επίβλεψη του Ε.Κ.Ε.Π. Οι Οδηγοί αυτοί χορηγούνται δωρεάν σε όλους τους φορείς και τα στελέχη ΣΥ.Ε.Π. της χώρας για την ενημέρωση και επιστημονική στήριξή τους.

Μέσα από το περιεχόμενο των Οδηγών προβάλλονται μεταξύ άλλων, οι στόχοι και οι προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για το θεσμό «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και οι τρέχουσες διεθνείς επιστημονικές εξελίξεις, γεγονός που επηρεάζει και σε κάποιο βαθμό διαμορφώνει τις εθνικές πολιτικές και δράσεις στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π.

Για να διασφαλιστεί ότι οι Οδηγοί ΣΥ.Ε.Π. θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των φορέων στους οποίους απευθύνονται και θα έχουν προστιθέμενη αξία και χρησιμότητα στο έργο των λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των φορέων αυτών, κρίθηκε αναγκαία η συνεργασία της Επιστημονικής Ομάδας Έργου του Ε.Κ.Ε.Π. με εμπειρογνώμονες από το χώρο της Εκπαίδευσης και της Απασχόλησης, οι οποίοι ορίστηκαν από τους αρμόδιους φορείς, ήτοι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τον Ο.Α.Ε.Δ.

Επίσης, στην εκπόνηση ενός τόσο σημαντικού έργου ήταν αναγκαία και η συνεργασία των στελεχών του Ε.Κ.Ε.Π. με εξωτερικούς συνεργάτες, ειδικούς επιστήμονες, που επιλέχθηκαν μέσω ανοιχτής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος και καθοδηγήθηκαν από την Επιστημονική Ομάδα Εργασίας του Ε.Κ.Ε.Π. και τους εμπειρογνώμονες στη συγγραφή των κειμένων των Οδηγών ΣΥ.Ε.Π.

Όλοι οι συντελεστές του έργου συνέβαλαν, ανάλογα με το ρόλο τους και την επιστημονική τους θεώρηση, στην εκπόνηση του έργου αυτού και κατέβαλαν κάθε προσπάθεια για την επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος.

Θεωρούμε ότι το έργο αυτό αποτελεί την αρχή για μια σειρά ανάλογων επιστημονικών δράσεων που θα υλοποιεί στο εξής το Ε.Κ.Ε.Π. με στόχο την επιστημονική στήριξη των στελεχών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π., στο πλαίσιο του θεσμικού ρόλου του Κέντρου, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην αποτελεσματικότητα και την ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Ο Πρόεδρος του Ε.Κ.Ε.Π.
Δημήτριος Σταματόπουλος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΟΔΗΓΟΥ ΣΥ.Ε.Π. ΓΙΑ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Πρόλογος: Οι Οδηγοί Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση.....	11
ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY και ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΠΟΥΚΑ	

ΜΕΡΟΣ Α'

Κεφάλαιο I: Προσεγγίζοντας τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας στον Ευρωπαϊκό χώρο, για την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	27
--	-----------

ΛΑΜΠΡΟΣ ΤΟΥΜΠΑΣ

Περίληψη.....	27
1. Η σημερινή συγκυρία.....	28
2. Η πρόκληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	31
3. Βασικά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας.....	39
4. Αντί Επιλόγου - Η σημασία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σημερινό πλαίσιο.....	44
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	46

Κεφάλαιο II: Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση	49
--	-----------

ΑΝΤΩΝΗΣ ΤΣΑΧΑΛΙΔΗΣ, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ ΣΟΥΛΔΑΤΟΥ

Περίληψη.....	49
1. Εισαγωγή.....	49
2. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση.....	50
3. Σκοπός και στόχοι της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση.....	52
4. Το πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην Ελλάδα.....	52
5. Ευρωπαϊκές κατευθυντήριες γραμμές για την Απασχόληση.....	54
6. Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.).....	62
7. Άλλοι φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση.....	67
8. Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»).....	69
9. Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal.....	71
10. Γραφεία Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.....	72
Επίλογος.....	73
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	73

Κεφάλαιο III: Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση	77
ΑΝΑΣΤΑΣΙΟΣ ΑΣΒΕΣΤΑΣ	
Περίληψη	77
1. Εισαγωγή.....	77
2. Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	79
3. Προς ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	91
4. Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο	100
5. Συμπερασματικά.....	110
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	111
Κεφάλαιο IV: Δεξιότητες Συμβουλευτικής: Κριτική, Ολική Προσέγγιση	115
ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY, ΜΑΡΙΑ ΔΡΟΣΙΝΟΥ, ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΠΟΥΚΑ	
Περίληψη.....	115
ΜΕΡΟΣ Α΄. Το πλαίσιο	115
1. Ο στόχος της Συμβουλευτικής Παρέμβασης.....	115
2. Το πλαίσιο της Συμβουλευτικής: Βασικοί παράγοντες.....	116
3. Η Συμβουλευτική και ο ρόλος της Κοινωνιογνωσίας.....	120
4. Διαδικασίες και όροι για την προώθηση της Κριτικής Αυτογνωσίας-Κοινωνιογνωσίας και για επιτυχείς μεταβάσεις	122
5. Οι ανάγκες των εργαζομένων.....	126
6. Κατηγορίες ειδικότερων αναγκών ατόμων.....	130
7. Συμπερασματικά.....	132
ΜΕΡΟΣ Β΄. Οι δεξιότητες	133
1. Σημαντικές δεξιότητες του/της Συμβούλου.....	133
2. Ομαδική Συμβουλευτική: Διαδικασίες και όροι για τη λειτουργία της ομάδας.....	139
3. Προγράμματα Συμβουλευτικής βραχείας διάρκειας	142
4. Επίλογος.....	143
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	144
Κεφάλαιο V: Το προφίλ των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση και η αναγκαιότητα για τη διασφάλιση ποιότητας και την πιστοποίηση των επαγγελματιών και των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα.....	147
ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ, ΦΩΤΕΙΝΗ ΒΛΑΧΑΚΗ, ΛΑΜΠΡΟΣ ΤΟΥΜΠΑΣ	
Περίληψη.....	147
1. Η εκπαίδευση των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	148
2. Η σημασία της διασφάλισης ποιότητας και της πιστοποίησης των επαγγελματιών και φορέων ΣΥ.Ε.Π..	152
Βιβλιογραφικές παραπομπές.....	159

ΜΕΡΟΣ Β'

Κεφάλαιο I: Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο της Απασχόλησης 163

ΦΩΤΕΙΝΗ ΒΛΑΧΑΚΗ, ΡΕΑ ΣΓΟΥΡΑΚΗ

Περίληψη	163
1. Η αναγκαιότητα για την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό	164
2. Είδη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.	168
3. Μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.	171
4. Δεξιότητες που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.....	175
5. Πλεονεκτήματα και προϋποθέσεις χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - Προβληματισμοί.....	178
6. Διαδικτυακά Εργαλεία και καλές πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στον τομέα της Απασχόλησης	183
Επίλογος	191
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	192

Κεφάλαιο II: ΕΝΟΤΗΤΑ Α'

Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας στην Απασχόληση - Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας 195

ΑΡΓΥΡΩ ΧΑΡΟΚΟΠΑΚΗ, ΑΓΑΠΗ ΑΔΑΜΟΠΟΥΛΟΥ, ΦΩΤΕΙΝΗ ΒΛΑΧΑΚΗ, ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ ΤΕΤΡΑΔΑΚΟΥ

Περίληψη.....	195
<i>1ο Μέρος.</i> Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Ατομικού Σχεδίου Δράσης	196
1. Η Συμβουλευτική για την προετοιμασία και την προσέγγιση της αγοράς εργασίας. Σύγχρονη οπτική και βασικά θέματα προβληματισμού.....	196
2. Μεθοδολογική Προσέγγιση του θέματος	198
Επίλογος	220
<i>2ο Μέρος.</i> Ειδικά θέματα στις Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας	220
A. Ομαδική Συμβουλευτική στις Τ.Α.Ε.: Δομή και λειτουργία της ομάδας.....	220
B. Υποστηρικτικό υλικό του συμβούλου για την επεξεργασία της ενότητας Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας με το συμβουλευόμενο	228
Βιβλιογραφικές Παραπομπές	233

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II: ΕΝΟΤΗΤΑ Β'

Συμβουλευτική για την ανάπτυξη της Επιχειρηματικότητας στην Απασχόληση 237

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΚΩΝΣΤΑΝΤΟΠΟΥΛΟΥ

Περίληψη	237
Εισαγωγή.....	237
1. Επιχειρηματικότητα - Μια δυναμική έννοια, μια εναλλακτική επαγγελματική διέξοδος.....	238
2. Γιατί επιχειρηματίας; Προοπτικές και περιορισμοί.....	245
3. Σχεδιάζοντας το προφίλ του συμβούλου επιχειρηματικότητας	247
4. Συμβουλευτική για την ανάπτυξη και εφαρμογή επιχειρηματικού σχεδίου	248

Σύνοψη Ενότητας	262
Παράρτημα - Υποστηρικτικό υλικό.....	263
Βιβλιογραφικές παραπομπές.....	268
ΚΕΦΑΛΑΙΟ III: Συμβουλευτική Διαχείρισης Σταδιοδρομίας στο Χώρο Εργασίας	271
ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΚΙΤΣΑΚΗ	
Περίληψη.....	271
1. Εισαγωγική θεμελίωση της αναγκαιότητας συμβουλευτικής παρέμβασης στους εργασιακούς χώρους κατά τη διαχείριση σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα των νέων οικονομικών και εργασιακών δεδομένων- Αναφορές	271
2. Η Συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα της θεωρίας της σταδιοδρομίας - Συγγενείς προσεγγίσεις - Μοντέλα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.....	285
3. Συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας στα στάδια εισόδου στο επάγγελμα, στα αγκυροβόλια της σταδιοδρομίας και στο στάδιο της κοινωνικοποίησης στους οργανισμούς - Η αντιμετώπιση του εργαζομένου.....	292
4. Συμβουλευτικές τεχνικές διαχείρισης της σταδιοδρομίας στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις και υλοποίησης των στόχων	294
Συμπερασματικά.....	296
Βιβλιογραφικές Παραπομπές.....	296
Επίλογος	301
ΧΡΥΣΟΥΛΑ ΚΟΣΜΙΔΟΥ-HARDY και ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΜΠΟΥΚΑ	
Παράρτημα	303
Ελληνικές και διεθνείς διαδικτυακές πηγές πληροφόρησης για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.....	305

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι Οδηγοί Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹ και Αλεξάνδρα Μπούκα²

Κάθε συζήτηση για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική, ως επιστημονικών πεδίων που εντάσσονται στους βασικούς θεσμούς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, οφείλει να είναι ολική και κριτική αν πράγματι τα συγκεκριμένα αυτά επιστημονικά πεδία, με τις θεωρητικές τους προσεγγίσεις και με τις προτάσεις τους για εφαρμογή στην πράξη, στοχεύουν να συμβάλουν στην προσωπική και στην επαγγελματική ανάπτυξη των νέων, των εργαζομένων και των πολιτών, αλλά και στην κοινωνικο-οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας.

Στους Οδηγούς αυτούς του Ε.Κ.Ε.Π. βασικός στόχος είναι ακριβώς η συμβολή στην προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη μέσα από τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) και με βάση μια ολική και κριτική προσέγγιση των υπηρεσιών αυτών. Οι Οδηγοί απευθύνονται είτε σε στελέχη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που εργάζονται σε σχετικές υπηρεσίες στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης, είτε και σε εκπαιδευτικούς που διδάσκουν το μάθημα του Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο, στο Γενικό Λύκειο, όπως και το μάθημα «Σ.Ε.Π. και Εργασιακό Περιβάλλον» στο πλαίσιο του Επαγγελματικού Λυκείου (ΕΠΑ.Λ.).

Προκειμένου να στηρίξει αυτά τα στελέχη στο έργο τους, το Ε.Κ.Ε.Π. προέβη στην εκπόνηση των Οδηγών έτσι, ώστε να αποτελέσουν βασικό εργαλείο ενημέρωσης για ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής. Σημειώνουμε ότι, παρόλα τα στενά περιθώρια του χρονοδιαγράμματος στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II³ για την εκπόνηση ενός τόσο μεγάλου επιστημονικού έργου, κατεβλήθη κάθε δυνατή προσπάθεια από τους συγγραφείς, με τη διαρκή στήριξή τους και από τους εμπειρογνώμονες έτσι, ώστε η προσέγγισή τους στα θέματα που είχαν αναλάβει να εκπονήσουν να είναι κριτική και ολική. Η επιλογή των συγγραφέων έγινε με βάση σχετική προκήρυξη στην οποία

¹ Η Δρ Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, εμπειρογνώμων για τον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης. Είναι επίσης Πρόεδρος της Διακρατικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.

² Η Αλεξάνδρα Μπούκα, τ. Διευθύντρια της Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. της Απασχόλησης εκπροσωπώντας τον Ο.Α.Ε.Δ.

³ Πρόκειται για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II) που υλοποιείται με ευθύνη του Υπουργείου Παιδείας. Στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος το Ε.Κ.Ε.Π. έχει αναλάβει την υλοποίηση του έργου με τίτλο «Ανάπτυξη του Ε.Κ.Ε.Π.» (Μέτρο 2.4, Ενέργεια 2.4.1, Κατηγορία Πράξεων 2.4.1.α). Μέρος του έργου αυτού αποτελεί και η εκπόνηση των παρόντων Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση.

προέβη το Ε.Κ.Ε.Π. Ο αναγνώστης και η αναγνώστρια θα κρίνει, βεβαίως, το βαθμό πραγματοποίησης των στόχων και των προθέσεων μας, λαμβάνοντας υπόψη όλους τους περιορισμούς του έργου.

Το θέμα που επιθυμούμε να αναδειχθεί ιδιαίτερα στον πρόλογο αυτό είναι η αναγκαιότητα της ενημέρωσης των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. πάνω σε γενικότερα ζητήματα που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για να μην περιορίζεται το έργο και ο ρόλος τους σε μια εργαλειακού τύπου εφαρμογή των στόχων ΣΥ.Ε.Π. που θα είχε ως συνέπεια την ελλειμματική έως και προβληματική προσφορά υπηρεσιών προς τα άτομα τα οποία καλούνται να βοηθήσουν. Το ζήτημα της αναγκαιότητας της θεωρητικής ενημέρωσης των συμβούλων, της δικής τους προσωπικής ανάπτυξης και της ανάπτυξης δεξιοτήτων παρουσιάζεται αναλυτικότερα σε συγκεκριμένα κεφάλαια και των δύο Οδηγών.

Στον πρόλογο αυτό κρίναμε σημαντικό να επισημάνουμε τη σχέση θεωρητικών προσεγγίσεων Επαγγελματικού Προσανατολισμού -αλλά και Συμβουλευτικής- με τη θεώρηση του δίπολου 'άτομο-κοινωνία', καθώς και με τις πολιτικές και ιδεολογικές διαστάσεις που έχει τόσο η Συμβουλευτική όσο και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός⁴ σχετίζεται με πολύπλοκα και, συχνά, αντικρουόμενα θέματα που αφορούν σε ατομικές και σε κοινωνικές ανάγκες και επιλογές. Η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι ένα είδος συνδιαλλαγής μεταξύ ατόμου και κοινωνίας κατά την πορεία του χρόνου⁵. Βεβαίως, υπάρχουν αρκετές και διαφορετικές προσεγγίσεις σχετικά με τη συνδιαλλαγή αυτή. Όσοι λοιπόν εμπλέκονται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό χρειάζεται να γνωρίζουν τις βασικότερες, τουλάχιστον, θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής γιατί, με το δικό της τρόπο η καθεμιά θεωρία, επιχειρεί να αναλύσει, να περιγράψει και να εξηγήσει βασικούς παράγοντες που υπεισέρχονται στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, καθώς και να συμβάλει με συγκεκριμένες προτάσεις για ανάλογες παρεμβάσεις.

Υπάρχουν αρκετές θεωρίες οι οποίες δίνουν έμφαση σε διαφορετικές πτυχές της διαδικασίας επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής και, επομένως, προτείνουν συγκεκριμένα είδη παρέμβασης. Έτσι, οι ψυχαναλυτικές θεωρίες (π.χ. Roe, 1956) τονίζουν τη σπουδαιότητα του ρόλου των εμπειριών που είχε το άτομο κατά την παιδική ηλικία και υποστηρίζουν πως κάθε είδος σημαντικής παρέμβασης πρέπει πρώτα να αναγνωρίσει τη σημασία αυτού του σταδίου της ζωής του ατόμου και να προτείνει σχετικές πρακτικές. Οι θεωρίες των ατομικών διαφορών (π.χ. Rodger, 1952) δίνουν έμφαση στη σπουδαιότητα αυτών των διαφορών για την επιλογή επαγγέλματος και υποστηρίζουν ότι επιδίωξη του ατόμου πρέπει να είναι το ταίριασμα των ατομικών του χαρακτηριστικών με αυτά του επαγγέλματος. Η επίδραση αυτών των θεωριών ήταν μεγάλη τόσο στην Αμερική όσο και στη Μ. Βρετανία⁶.

Οι φαινομενολογικές θεωρίες υποστηρίζουν πως διαφορετικοί άνθρωποι επικεντρώνονται σε διαφορετικές πλευρές του εαυτού τους αλλά και σε διαφορετικές πληροφορίες οι οποίες τους παρέχονται⁷. Μια προσέγγιση φαινομενολογική λοιπόν ενδιαφέρεται για τον τρόπο με τον οποίο *αντιλαμβάνεται* ο άνθρωπος την πραγματικότητα -και όχι για την πραγματικότητα γενικώς- και υποστηρίζει πως η λειτουργία της αντίληψης ακολουθεί μια επιλεκτική διαδικασία⁸. Η ίδια η αυτοαντίληψη του ατόμου λειτουργεί ως μια «επιλεκτική οθόνη, η διαπερατότητα της οποίας καθορίζεται από

⁴ Αναλυτική συζήτηση για τα θέματα που ακολουθούν παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy, 1991.

⁵ Αναλυτικότερα το θέμα παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy, 1991, 2005a.

⁶ Αναλυτικότερα βλ. και Watts, *et al.*, 1981.

⁷ Βλ. και Κοσμίδου, 1985, Κοσμίδου-Hardy, 1995.

⁸ Βλ. για παράδειγμα Hopper Whitehead, 1979, Rock, 1990.

την προσωπική ιστορία της ανάπτυξής του όπως και από το σχετικό του περιβάλλον» (Burns, 1979, σ. 31). Σχετικά με το θέμα της εμπειρίας ειδικότερα, ο Rogers (1951) υποστηρίζει ότι:

«Καθώς οι εμπειρίες λαμβάνουν χώρα στη ζωή ενός ατόμου, είναι δυνατόν ή να συμβολίζονται, να γίνονται αντιληπτές και να οργανώνονται σε κάποια σχέση με τον εαυτό, να παραγνωρίζονται επειδή δεν γίνεται αντιληπτή από το άτομο κάποια σχέση με τη δομή του εαυτού, να υπάρχει άρνηση για τη δημιουργία κάθε είδους συμβολισμού τους, ή και να τους αποδίδεται κάποιος διαστρεβλωμένος συμβολισμός επειδή η συγκεκριμένη εμπειρία δεν έχει καμιά σχέση με τη δομή του εαυτού» (σ. 503).

Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και με την πληροφορία. Το άτομο δηλαδή δεν είναι πάντα ανοιχτό στην πληροφορία, την οποία μπορεί είτε να αγνοεί και να μην επιθυμεί να την προσέξει και να την αναλύσει, είτε και να τη διαστρεβλώνει για αρκετούς λόγους, ένας βασικός εκ των οποίων οφείλεται στο γεγονός ότι ενδέχεται να αισθάνεται ανίκανο για τις επιλογές και τους προσανατολισμούς που η πληροφορία υποδεικνύει λόγω, κυρίως, χαμηλής αυτοεκτίμησης. Το γεγονός αυτό έχει άμεση σχέση με δύο βασικούς στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού: την *Αυτογνωσία* και την *Πληροφόρηση*. Αναδεικνύει, δηλαδή, τη σπουδαιότητα της ανάπτυξης θετικής αυτοαντίληψης και υψηλής αυτοεκτίμησης μια και η αυτοαντίληψη του ατόμου επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο αυτό αντιλαμβάνεται τα πράγματα και τις καταστάσεις γενικότερα, γεγονός που έχει ως συνέπεια την ποιότητα και ποσότητα των εμπειριών και των πληροφοριών που θα γίνουν αντιληπτές από το άτομο αυτό. Οι άνθρωποι έχουν διαφορετικά φαινομενολογικά πεδία και αυτή η διαφορά επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο θα αντιληφθούν την εκπαιδευτική, την επαγγελματική και την κοινωνική πραγματικότητα, αλλά και θα πάρουν τις ανάλογες επαγγελματικές αποφάσεις. Επομένως ο επαγγελματικός προσανατολισμός, σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, θα έπρεπε να έχει ως στόχο του την προσφορά της ανάλογης στήριξης στα άτομα να εξερευνήσουν την αυτοαντίληψή τους καθώς και τις αντιλήψεις που έχουν για τα επαγγέλματα έτσι, ώστε να μπορούν να καταλήξουν σε μια πιο συνειδητή επιλογή επαγγέλματος, μέσα από την υιοθέτηση μιας στάσης πιο αντικειμενικής όσο και θετικής προς νέες πληροφορίες και εμπειρίες.

Οι αναπτυξιακές θεωρίες (Super, 1951, 1953, 1963), οι οποίες αναγνωρίζουν τη σημασία και τα στάδια της επαγγελματικής ανάπτυξης και ωρίμανσης, τονίζουν την αναγκαιότητα των παρεμβάσεων που θα διευκολύνουν την αναπτυξιακή διαδικασία των ατόμων κατά τα διάφορα στάδια της ζωής τους. Υποστηρίζουν πως ο επαγγελματικός προσανατολισμός θα έπρεπε να είναι μια συστηματική προσπάθεια κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων χρονικών περιόδων ανάπτυξης του ατόμου -από την παιδική ηλικία μέχρι την ενηλικίωση και τη συνταξιοδότηση-, με στόχο την παροχή βοήθειας προς αυτό έτσι ώστε να αναπτύξει το επίπεδο της γνώσης του εαυτού του, αλλά και τις δεξιότητες και τις στάσεις οι οποίες απαιτούνται για επαγγελματικές επιλογές που του ταιριάζουν, αφού, σύμφωνα με τον Donald Super, η επιλογή επαγγέλματος είναι «εφαρμογή της αυτοαντίληψης στην πράξη».

Οι κοινωνιολογικές θεωρίες, όπως αυτή του Roberts (1977), υποστηρίζουν ότι αυτό το οποίο συμβαίνει στο άτομο κατά την επιλογή ενός επαγγέλματος καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τις εμπειρίες και τις επιδράσεις στις οποίες είχε εκτεθεί αυτό πριν από τη στιγμή επιλογής. Αυτό σημαίνει ότι τα ενδιαφέροντα όπως και άλλες πτυχές του ατόμου αναπτύσσονται σε σχέση με τα ερεθίσματα, τις πληροφορίες, τις εμπειρίες και τις ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης που είχε το κάθε άτομο από το περιβάλλον. Επομένως, οι θεωρίες αυτές ασχολούνται περισσότερο με την ανάλυση των δομών στο μακρο-επίπεδο της κοινωνίας και όχι με το μικρο-επίπεδο του προσώπου και της ατομικής συμπεριφοράς. Δίνουν έμφαση στους κοινωνικούς περιορισμούς στο πλαίσιο των οποίων λειτουργεί ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αλλά και η Συμβουλευτική ως θεσμός. Οι περιορισμοί

αυτοί ελαχιστοποιούν τις δυνατότητες του ατόμου για επιλογές και δράση και έτσι, σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, τελικά, το άτομο θα «επιλέγει» ό,τι είναι διαθέσιμο και όχι ό,τι του ταιριάζει.

Ο Law (1976, 1981α, 1981β) επικύρησε μια κατηγοριοποίηση των επαγγελματικών θεωριών σε ψυχολογικές (π.χ. Roe, 1956, 1957) και σε κοινωνιολογικές (π.χ. Roberts, 1977), ανάλογα με τα στοιχεία στα οποία αυτές επικεντρώνονται, ενώ υποστηρίζει πως θεωρίες όπως αυτή των Blau *et al* (1956) εκτείνονται και προς τις δύο πλευρές αυτού του συνεχούς. Ο Law υποστηρίζει επίσης πως οι θεωρίες μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε όσες τονίζουν «τη σπουδαιότητα της κατανόησης των διαφορών ανάμεσα σε ποικίλες φάσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης και σε εκείνες που δίνουν έμφαση στη σπουδαιότητα του να κατανοήσει κανείς τις διαφορές ανάμεσα στα άτομα ή ανάμεσα σε κοινωνικές ομάδες κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε φάσης της ανάπτυξής τους» (σ. 301). Οι Ginzberg *et al* (1951) και ο Donald Super (1957) είναι παράδειγμα του πρώτου είδους θεωριών, ενώ ο Holland (1959, 1973) και ο Willis (1977) είναι παραδείγματα του δεύτερου είδους (βλ. σχετικό πίνακα που ακολουθεί).

Πίνακας 1.

Δισδιάστατη οπτική των θεωριών με βάση δύο ομάδες κριτηρίων

Κατηγοριοποιήσεις θεωριών με βάση δύο ομάδες κριτηρίων	Αναπτυξιακές θεωρίες	Θεωρίες Ατομικών Διαφορών	
Ψυχολογικές Θεωρίες	Super (1957)	Roe (1956)	Holland (1973)
	Ginzberg <i>et al</i> (1951)	Blau <i>et al</i> (1956)	
Κοινωνιολογικές Θεωρίες		Roberts (1977)	Willis (1977)

(Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1991, σ. 4⁹).

Οι θεωρίες βεβαίως δεν λειτουργούν σε κοινωνικό κενό και, επομένως, οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής δεν αποτελούν εξαίρεση ως προς αυτό το ζήτημα. Έτσι, πίσω από τις θεωρητικές προσεγγίσεις που σκιαγραφήθηκαν πιο πάνω υπάρχουν παραδοχές σχετικά με τη δόμηση του ατόμου και της κοινωνίας καθώς και με τη σχέση που αναγνωρίζεται ανάμεσα στις δύο αυτές έννοιες. Οι συνήθεις προσεγγίσεις στο δίπολο *άτομο-κοινωνία* τείνουν είτε να δίνουν έμφαση στον ένα πόλο, δηλαδή στο άτομο, το οποίο θεωρούν αυτόνομο και ανεπηρέαστο από εξωτερικούς παράγοντες είτε να επικεντρώνονται σε κοινωνικές δυνάμεις που ασκούν πιέσεις πάνω του, τις οποίες το ίδιο δεν είναι σε θέση να ελέγξει.

Τα όρια και οι σχέσεις που αναγνωρίζονται ανάμεσα σε κοινωνικές διαδικασίες και σε ατομικές εμπειρίες καθορίζουν και το περιεχόμενο σχετικών ιδεολογιών. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, λοιπόν, -όπως και η Συμβουλευτική- κατά βάθος σχετίζεται με συγκεκριμένες ιδεολογίες.

⁹ Προσαρμογή από το Law, 1981.

Κάθε θεωρία υπονοεί κάποια διαφορετική παρέμβαση στην πράξη και κάθε παρέμβαση με τη σειρά της είτε ενισχύει, είτε έρχεται σε αντίθεση με την κυρίαρχη ιδεολογία. Οι Watts και Herr (1976) αναφέρονται τουλάχιστον σε τέσσερις τρόπους με τους οποίους ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός σχετίζεται με ιδεολογίες¹⁰.

Πρώτον, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι δυνατόν να λειτουργήσει ως μέρος ενός μηχανισμού κοινωνικού ελέγχου με την έννοια ότι μπορεί να επιδιώξει την προσαρμογή των ατόμων στις ανάγκες της οικονομίας για συγκεκριμένο ανθρώπινο δυναμικό και έτσι να ενισχύσει το κατεστημένο. Ο Roberts (1977), για παράδειγμα, θεωρεί ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός έχει έναν τέτοιο ρόλο.

Δεύτερον, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι δυνατόν να λειτουργήσει ως φορέας κοινωνικής αλλαγής. Σύμφωνα με μια τέτοια προσέγγιση τα προγράμματα προσανατολισμού χρειάζεται να ενθαρρύνουν τα άτομα να εξερευνήσουν και να αμφισβητήσουν τις υπάρχουσες δομές επαγγελματικών ευκαιριών¹¹: για παράδειγμα, αναλύοντας τις πολιτικές και κοινωνικές συνέπειες των επαγγελματικών αποφάσεων και επιλογών τις οποίες οι συνήθεις προσεγγίσεις στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είτε αγνοούν, είτε παραγνωρίζουν, με συνέπεια την παρεμπόδιση κοινωνικών αλλαγών.

Τρίτον, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπορεί να λειτουργήσει με στόχο την ανάπτυξη των φιλοδοξιών των ατόμων -και ιδιαίτερα εκείνων που προέρχονται από μη προνομιούχες κοινωνικές ομάδες, όπως για παράδειγμα είναι οι γυναίκες, άτομα από εθνικές και άλλες μειονότητες, άτομα με αναπηρίες κ.τ.λ.- αλλά παραγνωρίζει το γεγονός ότι οι αυξημένες φιλοδοξίες είναι πιθανόν να μην πραγματοποιηθούν κι έτσι τα άτομα αυτά να απογοητευτούν καθώς έρχονται αντιμέτωπα με την κοινωνική πραγματικότητα.

Τέταρτον, η μη κατευθυντική προσέγγιση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στηρίζει άτομα να εξετάσουν τις υπάρχουσες ευκαιρίες σε σχέση με το δικό τους σύστημα αξιών και την πολιτισμική τους ταυτότητα. Έτσι επισύρει την προσοχή στο πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις και οι επιλογές. Διαφορετικές ομάδες ανθρώπων είναι πιθανό να επιλέξουν διαφορετικά επαγγέλματα -κι έτσι διαφορετικό τρόπο ζωής- επειδή έχουν διαφορετικές αξίες κι επειδή παίρνουν αποφάσεις ή προβαίνουν σε επιλογές μέσα σε διαφορετικά πλαίσια.

Προφανώς, κάθε μονομερής υιοθέτηση κάποιας από τις παραπάνω προσεγγίσεις από όσους ασχολούνται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό θα μπορούσε να έχει ως συνέπεια τον εγκλωβισμό του ατόμου σε κάποιου είδους ιδεολογία, γιατί ακριβώς πίσω από κάθε προσέγγιση Επαγγελματικού Προσανατολισμού υπάρχουν υποθέσεις και παραδοχές για τη φύση του ατόμου καθώς και για την κοινωνία. Έτσι, σύμφωνα με μερικές από αυτές τις προσεγγίσεις που είναι απαισιόδοξες, το άτομο είναι ένα είδος ανεύθυνου θύματος το οποίο είναι αναπόφευκτα και ανεπιστρεπτή παγιδευμένο από τις κοινωνικές δομές γενικότερα και από την αγορά εργασίας ειδικότερα. Σύμφωνα με άλλες πιο αισιόδοξες παραδοχές, το άτομο θεωρείται ως περισσότερο υπεύθυνο, αλλά οι κοινωνικοί περιορισμοί εδώ τείνουν να υπεραπλουστεύονται. Συνολικά, όπως διαπιστώνουν οι

¹⁰ Βλ. επίσης και Watts, *et al.*, 1981.

¹¹ Ο Dewey (1977), για παράδειγμα, υποστηρίζει: «Το είδος της παιδείας που μ' ενδιαφέρει δεν είναι κάποιο το οποίο θα προσαρμόσει τους εργάτες στο υπάρχον βιομηχανικό καθεστώς... Μου φαίνεται πως το καθήκον όλων εκείνων που δεν χάνουν απλώς το χρόνο τους στην παιδεία είναι να αντισταθούν σε κάθε κίνηση προς αυτή την κατεύθυνση, και να πασχίσουν για ένα είδος επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης η οποία πρώτα απ' όλα θα αλλάξει το υπάρχον βιομηχανικό σύστημα, και τελικά θα το μεταμορφώσει» (σ. 38).

Watts *et al* το 1981, απουσιάζει μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα σε αυτές τις προσεγγίσεις. Όπως αναφέρουν συγκεκριμένα:

«Γενικώς, ούτε οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, ούτε η εμπειρική έρευνα η σχετική με αυτή την ανάπτυξη δεν υποδεικνύουν ιδιαίτερους τρόπους δράσης. Δίνουν μια σειρά περιγραφών, εξηγήσεων και προβλέψεων τις οποίες οι άνθρωποι που εμπλέκονται με τον επαγγελματικό προσανατολισμό πρέπει να προσέξουν... Οι ερωτήσεις που θέτουν είναι πιο σημαντικές από τις απαντήσεις που δίνουν... θα υποστηρίζαμε ότι είναι ευθύνη του κάθε ενός που ασχολείται με την πρακτική [του προσανατολισμού] να διαμορφώνει κάθε δυνατή σχετική ερώτηση» (ό.π., σ. 391).

Θεωρούμε πάντως ότι το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Κοσμίδου-Hardy¹² που παρουσιάζεται στο τρίτο κεφάλαιο¹³ των Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, λαμβάνει υπόψη όλες τις παραμέτρους και τις πτυχές που αναφέρθηκαν στη συζήτηση που προηγήθηκε, μέσα από μια ολική, συνθετική όσο και κριτική οπτική. Επιπλέον, η ίδια συγγραφέας προσεγγίζει τους στόχους του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συγκριτικά με την κυρίαρχη διαγνωστική προσέγγιση, την οποία ανέλυσε και κατηγοριοποίησε με τη μορφή μοντέλου για την καλύτερη κατανόηση της προσέγγισης αυτής από τα στελέχη της πράξης. Τέλος, αναδεικνύει το πλαίσιο της φιλοσοφίας και των παραδοχών στο οικοδόμημα των οποίων στηρίζονται και τα δύο μοντέλα και συγκρίνει τη μεθοδολογία που αυτά προτείνουν όπως και τις συνέπειές της στην πράξη.

Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο, προβληματοποιώντας την υπάρχουσα κατάσταση στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και επιχειρώντας όχι μόνον να δώσει απαντήσεις σε ερωτήματα αλλά και συγκεκριμένες προτάσεις για την εφαρμογή στην πράξη, έχει τα ακόλουθα προτερήματα:

- Στηρίζεται σε πλούσιο θεωρητικό υπόβαθρο αντλώντας θέσεις, προβληματισμούς, παραδοχές και προτάσεις από ένα διεπιστημονικό χώρο και συνθέτοντας δημιουργικά όσο και κριτικά οπτικές τόσο από το χώρο της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας, όσο και από το χώρο της επικοινωνίας και της Αγωγής στα Μ.Μ.Ε., των πολιτισμικών μελετών, της έρευνας αλλά και της φιλοσοφίας, των ανθρωπιστικών αλλά και των φυσικών επιστημών¹⁴.
- Λαμβάνει υπόψη το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο καλείται να πάρει αποφάσεις (εκπαιδευτικές, επαγγελματικές) το άτομο και μέσα στο οποίο εντάσσεται ως θεσμός ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός.
- Αναλύει κριτικά την πολυπλοκότητα και «πολυπολιτισμικότητα» του προσώπου, αναγνωρίζει τόσο τους περιορισμούς που τίθενται για τις επιλογές του, αναγνωρίζει επίσης το δυναμικό που διαθέτει αυτό για να μπορεί να αναπτύσσεται δια βίου και να υπερβαίνει αρκετούς περιορισμούς που τίθενται σε κοινωνικό και πολιτισμικό επίπεδο και προτείνει συγκεκριμένη μεθοδολογία στήριξης του ατόμου μέσα από σύγχρονες υπηρεσίες και διαδικασίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής.

¹² Το μοντέλο αυτό ολοκληρώθηκε το 1991 μετά από πολυετή έρευνα στην πράξη κυρίως με έρευνες πεδίου και με βάση την Ενεργό Έρευνα -με συνδυασμό ποιοτικών και ποσοτικών ερευνητικών μεθόδων-εργαλείων-, αλλά και μετά από αναλυτική όσο και κριτική έρευνα στη διεθνή βιβλιογραφία. Αναλυτικότερα παρουσιάζεται στα: Κοσμίδου, 1990, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996, 2005a, όπως και στους Οδηγούς του Ε.Κ.Ε.Π. Συγκριτικά τα δύο μοντέλα παρουσιάζονται αναλυτικά και στο Κοσμίδου-Hardy, 1996.

¹³ Βλ. Κεφ. ΙΙΙ - Α' Μέρος Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση «Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Αναστάσιος Ασβεστάς και Κεφ. ΙΙΙ - Α' Μέρος Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση «Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση», Αναστάσιος Ασβεστάς.

¹⁴ Αναλυτικά το θέμα αυτό παρουσιάζεται στα: Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1990, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1991.

- Συνδέει διαλεκτικά το στόχο της Αυτογνωσίας που αναλύεται ως *Κριτική Αυτογνωσία*, με το στόχο της Πληροφόρησης, που αναλύεται ως *Κριτική Κοινωνιογνωσία* και προτείνει συγκεκριμένη μεθοδολογία εφαρμογής των στόχων αυτών στην πράξη.
- Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις διαδικασίες αυτοπληροφόρησης, κριτικής ανάγνωσης των πληροφοριών και των κειμένων γενικότερα, αναγνωρίζοντας το άτομο (μαθητή, εκπαιδευτικό, σύμβουλο) ως ερευνητή με βάση τις αρχές, τη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία της Ένεργου Έρευνας.
- Έχει εφαρμοστεί στην πράξη μέσα από έρευνα πεδίου σε ποικίλα πλαίσια (στο χώρο της δευτεροβάθμιας και της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κυρίως, αλλά και της Συμβουλευτικής γενικότερα όπως και της εργασίας) και, επομένως, η θεωρητική του πρόταση είναι θεμελιωμένη.
- Έχει εκπονηθεί λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο της σύγχρονης συγκυρίας και των χαρακτηριστικών που τη διακρίνουν.

Αντίστοιχη κριτική και ολική προσέγγιση έχει και το Αναπτυξιακό Μοντέλο Συμβουλευτικής¹⁵ που παρουσιάζεται στο δεύτερο κεφάλαιο¹⁶ του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση. Τονίζουμε το γεγονός ότι ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο μιας κριτικής και ολικής προσέγγισης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στη Συμβουλευτική, στην παιδεία και στην εργασία είναι η αναγνώριση και η συνειδητοποίηση της άποψης που έχει κανείς για το άτομο. Στη σχετική βιβλιογραφία φαίνεται πως υπάρχει μια βασική διάσταση απόψεων ως προς την αντιμετώπιση του ατόμου. Όπως είδαμε, υπάρχουν ορισμένες θεωρητικές προσεγγίσεις που υπερτονίζουν την αυτονομία, την ελευθερία και την υπευθυνότητά του, αγνοώντας τις περιστάσεις κάτω από τις οποίες ζει και αναπτύσσεται το άτομο και οι οποίες είναι δυνατόν να ασκούν μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση της προσωπικότητάς του και στη λήψη των αποφάσεών του.

Από τους εκπροσώπους της Σχολής της Φρανκφούρτης, για παράδειγμα, γίνεται έντονη κριτική σε τέτοιες θέσεις -και ιδιαίτερα στις θέσεις της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας- επειδή δείχνουν να παραγνωρίζουν τους κοινωνικούς παράγοντες και τους περιορισμούς που αυτοί συνεπάγονται. Ο Adorno (1968), συγκεκριμένα, ισχυρίζεται ότι τέτοια 'κοινωνική και πολιτική αφέλεια' στην ουσία υποστηρίζει και διατηρεί το *status quo* και προωθεί την αποανθρωποποίηση του ανθρώπου. Όπως αναφέρει, μάλιστα, η 'μόδα' της ψυχοθεραπείας:

«Είναι η αναγκαία γαρνιτούρα στην πορεία αποανθρωποποίησης, η ψευδαίσθηση των ανίσχυρων ότι η μοίρα τους είναι στα χέρια τους. Επομένως, αρκετά ειρωνικά, η επιστήμη ακριβώς μέσα από την οποία ελπίζουν να συναντήσουν τον εαυτό τους ως υποκείμενα, τείνει εκ των ενόντων να τους μετατρέψει σε αντικείμενα» (ό.π., σ. 76).

Άλλες προσεγγίσεις πάλι υπερτονίζουν την επιρροή δυνάμεων από το κοινωνικοιστορικό, πολιτισμικό και χωροχρονικό πλαίσιο μέσα στο οποίο ζει και κινείται το άτομο με αποτέλεσμα τον αφανισμό του ατόμου από το προσκήνιο της ίδιας του της ζωής και εμπειρίας. Ασκώντας κριτική σε μια τέτοια προσέγγιση ο Gramsci (1971) και διαφωνώντας με τη θέση του Marx που υπονοεί ότι η ιστορία ξετυλίγεται σύμφωνα με τους «αντικειμενικούς» νόμους της οικονομικής εξέλιξης ανεξάρτητα από την ανθρώπινη παρέμβαση, υποστηρίζει πως μια ριζικά κριτική θεωρία στην εποχή του ύστε-

¹⁵ Για το μοντέλο αυτό αναλυτικά βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 2005β.

¹⁶ Βλ. Κεφάλαιο II - Α' Μέρος Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση «Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο χώρο της Εκπαίδευσης», Άννα Πατεστή.

ρου καπιταλισμού, πρέπει να ξεκινήσει με ένα πρόγραμμα που ο ίδιος ονόμασε «αντι-ηγεμονική μεταλλαγή συνειδητότητας»¹⁷. Ενάντια σε ένα είδος κοινωνιολογικού υπερτερμινισμού, ο οποίος μάλλον οδηγεί τους ανθρώπους να υποτάσσονται μοιρολατρικά στους νόμους της ιστορίας, υποστήριξε ότι η ιστορία ήταν δικής τους κατασκευής. Η αναζήτηση μιας κριτικής αυτο-συνειδησίας ή αυτογνωσίας πρέπει να πάψει να είναι το προνόμιο των λίγων, «σπάνιων» πνευμάτων και να γίνει το έργο και ο στόχος κάθε μέλους μιας ανθρώπινης κοινωνίας, προκειμένου αυτό να δράσει υπεύθυνα και δυναμικά.

Ο Habermas (1972), επίσης, τονίζει την αναγκαιότητα αποσυμβολισμού και επανασυμβολισμού γλωσσικών όρων για τη βαθύτερη κατανόηση του εαυτού και του κόσμου, μέσω της ανθρώπινης ικανότητας για κριτική σκέψη και οριζόντια επικοινωνία. Υποστηρίζει πως το παγκόσμιο δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς το ατομικό. Αν ο άνθρωπος είναι πράγματι ένα κοινωνικό ον του οποίου το έργο και ο λόγος καθορίζεται από τους δεδομένους θεσμούς, είναι επίσης και ένα κριτικά σκεπτόμενο άτομο ικανό να υπερβαίνει αυτές τις δομές.

Η προσωπική μας άποψη είναι ότι η σχέση ατόμου-κοινωνίας δεν είναι διαζευκτική, αλλά μάλλον συμπληρωματική. Στο Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο αυτή η διαλεκτική σχέση αναγνωρίζεται και προωθείται. Για μας λοιπόν τα άτομα δεν είναι τα άβουλα όντα που καθορίζονται αμετάκλητα από κοινωνικούς όρους. Είναι, αντίθετα, δυναμικά υποκείμενα «..ενταγμένα πάντοτε σε σχέση με λόγους (*discourses*) και πρακτικές και δημιουργημένα υπό την επίδρασή τους- (πράγμα που είναι) η προϋπόθεση του να είσαι Υποκείμενο» (Herniques *et al*, 1984, σ. 3). Η άποψη αυτή αναγνωρίζει τους περιορισμούς¹⁸ που τίθενται στο άτομο για ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση τόσο από το περιβάλλον του, όσο και από τον τρόπο με τον οποίο το ίδιο αντιλαμβάνεται και δομεί τον εαυτό του και τον κόσμο. Ωστόσο αναγνωρίζει και κάποιες δυνατότητες στο άτομο για δράση και εξέλιξη με προϋπόθεση την παροχή προς αυτό της κατάλληλης στήριξης.

Θεωρούμε, άλλωστε, ότι ένα ουσιαστικό ενδιαφέρον για την ίδια τη δημοκρατία δεν νομιμοποιείται να παραγνωρίζει μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα στο άτομο και στην κοινωνία. Η κοινωνία αποτελείται από άτομα. Επομένως δεν μπορεί να αλλάξει από κάποιο «από μηχανής θεό», αλλά από τα άτομα. Οι κοινωνικές δομές που χρειάζεται να αλλάξουν μπορούν να αλλάξουν από υπεύθυνες παρεμβάσεις των ατόμων και όχι από μόνες τους. Αυτό που χρειαζόμαστε για ένα καλύτερο μέλλον είναι άτομα συνειδητοποιημένα, που χαρακτηρίζονται από αυτογνωσία¹⁹, αυτοπεποίθηση και κοινωνιογνωσία, παράγοντες που αναλύονται στο δεύτερο και στο τρίτο κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση και στο τρίτο κεφάλαιο του Οδηγού για την Απασχόληση, αλλά γενικότερα λαμβάνονται υπόψη από τους συγγραφείς σε όλα τα κεφάλαια γενικότερα.

Από τη συζήτηση που προηγήθηκε έγινε σαφές ότι ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, με τους συγκεκριμένους του στόχους και τις θεωρητικές προσεγγίσεις έχει πολιτική διάσταση. Πολιτική διάσταση, όμως, έχει και η Συμβουλευτική.

¹⁷ Κάτι ανάλογο με αυτό που ο Freire, (1983, 1985) αποκαλεί «συνειδητοποίηση» (*concretisation*).

¹⁸ Τέτοιοι περιορισμοί είναι δυνατόν να προκληθούν από παράγοντες εξωτερικούς -ιστορικούς, κοινωνικοοικονομικούς και πολιτισμικούς- όπως επίσης και εσωτερικούς -π.χ. ανεκπλήρωτες επιθυμίες και ανάγκες, καταπιεσμένα συναισθήματα, κ.λπ.

¹⁹ Η Αυτογνωσία είναι βέβαια ένας από τους στόχους του Σ.Ε.Π. Δυστυχώς όμως, συνήθως υπάρχει μια επιφανειακή προσέγγιση του στόχου αυτού. Φυσικά, μια τέτοια προσέγγιση δεν είναι τυχαία αν λάβει κανείς υπόψη του το γενικότερο κοινωνικό πλαίσιο, αλλά και το ειδικότερο πλαίσιο του σχολείου μέσα στο οποίο καλείται να υλοποιήσει τους «φιλόδοξους» στόχους του ο Σ.Ε.Π. Αν υποθέσουμε ότι ο προσανατολισμός του Σ.Ε.Π. είναι ένας «κοινωνικά-κριτικός προσανατολισμός» (Kemmis *et al*, 1983), το πλαίσιο του σχολείου φαίνεται να έχει ένα «επαγγελματικό-νεοκλασικό προσανατολισμό» (ό.π. παρ., βλ. και Κοσμίδου-Hardy και Ζώτος, 1992).

Από τη στιγμή δηλαδή που, μέσω της Συμβουλευτικής, οι Σύμβουλοι παρεμβαίνουν στη ζωή των υποκειμένων είτε για να υποδείξουν τρόπους αντιμετώπισης προσωπικών ή και κοινωνικών προβλημάτων είτε για να διαμορφώσουν ταυτότητες σύμφωνα με τα δικά τους πρότυπα για το τι σημαίνει υγιές, ηθικό, σωστό κ.τ.λ, χρειάζεται να αναγνωρίσουμε ότι η Συμβουλευτική είναι σαφώς ζήτημα πολιτικό. Είναι πολιτικό ζήτημα επίσης γιατί οι Σύμβουλοι, ανάλογα με τα μοντέλα που υιοθετούν, παίζουν, τελικά, ενεργό ρόλο είτε για τη διατήρηση και αναπαραγωγή του *status quo* και των υπαρχόντων κοινωνικών όρων είτε και για την κριτική προσέγγιση των κοινωνικών δρώμενων με στόχο την κοινωνική αλλαγή με την υπεύθυνη συμβολή των *δρώντων υποκειμένων*, με κατεύθυνση ένα κόσμο υγιέστερο και με βάση διαχρονικές αξίες όπως είναι η ισότητα, η ισονομία, η δικαιοσύνη, η δημοκρατία. Η Συμβουλευτική είναι, ακόμη, ζήτημα πολιτικό και εξαιτίας του γεγονότος ότι οι αλλαγές οι οποίες επιδιώκονται στους συμβουλευόμενους έχουν συνέπειες στη ζωή άλλων ανθρώπων γύρω τους στο πλαίσιο της οικογένειας, της εργασίας και της ευρύτερης κοινωνίας. Ήδη από τη δεκαετία του '70 ο Roland Laing ανέλυσε το ζήτημα της «πολιτικής της οικογένειας».

Η ίδια ανάλυση θεωρούμε ότι ισχύει και για την «οικογένεια» της Συμβουλευτικής. Θεωρούμε επίσης ότι κάθε υπεύθυνο άτομο που ασχολείται σε βάθος με τη Συμβουλευτική θα έχει, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, ενημερωθεί ότι, ιδιαίτερα από τη δεκαετία του '90, αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο η πολιτική διάσταση της Συμβουλευτικής. Επομένως, δεν νομιμοποιούμαστε να υποστηρίζουμε ότι η Συμβουλευτική δεν σχετίζεται με ιδεολογίες ή ότι είναι ένας κλάδος ουδέτερος και μη πολιτικός.

Υπάρχει επίσης η κριτική, όπως αυτή του Masson (1990) για παράδειγμα, ότι η Συμβουλευτική -και γενικότερα η θεραπεία- είναι ένα πλαίσιο όπου ο/η Σύμβουλος ασκεί εξουσία στον/στη συμβουλευόμενο/η και μάλλον τον/την χρησιμοποιεί για διάφορους λόγους. Ο Smail (1993) υποστηρίζει κατηγορηματικά ότι χρειάζεται να απομυθοποιήσουμε τη Συμβουλευτική και να την αντικαταστήσουμε με τη δημιουργία γνήσιων πλαισίων μάθησης όπου τα άτομα μπορούν να έχουν τη στήριξη εκείνη που απαιτείται για να μπορέσουν να μάθουν και να αναπτυχθούν²⁰. Τονίζει τη σημασία του κοινωνικού πλαισίου το οποίο πρέπει να αλλάξει και υποστηρίζει ότι η έμφαση που πρέπει να δίνεται από τους Συμβούλους αφορά την κοινωνία και τις κοινωνικές αλλαγές που απαιτούνται και όχι τόσο το άτομο. Ο Samuels (1996), μάλιστα, ανάμεσα σε άλλους επιστήμονες, υποστηρίζει ότι οι Σύμβουλοι χρειάζεται να προσέξουν ιδιαίτερα τους πολιτικούς με στόχο να τους μορφώσουν, να τους συμβουλέψουν είτε και να τους ασκήσουν έντονη κριτική γιατί οι περισσότεροι πολιτικοί είναι 'άσχετοι με τις ανάγκες των ανθρώπων'.

Επομένως, όποια θέση και να υποστηρίζουμε, όποιο μοντέλο Συμβουλευτικής και να υιοθετούμε, χρειάζεται να αναγνωρίσουμε τον παρεμβατικό χαρακτήρα της Συμβουλευτικής και το βαθμό ευθύνης που μας αναλογεί για τη διαμόρφωση του υποκειμένου αλλά και του κοινωνικού ιστού. Η αναγνώριση αυτή απαιτεί μια ερευνητική διάσταση που χρειάζεται να υιοθετήσουμε στο έργο μας. Μια διάθεση να διερευνήσουμε τον εαυτό μας με αναστοχαστικότητα, να ερευνήσουμε, να συνειδητοποιήσουμε και να δούμε κριτικά τις παραδοχές και τους θεωρητικούς μας προσανατολισμούς, αλλά και να ερευνούμε κριτικά την πράξη της Συμβουλευτικής στην οποία εμπλεκόμαστε με στόχο τη διαρκή προσωπική και επαγγελματική μας βελτίωση και ανάπτυξη όπως και την κοινωνική ανάπτυξη. Χρειάζεται να αναγνωρίσουμε, με άλλα λόγια, την ιδέα του *συμβούλου ως ερευνητή και*

²⁰ Αντίστοιχες θέσεις εκφράζονται και στα Κοσμίδου-Hardy, 2002, 2005α, β, όπως και σε συγκεκριμένα κεφάλαια του παρόντος Οδηγού του Ε.Κ.Ε.Π.

παραγωγού γνώσης, με βάση τη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία της Ενεργού Έρευνας (Κοσμίδου, 1989, Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 1994), η οποία έχει ως στόχο της τη διαρκή βελτίωση και την αλλαγή.

Ιδιαίτερα η παραγωγή γνώσης από Συμβούλους που προσεγγίζουν κριτικά τη Συμβουλευτική ως θεωρία και ως πρακτική είναι αναγκαία. Επί σειρά ετών η θεωρία και η πρακτική της Συμβουλευτικής έχει δεχθεί σε μεγάλο βαθμό επιδράσεις από την Αμερική. Οι επιδράσεις αυτές, ατυχώς, παρουσιάζονται άκριτα σαν να έχουν παγκόσμια εγκυρότητα ανεξαρτήτως πολιτισμικού, κοινωνικο-οικονομικού ή ιστορικού πλαισίου. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι στη διεθνή βιβλιογραφία αναφέρεται πως -για τουλάχιστον 50 χρόνια τώρα- η Συμβουλευτική δείχνει να έχει «Αμερικανοποιηθεί» ή να είναι το προϊόν που εξάγει η Αμερική (π.χ. Moghaddam and Studer, 1997). Ως αποτέλεσμα αυτής της επίδρασης αναφέρεται η υπερβολική έμφαση στην αυτονομία και στην αυτοπραγμάτωση του ατόμου με την παράλληλη αποσιώπηση της δύναμης των κοινωνικών δομών, αλλά και του στοιχείου της κοινωνικής ευθύνης. Επιπλέον, υπάρχει η τάση για αποφυγή μιας πολιτισμικής ευαισθησίας με αποτέλεσμα τον κίνδυνο ισοπέδωσης πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων και της έννοιας της διαφορετικότητας.

Στους Οδηγούς αυτούς του Ε.Κ.Ε.Π., αναγνωρίζεται σαφώς η πολιτική διάσταση της Συμβουλευτικής στην οποία αναφερθήκαμε μέσα από την αναγνώριση εκ μέρους όλων των συγγραφέων των στόχων της κριτικής αυτογνωσίας-κοινωνιογνωσίας, αλλά και τη σχέση μικροεπίπεδου του προσώπου με το κοινωνικο-οικονομικό μακροεπίπεδο, της σχέσης δηλαδή *ατόμου-κοινωνίας*. Για το λόγο αυτό επίσης προτείνεται η υιοθέτηση κριτικού όσο και αναπτυξιακού μοντέλου στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και στη Συμβουλευτική²¹. Ένα κριτικό και αναπτυξιακό μοντέλο αναγνωρίζει σαφώς τη διαλεκτική σχέση *ατόμου-κοινωνίας*, όπως και *θεωρίας-πράξης*. Επιπλέον, η έμφαση εδώ δεν βρίσκεται στην επίλυση των προβλημάτων με μια κατευθυντική προσέγγιση εκ μέρους των Συμβούλων. Βρίσκεται, αντίθετα, στη στήριξη των ατόμων να μάθουν να αναπτύσσονται δια βίου έτσι, ώστε να μπορούν να είναι ευέλικτα, να είναι ανοιχτά στην πληροφορία και στη γνώση, να σχεδιάζουν τις αποφάσεις τους στρατηγικά και με ευρύτερη προοπτική και να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές και τις συνακόλουθες μεταβάσεις δυναμικά.

Στους Οδηγούς ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, εκτός από τα κεφάλαια τα σχετικά με θεωρητικά ζητήματα που αναφέρονται στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τη Συμβουλευτική όπως και στις δεξιότητες Συμβουλευτικής, έχουν συμπεριληφθεί και ενότητες που σχετίζονται με θέματα τα οποία θεωρήθηκε ότι θα είναι χρήσιμα για τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Τέτοια θέματα είναι τα εξής: η Ευρωπαϊκή εμπειρία και οι ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και προοπτικές για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π., την εκπαίδευση και την απασχόληση²², η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση²³, η Διασφάλιση Ποιότητας και η Πιστοποίηση των επαγγελματιών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π.²⁴, η χρήση των Νέων Τεχνολογιών στη Συμβου-

²¹ Βλ. Κεφ. II - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Άννα Πατεστή, Κεφ. III - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Αναστάσιος Ασβεστάς και Κεφ. III - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Αναστάσιος Ασβεστάς. Κεφ. IV - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, Μαρία Δροσινού και Κεφ. IV - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy, Μαρία Δροσινού, Αλεξάνδρα Μπούκα.

²² Βλ. Κεφ. I - Α' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση, Άννα Πατεστή και Κεφ. I - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Λάμπρος Τούμπας.

²³ Βλ. Κεφ. I - Α' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Αντώνης Τσαχαλίδης, Παρασκευή Σουλδάτου.

²⁴ Βλ. Κεφ. V - Α' Μέρος Οδηγών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, Σταυρούλα Τετραδάκου, Φωτεινή Βλαχάκη, Λάμπρος Τούμπας.

λευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό²⁵, ο Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και οι Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας²⁶, η προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος²⁷ και η συμβουλευτική για τη διαχείριση σταδιοδρομίας στο χώρο της εργασίας²⁸. Πέρα από τα θέματα αυτά που αναλύθηκαν σύμφωνα με τις απαιτήσεις της υλοποίησης έργων του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II στο πλαίσιο των αρχικών προδιαγραφών εκπόνησης των Οδηγών, στην πορεία συγγραφής επισημάνθηκαν και άλλα ζητήματα που θα ήταν χρήσιμο να συμπεριληφθούν. Ωστόσο, οι Οδηγοί δεν αποτελούν έργο ενός μόνον συγγραφέα που μπορεί να αλλάζει οπτική προσέγγιση καθώς εξελίσσεται η συγγραφή. Παρόλα αυτά, έγινε κάθε προσπάθεια να ξεπεραστούν εμπόδια και περιορισμοί με τρόπο δημιουργικό. Έτσι, ο/η κάθε συγγραφέας, λαμβάνοντας υπόψη το πλαίσιο που είχε δοθεί, κατέβαλε φιλότιμες προσπάθειες προκειμένου να καλύψει το θέμα που ανέλαβε να αναπτύξει με την υποστήριξη και των εμπειρογνομόνων, αλλά και με τη δική του/της υπευθυνότητα.

Όπως ήδη αναφέραμε, ένας βασικός σκοπός των Οδηγών είναι η στήριξη των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα που σχετίζονται με τη θεωρία και την πράξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής, καθώς και η ενημέρωση σε σχετικά με το θεσμό ζητήματα.

Ελπίζουμε ότι οι Σύμβουλοι που ασχολούνται με την πρακτική του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ειδικότερα και της Συμβουλευτικής γενικότερα, θα βρουν χρήσιμα στοιχεία για την πραγματοποίηση του έργου τους.

Ελπίζουμε ακόμη ότι οι Οδηγοί αυτοί θα δώσουν την ευκαιρία για την ανάπτυξη διαλόγου ανάμεσα σε επαγγελματίες Συμβούλους της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Απασχόλησης, οι οποίοι, είτε συμφωνώντας με την οπτική των συγγραφέων είτε και διαφωνώντας με συγκεκριμένα θέματα, με αναστοχαστικότητα και υπευθυνότητα θα αναλάβουν το σημαντικό έργο για τη διαμόρφωση ερωτημάτων που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Θα αναλάβουν, επίσης, το έργο και της δικής τους συμβολής στην παραγωγή της γνώσης που σχετίζεται με τα πεδία αυτά μέσα από μια στάση κριτική, ενεργό και ερευνητική.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Adorno, T. (1968). "Sociology and Psychology (II)", *New Left Review*, Jan.-Feb. vol. **47**, pp. 79-97.
- Blau, P.M., Gustad, J.W., Jessor, R., Parnes, H.S. and Wilcock, R.C. (1956). "Occupational choice: a conceptual framework". *Industrial and Labor Relations Review*. **9** (no 4): 531-543.
- Burns, R.B. (1979). *The Self Concept: Theory, Measurement, Development and Behaviour*, London: Longman.
- Dewey, J. (1977). "Education vs. training: Dr Dewey's reply", *Curriculum Inquiry*, 7. pp. 37-39.
- Freire, P. (1983). *Education for Critical Consciousness*. New York: Continuum.
- Freire, P. (1985). *The Politics of Education: Culture, Power and Liberation*. London: MacMillan.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelard, S. and Henna, J.L. (1951). *Occupational Choice*. New York: Columbia University Press.
- Gramsci, A. (1971). *Selection from the Prison Notebooks*, (ed. and trans. by Q. Hoare and G. Nowell-Smith). London: Lawrence and Wishart.
- Habermas, J. (1972). *Knowledge and Human Interests*, (tr. by J.J. Shapiro). London: Heinemann.

²⁵ Βλ. Κεφ. I - Β' Μέρος Οδηγών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, Φωτεινή Βλαχάκη, Ρέα Σγουράκη.

²⁶ Βλ. Κεφ. II - Β' Μέρος Οδηγών για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση, Αργυρώ Χαροκοπάκη, Φωτεινή Βλαχάκη, Αγάπη Αδαμοπούλου, Σταυρούλα Τετραδάκου.

²⁷ Βλ. Κεφ. III - Β' Μέρος Οδηγού για την Εκπαίδευση και Κεφ. II - Β' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση - Ενότητα Β', Δέσποινα Κωνσταντοπούλου.

²⁸ Βλ. Κεφ. III - Β' Μέρος Οδηγού για την Απασχόληση, Βασιλική Κιτσάκη.

- Henriques, J., Hollway, W., Urwin, C., Venn, C. and Walkerdine, V. (1984). *Psychology, Social Regulation and Subjectivity: Changing the Subject*. London: Methuen.
- Holland, J.L. (1959). "A theory of vocational choice", *Journal of Counselling Psychology*, Vol. 6, No. 1, pp. 35-44.
- Holland, J.L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hopper, R. and Whitehead, J.L. (1979). *Communication Concepts and Skills*. New York: Harper and Row.
- Kemmis, S., Cole, P. and Suggett, D. (1983). *Orientations to Curriculum and Transition: Towards the Socially-Critical School*. Melbourne: Victorian Institute of Secondary Education.
- Κοσμίδου, Χ. (1985). «Αυτογνωσία και Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός», *Νέα Παιδεία*: σσ. **64-72**.
- Κοσμίδου, Χ. (1989). «Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Επίκεντρο ο Εκπαιδευτικός», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **7-8**.
- Kosmidou-Hardy, C. (1990). "Careers Education and Guidance in Greece: A critical approach", *International Review of Education*, **36**, pp. 345-359.
- Kosmidou, C. (1991). "L' Orientation Scolaire et professionnelle en Grece". *L' Orientation Scolaire et Professionnelle*. **20**, no. **4**: 377-393.
- Kosmidou, C. (1991). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Ph.D. Thesis: Southampton Uni.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). *Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης και Συμβουλευτική*. Σημειώσεις από τις παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κοσμίδου, Χ. και Ζώτος, Β. (1991). «Μετάβαση και Πολυκλαδικό Λύκειο: Προς ένα "κοινωνικά κριτικό σχολείο;"». *Εκπαίδευση και Επάγγελμα*, **3**, (2-3), σσ. 91-101.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμάρinos Γ. (1994). «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*. **79**: 51-59.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρυσούλα (1995). «Η Αποτυχία Συνεχίζεται; Κριτική Περιδιάβαση στο Χώρο της Σχολικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού». Στο βιβλίο των Καζαμία, Α. και Κασσωτάκη, Μ. (επιμ.), *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: ΣΕΙΡΙΟΣ (305-327).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου (επιστημονική επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy)* **38-39**: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2002). «Εφ-ευρετική Διδασκαλία: Ένα Συν-θετικό Μοντέλο», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μπέλλα Ζ. (επιμ.) «ΣΥ.Ν.Θ.Ε.Σ.Η.: Προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία». Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ (41-62).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α). «Επαγγελματικό Λύκειο: Εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;», Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας «Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης». (46-75).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005β). «Επένδυση στον Άνθρωπο: Προσανατολισμοί εκπαιδευτικοί και επαγγελματικοί με βάση ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο». Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο που οργάνωσε το ΥΠ.Ε.Π.Θ. (Δ/ση Ευρωπαϊκής Ένωσης) στις 31-3 και 01-4-2005 με θέμα: *Εκπαίδευση και Κατάρτιση σε Ευρωπαϊκή Τροχιά: Ποιότητα, Ισότητα Ευκαιριών, Άνοιγμα στην Κοινωνία*.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005γ). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι Άλλο από τη Συμβουλευτική;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **74-75**: 81-111. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Law, B. (1976). "The careers adviser: tinker, tailor, psychologist or sociologist?", *Careers Adviser*, vol. **3**, no. 4.
- Law, B. (1981a). "Careers Theory: a third dimension?", in Watts, A.G., Super, D.E. and Kidd, J.M. (eds), *Career Development in Britain*. Cambridge: CRAC, Hobsons.
- Law, B. (1981β). "Community interaction: a 'mid-range' focus for theories of career development in young adults", *British Journal of Guidance and Counselling*, **9**, (2), July.
- Masson, D. (1990). *Against Therapy*. London: Fontana.
- Moghdhaddam, F. M. and Studer, C. (1997). "Cross-cultural psychology: the frustrated gadfly's promises, potentialities and failures", in D. Fox and I Prilleltensky (eds), *Critical Psychology: An Introduction*. London: Sage.
- Rock, I. (ed.) (1990). *The Perceptual World: Readings from Scientific American Magazine*, New York: W.H. Freeman and Co.
- Rodger, A. (1952). *The Seven Point Plan*. London: National Institute of Industrial Psychology.
- Roberts, R. (1977). "The social conditions, consequences and limitations of careers guidance", *British Journal of Guidance and Counselling*, **5**, 1. January.
- Roe, A. (1956). *Psychology of Occupations*. New York: Wiley.

- Roe, A. (1957). "Early determinants of vocational choice", *Journal of Counseling Psychology*, vol. **4**, No. 3, pp. 212-217.
- Rogers, C.R. (1951). *Client Centred Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. Boston: Houghton Mifflin.
- Samuels, A. (1996). "The politics of transformation/the transformation of politics". *International Journal of Psychotherapy*, **1** (1): 79-89.
- Smail, D. (1993). *The Origins of Unhappiness: A New Understanding of Personal Distress*. London: HarperCollins.
- Super, D.E. (1951). "Vocational adjustment: implementing a self-concept", *Occupations*, **30**, pp. 88-192.
- Super, D.E., (1953). "A theory of vocational development", *American Psychologist*, **8**, pp. 185-90.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.
- Super, D.E. (1963). "Self concept in career development", in D.E. Super, R.
- Starishevsky, N. Matlin and J.P. Jordan, *Career Development: Self-concept Theory*. New York: College Entrance Examination Board.
- Watts, A.G. and Herr, E.L. (1976). "Career(s) education in Britain and the U.S.A.: Contrasts and common problems". *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. **4**, no. 2.
- Watts, A.G., Super, D.E. and Kidd, J.M. (1981). *Career Development in Britain*. Cambridge: CRAC, Hobsons.
- Willis, P. (1977). *Learning to Labour*. Farnborough: Saxon House.

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

ΜΕΡΟΣ Α΄

Προσεγγίζοντας τις Σύγχρονες Συνθήκες Εργασίας στον Ευρωπαϊκό Χώρο, για την Εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Λάμπρος Τούμπας¹

Περίληψη

Το παρόν πρώτο Κεφάλαιο του Τόμου της Απασχόλησης αναφέρεται στις σύγχρονες τάσεις που παρατηρούνται στο επίπεδο της εργασίας, ως αποτέλεσμα των μετασχηματισμών της παραγωγικής διάρθρωσης, της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών και των αλλαγών γενικότερα, που συμβαίνουν στα ευρύτερα επίπεδα των κοινωνικών σχηματισμών και αγορών εργασίας. Ειδικότερα, γίνεται εκτενής αναφορά στη διαμόρφωση και στην εφαρμογή των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών, μέσα από το πλαίσιο που διαμορφώνεται από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, για την προώθηση μίας ενιαίας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.). Η προσπάθεια για τη δημιουργία μίας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας σηματοδοτεί και τους νέους όρους στον κόσμο της εργασίας, εφόσον μέσα στον ευρωπαϊκό χώρο, οι συνθήκες ανάπτυξης των επιμέρους εθνικών κοινωνικών επιλογών υπόκεινται αναγκαστικά στις κατευθύνσεις που λαμβάνονται σε κεντρικό Ευρωπαϊκό επίπεδο. Με την παραδοχή αυτή γίνεται κατανοητή η ανάδειξη των νέων αναγκαιοτήτων, που παρουσιάζονται τα τελευταία χρόνια στις συνθήκες της εργασίας. Οι αναγκαιότητες αυτές, όπως είναι ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, η κατοχύρωση της απασχολησιμότητάς του, η προώθηση της ευελιξίας, της προσαρμοστικότητας και της επιχειρηματικότητας αποτελούν ουσιαστικά και τις δεσμεύσεις για την επίτευξη της μακροοικονομικής ανάπτυξης και την αντιμετώπιση του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού.

Επιπλέον, το γεγονός που αποκτά αυξανόμενη σημασία είναι ότι το παραπάνω πλαίσιο επηρεάζει σημαντικά την εξέλιξη του ατόμου, τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και σε αυτόν της απασχόλησης. Οι έντονοι ρυθμοί των αλλαγών στις δομές της εργασίας επιβάλλουν τις αντίστοιχες αναπροσαρμογές και τους ανασχηματισμούς των εκπαιδευτικών συστημάτων. Σήμερα, το άτομο καλείται να ενταχθεί σε έναν κόσμο μη προβλέψιμο, όπου οι συνθήκες εργασίας, η γνώση και η ροή των πληροφοριών ρευστοποιούνται και μετασχηματίζονται συνεχώς. Αυτό, που αναφέρεται στο παρόν Κεφάλαιο είναι η σημασία μίας κριτικής στάσης από

¹ Ο Λ.Τ. είναι Κοινωνιολόγος με ειδίκευση στη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

την πλευρά του ατόμου, έναντι των μετεξελίξεων που παρουσιάζονται στο εξωτερικό του περιβάλλον. Η σωστή κατάρτισή του, η εκπαίδευση, η δια βίου μάθηση και η αξιολόγηση των πληροφοριών που δέχεται, αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την ομαλή ένταξή του στο κοινωνικό περιβάλλον.

Αναλυτικότερα, το Κεφάλαιο διαιρείται σε τρία επιμέρους μέρη: Το πρώτο μέρος αναφέρεται στο σύγχρονο πλαίσιο των δομών της απασχόλησης, το οποίο και επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό τις τάσεις της εκπαίδευσης και κατάρτισης σήμερα. Χαρακτηριστικά, επισημαίνεται το φαινόμενο της ανεργίας που απασχολεί τις χώρες της Δύσης από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Οι σύγχρονες τάσεις της απασχόλησης εξετάζονται μέσα από την οπτική των ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης. Το τελευταίο αυτό ζήτημα απασχολεί το δεύτερο μέρος του Κεφαλαίου. Σε αυτό περιγράφονται διεξοδικά οι κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση και την επίτευξη της Ε.Σ.Α. και οι αποφάσεις σημαντικών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων. Ιδιαίτερη μνεία γίνεται στην προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Τέλος, επειδή πιστεύουμε ότι η πληροφόρηση γύρω από τις δομές των αγορών εργασίας υποστηρίζει τη λειτουργία του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στο τρίτο και τελευταίο μέρος του Κεφαλαίου παρουσιάζονται κάποια από τα βασικά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας.

1. Η σημερινή συγκυρία

Όπως τονίστηκε και στην εισαγωγή, οι σύγχρονοι τρόποι διαμόρφωσης της κοινωνικής μας ζωής χαρακτηρίζονται από τους ταχείς και έντονους ρυθμούς των αλλαγών, οι οποίες παρατηρούνται στο οικονομικό-κοινωνικό επίπεδο και μεταβάλλουν τους προγενέστερους τρόπους ρύθμισης του κοινωνικού και οικονομικού γίγνεσθαι. Εξαρτώμενες της διαδικασίας αυτής, οι συνθήκες της απασχόλησης και εκπαίδευσης εξελίσσονται και ανασχηματίζονται. Έτσι, και οι όροι διαμόρφωσης των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης αναπροσδιορίζονται, σύμφωνα με τις νέες σημασιολογίες που αποκτούν σήμερα τα περιεχόμενα της απασχόλησης και της εκπαίδευσης. Το σημερινό πλαίσιο των δομών απασχόλησης συνιστά αποτέλεσμα των βασικών εξελίξεων που διαδραματίστηκαν από τις αρχές της δεκαετίας του 1980². Αναφερόμαστε στους σημαντικούς μετασχηματισμούς που έλαβαν χώρα στα επίπεδα της οικονομίας, παραγωγής, πολιτικής και της ευρύτερης κοινωνίας, όπως είναι η όξυνση του οικονομικού ανταγωνισμού και οι συνέπειες του για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, η αποδόμηση των υφιστάμενων παραγωγικών δομών και κλάδων, ο αναπροσδιορισμός του προνοιακού ρόλου του κράτους, το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης και της ενίσχυσης των διαδικασιών προώθησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης κ.λπ. Επιπρόσθετα, στις νέες συνθήκες που παρατηρούνται στο ευρύτερο κοινωνικό επίπεδο και στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας, π.χ. στην εμφάνιση νέων κοινωνικών κατηγοριών εργαζομένων, στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών, στα μεταναστευτικά ρεύματα, κ.λπ.

² Οι εξελίξεις αυτές αποτυπώνονται, κυρίως, ως μία διαδικασία αμφισβήτησης του μοντέλου του μεγάλου βιομηχανικού σχηματισμού και της μεγάλης παραγωγικής κλίμακας προοριζόμενη στη μαζική κατανάλωση. Η κρίση που προήλθε αναφέρεται ως μία διαδικασία σύγχυσης και αβεβαιότητας γύρω από την οργάνωση των αγορών και επιχειρήσεων και κατάρρευσης των βασικών ζωτικών στοιχείων του μοντέλου κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης. (Για το θέμα αυτό, βλ. χαρακτηριστικά Piore, M. and Sabel, C. (1984), σελ. 14).

Οι παραπάνω εξελίξεις πλαισιώνουν μία δυναμική διαδικασία και τα αίτια³ της εντοπίζονται κυρίως στους εξής παράγοντες:

- στις διαρθρωτικές αλλαγές που διαμορφώνονται στην ύστερη φάση της οικονομικής κρίσης του 1973 και ειδικότερα στην αποδόμηση της βιομηχανικής παραγωγής με την παράλληλη αύξηση του τομέα των υπηρεσιών, τομέας που διακρίνεται από εργασιακούς ρόλους και επαγγέλματα με διευρυμένες δεξιότητες,
- στην εμφάνιση των οριακοτήτων του Φορντικού συστήματος παραγωγής και της Ταϋλορικής οργάνωσης της εργασίας⁴, που προσδιόρισαν μεταπολεμικά την οικονομία και την εσωτερική οργάνωση της μεγάλης επιχείρησης, τη μηχανοποίηση και τυποποίηση των εργασιακών ρόλων,
- στην όξυνση του παγκόσμιου οικονομικού ανταγωνισμού και στην αύξηση του διεθνούς καταμερισμού της εργασίας,
- στην αύξηση των ποσοστών ανεργίας στις χώρες της Δύσης από τα μέσα της δεκαετίας του 1980,
- στην εφαρμογή της νέας τεχνολογίας (μικροηλεκτρονικής),
- στην αυξημένη επίδραση των συστημάτων διοίκησης των Ιαπωνικών επιχειρήσεων, στην αυξημένη επιρροή των νεο-φιλελεύθερων πολιτικών απορρύθμισης των αγορών εργασίας και τέλος, στην αύξηση των ποσοστών αυτών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας με αυξημένα τυπικά προσόντα.

Αυτό, λοιπόν, που διαμορφώθηκε είναι ένα έντονο μεταβατικό σκηνικό των συνθηκών απασχόλησης, το οποίο επηρεάζει τον τρόπο ένταξης των ατόμων στο εργασιακό περιβάλλον σε διεθνές επίπεδο. Σε μακροοικονομικό επίπεδο, τα μεταβατικά συμπτώματα στο χώρο της απασχόλησης εντοπίζονται στην αποδιάρθρωση των παραγωγικών διαδικασιών με την αποκέντρωση της παραγωγικής κλίμακας σε διακριτές παραγωγικές μονάδες, στη χρήση των νέων τεχνολογικών εφαρμογών, αλλά και στις νέες κατευθύνσεις στη διαμόρφωση των οικονομικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης (οικονομίες της αγοράς, προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης κ.λπ.). Από την πλευρά του μικροοικονομικού επιπέδου, η μετάβαση στην απασχόληση προσδιορίζει τους νέους ρόλους και δράσεις που αναλαμβάνουν σήμερα οι εργοδότες και εργαζόμενοι, επιδιώκοντας την καινοτομία, την προσαρμοστικότητα και ευελιξία, τη δια βίου μάθηση, καθώς και νέους τρόπους και μεθόδους στην αναζήτηση εργασίας. Ακόμη, η ίδια η έννοια της σταδιοδρομίας, όπως τη γνωρίσαμε παλαιότερα, μεταβάλλεται και από τη γραφειοκρατική της διάσταση που κυριάρχησε στη βιομηχανική κοινωνία, περνούμε σ' ένα στάδιο, όπου αναδύεται η υποκειμενική έννοια της σταδιο-

³ Η βιβλιογραφία που αναφέρεται στις συνθήκες μετασχηματισμού του οικονομικοκοινωνικού προτύπου ανάπτυξης είναι εκτενής, αναφέρουμε χαρακτηριστικά: Aglietta, M. (1984), Blyton, P. and Turnbull, P. (1998), Lush, S. and Urry, J. (1987), Piore, M. and Sabel, C. (1984) κ.λπ.

⁴ Το φορντικό σύστημα παραγωγής, γνωστό ως Φορντισμός, πήρε το όνομα του από τον Henry Ford, (1863-1947), ιδιοκτήτη της γνωστής αυτοκινητοβιομηχανίας. Ο Φορντισμός χαρακτήρισε τα παραγωγικά συστήματα των χωρών της Δύσης από το πρώτο τέταρτο του 20ού αιώνα και σε όλη τη διάρκεια της μεταπολεμικής περιόδου, αλλά και έπειτα, και βασίστηκε στην οργάνωση των αλυσίδων παραγωγής με προσανατολισμό την παραγωγή τυποποιημένων προϊόντων για μαζικές αγορές. Η εσωτερική οργάνωση της φορντικής περιόδου στηρίχτηκε στην εφαρμογή των αρχών της "Επιστημονικής Διοίκησης" (Scientific Management) του F. Taylor, (1911) και χαρακτηρίστηκε από τη διαμόρφωση μίας ορθολογικής οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, που βασίζεται στο διαχωρισμό του ελέγχου από την άσκηση της εργασίας, στη μηχανοποίηση των εργασιακών καθηκόντων και στην γραφειοκρατική ιεραρχική οργάνωση των μεγάλων επιχειρήσεων.

δρομίας, ως μία δια βίου διαδικασία, που σχετίζεται με τις ικανότητες και δεξιότητες του «δρώντος» υποκειμένου (Κρίβας, 2001, σσ. 53-62).

Είναι φανερό ότι οι μεταβατικές συνθήκες της απασχόλησης επηρεάζουν σημαντικά τις εκπαιδευτικές διαδικασίες, εφόσον τα εκπαιδευτικά συστήματα καλούνται να αναπροσαρμοστούν και να αναδιαμορφωθούν στις νέες συνθήκες. Έτσι, και στο χώρο της εκπαίδευσης, η υποκειμενική δράση έναντι της ρευστής και αβέβαιης κοινωνικής πραγματικότητας αποκτά ιδιαίτερη σημασία. Οφείλει να στηρίζεται στην ενεργό και κριτική στάση του ατόμου, στάση που καθορίζεται από τη γνώση του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος. Είναι σημαντικό, η έννοια της μετάβασης στις εκπαιδευτικές διαδικασίες και υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που μετεξελισσονται, να οριοθετείται στο πλαίσιο ενός «κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου» και ενός σχολείου με «κοινωνικά κριτικό προσανατολισμό» (Κοσμίδου, 1997). Ως μία διαδικασία, που δίνει έμφαση στην ολική ανάπτυξη του ατόμου, προκειμένου το άτομο να αποδέχεται την αβεβαιότητα της κοινωνικής πραγματικότητας και να την προσεγγίζει κριτικά, για να μπορεί και μόνο του να αναπτύσσει δεξιότητες σε μία διαδικασία αυτομόρφωσης και δια βίου παιδείας, διαδικασία που βοηθά το άτομο να περνά με επιτυχία τα ποικίλα μεταβατικά στάδια της εργασίας και της ζωής (ό.π., σσ. 71-73).⁵

Επομένως, η κριτική στάση του ατόμου, που πηγάζει από τη γνώση, αποτελεί βασική προϋπόθεση για την εναρμόνιση των προσωπικών του αναγκών και των φιλοδοξιών του με τις απαιτήσεις του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος. Η γνώση και η πληροφόρηση που αποκτά το άτομο πρέπει να επεκτείνονται γύρω από τις σύγχρονες παγκόσμιες αλλαγές, ώστε τα άτομα να μπορούν να κατανοήσουν το παγκόσμιο γίγνεσθαι και να αντιληφθούν το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον στο οποίο καλούνται να ενταχθούν. Μέσα στο σκηνικό αυτό, η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών και ιδιαίτερα η επέκταση της πληροφορικής και του διαδικτύου επιτείνουν την ανησυχία, δεδομένου ότι δημιουργούν μία εξωτερική απρόσωπη πραγματικότητα που χαρακτηρίζεται από υπερσυσσώρευση των πληροφοριών. Κατά συνέπεια, οι χρήστες της πληροφορίας οφείλουν να χαρακτηρίζονται από δεξιότητες, που ενισχύουν την κριτική επεξεργασία των πληροφοριών. Έτσι, «το άτομο πρέπει να αναπτύξει δεξιότητες που στηρίζονται στη διερεύνηση, την κριτική ανάγνωση -ή αποδόμηση- και την ανάπτυξη των εσωτερικών του "δεδομένων", τα οποία σχετίζονται άμεσα με τη γενικότερη λειτουργία και τη συμπεριφορά του στο σημερινό σκηνικό. Στο πλαίσιο της κοινωνίας της πληροφορίας, οι δεξιότητες αυτές σχετίζονται, επίσης, με τη συλλογή, την κριτική και την επεξεργασία των πληροφοριών⁶ που αφορούν εξωτερικά "δεδομένα", την αιτιολόγηση των πιθανών κινδύνων και άλλων επιλογών» (Κοσμίδου, 2002, σσ. 318).

1.1 Το πρόβλημα της ανεργίας στη Δύση από τα μέσα της δεκαετίας του 1980

Το φαινόμενο της ανεργίας, ως επακόλουθο των προαναφερομένων μακροοικονομικών εξελίξεων, απασχόλησε ιδιαίτερα τις χώρες της Δύσης, από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Βασικό γνώρισμα στάθηκαν οι αυξητικές τάσεις που παρατηρήθηκαν στα ποσοστά της ανεργίας. Πράγματι, όπως διαπιστώνεται από τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία⁷ του Ο.Ο.Σ.Α. για την περίοδο 1972-1998,

⁵ Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με την έννοια της μετάβασης στο χώρο της εκπαίδευσης και της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού βλ. τα Κεφ. I και II του Τόμου της Εκπαίδευσης.

⁶ Βλ. επίσης: Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996), Κασσωτάκης, Μ. (2000).

⁷ Τα ποσοστά αυτά, βέβαια, αφορούν σε μία γενική αποτύπωση των ποσοστών ανεργίας των χωρών του Ο.Ο.Σ.Α. και δεν αποδίδουν βάρος στις επιμέρους εθνικές ιδιαιτερότητες. Στις Η.Π.Α., για παράδειγμα, τα ποσοστά ανεργίας παρουσίασαν μείωση στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1990, ενώ αντιστρόφως ανάλογες ήταν οι τάσεις στην Ιαπωνία. Στην Ευρώπη,

από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 τα ποσοστά ανεργίας στις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α. παρουσίασαν αύξηση και κυμάνθηκαν μεταξύ 6% και 8%, έναντι 3% έως 5% την περίοδο 1972-1980. Στην ίδια χρονική περίοδο, από τα μέσα δηλαδή της δεκαετίας του 1980, στις Ευρωπαϊκές χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., τα ποσοστά ανεργίας κυμάνθηκαν μεταξύ 8% έως 10%, έναντι 3% έως 5% της περιόδου 1972-1980. (Ο.Ε.Κ.Δ., 1999). Έτσι, τα προβλήματα της ανεργίας, της χαμηλής συμμετοχής στην απασχόληση και οι φτωχές συνθήκες εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο, τέθηκαν από το 1994, σε άμεση προτεραιότητα από τις χώρες του Ο.Ο.Σ.Α., προκειμένου να θεσπιστεί μία στρατηγική κατεύθυνση (jobs strategy) για την καταπολέμησή τους. Οι στόχοι που τέθηκαν ήταν η μακροοικονομική ανάπτυξη, η ολοκληρωμένη διάχυση της κατάλληλης τεχνογνωσίας, η αύξηση της ευελιξίας του εργασιμίου χρόνου, η προώθηση της επιχειρηματικότητας, η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και η ανάπτυξη σύγχρονων εργασιακών δεξιοτήτων (Ο.Ε.Κ.Δ., 1999, σσ. 142).

Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το νέο αναπτυξιακό πρότυπο, που προωθείται, καλείται να συνδυάσει την οικονομική με την κοινωνική ανάπτυξη και την εξασφάλιση της εργασιακής ποιότητας, τη δημιουργία πολλών και «καλών» θέσεων εργασίας, καθώς και την ισότιμη συμμετοχή όλων των πολιτών στην αναπτυξιακή πορεία. Μέσα από τις κατευθύνσεις αυτές, τα σύγχρονα ευρωπαϊκά κράτη, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, αναλαμβάνουν τους κρίσιμους συντονιστικούς ρόλους, με στόχο την κοινωνική ευημερία των πολιτών, την προώθηση της γνώσης και την πληροφόρηση, το σεβασμό των κοινωνικών και επαγγελματικών δικαιωμάτων, την εκπαίδευση και κατάρτιση των πολιτών τους. Η επίτευξη της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση βασίζεται στο συντονισμό των επιμέρους εθνικών πολιτικών και στη βάση κατευθυντήριων γραμμών, για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την προώθηση της κοινωνικής πολιτικής. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές, όπως περιγράφονται και αναλυτικά παρακάτω, διατυπώνονται μέσα από τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια και αφορούν στην επίτευξη συγκεκριμένων στόχων, με κυρίαρχους τους στόχους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβώνας του 2000, για περισσότερες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης και την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης στην Ευρώπη σε 70% μέχρι το 2010.

2. Η πρόκληση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η δημιουργία μιας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς βασίζεται στο πολιτικό όραμα για μία οργανωμένη και ζωντανή Ευρώπη με κοινούς προσανατολισμούς στον οικονομικό, πολιτικό και κοινωνικό τομέα, που θεσπίστηκε με τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957 και την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (Ε.Ο.Κ.). Η ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992 εγκαίνιασε ένα νέο στάδιο στη διαδικασία πολιτικής ενοποίησης της Ευρώπης και μία φάση στενότερης συνεργασίας μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών. Βέβαια, η προώθηση της ιδέας της ενιαίας Ευρώπης έχει τις ρίζες της στην ιστορική κληρονομιά κοινών πολιτικοκοινωνικών αξιών και αντιλήψεων, με αφετηρία τις φιλοσοφικές αρχές του Διαφωτισμού του 18ου αιώνα για την πολιτική ισότητα, την αλληλεγγύη, την κοινωνία των πολιτών και το σεβασμό των δικαιωμάτων του πολίτη.

χώρες όπως η Μ. Βρετανία, Ολλανδία, Ιρλανδία και η Δανία παρουσίασαν μείωση των ποσοστών ανεργίας (για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. σχετικά Ο.Ε.Κ.Δ., 1999). Επιπλέον, η παράθεση στατιστικών στοιχείων δε διερευνά, βέβαια, το ζήτημα της ποιότητας των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται. Όμως, αυτό που θέλουμε να καταδείξουμε στο σημείο αυτό, είναι το γεγονός ότι λόγω της αύξησης των γενικών ποσοστών ανεργίας, το ζήτημα της ανεργίας τέθηκε στο επίκεντρο της πολιτικής ατζέντας.

2.1 Οι προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 προωθείται, στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ένα σύνολο δράσεων και κατευθύνσεων που έχει ως κύριο στόχο το συντονισμό και τη ρύθμιση των επιμέρους εθνικών πολιτικών για την προώθηση της απασχόλησης και το συνδυασμό της οικονομικής και της κοινωνικής ανάπτυξης. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 έθεσε το πλαίσιο της λειτουργίας της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, στη βάση του συντονισμού των επιμέρους πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών. Όπως αναφέρεται στον τίτλο «Απασχόληση» και στο Άρθρο 125 της Συνθήκης του Άμστερνταμ: «*Τα κράτη-μέλη και η Κοινότητα εργάζονται, σύμφωνα με τον παρόντα Τίτλο, για την ανάπτυξη συντονισμένης στρατηγικής για την απασχόληση, και δη για να προάγουν τη δημιουργία εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού, και αγοράς εργασίας ανταποκρινόμενης στις εξελίξεις της οικονομίας (...)*» (Συνθήκη του Άμστερνταμ, 1997, Τίτλος VIII, Άρθρο 125).

Το ζητούμενο της εφαρμογής μίας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση προωθήθηκε και από τη διάσκεψη κορυφής του Λουξεμβούργου για την απασχόληση, που έγινε το Νοέμβριο του 1997 και προηγείται της έναρξης της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Στη διάσκεψη κορυφής του Λουξεμβούργου, η προώθηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης περιέλαβε τη χάραξη βασικών κατευθυντήριων γραμμών για την εκπόνηση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) από τα κράτη-μέλη της Ένωσης. Ο συντονισμός των εθνικών πολιτικών βασίστηκε στη δέσμευση των κρατών-μελών ως προς ένα σύνολο σκοπών και στόχων γύρω από τέσσερις πυλώνες. Οι πυλώνες αυτοί αναφέρονται (από τον ιστοχώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2005):

- **στην ικανότητα προς εργασία (απασχολησιμότητα):** καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων, εκσυγχρονισμός των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και ενεργός παρακολούθηση των ανέργων,
- **στην προώθηση του επιχειρηματικού πνεύματος (επιχειρηματικότητα):** θέσπιση σαφών, σταθερών και αξιόπιστων κανόνων για τη δημιουργία και τη διαχείριση επιχειρήσεων και απλοποίηση των διοικητικών υποχρεώσεων για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις,
- **στην προσαρμοστικότητα:** εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της ευελιξίας της εργασίας, υποστήριξη προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης εντός των επιχειρήσεων, κινητοποίηση των ενισχύσεων του δημοσίου για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού,
- **στην ισότητα των ευκαιριών:** καταπολέμηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών και αυξημένη απασχόληση των τελευταίων μέσω της εφαρμογής πολιτικών διακοπής σταδιοδρομίας, γονικής άδειας, εργασίας μερικής απασχόλησης καθώς και υπηρεσιών ποιότητας για τη φύλαξη παιδιών.

Το 2000 θεσπίστηκε η Επιτροπή Απασχόλησης (Employment Committee), η οποία και αντικατέστησε την Επιτροπή Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας (Employment and Labour Market Committee) που δημιουργήθηκε το 1997. Η Επιτροπή Απασχόλησης αποτελεί ένα συμβουλευτικό σώμα, που λειτουργεί κάτω από την οργανωτική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, με σκοπό την προώθηση του συντονισμού ανάμεσα στα κράτη-μέλη σε ζητήματα πολιτικών απασχόλησης και αγοράς εργασίας για την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης. Σε συνεργασία με την Επιτροπή Απασχόλησης, τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εξετάζουν κατ' έτος την κατάσταση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και εκδίδουν τα σχετικά συμπεράσματα. Από τη βάση αυτή, έχει τεθεί σε ισχύ ένα κανονιστικό πλαίσιο εφαρμογής των οικονομικών και κοινωνικοπολιτικών στόχων της Ευρώπης. Εξειδικευμένες στοχοθετήσεις και συγκεκριμένοι προσανατολισμοί για την

ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης έχουν λάβει χώρα μέσω των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων. Ας δούμε περιγραφικά τις σημαντικότερες αποφάσεις των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων που ακολούθησαν τη συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997:

Άμστερνταμ 1997⁸

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (Ιούνιος 1997) έθεσε το προσχέδιο για την υπογραφή της Συνθήκης του Άμστερνταμ, τον Οκτώβριο του 1997. Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ τέθηκε η ατζέντα της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και ανάπτυξη, με βάση τη μείωση της ανεργίας, ειδικά για τους νέους ανθρώπους, τους μακροχρόνια άνεργους και τους χαμηλά ειδικευμένους. Οι παραπάνω στόχοι ορίστηκαν σε ένα πλαίσιο μακροοικονομικής πολιτικής της ενιαίας Ευρωπαϊκής αγοράς και στη βάση του εκσυγχρονισμού των αγορών εργασίας, την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και την επίτευξη του στόχου της πλήρους απασχόλησης. Κεντρικό ζήτημα αναδείχθηκε η δημιουργία θέσεων απασχόλησης, η εξασφάλιση της απασχολησιμότητας⁹ και της κοινωνικής συνοχής, με τη δημιουργία μίας επιδέξιας (skilled) και προσαρμοσίμης εργατικής δύναμης και την ευελικτικοποίηση των αγορών εργασίας.

Λισσαβόνα 2000¹⁰

Οι βασικές κατευθυντήριες γραμμές που τέθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας είναι η ενίσχυση της απασχόλησης, η οικονομική μεταρρύθμιση και η κοινωνική συνοχή, στο πλαίσιο μίας οικονομίας βασισμένη στη γνώση. Το ανησυχητικό φαινόμενο της ανεργίας, η ανεπαρκής συμμετοχή των γυναικών και των ηλικιωμένων στην αγορά εργασίας, καθώς και η μακροχρόνια ανεργία αναγνωρίζονται ως τα αδύναμα σημεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παράλληλα με την υπανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών και την έλλειψη δεξιοτήτων που παρατηρείται ειδικά στην τεχνολογία των πληροφοριών. Έτσι, προκύπτει η ανάγκη για μία θετική στρατηγική που να συνδυάζει την ανταγωνιστικότητα με την κοινωνική συνοχή.

Ο στόχος που τέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας αξιώνει για την Ευρωπαϊκή Ένωση «να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή». Η συνολική στρατηγική στοχεύει στην προετοιμασία της μετάβασης σε μία κοινωνία βασισμένη στη γνώση¹¹, στον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, την επένδυση στον άνθρωπο, την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και το συνδυασμό των μακροοικονομικών πολιτικών των κρατών της Ευρώπης.

Στην προετοιμασία για τη μετάβαση σε μία κοινωνία της γνώσης, ο ρόλος των πληροφοριών εμφανίζεται ιδιαίτερα καθοριστικός. Όπως τονίζεται και στα Πρακτικά του Συμβουλίου, οι δημόσιες υπηρεσίες πρέπει να καταβάλουν ουσιαστικές προσπάθειες σε όλα τα επίπεδα ώστε να αξιοποιή-

⁸ Βλ. αναλυτικά: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (1997).

⁹ Όπως γίνεται αντιληπτό, ο όρος απασχολησιμότητα χρησιμοποιείται ευρέως, προκειμένου να τονιστεί η ανάγκη της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης του ατόμου, για να είναι ικανό να απασχοληθεί. Μέσω, δηλαδή, των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, το βάρος της εστίασης μεταφέρεται στο άτομο, στον υποκειμενικό παράγοντα, στην ικανότητα δηλαδή του ατόμου να αναβαθμίζει τα προσόντα και τις δεξιότητές του, έτσι ώστε να είναι έτοιμο να αναπροσαρμόζεται στις αλλαγές της αγοράς εργασίας.

¹⁰ Βλ. αναλυτικά: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας (2000).

¹¹ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την Ευρωπαϊκή πολιτική για την προώθηση της γνώσης, της δια βίου μάθησης και του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού, βλ. Κεφ. Ι, του Α΄ Μέρους του Οδηγού της Εκπαίδευσης.

σουν τις νέες τεχνολογίες προκειμένου να είναι όσο το δυνατόν πιο εύκολη η πρόσβαση στις πληροφορίες. Τα κράτη-μέλη να διασφαλίσουν τη γενικευμένη ηλεκτρονική πρόσβαση στις βασικές δημόσιες υπηρεσίες μέχρι το 2003.

Ειδικότερες, κατευθυντήριες γραμμές είναι η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού χώρου έρευνας και καινοτομίας, η δημιουργία ευνοϊκού περιβάλλοντος για την ίδρυση και την ανάπτυξη καινοτόμων επιχειρήσεων ιδίως μικρομεσαίων, οι οικονομικές μεταρρυθμίσεις για μία πλήρη και εντελώς λειτουργική εσωτερική αγορά και ο συντονισμός των μακροπολιτικών πολιτικών με τη δημοσιονομική εξυγίανση και βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών.

Ο εκσυγχρονισμός του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου με επένδυση στον άνθρωπο και οικοδόμηση ενός ενεργού κράτους πρόνοιας είναι βασική προϋπόθεση για την επίτευξη της οικονομίας της γνώσης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της ένδειας. Ως γενικός στόχος των παραπάνω μέτρων τέθηκε η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στην Ευρώπη από το 61% του 2000, όσο το δυνατόν εγγύτερο του 70% το 2010, καθώς και η αύξηση του ποσοστού των απασχολούμενων γυναικών από 51% σε άνω του 60% το 2010.

Στοκχόλμη 2001¹²

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης εστίασε τις εργασίες του στον τρόπο εκσυγχρονισμού του Ευρωπαϊκού μοντέλου και στην επίτευξη του στρατηγικού στόχου της Ένωσης για την επόμενη δεκαετία, ο οποίος αποφασίστηκε στη Λισσαβώνα. Υπήρξε πλήρης συμφωνία ότι η οικονομική μεταρρύθμιση, η απασχόληση και οι κοινωνικές πολιτικές αλληλοενισχύονται. Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού επισημάνθηκε ως το σημαντικότερο μέσο προόδου, λαμβανομένων δεόντως υπόψη των αρχών της επικουρικότητας και της αναλογικότητας.

Προκειμένου να αντιμετωπισθεί η δημογραφική πρόκληση της γήρανσης του πληθυσμού, η Ένωση και τα κράτη-μέλη εστίασαν την προσοχή στην επίτευξη της πλήρους απασχόλησης και στην προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο συμφώνησε να θέσει ως συνολικούς ενδιάμεσους στόχους για τα ποσοστά απασχόλησης στην Ένωση, μέχρι τον Ιανουάριο του 2005, το 67% συνολικά και το 57% για τις γυναίκες. Όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων γυναικών και ανδρών (55-64 ετών) στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αυτό καθορίστηκε σε 50% μέχρι το 2010.

Προκειμένου να επιτευχθεί η βελτίωση των βασικών γνώσεων και η κάλυψη των αναγκών σε δεξιότητες Τεχνολογίας της Πληροφορίας για να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση η ανταγωνιστικότερη οικονομία στην υφήλιο, συνεχίστηκε η απόδοση της έμφασης της ευρωπαϊκής πολιτικής στις εκπαιδευτικές πολιτικές προς τη δια βίου μάθηση και στον εκσυγχρονισμό των αγορών εργασίας για την κινητικότητα των εργαζομένων.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ανέθεσε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε συνεργασία με τις εθνικές και τοπικές κυβερνήσεις την εκτίμηση της κατάστασης για τη σκοπιμότητα της δημιουργίας μίας πανευρωπαϊκής βάσης δεδομένων σχετικά με τις θέσεις εργασίας, τα βιογραφικά σημειώματα και τις ευκαιρίες μάθησης.

¹² Βλ. αναλυτικά: Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (2001).

2.2 Η προώθηση της κινητικότητας στην Ε.Ε. για λόγους εκπαίδευσης και απασχόλησης

Με βάση τα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Στοκχόλμης και ειδικότερα την εξισορρόπηση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, προέκυψε η ανάγκη για τη μεταρρύθμιση του ευρωπαϊκού δικτύου για την απασχόληση και την κινητικότητα EURES. Το EURES συμβάλλει στην ενοποίηση μιας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας μέσω των διακρατικών, διαπεριφερειακών και διασυνοριακών ανταλλαγών προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Αναλυτικότερα (από τον ιστοχώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003): προωθεί τη διασύνδεση των υπηρεσιών απασχόλησης στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο (Ε.Ο.Χ.) και την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και την απόκτηση προσόντων μεταξύ των χωρών. Ο διοικητικός συντονισμός του δικτύου EURES γίνεται από το Γραφείο Συντονισμού EURES, το οποίο διαχειρίζεται η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. Τα μέλη και οι εταίροι του EURES είναι:

- οι εθνικές και τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης.
- οι υπηρεσίες απασχόλησης που είναι αρμόδιες για τις διασυνοριακές περιφέρειες.
- άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες απασχόλησης που κοινοποιούνται στην Επιτροπή.
- τα συνδικάτα και οι ενώσεις εργοδοτών που ορίζονται από τα μέλη.

Στη χώρα μας υπεύθυνος για τη διαχείριση του EURES είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)¹³.

Μαζί με το EURES, ένα άλλο σύστημα πληροφοριών, η Ευρωπαϊκή Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης (PLOTEUS) παρέχει πρόσβαση στην πληροφόρηση, σχετικά με την ευρωπαϊκή εκπαίδευση και τις ευκαιρίες κατάρτισης που προσφέρονται σε 31 ευρωπαϊκές χώρες. Η δημιουργία του PLOTEUS προέκυψε ως στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, από τα συμπεράσματα των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων της Λισσαβώνας και της Στοκχόλμης και την ανάγκη για τη δημιουργία μίας τράπεζας δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης και την προώθηση της δια βίου μάθησης. Η δημιουργία του PLOTEUS ανατέθηκε στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Κέντρων για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance). Μέλος του Euroguidance από τη χώρα μας είναι το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), το οποίο ανέλαβε την εισαγωγή των πληροφοριών που αφορούν στην Ελλάδα στο σύστημα PLOTEUS¹⁴. Ο δικτυακός του PLOTEUS βρίσκεται στη διεύθυνση: <http://europa.eu.int/ploteus>.

Επιπλέον, βασισμένη στα συμπεράσματα του Συμβουλίου της Στοκχόλμης και με στόχο τη δημιουργία ανοικτών ευρωπαϊκών αγορών εργασίας, το Δεκέμβριο του 2001, η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εκπόνησε ένα Σχέδιο Δράσης για τις δεξιότητες και την κινητικότητα. Οι τρεις θεμελιώδεις προκλήσεις, που τέθηκαν προς αντιμετώπιση με το Σχέδιο Δράσης της Επιτροπής ήταν: Πρώτον, η πρόκληση της ανεπαρκούς επαγγελματικής κινητικότητας, που υπογραμμίζει την ανάγκη της αποτελεσματικότερης προσαρμογής των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στην αγορά εργασίας, για την προώθηση της δια βίου μάθησης και την απόκτηση δεξιοτήτων (ειδικότερα δεξιοτήτων στις τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών) και τη βελτίωση των συστημάτων αναγνώρισης των προσόντων και των ικανοτήτων. Δεύτερον, τα χαμηλά επίπεδα γεωγραφικής κινητικότητας στο εσωτερικό των κρατών-μελών και τρίτον, οι δυσκολίες πρόσβασης και η ποιότητα

¹³ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το EURES, βλ. Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού Απασχόλησης.

¹⁴ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το PLOTEUS, βλ. Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού Απασχόλησης.

των πληροφοριών σχετικά με την κινητικότητα, που αποτρέπουν πολλούς ανθρώπους από το να εξετάσουν σοβαρά την αλλαγή της θέσης εργασίας τους ή της σταδιοδρομίας τους (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002, σ. 4). Επομένως, οι στόχοι που τέθηκαν, για την αντιμετώπιση των παραπάνω προκλήσεων αφορούν στην επέκταση της επαγγελματικής κινητικότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων, στην αναγνώριση της μάθησης, στη μεταφορά των τυπικών προσόντων, στη διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας με την άρση των σχετικών διοικητικών και νομικών εμποδίων, καθώς, και στη βελτίωση της παροχής πληροφοριών. Η αύξηση του μορφωτικού επιπέδου και η βελτίωση των δεξιοτήτων, καθώς και η καλύτερη πρόσβαση των εργαζομένων και εργοδοτών στις υπηρεσίες πληροφόρησης θεωρούνται από τα βασικά προαπαιτούμενα για την επίτευξη της απασχολησιμότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού.

Στις 12 Ιουλίου 2005 με Απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης εγκρίθηκαν οι 8 κατευθυντήριες γραμμές για τη βελτίωση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι προσπάθειες επικεντρώνονται στις πολιτικές που αποσκοπούν στην πλήρη απασχόληση, ιδίως με την ενσωμάτωση των μειονεκτούντων ατόμων, με την πραγματοποίηση αυξημένων επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης. Συγκεκριμένα, οι κατευθυντήριες γραμμές για το 2005-2008 στον τομέα της Απασχόλησης είναι (Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2005):

- η εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης που θα στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής.
- η προώθηση μίας προσέγγισης σχετικά με την εργασία που να βασίζεται στον κύκλο ζωής.
- η δημιουργία αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για όσους αναζητούν εργασία και για τα μειονεκτούντα άτομα.
- η βελτίωση της κάλυψης των αναγκών αγορών εργασίας, με τον εκσυγχρονισμό και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας, τη μεγαλύτερη διαφάνεια των δυνατοτήτων απασχόλησης και κατάρτισης, την καλύτερη πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες και την καλύτερη διαχείριση της οικονομικής μετανάστευσης.
- η προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και η μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας.
- η εξασφάλιση ευνοϊκής προς την απασχόληση εξέλιξης των μισθών και άλλων στοιχείων κόστους που συνδέονται με την εργασία.
- η αύξηση και η βελτίωση των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό.
- η προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες.

2.3 Η προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Η προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, όπως παρατηρούμε, αποτελεί μία από τις βασικές επιδιώξεις για τη διαμόρφωση των πολιτικών στον ευρωπαϊκό χώρο. Πριν προχωρήσουμε σε μία λεπτομερέστερη επεξεργασία των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, είναι απαραίτητος ο προσδιορισμός της έννοιας «πολιτική απασχόλησης», καθώς και η καταγραφή του διαχωρισμού μεταξύ παθητικών και ενεργητικών πολιτικών. Ουσιαστικά, οι πολιτικές απασχόλησης αναφέρονται στις πολιτικές του κράτους απέναντι στην εργασία και στην εργατική δύναμη. Συγκεκριμένα, με τον όρο πολιτικές απασχόλησης εννοούμε την «πολιτική του κράτους απέναντι στην εργατική δύναμη,

η οποία περιλαμβάνει τόσο την αναπαραγωγή της, όσο και την κατανομή της σε θέσεις εργασίας» (Σακέλλης και Χλέτσος, 1996-97, σ. 102). Από την άποψη αυτή, είναι δεδομένο ότι οι πολιτικές απασχόλησης επηρεάζονται σε σημαντικό βαθμό από διάφορους παράγοντες, όπως το επίπεδο της μακροοικονομικής ανάπτυξης, την παραγωγική διάρθρωση και το επίπεδο του εργατικού δυναμικού, καθώς και ευρύτερα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά. Μεταπολεμικά, οι πολιτικές απασχόλησης, υπό τις επιρροές της κεννσιανής οικονομικής κατεύθυνσης και την παρουσία του κράτους πρόνοιας, κατευθύνθηκαν προς την εξασφάλιση της πλήρους απασχόλησης για τη διατήρηση της τόνωσης της ενεργούς ζήτησης¹⁵.

Η διάδοση της κατεύθυνσης προς την επιδίωξη των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ξεκίνησε από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Βέβαια, το γεγονός αυτό συνδυάζεται με τη γενικότερη κατεύθυνση των πολιτικών των ευρωπαϊκών κρατών, και την τοποθέτηση του ζητήματος της απασχόλησης σε μία ξεχωριστή πολιτική ατζέντα, όπως περιγράψαμε παραπάνω. Η προώθηση, δηλαδή, των ενεργητικών πολιτικών θεωρήθηκε μία κατάλληλη απάντηση στα αυξανόμενα ποσοστά της ανεργίας, στα υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα, στα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και άλλα ζητήματα μακροοικονομικής φύσεως. Στο πλαίσιο αυτό και κάτω από την επιρροή της νεοφιλελεύθερης οικονομικής προσέγγισης, έχει επικρατήσει μία τυπολογία διαχωρισμού των πολιτικών απασχόλησης, μεταξύ παθητικών και ενεργητικών πολιτικών. Οι παθητικές πολιτικές, που προσδιορίζονται να προηγούνται χρονολογικά, συνδυάζονται με την πολιτική ύπαρξη του κράτους πρόνοιας και συγκεκριμένα τη διασφάλιση της επιδοματικής πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας. Επομένως, προσδιορίζονται ως πολιτικές που αντιμετωπίζουν τα αποτελέσματα της ανεργίας και όχι τα αίτια της. Οι ενεργητικές πολιτικές, αντίθετα, διαπνέονται από τη νεοκλασική αντίληψη περί ανεργίας¹⁶ μεταβιβάζοντας το βάρος της ευθύνης στο άτομο, έτσι τα αίτια της ανεργίας που πρέπει να αντιμετωπισθούν, είναι η ελλιπής κατάρτιση και το χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων του ατόμου, που δυσχεραίνουν την εξισορρόπηση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Με βάση αυτά, η κύρια μέριμνα της ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι η ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων μέσω της προώθησης της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης.

Όπως, όμως, τονίστηκε το ζήτημα των πολιτικών απασχόλησης καθορίζεται και από ευρύτερα μακροοικονομικά και κοινωνικοπολιτικά χαρακτηριστικά, καθώς και από εξωτερικούς παράγοντες, επομένως μία τυπολογία διαχωρισμού των πολιτικών απασχόλησης μπορεί να είναι απόλυτη και αποπροσανατολιστική. Αυτό που έχει σημασία να συγκρατήσουμε είναι ότι σήμερα στον Ευρωπαϊκό χώρο, λόγω της επιδίωξης της μείωσης των ποσοστών ανεργίας μεταξύ των κρατών, έχει διαμορφωθεί ένα κανονιστικό πλαίσιο εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης, που αποδίδει έμφαση στην προώθηση των «ενεργητικών» μέτρων. Έτσι, προσπάθειες όπως η ελαστικοποίηση των αγορών εργασίας, προώθηση της κατάρτισης και επανακατάρτισης, της απασχολησιμότητας προσδιορίζονται υπό το πρίσμα της εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

¹⁵ Οι πολιτικές απασχόλησης αντανakλούν τους όρους αναπαραγωγής του καπιταλιστικού οικονομικού συστήματος. Επομένως, η μισθωτή εργασία που είναι και το βασικό συστατικό αναπαραγωγής αποτελεί τη βασική κατεύθυνση των πολιτικών απασχόλησης. Περισσότερα για το θέμα αυτό βλ. Σακέλλης, Λ. και Χλέτσος, Μ. (1996-97), σσ. 101-102.

¹⁶ Σύμφωνα με τη νεοκλασική θεωρία, η λειτουργία της αγοράς εργασίας ανάγεται στην ισχύ των ατομικών επιλογών. Οι εργοδότες, δηλαδή, αξιολογούν και προσλαμβάνουν τους καλύτερους υποψηφίους ενώ οι υποψήφιοι εργαζόμενοι επιλέγουν τις συμφερότερες, για αυτούς, θέσεις εργασίας. Η ομαλή λειτουργία της αγοράς επιτυγχάνεται με την εξισορρόπηση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας και την ικανοποίηση των ατομικών επιλογών. Οι δυσχέρειες, από την άλλη, αντιμετωπίζονται στην πλευρά της προσφοράς εργασίας, δυσχέρειες, δηλαδή, αποτελούν η έλλειψη ενδιαφέροντος, η ελλιπής κατάρτιση, τα χαμηλά τυπικά προσόντα, κ.λπ.

Αν και στην Ελλάδα επί σειρά ετών δεν υπήρξε μία ολοκληρωμένη στρατηγική για τη διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης¹⁷, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία στροφή προς την υποστήριξη των ενεργητικών μέτρων προώθησης της απασχόλησης. Επιπλέον, η χώρα μας χαρακτηρίζεται από τα χαμηλά ποσοστά των εργαζομένων που συμμετέχουν σε συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (European Commission, 2002, σ. 31, Παπαδάκης, 2005, σ. 32). Η τάση προς την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης εξηγείται από την ενσωμάτωση των επιμέρους πολιτικών στις στοχοθετήσεις ενός ενιαίου ευρωπαϊκού πλαισίου εφαρμογής και συντονισμού για την επίτευξη της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, όπως και περιγράψαμε παραπάνω. Τάση που είναι εμφανής στην εκπόνηση των Ε.Σ.Δ.Α., περιλαμβάνοντας τις πολιτικές κατάρτισης στις βασικές κατευθυντήριες γραμμές. Έτσι, τα τελευταία έτη, οι πολιτικές που αποσκοπούν στην προώθηση της κατάρτισης, στη διασύνδεση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης με την απασχόληση, στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και στη προώθηση της απασχολησιμότητας έχουν ενσωματωθεί στις επιδιώξεις της γενικότερης πολιτικής απασχόλησης. Αποτέλεσμα αυτού του πλαισίου, είναι ότι οι δομές κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, ενισχύονται και αναπροσανατολίζονται, προς την αμεσότερη ικανοποίηση των αναγκών των αγορών εργασίας σε θέσεις και δεξιότητες και κατ' επέκταση την προσπάθεια για ορθολογικότερη εξισορρόπηση ζήτησης και προσφοράς.

Οι βασικές δομές και υπηρεσίες που λειτουργούν στην Ελλάδα για την επίτευξη των παραπάνω στόχων αφορούν κυρίως, στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) του Ο.Α.Ε.Δ., στη λειτουργία των Κέντρων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Κ.Ε.Κ.) και του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), στον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.), παράλληλα με την λειτουργία άλλων δημοσίων και ιδιωτικών φορέων¹⁸. Για τη διασύνδεση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, έχει ψηφιστεί από το 2003 ο Ν. 3191 για τη λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), ο οποίος αν και ουσιαστικά δεν έχει τεθεί σε πλήρη ισχύ, αποσκοπεί στην ικανοποίηση των προσωπικών και κοινωνικών αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες, καθώς και στην κάλυψη των αναγκών των αγορών εργασίας με επαγγελματικά στελέχη των ζητούμενων ειδικοτήτων και εξειδικεύσεων.

Αναλυτικότερα, οι στρατηγικοί στόχοι του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. είναι οι ακόλουθοι:

- α.** Η δημιουργία και η συνεχής λειτουργία αξιόπιστου και αποτελεσματικού ενιαίου συστήματος για την έρευνα, καταγραφή και τεκμηρίωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε ανθρώπινο δυναμικό που αντιστοιχούν στα επαγγέλματα, τα οποία μπορούν να προέλθουν από την επαγγελματική εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση.

¹⁷ Η απουσία μίας ολοκληρωμένης πολιτικής απασχόλησης, στην μεταπολεμική Ελλάδα και μέχρι τη δεκαετία του 1980, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες συνιστά ένα ενδιαφέρον σημείο. Πολλοί είναι οι λόγοι που τονίζονται για το γεγονός αυτό. Ανάμεσα σε άλλα, το συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό των μισθωτών στην ελληνική παραγωγή, η απουσία της φορντιστικής ανάπτυξης και της ταύλορικής οργάνωσης της εργασίας, η αδυναμία συγκρότησης ενός ισχυρού κράτους πρόνοιας. Η διαμόρφωση της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα περιορίστηκε σε έμμεσες επιμέρους πολιτικές. (Για περισσότερα βλ. Σακέλλης, Λ. και Χλέτσος, Μ. (1996-97), σσ. 103-104).

¹⁸ Η ιστοσελίδα του Ε.Κ.Ε.Π. (www.ekep.gr) και το Σύστημα Πληροφόρησης του Ε.Κ.Ε.Π. (www.ichnilatis.ekep.gr) προσφέρουν αναλυτική πληροφόρηση για τους φορείς και υπηρεσίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που λειτουργούν στην Ελλάδα. Αναλυτική παρουσίαση τους γίνεται στο Κεφ. Ι του Β' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. της Απασχόλησης.

- β.** Η διαμόρφωση προδιαγραφών των ειδικοτήτων ή των εξειδικεύσεων και η αποτελεσματική σύζευξή τους με τα προγράμματα σπουδών της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.
- γ.** Ο συντονισμός των προγραμμάτων σπουδών και των παρεχόμενων υπηρεσιών των Συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.
- δ.** Η διαμόρφωση ενιαίων κανόνων:
 - για την αξιολόγηση και την πιστοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης (φορείς, προγράμματα, εκπαιδευτές, εκπαιδευόμενοι, υποδομές και εξοπλισμός),
 - για τη διαδικασία καθορισμού επαγγελματικών δικαιωμάτων ανά ειδικότητα ή εξειδίκευση, όπου αυτά απαιτούνται, και
 - για την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, ανεξάρτητα του τρόπου απόκτησης τους.
- ε.** Η διαμόρφωση και η συνεχής λειτουργία αποτελεσματικού και αποδοτικού Συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας, των καταρτιζομένων και των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.
- στ.** Η προώθηση της κοινωνικής καταξίωσης των Συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Στο πλαίσιο του Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α. λειτουργούν και διασυνδέονται τα παρακάτω επί μέρους Συστήματα:

- α.** Το Σύστημα Έρευνας των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (Σ1).
- β.** Το Σύστημα Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Σ2).
- γ.** Το Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ3).
- δ.** Το Σύστημα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ4).
- ε.** Το Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ5).
- στ.** Το Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας (Σ6).

Το Ε.Κ.Ε.Π. είναι ο επιτελικός φορέας για το σχεδιασμό και την παρακολούθηση του Συστήματος 6 (Σ6) «Σύστημα Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας». Αποστολή του Συστήματος 6 (Σ6) είναι η Συμβουλευτική, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, η σύνδεση με την απασχόληση των εκπαιδευομένων ή καταρτιζομένων, των αποφοίτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και γενικότερα του ανθρωπίνου δυναμικού. Οι λειτουργίες του Σ6 καλύπτονται από τις δραστηριότητες του Ε.Κ.Ε.Π. που εποπτεύεται από τα Υπουργεία Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, τις δραστηριότητες των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, στο πλαίσιο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τις δραστηριότητες του Ο.Α.Ε.Δ. μέσω των αρμόδιων υπηρεσιών και εποπτευόμενων φορέων του και τις δραστηριότητες του Ο.Ε.Ε.Κ. μέσω των αρμόδιων υπηρεσιών και οργάνων του.

3. Βασικά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας

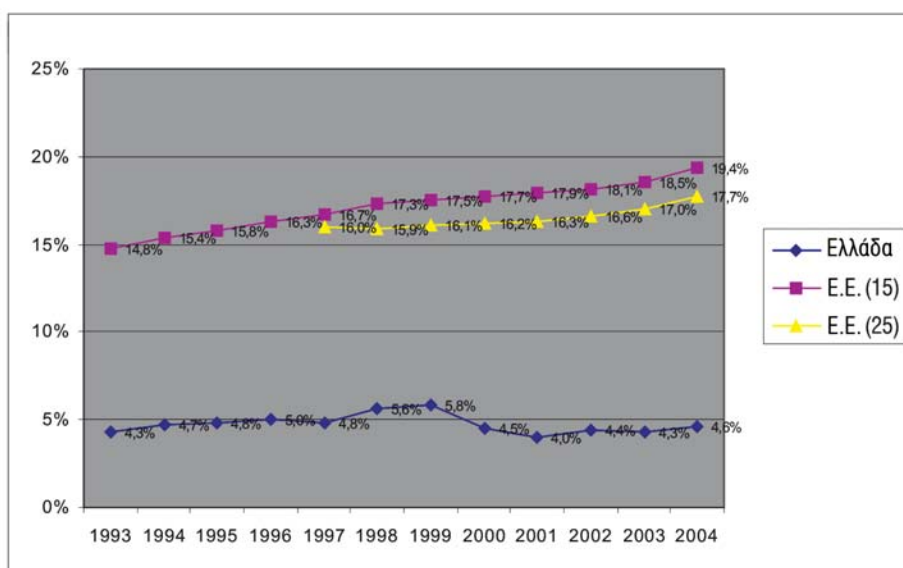
Οι ιδιαιτερότητες των χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας καθορίζονται από τις δομές της ελληνικής παραγωγικής βάσης και των υφιστάμενων μορφών εργασίας. Έτσι, κυρίαρχα

χαρακτηριστικά αποτελούν η αυξημένη παρουσία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην ελληνική παραγωγή, η ανάπτυξη μη τυπικών εργασιακών δεξιοτήτων και τα παραδοσιακά υψηλά ποσοστά της αυτοαπασχόλησης και του αγροτικού τομέα παραγωγής. Η ποσοστιαία κατανομή της ελληνικής απασχόλησης στους παραγωγικούς τομείς αντιστοιχεί σε 13,8% για τον πρωτογενή τομέα, 23% για το δευτερογενή και 62,9% για τον τριτογενή τομέα παραγωγής (European Commission, 2005, σ. 267). Αυτό που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια είναι μία υποχώρηση των ποσοστών που καταλαμβάνουν οι δύο πρώτοι τομείς στην ελληνική απασχόληση, προς όφελος του τομέα των υπηρεσιών, το ποσοστό του οποίου έχει ανέλθει σε 62,9% από 56% που ήταν το 1995.

Σε ό,τι αφορά στις μορφές απασχόλησης, πρέπει να σημειώσουμε ότι κατά κανόνα το πρότυπο της απασχόλησης στην Ελλάδα αφορά την πλήρη απασχόληση, καθώς οι θέσεις που δημιουργούνται αναφέρονται στην κατηγορία αυτή. Αναφορικά με τις ευέλικτες μορφές εργασίας η ελληνική αγορά εργασίας, σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, χαρακτηρίζεται από τα χαμηλά ποσοστά της μερικής απασχόλησης και τη σχετικά εκτεταμένη παρουσία της απασχόλησης ορισμένου χρόνου (διαγράμματα 1 και 2). Παράλληλα, νέες μορφές εργασίας όπως η τηλεεργασία δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένες στη χώρα μας, ενώ ιδιαίτερα ανησυχητικό παραμένει το γεγονός της μικρής συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης. Υπολογίζεται, ότι κατά μέσο όρο, το 15% των εργαζομένων συμμετέχει σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης έναντι 38% του Ευρωπαϊκού μ.ό. (European Commission, 2002, σ. 31).

Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα παρουσίασε αυξητικές τάσεις κατά τη διάρκεια της περιόδου μεταξύ 1993 και 2004, αγγίζοντας το 12% το 1999, ενώ παρουσίασε μικρή κάμψη από το 2000 και έπειτα (European Commission, 2005, σ. 267, διάγραμμα 3). Το ποσοστό απασχόλησης έχει σημειώσει μία μικρή αύξηση κατά την τελευταία δεκαετία και κυμαίνεται στο 59,4% (διάγραμμα 4), ωστόσο απέχει ακόμη από τους στόχους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβώνας, που έχει θέσει την

Διάγραμμα 1
Ποσοστά μερικής απασχόλησης σε Ελλάδα και Ε.Ε.

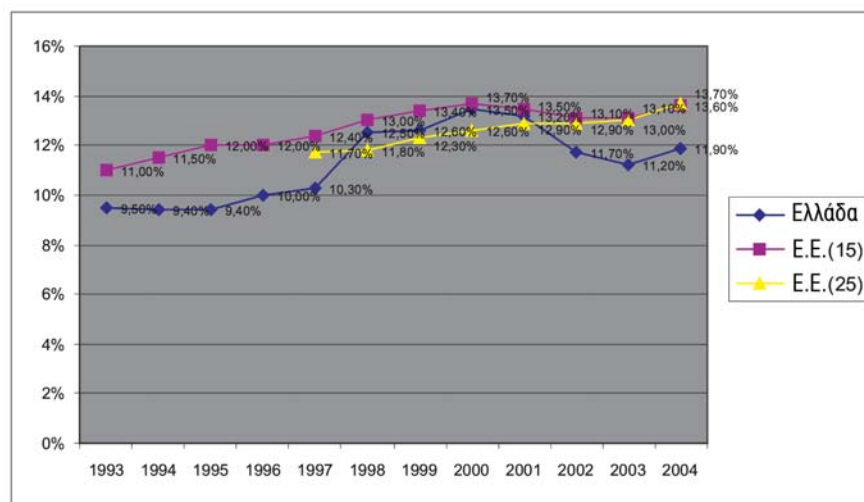


Πηγή: European Commission: 2005, σσ. 260, 261, 267.

προσέγγιση του 70% μέχρι το 2010. Το ίδιο ισχύει και για τους επιμέρους στόχους που έχουν τεθεί από τα Συμβούλια της Λισσαβώνας και της Στοκχόλμης, καθώς το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παραμένει χαμηλό, 43,9% (ο στόχος είναι το 60% μέχρι το 2010) και το ποσοστό των ατόμων 55-64 ετών είναι 42,3% (ο στόχος είναι το 50% μέχρι το 2010) (Π.Α.Ε.Π., 2004, σσ. 35).

Διάγραμμα 2

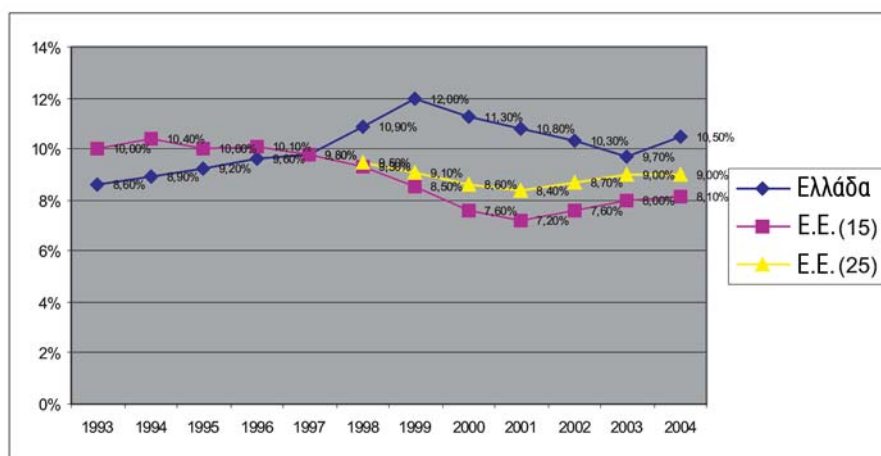
Ποσοστά απασχόλησης ορισμένου χρόνου σε Ελλάδα και Ε.Ε.



Πηγή: European Commission: 2005, σσ. 260, 261, 267.

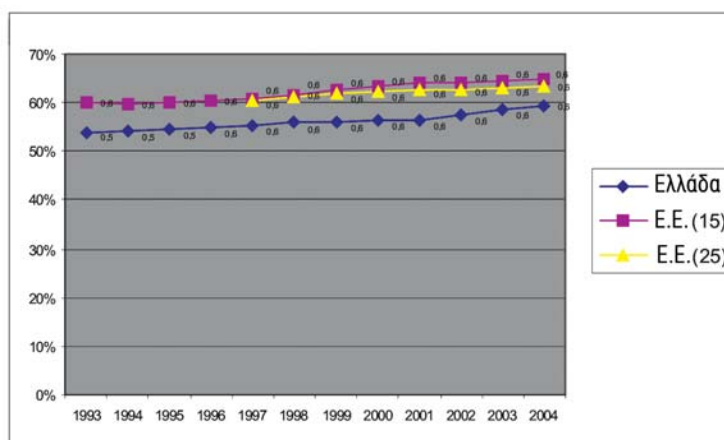
Διάγραμμα 3

Ποσοστά ανεργίας σε Ελλάδα και Ε.Ε.



Πηγή: European Commission: 2005, σσ. 260, 261, 267.

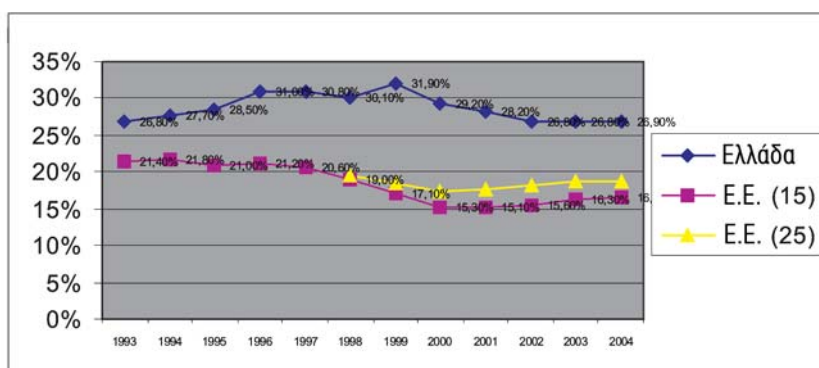
Διάγραμμα 4
Ποσοστά απασχόλησης (15-64 ετών) σε Ελλάδα και Ε.Ε.



Πηγή: European Commission: 2005, σσ. 260, 261, 267.

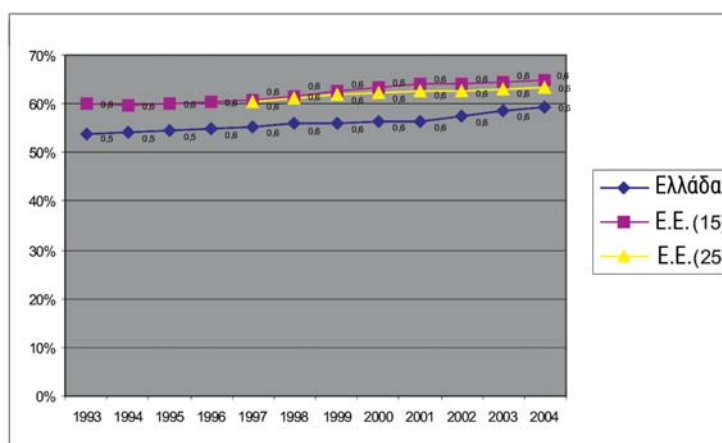
Η ανεργία στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται κυρίως ως διαρθρωτική ανεργία και αποδίδεται στις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων που παρατηρούνται μεταξύ της ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Χαρακτηριστικά της αποτελούν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας που παρατηρούνται ανάμεσα στους νέους, το υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών σε σχέση με τους άντρες, 16,2% έναντι 6,6% αντίστοιχα, καθώς και τα υψηλά ποσοστά της μακροχρόνιας ανεργίας [Η μακροχρόνια ανεργία στην Ελλάδα κυμαίνεται στο 5,6%, συγκριτικά με 3,4% του Ευρωπαϊκού μέσου όρου (European Commission, 2005, σσ. 261, 267)]. Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα είναι ένα ζήτημα που έχει τύχει ευρείας ανάλυσης και προσοχής, πράγματι από τα στατιστικά στοιχεία παρατηρούμε τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων μεταξύ 15-24 ετών (διάγραμμα 5) και τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης της ηλικιακής κατηγορίας 15-24 ετών, συγκριτικά με τις υπόλοιπες ηλικιακές κατηγορίες (διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 5
Ποσοστά ανεργίας (15-24 ετών) σε Ελλάδα και Ε.Ε.



Πηγή: European Commission: 2005, σσ. 260, 261, 267.

Διάγραμμα 6
Ποσοστά απασχόλησης (15-64 ετών) σε Ελλάδα και Ε.Ε.



Πηγή: European Commission: 2005, σσ. 260, 261, 267.

Τα συγκριτικά στοιχεία, λοιπόν, φανερώνουν ότι το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα για την ηλικιακή κατηγορία μεταξύ 15 και 24 ετών, σε αντίθεση με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο παρουσίασε μία αύξηση της τάξης του 6,6% την τελευταία δεκαετία αγγίζοντας το ποσοστό του 28,1% το 2001, ενώ αργότερα παρουσίασε μικρή κάμψη φτάνοντας τελικά στο 26,9%. Τα ποσοστά απασχόλησης για την ηλικιακή κατηγορία μεταξύ των νέων 15-24 ετών στην Ευρώπη κυμαίνονται σε 41% (Ευρωπαϊκός μέσος όρος) και ποικίλουν από 60% σε χώρες όπως η Δανία και Ολλανδία και κάτω από 30% στην Ελλάδα, Ιταλία, Βέλγιο και Γαλλία (European Commission, 2005, σσ. 262-278). Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την περίπτωση της χαμηλής πρόσβασης στην αγορά εργασίας μέχρι την ηλικία των 25 ετών, γεγονός που μπορεί να συνδυαστεί με την συνέχιση των σπουδών και την αναμονή για την εξεύρεση μίας καλής θέσης εργασίας, πλήρους και μόνιμης απασχόλησης. Σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο, φαίνεται ότι υπάρχει μία θετική συσχέτιση ανάμεσα στο εκπαιδευτικό επίπεδο και στις πιθανότητες εξεύρεσης εργασίας, καθώς οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και οι απόφοιτοι ανώτατων σχολών παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στο εργατικό δυναμικό. Ιδιαίτερα προβλήματα αντιμετωπίζουν οι απόφοιτοι ανώτερης τεχνικής εκπαίδευσης, και οι απόφοιτοι γυμνασίου, ειδικά οι γυναίκες (Π.Α.Ε.Π., 2002, σσ. 25; 2004:57 - πίνακας 1).

Πίνακας 1
Ποσοστά ανεργίας κατά εκπαιδευτικό επίπεδο και φύλο, 2001 και 2004

Επίπεδο εκπαίδευσης	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
	2001	2004	2001	2004	2001	2004
Σύνολο	10,2	11,2	6,7	7,3	15,4	16,8
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	8,8	5,6	8,2	4,6	9,9	7,3
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	7,0	6,8	4,2	4,6	10,2	9,2

συνεχίζεται

Επίπεδο εκπαίδευσης	Σύνολο		Άνδρες		Γυναίκες	
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	12,3	13,7	7,6	8,4	17,3	19,3
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	13,1	12,9	8,7	7,8	19,5	20,2
Απολυτήριο 3τάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	13,1	13,0	8,9	8,5	23,0	23,2
Απολυτήριο Δημοτικού	7,2	10,0	4,7	7,1	1,4	14,7
Μερικές τάξεις δημοτικού	4,3	4,9	3,8	5,0	4,8	4,7
Δε πήγε καθόλου σχολείο	7,1	12,3	6,6	11,6	7,6	12,9

Πηγές: Π.Α.Ε.Π., 2002, σ. 25, 2004, σ. 57

Η χαμηλή πρόσβαση στην αγορά εργασίας μέχρι την ηλικία των 25 ετών, υποδηλώνει ότι η πραγματική ένταξη, επομένως και η ουσιαστική αναζήτηση θέσης εργασίας συμβαίνει μετά την ηλικία αυτή, γεγονός που μπορεί να εξηγηθεί στην ηλικία αυτή με βάση τη σημασία των σπουδών στην Ελλάδα και την επιθυμία για τη συνέχισή τους, καθώς η κατοχή ανώτατων σπουδών παρουσιάζει καλύτερες προοπτικές στην αγορά εργασίας. Βέβαια, δίχως καμία αμφιβολία, οι σύγχρονες εξελίξεις που συμβαίνουν στο χώρο της εργασίας απαιτούν την αναβάθμιση του επιπέδου των σπουδών και του περιεχομένου των εργασιακών δεξιοτήτων, ωστόσο κάθε αδυναμία πρόσβασης στην απασχόληση αξίζει να σημειωθεί, ειδικότερα στις σημερινές συνθήκες ρευστότητας των αγορών εργασίας και μετεξέλιξης των τεχνολογιών. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί κάθε κίνδυνος αποκλεισμού από την εργασία, η ενεργοποίηση, υποστήριξη και πληροφόρηση των πολιτών, τόσο πριν, όσο και μετά την ένταξή τους στην εργασία πρέπει να αποτελούν βασικές προτεραιότητες των σύγχρονων πολιτικών απασχόλησης και των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

4. Αντί Επιλόγου - Η σημασία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σημερινό πλαίσιο

Κλείνοντας το παρόν Κεφάλαιο του Πρώτου Τόμου της Απασχόλησης, θα θέλαμε να τονίσουμε την αυξανόμενη σημασία της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις σημερινές συνθήκες της εργασίας. Το μεταβατικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί, οι αλλαγές που παρατηρούνται στους ρόλους και στις δεξιότητες των εργαζομένων, το Ευρωπαϊκό πλαίσιο προώθησης της κινητικότητας και της δια βίου μάθησης, επιτάσσουν την υποστήριξη ανέργων και εργαζομένων, προκειμένου να ενταχθούν ομαλά και επιτυχώς στο νέο εργασιακό περιβάλλον. Όπως τονίσαμε στην αρχή, ο ρόλος της πληροφόρησης γύρω από τις σύγχρονες αλλαγές είναι καθοριστικός, εννοώντας την ανοικτή πρόσβαση όλων των πολιτών στη ροή των πληροφοριών, την ενεργή και κριτική στάση του πολίτη στο σύστημα πληροφοριών. Τελειώνοντας, θα θέλαμε να επισημάνουμε κάποιες βασικές δράσεις και υπηρεσίες που έχουν αναπτυχθεί, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, για την προώθηση του θεσμού της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και να καταγράψουμε υπηρεσίες και θεσμούς που ενισχύουν την πληροφόρηση γύρω από το σύγχρονο πλαίσιο διαμόρφωσης του χώρου της απασχόλησης.

Στη χώρα μας, το Ε.Κ.Ε.Π. δραστηριοποιείται σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο για το συντονισμό και την υποστήριξη της δράσης όσων προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση. Σε εθνικό επίπεδο, το Ε.Κ.Ε.Π. αποτελεί φορέα συντονισμού, υποστήριξης, πιστοποίησης, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης και ενδυνάμωσης της δράσης όσων προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση.

Σε διακρατικό επίπεδο, το Ε.Κ.Ε.Π. συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance), ως το Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό της χώρας μας. Το δίκτυο Euroguidance στοχεύει στην επικοινωνία και διάχυση ποιοτικής πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης, επαγγελματικού προσανατολισμού και πιστοποίησης προσόντων, με στόχο την ενίσχυση της κινητικότητας.

Στο πλαίσιο της επίτευξης της κοινής ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ψηφίστηκε στη χώρα μας ο Ν. 2956/2001 για την Αναδιοργάνωση του Ο.Α.Ε.Δ. Ο Ο.Α.Ε.Δ. είναι ο εθνικός οργανισμός που εφαρμόζει την εθνική και ταυτόχρονα την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση. Στο πλαίσιο του Ν. 2956/2001 ιδρύθηκε το «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.» το οποίο είναι μία από τις θυγατρικές εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ. και ιδρύθηκε το 2002 με κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργείων Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Ανάπτυξης. Οι δράσεις που αναπτύσσει το Π.Α.Ε.Π. Α.Ε. αφορούν σε ένα μεγάλο φάσμα και ειδικότερα στη διεξαγωγή ερευνών και μελετών σχετικές με την αγορά εργασίας, στην ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος για την εξυπηρέτηση των λειτουργιών του Ο.Α.Ε.Δ. και των θυγατρικών του, στην παρακολούθηση των εθνικών, ευρωπαϊκών και διεθνών γενικότερα εξελίξεων και στη διάγνωση των αναγκών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σε διεθνές επίπεδο, επίσης, δραστηριοποιείται ο Διεθνής Σύλλογος για το Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (International Association for Educational and Vocational Guidance - I.A.E.V.G.) με μέλη σε 60 περίπου χώρες. Σκοπός του Συλλόγου είναι η προώθηση της παροχής υπηρεσιών, προκειμένου να διευκολύνονται οι προσωπικές επιλογές και οι αποφάσεις ατόμων κάθε ηλικίας, ανάλογα με τις προσδοκίες τους κατά την προετοιμασία τους και την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

Για την προώθηση της κινητικότητας και της διαφάνειας των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, έχει θεσπιστεί ο φάκελος Europass, που περιλαμβάνει πέντε έγγραφα (Europass Κινητικότητα, Europass Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού, Europass Βιογραφικό σημείωμα, Europass Διαβατήριο Γλωσσών, Europass Συμπλήρωμα Διπλώματος). Υπεύθυνος για τη λειτουργία και τη διαχείριση του Europass στη χώρα μας είναι ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) και οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να αποκτήσουν χρήσιμες πληροφορίες για τη λειτουργία του Europass από τον ιστοχώρο: www.europass-oeek.gr¹⁹

Το CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) είναι το κέντρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και εδρεύει στη Θεσσαλονίκη. Παρέχει πληροφορίες για επιστημονικές αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές, την έρευνα και την πρακτική στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης προωθεί την ανάπτυξη μίας συντονισμένης ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

¹⁹ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Europass, βλ. Κεφ. Ι, του Β΄ Μέρους του Οδηγού της Απασχόλησης.

σης και κατάρτισης διευκολύνοντας τις ανταλλαγές, τη συνεργασία και τη συνέργεια μεταξύ διαφορετικών ομάδων στόχου: υπεύθυνων φορέων για τη χάραξη στρατηγικής, κοινωνικών εταίρων, ερευνητών και επαγγελματιών της επαγγελματικής κατάρτισης.

Τέλος, για τη προώθηση της ενημέρωσης σχετικά με τις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις και δομές, έχει συσταθεί από το 1997, το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων (European Industrial Relations Observatory), το οποίο είναι ένα όργανο του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Σκοπός του Παρατηρητηρίου είναι η συγκέντρωση, η ανάλυση και η διάχυση της ποιοτικής και επικαιροποιημένης πληροφόρησης σε σημαντικά θέματα των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη. Βασική μέριμνα είναι η εξυπηρέτηση των αναγκών των εθνικών και Ευρωπαϊκών οργανισμών, των κοινωνικών εταίρων, κυβερνητικών οργανώσεων και ινστιτούτων.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Aglietta, M. (1984). *A Theory of Capitalist Regulation*, London: New Left Books.
- Blyton, P. and Turnbull, P. (1998). *The Dynamics of Employee Relations*, 2nd edn, London: Macmillan.
- Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.), Ν. 3191, ΦΕΚ 258/7-11-2003.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002). «*Το σχέδιο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις δεξιότητες και την κινητικότητα*», Βρυξέλλες 13.02.2002, COM (2002)72.
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (1997). Συμπεράσματα της Προεδρίας 16 και 17 Ιουνίου 1997.
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας (2000). Συμπεράσματα της Προεδρίας 23 και 24 Μαρτίου 2000.
- Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (2001). Συμπεράσματα της Προεδρίας 23 και 24 Μαρτίου 2001.
- European Commission (2002). *Employment in Europe 2002. Recent Trends and prospects*, European Communities 2002, Belgium.
- European Commission (2005). *Employment in Europe 2005. Recent Trends and prospects*, European Communities 2005, Belgium.
- Ιστοχώρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *EURES: το ευρωπαϊκό δίκτυο για την απασχόληση και την κινητικότητα των εργαζομένων*, διαθέσιμο στο: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c10527.htm> (Ημ. τελευταίας τροποποίησης: 03.05.2003).
- Ιστοχώρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, *Η γέννηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση: η διαδικασία του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997)*, διαθέσιμο στο: <http://europa.eu.int/scadplus/leg/el/cha/c11318.htm> (Ημ. τελευταίας τροποποίησης: 15.03.2005).
- Κασσωτάκης, Μ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα*, Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996). *Ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή αναγκαιότητα*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, τ. 38-39, σσ. 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997). *Η πρόκληση της μετάβασης και η ανταπόκριση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 42-43, σσ. 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2002). *Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής*, στο Κασσωτάκης Μ. (επιμ.) Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη, Αθήνα: Δαρδανός.
- Κρίβας, Σπ. (2001). *Η διαφοροποίηση της αντίληψης για τη σταδιοδρομία στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Από την «αντικειμενική» ιεραρχική δομή στη διαμορφούμενη υποκειμενικά δια βίου διαδικασία*, Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π.: «Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα», Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π., σσ. 53-62.
- Lush, S. and Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*, Cambridge: Polity.
- O.E.C.D. (1999). *Economic Outlook No 65*, June.
- Παπαδάκης, Ν. (2005). *Επαγγελματική Κατάρτιση και Απασχόληση: Όψεις της Κατάρτισης στην Ελλάδα: Δομές, Πολιτικές και Τάσεις την περίοδο 2002-2004*, ΕΡΓΑΣΙΑ 2005: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε. (Π.Α.Ε.Π.) (2002). *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας*, Αθήνα.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε. (Π.Α.Ε.Π.) (2004). *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας*, Αθήνα.

- Piore, M. and Sabel, C. (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity*, New York: Basic Books.
- Σακέλλης, Λ. και Χλέτσος, Μ. (1996-97). *Πολιτικές Απασχόλησης: Κριτική Ανάλυση*, Αθήνα: Τετράδια του ΙΝΕ.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2005). *Απόφαση του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2005 για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών-μελών*, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 205/21.
- Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997). Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C340.
- Taylor, F.W. (1911). *Principles of Scientific Management*, New York: Harper.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2002). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*, Αθήνα.

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση

Αντώνης Τσαχαλίδης¹, Παρασκευή Σουλδάτου²

Περίληψη

Στόχος του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει το ρόλο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση, από την αρχή της εφαρμογής του θεσμού στις Υπηρεσίες Απασχόλησης, αλλά, κυρίως, τη σημερινή κατάσταση τόσο στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.), όσο και σε άλλους μη κυβερνητικούς και ιδιωτικούς φορείς στη χώρα μας.

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης στην Ελλάδα, εκπροσωπούνται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), μέσω των Κέντρων Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.), όπου παρέχονται υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Οργανισμού.

Παρουσιάζεται, επίσης, το πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην Ελλάδα με βάση τις κατευθύνσεις από το Αναλυτικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) και το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη (Ε.Σ.Δ.Ε.Ν.), καθώς και το νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας των υπηρεσιών απασχόλησης.

1. Εισαγωγή

Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και στις Η.Π.Α. οι υπηρεσίες απασχόλησης αρχίζουν να εμφανίζονται τις δεκαετίες του 1960 και 1970. Η εμφάνιση των υπηρεσιών απασχόλησης εκείνη την εποχή αφορούσαν στην ανάπτυξη προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας στο δημόσιο τομέα. Ο ρόλος των υπηρεσιών αυτών προέκυπε μέσα από τη ρύθμιση και διευθέτηση ζητημάτων που αφορούσαν στην ανάπτυξη των προϋποθέσεων και στις διαδικασίες χρηματοδότησης των προγραμμάτων αυτών (Ευστρατόγλου, 2005).

¹ Ο Α.Τ. είναι Σύμβουλος Απασχόλησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

² Η Π.Σ. είναι Κοινωνική Λειτουργός με ειδίκευση στο αντικείμενο της τοπικής ανάπτυξης (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

Η ίδρυση, όμως, ποικίλων φορέων παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών σε θέματα απασχόλησης, δίνοντας έμφαση στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων, αρχίζει να συμβαίνει μέσα στο πλαίσιο γενικότερης αλλαγής των πολιτικών απασχόλησης, διεθνώς, από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Έως τότε στόχος ήταν η πλήρης απασχόληση, μέσω πολιτικών παρεμβάσεων στο μακροοικονομικό επίπεδο για την τόνωση της ενεργού ζήτησης. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και ύστερα το κέντρο βάρους των πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας μετατέθηκε στο μικροοικονομικό επίπεδο, καθώς η ίδια είχε ήδη παγιωθεί σε υψηλά επίπεδα (Τσιώλης, 2004).

2. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση

Το ερώτημα που εύλογα προκύπτει είναι γιατί η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχει τόσο έντονη παρουσία τα τελευταία χρόνια στον τομέα της απασχόλησης, καθώς δράσεις και προγράμματα συμβουλευτικής της απασχόλησης χρηματοδοτούνται σε μεγάλο βαθμό από την Ευρωπαϊκή Ένωση, μέσω των αντίστοιχων ταμείων της.

Η σημερινή κατάσταση αποδίδεται εν μέρει, στη μετάβαση που υπάρχει από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι νέες πολιτικές εστιάζουν, κυρίως, στο σκέλος της προσφοράς εργασίας και ειδικότερα στην αύξηση της απασχολησιμότητας, της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας των εργαζομένων. Επίσης, αποσκοπούν στην ενίσχυση των προσόντων των εργαζομένων και των αναζητούντων εργασία, στη βελτίωση των υπηρεσιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, στη βελτίωση της πληροφόρησης, στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και στη μείωση του κόστους εργασίας για συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού (Τσιώλης, 2004). Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης εμπεριέχουν τρία είδη κρατικής παρέμβασης:³

- πολιτικές επιδότησης επιχειρήσεων και εργοδοτών για τη διατήρηση των υπαρχουσών η/και τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης,
- πολιτικές κατάρτισης-επανακατάρτισης των ανέργων εν γένει ή ορισμένων τμημάτων του εργατικού δυναμικού και
- πολιτικές σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας (Γράβαρης, 2003).

Μία άλλη αιτία για τη σημερινή κατάσταση, θεωρείται αυτή που έχει ως αφετηρία κοινωνιολογικές θεωρήσεις, οι οποίες εντοπίζουν στις σύγχρονες κοινωνίες μια τάση εξατομίκευσης του κοινωνικού υποκειμένου. Στο γενικότερο αυτό πλαίσιο επισημαίνεται η μετατροπή των σύγχρονων βιογραφιών σε βιογραφίες διακινδύνευσης, η αποσταθεροποίηση της εργασιακής διαδρομής και η απροσδιοριστία της αγοράς εργασίας καθώς και η ανάγκη αναδιοργάνωσης του κράτους πρόνοιας, εν όψει αυτής της αλλαγής των υποκειμένων του (Τσιώλης, 2004).

Μέσα σε αυτό το γενικότερο πλαίσιο των κοινωνικών αλλαγών, αναφερόμαστε σήμερα σε μία εννοιολογική μετακίνηση από την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του ατόμου στη διαχείριση της σταδιοδρομίας, όπου τα στάδια της σταδιοδρομίας αντικαθίστανται από κύκλους μάθησης και η έννοια της απασχόλησης αντικαθίσταται από την έννοια της απασχολησιμότητας (Savickas, 2005).

³ Για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βλ. εκτενέστερα στο προηγούμενο Κεφάλαιο.

Εκκινώντας από διαφορετικές αφετηρίες όσον αφορά τη σχέση «ατόμου - κοινωνίας» μπορούν να εκφραστούν διαφορετικές απόψεις για το ρόλο που η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός μπορούν να παίξουν τόσο στην εκπαίδευση, όσο και στην απασχόληση.

Από τη μία μεριά υπάρχει η άποψη ότι το άτομο δεν είναι βιογράφος της ζωής του και της εμπειρίας του, παρά εντάσσεται στην κοινωνική του πραγματικότητα με τους εκάστοτε κοινωνικοοικονομικούς και πολιτισμικούς περιορισμούς, οι οποίοι καθορίζουν ολόκληρη την ύπαρξή του. Σε αυτήν την περίπτωση, το άτομο απαλλάσσεται από οποιαδήποτε ευθύνη για τον εαυτό του και τις επιλογές του, κάτι που όπως είναι προφανές επηρεάζει αρνητικά τη δυνατότητά του για ελευθερία επιλογών. Με αυτόν τον τρόπο δημιουργείται δυσπιστία όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που περιορίζεται σε ένα ρόλο απλής προσαρμογής των ατόμων στις συγκεκριμένες ανάγκες μίας κοινωνίας. Ένας τέτοιος θεσμός όμως το μόνο που θα μπορούσε να κάνει είναι να λειτουργήσει ως μέρος ενός μηχανισμού κοινωνικού ελέγχου (Κοσμίδου-Hardy, 1994/2004).

Από την άλλη μεριά, αν κανείς δε λάβει σοβαρά υπόψη το σθένος που μπορεί να έχουν οι κοινωνικοί περιορισμοί και θεωρείται το άτομο αυτόνομο και ανεξάρτητο από το κοινωνικοϊστορικό πλαίσιο μέσα στο οποίο δρα, τότε δημιουργείται η αντίληψη ότι μπορεί να απελευθερωθεί με τη δική του θέληση και δράση (Κοσμίδου-Hardy, 1994/2004).

Η σύγχρονη τάση για έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης φαίνεται να συνδέεται με μία τέτοιου είδους ερμηνεία για τα αίτια της ανεργίας. Τα αίτια αυτά δηλαδή, αναφέρονται στο σκέλος της προσφοράς εργασίας, σε ελλείψεις και αδυναμίες του εργατικού δυναμικού και σε παράγοντες που χαρακτηρίζονται ως δυσκαμψίες της αγοράς εργασίας, όπου διατηρούν το κόστος εργασίας υψηλό και παρεμποδίζουν την ευέλικτη διαχείριση του εργατικού δυναμικού (INE Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ., 2000).

Με αυτόν τον τρόπο η ανεργία νοείται, στο μεγαλύτερο μέρος της ως εκούσια ανεργία (διαρθρωτική ανεργία ή ανεργία τριβής) και βασίζεται στην παραδοχή ότι οι κενές θέσεις υπάρχουν ή δημιουργούνται, διότι το υπάρχον εργατικό δυναμικό έχει ελλιπή προσόντα για να είναι συμβατά με τις ανάγκες της αγοράς ή υπάρχει ελλιπής πληροφόρηση των εργοδοτών και των αναζητούντων εργασία. Μέσα από αυτήν την οπτική όμως παραβλέπεται ένα μεγάλο τμήμα του συνολικού όγκου της ανεργίας που είναι ακούσια, ανεργία δηλαδή ελλιπούς ζήτησης. Σύμφωνα με την τρέχουσα οικονομική και πολιτική αντίληψη οι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας θα πρέπει να στοχεύουν από τη μία μεριά στην αποτελεσματικότερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας και από την άλλη στην κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, ενώ σημαντική παράμετρο, επίσης, αποτελούν τα μέτρα για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Μέσα από μία τέτοια οπτική, που η ανεργία θεωρείται εκούσια, η πολιτική απασχόλησης περιορίζεται στην παροχή υπηρεσιών προς τους ανέργους, ώστε αυτοί να καταστούν ικανοί να αναλάβουν αποτελεσματικά και εξ ολοκλήρου το 'επιχειρηματικό' πλέον ρίσκο της ανεργίας (Τσιώλης, 2004).

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, με άμεσο ή έμμεσο τρόπο οι ευθύνες για την όποια κατάσταση του ατόμου, καθώς και για την ενδεχόμενη αποτυχία του είτε να βρει επάγγελμα, είτε θέση εργασίας, αποδίδεται στο ότι το ίδιο δεν έχει τις κατάλληλες δεξιότητες, ικανότητες ή προσωπικές στάσεις και τη γνώση τεχνικών ανεύρεσης εργασίας και γενικότερης ικανότητας για επιβίωση. Φαίνεται ότι η ευθύνη της 'αποτυχίας' για ανεύρεση εργασίας είναι τελείως δική του (Κοσμίδου-Hardy, 1994/2004).

3. Σκοπός και στόχοι της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση

Στις πιο πρόσφατες θεωρήσεις οι Υπηρεσίες Απασχόλησης και ειδικότερα οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης έχουν ως βασικό στόχο την ανάπτυξη πολιτικών σύζευξης της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας και αναπτύσσουν τις δράσεις τους στη λογική της μείωσης του κόστους αναζήτησης εργασίας. Χωρίς αυτό βέβαια να σημαίνει ότι περιορίζονται αποκλειστικά στην ανάπτυξη πολιτικών σύζευξης προσφοράς-ζήτησης εργασίας, αλλά είναι η σημαντικότερη μορφή δράσης που αναπτύσσουν την τρέχουσα χρονική περίοδο. Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης θεωρούνται απαραίτητες καθώς οι ατομικές επιλογές αναφορικά με την αναζήτηση εργασίας διαμορφώνουν ένα μη ικανοποιητικό πλαίσιο κατανομής των πόρων που αφορούν στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης μειώνουν το ατομικό κόστος αναζήτησης εργασίας και συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας συγκεντρώνοντας όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και διαθέτοντάς τις στους ενδιαφερόμενους. Η νομιμοποίηση του δημόσιου χαρακτήρα των Υπηρεσιών Απασχόλησης εστιάζεται στο γεγονός ότι οι αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από εγγενείς αδυναμίες αναφορικά με τις διαδικασίες κατανομής των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας (Ευστρατόγλου, 2005).

Σύμφωνα, άλλωστε, με την ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: 'Εκσυγχρονισμός των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης ώστε να υποστηρίξουν την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση', (Ε.Ε., 1998), αναπτύσσεται με τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με το ρόλο, τις αρμοδιότητες, και τις προσπάθειες που πρέπει να καταβάλλουν τα κράτη-μέλη ώστε οι δημόσιες, κυρίως, υπηρεσίες απασχόλησης να συμβάλλουν με τον αποτελεσματικότερο τρόπο στην Ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση.

4. Το πλαίσιο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην Ελλάδα

4.1 Νομοθετικό πλαίσιο στην απασχόληση

Ο επίσημος δημόσιος φορέας αρμόδιος για θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση, στην Ελλάδα, είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (στο εξής Ο.Α.Ε.Δ.). Ο Ο.Α.Ε.Δ. αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου με έδρα την Αθήνα και τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. έχει επίσης την ευθύνη της παροχής όλων των υπηρεσιών απασχόλησης και υποστήριξης των ανέργων, κοινωνικής προστασίας και αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και συνεχιζόμενης κατάρτισης (Ο.Α.Ε.Δ., 2005).

Σύμφωνα με το Νόμο 2956/2001 'Περί αναδιάρθρωσης του Ο.Α.Ε.Δ.' σκοπός του Ο.Α.Ε.Δ. είναι η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση. Ο Ο.Α.Ε.Δ. συμμετέχει στην εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και μπορεί να εφαρμόζει προγράμματα του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

Πιο συγκεκριμένα επιμέρους στόχοι του Ο.Α.Ε.Δ. είναι:

- Η παρακολούθηση των δεδομένων της αγοράς εργασίας και η αποτελεσματική σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας,
- Η εγγραφή των ανέργων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο και η τοποθέτησή τους, ανάλογα με τα γενικά και ειδικά προσόντα τους, σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας με την αξιοποίηση σύγχρονων μέσων πληροφόρησης και ενημέρωσης,
- Η εφαρμογή μέτρων ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και διευκόλυνσης της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού,
- Η εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης της ανεργίας και ιδιαίτερα μέτρων προς διασφάλιση ίσων ευκαιριών για την επαγγελματική ένταξη ευπαθών κοινωνικών ομάδων,
- Η δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας με την παροχή οικονομικών ενισχύσεων προς τους εργοδότες,
- Η οικονομική υποστήριξη των ανέργων με την παροχή τακτικών επιδομάτων σε όσους έχουν καταστεί άνεργοι, ύστερα από ανυπαίτια λύση ή λήξη της σχέσης εξαρτημένης εργασίας τους, καθώς και την καταβολή παροχών λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη,
- Η χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων, επιδομάτων κυήσεως και μητρότητας, εποχιακών επιδομάτων, παροχών στράτευσης και λοιπών βοηθημάτων στους δικαιούχους που συγκεντρώνουν τις νόμιμες προϋποθέσεις,
- Η εφαρμογή της δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος και την ανάπτυξη του συστήματος της μαθητείας με σκοπό τη βελτίωση της δυνατότητας ένταξης των νέων στην ενεργό επαγγελματική ζωή,
- Η συνεργασία με το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) στη χάραξη των κατευθύνσεων του επαγγελματικού προσανατολισμού,
- Τα όσα ειδικότερα προβλέπονται από τις ισχύουσες εκάστοτε διατάξεις (Ν. 2956/2001).

Οι σκοποί του Ο.Α.Ε.Δ. για την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού, την επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή ιδίως της εξατομικευμένης παρέμβασης και άλλων πρόσφορων μεθόδων, την προσαρμογή και αναβάθμιση των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις, θα αναφερθούν αναλυτικά στο σχετικό τμήμα του παρόντος κεφαλαίου.

4.2 Ιστορική αναδρομή του Θεσμού Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Απασχόληση είχε από την αρχή της εφαρμογής του στην Ελλάδα κύριο εκφραστή τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Το 1953 το Υπουργείο Εργασίας για πρώτη φορά εισήγαγε το θεσμό του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ενώ η εφαρμογή του αρχίζει το 1957 με το διορισμό των πρώτων συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον τότε Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (Ο.Α.Α.). Ο Οργανισμός αυτός ιδρύθηκε το 1954 με το Ν.Δ. 2961/1954, ενώ το 1969 με το Ν.Δ. 212/1969 μετονομάστηκε σε Ο.Α.Ε.Δ. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η φιλοσοφία του θεσμού προέκυπτε από το πνεύμα της 32ης συνόδου της Διεθνούς Οργάνωσης της Εργασίας που έλαβε χώρα στη Γενεύη το 1949, όπου η Ελλάδα υπέγραψε τη σχετική απόφαση που αφορούσε το Θεσμό (Φράγκος, 1998).

Οι πρώτοι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού εκπαιδεύτηκαν στη σχετική σχολή που δημιουργήθηκε το 1954 και λειτούργησε μόνο δύο χρόνια. Από τους εξήντα πέντε που αποφοίτησαν από τη σχολή μόλις τριάντα διορίστηκαν στον Ο.Α.Α., οι οποίοι δεν απασχολήθηκαν τελικά ως σύμβουλοι αλλά ανέλαβαν άλλα διοικητικά καθήκοντα. Τις επόμενες εκπαιδευσεις συμβούλων ανέλαβε ο Ο.Α.Ε.Δ. και κατάρτισε τρεις σειρές συμβούλων τα έτη 1971, 1973 και 1983. Αρμόδια για την εφαρμογή του θεσμού είναι η Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η οποία δημιουργήθηκε με το Β.Δ. 405/71 και περιλαμβάνει τέσσερα τμήματα (Φράγκος, 1998).

Περισσότερα και πιο αναλυτικά για τη σύγχρονη μορφή του Ο.Α.Ε.Δ. καθώς και τη λειτουργία του θα δούμε σε επόμενη σχετική ενότητα του κεφαλαίου.

5. Ευρωπαϊκές Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση

5.1 Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης-Ατζέντα κοινωνικής Πολιτικής 2000-2005⁴

Η Ευρωπαϊκή Πολιτική για την Απασχόληση περιλαμβάνει οκτώ κατευθυντήριες γραμμές για τα έτη 2005 έως 2008 οι οποίες αποτελούν το κύριο πολιτικό μέσο για την ανάπτυξη και την εφαρμογή της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Οι κατευθυντήριες γραμμές τις Ε.Ε. αποσκοπούν στην πλήρη απασχόληση, με έμφαση στην ενσωμάτωση των μειονεκτούντων ατόμων, την πραγματοποίηση αυξημένων επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, στην προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης. Ορισμένες από τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση θα πρέπει να εφαρμοστούν σε συνδυασμό με αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές σε άλλους τομείς διότι έτσι θα ενισχυθούν αμοιβαία οι διάφοροι τομείς της οικονομίας (Ε.Ε., 2005).

Πιο συγκεκριμένα οι οκτώ κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι:

- Να εφαρμοστούν πολιτικές απασχόλησης που θα στοχεύουν στην πλήρη απασχόληση, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και στην ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 16).
- Να προωθηθεί μια προσέγγιση σχετικά με την εργασία που να βασίζεται στον κύκλο ζωής (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 17).
- Να δημιουργηθούν αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς για όσους αναζητούν εργασία και για τα μειονεκτούντα άτομα (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 18).
- Να βελτιωθεί η κάλυψη των αναγκών αγοράς εργασίας (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 19).
- Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 20).
- Να εξασφαλιστεί ευνοϊκή προς την απασχόληση εξέλιξη των μισθών και άλλων στοιχείων κόστους που συνδέονται με την εργασία (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 21).
- Να αυξηθούν και να βελτιωθούν οι επενδύσεις σε ανθρώπινο δυναμικό (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 22).

⁴ Για περισσότερες λεπτομέρειες βλ. προηγούμενο Κεφάλαιο.

- Να προσαρμοστούν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες απαιτήσεις ως προς τις δεξιότητες (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθμ. 23).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα αναθεωρήσει τις κατευθυντήριες αυτές γραμμές αν αυτό κριθεί απαραίτητο το 2006 και το 2007 (Ε.Ε., 2005).

5.2 Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.)

Τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης για πρώτη φορά συντόνισαν τις πολιτικές τους για την αγορά εργασίας με το θεσμό της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.) η οποία καθιερώθηκε το 1997. Οι πρώτοι στόχοι τέθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα το 2000⁵, που αφορούσαν στη δημιουργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση της δυναμικότερης οικονομίας της γνώσης παγκοσμίως, ενώ συμπληρωθήκαν και εξειδικεύτηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που ακολούθησαν.

Η νέα ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση με μεσοπρόθεσμο προσανατολισμό (2003-2006), η οποία προέκυψε από την αξιολόγηση της πορείας της τα προηγούμενα έτη, αποτυπώνεται στους τρεις βασικούς και αμοιβαία ενισχυόμενους στόχους:

1. Πλήρης Απασχόληση.
2. Ποιότητα και Παραγωγικότητα της εργασίας.
3. Κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση.

Κρίνεται απαραίτητο σε αυτό το σημείο να γίνει μια αναφορά στην αποτίμηση προόδου επίτευξης των παραπάνω στόχων, όσον αφορά στην Ελλάδα, όπως αναφέρονται στο Ε.Σ.Δ.Α. 2004.

5.2.1 Πλήρης Απασχόληση

Όσον αφορά στον πρώτο στόχο την Πλήρη Απασχόληση, η Ελλάδα παρά τη μικρή βελτίωση του ποσοστού απασχόλησης φαίνεται να βρίσκεται ακόμη μακριά από τους στόχους της Λισσαβόνας. Η ανεργία στην Ελλάδα εντοπίζεται κυρίως στις γυναίκες, στους νέους και στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τείνει να έχει μεγαλύτερη διάρκεια σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη. Από τη μία μεριά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και από την άλλη οι νέοι καλούνται να συνδυάσουν επαγγελματική δραστηριότητα και σπουδές. Βασικές προτεραιότητες, λοιπόν, κατόπιν συστάσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας και η ανάδειξη ποικίλων μορφών απασχόλησης έτσι ώστε να είναι συμβατή αυτή με τις ανάγκες των ατόμων που δεν επιλέγουν πλήρη και αποκλειστική απασχόληση. Επίσης, προτείνεται η παράλληλη διεύρυνση των υποδομών φροντίδας για την ενίσχυση της επαγγελματικής πορείας των γυναικών, πάντα μέσα στο πλαίσιο των ιδιαιτεροτήτων της δομής της ελληνικής οικογένειας.

Ένα δεύτερο σημείο που επισημαίνεται για το πρόβλημα της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι ότι αυτό υπάρχει τόσο ως πρόβλημα προσφοράς, όσο και ζήτησης εργασίας. Έτσι, βασικός προσανατολισμός της ελληνικής στρατηγικής για την απασχόληση είναι η ενίσχυση της ζήτησης διαφόρων μορφών και ειδικοτήτων εργασίας.

5.2.2 Ποιότητα και Παραγωγικότητα της εργασίας

Ο δεύτερος στόχος που είναι η Ποιότητα και η Παραγωγικότητα της εργασίας, περιλαμβάνει από τη μία μεριά εγγενή χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας όπως η ικανοποίηση από την εργασία,

⁵ Για το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα βλ. προηγούμενο Κεφάλαιο.

το περιεχόμενο της εργασίας, η αντιστοίχιση χαρακτηριστικών της εργασίας και δεξιοτήτων του εργαζομένου καθώς και τις ευκαιρίες για κατάρτιση και δια βίου μάθηση. Από την άλλη μεριά περιλαμβάνει ευρύτερα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας όπως η ισότητα των φύλων, η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, η πρόσβαση στην εργασία, η ισορροπία ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια στην εργασία, ο κοινωνικός διάλογος, η καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, κ.λπ. Η ενίσχυση της ποιότητας της εργασίας έχει θετικό αντίκτυπο και στην αύξηση της απασχόλησης και στην αύξηση της παραγωγικότητας και την οικονομική ανάπτυξη.

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια όσον αφορά το στόχο της Ποιότητας και Παραγωγικότητας της εργασίας έχει γίνει μία συντονισμένη προσπάθεια για την προαγωγή της υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, ενώ η ποιότητα στην εργασία ενισχύεται με μια σειρά άλλων πολιτικών, όπως αυτές που στοχεύουν στην προώθηση της δια βίου μάθησης και αύξησης της συμμετοχής στην κατάρτιση (Κατευθυντήρια Γραμμή 4 - Σύσταση 3), στην ισότητα των δύο φύλων (Κατευθυντήρια Γραμμή 7), στην καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας (Κατευθυντήρια Γραμμή 8) και στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (Κατευθυντήρια Γραμμή 9).

5.2.3 Κοινωνική Συνοχή και Ενσωμάτωση

Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία που προκύπτουν από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη 2005-2006 (Ε.Σ.Δ.Ε.Ν., 2005-2006), οι εξελίξεις κατά τα έτη 2002-2004 όσον αφορά τους βασικούς δείκτες μέτρησης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού εμφανίζουν μία εικόνα στασιμότητας. Αυτό σε συνδυασμό με την αύξηση των κοινωνικών δαπανών αλλά και τους υψηλούς ρυθμούς αύξησης του Α.Ε.Π. συνιστά ένα παράδοξο φαινόμενο.

Το παράδοξο αυτό εξηγείται μέσα από τη διερεύνηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της οικονομίας και των κοινωνικών δαπανών, καθώς φαίνεται ότι η ανάπτυξη αυτή ήταν στρεβλή διότι δεν έφτανε ούτε σε ολόκληρη τη χώρα, ούτε στο σύνολο της κοινωνίας με συνέπεια οι καρποί της ανάπτυξης να μη διαχέονται σε όλους.

5.3 Σύνοψη αποτίμηση, έως σήμερα, των αποτελεσμάτων συγχρηματοδοτούμενων αναπτυξιακών παρεμβάσεων που αφορούν στην απασχόληση σύμφωνα με το Κείμενο Διαβούλευσης και Προβληματισμού της Ομάδας σχεδιασμού Προγράμματος Δ' Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας, η Ελλάδα έδωσε έμφαση στην ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας, την προώθηση της ισότητας των φύλων και της ισότητας των ευκαιριών.

Στον τομέα της Απασχόλησης, όπως προκύπτει από το Κείμενο Διαβούλευσης και Προβληματισμού της Ομάδας σχεδιασμού Προγράμματος Δ' Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013, τα αποτελέσματα των βασικών παρεμβάσεων συνοψίζονται στα ακόλουθα (ΥΠ.Α.Κ.Π., 2006):

Ένα επαρκές, σε γενικές γραμμές, δίκτυο Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης τείνει να ολοκληρωθεί: 119 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης και Τοπικές Υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. στελεχώνονται με εκπαιδευμένους Εργασιακούς Συμβούλους, εξοπλίζονται με κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή και δικτυώνονται με ένα εξειδικευμένο πληροφοριακό σύστημα. Ενθαρρυντικά ήταν τα συμπεράσματα που προέκυψαν από την εφαρμογή του συστήματος εξατομικευμένης παρέμβασης και διασύνδεσης της προσφοράς στην αγορά εργασίας μέσω του αναβαθμισμένου δικτύου των Κ.Π.Α.

Ωστόσο, διαπιστώνεται η ανάγκη ποιοτικής αναβάθμισης ορισμένων από τις διαδικασίες που ακολουθούνται, καθώς και του γενικότερου τρόπου αντιμετώπισης των ανέργων, αλλά και μια υστέρηση όσον αφορά την επιθυμητή σύζευξη με την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Οι εφαρμοζόμενες ενεργές πολιτικές απασχόλησης και ειδικότερα τα προγράμματα ενίσχυσης της αυτοαπασχόλησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών κρίνονται ως θετικά, αν κρίνει κανείς από τον τρόπο υλοποίησης, τα αποτελέσματα και τις ευρύτερες επιπτώσεις τους.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι οι ωφελούμενοι άνεργοι από προγράμματα προώθησης της απασχόλησης (προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας, Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών, Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας - Stage) ανέρχονται συνολικά σε περίπου 130.000 άτομα.

Η υλοποίηση Δράσεων «Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας-STAGE» καταδεικνύει υπερεπίτευξη των στόχων, όσον αφορά τον δείκτη των ωφελουμένων.

Παράλληλα το Υπουργείο Απασχόλησης προχώρησε μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. σε παρεμβάσεις για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας («ενεργός γήρανση», ειδικά προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση και συμπλήρωση ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης).

Περαιτέρω, αναπτύχθηκε από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (Π.Α.Ε.Π. Α.Ε., θυγατρική εταιρεία του Ο.Α.Ε.Δ.), σύστημα διάγνωσης των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης.

5.4 Άξονες Προτεραιότητας - Στόχοι Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013

Όπως προκύπτει από το Κείμενο Διαβούλευσης και Προβληματισμού της Ομάδας σχεδιασμού Προγράμματος Δ' Προγραμματικής Περιόδου 2007-2013, όσον αφορά στους άξονες προτεραιότητας και τους στόχους, επίκεντρο της στρατηγικής του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας είναι η αξιοποίηση του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού ως κινητήρια δύναμη για την ανάπτυξη της χώρας και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής μέσω (ΥΠ.Α.Κ.Π., 2006):

- της δυναμικής προσαρμογής και συνεχούς αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων στις απαιτήσεις της οικονομίας και κοινωνίας,
- της διευκόλυνσης της πρόσβασης στη μάθηση και την απασχόληση για όλους, και
- της πλήρους ενσωμάτωσης του συνόλου του ανθρώπινου δυναμικού σε μια κοινωνία ίσων ευκαιριών.

Στο νέο αναπτυξιακό περιβάλλον που δημιουργείται, η ύπαρξη επαρκούς και ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού συμβάλει στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προάγει τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η προεξέχουσα σημασία του ανθρώπινου δυναμικού συναρτάται ευθέως με την εισαγωγή νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, όπου το Ανθρώπινο Κεφάλαιο αποτιμάται πλέον κυρίως σε Γνώση-παραγωγή νέας και διάχυση της διαθέσιμης- και Δεξιότητες.

Περαιτέρω, η διευκόλυνση για πρόσβαση στην εργασία συναρτάται άμεσα με τη συνολική ανάπτυξη της χώρας, την επίτευξη επαρκούς ανταγωνιστικότητας και τη δημιουργία νέων ευκαιριών για εργασία. Στο πλαίσιο αυτό, η αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού δημιουργεί περισσότερες νέες θέσεις απασχόλησης και προάγει την επιχειρηματικότητα. Η τελευταία συνδέεται με ποικίλες παρεμβάσεις «προετοιμασίας» των εργαζομένων για ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών, αλλά και καλλιέργειας της προσαρμοστικότητας των εργοδοτών και των επιχειρήσεων. Η συστηματική εισαγωγή της προσαρμοστικότητας εργαζομένων, εργοδοτών και επιχειρήσεων, προάγει μεταξύ άλλων την κινητικότητα της εργασίας, η οποία στο πλαίσιο της Κοινωνίας της Γνώσης είναι απαραίτητη και -μεταξύ άλλων- υποβοηθά όχι μόνο την διατήρηση των υπαρχουσών θέσεων εργασίας, αλλά ταυ-

τόχρονα, τη δημιουργία νέων και ποιοτικά καλύτερων, αντιμετωπίζοντας διαρθρωτικά προβλήματα της αγοράς εργασίας.

Τέλος, απαιτείται η ανάπτυξη ενός «νέου» πλαισίου κοινωνικής συνοχής, το οποίο προάγει τις ατομικές και κοινωνικές αξίες, ενθαρρύνει την εργασία και προσφορά στο κοινωνικό σύνολο και σε ομάδες που χρήζουν υποστήριξης, και εν γένει προάγει την Κοινωνική Ενσωμάτωση.

5.5 Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης - Άρθρο 9: Δικαίωμα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Το Συμβούλιο της Ευρώπης ιδρύθηκε το 1949 με τη συνθήκη του Λονδίνου. Οι βασικοί στόχοι του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου, η εδραίωση της πολιτικής σταθερότητας και της δημοκρατίας στην Ευρώπη, η προστασία των μειονοτήτων, η εξεύρεση κοινών λύσεων κατά του ρατσισμού και της ξενοφοβίας, αλλά και κατά της διαφθοράς, του οργανωμένου εγκλήματος και της εμπορίας ανθρώπων. Η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των ιδρυτικών χωρών του Σ.τ.Ε. και μετέχει ενεργά στις εργασίες του Οργανισμού.

Στον τομέα των ανθρωπίνων δικαιωμάτων υπάρχουν δύο κύριες συνθήκες, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (European Social Charter) κατοχυρώνει δικαιώματα και ελευθερίες και εγκαθιδρύει ένα μηχανισμό παρακολούθησης και εξασφάλισης του σεβασμού και της τήρησης αυτών από τις χώρες-μέλη. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης τέθηκε σε ισχύ το 1961 και αναθεωρήθηκε το 1996. Τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται από τον Ε.Κ.Χ. αφορούν την υγεία, την εκπαίδευση, την απασχόληση, τη στέγαση, τη νομική και κοινωνική προστασία, την κυκλοφορία των ατόμων, τη μη διάκριση. Η Ελλάδα επικύρωσε τον Ε.Κ.Χ. του 1961 με το Ν. 1426/1984 και στη συνέχεια με σχετικούς νόμους επικύρωσε τα Συμπληρωματικά Πρωτόκολλα που ενσωματώθηκαν στο Χάρτη. Επίσης έχει υπογράψει τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, αλλά προς το παρόν δεν τον έχει κυρώσει. Η παρακολούθηση και τήρηση του Ε.Κ.Χ. είναι αρμοδιότητα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Η εφαρμογή του Κοινωνικού Χάρτη ελέγχεται, κυρίως, από έναν μηχανισμό που προβλέπει την τακτική υποβολή εκθέσεων. Ο έλεγχος των εκθέσεων έχει ανατεθεί στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων που αποτελείται από ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες, ενώ δύο άλλα όργανα του Συμβουλίου της Ευρώπης, η Κυβερνητική Επιτροπή και η Επιτροπή Υπουργών, παίζουν έναν πολύ σημαντικό πολιτικό ρόλο. Ένας εκπρόσωπος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, οι διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων και τα συνδικάτα, καθώς επίσης και ορισμένες μη κυβερνητικές οργανώσεις έχουν συμβουλευτικό ρόλο.

Το Άρθρο 9 του Ε.Κ.Χ. κατοχυρώνει το **«Δικαίωμα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό»** αναφερόμενο στην υποχρέωση των κρατών-μελών για παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού για όλα τα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των αναπήρων, σε εξατομικευμένη βάση και χωρίς χρέωση, για νέους, μαθητές και ενήλικους. Η χώρα μας έχοντας αποδεχθεί το συγκεκριμένο άρθρο έχει αναλάβει τη συμβατική υποχρέωση να υποβάλλει κάθε 4 έτη έκθεση σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής του συγκεκριμένου άρθρου. Οι εκθέσεις εξετάζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

Σε σχέση με την εφαρμογή του άρθρου 9 στην Ελλάδα, η Επιτροπή μετά την εξέταση της 13ης Ελληνικής Έκθεσης με περίοδο αναφοράς 1997-2000, έθεσε σειρά πρόσθετων ερωτημάτων και εξέδωσε αρνητική απόφαση για τη χώρα μας, λόγω της προϋπόθεσης της γνώσης της ελληνικής

γλώσσας, η οποία επιβάλλεται για να έχει κάποιος πρόσβαση σε υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

5.6 Φορείς, Πολιτικές και Δράσεις

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιδιώκει να καθιερώσει μια συντονισμένη δράση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) με σκοπό να ευνοηθεί η προσαρμογή των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης για μια καλύτερη συνέργια μεταξύ ζήτησης και προσφοράς στον τομέα της απασχόλησης.

Η ανακοίνωση της Επιτροπής της 13ης Νοεμβρίου 1998: 'Εκσυγχρονισμός των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης για την υποστήριξη της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση', ασχολείται με το θέμα αυτό (Ε.Ε., 1998).

Τα κυριότερα σημεία της ανακοίνωσης έχουν ως εξής:

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.) αποτελούν σημαντικό στοιχείο σε τοπικό επίπεδο για την εφαρμογή της πολιτικής για την απασχόληση. Με περισσότερα από 5.000 τοπικά γραφεία στο σύνολο της Ένωσης και 160.000 περίπου υπαλλήλους οι Δ.Υ.Α. είναι οι άμεσοι συνομιλητές των εργοδοτών και των ανέργων. Απέναντι στις πρόσφατες εξελίξεις της αγοράς εργασίας, ένας νέος ορισμός του ρόλου των Δ.Υ.Α. καθώς και των προτεραιοτήτων και του τρόπου λειτουργίας τους είναι απαραίτητος. Εάν το ουσιώδες κομμάτι του θεσμικού πλαισίου των Δ.Υ.Α. εξαρτάται από τα μέτρα που λαμβάνονται σε κάθε κράτος-μέλος, οι υπεύθυνοι αυτών των υπηρεσιών αποφάσισαν να επεκτείνουν τη διαδικασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο εντατικοποιώντας τη συνεργασία τους, ανταλλάσσοντας την τεχνογνωσία τους και ανταλλάσσοντας τις εμπειρίες τους, με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Κατά παράδοση, οι Δ.Υ.Α. ασκούν τρεις λειτουργίες στην Ευρώπη:

- παροχή πληροφοριών σχετικά με την αγορά εργασίας: συλλογή δεδομένων σχετικά με την προσφορά απασχόλησης και τους ενδεχόμενους υποψήφιους, παροχή πληροφοριών σχετικά με τις δυνατότητες κατάρτισης,
- μεσιτεία: κύρια δραστηριότητα που συνίσταται στη δυνατότητα δημόσιας τοικοκόλλησης των προσφορών απασχόλησης και στην ενθάρρυνση μιας ταχείας προσέγγισης της προσφοράς και της ζήτησης (οι Δ.Υ.Α. των κρατών-μελών φαίνεται ότι παρεμβαίνουν σε ποσοστό 10-30% του συνόλου των προσλήψεων),
- προσαρμογή της αγοράς: οι Δ.Υ.Α. λόγω της συμμετοχής τους στην εφαρμογή της εκάστοτε πολιτικής της αγοράς εργασίας, επιτρέπουν προσαρμογή της προσφοράς και της ζήτησης απασχόλησης.

Ο ουσιώδης χαρακτήρας των Δ.Υ.Α. προέκυψε από τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση από το 1998, στο πλαίσιο των 4 τομέων προτεραιότητας παρέμβασης:

- απασχολησιμότητα: οι Δ.Υ.Α. έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον τομέα αυτό παρέχοντας συμβουλευτικές υπηρεσίες σχετικά με τις τεχνικές αναζήτησης απασχόλησης, την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και με μια επιπλέον παροχή υποστήριξης προς τις ειδικές ομάδες (άτομα με ειδικές ανάγκες, εθνικές μειονότητες). Η Επιτροπή υπογραμμίζει επίσης την ανάγκη ενίσχυσης της κατάρτισης των νέων, έτσι ώστε να διευκολυνθεί η είσοδός τους στην αγορά εργασίας. Οι Δ.Υ.Α. παρεμβαίνουν εξασφαλίζοντας τη λειτουργία συστημάτων κατάρτισης με μαθητεία, κινητοποιώντας θέσεις κατάρτισης ή ενεργώντας ως μεσάζων μεταξύ των θέσεων αυτών και των νέων εργαζομένων,

- το πνεύμα ανάπτυξης επιχείρησης: η προώθηση της ανάπτυξης επιχειρηματικότητας για τους ανέργους ή τους εργαζομένους που απειλούνται με απόλυση είναι ένας από τους στόχους των Δ.Υ.Α. Επιπλέον οι Δ.Υ.Α. αναπτύσσουν συμπράξεις με άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς οργανισμούς, έτσι ώστε να καθιερώνουν τοπικές στρατηγικές δημιουργίας θέσεων απασχόλησης που να ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες,
- η προσαρμοστικότητα: έστω και αν ανάλογα με την έκταση του προβλήματος της ανεργίας το ουσιαστικό των ενεργειών των Δ.Υ.Α. αφορά τους ανέργους, αυτές εξακολουθούν να διαδραματίζουν ως ένα βαθμό ρόλο και στη διαχείριση της εξέλιξης και διάρθρωσης των επιχειρήσεων (συμμετοχή των Δ.Υ.Α. σε διάφορα προγράμματα κατάρτισης, ανακύκλωσης και μετατροπής των εργαζομένων που βρίσκονται αντιμέτωποι με διαρθρωτικές αλλαγές και κινδυνεύουν να χάσουν τη θέση τους),
- η ισότητα ευκαιριών: οι Δ.Υ.Α. παρεμβαίνουν όσον αφορά την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα η δράση των Δ.Υ.Α. συνίσταται στην παροχή βοήθειας στους άνδρες και στις γυναίκες που επιθυμούν να επιστρέψουν στην ενεργό επαγγελματική ζωή μετά μια περίοδο απουσίας, καθώς και στην καθιέρωση πολιτικών ισότητας ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης υπέρ ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων (άτομα με ειδικές ανάγκες, εθνικές μειονότητες).

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την περίοδο 2005-2008 (ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή αριθ. 19) υπογραμμίζουν τη σημασία του συνεχούς εκσυγχρονισμού και ενίσχυσης των υπηρεσιών απασχόλησης.

Απέναντι στις ταχείες εξελίξεις της αγοράς εργασίας τόσο για τους εργαζομένους (άνοδος του επιπέδου εκπαίδευσης, αύξηση της συμμετοχής των γυναικών, γηράζον εργατικό δυναμικό, κ.λπ.), όσο και για τους εργοδότες (ανάγκες εργατικού δυναμικού ικανού να προσαρμόζεται στις διαρκείς εξελίξεις της αγοράς, στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας), η προσαρμογή των Δ.Υ.Α. είναι απαραίτητη για λόγους αποτελεσματικότητας.

Οι Δ.Υ.Α. πρέπει να αντιμετωπίσουν μια σειρά νέων προκλήσεων:

- να ενισχύσουν τη θέση τους στους τομείς που παρουσιάζουν ισχυρό δυναμικό απασχόλησης, κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών,
- να αναπτύξουν τη χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας,
- να συμβιβάζουν τις συχνά αποκλίνουσες απαιτήσεις των εργοδοτών και των ανέργων (η συστηματική και προσαρμοσμένη στο άτομο επεξεργασία των στοιχείων ευνοεί την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας αλλά μπορεί να βλάψει τις υπηρεσίες που παρέχονται στους εργοδότες),
- να αναπτύξουν σχέσεις συνεργασίας με άλλους φορείς παροχής υπηρεσιών: οι ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης υφίστανται ήδη αλλά αφορούν κυρίως ορισμένα είδη εξυπηρετούμενων (πρόσληψη διευθυντών ή στελεχών). Έχει πρωταρχική σημασία να ορισθεί εκ νέου ο ρόλος και η αποστολή των Δ.Υ.Α. απέναντι στους άλλους φορείς παροχής υπηρεσιών ιδιωτικών ή μη: π.χ. δυνατότητα αποδέσμευσης των Δ.Υ.Α. από δραστηριότητες που μπορούν να διεξαχθούν καλύτερα από άλλες υπηρεσίες απασχόλησης, ενδεχόμενο ανάθεσης σε εξωτερικές υπηρεσίες ορισμένων καθηκόντων,
- να τοποθετούν σε θέσεις εργασίας ανέργους και να ασκούν τη διαχείριση των επιδομάτων: στην πλειονότητα των κρατών-μελών εκδηλώνεται η γενική βούληση να καθιερωθεί ένα σύστημα επιδομάτων που να συμβάλλει περισσότερο στην απασχόληση. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού, είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η σχέση μεταξύ της διαχείρισης των συστημάτων επιδομάτων και

της παροχής υπηρεσιών απασχόλησης (εντούτοις ενδέχεται να προκύψουν δυσκολίες ανάλογα με τις πιθανές ασυμβατότητες διαχείρισης των επιδομάτων και τοποθέτησης των ανέργων),

- να εφαρμόζουν τη δημόσια πολιτική και να παρέχουν υπηρεσίες: αν η διαχείριση και η λειτουργία των Δ.Υ.Α. τείνουν να προσεγγίζουν με εκείνες των επιχειρήσεων, η εφαρμογή μιας δημόσιας πολιτικής μπορεί να οδηγήσει σε υπερβολικό φόρτο διοικητικών και γραφειοκρατικών καθηκόντων. Συνάπτονται τακτικά συμφωνίες μεταξύ των Δ.Υ.Α. και των υπουργείων με σκοπό το συμβιβασμό της ανάγκης εφαρμογής εθνικών πολιτικών και της ανεξαρτησίας της λειτουργίας των υπηρεσιών,
- να καθιερώσουν κατάλληλο επίπεδο εκπροσώπησης προς όφελος των περιφερειακών και τοπικών δημόσιων αρχών, που αφοσιώνονται όλο και περισσότερο στην καταπολέμηση της ανεργίας. Αυτή η εξέλιξη πρέπει εντούτοις να συμβιβάζεται με τη διατήρηση ενός ενοποιημένου εθνικού συστήματος για τα θέματα που αφορούν π.χ. την ισότητα μεταχείρισης ή την ενοποίηση του συστήματος ασφάλισης ανεργίας,
- να ενισχύσουν μια εθνική υπηρεσία σε ευρωπαϊκό πλαίσιο: η ανάπτυξη της διεθνούς κινητικότητας του εργατικού δυναμικού καθιστά απαραίτητη τη διαχείριση των αγορών εργασίας για μια ευρωπαϊκή προοπτική. Οι εργοδότες που ζητούν ειδικευμένο προσωπικό, με υψηλά προσόντα, πολύγλωσσο και ικανό να προσαρμόζεται στη νέα κουλτούρα και στις νέες μορφές εργασίας. Οι Δ.Υ.Α. οφείλουν επομένως να ανταποκρίνονται σ' αυτές τις νέες ανάγκες σε συνεργασία με το δίκτυο EURES.

Οι περισσότερες Δ.Υ.Α. άρχισαν διαδικασία εκσυγχρονισμού της οργάνωσής τους. Αυτό εκφράζεται κυρίως με μια ανάπτυξη της αποκέντρωσης και με την επέκταση του περιθωρίου κίνησης των ΔΥΑ για την συγκέντρωση των πόρων που τους χορηγούνται στην τοπική αγορά εργασίας. Όσον αφορά το μονοπώλιο των Δ.Υ.Α., τα περισσότερα κράτη-μέλη έχουν θέσει τέρμα σ' αυτή την κατάσταση. Άρχισαν να αναπτύσσονται δεσμοί με ιδιωτικές υπηρεσίες. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (Ε.Σ.Α.) έδωσε την ευκαιρία να ενισχυθεί η διαδικασία του εκσυγχρονισμού. Πράγματι, οι Δ.Υ.Α. αποτελούν σημαντικό μέσο για την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών ενώ τα εθνικά σχέδια δράσης τοποθετούν σαφώς τις Δ.Υ.Α. στο κέντρο των εθνικών συστημάτων που προσφέρουν υπηρεσίες απασχόλησης.

Για να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των Δ.Υ.Α., η ευρωπαϊκή στρατηγική προωθεί μια συντονισμένη δράση που επιτρέπει την εκπλήρωση των ακόλουθων προϋποθέσεων:

- προαγωγή της πρόσβασης στην προσφορά απασχόλησης χάρη σε διάφορες τεχνικές μεσιτείας και βοήθειας για την ανεύρεση απασχόλησης. Αυτό συνεπάγεται την καθιέρωση και την ανάπτυξη καλών σχέσεων με τους εργοδότες και την προοδευτική μετατροπή των Δ.Υ.Α. σε πραγματικές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών (εκσυγχρονισμός του φάσματος υπηρεσιών, δημιουργία ειδικών γραφείων ανά επιχείρηση και ανά τομέα, βελτίωση της δημόσιας εικόνας, χρησιμοποίηση των τεχνολογιών της πληροφορίας, κ.λπ.),
- εγγύηση μιας συστηματικής διαχείρισης των φακέλων των ανέργων, πράγμα το οποίο προϋποθέτει φροντισμένη διάγνωση των ατομικών αναγκών και στενή παρακολούθηση των ανέργων καθ' όλη τη διάρκεια της εγγραφής τους σ' αυτές τις υπηρεσίες (τακτικές συνομιλίες, καθιέρωση εντύπων προσαρμοσμένων στο άτομο),
- συμβολή στο συντονισμό του συνόλου των παρεχομένων υπηρεσιών υπέρ των ανέργων, δηλαδή καθιέρωση στενού συντονισμού μεταξύ συμβουλευτικής, μεσιτείας, πληροφόρησης και στήριξης του εισοδήματος,

- αξιοποίηση της συνεργασίας μεταξύ των Δ.Υ.Α. και των άλλων εμπλεκόμενων σχετικών υπηρεσιών με τη σύσταση δικτύων από κοινού με τις περιφερειακές και τοπικές αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους, τα ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή παροχής υποστήριξης στους ανέργους,
- προσφυγή στις Δ.Υ.Α. με σκοπό τη διευκόλυνση της διεθνούς κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και τη μείωση των κωλυμάτων στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της Ε.Ε. Η επιτυχία του εκσυγχρονισμού των Δ.Υ.Α. απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες σε όλα τα επίπεδα:
- οι Δ.Υ.Α. οφείλουν να καθιερώσουν διαδικασίες και μεθόδους εργασίας πιο αποτελεσματικές και να εκμεταλλεύονται πλήρως τις διάφορες δυνατότητες που προσφέρονται με την ευρωπαϊκή συνεργασία,
- τα κράτη-μέλη με την καθιέρωση της στρατηγικής τους για την απασχόληση πρέπει να υποστηρίξουν τον εκσυγχρονισμό των Δ.Υ.Α. και την ανάπτυξή τους (ποιότητα του προσωπικού, συνολική αναδιάρθρωση των δαπανών, αποκέντρωση, κ.λπ.),
- οι κοινωνικοί εταίροι, που ήδη συμμετέχουν (σε διαφόρους βαθμούς) εδώ και ορισμένα έτη στη διαχείριση των Δ.Υ.Α. στην πλειονότητα των κρατών-μελών, διαδραματίζουν κεφαλαιώδη ρόλο στη βελτίωση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των μισθωτών τους,
- η Ε.Ε. καθιέρωσε μια σειρά μέσων και προγραμμάτων τα οποία συμπληρώνουν τις προσπάθειες που έχουν αναληφθεί σε εθνικό επίπεδο (EURES, EKT, υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη συνεργασία των Δ.Υ.Α. στην Ευρώπη).

6. Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.)

Τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.) λειτουργούν στο πλαίσιο των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.) με παροχή υπηρεσιών εξατομικευμένης προσέγγισης ανέργων. Αυτή τη στιγμή λειτουργούν 119 Κ.Π.Α., και Τοπικές Υπηρεσίες με συνολικό προϋπολογισμό για την τρέχουσα προγραμματική περίοδο 2000-2006, 115 εκ. Ευρώ. Στα Κ.Π.Α. έχει ανατεθεί η εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων καθώς και των ανέργων που ανήκουν στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες.

Σύμφωνα με το Νόμο 2956/2001, Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης θεωρούνται 'οι μονάδες που έχουν ως έργο την ένταξη στην επαγγελματική ζωή και την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας και την εν γένει προώθηση στην απασχόληση των ενδιαφερομένων, με την εφαρμογή πρόσφορων μεθόδων και ιδίως της εξατομικευμένης παρέμβασης. Για τη σύζευξη της αγοράς με τη ζήτηση εργασίας τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση συνεργάζονται με τις επιχειρήσεις, με επαγγελματικούς, συνδικαλιστικούς και επιστημονικούς φορείς, ως και φορείς ή οργανισμούς με τους οποίους μπορεί να συμβάλλονται για την επίτευξη των στόχων τους'.

Με το Νόμο 3144/2003 συνιστάται Εθνική Επιτροπή για την Απασχόληση, που σκοπός της είναι η προώθηση του Κοινωνικού Διαλόγου για τη διαμόρφωση πολιτικών που αποσκοπούν στην αύξηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, η γνωμοδότηση για τη διαμόρφωση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση και γενικών για τις πολιτικές σε εργασιακά θέματα και για θέματα εργατικού Δικαίου.

Στο πλαίσιο του ίδιου Νόμου συνιστάται στον Ο.Α.Ε.Δ. Ειδική Υπηρεσία υπαγόμενη απευθείας στο Διοικητή. Στην Ειδική Υπηρεσία εντάσσονται ως οργανικές μονάδες σε επίπεδο τμήματος τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) του Ο.Α.Ε.Δ.

Η Ειδική Υπηρεσία των Κ.Π.Α., όπως αναφέρεται στην Υπουργική Απόφαση του ΦΕΚ 1094/6-8-2003 έχει ως σκοπό την υποστήριξη του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας για την ένταξη-επανά-νταξη και παραμονή του στην αγορά εργασίας και την εν γένει προώθηση στην απασχόληση με την εφαρμογή πρόσφορων μεθόδων στο πλαίσιο της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Η Ειδική Υπηρεσία των Κ.Π.Α. είναι υπεύθυνη για θέματα σχετικά με: τη σύσταση Κ.Π.Α., την εισήγηση προτάσεων βελτίωσης των Κ.Π.Α., την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για τις διαδικασίες εξατομικευμένης παρέμβασης, την παρακολούθηση και αξιολόγηση ατομικών σχεδίων δράσης, την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, την παροχή εξειδικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών σε πρόσωπα ή κοινωνικές ομάδες, την παροχή εξειδικευμένης πληροφόρησης σε επιχειρήσεις και εργατικό δυναμικό, την προσέγγιση επιχειρήσεων, την ανάπτυξη συστηματικών μηχανισμών και διαδικασιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, τη συνεργασία με δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς στην Ελλάδα και το εξωτερικό για τη μεταφορά τεχνογνωσίας, τη συνεργασία με τις εταιρείες του Ο.Α.Ε.Δ. «Παρατηρητήριο Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.» και «Επαγγελματική Κατάρτιση», τη συνεργασία με άλλους δημόσιους φορείς για το σχεδιασμό και εφαρμογή κοινών προγραμμάτων, τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα, και τέλος την εισήγηση στο Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ. θέματα της αρμοδιότητάς της (Υ.Α. 80045/2003).

6.1 Πολιτικές στις οποίες εντάσσεται η λειτουργία των Κ.Π.Α.

Τα Κ.Π.Α. οφείλουν να ακολουθούν τις γενικές αρχές των Ενεργητικών Πολιτικών παρέμβασης στην ανεργία που προσδιορίζονται τόσο από τις Ευρωπαϊκές Οδηγίες, όσο και από το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (Ε.Σ.Δ.Α.). Οι κυριότερες από αυτές σχετικά με το ρόλο του Ο.Α.Ε.Δ. και των Κ.Π.Α. είναι οι εξής:⁶

Στον Πυλώνα I: Βελτίωση της απασχολησιμότητας

- Η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας, σε εφαρμογή των κατευθυντηρίων γραμμών 1 και 2.
- Η μετάβαση από τα παθητικά στα ενεργητικά μέτρα, σε εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής 3, μετάβαση που αποτελεί καθοριστικό παράγοντα απόδοσης και επίδοσης των πολιτικών για την απασχόληση, καθώς και της επιτυχίας των Κ.Π.Α.
- Η ενθάρρυνση μιας συνεργασιακής προσέγγισης (δηλαδή η ενεργός συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων με τη μορφή συνεργασίας με τα Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. στα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης), σε εφαρμογή των κατευθυντηρίων γραμμών 5 και 6.
- Η προώθηση μιας αγοράς εργασίας ανοικτής σε όλους (δηλαδή η πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης των διαφόρων μειονεκτούντων ομάδων), σε εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής 9.

Στον Πυλώνα II: Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος

- Η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και η δημιουργία αυτοαπασχόλησης σε εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής 11.
- Η αξιοποίηση νέων ευκαιριών για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, στα πλαίσια του τοπικού επιπέδου και της κοινωνικής οικονομίας, σε εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής 12.

⁶ Περισσότερες λεπτομέρειες για τη λειτουργία και τη μεθοδολογία των Κ.Π.Α., βλ. στο επόμενο Κεφάλαιο.

Στον Πυλώνα IV: Ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες

- Η αντιμετώπιση των διαφορών στην απασχόληση μεταξύ των δύο φύλων, σε εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής 19.
- Η διευκόλυνση της επανένταξης ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, σε εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής 21 (Ο.Α.Ε.Δ., 2001).

6.2 Αποστολή των Κ.Π.Α.

Η αποστολή των Κ.Π.Α. προκύπτει από την Κοινή Δήλωση Αποστολής η οποία εκδόθηκε ως αποτέλεσμα κοινού προβληματισμού και συνεργασίας των επικεφαλής των Δ.Υ.Α. της Ευρώπης (Ε.Ε./Ε.Ο.Χ.), το Νοέμβριο του 1998. Τα κύρια σημεία της οποίας είναι τα εξής:

- Οι Δ.Υ.Α. προσφέρουν εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αποτελεσματική διαμεσολάβηση σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο σε όλους τους αναζητούντες εργασίας και σε όλες τις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό.
- Όταν δεν υπάρχουν άμεσα ικανές κενές θέσεις εργασίας για κάθε άνεργο αναζητούντα εργασία, όταν τα προσφερόμενα προσόντα δεν πληρούν τη ζήτηση της αγοράς ή όταν άλλα προβλήματα εμποδίζουν την επιτυχή ενσωμάτωση, οι Δ.Υ.Α. προσφέρουν πρόσβαση σε περισσότερο εξειδικευμένες υπηρεσίες σύμφωνα με τις προσωπικές-ατομικές ανάγκες.
- Στις επιχειρήσεις προσφέρονται ποιοτικές υπηρεσίες ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες τους σύμφωνα και με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας.
- Οι Δ.Υ.Α. αναπτύσσουν τα χαρακτηριστικά μίας επιχείρησης παροχής υπηρεσιών.
- Οι νέες τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας θα χρησιμοποιηθούν ολοκληρωτικά για τη βελτίωση των υπηρεσιών προς τους 'πελάτες'.
- Η κατά περίπτωση διαχείριση των ανέργων αναζητούντων εργασία αποσκοπεί στην έγκαιρη δράση και στην προκαθορισμένη παροχή υπηρεσιών, που ανταποκρίνονται στις ατομικές ανάγκες.
- Ο σχεδιασμός και η παροχή υπηρεσιών προώθησης και στήριξης της απασχόλησης στηρίζεται σε μία συνεχή παρακολούθηση των συνθηκών και των τάσεων της αγοράς εργασίας.
- Οι Δ.Υ.Α. προσπαθούν να ενδυναμώσουν τον συντονισμό κατά την παροχή των υπηρεσιών.
- Οι Δ.Υ.Α. διαμορφώνουν μία στρατηγική συνεργασίας που θα εμπλέκει και άλλους πρωταγωνιστές-συντελεστές της αγοράς εργασίας.
- Η συνεργασία των Δ.Υ.Α. σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα πρέπει να ενδυναμωθεί (Ο.Α.Ε.Δ., 2001).

Ως αποστολή, λοιπόν, του σύγχρονου Κ.Π.Α. μπορεί να θεωρηθεί: «Η συμβολή στη βελτίωση των συνθηκών της τοπικής αγοράς εργασίας ιδιαίτερα μέσω της εξατομικευμένης παροχής υπηρεσιών προς τους προσφέροντες και τους αναζητούντες απασχόληση» (Ο.Α.Ε.Δ., 2001).

6.3 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης και Ευπαθείς Κοινωνικές Ομάδες

Όπως επισημαίνεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (Ε.Σ.Δ.Ε.Ν., 2005-2006) το πρόβλημα της ανεργίας των ευπαθών κοινωνικά ομάδων είναι κυρίως πρόβλημα ζήτησης και δευτερευόντως πρόβλημα προσφοράς. Οι βασικοί άξονες παρέμβασης είναι πέντε: η δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης μέσω της διατήρησης των υψηλών ρυθμών ανάπτυξης και της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της ανταγωνιστικότητας, η εντατικοποίηση των προσπαθειών τόνωσης της προσφοράς εργασίας, με έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, η

βελτίωση της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού με έμφαση στις δράσεις κατάρτισης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων των εργαζομένων και σύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, οι οριζόντιες δράσεις για όλες τις ομάδες του πληθυσμού που παρουσιάζουν ιδιαίτερα προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας και τέλος δράσεις που στοχεύουν στην εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής (Ε.Σ.Δ.Ε.Ν., 2005).

Στο πλαίσιο του κοινωνικού και θεσμικού του ρόλου ο Ο.Α.Ε.Δ. σχεδιάζει και υλοποιεί προγράμματα κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης των Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων, οι οποίες για διάφορους λόγους υφίστανται επαγγελματικό και κοινωνικό αποκλεισμό και χρειάζονται ιδιαίτερη στήριξη για την ένταξη-επανεένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Τα προγράμματα Εθνικής Πολιτικής για την ένταξη στην αγορά εργασίας των ευπαθών κοινωνικών ομάδων προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους από τα αντίστοιχα των κοινών ανέργων, όπως τα μεγαλύτερα ποσά επιδότησης, την επιδότηση για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες που εντάσσονται σε αντίστοιχα προγράμματα, τα ειδικά μέτρα για την προσαρμογή των ατόμων στον εργασιακό χώρο, τις Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες προς τα άτομα των ευπαθών κοινωνικών ομάδων (Ο.Α.Ε.Δ., 2004).

Για την καλύτερη στήριξη και ένταξη στην αγορά εργασίας των ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, οι υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., είναι στελεχωμένες με Ειδικούς Εργασιακούς Συμβούλους. Οι Σύμβουλοι αυτοί είναι εξειδικευμένα στελέχη (κοινωνικοί λειτουργοί, κοινωνιολόγοι, ψυχολόγοι), οι οποίοι σε εφαρμογή της Εξατομικευμένης Προσέγγισης και του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Α.Σ.Δ.), αναπτύσσουν συνεργασία με κάθε άνεργο, ώστε να γίνεται διάγνωση των αναγκών του σχετικά με τις ιδιαίτερες ανάγκες για κοινωνική και ψυχολογική υποστήριξη, τις ιδιαίτερες ανάγκες σε κατάρτιση, με βάση το επίπεδο γνώσεων και την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, έτσι ώστε να παραπέμπουν τα άτομα σε αντίστοιχους φορείς για θέματα κατάρτισης, εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας, παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών. Οι εξειδικευμένοι σύμβουλοι εξετάζουν επίσης το βαθμό ετοιμότητας που διαθέτει ο άνεργος για να οδηγηθεί σε κάποια θέση εργασίας (Ο.Α.Ε.Δ., 2004).

Οι στόχοι της συνεργασίας που αναπτύσσουν οι Εξειδικευμένοι Εργασιακοί Σύμβουλοι με κάθε άνεργο από ευπαθή κοινωνική ομάδα είναι:

- Η παροχή συμβουλευτικής και ψυχοκοινωνικής στήριξης για ενδυνάμωση, ενθάρρυνση και ενεργοποίηση του ατόμου.
- Η ευαισθητοποίηση και ενημέρωση εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων.
- Η παρακολούθηση και στήριξη του ατόμου για την προσαρμογή του στον εργασιακό χώρο και τη διατήρηση της θέσης εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος.
- Η συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τους αρμόδιους φορείς της περιφέρειας.
- Η ευθύτερη στήριξη των ατόμων και των οικογενειών τους για την επίλυση άλλων προβλημάτων που συμβάλλουν στον κοινωνικό τους αποκλεισμό κ.λπ. (Ο.Α.Ε.Δ., 2004).

6.4 Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Δραστηριότητες Υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Η Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού δημιουργήθηκε με το Β.Δ. 405/1971 και περιλαμβάνει τέσσερα τμήματα. Η Διεύθυνση απασχολεί σήμερα συνολικά επτά άτομα, προϊσταμένους

των τμημάτων και υπαλλήλους. Οι αρμοδιότητες των τμημάτων ορίζονται ως εξής με το Ν.Δ. 212/11-6-1969, 'περί οργανώσεως και διοικήσεως του Ο.Α.Ε.Δ.' (Φράγκος, 1998):

Τμήμα Ψυχοτεχνικών Μελετών και Ερευνών:

- Το τμήμα αυτό είναι αρμόδιο για τη μελέτη και υπόδειξη μέτρων εφαρμογής Επαγγελματικού Προσανατολισμού και επαγγελματικής επιλογής του εργατικού δυναμικού της χώρας.
- Διεξάγει ψυχοτεχνικές έρευνες και άλλες συναφείς μελέτες και κατευθύνει τις αρμόδιες υπηρεσίες του οργανισμού σε αυτές τις εφαρμογές.

Τμήμα Ανάλυσης Επαγγελματών και Πληροφοριών

- Μελετά τους όρους και τις συνθήκες άσκησης των επαγγελματιών και ενημερώνει τις υπηρεσίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για τις εξελίξεις και τις τάσεις της αγοράς εργασίας.
- Συντάσσει επαγγελματικές μονογραφίες.
- Καταρτίζει προγράμματα ενημέρωσης του κοινού σε θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Τμήμα Εφαρμογών Επαγγελματικού Προσανατολισμού

- Το τμήμα αυτό επιμελείται την εφαρμογή του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και για την κατάρτιση προγραμμάτων ανάπτυξης αυτού του τομέα της απασχόλησης σ' ολόκληρη τη χώρα.
- Εποπτεύει την εφαρμογή των προγραμμάτων αυτών.

Τμήμα Επαγγελματικής Επιλογής

- Μεριμνά και εποπτεύει την εφαρμογή των μεθόδων επαγγελματικής επιλογής του εργατικού δυναμικού.
- Καταρτίζει τα αντίστοιχα προγράμματα σε εθνικό επίπεδο για τους υποψηφίους της επαγγελματικής κατάρτισης στις εκπαιδευτικές μονάδες του οργανισμού και για την επιλογή προσωπικού επιχειρήσεων εφόσον το ζητήσουν.
- Μεριμνά για την επέκταση του θεσμού επαγγελματικής επιλογής στον ιδιωτικό τομέα.

Επίσης στη Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού εντάσσεται και το Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Π.Κ.Ε.Π.) στην Αθήνα. Το Κέντρο αυτό το οποίο αντικατέστησε το προδικτατορικό Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών, έχει δημιουργηθεί με βάση τις οργανωτικές δομές και τη φιλοσοφία του Γερμανικού μοντέλου (Φράγκος, 1998). Το Κέντρο αποτελείται από τα εξής τμήματα και γραφεία:

- Τμήμα Μελετών και Ερευνών.
- Τμήμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Νέων.
- Γραφείο Ψυχολόγου.
- Τμήμα Επιλογής.
- Τμήμα Γραμματείας.
- Γραφείο Υποδοχής Παλλινოსτούντων.

Οι κυριότερες δραστηριότητές του είναι η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση των νέων, οι επιλογές υποψηφίων για τις εκπαιδευτικές μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ., η ψυχολογική στήριξη των νέων, καθώς και η τοποθέτηση των νέων (ηλικίας μέχρι 18 ετών) σε διάφορες εργασίες (σύμφωνα με το Νόμο 1837/1989). Εκτός από το Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού Αθήνας, ανάλογα κέντρα υπάρχουν στη Θεσ/νίκη και στο Ηράκλειο Κρήτης (Φράγκος, 1998). Στην

πράξη δεν λειτουργούν όλα τα τμήματα λόγω του περιορισμένου αριθμού των στελεχών του Κέντρου. Τα τελευταία χρόνια γίνεται προσπάθεια ανασύστασης του κέντρου, το οποίο συμμετέχει σε δράσεις της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού.⁷

7. Άλλοι φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση

7.1 Δομές Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Επιμελητηρίων, Συνδικαλιστικών Φορέων και Υπηρεσίες Ευρύτερου Δημόσιου Τομέα

Σε επίπεδο **Δήμων** λειτουργούν Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 15 του Ν. 2434/96 προβλέπονται προγραμματικές συμφωνίες του Ο.Α.Ε.Δ. με τους Ο.Τ.Α. για τη λειτουργία σχετικών γραφείων.

Σκοπός των Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων είναι η ανάπτυξη δράσεων και υπηρεσιών, που θα παρέχονται δωρεάν προς τους ανέργους, με στόχο την υποστήριξή τους και την ενθάρρυνσή τους για την εξεύρεση απασχόλησης.

Σκοπός των Γραφείων Ενημέρωσης Επιχειρήσεων είναι η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης και ενημέρωσης, για τα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. ή άλλων φορέων του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα.

Εξάλλου στο Νέο Δημοτικό και Κοινοτικό Κώδικα που κυρώθηκε με το Νόμο 3463/2006 (ΦΕΚ Α' 114/2006) και ειδικότερα στο άρθρο 75, παρ. δ', αναφέρεται ως αρμοδιότητα των δημοτικών και κοινοτικών αρχών η προώθηση και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης, με την ίδρυση και λειτουργία Κέντρων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης προσαρμοσμένα στις τοπικές ανάγκες και ιδιαιτερότητες και κυρίως των πληθυσμών των ορεινών, αγροτικών και νησιωτικών περιοχών, στο πλαίσιο του εθνικού και ευρωπαϊκού σχεδιασμού.

Παράδειγμα σχετικής πρωτοβουλίας δημιουργίας γραφείου ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων Ο.Τ.Α., αποτελεί το Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας (Κ.Α.Ε.) που ιδρύθηκε από το Δήμο Αθηναίων. Το Κ.Α.Ε. παρέχει υπηρεσίες για ανέργους, για επιχειρήσεις και για υποψήφιους επιχειρηματίες.

Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 15 του Ν. 2434/96 προβλέπονται προγραμματικές συμφωνίες του Ο.Α.Ε.Δ. με τα **βιομηχανικά και βιοτεχνικά επιμελητήρια και τους συνδικαλιστικούς φορείς των εργαζομένων και των εργοδοτών** για τη λειτουργία Γραφείων Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων. Ενδεικτικά⁸ αναφέρουμε τα εξής:

α) Το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α.) της Γ.Σ.Ε.Ε., το οποίο οργανώθηκε το 2000 από τη Γ.Σ.Ε.Ε. Στα πλαίσια του ΚΕ.Π.Ε.Α. λειτουργεί Γραφείο Πληροφόρησης Εργαζομένων, Γραφείο Πληροφόρησης Ανέργων και Επιχειρήσεων και Γραφείο Εύρεσης Εργασίας. Το

⁷ Περισσότερες λεπτομέρειες για τη λειτουργία και τη μεθοδολογία της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., βλ. στο επόμενο Κεφάλαιο.

⁸ Περαιτέρω πληροφόρηση για τις υπάρχουσες δομές Επιμελητηρίων, Συνδικαλιστικών και άλλων Φορέων, που παρέχουν υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. μπορούν να αναζητηθούν μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π. <http://www.ekep.gr/> και του Συστήματος Πληροφόρησης (Βάση Δεδομένων) «Ιχνηλάτης» www.ichnilatis.ekep.gr.

ΚΕ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε. έχει στελεχωθεί με επιστήμονες, νομικούς και οικονομολόγους, καθώς και συνδικαλιστές και φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα μέσον έγκυρης και έγκαιρης πληροφόρησης προς τους εργαζόμενους Έλληνες και οικονομικούς μετανάστες, για θέματα εργασιακών σχέσεων, ασφαλιστικής νομοθεσίας και μεταναστευτικής πολιτικής. Ακόμα έχει στόχο να επιλύει προβλήματα που παρουσιάζονται στους εργασιακούς χώρους. Επίσης επιδιώκει να συγκεντρώνει στατιστικά στοιχεία για το είδος των προβλημάτων που απασχολούν τους εργαζόμενους,

β) Το Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου Αθηνών (Ε.Β.Ε.Α.) λειτουργεί από το 1998 με στόχο να βοηθήσει την καταπολέμηση της ανεργίας, φέρνοντας σε επαφή επιχειρήσεις και άνεργους που αναζητούν απασχόληση. Το Γραφείο Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων είναι σε συνεχή επαφή και συνεργασία με τον Ο.Α.Ε.Δ., με Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων που λειτουργούν σε Δήμους, Επιμελητήρια, Εργατικά Κέντρα, καθώς και με άλλους Ιδιωτικούς και Δημόσιους Φορείς, αξιοποιώντας τις δυνατότητες της πληροφορικής και των προγραμμάτων επιδότησης επιχειρήσεων για νέες θέσεις εργασίας. Ειδικότερα οι επιχειρήσεις μπορούν να αξιοποιούν και τα σχετικά κοινοτικά προγράμματα και τα κατάλληλα για την επιχείρησή τους στελέχη. Οι δε άνεργοι θα μπορούν να πληροφορούνται και να συμμετέχουν σε προγράμματα απασχόλησης, κατάρτισης και αξιοποίησης των προσόντων τους.

Φορείς που εντάσσονται στον **ευρύτερο δημόσιο τομέα** παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, είτε προωθούν και στηρίζουν την επιχειρηματικότητα. Ενδεικτικά αναφέρουμε:

α) τη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς με τις Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας. Η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ.) του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων αποτελεί επιτελικό κυβερνητικό όργανο με κύριο στόχο τη διαμόρφωση, την παρακολούθηση και τον συντονισμό της κυβερνητικής πολιτικής για τη νέα γενιά και τη σύνδεσή της με την κοινωνία και τους φορείς της. Η Γ.Γ.Ν.Γ. έχει την ευθύνη της λειτουργίας των Κέντρων Πληροφόρησης Νέων που λειτουργούν σε όλη την Ελλάδα. Στην ιστοσελίδα της Γ.Γ.Ν.Γ. και ειδικότερα στην ενότητα πληροφόρησης «ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ» παρέχονται συγκεντρωμένες πληροφορίες για εργασιακά θέματα, όπως για θέματα που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και την αναζήτηση εργασίας, προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης, θέματα που αφορούν στη νεανική επιχειρηματικότητα, κ.ά. Επιπρόσθετα με στόχο τη στήριξη της επιχειρηματικότητας η Γ.Γ.Ν.Γ. δημιούργησε τις Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας, που αποτελούν ένα δίκτυο δομών παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και υποστήριξης για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων. Πρόκειται για δομές πληροφόρησης και παροχής βοήθειας, βασικής και ολοκληρωμένης μορφής, προς όλους τους ενδιαφερόμενους νέους που θέλουν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά ή να επεκτείνουν την επιχείρησή τους,

β) τη Γενική Γραμματεία Ισότητας με το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), το οποίο είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και λειτουργεί υπό την εποπτεία και χρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Στο πλαίσιο του Κ.Ε.Θ.Ι. λειτουργούν Κέντρα Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Γυναικών σε θέματα Απασχόλησης, Επιχειρηματικότητας και Κοινωνικής Ένταξης στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα, το Ηράκλειο και το Βόλο και

γ) τον Ελληνικό Οργανισμό Μικρών Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.), που είναι επιτελικός Δημόσιος Οργανισμός για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και φορέας υλοποίησης δράσεων για την ενίσχυση των επιχειρήσεων αυτών. Στις δράσεις του περιλαμβάνεται η υλοποίηση προγραμμάτων στήριξης των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητάς τους και στήριξη της επιχειρηματικότητας.

7.2 Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας

Η λειτουργία Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας (Ι.Γ.Σ.Ε.) θεσπίστηκε με το Ν. 2639/98 (ΦΕΚ 205 Α') και τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α') και το Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α').

Η έκδοση ειδικής εγκριτικής άδειας λειτουργίας σύμφωνα με το Π.Δ. 160/1999 και η εποπτεία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας ανήκει στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Γενική Διεύθυνση Εργασίας, Διεύθυνση Απασχόλησης, Τμήμα Ι).

Οι υπηρεσίες που παρέχουν τα Ι.Γ.Σ.Ε. είναι δωρεάν για τους ανέργους, ενώ η αμοιβή τους προέρχεται από τις επιχειρήσεις που εξυπηρετούν. Οι ιστοσελίδες πολλών Γραφείων Συμβούλων παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την αγορά εργασίας και τις ευκαιρίες απασχόλησης.

Με το Ν. 3227/2004 (ΦΕΚ 31) θεσπίστηκε η λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.Γ.Σ.Υ.Ε.Π.) και των Ιδιωτικών Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ι.Κ.Ε.Σ.Υ.Ε.Π.). Οι σχετικές διατάξεις του εν λόγω Νόμου δεν έχουν ακόμα ενεργοποιηθεί.

8. Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»)

8.1 Γενικό Πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση ενισχύει τις πολιτικές που προωθούν τη βελτίωση της ικανότητας της επαγγελματικής ένταξης, με ιδιαίτερη έμφαση την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους και ιδιαίτερα για εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

Για την επίτευξη του νέου στρατηγικού στόχου που τέθηκε στη Σύνοδο Κορυφής της Λισσαβόνας το 2000 έτσι ώστε «να καταστεί η Ευρώπη η πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία που θα βασίζεται στη γνώση, ικανή να προσφέρει βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή», απαιτείται μια στρατηγική που αποβλέπει στον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, με επένδυση στον άνθρωπο και με την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Για την προώθηση των πολιτικών που αφορούν την αντιμετώπιση των ανισοτήτων και των διακρίσεων και την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού, η χώρα μας έχει καθιερώσει σειρά μέτρων και ενεργειών.

Στο πεδίο πολιτικής 2 του Γ' Κ.Π.Σ. της χώρας μας, προβλέπεται «η προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας με ιδιαίτερη έμφαση σε όσους απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό». Συγκεκριμένα στο πλαίσιο αυτού του πεδίου πολιτικής το Ε.Κ.Τ. δίδει προτεραιότητα:

Στη διασφάλιση της καλύτερης πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση, η κατάρτιση, η δια βίου μάθηση, η προώθηση στην απασχόληση.

Στην ανάπτυξη ειδικών μέτρων που διευκολύνουν τη στήριξη ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό, ώστε να ξεπεράσουν τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν για την πλήρη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Στην καταπολέμηση άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι μη προνομιούχες ομάδες στην αγορά εργασίας, μέσω της εκπόνησης μιας σειράς μέτρων επίλυσης του προβλήματος συμπεριλαμβανομένων, όπου απαιτείται, ακόμη και νομοθετικών μέτρων.

Για την προώθηση των προτεραιοτήτων αυτών, το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης έχει οριστεί συντονιστής όλων των συναφών δράσεων που εντάσσονται στο πεδίο πολιτικής 2.

Επίσης το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης είναι ο συντονιστής του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την κοινωνική ενσωμάτωση που έχει στόχο το συντονισμό των πολιτικών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

8.2 Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες στο Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006»

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006», που υλοποιείται από το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, χρηματοδοτούνται δράσεις Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.). Ως Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες (Σ.Υ.Υ.), ορίζεται κάθε ενέργεια ή δέσμη ενεργειών που συμβάλλει στην ενδυνάμωση και την εμφύκωση του ατόμου, καθώς και την ενεργοποίηση και ευαισθητοποίηση όλου του κοινωνικού ιστού, ώστε να επιτευχθεί η κοινωνική και η εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό. Συγκεκριμένα, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού προγράμματος, δράσεις Σ.Υ.Υ. έχουν προβλεφθεί:

Στον Άξονα Προτεραιότητας 2, όπου παρέχονται δυνατότητες για την ανάπτυξη κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων των ευπαθών κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού με στόχο την ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Στο μέτρο 2.1. του Επιχειρησιακού Προγράμματος, όπου παρέχονται οι δυνατότητες για την προετοιμασία του ανέργου, ώστε να συμπληρώσει τυχόν κενά αρχικής εκπαίδευσης που υπάρχουν, καθώς επίσης προβλέπεται η ανάπτυξη Σχεδίων Δράσης που στοχεύουν στην κοινωνική ενσωμάτωση.

Για την προκατάρτιση-προετοιμασία αναπτύσσονται προγράμματα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας, επαγγελματικής ορολογίας καθώς και προγράμματα αλφαριθμητισμού (γραφή, ανάγνωση, αριθμητική).

Για τις Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες προβλέπεται δέσμη ενεργειών που συμβάλλουν στην ενδυνάμωση και εμφύκωση του ατόμου, στην ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες θα παρέχονται σε συνεχή βάση και θα συνδέονται με τα προγράμματα προετοιμασίας καθώς και με προγράμματα κατάρτισης εάν αυτό κρίνεται αναγκαίο αλλά θα μπορούν να λειτουργούν και σαν ολοκληρωμένα Σχέδια Δράσης ανεξάρτητα από την κατάρτιση. Οι ενέργειες αυτές στοχεύουν στην προετοιμασία του ατόμου για την ένταξή του σε προγράμματα κατάρτισης του «γενικού πληθυσμού», εφαρμόζοντας την αρχή του mainstreaming. Η εφαρμογή της πολιτικής για την απασχόληση στηρίζεται στην εξατομικευμένη προσέγγιση των ανέργων ώστε να επιλέγονται τα πλέον κατάλληλα μέτρα για τις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε ατόμου και ιδιαίτερα για τα άτομα που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό.

Στο Μέτρο 2.3 του Επιχειρησιακού Προγράμματος «ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ ειδικών μειονεκτουσών ομάδων και υπέρ των ανέργων σε περιοχές ή τομείς υψηλής ανεργίας», όπου θα αναπτυχθούν υποχρεωτικά δράσεις Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, στα πλαίσια εταιρικής σχέσης, και συμπληρωματικά με τις ενέργειες προετοιμασίας (προκατάρτισης) ή κατάρτισης.

Στον άξονα προτεραιότητας 5, (Μέτρο 5.3) όπου παρέχονται εξειδικευμένες ενέργειες Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών για γυναίκες που απειλούνται ή αντιμετωπίζουν κοινωνικό αποκλεισμό από την αγορά εργασίας. Οι «θετικές» αυτές δράσεις υπέρ των γυναικών στηρίζονται στην εξατομικευμένη προσέγγιση και αποσκοπούν στην προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων.

Επίσης στα «Επιχειρησιακά Προγράμματα των Περιφερειών», όπου παρέχονται Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες συμπληρωματικά στις τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης και περιλαμβάνουν δράσεις που απευθύνονται σε συγκεκριμένες ομάδες όπως οι γυναίκες, τσιγγάνοι, μετανάστες, κ.ά.

Ωφελούμενοι των ενεργειών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών, είναι άνεργοι, που ανήκουν στις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες του πληθυσμού, όπως άτομα με αναπηρίες, άτομα με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων, παλιννοστούντες, πρόσφυγες, μετανάστες, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες, ειδικές πολιτισμικές ομάδες (π.χ. Τσιγγάνοι-Πομάκοι), ειδικές κατηγορίες γυναικών που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, μακροχρόνια άνεργοι άνω των 45 ετών, λοιπές κατηγορίες ανέργων σε περιοχές ή κλάδους υψηλής ανεργίας, πρώην χρήστες ουσιών ή άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, οροθετικοί, λοιπές κατηγορίες ατόμων που απειλούνται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας.

Στον Ο.Α.Ε.Δ., όπως αναφέρθηκε παραπάνω, λειτουργούν Υπηρεσίες Σ.Υ.Υ. που σε συνεργασία με τα Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. χειρίζονται αιτήματα απασχόλησης ατόμων από ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Επίσης, Γραφεία Σ.Υ.Υ. για συγκεκριμένες Κοινωνικές Ομάδες λειτουργούν και σε άλλους φορείς. Στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Απασχόλησης περιλαμβάνεται κατάλογος των εγκεκριμένων σχεδίων δράσης για την προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος της Απασχόλησης.

Επίσης στο πλαίσιο του Β' Κ.Π.Σ. το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. πιστοποίησε φορείς ως Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

9. Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με αφετηρία το Συμβούλιο του Λουξεμβούργου για την απασχόληση, ξεκίνησε να προωθεί ένα σύνολο προτεραιοτήτων για την πολιτική απασχόλησης των κρατών-μελών. Η συντονισμένη αυτή στρατηγική για την απασχόληση υιοθετεί κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες λαμβάνονται υπόψη στις Εθνικές Πολιτικές για την απασχόληση. Ανάμεσα στους σκοπούς της στρατηγικής αυτής είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος και η προώθηση της επιχειρηματικότητας, η δημιουργία περιβάλλοντος απασχολησιμότητας, η ενθάρρυνση και προώθηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Ένας από τους βασικούς σκοπούς της ευρωπαϊκής στρατηγικής είναι η επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης για όλες τις κοινωνικές ομάδες, ενώ παράλληλα σε κοινοτικό επίπεδο υπάρχει ολοκληρωμένη στρατηγική που υπερβαίνει το στενά οριζόμενο πεδίο της αγοράς εργασίας, για την καταπολέμηση των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού (ΥΠ.ΕΡ.Κ.Α., 2001).

Η EQUAL αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Η equal ολοκληρώνει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων Πρωτοβουλιών

EMPLOYMENT and ADAPT και συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Ο ρόλος της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL ήταν από την αρχή της εφαρμογής της το 2001, να λειτουργήσει συμπληρωματικά ως προς την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση από τη μία μεριά και από την άλλη ως προς άλλες πολιτικές καταπολέμησης των κοινωνικών διακρίσεων εστιάζοντας στην αγορά εργασίας.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL έρχεται να λειτουργήσει συμπληρωματικά και να καλύψει ανάγκες που δημιουργούν οι ανταγωνιστικές συνθήκες που επικρατούν στις οικονομίες και στις αγορές εργασίας, οι οποίες περιορίζουν σημαντικά τις ευκαιρίες απασχόλησης για άτομα που εμφανίζουν κάποια σωματική, ψυχική ή «κοινωνική» μειονεξία. Ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα που επιχειρεί να προσεγγίσει η EQUAL είναι η νέα κατάσταση που έχει προκύψει στην Ελλάδα από τη δεκαετία του 1990 και μετά, με τη μεγάλη αύξηση του μεταναστευτικού ρεύματος προς την Ελλάδα. Γι' αυτό το λόγο έχουν αυξηθεί τα προβλήματα κοινωνικοοικονομικής ενσωμάτωσης και επαγγελματικής ένταξης που αντιμετωπίζουν οι μετανάστες, οι παλλινოსτούντες και οι πρόσφυγες (ΥΠ.ΕΡ.Κ.Α., 2001).

Από την αρχή της εφαρμογής της η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL δεν φιλοδοξούσε να οδηγήσει σε ευρείας κλίμακας εφαρμογές, αλλά παρείχε και παρέχει τη δυνατότητα για ένα πεδίο δοκιμής νέων πολιτικών και να προσφέρει προστιθέμενη αξία στα μελλοντικά σχέδια και παρεμβάσεις. Οι διακρίσεις και οι ανισότητες στην αγορά εργασίας αποτελούν αντικείμενο παρέμβασης ενός συνόλου πολιτικών και μέτρων που αποτυπώνονται στα Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση από το 1998 ακόμη. Είναι οι πρώτες συστηματικές προσπάθειες για τη συγκροτημένη αντιμετώπιση προβλημάτων της αγοράς εργασίας με βάση έναν ορθολογικό σχεδιασμό (ΥΠ.ΕΡ.Κ.Α., 2001).

Το **Πρόγραμμα** έχει σχεδιαστεί για να στηρίξει μια οριζόντια προσέγγιση στις πολιτικές και τις υπηρεσίες προς τις οποίες θα έχουν πρόσβαση πολλαπλές κατηγορίες αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας ομάδων και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Έχει δομηθεί πάνω σε εννέα θεματικά πεδία-μέτρα. Οκτώ από αυτά βασίζονται στους τέσσερις πυλώνες της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, ενώ το ένατο καλύπτει τις ανάγκες των αιτούντων άσυλο (ΥΠ.ΕΡ.Κ.Α., 2001).

10. Γραφεία Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών

Στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Υγεία-Πρόνοια» 2000-2006, που υλοποιείται από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, έχει δοθεί ιδιαίτερη σημασία στην ανάπτυξη της πρωτοβάθμιας κοινωνικής φροντίδας με υπηρεσίες που αναπτύσσονται σε τοπικό επίπεδο, με στόχο την αποτελεσματικότερη προώθηση του λειτουργικού και οργανωτικού εκσυγχρονισμού του όλου συστήματος κοινωνικής φροντίδας. Στο πλαίσιο αυτό, δημιουργείται ένα Δίκτυο Κοινωνικών Υποστηρικτικών υπηρεσιών, για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Τα Γραφεία Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών συστήθηκαν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Υγεία-Πρόνοια» 2000-2006 και στοχεύουν στην **υποστήριξη ατόμων που απειλούνται ή πλήττονται με άμεσο ή έμμεσο αποκλεισμό από την αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο**. Εντάσσονται στις δράσεις που χρηματοδοτούνται από τον Άξονα Προτεραιότητας 3 «Πρόνοια» του Επιχειρησιακού Προγράμματος και ειδικότερα στο Μέτρο 3.1 «Ενέργειες

υποστήριξης ατόμων που απειλούνται ή πλήττονται με αποκλεισμό από την αγορά εργασίας στο πλαίσιο των δράσεων του Δικτύου κοινωνικών υποστηρικτικών υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο».

Το συγκεκριμένο Μέτρο επιδιώκει την ανάπτυξη εξειδικευμένων ενεργειών υποστήριξης και προώθησης στην αγορά εργασίας ατόμων που απειλούνται ή πλήττονται με κοινωνικό και οικονομικό αποκλεισμό. Στο πλαίσιο αυτό, στόχος του συγκεκριμένου Μέτρου είναι η εξυπηρέτηση ατόμων που ζουν στις παρυφές του κοινωνικού ιστού, καθώς και οποιονδήποτε άλλων ατόμων, οι οποίοι βιώνουν αποκλεισμό αφενός από την αγορά εργασίας και αφετέρου από την δυνατότητα πρόσβασης στις υπάρχουσες κοινωνικές υπηρεσίες προκειμένου να έχουν ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Οι προτεραιότητες που τίθενται στο πλαίσιο του Μέτρου 3.1 αφορούν καταρχήν, ενέργειες παρακολούθησης, εμφύκωσης και υποστήριξης μέσα από την αξιοποίηση υποστηρικτικού μηχανισμού. Παράλληλα αφορούν ενέργειες για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής διασύνδεσης και συνεργασίας με όλες τις υπηρεσίες του Δικτύου Κοινωνικών Υπηρεσιών, τους κοινωνικούς φορείς της περιοχής καθώς και με τις υπηρεσίες προώθησης στην απασχόληση.

Οι συγκεκριμένες δράσεις είναι ενδεχόμενο να συνδυάζονται με δράσεις του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση». Δικαιούχοι του Μέτρου είναι -ενδεικτικά- Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Δημοτικές επιχειρήσεις, Διαδημοτικές Επιχειρήσεις και Ενώσεις Δημοτικών Επιχειρήσεων, αποκεντρωμένες υπηρεσίες και φορείς Ν.Π.Ι.Δ. και Ν.Π.Δ.Δ.

Επίλογος

Στο παρόν κεφάλαιο έγινε μία προσπάθεια σύντομης, πλην όμως, σφαιρικής καταγραφής και αποτίμησης του Θεσμού και των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής στην Απασχόληση στη χώρα μας. Σίγουρα είναι ένα πεδίο στο οποίο έχουν γίνει πολλά βήματα τα τελευταία χρόνια, αλλά πολλά ακόμη υπολείπονται να γίνουν.

Ο κεφαλαιώδης ρόλος που η συμβουλευτική στην απασχόληση καλείται να διαδραματίσει στο σύγχρονο πολυσύνθετο, απαιτητικό και συνεχώς εξελισσόμενο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο διεθνώς, απαιτεί μια πιο ουσιαστική παρουσία του Θεσμού τόσο σε επίπεδο σχεδιασμού, όσο κυρίως, σε επίπεδο υλοποίησης των σχετικών δράσεων.

Πιστεύουμε ότι η συμβουλευτική στην απασχόληση θα έχει επιτύχει το στόχο της και θα είναι μία πραγματικότητα στην Ελλάδα, όταν πια δεν θα συζητάμε για προγράμματα, δράσεις, παρεμβάσεις, κοινοτικές πρωτοβουλίες συμβουλευτικής, αλλά για μία κοινωνική πραγματικότητα και ένα κοινωνικό αγαθό προσβάσιμο και διαθέσιμο από/σε όλους τους πολίτες.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ.) - Ιστοσελίδα: <http://www.neagenia.gr>.

Γράβαρης, Δ. (2003). «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής καρτικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Θεωρητικό πλαίσιο και εμπειρικά παραδείγματα». Στο Βενιέρης, Δ. και Παπαθεοδώρου, Χ. (επιμ.). Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα. Αθήνα. Ελληνικά Γράμματα.

Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου «Προτάσεις για τη συμμόρφωση της Ελλάδας στα πορίσματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων (βάσει των συλλογικών προσφυγών που έχουν εξεταστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων)»: http://www.nchr.gr/category.php?category_id=81.

Ελληνικός Οργανισμός Μικρών Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.) - Ιστοσελίδα: www.eommex.gr
Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (1998). *Εκσυγχρονισμός των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης ώστε να υποστηρίξουν την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης*. Ανακοίνωση της Επιτροπής. Βρυξέλες, 13.11.1998.

- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2005). *Ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση 2005-2008*. Ανακοίνωση της Επιτροπής. Βρυξέλες, 12.4.2005.
- Ευρωπαϊκή Ένωση, Απασχόληση και Κοινωνική Πολιτική: http://europa.eu.int/pol/socio/index_el.htm.
- Ευστρατόγλου, Α. (2005). *Τοπικές αγορές εργασίας και υπηρεσίες απασχόλησης*. Αθήνα. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- European Social Charter: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/1_General_Presentation/
- Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας - Ιστοσελίδα: <http://www.thirides.gr>
- ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ., (2000). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Ετήσια Έκθεση 2000.
- Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας Δήμου Αθηναίων. Ιστοσελίδες ΚΑΕ: <http://www.kae.gr/>, <http://www.skywalker.gr/host/kae.htm>.
- Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.) - Ιστοσελίδα: www.kethi.gr.
- Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α.) της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) - Ιστοσελίδα: www.kepea.gr
- Κοσμίδου-Hardy, Χ. (επιμ.) (1994/2004). *Επένδυση στον άνθρωπο: Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός για την εκπαίδευση και την εργασία*. Αθήνα. ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ.
- Νόμος 1837/1989. «Για την προστασία των ανηλίκων κατά την απασχόληση και άλλες διατάξεις».
- Νόμος 2434/1996, άρθρο 15 «Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων», ΦΕΚ Α' 188/1996.
- Νόμος 2639/98, άρθρο 5 «Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας», ΦΕΚ Α' 205/1998.
- Νόμος 2874/2000, άρθρο 12 «Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας», ΦΕΚ Α' 286/2000.
- Νόμος 2956/2001, «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 258/6-11-2001.
- Νόμος 3144/2003, «Κοινωνικός διάλογος για την προώθηση της απασχόλησης και την κοινωνική προστασία και άλλες διατάξεις» ΦΕΚ 111/8-5-2003.
- Νόμος 3227/2004, Κεφάλαιο Γ' «Προϋποθέσεις και Διαδικασία Λειτουργίας Ιδιωτικών Γραφείων και Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού», ΦΕΚ Α' 31/2004.
- Νόμος 3463/2006 «Δημοτικός και Κοινοτικός Κώδικας», ΦΕΚ Α' 114/2006.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2001). *Μελέτη πλαισίου λειτουργίας προτύπου Κ.Π.Α*. Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2003α). *Οδηγός Εργασιών και καλών πρακτικών της εξατομικευμένης προσέγγισης-υποστήριξης για τους εργασιακούς συμβούλους των Κ.Π.Α. και των υπολοίπων υπηρεσιών απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ*. Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2003β). *Περιγραφή διαδικασιών και παρεχόμενων υπηρεσιών Κ.Π.Α*. Εγκύκλιος: 23/10/2003.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2004). *Επιχειρησιακό Σχέδιο Ο.Α.Ε.Δ. 2005*. Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2005). *Στρατηγικό Σχέδιο 2006-2009*. Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2006). *Εγκύκλιος εφαρμογής προγράμματος ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού στα Τ.Ε.Ε. μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. για το έτος 2006*. Αθήνα.
- Προεδρικό Διάταγμα 160/1999 «Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας», ΦΕΚ Α' 157/1999.
- Συμβούλιο της Ευρώπης - Ιστοσελίδα Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων: http://www.yrepth.gr/el_ec_page655.htm
- Συμβούλιο της Ευρώπης - Ιστοσελίδα Υπουργείου Εξωτερικών: <http://www2.mfa.gr/www.mfa.gr/el-GR/Policy/Priorities/InternationalOrganizations/EuropeanCouncil>.
- Συμβούλιο της Ευρώπης - Κεντρική ιστοσελίδα: <http://www.coe.int/>
- Συμβούλιο της Ευρώπης, (2003). *Η ευρωπαϊκή σύμβαση για τα δικαιώματα του ανθρώπου - Σημεία εκκίνησης για εκπαιδευτικούς και εμπυχωτές νεολαίας*.
- World Wide Web: http://www.coe.int/gr/portal/information_material/GR_HRedusheets.asp?L=GR.
- Savickas, M. (2005). *New challenges and tasks in career construction*. Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο του AIOSP. Λισαβόνα.
- Τσιώλης, Γ. (2004). *Προς μία Νέα Ηθική της Εργασίας*; Αθήνα. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- The implementation of the European Social Charter in the Council of Europe's member states - Greece: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/5_Survey_by_country/, http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/5_Survey_by_country/Greece_Factsheet_2005.asp#TopOfPage.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, (2005). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ένταξη*. Αθήνα.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, (2004). *Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση*. Αθήνα.
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, (2006). *Αναπτυξιακό Συνέδριο Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Κείμενο Διαβούλευσης και Προβληματισμού*. Αθήνα.

- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (2001). *Πρόγραμμα κοινοτικής πρωτοβουλίας για την καταπολέμηση των διακρίσεων και ανισοτήτων σε σχέση με την αγορά εργασίας (EQUAL) στην Ελλάδα*. Αθήνα. World Wide Web: <http://www.ypergka.gr/ekt/aek/index.htm>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων, Ειδική Υπηρεσία Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, (2001). *Σύστημα Διαχείρισης Συνοδευτικών - Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.)*. Αθήνα.
World Wide Web: <http://www.ypergka.gr/ekt/ey/efarmogh/index.htm>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», (2001). *Εγκεκριμένο Ε.Π*. Αθήνα.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», (2001). *Περίληψη Ε.Π*. Αθήνα.
World Wide Web: <http://www.ypergka.gr/ekt/aek/index.htm>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ε.Κ.Τ., (2002). *Εγκρίσεις Σχεδίων Δράσης στα πλαίσια της υπ' αριθμ. 15431/31-10-2001 απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων περί «Πρόσκλησης Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την Υλοποίηση Σχεδίων Δράσης Προώθησης της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης»*. Αθήνα.
World Wide Web: <http://www.ypergka.gr/ekt/ey/efarmogh/index.htm>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων, Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Συγχρηματοδοτούμενων Ενεργειών από το Ε.Κ.Τ., (2002). *Πρόσκληση Εκδήλωσης Ενδιαφέροντος για την Υλοποίηση Σχεδίων Δράσης Προώθησης της Κοινωνικής Ενσωμάτωσης*. Αθήνα.
World Wide Web: <http://www.ypergka.gr/ekt/ey/efarmogh/index.htm>
- Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Διαχειριστική Αρχή Επιχειρησιακού Πρόνοια «Υγεία-Πρόνοια» (2004). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Υγεία-Πρόνοια 2000-2006*. Αθήνα.
World Wide Web: http://www.ygeia-pronoia.gr/documents/ep_ygpro.doc
- Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Διεύθυνση Κοινωνικής Αντίληψης και Αλληλεγγύης, Μέτρο 3.1 του Ε.Π. Υγεία-Πρόνοια 2000-2006, Μονάδα Συντονισμού-Υποστηρίξης - Ιστοσελίδα: <http://www.dkyy.gr>
- Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας, Διαχειριστική Αρχή Επιχειρησιακού Πρόνοια «Υγεία-Πρόνοια». (2002). *2η Επιτροπή Παρακολούθησης - Έκθεση Υλοποίησης Άξονα 3 «Πρόνοια»*. Αθήνα.
World Wide Web: http://www.ygeia-pronoia.gr/2_epra.htm
- Υπουργική Απόφαση Αριθμ. 80045, «*Οργάνωση και λειτουργία της Ειδικής Υπηρεσίας του Ο.Α.Ε.Δ.*» ΦΕΚ 1094/6-8-2003.
- Φράγκος, Ν. (1998). *Μελέτη για τη Βελτίωση και Λειτουργία Εθνικού Συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού*. Αθήνα. Κέντρο Έρευνας Α.Σ.Ο.Ε.Ε.

Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού στην Απασχόληση

Αναστάσιος Ασβεστάς¹

Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται η Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που εφαρμόζουν σήμερα φορείς στην Απασχόληση. Ένα ολόκληρο πλέγμα παραγόντων έχει να κάνει με την ιδιαιτερότητα της συμβουλευτικής σχέσης. Παράγοντες που σχετίζονται με το σύμβουλο που προσφέρει υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε κάθε φορέα και με το άτομο που ζητά αυτές τις υπηρεσίες. Για το λόγο αυτό εξετάζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως προκύπτουν από τις εξελίξεις και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας σήμερα και οι επιδράσεις τους στην αυτοεκτίμησή του, με έμφαση στο στόχο της μετάβασης. Στη λογική της αναζήτησης ερμηνείας μέσα από την αλληλεπίδραση των παραγόντων αυτών και όχι μόνο από την απλή παράθεση των ιδιοτήτων τους, γίνεται αναφορά και στα χαρακτηριστικά του συμβούλου στην Απασχόληση.

Η μελέτη ατομικής περίπτωσης που παρουσιάζεται φανερώνει την ανάγκη υιοθέτησης από το σύμβουλο στην απασχόληση ενός μοντέλου για πιο αποτελεσματική στήριξη του ατόμου στη διαχείριση της σταδιοδρομίας του. Παρουσιάζεται το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο, στο πλαίσιο μιας Κριτικής Αγωγής, όπως και η βασική μεθοδολογία της Ενεργού Έρευνας, ως απάντηση στην πρόκληση για την επαγγελματική ανάπτυξη και γενικότερα για την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, αλλά και του συμβούλου.

1. Εισαγωγή

Στη σημερινή εποχή που χαρακτηρίζεται από αστάθεια και αβεβαιότητα, το άτομο καλείται να αναπτύξει δεξιότητες που το καθιστούν ικανό να αντιμετωπίζει διάφορες μεταβάσεις στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του και της ζωής του γενικότερα. Η Κοσμίδου-Hardy (1996β, 2001) κάνοντας ιδιαίτερη αναφορά στις μεταβάσεις που καλείται να κάνει το άτομο επισημαίνει την αύξηση του βαθμού δυσκολίας αναστάτωσης και ταραχής που προκαλείται στο άτομο αυτή την εποχή των πολλών αλλαγών και συνεχών μεταβάσεων.

¹ Ο Α.Α. είναι Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

Αναφερόμενοι στη σταδιοδρομία παραθέτουμε ενδεικτικά τρία γνωρίσματα που χαρακτηρίζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας του ατόμου. Πρώτον, θεωρείται ότι οι παρεμβάσεις στη σταδιοδρομία του γίνονται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του (Super, 1980). Δεύτερον, η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας θεωρείται ότι περιλαμβάνει όλες τις μεταβάσεις που βιώνει το άτομο: εκπαιδευτικές, επαγγελματικές και προσωπικές (Sclossberg, 1984). Τρίτον, το άτομο καλείται να είναι ο ίδιος ο ενεργός «πρωταγωνιστής» της σταδιοδρομίας του (Guichard, 2000).

Η Βιομηχανική ψυχολογία εγκαταλείπει πια την Αριστοτέλεια λογική² που δέχεται ότι η ερμηνεία πρέπει να αναζητείται στις ιδιότητες των αντικειμένων και υιοθετεί αυτή του Γαλιλαίου, σύμφωνα με την οποία η ερμηνεία πρέπει να αναζητηθεί στις σχέσεις ανάμεσα στα φαινόμενα και όχι στις ιδιότητές τους. Επιχειρούμε, επομένως, να εστιάσουμε στη μεθοδολογία που επιλέγει ο σύμβουλος στην απασχόληση ως αποτελεσματική, στο φορέα που υπηρετεί, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη και το σημερινό πλαίσιο και το άτομο στο οποίο παρέχονται υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Για το λόγο αυτό παρακάτω γίνεται σύντομη αναφορά στο ρόλο της παγκοσμιοποίησης στη δημιουργία του σημερινού σκηνικού αστάθειας και αβεβαιότητας. Μελετώντας, λοιπόν, το σύστημα της παγκοσμιοποίησης, παρατηρούμε ότι η παγκόσμια ενοποίηση τεχνολογίας, οικονομίας, εμπορίου και πληροφόρησης επηρεάζει μισθούς, επιτόκια, επίπεδα διαβίωσης, πολιτισμό, αγορές εργασίας, οικολογία σχεδόν σε όλο τον πλανήτη ταυτόχρονα. Είναι παγκόσμια με την έννοια ότι όλοι αισθάνονται, άμεσα ή έμμεσα, τις πιέσεις, τους περιορισμούς και τις ευκαιρίες προσαρμογής στο σύστημα της παγκοσμιοποίησης. Προσεγγίζοντας κάποιος την έννοια της παγκοσμιοποίησης δεν πρέπει να την αντιμετωπίζει ως ένα φαινόμενο, με την έννοια μιας παροδικής τάσης, αλλά ως ένα κυρίαρχο διεθνές σύστημα που επηρεάζει σημαντικά την πολιτική όλων των κρατών. Μια πολιτική, η οποία όλο και χάνει τα διακριτά της όρια, καθώς κυριαρχούν οι αρχές της παγκόσμιας αγοράς και ο πολίτης νοιώθει όλο και πιο ανήμπορος να επέμβει και να αντιδράσει. Προσδιοριστικό στοιχείο του συστήματος της παγκοσμιοποίησης είναι η ταχύτητα: ταχύτητα συναλλαγών, μεταφοράς, επικοινωνίας, πληροφοριών και καινοτομίας. Οι γνώσεις που απαιτούνται σήμερα για να ασκήσει κάποιος ένα επάγγελμα χρειάζονται συστηματική αναβάθμιση και η παραμονή του εργαζομένου στο ίδιο επάγγελμα είναι σπάνιο φαινόμενο. Επισημαίνουμε στο σημείο αυτό, όπως τόνισε ο Schumpeter, υπουργός και καθηγητής Οικονομικών, ότι «η πεμπουσία του καπιταλισμού είναι η διαδικασία της "δημιουργικής καταστροφής", ο αένας δηλαδή κύκλος της καταστροφής του παλιού και λιγότερο αποτελεσματικού προϊόντος ή υπηρεσίας και η αντικατάστασή τους με νέα και αποτελεσματικότερα» (1975, σσ. 82-85).

Μπορεί, ακόμη, η επανάσταση της ψηφιοποίησης να άλλαξε τον τρόπο που επικοινωνούμε, επενδύουμε και μαθαίνουμε τον κόσμο. Δεν έφερε όμως ακριβώς αυτό που ο Φρίντμαν (2001) αποκαλεί *εκδημοκρατισμό της τεχνολογίας*, αν αναλογιστούμε πόσοι έχουν τη δυνατότητα και την ικανότητα να έχουν πρόσβαση στην πληροφορία και να τη διαβάζουν κριτικά, αλλά και ποιοι έχουν την εξουσία να δημιουργούν την πληροφορία και να τη διακινούν.

«Μέσα σ' αυτήν την κατασκευασμένη αβεβαιότητα δημιουργούνται τα τελευταία χρόνια στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης καινούργια είδη κοινωνικής διαστρωμάτωσης και καινούργιες μορφές αβεβαιότητας. Η αίσθηση της αβεβαιότητας μπορεί να είναι ακόμη πιο έντονη σε καταστάσεις τις οποίες ο Giddens αποκαλεί μοιραίες στιγμές (fateful moments). Η λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων είναι μια «στιγμή» που μπορεί να αποβεί μοιραία για την επαγγελματική

² Κατά τον Argyris (1976) στο Κάντας και Χαντζή, 1991.

εξέλιξη και για τη ζωή του ατόμου αν δεν στηρίζεται σε συγκεκριμένες προϋποθέσεις και διαδικασίες» (Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 102).

Ο στρατηγικός στόχος που έθεσαν οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων των κρατών-μελών για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (2000) είναι να ζουν οι Ευρωπαίοι το 2010 στην ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, η οποία θα είναι ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Στο επίκεντρο του σχεδίου που ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την επίτευξη του παραπάνω στόχου, βρίσκεται η μάθηση με στόχο την απασχόληση, η οποία επιτυγχάνεται με την αναβάθμιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης³.

Ο σύμβουλος στην απασχόληση γνωρίζει για το «πέρασμα» από το επάγγελμα στη σταδιοδρομία και τις επιπτώσεις που έχει στο άτομο. Αντιμετωπίζει πια ως μη ρεαλιστικό ένα γραμμικό μοντέλο στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του ατόμου, όπου αυτό μετά από την τοποθέτησή του σε μία θέση εργασίας, προάγεται και παίρνει σύνταξη από την ίδια εταιρεία ή θέση που ξεκίνησε. Πιο κοντά στη σημερινή πραγματικότητα της αγοράς εργασίας είναι να θεωρεί τη ζωή του το άτομο ως ένα σύμπλεγμα κύκλων αλλαγής και συνέχειας. Κατά τη διάρκεια αυτών των κύκλων της αλλαγής το άτομο βιώνει αυξανόμενη ανησυχία. Για να μειώσει αυτό το αίσθημα πιθανόν να χρειαστεί να εγκαταλείψει ότι του είναι γνωστό και να αποκτήσει δεξιότητες⁴ ή γνώσεις που είναι πιο αποτελεσματικές ή που έχουν μεγαλύτερη σημασία γι' αυτόν. Αυτή η θεώρηση του δίνει τη δυνατότητα απόκτησης δεξιοτήτων ευελιξίας, προσαρμοστικότητας και δια βίου μάθησης, ώστε να μπορεί να κινείται ο ίδιος στο νέο εργασιακό περιβάλλον (Goodman, 1994). Προσεκτικά σχεδιασμένη ανάπτυξη σταδιοδρομίας δε σημαίνει ότι θα υπάρχει πάντα η κατάλληλη θέση εργασίας για το άτομο που θα του παρέχει ένα βαθύ αίσθημα ικανοποίησης, καταξίωσης και αυτοέκφρασης. Η πραγματικότητα δείχνει ότι πολλές φορές το άτομο μένει άνεργο ή επιλέγει επάγγελμα λόγω οικονομικών αναγκών και οικογενειακών υποχρεώσεων που δεν του δίνει επαγγελματική ικανοποίηση. Περίοδοι τέτοιοι είναι καλύτερο να θεωρούνται περισσότερο ως ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη και διερεύνηση για εναλλακτικά μονοπάτια σταδιοδρομίας, παρά ως περίοδοι προσωπικής αποτυχίας. Η μεθοδολογία που υιοθετεί ο σύμβουλος στο φορέα που βρίσκεται μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα σημαντική για τη στήριξη, αλλά και την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου στο μακρύ δρόμο της σταδιοδρομίας του.

2. Μεθοδολογία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

«Επαγγελματική συμβουλευτική είναι η καθοδήγηση και στήριξη του ατόμου στην προσπάθειά του να επιλέξει το επάγγελμα που του ταιριάζει ή να επιλύσει ψυχολογικά προβλήματα που συνδέονται με το επάγγελμα» (Κάντας και Χαντζή, 1991, σ. 131).

Οι στόχοι τους οποίους θέτει η Επαγγελματική συμβουλευτική περιλαμβάνουν: α) τη βελτίωση της αυτογνωσίας, β) την ανάπτυξη της επαγγελματικής ωριμότητας, γ) την ικανότητα προσδιορισμού εναλλακτικών και επαγγελματικών λύσεων, δ) την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την καλύτερη εφαρμογή κατάλληλων διαδοχικών προσεγγίσεων, ε) την καλλιέργεια ικανοτήτων στη λήψη αποφάσεων,

³ Βλ. Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Λισσαβόνας, (2000). Προσβάσιμο στο http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm και Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Βαρκελώνης, 2002 στο http://europa.eu.int/comm/barcelona_council/index_en.html.

⁴ Βλ. αναλυτικά για δεξιότητες και στο Καρασιώτου, 2004.

στ) την προώθηση και αύξηση των δεξιοτήτων στην αναζήτηση πληροφοριών, ζ) την υποβοήθηση του ατόμου κατά την είσοδο του στον κόσμο της εργασίας, η) την ικανοποίηση από την εργασία, θ) την παραγωγικότητα στην εργασία, ι) τη στήριξη και βελτίωση της επαγγελματικής εξέλιξης, ια) τον καθορισμό ρεαλιστικών στόχων ως προς την αναζήτηση και επιλογή εργασίας και ιβ) τη διερεύνηση των εναλλακτικών επαγγελματικών δυνατοτήτων των ατόμων (Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ., 2004).

Ο ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού που εργάζεται σε υπηρεσίες σχετικές με την απασχόληση συνίσταται στα ακόλουθα (Κασσωτάκης, 2002):

- Συλλέγει, αξιολογεί και παρέχει πληροφορίες για τις ευκαιρίες απασχόλησης ή βελτίωσης της επαγγελματικής κατάρτισης των ενδιαφερομένων, καθώς και για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Αναπτύσσει ποικίλες δραστηριότητες ατομικής και συλλογικής πληροφόρησης για θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας και απασχόλησης.
- Πραγματοποιεί συμβουλευτικές συνεντεύξεις και παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη σε άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα, τα οποία σχετίζονται με το χώρο εργασίας, όπως είναι οι άνεργοι, οι υποαπασχολούμενοι, όσοι αναγκάζονται ή επιθυμούν να αλλάξουν επαγγελματική δραστηριότητα.
- Εκπονεί και εφαρμόζει προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής, συμμετέχει στην ανάπτυξη και εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ή επανακατάρτισης.
- Σχεδιάζει και πραγματοποιεί έρευνες και μελέτες, συναφείς με θέματα εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Κάθε άτομο αντιμετωπίζεται ως μοναδικό καθώς φέρει τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, τις δυνατότητές του, τα ενδιαφέροντά του, τις προγενέστερες εμπειρίες του, τις ιδιαιτερότητες και ιδιομορφίες του, αλλά και τις γνώσεις που ο ίδιος έχει. Με σεβασμό σε αυτή τη μοναδικότητα προτείνεται συνήθως η ατομική συμβουλευτική, όπου αυτό είναι δυνατό και πιο αποτελεσματικό, ως η καλύτερη προσέγγιση ώστε να βοηθηθεί το άτομο να αναπτύξει τις δεξιότητες που θα το καταστήσουν ικανό να μπει σε μία πορεία αυτογνωσίας γνωρίζοντας παράλληλα στοιχεία για το περιβάλλον του, και ειδικότερα το περιβάλλον της αγοράς εργασίας αλλά και να αναπτύξει δεξιότητες λήψης αποφάσεων σχετικά με την επιλογή, εύρεση και διατήρηση της θέσης εργασίας.

2.1 Ατομική Συμβουλευτική

Η ατομική συμβουλευτική αφορά στη συμβουλευτική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου κατά τη διάρκεια των ατομικών συνεντεύξεων. Κατά τον Nelson-Jones (1997) η συμβουλευτική συνέντευξη είναι μια διαρκώς μεταβαλλόμενη και ρευστή διαδικασία, της οποίας η δομή, η μορφή και το περιεχόμενο υπαγορεύονται από μια ατέλειωτη σειρά παραγόντων. Οι παράγοντες αυτοί, που επηρεάζουν ταυτόχρονα και το σύμβουλο και το άτομο με ίδιο ή διαφορετικό τρόπο, είναι οι εξής: 1) αυτοαντίληψη του καθενός, 2) αξίες και αυτοαξιολογήσεις, 3) συνείδηση μιας ποικιλίας στοιχείων, 4) διαδικασίες και μηχανισμοί αυτοάμυνας, 5) σχέσεις αίτιου-αποτελέσματος, 6) προβλέψεις και προσδοκίες, 7) αντίληψη της αντίληψης του άλλου, 8) θεώρηση και συνειδητοποίηση κανόνων και αρχών και 9) αισθήματα.

Η διαδικασία της συμβουλευτικής συνέντευξης συνήθως περιλαμβάνει τις παρακάτω κύριες φάσεις (Δημητρόπουλος, 1999):

1. Προετοιμασία για τη συνέντευξη.
2. Αρχική διερευνητική φάση.

3. Φάση διάγνωσης, αποσαφήνισης συναισθημάτων.
4. Καθορισμός σκοπών.
5. Προγραμματισμός ενεργειών.
6. Αναζήτηση λύσεων ή λήψη αποφάσεων.
7. Εξάσκηση ή πρακτική εφαρμογή.
8. Περάτωση.

Τα κύρια είδη συνέντευξης σύμφωνα με τον Nelson-Jones (1997) είναι: α) η αναπτυξιακή συνέντευξη, όπου δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη του ατόμου, β) η συνέντευξη με επίκεντρο το πρόβλημα, όπου δίνεται έμφαση στην επίλυση του προβλήματος, γ) συνέντευξη για λήψη απόφασης, όπου δίνεται έμφαση στην απόφαση που πρέπει να πάρει το άτομο, δ) η συνέντευξη κρίσης, όπου η έμφαση δίνεται στην προσπάθεια να ξεπεράσει το άτομο την κρίση στην οποία βρίσκεται και ε) η υποστηρικτική συνέντευξη, όπου δίνεται έμφαση στην ασφάλεια που παρέχεται σε ένα άτομο για να μπορέσει να εξωτερικεύσει τις σκέψεις και τα συναισθήματά του.

2.2 Ομαδική Συμβουλευτική

Στην ομαδική συμβουλευτική έχουμε την αλληλεπίδραση περισσοτέρων από δύο ατόμων, όπου ο Σύμβουλος έχει περισσότερο το ρόλο του διευκολυντή. Δεν αντικαθιστά την ατομική συμβουλευτική, αλλά είναι συμπληρωματική της και έχει τα πλεονεκτήματα που παρέχει η ανάπτυξη της δυναμικής των ομάδων καθώς του δίνει τη δυνατότητα να δει τον εαυτό του μέσα σε μία ομάδα και να αναπτύξει διαπροσωπικές και γενικότερα κοινωνικές δεξιότητες.

Η συμπεριφορά ενός ατόμου στην ομάδα μπορεί να είναι εντελώς διαφορετική απ' ό,τι έξω απ' αυτήν. Σε κάθε ομάδα η συμπεριφορά καθορίζεται από πληθώρα παραγόντων, τόσο ατομικών όσο και, αυτό που ενδιαφέρει εδώ, σχετικών με την ομάδα και τα χαρακτηριστικά της. Η δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των μελών μιας ομάδας έχει καταλυτική επίδραση στη συμπεριφορά κάθε μέλους. Έτσι, κατά ένα μεγάλο ποσοστό το κάθε μέλος της ομάδας συμμορφώνεται προς το σύνολο, υπακούει προς κάποιους κανόνες, διευκολύνεται και διευκολύνει, συνεργάζεται, ανταγωνίζεται, επικοινωνεί, διαμορφώνει γενικά κοινωνική συμπεριφορά (Δημητρόπουλος, 1999).

Η πρώτη συστηματική ψυχοδυναμική θεωρία για τις ομάδες των Bion, Foulkes and Jacques δίνει έμφαση στην ομάδα ως σύνολο. Τα οφέλη που προκύπτουν, έγκεινται στην επίτευξη προσωπικής ενόρασης, χάρη στη συμμετοχή σε μια ομάδα που οφείλει να κατανοεί διάφορα θέματα που αφορούν την αυθεντία, τα όρια, τη σεξουαλικότητα και την επιθετικότητα, τα οποία αναδύονται στην κουλτούρα της ομάδας. Η διαδικασία της ψυχοδυναμικής ομάδας παίρνει αρκετό χρόνο και εμφανίζονται διάφορες φάσεις-στάδια της ομάδας και ο ρόλος του αρχηγού είναι παρόμοιος με του ψυχαναλυτή.

Η ανθρωπιστική προσέγγιση για τις ομάδες, επηρεασμένη από την προσωποκεντρική προσέγγιση του Rogers δίνει έμφαση στην αυτοπραγμάτωση των μελών μέσα σε ένα κλίμα σεβασμού, ενσυναίσθησης και αποδοχής του άλλου, όπου ο αρχηγός έχει το ρόλο του διευκολυντή-εμπυκωτή.

Η τρίτη προσέγγιση, επηρεασμένη από τη γνωσιακή-συμπεριφοριστική παράδοση ασχολείται πρώτιστα με την αξιοποίηση της ομάδας, για να ευνοηθεί η αλλαγή συμπεριφοράς στα άτομα, όπως οι ομάδες κοινωνικών δεξιοτήτων.

Τα στάδια από τα οποία μπορεί να περνάει μια ομάδα, τα οποία μπορεί να μην εμφανίζονται με αυτή ακριβώς τη σειρά ή να αλληλοεπικαλύπτονται, σύμφωνα με τον Rogers (1991) είναι: 1) Σύγχυση και αμηχανία, 2) η αντίσταση στην προσωπική έκφραση και διερεύνηση, 3) περιγραφή συνα-

σθημάτων του παρελθόντος, 4) έκφραση αρνητικών συναισθημάτων, 5) έκφραση και διερεύνηση προσωπικού υλικού, 6) έκφραση άμεσων διαπροσωπικών συναισθημάτων, 7) ανάπτυξη της θεραπευτικής ικανότητας της ομάδας, 8) η αυτοαποδοχή και η αρχή της αλλαγής, 9) το ράγισμα του προσώπου, 10) η ανατροφοδότηση, 11) η αντιπαράθεση, 12) σχέσεις βοήθειας εκτός ομάδας, 13) η ουσιαστική συνάντηση, 14) η έκφραση θετικών συναισθημάτων και οικειότητας και 15) αλλαγές συμπεριφοράς στην ομάδα.

Αναφερόμενοι στην ομαδική συμβουλευτική στην απασχόληση δεν εννοούμε ακριβώς τη μορφή της ομάδας που συναντάμε στη ψυχοθεραπεία, είναι πιθανό όμως να έχει παρόμοια μορφή, όταν πρόκειται για ομάδες που έχουν κάτι κοινό, όπως εξαρτημένα άτομα, άτομα με αναπηρίες, κ.λπ. Έτσι τα άτομα νοιώθουν ότι δεν είναι μόνα τους και επανακτούν τις δυνάμεις τους για μία διαφορετική πορεία.

Στο χώρο της απασχόλησης περισσότερο χρησιμοποιείται η ομαδική συμβουλευτική για παροχή πληροφόρησης, ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και τεχνικών εύρεσης εργασίας και γενικότερα για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Ανάλογες περιπτώσεις είναι και τα βιωματικά εργαστήρια όπου μπορεί να υπάρχει συγκεκριμένη θεματική ή να είναι γενικότερης μορφής, όπως η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των υπαλλήλων ενός οργανισμού.

Η Συμβουλευτική σε ομάδες έχει τα παρακάτω πλεονεκτήματα:

1. Τα άτομα είναι πιο δεκτικά συνήθως όταν βρίσκονται σε ομάδα που έχει παρόμοια προβλήματα με αυτούς, δέχονται πιο εύκολα κρίσεις από άλλους που αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες και μοιράζονται πιο εύκολα τις ανησυχίες τους (Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1996, Nathan and Hill, 2006, Δημητρόπουλος, 1999).
2. Είναι πιο οικονομική, όταν για παράδειγμα εφαρμόζεται σε οργανισμούς, ιδρύματα ή επιχειρήσεις, οπότε ένας σύμβουλος αντιστοιχεί σε περισσότερα άτομα (Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1996, Nathan and Hill, 2006, Δημητρόπουλος, 1999).
3. Υπάρχει λιγότερη εξάρτηση από την αυθεντία του επαγγελματικού συμβούλου (Nathan and Hill, 2006).
4. Παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες για θετικές και αρνητικές ενισχύσεις (Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1996).
5. Καθώς δημιουργείται ένα μικρό κοινωνικό περιβάλλον υπάρχει ποικιλία αλληλεπιδράσεων και συνδιαλλαγών που προσφέρουν ευκαιρίες και υλικό για αυτογνωσία, σύμφωνα και με τη θεωρία της Συναλλακτικής Ανάλυσης του E. Berne (Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1996).
6. Παρέχονται πρότυπα για μίμηση (Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη-Ράπτη, 1996).
7. Δημιουργεί διορθωτικές εμπειρίες, εφόσον παρατηρεί το άτομο ότι οι αντιδράσεις των άλλων δεν είναι τόσο τρομερές, οπότε γίνεται πιο τολμηρό μέσα στην ομάδα (Κοσμίδου-Hardy, 1992).
8. Οι ομάδες παρέχουν περισσότερες ευκαιρίες για χρήση ενεργητικών τεχνικών, όπως οι δεξιότητες εύρεσης εργασίας (Nathan and Hill, 2006).

Ορισμένα από τα μειονεκτήματα της ομαδικής συμβουλευτικής παρέμβασης (Δημητρόπουλος, 1999) είναι:

1. Η πίεση που ασκείται στο άτομο μπορεί να το αναγκάσει να επιδείξει κάποια συμπεριφορά πριν να είναι έτοιμο γι' αυτό, οπότε μπορεί να θεωρηθεί από το άτομο ως προσωπική αποτυχία.

2. Το άτομο που έχει ιδιαίτερη ανάγκη από έντονη συμπαράσταση και ειδική φροντίδα μπορεί στην ομαδική διαδικασία να επηρεαστεί αρνητικά.
3. Τα προσωπικά προβλήματα ενός μέλους της ομάδας μπορεί να μην τύχουν ιδιαίτερης προσοχής με αποτέλεσμα την μη ικανοποίηση του ατόμου.
4. Σε πολλές περιπτώσεις σπαταλάται χρόνος, ιδίως αν δεν επιτευχθεί σύντομα η συνοχή της ομάδας.
5. Υπάρχει η περίπτωση οι αλλαγές που παρατηρούνται στα μέλη να μη διατηρηθούν μετά τη λήξη της ομάδας.

Ο Σύμβουλος είναι αυτός που θα επιλέξει την καταλληλότερη προσέγγιση για το συμβουλευόμενο συνεκτιμώντας τα οφέλη που προσφέρει η κάθε προσέγγιση και τις ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου. Στην αρχική προσέγγιση προτιμάται ως καταλληλότερη από τους συμβούλους η ατομική προσέγγιση, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει και την επίδοση ερωτηματολογίων, ενώ σε θέματα πληροφόρησης, άσκησης σε τεχνικές εύρεσης εργασίας και ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων επιλέγεται συνήθως η ομαδική.

Παρατηρώντας τη μεθοδολογία που ακολουθείται σε διάφορους φορείς, διαπιστώνουμε ότι σήμερα ο σύμβουλος ασχολείται με τη διερεύνηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων, των κινήτρων για εργασία και προχωρά μαζί με το άτομο στη σύνταξη του επαγγελματικού του προφίλ. Μετά από την ιεράρχηση των προτεραιοτήτων του ατόμου περνούν στο στάδιο λήψης απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία του και στο σχεδιασμό ενός πλάνου επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Στόχος όμως, πρέπει να είναι η δημιουργία ενός ανεξάρτητου, αυτάρκους, αυτενεργού ατόμου, που με την παροχή στήριξης και εμπύκωσης του συμβούλου, αναπτύσσεται και γίνεται ικανό να βρίσκει μόνο του λύσεις στα προβλήματά του και όχι η παροχή έτοιμων λύσεων για το θέμα που το απασχολεί. Ο σύμβουλος καλείται να έχει υιοθετήσει ένα τέτοιο μοντέλο που να τον κατευθύνει στην παραπάνω προοπτική για το άτομο.

Ο αριθμός των συναντήσεων εξαρτάται από τις δυνατότητες που παρέχει ο φορέας που βρίσκεται ο σύμβουλος, τη στάση του συμβουλευόμενου και την ικανότητα του συμβούλου να αξιολογήσει σωστά τις ανάγκες του ατόμου και να αναπτύξει τέτοια συμβουλευτική σχέση, ώστε να συμφωνήσουν μαζί την πορεία που θα ακολουθήσουν. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό ο σύμβουλος και οι υπηρεσίες που παρέχονται στο άτομο να προσαρμόζονται στις ανάγκες του και όχι το άτομο στις δυνατότητες του συμβούλου και γι' αυτό δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με βιασύνη και παροχή απλών πληροφοριών σε μία και μόνο συνάντηση.

Η πρώτη συνάντηση θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική καθώς δίνει τη δυνατότητα στο σύμβουλο να κάνει μία πρώτη αξιολόγηση των αναγκών του ατόμου, να του δώσει κάποιες πληροφορίες και να καταλήξουν, έπειτα από συζήτηση στη σύναψη ενός είδους συμβολαίου. Θεμελιώδης αρχή κάθε συμβουλευτικής παρέμβασης είναι ότι το άτομο πρέπει να ενθαρρύνεται να βρει τη δική του μοναδική λύση σε ένα πρόβλημα, ακόμα και αν αυτό το πρόβλημα είναι πολύ κοινό. Μία και μοναδική συνάντηση, μπορεί να είναι ωφέλιμη σε περίπτωση που το άτομο έχει τέτοιο επίπεδο αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης και καθώς δεν έχει χρόνο, ενδιαφέρεται μόνο να αποκτήσει πρόσβαση σε επαγγελματικές πληροφορίες (Nathan and Hill, 2006). Η ανάπτυξη όμως δεξιοτήτων σχετικά με την πρόσβαση και την κριτική ανάγνωση της πληροφορίας, αλλά και η ανάπτυξη δεξιοτήτων γενικότερα που το καθιστούν ικανό να διαχειρίζεται τη σταδιοδρομία του με επιτυχία απαιτεί περισσότερες συναντήσεις.

Στο σημείο αυτό επισημαίνεται η σημαντική κριτική της χρήσης των τεστ λόγω της υπερβολικής έμφασης που δίνεται μερικές φορές από ορισμένους συμβούλους και των προβλημάτων που έχουν

παρατηρηθεί ως προς την ερμηνεία τους⁵. Ακόμη η κριτική που ασκείται έχει να κάνει όχι μόνο με την αξιοπιστία και την εγκυρότητα των τεστ, αλλά και με μια λανθασμένη χρήση που μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις. Τα τεστ χορηγούνται για να διαγνώσει και να συλλέξει πληροφορίες ο σύμβουλος για το άτομο και να τις χρησιμοποιήσει κατά τη συμβουλευτική παρέμβαση. Οι Nathan and Hill (2006, σ. 158) αναφέρουν ότι με τη χρήση των τεστ και των ερωτηματολογίων, είναι δυνατό:

- Να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο διαλόγου.
- Να αυξηθεί η σαφήνεια και η εμπιστοσύνη.
- Να βελτιωθεί η αυτογνωσία του ατόμου.
- Να ενισχυθούν μακροχρόνιες προοπτικές.
- Να μειωθεί το ρίσκο μιας τυχαίας απόφασης.
- Να κατορθώσει το άτομο να ερμηνεύσει παλιότερες συμπεριφορές του στο χώρο εργασίας.

Εκφράζεται όμως προβληματισμός για τη συχνή επιλογή και χρήση τους ως μέσο για να νοιώσει πιο αυτοαποτελεσματικός ο σύμβουλος και να οχυρωθεί πίσω από το πέπλο της αυθεντίας που του παρέχουν εκτιμήσεις και μετρήσεις (Ασβεστάς, 2006). Παρόλα αυτά δεν διαφωνούμε με την πρόταση να είναι ο σύμβουλος συνεχώς ενημερωμένος όσον αφορά στα ψυχομετρικά όργανα που κυκλοφορούν, ούτως ώστε να μπορεί να κάνει τις σωστές επιλογές και ανά πάσα στιγμή να είναι έτοιμος να αποδείξει την καταλληλότητα των οργάνων που χρησιμοποιεί, την ορθότητα της χρήσης που κάνει και τα όρια αξιοποίησής τους (Κάντας, 2004).

2.3 Μεθοδολογία που ακολουθούν οι φορείς στην Απασχόληση

Ανάλογα με το εργασιακό πλαίσιο του συμβούλου χρησιμοποιείται και ο όρος που υιοθετεί ο φορέας ή η υπηρεσία για το σύμβουλο όπως: Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σύμβουλος Καριέρας, Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Εργασιακός Σύμβουλος, Σύμβουλος Εργασίας, Σύμβουλος (στήριξης της) Επιχειρηματικότητας, Στέλεχος Γραφείου Προώθησης στην Απασχόληση. Εξαρτάται από το φορέα στον οποίο εργάζεται αλλά και από την ομάδα στόχου εάν τελικά επιλέγει ατομική ή ομαδική προσέγγιση, όπως ενδεικτικά παρουσιάζεται⁶ παρακάτω.

Στο σημείο αυτό γίνεται αναφορά στα άτομα που προσφέρουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης και στη μεθοδολογία που ακολουθούν. Παρουσιάζεται αναλυτικά το Πρόγραμμα Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, τα επίπεδα και οι φάσεις της εξατομικευμένης υποστήριξης κάνοντας ιδιαίτερη αναφορά στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης. Τέλος παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθούν τα Κ.Π.Α. σε δράσεις όπως οι Ομάδες Τεχνικών Εύρεσης Εργασίας, αλλά και διάφοροι άλλοι φορείς στην Απασχόληση.

2.3.α Επαγγελματικοί και Εργασιακοί Σύμβουλοι

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στον **Ο.Α.Ε.Δ.**, όπως αναφέρεται αναλυτικά στο προηγούμενο Κεφάλαιο, εφαρμόζεται σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο από Επαγγελματικούς Συμβούλους που βοηθούν τα άτομα στην προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη.

⁵ Βλ. αναλυτικά για τους κινδύνους που ελλοχεύουν από τη χρήση των τεστ στο Nathan and Hill, 2006, σσ. 169-171.

⁶ Για τις εξελίξεις και το θεσμικό πλαίσιο των υπηρεσιών απασχόλησης και το ρόλο των μη κρατικών φορέων βλ. στο Ευστρατόγλου, 2005.

Κεντρικοί άξονες της λειτουργίας αυτής αποτελούν:

- Η δημιουργία μιας αποτελεσματικής συμβουλευτικής σχέσης ανάμεσα στο σύμβουλο και τον ενδιαφερόμενο.
- Η διερεύνηση των προσωπικών χαρακτηριστικών, ενδιαφερόντων, αξιών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων του ενδιαφερόμενου.
- Η πληροφόρηση για επαγγέλματα, εκπαίδευση, καθώς και η πληροφόρηση για προοπτικές της αγοράς εργασίας.

Το 2001, έγινε κατάρτιση 86 *Εργασιακών Συμβούλων* σε θέματα Αναζήτησης Εργασίας, διάρκειας 100 ωρών. Η εκπαίδευση των Εργασιακών Συμβούλων σε θέματα ΣΥ.Ε.Π. διευρύνεται καθώς σχεδιάστηκε εκπαίδευση 240 ωρών σε άλλους 60 Εργασιακούς Συμβούλους (κοινωνικών επιστημών). Η εκπαίδευση γίνεται σε τρεις κύκλους:

1^η ομάδα Συμβούλων το 2005 (αυτοί που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα του Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού).

2^η ομάδα Συμβούλων 2005-2006.

3^η ομάδα Συμβούλων 2006, οπότε και ολοκληρώνεται η εκπαίδευση.

Οι Εργασιακοί Σύμβουλοι δημιουργούν πιλοτικά ομάδες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) και απευθύνονται σε ανέργους οι οποίοι δεν έχουν σαφή επαγγελματικό στόχο και είτε είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, είτε είναι απόφοιτοι γενικών σχολών που δεν προσφέρουν εξειδίκευση. Οι ομάδες αυτές ανέργων έχουν ως αντικείμενα:

- Τη σύνθεση Προφίλ Αυτοαντίληψης.
- Την Αντιστοίχιση του Προφίλ με κάποιο επάγγελμα (Επαγγελματική και εκπαιδευτική πληροφόρηση).

Οι Εργασιακοί Σύμβουλοι καθώς και οι εναπομείναντες Επαγγελματικοί Σύμβουλοι (περίπου 11 άτομα), σχεδιάστηκε να επιμορφωθούν επιπλέον με 40 ώρες για να υλοποιήσουν το καινούριο πρόγραμμα Ενεργού Προσανατολισμού για το 2006. Η επιμόρφωση αυτή στοχεύει τόσο στον εμπλουτισμό των γνώσεων σχετικά με την αγορά εργασίας αλλά και την επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη.

2.3.β Πρόγραμμα Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός με αποδέκτη το απασχολήσιμο Εργατικό Δυναμικό εφαρμόζεται από τον **Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)** διαμέσου της αρμόδιας Διεύθυνσης.

Η Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού το 2005 οργάνωσε και υλοποίησε **Πρόγραμμα Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού** σε 23 Τμήματα των Τ.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. Το Πρόγραμμα είχε διάρκεια 2 εβδομάδες. Στο Πρόγραμμα αυτό συμμετείχαν Εργασιακοί Σύμβουλοι οι οποίοι εκπαιδεύτηκαν από τη Διεύθυνση, σε θέματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, διάρκειας 240 ωρών.

Το Πρόγραμμα του Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού ήταν συνολικά διάρκειας οκτώ ημερών εκ των οποίων οι πέντε περιλάμβαναν προσανατολισμό και οι τρεις ασκήσεις σε εργαστήρια.

Για το 2006 σχεδιάστηκε νέο Πρόγραμμα Ενεργού Επαγγελματικού Προσανατολισμού, διάρκειας τριών εβδομάδων με το παρακάτω περιεχόμενο:

- Σύνθεση Προφίλ Αυτοαντίληψης.
- Εκπαιδευτική και Επαγγελματική Πληροφόρηση.
- Λήψη Απόφασης - Δημιουργία Επαγγελματικού Σχεδίου.
- Εργαστηριακές Ασκήσεις που αφορούν σε ειδικότητες των Τ.Ε.Ε.
- Μετά την επιλογή κάποιων ειδικοτήτων, πρακτική άσκηση σε αντίστοιχους επαγγελματίες.

Πιο συγκεκριμένα, οι 5 πρώτες ημέρες είναι αφιερωμένες στην ατομική και ομαδική Συμβουλευτική, στο πλαίσιο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (επικοινωνία και δημιουργία κλίματος αποδοχής -αυτοαντίληψη- εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση). Την ευθύνη έχουν οι Επαγγελματικοί και Εργασιακοί Σύμβουλοι.

Στη συνέχεια, κατά τις 3 επόμενες ημέρες οι νέοι και οι νέες γνωρίζουν από κοντά τα επαγγέλματα στα εργαστήρια των Εκπαιδευτικών Μονάδων (Ειδική Εργαστηριακή άσκηση στα Τ.Ε.Ε. Μαθητείας). Ακολουθούν 5 ημέρες με την εργασιακή εμπειρία σε επιχειρήσεις και σε χώρους εργασίας (εργασιακή εμπειρία σε επιχειρήσεις). Την ευθύνη έχουν οι Εκπαιδευτικοί των Τ.Ε.Ε., σε συνεργασία με τους Συμβούλους.

Τις 2 τελευταίες ημέρες του προγράμματος, οι Επαγγελματικοί ή Εργασιακοί Σύμβουλοι, (σε προσωπική συνεργασία με κάθε νέα/ο), ολοκληρώνουν το πρόγραμμα, προκειμένου να επιτευχθεί η λήψη εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής απόφασης της μαθήτριας/του μαθητή (επαγγελματικό σχέδιο) (Ο.Α.Ε.Δ., 2006).

2.3.γ Εξατομικευμένη Παρέμβαση

Σύμφωνα με το Νόμο 2956/2001, «*Εξατομικευμένη Παρέμβαση*» θεωρείται η διαδικασία προσέγγισης κάθε ενδιαφερομένου που αποβλέπει: α) στην παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης με στόχο την ένταξή του σε προγράμματα αύξησης της απασχόλησης για τη βελτίωση της θέσης του στην αγορά εργασίας, β) στην παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού με στόχο την κατά τον καλύτερο τρόπο αξιοποίηση των προσόντων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του ενδιαφερομένου. Η Εξατομικευμένη Παρέμβαση αποβλέπει στη σύνταξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης που αποτελεί τη συμφωνία μεταξύ του Ο.Α.Ε.Δ. και του ενδιαφερομένου, με την οποία εξειδικεύεται ο τρόπος ένταξης του ενδιαφερομένου στην αγορά εργασίας.

Η εξατομικευμένη προσέγγιση-υποστήριξη άρχισε να εφαρμόζεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. σε συνολικό επίπεδο Υπηρεσιών (Κ.Π.Α., ΤΥ/Κ.Π.Α., ΥΝ), τον Αύγουστο του 2001, αφού είχε προηγηθεί ένα χρονικό διάστημα τριών μηνών πιλοτικής εφαρμογής της σε τρία Κ.Π.Α.: Περιστερίου, Πάτρας και Θεσ/νίκης.

Τα πρώτα δύο μεθοδολογικά εργαλεία που εκπονήθηκαν για την εφαρμογή της εξατομικευμένης προσέγγισης-υποστήριξης ήταν:

- Το *Έντυπο Εξατομικευμένης Παρέμβασης για την ένταξη στην αγορά εργασίας*, γνωστό ως ερωτηματολόγιο. Τότε αντί του όρου «εξατομικευμένη προσέγγιση-υποστήριξη» χρησιμοποιήθηκε ο όρος «εξατομικευμένη παρέμβαση».
- Το *Έντυπο Επιλογής Ενεργειών και Προσδιορισμός Στόχου του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Α.Σ.Δ.)*.

Αργότερα εκπονήθηκε και ένα τρίτο μεθοδολογικό εργαλείο Το Έντυπο Διάγνωσης για Ένταξη σε Προγράμματα Κατάρτισης (Ο.Α.Ε.Δ., 2003α).

Τα τρία προαναφερθέντα μεθοδολογικά εργαλεία που αναφέρθηκαν εξακολουθούν να χρησιμοποιούνται. Το 2002 υπέστησαν μία αναβάθμιση, που αφορούσε στην κωδικοποίηση των περισσότερων πεδίων τους.

Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι η εξατομικευμένη προσέγγιση-υποστήριξη αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση και διαδικασία (από την αρχή της εφαρμογής της) για την ένταξη ανέργων στα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης του Ο.Α.Ε.Δ., καθώς και για τα προγράμματα κατάρτισης σε πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ. Η ίδια θεωρείται το κομβικό σημείο σύνδεσης Κατάρτισης και Απασχόλησης, δεδομένου ότι για να υποδειχθούν άνεργοι σε Κ.Ε.Κ. από τα Κ.Π.Α. ή από τις υπόλοιπες Υ.Α., πρέπει να έχει ακολουθηθεί η διαδικασία αυτή και να έχουν συμπληρωθεί τα τρία προαναφερθέντα εργαλεία σε συνεργασία του ανέργου με τον Εργασιακό Σύμβουλο των Κ.Π.Α. ή των Υ.Α. (Ο.Α.Ε.Δ., 2003α).

Η εξατομικευμένη προσέγγιση-υποστήριξη παρακολουθείται σε κεντρικό επίπεδο από τη Διεύθυνση Απασχόλησης, τόσο σε διοικητικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο συγκέντρωσης στοιχείων (Ο.Α.Ε.Δ., 2003α).

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι το Έντυπο της εξατομικευμένης προσέγγισης-υποστήριξης εφαρμόζεται πλέον στα Κ.Π.Α. και στις Υ.Α. σε ηλεκτρονική μορφή, από τους Εργασιακούς Συμβούλους.

Η διαδικασία διαχείρισης του ανέργου από τον Εργασιακό Σύμβουλο θεωρείται μία από τις βασικότερες διαδικασίες λειτουργίας του Κ.Π.Α. Εφόσον έχει γίνει η εγγραφή του ανέργου στα Μητρώα Ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. και δεν υπάρχει άμεσα θέση εργασίας για τον ίδιο, αρχίζει η συνεργασία του ανέργου με τον Εργασιακό Σύμβουλο. Ο Εργασιακός Σύμβουλος αποτελεί το σύνδεσμο του ανέργου με το Κ.Π.Α. ως ένα σταθερό σημείο αναφοράς. Κατά την πρώτη συνάντηση και μέσα από μία λεπτομερή συνέντευξη ο σύμβουλος προσπαθεί να θέσει τις βάσεις για μία σταθερή συνεργασία, να γνωριστούν τα εμπλεκόμενα μέρη, να δημιουργηθεί κλίμα αποδοχής και τέλος να αποσαφηνιστούν οι ρόλοι και των δύο (Ο.Α.Ε.Δ., 2003β).

Στη συνέχεια ακολουθεί η διαδικασία της εξατομικευμένης υποστήριξης η οποία συμβάλλει στην σκιαγράφηση του προφίλ του ανέργου. Ο Εργασιακός Σύμβουλος καλείται να κατατάξει αρχικά τον άνεργο σε ένα από τα επίπεδα της εξατομικευμένης παρέμβασης.

Υπάρχουν τέσσερα επίπεδα εξατομικευμένης υποστήριξης ανάλογα με το βαθμό υποστήριξης που έχει ανάγκη το κάθε άτομο. Ανάλογα, λοιπόν, με τις ανάγκες του εντάσσεται σε μία από τις παρακάτω ομάδες:

- **1ο επίπεδο υποστήριξης:** Ικανός για εργασία άμεσα. Πιθανή ανάγκη για βελτίωση του προσωπικού προφίλ. Μολονότι μπορεί να μην ανταποκρίνεται στο προφίλ μιας κενής θέσης, γενικότερα, όμως, κρίνεται ότι το προφίλ του ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τότε το Ατομικό Σχέδιο Δράσης, που αποτελεί επόμενο μεθοδολογικό στάδιο, μπορεί να περιλαμβάνει συμβουλευτική για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, συνέντευξη επιλογής και γενικότερα συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας. Μπορεί να περιλαμβάνει και συμβουλευτική για δημιουργία ατομικής επιχείρησης (Ο.Α.Ε.Δ., 2001, 2003β).
- **2ο επίπεδο υποστήριξης:** Μικρής έκτασης παρέμβαση πριν την ένταξη στη διαδικασία εύρεσης εργασίας για συμπλήρωση και ενημέρωση του επαγγελματικού και προσωπικού προφίλ. Σε αυτήν την περίπτωση ο αναζητών εργασία έχει ξεκαθαρίσει τις επιθυμίες του, αλλά χρειάζεται πρόσθετη ενίσχυση των επαγγελματικών και προσωπικών δεξιοτήτων του. Σε αυτήν την περίπτωση το Ατομικό Σχέδιο Δράσης μπορεί να περιλαμβάνει, σε βραχυχρόνιο σχεδιασμό, θέματα πληροφόρησης, επαγγελματική κατάρτιση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας καθώς και δράσεις συμβουλευτικής του πρώτου επιπέδου υποστήριξης (Ο.Α.Ε.Δ., 2001, 2003β).
- **3ο επίπεδο υποστήριξης:** Μεγάλης έκτασης υποστήριξη για απόκτηση πρόσθετων προσόντων του επαγγελματικού προσωπικού προφίλ. Ενώ πάλι ο αναζητών εργασία έχει ξεκαθαρίσει τις επιθυ-

μίες του, χρήζει ουσιαστικότερης ενίσχυσης των προσωπικών και επαγγελματικών γνώσεων και ικανοτήτων. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης μπορεί να περιλαμβάνει πληροφόρηση για συμμετοχή σε δράσεις μεγαλύτερης διάρκειας, όπως μακροχρόνια επαγγελματική κατάρτιση ή απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, όπως επίσης και δράσεις του πρώτου επιπέδου υποστήριξης. Στην περίπτωση, όμως, που ο αναζητών εργασία δεν έχει ξεκαθαρίσει τις επιθυμίες του, τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, το Ατομικό Σχέδιο Δράσης μπορεί να περιλαμβάνει δράσεις Επαγγελματικού Προσανατολισμού και στη συνέχεια όλες τις υπόλοιπες δράσεις (Ο.Α.Ε.Δ., 2001, 2003β).

- **4ο επίπεδο υποστήριξης:** Ειδικές και δύσκολες περιπτώσεις (Ο.Α.Ε.Δ., 2001). Οι περιπτώσεις αυτές όπου ο αναζητών εργασία βρίσκεται σε αδυναμία ή σύγχυση ή δεν γνωρίζει τις επιθυμίες του τότε παραπέμπεται σε εξειδικευμένους φορείς (Κέντρα Ε.Π., ΚΕ.Σ.Υ.Υ., κ.λπ.) (Ο.Α.Ε.Δ., 2003β).

Η εξατομικευμένη προσέγγιση-υποστήριξη ακολουθεί τρεις φάσεις:

- Κατά την πρώτη φάση γίνεται αρχική διερεύνηση και αξιολόγηση του ανέργου βάσει των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του. Αυτό που ενδιαφέρει τον Εργασιακό Σύμβουλο είναι αν το αίτημα του ανέργου είναι σαφές, αν ο ίδιος έχει επίγνωση των ελλείψεων του ή γενικότερα τους λόγους που τον εμποδίζουν να αναζητήσει με επιτυχία μία θέση εργασίας και βέβαια αν έχει σαφείς επαγγελματικούς στόχους.
- Κατά τη δεύτερη φάση γίνεται πληροφόρηση ως προς τις παρεχόμενες δυνατότητες-υπηρεσίες από τα Κ.Π.Α. και γενικότερα τις Υπηρεσίες Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. Μέχρι το 2003 οι Εργασιακοί Σύμβουλοι των Κ.Π.Α. είχαν τη δυνατότητα να παρέχουν τεκμηριωμένη πληροφόρηση μόνο σε θέματα που με άμεσο ή έμμεσο τρόπο είχαν συσχέτιση με τον Ο.Α.Ε.Δ. Ο σχεδιασμός ήταν από το καλοκαίρι του 2003 και μετά να υπάρχει στα Κ.Π.Α. τεκμηριωμένη ενημέρωση και για άλλους φορείς.
- Κατά την τρίτη φάση γίνεται προσδιορισμός των ατομικών στόχων του ανέργου. Σε αυτή τη φάση αναφερόμαστε στον τελικό καθορισμό των ατομικών στόχων δράσης του ανέργου και τη σύνταξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Ο.Α.Ε.Δ., 2003α).

2.3.5 Ατομικό Σχέδιο Δράσης

Σύμφωνα με το Νόμο 2956/2001: «Ατομικό Σχέδιο Δράσης» θεωρείται η περιγραφή όλων των διαδοχικών ενεργειών που απαιτούνται για την ένταξη στην επαγγελματική ζωή ή στην αγορά εργασίας κάθε ενδιαφερομένου και διαμορφώνεται, σύμφωνα με τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά, επαγγελματικές προτιμήσεις, ενδιαφέροντα, ικανότητες και δεξιότητές του με τη βοήθεια ειδικού επαγγελματικού συμβούλου.

Η τελική αυτή φάση που περιλαμβάνει το Α.Σ.Δ. θα πρέπει να καταλήγει στην ένταξη του ανέργου είτε με άμεσες διαδικασίες όπως η τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας, η συμμετοχή σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, η κατάρτιση, είτε με έμμεσες διαδικασίες όπως ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ή Επαναπροσανατολισμός, η συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας, η επιχειρηματική συμβουλευτική (Ο.Α.Ε.Δ., 2003α).

Το Α.Σ.Δ. καθορίζει εκτός από τους στόχους και τις ενέργειες που θα κάνει ο άνεργος στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την επίτευξη του επαγγελματικού στόχου.

Ο επαγγελματικός στόχος του ανέργου καθορίζεται, κυρίως, από τη φύση της προηγούμενης εργασίας του και από το είδος της εργασίας που επιζητά. Πιο συγκεκριμένα μέσα από τη διαδικα-

σία της εξατομικευμένης προσέγγισης ο άνεργος μπορεί να προσδιορίσει με βάση τον επαγγελματικό του στόχο:

- Τις ικανότητες-δεξιότητες που θέλει να αναπτύξει.
- Τις πιθανές ελλείψεις σε ειδικές γνώσεις-ικανότητες-δεξιότητες.
- Τις συμπεριφορές εκείνες που οφείλει να τροποποιήσει.

Θεωρείται ότι το άτομο έχει επαγγελματικό στόχο όταν μπορεί να προσδιορίσει μία ή δύο θέσεις εργασίας τις οποίες θέλει να καταλάβει σε κάποιον τομέα δραστηριότητας, επιχείρησης συγκεκριμένα ή γενικά. Στοιχεία που προσδιορίζουν τον επαγγελματικό στόχο είναι η θέση εργασίας, ο τομέας δραστηριότητας, το είδος της επιχείρησης και τα προϊόντα και υπηρεσίες.

Επιπλέον στοιχεία για το σαφέστερο καθορισμό του επαγγελματικού στόχου είναι: το ωράριο, ο μισθός, η απόσταση από τον τόπο διαμονής, η επαγγελματική εξέλιξη, το εργασιακό περιβάλλον, κ.τ.λ.

Παρέχεται η δυνατότητα στο άτομο να διαθέτει έναν ή δύο επαγγελματικούς στόχους για να προχωρήσει η διαδικασία σύνταξης του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Ο.Α.Ε.Δ., 2003β).

Για την ολοκλήρωση και την αποτελεσματικότητα της εξατομικευμένης προσέγγισης απαιτείται η παρακολούθηση των ανέργων κάθε τρεις, έξι και δώδεκα μήνες μετά τη συμπλήρωση του Α.Σ.Δ., προκειμένου να υποστηριχθεί η διαδικασία ένταξής τους σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης καθώς και η παρακολούθηση του ανέργου σε χρονικό ορίζοντα τριών, έξι και δώδεκα μηνών μετά την ημερομηνία λήξης της δράσης του Α.Σ.Δ., έτσι ώστε να παρακολουθείται απολογιστικά η αποδοτικότητα των ενεργειών. Η παρακολούθηση αυτή θα πρέπει να γίνεται κατά κύριο λόγο μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας των Εργασιακών Συμβούλων με τους ανέργους (Ο.Α.Ε.Δ., 2003β).

2.3.ε Ομάδες Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας

Την τρέχουσα χρονική περίοδο σε 22 Κ.Π.Α. σε όλη την Ελλάδα εφαρμόζονται «Ομάδες Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας». Πρόκειται για μία δράση των Κ.Π.Α. η οποία περιλαμβάνει σεμινάριο 8 ημερών, διάρκειας 5 ωρών την κάθε ημέρα. Οι Ομάδες Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας υλοποιούνται από Εργασιακούς Συμβούλους οι οποίοι έχουν καταρτιστεί στα σχετικά αντικείμενα.

Θεματικές ενότητες που απασχολούν τις ομάδες, μέσα από βιωματικές δράσεις και ασκήσεις είναι οι εξής:

- Βιογραφικό Σημείωμα.
- Συνοδευτική Επιστολή.
- Συνέντευξη μέσω role plays.
- Δύσκολες ερωτήσεις συνέντευξης.
- Πηγές αναζήτησης εργασίας.
- Το τηλέφωνο ως μέσο αναζήτησης εργασίας.

Το πρόγραμμα των 8 ημερών των Ομάδων Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας έχει ως εξής:

1^η Ημέρα: Γνωριμία μελών, διάγνωση επαγγελματικού στόχου.

2^η Ημέρα: Πηγές αναζήτησης εργασίας.

3^η Ημέρα: Δύσκολες Ερωτήσεις Συνέντευξης.

4^η Ημέρα: Βιογραφικό Σημείωμα, Συνοδευτική Επιστολή.

5^η Ημέρα: Συνέντευξη, Τηλεφωνήματα για ανεύρεση εργασίας.

6^η, 7^η, 8^η Ημέρα: Πραγματική αναζήτηση εργασίας στην τοπική αγορά. Στη διάρκεια αυτής της αναζήτησης παρέχεται όλη η κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή από τα Κ.Π.Α. (υπολογιστές, τηλέφωνα, internet, fax, κ.τ.λ.).

Στα μέλη της ομάδας που ολοκληρώνουν το Πρόγραμμα γίνεται «follow up», για να διερευνηθεί η πορεία τους στην αγορά εργασίας, μετά από 10 ημέρες, 20 ημέρες, μετά από ένα μήνα, μετά από δύο μήνες, μετά από τρεις μήνες και τέλος μετά από ένα εξάμηνο.

Κάποια πρώτα στατιστικά που έχουν προκύψει για το Α΄ και Β΄ Τρίμηνο του 2006 έχουν ως εξής:

Α΄ Τρίμηνο 2006: Έλαβαν χώρα 26 ομάδες σε όλη την Ελλάδα, όπου συμμετείχαν 216 άτομα, εκ των οποίων 45 βρήκαν εργασία.

Β΄ Τρίμηνο 2006: Έλαβαν χώρα 36 ομάδες σε όλη την Ελλάδα, όπου συμμετείχαν 301 άτομα, εκ των οποίων 50 βρήκαν εργασία.

Θα πρέπει να επισημάνουμε σε αυτό το σημείο ότι οι αριθμοί αυτοί αλλάζουν συνεχώς δεδομένου, ότι συγκροτούνται ομάδες σε διάφορα Κ.Π.Α. ανά την Ελλάδα και βεβαίως μεταβάλλονται και τα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν.

2.3.στ Μεθοδολογία που ακολουθούν άλλοι φορείς

Στις **Υπηρεσίες Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Ενεργειών και Ψυχοκοινωνικής Στήριξης** ειδικοί επιστήμονες παρέχουν συμβουλευτική με σκοπό τη διερεύνηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων, δεξιοτήτων και κλίσεων των ατόμων, την εμφύκωση και ενθάρρυνση των ατόμων να αποκτήσουν επαγγελματικά προσόντα, την ψυχολογική στήριξη των ατόμων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους, την προετοιμασία των ατόμων για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, την επιτυχημένη σύζευξη προσφοράς-ζήτησης εργασίας και την διατήρηση των ατόμων στην θέση εργασίας.

Τα παραπάνω επιτυγχάνονται με μια σειρά από ενέργειες όπως:

- Συνεχής συνεργασία με το εκπαιδευτικό και άλλο προσωπικό των Εκπ/κών Μονάδων,
- Ατομική Συμβουλευτική,
- Ομαδικές Συνεδρίες,
- Ενημέρωση - Ευαισθητοποίηση εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες,
- Συνεργασία με τους εργοδότες και τα προσλαμβανόμενα άτομα, για την καλύτερη προσαρμογή τους και τη διατήρηση της θέσης εργασίας και μετά την λήξη του προγράμματος.

Για το σκοπό αυτό ιδρύθηκαν και λειτουργούν Ειδικά Γραφεία Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.), στα Γραφεία Εργασίας ή σε άλλες Υπηρεσίες του Οργανισμού.

Τα **Γραφεία Ενημέρωσης Ανέργων και Επιχειρήσεων** που είναι ενταγμένα στις δράσεις των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Βιομηχανικών και Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων, των Συνδικαλιστικών φορέων των Εργαζομένων και των Εργοδοτών παρέχουν εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση και πληροφορίες για προγράμματα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στους ανέργους και τις επιχειρήσεις. Περιορίζεται όμως ο ρόλος τους, κυρίως στην παροχή εξειδικευμένης πληροφόρησης στα εκάστοτε υπάρχοντα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης, χωρίς να περιλαμβάνει το μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας και μάλιστα της συμβουλευτικής για «ειδικές» ομάδες.

Οι **τοπικές Σ.Υ.Υ.**, οι οποίες συνεργάζονται στενά και με σχέση αλληλοσυμπλήρωσης, με τις υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ., παρέχουν επίσης συμβουλευτικές υπηρεσίες προώθησης στην απασχόληση σε μακροχρόνια ανέργους, άνδρες και γυναίκες κάθε ηλικίας. Τις Σ.Υ.Υ. προσεγγίζουν οι άνεργοι μέσω του Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος τους παραπέμπει εκεί για συμβουλευτική.

Στις Σ.Υ.Υ., η συμβουλευτική διαδικασία για την προώθηση στην απασχόληση και την επιχειρηματικότητα, συμπληρώνεται σε 20 ώρες. Από τις 20 αυτές ώρες, οι 3 περίπου γίνονται σε ομαδική βάση και αφορούν την απόκτηση δεξιοτήτων εύρεσης εργασίας (σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, προετοιμασία για τη συνέντευξη) και οι υπόλοιπες 17 γίνονται σε ατομική βάση με στόχο τη διάγνωση αναγκών, την εστίαση σε αυτές και την ανάλογη δράση. Χρησιμοποιούνται ερωτηματολόγια και ασκήσεις αξιών, δεξιοτήτων, αυτοαξιολόγησης, κ.λπ. Με την ολοκλήρωση των υπηρεσιών συμβουλευτικής απασχόλησης, οι άνεργοι επιστρέφουν στον Ο.Α.Ε.Δ. ώστε να ενταχθούν στα προγράμματα επιδότησης επιχειρηματικότητας ή να παραπεμφθούν στον εμπορικό σύλλογο για σεμινάρια επιχειρηματικότητας.

3. Προς ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Δεν είναι εύκολο να υποδείξει κανείς μια συγκεκριμένη προσέγγιση ως περισσότερο αποτελεσματική διότι, εκτός από το χαρακτηριστικό της συμπληρωματικότητας, «έχει σημασία και ένα ολόκληρο πλέγμα παραγόντων που έχουν να κάνουν με την ιδιαιτερότητα της συμβουλευτικής σχέσης. Μερικοί από τους παράγοντες αυτούς σχετίζονται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τη στάση του, την επιστημονική κατάρτιση, την εμπειρία και τις δεξιότητες του συμβούλου και άλλοι με τα χαρακτηριστικά και την ιδιαιτερότητα του ίδιου του ατόμου που έρχεται για βοήθεια» (Κοσμίδου-Hardy, 1991, σ. 103). Παρακάτω παρουσιάζουμε ορισμένα από τα χαρακτηριστικά του ατόμου που απευθύνεται σε ένα σύμβουλο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ίδιου του συμβούλου⁷ στην απασχόληση.

3.1 Χαρακτηριστικά του συμβουλευόμενου

Το άτομο που απευθύνεται σε ένα σύμβουλο έρχεται συνήθως με ένα αίτημα, π.χ. να βρει εργασία στην περίπτωση που είναι άνεργος, είτε να πάρει την απαραίτητη πληροφόρηση για αυτοαπασχόληση ή για διαφορετικά μονοπάτια σταδιοδρομίας. Υπάρχουν περιπτώσεις που προσωπικά ή οικογενειακά προβλήματα του δημιουργούν νέες ανάγκες που μπορεί ακόμη και να μην έχει συνειδητοποιήσει ο ίδιος. Τις περισσότερες φορές το πρόβλημα συνδέεται άμεσα με τη λήψη απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία του ατόμου. Θέματα που τον απασχολούν, επίσης, είναι δυσκολίες προσαρμογής στον εργασιακό χώρο, θέματα επαναπροσανατολισμού ή εργασιακής επανένταξης.

Μερικά από τα προβλήματα που παρουσιάζονται στη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης (Nathan and Hill, 2006, σ. 78) και που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με την αυτοεκτίμηση του ατόμου, όπως θα δούμε παρακάτω, μπορεί να είναι:

- Μια μη ρεαλιστική επαγγελματική φιλοδοξία.

⁷ Αναφορά στις δεξιότητες του συμβούλου γίνεται αναλυτικά στο επόμενο Κεφάλαιο.

- Αισθήματα κατωτερότητας, εξαιτίας παλιότερων εμπειριών απόρριψης, που οδήγησαν το άτομο στο να διστάζει να προσπαθήσει από φόβο μην απορριφθεί ξανά.
- Αναποτελεσματική αυτοπαρουσίαση που συχνά συνδέεται με χαμηλή αυτοεκτίμηση και/ή με έλλειψη προφορικών ή γραπτών δεξιοτήτων επικοινωνίας.
- Διακρίσεις (συνειδητές ή ασυνειδητες) στην αγορά εργασίας, λόγω ηλικίας, φύλου, εθνικότητας, αναπηρίας ή κοινωνικής τάξης.
- Έλλειψη οικονομικών πόρων, για να ακολουθήσει κανείς κατάλληλες σπουδές.
- Η παρεμβολή μιας προσωπικής ατυχίας, π.χ. ένα ατύχημα, μια ασθένεια ή κάποιο πένθος.
- Το άτομο μπορεί να έχει φτάσει σε ένα «επαγγελματικό όριο». Αυτό είναι πιο συνηθισμένο στη μέση ηλικία, όπου οι ευκαιρίες για άνοδο μέσα σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα περιορίζονται.
- Μια μη ρεαλιστική επιθυμία να βρει κανείς γρήγορα και ανώδυνα μια «σίγουρη θέση». Οι άνθρωποι μπορεί να έχουν ανάγκη υποστήριξης, προκειμένου να αποδεχτούν το γεγονός ότι χρειάζεται χρόνος και προσπάθεια για να αλλάξουν κάποια δεδομένα.

Άλλα προβλήματα σχετίζονται με την απόδοση του ατόμου στην εργασία του και μπορεί να έχουν οδηγήσει σε αρνητική κριτική του ατόμου από συναδέλφους ή προϊσταμένους, απουσία εξέλιξης μέσα στον οργανισμό, επαγγελματική εξουθένωση του ατόμου ή και απόλυση με αποτέλεσμα το άτομο να εμφανίζει συναισθήματα ντροπής, θυμού ή και κατάθλιψης.

Ακόμη σημαντικά προβλήματα προκύπτουν από τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου με τους άλλους, συναδέλφους, προϊστάμενο, υφισταμένους, πελάτες, κ.λπ. Αυτό φαίνεται στις δυσκολίες που παρουσιάζει σε δεξιότητες επικοινωνίας και στη δυνατότητα διαχείρισης των συγκρούσεών του με αυτούς.

Πιθανή θεωρείται η περίπτωση το άτομο να προβάλλει αντίσταση στο να λάβει σημαντικές αποφάσεις για τη σταδιοδρομία του ή να επανεξετάσει και να αναλάβει την ευθύνη για σημαντικά γεγονότα που συνδέονται με τη σταδιοδρομία του.

Η αντίσταση αυτή οφείλεται στο φόβο του ατόμου απέναντι στην αλλαγή της θεώρησης που έχει για τον κόσμο και τον εαυτό του (Bugental and Bugental, 1996). Καθώς στη σημερινή κοινωνία η ταυτότητα του επαγγέλματος του ατόμου συνδέεται με την ταυτότητα του εαυτού και επηρεάζει άμεσα την ποιότητα ζωής του ατόμου, σημαντικές διερευνήσεις και αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία του προκαλούν ιδιαίτερα έντονο άγχος, επειδή «το άτομο αυτοπροστατεύεται απέναντι σε ανακαλύψεις που θέτουν σε κίνδυνο την αυτοεικόνα του» (Jordaan, 1963, σ. 76). Παρόλο που αυτή η αντίδραση είναι χαρακτηριστική του αμυντικού συστήματος του εαυτού έρχεται σε σύγκρουση με τους σκοπούς της συμβουλευτικής (Braumer, Shostrom and Abrego, 1989). Αν ο πελάτης εγείρει αισθήματα εχθρικότητας ή σαρκασμού στο σύμβουλο, η διαδικασία δεν μπορεί να προχωρήσει (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999).

Ο Patterson (1987) αναφέρει μερικές περιπτώσεις που προκαλούν άγχος και αντίσταση του ατόμου:

- *Φόβο του ατόμου να κάνει δυσάρεστες ανακαλύψεις σχετικά με κάποια ικανότητα-δεξιότητα του.* Γυναίκες που επανέρχονται στην αγορά εργασίας, μετά από μία μεγάλη περίοδο της ζωής τους που αφιέρωσαν στην ανατροφή των παιδιών τους, έχουν το άγχος ότι δε θα είναι αποτελεσματικές στη νέα θέση εργασίας τους και ότι σύντομα θα χάσουν τη δουλειά τους. Παρόμοιοι φόβοι σχετίζονται με την πιθανότητα να πρέπει να εμπλακούν σε αναζήτηση προγράμματος κατάρτισης ή επανεκπαίδευσής τους.

- **Φόβο του ατόμου μήπως αποτύχει να ικανοποιήσει τους σημαντικούς του άλλους.** Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν νέοι, οι οποίοι έχουν επιλέξει κάποιες σπουδές για να ικανοποιήσουν τις προσδοκίες των γονέων τους και έχουν φόβο να επιλέξουν διαφορετικό μονοπάτι σταδιοδρομίας, παρόλο που το επιθυμούν, για να μη δυσαρεστήσουν τους γονείς τους.
- **Φόβο του ατόμου να αναλάβει περισσότερες ευθύνες.** Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας μερικές φορές δυσκολεύονται να επιλέξουν κάτι που απαιτεί ανάληψη σημαντικών ευθυνών. Επίσης άτομα που βρίσκονται σε θέση εργασίας που δεν τους δίνει προοπτική εξέλιξης αντιμετωπίζουν το φόβο εύρεσης νέας θέσης από το άγχος των ενδεχόμενων υψηλότερων απαιτήσεων.
- **Φόβο του ατόμου να απεξαρτηθεί από τους σημαντικούς άλλους και να γίνει ανεξάρτητος.** Ο φόβος αυτός έχει σχέση με το φόβο ανάληψης ευθυνών αλλά και με το φόβο μήπως δεν ικανοποιήσει τους σημαντικούς άλλους. Το άτομο εγκλωβίζεται στο να παραμένει εξαρτημένος οικονομικά από τους άλλους και δεν αναλαμβάνει το τιμόνι της δικής του σταδιοδρομίας και ζωής γενικότερα.
- **Φόβο του ατόμου να εγκλωβιστεί σε μια αμετάκλητη πορεία δράσης.** Ορισμένα άτομα δυσκολεύονται ιδιαίτερα στην επιλογή μιας σταδιοδρομίας ανάμεσα σε δύο ή και περισσότερες διαφορετικές πορείες που έχουν σχέση με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά τους. Ο φόβος σχετίζεται με την απόρριψη εναλλακτικής πορείας σταδιοδρομίας που πιθανά θα είχε καλύτερα αποτελέσματα για τον ίδιο.
- **Φόβο του ατόμου να εγκαταλείψει την άνεση και τη σιγουριά που του προσφέρει το παρόν σε σύγκριση με το πιο αβέβαιο μέλλον.** Ο φόβος αυτός μπορεί να περιλαμβάνει όλους τους παραπάνω φόβους και έχει σχέση με την αντίσταση ως αποτέλεσμα του φόβου της αλλαγής.

Όταν, λοιπόν, σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (1996β) χρειαστεί να αντιμετωπίσει μια εξωτερική αλλαγή που απαιτεί μεταβάσεις, σύμφωνα και με ερευνητικά ευρήματα σχετικά με το ζήτημα της μετάβασης⁸, το άτομο περνάει, συνήθως, από τα στάδια που παρουσιάζονται στο σχήμα που ακολουθεί.



Σχήμα 1.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 33.

⁸ Βλέπε, επίσης, για το θέμα της μετάβασης Κοσμίδου-Hardy, 1997, 2001.

Κατά την αντιμετώπιση μιας μετάβασης που είναι σημαντική στη ζωή του ατόμου, αυτό περνάει από τα στάδια που φαίνονται στο σχ. 1 και αναλύονται ως εξής: «Αισθάνεται καταρχήν ένα **μού-διασμα** που του φέρνει το ξαφνικό της κατάστασης. Στη συνέχεια αναπτύσσει μια **αρνητική στάση** προς την νέα αυτή κατάσταση και οι προσπάθειές του επικεντρώνονται σε ενέργειες που αποσκοπούν στην αποφυγή της αλλαγής. Στο στάδιο αυτό, μάλιστα, ανεβαίνει προσωρινά και η αυτοεκτίμησή του. Κατόπιν αισθάνεται **κατάθλιψη** και η αυτοεκτίμησή του πέφτει καθώς συνειδητοποιεί ότι η μετάβαση είναι αναπόφευκτη, ενώ στη συνέχεια περνάει στο τέταρτο στάδιο καθώς οι άμυνές του επίσης πέφτουν και αφήνεται -αναγκαστικά συνήθως και όχι συνειδητά- στην πορεία των γεγονότων με μια διάθεση **παραίτησης**. Στο στάδιο αυτό η αυτοεκτίμησή του πέφτει ακόμη περισσότερο. Στη συνέχεια, εφόσον προσπαθήσει να **δοκιμάσει κάτι καινούργιο** και καθώς βιώνει την καινούργια κατάσταση, **αναλύει το νόημά της στη ζωή του, εσωτερικεύει τη σημασία** της και, ιδιαίτερα όταν διαπιστώνει ότι τα κατάφερε, η αυτοεκτίμησή του ανεβαίνει⁹» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σσ. 33-34).

Η Smith (1989) αναφέρει ότι, όταν ακόμη το άτομο αρνείται να παραδεχτεί αυτό που του συνέβη, μία απόλυση για παράδειγμα, παρουσιάζει υψηλή αυτοεκτίμηση και μπορεί και να δείχνει ευχαριστημένο που τώρα έχει χρόνο να ασχοληθεί με ότι δεν του επέτρεπε η εργασία του ως τώρα. Καθώς όμως προχωρά στα στάδια και πέφτει συνέχεια η αυτοεκτίμησή του, μπορεί να εμφανίζει θυμό και να κατηγορεί το αφεντικό του, ενοχή ότι ευθύνεται ο ίδιος με τις χαμηλές του επιδόσεις μέχρι να το αποδεχθεί και να δοκιμάσει κάτι καινούριο.

Τα περισσότερα ευρήματα ερευνών συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι η ανεργία οδηγεί σε μείωση της αυτοεκτίμησης (Nathan and Hill, 2006, Μακρή-Μπότσαρη, 2005) και έχει σαφείς αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία του ατόμου, καθώς η συχνότητα των συμπτωμάτων της κατάθλιψης και του άγχους είναι υψηλότερη στους ανέργους από ό,τι στους εργαζόμενους (Μακρή-Μπότσαρη, 2005).

Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, τη σπουδαιότητα της αυτογνωσίας και της προσωπικής ανάπτυξης για την επιτυχή αντιμετώπιση των αλλαγών και της αβεβαιότητας. Η υψηλού βαθμού αυτοεκτίμηση είναι βασικό στοιχείο ενός ανθρώπου με υψηλού βαθμού αυτογνωσία. Θεωρούμε ότι τονίσαμε το σημαντικό ρόλο της κριτικής αυτογνωσίας, που προτείνει η Κοσμίδου-Hardy, για το στόχο της μετάβασης στην εποχή μας που χαρακτηρίζεται από διαρκείς αλλαγές και αβεβαιότητα: «κατασκευασμένη ή μη» (Κοσμίδου-Hardy, 2005α, σ. 52).

3.2 Χαρακτηριστικά του Συμβούλου

Στη συμβουλευτική διαδικασία ο σύμβουλος φέρει στοιχεία της προσωπικότητάς του, όπως συναισθήματα, αξίες, στάσεις, και προσδοκίες που συνδέονται άμεσα και με το φύλο του, την εθνικότητά του, το κοινωνικο-οικονομικο-πολιτισμικό περιβάλλον από το οποίο προέρχεται. Οι δεξιότητες που πρέπει να έχει για να είναι πιο αποτελεσματικός αναφέρονται αναλυτικά σε επόμενο Κεφάλαιο.

Ορισμένα χαρακτηριστικά, όμως, που θεωρούνται ότι έχουν σχέση με τα κίνητρά του στη συμβουλευτική διαδικασία είναι:

- Αλτρουισμός, ανιδιοτελής δηλαδή ενδιαφέρον για την ευημερία των άλλων.

⁹ Βεβαίως, όπως αναφέρει η ίδια, ένα άτομο σπάνια ακολουθεί με τόση τάξη τη σειρά αυτή των σταδίων, γιατί αυτά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από το ίδιο το άτομο και το βαθμό αυτογνωσίας του, αλλά και από το είδος της μετάβασης που αντιμετωπίζει.

- Ανθρωπισμός. Ο ανθρωπισμός εμπεριέχει την ενδυνάμωση των άλλων μέσω της ενίσχυσης της προσωπικής τους ανάπτυξης (Kelly, 1995). Σύμβουλοι που ενστερνίζονται τις ανθρωπιστικές αξίες παίρνουν δύναμη από την πίστη τους στην δυνατότητα της ανάπτυξης του ατόμου.
- Ενδιαφέρον ενασχόλησης με τον άνθρωπο, όντας κοινωνικός σύμφωνα με τη θεωρία του Holland. Ο κοινωνικός τύπος φαίνεται να συνδέεται με όλα τα επαγγέλματα που παρέχουν βοήθεια και είναι υπεύθυνος, διευκολυντικός, φιλικός, ιδεαλιστής, διορατικός.
- Πνευματική περιέργεια. Οι αποτελεσματικοί σύμβουλοι απολαμβάνουν την πρόκληση να ανακαλύπτουν τι κρύβετε πίσω από την ανθρώπινη συμπεριφορά και ενισχύονται από τη συνεχή εξέλιξή τους σε απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Καθήκον για επάρκεια. Οι αποτελεσματικοί σύμβουλοι επιθυμούν να κάνουν σωστά τη δουλειά τους και προετοιμάζονται σωστά για αυτό. Η επαγγελματική αξιοπρέπειά του συνδέεται με το καθήκον που νοιώθει να είναι επαρκής.

Στον Οδηγό Καλής Πρακτικής για το/τη Σύμβουλο Απασχόλησης (Μαστοράκη, 2005) αναφέρονται τα χαρακτηριστικά από τα οποία πρέπει να διακρίνεται η προσωπικότητα του συμβούλου:

- Τάση για αυτογνωσία.
- Ευγένεια και σεβασμός.
- Θετικότητα και μη κριτική προσέγγιση του άλλου.
- Οριοθέτηση της επαγγελματικής σχέσης.
- Εσωτερική παρόρμηση και αυτοέλεγχος.
- Κριτική-συνθετική και αναλυτική σκέψη.
- Έλλειψη κατευθυντικότητας.
- Μη χειριστικότητα.
- Αντιεξουσιαστική προσέγγιση.
- Υιοθέτηση της επαγγελματικής δεοντολογίας.
- Άνεση στην επικοινωνία.
- Πρωτοβουλία και δυναμικότητα.
- Ευελιξία και προσαρμοστικότητα.
- Οργανωτικότητα και μεθοδικότητα.
- Χιούμορ και ευαισθησία.
- Εμπιστοσύνη και αξιοπιστία.
- Αποτελεσματικότητα στη διαχείριση καταστάσεων κρίσης.
- Να μην επιλέγει τα περιστατικά με τα οποία ασχολείται.
- Ανοχή στη διαφορετικότητα, σε καταστάσεις αντίφασης και σύγχυσης, καθώς και σε διαφορετικότητα σε συστήματα αξιών.
- Οξυδέρκεια και ενσυναίσθηση.
- Ολική θεώρηση του ατόμου μέσα στο περιβάλλον του.
- Μη επαγγελματική στασιμότητα.
- Διάθεση για μάθηση και τάση για προσωπική ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση.

Ο Κρατικός Σύλλογος Ανάπτυξης της Σταδιοδρομίας (N.C.A.D., 1984) στην Αμερική έχει συντάξει μία λίστα με τις απαραίτητες ικανότητες και γνώσεις που πρέπει να έχει ο σύμβουλος, πέρα από τις βασικές δεξιότητες και τεχνικές, μεταξύ των οποίων αναφέρουμε ενδεικτικά την:

- Ικανότητα να βοηθά τους συμβουλευόμενους να αναγνωρίζουν τα στερεότυπα σχετικά με τις σταδιοδρομίες και να τους βοηθά να τα ξεπερνούν.
- Ικανότητα να βοηθά τους συμβουλευόμενους να αναγνωρίζουν τη σημασία και των άλλων ρόλων της ζωής τους στη διαδικασία λήψης απόφασης για τη σταδιοδρομία.
- Ικανότητα να βοηθά τους συμβουλευόμενους να βελτιώνονται στη διαδικασία λήψης απόφασης.
- Ικανότητα να εκτιμά κλίσεις, ενδιαφέροντα, αξίες και προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου.
- Ικανότητα να βοηθά τα άτομα να κάνουν τις δικές τους εκτιμήσεις για την ποιότητα της ζωής τους και το εργασιακό τους περιβάλλον.
- Γνώση για τις αλλαγές στους ρόλους των ανδρών και των γυναικών στη σημερινή κοινωνία.
- Γνώση για τα συστήματα πρόσβασης ή και ανάπτυξης, αποθήκευσης και χρήσης των πληροφοριών γύρω από τα επαγγέλματα.

Η κατάρτιση του συμβούλου συνδέεται και με το καθήκον που νοιώθει να είναι επαρκής στο επάγγελμά του. Θα πρέπει να έχει γνώσεις για την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση και τις τάσεις της απασχόλησης όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Ειδικές γνώσεις για τα άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό θεωρούνται απαραίτητες. Η κατοχή γνώσεων χρήσης της πληροφορικής τεχνολογίας είναι επίσης αναγκαία για να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που χρειάζεται. Γενικότερες γνώσεις Ψυχομετρίας, Στατιστικής, Οικονομίας, Κοινωνιολογίας, Διοίκησης και Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων, Παιδαγωγικής και ειδικότερα θεωριών εκπαίδευσης ενηλίκων θεωρούνται απαραίτητες για την πληρέστερη κατάρτισή του.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι να γνωρίζει ο σύμβουλος τις αλλαγές που έχουν προκύψει στο χώρο της εργασίας (Amundson, 2004). Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- Μεγαλύτερος ανταγωνισμός και πίεση για παραγωγικότητα.
- Λιγότερο καθορισμένα και προβλέψιμα μονοπάτια σταδιοδρομίας.
- Αλλαγές στους οργανισμούς που προέρχονται από συγχωνεύσεις, κοινοπραξίες και εργασιακές συμμαχίες.
- Περισσότερες ευκαιρίες για εργασία σε διαφορετικά σημεία του πλανήτη.
- Μεγαλύτερη ανάγκη να επιλέξει κανείς την αυτοαπασχόληση.
- Αυξημένη ποικιλομορφία (ως προς το φύλο, την εθνικότητα, κ.λπ.) στους χώρους εργασίας.
- Μεγαλύτερη έμφαση στις δεξιότητες πληροφορικής και νέων τεχνολογιών.
- Περισσότερα καθήκοντα και πολυπλοκότητα στο χώρο της εργασίας.
- Μεγαλύτερη πίεση στις οικογένειες για σχεδιασμό σταδιοδρομίας και για τους δύο.
- Μεγαλύτερη έμφαση σε διαπροσωπικές δεξιότητες (π.χ. συνεργατικότητα, δικτύωση).
- Ανάγκη για δια βίου μάθηση.
- Λιγότερες ευκαιρίες για κινητικότητα σε ανώτερες θέσεις εργασίας.
- Μεγαλύτερη ανισότητα ως προς τους μισθούς διευθυντικών στελεχών και εργατών.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός ασχολείται και με τη στάση που κρατά το άτομο απέναντι στη σταδιοδρομία του μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό

πλαίσιο (Boursier, 1996). Αυτό γίνεται καλύτερα κατανοητό μέσα και από τη μελέτη ατομικής περίπτωσης που ακολουθεί. Η ιδέα αυτή προέκυψε από την υποθετική ατομική περίπτωση που αναφέρει η Κοσμίδου-Hardy (1994/2005) και παρουσιάζεται στο σημείο αυτό για να τονίσουμε ότι οι λίστες με γνώσεις, θεωρίες, δεξιότητες, ικανότητες και χαρακτηριστικά που πρέπει να γνωρίζει και να έχει ο σύμβουλος δεν είναι αρκετές. Θα πρέπει να έχει υιοθετήσει ένα μοντέλο που θα τον καθιστά ικανό να τη στηρίξει και να τη βοηθήσει στο συγκεκριμένο πολιτιστικο-κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο.

3.3 Μελέτη Ατομικής Περίπτωσης

Θα μελετήσουμε την περίπτωση της Μελίσα, παιδί οικονομικού μετανάστη από την Αλβανία και τα ειδικά προβλήματα επαγγελματικής ανάπτυξής της. Η Μελίσα δηλώνει ότι δε γνωρίζει τι να κάνει σχετικά με τη σταδιοδρομία της. Αναφέρει αρχικά ότι θεωρεί σημαντικό να έχει μία δουλειά και πως της αρέσει να κάνει το επάγγελμα της κομμώτριας. Εκφράζει την επιθυμία να ανοίξει δικό της κομμωτήριο, καθώς θεωρεί ότι έτσι θα αποκτήσει πολλά χρήματα, αλλά φοβάται να το επιχειρήσει. Τελικά σκέφτεται ότι ίσως εγκαταλείψει τα όνειρά της και γίνει οικιακή βοηθός, όπως η μητέρα της. Παρακάτω, αρχικά, θα δούμε μερικές από τις αιτίες (π.χ. πληροφόρηση, γενικεύσεις, αξίες, κ.λπ.) που την έχουν οδηγήσει στην κατάσταση αυτή και πώς ο σύμβουλος συνδέει τα ειδικά προβλήματα επαγγελματικής ανάπτυξης με διάφορες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και λήψης απόφασης.

Ο σύμβουλος γνωρίζει τον καθοριστικό ρόλο της πληροφόρησης για την λήψη απόφασης και ότι το πολιτισμικό υπόβαθρο, το φύλο και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση επηρεάζουν την επιλογή καριέρας και άλλων ρόλων ζωής. Οι πηγές πληροφόρησης είναι, για την περίπτωση που μελετάμε, κυρίως τα πρόσωπα του περιβάλλοντος και φίλοι/ες, καθώς και άτομα που ήδη ασκούν κάποιο επάγγελμα. Το εύρος, οι πληροφορίες, η προέλευσή τους και η πρόσβαση σε πληροφορίες γενικά αποτελούν στοιχεία που διαφοροποιούν το άτομο αυτό από άλλους πολίτες, λόγω κοινωνικο-πολιτισμικής προέλευσης.

Οι αξίες, σύμφωνα με τον Rokeach, αποτελούν «οφειλές-πρέπει» και διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στη διαδικασία λήψης απόφασης¹⁰. Οι άνθρωποι αποφασίζουν ποια αναμενόμενα αποτελέσματα είναι σημαντικότερα από άλλα στη βάση των αξιών¹¹. Έτσι η Μελίσα δέχεται καθημερινά διαφορετικά μηνύματα σχετικά με τις αξίες από διάφορους γύρω της (γονείς, φίλες, γείτονες, κ.ά.). Επομένως κάποιες αξίες¹² ενδυναμώνονται και αποτελούν υψηλή προτεραιότητα. Άλλες ίσως συγκρούονται μεταξύ τους σύμφωνα με γνωστικά, συναισθηματικά και συμπεριφοριστικά δεδομένα. Ο σύμβουλος παρατηρεί ότι το άτομο δεν έχει ιεραρχήσει τις αξίες του. Κάποιες από αυτές δεν είναι αποκρυσταλλωμένες και τοποθετημένες σε προτεραιότητα, οπότε αυτές βρίσκονται σε σύγκρουση μεταξύ τους. Ο Brown υποστηρίζει ότι αν ένας ή περισσότεροι ρόλοι ζωής αποτύχουν να ικανοποιήσουν τις αξίες του ατόμου, τότε θα δημιουργηθεί σ' αυτό το αίσθημα του ανικανοποίητου. Υπάρχουν διαφορές στις αξίες ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες μέσα σε πολιτισμικές υποομάδες και μεταξύ πολιτισμικών υποομάδων.

Η αλληλεπίδραση των γενετικών χαρακτηριστικών και των ειδικών ικανοτήτων, του περιβάλλοντος και των μαθησιακών εμπειριών, οδηγεί στις δεξιότητες προσέγγισης έργου (αξίες, συνήθειες, πρότυπα, αντιληπτικές και γνωστικές διαδικασίες). Οι συγκεκριμένες δεξιότητες επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων¹³. Το συγκεκριμένο λοιπόν άτομο έχει οδηγηθεί στις εξής γενικεύσεις:

¹⁰ Βλ. αναλυτικότερα για τον Rokeach στο Κάντας και Χαντζή, 1991.

¹¹ Βλ. αναλυτικότερα για τον Brown στο Brown, Brooks and associates, 1996.

¹² Για το ρόλο των αξιών βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 1996γ.

¹³ Βλ. για τη θεωρία του Krumboltz στο Κάντας και Χαντζή, 1991 και στο Brown, Brooks and associates, 1996.

- Αυτοπαρατηρητικές γενικεύσεις σχετικά με την επάρκεια ως προς το έργο, λόγω προηγούμενων αρνητικών μαθησιακών εμπειριών (π.χ. δεν κατάφερα να παραμείνω στην προηγούμενη μου εργασία και άρα δεν θα τα καταφέρω να γίνω καλή κομμώτρια).
- Αυτοπαρατηρητικές γενικεύσεις σχετικά με τα ενδιαφέροντα (π.χ. τα καταφέρνω καλά μόνο στις οικιακές εργασίες, ενώ επιθυμεί να έχει δικό της κομμωτήριο).
- Αυτοπαρατηρητικές αξίες σχετικά με τις προσωπικές αξίες (π.χ. θέλω να αποκτήσω γρήγορα πολλά χρήματα).

Προβληματικές γενικεύσεις προέρχονται ακόμη από:

- Συγκρίσεις του εαυτού μόνο με ένα μέτρο σύγκρισης (π.χ. «δεν είμαι Ελληνίδα, όπως η κομμώτρια της γειτονιάς μου, οπότε δεν θα έχω πολλούς πελάτες»).
- Υπερεκτίμηση για το συναισθηματικό αντίκτυπο ενός αποτελέσματος (π.χ. «αν αποτύχω και πάλι, όπως όταν με απέλυσαν, δε θα το αντέξω»).
- Άγνοια πραγματικών γεγονότων που σχετίζονται με το θέμα («όσοι έχουν δικό τους κομμωτήριο βγάζουν πολλά χρήματα»).
- Απόδοση υπερβολικής βαρύτητας σε γεγονότα (π.χ. «αφού η κοινωνία δεν δέχεται σημαιοφόρο που κατάγεται από την Αλβανία, δεν δέχεται να έχει και δικό της κατάστημα»).

Ας εξετάσουμε παρακάτω, γιατί η Μελίσα δεν θεωρεί ότι μπορεί να τα καταφέρει να ασκήσει το επάγγελμα που της αρέσει, αλλά και να ανοίξει δικό της κομμωτήριο. Ο σύμβουλος αναφέρει, ότι η Μελίσα δεν έχει ενισχυθεί θετικά να αποκτήσει, δικό της κομμωτήριο και δεν τυχαίνει να γνωρίζει η ίδια για άλλη περίπτωση οικονομικού μετανάστη από την Αλβανία που πέτυχε κάτι ανάλογο¹⁴. Τέλος έχει αρνητικές εμπειρίες από την προηγούμενή της εργασία (χαμηλό μισθό, απόλυση).

Τα επιτεύγματα και οι τομείς που πετυχαίνει κάποιος ανατροφοδοτούν στην ουσία την αυτοαποτελεσματικότητά του, τις προσδοκίες του και επομένως τα ενδιαφέροντά του¹⁵. Έτσι ένα ερώτημα που προβάλλει εδώ η Μελίσα είναι: «Μπορώ να το κάνω αυτό;». Καθώς λοιπόν το άτομο παρατηρεί τον εαυτό του και τους άλλους, σχηματίζει προσωπικές πεποιθήσεις που ουσιαστικά είναι προσδοκίες περί του αποτελέσματος. Δεν είναι σίγουρη για την έκβαση της περαιτέρω πορείας της, γιατί δεν έχει άλλα παραδείγματα που να της επιβεβαιώνουν ότι θα πετύχει το στόχο της. Πιθανόν οι κοινωνικές αντιλήψεις να επιδρούν καταλυτικά στις τελικές της επιλογές. Οι άνθρωποι που υποτιμούν την αυτοαποτελεσματικότητά¹⁶ τους έχουν την τάση να παραιτούνται, να θέτουν χαμηλότερους στόχους, να παρουσιάζουν άγχος για την επίδοσή τους και να αποφεύγουν τις προκλήσεις.

Οι πεποιθήσεις που έχει κάποιο άτομο ως προς το κατά πόσο θα μπορέσει να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις κάποιου ρόλου ή σε ποιο βαθμό θα φέρει σε πέρας με επιτυχία κάποια δραστηριότητα εκφράζονται με την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας¹⁷. Η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να επηρεάζεται από τις επιδόσεις, την έμμεση μάθηση, τη συναισθηματική διέγερση και τη λεκτική πειθώ. Παρόλο που αποφοίτησε από Τ.Ε.Ε. και δούλεψε ως κομμώτρια έχει άγχος, όταν έχει υψηλές φιλοδοξίες (να ανοίξει δικό της κομμωτήριο) και πιστεύει ότι δεν θα τα καταφέρει, καθώς η κοινωνικοποίησή της την έχει οδηγήσει να πιστέψει ότι δεν θα τα καταφέρει. Το ίδιο μήνυμα λαμβάνει από την έμμεση μάθηση, καθώς τα στερεότυπα θέλουν τις γυναίκες από την Αλβανία να απασχολού-

¹⁴ Βλ. και Κάντας, 2003.

¹⁵ Βλ. Lent, Brown and Hackett στο Brown, Brooks and associates, 1996.

¹⁶ Βλ. αναλυτικά για την αυτοαποτελεσματικότητα και στο Ασβεστάς, 2005.

¹⁷ Βλ. για τη θεωρία του Bandura στο Κάντας και Χαντζή, 1991.

νται κυρίως ως εργάτριες ή παρέχοντας οικιακές υπηρεσίες. Πέρα από τις προκαταλήψεις, οι γονείς της ως πρότυπα ζωής, την οδηγούν σε σύγχυση σχετικά με την πορεία που καλείται να πάρει.

Ο σύμβουλος, επίσης, γνωρίζει ότι η Μελίσα βρίσκεται στο *στάδιο της ανάπτυξης* (σύμφωνα με το ουράνιο τόξο της σταδιοδρομίας του Super¹⁸) και τους ρόλους που παίζει. Παίζοντας τους ρόλους αυτούς διαμορφώνεται η αυτοαντίληψή της, η εικόνα που έχει για τον εαυτό της. Η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης κατά τον Super αποτελεί στην ουσία διαδικασία ανάπτυξης και πραγμάτωσης της αυτοαντίληψης. Ο σύμβουλος διαπιστώνει ότι έχει χαμηλή αυτοεκτίμηση. Παρατηρώντας τις πιθανές παραμέτρους διαμόρφωσης της αυτοαντίληψης το άτομο προέρχεται από χαμηλό κοινωνικοοικονομικό επίπεδο και είχε αντιμετωπίσει την αρνητική στάση μέρους της κοινωνίας. Οδηγείται έτσι να επιλέξει επάγγελμα που να συμβαδίζει με την αυτοαντίληψή της και να επιτρέπει την πραγμάτωσή της.

Οι εργασίες στις οποίες εισέρχονται οι νέοι και τα πρότυπα σταδιοδρομίας που ακολουθούν, εξαρτώνται περισσότερο από την ευκαιρία παρά από την επιλογή. Η κατανομή των ευκαιριών είναι συνάρτηση της οικογένειας, του εκπαιδευτικού συστήματος και της κατάστασης που επικρατεί στον τομέα απασχόλησης¹⁹.

Κάθε άτομο τείνει να επιλέγει επαγγελματικά περιβάλλοντα τα οποία θα του επιτρέπουν να εκφράσει έναν από τους τύπους προσωπικότητας. Εάν το άτομο δεν κατορθώσει να εκφράσει επαγγελματικά το πιο ισχυρό μέρος της προσωπικότητάς του, θα επιδιώξει να εκφράσει το επαγγελματικό περιβάλλον που βρίσκεται πιο κοντά στο επόμενο σε ισχύ μέρος της προσωπικότητάς του. Παράγοντες όπως φυλή και τάξη περιορίζουν τις επαγγελματικές επιλογές²⁰.

Καθώς η περίπτωση που εξετάζουμε είναι γυναίκα, γνωρίζουμε ότι το φύλο αποτελεί και αυτό καθοριστικό παράγοντα στην επαγγελματική ανάπτυξη. Η θεωρία της «περιχαράκωσης και του συμβιβασμού» καθορίζει το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα μπορούσε να εξεταστεί η επαγγελματική επιλογή μιας κοινωνικής ομάδας (όπως είναι οι οικονομικοί μετανάστες), αλλά και των γυναικών ειδικότερα²¹.

Η παρουσίαση αυτού του παραδείγματος φανερώνει, βέβαια, την αναγκαιότητα καλής γνώσης των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και λήψης απόφασης, αλλά προκαλεί και προβληματισμό σχετικά με τον τρόπο επιλογής και χρήσης αυτών των θεωριών, καθώς είναι φανερό ότι δεν αρκεί μόνο αυτό. «Κάθε θεωρία στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού δίνει περισσότερη ή λιγότερη έμφαση στο ένα σκέλος του δίδυμου άτομο-κοινωνία» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 44). Οι αλλαγές βέβαια που προέκυψαν τα τελευταία χρόνια είχαν σαν αποτέλεσμα να ασκηθεί κριτική (ό.π.) σε θεωρίες που αναφέρουν ότι σε κάποιο στάδιο συντελείται αποκρυστάλλωση της επαγγελματικής απόφασης (βλ. Ginzberg) και οδήγησε σε αναπροσαρμογή κάποιων θεωριών.

Εστιάζουμε επίσης στην αναγκαιότητα μελέτης της επικοινωνίας από το σύμβουλο, για την αποφυγή επικοινωνιακών λαθών από την πλευρά του σε μία συμβουλευτική συνάντηση που θέλει να θεωρείται διαπολιτισμική (Κοσμίδου-Hardy, 1997).

Υιοθετώντας το κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο συμβουλευτικής, ο σύμβουλος μπορεί να ανταποκριθεί στις σημερινές απαιτήσεις, όπως αυτές ορίζονται από το σημερινό πλαίσιο αλλά και την Ευρωπαϊκή Ένωση²², χωρίς ίσως να πρέπει να κάνουμε ιδιαίτερες αναφορές για διαπολιτισμική συμβουλευτική και άλλες αμφιλεγόμενες κατατηρήσεις²³.

¹⁸ Βλ. για τη θεωρία του Super στο Κάντας και Χαντζή, 1991 και στο Brown, Brooks and associates, 1996.

¹⁹ Βλ. για τη θεωρία του Roberts στο Κάντας και Χαντζή, 1991.

²⁰ Βλ. για τη θεωρία του Holland στο Κάντας και Χαντζή, 1991 και στο Brown, Brooks and associates, 1996.

²¹ Βλ. αναλυτικότερα για Gottfredson στο Κάντας και Χαντζή, 1991 και στο Brown, Brooks and associates, 1996.

²² Για περισσότερα βλ. προηγούμενα Κεφάλαια.

²³ Βλ. αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy, 2004, 2005β.

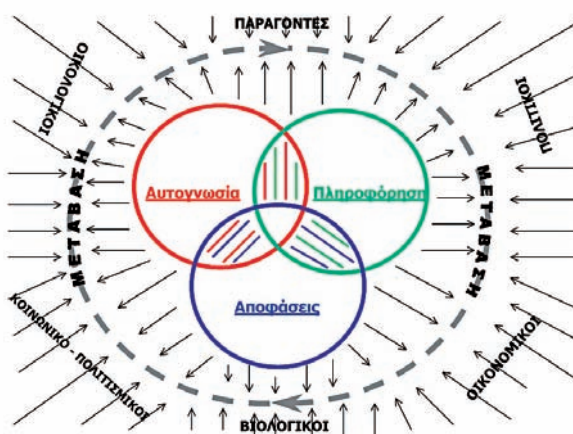
4. Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο

Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο εκπόνησε η Κοσμίδου-Hardy οριοθετώντας με σαφήνεια τους στόχους και τη μεθοδολογία του και αντιδιαστέλλοντάς το με το διαγνωστικό μοντέλο, το οποίο επίσης οριοθέτησε. Μετά από πολλά χρόνια εφαρμογής του και ερευνών θεωρούμε ότι είναι ικανό να υιοθετηθεί και από το σύμβουλο στην Απασχόληση. Οι κύριες αφετηρίες στις οποίες στηρίζεται το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο που προτείνουμε είναι: α) Θεωρίες της Συμβουλευτικής (κριτική, εκλεκτική προσέγγιση με έμφαση στις προσεγγίσεις²⁴: Προσωποκεντρική, Ψυχοσύνθεση, Υπαρξισμός, Ψυχανάλυση, Συναλλακτική Ανάλυση, Gestalt και Θεωρία των Προσωπικών Δομημάτων) και της Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης, β) θεωρίες Επικοινωνίας και ιδιαίτερα η Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Media Education) και η σημειολογία, γ) ο χώρος των Πολιτισμικών Μελετών (Cultural Studies), δ) η Κριτική Θεωρία της Σχολής της Φραγκφούρτης -και ιδιαίτερα οι θέσεις του Habermas-, ε) η ποιοτική έρευνα -με έμφαση στην *Κριτική και Ενεργό Έρευνα*-, καθώς και οι θέσεις σημαντικών, κυρίως μοντέρνων και μεταμοντέρνων, φιλοσόφων (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

Η αρχική αναφορά που έγινε στο σημερινό πλαίσιο αναδεικνύει τον ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο της **Μετάβασης**²⁵ στην εποχή μας. Η Κοσμίδου-Hardy επισημαίνει ότι «για να μπορεί το άτομο να ισορροπήσει ως ένα βαθμό τις πιέσεις τις οποίες υφίσταται από παράγοντες του γενικότερου κοινωνικο-οικονομικού πλαισίου που το περιβάλλει (βλ. σχ. 2), χρειάζεται να αναπτύξει δυνάμεις που προέρχονται από το δικό του μικρόκοσμο. Τέτοιες δυνάμεις είναι:

- η γνώση του εαυτού και του δυναμικού του, η υψηλού βαθμού και **κριτική αυτογνωσία** του, στοιχείο που θα του δίνει μια αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας σ' ένα κόσμο που φαίνεται χαοτικός όσο και απρόβλεπτος, και, επειδή ο άνθρωπος δεν ζει σε κοινωνικό κενό, χρειάζεται ακόμη
- η γνώση του γύρω κόσμου, ή η κριτική **κοινωνιογνωσία**,

Για να καταστεί όμως το άτομο να κάνει την καλύτερη για το ίδιο συνειδητή λήψη απόφασης θα πρέπει να είναι γνώστης του εσωτερικού και του εξωτερικού του κόσμου» (2005α, σ. 50).



Σχήμα 2.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 37.

²⁴ Αναλυτικά για τις προσεγγίσεις βλ. Κοσμίδου-Hardy και Γαλανουδάκη, 1996.

²⁵ Βλ. και Κοσμίδου-Hardy, 1997.

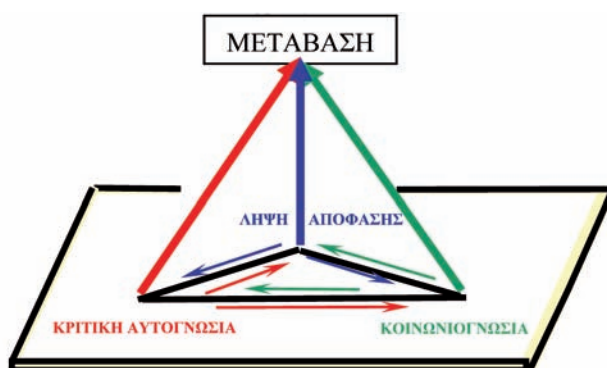
Θεωρείται σημαντικό για το σύμβουλο στην απασχόληση να αποσαφηνίσει τη θεωρητική του προσέγγιση και το μοντέλο το οποίο -συνειδητά ή όχι- έχει υιοθετήσει, γιατί αυτό οδηγεί και την πρακτική του. Στην προσπάθεια να βοηθήσουμε τον αναγνώστη να έχει μια συνολική εικόνα του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο της παρούσας έκδοσης, θα παρουσιάσουμε το Μοντέλο αυτό περιληπτικά, αντλώντας από δημοσιευμένες εργασίες της Κοσμίδου-Hardy και χρησιμοποιώντας τις βασικότερες σχηματικές αναπαραστάσεις της. Στις εργασίες της αυτές παρουσιάζονται αναλυτικά οι στόχοι του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σύμφωνα με το κυρίαρχο -και αναχρονιστικό- διαγνωστικό μοντέλο σε αντιδιαστολή με το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο που προτείνει η ίδια ως απάντηση στο αίτημα των καιρών. Στο σχήμα που παρουσιάζουμε παρακάτω (σχ. 3) μπορούμε να δούμε το διαχωρισμό αυτό ως προς το στόχο της Μετάβασης.



Σχήμα 3.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 37.

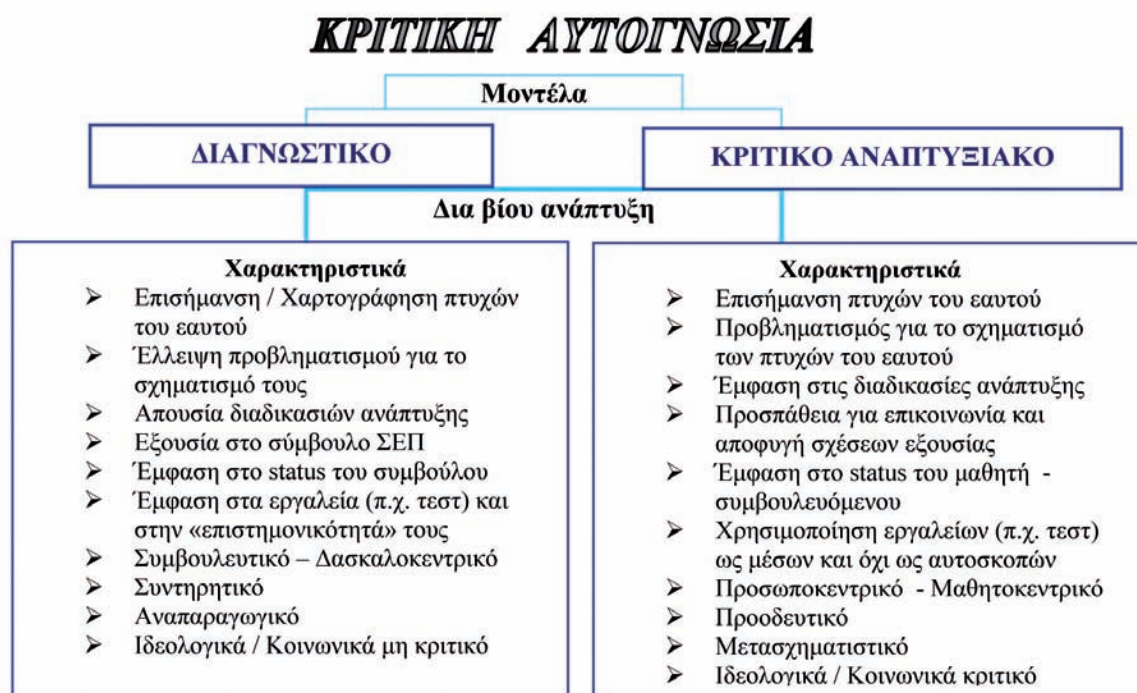
Σε περίπτωση που ο σύμβουλος στην απασχόληση περιορίζεται στην ανάπτυξη μόνο στενών δεξιοτήτων όπως οι τεχνικές εύρεσης εργασίας, παραβλέπει σημαντικά την ολική ανάπτυξη του ατόμου που θα το καταστήσει ικανό να αντιμετωπίσει με ευελιξία τις αντιξοότητες που παρουσιάζονται στο χώρο της εργασίας. «Ένα σύγχρονο πρόγραμμα μετάβασης χρειάζεται να συμβάλει στην ανάπτυξη του ατόμου, ώστε αυτό να μάθει να περνά συνειδητά και με ωριμότητα τα μεταβατικά στάδια στην εργασία και στη ζωή γενικότερα. Με την έννοια αυτή οι διαδικασίες μετάβασης προϋποθέτουν διαδικασίες αυτογνωσίας και κριτικής θεώρησης της γύρω «πληροφοριακής» πραγματικότητας (Κοσμίδου-Hardy, 1996β). Η βάση, επομένως, για υγιείς και δυναμικές μεταβάσεις και αποφάσεις είναι η γνώση του εσωτερικού και εξωτερικού του κόσμου, ή καλύτερα η *Κριτική Αυτογνωσία και Κοινωνιογνωσία* (βλ. σχ. 4).



Σχήμα 4.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 36.

Όπως επισημαίνει, όμως η Κοσμίδου-Hardy (2005α), αυτογνωσία κριτική δεν θεωρείται η απλή επισήμανση πλευρών ή πτυχών μας και η άκριτη και αδιαπραγμάτευτη αποδοχή τους. Κάτι τέτοιο θα νομιμοποιούσε την ύπαρξη κοινωνικών ανισοτήτων που οδήγησαν, ενδεχομένως, στην ανάπτυξη αυτών και όχι και άλλων πτυχών, γιατί δεν προβληματίζει τους παράγοντες που οδήγησαν στην ανάπτυξη των συγκεκριμένων πτυχών.



Σχήμα 5.

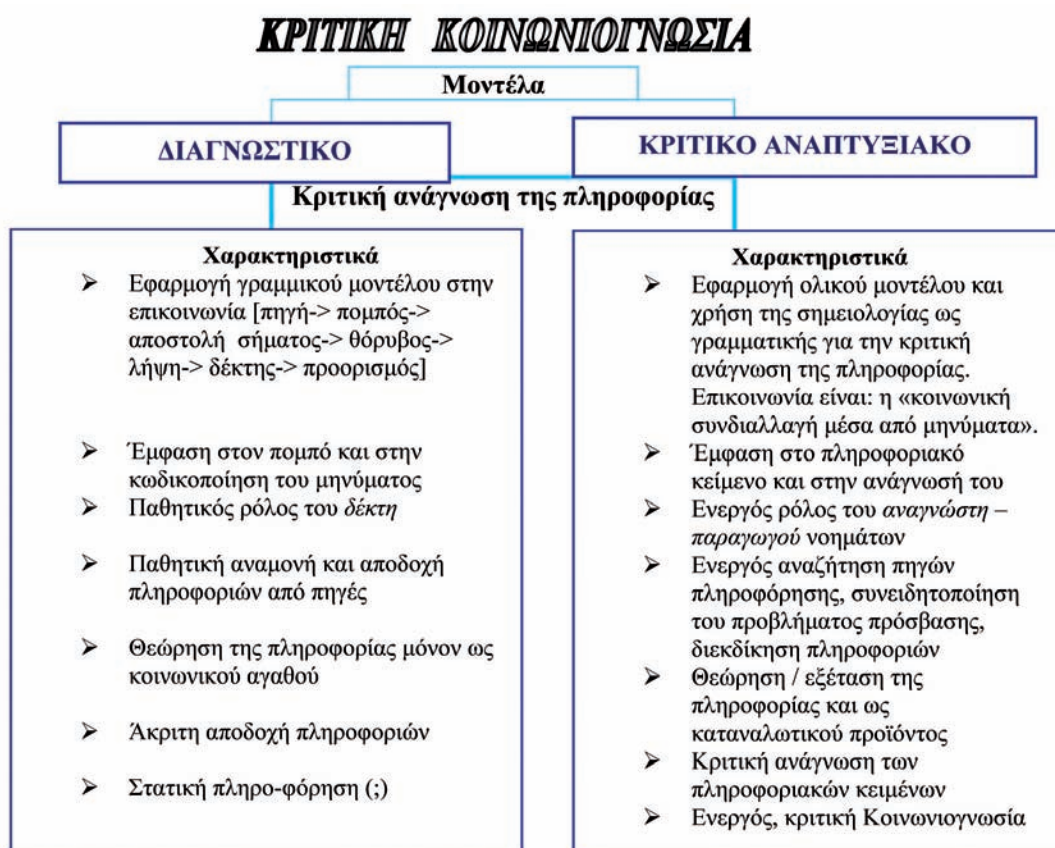
Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 28.

Σημαίνει, σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy μάλλον -μετά τη συνειδητοποίηση των πτυχών μας αυτών και την κριτική τους αποδόμηση και προβληματοποίηση- «την προσπάθεια **να δεχθούμε από τις πτυχές μας ό,τι δεν μπορεί να αλλάξει, να επιδιώξουμε να αλλάξουμε ό,τι μπο-**

ρεί να αλλάξει και να διακρίνουμε ανάμεσα σε αυτά τα δυο: τι μπορεί και τι δεν μπορεί να αλλάξει». Σημαίνει, επίσης, ότι δεν θεωρούμε τον άνθρωπο οντότητα στατική, αλλά δυναμική και πολυσύνθετη που πρέπει και μπορεί να ακολουθήσει πορεία εξέλιξης και ανάπτυξης (ό.π.). Έμφαση, λοιπόν, πρέπει να δίνεται στην αναγκαιότητα για *ολική και δια βίου ανάπτυξη* του ατόμου, η οποία θα μπορεί να το βοηθήσει ουσιαστικά να αποδέχεται την αβεβαιότητα της σημερινής ρευστής και πολύπλοκης πραγματικότητας και να ετοιμάζεται κατάλληλα, ώστε να μπορεί και μόνο του να αναπτύσσει, τελικά, δεξιότητες σε μια διαδικασία *αυτομόρφωσης και δια βίου παιδείας* για να αντιμετωπίζει επιτυχέστερα τα ποικίλα μεταβατικά στάδια της ζωής. Άλλωστε, όλη η ζωή μας «από τη σύλληψη μέχρι τη γέννησή μας και από τη γέννηση μέχρι το θάνατο, είναι μια μετάβαση με ενδιάμεσους κρίσιμους μεταβατικούς κόμβους ή σταθμούς» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 35).

Ο δεύτερος άξονας-στόχος του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου, άξονας που είναι απαραίτητος για υγιείς και δυναμικές μεταβάσεις είναι η **κριτική κοινωνιογνωσία**. Στο κυρίαρχο διαγνωστικό μοντέλο, στο πλαίσιο του στόχου της Πληροφόρησης υπονοείται η στενή και παθητική πληροφόρηση του ατόμου με μια διαδικασία που στηρίζεται σε ένα μοντέλο επικοινωνίας **γραμμικό** και έχει συνήθως ως αποτέλεσμα, στην εποχή της πληροφορίας, το άτομο να μην είναι ουσιαστικά πληροφορημένο.

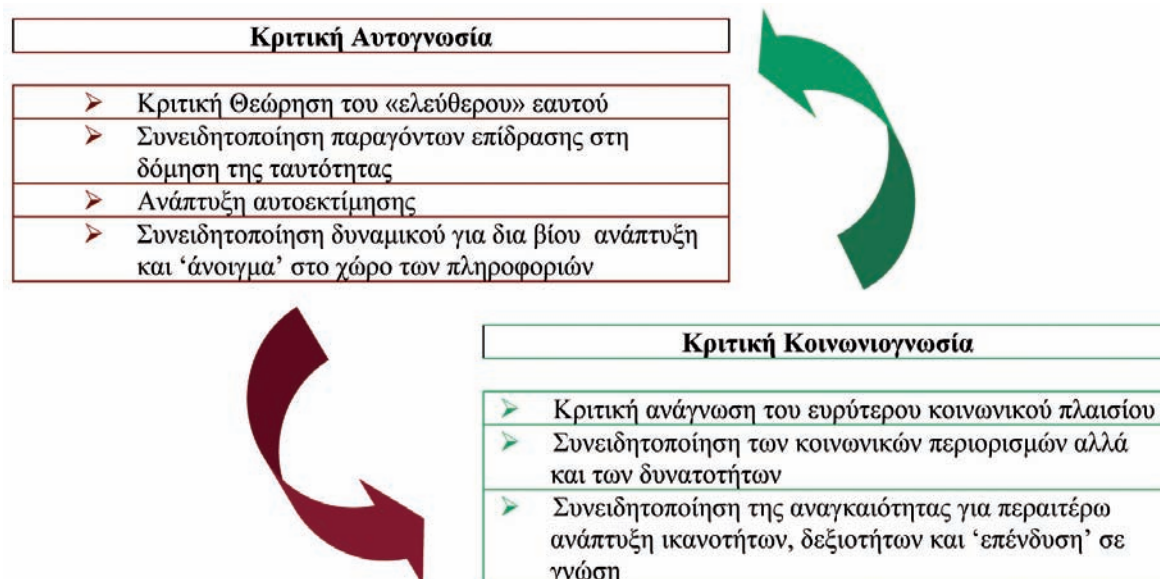
Για την ουσιαστική ενημέρωση του ατόμου ο στόχος της Πληροφόρησης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (2004, σ. 336), χρειάζεται να πάρει τη διάσταση της **Κριτικής Κοινωνιογνωσίας** και για την υλοποίηση ενός τέτοιου στόχου απαιτείται η υιοθέτηση ενός **ολικού** μοντέλου στην επικοινωνία.



Σχήμα 6.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 31.

Η κριτική κοινωνιογνωσία προωθεί μια στάση ενεργού αναζήτησης πληροφοριών, αλλά και κριτικής τους ανάγνωσης, οργάνωσης και εφαρμογής, ζήτημα ιδιαίτερα σημαντικό στην εποχή της πληροφορίας. Προωθεί ακόμη την προσπάθεια του ατόμου να ενημερώνεται για το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, στο οποίο είναι ενταγμένο και το οποίο επηρεάζει τις αποφάσεις και τις μεταβάσεις του. Η ευρεία ενημέρωση για τα τεκταινόμενα στο κοινωνικο-οικονομικό, πολιτισμικό και το χωρο-χρονικό του παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον αυξάνει τη δυνατότητα του ατόμου να ετοιμάζεται έγκαιρα και αποτελεσματικότερα για συγχρονισμό μαζί του αναπτύσσοντας το δυναμικό του και τις πτυχές του με πολύμορφο και ευέλικτο τρόπο. Η ανάπτυξη της κριτικής κοινωνιογνωσίας, δηλαδή, προωθεί και την ανάπτυξη της κριτικής αυτογνωσίας, γιατί η σχέση **αυτογνωσίας - κοινωνιογνωσίας** είναι **διαλεκτική** (2001) (βλ. σχ. 7).



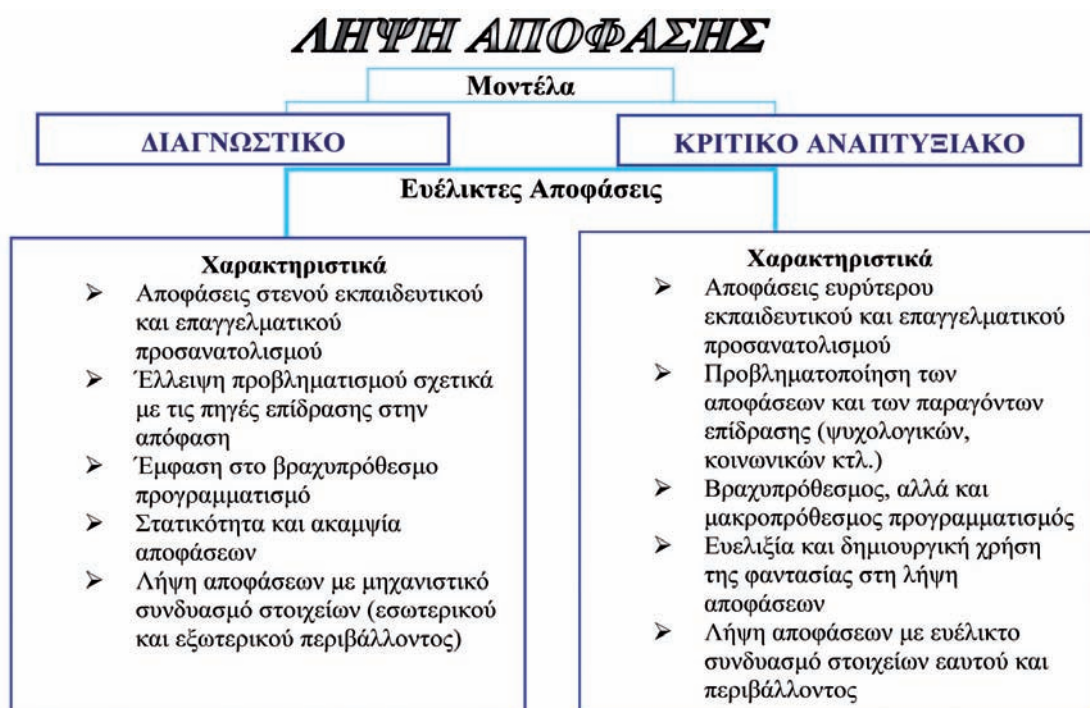
Σχήμα 7.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 108.

Το άτομο, λοιπόν, γίνεται πιο ανοικτό στις πληροφορίες που του παρέχονται, τις οποίες όμως αντιμετωπίζει κριτικά και όχι παθητικά, και αλλάζει στάση καθώς διαπιστώνει ότι είναι ικανό και για άλλους τομείς που πιθανά μέχρι αυτή τη στιγμή απέκλειε.

«Τέλος, στο πλαίσιο του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου οι *αποφάσεις* εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ευέλικτες και πολύπλευρες με στόχο τον καλύτερο δυνατό συγχρονισμό του ατόμου με τις δυνατότητες που προσφέρονται στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό επιχειρείται ένας ευέλικτος συνδυασμός στοιχείων και πτυχών του με εκείνα του περιβάλλοντος, με τη θετική συνεισφορά και της φαντασίας» (Κοσμίδου-Hardy, 2005α, σ. 58).

Βασικά συγκριτικά στοιχεία και ως προς τη Λήψη Απόφασης φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί (βλ. σχ. 8).



Σχήμα 8.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 32.

Οι Nejedlo, Arredondo and Benjamin (1985, σ. 1) αναφέρουν ότι ως *παγκόσμιοι πολίτες* και «εν δυνάμει» άτομα στο κατώφλι ενός ξέφρενα αναπτυσσόμενου δικτύου, έχουν όραμα, για το επάγγελμα του Συμβούλου, την προώθηση της **ολικής ανάπτυξης** του ατόμου ώστε να ζει παραγωγικά και σε αρμονία στο τεχνολογικό αυτό σύμπλεγμα που είναι πολιτιστικά διαφορετικό αλλά ταυτόχρονα αλληλεξαρτώμενο.

Με δεδομένη τη σημασία της **ανάπτυξης**, λοιπόν, τόσο των πολιτών, όσο και των ίδιων των συμβούλων, το συγκεκριμένο μοντέλο της Κοσμίδου-Hardy έχει ως βάση του την προώθηση της κριτικής γνώσης του εαυτού (αυτογνωσίας) και του κοινωνικού γίνεσθαι (κοινωνιογνωσίας) μέσα από *προσέγγιση διεπιστημονική και καινοτόμο μεθοδολογία*.

Πολύ αργότερα, το 2000, ο Blanchard προκαλεί τους Συμβούλους να αναλογιστούν τι *έχει ως σκοπό η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός που παρέχουν*. Συγκεκριμένα αναφέρει: «Πρέπει να επιδιώκουμε να βοηθούμε συγκεκριμένα άτομα να δομούν την ταυτότητά τους με συγκεκριμένες, καλά διατυπωμένες μεθόδους; Ή θα έπρεπε να τα βοηθούμε να εξετάζουν κριτικά τις ταυτότητες αυτές μελετώντας τον τρόπο που κάποιος δομεί την ταυτότητά του και αντιλαμβάνεται τους άλλους;». Θεωρεί, λοιπόν ότι αυτά τα ερωτήματα συνδέονται με το αν οι σύμβουλοι συντηρούν την κοινωνική δομή ή προωθούν το μετασχηματισμό της, γνωρίζοντας ότι έτσι προκύπτουν ερωτήματα πολιτικού, φιλοσοφικού και ηθικού χαρακτήρα. Ο Watts (2005), ακόμη, τονίζει ότι ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχει σημαντική επίδραση και στο άτομο και στην κοινωνία.

Μελετώντας το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο που παρουσιάστηκε από την Κοσμίδου-Hardy, προκύπτει ότι εντάσσεται στο συνεκτικό πλαίσιο ενός **μοντέλου κριτικής αγωγής** -σε στενότερο και ευρύτερο επίπεδο- οι βασικοί άξονες του οποίου διαγραμματικά φαίνονται στο σχ. 9 και αναλύονται παρακάτω.



Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 119.

Αναφέρεται ότι στη σχετική βιβλιογραφία υπάρχει διάσταση απόψεων ως προς τη θεώρηση του ανθρώπου (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 38). «Από τη μία υπάρχουν θεωρητικές προσεγγίσεις από το χώρο της ανθρωπιστικής ψυχολογίας (Maslow, Rogers) που υπερτονίζουν την αυτονομία, την ελευθερία και την υπευθυνότητα του ατόμου παραγνωρίζοντας το κοινωνικό πλαίσιο ανάπτυξης του ατόμου και την πιθανότητα να μην είναι το άτομο σε θέση να δει κριτικά την ίδια του την εμπειρία. Παραδείγματα τέτοιων θεωριών στο χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι η «Θεωρία των Χαρακτηριστικών» του Parsons και της Roe.

Από την άλλη οπτική προσέγγιση, το κοινωνικό πλαίσιο θέτει περιορισμούς και καθορίζει την εμπειρία του ανθρώπου και όλο το οικοδόμημα του εαυτού. Ασκείται, έτσι, έντονη κριτική στην ανθρωπιστική ψυχολογία από εκπαιδευτικούς της σχολής της Φραγκφούρτης (βλ. Adorno, 1967)²⁶. Αναπτύσσονται, επίσης, αντίθετες απόψεις με την πρώτη προσέγγιση που υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχει ελεύθερος και αυτοδημιούργητος εαυτός (από το χώρο της ψυχανάλυσης ο Lacan), δίνουν έμφαση στη δύναμη της κουλτούρας, της γλώσσας ή του λόγου (βλ. Foucault) και θεωρούν το άτομο ελεύθερο να κάνει τις ανάλογες κινήσεις υποταγής μόνο του (Althusser)²⁷» (ό.π.).

Στο πλαίσιο της Κριτικής Αγωγής η σχέση ανάμεσα στις προσεγγίσεις που αναφέρθηκαν θα πρέπει να είναι διαλεκτική, παίρνοντας χρήσιμα στοιχεία από τη μια προσέγγιση χωρίς να απομονώνει και να απορρίπτει στοιχεία της άλλης. «Το άτομο μπορεί να γίνει αναμφισβήτητα ο δημιουργός της πραγματικότητας και του κόσμου του και όχι ο απλός παρατηρητής τους και έχει τη δυνατότητα να αγωνιστεί για την επίτευξη αλλαγών σε κοινωνικά πλαίσια» (ό.π., σ. 42).

Στο παραπάνω πλαίσιο ακόμη ο σύμβουλος αναγνωρίζει τη *διαλεκτική σχέση ανάμεσα στη θεωρία και στην πράξη, χρησιμοποιεί κριτικά τη βιωματική μάθηση*²⁸ και ακολουθεί *διεπιστημονική προσέγγιση* στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ο Σύμβουλος ως επαγγελματίας θα πρέπει πέρα από γνωστικές και διαπροσωπικές ικανότητες, να έχει και ικανότητες σχετικές με το πώς να είναι αποτελεσματικός και ικανότητες για δικτύωση (networking), όπως είναι ο εντοπισμός και η χρησιμοποίηση δικτύων διαπροσωπικής επιρροής (Κοσμίδου-Hardy, 2005α).

²⁶ Βλ. περισσότερα στο Κοσμίδου-Hardy, 1996, σ. 40.

²⁷ Βλ. περισσότερα σχετικά με παραλήψεις απόψεις από μεταμοντέρνους φιλοσόφους (Derrida, Lyotard) και νεοφιλοσόφους (Gilles Deleuze, Felix Guattari) στο Κοσμίδου-Hardy, 1996β.

²⁸ Βλ. Κοσμίδου-Hardy, 2000, 2001β.

Οι στόχοι και οι δραστηριότητες της Μετάβασης εμπλέκουν διαδικασίες γενικότερης ανάπτυξης του ατόμου. Με την έννοια αυτή, ο κεντρικός στόχος της Μετάβασης δεν είναι δυνατόν να επιτευχθεί αποτελεσματικά αν περιορίζεται στο στενό πλαίσιο προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα προγράμματα αυτά χρειάζεται να λειτουργούν με *κοινωνικά κριτικό προσανατολισμό*²⁹.

Φαίνεται ότι, στην εποχή κατά την οποία στο πλαίσιο της ολικής ποιότητας (total quality) στο χώρο της εργασίας έχει γίνει σαφής ο σημαντικός ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου, συνειδητοποιείται περισσότερο η αξία του «κεφαλαίου» αυτού παρόλο που ο ρόλος του είχε επισημανθεί ήδη από τον Σουλτς μετά το Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο (Γαλανουδάκη, Κοσμίδου-Hardy *et al*, 1993).

Είναι γνωστό³⁰ πλέον ότι, για να μπορεί μια επιχείρηση ή ένας εργασιακός οργανισμός να επιβιώνει και να γίνεται ανταγωνιστικός, πρέπει να στηρίζεται σε ανθρώπινο δυναμικό που είναι ευέλικτο και έχει τη γνώση και τις δεξιότητες για τέτοιο σκοπό. Για παράδειγμα, μερικές από αυτές τις δεξιότητες σύμφωνα με σχετικές έρευνες³¹ είναι: φιλοδοξία και ενεργητικότητα, υψηλό δυναμικό, δημιουργικότητα, αυτοπεποίθηση, ικανότητα για την επίτευξη στόχων με ανάληψη *ρίσκου* και δεξιότητες στις διαπροσωπικές σχέσεις και στην επικοινωνία. Ο σύμβουλος, εκτός από γνώστης των απαιτήσεων αυτών πρέπει να μπορεί να προσδιορίζει και να παρακολουθεί τις ανάγκες σε επαγγελματικές δεξιότητες, ώστε να στηρίζει κατάλληλα το άτομο (Κοσμίδου-Hardy, 2005a).

Η κριτική αυτογνωσία και κοινωνιογνωσία καθώς και ο ρόλος του συμβούλου και του ατόμου γενικότερα ως κριτικού αναγνώστη και παραγωγού μηνυμάτων και νοημάτων προωθούνται συστηματικά μέσα από τη στρατηγική προσέγγιση της Κριτικής, Ενεργού Έρευνας. Στην προσπάθεια για κριτική αποδόμηση και αναδόμηση του εσωτερικού και του εξωτερικού μας κόσμου είναι σημαντικό να αναπτύξουμε δεξιότητες ερευνητικές έτσι, ώστε η πορεία διερεύνησης του εσωτερικού και του εξωτερικού να γίνεται με τρόπο συστηματικό και στρατηγικά. Η Κριτική, Ενεργός Έρευνα στο ιδεολογικό πλαίσιο που προσεγγίζεται (Κοσμίδου, 1991³², Κοσμίδου, 1989) στηρίζει την με φρόνηση πράξη και όχι τη δράση για τη δράση³³, δίνει έμφαση στη διαλεκτική σχέση θεωρίας και πράξης, ατόμου και κοινωνίας και στοχεύει στην προσωπική και κοινωνική αλλαγή. Προωθεί επίσης τους στόχους της κριτικής αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας, καθώς και την ιδέα του συμβούλου, αλλά και του συμβουλευόμενου, ως ερευνητή και παραγωγού γνώσης.

«Η Ενεργός Έρευνα (E.E.) είναι έρευνα που αναλαμβάνεται συνήθως από ανθρώπους οι οποίοι εργάζονται και συμμετέχουν σε μια συγκεκριμένη κοινωνική κατάσταση. Εάν υπάρχουν και εξωτερικοί ερευνητές, αυτοί συμμετέχουν στην πρακτική την οποία ερευνούν συνεργαζόμενοι με τους εσωτερικούς ερευνητές. Κατά τη διάρκεια της Ενεργού Έρευνας οι εξωτερικοί ερευνητές γίνονται κριτικοί συνεργάτες των οποίων η επιτυχία έγκειται στο βαθμό στον οποίο μπορούν να συντονίσουν και να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες» (Κοσμίδου-Hardy, 1996β, σ. 22).

Δυο βασικοί στόχοι στην Ενεργό Έρευνα είναι η *βελτίωση* και η *αλλαγή*. Η βελτίωση αφορά τρεις περιοχές: τη βελτίωση μιας πρακτικής, τη βελτίωση της κατανόησης αυτής της πρακτικής από τους συμμετέχοντες καθώς θα την εξετάζουν σε βάθος, τη βελτίωση της ευρύτερης κατάστασης στην οποία εντάσσεται αυτή η πρακτική, καθώς και των ιδρυμάτων στα οποία εργάζονται οι συμμετέχοντες (ό.π.).

²⁹ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy, *et al*, 1992.

³⁰ Βλ. σχετικά και Κοσμίδου-Hardy, 1993.

³¹ Βλ. Κοσμίδου-Hardy, 1993, 1996β.

³² Αναλυτικά, στο σχετικό Κεφάλαιο «A Critical Approach in Action Research» σσ. 2-52.

³³ Δεν είναι τυχαία η επιλογή του όρου «Ενεργός Έρευνα» -και όχι ο όρος «έρευνα δράσης»- που προτείνεται από την Κοσμίδου-Hardy, αποφεύγοντας την απλή μετάφραση του όρου «Action Research» από τη διεθνή βιβλιογραφία.

«Την πρωταρχική ευθύνη να αποφασίσουν ποιου είδους ενέργεια είναι πιθανότερο να οδηγήσει στη βελτίωση και να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα που είχε αυτή η ενέργεια, είναι αυτοί οι οποίοι επηρεάζονται άμεσα από τις αλλαγές που σχεδιάζονται. Έτσι στην Ενεργό Έρευνα δίνεται η ευκαιρία στον σύμβουλο και στο συμβουλευόμενο από «υποκείμενο» μιας έρευνας της θετικιστικής προσέγγισης, και από «πληροφοριοδότης»³⁴ (informant) ενός εξωτερικού ερευνητή, πράγμα που συμβαίνει στις εθνογραφικές μελέτες, να γίνει ο ίδιος ερευνητής που τον χαρακτηρίζει η αυτοκριτική σε όλη τη διαδικασία της έρευνας» (Κοσμίδου, 1989β, σ. 22).

Για να ξεκινήσει η όλη διαδικασία αναγνωρίζεται από τους συμμετέχοντες ερευνητές ότι υπάρχει κάποιο πρόβλημα, ή ότι η υπάρχουσα πρακτική δεν ανταποκρίνεται στους στόχους τους οποίους υποτίθεται ότι υλοποιεί ή στις φιλοδοξίες τους. Κατόπιν αποφασίζεται ποιο γενικό πρόγραμμα ενεργειών θα επακολουθήσει για να φέρει τη βελτίωση ή την αλλαγή που επιθυμούν στο συγκεκριμένο τομέα. Το πρόγραμμα αυτό σχεδιάζεται με λεπτομέρεια. «Στη συνέχεια το γενικό πρόγραμμα χωρίζεται σε στάδια και σχεδιάζεται με περισσότερη προσοχή το πρώτο στάδιο στόχος του οποίου δεν είναι μόνο η βελτίωση, αλλά και η βαθύτερη κατανόηση του τι μπορεί να επιτευχθεί και αργότερα. Καθώς υλοποιείται το πρώτο στάδιο αρχίζουν να συγκεντρώνονται δεδομένα, να περιγράφονται και να αξιολογούνται οι συνθήκες, οι δραστηριότητες και τα αποτελέσματά τους. Αυτή η αξιολόγηση βοηθάει στο σχεδιασμό του σταδίου υλοποίησης που θα ακολουθήσει, και στην ενδεχόμενη αναθεώρηση του γενικού προγράμματος σύμφωνα με τις καινούργιες πληροφορίες. Υλοποιείται κατόπιν και αξιολογείται το δεύτερο στάδιο και ο κύκλος σχεδιασμού, υλοποίησης, αξιολόγησης και επανασχεδιασμού συνεχίζεται»³⁵ (ό.π., σ. 23).

Η κυκλική φύση του μοντέλου της Ενεργού Έρευνας αναγνωρίζει την ανάγκη ευελιξίας αυτών των σχεδιασμών, γιατί σε πολύπλοκες κοινωνικές καταστάσεις δεν είναι ποτέ δυνατόν να προβλεφθούν όλα όσα χρειάζεται να γίνουν. Σε αυτή την κυκλική πορεία που ακολουθεί η Ενεργός Έρευνα «υπάρχουν 4 βασικά βήματα, σε κάθε στάδιο, τα οποία δεν είναι στατικά και δεν μπορεί να σταθεί από μόνο του κανένα. Υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ τους και θα μπορούσε να τα θεωρήσει κανείς ως «στιγμές» στην πορεία της έρευνας. Αυτά τα βήματα είναι:

- **Σχεδιασμός δραστηριοτήτων με στόχο τη βελτίωση του τι συμβαίνει ήδη.**
- **Υλοποίηση του σχεδίου.**
- **Παρατήρηση των δραστηριοτήτων και των αποτελεσμάτων τους μέσα στο συγκεκριμένο πλαίσιο στο οποίο συμβαίνει αυτή.**
- **Κριτική σκέψη πάνω στα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων, στον περαιτέρω σχεδιασμό, κ.τ.λ.»** (Κοσμίδου, 1989β, σ. 24).

Η πορεία της Ενεργού Έρευνας έχει συγκριθεί με ένα σχήμα σπирάλ όπου η κάθε συγκεκριμένη δραστηριότητα ακολουθείται από κριτική σκέψη που έχει ως στόχο τη βαθύτερη κατανόηση των ενεργειών που προηγήθηκαν. Δεν σκεπτόμαστε δηλαδή αόριστα, αλλά επειδή η ενέργεια ή η κατάσταση στην οποία κατευθύνεται αυτού του είδους η σκέψη απαιτεί περαιτέρω ενέργειες με ανάλογο προγραμματισμό. Έτσι η σκέψη είναι εμπρόθετη.

³⁴ Η Κοσμίδου-Hardy, Χρ. αναφέρει ότι στην εθνογραφική προσέγγιση συνήθως ο ερευνητής προσπαθεί να βρει κάποιον από το περιβάλλον το οποίο ερευνά για να του δίνει πληροφορίες -κρυφά- για πρόσωπα και φαινόμενα τα οποία ερευνά. Αυτό το άτομο αποκαλείται «πληροφοριοδότης (informant)».

³⁵ Δεν μπορεί να πει κανείς εκ των προτέρων πόσο θα διαρκέσει κάθε ένας απ' αυτούς τους κύκλους. Αυτό θα εξαρτηθεί από τη γενική ιδέα που εξετάζεται στην πράξη. Μπορεί π.χ. να διαρκέσει μια βδομάδα ή 10 μέρες, μπορεί και περισσότερο.

Τα ερωτήματα που αναφέρονται παρακάτω είναι ενδεικτικά θεμάτων που απασχολούν τον ερευνητή της Ενεργού Έρευνας (Κοσμίδου, 1989, σ. 26):

- «Τι συμβαίνει τώρα;
- Δημιουργεί προβλήματα αυτό που συμβαίνει; Αν ναι, ποια;
- Τι μπορώ να κάνω;³⁶
- Πόσο σημαντικό είναι αυτό για μένα;
- Πόσο σημαντικό είναι αυτό για τους άλλους;
- Σε ποιο τομέα έχω την ευκαιρία να εξερευνήσω την ιδέα που έχω;
- Ποιος/οι άλλος/οι εμπλέκονται;
- Ποιος/οι άλλος/οι θα μπορούσε/αν να βοηθήσει/ουν (π.χ. συνάδελφοι)
- Ποιες είναι οι πιθανότητες επιτυχίας;
- Τι περιορισμοί (πρακτικοί και πολιτικοί) υπάρχουν ή μπορεί να υπάρξουν;
- Αυτοί οι περιορισμοί είναι απόλυτοι ή μπορεί να διαπραγματευτούν;
- Με ποιον/ους πρέπει να διαπραγματευθώ;
- Πώς θα προστατεύσω τα δικαιώματα αυτών που εμπλέκονται (εμπιστοσύνη, διακριτικότητα, κ.λπ.);
- Τι μέσα θα χρειαστούν;
- Τι μεθόδους/τεχνικές θα επιλεγούν για την έρευνα;» (ό.π., σ. 26)

Οι αναγκαίες δεξιότητες για το στάδιο της πραγματοποίησης παρουσιάζονται σε επόμενο Κεφάλαιο. Παρακάτω αναφέρονται μερικές από τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της Ενεργού Έρευνας. Τέτοιες μέθοδοι μπορεί να είναι: ημερολόγια (που κρατούν οι συνερευνητές), σημειώσεις, ανάλυση ντοκουμέντων, ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, κοινωνιομετρικές μέθοδοι, ηχογράφηση, βιντεοσκόπηση, φωτογραφίες και Slides κ.ά. (ό.π.).

Ερευνητικό ημερολόγιο: Βασικές κατηγορίες καταγραφής	
1. Ημερομηνία	
2. Δραστηριότητα	
3. Συνθήκες	
4. Προσδοκίες	
5. Σκέψεις	
6. Συναισθήματα	
7. Αποτελέσματα	
8. Προτάσεις	

³⁶ Καλό θα είναι να ασχοληθεί κανείς αρχικά με κάτι που έχει πιθανότητες να φέρει κάποια βελτίωση.

Στο τέλος γράφεται μια αναφορά για να αποκρυσταλλωθούν οι εντυπώσεις, οι σκέψεις και οι διαπιστώσεις κάθε κύκλου.

Ένα βασικό στοιχείο που διαφοροποιεί αυτή την προσέγγιση στην έρευνα είναι ο ρόλος του ερευνητή³⁷. Στην ενεργό έρευνα ο ερευνητής εμπλέκεται στην ερευνητική διαδικασία ενεργά και οι ενέργειές του βασίζονται, όπως αναφέρει η Κοσμίδου (ό.π.) «σε πράξη με φρόνηση και όχι σε τυχαίες δράσεις: όχι στη δράση για τη δράση».

Στο πλαίσιο ενός ερευνητικού σχεδίου με βάση την ιδεολογία της Ενεργού Έρευνας ένας σημαντικός ρόλος είναι και αυτός του «διευκολυντή» της έρευνας. Ο διευκολυντής στηρίζει τον ερευνητή τόσο στην οργάνωση όσο και σε κρίσιμα σημεία του ερευνητικού του προγράμματος. Η υιοθέτηση του όρου «διευκολυντής» γίνεται σκόπιμα, για να καλλιεργηθεί κλίμα γνήσιας και ουσιαστικής συνεργασίας κρατώντας ίσες αποστάσεις και όχι σχέσεις εξουσίας. Βασικά χαρακτηριστικά της Ενεργού Έρευνας είναι ότι:

- «– Είναι προσανατολισμένη στο μέλλον και δεν περιορίζεται απλώς στην έρευνα και στην ερμηνεία παρελθόντων ή και παρόντων καταστάσεων.
- Είναι συνεργατική.
- Δίνει έμφαση στον ουσιαστικό διάλογο.
- Είναι αναπτυξιακή.
- Χρησιμοποιεί μεθόδους η καταλληλότητα των οποίων κρίνεται κατά την πορεία της έρευνας και δεν μπορούν να καθοριστούν με ακρίβεια εκ των προτέρων.
- Τονίζει το συνεχές των ενεργειών και των δραστηριοτήτων.
- Υιοθετεί μια διαλεκτική σχέση θεωρίας πρακτικής και κοινωνίας-ατόμου» (ό.π., σ. 32).

5. Συμπερασματικά

Ο προβληματισμός που υπάρχει σήμερα στην Ελλάδα και οι στόχοι που διατυπώνονται στο χώρο της απασχόλησης και στο χώρο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ακολουθούν τις τάσεις που επικρατούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δηλαδή της προώθησης πολιτικών οι οποίες, μεταξύ άλλων, αναπτύσσουν το ανθρώπινο δυναμικό, βελτιώνουν την απασχολησιμότητα των ατόμων και καταπολεμούν τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η διαδικασία της μετάβασης αποτελεί για τον καθένα πρόκληση, αλλά και πιθανά πηγή άγχους. Επιτυχημένο θα είναι το μοντέλο που μεταξύ άλλων θα δώσει τα εφόδια στα άτομα για επιτυχείς μεταβάσεις καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι θα τους καθίστά ικανούς να:

- Σκέφτονται δημιουργικά.
- Παίρνουν αποφάσεις.
- Λύνουν τα προβλήματα που προκύπτουν.
- Διαβάζουν κριτικά, οργανώνουν σωστά και συγκρατούν τις πληροφορίες που δέχονται, αλλά και να τις χρησιμοποιούν συνδυαστικά.

³⁷ Αναλυτικά για το ρόλο του ερευνητή στην ποσοτική αλλά και στην Ε.Ε. βλ. Κοσμίδου, 1989.

Παράλληλα, επίσης, με την προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης, οι σύμβουλοι που παρέχουν υπηρεσίες στο άτομο σε διάφορα στάδια της ζωής του θα πρέπει να το βοηθούν ώστε να είναι ικανό να χειρίζεται την πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας και της κατάρτισης. Ενήμερα στα ζητήματα υψίστης πολιτικής προτεραιότητας τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προωθούν την ισότητα και την κοινωνική ενσωμάτωση. Προτείνεται ολική θεώρηση κάθε σταδίου της ζωής του ατόμου, λαμβάνοντας υπόψη ότι η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποκτά σημασία για το άτομο, μόνο εάν συνεκτιμώνται οι ανάγκες του σε ευρύτερο πλαίσιο και αναπτύσσονται στρατηγικές με ολική προσέγγιση³⁸.

Είναι, ίσως, σημαντικό να αποδεχτούμε την πρόκληση για εφαρμογή του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου ως σύμβουλοι στην Απασχόληση για τη στήριξη των ατόμων που ζητούν τις υπηρεσίες μας και για την προσωπική τους ανάπτυξη στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Η αποδοχή αυτή του μοντέλου δε γίνεται άκριτα, όσο αυτό παραμένει «ανοιχτό» και ικανό να σταθεί απέναντι στις προκλήσεις και προσκλήσεις του σημερινού σκηνικού. Ένα σκηνικό που χαρακτηρίζεται από «κοσμοϊστορικές αλλαγές που βρίσκονται σε εξέλιξη σε οικονομικό, κοινωνικό και διεθνές πολιτικό πλαίσιο, όπου το μόνο βέβαιο είναι η αβεβαιότητα»³⁹.

Κλείνοντας θα θέλαμε να τονίσουμε ότι ο Σύμβουλος στην Απασχόληση δεν αναλαμβάνει ένα ρόλο διεκπεραιωτή, δίνοντας πληροφορίες ή και έτοιμη απάντηση στο άτομο για κάθε αίτημά του. Τολμά όμως, με την κατάλληλη μεθοδολογία, να στηρίξει τα άτομα που ζητούν τις υπηρεσίες του σε κάθε στάδιο της σταδιοδρομίας τους να αναπτύξουν δεξιότητες σε μια πορεία αυτογνωσίας για να ικανοποιήσουν τα όνειρά τους⁴⁰.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Ασβεστάς, Αν. (2006). «Η Αυτοαποτελεσματικότητα του Συμβούλου σε μια εποχή όπου 'τα πάντα ρει!': Προς την ανάμνηση της Κριτικής Κοινωνιογνωσίας;» εισήγηση σε συμπόσιο με θέμα «Το ζήτημα της Μνήμης στην Εποχή της Ψηφιακής Επικοινωνίας και ο ρόλος της Συμβουλευτικής: Μια Κριτική Προσέγγιση» στο XI Ετήσιο Ευρωπαϊκό Συνέδριο της Ευρωπαϊκής Εταιρίας Συμβουλευτικής με τίτλο *Η Συμβουλευτική στην Ευρώπη: Θεωρία, Έρευνα, Πράξη και Εκπαίδευση*. Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Ασβεστάς, Αν. (2005). «Η Αυτοαποτελεσματικότητα των Δυσλεξικών μαθητών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 72-73: 23-34.
- Γαλανουδάκη, Α., Κοσμίδου, Χ., Σκαύδη, Δ. και Τέττερη, Ι. (1993). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Ενημερωτικό Τεύχος Ομάδας Εργασίας Σ.Ε.Π. του Π.Ι. Αθήνα: Alpha Omega Sciences A.E./Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ευστ. (1999). *Συμβουλευτική και Προσανατολισμός. Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* (τομ. α'). Αθήνα: Γρηγόρης.
- Ευστρατόγλου, Αγ. (2005). *Τοπικές Αγορές Εργασίας και Υπηρεσίες Απασχόλησης*. Αθήνα: Ιν. Εργ. Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.
- Κάντας, Αρ. και Χαντζή, Α. (1991). *Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (2003). «Ο σύμβουλος ως γεφυροποιός διαφορετικών αξιακών και πολιτιστικών πλαισίων», στο *Διαπολιτισμική Συμβουλευτική*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π. (25-29).
- Κάντας, Α. (2004). «Ψυχολογική διάγνωση επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός (241-278).

³⁸ Βλ. Περισσότερα και στο Chiousse and Werquin, 1998.

³⁹ Michailidis, 2000.

⁴⁰ Θυμίζουμε στο σημείο αυτό ότι και οι Lent and Hackett (1987, σ. 377) αναφέρουν: «Εάν έχεις τη δεξιότητα, την υποστήριξη και την επιθυμία, τότε μπορείς να πραγματοποιήσεις τα όνειρά σου».

- Καρασιώτου, Π. (2004). «Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες: Επισκόπηση των σχεδίων και δράσεων για την Ελλάδα», στο *Cedefop Panorama (series; 88)*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002). «Ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού στην εκπαίδευση και την απασχόληση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **62-63**: 21-35.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989). «Ενεργός Έρευνα: Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**: 22-33.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). «Θέματα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης και Συμβουλευτική». *Σημειώσεις από τις παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών*.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1993). «Οι Στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως Βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό Πλαίσιο». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα: «Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό» 84-110.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας: Από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 36-37: 56-71.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;» *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου (επιστ. επιμ: Κοσμίδου-Hardy). **38-39**: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996γ). «Και Μετά το Λύκειο Τι; Η Σημασία των Στόχων και των Αξιών για Δημιουργικές Μεταβάσεις», στο ΜΕΤΑ. Αθήνα: ΑΛΦΑ Εκδοτική (8-11 και 138-140).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Γαλανουδάκη, Α. (1996). *Συμβουλευτική: Θεωρία και Πρακτική. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997). «Η Πρόκληση της Μετάβασης και η Ανταπόκριση των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα: «Συμβουλευτική - Προσανατολισμός: Η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Προετοιμασία του Ατόμου για τη διαρκώς Μεταβαλλόμενη Αγορά Εργασίας» (επιστημον. επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy Χρ.). **42-43**: 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2000). «Η Βιωματική Μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **52-53**: 9-12.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001). «Η Μετάβαση στην εποχή της "κατασκευασμένης" αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία», στο *Εξελίξεις στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αγωγή του 21ου αιώνα*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π. (100-126).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.) (1994/2005). *Επένδυση στον Άνθρωπο: Επαγγελματικός Προσανατολισμός για την Εκπαίδευση και την Εργασία*. Αθήνα: ΑΛΦΑ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004). «Μετάβαση και εικονική επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας» στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός (315-341).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α). *Επένδυση στον Άνθρωπο: Προσανατολισμοί Εκπαιδευτικοί και Επαγγελματικοί, με βάση ένα Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο*, εισήγηση σε Ευρωπαϊκό Συνέδριο του ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005β). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι 'άλλο' από τη Συμβουλευτική;» *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **74-75**: 81-111.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2005). «Ανεργία και ψυχολογικό ευ ζην». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **72-73**: 96-116.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ., (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ., (2004). «Η ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του επαγγελματικού προσανατολισμού», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός (215-240).
- Μαστοράκη, Έλ. (2005). «Το Επαγγελματικό Προφίλ του/της Συμβούλου Απασχόλησης», στο *Οδηγός Καλής Πρακτικής για το/τη Σύμβουλο Απασχόλησης*. Αθήνα: Equal (17-36).
- Nathan, R. and Hill, L. (1996). *Επαγγελματική Συμβουλευτική. Η Συμβουλευτική Προσέγγιση της Επαγγελματικής Επιλογής και Σταδιοδρομίας* (μετ. και επιμ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., 2006). Αθήνα: Μεταίχμιος.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2001). *Μελέτη πλαισίου λειτουργίας προτύπου Κ.Π.Α*. Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2003α). *Οδηγός Εργασιών και καλών πρακτικών της εξατομικευμένης προσέγγισης-υποστήριξης για τους εργασιακούς συμβούλους των Κ.Π.Α. και των υπολοίπων υπηρεσιών απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ*. Αθήνα.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2003β). *Περιγραφή διαδικασιών και παρεχόμενων υπηρεσιών Κ.Π.Α*. Εγκύκλιος: 23/10/2003.
- Ο.Α.Ε.Δ. (2006). *Εγκύκλιος εφαρμογής προγράμματος ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού στα Τ.Ε.Ε. μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. για το έτος 2006*. Αθήνα.

- Ρότζερς, Κ. (1991). *Ομάδες συνάντησης*. Αθήνα: Δίοδος.
- Smith, M. (1989). "The best is yet to come: A workbook for the middle years, Sheffield: Lifeskills Associates", στο Nathan, R. and Hill, L. (1996). *Επαγγελματική Συμβουλευτική. Η Συμβουλευτική Προσέγγιση της Επαγγελματικής Επιλογής και Σταδιοδρομίας* (μετ. και επιμ. Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ., 2006). Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, (2000). «Ανάλυση του Βασικού Στρατηγικού Πλαισίου του Ο.Α.Ε.Δ. και Ανάπτυξη του Μοντέλου-Στόχου Μέρος Γ: Ανάλυση Διεθνών Υποδειγματικών Πρακτικών», στο Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού (2005) *Εργασία 2005, Εξελίξεις, Αναλύσεις, Τεκμηρίωση, Αφιέρωμα: Πολιτικές Απασχόλησης* (επιμ. Δεδουσόπουλος, Α., Κουζής, Γ., Πετρινώτη, Ξ., Ρομπόλης Σ.). Αθήνα: Σύγχρονα Θέματα.
- Φρίντμαν, Τ.Λ. (2001). *Το Lexus και η ελιά. Τι είναι η Παγκοσμιοποίηση*. Αθήνα: Ωκεανίδα.

Ξενόγλωσσες

- Amundson, N. (2004). "The Potential Impact of Global Changes in Work for Career Theory and Practice". Paper presented at the I.A.E.V.G. Symposium 2004.
- Boursier, S. (1996). "Du bilan de competences a l' orientation professionnelle Actualite da la formation permanente", no 144, in *Agora X. Social and vocational guidance* (2000), (Cedefop Panorama Series ;74).
- Braumer, L.M., Shostrom, E.L. and Abrego, P.J. (1989). *Therapeutic psychology*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall.
- Brown, D., Brooks, L. and associates, (1996). *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bugental, J. F.T. and Bugental, E.K. (1996). "Rand fear of change", στο *The Hatherleigh guide to psychotherapy*, (1997). New York: Hatherleigh Press. (33-36).
- Chiousse, S. and Werquin, P. (1998). *Lifelong Vocational Guidance: European Case Studies*. (Cedefop Panorama Series 5079). Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- Goodman, J. (1994). "Career adaptability in adults: A construct whose time has come." *Career Development Quarterly*, **413 (I)**: 74-84.
- Guichard, J. (2000). "Aims and problems in guidance counselling" in *Agora X, Social and vocational guidance*. (Cedefop Panorama Series ;74). Luxemburg: Office for official publications of the European communities.
- Jordan, J.P. (1963). "Exploratory behaviour: the formation of self and occupational concepts". In Client Resistance to Career Counseling, Patterson, L.E., στο *The Hatherleigh guide to Vocational and Career Counseling*, (1997). New York: Hatherleigh Press.
- Kelly, E.W. (1995). "Counselor values: a national survey". *Journal of Counseling and Development*, **73**: 648-653 στο Nelson Jones, R. (1997). *Practical counselling and helping skills: text and exercises for the lifeskills counselling model*. London: Cassell.
- Kosmidou, C. (1991). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Southampton University: Ph. D. Thesis.
- Lent, R.W. and Hackett, G. (1987). "Career self-efficacy: Empirical status and future directions". *Journal of Vocational Behavior*, **30**: 347-382.
- Michailidis, Ch. (2000). "The transition from vocational training to social vocational training: helping people overcome their fear of independent action and autonomy" in *Agora X. Social and vocational guidance*, (Cedefop Panorama Series ;74). Luxemburg: Office for official publications of the European communities (pp. 111-119).
- National Career Developmental Association. (1985). "Vocational and career counseling competencies". *Vocational Guidance Quarterly*, **24**: 131-134, στο Brown, D. and Brooks, L. (1990), *Career Counseling Techniques*. California: Allyn and Bacon.
- Nejedlo, R.J., Arredondo, P. and Benjamin L. (1985). *Imagine: A visionary model for the counselors of tomorrow*. De Kalb, IL: George's Printing.
- Nelson-Jones, R. (1997). *Practical counselling and helping skills: text and exercises for the lifeskills counselling model*. London: Cassell.
- O.E.C.D., (2000). "Labour Market Policies and the Public Employment Service". Prague.
- Patterson, L.E. (1987). "Client resistance to Career Counseling", στο *The Hatherleigh guide to Vocational and Career Counseling*. (1997) New York: Hatherleigh Press.
- Schlossberg, N.K. (1984). *Counseling adults in transitions: Linking practice with theory*. New York: Springer-Verlag.
- Schumpeter, J. (1975). *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper [orig. pub. 1942].
- Super, D.E. (1980). "A life-span, life-space approach to career development". *Journal of vocational behaviour*, **13**: 282-298.
- Watts, A.G. (2005). "Career guidance policy: An international review". *The Career Development Quarterly*, **54**: 66-76.

Δεξιότητες Συμβουλευτικής: Κριτική, Ολική Προσέγγιση

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹, Μαρία Δροσινού² και Αλεξάνδρα Μπούκα³

Περίληψη⁴

Υπό το πρίσμα μιας κριτικής οπτικής του θέματος που πραγματευόμαστε στο παρόν Κεφάλαιο δεν θα ήταν δυνατή η συζήτηση για το ζήτημα των δεξιοτήτων χωρίς την ειδική αναφορά στο πλαίσιο όπου ο/η Σύμβουλος καλείται να τις εφαρμόσει. Για το λόγο αυτό, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναφερθούμε καταρχάς σε βασικούς παράγοντες του πλαισίου όπου εφαρμόζονται οι συγκεκριμένες δεξιότητες. Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται με: το στόχο της Συμβουλευτικής, με το μοντέλο Συμβουλευτικής με βάση το οποίο θα επιδιώξει ο/η Σύμβουλος την πραγματοποίηση του στόχου αυτού, καθώς και με τους κοινωνικούς παράγοντες που θα λάβει υπόψη για τη θεώρηση του έργου του/της, παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας των υποκειμένων της Συμβουλευτικής όπως και των προβλημάτων τους. Στη συνέχεια, θα αναφερθούμε στο ζήτημα των γενικότερων και ειδικότερων αναγκών που αντιμετωπίζει η ομάδα-στόχος της Συμβουλευτικής στην απασχόληση. Τέλος, θα παρουσιάσουμε τις δεξιότητες της Συμβουλευτικής, δεξιότητες που θα σχετίζονται άμεσα με τους παράγοντες στους οποίους αναφερθήκαμε πιο πάνω.

ΜΕΡΟΣ Α΄. ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1. Ο στόχος της Συμβουλευτικής Παρέμβασης

Σκοπός κάθε συμβουλευτικής διαδικασίας είναι ο άνθρωπος και η παροχή βοήθειας προς αυτόν με στόχο τη θεραπεία και την ανάπτυξή του, τη δυνατότητά του για επιτυχέστερη αντιμετώπιση προ-

¹ Η Δρ Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι Σύμβουλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, εμπειρογνώμων για τον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης, εκπροσωπώντας το Π.Ι. Είναι επίσης Πρόεδρος της Διακρατικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.

² Η Μαρία Δροσινού είναι Δρ. Ψυχολογίας, Πάρεδρος ε.θ. Ειδικής Αγωγής - Μαθησιακών Δυσκολιών στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

³ Η Αλεξάνδρα Μπούκα, τ. Διευθύντρια της Δ/νσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. της Απασχόλησης εκπροσωπώντας τον Ο.Α.Ε.Δ.

⁴ Το Κεφάλαιο αυτό είναι το ίδιο με το κεφάλαιο του Οδηγού για την Εκπαίδευση, εφόσον και στους δύο Οδηγούς του Ε.Κ.Ε.Π. υιοθετήθηκε το ίδιο κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση και την Απασχόληση και, επομένως, οι δεξιότητες των Συμβούλων στο πλαίσιο αυτό δεν διαφοροποιούνται. Το παρόν Κεφάλαιο διαφοροποιείται μόνον ως προς το ζήτημα που αναφέρεται στις ανάγκες της ομάδας στόχου οι οποίοι για τον Οδηγό της Απασχόλησης είναι οι εργαζόμενοι.

σωπικών, αλλά και κοινωνικών, προβλημάτων⁵. Θεωρούμε ότι ο γενικός αυτός σκοπός είναι ευδιάκριτος και κοινός σε οποιονδήποτε ασκεί (ή θέλει να ασκήσει) Συμβουλευτική και, μάλιστα, στο πλαίσιο ενός Κριτικού και Αναπτυξιακού Μοντέλου⁶ στον Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική. Στην πράξη, ο συγκεκριμένος στόχος που οι Σύμβουλοι επιλέγουν να ασκήσουν κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας διαφοροποιείται ανάλογα με το βαθμό της δικής τους προσωπικής ανάπτυξης, των αρχών και των παραδοχών τους, το εύρος και το βάθος της θεωρητικής τους γνώσης, τη γενικότερη φιλοσοφική τους τοποθέτηση απέναντι στο δίπολο *άτομο-κοινωνία*⁷, την εμπειρία που διαθέτουν, παράγοντες που επηρεάζουν και τις δεξιότητες που θα έχουν αναπτύξει.

Θεωρούμε, λοιπόν, απαραίτητο να ασχοληθούν οι Σύμβουλοι συνειδητά και κριτικά με την *προσωπική τους θεωρία*, καθώς και με το μοντέλο Συμβουλευτικής που τους εκφράζει, σύμφωνα και με τις απόψεις που έχουν για το άτομο και την κοινωνία. Διαφορετικά υπάρχει ο κίνδυνος να παρασυρθούν σε μια μάλλον μη κριτική προσέγγιση του πεδίου της θεωρίας και της πράξης της Συμβουλευτικής η οποία, ιδιαίτερα τα τελευταία 50 χρόνια, έχει -όπως υποστηρίζεται- 'Αμερικανοποιηθεί'⁸. Αυτό σημαίνει ότι η Συμβουλευτική, στο πλαίσιο μιας εργαλειοκτικής λογικής, επιδιώκει ένα χαρακτήρα 'παγκοσμιοποίησης', παραγνωρίζοντας το πολιτισμικό και γενικότερο κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο των ατόμων, ενώ προωθεί μια υπεραπλουστευμένη έννοια των δεξιοτήτων ως επιφανειακών τεχνικών που μπορεί να 'αποκτήσει' ο/η Σύμβουλος 'αγοράζοντάς' τις εύκολα σε προγράμματα κατάρτισης ή και από βιβλιογραφικές πηγές, κάποιες φορές μάλιστα, αμφισβητούμενης ποιότητας.

2. Το πλαίσιο της Συμβουλευτικής: Βασικοί παράγοντες

Ο πρώτος παράγων στον οποίο θα αναφερθούμε σύντομα είναι το μοντέλο Συμβουλευτικής που αρμόζει στο πλαίσιο της εργασίας σύμφωνα με τις απαιτήσεις της εργασιακής πραγματικότητας στη σημερινή συγκυρία. Πιο κάτω, αναφερόμαστε σε βασικές παραμέτρους τριών μοντέλων⁹, γιατί η κατανόηση των μοντέλων αυτών θα συμβάλει στο θέμα που διαπραγματευόμαστε στο κεφάλαιο αυτό. Οι Σύμβουλοι, λοιπόν, είναι δυνατόν να λειτουργούν εφαρμόζοντας ένα από τα ακόλουθα μοντέλα:

(α) **Το «θεραπευτικό»** και πλέον διαδεδομένο μοντέλο, που επικεντρώνεται στη διάγνωση και στη στενή 'θεραπεία' προβλημάτων. Στη συμβουλευτική διαδικασία που ασκείται στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού, η συνολική ευθύνη για τη δημιουργία των προβλημάτων, αλλά και για την αντιμετώπισή τους, επιρρίπτεται στις υποτιθέμενες μειωμένες ικανότητες του ατόμου, ενώ φαίνεται να παραγνωρίζονται, σκόπιμα ή όχι, οι κοινωνικοί παράγοντες που συνεργούν στην πρόκληση -και που καθορίζουν τη φύση- των προβλημάτων τα οποία αντιμετωπίζει το άτομο. Με άλλα λόγια, στην αμιγώς θεραπευτική προσέγγιση, προωθείται η αποσπασματική θεώρηση των ατόμων (τόσο των συμβούλων, όσο και των συμβουλευόμενων), η θεώρησή τους δηλαδή εκτός του κοινωνικού πλαισίου στο οποίο αυτά εντάσσονται. Όσον αφορά στους συμβουλευόμενους, υπερτονίζεται η έλλειψη προσωπικών ικανοτήτων ή δεξιοτήτων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους. Όσον αφορά στους Συμβούλους, το ενδιαφέρον περιορίζεται στην (στενά νοούμενη) επαγγελματική κατάρτισή τους, με στόχο (δηλω-

⁵ Αναλυτικότερα στο Κοσμίδου-Hardy (1986, 1992), Κοσμίδου-Hardy, κ.ά. (1996).

⁶ Το Κριτικό Αναπτυξιακό Μοντέλο για τον Σ.Ε.Π. παρουσιάζεται διεξοδικά στα Κοσμίδου-Hardy (1996β, 2005β), ενώ για τη Συμβουλευτική στα Κοσμίδου-Hardy (1992, 2005α).

⁷ Διεξοδικά για το θέμα αυτό στο Κοσμίδου-Hardy (1991).

⁸ Βλ. και Feltham and Horton (2000, σ. xix).

⁹ Αναλυτικότερα τα μοντέλα Συμβουλευτικής παρουσιάζονται στο Κοσμίδου-Hardy (2005α, 2006).

μένο ή όχι) τη διάγνωση και τη θεραπεία των προσωπικών προβλημάτων των άλλων. Μια τέτοιου τύπου προσέγγιση φαίνεται να έχει βραχυπρόθεσμα και πιθανόν μεσοπρόθεσμα οφέλη για τους συμβουλευόμενους, αλλά όχι και μακροπρόθεσμα, ενώ τους περιορίζει στην αντίληψη ότι, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους, χρειάζονται απαραίτητα τη 'γνώση' του ειδικού. Ταυτόχρονα, όμως, περιορίζει και την επαγγελματική κατάρτιση και ανάπτυξη των Συμβούλων, εφόσον δεν θεωρείται σημαντικό να διαθέτουν τη βαθύτερη γνώση που πρέπει να έχουν, γνώση στην οποία στηρίζονται και οι δεξιότητες εκείνες που θα βοηθούσαν στη δια βίου εκπαίδευσή τους, προκειμένου να εναρμονίζουν τις θεραπευτικές διαδικασίες που εφαρμόζουν με τα τρέχοντα κοινωνικά δρώμενα.

Εν ολίγοις, ένα τέτοιο μοντέλο, μοιάζει να περιορίζει ή να εμποδίζει την προσωπική ανάπτυξη τόσο των συμβουλευόμενων όσο και των συμβούλων. Θεωρούμε ότι ο κίνδυνος αυτός, (που αναλύεται στο Κοσμίδου-Hardy, 2005a), ισχύει σε κάθε πλαίσιο όπου ασκείται η συμβουλευτική διαδικασία και ότι η αμιγώς θεραπευτική Συμβουλευτική μειώνει την αποτελεσματικότητα της βοήθειας που οι σύμβουλοι μπορούν να παράσχουν.

(β) **Το «προληπτικό»**, που έχει ως βασικό του στόχο την προετοιμασία των ατόμων για τη ζωή τους έτσι, ώστε να προλαμβάνουν προβλήματα. Δίνοντας βαρύτητα σε εξειδικευμένες υπηρεσίες πρόληψης, δηλαδή σε ένα σώμα ειδικών που ετοιμάζουν το άτομο ώστε να προλαμβάνει και να αντιμετωπίζει συγκεκριμένα προβλήματα (π.χ. ναρκωτικά), η υιοθέτηση του μοντέλου αυτού οδηγεί και σε αποσπασματική θεώρηση της Συμβουλευτικής¹⁰ μέσα από τη δημιουργία ποικιλίας τομέων: για παράδειγμα, Φεμινιστική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική για Α.Μ.Ε.Α., για γονείς, κ.τ.λ. Με άλλα λόγια, το προληπτικό μοντέλο της Συμβουλευτικής ενέχει τον κίνδυνο της υπεραπλούστευσης ή συρρίκνωσης βασικών στόχων και ουσιωδών δεξιοτήτων της Συμβουλευτικής (π.χ. του σεβασμού χωρίς όρους, της ενσυναίσθησης) προς μια κατεύθυνση όπου η πολυπλοκότητα του ατόμου παραγνωρίζεται και προβάλλεται ως κυρίαρχη μια συγκεκριμένη πτυχή του (π.χ. το φύλο ή το γένος, η αναπηρία, ο ρόλος, κ.τ.λ.). Και πάλι, βέβαια, σε αυτό το μοντέλο η θεώρηση και η ανάλυση των κοινωνικών όρων και προβλημάτων είναι μάλλον επιφανειακή, ενώ αναδεικνύεται ο ρόλος των ειδικών και των υπηρεσιών που αναλαμβάνουν να λύσουν ή να προλάβουν προβλήματα. Έτσι, για παράδειγμα, στο πλαίσιο της πρόωθης της ισότητας των φύλων, επισημαίνεται και αναλύεται η ανισότητα των φύλων, συνήθως όμως χωρίς αυτή η μορφή ανισότητας να εντάσσεται στο πλαίσιο της γενικότερης ανισότητας που επικρατεί στον κοινωνικό ιστό και που διαμορφώνει, αντίστοιχα, αξίες και παραδοχές, παραδόσεις και κοινωνικούς όρους οι οποίοι σχετίζονται όχι μόνον με το φύλο, αλλά και με την κοινωνική τάξη, τη φυλή ή και την ηλικία: με όλες, δηλαδή, τις μορφές κοινωνικής διάκρισης. Προτείνονται επιφανειακοί τρόποι αντιμετώπισης του προβλήματος της ανισότητας και υπερτονίζεται ο ρόλος εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή υπηρεσιών που καλούνται, μέσα από σύντομες μορφές παρέμβασης, να 'λύσουν' το πρόβλημα. Έτσι οι υπηρεσίες αυτές εξιδανικεύονται και μυθοποιείται ο ρόλος τους.

(γ) **Το αναπτυξιακό μοντέλο**: εδώ η βαρύτητα δίνεται στον άνθρωπο και στην αγωγή του με στόχο την ανάπτυξή του. Το αναπτυξιακό μοντέλο έχει ως γενικό σκοπό τη συμμετοχή του ατόμου σε διαδικασίες που θα το βοηθήσουν να γνωρίσει βαθύτερα τον εαυτό του, να μάθει να τον αναπτύσσει σε μια πορεία δια βίου μάθησης, να αντιμετωπίζει τα προβλήματά του με ωριμότητα και υπευθυνότητα και να αποφεύγει τις σχέσεις εξάρτησης ως άκριτος «πελάτης» στο χώρο ενός 'θεραπευτικού' δωματίου. Αυτό το μοντέλο ορίζει ως βασικούς στόχους, αφενός την ανάπτυξη της αυτογνωσίας των ατόμων και, αφετέρου, την εκ μέρους τους ανάπτυξη εκείνων των κοινωνικών δεξιοτήτων που, στη συνέχεια, θα τους επιτρέψουν να λειτουργούν ως κριτικοί και ενεργοί πολίτες. Στοχεύει, δηλαδή, στην

¹⁰ Αναλυτικότερη συζήτηση παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy (1992).

ανάπτυξη τόσο της κριτικής αυτογνωσίας, όσο και της κοινωνιογνωσίας¹¹. Υπό αυτό το πρίσμα, λοιπόν, οι διαδικασίες θεραπείας και πρόληψης, προσεγγίζονται διαφορετικά. Ο τρόπος με τον οποίο ορίζεται η αυτογνωσία και δίνεται έμφαση στη συνειδητοποίηση και στη σε βάθος γνώση του εαυτού διαφέρει ριζικά στο αναπτυξιακό μοντέλο σε σύγκριση με τα άλλα δύο, ενώ επιπλέον τονίζεται η ανάγκη για την καλλιέργεια της γνώσης και όλων εκείνων των δεξιοτήτων οι οποίες θα βοηθήσουν το άτομο, στη συνέχεια, να αναπτύσσεται και να βελτιώνει τις ικανότητές του δια βίου. Επιπλέον, στο αναπτυξιακό μοντέλο δίνεται έμφαση στη διαλεκτική σχέση «ατόμου - κοινωνίας» έτσι, ώστε το άτομο, αναπτύσσοντας προσωπικές δεξιότητες, αφενός, και, αφετέρου, δεξιότητες κριτικής ανάγνωσης των κοινωνικών δρώμενων, να είναι σε θέση, στη συνέχεια, να ενεργεί με γνώση και υπευθυνότητα, να μεταβαίνει ομαλά από τη μία φάση της ζωής του σε κάποια άλλη, να αναλαμβάνει ρίσκο στην προσωπική του ζωή για νέους προσανατολισμούς, και, ταυτόχρονα, να προβαίνει σε ενεργό δράση και παρέμβαση στο ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο με στόχο τη συμβολή τους στην ευρύτερη κοινωνική ανάπτυξη. Με την έννοια αυτή, αναγνωρίζεται η *πολιτική διάσταση της αυτογνωσίας*.

Ένα βασικό μέλημα, λοιπόν, των προγραμμάτων εκπαίδευσης ή κατάρτισης υποψήφιων Συμβούλων είναι η παροχή της απαραίτητης γνώσης και των κατάλληλων ευκαιριών που θα τους οδηγήσουν στο να δουν κριτικά τα ισχύοντα μοντέλα Συμβουλευτικής για να επιλέξουν το μοντέλο που τους εκφράζει έτσι, ώστε η θεωρητική τους προσέγγιση στη Συμβουλευτική να είναι θεμελιωμένη, ευέλικτη και δημιουργική.

Ένα δεύτερο μέλημα τόσο των προγραμμάτων εκπαίδευσης Συμβούλων, όσο και των ίδιων των ατόμων που διεκδικούν την απόκτηση του δικαιώματος να καθοδηγούν τη ζωή των άλλων ως συμβουλευόμενων, είναι η ανάληψη της ευθύνης για την καθοδήγηση της δικής τους ζωής σε ένα δρόμο αυτογνωσίας και προσωπικής ανάπτυξης. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετίζεται άμεσα και εξαρτάται από το επίπεδο της ανάπτυξης αυτής.

Ένα τρίτο μέλημα είναι η αναγνώριση της πολυπλοκότητας που χαρακτηρίζει το 'μικροεπίπεδο' του υποκειμένου ή του εσωτερικού του «πολιτισμού»¹². Ο άνθρωπος δηλαδή δεν είναι μονοδιάστατος, αλλά έχει πολλές πτυχές, πλευρές, ιδιότητες, ή 'υποπροσωπικότητες' σύμφωνα με τη θεωρία της Ψυχοσύνθεσης¹³, πράγμα που συνεπάγεται μια δια-πολιτισμική προσέγγιση προς τον εαυτό μας, αλλά και προς το διαφορετικό 'άλλο'. Εννοείται ότι η πολυπλοκότητα αυτή αυξάνει στην ομαδική Συμβουλευτική, οπότε έχουμε συνάντηση περισσότερων διαφορετικών μικρόκοσμων, ατόμων δηλαδή που χαρακτηρίζονται από την «πολυπολιτισμικότητα» (ό.π.) του εαυτού.

Οι βασικές δεξιότητες Συμβουλευτικής¹⁴, άλλωστε, μια τέτοια *διαπολιτισμική* προσέγγιση προτείνουν στην ουσία. Αυτό γίνεται σαφές όταν συνειδητοποιούμε τη φύση των δεξιοτήτων που προτάθηκαν από τον Carl Rogers και αναγνωρίζονται στο πλαίσιο σχεδόν όλων των προσεγγίσεων στη Συμβουλευτική, συμπεριλαμβανομένου και του σύγχρονου Μηχανεβιορισμού. Οι δεξιότητες αυτές είναι:

- «άνευ όρων σεβασμός του 'άλλου'», με προϋπόθεση τον αυτοσεβασμό,
- η «αποδοχή του 'άλλου'», με προϋπόθεση την αυτοαποδοχή, και
- η *ετεροσυναίσθηση-ενσυναίσθηση* ως προσπάθεια για κατανόηση του κόσμου αναφοράς του 'άλλου', με προϋπόθεση την ενσυναίσθηση του εαυτού μας.

¹¹ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1996β, 1999), Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός (2000), Κοσμίδου-Hardy (2002, 2004α).

¹² Αναλυτικά το ζήτημα του 'πολιτισμού' σε διαφορετικά επίπεδα παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy (2005α).

¹³ Αναλυτικά τη θεωρία της Ψυχοσύνθεσης παρουσιάζουμε στα: Κοσμίδου-Hardy (1991), Κοσμίδου-Hardy, κ.ά. (1996).

¹⁴ Μια αναλυτική συζήτηση στο θέμα των δεξιοτήτων παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy, *et al.* (1996), Κοσμίδου-Hardy (2004α, 2004β, 2006).

Οι δεξιότητες αυτές προϋποθέτουν μια ουσιαστικά *διαπολιτισμική οπτική*. Μέσα από τους πίνακες 1, 2 και 3 που ακολουθούν, ας θυμηθούμε κάποια στοιχεία των βασικών αυτών δεξιοτήτων με αφορμή ενδεικτικά ερωτήματα που σχετίζονται με την αυτοαξιολόγηση των Συμβούλων σε προσωπικές δεξιότητες και ας τοποθετηθούμε στο ζήτημα της διαπολιτισμικής οπτικής της Συμβουλευτικής που διατυπώθηκε πιο πάνω.

Πίνακας 1.

A. ΣΕΒΑΣΜΟΣ ΧΩΡΙΣ ΟΡΟΥΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΗ	
1.	Έχω αποδεχθεί την αξία της ατομικότητας και μοναδικότητας του άλλου ατόμου;
2.	Αναγνωρίζω το δικαίωμά του να είναι διαφορετικό από εμένα και από τα δικά μου πρότυπα;
3.	Καταφέρνω να μην ενοχλούμαι από τη διαφορετικότητά του αυτή;

Πηγή: Κοσμιδου-Hardy, 2006.

Πίνακας 2.

B. ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗ	
1.	Προσπάθησα να μπω στη θέση του άλλου προσώπου, να δω τον κόσμο όπως αυτός/ή τον βλέπει, να σκεφτώ με το δικό του/της τρόπο, να νοιώσω αυτό που νοιώθει;
2.	Αποφεύγω τις αξιολογικές κρίσεις και τα σχόλια;
3.	Προσπαθώ αυτά που λέω ή ρωτώ να μη βρίσκονται έξω από το δικό του/της πλαίσιο αναφοράς και να μην περιέχουν στοιχεία ψυχολογικής απειλής;

Πηγή: ό.π.

Πίνακας 3.

Γ. ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ	
1.	Συνειδητοποιώ και εφαρμόζω στην πράξη τις παραδοχές, τις πεποιθήσεις μου και την προσωπική μου θεωρία γενικότερα;
2.	Εξερευνώ τις αξίες, τα στερεότυπα και τις στάσεις μου;
3.	Συνειδητοποιώ και αποφεύγω ενδεχόμενες τάσεις μου για διάκριση των άλλων: π.χ. ως προς το φύλο, τη φυλή, την κοινωνική τάξη, την πολιτισμική προέλευση, την ηλικία, κάποια αναπηρία τους;

συνεχίζεται

Γ. ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΞΙΕΣ	
4.	Κατανώω τα ιστορικά, γεωγραφικά, πολιτισμικά ζητήματα με ευρύτητα;
5.	Διαβάζω κριτικά την εξωτερική κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα;
6.	Με ενδιαφέρουν τα κοινά και η δική μου συμβολή για κοινωνική ανάπτυξη μέσα και από τις δικές μου παρεμβάσεις;

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1997α.

Αναφερθήκαμε πιο πάνω σε βασικούς όρους που προϋποθέτει η συμβουλευτική συνάντηση, όρους οι οποίοι συνδέονται με το επίπεδο της *αυτογνωσίας* του/της Συμβούλου και επηρεάζουν τη γενικότερη στάση του/της και τις δεξιότητες που θα θέσει στην πράξη στη συνάντηση αυτή. Πιο κάτω θα αναφερθούμε σύντομα στο ζήτημα της *κοινωνιογνωσίας*, της γνώσης δηλαδή του/της Συμβούλου σε ζητήματα κοινωνικά, αφού η θέση που υποστηρίζουμε είναι ότι η σχέση *ατόμου - κοινωνίας* είναι διαλεκτική.

3. Η Συμβουλευτική και ο ρόλος της Κοινωνιογνωσίας

Η Συμβουλευτική είναι ένα ζωντανό κοινωνικό εγχείρημα το οποίο βρίσκεται σε διαρκή πορεία εξέλιξης, όπως σε εξέλιξη βρίσκεται και η ίδια η ζωή. Στην εξελικτική της αυτή πορεία, η Συμβουλευτική πρέπει να εξετάζεται σε σχέση με το κοινωνικο-ιστορικό, πολιτικο-οικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εντάσσεται και το οποίο επηρεάζει τον άνθρωπο, διαμορφώνει τις ανησυχίες, τις στάσεις και τις προσδοκίες του.

Παραδείγματος χάριν, η ψυχοδυναμική Συμβουλευτική έχει ρίζες στο 19ο αιώνα¹⁵. Η ψυχοδυναμική προσέγγιση (π.χ. Freud, Adler, Klein, Winnicott) αναπτύχθηκε σε μια *μεσοαστική, πατριαρχική, ιεραρχική, και σχετικά καταπιεσμένη, συναισθηματικά και σεξουαλικά, ιατρική κουλτούρα της Κεντρικής Ευρώπης* (Wolfe, *et al.*, 1990, στο Κοσμίδου-Hardy, 1991). Επίσης, η ανθρωπιστική προσέγγιση και η τάση για αυτοπραγμάτωση αναδύθηκε και προωθήθηκε στις δεκαετίες του 1950 και του 1960 στον κόσμο της Καλιφόρνιας που χαρακτηριζόταν από ευμάρεια, που είχε αρκετό ελεύθερο χρόνο και διακρινόταν για την αισιοδοξία του. Θα συμφωνήσουμε, βέβαια, ότι, σύμφωνα και με την κλίμακα αναγκών του Μάσλοου, το να προσπαθεί κανείς να οδηγηθεί στην αυτοπραγμάτωση (Maslow, 1962) είναι μάλλον ευκολότερη υπόθεση για κάποιον που είναι ευκατάστατος, που ζει σε ένα περιβάλλον ευχάριστο και που έχει ένα ικανοποιητικό επάγγελμα, παρά για κάποιον που είναι άνεργος, που αντιμετωπίζει προβλήματα επιβίωσης και ζει σε ένα κόσμο χαστικό και απρόβλεπτο (ό.π.).

Όπως ήδη αναφέραμε, ένα στοιχείο που θεωρείται σημαντικό για τους Συμβούλους είναι η θεωρητική τους ενημέρωση. Αυτή η ενημέρωση σχετίζεται άμεσα, ή πρέπει να σχετίζεται, τόσο με το διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικο-ιστορικό σκηνικό, όσο και με τη φύση της γνώσης μέσα στο πλαίσιο αυτό. Η γνώση αλλάζει και εξελίσσεται και θα ήταν ατυχές αν πιστεύαμε ότι η Συμβουλευτική, ως επιστημολογικός χώρος, μπορεί να παραμένει άκαμπτη ή να περιορίζεται μόνο σε θεωρίες

¹⁵ Αναλυτική συζήτηση γύρω από τα θέματα που παρουσιάζονται στο υποκεφάλαιο αυτό στα: Κοσμίδου-Hardy, (1991, 2001β, 2002).

Ψυχολογίας. Αντίθετα, η Συμβουλευτική χρειάζεται διεπιστημονική προσέγγιση, με βάση και την εξέλιξη των επιστημών σε κάθε εποχή.

Ένα βασικό πεδίο γνώσης για τη διαπολιτισμική προσέγγιση στη Συμβουλευτική σχετίζεται με το χώρο των *πολιτισμικών μελετών* (cultural studies). Ένα άλλο επιστημονικό πεδίο που θεωρούμε ότι σχετίζεται άμεσα με τη Συμβουλευτική είναι η Επικοινωνία, ιδιαίτερα μάλιστα στη σύγχρονη εποχή της ηλεκτρονικής επικοινωνίας, η οποία ασκεί τεράστια επιρροή στη διαμόρφωση της προσωπικής και της πολιτισμικής ταυτότητας, αλλά και του μέλλοντος του κόσμου.

Διαπιστώνουμε ήδη σήμερα μια ουσιαστική αλλαγή στις έννοιες του *χώρου* και του *χρόνου*¹⁶. Υποστηρίζεται ότι οι καινούργιες ταχύτητες στις δραστηριότητες της ζωής και της επικοινωνίας δείχνουν σαφώς πως ο χρόνος έχει εκμηδενίσει το χώρο. Ο Harvey (1989, στο Κοσμίδη, 2004γ) ονομάζει τη διαδικασία αυτή «χωροχρονική συρρίκνωση». Η ταχύτητα και η χρονική συρρίκνωση εισβάλλουν στην κουλτούρα -μέσα από τα Μ.Μ.Ε., τις μεταφορές, τα ταξίδια και τον τουρισμό- και προκαλούν μια γενικευμένη κινητικότητα. Αυτή η κινητικότητα δεν αφορά μόνον στα μετακινούμενα εμπορεύματα ή αντικείμενα. Τα ίδια τα υποκείμενα γίνονται πιο κινητικά (mobile) ή εκ-τοπίζονται (dis-located)¹⁷ από το συνηθισμένο τους χώρο. Καθώς, όμως, τα *αντι-* ή *υπο-*κείμενα κινητο-ποιούνται, προοδευτικά αποστασιοποιούνται, χάνουν την υλική τους υπόσταση και γίνονται απλώς σύμβολα (σημεία) (Waters, 1995).

Επομένως, η χωροχρονική συρρίκνωση φαίνεται να συρρικνώνει και το υποκείμενο, καθώς και διαδικασίες όπως είναι αυτή της Συμβουλευτικής συνάντησης η οποία, μέσα από τη χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας, τείνει να γίνει λιγότερο διυπο-κειμενική ή άμεσα συνδιαλεκτική. Ας θυμηθούμε, για παράδειγμα, την προώθηση της εξ αποστάσεως Συμβουλευτικής και την τηλεδιαχείριση ακόμη και προσωπικών προβλημάτων.

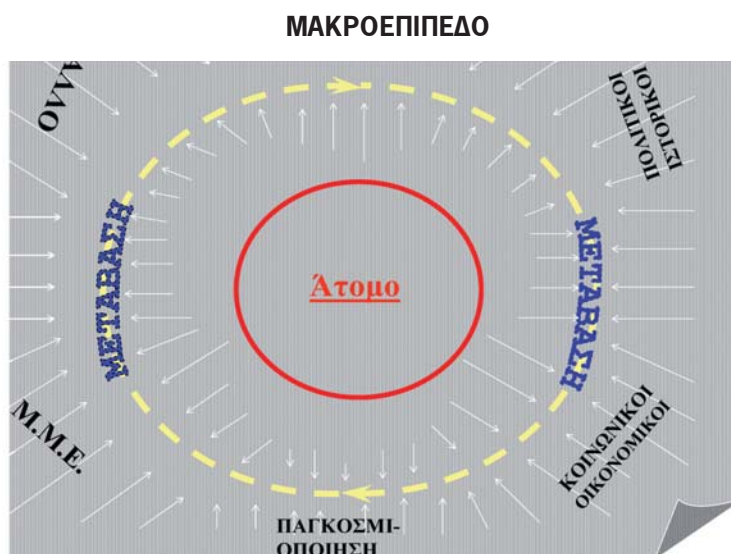
Η συνειδητοποίηση, η επίγνωση και η ενημέρωση των Συμβούλων πάνω στις ευρύτερες κοινωνικές πιέσεις και εξελίξεις θεωρούμε ότι είναι προϋπόθεση κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας, ανεξάρτητα από το συγκεκριμένο άτομο που βρίσκεται απέναντί τους. Η ενημέρωση των Συμβούλων, όπως ήδη υποστηρίχθηκε, δεν πρέπει να είναι άκριτη και παθητική, αλλά, αντίθετα, πρέπει να είναι κριτική και ενεργητική με στόχο τη δική τους παρέμβαση στα κοινά για ένα κόσμο καλύτερο και, βεβαίως, με στόχο την ουσιαστικότερη κατανόηση των μικρόκοσμων των συμβουλευόμενων, οι οποίοι επηρεάζονται από τις δυνάμεις του περιβάλλοντος μακρόκοσμου (βλ. και σχ. 1).

Αυτό που συχνά συμβαίνει είναι ότι οι Σύμβουλοι αγνοούν το ρόλο και τη σημασία του εξωτερικού πλαισίου των συμβουλευόμενων και παίρνουν ως δεδομένο το δικό τους μόνο πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο, συνήθως, δεν προβληματοποιούν, παραγνωρίζοντας έτσι τη σχέση του 'εσωτερικού' με το 'εξωτερικό'.

Γενικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι στη Συμβουλευτική εμφανίζεται συχνά η τάση για άκριτη επιβολή των 'πολιτισμικών όρων' της κυρίαρχης ιδεολογίας και μια προσπάθεια για προσαρμογή των συμβουλευόμενων στο πολιτισμικό πλαίσιο το οποίο οι Σύμβουλοι αποδέχονται και το οποίο προτείνουν ως 'υγιές'. Θεωρούμε λοιπόν ότι είναι απαραίτητο για τους Συμβούλους να είναι ανοιχτοί στο διαφορετικό πολιτισμικό 'άλλο', να έχουν πλούσιες διαπολιτισμικές εμπειρίες, να μελετούν σε βάθος τις αλλαγές και τις συνέπειές τους στο σύγχρονο κοινωνικο-πολιτισμικό σκηνικό, δια-

¹⁶ Αναλυτικά για τα θέματα αυτά (ό.π.).

¹⁷ Αναλυτικότερα, Usher (2004).



Σχήμα 1.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2005α.

μορφώνοντας αντίστοιχα τη στάση τους μέσα από την κριτική, διαπολιτισμική, κοινωνική τους ενημέρωση, τη γνήσια *αυτογνωσία* και *κοινωνιογνωσία*.

4. Διαδικασίες και όροι για την προώθηση της Κριτικής Αυτογνωσίας-Κοινωνιογνωσίας και για επιτυχείς μεταβάσεις

Ένα στοιχείο που χρειάζεται επίσης να λαμβάνει υπόψη ο/η Σύμβουλος στο πλαίσιο της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι οι ανάγκες των ατόμων και οι παράγοντες που τις επηρεάζουν. Στο πλαίσιο της απασχόλησης η συμβουλευτική παρέμβαση αφορά ένα σύνθετο πληθυσμό που αντιμετωπίζει διαφορετικές ανάγκες αλλά που έχει κοινό στοιχείο την ανάγκη για ανεύρεση εργασίας. Πριν αναφερθούμε εκτενέστερα στο θέμα των αναγκών λοιπόν, θα αναφερθούμε σύντομα στο σημερινό κόσμο που διαμορφώνει και τις ανάγκες αυτές.

Αναφερθήκαμε ήδη σε ζητήματα που σχετίζονται με το σημερινό ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από διαρκείς μεταβάσεις και με το σημαντικό ζήτημα της *αυτοεκτίμησης* που επηρεάζεται άμεσα από τις μεταβάσεις αυτές, θέμα το οποίο παρουσιάστηκε σε σχετικό κεφάλαιο και των δύο Οδηγών κατά την παρουσίαση του Κριτικού, Αναπτυξιακού Μοντέλου για τον Σ.Ε.Π. (Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 2002, 2005β). Όπως αναδεικνύεται στο πλαίσιο του μοντέλου αυτού, η μετάβαση είναι, τελικά, ο απώτερος στόχος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Κοσμίδου-Hardy, 1997β) για τον οποίο χρειάζονται στήριξη τα άτομα έτσι, ώστε να είναι σε θέση να ισορροπούν τις δυνάμεις που υφίστανται από παράγοντες (π.χ. κοινωνικο-οικονομικούς, πολιτισμικούς, Μ.Μ.Ε., παγκοσμιοποίηση) που λειτουργούν στο μακρο-επίπεδο του ευρύτερου περιβάλλοντος, με δυνάμεις και δεξιότητες δικές τους. Αυτές τις προσωπικές τους δυνάμεις μπορούν να αναπτύξουν μέσα από τους τρεις στόχους του Σ.Ε.Π.: της **Αυτογνωσίας**, της **Πληροφόρησης ως Κοινωνιογνωσίας** και της **Λήψης Απόφασης** οι οποίοι υλοποιούνται στρατηγικά και με σύγχρονη μεθοδολογία στο πλαίσιο του Κριτικού, Αναπτυξιακού Μοντέλου (ό.π.).

Η μετάβαση από μια κατάσταση γνωστή σε μια άλλη άγνωστη είναι υπόθεση δύσκολη που δημιουργεί αναστάτωση και ταραχή. Στη σημερινή εποχή των συνεχών αλλαγών και των πολλαπλών μεταβάσεων, τις οποίες έχει να αντιμετωπίσει κανείς, αυξάνεται ο βαθμός δυσκολίας αναστάτωσης και ταραχής που αυτές προκαλούν. Η πολυπλοκότητα των συστημάτων, των δεδομένων, των πληροφοριών, των συμβολικών συστημάτων επικοινωνίας και οι συνεχείς αλλαγές στο συμβολικό, επικοινωνιακό, πολιτισμικό και κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον δημιουργεί αίσθηση ανησυχίας και αβεβαιότητας¹⁸ για το αύριο. Η αίσθηση της αβεβαιότητας μπορεί να είναι ακόμη πιο έντονη σε καταστάσεις τις οποίες ο Giddens (1991, σ. 112) αποκαλεί *μοιραίες στιγμές (fateful moments)*. Η σύγχρονη ζωή είναι γεμάτη από τέτοιες στιγμές. Για παράδειγμα, τέτοιες ‘στιγμές’ είναι δυνατόν να σχετίζονται με καταστάσεις στις οποίες τα άτομα «καλούνται να πάρουν αποφάσεις που έχουν ειδικότερες συνέπειες για τις φιλοδοξίες τους ή, γενικότερα, για το μέλλον της ζωής τους» (ό.π.). Η λήψη αποφάσεων εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού -που συνεπάγονται επένδυση σε χρόνο για σπουδές- μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολη διαδικασία. Η διαδικασία αυτή γίνεται δύσκολη γιατί στηρίζεται σε πολύπλοκα εξωτερικά δεδομένα. Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι ραγδαίες, το σκηνικό αλλάζει διαρκώς, οι πληροφορίες πολλές και -φαινομενικά τουλάχιστον- συχνά αντικρουόμενες, ενώ το άτομο δεν έχει βοηθηθεί να αναπτύξει τις γνωστικές δεξιότητες που απαιτούνται για να βάζει τάξη στο πληροφοριακό χάος που αντιμετωπίζει και που του δημιουργεί αυτό το οποίο οι Rifkin και Howard (1980) αποκαλούν *πληροφοριακή υπερφόρτιση (information overload)*¹⁹.

Από την άλλη μεριά, τα εσωτερικά ‘δεδομένα’ του ατόμου δεν φαίνεται να είναι συντονισμένα με τα εξωτερικά. Το άτομο δείχνει να πασχίζει να διατηρήσει την ομοιόστασή του διατηρώντας ρυθμούς αργούς, τη στιγμή που οι εξωτερικοί έχουν επιταχυνθεί (Κοσμίδου-Hardy, 2003β). Έτσι, ενώ βασικός όρος για την επιτυχία των επαγγελματικών αποφάσεων είναι ο ‘συγχρονισμός’ (Arthur, *et al.*, 1989, Κοσμίδου-Hardy, 1993) στη συνάντηση του ατόμου με το περιβάλλον, στην πράξη φαίνεται πως υπάρχει αποσυντονισμός. Επιπλέον, στο πλαίσιο της εξωτερικής ρευστότητας και της ταχείας εξέλιξης των πραγμάτων, που συνδυάζεται με τη συνήθη εσωτερική ‘ανελαστικότητα’, τη βραδεία ανάπτυξη ή και τη στασιμότητα, η λήψη αποφάσεων μάλλον δεν μπορεί να εγγυηθεί τις επιθυμητές συνέπειες²⁰.

Για την αντιμετώπιση των δυσκολιών του σύγχρονου κοινωνικού πλαισίου και για το συγχρονισμό του στη συνάντησή του με παράγοντες του περιβάλλοντος αυτού το άτομο απαιτείται να αναπτύξει δεξιότητες που στηρίζονται στη διερεύνηση, στην κριτική ανάγνωση -ή αποδόμηση- και στην ανάπτυξη των εσωτερικών του ‘δεδομένων’, τα οποία σχετίζονται άμεσα με τη γενικότερη λειτουργία και συμπεριφορά του στο σημερινό σκηνικό. Στο πλαίσιο της κοινωνίας της πληροφορίας οι δεξιότητες αυτές σχετίζονται επίσης με τη συλλογή, την *κριτική ανάγνωση*²¹, την αξιολόγηση και την οργάνωση των πληροφοριών που αφορούν εξωτερικά ‘δεδομένα’. Η διαδικασία της συλλογής πληροφοριών και της συστηματικής τους οργάνωσης απαιτεί ακόμη δεξιότητες ερευνητικές που χρειάζεται να αναπτύξουμε σε ένα κόσμο ρευστό όπου τα πάντα αλλάζουν και, βέβαια, αλλάζουν

¹⁸ Το θέμα της αβεβαιότητας, και μάλιστα της ‘κατασκευασμένης αβεβαιότητας’, παρουσιάζεται αναλυτικά στα: Κοσμίδου-Hardy (2001α, 2004γ).

¹⁹ Υποστηρίζουν, μάλιστα, ότι η πληροφοριακή υπερφόρτιση ευθύνεται σε μεγάλο βαθμό για την αύξηση των ψυχικών ασθενειών στην Αμερική.

²⁰ Οι συνέπειες μιας απόφασης, άλλωστε, δεν ταυτίζονται με τη διαδικασία λήψης της απόφασης αυτής και έτσι η λήψη αποφάσεων είναι πράγματι μια ‘μοιραία στιγμή’ που προκαλεί έντονο προβληματισμό και ανησυχία.

²¹ Το ζήτημα αυτό παρουσιάζεται αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (1996α, 2006).

και οι πληροφορίες που μας κατακλύζουν και από τις οποίες χρειάζεται να μάθουμε ποιες είναι χρήσιμες και ποιες δημιουργούν απλά πληροφοριακή υπερφόρτιση ή και ‘διανοητική ρύπανση’ (intellectual pollution) κατά τον Ούγγρο Imre Lakatos²².

Επομένως, οι παραλήπτες και οι χρήστες μηνυμάτων χρειάζεται να αναπτύξουν εξειδικευμένες σύγχρονες δεξιότητες μέσα από την εκπαίδευσή τους στα σύγχρονα μέσα επικοινωνίας, στις σύγχρονες μορφές κειμένων: των ηλεκτρονικών κειμένων. Στην εποχή του ‘μετα-αλφαριθμητισμού’ (post literacy), της ηλεκτρονικής επικοινωνίας και των Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας απαιτείται σίγουρα και στη δική μας χώρα²³ αγωγή στα μέσα αυτά (Kosmidou-Hardy and Hardy, 2006).

Για την προώθηση του στόχου της αυτογνωσίας που προωθεί την προσωπική ανάπτυξη, καθώς και του στόχου της κριτικής κοινωνιογνωσίας που προωθεί, με το δικό της τρόπο, την προσωπική, αλλά και την κοινωνική ανάπτυξη, θεωρούμε σημαντικό όρο την εφαρμογή του κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Kosmidou, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996β). Το μοντέλο αυτό έχει εδώ και μερικά χρόνια εξαιρετικά θετική απήχηση στο εξωτερικό όπως, βέβαια, και στη χώρα μας. Αναφέρουμε μόνον στο σημείο αυτό ότι το συγκεκριμένο μοντέλο στηρίζεται σε μεθοδολογία και ευρήματα ερευνητικού προγράμματος που στηρίχθηκε στην προσέγγιση της κριτικής **Ενεργού Έρευνας**²⁴. Το ερευνητικό αυτό πρόγραμμα επικεντρώθηκε στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό με κύριο άξονα-στόχο την ανάπτυξη ενός μοντέλου.

Βασική διαπίστωση της έρευνας ήταν ότι, για να μπορέσουν να βοηθηθούν αποτελεσματικά τα άτομα, και κυρίως οι νέοι, στην αντιμετώπιση των αλλαγών αλλά και στη λήψη αποφάσεων, χρειάζεται να στηρίξουμε την προσωπική και την κοινωνική τους ανάπτυξη και αυτό επιτυγχάνεται μέσα από τους στόχους της Κριτικής Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας. Απαιτείται για το σκοπό αυτό ένα αναπτυξιακό και όχι ένα διαγνωστικό μοντέλο (Κοσμίδου-Hardy, 1996β). Για την εφαρμογή, όμως, και την προώθηση ενός τέτοιου μοντέλου, όπως και για την ουσιαστική προώθηση της Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής και το έργο του Συμβούλου βασική προϋπόθεση είναι ο επιτυχημένος σύμβουλος. Βασική προϋπόθεση είναι ο σύμβουλος να αντιμετωπίζει τη Συμβουλευτική ως ηθική πρακτική²⁵, αφού πράγματι «το κύριο ‘εργαλείο’ που φέρνει στην πράξη είναι ο εαυτός του».

Στο πλαίσιο της προσέγγισης της συμβουλευτικής συνάντησης ως ηθικής πρακτικής ο/η Σύμβουλος χρειάζεται να ακολουθεί διεπιστημονική προσέγγιση και να χρησιμοποιεί κριτικά τη βιωματική μάθηση²⁶ που, μεταξύ άλλων, συνδέει διαλεκτικά τη θεωρία με την πράξη και το προσωπικό με το κοινωνικό. Βασικοί επιστημονικοί άξονες, μέσω των οποίων προωθούνται οι στόχοι της κριτικής Αυτογνωσίας και Κοινωνιογνωσίας όπως και η ανάπτυξη δεξιοτήτων Συμβουλευτικής, Επικοινωνίας και Έρευνας, είναι οι παρακάτω:

α. Η Συμβουλευτική²⁷: Θεμελιώδης στόχος, μέσα από το επιστημονικό αυτό πεδίο, είναι η προσωπική ανάπτυξη των ατόμων και η εκ μέρους τους ανάπτυξη δεξιοτήτων Συμβουλευτικής. Οι κύριες δεξιότητες Συμβουλευτικής που προωθούν ουσιαστικά μια επικοινωνιακή σχέση (π.χ. συμ-

²² Στο Kosmidou (1991).

²³ Για το ζήτημα της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Media Education) σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, βλ. και French and Richards, (1994), καθώς και Levy and Gurevitch (1994), Kosmidou-Hardy (2002a).

²⁴ Για το θέμα αυτό βλ. Κοσμίδου (1989), όπως και Kosmidou (1991).

²⁵ Αναλυτικά παρουσιάζεται το θέμα αυτό για το πλαίσιο της εκπαίδευσης στα Kosmidou (1991), Κοσμίδου-Hardy (2002), καθώς και στο τρίτο Κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. της Εκπαίδευσης.

²⁶ Για το ζήτημα της κριτικής βιωματικής μάθησης βλ. αναλυτικότερα στα: Kosmidou and Usher (1992), Κοσμίδου-Hardy (2000, 2001β).

²⁷ Αναλυτικά παρουσιάζεται στα Κοσμίδου-Hardy (1992), Κοσμίδου-Hardy, κ.ά., (1996), Κοσμίδου-Hardy (2004α, 2005α).

βουλευτική ή και διδακτική σχέση) είναι οι εξής: *Ενεργός Ακρόαση, Άνευ Όρων Σεβασμός για την προσωπικότητα του άλλου, Ενσυναίσθηση και Γνησιότητα*. Οι δεξιότητες αυτές προωθούν αποτελεσματικά την προσωπική ανάπτυξη γιατί, στο πλαίσιο της δυναμικής που αναπτύσσεται σε κάθε ομάδα που έχει παρόμοιους στόχους, δημιουργούνται εκείνες οι διαπροσωπικές σχέσεις που διευκολύνουν το άτομο να προχωρήσει με μεγαλύτερη ασφάλεια στην πορεία αυτοδιερεύνησης και ανάπτυξης.

Οι παραπάνω δεξιότητες προωθούν επίσης την κοινωνική ανάπτυξη, αφού διευκολύνουν τις διαπροσωπικές σχέσεις και την επικοινωνία, ενώ είναι απαραίτητες για κάθε σύγχρονο επαγγελματία ο οποίος εμπλέκεται σε επαγγέλματα που σχετίζονται με διαπροσωπικές σχέσεις (Kosmidou, 1991, Κοσμίδη-Hardy και Μαρμαρινός, 1994).

β. Η Επικοινωνία²⁸ και η **Αγωγή** η σχετική με την επικοινωνία, καθώς και με τα **Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας** (Media Education)²⁹. Ο στόχος της κριτικής αυτογνωσίας προάγεται αποτελεσματικότερα όταν αναγνωρίσουμε το γεγονός ότι δομούμε τον εαυτό μας υπό την επίδραση και των σημαντικών μας άλλων. Τα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας (Μ.Μ.Ε.) στην εποχή μας παίζουν, και θα παίζουν και στο μέλλον, το ρόλο ενός ιδιαίτερα 'σημαντικού άλλου' υπό την επίδραση του οποίου δομούμε την ταυτότητά μας μέσα από τα πρότυπα, τα στερεότυπα και τις αξίες που προβάλλονται με μοναδική ταχύτητα και πολυπλοκότητα. Η αναγνώριση του ρόλου των Μ.Μ.Ε., αλλά και των κειμένων ηλεκτρονικής μορφής γενικότερα, απαιτεί την εκ μέρους μας ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας και κριτικής ανάγνωσης της πληροφορίας για να μπορούμε να διαβάζουμε πράγματι κριτικά ένα κείμενο και, μάλιστα το κείμενο της εικόνας³⁰. Να μπορούμε δηλαδή να *απο-δομούμε* το κείμενο της εξωτερικής εικόνας όπως και της εσωτερικής εικόνας του εαυτού μας (αυτοεικόνας) και να προβαίνουμε με αυτοπεποίθηση στην προσπάθεια για *ανα-δόμηση* της εικόνας αυτής.

Επιπλέον, μέσα από την αγωγή αυτή, προωθείται συστηματικά και ο στόχος της κριτικής κοινωνιογνωσίας με την έννοια ότι μαθαίνουμε να διαβάζουμε κριτικά, να αποδομούμε και να αναδομούμε την κοινωνική πραγματικότητα που μας περιβάλλει. Στο πλαίσιο της αγωγής αυτής, όπως και της Συμβουλευτικής ως πολύπλοκης επικοινωνιακής σχέσης, βασικά στοιχεία είναι η αποφυγή ενός μοντέλου γραμμικού και η υιοθέτηση ενός *μοντέλου ολικού στην επικοινωνία*, η προώθηση της κριτικής ανάγνωσης των εικονικών -αλλά και όλων των άλλων- κειμένων, η διαμόρφωση του ατόμου ως *κριτικού αναγνώστη* κειμένων και *παραγωγού* νοημάτων, η αποφυγή ενός ρόλου παθητικού δέκτη που δέχεται αδιαπραγμάτευτα τα μηνύματα και τα νοήματα του πομπού, καθώς και η *ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας* (ό.π.).

γ. Η Έρευνα και ιδιαίτερα η **Ενεργός Έρευνα**. Η κριτική αυτογνωσία και η κοινωνιογνωσία καθώς και ο ρόλος του ατόμου ως κριτικού αναγνώστη και παραγωγού μηνυμάτων και νοημάτων προωθούνται συστηματικά μέσα από τη στρατηγική προσέγγιση της Κριτικής, Ενεργού Έρευνας. Στην προσπάθεια για κριτική αποδόμηση και αναδόμηση του εσωτερικού και του εξωτερικού μας κόσμου είναι σημαντικό να αναπτύξουμε *δεξιότητες ερευνητικές* έτσι, ώστε η πορεία διερεύνησης του εσωτερικού και του εξωτερικού να γίνεται με τρόπο συστηματικό και στρατηγικό. Η Κριτική, Ενεργός Έρευνα στο ιδεολογικό πλαίσιο που την προσεγγίζουμε (Kosmidou, 1991³¹, Κοσμίδη-

²⁸ Αναλυτικά το θέμα αυτό παρουσιάζεται στα Kosmidou (1991), Κοσμίδη-Hardy (1996α, 2004β).

²⁹ Αναλυτικά το θέμα της Αγωγής στα Μ.Μ.Ε. παρουσιάζεται στο Kosmidou-Hardy and Hardy (2006).

³⁰ Αναλυτικά παρουσιάζεται το θέμα αυτό καθώς και οι δεξιότητες που απαιτούνται στο Kosmidou-Hardy and Hardy (2006).

³¹ Αναλυτικά, στο σχετικό Κεφάλαιο "A Critical Approach in Action Research" σσ. 2-52. Βλ. επίσης Kosmidou and Usher (1991).

Hardy, 1989) στηρίζει την με *φρόνηση πράξη* και όχι τη δράση για τη δράση³², δίνει έμφαση στη *διαλεκτική σχέση θεωρίας και πράξης, ατόμου και κοινωνίας* και στοχεύει στην αλλαγή: στην προσωπική και στην κοινωνική αλλαγή. Επομένως, η επιλογή του άξονα αυτού προωθεί συστηματικά την επιτυχή υλοποίηση των άλλων δύο αξόνων που αναφέραμε. Προωθεί επίσης τους στόχους της κριτικής αυτογνωσίας και κοινωνιογνωσίας, καθώς και την ιδέα του συμβούλου, αλλά και του συμβουλευόμενου, ως ερευνητών και παραγωγών γνώσης.

Ένας άλλος βασικός όρος για την προώθηση της αυτογνωσίας και της κοινωνιογνωσίας είναι η αναγνώριση των γενικότερων αναπτυξιακών αναγκών των ατόμων ως συμβουλευόμενων. Παρακάτω, λοιπόν, θα παρουσιάσουμε σύντομα τις γενικότερες ανάγκες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, ανάγκες τις οποίες χρειάζεται να λάβουμε υπόψη κατά τις παρεμβάσεις μας στη Συμβουλευτική.

5. Οι ανάγκες των εργαζομένων

Η όλη προσέγγιση του/της Συμβούλου χρειάζεται να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των ανθρώπων στους οποίους απευθύνεται. Οι εργαζόμενοι, και ιδιαίτερα οι νέοι, αντιμετωπίζουν σημαντικές ανάγκες στο πλαίσιο της ανεργίας που μαστίζει την εποχή μας, γεγονός που έχει συνέπειες σε όλη τη ζωή και στις σχέσεις τους: τις προσωπικές και τις κοινωνικές τους σχέσεις.

Επί σειρά ετών, στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, οι εργαζόμενοι 'εκ-παιδευτηκαν' για την προετοιμασία τους να περνούν εξετάσεις και να προσανατολίζονται σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Σήμερα διαπιστώνουν ότι τα επαγγέλματα μειώνονται. Οι θέσεις εργασίας περιορίζονται, οι απολύσεις διαρκώς πολλαπλασιάζονται, ο θεσμός των εργασιακών συμβάσεων επίσης συρρικνώνεται και μάλλον δεν υπάρχει κάτι σταθερό γύρω τους.

Ο όρος 'επάγγελμα' που είχαν μάθει χρόνια τώρα φαίνεται να μην είναι συμβατός με το όλο πλαίσιο της εποχής, γιατί αναφέρεται σε ένα μόνο και συγκεκριμένο τύπο εργασίας σύμφωνα με τον οποίο ήταν καθορισμένο παλαιότερα το τι θα κάνει ένας εργαζόμενος στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Η ρευστότητα της σημερινής κοινωνικοοικονομικής συγκυρίας, οι απρόβλεπτες αλλαγές, παράγοντες που σχετίζονται με το ρυθμό της τεχνολογικής και οικονομικής ανάπτυξης και με την παγκοσμιοποίηση, το ζήτημα *αποπαραδοσιοποίησης της πολιτικής* (Κοσμίδου-Hardy, 2001β), ο κορεσμός ή και εξαφάνιση επαγγελμάτων που κάποτε φαινόταν να έχουν υψηλή ζήτηση και εμφάνιση άλλων, είναι μόνον μερικά από τα φαινόμενα που χαρακτηρίζουν ήδη το σύγχρονο κόσμο και που καθιστούν την επαγγελματική αποκατάσταση επίπονη υπόθεση και τις προβλέψεις για το μέλλον δύσκολες έως επισφαλείς. Ο όρος 'μετάβαση' δεν σηματοδοτεί πλέον μια πολύ συγκεκριμένη και χρονικά καθορισμένη περίοδο της ζωής του ανθρώπου που συμπίπτει απαραίτητα με την ολοκλήρωση κάποιων σπουδών και το πέρασμά του από το σχολείο στην εργασία. Η μετάβαση, αντίθετα, «απειλεί μάλλον ή και 'υπόσχεται' να εμφανίζεται σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής ζωής, αφού η σταθερότητα και/ή η μονιμότητα ενός είδους εκπαίδευσης και ενός και μόνον επαγγέλματος ανήκει ήδη στο παρελθόν. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορούμε πλέον να αναφερόμαστε μόνο στη μετάβαση προς την 'ασφάλεια' της αγοράς εργασίας, αλλά και προς την επώδυνη έως και τραυματική εμπειρία της σύντομης ή και μακροχρόνιας ανεργίας» (Κοσμίδου-Hardy, 2005β, σ. 56)³³.

³² Δεν είναι τυχαία η επιλογή του όρου «**Ενεργός Έρευνα**» που χρησιμοποιούμε, αποφεύγοντας την απλή μετάφραση του όρου 'Action Research' από τη διεθνή βιβλιογραφία.

³³ Για το θέμα της ανεργίας και παιδείας βλ. Κοσμίδου-Hardy (1997γ).

Συνεπώς, η λογική της επαγγελματικής εκπαίδευσης που περιορίζεται στο πλαίσιο της στενής εξειδίκευσης και του ενός και μόνου *προσανατολισμού* σε εξειδικευμένα επαγγελματικά μονοπάτια με βάση τις περιορισμένες πληροφορίες του παρόντος που υπαγορεύουν την απόκτηση γνώσης στατικής, η οποία εξειδικεύεται σε συγκεκριμένους τομείς εργασίας, χρειάζεται μάλλον να αλλάξει. Για την ανάπτυξη επαγγελματικής ευελιξίας και με στόχο τη δυναμική προσαρμογή σε νέα δεδομένα σ' ένα κόσμο που αλλάζει ριζικά και με συνεχείς ανατροπές των συνθηκών άσκησης εργασιακών ρόλων, η γνώση που αποκτούμε ως εργαζόμενοι πρέπει να είναι μετατρέψιμη για να μπορεί να εφαρμοστεί με δημιουργικότητα σε ποικίλα πλαίσια: εργασιακά και κοινωνικά. Η ταχύτητα των κοινωνικοοικονομικών μεταβολών ανατρέπει προβλέψεις και ακυρώνει επαγγελματικά σχέδια, η αριθμητική συρρίκνωση των θέσεων εργασίας που δεν προϋποθέτουν εκπαιδευτικά προσόντα με την παράλληλη ανάπτυξη των εργασιακών θέσεων που απαιτούν πιστοποιημένα εκπαιδευτικά προσόντα είναι παράγοντες που συνηγορούν υπέρ της 'επένδυσης στη γνώση' και αυξάνουν την πίεση που υφίσταται όχι μόνο το σχολείο αλλά και όλοι οι οργανισμοί εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο να λαμβάνουν υπόψη το σημερινό πλαίσιο και να μη λειτουργούν 'ερήμην' παραγόντων και κοινωνικών εταίρων που επηρεάζουν τη διαμόρφωση της εργασιακής και της κοινωνικής πραγματικότητας.

Στο πλαίσιο αυτό, ο σχεδιασμός και η οργάνωση του επαγγελματικού μέλλοντος ενός ανθρώπου προϋποθέτει την αποφυγή της επιλογής ενός και μόνου επαγγέλματος και την ανάπτυξη δεξιοτήτων επιβίωσης σε ένα κόσμο όπου επιβραβεύεται η ευελιξία, η δια βίου μάθηση και ανάπτυξη και περιθωριοποιείται ο 'μονοδιάστατος άνθρωπος' και η δυσκαμψία (ό.π.).

Γίνεται σαφές από τη συζήτηση που προηγήθηκε ότι η πιστοποίηση σπουδών και μόνον, που είναι κατ' εξοχήν στόχος της παραδοσιακής εκπαίδευσης και, μάλιστα στο πλαίσιο μιας 'προκρούστειας' λογικής ενός αναχρονιστικού σχήματος που δεν χαρακτηρίζεται από ευελιξία, οπωσδήποτε δεν βοηθάει τους εργαζόμενους και ιδιαίτερα τους νέους και τις νέες. Αντίθετα, τους στερεί την ευκαιρία να αναπτυχθούν ευέλικτα για την προσωπική και την επαγγελματική τους ζωή και μάλλον τους 'ετοιμάζει' για διαστήματα ανεργίας και, ενδεχομένως, για περιθωριοποίηση.

Η προβληματική που παρουσιάστηκε παραπάνω θέτει ορισμένα ερωτήματα για όσους εκφράζουν άποψη για σοβαρά ζητήματα όπως είναι αυτό του Εκπαιδευτικού - Επαγγελματικού Προσανατολισμού και κανείς δεν νομιμοποιείται να τα αγνοεί, ιδιαίτερα όταν διαμορφώνει προτάσεις για την εκπαίδευση και για την εργασία.

Η προβληματική, επίσης, αυτή μας οδηγεί στη διαπίστωση ότι ο πλέον συμβατός όρος στην εποχή μας δεν είναι ο όρος 'επάγγελμα' αλλά ο όρος '*σταδιοδρομία*'. Η *σταδιοδρομία* ορίζεται ως «η εξελικτική διαδοχή των εργασιακών εμπειριών ενός ατόμου κατά την πορεία του χρόνου» (Κοσμίδου-Hardy, 2001β, 2005β). Σημαντικό στοιχείο στον ορισμό αυτό είναι η έννοια του χρόνου κατά τη διάρκεια του οποίου η σταδιοδρομία δημιουργεί στο άτομο μια 'μετακινούμενη οπτική' στη συνδιαλλαγή που λαμβάνει χώρα ανάμεσα στο ίδιο και στην αγορά εργασίας. Έτσι, διάφορα είδη σταδιοδρομίας αντικατοπτρίζουν τις σχέσεις ανάμεσα στα άτομα και στους οργανισμούς παροχής εργασίας, καθώς και στις διακυμάνσεις των σχέσεων αυτών κατά την πάροδο του χρόνου. Σημαντικό στοιχείο είναι επίσης ο *συγχρονισμός* ανάμεσα στο άτομο και στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές 'αποσκευές' που διαθέτει και στη ζήτηση που θα υπάρχει στην αγορά εργασίας σε συγκεκριμένες ιστορικές και κοινωνικοοικονομικές 'στιγμές'. Για τη διασφάλιση του καλύτερου δυνατού συγχρονισμού ανάμεσα στους δυο αυτούς παράγοντες, σίγουρα χρειάζεται η υιοθέτηση ενός *κριτικού αναπτυξιακού μοντέλου* (Κοσμίδου, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 1996β, 2005β, 2006) στον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό είτε αυτός εφαρμόζεται στο πλαίσιο της εκπαίδευσης είτε στο πλαίσιο της απασχόλησης και της παραγωγής, όπως και των θεσμικών οργάνων

που λειτουργούν με βάση την αμεσότερη σχέση τους με την αγορά εργασίας. Για το συγχρονισμό, επίσης, αυτό χρειάζεται να αποφύγουμε την παγίδα ενός πολύ εξειδικευμένου και περιορισμένου εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού και να υιοθετήσουμε μια λογική *ευέλικτων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσανατολισμών*, λαμβάνοντας υπόψη ότι ο άνθρωπος είναι πολυδιάστατος και, μέσα από μια πορεία δια βίου ανάπτυξης μπορεί να ασκήσει όχι μόνον ένα, αλλά σειρά 'σταδίων' εργασίας.

Ωστόσο, στο πλαίσιο μιας κριτικής προσέγγισης, χρειάζεται να λάβουμε υπόψη και την ιδεολογία και την κοινωνιολογία της εργασίας. Η αναλυτική συζήτηση σχετικά με το θέμα αυτό δεν είναι δυνατή στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας³⁴. Επιγραμματικά και μόνον μπορούμε να αναφέρουμε ότι η μετάβαση από το διαχωρισμό της εργασίας³⁵ κατά την αρχαιότητα σε δημιουργική εργασία και σε φυσικό κάματο, κατάλληλο μόνο για τους δούλους, στη σύγχρονη θέση του επαγγέλματος στην οικονομική και κοινωνική ζωή, κρύβει αιώνες ιδεολογικών, θρησκευτικών και ιστορικών συγκρούσεων και μετεξελίξεων. Σημαντικό σταθμό της πορείας αυτής αποτελεί η «Προτεσταντική ηθική της εργασίας» (Weber, 1984).

Για πρώτη φορά στην ιστορία ο Λούθηρος κάνει χρήση του όρου *beruf* -στα Αγγλικά '*calling*', δηλαδή '*κάλεσμα*'- για να δηλώσει το επάγγελμα, μεταφράζοντας από τη Βίβλο. Η ετυμολογία του όρου στα Ελληνικά προέρχεται από το ρ. 'επαγγέλλω-επαγγέλλομαι' που σημαίνει 'υπόσχομαι', 'επαγγελία' σημαίνει 'υπόσχεση' και συνειρμικά έρχεται στο νου 'η γη της επαγγελίας': δηλαδή, η 'γη' την οποία υποσχέθηκε ο Θεός στους εκλεκτούς του, η εύφορη και πλούσια γη!

Ο Καλβίνος θα υποστηρίξει επίσης ότι το επάγγελμα βοηθάει στη λειτουργία του θαυμαστά οργανωμένου κόσμου από το Θεό. Κυρίαρχο είναι το δόγμα της προκαθορισμένης επιλογής, σύμφωνα με το οποίο ο Θεός έχει αποφασίσει από πριν για τον καθένα αν είναι εκλεκτός να έχει επάγγελμα ή καταδικασμένος, χωρίς να είναι δυνατή η διάκριση αυτή από τους ίδιους τους ανθρώπους.

Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη την παράδοση που ίσχυσε για τόσα χρόνια, μπορεί κανείς να αντιληφθεί τη δυσκολία του ανθρώπου να αλλάξει οπτική ως προς τη θεώρηση του όρου 'επάγγελμα' και την υιοθέτηση του όρου 'σταδιοδρομία', με όλες τις συνέπειες που έχει κάτι τέτοιο. Δημιουργείται πλήθος ερωτημάτων σχετικά με τη μετάβαση του ατόμου από τη λογική του επαγγέλματος σε εκείνη της σταδιοδρομίας. Ενδεικτικά και μόνον ερωτήματα (δημοσιεύονται στο Κοσμίδου-Hardy, 2005β) ως προς το ζήτημα αυτό είναι και τα εξής:

- Πώς, ξαφνικά, να ξεκάσει κανείς το 'κάλεσμα', την 'υπόσχεση' για τη 'γη της επαγγελίας';
- Πώς να μην αισθάνεται ότι δεν ανήκει στους 'εκλεκτούς', όταν δεν είναι προορισμένος για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα;
- Πόσο εύκολο είναι να μην αισθάνεται ότι ανήκει στους 'καταδικασμένους';
- Αν η προσήλωση σε ένα επάγγελμα εκφράζει 'αρετή' και 'προκοπή', πώς να μην αισθάνεται 'στιγματισμένος', όταν δεν του διατίθεται πλέον ένα πεδίο, ένα επάγγελμα για να εκφράσει την όποια αρετή διαθέτει;
- Πώς να πειστεί ότι η 'εξελικτική διαδοχή εργασιακών εμπειριών' κατά την πορεία του χρόνου συνδέεται με τη δική του αναπτυξιακή πορεία στο ταξίδι της ζωής, μέσα από την ενασχόλησή

³⁴ Παρουσιάζεται αναλυτικότερα στα: Κοσμίδου-Hardy (2005β), Κοσμίδου-Hardy (2007).

³⁵ Το θέμα των λειτουργιών της εργασίας, καθώς και στο ζήτημα 'ανεργίας και παιδείας' παρουσιάζεται στο Κοσμίδου-Hardy (1997γ).

του με ένα είδος -ή είδη- εργασίας που δίνει νόημα και ικανοποίηση στη ζωή του ή ότι, αντίθετα, δεν σχετίζεται με αποσπασματικά είδη εργασίας τα οποία θα κληθεί να υπηρετήσει για να είναι απλά ‘απασχολήσιμος’ και όχι ‘εκλεκτός’; Επομένως,

- Πόσο εύκολο είναι το ‘πέρασμα’ από τη λογική του ‘επαγγέλματος’ σε εκείνη της ‘σταδιοδρομίας’;

Τα ερωτήματα που προηγήθηκαν συνεπάγονται ευαισθητοποίηση των Συμβούλων σε τέτοια και σε ανάλογα ζητήματα. Σε ένα κόσμο που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα, αβεβαιότητα, αλλαγές και μεταβάσεις η αντιμετώπιση του μελλοντικού προϋποθέτει προσωπική ανάπτυξη και ανάπτυξη σύγχρονων δεξιοτήτων για να μπορεί ο/η εργαζόμενος/η να είναι άτομο ευέλικτο στην αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, σημαντικά στοιχεία για τους εργαζόμενους στη σημερινή συγκυρία είναι:

- Θετική αυτοαντίληψη, υψηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση έτσι, ώστε να έχει κανείς αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας που θα του επιτρέπει να γίνεται ευέλικτος στο πλαίσιο μιας πραγματικότητας όπου ‘τα πάντα ρει’, ικανός να προσαρμόζεται κριτικά και δυναμικά στις αλλαγές και να μην περιορίζεται σε μια ταυτότητα του ‘μονοδιάστατου’ ανθρώπου, ικανός επίσης να μεταφέρει τη γνώση, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που αναπτύσσει σε ποικίλα πλαίσια μέσα από μια διάθεση να αναπτύσσεται και να μαθαίνει δια βίου.
- Ανάπτυξη των ικανοτήτων και άσκηση των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την επιβίωση. Πιο συγκεκριμένα³⁶ τέτοιες ικανότητες και δεξιότητες ζωής (life skills) είναι και οι ακόλουθες: διαπροσωπικές, συνεργασίας, γνωστικές και επικοινωνιακές, λήψης απόφασης, επίλυσης προβλημάτων, ενεργού αναζήτησης, κριτικής ανάγνωσης και στρατηγικής οργάνωσης της πληροφορίας, πρωτοβουλίας και αποτελεσματικότητας, δικτύωσης.³⁷

Αυτές οι ιδιότητες -ή στάσεις ζωής- απαιτούνται τόσο στο γενικότερο σύγχρονο πολιτισμικό και κοινωνικό σκηνικό όσο και στο πλαίσιο μιας αναπτυξιακής, σύγχρονης οικονομίας και -σύμφωνα με τις σχετικές έρευνες στο χώρο των επιχειρήσεων στις οποίες αναφερθήκαμε ήδη³⁸- αυτές φαίνεται να ζητούν οι υπεύθυνοι προσλήψεων καθώς και ηγετικά στελέχη της διοίκησης σύγχρονων εργασιακών οργανισμών (ό.π.) με στόχο να μπορεί μια επιχείρηση να γίνει ανταγωνιστική και να επιβιώσει μέσα από την επένδυση στο ‘ανθρώπινο κεφάλαιο’, αφού το μήνυμα που έρχεται και από την πλευρά της οικονομίας είναι ‘επένδυση στον άνθρωπο και στη γνώση’.

Αντιλαμβάνεται, λοιπόν, κανείς τη σημαντικότητα της αυτογνωσίας, της θετικής αυτοαντίληψης αλλά και της αυτοεκτίμησης για όλους τους εργαζόμενους και τη στήριξη που χρειάζονται από φορείς παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής. Επομένως, οι υπηρεσίες της απασχόλησης οφείλουν να εκσυγχρονιστούν ως προς την παροχή σύγχρονων διαδικασιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού που στηρίζουν ουσιαστικά την προσωπική ανάπτυξη των εργαζόμενων και δεν μεταθέτουν την ευθύνη αυτή κυρίως ή και αποκλειστικά στα ίδια τα άτομα. Την ίδια υποχρέωση έχουν και οι Σύμβουλοι που εργάζονται στο πλαίσιο των υπηρεσιών και δομών της απασχόλησης. Οι θέσεις εργασίας για τους Συμβούλους δεν είναι και δεν πρέπει να είναι απλά μια λύση για το δικό τους προσωπικό πρόβλημα: για την εργασιακή αποκατάσταση δηλαδή των ιδίων μια και διαθέτουν τα ‘τυπικά’ προσόντα. Σε καιρούς ανεργίας τις ήδη περιορισμένες θέσεις εργασίας είναι πλέον αυτόνομο ότι πρέπει να καταλαμβάνουν οι καλύτεροι. Αυτό συνεπάγεται την υποχρέωση των Συμβούλων να συνειδητοποιήσουν το σοβαρό κοινωνικό τους ρόλο, τις συνέπειες του έργου τους σε κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο και να αναπτύξουν τον εαυτό τους πολύπλευρα, γεγονός που είναι προ-

³⁶ Αναλυτικότερα αναφερόμαστε και στα: Κοσμίδου-Hardy (1997β, 2000, 2002, 2004α, 2004β, 2004δ).

³⁷ Αναλυτικά στο Κοσμίδου-Hardy (2002).

³⁸ Βλ. για παράδειγμα, Laurent (1986), Arthur, *et al.* (1989), Κοσμίδου-Hardy (1993).

υπόθεση για να στηρίξουν του εργαζόμενους σε μια αντίστοιχη διαδικασία προσωπικής ανάπτυξης που, με τη σειρά της, είναι επίσης προϋπόθεση για τη δική τους επαγγελματική ανάπτυξη.

6. Κατηγορίες ειδικότερων αναγκών ατόμων

Αναφερθήκαμε πιο πάνω γενικά στις ανάγκες που διαγράφονται για τους εργαζόμενους, ανάγκες τις οποίες ο/η Σύμβουλος οφείλει να γνωρίζει. Στο παρόν υποκεφάλαιο θα αναφερθούμε περιληπτικά σε ορισμένες κατηγορίες ειδικότερων αναγκών που είναι δυνατόν να έχουν κάποιοι εργαζόμενοι. Για μας δεν είναι τυχαίο το ότι αναφερόμαστε σε κατηγορίες αναγκών και όχι υποκειμένων. Η θέση μας είναι ότι το υποκείμενο της Συμβουλευτικής χαρακτηρίζεται από την πολυπολιτισμικότητα του προσωπικού του 'πολιτισμού' -σε μικροεπίπεδο ανάλυσης- και ο 'πολιτισμός' του αυτός είναι αναγκαίο να αντιμετωπίζεται με τον ίδιο σεβασμό και το δικαίωμα στη διαφορά. Ωστόσο, ο/η Σύμβουλος είναι αναγκαίο επίσης να αναγνωρίζει τη δύναμη εξωγενών παραγόντων τόσο στη διαμόρφωση της ταυτότητας του ατόμου όσο και των αναγκών του και να μην καταγράφει ως έλλειμμα τη διαφοροποίηση του ατόμου σε ζητήματα που προέρχονται από τέτοιους εξωγενείς παράγοντες όπως: το μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο της οικογένειας, η γλώσσα, η θρησκεία, πολιτισμικές παραδόσεις γενικότερα. Η επίγνωση εκ μέρους του/της Συμβούλου της σχέσης *μακροεπίπεδο - μικροεπίπεδο* συνεπάγεται ότι δεν καταγράφει ως προσωπικό πρόβλημα του ατόμου συγκεκριμένες ελλείψεις τις οποίες εντοπίζει και, επομένως, ιδιαίτερες ανάγκες του ατόμου που χρειάζεται συμβουλευτική στήριξη. Το προσωπικό είναι, λοιπόν, πράγματι πολιτικό και οι Σύμβουλοι που χαρακτηρίζονται από πολιτική αφέλεια κινδυνεύουν να νομιμοποιήσουν κοινωνικές ανισότητες και αδικίες και να συμβάλουν στην προώθηση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Λαμβάνοντας, επομένως, υπόψη αυτήν την προβληματική, θεωρούμε ότι οι Σύμβουλοι που γνωρίζουν πράγματι τη διαπολιτισμικότητα βασικών δεξιοτήτων στη Συμβουλευτική -π.χ. ενσυναίσθηση, άνευ όρων σεβασμό- είναι απαραίτητο να καταβάλλουν ιδιαίτερη προσπάθεια για την κατανόηση ατόμων που προέρχονται από ένα πολιτισμικό πλαίσιο που κινδυνεύει περισσότερο από την απειλή του κοινωνικού αποκλεισμού: για παράδειγμα, εργαζόμενους που είναι παλινοστούντες - μετανάστες - πρόσφυγες - οικονομικοί μετανάστες, τσιγγάνοι (Δροσινού, 2001, 2005β³⁹), ή και εργαζόμενους στην οικογένεια των οποίων ενδέχεται να υπάρχουν άτομα φυλακισμένα ή αποφυλακισμένα, κάποιο άτομο που, ενδεχομένως, είναι χρήστης εξαρτησιογόνων ουσιών ή είναι οροθετικό άτομο. Για την καλύτερη δυνατή στήριξη των ατόμων αυτών απαιτείται ιδιαίτερη λεπτότητα και ευαισθησία. Απαιτείται επίσης η εξειδίκευση του/της Συμβούλου στις κατηγορίες ατόμων που έχουν κάποια αναπηρία (Δροσινού, 2004β). Απαιτείται ακόμη η ενημέρωση του/της Συμβούλου για την ύπαρξη φορέων που υπάρχουν για την καλύτερη δυνατή υποστήριξη των ατόμων αυτών. Τέτοιοι ενδεικτικοί φορείς είναι: Ύπατη Αρμοστεία του Ο.Η.Ε., Γενική Γραμματεία Ισότητας, Κέντρα κακοποίησης γυναικών, Ο.ΚΑ.ΝΑ., κ.ά.

Μια άλλη κατηγορία αναγκών σχετίζεται με τα άτομα εκείνα που εκδηλώνουν σύνθετα προβλήματα στη μάθηση και στη συμπεριφορά, χωρίς να έχουν όμως κάποια αναπηρία. Ο/η Σύμβουλος είναι καλό να γνωρίζει ότι οι σύνθετες, γνωστικές και συναισθηματικές δυσκολίες⁴⁰ είναι δυνατόν να


³⁹ Αναλυτικότερα στο Δροσινού (2001, 2005β).

⁴⁰ Για περισσότερες πληροφορίες για το θέμα βλ. Νόμο 2817/2000 (Άρθρο, 1 παρ. 2στ), καθώς και Δροσινού (2002, 2003α, 2003β).

συνδέονται με νοητική ανωριμότητα⁴¹, με διαταραχές ελλειμματικής προσοχής με ή χωρίς υπερκινητικότητα⁴², με ειδικές δυσκολίες στη μάθηση, όπως δυσλεξία⁴³, δυσαριθμησία, δυσγραφία και τις απορρέουσες από αυτές δυσκολίες, αλλά και διαταραχές λόγου και ομιλίας, προβλήματα επικοινωνίας (Δροσινού, 2003α, 2003β) και προβλήματα ψυχικής υγείας⁴⁴. Έχοντας τα προαναφερόμενα υπόψη, ο/η Σύμβουλος, ο οποίος βεβαίως χρειάζεται ειδικότερη γνώση σε τέτοια ζητήματα, χρειάζεται είτε να καταγράφει την ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου σε σχέση με τις δεξιότητες που το άτομο διαθέτει, είτε να το παραπέμπει σε άλλο/η Σύμβουλο ο/η οποίος/α έχει ειδικότερη γνώση και εμπειρία πάνω σε τέτοια ζητήματα. Αυτές οι καταγραφές βοηθούν σημαντικά τον/την Σύμβουλο στην εφαρμογή της ενσυναίσθησης και της κατανόησης των δυσκολιών, τις οποίες βιώνει το άτομο με θετικό, αρνητικό ή αδιευκρίνιστο συναισθηματικό προσανατολισμό (Δροσινού, 2002).

Πίνακας 4.

Κατηγορίες αναγκών και/ή προβλημάτων

<p>Απαραίτητες προϋποθέσεις</p> <p>Ειδική γνώση και εμπειρία στα συγκεκριμένα θέματα</p> <p>Επίγνωση ορίων</p> <p>Γνώση νομικού πλαισίου</p> <p>Γνώση των ειδικών αρμόδιων φορέων</p> <p>Συνεργασία φορέων</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Άτομα με Αναπηρίες  <ul style="list-style-type: none"> ■ Άτομα με σύνθετες γνωστικές συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες ■ Άτομα από ευπαθείς ομάδες πληθυσμού που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό
---	--

Τέλος, μια άλλη κατηγορία αναγκών αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρίες⁴⁵ (ειδικών σωματικών αναπηριών, αισθητηριακών ελλειμμάτων -π.χ. κώφωσης⁴⁶, όρασης⁴⁷, διανοητικών προβλημάτων, αυτισμού⁴⁸, κινητικών⁴⁹, νευρολογικών και πολλαπλών αναπηριών).

Ο/η Σύμβουλος στην Απασχόληση που καλύπτει τις παραπάνω προϋποθέσεις, συνεργάζεται και με τις ιατροπαιδαγωγικές υπηρεσίες και τα Κέντρα Διάγνωσης Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.) για θέματα που αφορούν στη διερεύνηση, αξιολόγηση και προσαρμογή διαφόρων διαγνωστικών μεθόδων και τεχνικών που συνδέονται με την ορθή εκτίμηση της κατάστασης και των επαγγελματικών αναγκών ποικίλων κατηγοριών προβλημάτων (Δροσινού, 2004α).

⁴¹ Νόμος 2817/2000 (άρθρο 1, 1).

⁴² Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Νόμο 2817/2000, καθώς και Κάκουρος, κ.ά. (2003).

⁴³ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Νόμο 2817/2000 (Άρθρο, 1 παρ. 2ε), Τανός (2005), Δροσινού (2005, 2006).

⁴⁴ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Νόμο 2716/1999, «Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις».

⁴⁵ Ιδιαίτερα για τα άτομα με Αναπηρίες (Α.Μ.Ε.Α.), βλ. και Νόμο 2817/2000. «Εκπαίδευση Ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις» (Άρθρο 1, α), καθώς και Δροσινού (2006).

⁴⁶ Βλ. σχετικά, Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2α).

⁴⁷ Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Νόμο 2817/2000. Άρθρο, 1 παρ. 2ε καθώς και Warren (2004).

⁴⁸ Βλ. σχετικά, Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2στ), καθώς και Frith (1994), Δροσινού (2003α, 2003β).

⁴⁹ Βλ. σχετικά, Νόμο 2817/2000 (Άρθρο 1, παρ. 2γ).

Για τη στήριξη των ατόμων αυτών, και ιδιαίτερα των νέων, απαιτούνται εξειδικευμένοι Σύμβουλοι οι οποίοι είναι δυνατόν να εργάζονται στα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ε.Ε.Ε.ΕΚ.). Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρίες⁵⁰ σε επίπεδο σχεδιασμού και υλοποίησης απαιτεί την ενεργό συμμετοχή των γονέων και τη συνδρομή πολλών ειδικοτήτων όπως: εργοθεραπευτές, λογοθεραπευτές, φυσιοθεραπευτές, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, γυμναστές, σύμβουλοι Σ.Ε.Π.Ε.

7. Συμπερασματικά

Αν δεν εφαρμόσουμε στην πράξη ένα Κριτικό και Αναπτυξιακό Μοντέλο Συμβουλευτικής που νομιμοποιεί τη θεώρησή μας ως ‘ειδικών’ προκειμένου να στηρίξουμε τον άνθρωπο στην προσπάθειά του να ‘συναντήσει’ τον εαυτό του, να τον αποδεχτεί και να τον αναπτύξει ολικά και αν, αντίθετα, εξακολουθούμε να θεωρούμε τη Συμβουλευτική ως ένα πλαίσιο γενικόλογης -και, συνεπώς, αμφισβητούμενης- κατανόησης και αποδοχής του άλλου, και μάλιστα με υπηρεσίες για τις οποίες πρέπει να πληρώσει⁵¹, γιατί να μην αναζητήσει ο ενδιαφερόμενος βοήθεια και στήριξη από ανθρώπους που μπορούν να του προσφέρουν αυτή την υπηρεσία δωρεάν;

Οι Σύμβουλοι που εφαρμόζουν προσεγγίσεις και μοντέλα Συμβουλευτικής άκριτα και επιφανειακά και δεν εκπαιδεύονται να δουν ουσιαστικά τον άνθρωπο, μέσα από το δικό του πολιτισμικό πλαίσιο αναφοράς -σε όλα τα επίπεδα πολιτισμού στα οποία αναφερθήκαμε, και ιδιαίτερα, βεβαίως, στο μακροεπίπεδο- δεν είναι δυνατόν να εφαρμόζουν με επιτυχία καμιά σχεδόν από τις βασικές δεξιότητες στις οποίες αναφερθήκαμε ήδη, αφού η φύση των δεξιοτήτων αυτών είναι κατεξοχήν διαπολιτισμική. Μια διαπολιτισμική οπτική δίνει έμφραση στην κατανόηση των τρόπων με τους οποίους επηρεάζεται η συμβουλευτική σχέση από ζητήματα σχετικά με την κουλτούρα, την κοινωνική προέλευση και τις ιδιαίτερες ανάγκες των συμβουλευόμενων. Κλείνοντας, λοιπόν, το πρώτο αυτό μέρος του κεφαλαίου και πριν προχωρήσουμε στο δεύτερο μέρος όπου η συζήτηση θα επικεντρωθεί στο θέμα των δεξιοτήτων, επισημαίνουμε ότι οι Σύμβουλοι χρειάζεται να καλύπτουν ουσιαστικούς παράγοντες, βασικοί από τους οποίους είναι οι εξής⁵²:

- Συνειδητοποίηση της θεωρίας και των παραδοχών τους που επηρεάζουν τη συμβουλευτική διαδικασία (ιδιαίτερα εκείνων των παραδοχών που σχετίζονται με το δίπολο *άτομο-κοινωνία*).
- Κατανόηση του γεγονότος ότι παράγοντες που σχετίζονται με το μακροεπίπεδο της συμβουλευτικής σχέσης (η φυλή, η εθνικότητα, η κουλτούρα, η κοινωνική τάξη, κ.τ.λ.) επηρεάζουν τη διαμόρφωση της ταυτότητας, των επαγγελματικών επιλογών και των ψυχολογικών προβλημάτων και/ή διαταραχών.
- Συνειδητοποίηση των προκαταλήψεων, των στάσεων, των στερεοτύπων τους.
- Συνειδητοποίηση της δικής τους πολιτισμικής ιστορίας και γνώση σχετική με άλλες κουλτούρες.
- Ουσιαστική γνώση πάνω στο θέμα της ιστορικής εξέλιξης του κοινωνικού αποκλεισμού και της καταπίεσης που έχουν υποστεί άτομα με διαφορετική πολιτισμική προέλευση ή με κάποιο άλλο στοιχείο διαφορετικότητας.
- Ικανότητα να συσχετίζουν τις δικές τους απόψεις και στάσεις με εκείνες των ατόμων που συναντούν στη συμβουλευτική σχέση και που προέρχονται από διαφορετικό πλαίσιο.

⁵⁰ Winnicott (2003).

⁵¹ Στο θέμα αυτό αναφέρεται αναλυτικά ο Masson (1990).

⁵² Αναφέρονται και στο Κοσμίδου-Hardy (2002).

- Αναγνώριση των ορίων τους ως προς τη γνώση και τις δεξιότητες που διαθέτουν.
- Άνοιγμα στο διαφορετικό, στο άλλο και ικανότητα να αναθεωρήσουν τις απόψεις και τις στάσεις τους.
- Ικανότητα να λειτουργούν στο πλαίσιο ποικίλων πλαισίων με διάθεση κοσμοπολίτικη και με *διαπολιτισμική* οπτική.

ΜΕΡΟΣ Β΄. ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

1. Σημαντικές δεξιότητες του/της Συμβούλου

Ο/η Σύμβουλος ως επαγγελματίας, πέρα από την ουσιαστική και επιστημονική γνώση που χρειάζεται να έχει σε θεωρητικά ζητήματα αλλά και, γενικότερα, πέρα από τις προϋποθέσεις στις οποίες αναφερθήκαμε στο πρώτο μέρος και τις οποίες πρέπει να καλύπτει, χρειάζεται να αναπτύξει και ειδικές δεξιότητες στη διαπροσωπική επικοινωνία. Στο μέρος λοιπόν αυτό του παρόντος κεφαλαίου θα ασχοληθούμε με το ζήτημα των ειδικών δεξιοτήτων του/της Συμβούλου. Οι βασικές κατηγορίες δεξιοτήτων που χρειάζεται να έχει ο/η Σύμβουλος αναφέρονται στα σχήματα που ακολουθούν.



Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2002, 2005β.

Η γνώση του/της Συμβούλου σε θέματα Επικοινωνίας, θέμα στο οποίο έχουμε αναφερθεί, βοηθάει στην ανάπτυξη των *γνωστικών δεξιοτήτων*. Η γνώση σε ζητήματα Συμβουλευτικής στηρίζει την ουσιαστική ανάπτυξη *διαπροσωπικών δεξιοτήτων* όπως αυτές στις οποίες αναφερθήκαμε και στους πίνακες **1, 2, 3** στο Α΄ Μέρος του παρόντος Κεφαλαίου. Τέλος, η γνώση σε θέματα Έρευνας και, ιδιαίτερα της Ενεργού Έρευνας⁵³, διευκολύνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων που παρουσιάζονται πιο πάνω στον πίνακα το σχετικό με τη *δικτύωση* αλλά και με την *αποτελεσματικότητα*.

⁵³ Αναλυτικά για το θέμα της Ενεργού Έρευνας βλ.: Κοσμίδου (1989), Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός (1994), Κοσμίδου-Hardy (2006).

Όπως ήδη αναφέραμε, βασική προϋπόθεση για την επιτυχή ανάπτυξη και εφαρμογή στην πράξη αυτών των δεξιοτήτων στη συμβουλευτική συνάντηση αποτελεί η εσωτερική ανάπτυξη του/της Συμβούλου, ο βαθμός αυτογνωσίας του/της και η ικανότητα για αυτοέλεγχο, ιδιότητες που μπορούν να του/της επιτρέψουν να αναπτύσσει εκείνη την ‘ψυχολογική επαφή’ η οποία είναι όρος για την πρόωθηση μιας ‘δημιουργικής αλλαγής’ στην προσωπικότητα του/της συμβουλευόμενου/ης. Επομένως, ο/η Σύμβουλος πρώτα απ’ όλα χρειάζεται να έχει ασχοληθεί με τη δική του εσωτερική ανάπτυξη και με τις δεξιότητες που σχετίζονται με την προσπάθειά του/της για την ανάπτυξη αυτή. Σημαντικές δεξιότητες για την προσωπική ανάπτυξη του/της Συμβούλου είναι και οι εξής⁵⁴:

- *Επίγνωση της εμπειρίας του/της από την αρχική διαπροσωπική επαφή* που είχε στο πλαίσιο μιας συμβουλευτικής συνάντησης και προσπάθεια για ανάπτυξη της επίγνωσης αυτής μέσα από μια στάση *αναστοχαστικότητας* (π.χ. ποιες σκέψεις, συναισθήματα και σωματικές αντιδράσεις δημιουργήθηκαν κατά την πρώτη αυτή επαφή; Πώς διαφέρουν αυτά όταν συναντούμε διαφορετικά πρόσωπα; Πόσο διαφορετικοί είμαστε στο ρόλο του/της Συμβούλου από το συνηθισμένο μας εαυτό);
- *Αμερόληπτη παρατήρηση των εσώτερων διαδικασιών* του/της χωρίς κριτική των σκέψεων, των συναισθημάτων και των αισθήσεων, πράγμα που διευκολύνει τόσο τη σχέση με τον εαυτό του/της όσο και με τους άλλους.
- *Επίγνωση του τρόπου με τον οποίο τον/την αντιλαμβάνονται οι άλλοι.* (Για παράδειγμα, τον/την θεωρούν οι άλλοι ως άνθρωπο *ζεστό ή ψυχρό; Χαλαρό ή νευρικό; Συνεπή ή ασυνεπή; Δυνατό ή ευάλωτο; Φοβισμένο και κλειστό ή ανοιχτό;*) Πόσο τον/την ενδιαφέρει η άποψη των άλλων για τον/την ίδιο/α και με ποιο τρόπο επεξεργάζεται την ανάδραση που παίρνει από το περιβάλλον;
- *Επίγνωση των γενικότερων στάσεων και των αξιών του/της* (βλ. πίνακα 3).

Για την αυτοαξιολόγηση δύο σημαντικών παραγόντων που σχετίζονται με την εσωτερική ανάπτυξη του/της Συμβούλου και με ‘δεξιότητες’ και στάσεις βαθύτερες, θεωρούμε χρήσιμα και τα δύο ερωτηματολόγια που ακολουθούν⁵⁵ (πίνακες 5 και 6). Η χρήση των ερωτηματολογίων αυτών μπορεί να συμβάλει στην προσπάθεια του/της συμβούλου για αυτεπίγνωση και προσωπική ανάπτυξη όπως και στην ανάπτυξη αντίστοιχων δεξιοτήτων. Καλύπτουν τους τομείς *ενδοπροσωπική ανάπτυξη, διαπροσωπική ανάπτυξη.*

Πίνακας 5.

1ος ΑΞΟΝΑΣ: ΕΝΔΟΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Καταννώ και αποδέχομαι τον εαυτό μου όπως είναι;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Έχω συνειδητοποιήσει και χρησιμοποιώ τις προσωπικές δυνάμεις μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Έχω συνειδητοποιήσει σκοτεινά μου σημεία, φραγμούς και ευάλωτες πλευρές μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1997α, σ. 298.

συνεχίζεται

⁵⁴ Παρουσιάζονται στο Κοσμίδου-Hardy (2006). Βλ. και Inskip (2000).

1ος ΑΞΟΝΑΣ: ΕΝΔΟΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
4. Έχω εντοπίσει προσωπικά μου στοιχεία πάνω στα οποία πρέπει να «δουλέψω» για να αναπτυχθώ;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Μπορώ να αντιμετωπίσω τα προσωπικά μου προβλήματα με συναισθηματική ωριμότητα;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Μπορώ να αναπτύξω την κατανόηση και την εκτίμηση του εαυτού μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Αποφεύγω την αυταρέσκεια και το ναρκισσισμό;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Έχω συμφιλιωθεί με την ιδέα του θανάτου μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Πίνακας 6.

2ος ΑΞΟΝΑΣ: ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Συνειδητοποιώ δεξιότητες τις οποίες έχω αναπτύξει και εκείνες που χρειάζεται να αναπτύξω στις διαπροσωπικές μου σχέσεις και στην επικοινωνία;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Αποκαλύπτω πτυχές του εαυτού μου στους άλλους με κατάλληλο τρόπο και στον κατάλληλο χρόνο;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Διευκολύνω την ανάπτυξη του εαυτού μου και των άλλων μέσα από την ενεργό συμμετοχή μου σε ομάδες που έχουν στόχο την προσωπική ανάπτυξη;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Αναπτύσσω ζεστές σχέσεις βοήθειας με άλλους ανθρώπους;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Σκέπτομαι κριτικά πάνω στις επιτυχίες και τις αποτυχίες μου και χρησιμοποιώ τη γνώση αυτή ως βάση για να θέτω στόχους για την περαιτέρω ανάπτυξη μου;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Αναπτύσσω την ικανότητά μου για ενεργό αυτοπαρατήρηση στις προσωπικές και επαγγελματικές μου σχέσεις;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

συνεχίζεται

⁵⁵ Αναλυτικά για τα θέματα των ερωτηματολογίων στο Κοσμίδου-Hardy (1997a), σσ. 297-300.

2ος ΑΞΟΝΑΣ: ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
7. Αγαπώ και αγαπιέμαι αρκετά;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Αντιμετωπίζω με επιτυχία την εξάρτηση, την ανεξαρτησία και την αλληλεξάρτηση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Είμαι δυνατός/ή και ευάλωτος/η, αυστηρός/ή και τρυφερός/ή, ανάλογα με την περίπτωση;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Συνειδητοποιώ τις ανάγκες των άλλων για επικοινωνία, υποστήριξη, αλλά και <i>πρόκληση</i> , όταν αυτό χρειαστεί;	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 1997α, σ. 299.

Ένα συνοπτικό ερωτηματολόγιο δεξιοτήτων, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον/την Σύμβουλο για την αυτοαξιολόγησή του/της σε σχέση με σημαντικές δεξιότητες Συμβουλευτικής και Επικοινωνίας που θεωρεί ότι εφαρμόζει κατά τη συμβουλευτική συνάντηση παρουσιάζεται στο πίνακα που ακολουθεί (πίνακας 7). Στόχος του ερωτηματολογίου είναι να βοηθήσει στον εντοπισμό κρίσιμων δεξιοτήτων, στην κριτική εξέταση των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στη συμβουλευτική συνάντηση, στην περαιτέρω παρατήρησή τους στην πράξη και στην προσπάθεια για βελτίωσή τους.

Πίνακας 7.

Αυτοαξιολόγηση σε βασικές δεξιότητες Επικοινωνίας						
Αξιολογήστε βασικές δεξιότητες σας σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα:						
Κλίμακα αξιολόγησης⁵⁶						
1 = Δεν είμαι ποτέ καλός/η σ' αυτό το θέμα						
2 = Είμαι σπάνια καλός/η						
3 = Είμαι καλός/ή μερικές φορές						
4 = Συνήθως είμαι καλός/η στο θέμα αυτό						
5 = Είμαι πάντα καλός/η ως προς αυτό						
Σε μια επικοινωνιακή σχέση:						
Κλίμακα αξιολόγησης						
1.	Αποφεύγω να σκέφτομαι άλλα πράγματα όταν ακούω	1	2	3	4	5
2.	Ψάχνω για υπάρχουσες παραδοχές πίσω από τις παρατηρήσεις μου	1	2	3	4	5

συνεχίζεται

⁵⁶ Αν θελήσετε, μπορείτε να βγάλετε ένα τελικό άθροισμα προσθέτοντας το βαθμό της αξιολόγησης σας σε κάθε πρόταση του ερωτηματολογίου. Σε αυτή την περίπτωση, αν προστεθεί και κάποια δεξιότητα που θεωρείτε σημαντική στο τέλος (πρόταση αρ. 20), το 100 είναι το άριστα. Διαφορετικά το άριστα είναι το 95. Ωστόσο, ο μεγάλος βαθμός δεν σημαίνει οπωσδήποτε ότι πράγματι έχετε αναπτύξει αυτές τις δεξιότητες επικοινωνίας στο βαθμό που δηλώσατε. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, όπως και το τελικό σκορ, εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο παρατηρούμε συστηματικά και κριτικά τη συμπεριφορά μας και από το βαθμό αυτογνωσίας μας γενικότερα.

3.	Εκφράζω γνήσιο ενδιαφέρον για το πρόσωπο που ακούω	1	2	3	4	5
4.	Συνειδητοποιώ τις αξίες, τα στερεότυπα και τις στάσεις μου	1	2	3	4	5
5.	Αντιμετωπίζω τη σιωπή του άλλου χωρίς νευρικότητα	1	2	3	4	5
6.	Βλέπω τα πράγματα από την οπτική του άλλου	1	2	3	4	5
7.	Αποφεύγω να κριτικάρω	1	2	3	4	5
8.	Δεν αμφισβητώ την αξία του άλλου προσώπου	1	2	3	4	5
9.	Αποδέχομαι τη μοναδικότητα του κάθε προσώπου	1	2	3	4	5
10.	Δημιουργώ ένα ζεστό ψυχολογικό περιβάλλον	1	2	3	4	5
11.	Είμαι γνήσια/ος χωρίς προσποιήσεις	1	2	3	4	5
12.	Όταν αισθάνομαι ότι απειλούμαι δεν γίνομαι επιθετική/ός	1	2	3	4	5
13.	Προσεγγίζω τα πράγματα με τρόπο ολικό: όχι μονοδιάστατο	1	2	3	4	5
14.	Προσεγγίζω ιστορικά, γεωγραφικά και πολιτισμικά θέματα με τρόπο κριτικό και με ευρύτητα πνεύματος	1	2	3	4	5
15.	Παρατηρώ τη μη λεκτική συμπεριφορά του άλλου για να τον/την κατανοήσω καλύτερα	1	2	3	4	5
16.	Δεν «κάνω πρόβα» σ' αυτά που θέλω να πω κατά τη διάρκεια της ομιλίας του άλλου προσώπου	1	2	3	4	5
17.	Δεν διακόπτω όταν θεωρώ ότι ο/η άλλος/η δεν έχει δίκιο	1	2	3	4	5
18.	Δεν απομονώνομαι από μια συζήτηση όταν ακούω πράγματα που με ενοχλούν	1	2	3	4	5
19.	Δεν επιδιώκω να λέω εγώ την τελευταία κουβέντα	1	2	3	4	5
20.	Κάτι άλλο. Τι;	1	2	3	4	5

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2004β, σ. 267.

Βασικό στοιχείο για την προώθηση των στόχων που τίθενται για τη συμβουλευτική σχέση είναι η ικανότητα να δημιουργούμε σωστή ψυχολογική επαφή και εκείνο το κλίμα που διευκολύνει τον/την συμβουλευόμενο/η να χαλαρώσει και να μας εμπιστευτεί. Αυτό, βεβαίως, σημαίνει ότι, από

την πρώτη κιόλας συνάντηση, χρειάζεται να θέσουμε σε εφαρμογή δεξιότητες που πρέπει ήδη να έχουμε αναπτύξει ως προς τη λειτουργία μας σε μια διαπροσωπική-επικοινωνιακή σχέση, την ευελιξία και την επιδεξιότητά μας. Για την αρχική συνάντηση ειδικότερα, είναι χρήσιμα και τα παρακάτω ζητήματα:

- Η συλλογή πληροφοριών για τον/την συμβουλευόμενο/η, με την παράλληλη ενημέρωσή του/της σχετικά με τους λόγους για τους οποίους είναι χρήσιμη η συλλογή αυτή. Διαφορετικά, η υποβολή ερωτήσεων μπορεί να δημιουργήσει αίσθηση απειλής ή και να δώσει την εντύπωση ανάκρισης, πράγμα που, βεβαίως, δεν θα διευκόλυνε την ανάπτυξη κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Σημαντικό σημείο που χρειάζεται να προσέξει κανείς ιδιαίτερα για το θέμα αυτό είναι η υποβολή ‘κλειστών’ ή και ‘ποινικών’ ερωτήσεων, ερωτήσεων δηλαδή που μπορεί να δημιουργούν την εντύπωση ότι παγιδεύουν για τη διαπίστωση της ‘αλήθειας’ που επιδιώκει ο/η Σύμβουλος και ότι, ενδεχομένως, θα ‘τιμωρηθεί’ με κάποιο τρόπο ο/η συμβουλευόμενος/η.
- Η διευκρίνιση των σκοπών και των στόχων του/της Συμβούλου στο πρόγραμμα Συμβουλευτικής που θα ακολουθήσει, πράγμα που θα διευκολύνει τον/την συμβουλευόμενο/η να διαπιστώσει τη συνέπεια του/της Συμβούλου.
- Η παρουσίαση των προτιμήσεων που έχει ο/η Σύμβουλος σχετικά με τη διαδικασία και το πρόγραμμα που θα εφαρμόσει, με τρόπο, όμως, που να αφήνει κάποια περιθώρια επιλογής στον/στην συμβουλευόμενο/η.
- Η διαπραγμάτευση ενός συμβολαίου με τον/την συμβουλευόμενο/η με τρόπο σαφή έτσι, ώστε να γνωρίζει και εκείνος/η από την αρχή το πρόγραμμα στο οποίο θα συμμετάσχει, πράγμα που συμβάλλει στο ξεκαθάρισμα των προσδοκιών και των προθέσεων, καθώς και στη διασφάλιση της συνεργασίας μαζί του/της. Οι βασικές ‘μικροδεξιότητες’ Συμβουλευτικής που σχετίζονται με την *ενεργό ακρόαση* -παράφραση ή περιληπτική απόδοση των λεχθέντων, αντανάκλαση συναισθημάτων, ευελιξία, κ.τ.λ.- είναι ιδιαίτερα σημαντικές και στη φάση αυτή.

Υπενθυμίζουμε και πάλι ότι ο/η Σύμβουλος χρειάζεται να έχει μια σφαιρικότερη γνώση σχετικά με το θέμα των δεξιοτήτων τις οποίες, όμως, δεν εφαρμόζει με τρόπο μηχανικό, αλλά με ευαισθησία και επιδεξιότητα. Με αυτή την προϋπόθεση, παρακάτω (πίνακας 8) θα αναφερθούμε περιληπτικά σε βασικές δεξιότητες ‘πρόσληψης’ και ‘ανταπόκρισης’ κατά τη συμβουλευτική συνάντηση. Οι δεξιότητες αυτές απαιτούνται για την ανάπτυξη και τη διατήρηση της σχέσης εκείνης που διευκολύνει τη συνεργασία και την επιτυχή πραγματοποίηση ενός προγράμματος Συμβουλευτικής. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η βαθιά και διεπιστημονική θεωρητική γνώση και η προσωπική ανάπτυξη του/της Συμβούλου είναι βασική προϋπόθεση για την επιτυχία της Συμβουλευτικής. Ωστόσο, τα στοιχεία αυτά χρειάζεται να εκδηλώνονται με συγκεκριμένες δεξιότητες, βασικές από τις οποίες αναφέρονται και στον πίνακα 8 που παρουσιάζεται παρακάτω.

Σημειώνουμε ιδιαίτερα τη δεξιότητα του/της Συμβούλου που σχετίζεται με την *αυτοαποκάλυψη*. Η δεξιότητα αυτή βοηθάει ιδιαίτερα τον/την συμβουλευόμενο/η να χαλαρώσει και να εμπιστευτεί τον/την Σύμβουλο ως ένα γνήσιο άνθρωπο που εμπιστεύεται τον/την συμβουλευόμενο, αφού του μιλάει και για δικά του/της θέματα. Ωστόσο, χρειάζεται ιδιαίτερη άσκηση και προσοχή στην εφαρμογή αυτής της δεξιότητας έτσι, ώστε να αποφύγουμε, για παράδειγμα να μιλήσουμε για μας διακόπτοντας τον/την συμβουλευόμενο ή και αποκαλύπτοντας πράγματα τα οποία μπορούν να μας βλάψουν, εφόσον ο/η συμβουλευόμενος/η δεν έχει τη δική μας ωριμότητα και επίγνωση.

Πίνακας 8.

Δεξιότητες πρόσληψης	Δεξιότητες ανταπόκρισης
Επικέντρωση της προσοχής στον/στην συμβουλευόμενο/η (ενεργός παρουσία).	Επικοινωνία της βαθύτερης ενσυναίσθησης στον/στην συμβουλευόμενο/η και αποφυγή κρίσεων.
Χαλάρωση και επίγνωση εσωτερικών διεργασιών (σκέψεων, συναισθημάτων, κ.τ.λ.)	Αντανάκλαση συναισθημάτων (π.χ. μέσα από την παράφραση των λεχθέντων) με ευαισθησία.
Ενεργός ακρόαση (του εαυτού μας και του/της συμβουλευόμενου/ης).	Έλεγχος της κατανόησης των λεχθέντων μέσα από την περιληπτική απόδοσή τους και σύγκριση ή σύνδεση των εμπειριών που παρουσιάστηκαν.
Προσεκτική παρατήρηση (λεκτικών και μη λεκτικών μηνυμάτων, συναισθημάτων πίσω από τα μηνύματα, κ.τ.λ.). Ανοχή στη σιωπή του άλλου.	Διατύπωση ερωτήσεων με ευαισθησία (ανοιχτές και όχι κλειστές ή απειλητικές ερωτήσεις, αποφυγή ερωτήσεων που ξεκινούν με τη λέξη <i>γιατί</i>).
Επίγνωση προσωπικών στάσεων, αντιλήψεων και παραδοχών μας, υπό το πρίσμα των οποίων 'ακούμε' και παρατηρούμε.	Αποφυγή της αλλαγής θέματος και επικέντρωση της προσοχής σε συγκεκριμένα σημαντικά ζητήματα (π.χ. ζητώντας παραδείγματα).
Επίγνωση ικανότητας για δημιουργική πρόκληση.	Ευγενική πρόκληση προς τον/την συμβουλευόμενο/η με στόχο την ενθάρρυνση για αλλαγή οπτικής.
Συνειδητοποίηση θεωρητικών σχημάτων (παραδοχών) και απόψεων που καθοδηγούν τις παρατηρήσεις, τις ερμηνείες και τα συμπεράσματά μας.	Σωστή <i>αυτοαποκάλυψη</i> (προσωπικών εμπειριών ή σκέψεων-συναισθημάτων σχετικών με την εμπειρία του συμβουλευόμενου).
Αναστοχαστικότητα και καταγραφή στοιχείων.	Αμεσότητα στην αντιμετώπιση του/της συμβουλευόμενου/ης με εμπιστοσύνη στις δυνάμεις μας, θάρρος και ικανότητα να παίρνουμε ρίσκο.

Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2003α.

Αναφερθήκαμε μέχρι στιγμής σε δεξιότητες που καλείται να εφαρμόσει ο/η Σύμβουλος στη συμβουλευτική συνάντηση είτε αυτή σχετίζεται με ατομική είτε με ομαδική Συμβουλευτική. Ειδικότερα, όμως, για την ομαδική Συμβουλευτική απαιτείται να γνωρίζει κάποια θέματα στα οποία θα αναφερθούμε πιο κάτω.

2. Ομαδική Συμβουλευτική: Διαδικασίες και όροι για τη λειτουργία της ομάδας

Ο/η Σύμβουλος χρειάζεται να είναι ενημερωμένος/η και για ζητήματα που αφορούν στην ομαδική Συμβουλευτική⁵⁷ και στη *δυναμική της ομάδας*. Σύμφωνα με την κοινωνική ψυχολογία⁵⁸ οι έννοιες 'ομάδα' και 'σκοπός' είναι σχεδόν ταυτόσημες. Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, ότι ο σκοπός και οι στό-

⁵⁷ Αναλυτικά το θέμα αυτό παρουσιάζουμε στο Κοσμίδου-Hardy, *et al.* (1996).

⁵⁸ Βλ. σχετικά και στο Γεώργα (1995).

κοι ενός προγράμματος Συμβουλευτικής μπορούν να πραγματοποιηθούν αποτελεσματικότερα μέσα από την ομαδική Συμβουλευτική. Για να λειτουργήσει, ωστόσο, μια ομάδα προς την επίτευξη ενός στόχου χρειάζεται καταρχάς να έχει επιτευχθεί ένας βαθμός *συνοχής* έτσι, ώστε να μιλούμε πράγματι για ομάδα και όχι για έναν αριθμό μαθητών, ή ατόμων γενικότερα, που παρευρίσκονται στον ίδιο χώρο ή σε μια σχολική τάξη. Η δυναμική της ομάδας προϋποθέτει συνεργασία και τότε η δυναμική αυτή, σύμφωνα με τον Kurt Lewin⁵⁹, είναι μεγαλύτερη από το άθροισμα της δυναμικής που διαθέτει το κάθε μέλος της ομάδας. Για την απελευθέρωση αυτής της δυναμικής συμβάλλουν οι ακόλουθοι παράγοντες (Reid, 1991, Κοσμίδου-Hardy, 2006) τους οποίους ο/η Σύμβουλος οφείλει να γνωρίζει και/ή να φροντίζει να εφαρμόζονται τόσο από τον/την ίδιο/α όσο και από τα μέλη της ομάδας.

- Η *αποδοχή*: η αίσθηση του ανήκειν σε μια ομάδα και του ότι είναι κανείς αποδεκτός από αυτήν.
- Η *αλληλεπίδραση*: μέσα στην ομάδα το άτομο έχει την ευκαιρία να εκφράζει απόψεις, σκέψεις και συναισθήματα, να αλληλεπιδρά με τους άλλους και να αναπτύσσει σχέσεις.
- Η *αίσθηση ελευθερίας για έκφραση*: μέσα στην ομάδα αισθάνεται κανείς συνήθως τον 'ελεύθερο αέρα' να εκφραστεί, πράγμα που σε άλλα κοινωνικά πλαίσια δεν διευκολύνεται, με αποτέλεσμα να καταπιέζεται το άτομο και να μην αισθάνεται άνετα να μιλήσει.
- Η *ευκαιρία για συστηματική παρατήρηση* τόσο της συμπεριφοράς των άλλων όσο και της συμπεριφοράς του ίδιου του ατόμου.
- Ο *αλτρουισμός*: η διάθεση και η ικανότητα να βοηθήσει κανείς τους άλλους.
- Η *συνειδητοποίηση της 'παγκοσμιοτητας' των προβλημάτων*: το γεγονός δηλαδή ότι συνειδητοποιούμε μέσα στην ομάδα πως δεν είμαστε οι μοναδικοί που αντιμετωπίζουμε διλήμματα, δυσκολίες και προβλήματα. Η συνειδητοποίηση αυτή ανακουφίζει τον/την συμβουλευόμενο/η, απελευθερώνει θετική ενέργεια και προωθεί την επικοινωνία.
- Η *θεωρητικοποίηση*: η διαδικασία αυτή αναφέρεται στην ικανότητα να μπορεί να αναλύει κανείς την εμπειρία, να προβαίνει σε ερμηνείες και συμπεράσματα που σχετίζονται με την εμπειρία, αλλά και με παρόμοιες εμπειρίες και καταστάσεις και, με τον τρόπο αυτό, να θεωρητικοποιεί⁶⁰ και να αποκτά καινούργια γνώση. Όπως φαίνεται και σχηματικά πιο κάτω, η θεωρητικοποίηση αυτή βοηθάει στον έλεγχο των συμπερασμάτων σε άλλες καταστάσεις, αλλά και 'διδάσκει' στους συμμετέχοντες ή στις συμμετέχουσες να αποφεύγουν στερεότυπες γενικεύσεις από τα συμπεράσματα στα οποία τους οδηγεί μια και μόνον συγκεκριμένη εμπειρία.

ΚΡΙΤΙΚΗ ΒΙΩΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ



Πηγή: Κοσμίδου-Hardy, 2002.

⁵⁹ Στο Κοσμίδου-Hardy, κ.ά. (1996). Βλ. σχετικά και στο Γεώργα (ό.π.).

⁶⁰ Βλ. σχετικά και στο «στάδια της κριτικής βιωματικής προσέγγισης» που έχουμε παρουσιάσει.

- Ο έλεγχος της πραγματικότητας: το να μπορεί, δηλαδή, κανείς να διαβάσει κριτικά και να συνειδητοποιήσει τις αξίες, τα στερεότυπα, τις αντιλήψεις, τις πεποιθήσεις, τις δυνάμεις και τις άμυνές του μέσα στο ασφαλές κλίμα της ομάδας.
- Η δημιουργία ευκαιριών για μεταβίβαση στον/στην Σύμβουλο -ή και στα άλλα μέλη της ομάδας- σημαντικών στοιχείων από τη σχέση με *σημαντικούς άλλους* στη ζωή του μέλους -γονέων, εκπαιδευτικών, συγγενών, κ.τ.λ.- και η ευκαιρία για συνειδητοποίηση και ανάλυση των μεταβιβάσεων και των λόγων για τους οποίους γίνεται αυτό⁶¹.

Σε μια ομάδα στο πλαίσιο της οποίας αναπτύσσονται και λειτουργούν οι παράγοντες που αναφέρθηκαν πιο πάνω, αναπτύσσονται στοιχεία που προωθούν την αποτελεσματικότητά της. Ενδεικτικά τέτοια στοιχεία είναι τα εξής:

1. Δέσμευση προς τους στόχους της ομάδας και τους κανόνες λειτουργίας της.
2. Θετικές προσδοκίες για το έργο της ομάδας, αλλά και για τα άλλα μέλη.
3. Υπευθυνότητα προς το έργο και προς τα μέλη της ομάδας. Με τον τρόπο αυτό διευκολύνεται η ανάληψη καθηκόντων και υποχρεώσεων.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο που επίσης πρέπει να γνωρίζει ο/η Σύμβουλος που εφαρμόζει ομαδική Συμβουλευτική είναι οι φάσεις μέσα από τις οποίες περνά συνήθως μια ομάδα ώσπου να αναπτυχθεί η τελική της συνοχή και να αφοσιωθούν πράγματι τα μέλη στο έργο τους. Οι γενικές αυτές φάσεις είναι οι ακόλουθες:

- *Φάση προσανατολισμού.* Στη φάση αυτή κάθε μέλος προσπαθεί να προσανατολιστεί, να κατανοήσει το ρόλο του και να επικοινωνήσει με τα άλλα μέλη. Συνήθως νιώθει εκνευρισμό και άγχος, πράγμα που δεν συμβάλλει στην επικοινωνία και στο συντονισμό της ομάδας και εκδηλώνει, χωρίς να το συνειδητοποιεί, είδη συμπεριφοράς και στάσεις που χαρακτηρίζουν τη συμπεριφορά του στις συνήθειες σχέσεις του με τους άλλους σε ποικίλα κοινωνικά πλαίσια. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να υποχωρεί στην τάση ορισμένων ανθρώπων για άσκηση εξουσίας, για μονοπώλιο του λόγου κ.τ.λ. Άλλος μπορεί να αδιαφορεί, ενώ κάποια μέλη μπορεί να δείχνουν έντονο ενδιαφέρον για την πραγματοποίηση του έργου της ομάδας.
- *Φάση της σύγκρουσης.* Η φάση αυτή χαρακτηρίζεται από την ύπαρξη προστριβών, έντονων διαφωνιών έως και συγκρούσεων μεταξύ των μελών. Αν εκδηλωθεί αυτή η φάση και ο/η σύμβουλος δεν έχει γνώση, εμπειρία και δεξιότητες που σχετίζονται με την επικοινωνία γενικότερα και με τη διαχείριση συγκρούσεων (Κοσμίδου-Hardy, 2004β) ειδικότερα⁶² είναι δυνατόν να δημιουργηθούν εντάσεις που μπορεί να είναι απειλητικές σε ορισμένα μέλη, να οδηγήσουν στην αποχώρηση ορισμένων ή ακόμη και στη διάλυση της ομάδας. Αντίθετα, η επιδεξιότητα του συμβούλου στη διαχείριση συγκρούσεων μπορεί να αναδείξει τη σύγκρουση ως μια σημαντική ευκαιρία για τον εντοπισμό σημαντικών θεμάτων με τα οποία μπορεί να δουλέψει η ομάδα και, βαθμιαία, να οδηγήσει στην κάθαρση από αρνητικά συναισθήματα.
- *Φάση της σύνθεσης.* Σε αυτή τη φάση αποκαθίστανται οι παρεξηγήσεις, επέρχεται συμφιλίωση και αναπτύσσεται πνεύμα επικοινωνίας και συνεργασίας. Τα μέλη συμφωνούν για το σκοπό, τις διαδικασίες, τις αρχές και τη μεθοδολογία της ομάδας. Ενώ στις προηγούμενες δύο φάσεις

⁶¹ Ο/η Σύμβουλος πρέπει να προσέξει τις δικές του *αντιμεταβιβάσεις* στην περίπτωση αυτή. Η μη συνειδητή αντιμεταβίβαση δεν βοηθάει τις σχέσεις μέσα στην ομάδα ούτε και την προσωπική ανάπτυξη. Αντίθετα, η συνειδητή αντιμεταβίβαση και η ανάλυση των αντιμεταβιβάσεων είναι δυνατόν να βοηθήσουν όχι μόνον τους συμμετέχοντες στην ομάδα, αλλά και τον ίδιο το Σύμβουλο.

⁶² Το θέμα της διαχείρισης-επίλυσης συγκρούσεων αναλύεται διεξοδικά στο Κοσμίδου-Hardy (2002).

αυτό που απασχολούσε τα μέλη ήταν οι σχέσεις μέσα στην ομάδα και ο προσωπικός τους χώρος και ρόλος, τώρα χαλαρώνουν και επικεντρώνονται στο έργο της ομάδας, με την ανάληψη της ανάλογης ευθύνης.

- *Φάση της απόδοσης.* Η ομάδα λειτουργεί κανονικά στη φάση αυτή, επικεντρώνεται κυρίως στο έργο και στην αποτελεσματικότητά της και έτσι αρχίζει και αποδίδει.
- *Στατική φάση.* Η φάση αυτή μπορεί να παρατηρηθεί σε ομάδες μεγάλης χρονικής διάρκειας. Τα μέλη έχουν την αίσθηση ότι έχουν ολοκληρώσει το έργο τους και είναι δυνατόν να δείξουν διστακτικότητα ακόμη και άρνηση για κάτι που μπορεί τώρα να θεωρηθεί ως ‘ξένο’ ή ‘διαφορετικό’ με ό,τι έχουν ήδη εκπληρώσει. Στο στάδιο αυτό παρατηρείται κάποιες φορές μείωση της αποδοτικότητάς τους και μάλλον προσπαθούν να διατηρήσουν το υπάρχον ‘σύστημα’ που αναπτύχθηκε ήδη. Για το λόγο αυτό χρειάζεται εγρήγορση από τον/την Σύμβουλο/διευκολυντή της ομάδας έτσι, ώστε οι εργασίες να μην πέσουν στο επίπεδο ρουτίνας.

Μια ομάδα, βέβαια, δεν περνάει πάντοτε από όλα αυτά τα στάδια. Για παράδειγμα, υπάρχουν ομάδες στις οποίες δεν παρουσιάζονται κατ’ ανάγκην συγκρούσεις ή η στατική φάση. Οι φάσεις πάντως αυτές εξαρτώνται και από την ψυχοσύνθεση και την προηγούμενη εμπειρία του κάθε μέλους και από το πρόγραμμα και τις διαδικασίες της ομάδας. Σημαντικό επίσης ρόλο παίζει η εμπειρία του/της Συμβούλου από τη δική του/της συμμετοχή ως μέλους σε κάποια ομάδα. Η προηγούμενη συμμετοχή του/της σε ομάδα προσωπικής ανάπτυξης είναι ιδιαίτερο προσόν και για το ζήτημα αυτό.

Αυτό που χρειάζεται επίσης να τονιστεί στα μέλη της ομάδας είναι το ότι τα ίδια τα μέλη με τη στάση τους θα δημιουργήσουν εκείνο το κλίμα που απαιτείται για τη συνεργασία και την ενθάρρυνση των άλλων μελών. Για το λόγο αυτό χρειάζεται να σκέφτονται κριτικά πάνω στον εαυτό τους, στην ‘προσωπική τους θεωρία’, στις στάσεις και στις αξίες τους, να βλέπουν τον εαυτό τους και τις πτυχές του με αποδοχή και με αγάπη γι’ αυτό που είναι και όχι γι’ αυτό που θα ήθελαν να είναι, σύμφωνα με τα συνήθη και κυρίαρχα πρότυπα των άλλων, και να εκφράζονται ελεύθερα γιατί αυτό θα τους βοηθήσει στην πορεία αυτοεξερεύνησης και ανάπτυξης. Επίσης θα πρέπει να τονιστεί η ανάγκη για αντίστοιχη αποδοχή των άλλων μελών γι’ αυτό που είναι και, στην προσπάθειά τους να υποβάλλουν ερωτήσεις κατά τη συνεργασία με τα μέλη, να θέτουν ερωτήσεις με τρόπο που να δίνει στους άλλους την ευκαιρία να δουν και να σκεφτούν και μια άλλη οπτική σχετικά με την εμπειρία και τη συμπεριφορά τους. Δεν έχουν, όμως, το δικαίωμα να επιμένουν, να χαρακτηρίζουν τους άλλους και να ‘ταμπελάρουν’. Θα λειτουργήσουν δηλαδή και τα ίδια τα μέλη ως ‘σύμβουλοι’ και συνεργάτες του διευκολυντή ή της διευκολύντριας της ομάδας.

3. Προγράμματα Συμβουλευτικής βραχείας διάρκειας⁶³

Η συμβουλευτική διαδικασία που έχει στόχο την αλλαγή και την ανάπτυξη είναι μια διαδικασία που απαιτεί χρόνο για την επίτευξη των στόχων της.

Στο τέλος της δεκαετίας του ’90, ωστόσο, ξεκίνησε βαθμιαία η εφαρμογή σύντομων προγραμμάτων Συμβουλευτικής με στόχο κυρίως την αντιμετώπιση προβλημάτων ή την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Βεβαίως, στο πλαίσιο τέτοιων προγραμμάτων αντιλαμβανόμαστε ότι ο τρόπος με τον οποίο

⁶³ Παρουσιάζεται και στο Κοσμίδου-Hardy (2003a).

γίνονται αντιληπτές οι δεξιότητες, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής, αλλά και η ίδια η Συμβουλευτική είναι διαφορετικός από τα προγράμματα που στηρίζονται σε ένα κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο Συμβουλευτικής και, γενικότερα, από εκείνες τις προσεγγίσεις που στόχο έχουν την προσωπική ανάπτυξη, την ανάπτυξη της αυτογνωσίας και της κοινωνιογνωσίας των συμμετεχόντων.

Ορισμένες από τις κύριες αιτίες για την προώθηση των σύντομων προγραμμάτων Συμβουλευτικής είναι οι ακόλουθες (Κοσμίδου-Hardy, 2006):

- το κόστος που απαιτεί ένα πρόγραμμα που διαρκεί για περισσότερο χρόνο και, επομένως, το γεγονός ότι περιορισμένος αριθμός ανθρώπων μπορεί να επωφεληθεί από τις υπηρεσίες αυτές, όταν διατίθενται δωρεάν,
- η επίδραση από τις εξελίξεις στα συστήματα Συμβουλευτικής και, γενικότερα, στα συστήματα δημόσιας υγείας της Β. Αμερικής, σε συνδυασμό και με τις απαιτήσεις των εργοδοτών,
- οι απαιτήσεις των ίδιων των ατόμων ως καταναλωτών: απαιτήσεις να έχουν γρήγορα αποτελέσματα και συντομότερες υπηρεσίες, σε συνδυασμό και με την αναποτελεσματικότητα ορισμένων μακροχρόνιων προγραμμάτων που, βέβαια, κανείς δεν αναφέρθηκε στην ποιότητά τους, αλλά η έμφαση δόθηκε στο χρόνο διάρκειάς τους,
- αποτελέσματα σχετικών ερευνών σύμφωνα με τις οποίες ένα πρόγραμμα Συμβουλευτικής, που βασίζεται στις προτιμήσεις των πελατών σε μια ποικιλία πλαισίων, είναι συχνά πολύ μικρότερης διάρκειας. Αναφέρεται, μάλιστα, ότι ένα τέτοιο πρόγραμμα μπορεί να διαρκεί στην πραγματικότητα για έξι μόνον συναντήσεις!
- οι σύγχρονοι ρυθμοί της ζωής του εργαζόμενου, η οικονομική ανασφάλεια και η ανάπτυξη μιας άλλης κουλτούρας στο χώρο εργασίας που απαιτεί τη διαχείριση του άγχους και των συγκρούσεων χωρίς, ωστόσο, την αποφασιστικότητα να καταναλωθούν κονδύλια για ψυχολογικές εξερευνήσεις που διαρκούν χρονικά με άγνωστα, όμως, αποτελέσματα για μια επιχείριση, εφόσον ο στόχος της αυτογνωσίας έχει, κυρίως, αποτελέσματα που δεν φαίνονται άμεσα.

4. Επίλογος

Αντί άλλου επιλόγου, τονίζουμε το γεγονός ότι το θέμα των δεξιοτήτων Συμβουλευτικής ξεκίνησε στην Αμερική από όπου και προτάθηκαν συγκεκριμένες δεξιότητες. Το όλο εγχείρημα, και ιδιαίτερα ό,τι σχετίζεται με τις δεξιότητες, αρχικά συνάντησε αρκετή αντίσταση στην Ευρώπη εξαιτίας του επιφανειακού χαρακτήρα πολλών προτεινόμενων δεξιοτήτων. Σήμερα, ωστόσο, στο πλαίσιο της λογικής του άμεσου, του 'εύκολου' και γρήγορου, της θεώρησης των πάντων ως προϊόντων που μπορούμε να 'αγοράσουμε' διεκδικώντας το αντίτιμο των χρημάτων μας, υπάρχει μια γενικότερη τάση για σύντομα προγράμματα εκπαίδευσης και/ή Συμβουλευτικής, για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επιφανειακής μορφής και, συχνά, για μετρήσιμα αποτελέσματα. Στο κεφάλαιο αυτό έγινε κάθε δυνατή προσπάθεια να αποφύγουμε τη λογική του 'εύκολου' γιατί θεωρούμε ότι η συγκεκριμένη λογική έχει συνέπειες στη διαμόρφωση της ιδέας του μετρήσιμου ανθρώπου και των ρηκών σχέσεων. Με τον τρόπο όμως αυτό η Συμβουλευτική μάλλον γίνεται μέρος του προβλήματος της εποχής μας, μιας εποχής που χαρακτηρίζεται από τους φρενήρεις ρυθμούς της κατανάλωσης στο πλαίσιο της οποίας καταναλώνουμε συνήθως και τον εαυτό μας ως ένα 'προϊόν' αμφισβητούμενης αξίας και ποιότητας.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό επισημαίνουμε ότι ο/η Σύμβουλος ως επαγγελματίας επιβάλλεται να εφαρμόζει ένα σύνολο δεξιοτήτων οι οποίες διευκολύνουν τη συμβουλευτική διαδικασία. Στις δεξιότη-

τες αυτές αναφερθήκαμε τονίζοντας το γεγονός ότι οι δεξιότητες και η εφαρμογή τους απαιτούν ουσιαστική γνώση αλλά και άσκηση και ότι η στενή, απλοϊκή και 'εργαλειακή' χρήση τους δεν είναι δυνατή, όπως πιστεύεται συχνά, και δεν μπορεί, βεβαίως, να βοηθήσει ουσιαστικά ούτε τον/την συμβουλευόμενο/η ούτε και τον/την Σύμβουλο, την προσωπική και επαγγελματική του/της εξέλιξη και ωρίμανση.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Arthur, M.H., Hall, D.T. and Lawrence, B.S. (1989). *Handbook of Career Theory*: Cambridge: Cambridge University Press.
- Γεώργας, Δ. (1995). *Κοινωνική Ψυχολογία* (Β' Τόμος). Αθήνα.
- Δροσινού, Μ. (2001). «Οι κοινωνικές αντιλήψεις αλληλοαποδοχής και ένταξης των Α.Μ.Ε.Α., μπροστά στις τάσεις της φιλανθρωπίας στη σύγχρονη κοινωνία» *Το Σχολείο και το Σπίτι*, **6-7** (435-436, 345-349).
- Δροσινού, Μ. (2002). «Σύνθετες γνωστικές, συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες. Μια άλλη εκδοχή της Παιδικής Παραβατικότητας. Προσπάθειες κατανόησης της εκπαιδευτικής αντιμετώπισης του προβλήματος μέσα από τα τμήματα ένταξης της ειδικής αγωγής». Διαβαλκανικό Συνέδριο για την περιβαλλοντική εκπαίδευση και την αγωγή υγείας στα Βαλκάνια (25-27/10/02). Κιλκίς, σσ. 62-67, εκδ. ΥΠ.Ε.Π.Θ. και Δ/νση Δευτεροβάθμιας Εκπ/σης Κιλκίς. ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι. (1996). Πλαίσιο Αναλυτικού Προγράμματος Ειδικής Αγωγής. Προεδρικό Διάταγμα. 301/1996.
- Δροσινού, Μ. (2003α). «Μερικά οπτικοποιημένα χαρακτηριστικά των παιδιών με αυτισμό. Σημείωμα σε θέματα ειδικής αγωγής». *Σύγχρονο νηπιαγωγείο, αφιέρωμα στην ειδική αγωγή*, μέρος 2ο, **31**: 26-29.
- Δροσινού, Μ. (2003β). «Άτυπη παιδαγωγική αξιολόγηση και εξατομικευμένο διδακτικό πρόγραμμα στον Αυτισμό». *Σύγχρονο νηπιαγωγείο, αφιέρωμα στην ειδική αγωγή*, μέρος 2ο, **31**: 8-21.
- Δροσινού, Μ. (2004α). «Ειδική αγωγή: Το θεσμικό πλαίσιο και οι πρακτικές εφαρμογές της. Κριτική θεώρηση, τάσεις και προοπτικές». *Σύναξη*, **89**: 12-27.
- Δροσινού, Μ. (2004β). «Εξειδίκευση εκπαιδευτικού και ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού. Από τις ανάγκες των Α.Μ.Ε.Α. στις τρέχουσες πρακτικές των ΣΜΕΑ». *Ρωγμές εν τάξει*, **15**: 30-34.
- Δροσινού, Μ. (2005α). Υποστήριξη φοιτητών με ειδικές μαθησιακές δυσκολίες (δυσλεξία) στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. *Τριπτόλεμος*, **20**: 39-48.
- Δροσινού, Μ. (2005β). «Τα δικαιώματα των παιδιών με αναπηρία στην εκπαίδευση». *Συμμετοχή, Πανελλήνια Ομοσπονδία Σωματείων Γονέων και Κηδεμόνων Ατόμων με Αναπηρία (Π.Ο.Σ.Γ.Κ.Α.ΜΕ.Α.)*, **3**: 16-18.
- Δροσινού, Μ. (2006). Ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, σχολείο και παιδιά με αναπηρίες. Ερωτήματα και απόπειρες οπτικοποίησης. *Σύγχρονο Νηπιαγωγείο, Θεωρητικό Αφιέρωμα για την Ειδική Αγωγή στο Νηπιαγωγείο*, **50**: 82-93.
- Education Research Center, (2004). *The Greek Education System: Facts and Figures*, Athens: Ministry of Education and Religious Affairs.
- Eurydice, (2002). *Key Data on Information and Communication Technology in Schools in Europe*, Brussels: European Community.
- Eurydice, (2004). *Key Data on Information and Communication Technology in Schools in Europe*, Brussels: European Community.
- Feltham, C. and Horton, I. (eds, 2000). *Handbook of Counselling and Psychology*, London: Sage.
- Frith, U. (1994). *Αυτισμός*. (μετ. Καλομοίρης, Γ.) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- French, D. and Richards, M. (eds) (1994). *Media Education across Europe*. London: Routledge.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.
- Inskipp, F. (2000). "Generic Skills", in C. Feltham and I. Horton (eds), *Handbook of Counselling and Psychotherapy*. London: SAGE.
- Κάκουρος, Ε., Ζουρνατζής, Ε., Παπαηλιού, Χ. και Καραμπά, Ρ. (2003). «Ο συμβουλευτικός ρόλος των δασκάλων στην αντιμετώπιση των μαθησιακών δυσκολιών παιδιών με διαταραχή ελλειμματικής προσοχής - υπερκινητικότητα» (Δ.Ε.Π.-Υ.). *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής Προσανατολισμού*, **64-65**: 42-50.
- Κοσμίδου, Χρ. (1986). «Έννοια και Περιεχόμενο των Όρων 'Συμβουλευτική' και 'Προσανατολισμός'». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **1**. 26-35.
- Κοσμίδου, Χρ. (1989). «Ενεργός Έρευνα: Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**: 22-33.
- Kosmidou, C. (1991). *Successful Careers Teachers in Greece: Collaborative Enquiry for a Critical Approach to Careers Education and Guidance*. Ph. D. Thesis: Southampton Uni.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). *Θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Απόφασης και Συμβουλευτική*. Παραδόσεις στη Φιλοσοφική Σχολή του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Kosmidou, Chr. and Usher, R. (1991). "Facilitation in Action Research". *Interchange*, **22**, no. 4: 24-40.

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1992). «Η Συμβουλευτική στο Πανεπιστήμιο: Προς ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο», εισήγηση στο Διεθνές Συμπόσιο (27/3) του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών με θέμα «Η Συμβουλευτική στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση».
- Kosmidou, Chr. and Usher, R. (1992). "Experiential Learning and the Autonomous Subject: A Critical Approach", in D. Wildermeersch and T. Jansen (eds), *Adult Education, Experiential Learning and Social Change: the Postmodern Challenge*. The Hague: VUGA, 77-91.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρυσούλα, (1993). «Οι Στόχοι της Αυτογνωσίας και της Πληροφόρησης ως Βάση για ένα Αναπτυξιακό Μοντέλο στο Σ.Ε.Π. και στη Συμβουλευτική στο Σύγχρονο Πολιτισμικό Πλαίσιο». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Αθήνα (σσ. 84-110), Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου με θέμα: «Ευρώπη 2000: Τάσεις και Προοπτικές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό».
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμαρινός, Γ. (1994). «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*. **79**: 51-59.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρυσούλα (1995). «Η Αποτυχία Συνεχίζεται; Κριτική Περιδιάβαση στο Χώρο της Σχολικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού». Στο βιβλίο των Καζαμιά, Α. και Κασσωτάκη, Μ. (επιμ.), *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*. Αθήνα: ΣΕΙΡΙΟΣ (305-327).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρυσούλα και Γαλανουδάκη, Α. (1996). *Συμβουλευτική: Θεωρία και Πρακτική. Με Ασκήσεις για την Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας: Από την Παθητική Πληροφόρηση στην Κριτική Ανάγνωση της Πληροφορίας». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **36-37**: 56-71.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β). «Ένα Κριτικό, Αναπτυξιακό Μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου* (επιστημον. επιμ.: Κοσμίδου-Hardy) **38-39**: 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α). «Η Επικοινωνία και οι Σχέσεις στο Διαπολιτισμικό Σχολείο». Στο βιβλίο που εκδόθηκε από τον Γ. Μάρκου με τίτλο: *Διαπολιτισμική Εκπαίδευση Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών*. Αθήνα: ΚΕΔΑ, 256-326.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997β). «Η Πρόκληση της Μετάβασης και η Ανταπόκριση των Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας με θέμα: «*Συμβουλευτική - Προσανατολισμός: Η Συμβολή τους στην Ανάπτυξη και Προετοιμασία του Ατόμου για τη διαρκώς Μεταβαλλόμενη Αγορά Εργασίας*» (επιστημον. επιμέλεια: Κοσμίδου-Hardy Χρ.). **42-43**: 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997γ). «Ανεργία και Παιδεία». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **40-41**: 12-16.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1999α). «Η Συμβολή της Αναπτυξιακής Συμβουλευτικής για την Προώθηση της Διαπολιτισμικής Επικοινωνίας: Έμφαση στην Κριτική Αυτο-γνωσία και Κοινωνιο-γνωσία του εκπαιδευτικού». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **50-51**: 45-66.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2000). «Η Βιωματική Μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **52-53**: 9-12.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. και Μαρμαρινός, Ι. (2000). «Κριτική Αυτογνωσία-Κοινωνιογνωσία και ο Δάσκαλος στο πλαίσιο ενός Μοντέλου για μια Κριτική Παιδαγωγική στο χώρο της Ανώτατης Εκπαίδευσης». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **54-55**: 47-60.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001α). «Η βιωματική Εκπαίδευση Καθηγητών-Συμβούλων Σ.Ε.Π.: Αξιολογώντας ένα παράδειγμα», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. **56-57**: 13-18.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001β). «Η Μετάβαση στην εποχή της "κατασκευασμένης" αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, τον Σ.Ε.Π. και την Παιδεία». Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε το Ε.Κ.Ε.Π. με θέμα: *Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αυγή του 21ου αιώνα*. Αθήνα. (100-126).
- Kosmidou-Hardy, Chr. (2002a). "Iconic Communication Today and the Role of Media Education", in A. Hart and D. Suss (eds), *Media Education in European Countries: A Comparative Study of Teaching Media in Mother Tongue Education in Secondary Schools*. Zurich: E-Collection of the Swiss Federal Institute of Technology Zurich.
- Kosmidou-Hardy, Chr. (2002β). PEACE: *Peer Education and Conflict Elimination*. Written for the Transnational European project PEACE.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2002). «Εφ-ευρετική Διδασκαλία: Ένα Συν-θετικό Μοντέλο», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. κ.ά. (επιμ.) «*ΣΥ.Ν.Θ.Ε.Σ.Η.: Προωθώντας την Εφ-ευρετική Διδασκαλία*». Αθήνα: ΠΡΙΣΜΑ. (41-62)
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (2003α). Οδηγός Εφαρμογής έργου 2.4.1.ε «Εφαρμογή Προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες». Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003β). «Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Γ. Δαρδανός (315-344).

- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004α). «Σκέπτομαι, άρα Υπάρκω; Από τη μόδα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, στην Αναπτυξιακή Συμβουλευτική και την ολική ανάπτυξη του προσώπου», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.), *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ, (σσ. 45-66).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004β). «Διαχείριση - Επίλυση Συγκρούσεων: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Επικοινωνίας», στο Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.), *Ο Δάσκαλος ως Σύμβουλος: Το Γιατί και το Πώς*. Αθήνα: ΑΛΦΑ ΕΚΔΟΤΙΚΗ, (σσ. 89-113).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2004γ). «Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Δαρδανός (315-344).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005α). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική: Είναι κάτι Άλλο από τη Συμβουλευτική?». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **75-75**: (81-111).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005β). «Επαγγελματικό Λύκειο: Εκπαίδευση για το παρελθόν ή επι-στροφή στο μέλλον;», Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου του ΥΠ.Ε.Π.Θ. και του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας «Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης». (σσ. 46-75)
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2006). «Θέματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Θεωρητικό υλικό για την εκπαίδευση Συμβούλων Σ.Ε.Π. στο πλαίσιο έργων Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. που υλοποιεί το Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Kosmidou-Hardy, Chr. και Hardy, R. (eds), (2006). *EICON: Education in Information and Communication through Original Networks*. Athens: FORMAT.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2007). «Η Πρόκληση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας για Επένδυση στη Γνώση και στον Άνθρωπο: Ποια γνώση και από ποιους;». *Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Πρακτικά Συνεδρίου που συνδιοργάνωσε η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και το Ε.Κ.Ε.Π. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα (υπό έκδοση).
- Laurent, A. (1986). "The cross-cultural puzzle of international human resource management". *Human Resource Management*. **XXV** (1): 91-102.
- Levy, M.R. and Gurevitch, M. (eds), (1994). *Defining Media Studies: Reflection on the Future of the Field*. Oxford: Oxford University Press.
- Maslow, A. H. (1962). "Some basic propositions of a growth and self actualization psychology". Στο A. W. Combs (ed.), *Perceiving, Behaving, Becoming*. ASCD Year Book, Washington DC.: NEA.
- Masson, J. (1990). *Against Therapy*. Glasgow: Collins.
- Νόμος 2817/2000 «Εκπαίδευση Ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις».
- Reid, K.E. (1991). *Social Work Practice with Groups: A clinical perspective*. California, Belmont: Wadsworth.
- Rifkin, J., Howard, T. (1980). *Entropy: A World View*. London: Paladin.
- Τανός, Χ. (2005). *Δυσλεξία*. Αθήνα: Εκδ. Ελληνικά Γράμματα.
- Usher, R. (2004). (μετάφραση, R. Hardy). "The Dis-located learner: Pedagogy and the subject in the context of the internet and globalisation". Στο, Κοσμίδου-Hardy (eds), *Η Πληροφόρηση στην Εποχή της Ψηφιακής Επικοινωνίας: Προς την Αγωγή στα Μ.Μ.Ε. μέσα από το Αναλυτικό Πρόγραμμα*. NL: Saxion. Περιλήψεις Διεθνούς Συνεδρίου που οργάνωσε η Διακρατική Διεπιστημονική Εταιρεία ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.: Ο Κύκλος των Εφ-ευρετικών Εκπαιδευτικών.
- Warren, D.H. (2004). *Τύφλωση και Παιδί*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Waters, M. (1995). *Globalization*. London: Routledge.
- Weber, M. (1984). (μετάφρ. Μ. Γ. Κυπραίου, επιμ. Φίλιας, Β.), *Η Προτεσταντική Ηθική και το Πνεύμα του Καπιταλισμού*. Αθήνα: Gutenberg.
- Winnicott, D.W. (2003). *Διαδικασίες Ωρίμανσης και Διευκολυντικό Περιβάλλον*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Το Προφίλ των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Εκπαίδευση και την Απασχόληση και η αναγκαιότητα για τη Διασφάλιση Ποιότητας και την Πιστοποίηση των Επαγγελματιών και των Υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα

Σταυρούλα Τετραδάκου, Φωτεινή Βλαχάκη, Λάμπρος Τούμπας¹

Περίληψη

Το έργο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας γίνεται όλο και πιο απαιτητικό και πολύπλοκο. Ο καιρός που ο Σύμβουλος περιοριζόταν στο να βοηθήσει το άτομο στις εκπαιδευτικές του επιλογές έχει περάσει ανεπιστρεπті, καθώς ο σύγχρονος άνθρωπος χρειάζεται στήριξη σε όλη την πορεία της επαγγελματικής του ζωής η οποία δεν είναι σταθερή και δεδομένη.

Προκειμένου να ανταποκριθεί ο Σύμβουλος σε αυτές τις απαιτήσεις είναι απαραίτητο να διαθέτει μια σειρά τυπικών και άτυπων προσόντων και δεξιοτήτων. Επίσης, όλο και περισσότερο προβληματισμός αναπτύσσεται στις μέρες μας για την εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας στις υπηρεσίες παροχής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η έντονη ζήτηση εξειδικευμένων υπηρεσιών από άτομα που προσπαθούν να χαράξουν την επαγγελματική τους πορεία έχει αυξήσει τον αριθμό των ατόμων και των φορέων που προσφέρουν αυτές τις υπηρεσίες. Ταυτόχρονα εξαιτίας της ίδιας ζήτησης δημιουργούνται, τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης, όσο και στον τομέα της απασχόλησης, θέσεις προσωπικού με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Είναι λοιπόν αναμφισβήτητο πολύ σημαντικό να διασφαλιστεί η καταλληλότητα των επαγγελματιών που παρέχουν τις συγκεκριμένες υπηρεσίες.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια σύντομη αναφορά στα θέματα της διασφάλισης ποιότητας και της πιστοποίησης των λειτουργών και των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π., στα οποία τα τελευταία χρόνια δίνεται έμφαση σε διεθνές επίπεδο. Παρουσιάζονται εν συντομία τα βασικά ευρωπαϊκά και ελληνικά πρότυπα εκπαίδευσης των λειτουργών του θεσμού, λόγω της άμεσης σύνδεσης

¹ Οι Σ.Τ. και Φ.Β. είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα) και ο Λ.Τ. Κοινωνιολόγος με ειδίκευση στη Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

του ζητήματος των τυπικών προσόντων με το θέμα της πιστοποίησης. Επιχειρείται επίσης συνοπτική παρουσίαση της μελέτης για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των σχετικών φορέων, η οποία εκπονήθηκε από έγκριτους επιστήμονες για λογαριασμό του Ε.Κ.Ε.Π.

1. Η εκπαίδευση των λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

1.1 Η ευρωπαϊκή διάσταση

Η εκπαίδευση των επαγγελματιών με στόχο την πιστοποίηση τους σε οποιοδήποτε επαγγελματικό κλάδο αποτελεί διεθνώς βασικό κριτήριο γι' αυτή τη διαδικασία.

Στο πλαίσιο αυτό κρίνεται σκόπιμο στο συγκεκριμένο κεφάλαιο να αναφερθούν μερικά στοιχεία προκειμένου να σκιαγραφηθεί η κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της εκπαίδευσης των συμβούλων στην Ευρώπη.²

- Τα συστήματα εκπαίδευσης παρουσιάζουν σημαντικές αποκλίσεις από χώρα σε χώρα, όχι μόνο ως προς την οργανωτική δομή και τους φορείς που παρέχουν την εκπαίδευση αυτή, αλλά και ως προς το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία της.
- Παλαιότερα, η έμφαση δινόταν στα εφόδια των ατόμων που ασχολούνταν με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, τα οποία έπρεπε να κατέχουν βασικές γνώσεις, για να μπορούν να ενημερώνουν τους ενδιαφερομένους και να απαντούν σε κρίσιμα ερωτήματα σχετικά με την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος. Βασικός στόχος της κατάρτισης είναι η απόκτηση καλής θεωρητικής και πρακτικής γνώσης σε θέματα ενημέρωσης, καθοδήγησης και ψυχολογικής υποστήριξης του ατόμου (Κασσωτάκης, 2002).
- Οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις περισσότερες χώρες της Δυτικής Ευρώπης, συνήθως, έχουν πραγματοποιήσει σπουδές σε διάφορες επιστήμες των σχολών ανώτατης εκπαίδευσης και διαθέτουν βασική επιμόρφωση σε ζητήματα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Την επιμόρφωση αυτή αποκτούν, συνήθως, με την παρακολούθηση σύντομης ή μέσης διάρκειας σεμιναρίων, τα οποία οργανώνονται από Πανεπιστήμια ή άλλα ειδικευμένα Κέντρα ή Ινστιτούτα στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό. Οι ειδικά εκπαιδευμένοι επαγγελματίες παρέχουν συστηματικές υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης και ψυχολογικής βοήθειας στα ενδιαφερόμενα άτομα. Στο επίπεδο αυτό χρησιμοποιούνται -ως βοηθητικά μέσα- ειδικές ψυχοτεχνικές δοκιμασίες διάγνωσης των κλίσεων, των ενδιαφερόντων, των ειδικών ικανοτήτων και άλλων στοιχείων της προσωπικότητας του ατόμου, μέσω της ατομικής ή ομαδικής διαδικασίας. Συνήθως είναι επιστήμονες που διαθέτουν συστηματική και υψηλού επιπέδου κατάρτιση στα θέματα αυτά, όπως Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ψυχολόγοι ειδικευμένοι στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, Κοινωνικοί Λειτουργοί, κ.τ.λ. Αυτοί οι ειδικοί επιστήμονες εκπαιδεύονται, συνήθως, σε πανεπιστημιακού επιπέδου ιδρύματα.

² Για τη συγκεκριμένη ενότητα αξιοποιήθηκαν και στοιχεία από τη μελέτη που εκπόνησε το Ε.Κ.Ε.Π. για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των Λειτουργών Συμβουλευτικής.

- Ως προς το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, μπορούν να αναφερθούν τα εξής: Παρά το γεγονός ότι το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης των διαφέρει από χώρα σε χώρα και από εκπαιδευτικό σε εκπαιδευτικό ίδρυμα στην ίδια χώρα, ορισμένα γνωστικά αντικείμενα είναι κοινά. Σε όλα σχεδόν τα προγράμματα εκπαίδευσης Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού προβλέπονται πρακτικές ασκήσεις, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων συμβουλευτικής και την εξοικείωσή τους με τις πρακτικές διαστάσεις του ρόλου τους. Ο χρόνος εκπαίδευσής τους ποικίλλει ανάλογα με το αρχικό επίπεδο σπουδών τους ή με τη διάρθρωση των σχετικών προγραμμάτων και μπορεί να κυμαίνεται από ένα ακαδημαϊκό έτος μέχρι και τέσσερα ή και περισσότερα σε ορισμένες περιπτώσεις. Για την εκπαίδευση των Λειτουργών που εφαρμόζουν τη Συμβουλευτική σε βασικό πρωτοβάθμιο επίπεδο εφαρμόζονται συχνά διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια ποικίλης διάρκειας και λαμβάνεται υπόψη η προηγούμενη σχετική εμπειρία τους.
- Όσον αφορά τους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις στη διάρκεια των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που παρακολουθούν. Ενδεικτικά θα αναφέρουμε τα παραδείγματα της Γαλλίας και της Δανίας. Στη Γαλλία οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού πρέπει να διαθέτουν βασικές σπουδές στη ψυχολογία και επιπλέον μεταπτυχιακές σπουδές διετούς διάρκειας που οδηγούν στην απόκτηση διπλώματος Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού-Ψυχολόγου. Παρόλα αυτά τον Επαγγελματικό προσανατολισμό στα σχολεία εφαρμόζουν οι καθηγητές οι οποίοι έχουν παρακολουθήσει μια σύντομη εκπαίδευση και οι οποίοι στο έργο τους εποπτεύονται και καθοδηγούνται από τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού. «Στη Δανία αντίστοιχα υπάρχει ποικιλία λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Κάθε κατηγορία έχει διαφορετική εκπαίδευση η οποία της παρέχεται από το φορέα στον οποίο απασχολείται και γίνεται σε ενδοϋπηρεσιακό επίπεδο με τη μορφή μερικής απασχόλησης» (Κασσωτάκης, 2002).
- Η απόκτηση συγκεκριμένων εκπαιδευτικών προσόντων στις περισσότερες χώρες είναι προϋπόθεση για την ανάληψη θέσης Συμβούλου ΣΥ.Ε.Π. στην Πρωτοβάθμια και την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά όχι σε άλλες εκπαιδευτικές δομές που αφορούν ενήλικες.
- Το σύστημα εκπαίδευσης των συμβούλων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της απασχόλησης διαφέρει από αυτό της εκπαίδευσης. Σε αρκετές περιπτώσεις παρέχεται εκπαίδευση μικρής διάρκειας από τον ίδιο το φορέα που απασχολεί το Σύμβουλο. Πρόσθετη και εξειδικευμένη εκπαίδευση παρέχεται στους Συμβούλους που ασχολούνται με ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Η εκπαίδευση αυτή παρέχει γνώσεις εξειδικευμένες στη συγκεκριμένη εργασία και δεν αναγνωρίζεται επίσημα (McCarthy, 2001).

1.2 Η εκπαίδευση των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού παρέχονται από εξειδικευμένα στελέχη που υπηρετούν στις αντίστοιχες δημόσιες δομές της εκπαίδευσης και της απασχόλησης³. Από την αρχή της εφαρμογής του θεσμού μέχρι σήμερα, η κατάρτιση στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. των εν ενεργεία στελεχών της εκπαίδευσης και της απασχόλησης πραγματοποιείται σε γενικές γραμμές από τα αρμόδια Υπουργεία και από φορείς, που έχουν την ευθύνη της

³ Εκτενής παρουσίαση του ισχύοντος συστήματος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση και στην Απασχόληση γίνεται στο Κεφ. II στον Οδηγό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση - Μέρος Α' και στο Κεφ. II στον Οδηγό Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση - Μέρος Α' αντίστοιχα.

εφαρμογής του θεσμού στους δύο χώρους. Παράλληλα, σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης λειτουργούν προγράμματα εξειδίκευσης και μεταπτυχιακών σπουδών στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. και άλλα συναφή θέματα, στα οποία εκπαιδεύονται απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που καλύπτουν στη συνέχεια κυρίως τις ανάγκες του ιδιωτικού τομέα σε εξειδικευμένο προσωπικό.

1.2.1 Κατάρτιση Συμβούλων που υπηρετούν στην Εκπαίδευση

Η ανάγκη για εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό για την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Εκπαίδευση οδήγησε στην οργάνωση διαφόρων επιμορφωτικών σεμιναρίων.

Τα πρώτα επιμορφωτικά σεμινάρια καθηγητών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πραγματοποιήθηκαν κατά τα έτη 1978-1979. Οργανώθηκαν από το Υπουργείο Παιδείας και τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού με τη συμμετοχή, ως επιμορφωτών, και επιστημόνων από άλλες χώρες.

Το σχολικό έτος 1979-1980, 13 καθηγητές εστάλησαν σε χώρες του εξωτερικού για να παρακολουθήσουν ειδικό πρόγραμμα εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό διάρκειας 9 μηνών. Η προσπάθεια αυτή συνεχίστηκε έως το σχολικό έτος 1982-1983, με στελέχη που εξειδικεύτηκαν με την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος.

Κατά τα έτη 1983-1986 πραγματοποιήθηκαν πεντάμηνης διάρκειας επιμορφωτικά σεμινάρια στα οποία πήραν μέρος 420 καθηγητές. Αυτά τα σεμινάρια οργανώθηκαν από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο σε συνεργασία με το Τ.Ε.Ι. Αθηνών.

Στη συνέχεια, κατά τα έτη 1994-1995, 2000 εκπαιδευτικοί παρακολούθησαν σεμινάρια Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού διάρκειας 5 ημερών σε διάφορες πόλεις της χώρας. Την ευθύνη για την οργάνωση και τη διεξαγωγή των σεμιναρίων ανέλαβε το Υπουργείο Παιδείας, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης.

Κατά το διάστημα 1998-2000, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος: Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. Ι), για τη στελέχωση των ΚΕ.ΣΥ.Π. επιμορφώθηκαν:

α) 120 εκπαιδευτικοί ως Υπεύθυνοι Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε ειδικό μεταπτυχιακού επιπέδου πρόγραμμα κατάρτισης 1000 ωρών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, από το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών και

β) 78 εκπαιδευτικοί ως Ειδικοί Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης σε επιμορφωτικό πρόγραμμα 900 ωρών, με ειδίκευση στη συγκέντρωση, διάδοση και τεκμηρίωση της πληροφορίας, από το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Επιπλέον, το Υπουργείο Παιδείας για την εφαρμογή του θεσμού στο επίπεδο της σχολικής μονάδας, πραγματοποίησε σε συνεργασία με το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, επιμόρφωση 520 ωρών για 400 εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Συμβουλευτική και τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Οι ειδικοί αυτοί Εκπαιδευτικοί-Σύμβουλοι Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στελέχωσαν τα 200 Γραφεία Σ.Ε.Π. που λειτουργήσαν σε ισάριθμες σχολικές μονάδες και κάλυψαν τις ανάγκες εφαρμογής του θεσμού σε σχολεία που δεν υπήρχαν Γραφεία Σ.Ε.Π.

Τα τελευταία χρόνια οργανώνονται προγράμματα κατάρτισης Συμβούλων Σ.Ε.Π. της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης σε θέματα «επαγγελματικού προσανατολισμού και φύλου» στο πλαίσιο έργων⁴ του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ.

⁴ α. Έργο «Πρωθώντας την ισότητα των φύλων κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας: δράσεις συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού με την οπτική του φύλου» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.β). Περισ-

Τέλος, το τρέχον διάστημα υλοποιείται πρόγραμμα επιμόρφωσης διάρκειας 520 ωρών για στελέχη των ΚΕ.ΣΥ.Π. και των ΓΡΑ.Σ.Ε.Π., από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και το Πάντειο Πανεπιστήμιο, με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II. Επιπλέον, προβλέπεται η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων βραχείας διάρκειας σε εξειδικευμένες θεματικές ενότητες στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π.

1.2.2 Κατάρτιση Συμβούλων που υπηρετούν στην Απασχόληση

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού - Ο.Α.Ε.Δ., ως υπεύθυνος φορέας της εφαρμογής της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Απασχόληση, προχώρησε σε διάφορες εκπαιδευτικές δραστηριότητες με στόχο την κατάρτιση των στελεχών του στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Το 1954 ιδρύθηκε ειδική Σχολή για την εκπαίδευση των πρώτων Επαγγελματικών Συμβούλων στη χώρα μας από την οποία αποφοίτησαν 65 Επαγγελματικοί Σύμβουλοι κατά τη διετή λειτουργία της.

Στη συνέχεια, το 1971, λειτούργησε στον Ο.Α.Ε.Δ. πρόγραμμα εκπαίδευσης 30 Συμβούλων, το οποίο επαναλήφθηκε, το 1973 για 40 άτομα. Τα προγράμματα αυτά είχαν χρονική διάρκεια 9 μηνών και περιλάμβαναν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση.

Το έτος 1983-1984, πραγματοποιήθηκε πρόγραμμα κατάρτισης με τίτλο «Τμήμα Ταχύρρυθμης Εκπαίδευσης Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού». Το πρόγραμμα ήταν διάρκειας ενός έτους (900 ώρες θεωρίας και 300 πρακτικής) και σ' αυτό καταρτίστηκαν 23 άτομα.

Το 2000, για την εκπαίδευση των Εργασιακών Συμβούλων που στελέχωσαν τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση - Κ.Π.Α. πραγματοποιήθηκε, μέρος ενδοϋπηρεσιακής κατάρτισης σε θέματα «Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας» διάρκειας 100 ωρών με την ευθύνη της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Μέχρι και σήμερα ο Ο.Α.Ε.Δ. εκπαιδεύει τα στελέχη του υλοποιώντας παρόμοια επιμορφωτικά προγράμματα ποικίλης διάρκειας.

1.2.3 Μεταπτυχιακές Σπουδές και ειδίκευση στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. στην Ελλάδα

Οι Μεταπτυχιακές Σπουδές και προγράμματα ειδίκευσης στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. προσφέρονται από ελληνικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για μια και πλέον δεκαετία.

Από το ακαδημαϊκό έτος 1993-1994 λειτουργεί το **Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών** με τίτλο **«Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός»** στο Τμήμα Φιλοσοφίας - Παιδαγωγικής - Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Απευθύνεται σε πτυχιούχους Τμημάτων Ανθρωπιστικών, Κοινωνικών, Οικονομικών και Θετικών Επιστημών των Πανεπιστημίων της χώρας μας ή αντίστοιχων τμημάτων του εξωτερικού, καθώς και σε πτυχιούχους Τμημάτων Κοινωνικής Εργασίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.). Οι σπουδές διαρκούν 4 εξάμηνα και απαιτείται η ολοκλήρωση 23 μαθημάτων, η εκπόνηση διπλωματικής εργασίας και η συμπλήρωση 400 ωρών πρακτικής άσκησης. Με την επιτυχή παρακολούθηση των σπουδών χορηγείται το **Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης στη «Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό»**.

σότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.ksp.gr>. β. Έργο «Ευαισθητοποίηση Εκπαιδευτικών και Παρεμβατικά Προγράμματα για την προώθηση της Ισότητας των φύλων» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II, Κατηγορία Πράξης 4.1.1.α). Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.kethi.gr/greek/programmata/index.htm>.

Από το ακαδημαϊκό έτος 2001-2002, το **Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης της Σχολής Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πατρών** οργάνωσε και λειτουργεί Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών που οδηγεί στην απονομή **Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στις Επιστήμες της Αγωγής με Ειδίκευση στη «Συμβουλευτική στο χώρο της Εκπαίδευσης και στα Επαγγέλματα στήριξης του ανθρώπου: Σχεσιοδυναμική - προσωποκεντρική και οικοσυστημική προσέγγιση»**. Στο πρόγραμμα γίνονται δεκτοί πτυχιούχοι των Τμημάτων των Πανεπιστημίων της χώρας μας ή αντίστοιχων Πανεπιστημιακών Τμημάτων του εξωτερικού, με προτεραιότητα των πτυχιούχων των Παιδαγωγικών Τμημάτων. Επίσης, γίνονται δεκτοί και πτυχιούχοι σχετικών Τμημάτων Τ.Ε.Ι. Για την απονομή του Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης απαιτείται η επιτυχής φοίτηση τεσσάρων διδακτικών εξαμήνων, η πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης 300 ωρών και η εκπόνηση διατριβής.

Από το 1998 ιδρύθηκε και λειτουργεί στην πρώην Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. το Τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Με την ίδρυση το 2002 της **Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.** και την κατάργηση της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε., το **Πρόγραμμα Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό** εντάχθηκε στο Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων και στον Τομέα Προγραμμάτων Εξειδίκευσης και Επιμόρφωσης. Το πρόγραμμα σπουδών απευθύνεται σε πτυχιούχους των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι., εφόσον οι τελευταίοι είναι κάτοχοι και πτυχίου ΠΑ.ΤΕ.Σ. ή Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ. της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. Επίσης, απευθύνεται σε πτυχιούχους των τμημάτων Φιλοσοφίας - Παιδαγωγικής - Ψυχολογίας ή Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής των Φιλοσοφικών Σχολών, καθώς και σε κατόχους πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που διαθέτουν και πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου ή πτυχίο Παιδαγωγικής Ακαδημίας ή πτυχίο Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών ή Εκπαίδευσης και Αγωγής στην Προσχολική Ηλικία, ή πτυχίο Σχολής Νηπιαγωγών. Τέλος, απευθύνεται και σε πτυχιούχους των Τμημάτων Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών των Φιλοσοφικών Σχολών των ελληνικών πανεπιστημίων και σε πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία σπουδές σε προγράμματα ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων διάρκειας τουλάχιστον 500 ωρών στο Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό γενικότερα ή σε κάποιες από τις κύριες λειτουργίες του ειδικότερα. Οι σπουδές έχουν διάρκεια δύο ακαδημαϊκά εξάμηνα και απαιτείται η ολοκλήρωση 21 μαθημάτων, η εκπόνηση πτυχιακής εργασίας και η συμπλήρωση 300 ωρών πρακτικής άσκησης. Με την επιτυχή παρακολούθηση των σπουδών χορηγείται **Πιστοποιητικό Ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό**.

2. Η Σημασία της Διασφάλισης Ποιότητας και της Πιστοποίησης των Επαγγελματιών και Φορέων ΣΥ.Ε.Π.

Εξίσου σημαντικό με το θέμα της πιστοποίησης των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι το ζήτημα της διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Η ανάγκη της ποιοτικής διασφάλισης της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού συνδυάζεται άμεσα με την εξυπηρέτηση του στόχου της μακροοικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Η ανάπτυξη των συστημάτων διασφάλισης της ποιότητας, λαμβάνοντας υπόψη τις διεθνείς διαστάσεις, βασίζεται και σε στοιχεία του εθνικού πλαισίου στο οποίο εντάσσεται, δηλαδή οικονομικά, κοινωνικά, και πολιτικά χαρακτηριστικά.

Η ποιότητα αποτελεί μία ευρεία έννοια που καλύπτει ένα σύνολο προσδιορισμών, αξιολογήσεων, δράσεων και ενεργειών. Ένα από τα βασικότερα ερωτήματα που προκύπτουν σχετίζεται με το

ποιος είναι υπεύθυνος για τη διασφάλιση της ποιότητας και σε ποιους απευθύνεται η ποιότητα. Ειδικότερα, για το χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η ποιοτική διασφάλιση των υπηρεσιών ωφελεί πρώτα απ' όλα τους πολίτες μίας χώρας οι οποίοι γίνονται αποδέκτες αξιόπιστων και οργανωμένων υπηρεσιών. Παράλληλα, ωφελημένοι είναι οι Σύμβουλοι οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε ένα ποιοτικά τεκμηριωμένο πλαίσιο και οι Οργανισμοί και οι Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού που διοικούνται και οργανώνονται με βάση επιλεκτικά ποιοτικά πρότυπα. Συνήθως, οι υπεύθυνοι για την ανάπτυξη των συστημάτων ποιότητας είναι οι Επαγγελματικοί Σύλλογοι των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και οι Κυβερνητικοί Εθνικοί Οργανισμοί με τη συνεργασία των Κοινωνικών Εταιρών, αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μία διεύρυνση της ανάγκης για την υιοθέτηση κοινών εθνικών προτύπων ποιότητας. Τι περιλαμβάνει, όμως, η διασφάλιση της ποιότητας της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού; Κατά τον Plant (2001), περιλαμβάνει τον ορισμό και την ανάπτυξη ενεργειών που έχουν ως στόχο την ποιοτική τεκμηρίωση:

- της παροχής των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
- των δεξιοτήτων και των προσόντων των Συμβούλων,
- της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης που χρησιμοποιείται στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

2.1 Η διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. σε χώρες του εξωτερικού

Σε σχέση πάντοτε με το εθνικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται, οι τρόποι διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. μπορούν να αποτελούν ακριβή πρότυπα (standards) ή περισσότερο ευέλικτες οδηγίες (guidelines) για τους λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. Ο κοινός, βέβαια, στόχος και των δύο είναι η ποιοτική αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών. Επιπλέον, τα πρότυπα και οι οδηγίες της ποιότητας τείνουν να αποδίδουν περισσότερο βάρος σε κάποιες διαστάσεις και δραστηριότητες της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού: π.χ. στην πληροφόρηση ή στην υποστήριξη. Τα παραδείγματα ανάπτυξης τέτοιου είδους ποιοτικών προτύπων ή οδηγιών είναι αρκετά, σε αντίθεση με τη χώρα μας όπου το ζήτημα της διασφάλισης της ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν έχει ακόμη επαρκώς οργανωθεί.

Στη Μ. Βρετανία για παράδειγμα έχουν θεσπιστεί επαγγελματικά πρότυπα (CAMPAG Occupational Standards) από το Εθνικό Οργανισμό (CAMPAG) για την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την θέσπιση προτύπων στη Συμβουλευτική, στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στον κλάδο της Διαμεσολάβησης -Mediation- και της Ψυχοθεραπείας, τα οποία περιγράφουν λεπτομερώς τα προσόντα των Συμβούλων και τον τρόπο με τον οποίο ασκούν την εργασία τους κατά τη διαδικασία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Παράλληλα, το 2002 τα Εθνικά Πρότυπα για τη Μάθηση και την Εργασία (National standards for Learning and Work) αναθεωρήθηκαν και καθιερώθηκαν τα πρότυπα Matrix (Matrix standards), τα οποία είναι τα εθνικά πρότυπα ποιότητας για τους οργανισμούς που παρέχουν Πληροφόρηση, Συμβουλευτική και/ή Επαγγελματικό Προσανατολισμό σε θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης. Σε σχέση με την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση, σε χώρες όπως η Αμερική, υπάρχουν οι οδηγίες ποιότητας (N.C.D.A. quality guidelines) από τον Εθνικό Σύλλογο Επαγγελματικής Ανάπτυξης (National Career Development Association -NCDA) που καλύπτουν ζητήματα της παροχής πληροφόρησης. Επίσης, χώρες όπως ο Καναδάς, η Δανία και η Ολλανδία έχουν θεσπίσει αντίστοιχες οδηγίες για την εκπαιδευτική και

επαγγελματική πληροφόρηση. Το θέμα των προσόντων και δεξιοτήτων των Συμβούλων είναι ιδιαίτερα σημαντικό για όλες τις χώρες. Για παράδειγμα, στη Γερμανία ο Σύλλογος Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (German Association of Career Counselors) και στη Μ. Βρετανία το Ινστιτούτο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Institute of Career Guidance) έχουν δημιουργήσει καταλόγους μητρώων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Για το ίδιο ζήτημα, δηλαδή αυτό των δεξιοτήτων και προσόντων των Συμβούλων, στον Καναδά έχουν θεσπιστεί πρότυπα και οδηγίες που βασίζονται σε έναν κώδικα δεοντολογίας και αφορούν στις Βασικές Δεξιότητες (Core Competencies) και επίπεδα εξειδίκευσης (Areas of Specialization) που πρέπει να έχει ένας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επιπλέον, σε μερικές χώρες όπως η Ολλανδία, η Δανία και το Βέλγιο έχουν υιοθετηθεί συστήματα ποιότητας Διοίκησης όπως το ISO και το Μοντέλο Διοίκησης Ποιότητας (E.F.Q.M. model) από το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Διοίκησης Ποιότητας (European Foundation of Quality Management - E.F.Q.M.).

Στη χώρα μας, παρ' όλη τη σημασία της διασφάλισης της ποιότητας, τα συστήματα διασφάλισης της ποιότητας στις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού δεν έχουν ακόμη επαρκώς εκπονηθεί. Το Ε.Κ.Ε.Π. στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II έχει αναπτύξει δράση για την εκπόνηση μελέτης των διεθνών συστημάτων διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών (δομών και διαδικασιών) Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, το σχεδιασμό αναλυτικού προγράμματος και την υλοποίηση προγράμματος επιμόρφωσης στα διεθνή συστήματα διασφάλισης και διαχείρισης ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

2.2 Η πιστοποίηση των προσόντων των επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. σε χώρες του εξωτερικού

Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνών σε διεθνές επίπεδο σχετικά με την εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις διάφορες χώρες, προέκυψαν ενδιαφέροντα στοιχεία που αφορούν στο προφίλ του ανθρώπινου δυναμικού που στελεχώνει τις σχετικές υπηρεσίες και τις ισχύουσες διαδικασίες πιστοποίησής του.

Από τα διαθέσιμα στοιχεία είναι φανερό ότι στις περισσότερες χώρες η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν αποτελεί αυτόνομο επάγγελμα αλλά περισσότερο απασχόληση ή ρόλο-αρμοδιότητα (O.E.C.D., 2004). Σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι οι υπηρεσίες ΣΥ.Ε.Π. παρέχονται από επαγγελματίες που έχουν και άλλες παράλληλες αρμοδιότητες, όπως διδασκαλία, επαγγελματική τοποθέτηση, συμβουλευτική για ζητήματα προσωπικά ή εκπαιδευτικά. Συχνά, τα τυπικά προσόντα από σχετικούς επιστημονικούς τομείς, όπως τα παιδαγωγικά ή η ψυχολογία, θεωρούνται ως τα πλέον κοντινά για την άσκηση του επαγγέλματος ΣΥ.Ε.Π., χωρίς να διασφαλίζεται το αν αυτές οι σπουδές προσφέρουν τις απαραίτητες δεξιότητες για το επάγγελμα (Watts and Sultana, 2003).

Γενικά δεν εφαρμόζεται ένα ενιαίο σύστημα ή συγκεκριμένες διαδικασίες πιστοποίησης των προσόντων των Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. στις δυτικοευρωπαϊκές χώρες, στις Η.Π.Α. και στον Καναδά. Υπάρχουν, ωστόσο, κάποια παραδείγματα εξειδικευμένης επαγγελματικής πιστοποίησης που απαιτείται σε κάποιες χώρες, όπως τη Μεγάλη Βρετανία, για να εργαστεί κανείς ως Σύμβουλος σε κρατικούς ή εποπτευόμενους από το κράτος οργανισμούς. Συνήθως, ως στελέχη ΣΥ.Ε.Π. προσλαμβάνονται πτυχιούχοι με εξειδίκευση στη Συμβουλευτική ή την Ψυχολογία ή σε άλλα συναφή αντικείμενα, οι οποίοι, στη συνέχεια, παρακολουθούν σύντομα προγράμματα επιμόρφωσης στο πλαίσιο της εργασίας τους, τα οποία διοργανώνονται με ευθύνη των φορέων στους οποίους εργάζονται. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι φορείς αυτοί είναι αρμόδιοι και για την πιστοποίησή τους. Γενικότερα, μπορούμε να πούμε ότι η ιδιότητα του

Συμβούλου, όπου αυτή απαιτείται, κατοχυρώνεται κυρίως από την πραγματοποίηση πιστοποιημένων - αναγνωρισμένων σπουδών στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. Είναι αναγκαίο να διευκρινιστεί βέβαια, ότι η έλλειψη τυπικών διαδικασιών πιστοποίησης αφορά κυρίως χώρες με μακρά παράδοση και εμπειρία στην εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην εκπαίδευση και στην απασχόληση και με ισχυρές ενώσεις επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π., οπότε δεν είναι επιβεβλημένη η επίσημη και θεσμικά κατοχυρωμένη πιστοποίηση της καταλληλότητας όσων δραστηριοποιούνται στο αντικείμενο (Μελέτη Ε.Κ.Ε.Π., 2002).

Τα τελευταία χρόνια πάντως καταβάλλονται σε διεθνές επίπεδο προσπάθειες για την καθιέρωση συγκεκριμένων προσόντων και τη θεσμοθέτηση σαφών προϋποθέσεων αναγκαίων για την άσκηση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διεθνείς φορείς όπως ο I.A.E.V.G. (International Association for Educational and Vocational Guidance), ο N.C.D.A. (National Career Development Association) της Αμερικής, ο H.R.S.D.C. (Human Resources & Social Development) του Καναδά και το N.I.C.E.C. (National Institute for Careers Education and Counselling) της Αγγλίας, ασχολούνται και έχουν ήδη καταλήξει σε διεθνή πρότυπα και κριτήρια που αφορούν όλες τις διαστάσεις της εφαρμογής του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. και την άσκηση του επαγγέλματος.

2.3 Ενδεικτικές πρακτικές εφαρμογές συστημάτων πιστοποίησης στην Ελλάδα

Στη χώρα μας υπάρχει περιορισμένη εμπειρία στον τομέα της πιστοποίησης φορέων ή προσώπων ενώ η πιστοποίηση προσόντων των επαγγελματιών κάποιων κλάδων καθορίζεται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τη χορήγηση άδειας άσκησης επαγγέλματος ανάλογα με την ειδικότητα. Για την πιστοποίηση των επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. δεν εφαρμόζεται ακόμα κάποια διαδικασία πιστοποίησης και κατ' επέκταση κατοχύρωσης του επαγγέλματος.

Ως ενδεικτικά παραδείγματα εφαρμογής διαδικασιών πιστοποίησης προσώπων και φορέων στον ελληνικό χώρο αναφέρονται τα εξής:

- Ο **Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.)**, εποπτευόμενος φορέας του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, στο πλαίσιο της αρμοδιότητάς του για την παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής, έχει την ευθύνη για την οργάνωση και λειτουργία των Δημοσίων Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), αρμοδιότητας ΥΠ.Ε.Π.Θ., την εποπτεία και έλεγχο των Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. και τη διαμόρφωση του κανονιστικού πλαισίου λειτουργίας Ι.Ε.Κ. άλλων δημοσίων φορέων, ως προς τα θέματα της παρεχόμενης κατάρτισης. Με κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και Οικονομικών, καθιερώθηκε το Εθνικό Σύστημα Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Ο Ο.Ε.Ε.Κ., με τη συνδρομή της Κεντρικής Εξεταστικής Επιτροπής Πιστοποίησης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Ε.Π.Ε.Κ.), στην οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, πραγματοποιεί, σε εθνικό επίπεδο, εξετάσεις πιστοποίησης επαγγελματικής κατάρτισης, δύο φορές το χρόνο. Στις εξετάσεις αυτές, που περιλαμβάνουν πρακτικό και θεωρητικό μέρος, συμμετέχουν οι απόφοιτοι των Δημοσίων και Ιδιωτικών Ι.Ε.Κ. όλης της χώρας, προκειμένου να αποκτήσουν το Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης, το οποίο είναι αναγνωρισμένο, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόσφατα, οι δράσεις πιστοποίησης του Ο.Ε.Ε.Κ. επεκτάθηκαν με την «Ανάπτυξη και εφαρμογή συστήματος πιστοποίησης και περιοδικού ελέγχου φορέων χορήγησης πιστοποιητικών πληροφορικής ή γνώσης χειρισμού Η/Υ»⁵.

⁵ Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Ο.Ε.Ε.Κ. <http://www.oEEK.gr>.

- Το **Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.)**, Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), υπό την εποπτεία του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, έχει την ευθύνη για την ανάπτυξη και εφαρμογή του Εθνικού Συστήματος Πιστοποίησης της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στο πλαίσιο της συστηματοποίησης της δια βίου μάθησης⁶, το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. είναι ο αρμόδιος φορέας για την κατάρτιση των συστημάτων για την πιστοποίηση των φορέων παροχής Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.), ήτοι Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εξειδικευμένων Κέντρων), των Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, των Προγραμμάτων Κατάρτισης Σ.Ε.Κ., των Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων που αποκτώνται από τα Προγράμματα Κατάρτισης Σ.Ε.Κ., των Εκπαιδευτών Ενηλίκων και των Στελεχών Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (Σ.Υ.Υ.) που απασχολούνται στα Κέντρα Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΚΕ.Σ.Υ.Υ.)⁷.

Ιδιαίτερη έμφαση στο θέμα της πιστοποίησης γενικά δίνεται επίσης στο Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)⁸, στο οποίο περιλαμβάνεται το «Σύστημα Πιστοποίησης της Επαγγελματικής Κατάρτισης και των Επαγγελματικών Προσόντων» (Σ5), με επιτελικούς φορείς τον Ο.Ε.Ε.Κ. και το Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. Αποστολή του Σ5 είναι ο προσδιορισμός και καθορισμός επαγγελματικών υποχρεώσεων και δικαιωμάτων ανά ειδικότητα και εξειδίκευση στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης, η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ανεξάρτητα του τρόπου απόκτησής τους και ο προσδιορισμός της αντιστοιχίας των επαγγελματικών τίτλων.

2.4 Το έργο του Ε.Κ.Ε.Π. για τη διαμόρφωση συστήματος πιστοποίησης των λειτουργιών και των φορέων ΣΥ.Ε.Π.

Παρά το γεγονός ότι πολλοί δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δεν υπάρχει μέχρι στιγμής στην Ελλάδα ένα ενιαίο σύστημα πιστοποίησης, με το οποίο να καθορίζονται σαφώς οι προϋποθέσεις για την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Η πολιτεία, εντοπίζοντας αυτή την έλλειψη, περιέλαβε στους σκοπούς της δημιουργίας του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα της ίδρυσής του (232 ΦΕΚ 179 Α'/29-7-1998): α) την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων που πρέπει να έχουν τα πρόσωπα τα οποία εφαρμόζουν το θεσμό αυτό, καθώς και τις προϋποθέσεις, τις οποίες πρέπει να πληρούν οι φορείς που παρέχουν υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και β) τη δημιουργία σχετικών μητρώων.

Στο πλαίσιο αυτό συγκροτήθηκε μια εννεαμελής Επιτροπή από μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.Κ.Ε.Π. και εξωτερικούς επιστημονικούς συνεργάτες, οι οποίοι επιλέχθηκαν από το Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., ύστερα από δημόσια πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος.

Η Επιτροπή αποτελούνταν από έγκριτους επιστήμονες⁹ με σημαντική επιστημονική κατάρτιση και επαγγελματική εμπειρία στο χώρο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

⁶ Νόμος 3369, ΦΕΚ 171 Τεύχος Α', 6-7-2005 «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις».

⁷ Περισσότερες πληροφορίες για τα συστήματα πιστοποίησης του Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του φορέα <http://www.ekepis.gr/site/>

⁸ Νόμος 3191, ΦΕΚ 258, Τεύχος Α', 7-11-2003.

⁹ Η Σύνοψη της Επιτροπής ήταν η εξής: Πρόεδρος: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Πανεπιστημίου, Αθηνών, Μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. (1999-2002), Μέλη: Αντωνοπούλου Μαρία, Δικηγόρος, Μέλος του Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Δημητρώπουλος Ευστάθιος, Καθηγητής Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Κάντας Αριστοτέλης, Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών, Κρίβας Σπύρος, Αναπληρωτής

Η όλη διαδικασία της εκπόνησης της σχετικής μελέτης¹⁰ περιλάμβανε τα εξής:

- Αποσαφήνιση του εννοιολογικού περιεχομένου των σχετικών όρων και καθορισμός των πεδίων εφαρμογής της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.
- Συγκρότηση υποομάδων για την επεξεργασία των επιμέρους κεφαλαίων της έκθεσης.
- Επισκέψεις σε χώρες του εξωτερικού και συνεργασία με ειδικούς επιστήμονες από ευρωπαϊκές χώρες.
- Πρόσκληση εκπροσώπων κοινωνικών και επιστημονικών φορέων που ασχολούνται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καθώς και Ελλήνων ειδικών επιστημόνων, οι οποίοι αντάλλαξαν απόψεις με τα μέλη της Επιτροπής.
- Αξιοποίηση της εμπειρίας που υπήρχε σε άλλους τομείς ή σε άλλες υπηρεσίες ή οργανισμούς, οι οποίοι ασχολήθηκαν στο παρελθόν ή ασχολούνται σήμερα με θέματα σχετικά με την πιστοποίηση προσόντων ή με τον καθορισμό των προϋποθέσεων που πρέπει να πληροί η λειτουργία των αρμόδιων για τα διάφορα ζητήματα φορέων.

Για τις ανάγκες της μελέτης έγινε μια προσπάθεια να αποσαφηνιστούν οι χρησιμοποιούμενοι όροι με στόχο να διασφαλιστεί στη συνέχεια η διαδικασία της πιστοποίησης και να αποφευχθούν συγχύσεις, τόσο ως προς τα επαγγελματικά δικαιώματα όσο και ως προς το πεδίο δραστηριότητας των συναφών επιστημόνων και των αντίστοιχων φορέων.

Η Επιτροπή προέκρινε τον όρο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» για το θεσμό και για όσους τον υπηρετούν ορίστηκε ο επαγγελματικός τίτλος «Λειτουργός Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού».

Για τις ανάγκες της πιστοποίησης κύριοι κλάδοι Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού θεωρούνται οι εξής:

- Εκπαιδευτική Συμβουλευτική - Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός.
- Συμβουλευτική στην Απασχόληση - Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Επαγγελματική Συμβουλευτική).
- Συμβουλευτική - Προσανατολισμός ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Επίσης, στο πλαίσιο της μελέτης σκιαγραφείται ο ρόλος, οι αρμοδιότητες και τα προσόντα των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η εκπαίδευσή τους στην Ελλάδα και το εξωτερικό και η εφαρμογή του θεσμού. Η Επιτροπή μελέτησε και κατέγραψε τα στοιχεία αυτά προκειμένου να προχωρήσει στη σύνταξη της πρότασης για τη πιστοποίηση και παράλληλα έκρινε αναγκαίο να αποσαφηνιστεί το περιεχόμενο των εξής όρων:

Πιστοποίηση: Η διαδικασία χορήγησης βεβαίωσης σε φυσικά πρόσωπα από επιστημονικό όργανο, σχετικά με την κατοχή των αναγκαίων προσόντων για την άσκηση ορισμένου έργου και την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών. Η πιστοποίηση είναι αναγκαία για την προστασία και τη διασφά-

Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών, Μπερσίμης Παντελής, Υπεύθυνος Σ.Ε.Π. Μέλος Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π. (1999-2002), Μπούκα Αλεξάνδρα, Διευθύντρια Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., Μέλος Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Παπάς Γεώργιος, Μόνιμος Πάρεδρος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, Μέλος Δ.Σ. του Ε.Κ.Ε.Π., Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δέσποινα, Επίκουρη Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών. Στις εργασίες της Επιτροπής συμμετείχε και ο τότε Γενικός Διευθυντής του Ε.Κ.Ε.Π. κ. Νίκος Φακιολάς. Γραμματέας της Επιτροπής ήταν η κα Μαρία Κουγκουδιάν, Ανώτερη Υπάλληλος του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

¹⁰ Η μελέτη έχει μορφοποιηθεί σε σχέδιο νόμου το οποίο αυτή τη στιγμή μελετάται από τα αρμόδια Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης. Για το λόγο αυτό γίνεται εδώ μια συνοπτική παρουσίαση της φιλοσοφίας, της μεθοδολογίας και των συμπερασμάτων της Επιτροπής που εκπόνησε τη συγκεκριμένη μελέτη για το Ε.Κ.Ε.Π. χωρίς να παρουσιαστούν λεπτομερώς επιμέρους στοιχεία.

λιση του συμφέροντος του κοινωνικού συνόλου. Η πιστοποίηση των φυσικών προσώπων γίνεται με βάση αποδεικτικά σπουδών ή/και εμπειρίας, καθώς και με την πραγματοποίηση συνέντευξης ή άλλου είδους συμπληρωματική διαδικασία.

Μητρώο λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Ο κατάλογος, στον οποίο εγγράφονται αυτοί που πληρούν τους όρους και τις προϋποθέσεις και αποκτούν βεβαίωση πιστοποίησης.

Η διαδικασία πιστοποίησης είναι ενιαία για τους Λειτουργούς Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού τόσο του Δημοσίου όσο και του Ιδιωτικού Τομέα, από τους οποίους απαιτείται προσφορά υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Οι προτάσεις της Επιτροπής αφορούν στην πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων που πρέπει να έχουν οι Λειτουργοί ΣΥ.Ε.Π., στον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των αντίστοιχων φορέων και την τήρηση σχετικών μητρώων.

Η Επιτροπή κατέληξε στο συμπέρασμα η πιστοποίηση να γίνεται σε επίπεδα για τους εξής λόγους:

- Διευκολύνει την αντιμετώπιση των προβλημάτων που θα ανακύψουν από την ένταξη των υπαρχόντων λειτουργών στο προτεινόμενο σύστημα.
- Επιτρέπει την αξιοποίηση στελεχών που, αν και δε διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα στο ανώτατο επίπεδο, είναι χρήσιμα στην αποτελεσματική εφαρμογή του θεσμού.
- Δημιουργούνται κίνητρα για την επαγγελματική ανέλιξη των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού και διαμορφώνονται προϋποθέσεις για να βελτιώνεται συνεχώς το ποιοτικό τους επίπεδο. Η ένταξη ενός προσώπου σε χαμηλότερο επίπεδο πιστοποίησης το ενθαρρύνει να αυξήσει τα προσόντα του, προκειμένου να αναβαθμιστεί επαγγελματικά.

Η πρόταση της επιτροπής είναι η ύπαρξη δύο επιπέδων, Α' και Β', τόσο για το φυσικά πρόσωπα όσο και για τους φορείς. Τα δύο επίπεδα προέκυψαν από την κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα όσον αφορά στην εφαρμογή του θεσμού και στα εκπαιδευτικά προσόντα των Λειτουργών του. Η ένταξη ενός ατόμου στο Επίπεδο Β' δεν του απαγορεύει, εφόσον αποκτήσει τα απαιτούμενα προσόντα να ενταχθεί στο Επίπεδο Α'. Προτάθηκε, επίσης, η σύσταση μιας Επιτροπής επιστημόνων και ειδικών στο θεσμό της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή/και στην αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού ή/και στην αγορά εργασίας. Ευθύνη της Επιτροπής θα είναι η εξέταση των απαραίτητων δικαιολογητικών και η χορήγηση της βεβαίωσης πιστοποίησης με την οποία ο Σύμβουλος θα εγγραφεί στο Μητρώο Πιστοποιημένων Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. Το εν λόγω Μητρώο θα τηρείται αποκλειστικά από το Ε.Κ.Ε.Π. Η Επιτροπή έχει προβλέψει μεταβατικές διατάξεις για συγκεκριμένες κατηγορίες Λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. με στόχο την απρόσκοπτη λειτουργία του θεσμού.

Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελεί πρόταση του Ε.Κ.Ε.Π. για την πιστοποίηση των επαγγελματιών και των ιδιωτικών φορέων ΣΥ.Ε.Π., η οποία μορφοποιήθηκε σε αντίστοιχα σχέδια νόμου, που προωθήθηκαν προς μελέτη και επεξεργασία στα αρμόδια Υπουργεία Παιδείας και Απασχόλησης. Ήδη, έχει θεσμοθετηθεί με σχετικό νόμο¹¹ η διαδικασία και οι προϋποθέσεις λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων και Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, στον οποίο προβλέπονται τα απαιτούμενα κριτήρια χορήγησης άδειας λειτουργίας σχετικά με την υλικοτεχνική υποδομή τους και το εξειδικευμένο προσωπικό.

¹¹ Νόμος 3227, ΦΕΚ 31, Τεύχος Α', 9-2-2004.

Ο νόμος αυτός αναμένεται να τεθεί σε εφαρμογή με την ολοκλήρωση της επεξεργασίας από τα αρμόδια υπουργεία του σχεδίου νόμου της πιστοποίησης των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. και τη θεσμοθέτησή της, που θα αφορά τόσο στους ήδη υπηρετούντες το θεσμό όσο και σε όσους θα θελήσουν να ενταχθούν στο συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο στο μέλλον.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Ε.Κ.Ε.Π. (2002). *Μελέτη για την πιστοποίηση της επάρκειας των προσόντων των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον καθορισμό των προϋποθέσεων λειτουργίας των σχετικών φορέων*, Αδημοσίευτη μελέτη.
- Κασσωτάκης, Μ., Μάνος, Κ. (2002). «Η κατάρτιση και ο ρόλος των Λειτουργών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού» στο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός - θεωρία και πράξη», επιμ. Μ. Κασσωτάκης, Τυπωθήτω-Δαρδανός.
- McCarthy, J. (2001). *The Skills, Training and Qualifications of Guidance Workers*, O.E.C.D.
- Νόμος 3191, ΦΕΚ 258, Τεύχος Α', 7-11-2003. *Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (Ε.Σ.Σ.Ε.Ε.Κ.Α.)*.
- Νόμος 3227, ΦΕΚ 31, Τεύχος Α', 9-2-2004. *Προϋποθέσεις και διαδικασία λειτουργίας των Ιδιωτικών Γραφείων και Κέντρων Παροχής Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού*.
- Νόμος 3369, ΦΕΚ 171 Τεύχος Α', 6-7-2005. *Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις*.
- O.E.C.D. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the gap, highlights*, O.E.C.D. Publications.
- Plant, P. (2001). *Quality in Careers Guidance - Information, Guidance, Counselling*, O.E.C.D.
- Watts, A.G., Sultana Ronald, G. (2003). *Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes*, Cedefop.

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

ΜΕΡΟΣ Β΄

Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο της Απασχόλησης

Φωτεινή Βλαχάκη, Ρέα Σγουράκη¹

Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται προσπάθεια αποτύπωσης της νέας δυναμικής πραγματικότητας για την άσκηση της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όπως αυτή διαμορφώνεται από την αξιοποίηση των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) ως ένα σύγχρονο εργαλείο των επαγγελματιών του χώρου σε όλα τα επίπεδα εφαρμογής του θεσμού. Επιχειρείται η προσέγγιση θεμάτων που αφορούν στην αναγκαιότητα της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, στα είδη των υπηρεσιών και στις μεθόδους παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με τη χρήση των Τ.Π.Ε., στις απαραίτητες δεξιότητες των Συμβούλων που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. και, τέλος, στα πλεονεκτήματα και στους περιορισμούς χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Τέλος, παρουσιάζονται ενδεικτικά διαδικτυακά εργαλεία και πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στους τομείς της απασχόλησης καθώς και ενδεικτικά εργαλεία δικτύωσης επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε.

Το παρόν κείμενο δεν είναι δυνατό να καλύψει πλήρως το ευρύ αυτό θέμα, που ούτως ή άλλως είναι ανεξάντλητο λόγω της φύσης του και της επιταχυνόμενης εξέλιξης των εφαρμογών της σύγχρονης τεχνολογίας σε όλους τους τομείς. Επισημαίνεται δε ότι, λόγω της άμεσης σχέσης που χαρακτηρίζει τα θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, γεγονός που καταδεικνύεται έντονα και στα παρουσιαζόμενα διαδικτυακά εργαλεία-πρακτικές ενδείκνυται η ανάγνωση και του αντίστοιχου Κεφαλαίου του εγχειριδίου-οδηγού ΣΥ.Ε.Π. της εκπαίδευσης, έτσι ώστε οι Σύμβουλοι και των δυο χώρων να διαμορφώσουν μια ευρύτερη εικόνα.

¹ Η Φ.Β. και η Ρ.Σ. είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

1. Η αναγκαιότητα για την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Στο πλαίσιο της σύγχρονης παγκόσμιας πραγματικότητας που χαρακτηρίζεται από ραγδαίες αλλαγές σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων του ανθρώπου, η ανάγκη για νέα εργαλεία και μεθόδους που θα καλύψουν την αυξανόμενη ζήτηση υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΥ.Ε.Π.) στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης προβάλλει πιεστική και ουσιώδης.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο τουλάχιστον, η ανάγκη αυτή εκφράστηκε ξεκάθαρα, ήδη από το 2000, στο Μνημόνιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δια βίου μάθηση (Memorandum on Lifelong Learning, CEC, 2000). Στο Μνημόνιο αυτό, ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αναδεικνύεται ως καθοριστικός, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι οι ευρωπαίοι πολίτες θα έχουν, αφενός, εύκολη πρόσβαση σε υπηρεσίες πληροφόρησης σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης στην Ευρώπη, και, αφετέρου, υποστήριξη για τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους. Ως απάντηση στην επίτευξη του στόχου αυτού προβάλλει, αφενός, η μετατόπιση του «κέντρου βάρους» των συστημάτων παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού κατά τέτοιο τρόπο ώστε το επίκεντρο του ενδιαφέροντος να αποτελούν πλέον οι ανάγκες και απαιτήσεις των χρηστών και, αφετέρου, η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες και το διαδίκτυο.

Οι Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας (Τ.Π.Ε.) ανοίγουν νέους ορίζοντες για τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ειδικά στον τομέα της πληροφόρησης, καθώς επιτρέπουν ευρύτερη προσβασιμότητα για ένα μεγαλύτερο αριθμό πιθανών χρηστών, κυρίως για αυτούς για τους οποίους η πρόσβαση σε περισσότερο παραδοσιακές μορφές παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι δύσκολη.

Δεν είναι ωστόσο μόνο οι σχετικές ευρωπαϊκές ή εθνικές προτάσεις πολιτικής ή τα γραφόμενα καταξιωμένων επιστημόνων του χώρου της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που προωθούν την αναγκαιότητα της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Είναι η ίδια η καθημερινή πραγματικότητα που ο επαγγελματίας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ως μέρος του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου, βιώνει όπου κι αν εργάζεται.

Οι τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας έχουν διεισδύσει σε όλους τους τομείς της συλλογικής, της ατομικής και της επαγγελματικής ζωής. Η ύπαρξη και η διαρκής επέκτασή τους σηματοδοτούν τη δημιουργία μιας νέας κοινωνίας που ενώ χαρακτηρίζεται από πολυπλοκότητα, ρευστότητα και ταχύτητα μοναδική στην ιστορία του παγκόσμιου πολιτισμού, δημιουργώντας κλίμα ανασφάλειας και ανησυχίας, αφήνει ταυτόχρονα πολλά περιθώρια για ουσιαστική άσκηση της ελευθερίας του ατόμου, με την έννοια της ανάληψης προσωπικής ευθύνης για τη ζωή και το μέλλον του (Κοσμίδου-Hardy, 2003).

Στο πλαίσιο μιας τέτοιας πραγματικότητας και σε ό,τι αφορά τα ζητήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο σύγχρονος πολίτης κατακλύζεται από πληροφορίες («εξωτερικά δεδομένα») που αφορούν στις σπουδές και τα επαγγέλματα και είναι διαθέσιμες μέσω της σύγχρονης τεχνολογίας και επικοινωνίας. Οι πληροφορίες αυτές, καθώς είναι συχνά ανοργάνωτες και αντιφατικές, προκαλούν μερικές φορές σύγχυση, επιτείνοντας το αίσθημα της αβεβαιότητας μπροστά στις ραγδαίες εξελίξεις της πραγματικότητας. Από την άλλη μεριά, σύμφωνα με την Κοσμίδου-Hardy (2003, σ. 318), «τα εσωτερικά δεδομένα του ατόμου δεν φαίνεται να είναι συντονισμένα με τα εξωτερικά».

Το άτομο δείχνει να πασχίζει να διατηρήσει την ομοιόστασή του, διατηρώντας ρυθμούς αργούς, τη στιγμή που οι εξωτερικοί ρυθμοί φαίνονται ξέφρενοι. Έτσι, ενώ βασικός όρος για την επιτυχία των επαγγελματικών αποφάσεων είναι ο «συγχρονισμός» στη συνάντηση του ατόμου με το περιβάλλον του, στην πράξη φαίνεται πως υπάρχει σήμερα αποσυντονισμός και απορύθμιση»².

Λύση στην κατάσταση αυτή σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί ούτε η αγνόηση του πλήθους των πληροφοριών αυτών ούτε η άρνηση ή η υποβάθμιση των μέσων που τις παρέχουν με τη δικαιολογία, δήθεν, να μπει τάξη στο πληροφοριακό χάος. Ως μοναδική λύση φαίνεται να προβάλλει η έλλογη χρήση και ο έλεγχος της ποιότητας των μέσων, από τη μια μεριά, με παράλληλη κριτική ανάγνωση των πληροφοριών και του εξωτερικού περιβάλλοντος («κριτική κοινωνιογνωσία», κατά Κοσμίδου-Hardy, 2003), και ανάπτυξη και γνώση του εαυτού («κριτική αυτογνωσία», ό.π.), από την άλλη. Εξάλλου, όπως χαρακτηριστικά λέει ο Α. Δημητρόπουλος (2006, σ. 26), «η γεύση του καρπού της γνώσης είναι γλυκιά ή πικρή ανάλογα με τον τρόπο που τον γευόμαστε. Αντίστοιχα, η θετική ή αρνητική αξιοποίηση της Τεχνολογίας μπορεί να φέρει τον πολιτισμό μας πιο κοντά στον Παράδεισο ή στην Κόλαση».

1.1 Η Ευρωπαϊκή Διάσταση

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης διατυπώνονται συνεχώς κατευθυντήριες γραμμές για την ενσωμάτωση των Τ.Π.Ε. στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας αναγνωρίστηκε ξεκάθαρα η αναγκαιότητα της προσαρμογής των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της οικονομίας της γνώσης και δηλώνεται ότι η προώθηση νέων βασικών δεξιοτήτων, ιδίως στον τομέα των τεχνολογιών των πληροφοριών είναι ένα από τα βασικά συστατικά αυτής της νέας προσέγγισης. Συγκεκριμένα, θεσπίστηκε πολυετές (2004-2006) πρόγραμμα E-learning με στόχο την αποτελεσματική χρήση των Τ.Π.Ε. στην ποιοτική αναβάθμιση των ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της κοινωνίας της γνώσης στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Ιδιαίτερα προωθείται η εξοικείωση των πολιτών με τα ψηφιακά μέσα, οι ευρωπαϊκοί εικονικοί εκπαιδευτικοί χώροι, η ηλεκτρονική αδελφοποίηση σχολείων και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων στην Ευρώπη και η κατάρτιση των εκπαιδευτικών στις Τ.Π.Ε. Επισημαίνεται επίσης η ανάγκη άμβλυνσης του «ψηφιακού χάσματος» που αντιμετωπίζουν νέοι, άτομα με αναπηρίες, ηλικιωμένοι και άλλες κοινωνικές ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, κυρίως λόγω της περιορισμένης δυνατότητάς τους για πλήρη αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στην κοινωνία της γνώσης³.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα ανέδειξε ιδιαίτερα τη σημαντικότητα της αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Απόρροια των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000) και Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) και των ευρύτερων στόχων που τέθηκαν ήταν η δέσμευση όλων των Κρατών-Μελών της Ε.Ε. για λήψη μέτρων ως προς την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων για τις ευκαιρίες μάθησης και απασχόλησης, καθώς και για τη διασύνδεση των βάσεων αυτών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σύμφωνα με τον Plant (2002), η εικόνα της χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι ακόμη αποσπασματική. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, με

² Στο Κεφ. ΙΙ του Α' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την εκπαίδευση αναλύεται εκτενώς το θέμα της πληροφόρησης, της επικοινωνίας, των Μ.Μ.Ε. και η ανάγκη για αγωγή σε αυτά (Media Education) για την ανάπτυξη ενεργών πολιτών.

³ Απόφαση αριθ. 2318/2003/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

τον όρο **Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός με τη χρήση των Τ.Π.Ε.**, νοείται η χρήση του διαδικτύου είτε ως εργαλείου πληροφόρησης, είτε ως ηλεκτρονικού βιβλίου, είτε, τέλος, ως μέσου για τον εντοπισμό ενδιαφερόντων, χαρακτηριστικών προσωπικότητας, εργασιακών αξιών, κ.λπ. Ωστόσο, δεν υπάρχει μια πανευρωπαϊκή ανάπτυξη στον τομέα αυτό. Επιπλέον, ό,τι είναι διαθέσιμο στο διαδίκτυο, στις περισσότερες περιπτώσεις δεν είναι καινούριο ούτε σχεδιασμένο για το διαδίκτυο, αλλά βασίζεται σε ό,τι ήταν ήδη διαθέσιμο με τη μορφή πακέτων λογισμικού (software) ή ακόμη και εργαλείων (π.χ. ψυχομετρικών τεστ) που συμπληρώνονταν με το χέρι.

Συγκεκριμένα, στις χώρες όπου ο επαγγελματικός προσανατολισμός σε μεγάλο βαθμό αντιμετωπίζεται ως μια διαδικασία κατά την οποία ο ειδικός (ο Σύμβουλος) βοηθάει έναν «πελάτη» (π.χ. ένα μαθητή) να εντοπίσει και να κατανοήσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ικανότητες και τις δεξιότητές του, τις κλίσεις και τα ταλέντα του, τα ενδιαφέροντα, τις φιλοδοξίες του, κ.λπ., ο υπολογιστής έρχεται να υποστηρίξει αυτή τη συγκεκριμένη δραστηριότητα που περιλαμβάνει ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Σε γενικές γραμμές, αυτό συμβαίνει σε χώρες όπως η Ισπανία, η Πορτογαλία, η Ελλάδα και η Γαλλία. Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η έμφαση δίνεται περισσότερο στον τομέα της πληροφόρησης (Plant, 2002). Ο μαθητής ενθαρρύνεται να διερευνήσει εκπαιδευτικές και επαγγελματικές δυνατότητες, είτε με αυτοκαθοδηγούμενο τρόπο είτε με τη βοήθεια του Συμβούλου. Αυτό συμβαίνει στη Γερμανία, στις Σκανδιναβικές χώρες, στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ιταλία (ό.π.). Έτσι, σε γενικές γραμμές, παρότι υπάρχει διαθέσιμη μια μεγάλη ποικιλία προγραμμάτων για να υποστηρίζουν τις επιμέρους πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας, όπως την αυτογνωσία, την άντληση πληροφοριών, τη λήψη απόφασης, κ.λπ., στις περισσότερες μεγάλες ευρωπαϊκές χώρες η έμφαση διαφέρει μεταξύ των προγραμμάτων, τα οποία ανάλογα ασχολούνται με τη μία ή με την άλλη πτυχή, και μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, με όλες τις πτυχές της συμβουλευτικής διαδικασίας (ό.π.).

1.2 Η Ελληνική πραγματικότητα της αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στην εκπαίδευση και την απασχόληση και η επίδρασή της στην παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Η αξιοποίηση των τεχνολογιών της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας στην Ελλάδα προωθείται τα τελευταία χρόνια κυρίως μέσα από προγράμματα και δράσεις συγχρηματοδοτούμενες από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Ε.Ε., η Κοινωνία της Πληροφορίας (Κ.τ.Π.) που διαμορφώνεται ως αποτέλεσμα της ραγδαίας εξέλιξης των Τ.Π.Ε. θεωρείται πλέον προϋπόθεση για την επίτευξη της κοινωνίας της γνώσης, της αύξησης της παραγωγικότητας, της οικονομικής ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, καθώς και της ανάπτυξης και διατήρησης της απασχολησιμότητας του ανθρώπινου δυναμικού.

Η προώθηση της Κ.τ.Π. στη χώρα μας, υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος για την Κ.τ.Π. (Ε.Π. «Κ.τ.Π.»)⁴ του 3ου Κ.Π.Σ., το οποίο έχει καινοτόμο και οριζόντιο χαρακτήρα, διασυνδέοντας και δίνοντας έμφαση σε διαφορετικούς τομείς όπως η παιδεία και ο πολιτισμός, η δημόσια διοίκηση, η υγεία, οι μεταφορές, το περιβάλλον, η απασχόληση και η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Άξονας Προτεραιότητας 1 του Ε.Π. «Κ.τ.Π.» περιλαμβάνει δράσεις που αφορούν στην **«Παιδεία και τον Πολιτισμό»**. Ειδικά για τον τομέα της παιδείας, κύριος στόχος είναι να προσαρμοστεί το εκπαιδευτικό σύστημα στις απαιτήσεις της ψηφιακής εποχής και να επιτευχθεί αύξηση της

⁴ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το Ε.Π. «Κ.τ.Π.» μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.infosoc.gr/infosoc/el-GR/>

χρήσης των Τ.Π.Ε. στην εκπαίδευση, η δικτύωση σχολείων, πανεπιστημίων και ακαδημαϊκής κοινότητας (συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών υπηρεσιών), κατάρτιση εκπαιδευτικών και μαθητών στις Τ.Π.Ε., καθώς και ανάπτυξη ψηφιακού εκπαιδευτικού περιεχομένου. Ειδικότερα, επιχειρείται η συνεχής ενημέρωση των εκπαιδευτικών για τις νέες τεχνολογίες, η ανάπτυξη κατάλληλων εφαρμογών εκπαιδευτικών πολυμέσων για την κατάρτιση, η προώθηση της πιστοποίησης εφαρμογών εκπαιδευτικού λογισμικού, η δημιουργία διασυνδεδεμένων ψηφιακών βιβλιοθηκών και η σύσταση κέντρων τηλε-εκπαίδευσης για εκπαιδευτικούς και μαθητές. Φιλοδοξία του Ε.Π. «Κ.τ.Π.» είναι με την ολοκλήρωσή του, όλοι οι εκπαιδευτικοί να καταρτίζονται στη χρήση του Διαδικτύου και των εργαλείων πολυμέσων και να είναι ψηφιακά «εγγράμματοι» όλοι οι απόφοιτοι της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και να έχει αυξηθεί το ποσοστό διείσδυσης των Η/Υ στην εκπαιδευτική και μαθητική κοινότητα. (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» Άξονας 1, 2005).

Στο πλαίσιο του Άξονα Προτεραιότητας 3 του Ε.Π. «Κ.τ.Π.» **«Ανάπτυξη και απασχόληση στην ψηφιακή οικονομία»** επιχειρείται η διευκόλυνση της ομαλής μετάβασης και προσαρμογής της χώρας και του ανθρώπινου δυναμικού στα δεδομένα της μεταβιομηχανικής ψηφιακής οικονομίας, που στηρίζεται στην παραγωγή, στη διάχυση και στη χρήση γνώσης και πληροφορίας. Προωθείται η αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. στην απασχόληση, στη σύνδεση του επιστημονικού και τεχνολογικού δυναμικού της χώρας με την παραγωγή και στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Χρηματοδοτούνται δράσεις για την προώθηση του ηλεκτρονικού επιχειρείν και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας σε τομείς της Κ.τ.Π., την ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας, όπως η τηλε-εργασία, την κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων σε βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες Τ.Π.Ε., την τηλε-κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων και την προώθηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα της Κ.τ.Π. Επιπλέον, ενισχύεται η προώθηση της απασχόλησης νέων ερευνητών σε επιχειρήσεις για τη διασύνδεση της έρευνας με την παραγωγή, με στόχο την υποστήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη μεταφορά τεχνολογίας και την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας» Άξονας 3, 2005).

Η Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 προβλέπει την ανάπτυξη της ευρυζωνικότητας⁵ μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Κοινωνία της Πληροφορίας», με τη χρηματοδότηση δράσεων που αφορούν σε: ανάπτυξη ευρυζωνικών υποδομών, ανάπτυξη ευρυζωνικού περιεχομένου και υπηρεσιών, και ενίσχυση της ζήτησης ευρυζωνικών υπηρεσιών.

Παράλληλα, και σε άλλα Επιχειρησιακά Προγράμματα δίνεται έμφαση στην ενσωμάτωση των Τ.Π.Ε. σε όλους τους τομείς. Στο **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ)**⁶ αναδεικνύεται ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από τη δια βίου μάθηση και τη διαχείριση της γνώσης και δίνεται έμφαση στην ενσωμάτωση των Τ.Π.Ε. ως εργαλείο αναβάθμισης της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Συγκεκριμένα χρηματοδοτείται η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε καινοτομίες που αξιοποιούν τις Τ.Π.Ε., η εξ' αποστάσεως

⁵ Με τον όρο «ευρυζωνικότητα» (broadband) ορίζεται:

- η υποδομή σε δίκτυα ηλεκτρονικών επικοινωνιών για την ταχύτατη μεταφορά δεδομένων, πληροφορίας και γνώσης, με πολύ χαμηλό κόστος.
- η παροχή πολύ γρήγορων συνδέσεων στο Διαδίκτυο (Internet) σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό του πληθυσμού, με ανταγωνιστικές τιμές, με τη μορφή καταναλωτικού αγαθού.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013 μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο <http://www.infosoc.gr/infosoc/el-GR/specialreports/digitalstrategy/>

⁶ Περισσότερες πληροφορίες για το Ε.Π. Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.epeaek.gr/epeaek/el/home.jsp>.

επιμόρφωση, η εκπαίδευση ενηλίκων στην απόκτηση βασικών δεξιοτήτων Τ.Π.Ε. και η προμήθεια εξοπλισμού και εργαλείων Τ.Π.Ε. για όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης για την υποστήριξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας καθώς και των δομών ΣΥ.Ε.Π. της δευτεροβάθμιας γενικής και τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και των δομών σύνδεσης με την αγορά εργασίας στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και αρχική επαγγελματική κατάρτιση (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., Περίληψη, 2005). Ενόψει δε της νέας στρατηγικής για την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση 2007-2013⁷ η αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. ενισχύεται ακόμα περισσότερο ως προϋπόθεση για τη διευκόλυνση της πρόσβασης όλων στη γνώση, για τη δια βίου μάθηση και το δια βίου προσανατολισμό.

Το **Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»**⁸, μεταξύ άλλων, χρηματοδότησε την ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος διαχείρισης, παρακολούθησης και στατιστικής επεξεργασίας της εξατομικευμένης παρέμβασης στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.). Το έργο αφορά στη μηχανογράφηση των εργαλείων της εξατομικευμένης παρέμβασης, που χρησιμοποιούνται στα Κ.Π.Α. από τους εργασιακούς συμβούλους, στην ηλεκτρονική καταγραφή όλων των στοιχείων των ανέργων και στη συνεχή παρακολούθηση της πορείας τους, μετά την έκδοση της κάρτας ανεργίας. Το σύστημα θα επιτρέπει την εξαγωγή δεικτών, απαραίτητων για την παρακολούθηση και απεικόνιση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Επιπλέον, έχει ολοκληρωθεί η μελέτη για την ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων υποστήριξης της εξατομικευμένης παρέμβασης στα Κ.Π.Α., με στόχο το σχεδιασμό και την προτυποποίηση των σχετικών εργαλείων και εντύπων και η μελέτη για τη δημιουργία προγράμματος εκπαίδευσης των εργασιακών συμβούλων των Κ.Π.Α., στα νέα μεθοδολογικά εργαλεία και στη χρήση του πληροφοριακού συστήματος, που υποστηρίζει την εξατομικευμένη παρέμβαση (Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2005 για το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, 2006).

Στο πλαίσιο της πραγματικότητας που διαμορφώνεται με βάση τα παραπάνω δεδομένα, ολοένα και περισσότερο η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. στη χώρα μας «αυτοματοποιείται», με έμφαση κυρίως στο κομμάτι της ηλεκτρονικής πληροφόρησης και οι Σύμβουλοι τόσο της εκπαίδευσης όσο και της απασχόλησης καλούνται να εξοικειωθούν με τις Τ.Π.Ε. και να τις εντάξουν στην καθημερινή τους πρακτική. Όπως και άλλα επαγγέλματα έτσι και αυτό των Συμβούλων, λόγω της έκρηξης της τεχνολογικής εξέλιξης, αλλάζει και θα αλλάζει συνεχώς. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης και επιλογής πληροφορίας καθώς και δεοντολογικής και καινοτομικής χρήσης των Τ.Π.Ε., θα αποτελούν στο εξής χαρακτηριστικά των Συμβούλων του 21ου αιώνα.

2. Είδη υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.⁹

Για να παρουσιάσουμε τα κυριότερα είδη των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού που είναι δυνατόν να προσφερθούν με τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, κρίναμε περισσότερο χρήσιμο να προσεγγίσουμε το θέμα από την πλευρά της παροχής υπηρεσιών προς τους χρήστες και λιγότερο από την πλευρά του ειδικού που ασκεί

⁷ Πληροφορίες για τη νέα στρατηγική για την Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση 2007-2013 μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο http://www.epeaek.gr/epeaek/el/d_1.html.

⁸ Περισσότερες πληροφορίες για το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση μπορούν να αναζητηθούν στο δικτυακό τόπο του προγράμματος <http://www.prosonolotahos.gr>.

⁹ Βασική πηγή στην οποία στηριχτήκαμε για τη συγγραφή αυτής της ενότητας και της επόμενης (ενότητα 3) αποτέλεσε η τελική έκθεση του προγράμματος Ariadne με τίτλο: "Guidelines for web-based guidance".

Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό και μπορεί να χρησιμοποιήσει τις Τ.Π.Ε. σε διάφορους τομείς των δραστηριοτήτων του. Εξάλλου, το θέμα της επίδρασης της χρήσης των Τ.Π.Ε. στην εργασία του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού καλύπτεται από διάφορες πλευρές σε άλλες ενότητες του παρόντος κεφαλαίου.

Ένας συγκεκριμένος δικτυακός τόπος (*website*) που αφορά στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι ένα εργαλείο που μπορεί να προσφέρει υπηρεσίες σε ένα γενικό, αλλά και σε ένα περισσότερο εξειδικευμένο, προσαρμοσμένο και εξατομικευμένο επίπεδο (Ariadne project, 2004).

Το γενικό επίπεδο περιλαμβάνει τις υπηρεσίες εκείνες που, λόγω των χαρακτηριστικών και των στόχων τους, απευθύνονται σε μια γενική ομάδα-στόχο (π.χ. ενήλικες γενικά) ή/και σε καθορισμένες ομάδες-στόχους (π.χ. γυναίκες) και ικανοποιούν συγκεκριμένες ανάγκες (π.χ. πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες κατάρτισης/εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρονται σε μια δεδομένη γεωγραφική περιοχή). Οι πληροφορίες αυτές παρέχονται ως απαντήσεις σε γενικές ερωτήσεις περισσότερο, παρά ως συγκεκριμένες απαντήσεις σε ένα συγκεκριμένο αίτημα-ερώτημα. Κατά κανόνα, αυτές οι υπηρεσίες σχεδιάζονται έτσι ώστε να επιτρέπουν την ανεξάρτητη πρόσβαση των χρηστών και δεν απαιτούν καμία συγκεκριμένη αλληλεπίδραση ανάμεσα στους χρήστες και τους ειδικούς του επαγγελματικού προσανατολισμού. Για την παροχή δηλαδή της υπηρεσίας δεν υπάρχει μεσολάβηση από πλευράς του Συμβούλου (ό.π.).

Από την άλλη μεριά, οι «προσαρμοσμένες»-εξατομικευμένες υπηρεσίες περιλαμβάνουν τις υπηρεσίες εκείνες που, λόγω των χαρακτηριστικών και των στόχων τους, σχεδιάζονται για μεμονωμένους χρήστες ή/και για σαφώς καθορισμένες ομάδες χρηστών. Αυτές οι υπηρεσίες (πληροφορίες, εργαλεία, κ.λπ.) είναι πιθανό να προϋποθέτουν μια σαφή και εκτεταμένη αλληλεπίδραση ανάμεσα στο χρήστη και το Σύμβουλο και συνεπάγονται θέματα εμπιστευτικότητας και προστασίας των προσωπικών δεδομένων. Τέτοιες υπηρεσίες αφορούν: πληροφορίες για συγκεκριμένα θέματα, όπως ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης, παροχή συμβουλών σε εξατομικευμένο επίπεδο (π.χ. συμβουλές για τεχνικές εύρεσης εργασίας), συμβουλευτική ή αξιολόγηση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων (ό.π.).

2.1 Παροχή πληροφόρησης

Η υπηρεσία παροχής πληροφόρησης μπορεί να αφορά θέματα γενικού ενδιαφέροντος, αλλά και να απευθύνεται σε συγκεκριμένους χρήστες. Η επιλογή των θεματικών ενοτήτων πληροφόρησης που παρουσιάζονται σε ένα δικτυακό τόπο, για παράδειγμα, γίνεται με βάση, αφενός, τους στόχους και την αποστολή του φορέα που τις παρέχει, και αφετέρου, την ανάλυση αναγκών των χρηστών, η οποία βασίζεται στις συχνές ερωτήσεις συγκεκριμένων ομάδων-στόχων (π.χ. νέων, ενηλίκων, γυναικών, ατόμων με αναπηρίες, κ.λπ.).

Ως ενδεικτικά παραδείγματα ενοτήτων πληροφόρησης αναφέρονται τα ακόλουθα (ό.π.):

- ευκαιρίες κατάρτισης και εργασίας που είναι διαθέσιμες σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο,
- πληροφορίες για την εκπαίδευση, τα εκπαιδευτικά προγράμματα, τα προγράμματα κατάρτισης, κ.λπ.,
- τύποι εργασιακών συμβάσεων, όροι χρηματοδότησης-κίνητρα-ειδικοί όροι, τοπικά και εθνικά εργασιακά πρότυπα (*standards*), πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης, κ.λπ.,
- αγορά εργασίας, παραγωγικοί τομείς, επαγγέλματα,
- τοπικά κέντρα πληροφόρησης (διευθύνσεις, ωράριο λειτουργίας, τρόποι πρόσβασης και επικοινωνίας).

2.2 Παροχή πληροφόρησης σε εξατομικευμένο επίπεδο

Μέσω της υπηρεσίας αυτής παρέχονται πιο λεπτομερείς και προσαρμοσμένες στις ανάγκες των χρηστών πληροφορίες, βάσει των ιδιαίτερων αιτημάτων-ερωτημάτων που τίθενται από μεμονωμένους χρήστες. Αυτή η παροχή πληροφόρησης έχει περισσότερο συμβουλευτικό χαρακτήρα, με την έννοια ότι λαμβάνονται υπόψη τα προσωπικά στοιχεία, αλλά και το συγκεκριμένο αίτημα του χρήστη, προκειμένου να δοθεί η καλύτερη δυνατή απάντηση για την περίπτωση του με την παροχή συγκεκριμένων και λεπτομερών πληροφοριών (ό.π.).

2.3 Ανάπτυξη δεξιοτήτων Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Μέσω της υπηρεσίας αυτής παρέχεται υποστήριξη στους χρήστες προκειμένου να αναπτύξουν δεξιότητες ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όπως: ενεργός έρευνα του πληροφοριακού και κοινωνικού περιβάλλοντος, λήψη αποφάσεων και τεχνικές εύρεσης εργασίας. Η υπηρεσία αυτή μπορεί να πάρει τη μορφή είτε γενικών συμβουλών με την προετοιμασία κατάλληλου υλικού αυτοκαθοδήγησης (π.χ. φόρμες-μοντέλα λήψης αποφάσεων, οδηγοί τεχνικών εύρεσης εργασίας, κ.λπ.) είτε περισσότερο προσαρμοσμένων ενεργειών βάσει συγκεκριμένων αναγκών μεμονωμένων χρηστών ή μιας περιορισμένης και σαφώς καθορισμένης ομάδας χρηστών. Στη δεύτερη περίπτωση, αυτόνομα εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού (δηλ. ερωτηματολόγια αυτοαξιολόγησης, προσομοιώσεις, κ.λπ.) είναι ενσωματωμένα με άλλα εργαλεία που απαιτούν στενή αλληλεπίδραση μεταξύ των Συμβούλων και των χρηστών (ό.π.).

2.4 Επαγγελματική Συμβουλευτική

Αφορά μια εξατομικευμένη υπηρεσία που απευθύνεται σε μεμονωμένους χρήστες και περιλαμβάνει την άσκηση Συμβουλευτικής και την ανάπτυξη ατομικού προγράμματος δράσης μέσω της αλληλεπίδρασης από απόσταση του χρήστη με το Σύμβουλο. Πρόκειται, αλλιώς, για την όχι πλέον άγνωστη πρακτική της τηλεσυμβουλευτικής. Η τηλεσυμβουλευτική διέπεται από βασικά χαρακτηριστικά της παραδοσιακής Συμβουλευτικής, όπως είναι η δημιουργία σχέσης εμπιστοσύνης, συναισθηματικής ασφάλειας και υποστήριξης προς το συμβουλευόμενο, ρέουσα επικοινωνία και σωστή πληροφόρηση, σαφή όρια των παραμέτρων της συμβουλευτικής σχέσης. Παράλληλα, η τηλεσυμβουλευτική διαφέρει σε σχέση με την παραδοσιακή συμβουλευτική σε αρκετά σημεία.

Τα ακόλουθα είναι τα κυριότερα: (Σαβρανίδης-Παλαιολόγου-Γερωνυμάκη, 2003)

- Η επικοινωνία γίνεται κυρίως ηλεκτρονικά, μέσω υπηρεσιών του διαδικτύου (π.χ. ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τηλεδιάσκεψη, φόρουμ, κ.λπ.).
- Υπάρχει δυνατότητα επικοινωνίας πολλών με πολλούς (ομαδική επικοινωνία) με διευκόλυνση διαχείρισης μεγάλου αριθμού επαφών.
- Η επικοινωνία γίνεται από οποιονδήποτε Η/Υ με σύνδεση στο διαδίκτυο, άρα υπάρχει δυνατότητα ανεξαρτησίας από την απόσταση-συνθήκη που επιτυγχάνεται με τη δημιουργία «εικονικών-δυσνητικών χώρων συλλογικής ή δυαδικής συζήτησης».
- Η επικοινωνία είναι ασύγχρονη, άρα υπάρχει ικανή ανεξαρτησία από όρια χρόνου, αλλά και αυτοδιάθεση των χρηστών στη διαχείριση του χρόνου με ευκολία και ταχύτητα.
- Η επικοινωνία είναι κατ' εξοχήν κειμενοκεντρική (εμπλουτισμένη με χρήση πολυμέσων) και βασισμένη στους Η/Υ και όχι σε «ζωντανές» συναλλαγές.

Πρέπει όμως να τονιστεί και η ανάγκη διαχείρισης τυχόν μειονεκτημάτων που μπορούν να ανακύψουν σε καταστάσεις τηλεσυμβουλευτικής.

Τέτοια είναι:

- Πιθανά προβλήματα παρανόησης κατά την ηλεκτρονική επικοινωνία (ό.π.).
- Πιθανά τεχνικά προβλήματα σύνδεσης στο διαδίκτυο, ταχύτητα σύνδεσης, κ.λπ. (ό.π.).
- Ζητήματα διασφάλισης απορρήτου. Δυστυχώς, δε μπορεί να διασφαλιστεί απόλυτα ότι δε μπορούν να γίνουν παράνομες πράξεις υποκλοπής-αλλοίωσης δεδομένων (ό.π.).
- Πιθανά προβλήματα, όπως, μη ορισμός χρόνου για την επόμενη επικοινωνία και δυσχέρειες των Συμβούλων να ανταποκριθούν εγκαίρως σε αιτήματα των συμβουλευομένων (ό.π.).
- Μεγαλύτερες πιθανότητες διάσπασης της προσοχής των συμμετεχόντων από την παρεμβολή διάφορων εξωτερικών ερεθισμάτων.

Τα βασικά εργαλεία του διαδικτύου στα οποία μπορούν να βασιστούν αρκετές υλοποιήσεις σχέσεων τηλεσυμβουλευτικής μεταξύ Συμβούλων και συμβουλευομένων, είναι το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, οι θεματικές ομάδες συζητήσεων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (mailing lists), οι ομάδες συζητήσεων (newsgroups), η τηλεδιάσκεψη. Τα εργαλεία αυτά παρουσιάζονται συνοπτικά στην επόμενη ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου (βλ. ενότητα III: Μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.).

2.5 Εργαλεία αξιολόγησης-αυτοαξιολόγησης

Μέσω αυτής της υπηρεσίας προσφέρονται εργαλεία αξιολόγησης ή/και αυτοαξιολόγησης που μπορεί να αφορούν επαγγελματικές δεξιότητες, δεξιότητες επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματική εμπειρία, αλλά και στάσεις, δεξιότητες και γνώσεις σχετικά με συγκεκριμένα μονοπάτια κατάρτισης-εκπαίδευσης, επαγγελματικούς τομείς και προφίλ επαγγελματών. Η χρήση τέτοιων εργαλείων μπορεί να περιλαμβάνει αλληλεπίδραση μεταξύ του χρήστη και του Συμβούλου, ενώ εάν τα εργαλεία έχουν σχεδιαστεί για αυτοαξιολόγηση, μπορεί να χρησιμοποιηθούν χωρίς την παρουσία ειδικού. Στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για εργαλεία που χορηγούνται-αξιολογούνται από ειδικούς (π.χ. ο χρήστης συμπληρώνει ένα ερωτηματολόγιο, ο Σύμβουλος το αξιολογεί και ο χρήστης λαμβάνει την ανατροφοδότηση), ενώ στη δεύτερη, διατίθενται ελεύθερα στο διαδίκτυο και ο Σύμβουλος πρέπει να ελέγξει με σχολαστικότητα τα συγκεκριμένα βοηθήματα πριν αποφασίσει να τα συστήσει στους «πελάτες» του (Ariadne project, 2004).

3. Μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με χρήση Τ.Π.Ε.

3.1 Διαδίκτυο

Η σημαντικότερη ίσως αλλαγή που επέφεραν οι νέες τεχνολογίες βρίσκεται στις νέες δυνατότητες που προσέφεραν στην πρόσβαση, στην πληροφορία και στην επικοινωνία. Το διαδίκτυο ένωσε εκατομμύρια χρηστών σε όλον τον κόσμο μεταξύ τους και με χιλιάδες κέντρα παραγωγής ή συγκέντρωσης της πληροφορίας.

Μέσω του διαδικτύου είναι δυνατή η παροχή γενικευμένων υπηρεσιών που περιλαμβάνουν πληροφόρηση και εργαλεία διαθέσιμα σε όλους τους χρήστες. Για την αναζήτηση πληροφοριών γενικού περιεχομένου χρησιμοποιούνται οι μηχανές αναζήτησης (search engines). Πρόκειται για δικτυα-

κούς τόπους που προσφέρουν τη δυνατότητα αναζήτησης είτε μέσα από θεματικούς καταλόγους, είτε με τη χρήση λέξεων-κλειδιών. Πρέπει να έχουμε υπόψη μας ότι μια αναζήτηση στο διαδίκτυο με τη χρήση μιας μηχανής αναζήτησης θα μας δώσει ως απάντηση τους δικτυακούς εκείνους τόπους, των οποίων οι υπεύθυνοι διαχειριστές έχουν μεριμνήσει να δηλώσουν την ύπαρξή τους στις μηχανές αυτές. Είναι πιθανό να υπάρχουν και άλλοι δικτυακοί τόποι που δε θα εμφανιστούν κατά την αναζήτησή μας, επειδή δεν έχει δηλωθεί η παρουσία τους (Δημητρόπουλος, 2006).

Μια κατηγορία ιδιαίτερα χρήσιμων μηχανών αναζήτησης είναι οι μεταμηχανές. Αυτές δεν διαθέτουν δική τους βάση δεδομένων, αλλά χρησιμοποιούν άλλες μηχανές για την αναζήτηση (χρησιμοποιώντας μεταμηχανή) ισοδυναμεί με πολλές αναζητήσεις σε απλές μηχανές αναζήτησης.

Εκτός, όμως, από τις πληροφορίες γενικού ενδιαφέροντος και περιεχομένου, μέσω του διαδικτύου είναι δυνατή η παροχή πιο αναλυτικών και προσαρμοσμένων-εξατομικευμένων πληροφοριών εάν τα περιεχόμενα απευθύνονται σε μια συγκεκριμένη ομάδα-στόχο. Στην περίπτωση αυτή, η ταξινόμηση-οργάνωση του περιεχομένου της πληροφόρησης είναι εξαιρετικά σημαντική και διευκολύνει την πλοήγηση του χρήστη, επιτρέποντάς του να επιλέξει γρήγορα τι μπορεί καλύτερα να καλύψει τις ανάγκες του/της και να απαντήσει στα ερωτήματά του (Ariadne project, 2004).

Οι υπηρεσίες παροχής πληροφόρησης μέσω διαδικτύου γίνονται διαθέσιμες στους χρήστες με μια σειρά μέσων, μεταξύ των οποίων:

- Ιστοσελίδες που παρέχουν πληροφόρηση γενικού περιεχομένου.
- Φόρμες αναζήτησης πληροφοριών που διατίθενται on-line μέσω ιστοσελίδων.
- Ηλεκτρονικά αρχεία, τα οποία μπορεί να περιλαμβάνουν πληροφορίες για συγκεκριμένα θέματα, φόρμες συμπλήρωσης στοιχείων (π.χ. φόρμα συμπλήρωσης βιογραφικού σημειώματος), οδηγούς, βοηθήματα, εργαλεία αυτοαξιολόγησης¹⁰, χρήσιμα πρότυπα (π.χ. πώς να διαμορφώσεις ένα σχέδιο δράσης, πώς να δώσεις μια συνέντευξη εργασίας), κ.λπ. Τα αρχεία αυτά μπορούν να «ανοιχτούν», να διαβαστούν και να αποθηκευτούν προς περαιτέρω χρήση στον προσωπικό υπολογιστή.
- Δομημένες υπερκειμενικές (hypertext) διαδρομές, όπου ο χρήστης μέσω των κατάλληλων συνδέσεων (links) καθοδηγείται στις σελίδες εκείνες που είναι σχετικές και δίνουν απάντηση στο αίτημά του (π.χ. διάφοροι οδηγοί επαγγελματιών).
- Βάσεις δεδομένων, οι οποίες παρέχουν τη δυνατότητα υποβολής ερωτημάτων, όπως για εκπαιδευτικά προγράμματα ή προγράμματα κατάρτισης, με τη χρήση διαφόρων κριτηρίων αναζήτησης.
- Οπτικοακουστικά εργαλεία.

3.2 Έντυπα υποβολής αιτημάτων-ερωτημάτων

Ένας τρόπος παροχής εξατομικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικού, θα λέγαμε, χαρακτήρα (βλ. και ενότητα 2.2) μέσω ενός δικτυακού κόμβου βασίζεται σε συγκεκριμένα αιτήματα που τίθενται από μεμονωμένους χρήστες με τη συμπλήρωση απλών εντύπων. Τα προσωπικά στοιχεία, συμπεριλαμβανομένου του ονόματος, της διεύθυνσης και της επαγγελματικής θέσης, συλλέγονται on-line. Οι ερωτήσεις και οι σχετικές απαντήσεις μπορούν να τίθενται on-line ή να στέλνονται στους χρήστες εξατομικευμένες ιδιωτικές απαντήσεις. Για να εξασφαλίζεται η διαφάνεια και η ποιότητα υπηρεσιών, συστήνεται να δηλώνεται στην ιστοσελίδα το όνομα των ειδικών που απαντούν στις

¹⁰ Ειδικά για τα εργαλεία αυτά, είναι πολύ σημαντικό να συνοδεύονται από σαφείς επεξηγήσεις για τους στόχους, τη χρήση και την ερμηνεία τους. Η επίδειξη των αποτελεσμάτων πρέπει να είναι αυτόματη.

ερωτήσεις, καθώς και η καταλληλότητά τους να το πράττουν, όπως επίσης και το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της αποστολής μιας ερώτησης και της λήψης μιας απάντησης, έτσι ώστε ο χρήστης να γνωρίζει τότε θα λάβει απάντηση στο ερώτημά του (ό.π.).

Εάν η υπηρεσία περιλαμβάνει on-line δημοσίευση όλων των απαντήσεων, είναι σημαντικό να παρουσιάζεται στους χρήστες ως υπηρεσία που παρέχει πληροφορίες για θέματα γενικού ενδιαφέροντος και να αποκλείονται οι ερωτήσεις και απαντήσεις σε προσωπικά θέματα. Μια θετική πλευρά της on-line δημοσίευσης των ερωτήσεων-απαντήσεων είναι ότι οι πληροφορίες που απευθύνονται σε μεμονωμένους χρήστες μπορούν να είναι χρήσιμες και για άλλους χρήστες που έχουν παρόμοιες ανάγκες. Γι' αυτόν τον λόγο, οι on-line ερωταποκρίσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να σχεδιαστούν ειδικές περιοχές στην ιστοσελίδα που ονομάζονται F.A.Q. (Frequently Asked Questions-Συχνές ερωτήσεις) (ό.π.).

Πρόσθετες υπηρεσίες ή περαιτέρω υποστήριξη μπορούν να προσφερθούν ως εξής:

- Μέσω της αποστολής ηλεκτρονικού μηνύματος στον προσωπικό λογαριασμό ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του χρήστη.
- Τηλεφωνικώς.
- Προσωπικά, προσκαλώντας το χρήστη σε μια πρόσωπο με πρόσωπο συνάντηση στο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ένας δικτυακός κόμβος μπορεί να περιλαμβάνει επίσης περιοχές περιορισμένης πρόσβασης (βλ. και υποενότητα 3.5) που παρέχουν προσαρμοσμένες μορφές επικοινωνίας, όπως φόρουμ και «αίθουσες συνομιλιών» (chat rooms) (βλ. και υποενότητες 3.4 και 3.6).

3.3 Θεματικές ομάδες συζητήσεων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου¹¹

Ένας δικτυακός τόπος μπορεί να περιλαμβάνει ένα σύστημα καταλόγου ηλεκτρονικών διευθύνσεων, το οποίο αποτελεί μια τακτική υπηρεσία αποστολής πληροφοριών με τη μορφή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε λίστες χρηστών κατόπιν αιτήσεώς τους. Οι χρήστες για να συμπεριληφθούν σε έναν τέτοιο κατάλογο, συμπληρώνουν μια φόρμα που περιλαμβάνει τη διεύθυνση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τους και προαιρετικά τα προσωπικά τους στοιχεία. Προκειμένου να αυξηθεί το επίπεδο προσαρμογής της υπηρεσίας στις ανάγκες των χρηστών, είναι δυνατό να προσφέρεται ένας κατάλογος θεματικών κατηγοριών, από τον οποίο οι χρήστες μπορούν να επιλέξουν το υποσύνολο των θεμάτων για τα οποία θα λαμβάνουν ενημέρωση. Υπηρεσίες τέτοιου τύπου είναι ιδιαίτερα χρήσιμες για την παροχή πληροφοριών που απαιτούν συνεχή επικαιροποίηση (π.χ. ευκαιρίες εργασίας, υποτροφίες, δημόσιες εκδηλώσεις, κ.λπ.) (Ariadne project, 2004).

3.4 Ομάδες συζητήσεων¹² και φόρουμ

Κάθε χρήστης των ομάδων συζητήσεων και των φόρουμ μπορεί να υποβάλλει το δικό του μήνυμα, το οποίο είναι στη συνέχεια διαθέσιμο σε όλους τους άλλους, προς αναζήτηση, ανάγνωση και σχολιασμό. Σε βάθος χρόνου προκύπτει ένα σύνολο μηνυμάτων (ερωτήσεις-απαντήσεις, άρθρα, ανακοινώσεις, κ.λπ.) οργανωμένα σε θεματικές ενότητες και χρονολογική σειρά. Το εργαλείο αυτό

¹¹ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Thematic mailing lists*.

¹² Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Newsgroups*.

είναι ιδανικό για τη δυναμική ανάπτυξη μιας βάσης γνώσης που προκύπτει από την αλληλεπίδραση των συμβουλευόμενων με το Σύμβουλο, αλλά και των συμβουλευόμενων μεταξύ τους.

3.5 Δεσμευμένες περιοχές με κωδικό πρόσβασης¹³

Εξατομικευμένες υπηρεσίες μπορούν να προσφερθούν σε ένα δικτυακό τόπο μέσω προσωπικών περιοχών πρόσβασης βάσει κωδικού. Προστατευμένος με κωδικό πρόσβασης χώρος διατίθεται σε κάθε χρήστη. Οι χρήστες επισκέπτονται τον προσωπικό τους χώρο κατά βούληση (εισάγοντας τον κωδικό), όπου μπορούν να προσθέσουν τα προσωπικά τους στοιχεία και να τον χρησιμοποιήσουν για να λάβουν και να αποθηκεύσουν έγγραφα και πληροφορίες. Πιο συγκεκριμένα, ο προσωπικός αυτός χώρος μπορεί να περιλαμβάνει:

- Σελίδες πληροφοριών προσαρμοσμένες στις ανάγκες-προτιμήσεις του εκάστοτε χρήστη, όπως αυτές προκύπτουν από τα προσωπικά του στοιχεία (θεματικές περιοχές ενδιαφέροντος, επαγγελματικό-εκπαιδευτικό ιστορικό, γεωγραφικό και κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο, κ.λπ.). Για παράδειγμα, μία σελίδα με πρόσφατες ανακοινώσεις θα περιλαμβάνει μόνο εκείνες που άπτονται του επαγγέλματος και του τόπου διαμονής ενός χρήστη.
- Ατομική ταχυδρομική θυρίδα (customized mailbox), μέσω της οποίας ο χρήστης μπορεί να εγγράφεται σε θεματικές ομάδες συζητήσεων και να επικοινωνεί με το Σύμβουλο, άλλους χρήστες, πιθανούς εργοδότες, κ.ά.
- Φόρουμ και «αίθουσες συνομιλιών».

Χάρη στη μυστικότητα της, η υπηρεσία αυτή επιτρέπει στο χρήστη και στο Σύμβουλο να εργαστούν ενδεχομένως σε ευαίσθητα ή προσωπικά ζητήματα επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως η εύρεση εργασίας, η ανατροφοδότηση σχετικά με τη συμπλήρωση αιτήσεων, κ.λπ., χωρίς η επικοινωνία τους αυτή να δημοσιοποιείται στο διαδίκτυο (ό.π.).

3.6 Γραπτή συνομιλία¹⁴

Με αυτό το εργαλείο, Σύμβουλος και συμβουλευόμενος επικοινωνούν άμεσα μέσω της οθόνης σε πραγματικό χρόνο χρησιμοποιώντας το πληκτρολόγιο. Με τον κατάλληλο εξοπλισμό και αν η ταχύτητα σύνδεσης στο διαδίκτυο το επιτρέπει, η συνομιλία μπορεί να συνοδεύεται από ακουστική και οπτική επικοινωνία.

3.7 Τηλεδιάσκεψη¹⁵

Η τηλεδιάσκεψη επιτρέπει την υπεραστική επικοινωνία και διατηρεί μερικά από τα χαρακτηριστικά των άμεσων (πρόσωπο με πρόσωπο) συναλλαγών: οι ομιλητές μπορούν να δουν ο ένας τον άλλο και να μιλήσουν ο ένας στον άλλο σε πραγματικό χρόνο. Αυτοί οι δύο παράγοντες είναι σημαντικοί, επειδή παρέχουν τη δυνατότητα συνομιλίας που ενσωματώνει συναισθηματικές πιυχές και άλλα στοιχεία που καθορίζονται από το πλαίσιο της συνομιλίας, τα οποία ελαχιστοποιούνται ή αποκλείο-

¹³ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Reserved web areas*.

¹⁴ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Chat*.

¹⁵ Αντίστοιχος αγγλικός όρος: *Videoconferencing*.

νται με τη χρήση άλλων μέσων της τεχνολογίας, όπως το τηλέφωνο, το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και οι «αίθουσες» συνομιλιών (ό.π.).

Μια οθόνη υπολογιστή, το κατάλληλο λογισμικό, μια κάμερα, ένα μικρόφωνο και η εξέλιξη των τηλεπικοινωνιών (ISDN¹⁵, ADSL¹⁶), αρκούν για να υπάρχει αλληλεπιδραστική ζωντανή επικοινωνία ή όπως λέγεται επικοινωνία σε 4 διαστάσεις - φωνή, κείμενο, εικόνα, δεδομένα (Πατεστή-Παπαδοπούλου, 1997).

Μερικά στοιχεία που πρέπει να προσεχθούν κατά τη διάρκεια της τηλεδιάσκεψης με ήχο και βίντεο είναι η σύγχρονη «ζωντανή» εμφάνιση του Συμβούλου και του συμβουλευόμενου (με εύλογη την πρόσθετη ανάγκη ενδυματολογικής, λ.χ. μέριμνας), η αμεσότερη αποκάλυψη των ικανοτήτων επικοινωνίας του καθενός (τόνος φωνής, ρυθμός ομιλίας, στάση απέναντι στην κάμερα), η αποκάλυψη διαφόρων τύπων συμπεριφοράς και άλλες συναφείς ιδιαιτερότητες που προσιδιάζουν σε ζωντανές επικοινωνιακές σχέσεις ανάμεσα σε πρόσωπα. Τέτοιες συνθήκες είναι που επιβάλλουν να λαμβάνεται μέριμνα για την εξασφάλιση ευχάριστου κλίματος, καθώς και για τη δημιουργία προϋποθέσεων ενθάρρυνσης των συμβουλευόμενων στην προσωπική έκφραση. Χρειάζεται να υπογραμμιστεί εδώ ότι παρόλη την αμεσότητα της on-line επικοινωνίας, δεν μπορεί να αποκλειστεί και η ως ένα βαθμό υπαρκτή ψυχολογική απόσταση των μετεχόντων στα συστήματα τηλεδιάσκεψης, πράγμα που είναι πιθανό να συνεπάγεται έλλειψη φυσικότητας και αυθορμητισμού στην επικοινωνία (Σαβρανίδης-Παλαιολόγου-Γερωνυμάκη, 2003).

Εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της, η τηλεδιάσκεψη μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε συγκεκριμένες περιστάσεις όπως:

- επικοινωνία με ανθρώπους που είναι γεωγραφικά ή φυσικά απομονωμένοι,
- ανταλλαγή πληροφοριών μελέτης και εργασίας μεταξύ επαγγελματιών και χρηστών που διαμένουν σε διαφορετικές χώρες,
- οργάνωση εξ αποστάσεως συνεδριάσεων μεταξύ επαγγελματιών που βρίσκονται σε διαφορετικές χώρες,
- δυνατότητα «να επισκεφθεί» ένας Σύμβουλος το Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού μιας άλλης χώρας, χωρίς να πρέπει να πραγματοποιήσει επίτοπια επίσκεψη εργασίας σ' αυτό.

4. Δεξιότητες που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Είναι ευνόητο ότι η δυνατότητα χρήσης των Τ.Π.Ε. συνεπάγεται την ύπαρξη ορισμένων ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων που συνδέονται με τη χρήση τους, από την πλευρά του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Μερικές από τις ειδικές αυτές γνώσεις και δεξιότητες αφορούν στη χρήση των Τ.Π.Ε. σε ένα περισσότερο πρακτικό επίπεδο ή αλλιώς σε ένα επίπεδο χειρισμού τους και αξιοποίησης των δυνατοτήτων που προσφέρουν. Έτσι, μερικές μόνο από τις δεξιότητες αυτές είναι (Offer, 2003):

- να μπορεί να χρησιμοποιεί το πληκτρολόγιο και το «ποντίκι» και να δακτυλογραφεί με σχετική ταχύτητα,
- να γνωρίζει βασική χρήση επεξεργαστών κειμένου, λογιστικών φύλλων και βάσεων δεδομένων,

¹⁶ ISDN - Integrated Services Digital Network.

¹⁷ ADSL - Asymmetric Digital Subscriber Line.

- να ξέρει να εγκαθιστά ένα πρόγραμμα λογισμικού από ένα cd-rom, dvd-rom ή άλλο ψηφιακό μέσο αποθήκευσης,
- να μπορεί να χρησιμοποιεί προγράμματα πλοήγησης στο διαδίκτυο, όπως το Internet Explorer (π.χ. να δημιουργεί συντομεύσεις για τακτικά χρησιμοποιούμενες ιστοσελίδες στην επιφάνεια εργασίας του υπολογιστή του, να κατεβάζει έγγραφα και προγράμματα λογισμικού από το διαδίκτυο),
- να ξέρει να χειρίζεται το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (συμπεριλαμβανομένης της χρήσης ομάδων συζητήσεων), καθώς και να αποστέλλει και να λαμβάνει συνημμένα αρχεία,
- να ξέρει να χρησιμοποιεί μηχανές αναζήτησης και οργανωμένους καταλόγους πληροφοριών στο διαδίκτυο,
- να ξέρει να κρατάει αντίγραφα ασφαλείας επιλεγμένων αρχείων και να μπορεί να τα ανακτήσει (επαναφέρει) στο σκληρό δίσκο, αν χρειαστεί,
- να ξέρει να παίρνει μέτρα προστασίας ενάντια σε ιούς,
- να μπορεί να συντονίζει συζητήσεις που λαμβάνουν χώρα σε «αίθουσες» συνομιλιών μεταξύ πολλών ατόμων, εάν είναι απαραίτητο,
- να συμμετέχει σε φόρουμ συζητήσεων και, όπου είναι απαραίτητο, να οργανώνει τέτοια φόρουμ και να τα συντονίζει χρησιμοποιώντας το διαθέσιμο σχετικό λογισμικό,
- να χρησιμοποιεί την τηλεδιάσκεψη για να επικοινωνεί με συναδέλφους και «πελάτες»,
- να μπορεί να δημιουργεί απλές ιστοσελίδες χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα προγράμματα λογισμικού,
- να μπορεί να ενσωματώνει τη χρήση των Τ.Π.Ε. σε σχέδια μαθημάτων και στο σχεδιασμό και την πρακτική ομαδικής εργασίας όταν η Συμβουλευτική ή ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρέχεται σε ένα πλαίσιο διδασκαλίας.

Συχνά θεωρούμε αυτονόητο είτε ότι τόσο οι Σύμβουλοι όσο και οι συμβουλευόμενοι είναι ικανοί να χειριστούν την ψηφιακή τεχνολογία, είτε ότι είναι πρόθυμοι να το κάνουν. Αλλά αυτό είναι μόνο μια υπόθεση. Δε μπορούν όλοι να το κάνουν και επομένως χρειάζεται να εκπαιδευτούν. Δεν θέλουν όλοι να εργάζονται σε ένα εικονικό περιβάλλον, επομένως χρειάζεται να καλλιεργήσουν θετικότερη στάση απέναντι στη χρήση των Τ.Π.Ε. προς όφελος της δουλειάς τους. Η χρήση των Τ.Π.Ε., εξάλλου, συχνά προκαλεί αισθήματα απογοήτευσης και ανικανότητας όταν παρουσιάζονται προβλήματα λειτουργίας των συστημάτων ή των συσκευών. Κι αυτό είναι κάτι που πρέπει να λαμβάνει υπόψη του ο Σύμβουλος και να μαθαίνει πώς να το διαχειρίζεται όταν συμβαίνει κατά την εν εξελίξει διαδικασία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Διαφορετικά, είναι βέβαιο ότι θα του τίθεται συνεχώς βασανιστικό το ερώτημα αν οι Τ.Π.Ε. είναι εισβολείς ή βοηθοί.

Ωστόσο, πέρα από τις τεχνικές αυτές γνώσεις και δεξιότητες χρήσης των Τ.Π.Ε., υπάρχουν και κάποιες που σχετίζονται με την ειδική φύση της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσω των Τ.Π.Ε.

Θεμελιώδες για την ποιότητα παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσω των Τ.Π.Ε. είναι η κατανόηση και η εξοικείωση του Συμβούλου με τη λογική της επικοινωνίας που παρέχουν οι Τ.Π.Ε. Η επικοινωνία αυτή συχνά παίρνει γραπτή μορφή (ιστοσελίδες, ηλεκτρονικά μηνύματα, γραπτές συνομιλίες, κ.λπ.), είναι ασύγχρονη, χωρίς οπτική επαφή μεταξύ των «συνομιλούντων» και χωρίς καμία οπτική ανατροφοδότηση ώστε να καταλάβει ο Σύμβουλος εάν ο συμβουλευόμενός του έχει καταλάβει κάτι ή όχι. Επομένως, είναι σημαντικό για το Σύμβουλο να είναι σε θέση να κατανοεί το γραπτό λόγο και να εκφράζεται κατάλληλα με αυτόν. Η χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου για να λαμβάνει και να στέλνει μηνύματα απαιτεί από το Σύμβουλο

την ικανότητα να διαβάζει τα αιτήματα των χρηστών προσεκτικά και να εστιάζει σε αυτό που ζητείται ρητά, χωρίς να προβαίνει σε υποθέσεις. Η ανάγνωση στην οθόνη είναι γενικά πιο αργή και δυσκολότερη απ' ό,τι στην τυπωμένη σελίδα. Ο Σύμβουλος πρέπει να το λαμβάνει υπόψη του αυτό. Επιπλέον, ο Σύμβουλος πρέπει να είναι σε θέση να ζητά πρόσθετες πληροφορίες από το χρήστη, αν κάτι τέτοιο είναι απαραίτητο, προκειμένου να δίνει μια αποτελεσματική και χρήσιμη απάντηση. Η γραφή πρέπει να είναι σαφής και κατανοητή χρησιμοποιώντας απλές γλωσσικές δομές και να δίνει έμφαση στα κύρια μηνύματα (Ariadne project, 2004).

Επιπλέον, ο Σύμβουλος που χρησιμοποιεί το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, τα φόρουμ συνομιλιών, κ.λπ., ως μέσα για την παροχή υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού, δεν απαλλάσσεται από την ευθύνη να λειτουργεί στο πλαίσιο των ίδιων δεξιοτήτων που έχει αποκτήσει κατά την εκπαίδευσή του και εφαρμόζει στην «πρόσωπο με πρόσωπο» κατάσταση συμβουλευτικής διαδικασίας. Το να προσδιορίζει, δηλαδή, τις ανάγκες των «πελατών», να «συνάπτει συμβόλαιο» μαζί τους σχετικά με το τι είδους βοήθεια και υποστήριξη χρειάζονται και τι είναι δυνατό να τους παρασχεθεί, να δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης, κατανόησης και ενσυναίσθησης, το να συνοψίζει τα σημεία που συζητούνται, να αποσπά πληροφορίες, να παραφράζει αυτό που λέει ο «πελάτης», να παρέχει βοήθεια προς τον πελάτη να διαμορφώσει ένα πρόγραμμα δράσης, κ.λπ., συνιστούν αναπόσπαστα στοιχεία και αυτής της μορφής συμβουλευτικής υποστήριξης μέσω της γραπτής επικοινωνίας.

Σε κάθε περίπτωση αξιοποίησης των Τ.Π.Ε., ο Σύμβουλος οφείλει να είναι εξοικειωμένος με το πρόγραμμα ή την τεχνολογία που χρησιμοποιεί, έτσι ώστε να μπορεί να υποστηρίξει το συμβουλευόμενο αποτελεσματικά. Συγκεκριμένα, πρέπει να ξέρει ποιοι τύποι λογισμικού, ποιες ιστοσελίδες και ποια εργαλεία πληροφόρησης ή άλλου τύπου είναι διαθέσιμα, το περιεχόμενο και τις δυνατότητές τους και πώς μπορούν αυτά να σχετίζονται με τις ανάγκες των «πελατών» του. Να ξέρει, δηλαδή, πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί και να ωφεληθεί ένα συγκεκριμένο συμβουλευόμενο ένα ψυχομετρικό εργαλείο, μια βάση δεδομένων ή μια ιστοσελίδα αφιερωμένη στη συγγραφή βιογραφικού σημειώματος ή στις τεχνικές της συνέντευξης. Αυτό φυσικά απαιτεί κριτική έρευνα και αξιολόγηση σε σχέση με επαγγελματικά πρότυπα και ερευνητικά δεδομένα, διεργασίες που θα καταλήξουν σε μια προσεκτικά επιλεγμένη ποικιλία εργαλείων και υλικού. Βέβαια, η ικανότητα έρευνας των πηγών, εντοπισμού των καταλληλότερων εργαλείων και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητάς τους στην πράξη, σε σχέση με άλλα που μπορεί να συνιστούν εναλλακτικές λύσεις, δεν είναι συγκεκριμένη μόνο για τις Τ.Π.Ε., αλλά για όλα τα μέσα, οποιουδήποτε είδους και μορφής, π.χ. είτε πρόκειται για βιβλία, είτε για έντυπους οδηγούς πληροφόρησης, βίντεο, ερωτηματολόγια κ.λπ. Ευκαιρίες για να δοκιμαστούν τέτοια εργαλεία είναι επίσης αναγκαίες, ενώ ιδιαίτερα σημαντικό είναι ο Σύμβουλος να έχει προσωπική εμπειρία ενός εργαλείου, π.χ. ενός ψυχομετρικού τεστ.

Συνοψίζοντας, οι σημαντικές αλλαγές που έχουν επιφέρει οι Τ.Π.Ε. στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, είναι προφανές ότι έχουν άμεσο αντίκτυπο στην εκπαίδευση-κατάρτιση των Συμβούλων και καθιστούν απαραίτητη την καλλιέργεια νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων, προκειμένου οι Σύμβουλοι να είναι σε θέση να ενσωματώνουν και να αξιοποιούν τις Τ.Π.Ε. αποτελεσματικά στη δουλειά τους¹⁸. Εντούτοις, πιστεύουμε ότι η πρόκληση για το Λειτουργό ΣΥ.Ε.Π. παραμένει η ίδια. Η πρόκληση είναι πάντα η ποιότητα της πρακτικής της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όποια και αν είναι τα μέσα ή οι μέθο-

¹⁸ Αναλυτική παρουσίαση των γνώσεων, δεξιοτήτων και στάσεων που συνδέονται με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό γίνεται στην Έκθεση με τίτλο: «The map of guidance-related ICT competences» (Cogoi, 2005) στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος «ICT Skills for Guidance Counsellors» που πραγματοποιήθηκε με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

δοι που χρησιμοποιούνται. Με άλλα λόγια, η καλή χρήση των Τ.Π.Ε. δεν εξασφαλίζει καλή ποιότητα υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. Αντιθέτως, η καλή πρακτική Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού ενσωματώνει τη χρήση των Τ.Π.Ε. κατά τρόπο που να την κάνει περισσότερο ευέλικτη, αποτελεσματική και ωφέλιμη σε περισσότερους δυνητικούς συμβουλευόμενους.

5. Πλεονεκτήματα και προϋποθέσεις χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - Προβληματισμοί

Προκειμένου να προσεγγίσουμε κριτικά τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην εκπαίδευση και στην απασχόληση, θεωρούμε ότι θα ήταν λάθος να ξεκινήσουμε προσπαθώντας να προσδιορίσουμε πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της χρήσης τους. Αν ακολουθήσουμε μια τέτοια θεώρηση, θα πρέπει να παραδεχτούμε ότι η χρήση των Τ.Π.Ε. χαρακτηρίζεται από ένα βασικό μειονέκτημα: μειώνει την επίδραση της πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνίας, η οποία αποτελεί μείζον χαρακτηριστικό της συμβουλευτικής διαδικασίας και εφαρμόζεται με τη φυσική παρουσία του Συμβούλου και του συμβουλευόμενου, κατά την οποία ο Σύμβουλος έχει τη δυνατότητα να αντλεί πληροφορίες από μη λεκτικές συμπεριφορές του «πελάτη», όπως είναι η «γλώσσα» του σώματος, η εκφορά του λόγου, κ.λπ., να γνωρίζει την προσωπικότητά του, το κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο στο οποίο ζει, την αντίληψή του για τη ζωή και τον κόσμο, κ.ά.

Εντούτοις, οι Τ.Π.Ε. επιτρέπουν μια διαφορετική σχέση μεταξύ Συμβούλου και συμβουλευόμενου, μια σχέση που δεν είναι απαραίτητως περιοριστική, αλλά που προσφέρει νέες δυνατότητες και πολλούς λόγους που την κάνουν ενίοτε απαραίτητη στο πλαίσιο της σύγχρονης πραγματικότητας. Παράλληλα, η διαφορετική αυτή σχέση, εξαιτίας των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της, οφείλει να διέπεται από συγκεκριμένους κανόνες και προϋποθέσεις εφαρμογής και να αντιμετωπίζεται όχι ως πρακτική εναλλακτική της Συμβουλευτικής, αλλά ως μια πρακτική της Συμβουλευτικής με εφαρμογή σε συγκεκριμένες περιπτώσεις και με σαφείς περιορισμούς (Δημητρόπουλος, 2006).

Χωρίς καμιά αμφιβολία, ένας από τους βασικότερους λόγους που κάνουν σημαντική τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι η ευρύτερη προσβασιμότητα στις υπηρεσίες για έναν αυξανόμενο αριθμό ανθρώπων και η ευελιξία ως προς τις συνθήκες, το χώρο και το χρόνο της παροχής υπηρεσιών Συμβουλευτικής. Έτσι, άνθρωποι που για αντικειμενικούς λόγους (π.χ. διαμονή σε απομακρυσμένες τοποθεσίες, έλλειψη υπηρεσιών Συμβουλευτικής ή μεγάλη απόσταση από υπηρεσίες Συμβουλευτικής, περιορισμένη κινητικότητα ως αποτέλεσμα μιας αναπηρίας, ωράριο εργασίας ασύμβατο με το ωράριο λειτουργίας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής κ.ά.) αποκλείονται από την παροχή υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τη χρήση των Τ.Π.Ε. μπορούν να έχουν πρόσβαση και να ωφεληθούν από αυτές. Επιπλέον, ο επαγγελματικός προσανατολισμός μέσω Τ.Π.Ε. μας επιτρέπει να φθάνουμε ανθρώπους που μπορεί να μην αισθάνονται άνετα να επισκεφθούν κάποιο Κέντρο ή μια Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού προσωπικά. Σε αυτήν τη συγκεκριμένη περίπτωση, η τεχνολογική μεσολάβηση και η απουσία μιας άμεσης επαφής μεταξύ του Συμβούλου και του «πελάτη» έχουν ως αποτέλεσμα τη διεύρυνση της προσβασιμότητας των υπηρεσιών και την ενθάρρυνση της επαφής με το Σύμβουλο (Ariadne project, 2004).

Επιπλέον, η δυνατότητα να προσφέρονται γενικευμένες υπηρεσίες στη βάση της ελεύθερης πρόσβασης και αυτοβοήθειας-αυτενέργειας των χρηστών, όπως πληροφορίες γενικού ενδιαφέροντος, γενικές απαντήσεις σε γενικές ερωτήσεις στο πλαίσιο συγκεκριμένων ομάδων-στόχων (π.χ. γυναικών, εργαζομένων, νέων που αναζητούν εργασία), ψυχομετρικά εργαλεία αυτοαξιολόγησης που δεν απαιτούν την παρουσία ειδικού κ.λπ., είναι δυνατό να κερδίσει εκείνους τους χρήστες που έχουν ήδη μια σαφή ιδέα για το τι χρειάζονται, που είναι αυτόνομοι, που έχουν τη δυνατότητα να ψάξουν για πληροφορίες και να χρησιμοποιήσουν συγκεκριμένα εργαλεία στο διαδίκτυο. Παράλληλα, μπορεί να μειώσει τον αριθμό των χρηστών που επισκέπτονται προσωπικά ένα Κέντρο ή μια Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επιτρέποντας στο Σύμβουλο να στρέψει την προσοχή του περισσότερο στους χρήστες εκείνους που προτιμούν ή/και που έχουν ανάγκη μία πρόσωπο με πρόσωπο σχέση.

Από την άλλη πλευρά, οι εξατομικευμένες υπηρεσίες, όπως η ανταλλαγή συγκεκριμένων ερωταποκρίσεων μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή on-line συνομιλιών, μπορούν να κερδίσουν περισσότερο αναποφάσιστους ή διστακτικούς συμβουλευόμενους και να αντικαταστήσουν την πρόσωπο με πρόσωπο επαφή Συμβούλου-συμβουλευόμενου, διατηρώντας ωστόσο το στοιχείο της προσωπικής σχέσης.

Οι Τ.Π.Ε., παρότι πολλές φορές έχουν κατηγορηθεί ότι δρουν αλλοτριωτικά και απομονωτικά για τον άνθρωπο, εντούτοις, στην πραγματικότητα, προσφέρουν το αγαθό της επικοινωνίας, της δημιουργίας δεσμών κοινωνικότητας και συνεργασίας, της διευκόλυνσης ανάπτυξης σχέσεων και αλληλεπιδράσεων μεταξύ ανθρώπων με διαφορετικό τρόπο. Έτσι, με τη βοήθεια των Τ.Π.Ε., το βασικό στοιχείο της απόστασης δεν αποτελεί εμπόδιο για την επικοινωνία Συμβούλου-συμβουλευόμενου. Επιπλέον, ο υποψήφιος συμβουλευόμενος έχει τη δυνατότητα να επιλύσει το πρόβλημά του άμεσα, στο εδώ και το τώρα, να έχει επαφή με περισσότερους από έναν Συμβούλους, εάν αντιμετωπίζει πολλαπλά προβλήματα, να έχει επικοινωνία με άλλα άτομα που αντιμετωπίζουν το ίδιο πρόβλημα, να επιλέξει το δικό του Σύμβουλο μέσω της μεθόδου της δοκιμής και της πλάνης. Σε πιο προχωρημένο στάδιο, Σύμβουλος και συμβουλευόμενος μπορούν να έχουν ζωντανές συνεδρίες μέσω της τηλεδιάσκεψης (Πατεστή-Παπαδοπούλου, 1997).

Επιπλέον, οι Τ.Π.Ε. ανταποκρίνονται με τον καταλληλότερο τρόπο στις απαιτήσεις που επιβάλλει ο σύγχρονος κόσμος της ταχύτητας, όπου το θέμα της καλύτερης δυνατής αξιοποίησης του χρόνου κατέχει κυρίαρχη θέση. Έτσι, όλες οι μέθοδοι παροχής υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. με τη χρήση Τ.Π.Ε. επιτρέπουν μια καλύτερη χρήση του χρόνου του Συμβούλου και μειώνουν τον χρόνο μετακίνησης και αναμονής των χρηστών σε ένα Κέντρο ή μια Υπηρεσία Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επίσης, η δυνατότητα καταγραφής και αποθήκευσης προηγούμενων απαντήσεων και πληροφοριών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ξανά για νέα ίδια αιτήματα, η δημιουργία και διάθεση ποικίλου πληροφοριακού υλικού, για το οποίο εκφράζεται μεγάλο ενδιαφέρον από τους χρήστες, π.χ. έντυπα βιογραφικού σημειώματος, πληροφορίες για σπουδές και επαγγέλματα, κ.λπ., ή η οργάνωση ομαδικής συμβουλευτικής (οικογενειακή θεραπεία, ομάδες ατόμων με κοινά προβλήματα, κ.λπ.) μέσω της διαδικασίας της τηλεδιάσκεψης, επιτρέπουν να επωφελούνται περισσότερο υποψήφιοι συμβουλευόμενοι στο λιγότερο δυνατό χρόνο.

Τέλος, στοιχεία όπως η δυνατότητα καταγραφής του συνόλου της συμβουλευτικής επαφής, η καλύτερη αξιοποίηση της δακτυλογράφησης ως αποτελεσματικού μέσου εξωτερίκευσης του προβλήματος, η αξιοποίηση του στοχασμού στην οποία βοηθά η πράξη της γραφής, η μείωση της ανισορροπίας ισχύος που υπάρχει στην «κλασική» Συμβουλευτική και η αμεσότητα της έκφρασης των συναισθημάτων, έχουν εντοπιστεί από μελετητές του χώρου ως θετικά χαρακτηριστικά αυτής της

διαφορετικής σχέσης που διαμορφώνουν οι Τ.Π.Ε., μεταξύ Συμβούλου και συμβουλευόμενου (Δημητρόπουλος, 2006).

Φαίνεται επίσης, ότι στο άμεσο μέλλον οι Τ.Π.Ε. μέσω της προσομοίωσης, που αναδεικνύεται σταδιακά σε εργαλείο του 21ου αιώνα, θα παίξουν όλο και πιο δυναμικό και ουσιαστικό ρόλο κατά τη συμβουλευτική διαδικασία. Η προσομοιωτική τεχνική, εφαρμοζόμενη στον εκπαιδευτικό χώρο, αξιοποιείται από τον κλάδο της συμβουλευτικής βοηθώντας μας να προβούμε σε μια δυναμική αναπαράσταση της πραγματικότητας, μέσω της οποίας ο συμβουλευόμενος «βιώνει φαντασιακά» τη μελλοντική εργασιακή του ιστορία, προσμετρά τις απαντήσεις του στα επαγγελματικά ζητούμενα, εντοπίζοντας τις ικανότητες, τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα, τις εργασιακές του αξίες και συνθέτει το μελλοντικό εργασιακό του γίνεσθαι μέσα από αυτοαναφορές, από αυτοκαθοδήγηση και από την προβολή του εαυτού του σε εργασιακές καταστάσεις με παράλληλη αξιολόγηση των πιθανοτήτων επιτυχίας του σε αυτές. Τα διάφορα ερωτηματολόγια επαγγελματικής αξιολόγησης ενέχουν εφαρμογές από την προσομοιωτική διαδικασία και συγγενεύουν με την ανάληψη και παίξιμο ρόλων (simulation) από τον συμβουλευόμενο (Μάνος, 1991). Οι Τ.Π.Ε. και η χρήση τους στην συμβουλευτική διαδικασία, στο βαθμό που υποστηρίζουν την «προσομοιωτική λογική και τεχνική», ενδέχεται να υποβοηθήσουν λειτουργικά την συμβουλευτική συνέντευξη παρέχοντας στον συμβουλευόμενο την δυνατότητα να βιώσει ποικίλα εργασιακά περιβάλλοντα και να εξετάσει τις πιθανότητες εργασίας του σε αυτά.

Ειδικότερα τώρα, ως προς τις δυνατότητες που προσφέρουν οι Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για τον ίδιο το Σύμβουλο, αυτές είναι πολλαπλές και εξαιρετικά σημαντικές. Απαιτούν, ωστόσο, περισσότερες νέες δεξιότητες και μεγαλύτερη συμμετοχή από την πλευρά των Συμβούλων στην επιλογή των κατάλληλων μέσων και μεθόδων, στη συνεχή ενημέρωση του διαθέσιμου υλικού, στη δημιουργικότητα και εφευρετικότητα και επομένως στη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη (βλ. και ενότητα 4).

Έτσι, ένας Σύμβουλος μπορεί να κατασκευάσει και να δημοσιεύσει στο διαδίκτυο την προσωπική ιστοσελίδα του (web page). Επίσης, μπορεί να χρησιμοποιήσει το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο για την αλληλογραφία του και για να παρέχει σε ανώνυμους ανθρώπους την υποστήριξή του, όχι μόνο αποστέλλοντας κείμενα, αλλά οποιαδήποτε πληροφορία μπορεί να γίνει ψηφιακή. Μπορεί να χρησιμοποιήσει τη σελίδα του στο δίκτυο για να διαφημιστεί μέσω ενός κειμένου, μιας φωτογραφίας του ή ενός βίντεο αλλά και να διανείμει ποικίλο πληροφοριακό υλικό. Μπορεί για παράδειγμα να κατασκευάσει έντυπα βιογραφικού σημειώματος, επιστολών κ.λπ. ή να καθοδηγεί το χρήστη με τις κατάλληλες συνδέσεις (links) στους δρόμους εκείνους απ' όπου θα συλλέξει χρήσιμες πληροφορίες για σπουδές και επαγγέλματα. Η πολύπλευρη αυτή πληροφόρηση που μπορεί να παρέχει ένας Σύμβουλος είναι ουσιαστικά μια απλή διάσταση της αναπτυξιακής συμβουλευτικής, αφού παροτρύνει το συμβουλευόμενο στην ενεργό έρευνα (Πατεστή-Παπαδοπούλου, 1997).

Τέλος, ο ειδικός που ασχολείται με τη Συμβουλευτική μπορεί να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο για την επαγγελματική του ανάπτυξη, η οποία περιλαμβάνει την παρακολούθηση των εξελίξεων και την ανταλλαγή απόψεων με άλλους χρήστες του διαδικτύου με κοινά ενδιαφέροντα (επιστημονικές ομάδες ενημέρωσης-newsgroups), για την αναζήτηση πληροφοριών που τον ενδιαφέρουν και για την επικοινωνία του με άλλους Συμβούλους (Α. Δημητρόπουλος, 2006).

Υπάρχουν, ωστόσο, και κάποια θέματα σχετικά με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που δημιουργούν προβληματισμό και σκεπτικισμό, γι' αυτό και επιβάλλουν ορισμένες προϋποθέσεις ή/και περιορισμούς στη χρήση τους από το Σύμβουλο.

Έτσι, επειδή το διαδίκτυο διέπεται σε μεγάλο βαθμό από ανωνυμία και απουσία ελέγχου, επιτρέποντας τη δημιουργία δικτυακών κόμβων στους οποίους δεν αναφέρεται ποιος τους δημιούργη-

σε, μπορούν να κυκλοφορούν ανενόχλητοι «αυτοαποκαλούμενοι σύμβουλοι», που θα υπόσχονται θαύματα και θα είναι επικίνδυνοι για το κοινό εκείνο που δε θα είναι έτοιμο να αξιολογήσει και να διαβάσει κριτικά τις πληροφορίες που θα λαμβάνει.

Επιπλέον, υπάρχει ελλιπής, ελάχιστος ή ακόμη και ανύπαρκτος, δυστυχώς, έλεγχος του περιεχομένου ή της ποιότητας των ιστοσελίδων. Πολλές ιστοσελίδες που φαίνονται πολύ επαγγελματικές, μπορούν να κατασκευαστούν με ελάχιστους οικονομικούς πόρους. Στις παραδοσιακές έντυπες μορφές πληροφόρησης, το κόστος της παραγωγής και της διάθεσης του υλικού επέβαλλε στους εκδότες να παίρνουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να παράγουν έγκυρη, σύγχρονη και ποιοτική πληροφόρηση, έτσι ώστε να δικαιολογήσουν το κόστος για το χρήστη. Οι αγοραστές ενός τέτοιου υλικού, από την άλλη πλευρά, αναζητούσαν εγγυήσεις ποιότητας, αγοράζοντας από αναγνωρισμένους εκδότες και συγγραφείς. Το ότι είναι πιθανό να δημιουργήσει κάποιος ένα δικτυακό κόμβο με ελάχιστα χρήματα έχει συμβάλει στη μαζική παραγωγή τους, γεγονός που με τη σειρά του προκαλεί ερωτηματικά σχετικά με την εγκυρότητα, τις αρχές δεοντολογίας και τους κανόνες που διέπουν τη δημιουργία τους, αλλά και τον ίδιο το σκοπό για τον οποίο δημιουργούνται (Ariadne project, 2004).

Αξίζει, επίσης, να προσεγγίσουμε το θέμα της χρήσης των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και από την οικονομική του διάσταση. Ας πάρουμε για παράδειγμα το διαδίκτυο. Από πολλούς θεωρείται ως ένα φτηνό μέσο συγκριτικά με το πλήθος των δυνατοτήτων και του υλικού που προσφέρει. Ωστόσο, η πρόσβαση σε αυτό δεν παύει να απαιτεί ένα σημαντικό κόστος (αγορά υπολογιστή και πρόσθετου εξοπλισμού, συνδρομή σύνδεσης στο διαδίκτυο, κ.λπ.), στο οποίο πολλοί δε μπορούν να ανταπεξέλθουν. Το γεγονός αυτό δημιουργεί κατάσταση ανισότητας μεταξύ των δυνητικών χρηστών, εφόσον δε μπορούν όλοι να έχουν πρόσβαση και να αξιοποιήσουν με τον ίδιο τρόπο τις δυνατότητές του.

Σοβαρότεροι ακόμη προβληματισμοί έχουν τεθεί γύρω από τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Σύμφωνα με τον Plant (2002), ο μεγάλος όγκος του ευρωπαϊκού λογισμικού που έχει αναπτυχθεί για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό ως σήμερα, πέρα από τις βάσεις δεδομένων και τα προγράμματα λήψης απόφασης, βασίζεται σε καλά θεμελιωμένες αλλά ξεπερασμένες πια θεωρίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (κυρίως θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων) που στηρίζονται στην αντίληψη του ταιριάσματος ατόμων και ευκαιριών. Έτσι, πρόκειται συνήθως για ηλεκτρονικές εκδόσεις παλαιότερων εργαλείων αξιολόγησης αυτού του τύπου που συμπληρώνονταν με το χέρι, οι οποίες διατηρούν ένα χαρακτήρα διδακτικό και κανονιστικό στην προσέγγισή τους, ανεξάρτητα από το πόσο φιλικές είναι στο χρήστη. Ο στόχος τους, επίσης, παραμένει ο ίδιος, το ταιρίασμα δηλαδή του ατόμου με τις υπάρχουσες δυνατότητες στην αγορά εργασίας, ο οποίος πλέον αμφισβητείται στο πλαίσιο της αναπτυξιακής προσέγγισης της σταδιοδρομίας και του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο παραπάνω πλαίσιο, το κατασκευασμένο πρόγραμμα (λογισμικό), για να δώσει νόημα σ' αυτήν την προσέγγιση, πρέπει να έχει τροφοδοτηθεί με μερικά πολύ σίγουρα δεδομένα σχετικά με τον κόσμο της εργασίας και της εκπαίδευσης. Ωστόσο, στο σύγχρονο κόσμο που χαρακτηρίζεται από ρευστότητα και ευελιξία, σ' ένα περιβάλλον πολύπλευρο και απρόβλεπτο, τέτοια σιγουριά δεν είναι εύκολα διαθέσιμη. Το να προτείνουν τα προγράμματα αυτά με σιγουριά συγκεκριμένα επαγγέλματα ως προβλέψιμες επιλογές για ένα άτομο, είναι πολύ επικίνδυνο στις μέρες μας. Ακόμη και τα προσωπικά χαρακτηριστικά, που διαμορφώνουν το άλλο μισό της εξίσωσης των προγραμμάτων ταιριάσματος, είναι πολυσύνθετα και υποκειμένα σε διαρκή εξέλιξη και αλλαγή. Παρόλα αυτά, ένας αριθμός εργαλείων αυτοαξιολόγησης τέτοιου τύπου, είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο (Plant, 2002).

Ένα βασικό ερώτημα που τίθεται, λοιπόν, είναι: μήπως τα προγράμματα που βασίζονται στον υπολογιστή αντιπροσωπεύουν σε ένα βαθμό ακατάλληλους καθρέφτες του παρελθόντος που καθρεφτίζουν παρωχημένες αντιλήψεις ενός εξαφανισμένου κόσμου προβλεψιμότητας, σίγουρης πληροφορίας και σταθερών συνθηκών; Ήταν ποτέ η ζωή έτσι: σταθερή και προβλέψιμη; Οπωσδήποτε όχι, και πιο πολύ, όχι σήμερα!

Από την άλλη πλευρά, σίγουρα η επιβλητική παρουσία των Τ.Π.Ε. στη σύγχρονη πραγματικότητα θέτει στους Λειτουργούς ΣΥ.Ε.Π. ένα σοβαρό δίλημμα. Τους πιέζει να σκεφτούν και να αποφασίσουν πώς βλέπουν τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη δουλειά τους: ως ένα επιπλέον εργαλείο στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό που αντικαθιστά την ανθρώπινη επαφή και σε μερικές περιπτώσεις υπονομεύει το ρόλο του Συμβούλου ή ως ένα εργαλείο που δύναται, υπό προϋποθέσεις, να διευκολύνει και να αναδειξεί περισσότερο τη δουλειά τους και ως ένα μέσο για επαγγελματική ανάπτυξη;

Η απάντηση στο δίλημμα διαφαίνεται στη δεύτερη περίπτωση. Οι Τ.Π.Ε. στον επαγγελματικό προσανατολισμό μπορούν να προσφέρουν νέους τρόπους βοήθειας προς τους συμβουλευόμενους, προκειμένου να διαμορφώσουν τη δική τους αντίληψη περί πραγματικότητας και να διδαχτούν από τη διαδικασία αυτή για τον εαυτό τους και τα εξωτερικά δεδομένα. Κατά την πορεία τους αυτή, έχουν ως «συμπαραστάτες» την εύκολη πρόσβαση σε μια μεγάλη ποικιλία υλικού πληροφόρησης, έξυπνα προγράμματα λήψης απόφασης και έναν αφοσιωμένο, ευαίσθητο και καλά εκπαιδευμένο Σύμβουλο να βοηθάει τον συμβουλευόμενο να εξερευνήσει και να αντιμετωπίσει την πραγματικότητα του/της, όπως την αντιλαμβάνεται ο ίδιος/ια.

Μια τέτοια προσέγγιση απαιτεί ποικίλη και ευέλικτη βοήθεια από τις Τ.Π.Ε. και καθοδηγείται από έναν επαγγελματία Σύμβουλο που έχει στη διάθεσή του μια ποικιλία διαφορετικών προγραμμάτων. Κάποια απ' αυτά μπορεί να δίνουν στο συμβουλευόμενο άμεση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές βάσεις δεδομένων μέσω του διαδικτύου. Κάποια άλλα μπορεί να είναι κατάλληλα για να υποστηρίξουν τη λήψη αποφάσεων ή για την αντιμετώπιση διλημάτων. Άλλα μπορεί να προσομοιώνουν μέρη της πραγματικότητας για να διευκολύνουν τον πελάτη να δοκιμάζει διαφορετικές επιλογές και τις συνέπειές τους. Κανένα μοναδικό «υπέρ» πρόγραμμα δε θα μπορούσε να είναι κατάλληλο στο πλαίσιο μιας τέτοιας προσέγγισης. Ένας περίπλοκος κόσμος απαιτεί ευέλικτες απαντήσεις. Ένα σύστημα που θα ενσωματώνει μικρά επιμέρους προγράμματα, μερικά ή όλα από τα οποία θα είναι διαθέσιμα στο διαδίκτυο, καθένα ειδικά σχεδιασμένο για συγκεκριμένα μέρη της συμβουλευτικής διαδικασίας, αποτελεί τον κορμό αυτού του σεναρίου (Plant, 2002).

Επιπλέον στο σενάριο αυτό, καμιά τυπική διαδικασία δε μπορεί να είναι κατάλληλη για όλους τους πελάτες. Όπως χαρακτηριστικά περιγράφεται στη Θεωρία των Προσωπικών Δομημάτων του Kelly (Personal Construct Psychology), κάθε άνθρωπος είναι ένας «επιστήμονας» που έχει την προσωπική του θεωρία για τον εαυτό του, τον κόσμο και τα πράγματα, αναπτύσσει συγκεκριμένες προσδοκίες (ή «ερευνητικές υποθέσεις») για τον εαυτό του και τον κόσμο και η συμπεριφορά του είναι ένας διαρκής πειρατισμός με τα πράγματα, τις καταστάσεις και τη ζωή, καθώς προσπαθεί να επαληθεύσει τη θεωρία του -ή τον προσωπικό του τρόπο δόμησης των πραγμάτων¹⁹. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας πολυπλοκότητας και μοναδικότητας δε χωρά κανένας «τυφλοσούρτης». Κατά συνέπεια, ανεξάρτητα από τη χρήση ή μη Τ.Π.Ε. στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, σταθερό πυλώνα

¹⁹ Αναλυτική αναφορά στη συγκεκριμένη θεωρία προκειμένου να φωτιστεί η έννοια της «ανησυχίας», της «απειλής» και της «εχθρότητας» στις καταστάσεις μετάβασης και αβεβαιότητας γίνεται στο Κοσμίδη-Hardy, 2003 (σσ. 322-326).

της συμβουλευτικής διαδικασίας οφείλει πάντα να αποτελεί η εξατομικευμένη, προσωποκεντρική, αναπτυξιακή προσέγγιση.

Ένα άλλο βασικό θέμα σε σχέση με τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είναι αυτό της μάθησης, τι μπορούν δηλαδή να μάθουν οι συμβουλευόμενοι από τη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού: π.χ. γνώση του εαυτού και των ευκαιριών, δεξιότητες λήψης απόφασης, δεξιότητες μετάβασης, κ.λπ. Στο πλαίσιο αυτό, τόσο οι Σύμβουλοι όσο και οι συμβουλευόμενοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν το πώς, τότε και για ποιο λόγο θέλουν να χρησιμοποιήσουν τη βοήθεια των Τ.Π.Ε. για συγκεκριμένους σκοπούς μάθησης.

Οι σκόπιμες επιλογές χρήσης των διαφόρων τύπων λογισμικού και βοήθειας του διαδικτύου, η μάθηση που εμπεριέχεται σ' αυτήν τη διαδικασία επιλογής και η άμεση ανατροφοδότηση της σχετικότητάς της μπορούν να βοηθήσουν Σύμβουλο και «πελάτη» να έχουν από κοινού τον έλεγχο και την ευθύνη στη συμβουλευτική διαδικασία. Διαφορετικά, μερικοί «πελάτες» μπορεί να φτάσουν στο τέλος της διαδικασίας λέγοντας: «Αυτό ήταν όλο;», όπως κάνουν μερικοί αφού έχουν παλέψει με τις ώρες να συμπληρώσουν διάφορα ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού. Με μια πραγματικά προσανατολισμένη στον «πελάτη» προσέγγιση, τα μαθησιακά αποτελέσματα του επαγγελματικού προσανατολισμού ωφελούν άμεσα το συμβουλευόμενο και παράλληλα συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη του Συμβούλου, ενώ και οι δύο διατηρούν το δικό τους μερίδιο, καθένας από την πλευρά του στο 100%, στον έλεγχο της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Τα παραπάνω συνθέτουν κάποια από τα προβλήματα ηθικής και δεοντολογίας ή καλύτερα μερικά από τα θέματα καλής πρακτικής που συνοδεύουν τη χρήση των Τ.Π.Ε. στην παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το αυξανόμενο ενδιαφέρον για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στο θεσμό ΣΥ.Ε.Π. έχει οδηγήσει στη διατύπωση οδηγιών ή κανόνων που πρέπει να διέπουν την όλη διαδικασία, οι οποίοι έχουν ως βάση τις αρχές δεοντολογίας κατά την άσκηση της συμβατικής Συμβουλευτικής. Παράλληλα επιδιώκεται να αντιμετωπιστούν τα δεδομένα της νέας κατάστασης που διαμορφώνεται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών. Στον τομέα αυτό, οι περισσότεροι σχετικοί κώδικες δεοντολογίας²⁰ συνήθως εστιάζουν σε θέματα που αφορούν:

- (α) στην ποιότητα των εργαλείων αξιολόγησης και των πηγών πληροφόρησης,
- (β) στη διαθεσιμότητα και στην έγκαιρη ανταπόκριση στα αιτήματα των χρηστών,
- (γ) στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών από απόσταση, με δεδομένη τη μη γνώση των τοπικών συνθηκών και των πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων,
- (δ) στην εξασφάλιση της μυστικότητας, της εμπιστευτικότητας και της ασφάλειας της επικοινωνίας Συμβούλου-συμβουλευόμενου (Harris-Bowlsbey and Sampson, 2005).

6. Διαδικτυακά Εργαλεία και καλές πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στον τομέα της Απασχόλησης

Όπως παρουσιάστηκε παραπάνω, οι Τ.Π.Ε., εφόσον τηρούνται κάποιες προϋποθέσεις, αναδεικνύονται σε σημαντικό εργαλείο στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσα-

²⁰ Στο τέλος του παρόντος οδηγού παρατίθενται ηλεκτρονικές διευθύνσεις, όπου μπορούν να αναζητηθούν κώδικες ηθικής ή δεοντολογίας που έχουν προτείνει διάφοροι φορείς του εξωτερικού. Οι κώδικες αυτοί είτε αφορούν αποκλειστικά τη χρήση των Τ.Π.Ε. στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό είτε εμπεριέχουν σχετικά κεφάλαια.

νατολισμού, ειδικά κατά τη διαδικασία της πληροφόρησης. Διευκολύνουν την πρόσβαση σε πηγές πληροφοριών για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης, κινητικότητας και σε πληθώρα εξειδικευμένων εργαλείων, απαραίτητων για το έργο των Συμβούλων, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της ποιοτικής αναβάθμισης των σχετικών υπηρεσιών. Παράλληλα προωθείται η διασφάλιση του δικαιώματος των πολιτών για ανοιχτή και άμεση πληροφόρηση. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται ενδεικτικά διαδικτυακά εργαλεία-πρακτικές από το χώρο της απασχόλησης²¹, ως μια προσπάθεια για αποτύπωση ενδεικτικών περιπτώσεων αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στον τομέα της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

6.1 Διαδικτυακά Εργαλεία (web-based tools) στον τομέα της απασχόλησης

6.1.1 Οι διαδικτυακές (On-line) Υπηρεσίες του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

Στην ιστοσελίδα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού <http://www.oaed.gr> προσφέρονται **διαδικτυακές (On-line) υπηρεσίες** που αφορούν αναζήτηση ανέργων, αναζήτηση θέσεων εργασίας, θέσεις εργασίας στην Ευρώπη.

Συγκεκριμένα, οι **ενδιαφερόμενοι εργοδότες** έχουν τη δυνατότητα, μέσω της ειδικής ηλεκτρονικής φόρμας, να αναζητήσουν ανέργους θέτοντας κριτήρια επιλογής που αφορούν επάγγελμα, φύλο, επιθυμητό επίπεδο εκπαίδευσης, περιοχή διαμονής, ηλικία, γνώση ξένων γλωσσών. Σύμφωνα με τα κριτήρια αναζήτησης που θέτει ο εργοδότης ανασύρονται από τη σχετική ηλεκτρονική βάση δεδομένων του Ο.Α.Ε.Δ.²² οι διαθέσιμες εγγραφές. Έτσι ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του τα απαραίτητα στοιχεία για να μπορέσει να έρθει σε επαφή μαζί του, όπως αριθμό κάρτας ανεργίας, ημερομηνία απόκτησής της και το Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) στο οποίο έχει εγγραφεί ο άνεργος καθώς και άλλα συμπληρωματικά στοιχεία.

Οι **άνεργοι** ή όσοι επιθυμούν να αλλάξουν επάγγελμα, θέτοντας τα προσωπικά τους κριτήρια στην αντίστοιχη ηλεκτρονική βάση δεδομένων, μπορούν να αναζητούν θέσεις εργασίας, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στο σύστημα από αιτήματα εργοδοτών προς τα Κ.Π.Α. του Ο.Α.Ε.Δ. Εφόσον τα κριτήρια που τίθενται αντιστοιχούν με εγγραφές, ο ενδιαφερόμενος έχει άμεσα στη διάθεσή του τα απαραίτητα στοιχεία για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας, όπως ημερομηνία, αριθμός κάρτας εγγραφής της επιχείρησης, Κ.Π.Α. στο οποίο έγινε το αίτημα πρόσληψης, καθώς και άλλα συμπληρωματικά στοιχεία για την επιχείρηση και προϋποθέσεις πρόσληψης που έχει θέσει ο εργοδότης.

Τέλος, οι ενδιαφερόμενοι για απασχόληση σε χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, μπορούν να ενημερώνονται διαδικτυακά για διαθέσιμες θέσεις εργασίας, στο πλαίσιο του ρόλου του Ο.Α.Ε.Δ. ως Εθνικής Υπηρεσίας EURES της Ελλάδας. Περαιτέρω πληροφόρηση των ενδιαφερομένων σε θέματα διαμονής και εργασίας στην Ευρώπη παρέχεται από τους Ευρωσυμβούλους του Ο.Α.Ε.Δ. ή την Ευρωπαϊκή Πύλη για την Επαγγελματική Κινητικότητα - EURES.

²¹ Προτείνεται η μελέτη και του αντίστοιχου Κεφαλαίου του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση. Παρουσιάζονται διαδικτυακά εργαλεία του Ε.Κ.Ε.Π. που παρέχουν πληροφόρηση για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης.

²² Πληροφορίες για το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα του Ο.Α.Ε.Δ. μπορούν να αναζητηθούν στην ιστοσελίδα του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης - Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε., θυγατρική εταιρεία του Ο.Α.Ε.Δ. <http://www.paep.org.gr>.

6.1.2 EURES - Η ευρωπαϊκή πύλη για την επαγγελματική κινητικότητα- <http://europa.eu.int/eures/>

Οι **Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης EURES** (European Employment Services) είναι ένα δίκτυο συνεργασίας για τη διευκόλυνση της ελεύθερης διακίνησης αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίων και ανθρωπίνων πόρων στην Ε.Ε. Το Δίκτυο EURES συνδέει και ενεργοποιεί όλες τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελεύθερων Συναλλαγών, καθώς και όλους τους εταίρους του χώρου της απασχόλησης σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, με το συντονισμό της Γενικής Διεύθυνσης «Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Κύριοι στόχοι του δικτύου **EURES** είναι:

- Να ενημερώνει ενδιαφερόμενους εργαζόμενους σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο.
- Να βοηθά τους εργοδότες που επιθυμούν να προσλάβουν εργαζόμενους από άλλες χώρες.
- Να παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση σε εργαζόμενους και εργοδότες στις διασυνοριακές περιοχές.
- Να προωθεί την κινητικότητα, παρέχοντας πληροφορίες για κοινωνική νομοθεσία - φορολογία - υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση - ευκαιρίες κατάρτισης, συγκρισιμότητα των προσόντων, κόστος ζωής και στέγασης.

Περισσότεροι από 500 «Ευρωσύμβουλοι», μέλη των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, των συνδικάτων των εργαζομένων και των ενώσεων των εργοδοτών, εξυπηρετούν κάθε ενδιαφερόμενο εργοδότη ή υποψήφιο εργαζόμενο. Η Εθνική Υπηρεσία EURES της Ελλάδας είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), που διαθέτει ειδικά εκπαιδευμένους Ευρωσυμβούλους στις κυριότερες πόλεις της χώρας.

Στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών υπηρεσιών απασχόλησης, ξεκίνησε από το Σεπτέμβριο του 2003 η λειτουργία της **διαδικτυακής πύλης EURES για την προώθηση της επαγγελματικής κινητικότητας**. Κάθε χρήστης μπορεί να συμβουλευθεί δωρεάν τη βάση δεδομένων για τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, καθώς και τη βάση δεδομένων για τις εργασιακές ανάγκες σε όλες τις περιφερειακές αγορές εργασίας του Ε.Ο.Χ. Η πύλη περιέχει συνδέσμους με χρήσιμες πληροφορίες για θέματα κινητικότητας, οι οποίες προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από τα κράτη-μέλη. Το πληροφοριακό περιεχόμενο της πύλης, και ειδικότερα των ενότητων για τις τάσεις στην αγορά εργασίας και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας εμπλουτίζεται συνεχώς.

Οι **αναζητούντες εργασία** μπορούν να ενημερώνονται για τις κενές θέσεις από την ηλεκτρονική βάση δεδομένων του δικτύου. Μπορούν να συντάσσουν και να αποθηκεύουν προφίλ αναζήτησης και να ειδοποιούνται όταν εμφανίζονται αντίστοιχες θέσεις απασχόλησης. Το Βιογραφικό Online του EURES παρέχει τη δυνατότητα δημοσίευσης και διάθεσής του υπόψη των συμβούλων EURES και των εγγεγραμμένων εργοδοτών. Επίσης δίνει τη δυνατότητα για σύνταξή του σε διάφορες γλώσσες και ο σύνδεσμος με το EUROPASS (βλ. Παρακάτω) παρέχει δυνατότητα για σύνταξη και αποθήκευση βιογραφικών σε διάφορα μορφότυπα, π.χ. MSWord, PDF και XML.

Οι **εργοδότες** στο εσωτερικό του Ε.Ο.Χ. μπορούν να καταχωρούν κενές θέσεις εργασίας στη βάση δεδομένων του δικτύου, γνωστοποιώντας τις σε άτομα που ζητούν εργασία και από τα 28 κράτη-μέλη. Μπορούν να αναζητούν βιογραφικά υποψηφίων, να συντάσσουν και να αποθηκεύουν προφίλ αναζήτησης, να ειδοποιούνται μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και να έρχονται απευθείας σε επαφή με τους υποψήφιους που διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα, χωρίς τη διαμεσολάβηση τρίτου.

Η πύλη EURES σε συνδυασμό με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή πύλη PLOTEUS²³ για τις ευκαιρίες μάθησης, αποτελεί ένα ενιαίο εργαλείο στη διάθεση των λειτουργών ΣΥ.Ε.Π. και κάθε ενδιαφερόμενου για την προώθηση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κινητικότητας.

6.1.3 ΕΓΓΡΑΦΑ EUROPASS - <http://europass.cedefop.eu.int>

Το **EUROPASS (Ευρωδιαβατήριο)** θεσπίστηκε το 2004 με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ε.Ε. για τη δημιουργία ενός κοινού ευρωπαϊκού πλαισίου για τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων, καθώς η έλλειψή της θεωρήθηκε: εμπόδιο στην κινητικότητα και περιορισμός στην ευελιξία των αγορών εργασίας στην Ευρώπη. Στόχοι του EUROPASS είναι:

- Να προωθεί την κινητικότητα των πολιτών και να πιστοποιεί διαφορετικές διαδρομές κατάρτισης και εκπαίδευσης σε χώρες της Ε.Ε.
- Να εξασφαλίζει και να προωθεί τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων.
- Να βοηθά κάθε άτομο να παρουσιάζει τις δεξιότητες και τα προσόντα του με τρόπο σαφή και εύκολα κατανοητό στην Ευρώπη (Ευρωπαϊκή Ένωση, χώρες ΕΖΕΣ/ΕΟΧ και υποψήφιες χώρες).

Τα Εθνικά Κέντρα Europass που δημιουργήθηκαν στις χώρες της Ε.Ε. συγκροτούν ένα ευρωπαϊκό δίκτυο, που διαχειρίζεται και προβάλλει τα ευρωπαϊκά έγγραφα EUROPASS, προκειμένου να διευκολύνεται η πρόσβαση των πολιτών σε αυτά. Τα **έγγραφα Europass** σχεδιάστηκαν από το Συμβούλιο της Ευρώπης, ενώ στη σχεδίαση του Europass Συμπλήρωμα Διπλώματος συμμετείχε και η Ουνέσκο. Έχουν κοινή μορφή για όλους τους πολίτες της Ε.Ε. και είναι τα εξής:

- **Europass Βιογραφικό Σημείωμα (CV):** αποτελεί ένα προσωπικό έγγραφο, όπου παρουσιάζονται γνώσεις, δεξιότητες, προσόντα, καθώς και άλλα προσωπικά στοιχεία.
- **Europass Διαβατήριο Γλωσσών:** επιτρέπει σε κάθε ενδιαφερόμενο να καταγράψει τις γλωσσικές του δεξιότητες, που είναι σημαντικές για μάθηση και εργασία σε όλη την Ευρώπη.
- **Europass Κινητικότητα (Mobility):** καταγράφει και πιστοποιεί τη συμμετοχή σε οργανωμένη εμπειρία κινητικότητας σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (π.χ. προγράμματα Erasmus, Comenius, Leonardo da Vinci, κ.λπ.).
- **Europass Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού:** συνοδευτικό έγγραφο που χορηγείται στους κατόχους διπλώματος ή πιστοποιητικού επαγγελματικής κατάρτισης, διασαφηνίζοντας τον τίτλο σπουδών και είναι κοινό για όλους τους κατόχους διπλώματος ή πιστοποιητικού της ίδιας ειδικότητας.
- **Europass Συμπλήρωμα Διπλώματος:** χορηγείται σε απόφοιτους ανώτερων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων μαζί με το πτυχίο ή το δίπλωμά τους, συμβάλλοντας στο να κατανοείται ευκολότερα ο τίτλος σπουδών, ιδιαίτερα εκτός των συνόρων της χώρας προέλευσης.

Το Βιογραφικό Σημείωμα (CV) και το Γλωσσικό Διαβατήριο συμπληρώνεται από κάθε ενδιαφερόμενο, ενώ το Συμπλήρωμα Πιστοποιητικού, το Συμπλήρωμα Διπλώματος και η Κινητικότητα συμπληρώνονται και εκδίδονται από τους αρμόδιους φορείς.

Στην Ελλάδα, ο Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.) είναι το Εθνικό Κέντρο EUROPASS (<http://europass.oEEK.gr>).

²³ Η Ευρωπαϊκή Διαδικτυακή Πύλη PLOTEUS (<http://europa.eu.int/ploteus>) παρουσιάζεται στο αντίστοιχο Κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. του Ε.Κ.Ε.Π. για την εκπαίδευση.

6.1.4 Πρόγραμμα *Employability* - <http://www.rhodes.aegean.gr/employability/>

Το **Employ@bility** είναι ένα πρόγραμμα υλοποιούμενο με τη χρηματοδότηση του προγράμματος Leonardo da Vinci και τη συμμετοχή εταιρών από την Ελλάδα, την Αγγλία, την Κύπρο, τη Σουηδία και τη Βουλγαρία. Στο πλαίσιο του προγράμματος δημιουργήθηκε μια ιστοσελίδα αμφίδρομης επικοινωνίας για την Απασχόληση στην Ανοικτή Αγορά Εργασίας, που απευθύνεται σε Άτομα με Ειδικές Ανάγκες. Αποσκοπεί στην ενημέρωση των Α.Μ.Ε.Α. σε θέματα εργασίας για την ενίσχυση των δυνατοτήτων επαγγελματικής σταδιοδρομίας και κυρίως εκείνων που σπουδάζουν ή έχουν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Κατόπιν προσδιορισμού και ανάλυσης αναγκών, έχει δημιουργηθεί ένα εκπαιδευτικό πακέτο στο διαδίκτυο σε 4 γλώσσες (Ελληνικά, Αγγλικά, Βουλγαρικά, Σουηδικά). Το πακέτο έχει χωριστεί σε 5 βασικές ενότητες: Προσόντα και Δεξιότητες, Ανοικτή Αγορά Εργασίας, Ευρωπαϊκή Κινητικότητα, Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, Νομοθεσία, Παροχές και Υποστήριξη.

6.2 Ενδεικτικές Πρακτικές αξιοποίησης των Τ.Π.Ε. στον τομέα της απασχόλησης

6.2.1 Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες των Γραφείων Διασύνδεσης των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Τα Γραφεία Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι. - Α.Τ.Ε.Ι. παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε φοιτητές και αποφοίτους και υλοποιούν δράσεις σύνδεσης με την απασχόληση²⁴. Με τη χρηματοδότηση του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., πολλά από τα Γραφεία Διασύνδεσης, αξιοποιώντας τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας αναπτύσσουν καινοτόμες δράσεις. Εδώ γίνεται ενδεικτική παρουσίαση τέτοιων πρωτοβουλιών, με στόχο την ευρύτερη ενημέρωση των Συμβούλων όλων των τομέων εφαρμογής του θεσμού για το θέμα αυτό και την ανάδειξη πρακτικών που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε κάθε πλαίσιο σύνδεσης εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης.

6.2.1.1 Γραφείο Διασύνδεσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης - www.cso.auth.gr: ένα «e-ΓΔ»

Το Γραφείο Διασύνδεσης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, στο πλαίσιο του στόχου της σύνδεσης της παραγωγής με την εκπαίδευση παρέχει σύγχρονες ηλεκτρονικές υπηρεσίες και πληροφόρηση για θέματα σπουδών και εργασίας. Με στόχο την άμεση επικοινωνία και πληροφόρηση των σπουδαστών και αποφοίτων χωρίς να είναι απαραίτητη η επίσκεψη στους χώρους των γραφείων, αναπτύχθηκαν ειδικά εύχρηστα και φιλικά ηλεκτρονικά εργαλεία στο δικτυακό του τόπο, όπως:

- **Βάσεις δεδομένων για θέματα σπουδών**, από τις οποίες είναι δυνατή η άντληση πληροφόρησης για ακαδημαϊκά και σπουδαστικά θέματα, όπως μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, υποτροφίες και κληροδοτήματα, σπουδές στο εξωτερικό, προγράμματα κινητικότητας, επαγγελματική κατάρτιση, κ.ά.
- **Ηλεκτρονικός Οδηγός Επαγγελμάτων** για την υποστήριξη φοιτητών και αποφοίτων στο σχεδιασμό της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, με πληροφορίες για προπτυχιακές και μεταπτυχιακές ειδικότητες, επαγγελματικά δικαιώματα και φορείς, αποτελέσματα ερευνών για την απασχόληση σε κάθε κλάδο, καταλόγους επιχειρήσεων, κ.ά.

²⁴ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ευρύτερο πλαίσιο λειτουργίας των Γραφείων Διασύνδεσης των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης βλ. Κεφ. ΙΙ του Α' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση. Επίσης, για επιπλέον σχετικές πρωτοβουλίες των Γραφείων Διασύνδεσης μπορούν να αναζητηθούν πληροφορίες μέσω του δικτυακού τόπου της Οριζόντιας Δικτύωσης των Γ.Δ. των Α.Ε.Ι. http://www.odgd-univ.gr/static/main_index.htm και του δικτυακού τόπου της Οριζόντιας Δικτύωσης των Γ.Δ. των Τ.Ε.Ι. <http://orizontia.career.teiath.gr/>

- **Βάσεις δεδομένων για θέματα εργασίας**, μέσω των οποίων επιτυγχάνεται η αναζήτηση θέσεων εργασίας με κριτήριο τη σχολή φοίτησης, Μικρών Αγγελιών και Προκηρύξεων από αποδελτίωση τύπου, θέσεων από αιτήσεις επιχειρήσεων στο Γ.Δ., Θέσεων πρακτικής άσκησης στην Ελλάδα και το εξωτερικό, και άλλων χρήσιμων θεμάτων και διευθύνσεων για την επιχειρηματικότητα, τα επαγγελματικά δικαιώματα, κ.λπ.
- **Ηλεκτρονικοί οδηγοί-εργαλεία για την αναζήτηση εργασίας**, όπως Οδηγός πρότυπου βιογραφικού σημειώματος, Οδηγός συνοδευτικής επιστολής, Οδηγός για την παρουσία σε συνέντευξη επιλογής.

Μέσω της ιστοσελίδας του Γ.Δ. παρέχεται πρόσβαση στην Ηλεκτρονική Βιβλιοθήκη για διαδικτυακή αναζήτηση των διαθέσιμων εκδόσεων καθώς και στον Κώδικα δεοντολογίας λειτουργίας των γραφείων σταδιοδρομίας-διασύνδεσης του Α.Π.Θ. Το ηλεκτρονικό περιοδικό αποτελεί ένα ενεργό μέσο επικοινωνίας και πληροφόρησης των χρηστών του Γ.Δ., ενώ ο ηλεκτρονικός πίνακας ανακοινώσεων, προβάλλει τις δραστηριότητες του γραφείου καθώς και άλλες χρήσιμες πληροφορίες.

Στο **Δίκτυο Αποφοίτων - Επιχειρήσεων «συν-εργασία»** του Γ.Δ. συμμετέχουν μέλη του Γραφείου Διασύνδεσης, ήτοι απόφοιτοι του Α.Π.Θ. και εργοδοτικοί φορείς που αναζητούν επιστημονικό προσωπικό. Στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων του δικτύου καταχωρούνται τα βιογραφικά σημειώματα των ενδιαφερομένων αποφοίτων του Α.Π.Θ. και οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες έχουν πρόσβαση στη βάση αυτή μέσω της ιστοσελίδας του Γραφείου Διασύνδεσης, ενώ λαμβάνεται πρόνοια για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των πτυχιούχων.

6.2.1.2 Ηλεκτρονικές υπηρεσίες και υπηρεσίες e-Mentoring και e-Learning του Γραφείου Διασύνδεσης του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου - <https://career.xan.duth.gr/gd/>

Οι υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής για θέματα σπουδών και σταδιοδρομίας του Γραφείου Διασύνδεσης προς τους φοιτητές και αποφοίτους του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου αλλά και προς τους εργοδότες αυτοματοποιούνται, με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. για την ανάπτυξη του **Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος** (Ο.Π.Σ.). Δίνεται η δυνατότητα για on-line εγγραφή στο σύστημα φοιτητών-αποφοίτων, υποβολή ερωτημάτων για θέματα σπουδών, αγοράς εργασίας, επικοινωνία και ενημέρωση φοιτητών και αποφοίτων, πραγματοποίηση ερευνών μεταπαρακολούθησης (follow-up) αποφοίτων, κ.λπ. Επίσης, οι εργοδότες μπορούν να εγγράφονται στο σύστημα, να εισάγουν στοιχεία για τις επιχειρήσεις τους και να αναζητούν από τις σχετικές ηλεκτρονικές βάσεις υποψήφιους εργαζόμενους. Το σύστημα στηρίζεται σε ειδικές μεθόδους κρυπτογράφησης για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων.

Στην πιλοτική φάση υλοποίησης βρίσκεται η υπηρεσία e-Mentoring, που στοχεύει στην ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος για την υλοποίηση προγραμμάτων Καθοδήγησης (Mentoring) των φοιτητών μέσω του διαδικτύου. Το Γ.Δ., αξιοποιώντας το Mentoring, που είναι η παροχή συμβουλευτικής και υποστήριξης από έναν έμπειρο επαγγελματία (Μέντορα) σε λιγότερο ειδικευμένα άτομα, αποσκοπεί στη σύνδεση φοιτητών-αποφοίτων με την αγορά εργασίας. Η σχετική ηλεκτρονική πλατφόρμα δίνει τη δυνατότητα για ανταλλαγή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, συνομιλίες (chat) ατομικές και ομαδικές σε προκαθορισμένο χρόνο και με προκαθορισμένη διάρκεια, καταχώρηση ιστοσελίδων με πληροφοριακό υλικό και άλλου χρήσιμου αρχειακού υλικού, συζητήσεις μέσω ηλεκτρονικού πίνακα (forum), δανεισμό υλικού μεταξύ των Μεντόρων, συλλογή στατιστικών στοιχείων, κ.ά.

Τέλος, το Γραφείο Διασύνδεσης του Δ.Π.Θ., αξιοποιώντας την τεχνολογία τηλεκπαίδευσης (e-Learning), έχει αναπτύξει **Σύστημα Ασύγχρονης Τηλεκπαίδευσης** ως εργαλείο δια βίου εκπαίδευσης, μηδενίζοντας τις αποστάσεις και αποφεύγοντας τις δυσχερείς μετακινήσεις. Το σύστημα προσφέρει τη δυνατότητα εκπαίδευσης εξ αποστάσεως τόσο των στελεχών του Γραφείου Διασύνδεσης του Δ.Π.Θ. σε θέματα σχετικά με το αντικείμενο εργασίας τους (π.χ. Συμβουλευτική), όσο και των φοιτητών, μεταπτυχιακών φοιτητών και αποφοίτων του Δ.Π.Θ. σε θέματα που άπτονται των σπουδών τους ή/και του σχεδιασμού και διαχείρισης της σταδιοδρομίας τους (π.χ. υπηρεσίες Γ.Δ., σύνταξη βιογραφικού, οδηγός και τεχνικές για μία επιτυχημένη συνέντευξη, συμβουλευτική, κ.λπ.).

6.3 Εργαλεία Δικτύωσης Επαγγελματιών ΣΥ.Ε.Π. με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε.

6.3.1 Euroguidance - Δίκτυο των Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό - <http://www.euroguidance.net>

Το Δίκτυο Euroguidance δημιουργήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τη χρηματοδότηση του προγράμματος Leonardo da Vinci. Απαρτίζεται από 66 Εθνικά Κέντρα Πληροφόρησης που βρίσκονται σε 32 χώρες και καλύπτει τα 25 κράτη-μέλη της Ε.Ε., τις 3 χώρες της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Συνεργασίας (Ισλανδία, Νορβηγία, Λιχτενστάιν) και άλλες τρεις υπό ένταξη ευρωπαϊκές χώρες (Βουλγαρία, Τουρκία και Ρουμανία), ενώ η Ελβετία συμμετέχει στο Δίκτυο ως «σιωπηρός» εταίρος. Το Ε.Κ.Ε.Π. έχει ενταχθεί από το 2000 στο Δίκτυο Euroguidance ως το Ελληνικό Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το Δίκτυο απευθύνεται σε Εμπειρογνώμονες ΣΥ.Ε.Π., Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ευρωσυμβούλους και Ειδικούς Πληροφόρησης σε φορείς εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης. Μέσα από το Δίκτυο Euroguidance προωθείται η διασύνδεση και ανταλλαγή ποιοτικής πληροφόρησης μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών των εμπειρογνομώνων και των στελεχών ΣΥ.Ε.Π. σε θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, την Εκπαίδευση, την Κατάρτιση και την Απασχόληση. Παράλληλα επιδιώκεται η προώθηση της ευρωπαϊκής διάστασης στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, η διάχυση γνώσεων και καλών πρακτικών με την υλοποίηση προγραμμάτων ανταλλαγής Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, η προώθηση της κινητικότητας στο χώρο της Ευρώπης για λόγους εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ενίσχυση της διαπολιτισμικότητας.

Στο πλαίσιο του δικτύου έχει δημιουργηθεί **Πλατφόρμα επικοινωνίας** (ICT Platform) προκειμένου: α) να διευκολύνει και να ενισχύσει την επικοινωνία μεταξύ των μελών του Δικτύου μέσα από την ειδική περιοχή κλειστής επικοινωνίας και β) να καταστήσει το Δίκτυο Euroguidance και τις υπηρεσίες του περισσότερο γνωστές στην ευρωπαϊκή κοινότητα των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού μέσα από την περιοχή της πλατφόρμας που απευθύνεται στο ευρύ κοινό.

6.3.2 Εικονική κοινότητα του CEDEFOP για το δια βίου προσανατολισμό - http://communities.trainingvillage.gr/lifelong_guidance

Η **Εικονική Κοινότητα για το δια βίου Προσανατολισμό** (Lifelong Guidance Virtual Community) του **CEDEFOP** (European Centre for the Development of Vocational Training) δημιουργήθηκε τον Ιανουάριο του 2003 και αναδιαμορφώθηκε το Νοέμβριο του 2004. Κύριος στόχος της είναι η διευκόλυνση των εργασιών της Ομάδας Εμπειρογνομώνων για τον δια βίου Προσανατολισμό που συστάθηκε τον Δεκέμβριο του 2002 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με στόχο την ενίσχυση των πολιτικών, των συστημάτων και των πρακτικών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Την Ομάδα Εμπειρογνομώνων απαρτίζουν 25 μέλη, που προέρχονται από τους κοινωνικούς εταίρους, τον ευρωπαϊκό καταναλωτή, τις ενώσεις γονέων και νέων, από διεθνείς

οργανισμούς και από υπουργεία παιδείας και απασχόλησης των χωρών της Ε.Ε. Στην Ομάδα ανατέθηκε η καταγραφή σε μια ενιαία βάση των βασικών εννοιών και αρχών για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, της ευρωπαϊκής διάστασης στο θεσμό ΣΥ.Ε.Π. και τα συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης και των ζητημάτων ΣΥ.Ε.Π. σχετικά με την κοινωνική ενσωμάτωση, την πρόσβαση στη δια βίου μάθηση και τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της εργασιακής ζωής²⁵.

Η εικονική κοινότητα αποτελεί ένα διαδικτυακό εργαλείο επικοινωνίας που δίνει την ευκαιρία σε όλους τους επαγγελματίες και συναρμόδιους φορείς από τον ευρύτερο χώρο του θεσμού ΣΥ.Ε.Π. στην Ευρώπη και αλλού να ενημερώνονται για την εξέλιξη των εργασιών της ομάδας των εμπειρογνομόνων. Παράλληλα έχουν τη δυνατότητα να διαμορφώνουν το αποτέλεσμα των εργασιών της ομάδας, καταθέτοντας τις απόψεις τους, μέσω ηλεκτρονικών συζητήσεων και ανταλλαγής πληροφορήσης για τις εξελίξεις σε επίπεδο πολιτικής και πρακτικής εφαρμογής, για ευρωπαϊκά ή εθνικά προγράμματα, για ερευνητικές δράσεις, κ.λπ.

Η Εικονική Κοινότητα για το δια βίου Προσανατολισμό λειτουργεί συμπληρωματικά με τις Ιστοσελίδες του CEDEFOP για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (CEDEFOP's Guidance Web-pages)²⁶. Οι ιστοσελίδες αυτές εξυπηρετούν τον στόχο της διάχυσης της πληροφόρησης για το θέμα ΣΥ.Ε.Π. στο ευρύ κοινό. Αντίθετα, στην εικονική κοινότητα συμμετέχουν ενεργοί επαγγελματίες και ειδικοί ΣΥ.Ε.Π. που επιθυμούν να συμβάλουν ενεργά στη συζήτηση για το θέμα αυτό.

6.3.3 Δίκτυο GUIDENET - <http://www.guidenet.org/>

Το Δίκτυο **GUIDENET** στο πλαίσιο του Προγράμματος Leonardo da Vinci, αποτελεί ένα διακρατικό δίκτυο που έχει ως στόχο τον εντοπισμό και τη διάχυση σε ευρωπαϊκό επίπεδο νέων και καινοτόμων πρακτικών στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Το δίκτυο Guidenet απευθύνεται σε Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού όλων των τομέων, σε φορείς που δραστηριοποιούνται στο αντικείμενο και σε φορείς χάραξης πολιτικής σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Στον ιστοχώρο του δικτύου δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης σε ευρωπαϊκή βάση δεδομένων με καλές πρακτικές και προγράμματα σχετικά με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, παρουσιάζεται κατάλογος συνδέσμων με χρήσιμες ιστοσελίδες καθώς και εκθέσεις για θέματα που έχει επεξεργαστεί η ομάδα των εταίρων του προγράμματος. Στη βάση δεδομένων είναι δυνατό να εισάγονται από κάθε ενδιαφερόμενο χρήστη πληροφορίες για προγράμματα, καλές πρακτικές ή μελέτες στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. Οι συνδέσεις, τα δίκτυα και οι συνεργασίες που δημιουργούνται μέσω GUIDENET καθώς και ο ιστοχώρος του προγράμματος και η ηλεκτρονική πλατφόρμα (ICT) χρησιμεύουν ως ένα φόρουμ ανταλλαγής απόψεων και καλών πρακτικών για κάθε επαγγελματία ΣΥ.Ε.Π. σε όλες τις χώρες της Ε.Ε.

²⁵ Πληροφορίες σχετικά με την Ομάδα Εμπειρογνομόνων για το δια βίου Προσανατολισμό (European Commission's Lifelong Guidance Expert Group) μπορούν να αναζητηθούν στη διεύθυνση http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/

²⁶ Ο δικτυακός τόπος του CEDEFOP's Guidance Web-pages είναι http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance.

6.3.4 Ευρωπαϊκή Ομάδα Έρευνας για τον Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική - <http://www.guidance-europe.org/>

Ο δικτυακός τόπος του **European Guidance and Counselling Research Forum - EGCRF** δημιουργήθηκε με τη χρηματοδότηση του Leonardo da Vinci μέσα από το πρόγραμμα «Supporting innovative counselling and guidance: building dialogue between research and practice». Στο πρόγραμμα συμμετέχουν ομάδες εμπειρογνομόνων ΣΥ.Ε.Π. από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Δανία, τη Φιλανδία, την Ελλάδα και τη Σλοβενία, συστήνοντας την **Ευρωπαϊκή Ομάδα Έρευνας για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό**.

Σκοπός του προγράμματος είναι η πιλοτική δημιουργία ενός ευρωπαϊκού δικτύου για τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, οι εργασίες του οποίου υποστηρίζονται από ένα διαδικτυακό εργαλείο-δικτυακό τόπο, το European Guidance and Counselling Research Forum, με στόχο τη σύνδεση της έρευνας και της πρακτικής εφαρμογής για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π.

Το φόρουμ απευθύνεται σε όσους ενδιαφέρονται για την πρακτική εφαρμογή του θεσμού ΣΥ.Ε.Π., όπως Διοικητικά Στελέχη, Ερευνητές, Εκπαιδευτές, Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Φοιτητές, Υπευθύνους για τη διαμόρφωση πολιτικής και άλλα ενδιαφερόμενα άτομα από σχετικούς τομείς. Στους χρήστες του Forum δίνεται η δυνατότητα για δικτύωση με επαγγελματίες του χώρου από την Ε.Ε., διαρκή ενημέρωση για την έρευνα στον τομέα των ίσων ευκαιριών και πρόσβαση σε υλικό και ηλεκτρονική βιβλιοθήκη μέσω δικτυακής σύνδεσης.

6.3.5 Δίκτυο GUIDANCEFORUM - http://www.guidanceforum.net/pages/pag_uk/home.asp

Το **GUIDANCEFORUM** είναι ένα ηλεκτρονικό δίκτυο που αποσκοπεί στην προώθηση της ανταλλαγής απόψεων, της τεκμηρίωσης, της έρευνας και της κατάρτισης στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού και Εκπαιδευτικού Προσανατολισμού για ενήλικους. Χρηματοδοτείται εν μέρει από τη δράση Grundtvig 2 του ευρωπαϊκού προγράμματος Socrates. Στο δίκτυο παρουσιάζεται μια περιεκτική επισκόπηση όλης της εργασίας που έχει γίνει και γίνεται στις διάφορες χώρες των εταίρων του προγράμματος αλλά και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, στον τομέα ΣΥ.Ε.Π. για ενήλικους με την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. Παράλληλα, το **GUIDANCEFORUM** αποτελεί μέσο διάχυσης της σχετικής πληροφόρησης σε άλλους επαγγελματίες του χώρου μέσω των υπαρχόντων φόρουμ.

Επίλογος

Η κοινωνία της γνώσης όπως διαμορφώνεται από την αναγκαιότητα για δια βίου μάθηση και την επιταχυνόμενη εξέλιξη της τεχνολογίας, επιβάλλει την αξιοποίηση των Τ.Π.Ε. σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Η παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποκτά νέες διαστάσεις μέσω των Τ.Π.Ε., που αναδεικνύονται σταδιακά σε απαραίτητο εργαλείο για το Σύμβουλο χωρίς όμως να μπορούν να εξασφαλίσουν χωρίς όρους την ποιοτική αναβάθμιση του θεσμού. Όπως συμβαίνει συνήθως, κάθε επίτευγμα της τεχνολογικής εξέλιξης μπορεί να έχει θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα, ανάλογα με τον τρόπο που θα το χρησιμοποιήσει κανείς. Συνεπώς, πρόκληση αποτελεί η ενσωμάτωση της χρήσης των Τ.Π.Ε. στην πρακτική της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με τρόπο που να την κάνει περισσότερο

ευέλικτη, αποτελεσματική, ωφέλιμη και προσβάσιμη σε περισσότερους δυνητικούς συμβουλευόμενους, στο πλαίσιο του δικαιώματος κάθε πολίτη για τον επαγγελματικό προσανατολισμό²⁷.

Επιπλέον, επειδή η διείσδυση των Τ.Π.Ε. σε κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα αποτελεί σημείο των καιρών και συνάμα μια δημοφιλή τάση και τακτική, προβάλλει επιτακτικά η ανάγκη να υπερτονιστεί ότι ο/η Σύμβουλος, ως φυσική παρουσία, δεν είναι δυνατό να αντικατασταθεί από κανένα αυτοματοποιημένο εργαλείο. Είναι επίσης ξεκάθαρο στο πλαίσιο της αναπτυξιακής προσέγγισης της σταδιοδρομίας και του δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ότι η παροχή υπηρεσιών ΣΥ.Ε.Π. δεν πρέπει να ταυτίζεται αποκλειστικά και μόνο με διαδικασίες-μεθόδους πληροφόρησης ή ταιριάσματος του ατόμου με τις υπάρχουσες δυνατότητες στην αγορά εργασίας. Σταθερός πυλώνας της συμβουλευτικής διαδικασίας οφείλει πάντα να αποτελεί η εξατομικευμένη, προσωποκεντρική, αναπτυξιακή προσέγγιση.

Η νέα δυναμική πραγματικότητα σηματοδοτεί ανάγκη για προσαρμογή της κατάρτισης των Συμβούλων στα νέα δεδομένα, καθώς και αυξημένες ευθύνες σε προσωπικό επίπεδο για κάθε επαγγελματία του χώρου για δια βίου μάθηση, προσπάθεια για ανάπτυξη σχετικών δεξιοτήτων και συνέπεια στην τήρηση κανόνων δεοντολογίας.

Παράλληλα, προβάλλονται ιδιαίτερα οι αυξημένες ευθύνες σε επίπεδο χάραξης πολιτικής, στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, τόσο για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π. όσο και για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος της αύξησης του ποσοστού των «ψηφιακά εγγράμματων» πολιτών του 21ου αιώνα.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

- Απόφαση αριθ. 2318/2003/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση πολυετούς προγράμματος (2004-2006) για την αποτελεσματική ενσωμάτωση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.) στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (πρόγραμμα e-Learning) http://europa.eu/eur-lex/pri/el/oj/dat/2003/l_345/l_34520031231el00090016.pdf.
- Cogoi, C. (2005). *The map of guidance-related ICT competences*, A report of the Leonardo da Vinci project "ICT Skills for Guidance Counsellors". Retrieved from: http://www.ictskills.org/documenti/map_en.pdf.
- Δημητρόπουλος, Α. (2006). «Συμβουλευτική και νέες τεχνολογίες», βοήθημα για την υποστήριξη των παραδόσεων του μαθήματος «Επαγγελματική Συμβουλευτική με τη Βοήθεια των Νέων Τεχνολογιών» που διδάσκεται στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού του τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας», Αναθεωρημένη έκδοση Ε.Π. «Κ.τ.Π.» εγκεκριμένη από την Ε.Ε., με την υπ' αριθμ. Ε (2005) 5839 Απόφαση, Πηγή: Διαδικτυακός τόπος Ε.Π. Κ.τ.Π. <http://www.infosoc.gr/infosoc/el-GR/epktp/>
- Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση», Γ' Κ.Π.Σ., Άξονες προτεραιότητας 2000-2006 - Περίληψη (2005), ΥΠ.Ε.Π.Θ., http://www.epeaek.gr/epeaek/sitecontent/perilispi_epeaek2_gia_INFO.doc.
- Ετήσια Έκθεση Εκτέλεσης 2005 για το Ε.Π. Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση, (2006), Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, ΥΠ.Α.Κ.Π.
- European Commission (2004). *Ariadne: Guidelines for Web-based Guidance*. GRUNDTVIG-European Cooperation Projects in Adult Education, Directorate General for Education and Culture. Retrieved from: <http://www.ariadneproject.org>.
- Πατεστή, Α., Παπαδοπούλου, Ο. (1997). «Η χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας στο χώρο της συμβουλευτικής». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 42-43 (σσ. 90-100).

²⁷ Το Άρθρο 9 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη κατοχυρώνει το «Δικαίωμα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό». Λεπτομέρειες παρουσιάζονται αναλυτικά στο Κεφ. ΙΙ του Α' Μέρους του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Απασχόληση.

- ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΤΟΜΕΑΚΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ «Η νέα στρατηγική για την Εκπαίδευση και Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση» Η παιδεία στην κορυφή, 2005, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., http://www.epeaek.gr/epeaek/el/d_1.html.
- Harris-Bowlsbey, J. and Sampson, J. (2005). "Use of Technology in Delivering Career Services Worldwide". *The Career Development Quarterly*, 54, 48-56.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003). «Μετάβαση και Εικονική Επικοινωνία: Ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και της Αγωγής στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας», στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Γ. Δαρδανός (σσ. 315-344).
- Μάνος, Κ. (1991), *Ψυχοπαιδαγωγική Συμβουλευτική*, Εκδόσεις Χατζηπέρη και Σία, σ. 68.
- Offer, M. (2003). *ICT Skills for guidance counsellors and guidance teachers: a discussion paper*. A working paper of the Leonardo da Vinci project "ICT Skills for Guidance Counsellors". Retrieved from: www.ictskills.org/inglese/map_ict.htm
- Plant, P. (2002). "IT in Careers Guidance: Constructs and Learning. Computer-Assisted Careers Guidance: Some European Perspectives". Retrieved from: www.guidanceforum.net.
- Σαβρανίδης, Χ., Παλαιολόγου, Α.-Μ. και Γερωνυμάκη, Ε. (2003). «Τηλεμέντορες»: Υπηρεσίες Τηλεσυμβουλευτικής για Ιδρύματα που παρέχουν εξ αποστάσεως εκπαίδευση μέσω της e-Learning μεθόδου, 2ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την «Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση», Πάτρα, 28-30 Μαρτίου 2003.

Προετοιμασία για την Προσέγγιση της Αγοράς Εργασίας στην Απασχόληση – Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας

Αργυρώ Χαροκοπάκη, Αγάπη Αδαμοπούλου,
Φωτεινή Βλαχάκη, Σταυρούλα Τετραδάκου¹

Περίληψη

Η μέθοδος της επαγγελματικής συμβουλευτικής που παρουσιάζεται στην πρώτη ενότητα στο Κεφάλαιο αυτό, είναι ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής παρέμβασης δομημένο σε στάδια, σε εκπαιδευτικό και αναπτυξιακό πλαίσιο.

Πρόκειται για μια σειρά ενεργειών, (διαδικασία) που στοχεύει στην επαγγελματική αλλά και στην προσωπική ανάπτυξη του ατόμου και στο να το καταστήσει ικανό να πάρει αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις.

Σε κάθε ένα από τα στάδια που παρουσιάζονται, γίνεται αναφορά στο ρόλο του συμβούλου απασχόλησης καθώς και στα θέματα που πρέπει να επεξεργαστεί με τον/την συμβουλευόμενό/ή του.

Τα θέματα αυτά σχετίζονται με το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του δεύτερου και του ατομικού του σχεδίου δράσης για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας.

Επισημαίνεται ότι στις περιπτώσεις που χρειάζεται θεωρητική θεμελίωση των επιμέρους θεμάτων, έγινε προσπάθεια αυτή να είναι σύντομη γιατί ο βασικός στόχος του β΄ μέρους του παρόντος οδηγού είναι η αναφορά σε περισσότερο πρακτικά θέματα.

Για στοιχεία που αφορούν τη σχετική με τα αναφερόμενα θέματα θεωρητική θεμελίωση, ο αναγνώστης θα πρέπει να ανατρέξει στο πρώτο μέρος του παρόντος οδηγού.

¹ Η Α.Χ είναι Εκπαιδευτικός και Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα). Η Α.Α. είναι Κοινωνιολόγος με ειδίκευση σε θέματα εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα), η Φ.Β και η Σ.Τ είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

✓ 1ο Μέρος: Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας και Ατομικού Σχεδίου Δράσης

1. Η Συμβουλευτική για την προετοιμασία και την προσέγγιση της αγοράς εργασίας. Σύγχρονη οπτική και βασικά θέματα προβληματισμού

Η συμβουλευτική παρέμβαση για την προετοιμασία και την προσέγγιση της αγοράς εργασίας αποτελεί εφαρμογή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής ή Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας² (Μαλικιώση-Λοΐζου, 1994, σ. 301) και περιλαμβάνει την υποστήριξη που παρέχεται σε άτομα που ασκούν μια επαγγελματική δραστηριότητα ή βρίσκονται ενταγμένα σε ένα επάγγελμα, καθώς και σε όσα προετοιμάζονται για την επαγγελματική τους επιλογή και την εισσόδo τους στην αγορά εργασίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006)³.

Η σύγχρονη οπτική της επαγγελματικής συμβουλευτικής έχει δυναμική και αναπτυξιακή διάσταση και στόχο την πολύπλευρη ανάπτυξη του ατόμου (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998). Αναφέρεται στη συστηματική υποβοήθησή του να σχεδιάσει και να επανασχεδιάσει τη σταδιοδρομία αλλά και τη ζωή του⁴, καθώς και στο να το καταστήσει ικανό να αντιμετωπίζει τις αλλαγές και τις μεταβάσεις της ζωής όποιες και αν είναι αυτές (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

Τα βασικότερα θέματα προβληματισμού που αναδύονται κατά την εφαρμογή ενός προγράμματος επαγγελματικής συμβουλευτικής για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, είναι δυνατό να ενταχθούν σε τρεις κατηγορίες (Κάντας, 1998).

1. Θέματα που αναφέρονται στην προβληματική του ταιριάσματος των χαρακτηριστικών του ατόμου (ενδιαφερόντων, αναγκών, αξιών, δεξιοτήτων και ικανοτήτων) τόσο μεταξύ τους όσο και με τις κατάλληλες επαγγελματικές δραστηριότητες και θέσεις εργασίας.

Στη σημερινή εποχή το απλό ταιρίασμα του ατόμου με ένα επάγγελμα ή μια θέση εργασίας δεν είναι ούτε απλό, λόγω της πολυπλοκότητας του επαγγελματικού χώρου και των θέσεων εργασίας, ούτε αποτελεσματικό και σε τελική ανάλυση δεν είναι απαραίτητα επιθυμητό.

2. Θέματα που σχετίζονται με την προσωπική ψυχολογική στήριξη του ατόμου.

Η σύγχρονη οπτική της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας εστιάζει στο θέμα της ετοιμότητας και δυνατότητας για ατομική διαχείριση (self management) τόσο των σχέσεων με τον κόσμο της εργασίας, όσο και των σχετικών θεμάτων προσαρμογής και αναπροσαρμογής κατά τη διάρκεια παραμονής στην εργασία. Το αυτοσυναίσθημα, η αυτοαντίληψη, η αυτεπάρκεια, η επαγγελματική ωριμότητα και κυρίως η δυνατότητα λήψης αποφάσεων σχετίζονται με το θέμα αυτό.

3. Θέματα που σχετίζονται με την αντίληψη για τη συμβουλευτική στο χώρο της απασχόλησης.

Στο πλατύ κοινό τόσο η έννοια της συμβουλευτικής όσο και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι παρεξηγημένη ως προς το βαθμό αποτελεσματικότητάς της. Η παρεξήγηση οφείλεται στο

² Με τους όρους αυτούς αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα ο αγγλοσαξονικός όρος Career Counseling.

³ Για μια αναλυτική παρουσίαση του πλαισίου εφαρμογής της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην Ελλάδα με τους φορείς, τις πολιτικές και τις δράσεις αυτής, βλέπε περισσότερα στοιχεία στο Κεφάλαιο II, Μέρος Α', παρόντος Οδηγού.

⁴ Για το λόγο αυτό, εστιάζει το ενδιαφέρον της σε όλους τους τομείς της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου (οικογένεια, εργασία, ελεύθερος χρόνος, υγεία, εκπαίδευση, κ.ά.) καθώς και στη διαπλοκή μεταξύ τους. Η εφαρμογή αυτή της Συμβουλευτικής αποκαλείται Συμβουλευτική για το Σχεδιασμό της Ζωής του ατόμου (life structure counseling). Για περισσότερα στοιχεία σε ότι αφορά το θέμα αυτό στο: Niles, 2003, Peavy, 2000.

γεγονός ότι η πλειοψηφία των ατόμων που ζητούν τις υπηρεσίες της για την προώθηση στην απασχόληση και την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας, έχουν προσδοκίες για τη συμβουλευτική διαδικασία που συνήθως αναφέρονται στο ότι ο/η σύμβουλος θα τους προσφέρει έτοιμες λύσεις όπως η εύρεση μιας θέσης εργασίας με διαμεσολάβηση ή άμεση τοποθέτηση (Εγχειρίδια Συμβουλευτικής Equal, 2003, Nathan and Hill, 2006).

Ο σύμβουλος απασχόλησης, όμως, δεν είναι ο εκφραστής μαγικών τεχνικών για την εύρεση εργασίας, ούτε ο αυστηρός καθοδηγητής και διανομέας θέσεων εργασίας. Ο συμβουλευόμενος/η θα πρέπει να οδηγηθεί και να βοηθηθεί να βρει τις δικές του λύσεις, λύσεις που θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχειριστεί άμεσα και στο μέλλον. Διαφορετικά θα αποτύχει στη διατήρηση μιας θέσης εργασίας για την οποία δεν είναι έτοιμος/η.

1.2 Η αναζήτηση προσανατολισμού στην εργασία ως αναζήτηση νοήματος ζωής. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής

Η συμβουλευτική για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας είναι, εκτός από αναπτυξιακή και προληπτική και θεραπευτική (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998). Ένα πρόγραμμα επαγγελματικής συμβουλευτικής για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας είναι δυνατό να νοηματοδοτήσει τη ζωή του ατόμου που εμπλέκεται σε αυτήν. Η οπτική που μπορεί να αναπτύξει ο/η συμβουλευόμενος/η κατά τη διάρκεια προετοιμασίας του για να ενταχθεί ή να διαχειριστεί τις σχέσεις του με τον κόσμο της αγοράς εργασίας, μπορεί να τον βοηθήσει στο σχεδιασμό της ζωής του με ολιστικό τρόπο. Το να μάθει κανείς σε έναν κόσμο ασταθή και αβέβαιο να προσανατολίζεται επαγγελματικά στη σύγχρονη αγορά εργασίας ισοδυναμεί με το να μάθει να προσανατολίζεται στη ζωή και αποτελεί μέρος της διαδικασίας προσωπικής του ανάπτυξης.

Πάρα πολύ συχνά η διαχείριση ή επίλυση ενός θέματος που σχετίζεται με τη εργασία, την επαγγελματική δραστηριότητα ή την εργασιακή κατάσταση του ατόμου, του δίνει τη δυνατότητα να προσεγγίσει νέους, με περισσότερο λειτουργικούς και αποτελεσματικούς για το ίδιο τρόπους και ταυτόχρονα να συνειδητοποιήσει και να αξιολογήσει το πλαίσιο της προσωπικής του ζωής ως σύνολο.

1.3 Η αναγκαιότητα του ατομικού σχεδίου δράσης για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας

Η σύγχρονη αγορά εργασίας είναι πολύπλοκη και η προσέγγισή της απαιτεί μια προσεκτικά σχεδιασμένη διαδικασία. Η εξεύρεση εργασίας απαιτεί χρόνο και πολλές φορές επίπονη προσπάθεια. Ένα από τα βασικά προβλήματα του ατόμου που βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας σήμερα αλλά και στο εγγύς μέλλον, είναι η δυνατότά του να διαχειρίζεται τις σχέσεις του με το χώρο της εργασίας.

Τεχνικές που μπορούν να βοηθήσουν το άτομο στην αναζήτηση εργασίας αποτελούν σημαντικές δεξιότητες. Πρόκειται για τις δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (job seeking skills) (Κάντας, 1996) και αναφέρονται στο πως θα μάθει το άτομο να αναγνωρίζει, να συνειδητοποιεί και να αξιοποιεί το σύνολο των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του. Ο συμβουλευόμενος/η πρέπει να μάθει πώς να περιγράφει, να αυξάνει τα προσόντα του, να αναζητά τις κατάλληλες ευκαιρίες, να προσαρμόζεται σύμφωνα με τις υπάρχουσες ευκαιρίες και δυνατότητες και το κυριότερο, σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας να μπορεί να δείχνει κάθε φορά τις γνώσεις, ικανότητες, χαρακτηριστικά, δεξιότητες και δυνατότητες που έχει να προσφέρει.

2. Μεθοδολογική Προσέγγιση του θέματος

2.1 Είδη Συμβουλευτικής⁵

Η διαδικασία της παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής περιλαμβάνει «δουλειά» που πραγματοποιείται σε ατομικό και σε ομαδικό επίπεδο.

Η *Ατομική Συμβουλευτική* αναφέρεται σε μια δυναμική διαπροσωπική επικοινωνία και συνεργασία ανάμεσα στον σύμβουλο και το άτομο που δέχεται τις υπηρεσίες. Στο πλαίσιο της ατομικής συμβουλευτικής ο σύμβουλος αξιοποιεί μια ποικιλία μεθόδων και τεχνικών συμβουλευτικής με στόχο να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να αποκτήσει καλύτερη κατανόηση του εαυτού του ώστε να μπορεί να παίρνει τις πλέον κατάλληλες για τον ίδιο επαγγελματικές αποφάσεις. Η ατομική συμβουλευτική θεωρείται ενδεδειγμένη και αποτελεσματική στα τρία πρώτα στάδια της συμβουλευτικής παρέμβασης που προτείνονται στη ενότητα αυτή, γιατί λαμβάνει υπόψη προσωπικά χαρακτηριστικά του συμβουλευόμενου και εστιάζει στις ανάγκες του.

Η *Ομαδική Συμβουλευτική* παρέμβαση βασίζεται στο σκεπτικό ότι υπάρχουν κοινά θέματα σε ότι αφορά το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και τις επαγγελματικές επιλογές τα οποία μπορούν να συζητηθούν σε ομάδες κατά τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό (Μαλικιώση, 2002). Η Ομαδική Συμβουλευτική αναφέρεται σε έναν ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό κύκλο ασκήσεων και μαθημάτων που μπορεί να εφαρμοσθεί με τη μορφή ομάδων εργασίας ή σεμιναρίων. Τα θέματα που θα επεξεργαστεί η ομάδα σχετίζονται, κατά κύριο λόγο, αλλά όχι αποκλειστικά και δεσμευτικά, με τεχνικές αναζήτησης εργασίας (Εγχειρίδια Συμβουλευτικής Equal, 2003).

Η μεθοδολογία που παρουσιάζεται στην πρώτη ενότητα αυτού του κεφαλαίου βασίζεται στη φιλοσοφία της επιστήμης της Συμβουλευτικής και διέπεται από τις αρχές καθώς και το δεοντολογικό κώδικα άσκησης της. Ο ακριβής μεθοδολογικός προσδιορισμός της σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι συνάρτηση: α) του χρόνου που διατίθεται και β) της θεωρίας πάνω στην οποία θα στηριχθεί.

Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η συμβουλευτική για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας αναφέρεται σε μια από κοινού επεξεργασία των δύο μερών που εμπλέκονται (σύμβουλος - συμβουλευόμενος) σε σχέση με το τι είναι καλύτερο να κάνει-να επιλέξει ο δεύτερος, σύμφωνα με την αρχή της στρατηγικής της κριτικής, ενεργού συμμετοχικής μάθησης μέσα από την έρευνα και τη δράση⁶. Σε αυτό το πλαίσιο, ο σύμβουλος είναι διευκολυντής και διαμεσολαβητής της συμβουλευτικής συνάντησης, ώστε το άτομο να γίνει ο ερευνητής που θα οργανώσει τα δικά του κριτικά σχέδια (projects) για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του.

2.2 Ατομική Συμβουλευτική: Επιμέρους στάδια και στόχοι

Η συμβουλευτική για την προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας έχει τη μορφή «προγράμματος», είναι μια διαδικασία, με επιμέρους (επανα)προσδιοριζόμενα στάδια, σύμφωνα με τις ανά-

⁵ Περισσότερα για την Ομαδική και Ατομική Συμβουλευτική καθώς και σχετική βιβλιογραφία σε θέματα διαχείρισης και δυναμικής ομάδας στο Κεφάλαιο III, Μέρος Α' του παρόντος Οδηγού.

⁶ Η μέθοδος της κριτικής, συνεργατικού ενεργού έρευνας για τον μαθητή/τρια (ή και τον εργαζόμενο) ως ερευνητή και με στόχο την ανάπτυξη είναι και ο βασικός πυρήνας του νέου βιβλίου για τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό της Γ' Γυμνασίου, με τίτλο: «Σχεδιάζοντας το Επαγγελματικό μου Μέλλον...», ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006 και επιστημονική υπεύθυνη την κα Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy. Περισσότερα στοιχεία για τη μέθοδο αυτή: Κοσμίδου, 1989, Κοσμίδου-Hardy, 2000, Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, 1994.

γκες και τα χαρακτηριστικά κάθε ατόμου που συμμετέχει σε αυτήν (Χαροκοπάκη, 2003). Μπορεί να αποδοθεί με την μορφή ενός κύκλου, αφού τα στάδια που περιλαμβάνει ακολουθούν αλληπάλληλα το ένα το άλλο. Η διαδικασία μπορεί να ξεκινήσει από την αρχή, είτε στην περίπτωση που η αναζήτηση εργασίας ήταν επιτυχής για το άτομο αλλά η θέση εργασίας με το αντικείμενο και τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά της δεν το ικανοποιούν μετά την παρέλευση ενός χρονικού διαστήματος, είτε στην περίπτωση που δεν ήταν επιτυχής, οπότε η προσπάθεια για ανεύρεση εργασίας αρχίζει από την αρχή.

2.2.1 Στάδιο 1ο: Εγκαθίδρυση και δόμηση της σχέσης Συμβούλου - Συμβουλευόμενου

Το πρώτο στάδιο περιλαμβάνει την αρχική διαγνωστική αξιολόγηση του θέματος και του συμβουλευόμενου, καθώς και τη σύναψη συμβολαίου και αποτελούν μέρη της εδραίωσης της σχέσης των δύο μερών (σύμβουλος - συμβουλευόμενος) (Cybers, *et al.*, 1998, Nathan and Hill, 2006).

Όσον αφορά στο θέμα της αρχικής διαγνωστικής αξιολόγησης, ο σύμβουλος θα πρέπει να αξιολογήσει τον τύπο του αιτήματος του ατόμου τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο που απευθύνεται σε αυτόν (π.χ. την αμεσότητα και προτεραιότητα εύρεσης εργασίας, το βαθμό ετοιμότητάς του για άμεση απασχόληση, την ψυχολογική του κατάσταση, κ.ά.). Με τον τρόπο αυτό θα είναι σε θέση να δημιουργήσει το συμβουλευτικό πλαίσιο στο οποίο θα στηριχθούν οι υπηρεσίες του, να αποφασίσει το βαθμό στον οποίο θα παραπέμψει και αν θα αναλάβει την παροχή στήριξης ή θα συνεργασθεί με άλλους ειδικούς (ψυχοκοινωνική ή νομική συμβουλευτικής στήριξης)⁷ (Εγχειρίδια Συμβουλευτικής για ευπαθείς ομάδες Equal, 2003).

Ο σύμβουλος θα πρέπει επίσης να αξιολογήσει το βαθμό στον οποίο το άτομο κατανοεί το θέμα-αίτημά του, τη ρεαλιστική επαφή του με την πραγματικότητα σε σχέση με την αγορά εργασίας και τις προσδοκίες του από τον ίδιο και τις υπηρεσίες που έχει να του προσφέρει, αφού αυτές θα καθορίσουν και το βαθμό στον οποίο είναι διατεθειμένος να παίξει ενεργητικό ρόλο στην επίλυση των προβλημάτων του. Ανιχνεύεται το είδος και το εύρος των πληροφοριών που έχει, το που και πως αναζητούσε μέχρι τώρα πληροφόρηση και ο βαθμός ετοιμότητάς του για τη διαδικασία της μετάβασης.

Η σύναψη συμβολαίου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος του πρώτου σταδίου. Πρόκειται για τη διαδικασία κατά την οποία ο σύμβουλος και ο συμβουλευόμενος προχωρούν σε μια ξεκάθαρη κατανόηση των μεθόδων εργασίας και στη διαπίστωση και οριοθέτηση των ρόλων του καθενός στη συμβουλευτική διαδικασία (καθορισμός προσδοκιών και αμοιβαίων απαιτήσεων στο μέτρο των δυνατοτήτων και των δύο).

Η ευθύνη της λήψης απόφασης ανήκει στο συμβουλευόμενο. Παρόλα αυτά, ενδέχεται να μην είναι προετοιμασμένος ή έτοιμος να αναλάβει την ευθύνη αυτή. Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να γνωρίζει ότι θα συμμετάσχει σε μια συμβουλευτική διαδικασία και όχι σε μια σειρά συναντήσεων παροχής συμβουλών.

⁷ Στο βαθμό που οι προβληματισμοί που παρουσιάζει το άτομο άπτονται της ειδικότητας του συμβούλου απασχόλησης όπως προβλήματα χαμηλής αυτοεκτίμησης, διεκδικητικής συμπεριφοράς, επικοινωνίας, ανθρωπίνων σχέσεων, κ.ά., αυτά αντιμετωπίζονται μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία (ή με παράλληλη συμμετοχή του ατόμου σε ομαδικά εργαστήρια συμβουλευτικής εξειδικευμένα στα εν λόγω θέματα). Η εφαρμογή της Συμβουλευτικής Ψυχοκοινωνικής Στήριξης κρίνεται σκόπιμη για περιπτώσεις ατόμων με προβλήματα που χρήζουν εξειδικευμένης παρέμβασης, π.χ. βίας στην οικογένεια ή το χώρο της εργασίας, σεξουαλικής ή σωματικής κακοποίησης, κ.ά. Η εφαρμογή της Νομικής Συμβουλευτικής κρίνεται απαραίτητη όταν ο συμβουλευόμενος αντιμετωπίζει προβλήματα νομικής φύσεως (π.χ. μετανάστες ή πρόσφυγες, σε ότι αφορά τις διαδικασίες χορήγησης ή ανανέωσης άδειας εργασίας, κ.ά.).

Σε ότι αφορά τον αριθμό, τη διάρκεια και τη συχνότητα των συμβουλευτικών συναντήσεων (δομή συμβουλευτικής διαδικασίας) αυτές καθορίζονται από το πλαίσιο και τη δυνατότητα των υπηρεσιών που προσφέρονται.

Όπως σε κάθε μορφή συμβουλευτικής παρέμβασης, έτσι και εδώ θα πρέπει να διαμορφωθεί σχέση αρμονική και αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Θεωρείται δεδομένο ότι το απόρρητο θα παρέχεται και θα διαφυλάσσεται από τον σύμβουλο και από το προσωπικό που έχει πρόσβαση στο αρχείο συμβουλευομένων⁸. Το απόρρητο αποτελεί ένα ιδανικό και η διαφύλαξή του αυξάνει την εμπιστοσύνη του συμβουλευόμενου και τον βοηθά να είναι «ανοιχτός». Τέλος, προσδιορίζονται τα επόμενα βήματα και οι από κοινού ενέργειες.

2.2.2 Στάδιο 2ο: Η συλλογή ατομικών πληροφοριών και η προσπάθεια κατανόησης της συμπεριφοράς του συμβουλευόμενου

Στο στάδιο αυτό, ο σύμβουλος έχει στόχο τη συγκέντρωση στοιχείων που αφορούν αφενός τα χαρακτηριστικά του συμβουλευόμενου και αφετέρου τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά του προσόντα, με κύριο στόχο την καλλιέργεια και ανάπτυξη αυτογνωσίας και τη διαμόρφωση επαγγελματικής αυτοεικόνας. Το σύνολο των στοιχείων αυτών θα αποτελέσει τη βάση για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του συμβουλευόμενου (άμεσα και στο μέλλον) και της διαδικασίας προσέγγισης της αγοράς εργασίας. Ο τελευταίος θα μπορεί να κάνει μια ρεαλιστική και κριτική εκτίμηση της κατάστασης και των δυνατοτήτων του, να παραδεχθεί τα όριά του καθώς και τι μπορεί και τι δεν μπορεί να αλλάξει.

Οι βασικές μέθοδοι-εργαλεία συμβουλευτικής στο στάδιο αυτό είναι η συνέντευξη, η διάγνωση με σχετικό ψυχολογικό υλικό (ερωτηματολόγια και τεστ), η χρήση βοηθητικών ασκήσεων ως μέσων προώθησης της συζήτησης και της ανάπτυξης της αυτογνωσίας του συμβουλευόμενου και άλλες εκφραστικές μέθοδοι.⁹

2.2.3.1 Αυτογνωσία - Αυτοδιερεύνηση: στόχοι, ρόλος, σημασία

Η προσέγγιση της αγοράς εργασίας και η ζήτηση μιας θέσης εργασίας προϋποθέτουν, στις περισσότερες περιπτώσεις, ότι έχει προηγηθεί ένα ικανοποιητικό επίπεδο αυτογνωσίας. Το στάδιο αυτό ουσιαστικά είναι προπαρασκευαστικό. Στόχος του είναι η διερεύνηση, η αναγνώριση και ο εντοπισμός των προσωπικών στοιχείων και χαρακτηριστικών του ατόμου, ώστε να μπορέσει να αναπτύξει εκτίμηση της αυτο-αξίας του και να θέσει αργότερα στόχους στα όρια των δυνατοτήτων του.

Το ζητούμενο όμως της αυτοδιερεύνησης είναι να στηριχθεί ο συμβουλευόμενος και να εκκινήσει τη διαδικασία για την περαιτέρω ολική ανάπτυξή του και να μάθει να ασχολείται με τις εσωτερικές του διεργασίες στη βάση της κριτικής και του προβληματισμού: να δεχτεί από τις πτυχές του ότι δεν μπορεί να αλλάξει και να επιδιώξει να αλλάξει ό,τι μπορεί (Κοσμίδου-Hardy, 1991, 2001α).

⁸ Κάποιες φορές ένα συγγενικό ή φιλικό πρόσωπο μπορεί να επικοινωνήσει τηλεφωνικά με τον σύμβουλο και να εκφράσει το ενδιαφέρον του για την εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας. Σε αυτήν την περίπτωση θα πρέπει να γίνει χρήση δεξιοτήτων ακρόασης και να δοθεί συμβουλευτική υποστήριξη, αλλά δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να αποκαλυφθεί το περιεχόμενο των συζητήσεων του συμβούλου με τον συμβουλευόμενο.

⁹ Περισσότερα στοιχεία για τις μεθόδους εργασίας της αυτοδιερεύνησης στον Οδηγό ΣΥ.ΕΠ. για την Εκπαίδευση, Μέρος Β', Κεφάλαιο ΙΙ.

Σημαντικές παράμετροι:

○ Προσωπικότητα

Η προσωπικότητα είναι το σύνολο των ψυχολογικών χαρακτηριστικών που καθορίζουν τον τρόπο απόκρισης και προσαρμογής του ατόμου στο περιβάλλον του (συμπεριφορά) (Carver and Scheier, 1992, Κάντας και Χαντζή, 1991).

Το σύνολο των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του ατόμου έχει πολύ μεγάλη σχέση με το είδος της εργασίας και των σχέσεων που επιδιώκει να έχει σε αυτήν. Στην πορεία της επαγγελματικής του ανάπτυξης καθορίζουν και τα επιτεύγματά του και την απόδοση στην εργασία του (Costa, McCrae and Arenberg, 1984, Savickas and Walsh, 1996, Osipow, 1973).

Ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός στο θέμα της διερεύνησης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας σε ομάδες του πληθυσμού με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Στις περιπτώσεις αυτές, η εκτίμηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (αλλά και των υπολοίπων ατομικών χαρακτηριστικών) μπορεί να είναι δύσκολο εγχείρημα λόγω των συναισθηματικών παραμέτρων που επηρεάζονται και διαφοροποιούν τη συμπεριφορά του ατόμου (π.χ. παραίτηση, κακή διάθεση, εκρήξεις θυμού, κατάθλιψη, φόβος, απογοήτευση, κ.ά.)¹⁰.

○ Ενδιαφέροντα και Επαγγελματικές προτιμήσεις

Ενδιαφέρον ονομάζουμε την προτίμηση προς ορισμένα αντικείμενα ή δραστηριότητες που έχει το άτομο, και ευχαριστιέται να ασχολείται μαζί τους (Strong, 1943). Το ενδιαφέρον ορίζεται με βάση το αντικείμενο ή τη δραστηριότητα (π.χ. ενδιαφέρον για τον αθλητισμό) και έχει μια σχετική διάρκεια ή σταθερότητα.

Η επιστημονική έρευνα έχει δείξει ότι τα ενδιαφέροντα είναι ένας πολύ δυνατός παράγοντας ο οποίος καθορίζει το που και με πόση ένταση θα κατευθυνθούν οι επιλογές και οι προσπάθειες επίτευξης ενός ατόμου, ενώ άλλοι παράγοντες (προσωπικότητα, αξίες, ικανότητες), θα καθορίσουν το επίπεδο της επιτυχίας του.

Τα ενδιαφέροντα είναι κίνητρα που μπορεί να οδηγήσουν στην επίτευξη ενός στόχου, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην πορεία επαγγελματικής ανάπτυξης, αλλά είναι και πηγή ικανοποίησης και χαράς (Rokeach, 1973, Super and Bohn, 1971).

○ Αξίες

Οι αξίες είναι ένα σύνολο πεποιθήσεων στις οποίες το άτομο αποδίδει ιδιαίτερη σημασία (Rokeach, 1973). Το σύνολο των αξιών ενός ατόμου αναφέρεται σε διάφορες πτυχές της ζωής και περιλαμβάνει τις προσωπικές, τις επαγγελματικές (αξίες στην εργασία), τις κοινωνικές, τις φιλοσοφικές, τις θρησκευτικές αξίες και άλλες (βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ΄ Γυμνασίου, 2006).

Οι αξίες είναι πρωταρχικής σημασίας, αφού παρωθούν το άτομο για δράση αλλά και το είδος της δράσης που αναλαμβάνει κάθε φορά. Προσδιορίζουν τις αποφάσεις που παίρνει στη ζωή και τη σταδιοδρομία του, αφού είναι τα στοιχεία εκείνα που προσδοκά να βρει μέσα από την επαγγελματική του δραστηριότητα (Κάντας και Χαντζή, 1991, Κάντας, 2002).

Ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει το άτομο να εντοπίσει και να ιεραρχήσει τις εργασιακές του αξίες, καθώς και να σκεφθεί και να συζητήσει πόσο πιστεύει (από προηγούμενη εμπειρία ή προσω-

¹⁰ Περισσότερα στοιχεία σε επόμενη ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου: «σημαντικά θέματα που αφορούν στην κατανόηση της συμπεριφοράς του συμβουλευόμενου» καθώς και ενδεικτική σχετική βιβλιογραφία: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998α, 1998β.

πική εκτίμηση) ότι θα βρουν ανταπόκριση στην εργασία και την επαγγελματική δραστηριότητα που επιθυμεί να ακολουθήσει. Επίσης, θα πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να ανιχνεύσει τις επιπτώσεις (βραχυχρόνιες και μακροχρόνιες) των όποιων επιλογών θα κάνει στο σύνολο των αξιών του.

Στην ενότητα των αξιών εντάσσεται και η διερεύνηση των επαγγελματικών και κοινωνικών βλέψεων και φιλοδοξιών του ατόμου, αφού επηρεάζονται και διαμορφώνονται από τις αξίες του. Από τις φιλοδοξίες αυτές εξαρτάται το όριο και το επίπεδο των επιδιώξεων του συμβουλευόμενου.

○ **Ικανότητες και Δεξιότητες**

Με τον όρο δεξιότητα εννοούμε το βαθμό ευκολίας, ακρίβειας και ταχύτητας με τον οποίο μπορεί κάποιος να εκτελέσει μια σειρά από ενέργειες. Υπάρχουν δεξιότητες που αποκτώνται ύστερα από συστηματική προσπάθεια και άσκηση και κάποιες που μπορεί το άτομο να αναπτύξει περισσότερο εφόσον τις έχει ήδη (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998α)¹¹.

Οι δεξιότητες έχουν σχέση και με την προσωπικότητα του ατόμου και τον τρόπο που λειτουργεί και αντιμετωπίζει διάφορα θέματα στην προσωπική, επαγγελματική και κοινωνική του ζωή (π.χ. «δεξιότητες ζωής» που αναφέρονται στην αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων, δεξιότητες απαραίτητες στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον, κ.ά.)¹².

Οι ικανότητες είναι οι προσωπικές-ψυχολογικές ιδιαιτερότητες του ανθρώπου, που συνθέτουν την ψυχολογική βάση της ανάπτυξης, εκπαίδευσης και της δημιουργικής δραστηριότητας. Διακρίνουμε δύο κατηγορίες ικανοτήτων: τις γενικές (γενικά χαρίσματα και ικανότητες που σχετίζονται με τα σωματικά χαρακτηριστικά, γενικές νοητικές ικανότητες, κ.ά.) και τις ειδικές ικανότητες (μουσικές, γλωσσικές, μαθηματικές, λογοτεχνικές, μηχανικές, ειδικές νοητικές ικανότητες π.χ. φαντασία, αντίληψη χώρου, κ.ά.) (βιβλίο Σ.Ε.Π., 2006, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998α).

Ο συμβουλευόμενος όταν έρχεται στον σύμβουλο έχει αναπτύξει και καλλιεργήσει δεξιότητες και ικανότητες από τις προσωπικές και επαγγελματικές του εμπειρίες. Η διαδικασία της συμβουλευτικής θα πρέπει να τον βοηθήσει να τις συνειδητοποιήσει, να τις εντοπίσει και να τις καταγράψει. Πολύ περισσότερο όμως, θα πρέπει να διερευνήσει και να αναζητήσει την ύπαρξη άλλων ικανοτήτων που ενδεχομένως έχει το άτομο και τις αγνοεί.

Ιδιαίτερα σε ότι αφορά άτομα με ειδικές ανάγκες, ο σύμβουλος θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στη διερεύνηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους και κατόπιν να προσπαθεί να προσαρμόσει τα ενδιαφέροντα με τις ικανότητές τους¹³.

2.2.3.ii Ο προσωπικός, εκπαιδευτικός και επαγγελματικός απολογισμός

Με τη βοήθεια του συμβούλου ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να κάνει έναν απολογισμό της προσωπικής και επαγγελματικής του κατάστασης. Η διαδικασία αυτή αναφέρεται στην αποτίμηση

¹¹ Εκτός από τους όρους ικανότητες και δεξιότητες, στην επαγγελματική συμβουλευτική χρησιμοποιείται και ο όρος δυνατότητες. Η διαφορά ικανοτήτων και δυνατοτήτων συνίσταται στο ότι η πρώτη κατηγορία χαρακτηριστικών αναφέρεται στο σημερινό επίπεδο επίδοσης του ατόμου ενώ η δεύτερη στο πιθανό μελλοντικό επίπεδο (Κάντας, 2002).

¹² Περισσότερα για τις νέες, «κομβικές» δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσει και να αναπτύξει ο σημερινός εργαζόμενος σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς, βλέπε Κεφάλαιο III, Μέρος Α' παρόντος Οδηγού. Για τις «δεξιότητες ζωής» βλέπε περισσότερα: βιβλίο Σ.Ε.Π. Γ' τάξη Γυμνασίου, ΥΠ.Ε.Π.Θ. 2006 και Οδηγός Γονέων, Σειρά: Συμβουλευτική - Προσανατολισμός, ΥΠ.Ε.Π.Θ., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σ.Ε.Π., Αθήνα 2000.

¹³ Περισσότερα στοιχεία για τη διερεύνηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων ατόμων με αναπηρίες στο: Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1998β.

του συνόλου της εμπειρίας ζωής (προσωπικής, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής) που έχει αποκτήσει το άτομο.

Η επίτευξη του προσωπικού και επαγγελματικού απολογισμού προϋποθέτει, από την πλευρά του συμβούλου, ότι θα πρέπει να διεισδύσει στο ατομικό και κοινωνικό «διάστημα ζωής» του συμβουλευόμενου (Peavy, 2000). Χρειάζεται δηλαδή να είναι «περίεργος» και να επιδεικνύει ενδιαφέρον για τις εμπειρίες ζωής (επαγγελματικής αλλά και προσωπικής) του συμβουλευόμενου, χωρίς φυσικά να τον παρασύρει σε αναζήτηση γεγονότων που ο ίδιος υποθέτει ότι είναι σημαντικά γι' αυτόν.

Ο *προσωπικός απολογισμός* αναφέρεται στο συμβουλευόμενο ως κοινωνικό άτομο και όχι ως μονάδα και περιλαμβάνει ανθρώπους, θέματα, καταστάσεις ή περιορισμούς της ζωής του που όμως επηρεάζουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία και το ατομικό σχέδιο δράσης του.

Ορισμένα από τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στον προσωπικό απολογισμό αναφέρονται: στην οικογενειακή κατάσταση, σε εμπειρίες, ανθρώπους ή περιστατικά του παρόντος ή του παρελθόντος που θεωρεί το άτομο ότι επηρέασαν ή εξακολουθούν να επηρεάζουν σημαντικά την πορεία ζωής του, σε εμπειρίες, αποτυχίες ή επιτυχίες που θεωρεί ότι έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική του πορεία, στις προσδοκίες που έχει για το είδος των επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή εργασιών που μπορεί να θεωρεί ότι του ταιριάζουν ή του είναι κατάλληλες, σε παγιωμένες αντιλήψεις ή πεποιθήσεις για τον επαγγελματικό ρόλο που έχει εσωτερικεύσει κατά την ανάπτυξή του από το στενότερο κοινωνικό (οικογενειακό) του περιβάλλον (π.χ. ως προς το φύλο του). Επίσης, αναφέρονται σε περιορισμούς εσωτερικής ή εξωτερικής φύσεως (σωματικούς: π.χ. υγείας, ηλικίας, συναισθηματικούς, προσωπικούς, της κουλτούρας ή εθνικότητας του, κ.ά.), επιφυλάξεις, παλαιότερες αποφάσεις ή υποχρεώσεις, ακόμα και συγκρούσεις (εσωτερικές ή με το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον) ή θέματα που είναι αντικειμενικά σημαντικά ή το άτομο τα θεωρεί σημαντικά στη ζωή του τη δεδομένη στιγμή.

Ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις δυσκολίες και τους περιορισμούς που ενδεχομένως έχει ο συμβουλευόμενος, ο σύμβουλος θα πρέπει να τον βοηθήσει να τις εντοπίσει και στη συνέχεια να μεθοδεύσει μαζί του την αντιμετώπισή τους, προσδιορίζοντας τρόπους και ενέργειες με τις οποίες είναι δυνατό να τις χειρισθεί.

Σε ότι αφορά τον *εκπαιδευτικό και επαγγελματικό απολογισμό* του συμβουλευόμενου, η συγκέντρωση και εκτίμηση των στοιχείων που σχετίζονται με αυτόν θα πρέπει να γίνει ομαδοποιημένα, σε κατηγορίες. Οι δύο βασικές κατηγορίες στοιχείων που θα πρέπει να επεξεργασθεί ο σύμβουλος με τον συμβουλευόμενο αναφέρονται στα εξής θέματα:

➤ **Σπουδές και Εκπαίδευση**

Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται βασικές σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακές σπουδές, ιδιαίτερη επαγγελματική εκπαίδευση, σεμινάρια ή άλλη μορφή εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και άλλες ειδικές σπουδές ή ειδικές γνώσεις όπως π.χ. η γνώση χρήσης Η/Υ, δίπλωμα οδήγησης αυτοκινήτου ή άλλου μέσου, γνώσεις ξένων γλωσσών (με πιστοποιητικά ή που απλώς έχει αποκτήσει το άτομο) καθώς και θέματα που γνωρίζει δίχως να έχει κάποιο τίτλο, πτυχίο ή πιστοποιητικό.

Το ζήτημα του προσδιορισμού των σπουδών, εκπαίδευσης ή κατάρτισης που έχει πραγματοποιήσει το άτομο, είναι πολύ σημαντικό, αφού, σε ένα πρώτο επίπεδο αλλά όχι δεσμευτικά προσδιορίζει τον προσανατολισμό του σε ότι αφορά το αντικείμενο και τις θέσεις εργασίας που επιδιώκει να έχει στην επαγγελματική του σταδιοδρομία.

➤ **Προϋπηρεσία και επαγγελματική εμπειρία / Σεμινάρια - Συνεχής εκπαίδευση και κατάρτιση / Ερασιτεχνικές ενασχολήσεις**

Ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να προσδιορίσει, να εκτιμήσει και να αξιολογήσει προηγούμενες εργασιακές του εμπειρίες καθώς και τα οφέλη που είχε από αυτές. Ο συμβουλευόμενος πρέπει να θυμηθεί και να συγκεντρώσει -ακόμα και γραπτά- όλες τις προηγούμενες θέσεις εργασίας τις οποίες έχει καταλάβει και να τις οργανώσει ώστε να αξιοποιήσει τα στοιχεία αυτά σε επόμενα στάδια, στον προσδιορισμό των επαγγελματικών του στόχων και στην ανάπτυξη τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Κάθε εργασιακή εμπειρία είναι χρήσιμη και πρέπει να καταγραφεί, αφού δείχνει εμπειρία «ζωής» καθώς και ότι ο συμβουλευόμενος έχει καταφέρει να αντιμετωπίσει την καθημερινότητα στην πρώτη γραμμή της οικονομίας¹⁴.

Ορισμένα από τα στοιχεία που θα πρέπει να διερευνηθούν στην ύπαρξη επαγγελματικής εμπειρίας αναφέρονται: στην επιχείρηση ή τον οργανισμό την περίοδο εργασίας, τη θέση και το αντικείμενο αυτής με τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα που είχε το άτομο, στα επιτεύγματα, στα κατορθώματα, στο τι άρεσε στο συμβουλευόμενο να κάνει μέσα από κάθε εργασία που έχει εξασκήσει, στο τι έμαθε, ακόμα και τι του άρεσε λιγότερο, σε τεχνικές ή άλλες δεξιότητες (π.χ. δεξιότητες οργάνωσης και διαχείρισης δεδομένων, διαπροσωπικής επικοινωνίας, συνεργασίας με ομάδα, αυτόνομης εργασίας και ανάληψης πρωτοβουλιών, κ.ά.) που ανέπτυξε κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ή ερασιτεχνικής του ενασχόλησης.

Μέσα από τη διερεύνηση αυτή, είναι δυνατή και σκόπιμη η ανίχνευση των δυνατών σημείων του ατόμου, αλλά και των σημείων που επιδέχονται βελτίωσης. Με τον τρόπο αυτό ο συμβουλευόμενος μπορεί να αξιολογήσει αν θα ξεκινήσει μια διαδικασία απόκτησης επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων μέσα από συμμετοχή σε διαδικασίες εκπαίδευσης (παρακολούθηση ειδικών σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης, συνέχιση ή ολοκλήρωση του βασικού κύκλου σπουδών του, συνέχιση σε άλλο επίπεδο π.χ. μεταπτυχιακές σπουδές, κ.ά.).

Τέλος, ο σύμβουλος θα πρέπει να διερευνήσει και τις ερασιτεχνικές και άλλες προσωπικές ενασχολήσεις του ατόμου (ασχολίες ελεύθερου χρόνου, συμμετοχή σε συλλόγους, εθελοντική εργασία, κ.ά.). Από αυτές είναι δυνατό να εντοπιστούν διάφορα σημαντικά χαρακτηριστικά, όπως δεξιότητες, ειδικές ικανότητες και γνώσεις, στοιχεία προσωπικότητας, αξίες, κ.ά. που θα ενισχύσουν το βαθμό επίτευξης αυτογνωσίας.

2.2.3.iii Δημιουργία του ατομικού φακέλου καταγραφής και συλλογής δεδομένων (career portfolio)¹⁵

Αφού πραγματοποιηθεί ο προσωπικός, εκπαιδευτικός και επαγγελματικός απολογισμός, ο σύμβουλος θα πρέπει να εκπαιδεύσει το συμβουλευόμενο στην προετοιμασία και τη συνεχή ενημέρωση του προσωπικού του φακέλου (Βλαχάκη και Γαϊτάνης, 2004, Bolles, 2000, Καραλής, 1999, Φωτιάδου, 1999).

Πρόκειται για ένα αρχείο σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή, που περιλαμβάνει όλα τα πιστοποιητικά των τυπικών αλλά και άτυπων προσόντων που διαθέτει το άτομο. Με τη βοήθεια του αρχείου αυτού, ο συμβουλευόμενος σχηματίζει μια συνολική εικόνα του εαυτού του, αφού εδώ περιλαμβάνονται «ποι-

¹⁴ Στην περίπτωση που δεν έχει πραγματική εργασιακή εμπειρία ο συμβουλευόμενος, (ειδικά αν πρόκειται για κάποιο νέο σε ηλικία άτομο), οι σπουδές και η διαδικασία φοίτησής του, κάποιες άλλες εμπειρίες ή δραστηριότητες που έχει σήμερα ή στο παρελθόν, μπορούν να το βοηθήσουν να εντοπίσει δεξιότητες που έχει αποκτήσει οι οποίες μεταφέρονται στην αγορά εργασίας.

¹⁵ Περισσότερα στοιχεία για τον ατομικό φάκελο καταγραφής και συλλογής δεδομένων στη σχετική βιβλιογραφία καθώς και στον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση, Μέρος Β', Κεφάλαιο II.

οτικά» στοιχεία και χαρακτηριστικά από τις γνώσεις και τις δραστηριότητές του. Παράλληλα, η ύπαρξη και ανανέωση του φακέλου δίνει τη δυνατότητα εντοπισμού της ανάγκης για περαιτέρω αναβάθμιση των προσόντων του ατόμου σύμφωνα με τους στόχους που εκείνος θα θέτει κάθε φορά.

Είναι σημαντικό να αντιληφθεί ο συμβουλευόμενος ότι η δημιουργία του προσωπικού του φακέλου πρέπει να γίνει πριν από τη συμμετοχή του σε ατομική ή ομαδική συμβουλευτική για τεχνικές αναζήτησης εργασίας (στάδιο 4) και την έναρξη των ενεργειών προσέγγισης της αγοράς εργασίας, αφού η σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος βασίζεται στα ολοκληρωμένα και σαφή στοιχεία που θα έχει στη διάθεσή του (τεκμηρίωση).

2.2.3.iv Συμπληρωματικές μέθοδοι εργασίας

Η κριτική βιωματική προσέγγιση ως μέθοδος εργασίας στο πλαίσιο εργασιών του σταδίου αυτού (αλλά και όσων ακολουθούν) βοηθά το συμβουλευόμενο στην επεξεργασία διαφόρων θεμάτων (π.χ. δυσκολίες, επιτεύγματα, συναισθήματα, κ.ά.) που προκύπτουν από τις προηγούμενες εμπειρίες του, αλλά και στη μάθηση μέσα από αυτά. Η προσέγγιση αυτή δίνει έμφαση όχι μόνο σε αυτή καθαυτή τη φύση και το περιεχόμενο της εμπειρίας που έχει το άτομο μέσα από τη συμμετοχή του σε κάποιες δραστηριότητες, αλλά κυρίως στην κριτική ανάλυση αυτής προκειμένου να οδηγηθεί ο συμβουλευόμενος σε κάποια συμπεράσματα από τη συμμετοχή του στη συγκεκριμένη κατάσταση και έτσι να μπορέσει να σχεδιάσει και να προγραμματίσει τα επόμενα βήματα και τους στόχους του, καθώς και τη συμμετοχή του σε νέες καταστάσεις¹⁶.

Η εργασία στο σπίτι είναι μια ακόμη μέθοδος που χρησιμοποιείται στην επαγγελματική συμβουλευτική και έχει τους δικούς της σκοπούς (Nathan and Hill, 2006)¹⁷. Η μέθοδος αυτή βοηθά στη διατήρηση της συνέχειας της διαδικασίας των συμβουλευτικών συναντήσεων, συμβάλλει στην επιτάχυνση των διαδικασιών της συμβουλευτικής διαδικασίας, διατηρεί το ενδιαφέρον του συμβουλευόμενου και του δίνει την ευκαιρία να διερευνήσει ένα θέμα βαθύτερα και σε συνθήκες άνεσης και ηρεμίας. Βεβαίως κάθε μια από τις εργασίες που ανατίθεται στο σπίτι θα πρέπει να έχει το δικό της σκοπό που θα σχετίζεται με τη συγκεκριμένη άσκηση.

2.2.4 Στάδιο 3ο: Συμβουλευτική Στήριξη για την ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής

Στο στάδιο αυτό αρχίζει να πραγματοποιείται η προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας. Ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να προσδιορίσει τον επαγγελματικό του στόχο/χους.

Για το σκοπό αυτό σημαντικό ρόλο παίζει η πληροφόρηση. Ο σύμβουλος όχι μόνο πρέπει να είναι ενήμερος και να μπορεί να ανταποκριθεί στην παροχή επαγγελματικών πληροφοριών και πληροφοριών που αφορούν στην αγορά εργασίας, αλλά και να γνωρίζει και αρκετές πηγές ώστε να βοηθήσει το συμβουλευόμενο στην έρευνά του. Πολύ περισσότερο όμως, θα πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να αναπτύξει δεξιότητες αναζήτησης και αξιοποίησης πληροφοριών (δεξιότητες αυτοπληροφόρησης).

¹⁶ Περισσότερα στοιχεία για τη μέθοδο αυτή στο: Κοσμίδου-Hardy, 2000-2003.

¹⁷ Εργασία στο σπίτι είναι η καταγραφή εμπειριών σε ερευνητικό ημερολόγιο από ασκήσεις, ή διεξαγωγή ασκήσεων αυτοδιερεύνησης ή άλλων δραστηριοτήτων, π.χ. συνεντεύξεις με επαγγελματίες, κ.ά.

2.2.4.ι Σημαντικές παράμετροι για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών στόχων

➤ Ο ρόλος και η σημασία της πληροφόρησης και της διαχείρισης των πληροφοριών και των πηγών της

Ο σύμβουλος αποτελεί την πλέον κατάλληλη και προσβάσιμη πηγή συνολικής ενημέρωσης ή παραπομπής σε αξιόπιστες σχετικές πηγές. Μια καλή πληροφόρηση θα πρέπει να δίνει τη δυνατότητα στο συμβουλευόμενο να έχει διάφορες εναλλακτικές επιλογές¹⁸.

Το ζητούμενο, βεβαίως, (όπως αναφέρεται και παραπάνω) δεν είναι η στενή και παθητική πληροφόρηση του ατόμου με την παροχή έτοιμης πληροφορίας από τον σύμβουλο, αλλά η ανάπτυξη και καλλιέργεια ενεργού στάσης αναζήτησης και συγκέντρωσης πληροφοριών από τον συμβουλευόμενο, σε πηγές που είτε θα του υποδείξει ο σύμβουλος είτε θα βρει μόνος του¹⁹ (Κασσωτάκης, 2000-2006, Κοσμίδου-Hardy, 1996α, 1996β, 2000).

Εκτός όμως από την παροχή και συγκέντρωση πληροφοριών, ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο σε ότι αφορά τον έλεγχο, την αξιολόγηση και τη διαλογή των πληροφοριών, ώστε να αξιοποιηθούν όσες είναι χρήσιμες για τις ανάγκες του συμβουλευόμενου και για το σκοπό που έχουν ζητηθεί και συγκεντρωθεί²⁰. Κάθε άτομο έχει διαφορετικές ανάγκες πληροφόρησης, οι οποίες εξαρτώνται από τα ατομικά του χαρακτηριστικά (σωματικά, ψυχικά και πνευματικά), τις συνθήκες ζωής του, τη φάση της επαγγελματικής του ζωής ή το μεταβατικό στάδιο που βρίσκεται, τον τρόπο που μαθαίνει, το φύλο του, κ.ά.

Για την αξιολόγηση μιας πληροφορίας πρέπει να ελεγχθούν: η αξιοπιστία της πηγής της πληροφορίας και η εγκυρότητά της, το κύρος της πληροφορίας (το περιεχόμενο πρέπει να είναι ακριβές και όχι παραπλανητικό) και το αν η πληροφορία είναι σαφής και κυρίως πρόσφατη (επικαιροποιημένη) (Κασσωτάκης, 2000).

¹⁸ Ορισμένες από τις πληροφορίες που είναι απαραίτητο να γνωρίζει ο σύμβουλος αναφέρονται:

- στους τομείς των επαγγελμάτων, τις ειδικότητες, τα επαγγελματικά τους δικαιώματα, κ.ά. (τουλάχιστον γενικές γνώσεις),
- στο είδος (μερική, εποχική, αυτοαπασχόληση, τηλεεργασία, πλήρης, αυτοαπασχόληση, δικαιοχρησία, εθελοντική εργασία, κ.ά.) και το αντικείμενο εργασίας που ανταποκρίνεται στο είδος και το επίπεδο εκπαίδευσης ή κατάρτισης που έχει ολοκληρώσει ο συμβουλευόμενος,

- στις δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης που υπάρχουν (μαθήματα για ενήλικες, εξ αποστάσεως ή σε ανοικτό πανεπιστήμιο, πρωινά ή απογευματινά κολέγια ενηλίκων, μαθήματα που εστιάζουν στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα μειονοτικών ομάδων και ομάδων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό ή ατόμων με ειδικές ανάγκες, κ.ά.),

- στη σύνθεση της αγοράς εργασίας τοπικά ή και σε ευρύτερο επίπεδο (επιχειρήσεις και οργανισμοί, θέσεις εργασίας στο ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, τρόπος επιλογής των εργαζομένων, εισόδος σε μεγαλύτερη ηλικία ή για άτομα με ειδικές ανάγκες, αμοιβές, όροι και συνθήκες εργασίας, κ.ά.),

- σε επίσημες πηγές πληροφόρησης, κ.ά.

¹⁹ Σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος και το έργο των Συμβούλων Απασχόλησης χαρακτηρίζεται ως «μεισιτεία». Περισσότερα στοιχεία στο: έγγραφο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 30/10/2000, Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, 4.5: «Αναθεώρηση των τρόπων προσανατολισμού και παροχής συμβουλών».

²⁰ Στο πλαίσιο αυτό ο ρόλος του συμβούλου θεωρείται διαμεσολαβητικός και «διευκολυντικός» στην αξιοποίηση των στοιχείων και πληροφοριών που θα συγκεντρωθούν (Κασσωτάκης, 2000-2006).

➤ Η πληροφόρηση για τις ανάγκες, το πνεύμα και τις «απαιτήσεις» της αγοράς εργασίας. Η «ψυχοκοινωνική» πληροφόρηση

Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να επεξεργαστεί, με τη βοήθεια του συμβούλου, χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν το σύγχρονο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και την αγορά εργασίας (π.χ. ζήτηση τυπικών και άτυπων προσόντων, νέο μοντέλο εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης, τάσεις και προοπτικές ζήτησης και προσφοράς ειδικοτήτων, εργασιακή κινητικότητα, νέες κομβικές ικανότητες και δεξιότητες, κ.ά.). Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να αναζητηθούν σχετικά δεδομένα και πηγές (ειδικοί σύμβουλοι, έντυπα, σχετικά βιβλία και δημοσιευμένες έρευνες).

Η «ψυχοκοινωνική» πληροφόρηση (Nathan and Hill, 2006, σ. 181) προσφέρει στο άτομο πληροφορίες για την πραγματική φύση της εργασίας. Για παράδειγμα, πως διαφοροποιείται η ίδια εργασία σε έναν μικρό σε σύγκριση με έναν μεγάλο οργανισμό, ποια είναι τα πρότυπα αλληλεπίδρασης με τους άλλους στην ίδια επιχείρηση ή οργανισμό, ποιος είναι ο τρόπος ζωής που επιβάλλει ένα επάγγελμα, μια επαγγελματική δραστηριότητα, μια ειδικότητα, ή μια θέση εργασίας, πως θα ταιριάζει η κουλτούρα της εταιρείας ή της εργασίας με την ταυτότητα του ατόμου, πως οι απαιτήσεις της εργασίας θα επηρεάσουν την προσωπική και οικογενειακή ζωή του συμβουλευόμενου, κ.ά.

Ορισμένες μέθοδοι άντλησης στοιχείων ψυχοκοινωνικής πληροφόρησης για την πραγματική φύση της εργασίας είναι, μεταξύ άλλων, οι εξής: επισκέψεις, παρατήρηση ή και παρακολούθηση ατόμων την ώρα της εργασίας τους, εθελοντική εργασία, εργασία μερικής απασχόλησης ή περιοδική εργασία, συνεντεύξεις ή και προσωπικές επαφές με νυν και πρώην συναδέλφους, φίλους, κ.ά.²¹.

➤ Το πνεύμα της εργασίας, το όραμα και το σχέδιο ζωής του συμβουλευόμενου: η αλληλουχία των επιλογών

Ο σύμβουλος θα πρέπει να διερευνήσει και ενδεχομένως να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να επαναπροσδιορίσει το πνεύμα της εργασίας που έχει ή θέλει να αποκτήσει. Αυτό που έχει μεγάλη σημασία δεν είναι τόσο η εργασία που θα κάνει ο συμβουλευόμενος, όσο η νοοτροπία και η συνείδηση με την οποία θα την αντιμετωπίζει και θα εργάζεται. Τα στοιχεία αυτά θα του δώσουν ή όχι τη δυνατότητα να αντιμετωπίζει στο μέλλον ακόμα και τις πιο δύσκολες συνθήκες εργασίας με αισθήματα πληρότητας, ικανοποίησης, αισθήματος και σκοπού (Ουίλιαμς, 2000).

Το όραμα για την εργασία και το σχέδιο ζωής του ατόμου λειτουργούν ως σημεία αναφοράς, που του επιτρέπουν να μπορεί κάθε στιγμή να κάνει αποτίμηση της πορείας του. Ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να επεξεργαστεί εκ νέου τα θέματα αυτά και, στην περίπτωση που ο συμβουλευόμενος δεν έχει διαμορφώσει άποψη και τις επιθυμίες του, να τον βοηθήσει προς την κατεύθυνση αυτή. Τα βασικά χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν το όραμα της εργασίας και το σχέδιο ζωής του ατόμου αναφέρονται στο πώς θέλει να είναι σε μια συγκεκριμένη ηλικία ή φάση της ζωής του (η επιθυμητή για κάθε άτομο) και στα χαρακτηριστικά του τρόπου ζωής που θέλει να έχει ως προς την προσωπική και την επαγγελματική του ζωή.

Το όραμα της εργασίας συνδέεται με το σχέδιο ζωής του ατόμου. Με τα νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης, η εργασιακή με την προσωπική ζωή μπορεί να διαπλέκονται με περίεργο τρόπο και σε πολλές περιπτώσεις ο μεταξύ τους διαχωρισμός να εξαφανίζεται (π.χ.

²¹ Περισσότερα στοιχεία σχετικά με μεθόδους εργασίας καθώς και εκπαιδευτικές ερευνητικές δραστηριότητες για την αναζήτηση και επεξεργασία πληροφοριών σε θέματα σπουδών και εργασίας, στον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π., για την Εκπαίδευση, Μέρος Β', Κεφάλαιο II.

σε περιπτώσεις τηλεεργασίας). Κατά συνέπεια, αυτό που έχει σημασία δεν είναι μόνο το πώς θέλει ο σύγχρονος εργαζόμενος να είναι σε σχέση με την εργασία του, αλλά το πως θέλει να ζήσει.

Η επεξεργασία θεμάτων ισορροπίας εργασίας και προσωπικής ζωής συχνά αποκαλύπτει και άλλα προσωπικά ζητήματα. Ο σύμβουλος θα πρέπει να είναι σε ετοιμότητα, ώστε να χρειαστεί, να παραπέμψει το συμβουλευόμενο για προσωπική συμβουλευτική.

2.2.4.ii Ο προσδιορισμός του επαγγελματικού στόχου/ων

Η αποσαφήνιση και ο προσδιορισμός ενός επαγγελματικού στόχου αρχίζει με το τι ακριβώς ζητά το άτομο (το επαγγελματικό/ά πεδίο/α του ενδιαφέροντός του), ώστε να προσανατολιστεί στη συνέχεια στους αντίστοιχους χώρους εργασίας. Ο σύμβουλος θα πρέπει δηλαδή να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να εντοπίσει και στη συνέχεια να καθορίσει τα κατάλληλα γι' αυτόν τμήματα της αγοράς (market segments), δεδομένου ότι η αγορά εργασίας δεν είναι ενιαία (Bolles, 2000, Bloch and Bates, 1998, Plate and Patton, 2003).

Η επιλογή μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων ή οργανισμών αποτελεί τη συνέχεια, μετά από τον προσδιορισμό των τμημάτων ενδιαφέροντος της αγοράς εργασίας και βοηθά ώστε ο επαγγελματικός στόχος του ατόμου να γίνει ακόμα πιο σαφής.

Ορισμένα από τα κριτήρια για την επιλογή μιας επιχείρησης είναι:

- το είδος της επιχείρησης-οργανισμού και τα οικονομικά μεγέθη της (προσωπικό, κεφάλαιο, πωλήσεις, τζίρος, κ.ά.),
- ο τομέας (function) και κλάδος εργασιών της επιχείρησης (αντικείμενο και τομέας δραστηριότητας), το εύρος και η διασπορά σε τοπικό ή υπερεθνικό επίπεδο (παραρτήματα, υποκαταστήματα, προοπτικές ανάπτυξης),
- η κουλτούρα (φιλοσοφία) εργασίας της επιχείρησης: χαρακτηριστικά του χώρου εργασίας, τρόπος ανέλιξης, προοπτικές καριέρας, συνθήκες και πνεύμα εργασίας, αμοιβές και άλλες παροχές, κ.ά.

Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να αξιολογήσει μια επιχείρηση και τη θέση (ή τις θέσεις) εργασίας σε αυτήν στην οποία επιθυμεί να εργαστεί, με κριτήριο το πόσο καλά αυτά τα δεδομένα ταιριάζουν με τα σχέδια, τις επιθυμίες του και τα προσωπικά του χαρακτηριστικά.

Θα πρέπει λοιπόν να γίνει συνδυασμός των χαρακτηριστικών και των απαιτήσεων των θέσεων εργασίας μιας επιχείρησης που έχει προσδιορίσει ο συμβουλευόμενος ότι τον ενδιαφέρουν, με αυτά που έχει να προσφέρει. Ο συνδυασμός αυτός γίνεται βεβαίως στο μέτρο του δυνατού και σύμφωνα με την προβληματική του ταιριάσματος των δύο μερών όπως αυτή αναφέρεται στην αρχή του παρόντος κεφαλαίου (βασικά θέματα προβληματισμού). Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να γίνει εκτίμηση των στοιχείων που διαθέτει ο συμβουλευόμενος και μπορεί να αξιοποιήσει, έτσι όπως έχουν προκύψει από τον προσωπικό, εκπαιδευτικό και επαγγελματικό απολογισμό και αυτών που ενδεχομένως πρέπει να αποκτήσει, καθώς μπορεί να δημιουργηθεί η ανάγκη για πιθανή επιστροφή στην εκπαίδευση, συμπληρωματική εκπαίδευση, κατάρτιση ή επανακατάρτιση. Σύμφωνα με τα όσα έγιναν αντικείμενο επεξεργασίας, ακολουθεί η διαδικασία λήψης απόφασης σε άμεση, βραχυπρόθεσμη ή μακροπρόθεσμη βάση.

Ο επαγγελματικός στόχος μπορεί να περιλαμβάνει την ύπαρξη δύο ή περισσότερων εναλλακτικών, σαφώς ξεκαθαρισμένων όμως στόχων²². Το ζητούμενο είναι να έχει προσδιοριστεί και δημι-

²² Ένας ξεκάθαρος επαγγελματικός στόχος είναι συγκεκριμένος (υπάρχει η δήλωση της πρόθεσης που έχει ο συμβουλευόμενος και ο στόχος δεν διατυπώνεται με γενικούς όρους), μετρήσιμος (ή επαληθεύσιμος, δηλαδή προσδιορίζεται σε σχέση

ουρηγθεί ένας «πραγματικός» στόχος σε ότι αφορά το βαθμό επιθυμίας που έχει για το συμβουλευόμενο, αλλά ως προς το βαθμό εφικτότητάς του. Για το σκοπό αυτό, κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας στο στάδιο αυτό, διατυπώνονται πιθανές εναλλακτικές αποφάσεις οι οποίες δοκιμάζονται, εξετάζονται και αξιολογούνται σε συνεργασία με το σύμβουλο (Εγχειρίδια Συμβουλευτικής για ευπαθείς ομάδες: Equal, 2003).

Συνοψίζοντας, ένας επαγγελματικός στόχος προσδιορίζεται από τα εξής στοιχεία (Bolles, 2000, Plate and Patton, 2003):

- τη θέση εργασίας (στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό),
- τον τομέα δραστηριότητας (κλάδος και ειδικότητα),
- το είδος της επιχείρησης-οργανισμού,
- τη γεωγραφική περιοχή που θα εργαστεί ο συμβουλευόμενος,
- τα προϊόντα-οι υπηρεσίες του οργανισμού ή της επιχείρησης (κλάδος εργασιών).

Επαγγελματικός στόχος μπορεί να είναι βεβαίως και η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας του ατόμου, δηλαδή η επιδίωξη εργασίας με τη μορφή της αυτοαπασχόλησης.

2.2.4.iii Η διαδικασία λήψης απόφασης: στόχοι, ρόλος, σημασία

Η λήψη αποφάσεων αναφέρεται στη διαδικασία μέσω της οποίας το άτομο επιλέγει μια κατεύθυνση δραστηριοτήτων ανάμεσα σε δύο ή περισσότερες δυνατές επιλογές ή εναλλακτικές λύσεις (Κοσμίδου-Hardy, 1991).

Οι επιλογές ενός ατόμου δεν είναι ούτε τυχαίες ούτε αυθαίρετες. Προσδιορίζονται και καθορίζονται από διάφορες παραμέτρους, οι πιο σημαντικές από τις οποίες σχετίζονται με τη φύση της απόφασης και με το ίδιο το άτομο και το περιβάλλον του.

Ο συμβουλευόμενος, με τη βοήθεια του συμβούλου, και σύμφωνα με όσα έχουν προκύψει στη φάση του προσωπικού του απολογισμού σχετικά με τους παράγοντες που οριοθετούν το πλαίσιο των αποφάσεών του, θα πρέπει να πάρει τις αποφάσεις που ταιριάζουν στον ίδιο (σύμφωνα με τις δυσκολίες²³, τις ανάγκες, τις προτεραιότητες, τους στόχους και τα χαρακτηριστικά του τη δεδομένη χρονική στιγμή). Οι αποφάσεις αυτές θα πρέπει, επίσης, να έχουν στρατηγικό και μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, δηλαδή να φροντίσει ο συμβουλευόμενος να έχει διάφορες πιθανές εναλλακτικές λύσεις ώστε να έχει και περισσότερες πιθανότητες υλοποίησης. Στη νέα πραγματικότητα της αγοράς εργασίας, το εύρος των επιλογών είναι μεγαλύτερο και ο συμβουλευόμενος θα κληθεί να πάρει όχι μόνο περισσότερες αποφάσεις, αλλά κυρίως χωρίς να έχει άμεση εμπειρία του αντικείμενου εργασίας στην οποία απευθύνεται.

με το αποτέλεσμα αυτού, όπως π.χ. με την εύρεση ενός συγκεκριμένου τύπου εργασίας), είναι ελκυστικός (δεσμεύει το συμβουλευόμενο), ρεαλιστικός (εύκολα επιτεύξιμος και «πραγματικός») και χρονικά προσδιορισμένος (ο καθορισμός χρονικών ορίων για την επίτευξη ενός στόχου αποτελεί κίνητρο για δράση) (Plate and Patton, 2003).

²³ Το πιο κοινό θέμα συμβουλευτικής σε ότι αφορά τη λήψη αποφάσεων είναι η δυσκολία που εκφράζει ο συμβουλευόμενος για το ότι δεν μπορεί να αποφασίσει τι να κάνει. Η δυσκολία αυτή μπορεί να προέρχεται από το ότι δεν έχει τις απαραίτητες πληροφορίες που του χρειάζονται για να βασίσει την απόφασή του, ή είναι πιθανό να προέρχεται από άλλους παράγοντες που σχετίζονται με τα θέματα αυτογνωσίας, αυτοαντίληψης ή ψυχολογικής του ετοιμότητας στη διαδικασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας.

Μεθοδολογία

Η λήψη αποφάσεων απαιτεί μια λογική διαδικασία καθώς και βασικές προϋποθέσεις και μπορεί να πραγματοποιηθεί σε στάδια, όχι με τον ίδιο τρόπο κάθε φορά, αλλά σύμφωνα με τις εκάστοτε συνθήκες, στόχους και παραμέτρους που προσδιορίζουν την κάθε κατάσταση.

Μια βασική προϋπόθεση της λήψης αποφάσεων είναι να μην αισθάνεται το άτομο θύμα των περιστάσεων και να συνειδητοποιήσει ότι έχει ένα βαθμό ελευθερίας που του επιτρέπει την επιλογή και απόφαση (Κοσμίδου-Hardy, 1991).

Ο ρόλος του συμβούλου θα πρέπει να είναι κατευθυντικός όσον αφορά στην παροχή βοήθειας για την οργάνωση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων, αλλά μη κατευθυντικός ως προς τις τελικές επιλογές, καθώς μια καλή επιλογή είναι η επιλογή που ταιριάζει σε κάθε άτομο.

Τα βασικά στάδια λήψης μιας απόφασης είναι (Σίδηροπούλου-Δημακάκου, 1993, Walsh and Osipow, 1995):

- Αναγνώριση της κατάστασης

Το στάδιο αυτό ονομάζεται κατά τον Egan (1994) και στάδιο της ανίχνευσης, αφού γίνεται διερεύνηση και αξιολόγηση της κατάστασης του συμβουλευόμενου, προκειμένου να συνειδητοποιήσει ότι ορισμένα θέματα της ζωής του πρέπει να αλλάξουν (ενεργοποίηση της διαδικασίας αναγνώρισης των χαρακτηριστικών της κατάστασης, στάδιο 2 στην παρούσα δομή συμβουλευτικής). Στη συνέχεια το βασικό ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί είναι: «Πόσο σημαντική είναι αυτή η απόφαση για μένα;» (προσδιορισμός σκοπιμότητας).

- Αναζήτηση και συγκέντρωση πληροφοριών, ανάλυση και εκτίμηση των εναλλακτικών λύσεων (ονομάζεται και στάδιο της πρόβλεψης κατά τους Van Esbrock, *et al.*, 1997 ή της ανάλυσης κατά τον Egan, 1994)

Σκοπός του σταδίου αυτού είναι η συλλογή, ανάλυση και εκτίμηση πληροφοριών για τις εναλλακτικές δυνατότητες και επιλογές που έχει ο συμβουλευόμενος και μπορούν να καλύψουν με επιτυχία τις ανάγκες και τους στόχους του. Η συγκέντρωση, ανάλυση και επεξεργασία των πληροφοριών που χρειάζεται ο συμβουλευόμενος επιτυγχάνεται μέσα από την πληροφόρηση (που έχει προηγηθεί ή ενεργοποιείται κάθε φορά που ο σύμβουλος θεωρεί ότι είναι απαραίτητη για να βοηθήσει το συμβουλευόμενο, ή στην περίπτωση που το ζητήσει ο ίδιος ο συμβουλευόμενος).

- Δέσμευση

Το στάδιο αυτό ονομάζεται και στάδιο της επιλογής (Egan, 1994), αφού η επιλογή προϋποθέτει δέσμευση του ατόμου προς την υλοποίηση του στόχου αυτού. Το ζήτημα της ύπαρξης ή όχι δέσμευσης στις όποιες επιλογές κάνει ο συμβουλευόμενος επηρεάζεται και καθορίζεται από τα χαρακτηριστικά του, από παράγοντες που σχετίζονται με την ψυχολογική του ετοιμότητα και ισορροπία ή άλλους «εσωτερικούς» λόγους. Έτσι, στο βαθμό που η επεξεργασία των θεμάτων αυτών έχει γίνει σε ικανοποιητικό βαθμό, αυτό βοηθά το συμβουλευόμενο να προχωρήσει στη διαδικασία. Ωστόσο και εδώ η επεξεργασία τέτοιων παραμέτρων είναι ένα θέμα «ανοιχτό» σε επεξεργασία σε κάθε φάση της συμβουλευτικής διαδικασίας.

- Εφαρμογή - Πραγματοποίηση

Ονομάζεται και στάδιο της εκτέλεσης και προσαρμογής (Van Esbroeck, *et al.*, 1997) και αφορά εκείνες τις δραστηριότητες που σχετίζονται με την εφαρμογή της απόφασης που έχει πάρει το

άτομο. Ο σύμβουλος στο στάδιο αυτό επιδιώκει να βοηθήσει το άτομο να αναπτύξει προσαρμόσιμη συμπεριφορά, σύμφωνη με τις βασικές του πεποιθήσεις και τη δέσμευση που έχει αναλάβει²⁴.

- Επαναξιολόγηση

Πρόκειται για μια διαδικασία που ουσιαστικά συμβαίνει και πρέπει να συμβαίνει σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας του ατόμου, δηλαδή δια βίου. Η επαναξιολόγηση σημαίνει ότι το άτομο θα επανεξετάσει αν η κατάσταση που το οδήγησε η λήψη της απόφασής του και ο στόχος που έθεσε ανταποκρίνονται στις προσδοκίες και τις δυνατότητές του²⁵.

Οι βασικές συνισταμένες της διαδικασίες λήψης αποφάσεων

Στη διαδικασία λήψης μιας απόφασης ο σύμβουλος θα πρέπει να δώσει ιδιαίτερη προσοχή στη διερεύνηση δύο κυρίως θεμάτων. Πρώτον, πώς ο συμβουλευόμενος αντιλαμβάνεται και βιώνει το ζήτημα της ύπαρξης δυνατοτήτων και εναλλακτικών επιλογών (διάσταση που σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά και τη συμπεριφορά του) και δεύτερον στα χαρακτηριστικά της ίδιας της απόφασης. Πιο αναλυτικά:

- Οι συνισταμένες (τα χαρακτηριστικά) του ατόμου²⁶

Αναφέρονται σε πνευματικά χαρακτηριστικά (γενική πνευματική και ικανότητα αντίληψης, διαχείρισης πληροφοριών και εναλλακτικών λύσεων, κ.ά.), χαρακτηριστικά που έχουν σχέση με τα συναισθήματα και τα κίνητρά του ή με την ψυχολογική του κατάσταση καθώς και σε αμυντικούς μηχανισμούς που αναπτύσσει (Nathan and Hill, 2006, Χαντζούλη, 1998).

Μερικές φορές η ανάγκη για λήψη μιας απόφασης είναι κινητήριος δύναμη από μόνη της. Συχνά όμως οδηγεί και στο αντίθετο αποτέλεσμα (π.χ. οι άνθρωποι που έχουν εθιστεί σε μια διαδικασία όπου άλλοι έπαιρναν αποφάσεις γι' αυτούς για μεγάλο χρονικό διάστημα στη ζωή τους) και στην επιθυμία για καθυστέρηση της απόφασης, αφού το άτομο φοβάται ότι θα κάνει λάθος επιλογή ή ότι θα αποτύχει.

Είναι πιθανό, όμως, από την άλλη πλευρά, οι προσπάθειες που κάνει για να πάρει μια απόφαση να ανακόπτονται από διάφορες συγκρούσεις (εσωτερικές, συγκρούσεις ανάμεσα σε επαγγελματικές και προσωπικές ανάγκες, διαπροσωπικές, περιβαλλοντικές και άλλες). Είναι πιθανό, επίσης, οι δυσκολίες, τα εμπόδια ή οι αποτυχίες που έχει ένας συμβουλευόμενος να μην σχετίζονται με τη λήψη της απόφασης αλλά με την εφαρμογή της. Η υλοποίηση μιας απόφασης μπορεί να καθυστερήσει ή να εμποδιστεί από αισθήματα κατωτερότητας εξαιτίας παλαιότερων εμπειριών απόρριψής του, από την αναποτελεσματική του αυτοπαρουσίαση σε υποψήφιους εργοδότες (που συνδέεται με χαμηλή αυτοεκτίμηση) ακόμα και από μη ρεαλιστική επιθυμία να βρει γρήγορα και ανώδυνα μια «σίγουρη» θέση εργασίας (μη ρεαλιστικός για το άτομο στόχος). Μπορεί, όμως, να σχετίζεται με απρόβλεπτες καταστάσεις που έχουν προκύψει, όπως π.χ. ξαφνικές αλλαγές στο περιβάλλον, οικο-

²⁴ Για παράδειγμα, ο συμβουλευόμενος ίσως να πρέπει να συμμετέχει σε εκπαίδευση ή κατάρτιση για τη βελτίωση των προσόντων του και την απόκτηση δεξιοτήτων που δε διαθέτει, να δεχτεί συμβουλευτική ψυχοκοινωνικής στήριξης αν η ψυχολογική του κατάσταση δε δηλώνει ετοιμότητα να προσεγγίσει την αγορά εργασίας ή να οδηγηθεί σε εκπαίδευση σε τεχνικές αναζήτησης εργασίας (επόμενο στάδιο).

²⁵ Για παράδειγμα, ο συμβουλευόμενος που συμμετέχει σε διαδικασίες εκπαίδευσης ή κατάρτισης θα πρέπει να επανεξετάσει πώς νοιώθει με την επιλογή του και πώς εκτιμά το σύνολο των δυνατοτήτων του στο να καταφέρει να επιτύχει το στόχο του. Αν κάτι δεν εξελίσσεται όπως το είχε εκτιμήσει ή δεν αισθάνεται καλά με την επιλογή του, θα πρέπει να επανεξετάσει την απόφαση που πήρε (με αλλαγή κατεύθυνσης εκπαίδευσης ή παύση αυτής ή με αλλαγή του στόχου που αρχικά έχει θέσει).

²⁶ Τα στοιχεία της ενότητας αυτής βρίσκονται σε αλληλεξάρτηση με την ενότητα: «σημαντικές παράμετροι για την κατανόηση της συμπεριφοράς του συμβουλευόμενου» που ακολουθεί.

νομικές μεταβολές (έλλειψη οικονομικών πόρων), με την παρεμβολή ενός ατυχήματος, με διακρίσεις (συνειδητές ή ασυνειδητες) στην αγορά εργασίας λόγω ηλικίας, φύλου, εθνικότητας, αναπηρίας ή κοινωνικής τάξης, κ.ά.

Η πλειονότητα των περιπτώσεων που δυσκολεύονται στη λήψη μιας απόφασης είναι δυνατό να αντιμετωπιστεί μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας. Όμως αν τα εμπόδια αυτά είναι συνεχή, ενδεχομένως η χρόνια αναποφασιστικότητα του συμβουλευόμενου να απαιτεί προσωπική συμβουλευτική (αφού δεν εμφανίζεται μόνο στον επαγγελματικό τομέα αλλά και σε όλες τις εκφάνσεις της προσωπικής του ζωής).

Το θέμα αυτό της αναποφασιστικότητας ή δυσκολίας στη λήψη και εφαρμογή μιας απόφασης ενδεχομένως να παρουσιαστεί με μεγαλύτερη ένταση στις περιπτώσεις που ο συμβουλευόμενος είναι άτομο που λόγω της εθνικότητας, μιας αναπηρίας ή άλλων χαρακτηριστικών του δυσκολεύεται ακόμα περισσότερο να προβεί στις απαιτούμενες ενέργειες. Ο σύμβουλος χρειάζεται να κατανοεί ζητήματα διαφορετικότητας και να είναι σε ετοιμότητα για το χειρισμό των θεμάτων αυτών. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να είναι σε θέση ώστε να μπορεί να ασκεί συμβουλευτική με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις επιδράσεις των περιορισμών ατόμων που ανήκουν σε ειδικές ομάδες²⁷.

- Οι συνισταμένες (τα χαρακτηριστικά) της απόφασης

Τρία είναι τα κύρια χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν αυτό καθεαυτό το θέμα των επιλογών του ατόμου (Χαντζούλη, 1998).

Το πρώτο χαρακτηριστικό αναφέρεται στο κατά πόσο οι συνέπειες μιας απόφασης μπορούν να αναστραφούν μετά τη λήψη αυτής. Έχει αποδειχθεί ότι, όταν το άτομο πιστεύει ότι η απόφαση που πήρε μπορεί να αναστραφεί, διερευνά περισσότερο το πρόβλημα και ζητά περισσότερες πληροφορίες από ότι αν πιστεύει ότι η απόφαση δεν μπορεί να αναστραφεί.

Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι η ύπαρξη ή όχι ασυνέχειας και αλλαγής στον τρόπο ζωής του ατόμου. Υπάρχουν ζητήματα στα οποία υπάρχει μια εναλλακτική λύση, η οποία δε συνεπάγεται καμιά αλλαγή για την υπάρχουσα κατάσταση του συμβουλευόμενου. Για παράδειγμα, η αντιμετώπιση του διλήμματος ενός ατόμου που εργάζεται και επιθυμεί να αλλάξει δουλειά πριν ακόμα παραιτηθεί από αυτή που έχει. Υπάρχουν και θέματα όμως, που η λήψη απόφασης ακολουθείται από μια εντελώς διαφορετική κατάσταση από αυτή που ζούσε το άτομο πριν. Για παράδειγμα, στην περίπτωση που η θέση εργασίας βρίσκεται σε μια διαφορετική γεωγραφική περιοχή από τον τόπο μόνιμης διαμονής του συμβουλευόμενου.

Το τρίτο χαρακτηριστικό, ο χρόνος που υπάρχει ή απαιτείται για την εκπλήρωση μιας απόφασης, είναι πιο περίπλοκο, αφού εμπλέκονται και θέματα που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του ατόμου (π.χ. βαθμός αποφασιστικότητας, έλλειψη ή όχι προγραμματισμού, κ.ά.).

Μέθοδοι εργασίας

Η συζήτηση, η βιωματική μάθηση, η εργασία στο σπίτι καθώς και ερευνητικές δραστηριότητες πληροφόρησης αποτελούν σημαντικές μεθόδους εργασίας και στο στάδιο αυτό.

²⁷ Περισσότερα στοιχεία για τις δεξιότητες και ικανότητες του συμβούλου στο Κεφάλαιο IV, Μέρος Α', παρόντος Οδηγού, στο: Κοσμίδου-Hardy, 1999, 2005 καθώς και ενδεικτική σχετική βιβλιογραφία: Δημητρόπουλος, Α., 1996, Σίδηροπούλου-Δημηκάκου, 1998β, Φακιοιάς, 2002.

2.2.5 Στάδιο 4ο: Προετοιμασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας

Στο στάδιο αυτό, ο συμβουλευόμενος έχει πάρει τις αποφάσεις του και έχει θέσει τους στόχους του, έχει προσδιορίσει δηλαδή το σε «τι» στοχεύει. Με τη βοήθεια του συμβούλου, από εδώ και πέρα θα πρέπει να αναπτύξει και να καλλιεργήσει δεξιότητες που σχετίζονται με το σχεδιασμό της δράσης του για την αναζήτηση εργασίας, δηλαδή να ασχοληθεί με τον τρόπο/πους που θα προβεί στις απαιτούμενες και κατάλληλες κατά περίπτωση ενέργειες.

Σε αυτό το σημείο ενδεχομένως ο συμβουλευόμενος να ενταχθεί σε ομάδα για *Ομαδική Συμβουλευτική* στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας. Η ομαδική συμβουλευτική διαδικασία δεν αντικαθιστά την ατομική αλλά τη συμπληρώνει, βοηθώντας το συμβουλευόμενο να αναπτύξει δεξιότητες που είναι απαραίτητες τόσο για τη διαδικασία προσέγγισης της αγοράς εργασίας (δεξιότητες αναζήτησης εργασίας) όσο και δεξιότητες που θα τον βοηθήσουν στην ενεργό ζωή (κοινωνικές, διαπροσωπικές επικοινωνίας, κ.ά.). Οι δεξιότητες αναπτύσσονται μέσα από την αξιοποίηση διαφόρων εκπαιδευτικών μεθόδων (π.χ. παιχνίδι ρόλων, προσομοίωση, βιωματικές ασκήσεις, ερωτηματολόγια, ασκήσεις αυτοαξιολόγησης, ομαδικές δραστηριότητες, κ.ά.) που βοηθούν τη βιωματική διαδικασία και μάθηση.

Επίσης, εάν στο προηγούμενο στάδιο με τη λήψη απόφασης το άτομο έχει οδηγηθεί στη επιλογή της εργασίας με τη μορφή αυτοαπασχόλησης, στο στάδιο αυτό θα πρέπει να παρακολουθήσει ατομική ή ομαδική συμβουλευτική για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας και την επεξεργασία άλλων σχετικών με αυτήν θεμάτων (βλ. επόμενη ενότητα).

2.2.5.i Ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας - Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας

➤ Ανάπτυξη του δικτύου γνωριμιών (*networking*)

Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να αντιληφθεί το ρόλο και τη σημασία της δικτύωσης²⁸ και ότι η διαδικασία δημιουργίας επαφών και σχέσεων με άτομα που μπορούν να τον βοηθήσουν (προσωπικό δίκτυο γνωριμιών) θα πρέπει να ξεκινήσει έγκαιρα ώστε να γίνει αποδοτική την κατάλληλη στιγμή. Στη συνέχεια, θα πρέπει να τον βοηθήσει να ασκηθεί σε ενέργειες καταγραφής, ενεργοποίησης, αξιοποίησης και περαιτέρω ανάπτυξης του προσωπικού του δικτύου.

Το δίκτυο αυτό περιλαμβάνει όχι μόνο το στενό οικογενειακό περιβάλλον του συμβουλευόμενου, αλλά το ευρύτερο συγγενικό και φιλικό περιβάλλον, απλούς γνωστούς, γείτονες, προηγούμενους εργοδότες, γνωριμίες ή καθηγητές από το πανεπιστήμιο ή τη σχολή του, από τυχόν σεμινάρια εκπαίδευσης ή κατάρτισης που παρακολούθησε, κ.ά.

Στη συνέχεια ο συμβουλευόμενος θα πρέπει με τη βοήθεια του συμβούλου να οργανώσει το προσωπικό του δίκτυο (δημιουργία καταλόγου και ιεράρχηση της επαφής με τα πρόσωπα αυτού σύμφωνα με τα δικά του κριτήρια) και να ασκηθεί στην αξιοποίησή του (τεχνικές και περιεχόμενο της επικοινωνίας με τα πρόσωπα αυτά). Το δίκτυο των γνωριμιών είναι δυνατό να αξιοποιηθεί επίσης και ως πηγή για περαιτέρω δικτύωση, καθώς οι γνωστοί και φίλοι, είναι δυνατό να συστήσουν, να δώσουν πληροφορίες για επιχειρήσεις που γνωρίζουν.

²⁸ Είναι σημαντικό να κατανοήσει ο συμβουλευόμενος τη διαφορά ανάμεσα στο «μέσον» (πελατειακή σχέση με κάποιο πρόσωπο που κατέχει μια θέση στην εκτελεστική εξουσία) και τη δικτύωση, διότι η έννοια της δικτύωσης είναι παρεξηγημένη. Η δικτύωση αποτελεί ένα από τα ανεπίσημα κανάλια πληροφόρησης για το μεγαλύτερο ποσοστό θέσεων εργασίας.

➤ Συμμετοχή του ατόμου σε διερευνητικές δραστηριότητες

Οι διερευνητικές δραστηριότητες έχουν στόχο ο συμβουλευόμενος να αντλήσει πληροφορίες για θέσεις εργασίας ή αντικείμενα απασχόλησης που τον ενδιαφέρουν (Βλαχάκη και Γαϊτάνης, 2004, Καραλής, 1999, Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, 2002).

Μερικές από αυτές είναι:

– Η διερεύνηση των δημοσιευμένων αγγελιών.

Θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην ενημέρωση που μπορεί να πάρει ο συμβουλευόμενος για την ύπαρξή τους από όλα τα έντυπα και τις ηλεκτρονικές και διαδικτυακές πηγές δημοσίευσης αγγελιών. Στη συνέχεια θα πρέπει ο σύμβουλος να εκπαιδεύσει το συμβουλευόμενο στην προσεκτική και διεξοδική ανάλυση μιας αγγελίας.

– Επαφή με υπηρεσίες διασύνδεσης με την αγορά εργασίας και εύρεσης εργασίας.

Ο συμβουλευόμενος πρέπει να ενημερωθεί από τον σύμβουλο για τις υπάρχουσες δομές παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και σχεδιασμού σταδιοδρομίας στις οποίες μπορεί να απευθυνθεί στην περίπτωση που ο σύμβουλος αδυνατεί να ανταποκριθεί περαιτέρω στις ανάγκες πληροφόρησής του. Στη συνέχεια, πρέπει να εκπαιδευτεί στην προσέγγισή τους και στον τρόπο αξιοποίησης των πληροφοριών που διαθέτουν.

– Συμμετοχή σε δραστηριότητες διασύνδεσης με την αγορά εργασίας.

Ο σύμβουλος προτρέπει το συμβουλευόμενο να επωφεληθεί από δραστηριότητες όπως η παρακολούθηση σεμιναρίων, συνεδρίων, η προσφορά εθελοντικής εργασίας, η συμμετοχή του σε προγράμματα πρακτικής άσκησης, κ.ά., οι οποίες υπηρετούν τη διασύνδεσή του με τον ευρύτερο χώρο των επαγγελματιών και της αγοράς εργασίας.

– Άλλες διερευνητικές δραστηριότητες.

Άλλες διερευνητικές δραστηριότητες στις οποίες μπορεί να συμμετέχει ο συμβουλευόμενος είναι η καθοδηγούμενη μάθηση (mentoring)²⁹, η συμμετοχή του σε οργανωμένες ημέρες καριέρας, κ.ά.

➤ Εκπαίδευση στη διαδικασία προσέγγισης μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού

Ο σύμβουλος θα εκπαιδεύσει το συμβουλευόμενο στη διαδικασία προσέγγισης μιας επιχείρησης και στην υποβολή υποψηφιότητάς του. Η διαδικασία αυτή έχει ορισμένα στάδια (Βλαχάκη και Γαϊτάνης, 2004):

1. Έρευνα για τη θέση-στόχο ή την εταιρία-στόχο.

Οι ενέργειες προς αυτήν την κατεύθυνση έχουν σκοπό το να διαπιστώσει ο συμβουλευόμενος αν ταιριάζει ο εαυτός του (επαγγελματική αυτοεικόνα) με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης και κυρίως της εταιρίας για την οποία υποβάλλει υποψηφιότητα. Στην περίπτωση που υπάρχει δημοσιευμένη θέση (πρόσκληση εκδήλωσης υποψηφιότητας), ο συμβουλευόμενος πρέπει να προβεί σε μια σειρά από ενέργειες όπως: να αναλύσει την αγγελία προσεκτικά (τυπικά και άτυπα προσόντα που απαιτούνται), να μιλήσει με επαγγελματίες που εργάζονται σε παρόμοιες θέσεις, να διαβάσει επαγγελματικές μονογραφίες που αναφέρονται σε παρόμοιες ειδικότητες, να παρακολουθήσει παρουσιάσεις του προφίλ διαφόρων εκπροσώπων επαγγελματικών ενώσεων στο πλαίσιο ειδικών

²⁹ Ο ενδιαφερόμενος μπορεί να διερευνήσει και να επιβεβαιώσει στοιχεία με τη βοήθεια ενός ή περισσότερων μεντόρων, οι οποίοι είναι κυρίως εθελοντές που κατέχουν μια θέση εργασίας και έχουν τη διάθεση να βοηθήσουν συμβουλευτικά άλλα άτομα με το να μοιράζονται την επαγγελματική τους εμπειρία.

εκδηλώσεων (π.χ. ημέρες καριέρας), να διαβάσει διαφημιστικά φυλλάδια ή το profile της εταιρίας, να πάρει πληροφορίες από βάσεις δεδομένων εταιριών συμβούλων επιχειρήσεων και υπηρεσιών διασύνδεσης με την αγορά εργασίας, κ.ά.

2. Έρευνα και ενημέρωση από τον σύμβουλο για τη διαδικασία πρόσληψης που εφαρμόζει η επιχείρηση.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να ενημερώσει το συμβουλευόμενο για τη συνήθη διαδικασία και τα στάδια πρόσληψης που ακολουθούν γενικά οι οργανισμοί και φυσικά γι' αυτή που ακολουθεί ο συγκεκριμένος οργανισμός στον οποίο προτίθεται να υποβάλλει υποψηφιότητα ο συμβουλευόμενος³⁰. Η ενημέρωση αυτή, θα πρέπει να περιλαμβάνει και τα κριτήρια που ο οργανισμός θέτει για την επιλογή των στελεχών του (π.χ. η ανάγκη, τα κίνητρα του υποψήφιου εργαζόμενου να εργαστεί στη συγκεκριμένη θέση, δεξιότητες, γνώσεις, κ.ά.).

3. Σύνταξη και υποβολή του βιογραφικού σημειώματος και της συνοδευτικής επιστολής που σχετίζεται με τη θέση-στόχο ή την εταιρία-στόχο.

Ο σύμβουλος πρέπει να εξηγήσει αρχικά στο συμβουλευόμενο την έννοια και το ρόλο του βιογραφικού σημειώματος. Το βιογραφικό σημείωμα (Curriculum Vitae) είναι μια επικοινωνιακή πράξη. Ο ρόλος του είναι η προβολή και διαφήμιση του συμβουλευόμενου στους μελλοντικούς εργοδότες, με σκοπό να τον/τους πείσει ότι είναι ο κατάλληλος για τη συγκεκριμένη θέση για την οποία εκφράζει την υποψηφιότητά του και με αυτόν τον τρόπο να τον καλέσουν σε συνέντευξη επιλογής.

Η βασικότερη αρχή που ισχύει για το βιογραφικό σημείωμα είναι ότι αυτό αλλάζει, μεταβάλλεται έτσι ώστε να ταιριάζει κάθε φορά με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης.

Οι εργασίες συγγραφής του βιογραφικού σημειώματος είναι πράξεις επικοινωνίας και όχι γραφειοκρατική διαδικασία που πρέπει να γίνει για να γίνει. Παρά το ότι δεν υπάρχει μια σωστή και ιδανική λύση για η σύνταξή του (αφού θα πρέπει να δοθεί έμφαση στο να γίνεται φανερή η μοναδικότητα και διαφορετικότητα των προσόντων κάθε συμβουλευόμενου), ωστόσο ο σύμβουλος μπορεί να δώσει σημαντικές οδηγίες προς αυτήν την κατεύθυνση³¹.

Η συνοδευτική επιστολή (cover letter) αναφέρεται περιληπτικά στα προσόντα του υποψήφιου και εξαιτίας της φύσης και της μορφής του λόγου της (πεζό κείμενο), επιτρέπει στον υποψήφιο να συνδέσει τον εαυτό του με τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης ή της επιχείρησης που απευθύνεται. Εδώ μπορεί ακόμα ο συμβουλευόμενος να αναφέρει τους λόγους για τους οποίους πιστεύει ότι πρέπει να προσληφθεί σ' αυτήν.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να εκπαιδεύσει το συμβουλευόμενο σε ότι αφορά τη γενική μορφή της συνοδευτικής επιστολής, την εμφάνισή της και στον τρόπο που μπορεί να προσαρμόσει τα στοιχεία και το περιεχόμενό της ανάλογα την περίπτωση. Το κύριο χαρακτηριστικό της συνοδευτικής επιστολής είναι ότι είναι αυστηρά προσωπική και μοναδική.

³⁰ Η διαδικασία αυτή μπορεί να διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό αφού εξαρτάται από διάφορους παράγοντες όπως π.χ. το μέγεθος του οργανισμού, το αν διαθέτει εξειδικευμένο τμήμα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, κ.ά.

³¹ Οι οδηγίες αυτές είναι γενικότερες (π.χ. να είναι σύντομο, σαφές, με καλή σύνταξη και ορθογραφία, με άριστη τεχνική εμφάνιση, κ.ά.) και πιο συγκεκριμένες, που αφορούν στις θεματικές ενότητες που ενδείκνυται να περιλαμβάνει (προσωπικά στοιχεία, εκπαίδευση, επαγγελματική εμπειρία, σεμινάρια, κ.ά.). Αν χρειασθεί θα πρέπει να δοθούν οδηγίες και για το ευρωπαϊκό βιογραφικό σημείωμα (Bloch and Battes, 1998, Bolles, 2000, Dorio, 1995, Haughes, *et al*, 1997, Καραλής, 1999, Κατικαρίδης, 1999, Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, 2002, Μάραντος, 2002).

4. Προετοιμασία για τη συνέντευξη επιλογής.

Ο υποψήφιος πρέπει να είναι επαρκώς προετοιμασμένος για το καθοριστικό αυτό στάδιο. Ο σύμβουλος θα πρέπει να εξηγήσει αρχικά στο συμβουλευόμενο το ρόλο της συνέντευξης και το στόχο των δύο εμπλεκόμενων μερών.

Η συνέντευξη αποτελεί και αυτή μια επικοινωνιακή πράξη, μια από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες μορφές αλληλεπίδρασης. Βασικός στόχος της για την επιχείρηση είναι η συλλογή πληροφοριών με συστηματικό τρόπο, μέσω μιας λιγότερο ή περισσότερο δομημένης συζήτησης, που θα της επιτρέψουν να κάνει μια ασφαλή κρίση όσον αφορά την καταλληλότητα του υποψηφίου για τη συγκεκριμένη θέση που επιθυμεί να στελεχώσει (Bolles, 2000, Dorio, 1995, Drake, 1997). Στόχος του υποψηφίου είναι να αξιολογήσει με βάση τις δικές του ανάγκες, αξίες, και ενδιαφέροντα τα χαρακτηριστικά και τους όρους της συγκεκριμένης θέσης εργασίας αλλά και του οργανισμού.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να ενημερώσει το συμβουλευόμενο για τα είδη³² και τον τρόπο που διεξάγεται μια συνέντευξη επιλογής και να επεξεργαστεί μαζί του τη μελλοντική συμμετοχή του στα συνήθη στάδια μιας συνέντευξης επιλογής: την εισαγωγή, την κυρίως συνέντευξη (διατύπωση ερωτήσεων από την πλευρά του συνεντευκτή, τη διατύπωση ερωτήσεων από την πλευρά του υποψηφίου, το κλείσιμο της συνέντευξης και τις ενέργειες που πρέπει να κάνει μετά το πέρας της συνέντευξης (following up).

Ο υποψήφιος θα πρέπει επίσης να έχει μελετήσει και επεξεργαστεί με τον σύμβουλο και άλλα επιμέρους θέματα που καθορίζουν την επιτυχία στη συνέντευξη επιλογής, όπως η εμφάνισή του, η «γλώσσα του σώματος», η μετάβαση στην εταιρία (π.χ. χρόνος που θα παρουσιασθεί), γνώσεις για τη συγκεκριμένη εταιρία, η δυνατότητα προφορικής παρουσίασης του εαυτού του, καθώς και θέματα διαχείρισης εντυπώσεων.

2.2.6 Στάδιο 5ο: Ανατροφοδότηση

Το στάδιο αυτό αναφέρεται στην επανεκτίμηση και εκ νέου αξιολόγηση κάθε ενέργειας που έχει προηγηθεί. Ο συμβουλευόμενος μπορεί να ζητήσει ανατροφοδότηση για το σύνολο των ενεργειών, ακόμα και των επιλογών που έχει πραγματοποιήσει, επιβεβαίωση, νέες πληροφορίες, ή να επαναπροσδιορίσει το αίτημα και το στόχο του (αναπροσδιορισμός ατομικών στόχων στο πλαίσιο της διαδικασίας προσωπικής ανάπτυξης).

Ουσιαστικά, δύο είναι οι βασικές καταστάσεις που είναι δυνατό να υπάρξουν ως αποτελέσματα σε αυτό το στάδιο:

–1η περίπτωση: θετική έκβαση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας

Ο σύμβουλος πρέπει να βοηθήσει το άτομο να επικεντρωθεί στην προσπάθεια διατήρησης της εργασίας που βρήκε και στο να εκκινήσει τη διαδικασία δια βίου μάθησης και επαγγελματικής ανά-

Ιδιαίτερη προσοχή θα πρέπει να δοθεί στον τρόπο παρουσίασης της εργασιακής εμπειρίας. Υπάρχουν τρεις τρόποι παρουσίασης του βιογραφικού σημειώματος. Ο χρονολογικός (οι πληροφορίες παρουσιάζονται με αντίστροφη χρονολογική σειρά), ο λειτουργικός (δίνει έμφαση στο σύνολο των δεξιοτήτων και της εμπειρίας που απέκτησε από κάθε θέση προϋπηρεσίας ή άλλη εμπειρία) και ο μικτός (συνδυασμός των άλλων δύο). Ο τρόπος που θα παρουσιαστεί το βιογραφικό σημείωμα καθορίζεται από το αν η σχετική επαγγελματική εμπειρία του συμβουλευόμενου παρουσιάζει ή όχι χρονολογικά μειονεκτήματα (π.χ. κενά μεταξύ των επαγγελματικών εμπειριών, στασιμότητα στην εξέλιξη, κ.ά.) ή όταν η εμπειρία του δεν είναι άμεσα σχετική με τη θέση που θέλει να προσληφθεί (Plate and Patton, 2003).

³² Οι συνεντεύξεις είναι άτυπες (οι οποίες προηγούνται της κανονικής συνέντευξης επιλογής), μη κατευθυνόμενες και δομημένες. Ως προς τα είδη, υπάρχουν πέντε (5) διαφορετικοί τύποι: η συνέντευξη ένας προς έναν, η συνέντευξη εν σειρά (sequential interview), από επιτροπή (panel interview), η συνέντευξη σε ομάδα και η επιθετική συνέντευξη (Drake, 1997).

πτυξης (απόκτηση περισσότερων προσόντων, επικαιροποίηση των δεξιοτήτων, ανάπτυξη κοινωνικών και άλλων κομβικών δεξιοτήτων, κ.ά.).

–2η περίπτωση: αρνητική έκβαση της αναζήτησης εργασίας

Στην περίπτωση αυτή, ο σύμβουλος ενθαρρύνει το συμβουλευόμενο να προβεί σε ενέργειες αυτοαξιολόγησής του (για παράδειγμα γενική ανασκόπηση της προόδου που σημείωσε σε σχέση με τους στόχους που έθεσε, ή για πιο συγκεκριμένα θέματα όπως π.χ. στη συμβατότητα των προσόντων του σε σχέση με τις προδιαγραφές των θέσεων εργασίας που διεκδίκησε, τη γενικότερη εικόνα που είχε κατά τη συνέντευξη επιλογής, κ.ά.) (Βλαχάκη και Γαϊτάνης, 2004).

Παράλληλα, ο σύμβουλος στηρίζει το συμβουλευόμενο στην αντιμετώπιση των συναισθημάτων που έχει προκαλέσει η αρνητική έκβαση της αναζήτησης εργασίας και τον ενθαρρύνει σε συνέχιση της προσπάθειας με επανεκκίνηση της διαδικασίας πιο οργανωμένα και συστηματικά ώστε να αποδώσει θετικά αποτελέσματα.

Στο πλαίσιο εργασιών του σταδίου αυτού, ο σύμβουλος μπορεί επίσης να ζητήσει από το συμβουλευόμενο να ανακαλέσει στη μνήμη του τους στόχους που είχε κατά την έναρξη της συμβουλευτικής διαδικασίας, παρόλο που πιθανόν αυτοί έχουν διαφοροποιηθεί καθώς ο συμβουλευόμενος εξελίσσεται διερχόμενος τα στάδια της συμβουλευτικής. Η διαδικασία αυτή μπορεί να αποκαλύψει διάφορα άλλα θέματα που είχαν λιγότερο ή περισσότερο θετική έκβαση για το συμβουλευόμενο, όπως το ότι σημείωσε πρόοδο στην επίτευξη ορισμένων στόχων (π.χ. καλύτερη πληροφόρηση για διάφορες εναλλακτικές επιλογές), ή αν η πραγματική αλλαγή επήλθε σε βαθύτερο επίπεδο (π.χ. ενίσχυση της αυτοπεποίθησης του ατόμου, αποτελεσματική αντιμετώπιση αρνητικών συναισθημάτων, κ.ά.). Τέλος, η διαδικασία ανατροφοδότησης μπορεί να είναι χρήσιμη και στο σύμβουλο αναφορικά με τη δουλειά του.

Ο τερματισμός της συμβουλευτικής διαδικασίας ενδέχεται να μην είναι εύκολη υπόθεση αφού μπορεί ο συμβουλευόμενος να συνεχίσει να βιώνει αίσθημα απώλειας όταν φθάσει στο σημείο να αποχαιρετήσει το σύμβουλο.

Η ανάγκη για συνεχιζόμενη υποστήριξη διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από άτομο σε άτομο. Ωστόσο, το να υπάρχει πρόσβαση σε κάποιον με τον οποίο μπορεί να συζητήσει για τα σχέδια και την πρόδότη του είναι σημαντικό για τους περισσότερους από τους συμβουλευόμενους. Η περίπτωση όμως αυτή της συνεχιζόμενης υποστήριξης, απαιτεί μεγάλη σαφήνεια σχετικά με το τι θα περιλαμβάνει καθώς και ένα νέο συμβόλαιο για τις συμβουλευτικές συναντήσεις.

2.2.7 Σημαντικά θέματα που αφορούν στην κατανόηση της συμπεριφοράς του συμβουλευόμενου. Ο ρόλος της συμβουλευτικής

Την περίοδο προετοιμασίας για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας, αλλά κυρίως κατά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, πολύ σημαντικός παράγοντας είναι η ψυχολογική κατάσταση του συμβουλευόμενου. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό και αναγκαίο ο τελευταίος να έχει ψυχολογική ετοιμότητα. Ο σύμβουλος θα πρέπει να τον βοηθήσει να διαχειρισθεί, στη βάση του προσωπικού αντιληπτικού του πλαισίου, όποια θέματα συναισθηματικής φύσεως υπάρχουν ή προκύπτουν στην πορεία της συμβουλευτικής.

Πρόκειται για θέματα ή δυσκολίες όπως το αυτοσυναίσθημα, η αυτοαντίληψη του συμβουλευόμενου, το αίσθημα της αυτεπάρκειάς του (self efficacy) (Bandura, 1986) και το πώς αυτά μετουσιώνονται και αποτελούν στοιχεία της εργασιακής του αυτοαντίληψης, της επαγγελματικής του ωριμότητας και της δυνατότητας λήψης αποφάσεων με τις προϋποθέσεις που αυτή έχει (νοητική, συναι-

σθηματική ωριμότητα και ηρεμία, σωστή ισορροπία γνωστικού και συναισθηματικού στοιχείου) (Walsh and Osipow, 1995).

Οι βασικές κατηγορίες θεμάτων που σχετίζονται με την κατανόηση της συμπεριφοράς του συμβουλευόμενου κατά τη διαδικασία προετοιμασίας για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας είναι:

➤ **Η διαχείριση της περιόδου μετάβασης ή αλλαγής**

Με τον όρο μετάβαση αποδίδονται καταστάσεις στην εξελικτική πορεία του ατόμου, κατά τις οποίες συντελείται μεταπήδηση από τη μια πραγματικότητα στην άλλη. Η μετάβαση αναφέρεται σε μια ακολουθία αλλαγών, μεταβολών, διεργασιών που συντελούνται κατά την περίοδο που το άτομο μεταβαίνει από μια κατάσταση σε μια άλλη (Κοσμίδου-Hardy, 1996β).

Η χρονική περίοδος προετοιμασίας για την είσοδο στην εργασία από την εκπαίδευση (π.χ. σπουδές), μια περίοδος αλλαγής από την απασχόληση στην ανεργία (ή και το αντίστροφο), η αλλαγή εργασιακού αντικειμένου, κ.ά., είναι περίοδοι μετάβασης που φέρνουν τους ανθρώπους μπροστά σε διλήμματα και αποφάσεις που έχουν ως αποτέλεσμα έντονη συναισθηματική φόρτιση (Κοσμίδου-Hardy, 1997α)³³.

Ο συμβουλευόμενος θα πρέπει με τη βοήθεια του συμβούλου να αναπτύξει την ικανότητα διαχείρισης της αλλαγής στη ζωή του και όχι μόνο και αποκλειστικά για την επαγγελματική του ζωή ή την περίοδο που βρίσκεται σε αναζήτηση εργασίας.

Μια μεταβατική περίοδος, επίσης, μπορεί να είναι ευκαιρία και για ενασχόληση με δημιουργικές δραστηριότητες που συμβάλλουν στην προσωπική εξέλιξη ή την αναβάθμιση των προσόντων του συμβουλευόμενου (π.χ. επιμόρφωση, δημιουργικές δραστηριότητες, φροντίδα φυσικής εμφάνισης και σωματικής κατάστασης, κ.ά.).

Ιδιαίτερα σε ότι αφορά την είσοδο στην εργασία ενός ατόμου με ειδικές ανάγκες, η περίοδος αυτή είναι μια κρίσιμη καμπή στη ζωή του γιατί ενδεχομένως μέχρι τότε να ζούσε μέσα σε «ειδικά» πλαίσια, εκπαιδευόμενος/η ή θεραπευόμενος/η με ειδικές μεθόδους και από ειδικούς ανθρώπους. Στη φάση αυτή θα έρθει σε επαφή με άλλους ανθρώπους που δεν είναι ειδικοί και που ενδεχομένως να αντιμετωπίσουν τη διαφορετικότητά του με φόβο, δέος, επιφυλακτικότητα ή άρνηση. Για να μπορέσει να διαχειριστεί τις αλλαγές αυτές χρειάζεται τη βοήθεια του συμβούλου (Δημητράκου, Α., 1999, Φακιολάς, 2002).

➤ **Συναισθηματικές παράμετροι που σχετίζονται με αναπτυξιακά ή άλλα χαρακτηριστικά της περιόδου ζωής του συμβουλευόμενου**

Κάθε άτομο έχει το δικό του προσωπικό τρόπο να επεξεργάζεται τα δεδομένα κάθε μεταβατικού σταδίου, σύμφωνα με λειτουργικά ζητήματα της προσωπικότητάς του, την ψυχο-κοινωνική του υγεία και συγκρότηση, το βαθμό ωριμότητάς του, κ.ά. παραμέτρους και παράγοντες³⁴. Σε κάθε περίπτωση, στόχος και κατεύθυνση της συμβουλευτικής πρέπει να είναι ο συμβουλευόμενος να μπορέ-

³³ Οι συναισθηματικές παράμετροι που προσδιορίζουν τα στάδια μετάβασης ξεκινούν από το μούδιασμα, στη συνέχεια αρνητική στάση, κατόπιν αισθάνεται κατάθλιψη και ακολουθεί το στάδιο της παραίτησης. Σε επόμενη φάση προσπαθεί να δοκιμάσει κάτι νέο. Περισσότερα στο: Κοσμίδου-Hardy, 2001α, 2003, 2005.

³⁴ Για παράδειγμα η περίοδος ανεργίας ως αποτέλεσμα απόλυσης είναι φαινόμενο που γίνεται ολοένα και πιο συχνό στους εργαζόμενους ηλικίας άνω των 45 ετών. Οι συναισθηματικές συνέπειες που μπορεί να υπάρξουν διαφοροποιούνται από άτομο σε άτομο αφού σχετίζονται με πολλούς παράγοντες, όπως το αν έχουν προηγούμενη εμπειρία απόλυσης, προσδοκία για επαναπρόσληψη, αίσθημα αυτοαξίας, κάποιο εναλλακτικό σχέδιο σταδιοδρομίας, υποστήριξη από έναν συνεργάτη ή άλλα άτομα (οικογένεια, φίλους, κ.ά.) ή οικονομικές πηγές κ.ά. (Nathan and Hill, 2006).

σει να διαχειριστεί τις όποιες εσωτερικές συγκρούσεις ώστε να οδηγηθεί σε εσωτερική συγκρότηση και να μπει σε τροχιά προσωπικής ανάπτυξης, ενεργοποιώντας όλα τα θετικά του στοιχεία.

Η διαχείριση των όποιων συναισθηματικών παραμέτρων με τη βοήθεια του συμβούλου είναι πολύ σημαντικό θέμα και σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα των ενεργειών αναζήτησης εργασίας. Πολύ περισσότερο όμως, στις περιπτώσεις που ο συμβουλευόμενος είναι άτομο που απειλείται με κοινωνικό αποκλεισμό³⁵.

➤ Το επίπεδο αυτοεκτίμησης του συμβουλευόμενου

Η αυτοαντίληψη και ο βαθμός στον οποίο εκτιμά κανείς τον εαυτό του, η αυτοεκτίμηση, προσδιορίζουν όχι μόνο τις επαγγελματικές επιθυμίες και επιλογές, αλλά και το βαθμό αποτελεσματικότητάς του ως προς την επίτευξη των σχετικών με αυτές στόχων. Είναι πολύ σημαντικό λοιπόν για το συμβουλευόμενο να αποκτήσει αίσθηση της αυτοαξίας του.

Συνήθως το άτομο που έχει θετική αυτοαντίληψη και υψηλή αυτοεκτίμηση βάζει υψηλούς στόχους, αφού θεωρεί ότι έχει τις ικανότητες και τις λοιπές αναγκαίες προϋποθέσεις για να τους επιτύχει. Το αντίθετο συμβαίνει στις περιπτώσεις που το άτομο έχει διαμορφώσει αρνητική αυτοαντίληψη και χαμηλή αυτοεκτίμηση για το πρόσωπό του, κατάσταση που εγκυμονεί τον κίνδυνο της αυτο-υποτίμησης και της μη επαρκούς αξιοποίησης των ικανοτήτων του (Φλουρής, 2002).

Η αυτοεκτίμηση δεν είναι κάτι που μπορεί να τη δημιουργήσει ο σύμβουλος στο συμβουλευόμενο. Ο ρόλος του όμως, ως σημαντικός άλλος, συνίσταται στο να δημιουργήσει τις συνθήκες ώστε ο ίδιος να οδηγηθεί στην αποδοχή της ταυτότητάς του και στη συνειδητοποίηση και τη συναίσθηση της αξίας του.

➤ Τα κίνητρα και ο βαθμός ενεργοποίησης

Τα κίνητρα και ο βαθμός ενεργοποίησης παίζουν καθοριστικό ρόλο για την επιτυχημένη έκβαση όλων των ενεργειών του συμβουλευόμενου και κατά συνέπεια και για την επιτυχημένη και αποτελεσματική ολοκλήρωση της συμβουλευτικής διαδικασίας (Ford, 1992).

Ένα μεγάλο ποσοστό της επιτυχίας του υποψηφίου που αναζητεί εργασία οφείλεται στο πως σκέπτεται και τι στάση έχει απέναντι στη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας. Είναι σημαντικό για το συμβουλευόμενο να αντιληφθεί ότι δεν πρέπει να καθυστερεί στην επίλυση ενός τόσο σημαντικού θέματος που τον απασχολεί όπως είναι η εύρεση εργασίας με την ελπίδα ότι θα λυθεί από μόνο του. Ο προγραμματισμός από κοινού (συμβούλου και συμβουλευόμενου) της διαδικασίας προσέγγισης της αγοράς εργασίας (δημιουργία ατομικού σχεδίου δράσης) βοηθούν το συμβουλευόμενο να αντιμετωπίσει με διαφορετική οπτική το θέμα της αναζήτησης εργασίας.

³⁵ Για παράδειγμα, ορισμένες συναισθηματικές παράμετροι που σχετίζονται με την επαγγελματική πορεία των γυναικών σχετίζονται με το σύνδρομο του «φόβου της αποτυχίας» (Sprinthall and Collins, 1984, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1994). Στην περίπτωση που ο συμβουλευόμενος είναι άτομο με αναπηρίες, τα συναισθήματα που μπορεί να εντοπισθούν ποικίλουν ανάλογα το βαθμό της αναπηρίας και είναι πολλά και διαφορετικά μεταξύ τους: παραίτηση, κακή διάθεση, εκρήξεις θυμού, κατάθλιψη, φόβος θανάτου, απογοήτευση, φθόνος, οργή, κ.ά. Η συμβουλευτική διαδικασία για την περίοδο προετοιμασίας προσέγγισης της αγοράς εργασίας ενδεχομένως να χρειάζεται πολυ-επιστημονική προσέγγιση και συνεργασία του συμβούλου με άλλους ειδικούς (π.χ. φυσιοθεραπευτής, ψυχοθεραπευτής, κοινωνικός λειτουργός, κ.ά.). Στις περιπτώσεις αυτές, ο σύμβουλος έχει να αντιμετωπίσει μια πρόκληση σε πολλά επίπεδα: ξεκινώντας από τη σπουδαιότητα της στάσης και των δεξιοτήτων του, την εκπαίδευση και ενημέρωσή του σε διάφορα θέματα (νομοθεσία, ευκαιρίες της αγοράς εργασίας, μοντέλα επαγγελματικού προσανατολισμού, συνέπειες των κοινωνικών στερεοτύπων, κ.ά.) έως την πρόκληση με τον ίδιο του τον εαυτό (ικανότητες, επιστημονική επάρκεια) και τη θεώρηση της καθημερινής ζωής (Κοσμίδου-Hardy, 2005).

Η αποφασιστικότητα και η ανάληψη πρωτοβουλίας μπορούν να συμβάλλουν στην αποτελεσματική έκβαση της διαδικασίας προσέγγισης της αγοράς εργασίας. Ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει το συμβουλευόμενο στην καλλιέργεια ενεργητικής διάθεσης χρησιμοποιώντας θετικές σκέψεις και εικόνες που θα το ωθήσουν σε άμεση δράση.

Επίλογος

Η συμβουλευτική που εφαρμόζεται στο χώρο της απασχόλησης αφορά στην παροχή βοήθειας για ένταξη ή επανένταξη ενός ατόμου στην αγορά εργασίας (ατομικό σχέδιο δράσης για την αναζήτηση εργασίας) και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που θα το βοηθήσουν να διαχειρίζεται τη σχέση του με το χώρο αυτό. Ταυτόχρονα όμως, έχει στόχους σε ευρύτερο αναπτυξιακό πλαίσιο, που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη του συμβουλευόμενου και στο να τον καταστήσουν ικανό να παίρνει αποφάσεις που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία του, όταν αυτό χρειάζεται.

Η διαφορά ενός προγράμματος συμβουλευτικής όπως παρουσιάστηκε στο Κεφάλαιο αυτό με το αντίστοιχο στον Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση, βρίσκεται στο ότι το δεύτερο, είναι δυνατό να μην είναι δομημένο σε στάδια με συγκεκριμένη χρονική ακολουθία, καθώς τα θέματα που σχετίζονται με τους βασικούς άξονες-στόχους του (Μετάβαση, Αυτογνωσία, Πληροφόρηση, Λήψη Αποφάσεων) μπορούν να γίνουν αντικείμενο επεξεργασίας σε ανεξάρτητη βάση. Για παράδειγμα, ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής μπορεί να έχει ως αντικείμενο επεξεργασίας την ενίσχυση της βεβαιότητας μιας επιλογής, την επίτευξη αυτογνωσίας, την επιλογή εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης, την ανάπτυξη δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας ή άλλα θέματα όχι αμοιβαία σχετιζόμενα.

Επίσης, η συμβουλευτική που εφαρμόζεται στο χώρο της εκπαίδευσης απευθύνεται σε μια ομάδα-στόχο (νέοι και νέες στην ηλικία της εφηβείας και της πρώιμης νεότητας) με διαφορετικά αναπτυξιακά χαρακτηριστικά από την ομάδα-στόχο της συμβουλευτικής στο χώρο της απασχόλησης. Το στοιχείο αυτό καθορίζει και διαφοροποιεί τους στόχους και τις μεθόδους της συμβουλευτικής στο χώρο της εκπαίδευσης, που αναφέρονται στην προετοιμασία του ατόμου για τη μελλοντική επαγγελματική ζωή, δηλαδή πριν από την έναρξη της σταδιοδρομίας.

✓ 2ο Μέρος: Ειδικά θέματα στις Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας

A. Ομαδική Συμβουλευτική στις Τ.Α.Ε.: Δομή και λειτουργία της ομάδας³⁶

1. Εισαγωγή

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην ενότητα 3.1 η συμβουλευτική διαδικασία μπορεί να υλοποιηθεί σε ατομικό ή σε ομαδικό πλαίσιο (ατομική-ομαδική συμβουλευτική).

³⁶ Η ενότητα βασίζεται στο: Αδαμοπούλου, Α. (2004). «Εκπαιδευτικό υλικό για το πρόγραμμα κατάρτισης εργαζομένων σε δομές υποστήριξης ανέργων», (αδημοσίευτο) Κοινωνική Πρωτοβουλία Equal, Πράσινη Αμφικτιονία Εργασίας. Προσαρμογή του υλικού αυτού βρίσκεται στην ιστοσελίδα www.go-work.gr.

Το στάδιο που αφορά την εκμάθηση-εξοικείωση με τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας είναι αυτό που κατεξοχήν ευνοεί την επιλογή της ομαδικής συμβουλευτικής. Στο πλαίσιο της ομάδας, ο συμβουλευόμενος θα ανταλλάξει εμπειρίες και πληροφορίες, θα υποκινηθεί, θα διδαχθεί, θα εξασκηθεί και θα διερευνήσει τα θέματα που συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων του σταδίου αυτού.

Προφανώς ο σύμβουλος, ως συντονιστής της όλης διαδικασίας θα πρέπει να μπορεί να «οδηγήσει» την ομάδα στην επίτευξη των στόχων της. Αυτό σημαίνει ότι, εκτός από τις βασικές γνώσεις συμβουλευτικής, θα πρέπει να διαθέτει γνώσεις και δεξιότητες χειρισμού ομάδας (δυναμική της ομάδας, φάσεις ζωής της ομάδας, ρόλοι μελών, μέθοδοι και τεχνικές ομαδικής εργασίας, κ.τ.λ).³⁷ Επιπλέον θα πρέπει να διαθέτει ειδικές γνώσεις και δεξιότητες συμβουλευτικής για ειδικές ομάδες του πληθυσμού, στην περίπτωση που κληθεί να συντονίσει μια τέτοια ομάδα.³⁸

Η ενότητα που ακολουθεί επικεντρώνεται στην παρουσίαση βασικών παραμέτρων που αφορούν το σχηματισμό και τη λειτουργία της ομάδας (σύνθεση, διάρκεια, κ.τ.λ.), τα θέματα τα οποία πρόκειται να διαπραγματευτεί (βιογραφικό σημείωμα, συνέντευξη με εργοδότη, κ.τ.λ.), και τις τεχνικές που μπορούν να εφαρμοστούν ώστε να προσεγγιστούν τα θέματα αυτά με τον αποτελεσματικότερο τρόπο (ομάδες εργασίας, παίξιμο ρόλων, κ.τ.λ.).

2. Σκοπός και στόχοι της ομάδας τεχνικών αναζήτησης εργασίας

Σκοπός της ομάδας είναι να βοηθηθούν τα μέλη, με συγκεκριμένες τεχνικές και συγκεκριμένη μεθοδολογία, να οργανώσουν αποτελεσματικά τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

Επιμέρους στόχοι μέσα από τους οποίους θα προωθηθεί ο παραπάνω σκοπός είναι:

- Να γνωρίσουν τα μέλη διαφορετικές πηγές αναζήτησης, καθώς και τον τρόπο αξιοποίησης κάθε μιας.
- Να επιλέξουν τις πηγές που ανταποκρίνονται στον επαγγελματικό τους στόχο και να οργανώσουν την αναζήτησή τους.
- Να συντάξουν ένα σύγχρονο βιογραφικό σημείωμα και μια συνοδευτική επιστολή.
- Να προσαρμόσουν τα παραπάνω στις ανάγκες διαφορετικών θέσεων εργασίας.
- Να προετοιμαστούν αποτελεσματικά για συνέντευξη με εργοδότη.
- Να αναδείξουν και να υποστηρίξουν τα επαγγελματικά τους προσόντα και τις επιλογές τους κατά τη διάρκεια μιας συνέντευξης με εργοδότη.
- Να μπορούν να αξιολογήσουν την παρουσία τους στη συνέντευξη.

³⁷ Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στοιχεία σχετικά με τη διεργασία της ομάδας υπάρχουν στο Πολέμη-Τοδούλου, Μ. (2006). «Αξιοποίηση της διεργασίας της ομάδας στην εκπαίδευση ενηλίκων» στο *Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης*, τόμος 3, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Αθήνα, Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. (155-267), όπως επίσης στο Douglas, T. (2000). «Η επιβίωση στις ομάδες», Μεταίχιμο.

³⁸ Αναφορά στο θέμα αυτό γίνεται στο Κεφάλαιο IV, Μέρος Α' του παρόντος Οδηγού.

3. Σύνθεση της ομάδας

A) Χαρακτηριστικά των μελών της ομάδας ως προς τον επαγγελματικό στόχο και την ετοιμότητα προς αναζήτηση εργασίας³⁹

Βασικό κριτήριο για να ενταχθεί ένας συμβουλευόμενος στη συγκεκριμένη ομάδα είναι το να έχει ήδη διαμορφώσει ένα ξεκάθαρο και «πραγματικό» επαγγελματικό στόχο σε ότι αφορά το βαθμό επιθυμίας και το βαθμό εφικτότητας του στόχου αυτού.

Η διαμόρφωση του στόχου μπορεί να έχει προκύψει ως αποτέλεσμα των προηγούμενων σταδίων της συμβουλευτικής διαδικασίας.⁴⁰

Υπάρχει όμως και η περίπτωση όπου ο συμβουλευόμενος προσέρχεται με έναν «έτοιμο» επαγγελματικό στόχο. Στην περίπτωση αυτή, ο σύμβουλος, πριν την ένταξή του στην ομάδα, θα πρέπει να διερευνήσει το βαθμό στον οποίο ο συγκεκριμένος στόχος ανταποκρίνεται πράγματι στα χαρακτηριστικά και τις προϋποθέσεις που πρέπει να πληρεί.⁴¹

Οι δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας εξαρτώνται άμεσα από τον στόχο. Ο στόχος καθορίζει ποιες πηγές αναζήτησης εργασίας μπορούμε να αξιοποιήσουμε και πώς, όπως επίσης και τον τρόπο με τον οποίο θα συνταχθεί το βιογραφικό και θα παρουσιαστεί ο υποψήφιος στη συνέντευξη.

Μία δεύτερη προϋπόθεση που πρέπει να πληρούν οι συμβουλευόμενοι που θα ενταχθούν στην συγκεκριμένη ομάδα είναι η ετοιμότητα προς αναζήτηση εργασίας. Αν ο συμβουλευόμενος δεν επιδιώκει την άμεση εξεύρεση εργασίας, για οποιουσδήποτε λόγους (π.χ. Στρατιωτική θητεία, ολοκλήρωση σπουδών, οικογενειακά θέματα, κ.τ.λ.), η ένταξη του στην ομάδα δεν θα τον ωφελήσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό.

B) Κοινωνικοδημογραφικά χαρακτηριστικά των μελών⁴²

Τα χαρακτηριστικά των μελών της ομάδας, όπως το φύλο, η ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο και η επαγγελματική εμπειρία θα επηρεάσουν τη δυναμική που θα αναπτυχθεί.

Δεν υπάρχει λόγος να δημιουργήσουμε μια ομοιογενή ομάδα ως προς τα παραπάνω χαρακτηριστικά, εκτός ίσως από το εκπαιδευτικό επίπεδο. Αντίθετα, η ανομοιογένεια μπορεί να μας φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη μιας και τα μέλη θα ανταλλάξουν και θα μοιραστούν απόψεις και εμπειρίες με αποτέλεσμα μια πλουσιότερη τελική σύνθεση που θα έχει παραχθεί μέσα από τη διαφορετικότητα των μελών. Η παρατήρηση αυτή ωστόσο, δεν αφορά ακραία φαινόμενα ανομοιογένειας, κάτι που εύλογα θα προκαλέσει δυσκολίες στο «δέσιμο» της ομάδας.

Σε ότι αφορά συγκεκριμένα το εκπαιδευτικό επίπεδο, συνήθως διευκολύνει το να είναι σχετικά ομοιογενές. Η επιλογή αυτή συμβάλλει στο να μην νιώθει κανείς μειονεκτικά, καθώς επίσης και στο να μην διασπαστεί η ομάδα. Επιπλέον, διευκολύνει τη διαπραγμάτευση θεμάτων όπως το βιογραφικό, καθώς και τη διεξαγωγή ομαδικών ασκήσεων, όπως και γενικά ομάδων εργασίας (βλέπε τις εκπαιδευτικές τεχνικές).

³⁹ Βασικές θέσεις της ενότητας αυτής περιείχονταν στο πρόγραμμα εκπαίδευσης με θέμα «Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας» που υλοποιήθηκε από τη Δ/νση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. (2002).

⁴⁰ Βλ. προηγούμενη ενότητα.

⁴¹ Βλ. προηγούμενη ενότητα.

⁴² Όπως υποσημείωση 4.

Οι ειδικότητες των μελών της ομάδας καθώς και οι επαγγελματικοί τους στόχοι θα πρέπει να ληφθούν ιδιαίτερα υπόψιν από το σύμβουλο. Η ομοιογένεια, και ακόμη περισσότερο η ταύτιση, σε ότι αφορά τα χαρακτηριστικά αυτά είναι πιθανόν να προκαλέσει τον ανταγωνισμό των μελών μεταξύ τους, είτε σε φανερό, αλλά ακόμη συχνότερα σε λανθάνων επίπεδο. Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εμφανιστεί περισσότερο έντονα στις περιπτώσεις «μικρών» και «κλειστών» αγορών εργασίας.

4. Μέγεθος της ομάδας

Οι ομάδες τεχνικών αναζήτησης εργασίας είναι καλό να μην ξεπερνούν τα 12 άτομα⁴³. Βεβαίως ο αριθμός αυτός δεν είναι απόλυτος, ωστόσο οι σημαντικές αποκλίσεις, προς τα πάνω ή προς τα κάτω, θα επηρεάσουν μάλλον αρνητικά τη λειτουργία της ομάδας. Μια πολυπληθής ομάδα δεν θα δώσει τη δυνατότητα σε όλους να συμμετέχουν, ενώ παράλληλα ο συντονιστής δεν θα μπορέσει να υποστηρίξει εξατομικευμένα τα μέλη στα σημεία στα οποία χρειάζεται να κάνει κάτι τέτοιο.

5. Διάρκεια και συχνότητα του κύκλου συναντήσεων

Η διάρκεια ζωής της ομάδας συνδέεται με τον απαιτούμενο χρόνο επίτευξης των στόχων της. Συνήθως μια βδομάδα είναι αρκετή για την προσέγγιση των βασικών θεμάτων, όπως οι πηγές αναζήτησης εργασίας, το βιογραφικό και η συνέντευξη. Βεβαίως το χρονοδιάγραμμα των εργασιών της ομάδας θα συμπεριλάβει και δραστηριότητες που αφορούν τη γνωριμία των μελών, τη σύναψη «συμβολαίου», όπως και την ολοκλήρωση-κλείσιμο του κύκλου συναντήσεων.

Στην πράξη, κάθε ομάδα προχωρά με βάση τους ρυθμούς της και τη δυναμική που αναπτύσσεται. Ωστόσο ένα πρόγραμμα με θέματα και διάρκεια είναι απαραίτητο να υπάρχει ώστε να οργανωθούν οι επιμέρους δραστηριότητες, η ροή και η συνέχεια τους. Παράλληλα το πρόγραμμα θα βοηθήσει τα μέλη να συντονιστούν και να ανταποκριθούν στη διαδικασία.

Ο σύμβουλος σχεδιάζοντας το πρόγραμμα της ομάδας θα πρέπει να φροντίσει αυτό να είναι ευέλικτο έτσι ώστε να ανταποκριθεί στις ανάγκες των μελών και να μπορεί να ενσωματώσει ζητήματα που πιθανά θα προκύψουν εκτός σχεδιασμού.

Σε συνέχεια της πρώτης βδομάδας, μπορεί να προβλεφθεί και μία δεύτερη⁴⁴ η οποία θα αφορά δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας από όλα τα μέλη της ομάδας, σε πραγματικές συνθήκες, με την υποστήριξη του συντονιστή της ομάδας.

Κατά τη διάρκεια της βδομάδας αυτής τα μέλη καλούνται να εξασκήσουν έμπρακτα τις δεξιότητες που απέκτησαν στο πρώτο μέρος των συναντήσεων. Η παρουσία της ομάδας και του συντονιστή είναι σημαντική στο στάδιο αυτό ώστε να εμπυκώσει τα άτομα και να τα κινητοποιήσει περαιτέρω.

Οι συναντήσεις της ομάδας είναι καλό να πραγματοποιούνται καθημερινά, από 4 έως 5 ώρες, και κατά προτίμηση πρωινές ώρες. Οι καθημερινές συναντήσεις βοηθούν στο «δέσιμο» της ομάδας, ενώ παράλληλα επιταχύνουν τους ρυθμούς και επιβεβαιώνουν το υψηλό κίνητρο συμμετοχής των μελών. Οι 4 ώρες, ή πιθανά και οι 5, επαρκούν ώστε να καλύψει η ομάδα τα θέματα της ημέρας κρατώντας έναν ικανοποιητικό ρυθμό. Η λειτουργία της ομάδας κατά τις πρωινές ώρες θα φανεί ιδιαίτερα χρήσιμη κατά τη δεύτερη εβδομάδα όπου τα μέλη θα πρέπει να επικοινωνήσουν με φορείς και εργοδότες.

⁴³ Όπως υποσημείωση 4.

⁴⁴ Όπως υποσημείωση 4.

6. Επιλογή, ενημέρωση και προετοιμασία των μελών της ομάδας

Ο σύμβουλος προκειμένου να επιλέξει, ανάμεσα στους συμβουλευόμενους του, τα μέλη που θα απαρτίσουν την ομάδα θα λάβει υπόψιν του όσα ήδη έχουν αναφερθεί στις παραγράφους 3 και 4.

Ωστόσο μπορεί η επιλογή των μελών της ομάδας να προκύψει και μέσα από τη συνεργασία δύο ή περισσότερων συμβούλων μέσω παραπομπών σε αυτόν που τελικά θα συντονίσει την ομάδα. Σε κάθε περίπτωση, οι εμπλεκόμενοι σύμβουλοι θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι πληρούνται τα κριτήρια που τέθηκαν για το σχηματισμό της ομάδας.

Οι συμβουλευόμενοι που θα επιλεγούν θα πρέπει παράλληλα να είναι διατεθειμένοι να συμμετάσχουν στην ομάδα κατανοώντας και αναγνωρίζοντας ως σημαντικούς τους στόχους της. Ο σύμβουλος συνεπώς θα πρέπει να ενημερώσει διεξοδικά το υποψήφιο μέλος της ομάδας και να εξασφαλίσει τη συγκατάθεσή του. Στο πλαίσιο της ενημέρωσης αυτής, είναι απαραίτητο να γίνει αναφορά στο σκοπό και τους στόχους της ομάδας, στη διάρκεια και τη συχνότητα των συναντήσεων, στα θέματα που θα προσεγγιστούν, στη μέθοδο που θα ακολουθηθεί, και βεβαίως στο ρόλο και τις υποχρεώσεις του μέλους μέσα στην ομάδα. Ο σύμβουλος θα πρέπει παράλληλα να ενθαρρύνει το υποψήφιο μέλος να εκφράσει τις απορίες, τις επιφυλάξεις και τις προσδοκίες του σε σχέση με την συμμετοχή του στην ομάδα. Είναι επίσης σημαντικό να συνδεθεί ο επαγγελματικός στόχος του συμβουλευόμενου και οι δυσκολίες που συναντά στην υλοποίηση του με τη λειτουργία της ομάδας και τους στόχους της έτσι ώστε να προκύπτει σαφώς ο βαθμός στον οποίο αυτή ανταποκρίνεται στις ανάγκες του.

7. Θέματα που θα προσεγγίσει η ομάδα κατά τις εργασίες της

Στη συνέχεια αναφέρονται τα βασικότερα θέματα τα οποία διαπραγματεύεται μια ομάδα τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Βεβαίως ο σύμβουλος μπορεί να διαμορφώσει το περιεχόμενο των συναντήσεων με βάση τις ανάγκες που προκύπτουν από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά κάθε ομάδας. Ωστόσο, τα παρακάτω θέματα αποτελούν κατά μία έννοια τον «πυρήνα» της ομάδας. Δύσκολα μπορεί να φανταστεί κανείς ότι η ομάδα θα φτάσει στο στόχο της αν τα μέλη δεν αναπτύξουν επαρκείς δεξιότητες σε σχέση με τα παρακάτω.

-Πηγές εντοπισμού θέσεων εργασίας⁴⁵

A) Επίσημα κανάλια πληροφόρησης

Δημοσιευμένες αγγελίες

Ο.Α.Ε.Δ., Άλλοι φορείς προώθησης στην απασχόληση

Προκηρύξεις δημοσίου

Γραφεία διασύνδεσης Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι.

Επαγγελματικοί Σύλλογοι, Συνδικάτα, Επιμελητήρια

Ημέρες Καριέρας

Διαδίκτυο

⁴⁵ Η αναφορά των παραπάνω πηγών βασίζεται στο πρόγραμμα εκπαίδευσης που προαναφέρθηκε (σημείωση 4) καθώς και στο Μποζαντζή, Ε. (2003). «Ομαδική συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας», πτυχιακή εργασία στο τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (αδημοσίευτο).

Β) Μη κοινοποιημένες θέσεις εργασίας

Ενεργοποίηση δικτύου γνωριμιών

Προσέγγιση επιχειρήσεως.

- Τρόποι αξιοποίησης των πηγών που προαναφέρθηκαν.

- Τρόποι υποβολής υποψηφιότητας για μια θέση.

- Βιογραφικό σημείωμα (Βασικά χαρακτηριστικά και τεχνικές σύνταξης, δομή και περιεχόμενο, αξιολόγηση του βιογραφικού σημειώματος).

- Συνοδευτική επιστολή (Δομή και περιεχόμενο, τεχνικές σύνταξης).

- Συνέντευξη επιλογής (Στόχος και είδη συνεντεύξεων, προετοιμασία υποψηφίου, η επικοινωνία κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, αξιολόγηση της συνέντευξης, κ.τ.λ.).

8. Εκπαιδευτικές τεχνικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην ομάδα

Η διαπραγμάτευση των παραπάνω θεμάτων, όπως και όποιων άλλων επιλέξει ο σύμβουλος σε συνεργασία με τα μέλη, μπορεί να γίνει με την εφαρμογή ποικίλων τεχνικών. Σε κάθε περίπτωση, η επιλογή των τεχνικών θα πρέπει να είναι τέτοια ώστε να προωθείται η συμμετοχή των μελών, η συνεργασία, η αλληλεπίδραση μεταξύ τους και με το συντονιστή, η αξιοποίηση της εμπειρίας τους, η ανάπτυξη κριτικού πνεύματος.

Ως βασικές τέτοιες τεχνικές μπορούμε να αναφέρουμε τις ομάδες εργασίας, το παιχνίδι ρόλων, τον καταγισμό ιδεών, αλλά και πιο «κλασικές» όπως η συζήτηση και οι ερωτήσεις-απαντήσεις. Όλες οι παραπάνω τεχνικές (αλλά και άλλες λιγότερο γνωστές και διαδεδομένες), μπορούν να επιλεγούν από το σύμβουλο και να συνδυαστούν με βάση τις ιδιαιτερότητες του θέματος προς διαπραγμάτευση, τα χαρακτηριστικά της ομάδας, τη δυναμική που έχει αναπτυχθεί, κ.τ.λ.

Ο σύμβουλος προκειμένου να επιλέξει τις σωστές τεχνικές θα πρέπει να γνωρίζει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε μιας. Παράλληλα πρέπει να γνωρίζει τις προδιαγραφές για τη σωστή εφαρμογή τους ώστε να αξιοποιήσει στο μέγιστο τις δυνατότητες που προσφέρουν.⁴⁶

9. Προτεινόμενες τεχνικές ανά θέμα

Από τις τεχνικές που αναφέρθηκαν, κάποιες είναι περισσότερο και κάποιες λιγότερο κατάλληλες για τη διαπραγμάτευση των θεμάτων που απασχολούν την ομάδα. Αυτό εξαρτάται τόσο από τη φύση του θέματος όσο και από τη δυναμική της ομάδας. Ο συντονιστής λοιπόν θα επιλέξει κατά περίπτωση. Ωστόσο, με βάση την εμπειρία, μπορούν να προταθούν κάποιες τεχνικές ως ενδεδειγμένες για συγκεκριμένα θέματα. Αυτό δε σημαίνει βεβαίως, ούτε ότι είναι οι μόνες κατάλληλες τεχνικές, ούτε απαραίτητα οι καλύτερες για την κάθε συγκεκριμένη ομάδα.

⁴⁶ Πηγές για το θέμα αυτό αποτελούν, μεταξύ άλλων, Κόκκος, Α. (1998), «Τεχνικές εκπαίδευσης στις ομαδικές συμβουλευτικές συναντήσεις» στο *Ανοικτή και εξ' αποστάσεως Εκπαίδευση: Σχέσεις διδασκόντων - διδασκομένων*, τόμος Β' Πάτρα, Ε.Α.Π. (187-239), Κόκκος, Α. (1999). «Οι Εκπαιδευτικές Τεχνικές» στο *Εκπαίδευση Ενηλίκων - Εκπαιδευτικές Μέθοδοι, Ομάδα Διδασκομένων*, τόμος Δ', Πάτρα, Ε.Α.Π. (13-86) και Κόκκος, Α. (2006), «Εκπαιδευτικές Τεχνικές» στο Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης τόμος 1, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Αθήνα, Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. (169-283).

Το θέμα των πηγών αναζήτησης εργασίας μπορεί να ξεκινήσει με καταιγισμό ιδεών έτσι ώστε να αναφερθεί ο μεγαλύτερος δυνατός αριθμός πηγών, αλλά και να σχολιαστούν ιδέες που αφορούν την αναζήτηση εργασίας.

Η διερεύνηση και οι τρόποι αξιοποίησης κάθε πηγής χωριστά μπορεί να γίνει με διάφορους τρόπους. Μια ιδέα είναι να γίνει συζήτηση για κάθε πηγή χωριστά και να επιμείνει ο συντονιστής με ερωτήσεις και απαντήσεις σε σημεία που πιστεύει ότι πρέπει να δώσει έμφαση ή να δοθούν διευκρινήσεις. Η συζήτηση μπορεί να ξεκινήσει από την πηγή που τα ίδια τα μέλη θεωρούν σημαντικότερη και να συνεχίσει με την επόμενη, σύμφωνα με τις απόψεις των μελών.

Μικρές ασκήσεις προσομοίωσης ή παιχνίδια ρόλων μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε κάποια σημεία, όπως π.χ. ο άνεργος που προσέρχεται για πρώτη φορά σε κάποια υπηρεσία απασχόλησης με αδιευκρίνιστο αίτημα και ο σύμβουλος που τον υποδέχεται. Στόχος είναι να δούμε, και από τις δύο πλευρές ποια συμπεριφορά μπορεί να είναι διευκολυντική και ποια αποτρεπτική για το στόχο του ανέργου. Έτσι ο εκπαιδευόμενος ωθείται να αναπτύξει δεξιότητες που θα κάνουν αποτελεσματικότερη τη συναλλαγή του με υπηρεσίες, κυρίως δημόσιες.

Τέλος, θα πρέπει τα μέλη της ομάδας να συνδέσουν συγκεκριμένες πηγές αναζήτησης και τρόπους αξιοποίησης των πηγών αυτών με τον επαγγελματικό τους στόχο. Αυτό μπορεί να πάρει τη μορφή άσκησης, όπου οι εκπαιδευόμενοι καλούνται να απαντήσουν, γραπτά, αλλά επιγραμματικά, σε μια μικρή σειρά ερωτήσεων που δίνεται από τον συντονιστή και τους καλεί να επιλέξουν πηγές και να περιγράψουν τα βήματα τους. Το ίδιο μπορεί να γίνει, ως εξάσκηση, και με τη μελέτη 2-3 περιπτώσεων που δίνονται ως παραδείγματα από τον συντονιστή, ο οποίος ζητά από την ομάδα, είτε σε ολομέλεια, είτε σε ομάδες εργασίας, να προτείνουν τρόπους δράσης. Ωστόσο θεωρούμε την άμεση σύνδεση με τον επαγγελματικό στόχο του κάθε μέλους προτιμότερη.

Σε ότι αφορά το *βιογραφικό σημείωμα*, θεωρούμε απαραίτητη μια αρχική συζήτηση για τη σπουδαιότητα του βιογραφικού στην αναζήτηση εργασίας. Με τη συζήτηση αυτή σκοπεύουμε να ξεκαθαρίσουμε το τοπίο σε ότι αφορά τη χρησιμότητα του βιογραφικού και να δώσουμε κίνητρα για την περαιτέρω παρακολούθηση και συμμετοχή.

Πριν ξεκινήσουμε να δουλεύουμε πάνω στο περιεχόμενο, τη δομή και τις τεχνικές σύνταξης είναι χρήσιμο να συλλέξουμε τις απόψεις των μελών για το τι είναι καλό βιογραφικό. Έτσι θα έχουμε και μια βάση εκκίνησης και θα προχωρήσουμε αξιοποιώντας τις γνώσεις που ήδη υπάρχουν και δουλεύοντας τα σημεία που πιστεύουμε ότι θέλουν επανεξέταση. Ένας τρόπος για να το κάνουμε αυτό είναι να δώσουμε σε ομάδες εργασίας μια άσκηση, που αφορά τη διόρθωση ενός βιογραφικού που έχει γραφτεί ειδικά γι' αυτό το λόγο και περιέχει σημαντικά λάθη.

Στη συνέχεια μπορούμε να περάσουμε στην παρουσίαση των εννοιών, στον τρόπο σύνταξης και στο περιεχόμενο κάθε μιας. Στο στάδιο αυτό τα μέλη της ομάδας καλούνται να ρωτήσουν οτιδήποτε διευκρινιστικό χρειάζονται για τη σύνταξη του δικού τους βιογραφικού και να γράψουν ή να διορθώσουν το βιογραφικό τους με βάση τα όσα έχουν προκύψει στην ομάδα. Η παρουσίαση αφορά κάθε ενότητα χωριστά. Προσέχουμε ιδιαίτερα το ρυθμό ώστε να παρακολουθούν όλοι και δεν αλλάζουμε ενότητα αν δεν βεβαιωθούμε ότι όλοι έχουν ό,τι διευκρινήσεις χρειάζονται για να γράψουν τη συγκεκριμένη ενότητα του δικού τους βιογραφικού. Είναι σημαντικό, στο τέλος να δώσουμε χρόνο για την ολοκλήρωση της σύνταξης ή των διορθώσεων από τα μέλη, καθώς και για συνολικές παρατηρήσεις. Καλή ιδέα είναι επίσης, στο τέλος, τα μέλη να δουλέψουν σε δυάδες ανταλλάσσοντας τα βιογραφικά τους και κάνοντας παρατηρήσεις. Ιδιαίτερα διευκολυντικό είναι να διανεμηθεί από τον συντονιστή στα μέλη μια λίστα κριτηρίων για τα οποία θα πρέπει να ελέγξουν αν πληρούνται στο βιογραφικό που εξετάζουν. Αντίστοιχες τεχνικές και πορεία ακολουθούμε και για τη σύντα-

ξη της *συνοδευτικής επιστολής*. Ωστόσο, η παρουσίαση μας είναι μικρότερη χρονικά και όχι τόσο δομημένη, μιας και η συνοδευτική επιστολή μπορεί, και πρέπει, να έχει ένα προσωπικό στοιχείο στη γραφή της, αρκεί φυσικά να μην ξεφεύγει ποτέ από την εξυπηρέτηση του στόχου της.

Σε ότι αφορά τη *συνέντευξη*, οι τεχνικές που θα υιοθετήσουμε είναι κατεξοχήν συμμετοχικές.

Μία πρόταση είναι να επεξεργαστούν τα μέλη, σε ομάδες εργασίας, προτάσεις-συμβουλές για το πώς πρέπει να προετοιμαστεί κανείς για συνέντευξη με εργοδότη. Οι προτάσεις της κάθε ομάδας θα παρουσιαστούν και θα συζητηθούν στην ολομέλεια. Αντίστοιχα μπορεί να δουλέψει κανείς για προτάσεις-συμβουλές που αφορούν τη διεξαγωγή της συνέντευξης ή την αξιολόγηση της. Η σημαντικότερη όμως τεχνική για το συγκεκριμένο κομμάτι είναι το παιχνίδι ρόλων. Μέσα από την τεχνική αυτή τα μέλη μπορούν άμεσα να εξασκηθούν και να αξιολογήσουν την επίδοσή τους. Λόγω της σπουδαιότητας του θέματος, καθώς και των απαιτήσεων που έχει ο σχεδιασμός της τεχνικής αυτής, ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει υπόψιν του τις προδιαγραφές για τη σωστή εφαρμογή της (βλ. σημείωση 11).

10. Πρώτη συνάντηση

Η πρώτη συνάντηση της ομάδας μας είναι ιδιαίτερα σημαντική. Από αυτήν θα κριθεί αν τα μέλη της ομάδας θα αρχίσουν να αισθάνονται άνετα, θα ενδιαφερθούν για το πρόγραμμα, με την έννοια της διαδικασίας στην οποία συμμετέχουν, και θα εμπλακούν ενεργητικά. Είναι απαραίτητο λοιπόν να αφιερωθεί αρκετός χρόνος στην εναρκτήρια συνάντηση της ομάδας (Μποζαντζή, Ε. 2003).

Βασικοί στόχοι της εναρκτήριας συνάντησης είναι να οικοδομηθεί πνεύμα ομάδας και να δημιουργηθεί συμβόλαιο (αυτή τη φορά σε επίπεδο ομάδας).

Στο τέλος της συνάντησης θα πρέπει:

- Τα μέλη να έχουν γνωριστεί μεταξύ τους (να έχει μάθει ο ένας για τον άλλο με τι ασχολείται, τι τον ενδιαφέρει, ποιους στόχους έχει, κ.τ.λ.).
- Να έχει δημιουργηθεί κλίμα αμοιβαιότητας και συνεργατικότητας.
- Να έχουν ενημερωθεί τα μέλη πλήρως για τους στόχους, το περιεχόμενο και τη μεθοδολογία του προγράμματος.
- Να έχουν κατανοήσει τα μέλη το ρόλο του εμπυκωτή, τι μπορούν να περιμένουν από αυτόν και πώς να αξιοποιήσουν την μεταξύ τους επικοινωνία.
- Να έχουν διατυπωθεί οι στάσεις και οι διαθέσεις όλων απέναντι στο πρόγραμμα και να έχουν συζητηθεί θέματα που ενδεχομένως προκαλούν ανησυχία ή επιφυλάξεις.

Οι τεχνικές γνωριμίας που μπορούν να χρησιμοποιηθούν είναι αρκετές. Πιστεύουμε ότι η επιλογή μας θα πρέπει να δώσει στα μέλη τη δυνατότητα να αρχίσουν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους, ήδη από την αρχή του προγράμματος. Η πιο γνωστή ενεργητική τεχνική γνωριμίας που δίνει τέτοια δυνατότητα είναι η συνέντευξη σε δυάδες. Ο σύμβουλος μπορεί να εφαρμόσει την τεχνική αυτή ή κάποια από τις παραλλαγές που προτείνονται στη βιβλιογραφία.⁴⁷ Αφού ολοκληρωθεί η γνωριμία, τα μέλη, χωρισμένα σε ομάδες εργασίας, μπορούν να επεξεργαστούν τις προσδοκίες τους από την ομάδα αυτή καθώς και τους προβληματισμούς τους, και τους τρόπους επικοινωνίας μεταξύ τους αλλά και με το συντονιστή. Στο τέλος, σε ολομέλεια, μπορεί να γίνει η επεξεργασία αυτών των θεμάτων.

⁴⁷ Κόκκος, Α. (2006). «Η εναρκτήρια συνάντηση» στο *Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης* τόμος 1, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Ε.ΚΕ.Π.Σ. (117-165).

11. Άνοιγμα και κλείσιμο της κάθε συνάντησης

Για να εξελίσσεται ομαλά η διεργασία της ομάδας πρέπει να εξασφαλίζεται ο χρόνος που χρειάζεται για το ξεκίνημά της και για την ολοκλήρωσή της (Μποζαντζή, Ε. 2003). Σημείο εκκίνησης κάθε συνάντησης είναι τα μηνύματα, οι ιδέες και οι προβληματισμοί που έρχονται ως σκυτάλη από την προηγούμενη συνάντηση, με τον τρόπο που τα μέλη τα έχουν επεξεργαστεί στο προηγούμενο διάστημα. Ο συντονιστής πρέπει να παροτρύνει την ομάδα να καταθέσει «με τι έρχεται στη συνάντηση αυτή» και με το δεδομένο αυτό να επανεξετάσει ή να προσαρμόσει τη διαδικασία που είχε σχεδιάσει. Αντίστοιχα σημαντικό είναι στο τέλος της συνάντησης να υπάρχει η αίσθηση ότι η διαδικασία ολοκληρώθηκε, χωρίς να αφήνει θέματα σε εκκρεμότητα. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα έχουν ανακύψει νέα θέματα και προβληματισμοί που περνάνε με τη σειρά τους ως σκυτάλη στην επόμενη συνάντηση, χτίζοντας έτσι την ακολουθία των συναντήσεων.

12. Επίλογος

Η ενότητα αυτή είχε σαν στόχο να υποστηρίξει το σύμβουλο στο σχεδιασμό και το συντονισμό ομάδων τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Οι επιμέρους υποενότητες επιλέχθηκαν με βάση τη σηματικότητα και την πρακτική τους διάσταση. Οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται είναι βασικές και απαραίτητες για το σύμβουλο, ενώ παράλληλα μπορούν να αξιοποιηθούν πρακτικά και άμεσα. Βεβαίως το θέμα δεν εξαντλείται στα στενά αυτά περιθώρια και η ενότητα αυτή δεν μπορεί από μόνη της να καταστήσει το σύμβουλο ικανό και αποτελεσματικό συντονιστή ομάδας. Οι γενικές και ειδικές δεξιότητες συμβουλευτικής, κυρίως σε ομαδικό επίπεδο, η γνώση της αγοράς εργασίας καθώς και της ψυχολογίας του ανέργου αποτελούν προαπαιτούμενα για τον αποτελεσματικό συντονισμό.

Κλείνοντας, θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι η πραγματοποίηση τέτοιων ομάδων, παρά τον κόπο και το χρόνο που συνεπάγεται κάτι τέτοιο για το σύμβουλο, είναι ιδιαίτερα χρήσιμη, τόσο για νέους άνεργους που πιθανά αγνοούν σημαντικά πράγματα για την αγορά εργασίας, όσο και για μακροχρόνια άνεργους που έχουν απολέσει μέρος των προσόντων, των γνωριμιών, αλλά και του ψυχικού τους σθένους.

Η εμπειρία από παλαιότερες εφαρμογές, στο πλαίσιο του Ο.Α.Ε.Δ., υπήρξε ενθαρρυντική, ενώ παράλληλα και η εμπειρία άλλων χωρών, όπως μεταφέρθηκε στους συμβούλους του Ο.Α.Ε.Δ. στο αντίστοιχο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, δείχνει ότι αυτές οι πρακτικές κινούνται στη σωστή κατεύθυνση, της κινητοποίησης και της απόκτησης δεξιοτήτων, συμβάλλοντας τελικά στην αποτελεσματική αναζήτηση εργασίας.

B. Υποστηρικτικό υλικό του συμβούλου για την επεξεργασία της ενότητας-Τεχνικές αναζήτησης εργασίας με το συμβουλευόμενο

Στο κείμενο που ακολουθεί παρατίθενται σύντομες οδηγίες αποτελεσματικής διαχείρισης σταδιοδρομίας τις οποίες ο σύμβουλος μπορεί να αξιοποιήσει στην εργασία του με τον συμβουλευόμενο στην επεξεργασία θεμάτων τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Στην αρχή του κεφαλαίου παρατίθενται κάποιες βασικές οδηγίες όσον αφορά στην προσέγγιση της αγοράς εργασίας ενώ στη συνέχεια παρατίθενται εξειδικευμένες οδηγίες για τη διαχείριση θεμάτων βιογραφικού σημειώματος, συνοδευτικής επιστολής, συνέντευξης επιλογής, κ.λπ. Οι οδηγίες αυτές είναι γραμμένες σε β'

ενικό πρόσωπο για να έχουν ένα άμεσο χαρακτήρα και να μπορεί ο σύμβουλος, εάν το επιθυμεί και το κρίνει σκόπιμο, να το αναπαράγει και να το δώσει ως υποστηρικτικό υλικό στο συμβουλευόμενο όταν επεξεργάζεται μαζί του το θέμα των τεχνικών αναζήτησης εργασίας. Σε καμία περίπτωση οι οδηγίες αυτές δεν αρκούν από μόνες τους για την υποστήριξη του συμβουλευόμενου στη διαδικασία της αναζήτησης εργασίας. Ο σύμβουλος οφείλει να λάβει υπόψιν του τόσο τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τις ανάγκες του συμβουλευόμενου όσο και τις αρχές της συμβουλευτικής διαδικασίας στη συνεργασία του μαζί του. Στη δεύτερη ενότητα του παρόντος Κεφαλαίου γίνεται εκτενής αναφορά στον τρόπο με τον οποίο ο σύμβουλος θα επεξεργαστεί το θέμα των τεχνικών αναζήτησης εργασίας με το συμβουλευόμενο.

ΣΥΝΤΟΜΕΣ ΟΔΗΓΙΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Γνώρισε τον εαυτό σου και αποφάσισε με τι ακριβώς θέλεις να ασχοληθείς. Στη συγκεκριμένη διαδικασία είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού ο οποίος δε θα σου δώσει τη λύση αλλά θα σε βοηθήσει να ανακαλύψεις τις προτεραιότητές σου, τις αξίες σου, τις δυνατότητές σου, τις αδυναμίες και τους στόχους σου προκειμένου να οδηγηθείς στις σωστές αποφάσεις.

Δημιούργησε έναν κύκλο γνωριμιών που θα σε βοηθήσει να βρεις εργασία. Στον ευρύτερο κοινωνικό σου περίγυρο υπάρχουν αρκετοί άνθρωποι που μπορούν να σε στηρίξουν στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας είτε μέσα από δικό τους δίκτυο γνωριμιών είτε μέσα από τις δικές τους εμπειρίες έχοντας περάσει από την ίδια διαδικασία. Μην παρεξηγείς την έννοια της δικτύωσης συγχέοντάς τη με αυτή του μέσου η οποία παραπέμπει σε άλλες πρακτικές. Η συνεργασία με το Σύμβουλο μπορεί να αποδειχθεί πολύ χρήσιμη και στον τομέα της δικτύωσης καθώς θα σε βοηθήσει να οργανώσεις ένα πλάνο επαφών με άτομα και φορείς που μπορούν να σε στηρίξουν στην εξεύρεση εργασίας. Μέρος της δικτύωσής σου είναι η επαφή σου με τις υπηρεσίες και φορείς Διασύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Εύρεσης Εργασίας όπως είναι ο Ο.Α.Ε.Δ., τα γραφεία Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι. και των Τ.Ε.Ι. κ.ά. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η συμμετοχή σου σε δραστηριότητες διασύνδεσης με την αγορά εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρονται η παρακολούθηση σεμιναρίων, η προσφορά εθελοντικής εργασίας, η συμμετοχή σε προγράμματα πρακτικής άσκησης, η συμμετοχή σε Ημέρες Σταδιοδρομίας, κ.ά.

Προετοίμασε και ανανέωνε συνεχώς τον προσωπικό σου φάκελο επαγγελματικών προσόντων και πιστοποιητικών.

Φρόντισε για την απόκτηση και τη συνεχή αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων, των γνώσεων και των ικανοτήτων σου. Να είσαι προσαρμοστικός σε νέα δεδομένα. Δηλαδή όταν κάτι καινούργιο απαιτείται, μάθε πως γίνεται.

Μη περιορίσεις τις ενέργειές σου σε ένα είδος οργανισμού ή σε μια εταιρεία. Ένα βασικό προσόν στην αναζήτηση εργασίας είναι η ευελιξία του υποψήφιου εργαζόμενου ιδιαίτερα στα πρώτα βήματα της επαγγελματικής του ζωής. Εντόπισε σε τι είδους εταιρείες και θέσεις εργασίας μπορούν να αξιοποιηθούν τα προσόντα σου και μην περιορίζεις την αναζήτησή σου σε ενός τύπου εργασία.

Να είσαι ευέλικτος και έτοιμος για πιθανούς συμβιβασμούς. Ιδιαίτερα απαραίτητη κρίνεται αυτή η ευελιξία στην περίπτωση νέων ανθρώπων που βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής και πρέπει να αποκτήσουν εμπειρία για να διεκδικήσουν μια καλύτερη θέση εργασίας στο μέλλον. Ο τόπος εργασίας ή το ωράριο αν δεν συντρέχουν σοβαροί λόγοι για το αντίθετο είναι πιθανόν να μην αποτελούν λόγο απόρριψης μιας θέσης εργασίας.

Διερεύνησε τις αγγελίες

Οι αγγελίες είναι μια πολύ βασική πηγή πληροφόρησης σχετικά με τους επαγγελματικούς κλάδους που έχουν ζήτηση στη αγορά, τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας και τα απαιτούμενα προσόντα γι' αυτές. Σε συνεργασία με το σύμβουλο θα μάθεις πώς να διαβάζεις με κριτικό πνεύμα τις αγγελίες να αποφεύγεις τις παγίδες και να ανταποκρίνεσαι με τον πληρέστερο τρόπο στις εκάστοτε απαιτήσεις.

Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής και προετοιμασία συμμετοχής στη συνέντευξη επιλογής. Και στη συγκεκριμένη διαδικασία ο ρόλος του συμβούλου είναι σημαντικός καθώς θα σε βοηθήσει να εντοπίσεις τα δυνατά σου σημεία τα οποία θα προβάλλεις προκειμένου να καλύψεις τυχόν αδυναμίες σου.

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το βιογραφικό σημείωμα είναι ένα απαραίτητο έγγραφο προκειμένου να μπορέσεις να παρουσιάσεις τον εαυτό σου και να κερδίσεις την ευκαιρία για μια συνέντευξη με τον υποψήφιο εργοδότη. Ταυτόχρονα καθοδηγεί τον εργοδότη για τα περαιτέρω στοιχεία που πρέπει να αντλήσει για σένα κατά τη συνέντευξη.

Μορφή βιογραφικού σημειώματος

- Φρόντισε να προβάλλει τη μοναδικότητά σου και απόφυγε να αντιγράψεις βιογραφικά άλλων.
- Διαφοροποίησε το βιογραφικό σου ανάλογα με τη θέση εργασίας που διεκδικείς προβάλλοντας κάθε φορά εκείνα τα στοιχεία που είναι συναφή με τη συγκεκριμένη θέση.
- Ενημέρωνε συστηματικά το βιογραφικό σου σημείωμα με τα νέα στοιχεία.
- Μην αναφέρεις ψευδή στοιχεία γιατί σε περίπτωση που ο εργοδότης ζητήσει αποδεικτικά για αυτά θα εκτεθείς και θα κινδυνέψεις να χάσεις τη θέση.
- Είναι επίσημο έγγραφο και δεν επιτρέπεται να είναι χειρόγραφο αλλά γραμμένο στον ηλεκτρονικό υπολογιστή ή σε γραφομηχανή και τυπωμένο με εκτυπωτή σε χαρτί μεγέθους Α4. Πρόσεχε ιδιαίτερα την ορθογραφία και το συντακτικό
- Προσπάθησε να μην ξεπεράσεις τις δύο σελίδες.
- Γενικά ό,τι αναφέρεις στο βιογραφικό σου σημείωμα να είσαι σίγουρος/η ότι μπορείς να το αποδείξεις αν όχι με επίσημα αποδεικτικά, με την ίδια την εμπειρία σου και τις γνώσεις σου.

Βασικές κατηγορίες βιογραφικού σημειώματος

Προσωπικά στοιχεία

Ανάφερε απαραίτητα ονοματεπώνυμο, τόπο διαμονής, ημερομηνία γέννησης, πλήρη διεύθυνση και τηλέφωνα επικοινωνίας. Επίσης αν σου το ζητήσουν ή το επιθυμείς αναφέρεις και άλλα στοιχεία, όπως, τόπος γέννησης, οικογενειακή κατάσταση, στρατιωτικές υποχρεώσεις, ειδικά στην περίπτωση που τέτοιες πληροφορίες μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την κατάληψη μιας θέσης.

Σπουδές ή Εκπαίδευση

Ανάφερε τις σπουδές που έχεις κάνει, με αντίστροφη χρονολογική σειρά, δηλαδή να αρχίζεις με το πιο πρόσφατο και να ακολουθούν τα επόμενα μέχρι το πιο παλιό. Αυτό γίνεται για να μπορεί

εύκολα και γρήγορα ο εργοδότης να εντοπίζει τις πιο πρόσφατες σπουδές σου, που συνήθως τον ενδιαφέρουν περισσότερο, ενώ παράλληλα δίνεις και έμφαση σε αυτές.

Επαγγελματική εμπειρία - Προϋπηρεσία

Μπορείς να παρουσιάζεις ως εργασιακή εμπειρία: την πρακτική σου άσκηση, την εθελοντική εργασία που έχεις προσφέρει, την συμμετοχή σου σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, την μερική απασχόληση κατά τη διάρκεια των σπουδών σου, την εποχική απασχόληση, την στρατιωτική σου θητεία. Μην παραλείπεις εργασιακή εμπειρία ακόμα κι αν είναι άσχετη με τις σπουδές σου. Η εργασιακή εμπειρία πρέπει να αναφέρεται με αντίστροφη χρονολογική σειρά όπως και οι σπουδές με τη λογική ότι η πιο πρόσφατη επαγγελματική εμπειρία είναι περισσότερο συναφής με την θέση εργασίας που ζητάς τώρα. Αν διαθέτεις επαγγελματική εμπειρία που δεν μπορείς να αποδείξεις, παρόλα αυτά είναι συναφής με τη θέση εργασίας που διεκδικείς μπορείς να την αναφέρεις γνωρίζοντας ότι τελικά ο υποψήφιος εργοδότης ενδέχεται να ζητήσει διευκρινίσεις κατά τη διάρκεια μιας πιθανής συνέντευξης και μπορεί να μη τη λάβει τελικά υπόψιν του.

Επιμόρφωση - Συνεχιζόμενη κατάρτιση

Ανάφερε τυχόν επιμορφωτικά σεμινάρια και ειδικά προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης, που έχεις παρακολουθήσει, δίνοντας ακριβείς πληροφορίες, όπως χρονολογία παρακολούθησης, διάρκεια σεμιναρίου, φορέα υλοποίησης και τίτλο σεμιναρίου. Επίσης μπορείς να αναφέρεις τη συμμετοχή σου σε προγράμματα κινητικότητας ή ανταλλαγής σπουδαστών Erasmus ή άλλα, δίνοντας σαφείς πληροφορίες για το πρόγραμμα και το τι αποκόμισες.

Αν έχεις παρακολουθήσει ολιγάριθμες ημερίδες ή συνέδρια μπορείς να τα αναφέρεις σε αυτή την κατηγορία. Αν είναι πάρα πολλές οι ημερίδες και τα συνέδρια μη τα αναφέρεις αναλυτικά και κουράσεις αυτόν που θα το διαβάσει. Μπορείς κάτω από τη συγκεκριμένη επικεφαλίδα να αναφέρεις «Παρακολούθηση σεμιναρίων-ημερίδων επιστημονικού ενδιαφέροντος».

Ξένες γλώσσες

Αν διαθέτεις κάποιο πιστοποιητικό γνώσης ξένης γλώσσας, που αποδεικνύει το επίπεδο κατοχής της, δίνε ακριβή στοιχεία για τα διπλώματα που έχεις, το φορέα χορήγησης και την ημερομηνία κτήσης του τίτλου. Αν μιλάς μια γλώσσα αλλά δεν κατέχεις κάποιο πιστοποιητικό γνώσης ξένης γλώσσας, τότε μπορείς να αναφέρεις τη γλώσσα, χαρακτηρίζοντας το επίπεδο γνώσης της.

Γνώσεις Η/Υ

Παρουσίασε λεπτομερώς το επίπεδο χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή, αναφέροντας όλα όσα γνωρίζεις σχετικά με τα Λειτουργικά Συστήματα, τις γλώσσες προγραμματισμού και τα προγράμματα.

Άλλες γνώσεις (Συμπληρωματικές πληροφορίες)

Ανάφερε άλλες γνώσεις που τυχόν έχεις αποκτήσει μέσω τυπικής ή άτυπης εκπαίδευσης και δεν μπορούν να ενταχθούν σε κάποια άλλη κατηγορία. Τέτοιες πληροφορίες ενδεικτικά μπορεί να είναι: κατοχή άδειας άσκησης επαγγέλματος, γνώση χειρισμού κάποιων ειδικών μηχανημάτων, κατοχή άδειας οδήγησης.

Προσωπικά ενδιαφέροντα

Ανάφερε κάθε ενασχόληση ή δραστηριότητα του ελεύθερου χρόνου σου, που μπορεί να δώσει στους εργοδότες περισσότερα στοιχεία για την προσωπικότητά σου.

Συστάσεις

Ανάφερε τα στοιχεία σημαντικών προσώπων κατά προτίμηση, που μπορούν να εγγυηθούν για σένα και τις ικανότητές σου, επειδή σε γνωρίζουν προσωπικά και έχουν ή είχαν στο παρελθόν κάποια μορφή συνεργασίας μαζί σου. Σημαντική προϋπόθεση για να αναφέρεις τα στοιχεία των προσώπων αυτών είναι το να έχεις ζητήσει την άδειά τους γι' αυτό ή ακόμα καλύτερα να έχεις πάρει από αυτούς συστατικές επιστολές. Εφόσον ισχύει κάτι από τα δυο μπορείς να αναφέρεις τα ονόματα των προσώπων, την ειδικότητά τους, τη θέση και τον φορέα στον οποίο απασχολούνται. Σε αντίθετη περίπτωση εφόσον είσαι σίγουρος/η ότι θα έχεις συστάσεις αλλά δε μπορείς να αναφέρεις ακριβή στοιχεία τότε μπορείς να γράψεις ότι έχεις συστάσεις διαθέσιμες εφόσον ζητηθούν από τον εργοδότη.

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Η Συνοδευτική επιστολή είναι ένα τυπικό γράμμα που απευθύνεται στον εργοδότη και επισυνάπτεται με το βιογραφικό μας, στις περιπτώσεις που το στέλνουμε ταχυδρομικά. Μας δίνει τη δυνατότητα να απευθυνθούμε άμεσα στο άτομο που είναι υπεύθυνο για την πρόσληψη ή τον Διευθυντή της εταιρείας, κεντρίζοντάς του το ενδιαφέρον για μας, ώστε να μας καλέσει σε συνέντευξη.

Βασικές οδηγίες για τη σύνταξη συνοδευτικής επιστολής

Όταν συντάσσεις τη συνοδευτική επιστολή φρόντισε:

- να είναι σύντομη και να έχει άψογη εμφάνιση.
- να σχετίζεται με την θέση που σε ενδιαφέρει και να απευθύνεται σε συγκεκριμένο άτομο, ακόμα κι αν δεν ξέρεις το όνομά του π.χ. Διευθυντή Τμήματος Προσωπικού.
- να αναφέρεις απαραίτητα τον τρόπο που πληροφορήθηκες για την θέση, να δείξεις ότι έχεις κάνει έρευνα για την εταιρεία και ξέρεις τις δραστηριότητές της.
- να εκδηλώσεις το ενδιαφέρον σου για τη θέση και τους λόγους που επιθυμείς να εργαστείς στο συγκεκριμένο χώρο ή εταιρεία.
- να αναφέρεις σύντομα τα σημαντικότερα τυπικά ή άτυπα προσόντα σου και δεξιότητες, με έμφαση στα πιο σχετικά με τη θέση και σε αυτά που θεωρείς ότι αναζητά ο εργοδότης.
- να κλείσεις την επιστολή με ευχαριστήριο τυπικό χαιρετισμό και αίτηση για προσωπική συνάντηση-συνέντευξη.

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Βασικά σημεία για την επιτυχημένη συμμετοχή σου στη συνέντευξη

- Προετοιμάσου εγκαίρως για τη συνέντευξη και φρόντισε για την επιμελημένη και σοβαρή εμφάνισή σου.

- Εντόπισε εγκαίρως τη διεύθυνση της εταιρείας, τον τρόπο μετάβασης σε αυτή και φτάσε εγκαίρως στο ραντεβού σου.
- Διάβασε ξανά το βιογραφικό σημείωμα και τη συνοδευτική επιστολή που έχεις αποστείλει στη συγκεκριμένη εταιρεία έτσι ώστε να θυμηθείς τα σημεία που έχεις τονίσει και στα οποία πιθανώς να εστιάσει το άτομο που θα πάρει την συνέντευξη.
- Συγκέντρωσε όσα περισσότερα στοιχεία μπορείς για τη θέση και την εταιρία.
- Η στάση του σώματος, η έκφραση του προσώπου, οι χειρονομίες φανερώνουν σκέψεις και συναισθήματα και στέλνουν μηνύματα στο συνομιλητή που συχνά δεν αντιλαμβάνεσαι.
- Απόφυγε τη διατύπωση επικρίσεων, υποτιμητικών σχολίων και αρνητικής κριτικής για τον προηγούμενο εργοδότη σου.
- Μη διστάσεις, με ευγενικό τρόπο, να κάνεις ερωτήσεις που αφορούν την εργασία χωρίς να φαίνεται ότι προκαταβάλλεις την πρόσληψή σου.
- Στο τέλος της συνέντευξης μη διστάσεις να ρωτήσεις πότε μπορείς να περιμένεις ειδοποίηση για τη θετική ή την αρνητική έκβαση της συνέντευξης.

Ο εργοδότης θέλοντας να διερευνήσει τα προσόντα σου και να κρίνει την καταλληλότητά σου για τη θέση εργασίας ενδέχεται να σου υποβάλλει διάφορες ερωτήσεις σχετικά με τις επαγγελματικές του εμπειρίες. Προετοίμασε πραγματικά παραδείγματα, από την σπουδαστική και τυχόν επαγγελματική σου πορεία που αποδεικνύουν αυτά που λες ότι διαθέτεις. Προσπάθησε να είσαι όσο το δυνατόν πιο ψύχραιμος έχοντας στο νου σου ότι δεν είναι η τελευταία επαγγελματική ευκαιρία της ζωής σου, όσο ενδιαφέρουσα κι αν είναι η συγκεκριμένη εργασία, και ότι δε κρίνεσαι μόνο εσύ από τον εργοδότη αλλά και εσύ έχεις το δικαίωμα να κρίνεις τη θέση εργασίας που σου προσφέρεται και ενδεχομένως να την απορρίψεις πρώτος/η.

Όσον αφορά στις πιθανές ερωτήσεις που θα σου υποβληθούν στη διαδικασία της συνέντευξης δεν είναι ο σκοπός μας στις οδηγίες αυτές να σου δοθούν παραδείγματα ερωτήσεων με τις «σωστές» απαντήσεις γιατί σε καμία περίπτωση δεν έχει νόημα να τις αποστηθίσεις και να τις απαγγείλεις στη διάρκεια μιας συνέντευξης. Προετοιμάσου κατάλληλα και έχοντας στο νου σου τις οδηγίες που σου έχουν δοθεί και απάντησε με ψυχραιμία και ευγένεια σε κάθε πιθανή ερώτηση.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Βλαχάκη, Φ., Γαϊτάνης, Δ. (2004). «Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Συμβουλευτικής για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **70-71**, 69-78.
- Δημητρόπουλος, Ανδρ. (επιμ.), (1999). *Κείμενα για τη Συμβουλευτική των Α.Μ.Ε.Α. και ατόμων που κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό*. Αθήνα: Τμήμα ΣΥ.Π. Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
- Εκπαιδευτικό υλικό του προγράμματος «Τεχνικές Αναζήτησης Εργασίας» (2002). Δ/ση Επαγγελματικού προσανατολισμού, Ο.Α.Ε.Δ.
- «Εγχειρίδια Συμβουλευτικής για ευπαθείς ομάδες», και «Ενδεικτικά Εργαλεία Συμβουλευτικής», Κοινωνική πρωτοβουλία Equal, Μέτρο 1.1, Αναπτυξιακή Σύμπραξη: Πράσινη Αμφικτιονία Εργασίας, Έργο: Τελικό όριο, Υποπρόγραμμα Απασχολησιμότητα, πηγή: www.go-work.gr
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Έγγραφο Εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής (2000). Υπόμνημα: «Ανάληψη δράσης σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής: έξι βασικά μηνύματα», Βρυξέλλες, 30/10/2000, Sec (2000) 1832.
- Κάντας, Αρ. και Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Κάντας, Αρ. (1996). «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και επαγγελματικές αποφάσεις των νέων στις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες». *Η λέσχη των Εκπαιδευτικών*, αφιέρωμα Επαγγελματικός Προσανατολισμός, **14**, 16-17.
- Κάντας, Αρ. (1998). «Στάδια Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας», Πρακτικά 1ου σεμιναρίου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998, Γραφείο Διασύνδεσης Α.Π.Θ., 46-51.
- Κάντας, Αρ., (2002). «Ψυχολογική Διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων» στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (241-275).
- Καραλής, Θ. (1999). *Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κασσωτάκης, Μιχ. (2000). *Η πληροφόρηση για τις Σπουδές και τα Επαγγέλματα*, Αθήνα: Γ. Π. Γρηγόρη.
- Κασσωτάκης, Μιχ. (2006). «Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα και ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 76-77, 12-13.
- Κατικαρίδης, Μ. (1999). *Τρόποι και Τεχνικές Ένταξης στην αγορά εργασίας*, Αθήνα: Έλλην.
- Κόκκος, Α. (2006). «Εκπαιδευτικές Τεχνικές» στο *Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης τόμος 1*, Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Αθήνα, Ε.ΚΕ.ΠΙΣ. (169-283).
- Κόκκος, Α. (1999). «Οι εκπαιδευτικές τεχνικές». Στο: Δ. Βαϊκούση, Ι. Βάλακας, Α. Κόκκος, Α. Τσιμπουκλή *Εκπαίδευση Ενηλίκων: Εκπαιδευτικές μέθοδοι - ομάδα εκπαιδευομένων*, Πάτρα, Ε.Α.Π. (13-86).
- Κοσμίδου, Χρ. (1989). «Ενεργός Έρευνα: Για μια Γνήσια, Απελευθερωτική Παιδεία», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **48**, 22-34.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1991). Θέματα Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη, Λήψη Αποφάσεων. Σημειώσεις, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Φ.Π.Ψ.
- Κοσμίδου-Hardy και Μαρμαρινός, Ι. (1994). «Ο Δάσκαλος και η Ενεργός Έρευνα». *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **79**, 51-59.
- Κοσμίδου-Hardy Χρ. (1996α). «Αγωγή στα Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας και Πληροφόρησης: από την παθητική πληροφόρηση στην κριτική ανάγνωση της πληροφορίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **36-37**, 56-71.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996β). «Ένα κριτικό, αναπτυξιακό μοντέλο για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Πολυτέλεια ή αναγκαιότητα;». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου, **38-39**, 25-52.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1997α). «Η πρόκληση της μετάβασης και η ανταπόκριση των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού». Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **42-43**, 67-89.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2000). «Η Βιωματική μάθηση και το Υπο-κείμενο: Κριτική προσέγγιση», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **52-53**, 9-12.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001α). «Η Μετάβαση από την εποχή της "κατασκευασμένης" αβεβαιότητας: Συνέπειες για τη Συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία». Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., Αθήνα, 09-11/05/2001 (100-126).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2003). Οδηγός Σχεδιασμού, ανάπτυξης, εφαρμογής, αξιολόγησης και διαχείρισης προγραμμάτων Σ.Ε.Π. σε σχολικά Δίκτυα. Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. ΙΙ, Άξονας 2.4, Κατηγορία πράξεων: 2.4.1.ε Εφαρμογή Συμβουλευτικής στο Σχολείο. Βασικές Οδηγίες για πρόγραμμα συμβουλευτικής παρέμβασης, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2005). «Διαπολιτισμική Συμβουλευτική είναι κάτι «άλλο» από τη Συμβουλευτική;», πρακτικά πανελληνίου συνεδρίου, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **74-75**, 81-111.
- Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, Ειρ. (2002). *Αναζήτηση Απασχόλησης*, Αθήνα: Προπομπός.
- Μάραντος, Π. (2002). *Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας*, Αθήνα: Πατάκη.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (1994). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (2002). «Η Ψυχοπαιδαγωγική Προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της» στο Κασσωτάκης, Μιχ., (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (215-238).
- Μποζαντζή, Ε. (2003). *Ομαδική Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας*, πτυχιακή εργασία, Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε, τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (αδημοσίευτο).
- Nathan, R. and Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική. Η Συμβουλευτική Προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Ουίλιαμς, Νικ. (2002). *Το Επάγγελμα των ονείρων σου*, Αθήνα: Καστανιώτη.
- Peavy, R.V. (2000). «Προοπτικές για τη Συμβουλευτική του 21ου αιώνα. Κοινωνιοδυναμική Συμβουλευτική». Διεθνές Συνέδριο για την Επαγγελματική Καθοδήγηση, Βερολίνο, Αύγουστος 2000. Περίληψεις εισηγήσεων, Τομέας Σ.Ε.Π., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Plate, Kelly and Patton, Volz (2003). *Τα βήματα για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία*, Επιμέλεια: Αθ. και Β. Ραφτόπουλος, Αθήνα: Έλλην.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). «Ανάπτυξη της δεξιοτήτας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού», *Νέα Παιδεία*, **66**, 147-151.

- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1994). «Ισότητα των δύο φύλων: Θεωρία και Πράξη για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό», *Νέα Παιδεία*, **71**, 48-52.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998). «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική: Διαδικασία προληπτική ή θεραπευτική» στο *Θέματα Γνωσιακής και Συμπεριφορικής Θεραπείας*, Τόμ. Γ', Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα (94-105).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998α). Μετρήσεις ειδικών διαφορόντων, κλίσεων και ικανοτήτων». Διδακτικές σημειώσεις για τους φοιτητές του Τμήματος Φ.Π.Ψ. Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1998β). Υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού για μαθητές με ειδικές ανάγκες. Δελτίο Επικοινωνίας Κ.Ε.ΣΥ.Π., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Τομέας Σ.Ε.Π., **1**, 18-29.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Εισαγωγή και επιστημονική επιμέλεια στο Nathan & Hill: *Επαγγελματική Συμβουλευτική. Η Συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Φλουρής, Γ. (2002). «Αυτογνωσία, Αυτοαντίληψη και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (345-363).
- Φακιολάς, Ν. (2002). «Συμβουλευτική - Επαγγελματικός Προσανατολισμός και κοινωνικός αποκλεισμός» στο Κασσωτάκης, Μιχ. (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Γ. Δαρδανός (603-621).
- Φωτιάδου, Τ. (1999). «Σύγχρονες Εφαρμογές στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Εφαρμογές του Portfolio (προσωπικού αρχείου) με χρήση Η/Υ». Πρακτικά Β' Ελλαδο-Κυπριακού Συνεδρίου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Σπάρτη, 22-23/04/1999 (81-86).
- Χαροκοπάκη, Α. (2003). «Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση στην αναζήτηση εργασίας», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, **70-71**, 102-115.
- Χαντζούλη, Α. (1998). «Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία», πρακτικά, 1ο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998, Θεσσαλονίκη (88-95).

Ξενογλωσσες

- Bandura, A. (1986), *Social Foundation of Thought and Action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Bloch, S., Bates T. (1998), *Employability: How to Get you Career on the Right Track*. Ed Kogan Page.
- Bolles, R.N. (2000). *What Color is your Parachute ? A practical manual for job-hunters and career changers*. Ten Speed Press.
- Carver, Ch.S. and Scheier, M.F. (1992). *Perspectives on Personality*. Allyn and Bacon (2nd Ed).
- Costa, P.T.Jr, McCrae, R.P. and Arenberg, D. (1984). «Personality and Vocational Interest», *Journal of Applied Psychology*, **63**, (3), 390-400.
- Cybers, N.C., Heppner, M.J. and Johnston, J.A. (1998). *Career Counseling: Process, Issues and Techniques*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Drake, J.D. (1997). *The Perfect Interview. How to Get the Job you Really Want*. Amacom American Management Association.
- Dorio, M. (1995). *Idiot 's Guide. Guide to Getting the job you want*. Alpha Books.
- Egan, G. (1994). *The Skilled Helper*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole (5th ed).
- Ford, A. (1992). *Motivating Humans: Goals, Emotions and Personal agency beliefs*, Newbury Park, CA: Stage.
- Haughes, R., Baldwith, M., Mortimer, D. (1997). *How to write a Curriculum Vitae*. University of London Careers Service, 1997 (third edition).
- Niles, Sp., (2003). «Life Structure for Career Development», Διεθνής Εταιρεία Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (I.A.V.E.G.), Ετήσιο Συνέδριο, Βέρνη Ελβετίας, 3-6/9/2003.
- Osipow, S.H. (1973). *Theories of Career Development*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. N. York: Free Press.
- Savickas, M.L. and Walsh, W.B. (1995). *Handbook of Career Counseling and Practice*, Palo Alto, California: Davies - Black Publishing.
- Sprinthall, N.A. and Collins, W.A. (1984). *Adolescent Psychology*, Addison-Welsey Publ. Co. U.S.A.
- Strong, Ed. K. R. (1943). *Vocational Interests of men and women*, Stranford Business Series.
- Super, D.E and Bohn M.J. (1971). *Occupational Psychology*, London: Tavistock Publications.
- Van Esbroeck, Butscher, R., Broonen, V., Klaver, J.P., A.M. (eds) (1997). *Decision making for lifelong learning*. FEDORA, Belgium, Vubpress.
- Walsh, W.B. and Osipow, S.H. (1995). (eds), *Handbook of Vocational Psychology. Theory, research and practice*. New Jersey: Lawrence Elbaum and Associates (2nd edition).

Συμβουλευτική για την Ανάπτυξη της Επιχειρηματικότητας στην Απασχόληση

Δέσποινα Κωνσταντοπούλου¹

Περίληψη

Η ενότητα αυτή αποτελεί οδηγό για συμβούλους που στηρίζουν τη γέννηση, την υλοποίηση και τη βιωσιμότητα επιχειρηματικών ιδεών, στο χώρο της απασχόλησης. Αρχικά αποσαφηνίζονται οι βασικές έννοιες και ανιχνεύονται τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και οι δεξιότητες που μπορεί να είναι χρήσιμες για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας. Επίσης, παρουσιάζεται το πολιτισμικό πλαίσιο που περιβάλλει την επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα μας, καθώς και τα ευρωπαϊκά προγράμματα και οι φορείς που στηρίζουν την ανάπτυξή της. Διαγράφεται το προφίλ των συμβούλων επιχειρηματικότητας και εξετάζονται προοπτικές και περιορισμοί που ακολουθούν αυτή την επαγγελματική διεξοδο. Προτείνεται συμβουλευτική μεθοδολογία για τη διερεύνηση των ικανοτήτων, των δεξιοτήτων που έχει ή πρέπει να αναπτύξει ο μελλοντικός επιχειρηματίας (παιχνίδι ρόλων, εργασία σε ομάδες, μελέτες περίπτωσης, εικονικές επιχειρήσεις). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται συγκεκριμένες θεματικές ενότητες, οι οποίες αφορούν στην ατομική ή ομαδική συμβουλευτική πρακτική για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας: διαδικασίες ανάπτυξης, αξιολόγησης και εφαρμογής της επιχειρηματικής ιδέας, ανάλυση δυνατών και αδύνατων σημείων (SWOT analysis), επιχειρηματικό σχέδιο, σχέδιο μάρκετινγκ, τύποι επιχειρήσεων. Στο παράρτημα, περιλαμβάνονται ενδεικτικά εργαλεία, τα οποία μπορεί να αξιοποιηθούν από τους συμβούλους που δραστηριοποιούνται σε αυτό το πεδίο καθώς και δικτυακοί τόποι, που αποτελούν πηγές πληροφόρησης.

Εισαγωγή

Στις σύγχρονες ευρωπαϊκές κοινωνίες, προτεραιότητα αποτελεί τόσο η αντιμετώπιση της ανεργίας όσο και η ικανοποίηση της ανάγκης των πολιτών τους για αυτόνομη και δυναμική διαμόρφωση της επαγγελματικής τους πορείας. Η ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας εξυπηρετεί και τους δύο παραπάνω στόχους. Έτσι, η αναγνώριση του ρόλου της επιχειρηματικότητας σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη, από την ευρωπαϊκή ένωση, πολιτικών και μέτρων για την καλλιέργεια επιχειρηματικού πνεύματος, ανοίγουν θετικές προοπτικές για την

¹ Η Δ.Κ. είναι διδάκτωρ των Επιστημών της Αγωγής - Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

επιλογή της ως επαγγελματικής διεξόδου. Η οικονομική ενίσχυση της επιχειρηματικότητας, όπως φαίνεται, δεν είναι από μόνη της αρκετή για τη στήριξη και την ενδυνάμωσή της. Αναγκαία είναι και η παράλληλη παρέμβαση στο επίπεδο της καλλιέργειας των αντίστοιχων ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Για το λόγο αυτό, οι σύμβουλοι που δραστηριοποιούνται στο χώρο της απασχόλησης θα πρέπει να εφοδιαστούν με γνώσεις και δεξιότητες που αφορούν στη συμβουλευτική προσέγγιση της επιχειρηματικότητας, παρουσιάζοντάς την ως μια ακόμα εναλλακτική δυνατότητα, παράλληλα με πιο συμβατικές ιδέες για εργασία (π.χ. μισθωτή εργασία), στο πλαίσιο ενός κριτικού, αναπτυξιακού και μη κατευθυντικού μοντέλου συμβουλευτικής (Κοσμίδου-Hardy, 1996). Μια εναλλακτική λύση σταδιοδρομίας την οποία ίσως να μην είχε κάποιος σκεφτεί ποτέ (Nathan and Hill, 2006, σ. 265).

Η επιχειρηματικότητα αυξάνει την ευελιξία των ήδη εργαζόμενων σε μια μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας, ανοίγει καινούριες προοπτικές απασχόλησης σε όσους βρίσκονται εκτός αγοράς, προσφέρει μια ακόμη διέξοδο στην ανάγκη των εργαζομένων για αυτοπραγμάτωση, ελευθερία και τελική επαγγελματική ικανοποίηση (Μπουρλετίδης, 2004).

Στην παρούσα ενότητα, αρχικά αποσαφηνίζονται έννοιες κλειδιά, που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα και αναλύεται το προφίλ του επιχειρηματία (προσωπικά χαρακτηριστικά και δεξιότητες). Στη συνέχεια, ανιχνεύεται το πεδίο για την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας στην Ελλάδα, όσον αφορά τα πραγματικά, αριθμητικά δεδομένα αλλά και το πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύσσεται η επιχειρηματική δραστηριότητα στη χώρα μας.

Παράλληλα, παρουσιάζονται οι ευρωπαϊκές πολιτικές ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και οι συμβουλευτικές δομές που έχουν δημιουργηθεί στη χώρα μας γι' αυτό το σκοπό. Αναλύονται προοπτικές και περιορισμοί που ακολουθούν την επιλογή αυτής της επαγγελματικής κατεύθυνσης. Επίσης ανιχνεύονται τα χαρακτηριστικά (γνώσεις και δεξιότητες) των συμβούλων που δραστηριοποιούνται σε αυτό το πεδίο.

Στη συνέχεια, αναπτύσσονται συγκεκριμένες προσεγγίσεις, συμβουλευτικές δράσεις και πρακτικές που αφορούν ατομική και ομαδική συμβουλευτική για την προώθηση της επιχειρηματικότητας. Επίσης, παρουσιάζονται συνοπτικά οι θεματικές ενότητες που στηρίζουν την προσέγγιση της επιχειρηματικότητας (ειδικές δεξιότητες του επιχειρηματία και εργαλεία δημιουργίας και ανάπτυξης επιχειρήσεων). Τέλος, αναλύονται και παρουσιάζονται χρήσιμες πηγές πληροφόρησης για την επιχειρηματικότητα και τις δομές που τη στηρίζουν.

1. Επιχειρηματικότητα - Μια δυναμική έννοια, μια εναλλακτική επαγγελματική διέξοδος

1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις: Επιχειρηματικότητα - επιχειρηματίας

Στην ενότητα αυτή επιχειρείται η εννοιολογική οριοθέτηση δύο εννοιών που αποτελούν κλειδιά για την ανάπτυξη συμβουλευτικής μεθοδολογίας που τις αφορά, έτσι ώστε να αποσαφηνιστεί, για τις ανάγκες αυτού του οδηγού, το ευρύ τους περιεχόμενο και να διαλυθεί ένα μέρος του «μυστικισμού» που συχνά τις καλύπτει.

Επιχειρηματικότητα

Για την έννοια της επιχειρηματικότητας υπάρχουν διάφοροι ορισμοί. Ο όρος προέρχεται από το ρήμα «επιχειρώ», δηλαδή κάνω κάτι καινούριο, καινοτομώ-δημιουργώ, ενεργώ με συγκεκριμένο στόχο. Πρό-

κείται για μια δραστηριότητα ή διαδικασία ή λειτουργία, με την οποία εκδηλώνεται έμπρακτα μια καινοτομία, μια νέα λύση, νέα επένδυση ή επέκταση σε νέες αγορές, νέα προϊόντα ή προσφορά νέων υπηρεσιών ή νέες μέθοδοι οργάνωσης και εκτέλεσης μιας εργασίας (Εργάνη, 1998, σ. 27).

Πέρα όμως από την καινοτομία, βασικό στοιχείο είναι η διαδικασία γενικά της δημιουργίας και της διάθεσης προϊόντων και υπηρεσιών με κάποια αξία, χωρίς την ύπαρξη βεβαιότητας για το τελικό αποτέλεσμα της προσπάθειας. Εμπεριέχει δηλαδή τις έννοιες του κινδύνου, του ρίσκου ή ακόμα και της πιθανότητας αποτυχίας, αλλά και της ανταμοιβής με όρους οικονομικούς ή προσωπικής ικανοποίησης.

Από μια άλλη οπτική, φαίνεται ότι επιχειρηματικότητα είναι η προσεκτική ανάλυση (πως, από ποιόν και με τι πιθανές επιπτώσεις) της διαδικασίας ανακάλυψης, αξιολόγησης και αξιοποίησης των ευκαιριών που δημιουργούνται ή παρουσιάζονται (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005, σσ. 3-4), που καταλήγει στην κινητοποίηση όλων των απαραίτητων διαθέσιμων πόρων. Στην Οικονομική Θεωρία η επιχειρηματικότητα θεωρείται ως ο τέταρτος συντελεστής παραγωγής, μετά το κεφάλαιο, την εργασία και το έδαφος (Μπουρλετίδης, 2004).

Στην έννοια της επιχειρηματικότητας προσδίδεται επίσης η διάσταση της νοοτροπίας. Νοοτροπία η οποία δημιουργεί την ικανότητα αλλά και τη διάθεση για δραστηριοποίηση που έχει ένα άτομο, για να αναγνωρίζει τις ευκαιρίες και να τις αξιοποιεί, προκειμένου να πετύχει προστιθέμενη αξία ή να έχει οικονομικό όφελος. Η επιχειρηματικότητα συχνά συνδέεται με την ικανότητα συνδυασμού δημιουργικότητας, καινοτομίας και στρατηγικού σχεδιασμού (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003).

Η επιχειρηματική δραστηριοποίηση αποτελεί μια εργαλειακή² επαγγελματική διεξοδό, για όσους καταλήγουν εκεί είτε επειδή δεν έχουν άλλη επιλογή για την εξασφάλιση του βιοπορισμού τους (*επιχειρηματικότητα ανάγκης*) είτε με σκοπό την εκμετάλλευση μιας ευκαιρίας, η οποία θεωρούν ότι θα τους εξασφαλίσει υψηλότερο εισόδημα από οποιαδήποτε άλλη διαθέσιμη επιλογή, π.χ. παροχή μισθωτής εργασίας (*επιχειρηματικότητα ευκαιρίας*) (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας-GEM, 2004, σ. 97). Αυτό όμως δεν αποκλείει την άντληση προσωπικής ικανοποίησης ή ακόμα και την επίτευξη της αυτοπραγμάτωσης.

Επιχειρηματίας

Κατά μια ολοκληρωμένη και σφαιρική ανάλυση των παραμέτρων της έννοιας, ο επιχειρηματίας οργανώνει τους συντελεστές παραγωγής (έμψυχους και άψυχους), με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο για να επιτευχθεί το μέγιστο δυνατό αποτέλεσμα και η ανταμοιβή με την ευρεία έννοια. Γι' αυτό το λόγο:

- παίρνει αποφάσεις κρίσης,
- αναλαμβάνει κινδύνους,
- εισάγει αλλαγές και καινοτομίες,
- παρακολουθεί πρωτοποριακές επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, ώστε να αντλεί ιδέες,
- αναζητά ευκαιρίες κέρδους και υιοθετεί έξυπνες στρατηγικές (Εργάνη, 1998, σσ. 27-28).

Επιχειρηματίας δεν είναι μόνο ο βιομήχανος και ο εφοπλιστής αλλά και ο ιδιοκτήτης καφενείου, συνεργείου αυτοκινήτων, ο αρχιτέκτονας που έχει δικό του τεχνικό γραφείο. Οι επιχειρηματίες αποτελούν μια ανομοιογενή ομάδα και προέρχονται από όλους τους χώρους. Στις ερευνητικές προ-

² Για την εργαλειακή αντιμετώπιση των επαγγελματικών διεξόδων από τους νέους βλ. Κωνσταντοπούλου, 1999.

σεγγίσεις των χαρακτηριστικών που μπορεί να συνδέουν όσους ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα κυριαρχούν οι παρακάτω κατηγορίες:

Προσωπικά χαρακτηριστικά

Οι συσχετίσεις ανάμεσα σε χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και την επιχειρηματική επιτυχία δεν φαίνεται να είναι τόσο άμεσες (Gumpert, 2003).

Ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά ατόμων, που αναλαμβάνουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, αποτελούν η ανάγκη για επιτυχία, εσωτερικό έλεγχο των πραγμάτων και η δυνατότητα ανάληψης κινδύνου. Σε έρευνα του Timmons (1994), αναδεικνύονται έξι βασικά χαρακτηριστικά των επιχειρηματιών: εμπλοκή και αποφασιστικότητα, ηγετική ικανότητα, δυνατότητα εντοπισμού της ευκαιρίας, ανεκτικότητα στην επικινδυνότητα, την αμφιβολία και την αβεβαιότητα, δημιουργικότητα, προσαρμοστικότητα και κινητοποίηση για εξέλιξη. Η κλίση προς την επιχειρηματικότητα είναι πιθανό να εντοπίζεται σε άτομα που θέλουν να πετύχουν στόχους, έχουν αυτοέλεγχο, επιθυμούν να είναι δημιουργικά και ανεξάρτητα και έχουν την τάση να αναλαμβάνουν κινδύνους (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005). Τα προσωπικά χαρακτηριστικά, όμως, ερμηνεύουν μόνο εν μέρει τους λόγους για την ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας (Εργάνη, 1998, σ. 28).

Κοινωνική ανάπτυξη

Το υπόδειγμα της κοινωνικής ανάπτυξης των Gibb και Ritchie ή το υπόδειγμα «ιστορίας-παρελθόντος, καταγωγής ενός ατόμου» δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην καταγωγή, οικογενειακή επιρροή και κοινωνική, εκπαιδευτική και εργασιακή εμπειρία, καθώς και στην παιδεία ενός ατόμου που επιθυμεί να γίνει επιχειρηματίας (Εργάνη, 1998, σσ. 28-30).

Περιβαλλοντικές συνθήκες

Εκτός βέβαια από τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, σημαντικό ρόλο παίζουν και άλλα ατομικά χαρακτηριστικά όπως τα δημογραφικά και τα πολιτισμικά. Υπάρχουν λοιπόν προσεγγίσεις που δίνουν έμφαση στις περιβαλλοντικές συνθήκες, καθώς και στους οικονομικούς, κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες. Οι οργανωτικοί κοινωνιολόγοι παρατηρούν ότι οι επιχειρηματίες δεν είναι μοναχικοί σούπερ ήρωες αλλά δημιουργήματα κοινωνικών διαδικασιών. Άλλωστε, και η ίδια η επιχειρηματικότητα είναι μια κοινωνική διαδικασία, που απαιτεί από τους πρωταγωνιστές της την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων και τη χρήση κοινωνικών δεξιοτήτων. Η δημιουργία μιας επιχείρησης, άλλωστε, είναι μια δραστηριότητα η οποία προϋποθέτει την οργάνωση, υποκίνηση, πρόσληψη ανθρώπων, συναλλαγή με κρίσιμους άλλους (τράπεζες, λογιστές, δικηγόρους, επενδυτές, συνεταιρισούς, προμηθευτές, πελάτες) (Byers, *et al.*, 1997).

Στην παρούσα αναφορά, η προσπάθεια απάντησης του ερωτήματος αν ο επιχειρηματίας γεννιέται ή γίνεται δεν έχει ιδιαίτερη σημασία. Αυτό που είναι γενικότερα αποδεκτό είναι ότι η κατάλληλη προετοιμασία είναι σημαντική προϋπόθεση για να δημιουργηθεί και να επιτύχει μια επιχείρηση. Γι' αυτό το λόγο, η συμβουλευτική προσέγγιση της επιχειρηματικότητας αναζητά και υλοποιεί πρακτικές:

- ανίχνευσης των προσωπικών χαρακτηριστικών (δημιουργικότητα, φαντασία, διορατικότητα, ανεξαρτησία, ανάγκη επιτυχίας, πρωτοβουλία, ευελιξία, κ.ά.),
- διευκόλυνσης στην απόκτηση γνώσεων: τεχνικών, οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων, πρόωθησης προϊόντων και υπηρεσιών, οικονομικής διαχείρισης,
- ανάπτυξης των κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως της δικτύωσης και της δημιουργίας κατάλληλων σχέσεων με τους κρίσιμους άλλους, εντός και εκτός της επιχείρησης.

Η διάγνωση τού αν είναι κάποιος φτιαγμένος από το κατάλληλο υλικό για να γίνει επιχειρηματίας δεν εντάσσεται βέβαια στους στόχους ενός κριτικού αναπτυξιακού συμβουλευτικού μοντέλου. Αντίθετα, έμφαση δίνεται στην καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων και την ανάπτυξη αναγκαίων για την ενίσχυση και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Κοσμίδου-Hardy, 1996 και 1998).

1.2 Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα.

Οι πολιτισμικές διαστάσεις μιας οικονομικής δραστηριότητας

Η ενίσχυση της επιχειρηματικής κουλτούρας αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την αύξηση της αντίστοιχης δραστηριότητας. Στην υποενότητα που ακολουθεί αναλύονται σύντομα τα χαρακτηριστικά και οι ιδιαιτερότητες της επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας, καθώς και το πολιτισμικό πλαίσιο (σε επίπεδο στάσεων, αντιλήψεων και συμπεριφορών) που την περικλείει.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η αυτοαπασχόληση αποτελεί επιθυμητή επαγγελματική επιλογή για μικρότερο ποσοστό του ενεργού πληθυσμού απ' ό,τι στις Η.Π.Α. (45% έναντι του 67%). Επίσης, για τους Ευρωπαίους, η πιθανότητα της αποτυχίας αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα από το να ιδρύσουν επιχείρηση, σε μεγαλύτερο συγκριτικά βαθμό. Στη χώρα μας, όμως, το ποσοστό των επιχειρηματιών, στο οποίο περιλαμβάνονται αυτοαπασχολούμενοι και ιδιοκτήτες επιχειρήσεων, αποτελεί ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στην Ε.Ε. (18%) (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003, σσ. 10-11).

Σύμφωνα με έρευνα του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα (GEM) (2004), το είδος της επιχειρηματικότητας που κυριαρχεί στην Ελλάδα αποτελεί, σε υψηλότερο ποσοστό σε σχέση με τις άλλες χώρες, επιχειρηματικότητα ανάγκης και όχι επιχειρηματικότητα υψηλών δυνατοτήτων. Επίσης, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που αποτελούν και τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων, εμφανίζουν σημαντικό έλλειμμα καινοτομικότητας, δηλαδή εισαγωγής στην αγορά νέων προϊόντων ή υπηρεσιών. Επίσης, στη χώρα μας η επιχειρηματική δραστηριότητα αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, μοναχική ενασχόληση και δε δημιουργεί, στις περισσότερες περιπτώσεις, πάνω από δύο θέσεις εργασίας. Το τοπίο εμφανίζεται διαφοροποιημένο, όσον αφορά την επιχειρηματικότητα υψηλών δυνατοτήτων, όπου γυναίκες, νεότερα άτομα και άτομα με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο φαίνεται να δραστηριοποιούνται συγκριτικά περισσότερο (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας - GEM, 2004, σσ. 63-65).

Όσον αφορά το προφίλ του Έλληνα επιχειρηματία, παρατηρούμε ότι είναι κυρίως άνδρας, ανάμεσα στα 25 και τα 40, με απολυτήριο δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το επίπεδο εκπαίδευσης του υποψήφιου επιχειρηματία, επίσης, αυξάνει τις πιθανότητες ανάπτυξης «νέας» επιχειρηματικότητας, αντί της παραδοσιακής (μαγαζιά, περίπτερα) (Λιούκας, 2006).

Όσον αφορά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, από πρωτογενή έρευνα (Τριχοπούλου, 1997) προκύπτει ότι οι γυναίκες ξεκινούν την ίδρυση επιχείρησης σε ηλικία μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (σημαντικό ποσοστό ιδρύει επιχείρηση σε ηλικία άνω των 35 ετών, δηλαδή στην περίοδο επανένταξής τους στην αγορά εργασίας). Επίσης, οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι, σε σχετικά υψηλό ποσοστό, απόφοιτες Α.Ε.Ι., ενώ ιδιαίτερα χαμηλό εμφανίζεται το ποσοστό των νέων επιχειρηματιών (τόσο ανδρών όσο και γυναικών) που προχωράει σε επιχειρηματική δραστηριότητα μετά από περίοδο ανεργίας. Ενδεικτικό είναι ότι σχεδόν οι μισές νέες γυναικείες επιχειρήσεις έχουν κάποια σχέση με άλλες επιχειρήσεις της οικογένειας (του πατέρα ή του συζύγου).

Επίσης, σε υψηλότερο ποσοστό από ότι για τους άνδρες, αυτή η επαγγελματική δραστηριοποίηση αποτελεί «επιχειρηματικότητα ανάγκης». Καθοριστικός παράγοντας για την επιλογή του αντικείμενου της επιχειρηματικής δραστηριότητας, τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, είναι

το αντικείμενο της προηγούμενης επαγγελματικής δραστηριότητας και όχι τόσο το αντικείμενο των σπουδών τους. Έτσι κι αλλιώς, η ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας σπάνια αποτελεί την πρώτη επαφή των ατόμων και των δύο φύλων με τον κόσμο της εργασίας, εφόσον η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρηματιών ξεκινά συνήθως τη δημιουργία επιχείρησης αφού έχει ήδη περάσει από το στάδιο της μισθωτής εργασίας (Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας - GEM, 2004). Βλέπουμε δηλαδή ότι βασικό κριτήριο, αλλά και προϋπόθεση επιλογής, είναι να κάνουν δική τους τη δουλειά, στην οποία ήδη έχουν αποκτήσει εμπειρία.

Χαρακτηριστικό είναι ότι οι γυναίκες συνήθως ιδρύουν μικρές επιχειρήσεις χωρίς άλλους εταίρους και εργαζομένους σε αυτές και είναι πιο συγκρατημένες στα μελλοντικά τους σχέδια από ότι οι άντρες. Τέλος, η σκληρή δουλειά είναι το κοινό «ισχυρό» χαρακτηριστικό και για τα δύο φύλα που αντιμετωπίζουν το ξεκίνημα μιας επιχείρησης.

Επίσης, οι Έλληνες χαρακτηρίζονται από πολύ μεγάλη αυτοπεποίθηση, ως προς τις επιχειρηματικές τους γνώσεις και ικανότητες, και ταυτόχρονα από πολύ μεγάλο φόβο για μια ενδεχόμενη αποτυχία (κατέχουμε την πρώτη θέση σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες). Παρόλα αυτά, στην ελληνική κοινωνία, η επιχειρηματικότητα αποτελεί μια επιθυμητή επιλογή σταδιοδρομίας και η επιτυχία συνοδεύεται σε υψηλό βαθμό από κοινωνική καταξίωση και σεβασμό (ό.π., σ. 68).

Αντιφατικά στοιχεία συνθέτουν την εικόνα της επιχειρηματικής κουλτούρας στη χώρα μας. Η επιχειρηματική επιτυχία θεωρείται προσωπικό-ατομικό επίτευγμα, με ανταλλακτική αξία σε όλα τα επίπεδα, πρώτιστα για τον ίδιο τον επιχειρηματία, που πέτυχε να οικειοποιηθεί ένα μεγαλύτερο κομμάτι της πίτας και όχι μια δραστηριότητα δημιουργίας πλούτου, με θετικές συνέπειες για την οικονομία της χώρας και την ευημερία της κοινωνίας.

Για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας στο χώρο της απασχόλησης, βασικός στόχος είναι η ανάπτυξη στάσεων, όπου το κοινωνικό και πολιτισμικό πρότυπο του επιχειρηματία να συνδέεται με τις έννοιες της δημιουργικότητας, της συμβολής στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας, τη διατήρηση της κοινωνικής, ηθικής και περιβαλλοντικής ευθύνης (Καλδής, 2005, σ. 4) και ενός κώδικα δεοντολογίας που δε θα φέρει τον επίδοξο επιχειρηματία σε σύγκρουση με το κοινωνικό σύνολο. Η προοπτική της επιχειρηματικότητας ενισχύεται, επίσης, από την περίπτωση της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στον τρίτο τομέα της οικονομίας, δίνοντας στην έννοια ευρύτερη αποδοχή και νέες διεξόδους στα ιδανικά, ιδιαίτερα των νέων (Λιούκας, 2006, σ. 12).

Με άξονα τα παραπάνω στοιχεία, προκύπτουν μια σειρά από προτάσεις που στοχεύουν τόσο στην ενίσχυση της επιχειρηματικής προοπτικής, ως επιλογής καριέρας, αλλά και στη βελτίωση της ποιότητας και της καινοτομικότητας των νέων επιχειρήσεων, στην ανάπτυξη επιχειρηματικότητας ευκαιρίας και υψηλών δυνατοτήτων και στην ισότιμη πρόσβαση σε αυτήν όλων των ομάδων του πληθυσμού (ιδιαίτερα τις γυναίκες, τους μετανάστες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες). Η αλλαγή των στάσεων απέναντι στην επιχειρηματικότητα, και ιδιαίτερα η μείωση του φόβου της αποτυχίας (με παρεμβάσεις που συντελούν στην αποποινικοποίησή της), της καχυποψίας απέναντι στη δημόσια διοίκηση αλλά και στην εκπαίδευση είναι μακροπρόθεσμοι σίγουρα στόχοι. Οι σύμβουλοι που αναλαμβάνουν τη στήριξη της επιχειρηματικότητας μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο, σε αυτή την κατεύθυνση.

1.3 Ευρωπαϊκή Ένωση και πολιτικές ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας

Στην προσπάθεια προσαρμογής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις νέες συνθήκες της οικονομίας (παγκοσμιοποίηση, νέες τεχνολογίες, μετασχηματισμός της παραγωγικής διαδικασίας), αναπτύσσο-

νται πολιτικές, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο της επίτευξης των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβόνας (European Commission, 2004).

Συγκεκριμένα, για την ανάπτυξη της Επιχειρηματικότητας προωθούνται μέτρα όπως:

- Μείωση της γραφειοκρατίας.
- Απλοποίηση των ρυθμιστικών κανόνων.
- Μείωση του μη μισθολογικού κόστους της εργασίας.
- Αποσαφήνιση και απλοποίηση του θεσμικού πλαισίου πραγματοποίησης νέων επενδύσεων.
- Μείωση του κόστους και απλοποίηση των διαδικασιών δημιουργίας και εγκατάστασης νέων επιχειρήσεων.

Με τα παραπάνω οικονομικά μέτρα, επιβάλλονται μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, ως βάσης για την παραγωγή πλούτου και ευημερίας. Αυτό επιτυγχάνεται με τη βελτίωση της σχέσης κράτους, πολίτη και επιχείρησης, καθώς και του περιβάλλοντος κοινωνικής και επιχειρηματικής ζωής. Συμβάλλουν, έτσι, στην καλλιέργεια πνεύματος αναζήτησης, δημιουργίας και αξιοποίησης του νέου και της καινοτομίας, στην ανάπτυξη «επιθετικών» και όχι «παθητικών», καθοδηγητικών και όχι ανασταλτικών, ευέλικτων και όχι άκαμπτων δομών της δημόσιας διοίκησης, σε όλα τα χωρικά επίπεδα. Δομών που θα ηγούνται και θα διευκολύνουν το νέο, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα την επιδίωξη της κοινωνικής συνοχής και ισορροπίας, καθώς και τη ρύθμιση των σχέσεων περιβάλλοντος και παραγωγής (Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2006).

Σύμφωνα με το πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2001) για τις «βασικές δεξιότητες, τη διδασκαλία της ξένης γλώσσας και την επιχειρηματικότητα», ο όρος «δεξιότητες» προσδιορίζει το συνδυασμό ικανοτήτων, γνώσεων, στάσεων και διαθέσεων. Ορίζεται ότι οι «δεξιότητες-κλειδιά» πρέπει να είναι μεταφερόμενες, πολυλειτουργικές και να αποτελούν προϋπόθεση για μια επιτυχή δράση στη ζωή, στην εργασία και στη συνεχιζόμενη μάθηση. Η επιχειρηματικότητα αποτελεί μια από τις 8 βασικές περιοχές δεξιοτήτων-κλειδιών (European Commission, 2003).

Σύμφωνα με την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003, σσ. 8-10), αναγνωρίζεται ότι η επιχειρηματικότητα είναι σημαντική γιατί:

- συμβάλλει στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην απασχόληση.
- αποτελεί βασικό παράγοντα οικονομικής ανταγωνιστικότητας.
- απελευθερώνει το δυναμικό του ατόμου (αυτοπραγμάτωση, ελευθερία, ανεξαρτησία, πρόκληση και υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση).
- προσφέρει στην κοινωνία πλούτο, απασχόληση και στους καταναλωτές ποικιλία επιλογών.

Σε σύγκριση με τις Η.Π.Α., ο επιχειρηματικός δυναμισμός στην Ε.Ε., εμφανίζεται μειωμένος. Οι Ευρωπαίοι συμμετέχουν λιγότερο από τους Αμερικανούς σε επιχειρηματικές πρωτοβουλίες. Η πρόκληση για την Ε.Ε. συνίσταται στην επισήμανση των βασικών παραγόντων που συμβάλουν στη δημιουργία ενός κλίματος, στο οποίο μπορούν να ευδοκιμήσουν η επιχειρηματική πρωτοβουλία και οι επιχειρηματικές δραστηριότητες.

Μια πρώτη και πολύ σημαντική παρέμβαση είναι αυτή που γίνεται στη χάραξη μακροοικονομικών πολιτικών που αφορούν στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, μέσω του φορολογικού και κανονιστικού περιβάλλοντος για τις νέες και για τις υπάρχουσες επιχειρήσεις, αλλά και μεταρρυθμίσεων της νομοθεσίας περί αφερεγγυότητας και της προώθησης αποτελεσματικών χρηματοοικονομικών αγορών.

Στις χώρες της Ε.Ε. γίνονται προσπάθειες για άρση των φραγμών στην επιχειρηματική δραστηριότητα. Για παράδειγμα στην Πορτογαλία έχουν δημιουργηθεί κέντρα διατυπώσεων για τις επιχειρήσεις, με στόχο να διευκολύνουν και να απλουστεύσουν τις διαδικασίες για την ίδρυση επιχείρησης. Σημαντική είναι επίσης η πρόσβαση στη χρηματοδότηση, η οποία εξακολουθεί να αποτελεί φραγμό για τους νέους επιχειρηματίες. Εκτός από την τραπεζική δανειοδότηση, οι επιχειρήσεις που βρίσκονται σε φάση εκκίνησης θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης. Με αυτό το σκοπό, υιοθετούνται καλές πρακτικές που αφορούν στη νομοθεσία, στη φορολογία, στη συμβουλευτική υποστήριξη, για το άνοιγμα της επιχειρηματικότητας σε όλα τα μέλη της κοινωνίας, και στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση. Επίσης, σύμφωνα με την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2003 σσ. 12-16), για να παρακινηθούν τα άτομα, ώστε να γίνουν επιχειρηματίες, πρέπει να έχουν συνειδητοποιήσει την έννοια της επιχειρηματικότητας και να διαθέτουν τις κατάλληλες δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να κάνουν επιτυχημένα εγχειρήματα.

Μέσα από τη διαδικασία της δια βίου Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, αναπτύσσονται δεξιότητες-κλειδιά απαραίτητες σε δράσεις επιχειρηματικότητας. Πληθυσμοί στόχοι αυτής της διαδικασίας είναι τόσο οι άνεργοι (ανάπτυξη βασικών αλλά και εξειδικευμένων επαγγελματικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων απασχολησιμότητας) όσο και οι εργαζόμενοι ενήλικες, προκειμένου να εξελιχθούν στο εργασιακό τους περιβάλλον ή να αναπτύξουν δική τους επιχειρηματική δραστηριότητα (Ευσταθόπουλος, 2006). Συμβουλευτικές προσεγγίσεις επιστρατεύονται τόσο από τους εκπαιδευτές ενηλίκων όσο και από τα στελέχη των ειδικών υπηρεσιών παροχής συμβουλευτικής σε ενήλικες. Ήδη, σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, όπως η Αυστρία, η Δανία και η Ισπανία αλλά και στη χώρα μας (π.χ. Γραφείο Διασύνδεσης του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου), έχουν αναπτυχθεί συμβουλευτικές υπηρεσίες για τους ενήλικους εκπαιδευόμενους (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2005).

1.3.1 Ευρωπαϊκά Προγράμματα και φορείς στήριξης της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Την ενίσχυση της υγιούς επιχειρηματικότητας προωθεί το Υπουργείο Ανάπτυξης μέσα από το Επιχειρησιακό πρόγραμμα «**Ανταγωνιστικότητα**»³ (Ε.Π.ΑΝ.), με συνολικό προϋπολογισμό 6,52 δισ. ευρώ. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει ενίσχυση της επιχειρηματικότητας σε τομείς όπως οι νέες τεχνολογίες, η απελευθερωμένη αγορά ενέργειας, το περιβάλλον, ο τουρισμός, οι ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού (γυναίκες, νέοι, άτομα με ειδικές ανάγκες) αλλά και χρηματοδότηση δράσεων εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων. Το Ε.Π.ΑΝ. δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας των νέων και περιλαμβάνει στις δράσεις του τη χρηματοδότηση, με ποσοστό 55%, των επιχειρηματικών σχεδίων νέων, ηλικίας από 18 έως 39 ετών (Χονδρογιάννης, 2005). Οι χρηματοδοτικές ενισχύσεις χορηγούνται για την υλοποίηση συγκεκριμένων επιχειρηματικών σχεδίων, στους κλάδους της μεταποίησης ή σε κλάδους παροχής υπηρεσιών, όπως επίσης το εμπόριο, τις υπηρεσίες και τον τουρισμό. Παράλληλα, το Ε.Π.ΑΝ. χρηματοδοτεί την κατάρτιση και τη μεταφορά τεχνογνωσίας στους νέους επιχειρηματίες, των οποίων τα σχέδια έχουν εγκριθεί.

Όσον αφορά τους κυριότερους φορείς⁴ υλοποίησης ευρωπαϊκών προγραμμάτων, στην προοπτική ανάπτυξης των επιχειρηματικών δεξιοτήτων, διακρίνονται οι εξής:

³ Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο www.antonistikitita.gr.

⁴ Περισσότερα στοιχεία για προγράμματα και φορείς ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας βλ. Σουλδάτου, 2005.

Στο πλαίσιο του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., με αρμόδιο φορέα υλοποίησης τη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, εντάσσονται και οι **Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας** και το **Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας**⁵ (Γ.Γ.Ν.Γ., 2006), που στοχεύουν στο να συμβάλουν στη δημιουργία επιχειρηματικής κουλτούρας στους νέους και ενθαρρύνουν τη στροφή προς την αυτοαπασχόληση, μέσα από διαδικασίες ενημέρωσης και συμβουλευτικής. Πρόκειται για δομές πληροφόρησης και παροχής βοήθειας σε όλους τους νέους που προτίθενται να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά. Οι Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας είναι έργο της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς, το οποίο συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στα πλαίσια του Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ. II του Γ' Κ.Π.Σ. Οι Θυρίδες είναι ένα δίκτυο δομών πληροφόρησης, παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών και υποστήριξης για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και τη δημιουργία επιχειρήσεων από νέους και νέες. Ο σημαντικότερος ρόλος των Θυρίδων είναι η πρακτική βοήθεια που συνίσταται στην αξιολόγηση της επιχειρηματικής ιδέας, στη δημιουργία του επιχειρηματικού σχεδίου, του χρηματοοικονομικού πλάνου και του σχεδίου μάρκετινγκ, τη βοήθεια σε νομικά θέματα, ασφαλιστικά και εργατικά, στην παροχή πληροφόρησης και δικτύωσης, καθώς και την εμφύκωση για την αντιμετώπιση προβλημάτων. Βασικός στόχος είναι η παροχή αυτών των υπηρεσιών μέσα από το διαδίκτυο, έτσι ώστε ο νέος να μπορεί να δημιουργήσει την επιχείρησή του μόνο μέσα από τη Θυρίδα, χωρίς να χρειάζεται να επισκεφθεί άλλη υπηρεσία. Παράλληλα, προχωρά η θεσμοθέτηση του παρατηρητηρίου Νεανικής Επιχειρηματικότητας.

Επίσης οι **Μονάδες Πληροφόρησης Γυναικών του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)**⁶ προσφέρουν πληροφόρηση, συμβουλευτική υποστήριξη, σε γυναίκες, στην προσπάθεια σχηματισμού και υλοποίησης του επιχειρηματικού τους σχεδίου. Η γυναικεία επιχειρηματικότητα ενισχύεται κυρίως μέσα από τις δράσεις του προγράμματος «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών»-Μέτρο 5.3, που είναι μέτρο του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Στα σχέδια-δράσεις του περιλαμβάνει και την επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών, ως δράσης προώθησης στην απασχόληση.

Στη χρηματοδότηση κυρίως της γυναικείας και της νεανικής επιχειρηματικότητας συμβάλει το «Πρόγραμμα ενίσχυσης Γυναικείας Επιχειρηματικότητας - Δ' κύκλος» και το «Πρόγραμμα ενίσχυσης της νεανικής επιχειρηματικότητας - Δ' κύκλος» με αρμόδιο φορέα τον **Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ.**⁷. Ο Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., που αποτελεί φορέα υποστήριξης των αναγκών των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, αναπτύσσει δομές και μηχανισμούς πληροφόρησης, ανάπτυξης και στήριξης της ανταγωνιστικότητας των Μ.Μ.Ε. Είναι επίσης υπεύθυνος φορέας για την υλοποίηση χρηματοδοτικών προγραμμάτων τέτοιων επιχειρήσεων.

2. Γιατί επιχειρηματίας; Προοπτικές και περιορισμοί

Όπως ήδη αναφέρθηκε (υποενότητα 1.2), στη χώρα μας η επιχειρηματικότητα αποτελεί ελκυστική επιλογή καριέρας. Ωστόσο, πριν διερευνηθούν οι δυνατότητες υλοποίησης αυτής της επιλογής, καλό θα ήταν να αναλυθούν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά της.

Όσον αφορά τους περιορισμούς αυτής της επιλογής, κάθε επίδοξος/η επιχειρηματίας θα πρέπει να λάβει υπόψη τα εξής:

⁵ Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο www.thirides.gr.

⁶ Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο www.drasesis-gynaikes.gr.

⁷ Περισσότερες πληροφορίες στο δικτυακό τόπο www.eommex.gr.

1. Στο ξεκίνημα θα πρέπει να είναι διατεθειμένος/η να αποδεχθεί τις πολλές ώρες εργασίας και τον περιορισμό της προσωπικής και κοινωνικής ζωής.
2. Ο κίνδυνος, που οπωσδήποτε υπάρχει, δημιουργεί άγχος που κάποιος θα πρέπει να μπορεί να διαχειριστεί.
3. Θα πρέπει να είναι έτοιμος/η για τη δυσπιστία και την προκατάληψη απέναντί του από υποψήφιους πελάτες, παλιότερους επιχειρηματίες και ανταγωνιστές.
4. Η απειρία, που μπορεί να έχει ένας νέος επιχειρηματίας, μπορεί να δημιουργήσει προϋποθέσεις υποτιμολόγησης της προσφοράς του ή και εκμετάλλευσης του από πιθανούς συνεργάτες.
5. Η αποτυχία μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα στην αυτοπεποίθηση του ίδιου αλλά και να μειώσει τις δυνατότητες απασχολησιμότητας του, στην περίπτωση που αναζητήσει εξαρτημένη εργασία.

Βέβαια, υπάρχουν προκαταλήψεις αλλά και πραγματικότητες που μπορεί να προκαλέσουν σημαντικούς περιορισμούς, όσο και κίνδυνοι, λόγω λανθασμένων επιλογών ή εγκλωβισμού σε παραδοσιακές μορφές επιχειρηματικότητας, που προσφέρουν μόνο απλή-οριακή επιβίωση της επιχείρησης.

Τόσο για τον σύμβουλο όσο και για τον υποψήφιο επιχειρηματία σημαντικό είναι να ληφθούν υπόψη επίσης οι προοπτικές αυτής της επιλογής:

1. Σήμερα οι ευκαιρίες για ανεύρεση πόρων είναι μεγαλύτερες απ' ότι άλλοτε.
2. Αποτελεί μια ουσιαστική διέξοδο για τα άτομα που η ανεξαρτησία και η δημιουργικότητα αποτελούν τις υψηλότερες εργασιακές τους αξίες.
3. Αποτελεί σοβαρή εναλλακτική λύση για τα άτομα με περιορισμένες ευκαιρίες απασχολησιμότητας σε θέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και για άτομα με υψηλού επιπέδου γνώσεις, ικανότητες και ιδέες.
4. Προσφέρει, σε κάποιες περιπτώσεις, καλύτερες προοπτικές ασφάλειας από μια θέση μισθωτού σε μια ανασφαλή αγορά εργασίας.
5. Δίνει μεγαλύτερες δυνατότητες πρωτοβουλίας και ευελιξίας.
6. Ιδιαίτερα οι νέοι μπορούν να ασχοληθούν αποτελεσματικότερα με προϊόντα και υπηρεσίες που απευθύνονται σε ομάδες παρόμοιας ηλικίας, καθώς και να αξιοποιήσουν τα πλεονεκτήματα της σύγχρονης τεχνολογίας, τα οποία εκείνοι συνήθως γνωρίζουν καλύτερα.
7. Η επιτυχημένη επιχειρηματικότητα δίνει οπωσδήποτε μεγαλύτερες οικονομικές απολαβές από ότι η μισθωτή εργασία και μεγαλύτερο έλεγχο επί των πράξεων (Λιούκας, 2005, Phillipson, 2002, σσ. 15-23).

Στις μέρες μας, προοπτικές ανοίγονται, ιδιαίτερα για τον μικρό επιχειρηματία, από την τάση του αγοραστικού κοινού να αναζητά προϊόντα και υπηρεσίες που προσφέρουν exéγγυα ποιότητας. Φαίνεται έτσι ότι στα επόμενα χρόνια θα κυριαρχήσει η λογική και η πρακτική της «προσωπικής υπηρεσίας και προϊόντος». Σε μια τέτοια προοπτική, τα μειονεκτήματα της μικρού μεγέθους επιχείρησης και παραγωγής ή ακόμα και τα μειονεκτήματα του τόπου εγκατάστασης μπορούν να μετατραπούν σε πλεονεκτήματα, εφόσον, οι μικρές επιχειρήσεις προσανατολιστούν στην παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες και απαιτήσεις εξειδικευμένων αγορών και καταναλωτών. Η εποχή μας είναι πρόσφορη για καινοτομίες. Η επιλογή της ποιότητας αντί της ποσότητας, η αξιοποίηση συγκριτικών πλεονεκτημάτων, σε συνδυασμό με την ένταξη της χρήσης του διαδικτύου σε όλες τις επιχειρηματικές λειτουργίες δημιουργούν μια νέα επιχειρηματική κουλτούρα, τη «νέα επιχειρηματικότητα» που συντίθεται από:

- τη στροφή σε εξειδικευμένα προϊόντα και υπηρεσίες,
- την περιβαλλοντικά φιλική δραστηριότητα,

- τη χρήση των νέων τεχνολογιών και ειδικότερα του διαδικτύου και των εφαρμογών του,
- τη διεύρυνση των επιχειρηματικών δυνατοτήτων των μικρών επιχειρηματιών, αυτοαπασχολούμενων, γυναικών, ανέργων, νέων, Α.Μ.Ε.Α., κατοίκων απομακρυσμένων και νησιωτικών περιοχών, μέσω της συμμετοχής τους στην κοινωνία της πληροφορίας και το ηλεκτρονικό εμπόριο (Λαμπρόπουλος, 2005, σσ. 16-17).

Η καινούρια αυτή πραγματικότητα, σε συνδυασμό με τα προβλήματα που παρουσιάζονται στην αγορά εργασίας (π.χ. αύξηση των ωραρίων απασχόλησης, παράταση των ορίων συνταξιοδότησης, υποαξιοποίηση των ατόμων, υποβάθμιση της ποιότητας πολλών επιχειρήσεων και οργανισμών), καθιστά την επιχειρηματικότητα ως μια διέξοδο που μπορεί να προσφέρει λύσεις στα άτομα που την επιλέγουν.

3. Σχεδιάζοντας το προφίλ του συμβούλου επιχειρηματικότητας

Ο σύμβουλος επιχειρηματικότητας⁸ είναι συχνά ο αποδέκτης του ρητού ή άρρητου αιτήματος αλλαγής, που εκφράζει κάποιο άτομο ή ομάδα, ο οποίος με τη σειρά του επιστρέφει την πληροφορία, καθώς και τον τρόπο (μεθοδολογία) ικανοποίησης αυτού του αιτήματος. Ειδικότερα, ο σύμβουλος:

- θα πρέπει να κατανοήσει και να συμφωνήσει με το άτομο, πάνω σε μια κοινά αποδεκτή βάση, που να ικανοποιεί τις ανάγκες και τις απαιτήσεις του δεύτερου,
- αναλαμβάνει να ισχυροποιήσει τις δυνατότητες που έχει το άτομο για την ικανοποίηση αυτού του αιτήματος,
- διευκολύνει, παρέχοντας τρόπους και μεθόδους προκειμένου να ικανοποιηθεί το αίτημα αλλαγής.

Ο σύμβουλος επιχειρηματικότητας θα πρέπει να έχει την **ικανότητα** να αντιλαμβάνεται την ύπαρξη του αιτήματος της αλλαγής, να επικοινωνεί λειτουργώντας κυρίως σαν δέκτης, να συλλέγει πληροφορίες εμπλουτίζοντας τις γνώσεις του, να παράσχει τα κατάλληλα εργαλεία και μεθοδολογίες και να εκπαιδεύει στη χρήση τους.

Ιδιαίτερα, όσον αφορά τα **καθήκοντα** του συμβούλου, θα λέγαμε ότι αφορούν υπηρεσίες συμβουλευτικής για ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από ενήλικες εργαζόμενους ή άνεργους, ατομικά ή ομαδικά, στη βάση ενός κριτικού και αναπτυξιακού μοντέλου συμβουλευτικής μεθοδολογίας.

Ειδικότερα, ο σύμβουλος προσφέρει υπηρεσίες πληροφόρησης, ενημέρωσης και υποκίνησης, καθώς και σχεδιασμού, οργάνωσης και λειτουργίας επιχειρήσεων και εξεύρεσης χρηματοδοτικών πόρων. Γι' αυτό το λόγο, πρέπει να διαθέτει βασικές γνώσεις οργάνωσης, διοίκησης, και χρηματοοικονομικής διαχείρισης της επιχείρησης, καθώς και ειδικά χαρακτηριστικά επιχειρηματικής συμβουλευτικής: γνώσεις άντλησης επεξεργασίας και διάχυσης πληροφοριών για την υποστήριξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας, γνώσεις και δεξιότητες ατομικής ή και ομαδικής συμβουλευτικής.

Η διαδικασία της συμβουλευτικής για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας είναι, σε μεγάλο βαθμό, μια διαδικασία εκπαίδευσης, όπου ο συμβουλευόμενος πρέπει να υποστηρίζεται στην ανάπτυξη της αυτοβοήθειας και ανεξαρτησίας. Συχνά ο σύμβουλος δεν έχει ειδική εμπειρία σε θέματα ανάπτυξης των επιχειρήσεων. Χωρίς να μπορεί να αντικαταστήσει κάποιον ειδικό νομικό, οικονομικό ή επιχειρηματικό σύμβουλο, στους οποίους θα πρέπει να είναι σε θέση να παραπέμψει, καλό

⁸ Για τα προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά του λειτουργού του θεσμού ΣΥ.Π. γενικά βλ. ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου μέλλον, Βιβλίο Καθηγητή Σ.Ε.Π., Γ' Γυμνασίου, 2006, σσ. 14-17.

θα είναι να χρησιμοποιεί εργαλεία που αποτελούν μεθοδολογικό οδηγό αλλά και να αξιοποιεί τις δυνατότητες επιμόρφωσης σε θέματα επιχειρηματικότητας.

Στόχος της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι η όσο το δυνατό καλύτερη κατανόηση από τον μελλοντικό επιχειρηματία των συνθηκών και των προϋποθέσεων μέσα στις οποίες θα επιτύχει το εγχείρημά του. Το αποτέλεσμα της διαδικασίας μπορεί να αποτυπώνεται στο επιχειρηματικό σχέδιο του μελλοντικού επιχειρηματία (Λαμπρόπουλος, 2005).

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, θα αναπτυχθούν στη συνέχεια μεθοδολογικά εργαλεία και πρακτικές συμβουλευτικής για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας.

4. Συμβουλευτική για την ανάπτυξη και εφαρμογή επιχειρηματικού σχεδίου

4.1 Διερευνώντας και κατανοώντας προσωπικά χαρακτηριστικά

Η συμβουλευτική υποστήριξη για την ανάπτυξη και την εφαρμογή του επιχειρηματικού σχεδίου ξεκινά, όπως και κάθε άλλη συμβουλευτική προσέγγιση, από την φάση του προσωπικού απολογισμού, με στόχο την οργάνωση της εμπειρίας και την αναγνώριση, μέσα σ' αυτήν, παραγόντων, οι οποίοι θα συμβάλλουν τόσο στην αναγνώριση της ανάγκης για επιχειρηματική δραστηριοποίηση όσο και στην ανίχνευση ιδιαίτερων προσωπικών χαρακτηριστικών, ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Μέσα απ' αυτή τη διαδικασία, οι συμβουλευόμενοι αντιλαμβάνονται τη σύνδεση της επιτυχίας με τα προσόντα, τις ικανότητες, τις τεχνικές γνώσεις, τις ιδιαίτερες δεξιότητες οργάνωσης, διοίκησης, μάρκετινγκ και χρηματοοικονομικής διαχείρισης, καθώς και της διαδικασίας λήψης απόφασης και αναγνώρισης των συνθηκών που επικρατούν στο ευρύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον (Plate and Patton, 2003).

Οι τεχνικές, που χρησιμοποιούνται σε αυτή τη φάση, στοχεύουν στη σύνδεση των στοιχείων της προσωπικότητας με την επιχειρηματική προοπτική ως εναλλακτική επαγγελματική διέξοδο στο σύνολό της. Η διαδικασία της αυτογνωσίας, και σ' αυτή την περίπτωση, δε στοχεύει μόνο στον εντοπισμό και στην αποτύπωση των στοιχείων της προσωπικότητας αλλά και στην καλλιέργεια θετικής αυτοεκτίμησης και περαιτέρω ανάπτυξης των δεξιοτήτων που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριοποίηση.

Η διαδικασία που ακολουθείται, με αυτό το σκοπό, είναι εξατομικευμένη και πραγματοποιείται είτε σε ατομικό είτε σε ομαδικό επίπεδο.

Σε αυτή τη φάση, ο προσωπικός απολογισμός, που διαμορφώνεται με τη χρήση της βιογραφικής μεθόδου (Χαρίτου-Φατούρου, κ.ά., 2005), υποστηρίζεται από εργαλεία καταγραφής των προσωπικών-οικογενειακών στοιχείων και των κινήτρων και των προσδοκιών σχετικά με τη δημιουργία επιχείρησης. Επίσης, καταγράφονται εκπαιδευτικές και επαγγελματικές εμπειρίες και αναδεικνύονται οι γνώσεις και οι δεξιότητες που σχετίζονται με το αντικείμενο της επιχείρησης που σχεδιάζεται. Ιδιαίτερα σημαντικές, σε αυτή τη φάση, είναι και η αυτοαξιολόγηση και εταιροαξιολόγηση των ποιοτικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, που καταλήγουν τόσο στην αναγνώριση και εκτίμηση αυτών των χαρακτηριστικών, όσο και στο σχεδιασμό για την βελτίωση χαρακτηριστικών, τα οποία ο συμβουλευόμενος θεωρεί ότι μπορεί να βελτιώσει, μέσα από την εξάσκηση και τη χρήση συγκεκριμένων πρακτικών (McLeod, 2005).

Ο παρακάτω πίνακας, που μπορεί και να αποτελέσει βάση για την δημιουργία ερωτηματολογίου ή άλλου εργαλείου αυτοαξιολόγησης η/και εταιροαξιολόγησης (αξιολόγησης του ατόμου από σημαντικούς άλλους), περιέχει τα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να εκτιμήσει ο/η επίδοξος επιχειρηματίας, συνδέοντάς τα με εμπειρίες της προσωπικής, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής του ζωής⁹.

Δεξιότητες χρήσιμες για να γίνω επιχειρηματίας
Εμπιστοσύνη στον εαυτό μου
Ικανότητα επικοινωνίας
Επιμονή για την επίτευξη στόχων-συνέπεια
Εφευρετικότητα-φαντασία
Ικανότητα για σκληρή δουλειά
Ικανότητα οικονομικής διαπραγμάτευσης
Άνεση σε αμφίβολες-αβέβαιες καταστάσεις
Αισιοδοξία
Δημιουργικότητα
Ευελιξία
Προσαρμοστικότητα
Οργανωτική ικανότητα
Συνέπεια-υπευθυνότητα
Δύναμη-θέληση
Αποφασιστικότητα
Ικανότητα να ρισκάρω
Ικανότητα για πρωτοβουλίες
Προνοητικότητα
Ικανότητα να προβάλλω τον εαυτό μου
Επιθυμία για κέρδος

Μια ακόμα τεχνική που χρησιμεύει στην ενίσχυση της αυτοαντίληψης, σε σχέση με την επιχειρηματικότητα, είναι ο απολογισμός των προσωπικών επιτυχιών, όπου οι συμβουλευόμενοι καλούνται να περιγράψουν εκπαιδευτικά, επαγγελματικά και προσωπικά επιτεύγματα που σημείωσαν και είχαν θετική επίδραση στη ζωή τους. Στη συμβουλευτική παρέμβαση, δίνεται έμφαση στα θετικά στοιχεία, με στόχο την ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης, της αναγνώρισης της προσωπικής αξίας και της σύνδεσής της με τις δυνατές επιλογές. Στο στάδιο αυτό, τα θετικά χαρακτηριστικά της προ-

⁹ Βλ. επίσης στο Παράρτημα στο τέλος της ενότητας: «Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης Επιχειρηματικών Ικανοτήτων». Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι χρήσιμο στην ανίχνευση προσωπικών παραμέτρων που σχετίζονται με τη δυνατότητα ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

σωπικότητας ενδυναμώνονται με τη χρήση συμβουλευτικών τεχνικών π.χ. βιωματικές ασκήσεις, παιχνίδι ρόλων, αναπλαισίωση, θετική σημασιοδότηση, εκπαίδευση στην διαχείριση του χρόνου και του άγχους, αποτελεσματική επικοινωνία. Σ' αυτό το πλαίσιο, συζητούνται-αναλύονται φόβοι και δυσκολίες σε σχέση με το εγχείρημα και εντοπίζονται τρόποι για την αντιμετώπιση αυτών των δυσκολιών (Nathan and Hill, 2006).

4.2 Αναπτύσσοντας επιχειρηματικές δεξιότητες

Στο πλαίσιο της ομαδικής συμβουλευτικής ομάδας υποψήφιων επιχειρηματιών για την ανάπτυξη επιχειρηματικών δεξιοτήτων, μπορούν να χρησιμοποιηθούν μέθοδοι και τεχνικές ανάλογες με αυτές που χρησιμοποιούνται στο χώρο της εκπαίδευσης. Τέτοιες τεχνικές είναι:

Το παιχνίδι ρόλων

Οι συμμετέχοντες υποδύονται ρόλους που συνδέονται με μια εικονική κατάσταση στο χώρο των επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο δίνεται η δυνατότητα, μέσα από το βίωμα, να κατανοήσουν καλύτερα την κατάσταση και τις αντιδράσεις, στάσεις, συμπεριφορές τους σχετικά με αυτή. Για να λειτουργήσει αποδοτικά το παιχνίδι:

- ορίζεται συγκεκριμένα η κατάσταση, «το σενάριο», το πλαίσιο της ιστορίας,
- ορίζονται τα χαρακτηριστικά στοιχεία του κάθε ρόλου που θα παίξουν οι συμμετέχοντες,
- προετοιμάζουν το ρόλο τους: στάσεις, συμπεριφορές που θα διατηρήσουν.

Στη συνέχεια:

- οι παίκτες υποδύονται τους ρόλους μέχρι να ολοκληρωθεί η ιστορία ή να βρεθεί λύση στο πρόβλημα-θέμα που κυριαρχεί στο παιχνίδι,
- οι συμμετέχοντες βγαίνουν από τους ρόλους και σχολιάζουν την εμπειρία τους (σκέψεις, συναισθήματα, εμπειρίες),
- ακολουθεί σύνοψη και εξαγωγή συμπερασμάτων, σύνδεση του παιχνιδιού με το αντικείμενο μάθησης (Κόκκος, 2003, σσ. 80-88).

Ενδεικτικά αναφέρουμε τα παρακάτω παιχνίδια που μπορούν να ενταχθούν σε αυτό το πλαίσιο:

A) *Παχνίδι δημοσιογράφου - επιχειρηματία*: το σενάριο αποτελεί συνέντευξη του δεύτερου από τον πρώτο με στόχο την αναζήτηση των προσωπικών του χαρακτηριστικών.

B) *Παχνίδι τμημάτων μιας επιχείρησης*, όπου λειτουργούν τμήματα χρηματοοικονομικής διοίκησης, διαχείρισης ανθρώπινου παράγοντα, διοίκησης αποθεμάτων, επενδύσεων. Στο πλαίσιο μιας υποθετικής επιχειρηματικής δράσης, οι συμμετέχοντες επεξεργάζονται και προτείνουν λύση στα προβλήματα που αντιμετωπίζει το τμήμα τους.

Εργασία σε ομάδες

Με τις μικρότερες υποομάδες που δημιουργούνται στο πλαίσιο μιας ομαδικής συμβουλευτικής προσέγγισης, οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να επεξεργαστούν ένα θέμα ομαδικά, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που προσφέρει η δυναμική των ομάδων. Μέσα στις μικρότερες ομάδες (όχι περισσότερα από 5 άτομα) συνεργάζονται, μοιράζονται γνώσεις, απόψεις και εμπειρίες, αναλύουν και συνθέτουν τις θέσεις τους. Τελικά ο εκπρόσωπος της ομάδας παρουσιάζει τα αποτελέσματα της εργασίας στην ολομέλεια και, με τη βοήθεια του συμβούλου, οι απόψεις αυτές συντίθενται. Η γνώση προκύπτει ως αποτέλεσμα της συλλογικής εργασίας όλων των συμμετεχόντων.

Για παράδειγμα:

Α) Οι συμβουλευόμενοι μπορεί να χωριστούν σε ομάδες και να μελετήσουν τα χαρακτηριστικά, πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα των διάφορων τύπων επιχειρήσεων (ατομικές-εταιρικές, πρωτογενούς - δευτερογενούς - τριτογενούς τομέα, εθνικές-πολυεθνικές).

Β) Οι συμβουλευόμενοι μπορεί να χωριστούν σε ομάδες και να επεξεργαστούν τα θετικά (γιατί θα ήταν καλό να γίνουμε επιχειρηματίες, πλεονεκτήματα και προοπτικές) και τα αρνητικά (τι θα μπορούσε να μας αποτρέψει από την αυτοαπασχόληση, μειονεκτήματα και κίνδυνοι) σημεία ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Γ) Οι συμβουλευόμενοι-υποψήφιοι επιχειρηματίες χωρίζονται σε ομάδες και η κάθε μία σχεδιάζει το δικό της επιχειρηματικό σχέδιο (business plan), βλ. υποενότητα 4.3.

Δ) Χωρίζονται σε ομάδες και σχεδιάζουν μια δική τους διαφήμιση σχετικά με ένα προϊόν ή υπηρεσία που θέλει να προωθήσει στην αγορά η υποθετική επιχείρησή τους.

Ε) Αφού μελετήσουν το οργανόγραμμα μιας μικρομεσαίας επιχείρησης σχεδιάζουν το οργανόγραμμα μιας υποθετικής δικής τους επιχείρησης και επεξεργάζονται την έννοια και τη σημασία του ευέλικτου οργανογράμματος για τη σύγχρονη επιχείρηση.

Μελέτες περίπτωσης

Αποτελούν μελέτες πραγματικών ή φανταστικών ιστοριών επιχειρήσεων, μέσα από τις οποίες δίνεται η ευκαιρία ανάλυσης στοιχείων και εννοιών που συνδέονται με την επιχειρηματικότητα. Στόχος τους είναι η διείσδυση σε ένα ζήτημα μέσα από την πράξη. Πρόκειται συχνά για παραδείγματα επιχειρήσεων που πέτυχαν ή όχι, δημιουργώντας το δικό τους εγχείρημα, καθώς και δράσεων συγκεκριμένων επιχειρηματιών. Για παράδειγμα:

Α) για την ανάλυση των εννοιών *κίνδυνος - αβεβαιότητα και απόδοση* στις επιχειρήσεις, οι συμμετέχοντες μπορούν να μελετήσουν την περίπτωση ενός επιχειρηματία που κάνει επενδύσεις. Ακολουθεί σχολιασμός και συζήτηση, έτσι ώστε να αναδειχθούν οι τρόποι με τους οποίους η αβεβαιότητα και ο κίνδυνος επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα, η σχέση ανθρώπου και κινδύνου, η σχέση μεταξύ κινδύνου και απόδοσης, καθώς και οι τρόποι αντιμετώπισης της αβεβαιότητας και του κινδύνου στην επιχειρηματικότητα.

Β) για την κατανόηση της σημασίας του *επιχειρηματικού σχεδιασμού*, δίνεται η μελέτη περίπτωσης μιας μικρομεσαίας επιχείρησης, που ξεκινά με επενδύσεις, χωρίς σχεδιασμό μάρκετινγκ, έρευνας αγοράς και οικονομικής διαχείρισης. Μελετώνται τα προβλήματα που προκύπτουν για τη βιωσιμότητα αυτής της επιχείρησης και αναδεικνύεται η σημασία και η χρήση του επιχειρηματικού σχεδίου για την επιτυχή της λειτουργία.

Ασκήσεις

Με τις ασκήσεις που εκπονούν οι συμβουλευόμενοι, στο πλαίσιο της ομαδικής συμβουλευτικής, αξιοποιείται η προηγούμενη εμπειρία τους και καλλιεργείται η δεξιότητά τους να παρατηρούν στοιχεία του άμεσου περιβάλλοντός τους, να εντοπίζουν πληροφορίες, να διακρίνουν και να αναλύουν καταστάσεις σχετικές με την επιχειρηματικότητα, που υπάρχουν στην καθημερινότητά τους. Συγκεκριμένα, καλούνται να εντοπίσουν, να παρατηρήσουν, να καταγράψουν και να αναλύσουν παραδείγματα επιχειρήσεων και επιχειρηματιών που βρίσκονται στο περιβάλλον τους, ως προς τα θέματα και στοιχεία που εξετάζονται κάθε φορά. Για παράδειγμα:

Α) Καλούνται να αναλύσουν τη συμπεριφορά ενός επιχειρηματία που γνωρίζουν ως προς το αν τον θεωρούν ριψοκίνδυνο, ουδέτερο ή άνθρωπο που αποφεύγει τον κίνδυνο (Πετράκης, Μπουρλετίδης, 2005α, σ. 35).

Β) Επιλέγουν ένα καινοτομικό προϊόν και περιγράφουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που το διακρίνουν από τα υπόλοιπα ανταγωνιστικά προϊόντα. Παράλληλα, εξετάζονται τα είδη και οι μορφές της καινοτομίας.

Γ) Επιλέγουν μια επιχείρηση και περιγράφουν πως επιδρούν οι παράγοντες του οικονομικού περιβάλλοντος σε αυτήν (οικονομική πολιτική, μακροοικονομικά μεγέθη, προσωπικό επιχειρηματικό δίκτυο).

Εικονικές Επιχειρήσεις

Η δημιουργία Εικονικών Επιχειρήσεων είναι δυνατή στην περίπτωση που ένας φορέας παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας έχει τη δυνατότητα να συγκροτήσει ομάδες. Αποτελεί μια πρακτική που συνδυάζει τις τεχνικές της προσομοίωσης, της εργασίας σε ομάδες και του παιχνιδιού ρόλων¹⁰. Με τη δημιουργία αυτών των επιχειρήσεων, οι υποψήφιοι υποδύονται τους ρόλους στελεχών επιχείρησης και γίνονται υπεύθυνοι για τη λειτουργία και την πορεία ψηφιακών ή εικονικών επιχειρήσεων, χρησιμοποιώντας εργαλεία και τεχνικές που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και για τη λειτουργία πραγματικών επιχειρήσεων.

Οι συμβουλευόμενοι παράγουν «προϊόντα», παρέχουν υπηρεσίες, διαχειρίζονται τις εικονικές οικονομικές καταστάσεις που προκύπτουν, γίνονται υπεύθυνοι για τη λήψη των αποφάσεων, καθώς και την πώληση των προϊόντων.

Οι επιχειρήσεις αυτές είναι δυνατόν να λειτουργήσουν είτε ως μη ψηφιακές είτε ως μικτές (ψηφιακές και μη ψηφιακές). Δουλεύοντας ομαδικά, οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να βιώσουν την πορεία γέννησης και ανάπτυξης μιας επιχειρηματικής ιδέας, να παρακολουθήσουν «από μέσα» τους τρόπους που «στήνεται» μια εταιρία και να είναι εκείνοι που, με τις δράσεις τους, ευθύνονται για την πορεία των εγχειρημάτων τους.

Η άσκηση των συμβουλευόμενων σε συνθήκες της εργασιακής πραγματικότητας εξυπηρετεί τους στόχους της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, γιατί επιτρέπει την ανάπτυξη **ατομικών και κοινωνικών** δεξιοτήτων: ομαδική εργασία, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, δημιουργικότητα, επικοινωνιακές δεξιότητες, ανάληψη πρωτοβουλίας, κριτική σκέψη, λήψη ατομικών και ομαδικών αποφάσεων, διαχείριση χρόνου και τήρηση των προθεσμιών, διαπραγματευτικές δεξιότητες, δεξιότητες ομιλίας και παρουσίασης σε ακροατήριο, χρήση των Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνίας.

Καλλιεργούνται, επίσης, και συγκεκριμένες **επιχειρηματικές δεξιότητες**: κατανόηση του τρόπου λειτουργίας της επιχείρησης, βασικές οικονομικές γνώσεις, εμπειρία σε βασικές επιχειρηματικές λειτουργίες, ανάπτυξη έρευνας αγοράς εργασίας, ανάπτυξη επιχειρηματικού σχεδίου, διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, σύνταξη επιχειρηματικής αλληλογραφίας-εγγράφων, ανάπτυξη επιχειρηματικών επαφών, διασύνδεση με την τοπική κοινωνία (Μπουρλετίδης, 2006).

¹⁰ Η δημιουργία εικονικών επιχειρήσεων αποτελεί ουσιαστικά ένα μεγάλο ερευνητικό σχέδιο (project), που στηρίζεται στις αρχές και τη μεθοδολογία αυτής της βιωματικής εκπαιδευτικής πρακτικής (Κοσμίδου-Hardy, 2006). Για τη μέθοδο της ενεργού έρευνας και τη χρήση των ερευνητικών σχεδίων, βλ. επίσης Οδηγό ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση, Α' Μέρος, Κεφ. ΙΙΙ (Α. Ασβεστάς) και Β' Μέρος, Κεφ. ΙΙΙ (Δ. Κωνσταντοπούλου).

4.3 Τα βήματα για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδιασμού

Στο επόμενο της στάδιο η συμβουλευτική υποστήριξη περιλαμβάνει παροχή τεχνικής υποστήριξης για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου, εξειδικευμένη πληροφόρηση και συμβουλευτική σε ζητήματα επιχειρηματικότητας, ανάλογα με τον κλάδο δραστηριοποίησης. Η συμβουλευτική-εκπαιδευτική παρέμβαση, σε αυτό το επίπεδο, γίνεται ομαδικά ή ατομικά και περιλαμβάνει συγκεκριμένες ενότητες, οι οποίες περιγράφονται συνοπτικά παρακάτω.

Ομαδικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις αποτελούν τα **«εργαστήρια επιχειρηματικότητας»**, τα οποία είναι εκπαιδευτικά-συμβουλευτικά προγράμματα. Περιέχουν θεματικές ενότητες που αφορούν κυρίως στην ανάπτυξη ενός επιχειρηματικού σχεδίου, αλλά εξυπηρετούν και επιμέρους στόχους όπως:

- Να έρθουν σε επαφή οι υποψήφιοι επιχειρηματίες μεταξύ τους, να γνωριστούν, να ανταλλάξουν εμπειρίες και να συζητήσουν προβλήματα που έχουν αντιμετωπίσει και που έχουν σχέση με την κάθε ενότητα.
- Να αξιοποιηθούν μέσα από αυτή τη διαδικασία οι δυνατότητες της δυναμικής της ομάδας.

Μια ιδέα, για να προετοιμάσουν οι συμμετέχοντες σε ένα εργαστήριο το έδαφος για την αλλαγή σταδιοδρομίας, αλλά και να διαχειριστούν το πιθανό ρίσκο, είναι να προσπαθήσουν να αποκτήσουν μια έστω μικρή εμπειρία από το είδος της επιχείρησης που τους ενδιαφέρει, χωρίς να αφήσουν ακόμη τη θέση εργασίας, την οποία πιθανά κατέχουν. Δηλαδή, να πραγματοποιήσουν ένα ενδιάμεσο βήμα, εφαρμόζοντας την τεχνική «stepping stones»¹¹. Αποτελεί έναν έγκυρο και βιώσιμο τρόπο εξόδου από την παρούσα εργασία, μια σταδιακή, προσεκτικά σχεδιασμένη αλλαγή σταδιοδρομίας, που μειώνει το αίσθημα του επειγόντος, δίνοντας χρόνο για δοκιμαστική εφαρμογή και απόκτηση εμπειρίας (Nathan and Hill, 2006, σσ. 266-268).

Στα εργαστήρια αλλά και στις ατομικές συμβουλευτικές προσεγγίσεις, γίνεται θεωρητική αλλά και πρακτική ή και βιωματική άσκηση στην επεξεργασία θεματικών ενοτήτων όπως:

- Αξιολόγηση της επιχειρηματικής ιδέας.
- Επιχειρησιακός σχεδιασμός και επιχειρησιακό σχέδιο.
- Είδη επιχειρήσεων.
- Πρόγραμμα μάρκετινγκ, στρατηγική μάρκετινγκ.
- Έρευνα και ανάλυση της αγοράς.
- Ανάπτυξη πολιτικής προϊόντος.
- Χρηματοοικονομικός σχεδιασμός.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται συνοπτικά τα βασικά στοιχεία αυτών των θεματικών ενοτήτων και προσδιορίζεται ο ρόλος του συμβούλου στην προσέγγισή τους.

4.3.1 Προσδιορίζοντας και εκτιμώντας την επιχειρηματική ιδέα

Κρίσιμο σημείο για την εκκίνηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας και την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου αποτελεί ο εντοπισμός και η εκτίμηση των ευκαιριών επένδυσης. Για να αποτελεί η επιχειρηματική ιδέα καλή ευκαιρία επένδυσης, θα πρέπει το προϊόν να ανταποκρίνεται σε

¹¹ Για παράδειγμα, κάποιος που σκέφτεται να ξεκινήσει μια πανσιόν που θα προσφέρει στέγη και πρωινό, ίσως αποφασίσει πρώτα να εργαστεί για λίγο σε ένα μικρό ξενοδοχείο στην περιοχή που τον ενδιαφέρει (Nathan and Hill, 2006, σ. 267).

πραγματικές ανάγκες και να υπάρχει η ικανότητα να πείσουμε ότι ανταποκρίνεται στις ανάγκες αυτές. Συγκεκριμένα, θα πρέπει, επίσης, να συντρέχουν οι παρακάτω παράγοντες:

- Να είναι κατάλληλη η χρονική στιγμή.
- Η προτεινόμενη επιχείρηση να είναι σε θέση να πετύχει ένα διαρκές ή αποδεκτό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- Τα οικονομικά της επιχείρησης να είναι επαρκή.
- Ο επιχειρηματίας να βρίσκεται σε θέση να εκμεταλλευτεί την ευκαιρία.

Όσον αφορά τις πηγές των ιδεών ίδρυσης, μια επιχείρηση μπορεί να εμφανιστεί, ξεκινώντας από μια αυθόρμητη ιδέα, που εκείνη τη στιγμή φαίνεται ελκυστική. Η ιδέα αυτή μπορεί να πηγάζει από:

- *προσωπική εμπειρία*, δηλαδή τις γνώσεις που αποκτήθηκαν από τις μέχρι τώρα εμπειρίες (ιδιαίτερα η επαγγελματική εμπειρία μπορεί να γίνει η πιο παραγωγική πηγή),
- *ερασιτεχνική απασχόληση*, μερικές φορές οι απασχολήσεις αυτές μετασχηματίζονται σε επιχειρηματικές ιδέες,
- *τυχαία ανακάλυψη* μιας χρήσιμης ιδέας στην πορεία της καθημερινής ζωής,
- *σκόπιμη έρευνα*, δηλαδή προμελετημένη διερεύνηση για την ανακάλυψη μιας καινούριας ιδέας (Στασινόπουλος, 2006, σσ. 9-10).

Η διαδικασία προετοιμασίας ενός σχεδίου για επιχείρηση, που περιγράφεται στη συνέχεια (υποενότητα 4.3.3), βοηθά το άτομο να σκεφτεί την ιδέα καθώς και όλες τις διαστάσεις του εγχειρήματος. Σε όλες τις συμβουλευτικές πρακτικές υποστήριξης της επιχειρηματικότητας, σημαντικό στάδιο αποτελεί ο προσδιορισμός της επιχειρηματικής ιδέας και η εκτίμησή του κατά πόσο αυτή η ιδέα-δραστηριότητα, ταιριάζει με τις ικανότητες, δεξιότητες και στόχους του επιχειρηματία, έτσι όπως αναδείχτηκαν στην προηγούμενη συμβουλευτική φάση. Συγκεκριμένα, ο συμβουλευόμενος καλείται να σκεφτεί και να διατυπώσει, όσο πιο συνοπτικά μπορεί:

A. Σε ποιο κλάδο θα δραστηριοποιηθεί, ποια είναι η καινοτομία (αν υπάρχει) της δικής του δραστηριότητας, σε σχέση με άλλες που ήδη υπάρχουν, ποιοι θα είναι οι καταναλωτές (πελάτες) και για ποιο λόγο θα προτιμήσουν αυτή την επιχείρηση από άλλες που ήδη έχουν την ίδια δραστηριότητα. Καλείται δηλαδή να εντοπίσει και να προβάλει τις ιδιαιτερότητες και τα πλεονεκτήματά της.

B. Με ποιο τρόπο, η προτεινόμενη δραστηριότητα ταιριάζει με τη δική του/της προσωπικότητα, ικανότητες, δεξιότητες και στόχους και με ποιο τρόπο, στην περίπτωση που πρόκειται για ομάδα, οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ενός συμπληρώνουν των υπολοίπων. Ενδιαφέρει, επίσης, πως θα καλυφθούν οι επιμέρους ελλείψεις που πιθανά υπάρχουν, ανάμεσα στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης δραστηριότητας και τις αδυναμίες του επίδοξου επιχειρηματία (πρόγραμμα κατάρτισης, εξωτερικοί συνεργάτες, κ.ά.).

Γ. Ποιες είναι οι ανάγκες που το προϊόν ικανοποιεί. Εντοπισμός εξειδικευμένου τμήματος της αγοράς. Η πυραμίδα των αναγκών του Maslow θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σαν ένα μεθοδολογικό εργαλείο, για να παρουσιαστούν οι ανάγκες που το προϊόν ή η υπηρεσία εξυπηρετεί. Σημαντική είναι και η αναφορά της διαδικασίας, με την οποία ο καταναλωτής προσπαθεί να ικανοποιήσει τη συγκεκριμένη ανάγκη, τονίζοντας τη φάση εκείνη που είναι αποφασιστικής σημασίας για το προϊόν. Ο στοχασμός αυτός θα βοηθήσει και στην στρατηγική μάρκετινγκ που θα ακολουθηθεί (Στασινόπουλος, 2006, σσ. 14-16). (Βλ. Παράρτημα στο τέλος της ενότητας: «Ερωτήσεις προσδιορισμού της επιχειρηματικής ιδέας»).

4.3.2 Προϋποθέσεις για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου, συμβολή στη λήψη απόφασης - αξιολόγηση της επιχειρηματικής ιδέας

Για την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου, ακολουθούνται συγκεκριμένα βήματα, προσαρμοσμένα βεβαίως στις ανάγκες της ομάδας στόχου. Ένα πρώτο βήμα, πριν την παροχή εξειδικευμένης συμβουλευτικής, είναι η εκτίμηση στοιχείων του εαυτού και η ανάπτυξη τεχνικών λήψης απόφασης.

Μια θεματική ενότητα που προωθεί την υλοποίηση της επιχειρηματικής ιδέας είναι η εκτίμηση των επιμέρους παραμέτρων που σχετίζονται με αυτήν. Στόχος είναι η αξιολόγηση της ιδέας, που συμβάλλει στη λήψη απόφασης για την υλοποίησή της. Τα στοιχεία που αξιολογούνται είναι:

- Το προφίλ του/της υποψήφιου επιχειρηματία.
- Η σκοπιμότητα και οικονομική βιωσιμότητα της ιδέας.
- Η επάρκεια της μεθοδολογικής προσέγγισης για την υλοποίησή της.
- Οι όποιοι κίνδυνοι τη χαρακτηρίζουν.

Για το λόγο αυτό, ο σύμβουλος επεξεργάζεται, μαζί με τους συμβουλευόμενους, στοιχεία που αφορούν τη δυνατότητα τεχνικής εφαρμογής και την οικονομική δυνατότητα υλοποίησης της επιχειρηματικής ιδέας, όπως τα παρακάτω:

- είναι η ιδέα ελεύθερη από δικαιώματα και μπορεί να υλοποιηθεί τεχνικά;
- έχει υπολογιστεί ο πιθανός ανταγωνισμός και τα προβλήματα που μπορεί να δημιουργήσει, έχει υπολογιστεί το όποιο ανταγωνιστικό προβάδισμα (ποιότητα, τιμή, παραγωγή, κ.ά.);
- υπάρχει καινοτομία;
- υπάρχουν δυνατότητες εξασφάλισης των πρώτων υλών, συσκευασίας, διανομής;
- έχει γίνει τμηματοποίηση της αγοράς και καθορισμός των απαιτήσεων των πελατών;
- έχουν υπολογιστεί στοιχεία του τεχνολογικού, δημογραφικού, πολιτιστικού, κοινωνικοπολιτικού και θεσμικού περιβάλλοντος που συνθέτουν τη συγκεκριμένη συγκυρία μέσα στην οποία αναπτύσσεται η επιχείρηση;
- έχουν υπολογιστεί το ύψος της επένδυσης και οι δυνατότητες χρηματοδότησης;
- έχει γίνει υπολογισμός των οικονομικών της επιχείρησης για υπερδωδεκάμηνη χρήση λειτουργίας: έσοδα, κόστη λειτουργίας και λειτουργικά έξοδα, πιθανά κέρδη; (Γ.Γ.Ν.Γ., x.x., σσ. 78-79)

Με βάση τα παραπάνω, ανιχνεύεται το περιβάλλον εφαρμογής της επιχειρηματικής ιδέας και αξιολογούνται οι δυνατότητες υλοποίησής τους. Από την επεξεργασία αυτών των απαραίτητων πληροφοριακών στοιχείων, ολοκληρώνεται το βήμα από τη γέννηση της ιδέας στην δραστηριοποίηση για την πραγματοποίησή της. Είναι καθοριστικό βήμα για τη λήψη της απόφασης, εφόσον εξετάζονται οι εναλλακτικές λύσεις που αφορούν την υλοποίησή της σε όλα τα πεδία. Επίσης, οι λύσεις αυτές αξιολογούνται, ως προς τον κίνδυνο που εμπεριέχουν, την οικονομία των προσπαθειών, το χρόνο που απαιτείται και τους οικονομικούς πόρους που τις στηρίζουν. Επίσης, με πλαίσιο αναφοράς τα παραπάνω στοιχεία, ο σύμβουλος οδηγεί μέσα από τις επιμέρους φάσεις της λήψης απόφασης (Λαμπρόπουλος, 2002, σσ. 59-67), έτσι ώστε να εξασφαλιστούν οι προϋποθέσεις για μια επιτυχή εφαρμογή. Καθοριστικό βήμα για την απάντηση των παραπάνω ερωτημάτων και γέφυρα ανάμεσα στην ιδέα και την πράξη αποτελεί η δημιουργία του επιχειρηματικού σχεδίου, που παρουσιάζεται στην παρακάτω υποενότητα.

4.3.3 Το επιχειρηματικό σχέδιο (*business plan*), ένα σημαντικό εργαλείο

Το επιχειρηματικό σχέδιο αποτελεί σημαντικό εργαλείο για την υλοποίηση της ιδέας. Η άσκηση στη δημιουργία του συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σχεδιασμού γενικότερα και επιχειρηματικού ιδιαίτερα. Στο επίπεδο των γνώσεων, οι συμβουλευόμενοι θα πρέπει να κατανοήσουν ότι το επιχειρηματικό σχέδιο:

- είναι αναγκαίο εργαλείο για την αποτελεσματική λειτουργία κάθε επιχείρησης,
- βοηθά τους επιχειρηματίες στα στάδια του σχεδιασμού και έναρξης λειτουργίας της επιχείρησής τους,
- καλύπτει επαρκώς όλες τις λεπτομέρειες της δομής και της λειτουργίας της επιχείρησης,
- είναι μια διαδικασία προγραμματισμού, που προσπαθεί να προβλέψει τα αποτελέσματα που μπορούν να έχουν συγκεκριμένες ενέργειες, ελαττώνοντας την αβεβαιότητα και τον κίνδυνο.

Το επιχειρηματικό σχέδιο περιλαμβάνει όλες τις λεπτομέρειες της δομής και της λειτουργίας της επιχείρησης. Γι' αυτό το λόγο, οι συμβουλευόμενοι, ασκούμενοι στην δημιουργία του, έρχονται ουσιαστικά σε επαφή με όλες τις διαστάσεις της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Επίσης, ασκούνται στη δεξιότητα του σχεδιασμού-προγραμματισμού. Αποκτούν γνώσεις και δεξιότητες δημιουργίας ενός εργαλείου προώθησης-κοινοποίησης των στόχων τους στους ανθρώπους με τους οποίους έχουν μια εξωτερική σχέση. Μαθαίνουν πως να πείθουν ότι η συνεργασία μαζί τους μπορεί να είναι αποδοτική και κερδοφόρα και, με τρόπο σύντομο, περιεκτικό και εύληπτο, να περιγράφουν όλα όσα είναι ουσιαστικά και σημαντικά. Έτσι, τελικά, προκαταβάλουν θετικά τον εξωτερικό παρατηρητή.

Το επιχειρηματικό σχέδιο αποτελεί μία πρακτική που βοηθά τον επιχειρηματία-ιδιοκτήτη μιας επιχείρησης (ή το διοικητικό της συμβούλιο), να αποκρυσταλλώσει τις ιδέες και να επικεντρώσει την προσοχή του στην εφαρμογή των κατάλληλων πολιτικών που θα οδηγήσουν στην υλοποίηση των ιδεών αυτών.

Στην πράξη, οι μακροχρόνιες προβλέψεις, με δεδομένο ότι η συμπεριφορά του καταναλωτή είναι συχνά хаοτική και μη προβλέψιμη και τα δεδομένα του εξωτερικού μάκρο-περιβάλλοντος αλλάζουν, είναι δύσκολο να γίνουν. Γι' αυτό το λόγο, ο σύμβουλος και, μαζί με αυτόν, ο υποψήφιος επιχειρηματίας, θα πρέπει να έχει υπόψη ότι η δημιουργία ενός επιχειρηματικού σχεδίου δεν στοχεύει στο σχηματισμό ενός μονόδρομου πάνω στον οποίο θα πρέπει αναπτυχθεί η επιχείρηση. Αντίθετα, στόχος είναι ο σχηματισμός εναλλακτικών εικόνων και ενός σχεδίου που θα είναι εύκολο να προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα.

Η δημιουργία ενός επιχειρηματικού σχεδίου δεν είναι εύκολη υπόθεση. Για να στοιχειοθετηθεί και να αποτελέσει το πλάνο πάνω στο οποίο θα αναπτυχθεί η επιχείρηση, χρειάζεται έρευνα και ιδιαίτερη συζήτηση με επιχειρηματίες, οικονομολόγους-φοροτεχνικούς, άτομα που δραστηριοποιούνται σε αντίστοιχο χώρο. Αποτελεί ένα όνειρο αποτυπωμένο σε χαρτί αλλά και το επικοινωνιακό εργαλείο, που μεταδίδει τις πιο ουσιαστικές πληροφορίες σε ευρεία κλίμακα παραληπτών: επενδυτές, υποψήφιους συνεταιίρους, πελάτες, προσωπικό, κ.ά.

Ένα τυπικό επιχειρηματικό σχέδιο¹² περιέχει:

1. Περίληψη. Πρέπει να συνοψίζει σε 2-3 σελίδες τα κύρια χαρακτηριστικά του σχεδίου, το οποίο θα αναλύεται λεπτομερώς στη συνέχεια. Μια καλογραμμένη περίληψη δημιουργεί μια θετική

¹² Για τα στοιχεία που περιλαμβάνονται σε ένα τυπικό επιχειρηματικό σχέδιο βλ. ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., 2004, σ. 56, Σιβτανίδειος ΣΤΕ, 2005, σ. 10, Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., 2005α και β, Phillipson, 2002, σσ. 124-126.

προδιάθεση για το τι θα ακολουθήσει στο υπόλοιπο σχέδιο. Είναι μια σύνοψη όλων όσων αναφέρονται σε αυτό και επομένως δεν πρέπει να είναι μια περιγραφή του τρόπου με τον οποίο συντάχθηκε.

Βασικά στοιχεία της επιχείρησης, τα οποία θα πρέπει να παρουσιαστούν σύντομα σε αυτό το σημείο είναι στοιχεία όπως:

- η επιχειρηματική ευκαιρία,
- η αναμενόμενη πελατεία,
- τα χαρακτηριστικά της αγοράς που δραστηριοποιείται η εταιρία,
- οι ανταγωνιστές,
- προβλέψεις για οικονομικά αποτελέσματα της εταιρίας,
- αρχικά εκτιμώμενοι πόροι (κεφάλαια),
- ενδεχόμενη στελέχωση της εταιρίας.

2. Περιγραφή της επιχείρησης:

- Ταυτότητα της επιχείρησης: προσωπική ή Ανώνυμη Εταιρία, συνεταιρισμός, κ.τ.λ.
- Τόπος εγκατάστασης της επιχείρησης και χώροι που διαθέτει.
- Ιστορικό της επιχείρησης ή του κλάδου της οικονομίας όπου δραστηριοποιείται (εάν πρόκειται για επιχείρηση που δεν έχει ακόμα ξεκινήσει να λειτουργεί).
- Προϊόντα ή/και υπηρεσίες που παράγει η επιχείρηση (με έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που τα κάνουν πιο ελκυστικά). Περιγράφει την κεντρική ιδέα της επιχείρησης και το λόγο για τον οποίο δημιουργήθηκε ή πρόκειται να δημιουργηθεί. Παρουσιάζονται αναλυτικά τα τεχνικά χαρακτηριστικά των προϊόντων τους, η λειτουργικότητά τους, οι ανάγκες που ικανοποιούν, ο κύκλος ζωής τους, πιθανές μελλοντικές εξελίξεις σε θέματα απαραίτητων τεχνικών χαρακτηριστικών ή τεχνολογίας.
- Μέγεθος της επιχείρησης και νομική μορφή (βλ. «Τύποι επιχειρήσεων», στο Παράρτημα, στο τέλος της ενότητας).

3. Ανάλυση Κλάδου-Αγοράς. Περιλαμβάνει στοιχεία για την αγορά-στόχο, ανάπτυξη, πελάτες, ανταγωνιστές, πρώτες ύλες, μέθοδοι και τεχνολογία κατασκευής, πωλήσεις και διανομή, επικρατούσες συνθήκες. Συγκεκριμένα, αφορά στην περιγραφή του κλάδου (π.χ. Ένδυση-Υπόδηση ή Τουριστικές Επιχειρήσεις). Όπου είναι δυνατόν, θα πρέπει επίσης να εντοπιστεί και το τμήμα του κλάδου ή της αγοράς στο οποίο θα ενταχθεί το προϊόν-η υπηρεσία (π.χ. στον κλάδο ένδυσης ένα τμήμα είναι η αγορά των παιδικών ρούχων), με στοιχεία για τις ιδιαίτερες συνθήκες που τυχόν επικρατούν στο συγκεκριμένο τμήμα της αγοράς.

4. Σχέδιο Μάρκετινγκ (Marketing Plan)¹³. Μελετά την αγορά του προϊόντος-υπηρεσίας. Προϋποθέτει έρευνα αγοράς και απαντά σε ερωτήματα όπως:

- ποιοι είναι οι πελάτες, πληθυσμιακές ομάδες οι οποίες εκτιμούμε ότι θα αποτελέσουν την πελατειακή μας βάση: ηλικιακό και εισοδηματικό προφίλ, μοντέλα αγοραστικής συμπεριφοράς, κ.λπ. Αν πρόκειται για πελάτες που αποτελούν και αυτοί επιχειρήσεις, περιγράφονται τα χαρακτηριστικά τους, όπως σε ποιο κλάδο ανήκουν, κ.λπ.,
- αν υπάρχουν μεταβολές στην αγορά της επιχείρησης,

¹³ Για τη δημιουργία του σχεδίου βλ. παρακάτω, υποενότητα 4.3.5.

- ποιοι μπορεί να είναι πιθανοί συνεργάτες,
- ποιοι μπορεί να είναι οι πιθανοί ανταγωνιστές: ο αριθμός και τα χαρακτηριστικά των ανταγωνιστών (μέγεθος, μερίδια αγοράς, χρηματοοικονομική κατάσταση, χαρακτηριστικά των προϊόντων-υπηρεσιών τους σε σύγκριση με τα δικά μας, κ.λπ.),
- πως οργανώνεται η προώθηση των προϊόντων,
- η τιμολογιακή πολιτική και οι πωλήσεις: ποιες θα είναι οι τιμές των προϊόντων ή υπηρεσιών μας και σε ποια τιμολογιακή πολιτική θα βασίζονται π.χ. θα πουλάμε φθηνότερα από τους άλλους (μπορούμε με βάση το κόστος;), θα δίνουμε εκπτώσεις για αγορά ποσοτήτων ή για πιστούς πελάτες, θα έχουμε ειδικές τιμές για κάποιες ομάδες πελατών,
- ποιοι είναι οι καλύτεροι τρόποι προβολής και διαφήμισης: ενέργειες που θα γίνουν για να κάνουμε τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες μας γνωστά στους υποψήφιους πελάτες. Θα κάνουμε διαφήμιση και πόση; Σε ποια μέσα; Θα έχουμε πωλητές και πόσους; Πως θα αμείβονται; Με τι κριτήρια θα επιλέξουμε τους συνεργάτες που θα μας υποστηρίξουν στην προώθηση-προβολή;

5. Σχέδιο διοίκησης και λειτουργικής διαχείρισης (Management Plan). Αφορά το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης, γι' αυτό και περιλαμβάνει στοιχεία: για τον επιχειρηματία και την εμπειρία του, το οργανόγραμμα της επιχείρησης, τις περιγραφές των θέσεων εργασίας, την οργάνωση της παραγωγής, της διοίκησης-διαχείρισης, του στρατηγικού και του λειτουργικού σχεδιασμού. Στο σημείο αυτό, πρέπει να αναφερθεί η οργανωτική δομή της επιχείρησης και να γίνει συνοπτική αναφορά σε καθένα από τα διοικητικά στελέχη (όσα απ' αυτά έχουν ήδη επιλεγεί) με στοιχεία για τα προσόντα, την τεχνογνωσία και την εμπειρία του κάθε στελέχους. Εκτενή βιογραφικά σημειώματα των στελεχών μπορεί να παρατεθούν σε παράρτημα.

6. Οικονομικό σχέδιο. Αφορά τον προϋπολογισμό της επιχείρησης, για την έναρξη και λειτουργία, καθώς και εκτίμηση των εσόδων-εξόδων. Περιλαμβάνει προσδιορισμό των οικονομικών αναγκών και των πηγών χρηματοδότησης και είναι ιδιαίτερα καθοριστικός παράγοντας για την επιτυχία του εγχειρήματος, αν λάβουμε υπόψη ότι αρκετές, καλά σχεδιασμένες, κατά τα άλλα, επιχειρηματικές προσπάθειες απέτυχαν λόγω έλλειψης ρευστού, σε κρίσιμες για την πορεία τους στιγμές. Περιλαμβάνει επίσης υπολογισμό των παγίων στοιχείων, του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης, των αναγκαίων κεφαλαίων και των εσόδων. Εδώ θα πρέπει να γίνουν οι προβλέψεις για το επίπεδο των πωλήσεων, ώστε να χρησιμοποιηθούν στη Χρηματοοικονομική Ανάλυση. Θα πρέπει να αναφέρουμε πόσες μονάδες του προϊόντος ή της υπηρεσίας προβλέπουμε ότι θα πουληθούν για κάθε έτος στο οποίο αναφέρεται το Σχέδιο και να το αιτιολογήσουμε με βάση την τιμολογιακή πολιτική, τη διανομή και την προώθηση-προβολή.

4.3.4 Η ανάλυση των ισχυρών και αδύνατων σημείων, ευκαιριών και κινδύνων (SWOT analysis)

Ένα εργαλείο, που συχνά χρησιμοποιείται για να βοηθήσει τον υποψήφιο επιχειρηματία να εκτιμήσει πληροφορίες σχετικά με τη μελλοντική του επιχείρηση και να αναλύσει όλες τις σημαντικές πληροφορίες, είναι η ανάλυση των δυνατών και αδύνατων σημείων, των ευκαιριών και των κινδύνων (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats, SWOT analysis). Πρόκειται για αποτύπωση των δυνατών και αδύνατων σημείων μίας επιχείρησης, σε σχέση με τον ανταγωνισμό που υπάρχει, καθώς και των ευκαιριών και απειλών που διαφαίνονται στο επιχειρησιακό της περιβάλλον.

Η τεχνική αυτή αποτελείται από μια εσωτερική αξιολόγηση (προσπάθεια εντοπισμού των ισχυρών και των αδύνατων σημείων του επιχειρηματία) και μια εξωτερική ανάλυση, που επικεντρώνει

ται στις ευκαιρίες που δίνει η αγορά αλλά και τους κινδύνους που μπορεί κάποιος να αντιμετωπίσει σ' αυτήν. Στην εσωτερική ανάλυση, σημειώνουμε τόσο τα στοιχεία του επιχειρηματία (βλ. «Κατάλογος Ελέγχου», στο Παράρτημα, στο τέλος της ενότητας) όσο και του εσωτερικού περιβάλλοντος της επιχείρησης (χρηματοοικονομική κατάσταση και εξέλιξη -η οποία μπορεί να είναι καλή, μέτρια ή και κακή- ικανότητες, τεχνογνωσία και εμπειρία των στελεχών και του προσωπικού, τεχνολογική πρωτοπορία ή υστέρηση, κ.λπ.).

- **Δυνατά σημεία** (Strengths) θεωρούνται τα συγκριτικά πλεονεκτήματα τής επιχείρησης, τα οποία θα πρέπει να αξιοποιηθούν και να καταβληθεί προσπάθεια διατήρησης και περαιτέρω ανάπτυξής τους.
- **Αδύνατα σημεία** (Weaknesses) θεωρούνται εκείνα τα χαρακτηριστικά τής επιχείρησης για τα οποία θα πρέπει να ληφθούν μέτρα βελτίωσης.
- **Ευκαιρίες** (Opportunities) θεωρούνται οι παράγοντες-στοιχεία του εξωτερικού περιβάλλοντος, τους οποίους θα πρέπει η επιχείρηση να εκμεταλλευθεί και να αξιοποιήσει, μέσα από κατάλληλες στρατηγικές για την επίτευξη των στόχων της.
- **Απειλές** (Threats) θεωρούνται οι παράγοντες-στοιχεία του εξωτερικού περιβάλλοντος που θα πρέπει να ανησυχήσουν την επιχείρηση και που πιθανώς να οδηγήσουν σε απόκλιση από τους στόχους της, αν δεν ληφθούν μέτρα αντιμετώπισής τους.

Η αναγνώριση και αποτύπωση των Ευκαιριών και των Απειλών προκύπτει από ανάλυση του εξωτερικού μάκρο και μικρο-περιβάλλοντος, που αναφέρεται στις γενικότερες οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες, καθώς και το γενικό επίπεδο εξέλιξης της τεχνολογίας, που επηρεάζουν ή θα επηρεάσουν την επιχείρηση και στις συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούμαστε (Λαμπρόπουλος, 2002, σσ. 26-29, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, 2006, σσ. 18-20).

SWOT ANALYSIS	
ΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ (STRENGTHS)	ΑΔΥΝΑΤΑ ΣΗΜΕΙΑ (WEAKNESSES)
ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ (OPPORTUNITIES)	ΑΠΕΙΛΕΣ (THREATS)

Διαμόρφωση Στρατηγικής

Η αποτύπωση των δυνατών και αδύνατων σημείων καθώς και των ευκαιριών και απειλών θα δώσει τη δυνατότητα να διαμορφωθεί η στρατηγική της επιχείρησης για τα επόμενα χρόνια.

Η στρατηγική θα περιγράφει:

A) Τους στόχους, ως προς την ανάπτυξη των πωλήσεων, την κερδοφορία, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

B) Τις ενέργειες, αποφάσεις, δράσεις που θα διασφαλίσουν την επίτευξη των στόχων.

4.3.5 Νομική μορφή της επιχείρησης, μια ακόμα επιλογή

Ένα ακόμα βήμα, πριν την ίδρυση της επιχείρησης, αποτελεί η επιλογή της νομικής μορφής που είναι καταλληλότερη. Και σε αυτή την περίπτωση, η στήριξη από επαγγελματία νομικό ή/και φορολογικό σύμβουλο είναι χρήσιμη. Η συμβουλευτική παρέμβαση, ωστόσο, στοχεύει στην ενημέρωση, προβληματισμό, εκτίμηση της σημαντικότητας που έχει το βήμα αυτό για τη λειτουργία της επιχείρησης. Γι' αυτό το λόγο, το πλαίσιο αυτής της θεματικής ενότητας περιλαμβάνει:

1. Πληροφόρηση για τις νομικές μορφές που υπάρχουν, καθώς και τα βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία κάθε μορφής, (βλ. «Τύποι Επιχειρήσεων» στο Παράρτημα, στο τέλος της ενότητας).
2. Εκτίμηση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων κάθε μίας, σε σχέση με τις προϋποθέσεις και τους περιορισμούς της προς ίδρυση επιχείρησης.
3. Επεξεργασία των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή της νομικής μορφής.
4. Βοήθεια στην επιλογή της κατάλληλης νομικής μορφής.

Στη φάση αυτή, ο υποψήφιος επιχειρηματίας αναζητά, μαζί με το σύμβουλο, απαντήσεις στα ερωτήματα:

- Ποιοι είναι οι προσωπικοί μου στόχοι και οι προσδοκίες, σχετικά με το μέγεθος και την εξέλιξη της εταιρίας;
- Ποιος είναι ο βαθμός οικονομικής ευθύνης που είμαι διατεθειμένος να αναλάβω, προκειμένου να στηρίξω την επιχείρησή μου;
- Ποιο είναι το ύψος του κεφαλαίου που αποτελεί προϋπόθεση για την υιοθέτηση της μιας ή της άλλης μορφής και σε ποιο βαθμό έχω τη δυνατότητα να το εξασφαλίσω;
- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της δημιουργίας τόσο ατομικής όσο και εταιρικής επιχείρησης;
- Ποιες είναι οι προβλεπόμενες ετήσιες πωλήσεις;
- Ποιες είναι οι φορολογικές προεκτάσεις κάθε επιλογής;
- Ποιες είναι οι νομικές προϋποθέσεις που πρέπει να καλύψω, προκειμένου να κάνω έναρξη εργασιών;

Με άξονα τις απαντήσεις στις παραπάνω ερωτήσεις, προσεγγίζεται η επιλογή και οδηγούμαστε στην εξέταση των υπόλοιπων παραμέτρων που σχετίζονται με αυτήν, οι οποίες αφορούν: την επωνυμία, τον τόπο εγκατάστασης, τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, την άδεια ίδρυσης και λειτουργίας, την εργατική νομοθεσία, τις υποχρεώσεις τήρησης βιβλίων, την ανάγκη για απόκτηση περισσότερων γνώσεων σε σχέση με τα παραπάνω θέματα και τις διαδικασίες που σχετίζονται με αυτά.

4.3.6 Σχεδιασμός της προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών Μάρκετινγκ.

Το πλάνο και η πραγματικότητα

Στην ενότητα αυτή, η συμβουλευτική παρέμβαση έχει ως στόχο να αναγνωρίσουν οι υποψήφιοι επιχειρηματίες την σημασία του μάρκετινγκ αλλά και των δημοσίων σχέσεων για την επιτυχία του εγχειρήματός τους, αλλά και να αναπτύξουν ανάλογες δεξιότητες προώθησης των προϊόντων-υπηρεσιών τους. Για να γίνει αυτό, θα πρέπει να ξεκαθαριστεί ότι προσανατολισμός της επιχείρησης είναι η εξυπηρέτηση των αναγκών του καταναλωτή.

Άρα, αν μια επιχείρηση θέλει να αναπτυχθεί, θα πρέπει να καθορίσει τις ανάγκες αυτές και να δημιουργήσει προϊόντα που τις εξυπηρετούν, καλύτερα και περισσότερο αποτελεσματικά από τους άλλους. Ακόμα, να ανακαλύψει τρόπους για να πείσει ότι είναι σε θέση να το κάνει αυτό, περισσότερο αποδοτικά.

Το μάρκετινγκ, βέβαια, αποτελεί έναν ξεχωριστό επιστημονικό τομέα, στο πεδίο της Διοίκησης των Επιχειρήσεων και έχει συνδυαστεί κυρίως με τη λειτουργία των μεγάλων οργανισμών. Στο επίπεδο της συμβουλευτικής για την επιχειρηματικότητα, ο σύμβουλος πρέπει να είναι σε θέση να πληροφορήσει για τις υπηρεσίες ενός ειδικού σε θέματα μάρκετινγκ, όταν υπάρχει ανάγκη για κάτι τέτοιο, αλλά και να δώσει κατευθυντήριες γραμμές πάνω στις οποίες μπορεί να κινηθεί ο υποψήφιος ιδιοκτήτης μιας μικρού ή μεσαίου μεγέθους επιχείρησης. Γι' αυτό το σκοπό, είτε ατομικά είτε ως θεματική ενότητα των εργαστηρίων επιχειρηματικότητας, η συμβουλευτική παρέμβαση μπορεί να συμβάλλει στην εκτίμηση των αναγκών των πελατών και στην εύρεση πρόσφορων τρόπων προβολής και προώθησης των προϊόντων.

Συγκεκριμένα, *το μάρκετινγκ ορίζεται ως μια επιχειρηματική λειτουργία που εντοπίζει της ανάγκες και τις επιθυμίες που δεν έχουν ικανοποιηθεί, προσδιορίζει και μετρά το μέγεθός τους, καθορίζει ποιες αγορές-στόχους μπορεί η επιχείρηση να εξυπηρετήσει καλύτερα, αποφασίζει ποια είναι τα κατάλληλα προϊόντα, προγραμματίζει, τιμολογεί, προβάλλει και διανέμει προϊόντα και υπηρεσίες που ικανοποιούν ανάγκες σε παρόντες και δυνητικούς πελάτες* (Εργάνη, 1998, σ. 100).

Ειδικότερα, αυτή η θεματική ενότητα, στο πλαίσιο των εργαστηρίων, περιλαμβάνει:

- την αναλυτική περιγραφή του προϊόντος ή της υπηρεσίας που διαθέτει ο υποψήφιος επιχειρηματίας,
- την εκτίμηση της αγοράς. Ποια ή ποιες είναι οι ομάδες-στόχος, ποιες είναι οι ανάγκες των αγοραστών και οι επιθυμίες τους και σε ποιο βαθμό μπορούν αυτές να ικανοποιηθούν από τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που προσφέρονται,
- τα συγκριτικά πλεονεκτήματα του προϊόντος ή της υπηρεσίας, σε σχέση με αυτά των ανταγωνιστών,
- τον καθορισμό των τιμών και του τρόπου διανομής,
- τον καθορισμό των τεχνικών προβολής και προώθησης,
- και πιθανά, τη διαδικασία δημιουργίας ενός προγραμματισμού μάρκετινγκ ή μάρκετινγκ μάντζμεντ.

Το πρόγραμμα μάρκετινγκ επιτρέπει προβλέψεις για το μέλλον της αγοράς σε σχέση με την επιχείρηση αλλά και συμβάλλει στον καθορισμό των ενεργειών που θα πρέπει να γίνουν. Συνιστά προσδιορισμό του που βρισκόμαστε τώρα, που θέλουμε να πάμε και με ποιόν τρόπο θα πάμε.

Τα βήματα που ακολουθούνται, σ' αυτή την προσπάθεια, είναι:

- Η ανάλυση του εσωτερικού και εξωτερικού περιβάλλοντος (SWOT ανάλυση) βλ. παραπάνω υποενότητα 4.3.3.
- Η **έρευνα αγοράς** (σχεδιασμός της έρευνας, καθορισμός του δείγματος, διαμόρφωση των τεχνικών συλλογής των δεδομένων, υλοποίηση και ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν). Με το τέλος αυτής της διαδικασίας, οι πληροφορίες που θα πρέπει να έχει συλλέξει είναι οι παρακάτω:
 - ◊ Το περιβάλλον μέσα στο οποίο θα δραστηριοποιηθεί και τους τρόπους με τους οποίους αυτό επηρεάζει την επιχείρηση.
 - ◊ Η δομή της αγοράς στην οποία πρόκειται να δραστηριοποιηθεί.

- ◇ Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση του προϊόντος ή της υπηρεσίας.
- ◇ Τα χαρακτηριστικά των καταναλωτών που θα κάνουν χρήση του προϊόντος ή της υπηρεσίας.

Ο ρόλος του συμβούλου, σε αυτή τη διαδικασία, θα πρέπει να είναι καθαρά καθοδηγητικός, ενώ σε καμιά περίπτωση δεν θα πρέπει να παρεμβαίνει στα αποτελέσματα τόσο της έρευνας, όσο και της αξιολόγησης των δεδομένων καθώς, επίσης, και των συμπερασμάτων που έχει καταλήξει ο υποψήφιος επιχειρηματίας (Στασινόπουλος, 2006, σ. 20, Κ.Ε.Θ.Ι., 2003, σσ. 10-12).

- ▣ Η **τμηματοποίηση** της αγοράς, με βάση τα δεδομένα της έρευνας, δηλαδή η επιλογή των ομάδων-στόχων που ενδιαφέρουν, με περιγραφές των δημογραφικών, κοινωνικοοικονομικών, ψυχολογικών τους στοιχείων, καθώς και της αγοραστικής τους συμπεριφοράς. Σημαντική είναι η **επιλογή αγοράς και τμήματος καταναλωτών**.
- ▣ Η **στόχευση**, δηλαδή η απόφαση για το ποια τμήματα της αγοράς θα αποτελέσουν στόχο της επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- ▣ Η **χωροθέτηση** της επιχείρησης, έτσι ώστε να καταλάβει ένα χώρο στο μυαλό των πελατών-στόχων, προβάλλοντας αποτελεσματικά γιατί είναι αξιόλογη και σε τι διαφέρει από τους ανταγωνιστές της (Εργάνη, σσ. 120-125).
- ▣ Οι **Ανταγωνιστές**: αναγνώριση, περιγραφή και εκτίμηση των χαρακτηριστικών στοιχείων των ανταγωνιστών. Σημαντική είναι και η αναφορά στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που περιέχει η επιχείρηση, η εκτίμηση πραγματικών και δυνητικών ανταγωνιστών.
- ▣ Οι πρακτικές **προβολής-προώθησης**, που στοχεύουν να δημιουργήσουν μια συγκεκριμένη εικόνα για το προϊόν ή την υπηρεσία στα μάτια του καταναλωτή και αποτελούν το οξυγόνο που δίνει ζωή στην επιχείρηση, ενώ το κόστος τους είναι ανάλογο με το μέγεθος και τις δυνατότητες της εταιρίας.
- ▣ Η **χρηματοδότηση** αποτελεί έναν κινητήριο παράγοντα για την εκκίνηση της επιχείρησης. Αφού διαμορφωθεί η επιχειρηματική ιδέα και το επιχειρηματικό σχέδιο, συχνά ο υποψήφιος επιχειρηματίας αναζητά υποψήφιους χρηματοδότες: οικογένεια, φίλους, επενδυτές, τράπεζες, χρηματοδοτικά προγράμματα. Όμως, οι εταιρείες «επιχειρηματικού κεφαλαίου» χρηματοδοτούν συνήθως τις ώριμες επιχειρήσεις και όχι τις νέες. Οι τράπεζες, επίσης, συνήθως ελέγχουν τη φερεγγυότητα του δανειζόμενου, την ακίνητή του περιουσία, την κερδοφορία ή διαχείριση της επιχείρησης, ενώ άλλοι χρηματοδοτικοί παράγοντες τη γενική εικόνα της επιχείρησης. Σημαντική, σε αυτή τη φάση, είναι η σύνταξη του προϋπολογισμού, έτσι ώστε να υπάρχει η δυνατότητα, σε κάθε φάση ανάπτυξης της επιχείρησης, να βρεθούν τα χρήματα για να καλυφθούν τα έξοδα. Η εξέταση του θέματος περιλαμβάνει την πρόβλεψη των κερδών μιας επιχείρησης, την κατανόηση των απαιτήσεων χρηματοδότησης και την αναγνώριση των πιθανών πηγών χρηματοδότησης (Στασινόπουλος, 2006, σ. 39).

Σύνοψη Ενότητας

Στην ενότητα αυτή, αναπτύχθηκαν οι διαστάσεις, η μεθοδολογία και οι πρακτικές στήριξης και ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας, στο χώρο της απασχόλησης. Με έμφαση στον κόσμο της απασχόλησης, για τους στόχους αυτού του Οδηγού, παρουσιάζονται οι εννοιολογικές αποσαφηνίσεις και το πολιτισμικό πλαίσιο που περιβάλλει την έννοια στη χώρα μας. Τεχνικές, προσαρμοσμένες στις ανάγκες και το επίπεδο κάθε ομάδας στόχου, παρουσιάζονται στη μεθοδολογία προσέγγισης του θέματος και στους δύο Οδηγούς. Βασικές διαφορές, από την προσέγγιση του θέματος στο αντίστοιχο κεφάλαιο του Οδηγού ΣΥ.Ε.Π. για την Εκπαίδευση, αποτελούν ο τρόπος ανάλυσης της προ-

σωπικής εμπειρίας, στο στάδιο της ανακάλυψης των προσωπικών χαρακτηριστικών, και η αναλυτικότερη περιγραφή της συμβουλευτικής παρέμβασης για το σχηματισμό και την ανάπτυξη του επιχειρηματικού σχεδίου, σε αυτή την ενότητα. Επίσης, παρουσιάστηκαν συνοπτικά τα στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ του συμβούλου που δραστηριοποιείται στη στήριξη της επιχειρηματικότητας καθώς και οι προοπτικές και περιορισμοί που διαφαίνονται σχετικά με την επιλογή αυτής της επαγγελματικής διεξόδου.

Από την επεξεργασία του θέματος, και στους δύο Οδηγούς, προκύπτει ότι η συμβουλευτική για τη στήριξη της επιχειρηματικότητας είναι σε μεγάλο βαθμό μια διαδικασία εκπαίδευσης, όπου ο συμβουλευόμενος πρέπει να υποστηρίζεται στην ανάπτυξη της αυτοβοήθειας και ανεξαρτησίας. Αποτελεί συνδυασμό πρακτικών ενίσχυσης, ενθάρρυνσης, εμπύκωσης αλλά και καθοδήγησης σε συγκεκριμένα βήματα σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης μιας πολύ συγκεκριμένης αλλά και σύνθετης προσπάθειας. Η συμβουλευτική έρχεται, σε αυτό το επίπεδο, να στηρίξει την επιχειρηματικότητα, έχοντας πάντα ως προτεραιότητα το άτομο και την ανάγκη για αξιοποίηση των δυνατοτήτων του, ελευθερία και δημιουργικότητα. Τα οφέλη για την ανάπτυξη της οικονομίας της χώρας, της οποίας η υγιής επιχειρηματικότητα αποτελεί προϋπόθεση, έρχονται σαν ένα φυσικό και, βέβαια, επιθυμητό αποτέλεσμα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ (Ερωτήσεις Αυτοανάλυσης)

Προσωπικές πηγές

- Έχω την απαιτούμενη ενέργεια για να αντέξω πολλές ώρες δουλειά και συνεχή προσπάθεια;
- Έχω τη δυνατότητα να κατευθύνω μόνος μου τη δουλειά μου;
- Μπορώ να ελέγξω την πίεση-στρες;
- Είμαι προετοιμασμένος/η να δεχτώ όποια αποτυχία και να προσπαθήσω να την μετατρέψω σε ευκαιρία;

Καθημερινός Τρόπος Ζωής (Life style)

- Μπορώ να μεταδίδω, με θετικό τρόπο, τα συναισθήματα και τα όνειρά μου στην οικογένειά μου;
- Θα κρατώ την οικογένειά μου ενήμερη και ενεργή σχετικά με τα θέματα της δουλειάς;
- Θα μπορώ να πω «όχι» σε διακοπές ή διασκέδαση αν είναι απαραίτητο; Θα δείξουν κατανόηση οι άλλοι;
- Θα έχω τη δυνατότητα να διατηρήσω και την προσωπική μου ζωή, παράλληλα με την διεύθυνση της επιχείρησης ή και να περιορίσω την προσωπική μου ζωή, για κάποιο διάστημα;

Οικονομικά

- Είμαι σε θέση να διαχειριστώ τα έξοδα της επιχείρησής μου και να μη ξεφύγω από τα όρια που έχω θέσει;
- Κατανώ τα οικονομικά στοιχεία και τα δεδομένα που είναι σημαντικά για τη δουλειά μου;
- Εκτιμώ τη σημασία του ελέγχου των εξόδων;
- Υπάρχουν άλλες εναλλακτικές πηγές εισοδήματος για την αντιμετώπιση των εξόδων διαβίωσης;

- Μπορώ να εκτιμήσω ρεαλιστικά τα έξοδα διαβίωσης και τις πηγές εισοδήματος που θα έχω, μέχρι να ιδρυθεί και να κερδοφορήσει η επιχείρησή;

Σταθερότητα

- Υπάρχει κάποια ασφάλεια στην οικογένεια και δε θα διακινδυνεύσει η πορεία της επιχείρησής από την εμφάνιση πιθανών εκτάκτων οικογενειακών εξόδων;
- Είμαι υγιής, με αποθέματα ενέργειας και συναισθηματικά προετοιμασμένος για το επιχειρηματικό στρες;
- Υποστηρίζει και καταλαβαίνει κάθε μέλος της οικογένειας τους στόχους μου και τη σημαντικότητα της επιχείρησής για μένα και για μας;
- Θα παραμένει σταθερή η οικογενειακή μου ζωή, εάν η επιχείρησή μου αποτύχει;

Επαγγελματισμός

- Έχω την πρόθεση και είμαι ικανός να δουλεύω πολλές ώρες, προσβλέποντας σε μελλοντικές απολαβές;
- Γνωρίζω πόσο μπορεί να αργήσει η επιτυχία και είμαι προετοιμασμένος για αναμονή και προσπάθεια;
- Έχω ανεπτυγμένες τις δεξιότητες του σχεδιασμού και την αίσθηση της ευθύνης, ώστε να έχω καλές πιθανότητες να πετύχω;
- Έχω τις γνώσεις που χρειάζονται για να κάνω αυτή τη συγκεκριμένη επιχείρηση να πετύχει ή θα πρέπει να αποκτήσω περισσότερες γνώσεις πριν προχωρήσω στην αυτοαπασχόληση;
- Θέλω την επιχειρηματική επιτυχία τόσο πολύ ώστε να θεσπίσω και να διατηρήσω υψηλά προδιαγραφές στα παραγόμενα προϊόντα ή τις υπηρεσίες μου;

Πηγή: Assessing your entrepreneurial abilities, <http://career.missouri.edu/students/explore/thecareerinterestsgame-entreprising.php>

2. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΙΔΕΑΣ

Ποια είναι η επιχειρηματική σας ιδέα, τι είδους δραστηριότητα θέλετε να αναπτύξετε; Πώς την οραματίζοσαστε;

<p>Περιγράψτε, όσο πιο συνοπτικά μπορείτε, την επιχειρηματική σας ιδέα. Ειδικότερα ενδιαφέρει να περιγράψετε σε ποιον κλάδο θα δραστηριοποιηθείτε, ποια είναι η καινοτομία (αν υπάρχει) της δικής σας δραστηριότητας σε σχέση με άλλες που ήδη υπάρχουν, ποιοι θα είναι οι καταναλωτές (πελάτες) σας και γιατί να προτιμήσουν εσάς και όχι άλλους που ήδη αναπτύσσουν την ίδια δραστηριότητα.</p> <p><i>(συνεχίστε και σε άλλη σελίδα αν χρειαστεί)</i></p>	<p>Σημειώσεις</p>
---	-------------------

Πώς αυτή η ιδέα ή δραστηριότητα ταιριάζει με τις δικές σας ικανότητες, δεξιότητες και στόχους;

<p>Η κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα, για να έχει επιτυχία, πρέπει να ταιριάζει με τις ικανότητές μας, τις δεξιότητές μας και τους προσωπικούς μας στόχους. Σε αυτή την ενότητα περιγράψτε πώς η προτεινόμενη δραστηριότητα ταιριάζει με τη δική σας προσωπικότητα, τις ικανότητες, δεξιότητες και στόχους σας. Στην περίπτωση που είστε ομάδα επιχειρηματιών, περιγράψτε πώς η μια θα βοηθά και θα συμπληρώνει την άλλη.</p> <p>Ενδιαφέρει, επίσης, πώς οι επιμέρους ελλείψεις, που πιθανόν υπάρχουν ανάμεσα στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης επιχειρηματικής δραστηριότητας και στις δικές σας δυνατότητες ή της ομάδας, θα ξεπεραστούν (π.χ. με ένα πρόγραμμα κατάρτισης, επιμόρφωσης, με την πρόσληψη εξωτερικών συνεργατών, κ.λπ.).</p> <p><i>(συνεχίστε και σε άλλη σελίδα αν χρειαστεί)</i></p>	<p>Σημειώσεις</p>
---	-------------------

Ποιες ανάγκες ικανοποιεί το προϊόν της επιχειρηματικής μας ιδέας;

<p>Αν και η ομαδοποίηση των ανθρώπινων αναγκών είναι κάτι το οποίο «σηκώνει πολύ συζήτηση», η πυραμίδα του Maslow θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί προκειμένου να παρουσιαστούν σχηματικά οι ανάγκες που το προϊόν μας ικανοποιεί. Σε αυτόν τον πίνακα μπορείτε να καταγράψετε αυτές τις ανάγκες, καθώς επίσης και τους λόγους για τους οποίους πιστεύετε ότι το προϊόν σας ικανοποιεί. Στη συνέχεια θα πρέπει να κάνετε μια αναφορά της διαδικασίας ικανοποίησης της ανάγκης που ακολουθεί ο καταναλωτής.</p> <p><i>(συνεχίστε και σε άλλη σελίδα αν χρειαστεί)</i></p>	<p>Σημειώσεις</p>
---	-------------------

Πηγή: Λαμπρόπουλος, 2002.

3. ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ

Μορφωτικό υπόβαθρο	Ιδιαίτερες επιχειρηματικές ή τεχνικές δεξιότητες
	Γνώσεις χρηματοδοτήσεων και μάρκετινγκ
	Ενημέρωση για τις επιχειρηματικές εξελίξεις
Οικονομική κατάσταση	Προσωπικοί ή οικογενειακοί πόροι, ή δυνατότητα χρηματοδότησης από άλλες πηγές
	Πόσα, πόσο εύκολα, με τι όρους και πότε
	Για πόσο διάστημα μπορεί να επιζήσει, χωρίς τακτικά έσοδα κατά το στάδιο ανάπτυξης της επιχείρησης
Αφοσίωση, επιμονή	Υπάρχουν ισχυροί λόγοι για τους οποίους θέλει να κάνει τη δική του επιχείρηση
	Έχει δυνατότητα κρίσης
	Υπάρχει ανοχή-υποστήριξη από την οικογένεια
	Υπάρχει δυνατότητα μετακίνησης, προκειμένου να αυξηθούν οι πιθανότητες της επιχείρησης
Ενδιαφέροντα-δεξιότητες	Υπάρχει κάποια κλίση σε συγκεκριμένο επιχειρηματικό τομέα
	Σε τι είναι καλός ή του αρέσει να κάνει
	Υπάρχει κάποιο χόμπι, ενδιαφέρον, ταλέντο, που μπορεί να αποτελέσει τη βάση για επιχειρηματική δραστηριότητα
Προσωπικές ικανότητες	Είναι ενεργητικός, έχει φαντασία
	Είναι ρεαλιστής, δουλεύει σκληρά
Προηγούμενη εμπειρία	Έχει κάνει κάτι ειδικό ή ασυνήθιστο
	Έχει εργασιακές ικανότητες ή εμπειρίες;
Επαφές, πόροι, κ.λπ.	Έχει επαφές με επιχειρήσεις, χρηματοδοτικά ιδρύματα, κ.λπ.
	Έχει πρόσβαση σε μη επαρκώς χρησιμοποιούμενους πόρους
	Γνωρίζει ανθρώπους που θα μπορούσαν να τον βοηθήσουν στην αρχή

Πηγή: Λαμπρόπουλος, 2002, σ. 28.

4. ΤΥΠΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ατομική επιχείρηση: Η μορφή αυτή είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη στη χώρα μας, γιατί στην επιχείρηση αυτή το κεφάλαιο ανήκει σε ένα φυσικό πρόσωπο, το οποίο καρπώνεται τα κέρδη αλλά και υφίσταται τις ζημιές της επιχείρησης. Κύριο πλεονέκτημα αυτής της μορφής είναι η μεγάλη ευελιξία ως προς τις αποφάσεις, το είδος της δραστηριότητας, τη μεθοδολογία, τις κατευθύνσεις, το μέγεθος της παραγωγής. Το βασικό μειονέκτημα αποτελεί ότι ο επιχειρηματίας οφείλει να στηρίζει μόνος του τα οικονομικά της επιχείρησης, για τα οποία ευθύνεται με τη δέσμευση ολόκληρης της ατομικής του περιουσίας. Η μορφή αυτή ενδείκνυται κυρίως για τις μικρές και μεσαίου μεγέθους αγροτικές, βιοτεχνικές και εμπορικές επιχειρήσεις. Όταν όμως η δραστηριότητα επιβάλλει μεγαλύτερη ανάπτυξη τότε η εταιρική μορφή είναι πιο κατάλληλη.

Εταιρική επιχείρηση: Η επιχείρηση αυτή ανήκει σε δύο ή περισσότερα άτομα, τους εταίρους, που συνδέονται με ειδική σχέση μεταξύ τους, την εταιρική, που καθορίζεται ανάλογα με το είδος της εταιρείας. Βασικές της μορφές είναι:

Οι ομόρρυθμες (Ο.Ε.): Όλοι οι εταίροι είναι αλληλέγγυα υπεύθυνοι, με όλη τους την περιουσία, για τη δραστηριότητα και τα χρέη της εταιρείας. Τα κέρδη και οι ζημιές μοιράζονται στους εταίρους ανάλογα με το ποσοστό συμμετοχής τους στο εταιρικό κεφάλαιο. Υπόκεινται σε προσωπική κράτηση όταν δεν μπορούν να εξοφλήσουν τα χρέη τους.

Οι ετερόρρυθμες (Ε.Ε.): Ένας τουλάχιστον εταίρος είναι υπεύθυνος, με όλη του την περιουσία, για τη δραστηριότητα και τα χρέη της εταιρείας και υπόκειται σε προσωπική κράτηση για τη μη εξόφλησή τους.

Τα πλεονεκτήματα των δύο αυτών τύπων είναι ότι διατηρείται ο προσωπικός χαρακτήρας τους, το απαιτούμενο κεφάλαιο είναι μικρό και η διαδικασία ίδρυσής τους είναι σχετικά γρήγορη, εύκολη και όχι δαπανηρή. Μειονεκτήματά τους αποτελούν η προσωπική ευθύνη των εταίρων και ο υψηλός συντελεστής φορολόγησης των κερδών τους.

Οι εταιρείες περιορισμένης ευθύνης (Ε.Π.Ε.): Είναι ένας ενδιάμεσος τύπος μεταξύ των προσωπικών εταιρειών (Ο.Ε. και Ε.Ε.) και της ανώνυμης εταιρείας. Το κύριο γνώρισμα των εταιρειών αυτών είναι το μικρό κεφάλαιο που χρειάζεται για τη σύστασή τους και η περιορισμένη ευθύνη των εταίρων τους μέχρι το ύψος του κατατεθειμένου εταιρικού κεφαλαίου, όπως ακριβώς συμβαίνει και με τις ανώνυμες εταιρείες, σε αντίθεση με τις προσωπικές εταιρείες. Στην Ε.Π.Ε. συνδυάζονται τα πλεονεκτήματα του προσωπικού ενδιαφέροντος όπως στις Ο.Ε. και Ε.Ε. και της περιορισμένης ευθύνης.

Οι ανώνυμες εταιρείες (Α.Ε.): Είναι μετοχικές, κάθε εταίρος (μέτοχος) είναι υπεύθυνος μόνο για το ποσοστό συμμετοχής του, δηλαδή για τον αριθμό των μετοχών τις οποίες διαθέτει. Ο μέτοχος συμμετέχει στην εκλογή της διοίκησης της εταιρείας, στη διαμόρφωση των γενικών αρχών της πολιτικής και στα κέρδη ανάλογα με τον αριθμό μετοχών που διαθέτει. Στη γενική συνέλευση των μετόχων κάθε μέτοχος διαθέτει τόσους ψήφους όσες είναι και οι μετοχές που κατέχει. Σε περίπτωση ζημιών ή πτωχεύσεως είναι υπεύθυνος μέχρι του ποσού που έχει καταβάλει για τις μετοχές του, δηλαδή, στη χειρότερη περίπτωση, οι μετοχές του χάνουν τελείως την αξία τους. Ο κεφαλαιουχικός τους όμως χαρακτήρας και το μεγάλο κεφάλαιο που χρειάζεται για την ίδρυσή τους δεν φαίνεται να εξυπηρετεί το μέσο επιχειρηματία.

Πηγές: Εργάνη, 1998, σσ. 73-82, Κ.Ε.Θ.Ι., <http://www.ypatia-kethi.gr>.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

- Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.-Γραφείο Διασύνδεσης (2005α). *Η Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα: Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικών και Τεχνολογικών Επιστημών.
- Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.-Γραφείο Διασύνδεσης (2005β). *Το επιχειρηματικό σχέδιο - Business Plan*, Αθήνα: Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικών και Τεχνολογικών Επιστημών.
- Γ.Γ.Ν.Γ.-ΥΠ.Ε.Π.Θ., (2006). «Θυρίδες Νεανικής Επιχειρηματικότητας- Το πλαίσιο του έργου», www.thirides.gr/plaisio.el.asp.
- Γ.Γ.Ν.Γ. (χ.κ.) *Έντυπο περιγραφής ενεργειών προώθησης και προβολής του έργου των Θυρίδων Νεανικής Επιχειρηματικότητας*, Αθήνα: Γ.Γ.Ν.Γ.-ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2003). *Πράσινη Βίβλος για την Επιχειρηματικότητα στην Ευρώπη*, Βρυξέλλες: Εκδόσεις ΓΔ Επιχειρήσεων.
- Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ., (2001). *Επιχειρησιακό Πρόγραμμα*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.
- ΕΡΓΑΝΗ (1998). *Γυναίκες και Επιχειρηματικότητα, Πώς να ξεκινήσετε και να διευθύνετε τη δική σας επιχείρηση*, Τόμοι 1 και 2, Θεσσαλονίκη: Κέντρο Εργάνη.
- Ευσταθόπουλος, Σπ. (2006). «Νεανική Επιχειρηματικότητα: μοχλός ανάπτυξης της οικονομίας», *The Economist, Η Καθημερινή, Ειδικές εκδόσεις*, **27**, (13-15).
- Κακαρούχα, Π. (2005). «Η συμβολή της επαγγελματικής συμβουλευτικής στην ανάδειξη του επιχειρηματικού πνεύματος», *Πρακτικά 2ης Δημερίδας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου*, 20/5/2005, <http://www.hua.gr/epixeirein>.
- Καλδής, Π. (2005). «Επιχειρηματικότητα και Ανταγωνιστικότητα», *Πρακτικά 1ης Δημερίδας επιχειρηματικότητας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου* 18/3/2005, <http://www.hua.gr/epixeirein>.
- Κ.Ε.Θ.Ι., (2003). *Επιχειρηματικό σχέδιο για την ίδρυση και ανάπτυξη επιχείρησης: οδηγός για συμβούλους επιχειρηματικότητας*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας.
- Κόκκος, Α. (2006). «Εκπαιδευτικές Τεχνικές» στο Ε.ΚΕ.Π.Σ., *Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Εκπαιδευτών, Εκπαιδευτικό υλικό για τους εκπαιδευτές θεωρητικής κατάρτισης*, Αθήνα: Ε.ΚΕ.Π.Σ. (235-242).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1996). «Ένα κριτικό, αναπτυξιακό μοντέλο για το σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό: Πολυτέλεια ή Αναγκαιότητα;», *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου*, **38-39**, (25-52).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (1998). «Δεξιότητες μετάβασης στο πλαίσιο ενός κριτικού, αναπτυξιακού μοντέλου στο σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό», *Προσανατολισμός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός*, **2**, (6-11).
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2006). «Η ενεργός έρευνα στο πλαίσιο του Σ.Ε.Π.» στο ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου μέλλον, Γ' Γυμνασίου, Βιβλίο Καθηγητή*, Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β. (104-108).
- Κωνσταντοπούλου, Δ. (1999). «Η μετάβαση από το σχολείο στην αγορά εργασίας και τα όρια της Μεταρρύθμισης», *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, **105**, (71-82).
- Λαμπρόπουλος, Π. (2002). *Εγχειρίδιο Επιχειρηματικότητας. Οργάνωση, διαχείριση ατομικών και μικρών επιχειρήσεων*, Αθήνα: Προπομπός.
- Λαμπρόπουλος, Π. (2005). *Εκπαιδευτικό υλικό 1ου επιμορφωτικού σεμιναρίου των συμβούλων επιχειρηματικότητας των Γραφείων Διασύνδεσης των ελληνικών Τ.Ε.Ι.*, Αθήνα.
- Λιούκας, Σ. (2006). «Η επιχειρηματικότητα ως επιλογή καριέρας», <http://career-office.uoa.gr/node/view>.
- Μπουρλετίδης, Κ. (2004). «Επιχειρηματικότητα μια εναλλακτική επιλογή», <http://learningsupport.ekle.uoa.gr>.
- Μπουρλετίδης, Κ.Α. (2006). «Δημιουργώντας μια εικονική επιχείρηση στη σχολική μονάδα», <http://learningsupport.ekle.uoa.gr/virtual-corporation/documents/egxeiridia%20kathigiton/virtual%20creation.ppt>.
- Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2006). *Η στρατηγική της Λισσαβόνας*, www.oke.gr/paratiritirio/greek/GENIKO.HTM.
- Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας (GEM) 2003 (Ιωαννίδης Στ.) (2004). *Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών.
- Πανεπιστήμιο Πειραιώς, (2006). *Οδηγός εκπόνησης επιχειρηματικού σχεδίου*, Πανελλήνιος διαγωνισμός επιχειρηματικού σχεδίου, <http://career.unipi.gr>.
- Παπαβασιλείου-Αλεξίου, Ι. (2005). «Δεξιότητες-κλειδιά και κοινωνικές δεξιότητες στη δια βίου Συμβουλευτική Σταδιοδρομία», *Πρακτικά εισηγήσεων Διεθνούς Συνεδρίου Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων (σε ηλεκτρονική μορφή)*, Αθήνα, 16-18 Δεκεμβρίου 2005, Αθήνα: Ε.Ε.Ε.Ε. (1-15).
- Πετράκης, Π.Ε. Μπουρλετίδης, Κ.Α. (2005α). *Σημειώσεις - Επιμορφωτικό υλικό καθηγητών δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης στην διδασκαλία της επιχειρηματικότητας*, Αθήνα: ΕΚΠΑ.
- Πετράκης, Π., Μπουρλετίδης, Κ. (2005β). «Η διδακτική της επιχειρηματικότητας», *Μέντορας*, **8**, (113-130).

- Σιβιτανίδειος Σχολή Τεχνών και Επαγγελματιών (2005). *Μεθοδολογική Προσέγγιση Προγραμμάτων Εικονικών Επιχειρήσεων*, Αθήνα: Σιβιτανίδειος ΣΤΕ.
- Σουλδάτου, Π. (2005). «Προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και φορείς υποστήριξης για τη δημιουργία μιας νέας επιχείρησης», *Πρακτικά 2ης Διημερίδας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου*, 20/5/2005, <http://www.hua.gr/erixeirein>
- Στασινόπουλος, Κ. (2006). *Πρότυπος Οδηγός Επιχειρηματικού Σχεδίου*, Αθήνα: Γραφείο Διασύνδεσης Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
- Τριχοπούλου, Α. (1997). *Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και ανάγκες των νέων επιχειρηματιών γυναικών*, Θεσσαλονίκη: Κέντρο Εργάνη
- ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι., (Μαγουλιά, Θ.- Φλώρος, Ι.) (2004). *Οικονομία και εγώ, Διδακτικές Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις*, Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι.
- ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Π.Ι. (Γκιάστας Ι., Δημητρόπουλος Ε., Ρέππα Ειρ., Τσέργας, Ν.) (2006), *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σχεδιάζοντας το επαγγελματικό μου μέλλον, Γ' Γυμνασίου*, Βιβλίο Καθηγητή, Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.
- Χαρίτου-Φατούρου, Μ., Τατά-Αρσέλ, Λ., Καββαδία, Α., Χλιόβα, Α. (2005). *Οδηγός Συμβουλευτικής Γυναικών*, Αθήνα: ΚΕΘΙ,
- Χονδρογιάννης, Γ. (2005). «Ενθάρρυνση Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών», *Πρακτικά Ημερίδας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου*, <http://www.hua.gr>.
- McLeod, J. (2005). Εισαγωγή στη Συμβουλευτική, (μτφρ. Δ. Καραθάνου, Α. Μαρκαντώνη), Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Nathan, N. and Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*, (μτφρ.- επιστ. επιμέλεια: Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου), Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Plate, K. and Patton V. (2003). *Τα βήματα για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία*, (μτφρ. Τσιλιόπουλος Ευθ., επιμ. Ραφτόπουλος, Α., Ραφτόπουλος, Β.), Αθήνα: Έλλην.
- Phillipson, I. (2002). *Πώς να γίνεις επιχειρηματίας*, (μτφρ. Α. Αποστολοπούλου), Αθήνα: Ίων, Έλλην.

Ξενογλώσσες

- Byers, T., Kist H., Sutton, R. (1997). "Characteristics of the Entrepreneur: Social Creatures, Not Solo Heroes", <http://www.stanford.edu/class/e145/materials/Charateristics.html>.
- European Commission (2004). *Helping to create an entrepreneurial culture. A guide on good practices in promoting entrepreneurial attitudes and skills through education*, Brussels: European Communities.
- European Commission (2003). Implementation of "Education and Training 2010" Work Programme. Working Group "Basic Skills, Entrepreneurship and Foreign Languages". Progress Report. November 2003, http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic-skills_en.pdf.
- Gumpert, D. (2003). "Inside the mind of an Entrepreneur", http://www.businessweek.com/smallbiz/content/jul2003/sb20030715_0867.htm.
- Timmons (1994). *A new venture creation: Entrepreneurship to the 21st Century*. IL: Irwin Press, Burr Ridge.

Συμβουλευτική Διαχείρισης Σταδιοδρομίας στο Χώρο Εργασίας

Βασιλική Κιτσάκη¹

Περίληψη

Η συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας καλείται να «απορροφήσει» τους κραδασμούς που απορρέουν από την διεθνή αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας και την εμφάνιση νέων οικονομικών, εργασιακών και κοινωνιολογικών δεδομένων, διατηρώντας τον προσωποκεντρικό της χαρακτήρα και στοχεύοντας στην συνεχή προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη και ισορροπία του ατόμου.

Αναλαμβάνει να αποκωδικοποιήσει τα νεοεμφανιζόμενα ή μη δεδομένα μέσα από μια εξελικτική διαδικασία συλλογής εμπειριών από το εργασιακό γίγνεσθαι και σε βάθος χρόνου υποστηρίζει την απόκτηση και την ενδυνάμωση μιας «μετακινούμενης οπτικής» που θα διευκολύνει τον συντονισμό του ατόμου και του εργασιακού του περιβάλλοντος δημιουργώντας διάθεση αποδοχής των συνεχών αλλαγών ως φυσικών αναπτυξιακών σταδίων μιας υπαρκτής πορείας.

1. Εισαγωγική θεμελίωση της αναγκαιότητας συμβουλευτικής παρέμβασης στους εργασιακούς χώρους κατά τη διαχείριση σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα των νέων οικονομικών και εργασιακών δεδομένων - Αναφορές

1.1 Εισαγωγή

Ο John Parker ζει σε μια αριστοκρατική προαστιακή κοινότητα στη Φιλαδέλφεια και πρόσφατα έχασε τη δουλειά του στην IBM, λόγω αναδιάρθρωσης της εταιρείας. Έμεινε κλεισμένος σπίτι του μήνες, γράφοντας βιογραφικά σημειώματα και ψάχνοντας τις αγγελίες των εφημερίδων.

«...στις αρχές δεν ήθελα να ξεμυτίσω από το σπίτι μου τις εργάσιμες ημέρες και ώρες. Φοβόμουν μήπως με δουν οι γείτονες και αναρωτηθούν τι γυρεύω τέτοια ώρα στο δρόμο. Η απομόνωσή μου τελείωσε μια ημέρα, όταν ακούγοντας ένα δυνατό κρότο στο δρόμο, έτρεξα έξω από το

¹ Η Β.Κ. είναι Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Μεταπτυχιακό Δίπλωμα).

σπίτι, αντικρίζοντας ένα συνεργείο οδοποιίας να σκεπάζει μια τρύπα στο οδόστρωμα. Κάποια στιγμή γύρισα το κεφάλι μου και απόμεινα με ανοιχτό το στόμα, βλέποντας δύο φίλους μου να παρατηρούν κι εκείνοι το θέαμα. Κοιταζόμασταν σαν βλάκες, σαν να λέγαμε ότι η ώρα είναι δύο και δεν είσαι ούτε εσύ στο γραφείο σου» (Wall Street Journal 20-9-1993 στο Rifkin, 1996).

Ενδιαφέρουσες είναι οι μαρτυρίες από την αντίπερα, κάποτε όχθη, χαμηλόμισθων εργατών, για την συμβολή της εργασίας τους στην άνοδο του βιοτικού επιπέδου τους και στην πραγματοποίηση των στόχων και των ονείρων τους (Institute for labour educational research, 1982, pp. 400-401):

«Υπάρχουν δύο πράγματα που η κρατική διοίκηση προσπαθεί να κρατήσει. Όλα τα χρήματα και τις διαταγές. Οι φτωχοί εργάτες να μην έχουν τίποτα από όλα αυτά». Οργανωτής δεξιώσεων.

«Το να ψάχνεις για δουλειά είναι σπατάλη χρόνου. Η οικονομία απέτυχε. Οι περισσότεροι άνθρωποι δεν παίρνουν καν τις αιτήσεις». Εργάτης εργοστασίου.

«Δεν θυμάμαι να είχα όνειρα σαν παιδί. Το μόνο μου όνειρο ήταν να επαρκεί η τροφή μέχρι την ημέρα της πληρωμής. Κανείς δεν μας έδωσε λόγο να ονειρευτούμε». Σερβιτόρα.

Οι ομολογίες αυτές, ενδεικτικές μιας σειράς συγγενών ιστοριών, υποδηλώνουν με θυμικό, και ως εκ τούτου, ανθρωπινότερο τρόπο τα οικονομικά στοιχεία των τελευταίων ετών στην παγκόσμια αγορά.

Η αύξηση του δείκτη ανεργίας καταγράφεται ως η μεγαλύτερη από την εποχή της μεγάλης οικονομικής κρίσης του 1930.

Ενδεικτικά αναφέρουμε:

- First Interstate Bank corporation - Los Angeles: Η δέκατη τρίτη σε μέγεθος χρηματοπιστωτική εταιρεία του αμερικάνικου έθνους αναδιάρθρωσε πρόσφατα τις επιχειρήσεις της απολύοντας το **25%** των εργαζομένων της.
- Arvin Company Union Carbide: Μετά από εκσυγχρονισμό των δομών της απέλυσε το **10%** των υπαλλήλων της.
- G.T.E.: Πρόσφατα απέλυσε **17.000** εργαζομένους.
- Siemens: Απέλυσε **16.000** υπαλλήλους, μεταβάλλοντας την δομή της και μειώνοντας τις δαπάνες κατά 20% έως 30%.
- I.C.A.: Σημειώνοντας τον εκρηκτικό τζίρο των 7,9 δισεκατομμυρίων δολαρίων, μετά από σχετική αναδιάρθρωση απάλλαξε των καθηκόντων του το **30%** του εργατικού της δυναμικού.

Η σύνδεση των οικονομικών δεικτών με συνακόλουθα ψυχοπαθολογικά κοινωνικά φαινόμενα και κυρίως με την επιβάρυνση των δεικτών που σχετίζονται με την αύξηση των παραβατικών μορφών συμπεριφοράς καταδεικνύεται από τα ερευνητικά δεδομένα του Εθνικού Ιδρύματος Επαγγελματικής Ασφάλειας και Υγείας των Η.Π.Α. Σύμφωνα με αυτά κατά το έτος 1992, καταγράφηκαν σε μακροχρόνια ανέργους 110.000 περιστατικά βίας, 750 θάνατοι από πυροβόλα όπλα και τριπλασιάστηκαν οι δολοφονίες εργοδοτών.

Ο δρ. Κόλι μελετώντας ερευνητικά τα αντίστοιχα μεγέθη στα πλαίσια της καταγραφής αυτής αναφέρει τρία στάδια από τα οποία διέρχονται οι μακροχρόνια άνεργοι, που κατά κανόνα μοιάζουν με μικρά ντροπιασμένα παιδιά: αρχικά οι άνθρωποι ρίχνουν το φταίξιμο στους συναδέλφους και τους εργοδότες τους. Ύστερα θυμώνουν με τον εαυτό τους. Δυστυχώς κατά το τρίτο στάδιο ο ψυχολογικός θάνατος ακολουθεί και τον πραγματικό με αυτοκτονίες, ποτά ή αποξένωση (Rifkin, 1996, σ. 316).

Ο κατάλογος των επισφαλών ή ήδη καταργηθέντων εργασιακών θέσεων θα μπορούσε να συνεχιστεί επί μακρόν, ενισχύοντας την παρουσία της συμβατικής οικονομικής λογικής που οδήγησε σε μείωση της αγοραστικής δύναμης του μέσου πολίτη και στην παγκόσμια οικονομική ύφεση.

Στόχος όμως της παράθεσης των ενδεικτικών αυτών περιπτώσεων και της συνακόλουθης σκιαγράφησης του οικονομικού τοπίου αποτέλεσε η διασαφήνιση των εννοιολογικών ορίων της «διαχείρισης της σταδιοδρομίας», που θα κινηθεί μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας τόσο στην παρουσία όσο και στη απουσία της εργασιακής θέσης, κατοχυρώνοντας το δικαίωμα άρνησης της αιτιώδους σχέσης **εργασιακή επιτυχία - προσωπική αξία - υψηλή αυτοεκτίμηση** και αποενοχοποιώντας τον μελλοντικό άνεργο, από προσωπικά βάρη που πιθανολογείται να μην σχετίζονται με μεγέθη που ο ίδιος ελέγχει.

Αποδεχόμενοι ότι «το μόνο σύγχρονο στοιχείο ψυχολογικής ωριμότητας και κοινωνικής ανάπτυξης και προόδου βρίσκεται στην πλήρη άσκηση εκ μέρους του ανθρώπου της κοινωνικής εξουσίας που ανήκει σε αυτόν μέσα από την επαγγελματική δραστηριότητα και την εργασία του» (Hendl and Vogh, 1973, p. 226) προσπαθούμε μέσω της συμβουλευτικής να αποτατίσουμε την ουσία της ανθρώπινης ύπαρξης από την εμπλοκή της σε μια διαδικασία συνεχούς αποδείξεως της αξίας της μέσα από εργασιακά ή άλλα κοινωνικά αποδεκτά επιτεύγματα.

Ως προς την περιβαλλοντική διάσταση, που ορίζει τον κύκλο των επιρροών που δέχεται το κάθε άτομο και ειδικότερα στο χώρο της «εργασιακής δημοκρατίας», αποδεχόμαστε ότι ο όρος δημοκρατία στην ευρύτερη έννοια του υποδηλώνει ένα τρόπο ζωής σε μια κοινωνία στην οποία κάθε άτομο δικαιούται εξίσου με τα άλλα άτομα να ενδιαφέρεται για τις δυνατότητες ανεμπόδιστης συμμετοχής του στις αξίες της κοινωνίας αυτής (Λεξικό Κοινωνικών Επιστημών της UNESCO στο Δαμασκηνίδης, 1988, σσ. 488-564).

Το κάθε άτομο σε μια προσπάθεια διατήρησης της ομοιοσύστασής του δείχνει να διατηρεί αργούς ρυθμούς αναφορικά με τον τρόπο ανάπτυξής του την ίδια στιγμή που οι εξωτερικοί ρυθμοί επιταχύνονται.

Έτσι ενώ ο βασικός στόχος για την επιτυχία των επαγγελματικών αποφάσεων είναι ο «συγχρονισμός» του ατόμου και του περιβάλλοντος στην πράξη επέρχεται αποσυντονισμός, γεγονός που δεν εξασφαλίζει τις επιθυμητές συνέπειες των αποφάσεων. Η αβεβαιότητα αυτή αυξάνει εξαιτίας του φαινομένου της αποπαραδοποίησης και της ανάδυσης μετα-παραδοσιακών μορφών οργάνωσης που χρειάζεται να προσεγγιστούν και να αναλυθούν με σύγχρονους τρόπους. Οι μορφές εξουσίας, όπως οι κυβερνήσεις αλλά και οι ομάδες διαχείρισης των οργανισμών αποκεντρώνονται πλέον και εξαρτώνται όλο και περισσότερο από ένα ευρύτερο σύστημα εξουσίας που ασκείται από πλήθος πηγών (Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 103).

Η αντιμετώπιση της κατασκευασμένης αβεβαιότητας απαιτεί την ενεργό εμπλοκή και την κριτική προσέγγιση των πραγμάτων του εσωτερικού (κριτική αυτογνωσία) και εξωτερικού κόσμου (κοινωνιογνωσία).

1.2 Ορισμός της συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας

Στην Βρετανική εταιρεία συμβουλευτικής (British Association for counseling, 1993, par. 3.1.) ο ορισμός της συμβουλευτικής είναι διδακτικός της δυναμικής της και αποκαλυπτικός του σκοπού της να εφοδιάσει τον πελάτη, ώστε να έχει την ευκαιρία να δουλέψει κατά την διάρκεια της ζωής του με ένα πιο ικανοποιητικό τρόπο και θεωρώντας ταυτόχρονα την εργασία του ως καταφύγιο.

Η συμβουλευτική ξεκινά από την βασική, υπαρξιακής φύσεως, παραδοχή ότι οι εργαζόμενοι «δεν είναι απλώς άνθρωποι στη δουλειά, αλλά ανθρώπινες υπάρξεις, που ζουν τις ζωές τους» (Carroll and Walton, 1997, p. 245) και εκτιμά την σταδιοδρομία τους ως μια «εξελικτική διαδικασία συλλογής εμπειριών από το εργασιακό γίνεσθαι του ατόμου, μέσα σε βάθος χρόνου» (Arthur, Hall and Laurence, 1989) στα πλαίσια του αναπτυξιακού μοντέλου που στηρίζεται στην συνεχή εξελικτική πορεία της ανθρώπινης φύσης.

Η έννοια του χρόνου αποτελεί σημαντικό, δομικό στοιχείο στην διαχείριση της σταδιοδρομίας. Η σταδιοδρομία εξελισσόμενη μέσα στο χρόνο δημιουργεί στα άτομα μια «μετακινούμενη οπτική» στη συναλλαγή που λαμβάνει χώρα ανάμεσα στο άτομο και στην αγορά εργασίας, η οποία επισφραγίζεται από τον απαραίτητο συντονισμό ή αποσυντονισμό των δύο αυτών βασικών παραγόντων (Hughes, 1958 στην Κοσμίδου-Hardy, 2001, σ. 58).

Στην μεθοδολογική της διάσταση η συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας ορίστηκε σαν μια μέθοδος, μια διαδικασία που καθιστά ικανούς τους ανθρώπους να αναγνωρίσουν και να αξιοποιήσουν τις διεξόδους, τα μέσα, την επινοητικότητα και εφευρετικότητά τους, για να πάρουν αποφάσεις σχετικές με την καριέρα τους και να διαχειριστούν προβλήματα που σχετίζονται με την σταδιοδρομία τους. Μπορεί να προστεθεί ότι η μέθοδος αυτή είναι διαπροσωπική, ώστε να διαχωριστεί από την καθοδήγηση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή η οποία βασίζεται στην χορήγηση ψυχομετρικών εργαλείων και στα αποτελέσματα των χορηγηθέντων αυτών εργαλείων (Nathan and Hill, 1992) αποπροσωποποιώντας την όλη διαδικασία.

Η ανθρωποκεντρική προσέγγιση με κύριο εισηγητή τον C. Rogers, βασισμένη στον υπαρξισμό και τις αρχές της φαινομενολογίας πλαισιώνει τον ρόλο του συμβούλου όχι μέσω της παροχής συμβουλών, αλλά μέσω της βοήθειας που προσφέρει στον πελάτη για να ξεκαθαρίσει τις ιδέες του για τον εαυτό του και για τον κόσμο της εργασίας, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα τον «χωρίς όρους σεβασμό στο πρόσωπό του» και απευθύνοντάς του μόνο ανοιχτές ερωτήσεις. Ο Lewin, κινούμενος με βάση παρεμφερείς αρχές, προτείνει ο συντονιστής της ομάδας να διατηρεί ρόλο «διευκολυντή» και όχι ηγέτη ή αρχηγού και να παραμένει ένα απλό μέλος της ομάδας, ειδικευμένο να διευκολύνει την διαδικασία και την δυναμική της και όχι να καθορίζει την πορεία της (Rogers, 1991).

Οι Reddy (1987) και Egan (1990) αναγνωρίζουν τρεις φάσεις στο συμβουλευτικό επεισόδιο:

Κατανόηση. Ο σύμβουλος εστιάζεται στο να ακούσει ότι ο πελάτης έχει να πει και παρακολουθεί την μη λεκτική επικοινωνία του. Η ακρόαση απαιτεί συγκέντρωση. Σε καθημερινή βάση οι συζητήσεις εμπεριέχουν εντυπωσιακά λίγη ακρόαση και έτσι κάποιο πρόσωπο που είναι σύμβουλος πρέπει να εξασκηθεί ιδιαίτερα στην ενεργητική ακρόαση.

Κλήση για την ανακοίνωση του σκοπού - Πρόκληση. Η ακρόαση βοηθάει για πολύ περισσότερο από όσο κάποιος μπορεί να υποθέσει, αλλά όχι για πάντα. Ο σκοπός αυτής της δεύτερης φάσης είναι να βοηθήσει τον πελάτη να αναπλαισιώσει τα μέχρι στιγμής δεδομένα του, να μεταβάλει το περιεχόμενο των σκέψεών του, εξετάζοντας περισσότερες πληροφορίες και εξαιρώντας φαινομενικές ανακολουθίες. Συνοψίζοντας αυτά που ο σύμβουλος νομίζει ότι ο πελάτης είπε είναι πιθανόν να του παρέχει και άλλες πληροφορίες. **Οι εναλλακτικές ερμηνείες της υπάρχουσας κατάστασης** και η **επιλογή θεμάτων προς ανάλυση** από τον ίδιο τον πελάτη είναι συμβουλευτικές τεχνικές σταδιοδρομίας που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε αυτό το στάδιο.

Επαναπλαισίωση. Έχοντας ξεκαθαρίσει τα αισθήματα και τις σκέψεις του και δημιουργώντας ένα φανταστικό κύκλο πιθανών αποφάσεων δημιουργεί τις απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε να αναδύονται και να αναφύονται νέα σχέδια δράσης. Σε αυτή τη φάση ο σκοπός του πελάτη είναι να

βρει τον βαθύτερο σκοπό του σχεδίου του, πιθανόν προπονούμενος στις εργασιακές τεχνικές και αφού του προταθούν από τον σύμβουλο περισσότερες πηγές πληροφοριών.

1.3 Η σχέση ανάμεσα στην συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας και το Mentoring

Η σχέση με ένα μέντορα δεν είναι τίποτα άλλο παρά «μια σχέση ανάμεσα σε ένα νεώτερο, ενήλικο και μεγαλύτερο εργαζόμενο ο οποίος έχει ευρύτερη πείρα και μπορεί να βοηθήσει τον νεώτερο να κατευθυνθεί στον κόσμο των ενηλίκων και στον κόσμο της εργασίας» (Kram, 1985). Η διαδικασία του Mentoring μπορεί να καλύψει πολλές ανάγκες του ατόμου, τόσο σε εργασιακές όσο και σε ψυχολογικές λειτουργίες και έχει εξελιχθεί σε ένα διαδεδομένο τρόπο ανάπτυξης της σταδιοδρομίας των νεώτερων ανθρώπων.

1.4 Στάδια-πεδία εφαρμογής της συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας

Αυτογνωσία:

Ανιχνεύονται και ενίοτε απαντώνται κεντρικά ερωτήματα της ανθρώπινης ύπαρξης σχετιζόμενα με τον κόσμο της εργασίας και τον εργασιακό ρόλο του κάθε ατόμου. Ποιος πραγματικά είμαι; Τι επιθυμώ και γιατί συμπεριφέρομαι με αυτό το τρόπο; Πως μπορώ να πετύχω αυτό που επιθυμώ; Τι σημαίνει για μένα επιτυχία; Πότε θεωρώ ότι ένα άτομο είναι πετυχημένο; Πως αισθάνομαι όταν βρίσκομαι σε εργασιακά περιβάλλοντα που θεωρώ οικεία και πως νοιώθω όταν τα περιβάλλοντα εκτιμώνται ως ανταγωνιστικά ή απορριπτικά προς εμένα; Τι είμαι διατεθειμένος να κάνω για να αναγνωριστώ ως καλός επαγγελματίας; Ποιες εργασιακές αξίες με εμπνέουν; Είμαι διατεθειμένος να παραμείνω σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι αναντίστοιχο με τις αξίες μου, πως θα αισθάνομαι και τι θα σημαίνει αυτό για μένα; Πως αισθάνονται οι οικείοι μου και πως με κρίνουν αναφορικά με την εργασιακή μου πορεία; Πως αισθάνομαι εγώ όταν μου ανακοινώνονται οι κρίσεις αυτές μέσα από πράξεις ή λόγια; Όταν οι κρίσεις του περίγυρου δεν συμφωνούν με τις δικές μου εκτιμήσεις τι κάνω; Αναθεωρώ τις απόψεις μου και την εργασιακή στάση ή την στάση ζωής που έχω επιλέξει ή σε ποιες άλλες ενέργειες προβαίνω;

Κατά την εξέλιξη της συμβουλευτικής συνέντευξης πλήθος παρόμοιων ερωτήσεων μπορούν να υποβοηθήσουν την ανιχνευτική προσωπική πορεία του κάθε συμβουλευόμενου.

Πληροφόρηση:

«Σε μια ευμετάβλητη και ρευστή κατάσταση στην οποία οι ενήλικες πολιορκούνται με πληροφορίες όλων των ειδών το ζητούμενο είναι να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία της πηγής από όπου διοχετεύεται η πληροφορία» (Pellerano, 1988, p. 537). Σημαντικότερο ίσως ζητούμενο είναι η διαχείριση της πληροφορίας από τον κάθε λήπτη με τρόπο που να συνάδει με την προσωπική του ιστορία και πορεία ή με τρόπο που να τον υποβοηθά να την ανατρέψει, στο βαθμό που ο ίδιος έχει αποφασίσει ότι πρέπει να ανατραπεί. Η πληροφορία έχει το ρόλο του λειτουργικού πλαισίου μέσα στο οποίο καλείται το υποκείμενο είτε να δράσει, οπότε η πληροφορία είναι χρήσιμη, είτε να αποστασιοποιηθεί, οπότε η πληροφορία καθίσταται άωφελη. Το προσωπικό δίκτυο επεξεργασίας των πληροφοριών του κάθε ατόμου αποτελεί τον υποδοχέα και επεξεργαστή της πληροφόρησης και η συμβουλευτική διαδικασία καλείται να ασχοληθεί με τον εντοπισμό και την ανάλυση της δόμησής του από το άτομο.

Λήψη απόφασης:

Αποτελεί εξελικτική αναπτυξιακή διαδικασία και σημείο πιθανής κρίσης των ήδη τετελεσμένων. Συνήθως η στιγμή της λήψης απόφασης ταυτίζεται συμβολικά με την ολοκλήρωση ενός κύκλου ζωής και σηματοδοτεί ταυτόχρονα την απαρχή ενός άλλου. Αν δεν παρουσιάζονται καθηλώσεις των ατόμων σε προγενέστερες καταστάσεις οι λήψεις αποφάσεων δεν «ανακόπτονται επί μακρόν» και ακολουθούνται από ευχάριστα συναισθήματα για την επερχόμενη αλλαγή και την γνωριμία με το καινούριο. Προτείνεται η συμβουλευτική διαδικασία που αφορά κοινωνικές ή εργασιακές ομάδες πολλά από τα μέλη των οποίων προτίθενται να λάβουν αποφάσεις σχετικές με την εργασία ή την ζωής τους «να εκκινεί από το σημείο που εκτιμάται ως πρόβλημα από την κάθε ομάδα και να λαμβάνει υπόψη της τα αξιακά πρότυπα του κάθε συμβουλευόμενου καθώς και την στάση που έχει ο ίδιος υιοθετήσει για τις αξίες της κυρίαρχης κοινωνικής ομάδας» (Smith, 1985 στην Σόφτη-Μπεσμπέα, 1985).

Μετάβαση στον εργασιακό ρόλο (work role transition):

Κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1980 η συγκέντρωση της προσοχής μεταφέρθηκε στην αλλαγή εργασιακών θέσεων (Sokol and Louis, 1989 in Allen and Van de Vliert (eds)), αλλαγή που περιελάμβανε εργασιακές ανακατατάξεις σε διεθνές επίπεδο, πολλές φορές αρκετά δραματικές. Οι Nicolson and West (1988) πρότειναν ένα μοντέλο, κύκλου μετάβασης για αλλαγή εργασίας.

Ο κύκλος περιλαμβάνει τέσσερα στάδια από τα οποία διέρχεται το άτομο όταν αλλάζει εργασία:

Προετοιμασία: γίνεται πριν ξεκινήσει η καινούρια εργασία και μπορεί να συνοδεύεται από μη ρεαλιστικές προσδοκίες, φόβο και έλλειψη ανάγνωσης του τοπίου.

Συνάντηση/πρώτη επαφή: πρόκειται για τις πρώτες μέρες στην δουλειά και κατά την διάρκεια τους ενδέχεται κάποιος να αισθανθεί απόρριψη και να μετανιώσει για την αλλαγή στην οποία προέβη.

Προσαρμογή: ο εργαζόμενος βρίσκει τον δικό του τρόπο να ολοκληρώνει τη δουλειά που του ζητήθηκε, εστιάζεται στην χρησιμότητα της δουλειάς και λαμβάνει μέσα από την στάση του αυτή την απαραίτητη ανατροφοδότηση.

Σταθεροποίηση: ο εργαζόμενος είναι πια ένα «παλιό χέρι» στη δουλειά. Μπορεί όμως να αισθάνεται βαριεστημένα ή να έχει πραγματικά αποτύχει και τότε πρέπει να καταστρώσει νέο σχέδιο εργασίας.

1.5 Η διαδικασία εισαγωγής της συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας στους εργασιακούς χώρους

Η συνομολόγηση για την εισαγωγή της συμβουλευτικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας σε εργασιακούς χώρους, όπως σε οργανισμούς αλλά και επιχειρήσεις είναι μόνο η αρχή. Η δύσκολη δουλειά ακολουθεί και είναι ο σχεδιασμός και η εκτέλεση μιας στρατηγικής για να εισαχθεί η συμβουλευτική «επί του πρακτέου» και να συστηθεί στους οργανισμούς. Η ενέργεια αυτή περιλαμβάνει ανάμιξη σε ένα μεγάλο αριθμό εργασιακών περιοχών, οι οποίες πρέπει να εμπλακούν ώστε να υπάρχει πλήρης ενημέρωση του οργανισμού σχετικά με το τι συμβαίνει.

Χειρισμός της συμβουλευτικής μεθόδου

Πολλοί σύμβουλοι είναι πολύ καλά εκπαιδευμένοι στην κλινική δουλειά, αλλά έχουν πολύ λίγη επαφή με την συμβουλευτική σε θέματα διαχείρισης της σταδιοδρομίας, δηλαδή στο πως να στή-

σουν ένα συμβουλευτικό σύστημα, το οποίο πρέπει να συνυπάρχει και να συνεργάζεται με ένα άλλο ήδη υπάρχον εργασιακό σύστημα.

Απαιτούνται σε αυτή τη περίπτωση ικανότητες περισσότερες από όσες πρέπει να διαθέτει κάποιος για να δουλέψει με άτομα και ομάδες θεραπευτικά και κυρίως απαιτείται η ικανότητα να σκέφτεται κανείς συστηματικά και πρακτικά σχετικά με τις πλήρεις συνέπειες της εμπλοκής της συμβουλευτικής στο πεδίο των οργανισμών και των επιχειρήσεων (Carroll and Walton, 1997).

Ανακύπτουν συνεπώς ερωτήματα όπως:

Τι φυσικές παρεμβάσεις πρέπει να γίνουν για να εξασφαλιστεί η εμπιστευτικότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας στους πελάτες της;

Που πρέπει να βρίσκεται το γραφείο του συμβούλου και πως να είναι επιπλωμένο; Ο Klarreich (1985, in Klarreich, Francek and Moore (eds)) υποστηρίζει ότι μετά την διασφάλιση της εμπιστευτικότητας, η τοποθεσία της συμβουλευτικής υπηρεσίας είναι το σημαντικότερο ζήτημα. Άνετα συμβουλευτικά δωμάτια και επαρκής χώρος γραφείου θα αναβαθμίσει την υπηρεσία και την εικόνα της.

Δυστυχώς υπάρχουν περιπτώσεις συμβουλευτικών υπηρεσιών που στεγάζονται σε χώρους υποδοχής ή ακόμα και σε γραφεία με γυάλινες πόρτες που δεν διασφαλίζουν καμία εμπιστευτικότητα.

Άλλο ερώτημα που ανακύπτει είναι το πως οι πελάτες θα επικοινωνήσουν με τη συμβουλευτική υπηρεσία; Θα μπορούσαν ίσως να κάνουν κάτι τέτοιο μέσω κάποιου άλλου; Ο σύμβουλος θα αποδεχθεί τέτοιου είδους επικοινωνίες μέσω άλλων;

Πως θα δημοσιοποιηθεί και θα γίνει γνωστή η παρουσία της συμβουλευτικής υπηρεσίας;

Σε ποια περίπτωση ο σύμβουλος δεν θα δεχτεί ένα μάντζερ για παράδειγμα, ο οποίος επιμένει να δώσει μια σαφή προειδοποίηση, μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας, σε ένα εργαζόμενο για να αλλάξει την συμπεριφορά του; Τι θα συμβεί όταν και ο ίδιος ο εργαζόμενος προσεγγίζει την υπηρεσία; Ποιος είναι σε αυτή τη περίπτωση αυτός που θα θεωρήσουμε ότι έκανε την πρώτη επαφή; Ποιες πληροφορίες θα θεωρήσουμε ότι είναι σε προτεραιότητα; Πως εκτιμάται σε αυτή τη περίπτωση ο πελάτης και ποια σημεία της αναφοράς είναι τα κατάλληλα για να γνωστοποιηθούν στον ανώτερό του; Τι πρέπει να ξέρει ο πελάτης και ο κατάλληλος μάντζερ για τις παρασχεθείσες συμβουλευτικές υπηρεσίες; Τι σημειώσεις κρατιούνται για τον πελάτη και ποιος άλλος έχει πρόσβαση σε αυτές εκτός από τον σύμβουλο; Για πόσο καιρό κρατιούνται οι σημειώσεις αυτές μετά το πέρας της συμβουλευτικής διαδικασίας;

Πως φυλάσσονται τα στατιστικά στοιχεία και πως δημοσιεύονται;

Πως πρέπει ο σύμβουλος να οργανώσει το χρόνο του σχετικά με τον σεβασμό του στους πελάτες, την δημοσιότητα, την εκπαίδευση και τις επαφές;

Οι πελάτες θα έχουν περιορισμένο αριθμό συνεδριών ή κάποιοι θα είναι μακρύτερου διαστήματος πελάτες;

Αν οι επαφές είναι με συγκεκριμένο τμήμα της εταιρείας (όπως με το τμήμα της εργασιακής υγείας ή του προσωπικού) ποιες περαιτέρω σχέσεις αναπτύσσονται; Τι επαφές έχει το τμήμα με τους πελάτες των συμβουλευτικών υπηρεσιών και τι χρειάζεται να ξέρει αν όχι τα πάντα;

Πότε ο πελάτης πρέπει να αναφέρεται ή να απευθύνεται για ιδιαίτερη βοήθεια;

Ποιες μέθοδοι πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση και την εκτίμηση της συμβουλευτικής διαδικασίας;

Πότε πρέπει να έρχεται ο σύμβουλος σε επαφή με άλλους επαγγελματίες (όπως για παράδειγμα με γιατρούς, ή ψυχιάτρους ή κοινωνικούς λειτουργούς); Πρέπει να έχει ή όχι την άδεια των πελατών του;

Τι εξασφάλιση πρέπει να έχει ο σύμβουλος; Προσωπική ή εντός των ορίων του οργανισμού; Ποιοι διακανονισμοί εποπτείας είναι επιθυμητοί για τον σύμβουλο;

Πως θα λειτουργήσει ο σύμβουλος σε μια περίπτωση ανάγκης;

Ο σύμβουλος διαχείρισης σταδιοδρομίας πρέπει να έχει έτοιμη την ατζέντα των θεμάτων αυτών πριν ακόμα ξεκινήσει να βλέπει πελάτες στον εργασιακό χώρο. Δεν εννοούμε να υπάρχει ένα απόθεμα τυποποιημένων απαντήσεων από τον σύμβουλο, αλλά να έχει σκεφτεί τα ζητήματα, μια και οι πελάτες νοιώθουν συνήθως ανασφαλείς και αβέβαιοι και πρέπει να εξετάσει την κάθε περίπτωση ατομικά.

Στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας προαπαιτούμενα αποτελούν όχι μόνο μια άρτια και με ενσυναίσθηση συμβουλευτική φροντίδα αλλά και η πρόβλεψη της διαδικασίας, όπως το να αντιμετωπίζεις τους πελάτες σαν μέρος μιας συνολικής ασφαλούς δομής.

Ακόμα και η εκπαίδευση που μπορεί να παράσχει ο σύμβουλος, μέσω εκπαιδευτικών συμβουλευτικών προγραμμάτων πρέπει να είναι κατάλληλα σχεδιασμένη ώστε να είναι ενήμερη των αναγκών που υπάρχουν είτε αφορά στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας είτε στις διαπροσωπικές δεξιότητες.

Σύναψη συμβολαίου και αιτήματα στην επαγγελματική συμβουλευτική

Η παραπομπή του συμβουλευόμενου γίνεται είτε από τον διευθυντή της επιχείρησης είτε με πρωτοβουλία και αίτημα του ίδιου του συμβουλευόμενου. Οι στόχοι του «συμβουλευτικού συμβολαίου» καθορίζονται και από τους δύο. Αρχικά από τον διευθυντή και ύστερα από τον εργαζόμενο. Το συμβόλαιο αυτό πρέπει να περιλαμβάνει τις προσδοκίες του εργοδότη για τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής συνέντευξης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σ. 229).

Η σύναψη συμβολαίου αφορά κυρίως θέματα της εργασιακής και οργανωτικής ψυχολογίας και δεν θεωρείται συνηθισμένη πρακτική στο χώρο της συμβουλευτικής της διαχείρισης σταδιοδρομίας. Το όποιο «συμβόλαιο» συνάπτεται πριν την έναρξη του κυρίου μέρους της συμβουλευτικής διαδικασίας και το οποίο σαφώς διαφέρει από τα αντίστοιχα θεραπευτικά συμβόλαια της κλινικής ψυχολογίας που καλούνται να αντιμετωπίσουν καταστάσεις που κινούνται στην κλίμακα της ψυχοπαθολογίας, αναφέρεται στη ρητή διατύπωση του αιτήματος του εργαζόμενου ή στην αποκάλυψη του λανθάνοντος αιτήματος, το οποίο ενδέχεται να υποκρύπτεται και να αποτελεί και το πραγματικό λόγο για τον οποίο μας απευθύνθηκε ο συμβουλευόμενος. Ορίζεται ακόμα η χρονική διάρκεια, το μέρος και η συχνότητα των συναντήσεων. Η σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης που αναπτύσσεται ανάμεσα στον σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο απαιτεί τήρηση των όρων που συμφωνήθηκαν.

Δημοσιοποίηση της ύπαρξης συμβουλευτικής υπηρεσίας

Το να υπάρχει μια υπηρεσία συμβουλευτικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας είναι πράγματι ανώφελο, αν δεν έχει γνωστοποιηθεί σε όλους τους εργαζόμενους και αν η αναπαράστασή της και η εικόνα της δεν έχει κωδικοποιηθεί ισχυρά στην συνείδηση όλων των εργαζομένων και δεν ανακαλείται εύκολα κάθε φορά που υπάρχει ανάγκη.

«Υπάρχει ακόμα άλλωστε αρκετή υποψία για τους ανθρώπους που χρειάζονται συμβουλευτική και φαίνεται συχνά ως αποτυχία να χρειάζεται κάποιος συμβουλευτική» (Fisher, 1995, p. 34).

Θα ήταν καλό να υπάρξει μια ημέρα «επίσημης ανακοίνωσης» σχετικά με την ύπαρξη της συμβουλευτικής υπηρεσίας ή να οργανωθεί μια μικρή ημερίδα στην οποία θα ενημερωθούν οι εργαζόμενοι και θα τους συστήσουμε το προσωπικό της συμβουλευτικής υπηρεσίας, εξηγώντας τι ακριβώς κάνουν. Κάποιες φορές αυτό γίνεται και με ενημερωτική επιστολή που στέλνουμε στους εργαζόμενους (Klarreich, 1985, ό.π.), ώστε να είναι ενημερωμένοι για το τι κάνουν οι σύμβουλοι και για τα ποια είναι τα όρια της συμβουλευτικής συνάντησης.

Ο Francek (1985 in Klarreich, Francek and Moore (eds)) χρησιμοποιεί τον όρο «οργανωτικό δίκτυο γραμμών», για να περιγράψει το στήσιμο επαφών και σχέσεων με όλα τα επίπεδα της διοίκησης και τα τμήματα που υπάρχουν στον κάθε οργανισμό. Το να εργάζεσαι στην «σκιώδη πλευρά» του οργανισμού, εκεί όπου κατατάσσονται διοικητικά και οργανωτικά οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, απαιτεί μια επιπλέον ικανότητα και επιδεξιότητα, ώστε να κατορθώσεις να επιτύχεις το στόχο που δεν είναι άλλος από την υποστήριξη όλων των υπόλοιπων υπηρεσιών (Egan, 1994).

1.6 Ποιος παρέχει την επαγγελματική συμβουλευτική για θέματα διαχείρισης της σταδιοδρομίας στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις;

A) Ο ρόλος του συμβούλου

«Κατά συνέπεια θα πρέπει να είναι πλέον αρκετά ποιοτικός ο ρόλος του συμβούλου με την μορφή της δέσμευσης και της αφοσίωσης ως προς το αποτέλεσμα. Η ευθύνη και η επιτυχία του συμβούλου (με την μορφή εξάρτησης από το αποτέλεσμα), γίνεται περισσότερο πειστική και επιτακτική όταν ο σύμβουλος δεν έχει προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία στην γραμμή παραγωγής ή διοίκησης της επιχείρησης και δεν γνωρίζει τη δομή και τη λειτουργία της» (Egan, 1994).

Η δέσμευση του συμβούλου πρέπει να αντιστοιχεί στην ανταλλαγή συναισθηματικού και γνωστικού υλικού ανάμεσα στον ίδιο και τον συμβουλευόμενο και στην διατήρηση μιας ανεμπόδιστης ροής προς τον ενδιάμεσο ή τελικό αποδέκτη που ενδέχεται να μην είναι ο συμβουλευόμενος. Η προσήλωση στον τελικό στόχο δεν αποτελεί πάντα την καλύτερη δυνατή αντιμετώπιση της συμβουλευτικής διαδικασίας και ενίοτε μπορεί να αποτελέσει τροχοπέδη για περαιτέρω αυτο-ανακαλύψεις.

B) Ο ρόλος του διευθυντή προσωπικού

Επισημαίνουμε ακόμα ότι επειδή το τοπίο δεν είναι επαρκώς οριοθετημένο στο χώρο των λειτουργιών της συμβουλευτικής της διαχείρισης της σταδιοδρομίας το άμεσο αποτέλεσμα είναι να εμπλέκονται πολλά και διαφορετικά πρόσωπα στην προαναφερθείσα διαδικασία. Οι διευθυντές προσωπικού, σε ποσοστό που ανέρχεται στο 7% σύμφωνα με ετήσιες εκθέσεις είναι οι πρώτοι που αναλαμβάνουν να ρίξουν την πρώτη ανιχνευτική ματιά, ως τα πλέον γνωστά, ανήκοντα στον ίδιο εργασιακό τόπο πρόσωπα και επομένως ως έχοντες και την ευκολότερη πρόσβαση στους εργαζόμενους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σ. 222).

Ακόμα χρησιμοποιούνται εργασιακοί ψυχολόγοι και σύμβουλοι επιχειρήσεων ή εξωτερικοί επαγγελματικοί σύμβουλοι καθώς και άλλοι ειδικοί του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σ. 223).

1.7 Ιδιότητες αποτελεσματικού συμβούλου

Ο αποτελεσματικός σύμβουλος πρέπει να διαθέτει: τεχνική κατάρτιση, κρίση, ικανότητα ανάλυσης, ικανότητα παρουσίασης του υλικού της συμβουλευτικής διαδικασίας με κατάλληλο τρόπο, ικα-

νότητα ακρόασης, ενσυναίσθηση, αποδοχή, προσαρμοστικότητα, αίσθηση ορίων, διάθεση εξέλιξης και αλλαγής αναλογικά με τα σενάρια ζωής που παρουσιάζονται μέσα από μια απολύτως φυσική διαδικασία.

Σπουδές Συμβούλου - Απαραίτητα Προσόντα - Περιγραφή θέσης

Αρχικά είναι απαραίτητη η επισήμανση της έλλειψης στην χώρα μας προπτυχιακού επιπέδου σπουδών για θέματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Από το 1994-1995 οργανώθηκε και λειτουργεί στο τμήμα Φ.Π.Ψ. της Φιλοσοφικής σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών με τίτλο: «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» (Δημητρόπουλος, 1998, σ. 134). Στο μεταπτυχιακό αυτό πρόγραμμα γίνονται δεκτοί κάτοχοι πανεπιστημιακού τίτλου ανθρωποκεντρικών κυρίως επιστημών, όπως και πτυχιούχοι οικονομικών σχολών.

Υποστηρίζεται ότι η συμβουλευτική που αφορά ζητήματα σταδιοδρομίας είναι δυσκολότερο να διεξαχθεί από ότι η ψυχοθεραπευτική συνεδρία και ότι αν επιθυμούμε να προσφέρονται οι συμβουλευτικές υπηρεσίες με ακρίβεια και συνέπεια πρέπει να υπάρχει ειδική εκπαίδευση στην οποία να μετέχει ο υποψήφιος σύμβουλος. Πολλές φορές επαγγελματίες από τους χώρους της ψυχικής υγείας, όπως σχολικοί ψυχολόγοι, σχολικοί σύμβουλοι, σύμβουλοι ψυχικής υγείας, σύμβουλοι αποκατάστασης και επανόρθωσης και σύμβουλοι ψυχολογίας εκπαιδεύονται στις θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας και στην επαγγελματική συμβουλευτική πρακτική.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι στις Η.Π.Α. οι ψυχολόγοι πρέπει να εξασφαλίσουν άδεια από τις πολιτείες στις οποίες ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα για να προσφέρουν υπηρεσίες συμβουλευτικής σε θέματα σταδιοδρομίας. Συχνά όμως αυτή η εκπαίδευση περιορίζεται σε ένα διδακτικό μάθημα ή σε ένα σύνολο μαθημάτων και μπορεί να μην ακολουθείται από εργασιακή αντίστοιχη εμπειρία σε ζητήματα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Για να εργαστεί κανείς αντίστοιχα ως εργασιακός ψυχολόγος στο Ηνωμένο Βασίλειο πρέπει να διαθέτει πτυχίο στην ψυχολογία (ή ισοδύναμο) και να περάσει για αρκετά χρόνια από σχετική εκπαίδευση αλλά να μετρά και αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία. Ανεξάρτητα από την χώρα που ζουν οι εργασιακοί ψυχολόγοι μπορούν να είναι δάσκαλοι, ερευνητές και σύμβουλοι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και με αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία (Arnold, Cooper and Robertson, 1995, p. 39).

Δεν είναι απαραίτητο να προσφερθούν υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας από εργασιακούς ψυχολόγους, ούτε από άλλες ειδικότητες της ψυχολογίας, στο βαθμό που η διαδικασία αυτή δεν είναι θεραπευτική και κινείται σε συμβουλευτικό και όχι διαγνωστικό σε ζητήματα ψυχικής υγείας επίπεδο. Είναι όμως απολύτως απαραίτητο να υπάρχει εκπαίδευση του συμβούλου που ασχολείται με αντίστοιχα θέματα.

Το 1981 η Εθνική Ένωση Ανάπτυξης της Σταδιοδρομίας οργάνωσε εκπαιδευτικό πρόγραμμα για συμβούλους σταδιοδρομίας στα πλαίσια μιας προσπάθειας να αναγνωρίσει τον κύκλο των ατόμων εκείνων τα οποία διαθέτουν εκπαίδευση, γνώσεις και τις απαραίτητες δεξιότητες για την άσκηση της συμβουλευτικής σε ζητήματα σταδιοδρομίας.

Το πρόγραμμα αυτό έγινε αποδεκτό από την Εθνική Ένωση Πιστοποιημένων Συμβούλων Σταδιοδρομίας (N.C.C.C.) (Isaacson and Brown, 1997, pp. 399, 400).

1.8 Ποιος είναι ο πελάτης κατά την άσκηση συμβουλευτικής σε θέματα διαχείρισης της σταδιοδρομίας;

Η συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας ξεκινά από την βασική παραδοχή ότι οφείλει σεβασμό αφενός στην αυτοκαθοδήγηση των ατόμων και αφετέρου στο δικαίωμα αυτονομίας και αυτοδιάθεσής τους (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σ. 224).

Ένα από τα βασικότερα ερωτήματα είναι σε ποιον παρέχεται η συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας; Στην επιχείρηση ή στον συμβουλευόμενο; Μπορεί οι ωφέλειες και των δύο να συμπέσουν; Διασφαλίζεται το απόρρητο; Μήπως το αναμενόμενο όφελος που προσδοκά η εταιρεία είναι η ευθυγράμμιση με τους σκοπούς και τους στόχους της;

Μήπως προσφέρεται και σαν δώρο εξευμενισμού προς τον εργαζόμενο, ο οποίος π.χ. απολύθηκε; (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σ. 227). Επισημαίνουμε ότι η επιχείρηση ενημερώνεται από τον σύμβουλο ή από τον ίδιο τον συμβουλευόμενο για τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής διαδικασίας. Συνήθως με μια περιλήψη οι εργαζόμενοι ανακοινώνουν στον εργοδότη τα αποτελέσματα της συνεντεύξεως (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σ. 231).

Πρέπει εξαρχής να ξεκαθαριστούν οι παροχές της συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας και πως;

Μήπως ο πελάτης που παρουσιάζεται, αντιπροσωπεύεται από την ίδια την επιχείρηση που προσέλαβε τον σύμβουλο, πληρώνει για τις αντίστοιχες υπηρεσίες και είναι ο ισχυρότερος κρίκος στην αλυσίδα σύμβουλος - πελάτης - εργαζόμενος- επιχείρηση;

Υποστηρίζεται ότι ο σύμβουλος δεσμεύεται αρχικά και κυρίως για την επιτυχία ολόκληρου του οργανισμού και όχι κατ' ιδίαν του κάθε ατόμου. Η σχέση εμπιστοσύνης εδραιώνεται ανάμεσα στην επιχείρηση και τον σύμβουλο, παρά ανάμεσα στον εργαζόμενο-συμβουλευόμενο και την επιχείρηση.

Η προτεραιότητα όμως του ατόμου που απευθύνεται στον σύμβουλο αναζητώντας βοήθεια δημιουργεί το άμεσο καθήκον να του παρέχει την διαβεβαίωση ότι η βάση στην οποία βασίζεται η σχέση τους με τον οργανισμό αναγνωρίζει την πρωταρχική υποχρέωση απέναντι στο άτομο-πελάτη (Carroll and Walton, 1977, p. 189).

1.9 Ποια είναι η πρακτική των επιχειρήσεων σχετικά με την επαγγελματική συμβουλευτική;

Την τελευταία δεκαετία η εργοδοσία διεθνώς έχει αναστείλει ή και μειώσει σε σημαντικό βαθμό τις προσλήψεις νέου προσωπικού, λόγω της διεθνούς οικονομικής ύφεσης που επικαλείται και ταυτόχρονα ευγενείς τρόποι αποχωρισμού του προσωπικού και των οργανισμών επινοήθηκαν, όπως «ένα υγιές αντίο» που οδηγούν στην ομαλή έξοδο του προσωπικού ή στην ενθάρρυνση του προσωπικού για αυτοδιαχείριση ή στη παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών για την ευόδωση της επιθυμητής εξόδου με παράλληλη διατήρηση της φήμης των οργανισμών. Αντίθετα σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης το προσωπικό που επιλέγει να αποχωρίσει είναι συνήθως το πλέον προσοντούχο (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, (επιμ.) 2006, σσ. 217-218).

Έρευνες που έγιναν από τον Eyde (1968 στον Osipow, 1973, p. 295) σε 51 γυναίκες που αποφοίτησαν από κολλέγιο κατά τα έτη 1953, 1955, 1958 όπως και από τους Gelatt and Clark (1967 στον Osipow, 1973, p. 295) καθώς και τους Thoresen and Mehrens (1967 στον Osipow, 1973, p. 295) απέδειξαν ότι οι αποφάσεις των ατόμων για επαγγελματική ανάπτυξη συνδέονται σε μεγάλο βαθμό με

οικονομικά κριτήρια και δεδομένα, τα οποία φροντίζουν οι επιχειρηματικοί οργανισμοί να αντιστοιχίσουν στη δική τους φιλοσοφία μέσω των συμβουλευτικών υπηρεσιών διαχείρισης σταδιοδρομίας.

1.10 Η αποτίμηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας στις επιχειρήσεις

«Παρά το ότι θεωρείται πολύ βασική η αποτιμητική λειτουργία των παρεχόμενων υπηρεσιών πολύ λίγα στοιχεία έχουμε στην διάθεσή μας. Λιγότερα από το 1% των βοηθητικών συμβουλευτικών προγραμμάτων για την διαχείριση της σταδιοδρομίας των εργαζομένων που εφαρμόζονται στην Αμερική έχουν εκτιμηθεί ως προς τα παραγόμενα αποτελέσματά τους, τόσο σε σχέση με την ατομική πρόοδο των εργαζομένων όσο και του ίδιου του οργανισμού» (Carroll and Walton, 1997, p. 162).

1.11 Διαφοροποιητικοί παράγοντες στην συμβουλευτική διαχείριση σταδιοδρομίας στον εργασιακό χώρο

α) εθνική κουλτούρα

Οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με επιχειρήσεις, από οποιαδήποτε εργασιακή θέση σε διαφορετικές χώρες πολλές φορές προσφέρουν ποικιλία επιχειρησιακών λύσεων στην ίδια ομάδα προβλημάτων. Αυτό συμβαίνει διότι οι οργανωσιακές δομές και η πρόοδος της σταδιοδρομίας ποικίλει από χώρα σε χώρα, μια και παρεισφύουν και άλλοι ποιοτικοί παράγοντες.

Στο σημείο αυτό αναδεικνύεται η σχέση ανάμεσα στην εθνική κουλτούρα και στη δομή των επιχειρήσεων.

Θεωρείται απαραίτητο και δομικό στοιχείο να υπάρχει μια ομοιογένεια στους οργανισμούς με προσήλωση και στην τοπική κουλτούρα και αυτό σημαίνει ότι πρέπει να υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα μελέτης για διαφορετικά χαρακτηριστικά.

Το να προσπαθήσεις να εμβαθύνεις στην κουλτούρα της διαχείρισης της σταδιοδρομίας, χωρίς να εμβαθύνεις στην κοινωνική κουλτούρα είναι εκ προοιμίου μια ανεπιτυχής προσπάθεια. Οι διαχειριστές της σταδιοδρομίας μοιράζονται την ίδια κουλτούρα με τους υφισταμένους τους και λειτουργούν και οι δύο σύμφωνα με τα αξιακά τους συστήματα, αυτά που είχαν από παιδιά.

«Εν προκειμένω το παιδί είναι ο πατέρας του μάντζερ» (Hofstede, 1980a).

Η δυτικοευρωπαϊκή «αυτάρκης, αυτόνομη και ανεξάρτητη εικόνα εαυτού» αντικαθίσταται στις ανατολικές, αφρικανικές, ασιατικές χώρες με την «εικόνα εαυτού που βρίσκεται σε σχέση και εξάρτηση με την υπόλοιπη ομάδα» (Hsu, 1985 in Maslella, De Vos and Hsu (eds) and Miller, 1988, in Bond (eds)) και αντανakλά την φιλοσοφική τοποθέτησή τους που πρεσβεύει ότι η μονάδα συνδέεται συμπαντικά με την υπόλοιπη φύση και ολοκληρώνεται μέσα από την επαφή μαζί της. Το όλον (η κοινωνία) και το άτομο (η μονάδα) θεωρούνται αναπόσπαστα δεμένα μεταξύ τους και η θεώρηση του δεύτερου είναι ελλιπής χωρίς την ενσωμάτωση του κοινωνικού, πολιτιστικού και φιλοσοφικού πλαισίου μέσα στο οποίο κινείται (Sass, 1988, pp. 551-607).

Παραδειγματικά αναφέρεται η ερευνητική εργασία του "Aston group", μιας ομάδας ερευνητών που βρίσκεται στο Πανεπιστήμιο του Aston στο Birmingham που δημιούργησε σταθμισμένες μεθόδους μέτρησης για τις επιχειρησιακές δομές (Pugh, 1976, in Hofstede and Kasseem (eds), pp. 62-78 and Pugh and Hickson, 1976 and Pugh and Hinings, 1976).

Χρησιμοποιώντας ερευνητικά δεδομένα από την Αγγλία αρχικά και μετά και από άλλες χώρες κατέληξε ότι υπάρχουν δύο κυρίαρχες κατευθύνσεις αναφορικά με τις δομές:

α) η συγκέντρωση στην εξουσία, την αυθεντία και το κύρος που προϋποθέτει συγκεντρωτική-ιεραρχική δομή.

β) η διάρθρωση των δραστηριοτήτων που περιλαμβάνει τυποποίηση, εξειδίκευση και συγκεκριμένη διαμόρφωση.

Αυτές οι δύο δομές φαίνεται να εξαπλώνονται σε όλους τους οργανισμούς και σε όλα τα περιβάλλοντα (Hofstede, 2000).

Παρότι δείχνουν να μην λαμβάνουν υπ' όψιν τους τον παράγοντα της τοπικής κουλτούρας (Child and Kieser, 1979 in Lammers and Hickson (eds), pp. 251-271), ως προς την συγκρότηση της δομής, τελικά μόνο αυτή η σχέση φαίνεται να διατηρείται σταθερή ανάμεσα στα έθνη.

«Απλουστευμένα μπορούμε να πούμε ότι αν μια Ινδική μονάδα παραγωγής είναι λιγότερο τυποποιημένη από μια Αμερικάνικη, οπωσδήποτε μια μεγαλύτερη Ινδική μονάδα παραγωγής θα είναι περισσότερο τυποποιημένη από μια μικρότερη» (Hickson, Hinings, McMillan and Schwitter, 1974, pp. 59-80).

Έτσι το θέμα είναι αν η εθνική κουλτούρα και άλλοι παράγοντες δρούν επιπρόσθετα ή αλληλεπιδραστικά και εάν η κουλτούρα επηρεάζει το βαθμό των δομικών χαρακτηριστικών ή την σχέση ανάμεσα στα δομικά χαρακτηριστικά και στους παράγοντες του οργανισμού. Η ερευνητική ομάδα του Aston αποδέχεται την πρώτη όχι όμως και τη δεύτερη διάσταση.

Ο Schramm-Nielsen (1989) ερευνήσε τις εργασιακές σχέσεις σε αρκετές μονάδες στη Γαλλία και σε πέντε εταιρείες στη Δανία και κατέληξε στο συμπέρασμα μέσω συνεντεύξεων ότι οι γαλλικοί οργανισμοί ήταν δομημένοι με το σύστημα της ιεραρχικής πυραμίδας ενώ οι δανικοί παρουσίαζαν δομές με πιο ελαστικά όρια. Τα αφεντικά της Γαλλίας ήταν πιο σεβάσματα και είχαν πάντα δίκιο, ενώ στη Δανία οι σχέσεις σεβασμού ήταν ανεξάρτητες από την θέση και πολλές φορές και οι υφιστάμενοι είχαν δίκιο γι' αυτό και ένας Δανός προϊστάμενος μπορούσε να κάνει τη δουλειά κάποιου υφισταμένου χωρίς να χάσει τον σεβασμό που αντιστοιχεί στην εργασιακή του θέση.

β) οι διαφυλικές διαφορές

Οι διαφορές των φύλων μπορούν εύκολα να συχυστούν με τις διαφορές του μορφωτικού και επαγγελματικού επιπέδου. Η αλήθεια είναι ότι οι επαγγελματικές διαφορές εμπεριέχουν και τις διαφορές του φύλου. Για τους άνδρες είναι περισσότερο σημαντικά τα επιτεύγματα, τα κέρδη, η εκπαίδευση και η έλλειψη πιεστικού ωραρίου, ενώ για τις γυναίκες η φιλική ατμόσφαιρα, η ασφάλεια της εργασιακής θέσης, οι φυσικές συνθήκες, η διαχείριση και η συνεργασία (Hofstede, 1980a, pp. 269-271).

Ο Whyte (1969, in Webber (eds)) αναφέρει ότι σύμφωνα με την ισχύουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας δύο πόλοι εναλλακτικοί υφίστανται: να ζεις για να δουλεύεις ή να δουλεύεις για να ζεις. Η πρώτη άποψη είναι κοντινότερα στην ανδρική κουλτούρα ενώ η δεύτερη προσεγγίζει τη γυναικεία.

Οι κλασσικές αμερικάνικες μελέτες διαχωρίζουν δύο τρόπους για την άσκηση της ατομικής ηγεσίας: την δημιουργική δομή και την διακριτική δομή (Fleishmann, Harris and Burt, 1955, 1957) ή αλλιώς την εκδήλωση ενδιαφέροντος για την εργασία και για τους ανθρώπους (Blake and Mouton, 1964).

Ο Korppowski (1983, pp. 167-184) αναφέρεται στην διπλή φύση της διαχείρισης σταδιοδρομίας που είναι τόσο γυναικεία όσο και ανδρική.

Η ανδρική και η γυναικεία κουλτούρα και τα αντίστοιχα κοινωνικά στερεότυπα δημιούργησαν δύο τύπους διαχείρισης σταδιοδρομίας. Ο ανδρικός τύπος είναι θετικός, αποφασιστικός και επιθετικός

και η αντίστοιχη στη γυναικεία κουλτούρα διαχείριση σταδιοδρομίας είναι λιγότερο έκδηλη, διακριτικότερη, περισσότερο διαισθητική παρά αποφασιστική και βασισμένη στην ομοφωνία και στη συνεργασία.

Αυτό που έχουν κοινό οι δύο τύποι διαχείρισης σταδιοδρομίας είναι ότι στηρίζονται στην πεποίθηση ότι πρέπει οι διαχειριστές να είναι εφευρετικοί και επινοητικοί και να υπερβαίνουν το μέσο όρο ευφυίας και ηγετικής ικανότητας.

Οι Ιάπωνες, ειδική περίπτωση, δεν προτιμούν τον ανδρικό τύπο της διαχείρισης σταδιοδρομίας, όπως καταδείχθηκε μετά από έρευνα του Hamada (1996, p. 168, in Cheng (eds), pp. 160-176) και η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να γίνει κατανοητή αν μελετηθεί ο ιδιαίτερος ρόλος της οικογένειας στην Ιαπωνική κοινωνία.

Αντίθετα μακροχρόνια έρευνα στις Η.Π.Α. κατέδειξε ότι μεταξύ των ετών 1965 και 1985 οι εξειδικευμένες γυναίκες γίνονταν αποδεκτές στις επιχειρήσεις, όμως παρά ταύτα η καριέρα τους εξελισσόταν αργά και πληρώνονταν λιγότερο για την ίδια θέση με τους άνδρες (Sutton and Moore, 1985, pp. 42-66).

Θα έπρεπε να αποτελεί απόδειξη από όλα τα προαναφερθέντα ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένη φόρμουλα για την ανάπτυξη επιτυχημένης διαχείρισης της σταδιοδρομίας και την άσκηση συμβουλευτικής που να μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε όλες τις κουλτούρες ανεξάρτητα από το φύλο στο οποίο απευθυνόμαστε, αν τουλάχιστον δεν ληφθούν υπόψη οι διαφοροποιητικοί παράγοντες.

γ) Υποκουλτούρα των επιχειρήσεων και των οργανισμών - ατομικιστικές και κολλεκτιβιστικές κοινωνίες

Οργανωτική κουλτούρα είναι «ο συλλογικός προγραμματισμός του μυαλού» που διακρίνει τα μέλη μιας οργάνωσης από μια άλλη. Ο Cascio (1974, pp. 593-603) δημοσίευσε συγκριτικά δεδομένα από την χρήση μιας άσκησης παιξίματος-ρόλου (role play) που ονομαζόταν «εποπτεία» με διευθυντές επιχειρήσεων από όλο το κόσμο όπου καλούνταν να παίξουν το ρόλο των υφισταμένων τους με τρεις διαφορετικούς επόπτες καταγράφοντας τα διαφορετικά αποτελέσματα αναλογικά με την κουλτούρα της κοινωνίας και της επιχείρησης από την οποία προέρχονταν.

Οι Birnbaum and Wong (1985, pp. 262-277) συνέλεξαν δεδομένα σχετικά με την επαγγελματική ικανοποίηση εργαζομένων σε κινεζικές επιχειρήσεις και δεδομένα για την δομή του οργανισμού στον οποίο εργάζονται και διαπίστωσαν μια θετική συσχέτιση ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση, στην συγκέντρωση ως προς τη λήψη απόφασης και στην δομή του οργανισμού.

Μελετώντας αντίστοιχα το εργασιακό τοπίο στην Ευρώπη οι Harbinson and Burgess (1954, pp. 19-20) κατέδειξαν ότι οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη σπάνια μιλούν στα αφεντικά τους. Η επικοινωνία με τους ανώτερους είναι κάτι που ούτε ενθαρρύνεται αλλά ούτε και αναμένεται.

Οι προαναφερθέντες ερευνητές διέκριναν θεωρητικά και ερευνητικά τις έννοιες του πλουραλισμού και του πατερναλισμού. Άλλωστε το να είσαι θύμα κατάχρησης εξουσίας από το αφεντικό σου θεωρείται πολλές φορές μόνο 'κακή τύχη' και σαν τέτοια πρέπει να αντιμετωπίζεται (Schmidt and Yeh's, 1992, pp. 251-264).

Η διαχείριση της σταδιοδρομίας σε ατομικιστικές κοινωνίες είναι κατ' ουσία η διαχείριση των ιδίων των ατόμων στο μέτρο που οι υφιστάμενοι μπορούν να κινηθούν κυκλικά και ατομικά. Αντίθετα η διαχείριση της σταδιοδρομίας σε κολλεκτιβιστικές κοινωνίες είναι διαχείριση της σταδιοδρομίας της ομάδας.

Οι τεχνικές της διαχείρισης της σταδιοδρομίας και τα εκπαιδευτικά πακέτα αναπτύχθηκαν σχεδόν αποκλειστικά σε ατομικιστικές κοινωνίες και βασίζονται κατά κύριο λόγο σε προσεγγίσεις κουλτούρας που μπορεί να μην εφαρμόζονται σε κολλεκτιβιστικές κοινωνίες.

Αναφορικά με τις διαφορές στις ατομικιστικές και κολλεκτιβιστικές κοινωνίες σε έρευνα του Earley (1989, pp. 565-581) βρέθηκε ότι οι Κινέζοι που προέρχονται από κολλεκτιβιστικές κοινωνίες αποδίδουν καλύτερα όταν τους ανακοινωθεί ότι η απόδοσή τους θα μετρηθεί σε ομάδες των δέκα ατόμων, ενώ οι Αμερικανοί που διέπονται από ατομικιστικό πνεύμα αποδίδουν καλύτερα όταν ξέρουν ότι η απόδοσή τους θα μετρηθεί ατομικά.

Ο Early (1993, pp. 319-348) κατέληξε ότι η εκπαίδευση που παρέχεται από το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας του επηρεάζει την αυτοαποτελεσματικότητα του ατόμου (Bandura, 1986), το επίπεδο των εργασιακών στόχων που θέτει, την προσπάθειά του και εξαρτάται και από την κουλτούρα της χώρας από την οποία προέρχεται. Στις κολλεκτιβιστικές κοινωνίες οι προσωπικές σχέσεις υπερσχύουν του έργου και της εταιρείας και πρέπει να τοποθετούνται πρώτες ενώ στις ατομικιστικές κοινωνίες το έργο και η εταιρεία προπορεύονται κάθε προσωπικής σχέσης.

Κουλτούρα και οργανωσιακές θεωρίες

Παρά ταύτα ο Williamson (1975), από τους σημαντικότερους εκπροσώπους των οργανωσιακών θεωριών, αντιπρότεινε μια ανθρωποκεντρικότερη προσέγγιση ως αποτελεσματικότερη στην μελέτη των επιχειρήσεων αλλά και στην μελέτη επιχειρησιακών μεταβλητών όπως της ηγετικής δύναμης, του κύρους, της ισχύος και της εξουσίας, σημειώνοντας χαρακτηριστικά ότι «λιγότερο ισχυρή είναι η διαταγή μιας επιχείρησης από την ισχύ που υπάρχει όταν συναντιούνται δυο ματιές».

2. Η συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα της θεωρίας της σταδιοδρομίας - Συγγενείς προσεγγίσεις - Μοντέλα διαχείρισης ανθρώπινων πόρων

2.1 Θεωρία της σταδιοδρομίας

Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι οργανισμοί αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στο να σχεδιάζουν και να διαχειρίζονται σταδιοδρομίες σε μια εποχή μάλιστα που οι οικονομικές αλλαγές κάνουν τις σταδιοδρομίες να ορίζονται πολύ λιγότερο καθαρά και να είναι πολύ λιγότερο προβλέψιμες από άλλα χρόνια.

Ορίζομε ως καριέρα, ως σταδιοδρομία το σχέδιο, το πρότυπο, το υπόδειγμα των σχετιζόμενων εργασιακών εμπειριών που συνδέουν τους κύκλους της ζωής και της συμπεριφοράς ενός ανθρώπου (Greenhaus and Callanan, 1994). Το πρότυπο των εργασιακών εμπειριών αφορά τις αλλαγές αλλά και την σταθερότητά τους. Το ότι στον ορισμό συμπεριλαμβάνονται οι εμπειρίες δίνει έμφραση στο γεγονός ότι οι καριέρες σχηματοποιούνται κινούμενες ταυτόχρονα τόσο σε υποκειμενική όσο και σε αντικειμενική διάσταση. Η καριέρα δεν περιορίζεται σε διαχειριστικές και επαγγελματικές απασχολήσεις.

Μπορεί να: (Driver, 1982 in Katz (eds))

1. Παραμένει σταθερή. 2. Να υπάρξει γραμμική αλλαγή, όπου το άτομο μετακινείται κατά μήκος της κλίμακας της απασχόλησής του. 3. Ελικοειδής σπειροειδής αλλαγή, όταν ο εργαζόμενος παραμένει στην θέση του για επτά έως δέκα χρόνια και μετά διαλέγει μια άλλη απασχόληση χρησιμο-

ποιώντας τις ικανότητες και την πείρα του. 4. Ποικιλία, όταν επιλέγει την αλλαγή καριέρας. Συχνά η διάθεση για ποικιλία είναι η κινητήριος δύναμη που τον οδηγεί.

Μέσα στην πιθανολόγηση των πολλαπλών εναλλακτικών εργασιακών σεναρίων, εκτός από την θέση, με την μορφή της αναγκαστικής ή μη επαγγελματικής επιλογής αποδεχόμαστε, ως υπαρκτή και την άρνηση, στο μέτρο που η σταδιοδρομία οριοθετείται ως διαχρονική πορεία αυτοανάπτυξης (Gysbers and Moore, in Weinrach, 1979) και σ' αυτή περιλαμβάνονται τόσο ο ρόλος του ανέργου όσο και του συνταξιούχου (Κάντας και Χατζή, 1991).

Η ρευστότητα που αφορά στην επαγγελματική επιλογή, πορεία και σταδιοδρομία, κατά την διάρκεια της προσπάθειας του ατόμου να αντιστοιχήσει το όνειρό του με την πραγματικότητα, η ενδεχόμενη αμφισβήτηση της μονιμότητας, μονιμότητας που κατοχυρώνει ένα κοινωνικά αποδεκτό προφίλ υγιώς σκεπτόμενου και δρώντος ατόμου, συνεξετάζονται με την αλλοτρίωση του εργαζομένου στις σύγχρονες της εκφράσεις, όπως αυτές της συνεχώς αυξανόμενης επαγγελματικής εξουθένωσης.

Σύμφωνα με τους Super and Minor (Super and Minor, 1987 in Bass, Drenth (eds)) για την επίλυση των προαναφερθέντων ζητημάτων εκπονούνται συστηματικά προγράμματα που ιεραρχικά εξελισσόμενα κατηγοριοποιούνται σε:

Προγράμματα διαχείρισης σταδιοδρομίας

Τόσο τα ίδια τα άτομα όσο και οι οργανισμοί αποδίδουν βαρύνουσα σημασία στον σχεδιασμό και στην διαχείριση της σταδιοδρομίας, εξαιτίας των ραγδαίων οικονομικών αλλαγών, που συμβάλλουν στην δυσκολία ορισμού της σταδιοδρομίας και στην προβλεψιμότητα ή μη της πορείας της.

Οι ψυχολογικές προσεγγίσεις παίζουν ένα κεντρικό ρόλο στην κατανόηση και την διαχείριση της σταδιοδρομίας στο βαθμό που εξηγούν ή προβλέπουν ανθρώπινες συμπεριφορές άμεσα συνδεδεμένες με την οικονομική πορεία των επιχειρήσεων (Arnold, Cooper and Robertson, 1995).

Η φύση της εργασίας αλλάζει ριζικά, εφόσον οι οργανισμοί τείνουν να χρησιμοποιούν εργαζομένους σε πολλαπλές λειτουργίες, εξωτερικούς συνεργάτες για συγκεκριμένες χρονικές περιόδους σε τομείς που παλαιότερα απασχολούσαν τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων. Συνηθισμένο φαινόμενο αποτελεί η εργασία από το σπίτι.

Ο Herriot (1992) προσπάθησε να συνοψίσει τις αλλαγές και τα θέματα που σχετίζονται με την διαχείριση σταδιοδρομίας, αναγνωρίζοντας τέσσερις «κινήσεις ισορροπίας» που πρέπει να επιτευχθούν, ως ακολούθως:

Προσαρμοστικότητα - υποστήριξη: Οι επιχειρήσεις ζητούν από τους εργαζόμενους να είναι προσαρμοστικοί, αλλά όταν αυτό επιτευχθεί πρέπει να υποστηρίζουν διαρκώς τους εργαζόμενους ώστε να πετύχουν δύσκολες εργασιακές αλλαγές.

Αφοσίωση - σεβασμός στην ατομικότητα: Οι επιχειρήσεις ζητούν αφοσίωση από τους εργαζόμενους που μισθοδοτούν ως έκτακτο, προσωρινό προσωπικό. Σε ανταπόδοση πρέπει να δείχνουν ευαισθησία στις εργασιακές προτιμήσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Οι άνθρωποι μπορεί να είναι ευκολοπροσάρμοστοι, αλλά δεν είναι ανταλλάξιμοι. Κάποιοι ταιριάζουν περισσότερο σε συγκεκριμένες αναθέσεις εργασιακών αντικειμένων από άλλους.

Γνώσεις και δεξιότητες - Αναγνώριση και ανοχή: Σε ιδιαίτερα αυξανόμενες ως προς την ανταγωνιστικότητα συνολικές αγορές (global markets), υπάρχει μια αυξανόμενη ανάγκη για τις επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν στο έπακρο τις γνώσεις και τις δεξιότητες των εργαζομένων. Αλλά για να ενθαρρυνθεί το προσωπικό να δώσει το καλύτερό του εαυτό είναι απαραίτητο να ανταμείβεται για τις δεξιότητές του, να υπάρχει ανοχή σχετικά με τη υποταγή στα επαγγελματικά πρό-

τυπα, που μπορεί να οδηγούν το άτομο στο να επιλέξει διαφορετικά κριτήρια ή προτεραιότητες από αυτές που επιλέχτηκαν και σχεδιάστηκαν από την κορυφή της επιχείρησης.

Ανατροφοδότηση - εμπιστοσύνη και αυτονομία: Οι επιχειρήσεις όλο και περισσότερο βασίζονται σε πληροφορίες σχετικά με τις αγορές και τους πελάτες τους, αποκτώντας το σχετικό υλικό από την άμεση επαφή με τους πελάτες τους. Αν περιμένουν το υλικό αυτό να συνδράμει στην πληροφοριακή τους βάση πρέπει να έχουν ένα βαθμό αυτονομίας, όπως για παράδειγμα να ασχοληθούν με τα παράπονα του πελάτη.

Σε πολλούς οργανισμούς η διεθνής ανάπτυξη προγραμμάτων διαχείρισης της σταδιοδρομίας έχει μετατραπεί σε τυπική διαδικασία του περάσματος ενός «σήματος» στον διευθυντή αλλά και στο περιβάλλον του ότι από εδώ και στο εξής ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος ανήκει στην ομάδα των στελεχών της επιχείρησης.

Μέχρι το 1960 η αγορά της εκπαίδευσης των διοικητικών στελεχών προσέφερε προγράμματα χρησιμοποιώντας εντατικές διαπροσωπικές μεθόδους ανάλυσης και ανατροφοδότησης. Αναπτύχθηκαν στις Η.Π.Α. και έγιναν γνωστά ως T-ομάδα εκπαίδευσης, ευαισθητοποιημένη εκπαίδευση σε διεκπεραιωτικά προγράμματα, προγράμματα ανάλυσης του προφίλ ενός ηγέτη.

Τα προγράμματα αυτά έχουν ένα ισχυρό μορφωτικό άρωμα (Herriot, 1992, p. 390).

Σε περιπτώσεις που τα προγράμματα αυτά χρησιμοποιούνταν σε διεθνείς εταιρίες, αναδυόταν δυσλειτουργικές συμπεριφορές που οι εκπαιδευτές δεν μπορούσαν καν να κατανοήσουν. Η ανάπτυξη αυτής της μορφής της οργάνωσης χρονολογείται από το 1960 και αναφέρεται σε προγράμματα μέσω των οποίων οι διευθυντές των επιχειρήσεων προσπαθούσαν να λύσουν προβλήματα που ήταν κοινά για όλους.

Κάθε οργανισμός και κάθε κουλτούρα εξαρτάται από την παράσταση του ατόμου. Το να νουθετείς την παράσταση των υφισταμένων σου είναι ένα σημαντικό θέμα σε κάθε πρόγραμμα σχεδιασμού και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας. Συχνότατα εμφανίζεται ένα πρόγραμμα το οποίο απαιτεί περιοδική εκτίμηση, προφορική ή γραπτή των εργαζομένων από τους προϊσταμένους τους.

Στις Η.Π.Α. η εκτίμηση της παράστασης του εργαζόμενου αναπτύσσεται περαιτέρω μέσω διοίκησης με σκοπό (management by objective MBO). Θεωρείται η πιο δημοφιλής τεχνική διοίκησης και βασίζεται σε κυβερνητικό-κεντρικό έλεγχο και στην φιλοσοφία της ανατροφοδότησης, όπου υποτίθεται ότι τα αποτελέσματα διακρίνονται σε όλο τον οργανισμό.

Εκτιμήθηκε ως πετυχημένη μέθοδος κυρίως εκεί όπου τα αποτελέσματα μετρήθηκαν αντικειμενικά παρά όπου έγινε υποκειμενική μετάφραση των αποτελεσμάτων (Hofstede, 1994b).

Ένα σταθερό στοιχείο στην εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών πρώτης γραμμής είναι να διεξάγουν συνεντεύξεις αποτίμησης, περιοδικές συζητήσεις με τους εργαζομένους. Η κίνηση αυτή συντάσσεται με την ικανότητα επικοινωνίας που οφείλουν να αναπτύξουν για να επικοινωνούν κυρίως τα «κακά νέα». Εκτιμήθηκε ως περισσότερο ευαισθητοποιημένη άποψη εκπαίδευσης, δημιουργήθηκε στην Αμερική από το 1960 και εξελίχθηκε στην μόδα των ομάδων ενθάρρυνσης που κλήθηκε να λειτουργήσει υπερασπιζόμενη ευθέως το μοίρασμα των συναισθημάτων με τους άλλους ανθρώπους.

Προγράμματα σχεδιασμού της σταδιοδρομίας

Οι εργαζόμενοι καλούνται να αυτοπεριγραφούν και να αυτοαξιολογηθούν ως προς τις ικανότητές, τις κλίσεις και την αποδοτικότητα της μέχρι τώρα σταδιοδρομίας τους, δημιουργώντας και προτείνοντας ταυτόχρονα εναλλακτικά σενάρια στους εργοδότες. Η διαδικασία αυτή δεν θεωρείται ιδι-

αίτερα εύκολη μια και αναφύεται το στοιχείο του καινούριου και άγνωστου, που πρέπει να συζητηθεί και να εγκριθεί τόσο από τους ίδιους όσο και από την εργοδοτική πλευρά.

Στην περίπτωση αυτή το κυρίαρχο συναίσθημα όπως ερευνητικά καταδείχτηκε είναι η ανασφάλεια που τους διακατέχει και η διάθεση τους να προστατευθούν από αυτήν. Η αποφυγή της ανασφάλειας δεν ισοδυναμεί με αποφυγή του ρίσκου (Hofstede, 2000, p. 148). Κάποια τέτοια κλήση για αυτοαξιολόγηση ενδέχεται να συμβεί στον οποιοδήποτε και η ανασφάλεια και η αγωνία είναι τότε τα κυρίαρχα συναισθήματα. Βέβαια μπορεί η ανασφάλεια να μεταφραστεί σε φόβο αλλά και να οδηγήσει σε επαναληπτικότητα και σε ρουτίνα.

Κάποιες φορές όμως το να δραπετεύσεις από το ρίσκο σημαίνει να δραπετεύσεις από την ασάφεια.

Ίσως οι εργαζόμενοι θα προτιμούσαν να βιώνουν καταστάσεις που να είναι πιο προβλέψιμες αν και κάποιες φορές και αυτό ίσως θεωρείται παραδοξολογία. Κάποιες άλλες φορές επιλέγουν να εμπλέκονται σε επικίνδυνες καταστάσεις που διακυβεύονται πολλά. Το άγχος που ενδέχεται να αισθανθούν είναι μια υποκειμενική κατάσταση τόσο ως προς τις αιτιώδεις πηγές του όσο και ως προς την διαχείρισή του από μέρος του εργαζομένου. *«Το στρες είναι το μάτι του παρατηρητή. Αν κάποιος σκεφτεί ότι βρίσκεται σε κατάσταση άγχους, τότε βρίσκεται πραγματικά σε κατάσταση άγχους»* (Pettigrew, 1972, pp. 99-102).

Υπάρχουν βέβαια χώρες που η αποφυγή του ρίσκου κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα και μάλιστα σε αυτές όχι μόνο οι γνώριμες διακινδυνεύσεις γίνονται αποδεκτές αλλά και οι μη συνηθισμένες, όπως η αλλαγή της δουλειάς και το ξεκίνημα δραστηριοτήτων δεν υπακούουν σε συμβατικούς κανόνες.

2.2 Θεωρία του ανθρώπινου δυναμικού-κεφαλαίου

Η ιδιαίτερη εκλεκτική συγγένεια ανάμεσα στο χώρο των οικονομικών επιστημών και ειδικότερα στον κλάδο που ασχολείται με την οικονομία της εργασίας και στην εκπαίδευση έχει την απαρχή της στη «θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου», η οποία στοιχειοθετήθηκε κατά τη μεταπολεμική περίοδο στις Η.Π.Α., με κυριότερο εκπρόσωπό της τον αμερικανό οικονομολόγο Theodor Soultz (Δαμασκηνίδης, 1988).

Η θεωρία που διαδόθηκε ευρύτατα υποστηρίζει ότι η οικονομική ανάπτυξη, αλλά και η «επιβίωση των εθνών» στο σύγχρονο κόσμο εξαρτάται από την ορθή και αποτελεσματική χρήση των «διανοητικών πηγών πλούτου», του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει η κάθε χώρα (Φραγκουδάκη, 1985). Επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο καλούνται οι μη παραγωγικές επενδύσεις και ειδικότερα εκείνες που αφορούν την εκπαίδευση πρωταρχικά, καθώς και τη δημόσια υγεία και την εσωτερική μετανάστευση.

Οι πλουτοπαραγωγικές πηγές για την οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας δεν είναι μόνο οι μέχρι τώρα γνωστές (υπέδαφος, πρώτες ύλες) που αποτελούν συνολικά το «συμβατικό κεφάλαιο», αλλά ο άνθρωπος, «το ανθρώπινο κεφάλαιο» και κυρίως οι γνωστικές του ικανότητες, στις οποίες καλούνται να επενδύσουν όλες οι χώρες ώστε για να αντιμετωπίσουν με συνολικότερο και αρτιότερο τρόπο το ζήτημα της οικονομικής ύφεσης και της ανεργίας και να συμβάλλουν στην ατομική αύξηση της παραγωγικότητας καθώς και στη περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη.

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου αποδέχεται ότι «οι επίκτητες ικανότητες του ανθρώπου είναι συνθετικό και αρμονικό αποτέλεσμα επένδυσης οικονομικών πόρων και ανθρώπινης προσπάθειας» (Soultz, 1972, σ. 11). Απαιτείται ως εκ τούτου αναπλαισίωση της σχέσης ατόμου, εκπαίδευ-

τικού συστήματος και αγοράς εργασίας αφενός και επαγγελματικής ανάπτυξης αφετέρου (Δημητρόπουλος, 1987, σσ. 14-18).

Μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας και με την έντονη «επιστημονικοποίηση της τεχνικής» που χαρακτηρίζει τη φάση του ύστερου καπιταλισμού (κυρίως από το 1930 και μετά) το άτομο αποκτά περισσότερες γνώσεις και μεγαλύτερη ειδίκευση και τότε η εργασία του γίνεται αποδοτικότερη και αποτελεσματικότερη. Ο σύμβουλος στο βαθμό που δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας ως απόρροια της τεχνολογικής ανάπτυξης καλείται να ενημερώνεται και να γνωρίζει την ανισότητα ευκαιριών που υπάρχει τόσο στην εκπαίδευση όσο και στην επαγγελματική ανάπτυξη.

Όμως η εξάπλωση της εκπαίδευσης σ' όλες τις κοινωνικές τάξεις είναι απαραίτητη για την παραγωγή τεχνολογίας και την οικονομική ανάπτυξη και προϋποθέτει ισότητα εκπαιδευτικών ευκαιριών (Habermas, 1990).

Ο Μπάρτον Κλαρκ, κοινωνιολόγος και οπαδός της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου αποδίδει στο εκπαιδευτικό σύστημα μέγιστη σημασία, αναφορικά κυρίως με την κάλυψη της απαίτησης για τεχνικούς και ειδήμονες, οι οποίοι θα προετοιμαστούν μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Κουρματζής, 1987).

Η εγγενής όμως αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί στην αυξανόμενη προσδοκία για μαζική μόρφωση και εξειδίκευση παράγει το φαινόμενο της καθολικής κρίσης, η οποία αντανάκλα τη γενικότερη κρίση του βιομηχανικού πολιτισμού. Άλλωστε είναι γνωστό ότι το εκπαιδευτικό μοντέλο των βιομηχανικών χωρών, έτσι όπως διαμορφώθηκε στα τέλη του 19ου αιώνα, παρεξέκλινε από τους στόχους του, για να εξελιχθεί σε φίλτρο, «κοινωνικής επιλογής» (Χαϊκάλης, 1991).

Όταν η παιδεία παρέχεται σ' όλα τα κοινωνικά στρώματα με ισότιμους όρους τότε αποβαίνει παράγοντας ευρύτερων κοινωνικών και εργασιακών αλλαγών επηρεάζοντας αμφίδρομα και τις κοινωνικές δυνάμεις που προκαλούν τις αλλαγές (Νικολάου-Σμοκοβίτη, 1994).

Στην ελληνική κοινωνία το πρόβλημα γίνεται οξύτερο, γιατί παρουσιάζει καθυστέρηση στο τομέα της βιομηχανικής ανάπτυξης και του εκσυγχρονισμού (κοινωνικός αναχρονισμός), κατάσταση που δεν επιτρέπει τον εκσυγχρονισμό του εκπαιδευτικού συστήματος, με κριτήρια ορθολογικά (Βεργόπουλος, 1986).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου συμπορεύεται με την νεοφιλελεύθερη οικονομική αντίληψη που επικρατεί στις Η.Π.Α. που διασφαλίζει την ισότητα στο πεδίο του σκληρού ανταγωνισμού για την επικράτηση του καλύτερου με κριτήρια που άπτονται της εφαρμογής της αρχής της πλήρους ατομικότητας. Ταιριάζει ακόμα με την θεοποίηση της επιτυχίας και την ταύτισή της με την προσωπική αξία και αποδοχή ή απαξία του κάθε ατόμου (Φραγκουδάκη, 1985, σσ. 23-37).

Ο σύμβουλος εν προκειμένω προσανατολίζει τον συμβουλευόμενο στην ανακάλυψη, την αναγνώριση και την ενδυνάμωση των ατομικών του χαρακτηριστικών, κλίσεων, ικανοτήτων και στην εδραίωση της πίστης ότι μπορεί να αποδώσει στον στίβο του ανταγωνισμού τις μέγιστες ατομικές επιδόσεις για την διασφάλιση της προσωπικής του ανέλιξης.

Εξετάζοντας κυρίως το εργασιακό τοπίο, ως άμεσα συνεξαρτώμενο από το εκπαιδευτικό σύστημα, μπορούμε να προσθέσουμε την φράση που προσανατόλισε και οδήγησε το σύνολο των προσπαθειών στα πλαίσια της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου και γοήτευσε ιδιαίτερα τους εμπνευστές της: «επίτευξη αποτελέσματος» (Georges, Ευθυμιάδου και Τσίτος, 1999, σ. 15 και σ. 16).

Κατά την διάρκεια της εποχής μαζικής παραγωγής και ενώ ήδη επισημάνθηκε η σημαντικότητα της βέλτιστης απόδοσης όλων των συντελεστών εργασίας και άρχισε να αναλύεται μέσα από σχετικά ερευνητικά προγράμματα, γνωστοποιούνται τα πρώτα ερευνητικά αποτελέσματα του εργοστα-

σίου Hawthorne της εταιρείας Western Electric των Η.Π.Α. και εισάγεται η έννοια της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων ή «Μάνατζμεντ του Ανθρώπινου Δυναμικού» ως ιδιαίτερα ελπιδοφόρα (Mayo, 1933).

Υπάρχει ταυτόχρονα «επί του πρακτέου» μια παράδοξη συνύπαρξη δύο κυρίαρχων κινήτρων για την δημιουργία και εδραίωση του μοντέλου αυτού που αποσκοπούσε διττά: αφενός στη μεγιστοποίηση των κερδών των επιχειρήσεων και αφετέρου στην κατάδειξη του ανθρώπινου παράγοντα ως της σημαντικότερης κινητήριας δύναμης για την εξυπηρέτηση του σκοπού αυτού.

Χρησιμοποιήθηκε η πυραμίδα του Maslow (1980, pp. 370-396) για την ιεραρχική κάλυψη των αναγκών οι οποίες υποκινούν τις ανθρώπινες συμπεριφορές των εργαζομένων και στο στάδιο της αυτοπραγμάτωσης υπήρξε αιτιώδης σύνδεση της αυταξίας του εργαζόμενου και της εργασιακής του προσφοράς ως μιας προσπάθειας διάκρισης και αναγνώρισής του από το λοιπό περιβάλλον ή ως μια κορυφαία προσπάθεια ετεροπροσδιορισμού του, αφού είναι σαφές ότι οι πηγές αυταξίας αναζητούνται σε εξωγενείς παράγοντες.

Στη συνέχεια το επιστημονικό και επιχειρηματικό ενδιαφέρον στράφηκε στην σχέση της εργασιακής απόδοσης και αυτοαντίληψης του ατόμου, εκτιμώντας ότι ο ετεροπροσδιορισμός του ατόμου από πηγές και κίνητρα εξωγενή είχε ήδη αρχίσει να μην αποδίδει τα αναμενόμενα αποτελέσματα και στα πλαίσια μιας προσπάθειας να βρεθεί μια πηγή που θα αντανάκλα την υλοποίηση επιδιώξεων του ατόμου οι οποίες δεν σχετίζονται άμεσα με τα εργασιακά αποτελέσματα, αλλά σε δεύτερη ανάγνωση οδηγούν στην πραγματοποίηση και ικανοποίηση μη δηλωμένων επιδιώξεων του ατόμου που σχετίζονται με την προσωπική αξία ή απαξία του (Maltz, 1960).

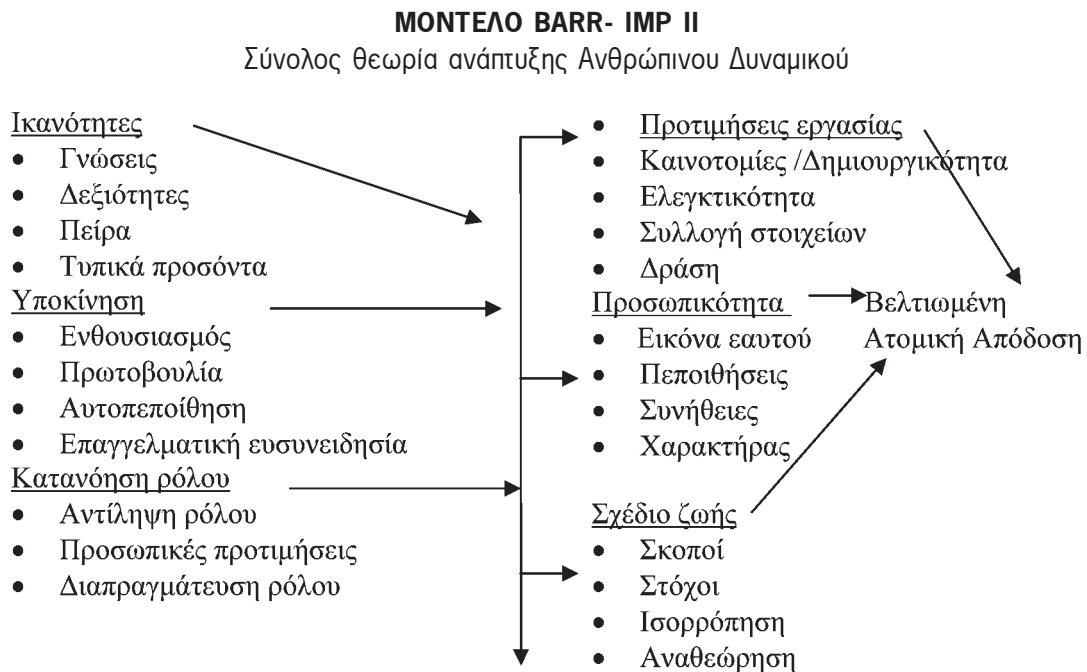
Η προσαρμοστικότητα στις συνεχείς αλλαγές, η ικανότητα στην σύναψη, ανάπτυξη και διατήρηση καλών διαπροσωπικών σχέσεων, η ακριβής ενσυναίσθηση, η προώθηση του αισθήματος ασφάλειας στο περίγυρο, το θετικό ενδιαφέρον για αυτούς, η ενεργός στήριξή τους και ο αυτοέλεγχος, η απαγόρευση έκφρασης συναισθημάτων οργής και θυμού προς τους συνεργάτες, η αίσθηση εσωτερικής ασφάλειας, η ευελιξία, η ικανότητα μεταφοράς της τεχνογνωσίας, η ανάγκη συνεχούς ανάπτυξης είναι όπως καταδεικνύεται ερευνητικά (Klemp, 1977, Laurent, 1986, Artur, *et al.*, 1989, Κοσμίδου-Hardy, 1993 στο Κοσμίδου-Hardy, 1994/2005, σ. 22) το ζητούμενο μιας αναπτυξιακής σύγχρονης οικονομίας που ενσωματώνει τις απαιτήσεις των διευθυντών προσωπικού των επιχειρήσεων τόσο για τις προσλήψεις του καινούριου προσωπικού όσο και για τις προαγωγές του ήδη υπάρχοντος προσωπικού.

Η επένδυση στον άνθρωπο προβάλλει ως αναντίρρητη ανάγκη της οικονομίας, όχι υπό το πρίσμα της πλήρους εμπορευματοποίησης του ανθρώπου με στόχο την μετατροπή του σε απασχολήσιμο δυναμικό, (Κοσμίδου-Hardy, 1994/2005, σ. 9) αλλά κάτω από την ανάγκη για συνεχή αποδοχή του μελλοντικού ως παροντικού.

2.3 Η Θεωρία της συνολικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

Ο εργασιακός παράγοντας δεν μπορεί να εξετάζεται ξεχωριστά από τους λοιπούς παράγοντες της προσωπικότητας και κυρίως από την αυτοαντίληψη και την εικόνα εαυτού που διατηρεί κάθε άτομο, ούτε είναι δυνατόν για μακροπρόθεσμους σχεδιασμούς να αναζητάμε την κινητήριο δύναμη που θα μεγιστοποιήσει την εργασιακή απόδοση, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη παράμετροι που αφορούν την αντιστοίχιση εργασιακών στόχων και προσωπικής ικανοποίησης.

Οι Barratt and Georgides (1982/1994) παρουσίασαν το ακόλουθο μοντέλο που συνδυαστικά προσπαθεί να ανταποκριθεί στο εργασιακό κομμάτι του εαυτού και στο κομμάτι των ατομικών προτιμήσεων και επιδιώξεων.



Πηγή: (Georges, Ευθυμιάδου και Τσίτος, 1999, σ. 28)

2.4 Θεωρίες κλασικές - περιβαλλοντικές και θεωρίες ανοιχτών συστημάτων

Οι κλασικές θεωρίες διαχείρισης της σταδιοδρομίας εστιάζονται στο αντικείμενο ενώ οι αναπτυξιακές και περιβαλλοντικές θεωρίες εστιάζονται στην συνεχή ανάγκη ατόμου για αλλαγή. Οι θεωρίες ανοιχτών συστημάτων, προσπαθούν να εξισορροπήσουν τις σύνθετες αυτές δυνάμεις που αναπτύσσονται σε μικρο- ή μακρο- επίπεδο γνωρίζοντας πόσο σημαντικό είναι κάτι τέτοιο (Dipboye, Smith and Howell, 1994).

2.5 Η θεωρία του Boyatzis για την αυτοκαθοδηγούμενη μάθηση των εργαζομένων και η εισαγωγή της συναισθηματικής νοημοσύνης στο χώρο των επιχειρήσεων

Εισήχθη ο όρος συναισθηματικά ευφυείς επιχειρήσεις, επιχειρήσεις δηλαδή που επιθυμούν και επιδιώκουν να αναπτύξουν το προσωπικό τους με τρόπο ώστε να χαρακτηρίζεται και να λειτουργεί ως «συναισθηματικά ευφύες» και με άμεση συνέπεια την αναγνώριση της αξίας των συμφερόντων της επιχείρησης ως ύψιστης αξίας στην ζωή τους, την ενασχόληση με αποτοξινωτικά είδη εργασίας που όμως τους δημιουργούν την αίσθηση της πληρότητας και ικανοποιούν την ταύτιση του ιδανικού τους εαυτού με την ιδανική λειτουργία της επιχείρησης και την κουλτούρα της (Boyatzis, *et al.*, 2003, p. 65 στην Κοσμίδου-Hardy (επιμ.), 2004, σ. 49).

Η ανάπτυξη των συναισθηματικά ευφυών επιχειρήσεων και η θεωρία του Boyatzis για την αυτοκαθοδηγούμενη μάθηση.

Η αυτοκαθοδηγούμενη μάθηση που συμβάλλει στην αυτογνωσιακή πορεία και την προσωπική εξέλιξη του ατόμου και οδηγεί στην ανάπτυξη συναισθηματικά ευφυών επιχειρήσεων ολοκληρώνεται μέσα από εξελικτικά στάδια τα οποία αλληλεπιδρούν και συνεξετάζονται διερευνητικά από το κάθε άτομο, ως ακολούθως:

1. Αναλύεται ο ιδανικός του εαυτός (ποιος θέλω να γίνω, τι θέλω από τη ζωή μου και την εργασία μου);
2. Εξετάζεται ο πραγματικός του εαυτός (πως ενεργώ; ποια είναι τα ισχυρά μου σημεία και σε ποια σημεία ο ιδανικός και ο πραγματικός μου εαυτός καλύπτονται μεταξύ τους);
3. Εντοπίζονται τα κενά (που διαφέρουν μεταξύ τους ο πραγματικός και ο ιδανικός εαυτός);
3. Συντάσσεται η ατζέντα μάθησης με προσπάθεια ανάπτυξης των ισχυρών σημείων και μείωσης των όποιων κενών.
4. Ακολουθούν πειραματισμοί με νέες συμπεριφορές, σκέψεις και αισθήματα. Γίνεται πρακτική άσκηση της νέας συμπεριφοράς με παράλληλη ανάπτυξη νέων νευρωνικών διαδρομών που οδηγούν στην τελειότητα.
5. Επιτυγχάνεται η ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης με άτομα που υποβοηθούν και ενθαρρύνουν κάθε βήμα στη διαδικασία (Boyatzis, *et al.*, 2003, p. 61 στην Κοσμίδου-Hardy (επιμ.), 2004, σ. 51).

3. Συμβουλευτική διαχείρισης σταδιοδρομίας στα στάδια εισόδου στο επάγγελμα, στα αγκυροβόλια της σταδιοδρομίας και στο στάδιο της κοινωνικοποίησης στους οργανισμούς - Η αντιμετώπιση του εργαζόμενου

3.1 Κατά την είσοδο στον επαγγελματικό χώρο

Η παράδοση του προσωπικού ονείρου στην πραγματικότητα είναι μια διαδικασία οδυνηρή από την φύση της, που μεταφράζεται σε ανεπιθύμητο συμβιβασμό, πόσο μάλλον όταν η πραγματικότητα απέχει αναντίστοιχα πολύ από το αρχικό όνειρο του κάθε εργαζόμενου.

Συνήθως στην περίπτωση αυτή οι προσωπικές προσδοκίες (Vroom, 1966) του εργαζόμενου δεν ικανοποιούνται στα πλαίσια αυτής της πραγματικότητας και διατηρούν μια απόσταση ασφαλείας που όμως με την σειρά της τους εξασφαλίζει την μελλοντική, πιθανή συνέχιση του ονείρου.

Αντίστοιχα συμπεριφέρονται και οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι που συνήθως περιμένουν αμοιβές υψηλές, τόσο υλικές όσο και άλλες παροχές που θα τους εξασφαλίσουν την «δημοσιευμένη», αλλά όχι και τόσο αληθή επαγγελματική ικανοποίηση.

Ο Wapous (1977, στο Κάντας και Χατζή, 1991, σσ. 113-114) προτείνει την «παροχή» στους υποψήφιους μιας ρεαλιστικής εικόνας, που αν και αντίθετη στην τακτική των περισσότερων επιχειρήσεων μπορεί να διασφαλίσει μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση στους εργαζομένους και μεγαλύτερης διάρκειας παραμονή στον ίδιο επιχειρηματικό οργανισμό.

Η συμβουλευτική διαδικασία δεν καλείται ποτέ να αποδείξει την αλήθεια και την χρησιμότητα της παρέχοντας ψευδή όνειρα ή τροφοδοτώντας τα, ακόμα και όταν το αίτημα του πελάτη είναι αυτό ακριβώς. Σχετίζεται με την υποστήριξη της υποκειμενικής αλήθειας στα πλαίσια της φαινομενολογίας, χωρίς να στοχεύει και να δικαιούται να παραποιεί τα δεδομένα της αντικειμενικής πραγματικότητας.

Η μετάφραση της εργασιακής πραγματικότητας στην οποία θα προβεί στη συνέχεια ο κάθε υποψήφιος εργαζόμενος αντιστοιχεί στις δικές του ανάγκες και προσδοκίες, αλλά η βάση πληροφοριών που του παρέχεται πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα. Ο χρόνος διατήρησης του αρχικού του ονείρου ποικίλει αναλογικά με την προσωπική του ιστορία και ενδέχεται να επιμηκυνθεί σε όλη του την επαγγελματική σταδιοδρομία.

Η αναζήτηση της σύγκλισης του προσδόκιμου και του μελλοντικά πιθανού εντοπίζεται στα πλαίσια της συμβουλευτικής διαχείρισης της σταδιοδρομίας και ειδικότερα στα πλαίσια της περιγραφής της προσφερόμενης θέσης.

3.2 Στα αγκυροβόλια της σταδιοδρομίας

Η έννοια εισήχθη από τον Shein (1980, στο Κάντας και Χατζή, 1991, σ. 117) και ορίζει τα «αγκυροβόλια σταδιοδρομίας ως τα σύνολα των αναγκών, αξιών και ταλέντων που το άτομο δεν εγκαταλείπει εύκολα όταν είναι αναγκασμένο να κάνει μια επιλογή».

Το αρχικό σύστημα εργασιακών αξιών του εργαζόμενου μπορεί να αποδειχθεί ανεπαρκές ή αναντίστοιχο με τις ανάγκες της επιχείρησης. Συναρτάται συνήθως άμεσα από την εργασιακή εμπειρία του που αποτελεί το πειραματικό πεδίο τόσο για τα κίνητρα και τις αξίες όσο και για την αυτοεικόνα του ίδιου του εργαζόμενου.

Όταν διαπιστωθεί η προαναφερθείσα αναντιστοιχία αναζητείται ένα αγκυροβόλι που θα πιστοποιεί και θα διασφαλίζει για το άτομο την καινούρια του πραγματικότητα.

Ενδέχεται στη φάση αυτή οι εργαζόμενοι να επιζητήσουν νέους αντικειμενικούς σκοπούς για να καλύψουν τις ανάγκες τους (Super and Sverko, 1995).

Στο χώρο της εργασιακής ψυχολογίας ο Super (1970) θεώρησε τις αξίες αναπόσπαστες από την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, περιγράφοντάς τις ως ανταμοιβές τις οποίες οι άνθρωποι επιθυμούν να αποκτήσουν μέσω των δραστηριοτήτων τους. Οριοθέτησε δε τις αξίες ως μέρος μιας αλληλουχίας που ενυπάρχει ανάμεσα στις ίδιες, στις ανάγκες, στα ενδιαφέροντα και στις προτιμήσεις του ατόμου.

Στο βαθμό που οι επαγγελματικές αξίες είναι ένα αλληλεπιδραστικό προϊόν από την σχέση ατόμου και περιβάλλοντος τότε επιδέχονται αλλαγές κατά την εξέλιξη της νέας αυτής εργασιακής φάσης.

Υποθέτουμε ότι οι χαρακτηριζόμενες ως αλλαγές μπορεί να είναι «αφυπνίσεις», υπό τις κατάλληλες περιβαλλοντικές συνθήκες, αξιών που βρίσκονται σε λανθάνουσα κατάσταση, στο βαθμό που όλες οι αξίες ενυπάρχουν σε κάθε άτομο, αλλά σε διαφορετικό βαθμό.

Η συμβουλευτική στην παρούσα περίπτωση ανιχνεύει με την συνεργασία του ατόμου τον νέο κώδικα αξιών και επισημαίνει τις ανάγκες που καλείται να στηρίξει.

Υποβοηθά το άτομο στην σκιαγράφηση της νέας πραγματικότητας και κυρίως στην αντιμετώπισή της, ως ενός εξελικτικού σταδίου απολύτως φυσικού και εντασσόμενου στην όλη εξελικτική ανθρώπινη πορεία.

3.3 Κατά το στάδιο της κοινωνικοποίησης στον οργανισμό

Κατά την πρώτη είσοδο του εργαζόμενου στην επιχείρηση και κατά την διάρκεια της «δοκιμαστικής περιόδου» του ανατίθεται συνήθως ένας «εξωτερικός ρόλος» που αντιστοιχεί σε περιφερεια-

κά επιχειρηματικά ζητήματα που δεν αγγίζουν τον εσωτερικότερο πυρήνα της επιχειρηματικής δραστηριότητας και δεν του επιτρέπουν ουσιώδεις πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις.

Μετά τη πάροδο συνήθως ενός εξαμήνου έως και δεκαμήνου η πολιτογράφηση του εργαζομένου -και πάντα υπό την απόλυτη προϋπόθεση της επιτυχούς ολοκλήρωσης της πρώτης φάσης- διαφοροποιείται και εισέρχεται στον «εσωτερικό ρόλο», που άπτεται ουσιωδέστερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων και ενός πιο καθορισμένου πλαισίου δράσης.

Ο εργαζόμενος εκτιμάται από το εργασιακό πλαίσιο ως «δικός» του άνθρωπος και η διαδικασία της κοινωνικοποίησής του στον εν λόγω οργανισμό έχει ολοκληρωθεί επιτυχώς. Η σταδιοδρομία από του χρονικού αυτού σημείου και μετά χαρακτηρίζεται ως επιτυχής ή ανεπιτυχής αναλογικά με την ανταπόκρισή του στις απαιτήσεις που ακολουθούν τον ρόλο που ανέλαβε (Κάντας και Χατζή, 1991, σ. 120).

Σύμφωνα με τον Shein (Κάντας και Χατζή, 1991, σ. 121) οι αντιλήψεις για την εσωτερική αυτή σταδιοδρομία του εργαζομένου διαμορφώνονται από τις βασικές παραδοχές του εθνικού πολιτισμού και οι αντίστοιχες αντιλήψεις για την εξωτερική του σταδιοδρομία διαμορφώνονται από τον πολιτισμό του οργανισμού καθώς και από την κουλτούρα του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο εθνικός-τοπικός πολιτισμός συμβάλλει στην διαμόρφωση του αξιακού συστήματος των εργαζομένων, στην σχηματοποίηση της εικόνας που διατηρούν για τον εαυτό τους και την εργασία σε ιδεατό επίπεδο και στις περισσότερες των περιπτώσεων συμφωνεί με τους κοινωνικά αποδεκτούς κανόνες αλλά και το θεσμικό πλαίσιο της πολιτείας. Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα οι σταδιοδρομίες κατασκευάζουν ανθρώπους και οι άνθρωποι κατασκευάζουν σταδιοδρομίες (Derr and Laurent, 1989, pp. 465-466 στο Κάντας και Χατζή, 1991, σ. 122).

Η συμβουλευτική διαδικασία καλείται να υποστηρίξει την αυτογνωσιακή πορεία του εργαζομένου και ειδικότερα να τον βοηθήσει να ανιχνεύσει τις εργασιακές και άλλες αξίες του καθώς και να σκιαγραφήσει την εικόνα του εαυτού του, έτσι όπως προβάλλεται μέσα από τις εμπειρίες που αποκομίζει από το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον και η οποία ενδέχεται να αποκλίνει από την εικόνα εαυτού που συνήθως προβάλλει στις καθημερινές του ασχολίες.

Στο βαθμό που η απόκλιση ανάμεσα στους πολλούς «κοινωνικούς εαυτούς του» τον οδηγεί σε συγκρουσιακές ή διλημματικές καταστάσεις υποστηρίζεται ο εντοπισμός της αιτίας της εσωτερικής αυτής διαφωνίας και η λήψη απόφασης σχετικά με την συνέχιση, την επαναπλαισίωση ή την διακοπή της κατάστασης, αναλογικά με το αίτημα του εργαζομένου.

Αναλογικά αντιμετωπίζεται και το στάδιο ανίχνευσης του βαθμού συμφωνίας ή διαφωνίας ανάμεσα στον εργασιακό πολιτισμό και την κουλτούρα της επιχείρησης και στον εθνικό πολιτισμό από τον οποίο προέρχεται ο εργαζόμενος.

4. Συμβουλευτικές τεχνικές διαχείρισης της σταδιοδρομίας στους οργανισμούς και στις επιχειρήσεις και υλοποίησης των στόχων

Οι συμβουλευτικές τεχνικές διαχείρισης της σταδιοδρομίας ορίζονται ως «προσπάθειες των οργανισμών και των επιχειρήσεων να υποβοηθήσουν τα άτομα να διαχειριστούν την σταδιοδρομία τους και παράλληλα να βοηθηθούν οι οργανισμοί να επιτύχουν τους στόχους τους και να αυξήσουν την αποδοτικότητά τους. Οι παρεμβάσεις αυτές περιλαμβάνουν:

Τετράδια εργασιών σχετικά με την καριέρα. Εμπεριέχουν ερωτήσεις και ασκήσεις που σκοπό έχουν να καθοδηγήσουν τον εργαζόμενο ώστε να κατανοήσει και να διαχωρίσει τις αδυνα-

μίες και τις δυνάμεις του, να αναγνωρίσει επαγγέλματα και επαγγελματικές ευκαιρίες που πιθανόν θα του ταίριαζαν καθώς και να σχεδιάσει τα αναγκαία βήματα για να επιτύχει το στόχο του. Παρέχουν ευκαιρίες τόσο για προσωπική όσο και για επαγγελματική ανάπτυξη.

Ατομική συμβουλευτική. Μπορεί να παρασχεθεί από ειδικούς, που θα εργαστούν ως εξωτερικοί συνεργάτες, ή από διευθυντικά στελέχη που έχουν εκπαιδευτεί σχετικά. Ενίοτε περιλαμβάνει και τη χορήγηση ψυχομετρικών εργαλείων. Ενδέχεται να παρασχεθεί και σε εργαζομένους που απομακρύνονται, «οικεία ή όχι θελήσει», από τον οργανισμό και επιθυμούν να συντάξουν τα επόμενά τους βήματα.

Εργαστήρια σχεδιασμού και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας. Καλύπτουν την ίδια θεματική περιοχή με τα τετράδια εργασιών σχετικά με την καριέρα, αλλά προσφέρουν δυνατότητες για συζήτηση, για ανατροφοδότηση από τους άλλους, για πληροφόρηση σχετικά με τον οργανισμό και τις ιδιαίτερες ευκαιρίες που προσφέρει καθώς και τις πολιτικές που εφαρμόζει. Ενίοτε χορηγούν και ψυχομετρικά εργαλεία. Περιλαμβάνουν συνήθως από 4 έως 10 άτομα που περνούν τρεις ή τέσσερις μέρες μαζί, με την ταυτόχρονη παρουσία ενός ηγέτη. Μπορεί όμως οι συναντήσεις να ξεπεράσουν και κάποιες εβδομάδες.

Συνήθως ανάμεσα στις συναντήσεις υπάρχει δουλειά που τα μέλη της ομάδας υποχρεούνται να κάνουν για το σπίτι.

Συζητούνται θέματα που σχετίζονται με την αδυναμία ή την δύναμη των εργαζομένων και διασφαλίζεται η εμπιστευτικότητα και το απόρρητο των συζητήσεων ανάμεσα στα μέλη της ομάδας που δεσμεύονται σχετικά με αυτό εφόσον πιθανές διαρροές πληροφοριών ενδέχεται να προκαλέσουν βλάβη στην καριέρα του εργαζόμενου.

Πρέπει επίσης να καταστεί σαφές ότι αν κάποια μέλη έχουν ιδιαίτερα υψηλές θέσεις στον οργανισμό, αυτό δεν διαφοροποιεί την θέση τους μέσα στην ομάδα συνάντησης. Πολλές φορές οι εργαζόμενοι που παρακολουθούν τις ομάδες συνάντησης θέλουν να αλλάξουν σταδιοδρομία ή να μετακινηθούν σε άλλο εργασιακό πόστο στην επιχείρηση. Τις περισσότερες όμως φορές απλά ξεδιαλύνουν την δέσμευσή τους προς την εργασία τους και αναπτύσσουν τρόπους για να διαχειριστούν την υπάρχουσα κατάσταση καλύτερα.

Εργασιακό σύστημα διαθέσιμων θέσεων. Περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικές με διαθέσιμες δουλειές μέσα στον ίδιο τον οργανισμό και λεπτομέρειες σχετικά με την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία, τα απαιτούμενα προσόντα καθώς και πλήρη περιγραφή της εργασίας. Ενίοτε η διαδικασία παρέχεται μέσω του ηλεκτρονικού δικτύου της επιχείρησης.

Ανακάλυψη δεξιοτήτων. Πρόκειται για μια επισκόπηση των δεξιοτήτων, της εμπειρίας, των προσόντων που έχει συσσωρεύσει ο κάθε εργαζόμενος, πιθανόν μαζί με πληροφορίες για τις επαγγελματικές προτιμήσεις του και τα αντικείμενα με τα οποία επιθυμεί να ασχοληθεί.

Μονοπάτια σταδιοδρομίας. Παρέχονται πληροφορίες για τη σειρά, τη διαδοχή, τη τάξη των εργασιών με τις οποίες ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να ασχοληθεί στον οργανισμό. Ενδείκνυται η παροχή λεπτομερειών πληροφοριών σχετικά με το πόσο ψηλά μπορεί να φθάσει κάθε μονοπάτι στην ιεραρχία του οργανισμού, με το είδος των εσωτερικών μετακινήσεων σε κάθε τμήμα που είναι πιθανές και με την εμπειρία που ζητείται από τα διάφορα μονοπάτια σταδιοδρομίας.

Μορφωτικές ευκαιρίες. Δίνονται πληροφορίες και οικονομική υποστήριξη για την παρακολούθηση μαθημάτων που είναι διαθέσιμα μέσα στον οργανισμό ή έξω από αυτόν. Υπάρχει η δυνατότητα επανεκπαίδευσης των εργαζομένων ή η δυνατότητα εμβάθυνσης των γνώσεών τους.

Καθοδήγηση προγραμμάτων. Περιλαμβάνει την επαφή με τους εργαζόμενους σε επίπεδο συμβουλευτικής υποστήριξης, υπεράσπισης και προστασίας τους όταν υφίσταται λόγος.

Σχέδιο επιτυχίας. Πρόκειται για την αναγνώριση των ατόμων που προορίζονται να στελεχώσουν θέσεις κλειδιά στο μέλλον. Τους παρέχεται εμπειρία που τους προετοιμάζει κατάλληλα για επιτυχή ανταπόκριση στα μελλοντικά εργασιακά τους καθήκοντα.

Εκτιμήσεις ανάπτυξης της σταδιοδρομίας. Μερικές από τις συμβουλευτικές παρεμβάσεις μπορούν να βασιστούν σε έγκυρες πληροφορίες για εργασιακές ιστορίες των εργαζομένων και άλλες αναπτύσσονται στην βάση της εκδήλωσης μελλοντικών προτιμήσεων των εργαζομένων σχετικά με την δυνατότητα προαγωγής τους στην επιχείρηση. Η εκτίμηση της μελλοντικής προόδου του εργαζόμενου, που συνήθως υποβοηθάται από μια «συμβολική παράσταση σχετική με το αίτημα» πρέπει να διαχωρίζεται από την εκτίμηση της τρέχουσας εργασιακής του παράστασης.

Αναπτυξιακά κέντρα. Αυτή είναι άλλη μια σημαντική πηγή πληροφοριών για τους εργαζόμενους. Παρέχουν πληροφορίες που μπορεί να αξιοποιηθούν από τους εργαζόμενους αλλά κι από την ίδια την επιχείρηση.

Τεχνικές, όπως ομαδική συζήτηση, προσομοιώσεις εργασίας, άλλες ασκήσεις και συνεντεύξεις χρησιμοποιούνται για να ξεδιαλύνουν την δύναμη των ατόμων και να του υποδείξουν τα πιθανά μελλοντικά μονοπάτια της σταδιοδρομίας τους» (Russel, 1991, pp. 237-287 & Iles and Mabey, 1993, pp. 119-134).

Συμπερασματικά

Η εκλεκτική συγγένεια ανάμεσα στην συμβουλευτική διαχείρισης της σταδιοδρομίας και στις οικονομικές θεωρίες που σχετίζονται με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και την εξυγίανση των οικονομικών μεγεθών καθώς και ανάμεσα στη συμβουλευτική και στα μοντέλα ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού καλείται να καλύψει το κενό που προέκυψε από την θεώρηση του εργαζόμενου ως ανταλλάξιμης και αναλώσιμης μονάδας.

Σηματοδοτεί την αναγκαιότητα υποστήριξης του ανθρώπινου κεφαλαίου ως κύριου φορέα υλοποίησης των οικονομικών και επιχειρηματικών σχεδίων, όχι μέσα από το φίλτρο μιας ψευδούς ιδεολογικοποίησης της εργασίας και μιας συνακόλουθης πλήρους αποδυνάμωσης του ανθρώπινου παράγοντα, αλλά μέσα από διαδικασίες που θα διασφαλίζουν ταυτόχρονα προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και την έξοδο του ατόμου από ένα αποσυντονισμένο πλαίσιο μέσα στο οποίο καλούνται, μέχρι τώρα να συνυπάρξουν εργαζόμενος και εργασιακό περιβάλλον.

Βιβλιογραφικές Παραπομπές

Ελληνόγλωσσες

Barratt, A.M. and Georgides, D.P. (1982/1994). Μια σύνολος θεώρηση της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού. *Δελτίο Manager της ΕΕΔΕ* Αθήνα, Νοέμβριος 1994.

Βεργόπουλος, Κ. (1986). *Η υπό ανάπτυξη σήμερα*. Αθήνα: Εξάντας.

Δαμασκηνίδης, Α. (1988). *Εισαγωγή στην Οικονομική Επιστήμη, τόμος πρώτος*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Δημητρόπουλος, Ε. (1998). Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Γρηγόρης.

Δημητρόπουλος, Ε. (1987). «Συμβουλευτική - Προσανατολισμός Ο ρόλος τους στην απασχόληση, υγεία, αγωγή». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 5-6: 14-18.

Georges, D., Ευθυμιάδου, Α., Τσίτος, Δ. (1999). *Πρακτικός Προσανατολισμός στο Σύγχρονο Μάνατζμεντ*, β' έκδοση. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Habermas, J. (1990). *Κείμενα γνωσιοθεραπείας και κοινωνικής κριτικής*. Αθήνα: Πλέθρον.

- Κάντας, Α. και Χατζή, Α., (1991). *Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης, Στοιχεία συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ.), (1994/2005). *Το αναπτυξιακό μοντέλο του Σ.Ε.Π. στην Ελλάδα και η επικαιρότητα των σκοπών του στην εποχή μας. Επένδυση στον άνθρωπο*. Αθήνα: Άλφα Εκδοτική.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001α). «Η μετάβαση στην εποχή της κατασκευασμένης αβεβαιότητας Συνέπειες για την συμβουλευτική, το Σ.Ε.Π. και την Παιδεία». *Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Ε.Κ.Ε.Π., με θέμα: Εξελίξεις στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αυγή του 21ου αιώνα, Αθήνα 9-11/5/2001*.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (2001β). «Επαγγελματικό Λύκειο: εκ-παίδευση για το παρελθόν ή επιστροφή στο μέλλον». *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας με θέμα: Σύνδεση Δευτεροβάθμιας και Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Εισαγωγικές εξετάσεις στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση*.
- Κοσμίδου-Hardy, Χρ. (επιμ), (2004). *Ο δάσκαλος Το γιατί και το πως*. Αθήνα: Άλφα Εκδοτική.
- Κουρματζής, Θ. (1987). *Οικονομία και πολιτική στη θεωρία της μετάβασης: η ελληνική περίπτωση*. Αθήνα: Αιχμή.
- Nathan, R. and Hill. L. (2006). (Επιμ: Σίδηροπούλου-Δημακάκου Δ.), *Επαγγελματική Συμβουλευτική, Η Συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας, δεύτερη έκδοση*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Νικολάου-Σμοκοβίτη, Λ. (1994). *Κοινωνιολογία*. Αθήνα-Πειραιάς: Σταμούλης.
- Rifkin, J. (1996). *Το τέλος της εργασίας και το μέλλον της*. Αθήνα: Λιβάνη.
- Rogers, C. (1991). (Μετάφραση: Ντούργα Α.), *Ομάδες συνάντησης-Αυτογνωσία, Ψυχολογία των ομάδων - Επικοινωνία*. Αθήνα: Δίοδος.
- Σόφτη-Μπεσμπέα, Μ. (1983). Η διαμόρφωση της επαγγελματικής προτίμησης των νέων και οι παράγοντες που την επηρεάζουν. *Διδακτορική διατριβή*. Αθήνα: Τμήμα Φιλοσοφίας - Παιδαγωγικής - Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Soultis, T. (1972). *Η οικονομική αξία της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Χαϊκάλης, Σ. Λευκά πτυχία με γκρίζο μέλλον. *Εφημερίδα το ΒΗΜΑ*, 20-1-1991.
- Φραγκουδάκη, Α. (1985). *Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης, θεωρίες και κοινωνικές ανισότητες στο σχολείο*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Ξενογλωσσες

- Arthur, M.H., Hall, D.T. (1989). Laurence B.S. *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arnold, J., Cooper, C.L., Robertson, I. (1995). *Work Psychology, second edition*. London: Pitman Publishing.
- British Association for counselors (1993). *Code of Ethics and Practice for counselors*, Rugby: BAC.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Birnbaum, P.H., Wong, G.Y.Y. (1985). Organizational structure of multinational banks in Hong Kong from a culture-free perspective. *Administrative Science Quarterly*, **30**: 262-277.
- Blake, R.R., Mouton, J.S. (1964). *The managerial grid*. Houston, TX: Gulf.
- Carroll, M. Walton, M., (1977). *Handbook of counseling in organizations*. London: Sage Publications.
- Cascio, W.F. (1974). Functional specialization, culture and preference for participative management. *Personnel Psychology*, **27**: 593-603.
- Child, J., Kieser, A. (1979). *Organization and managerial roles in British and West German companies: An examination of a culture free thesis*. In C.J. Lammers and D.J. Hickson (eds), *Organizations alike and unlike: International and inter-institutional studies in the sociology of organizations*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Dipboye, R.L., Smith, C., Howell, W. (1994). *Understanding industrial and Organizational Psychology*. U.S.A.: Harcourt Brace International Edition.
- Driver, M. (1982). *Career concepts: a new approach to the career research*. In R. Katz (eds), *Career issues in human resource management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Earley, P.C. (1989). Social loafing and collectivism: A comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, **34**: 565-581.
- Early, P.C. (1993). East meets west meets Mideast: Further explorations of collectivistic and individualistic work groups. *Academy of Management Journal*, **36**: 319-348.
- Egan, G. (1990). *The skiller helper 4th edition*. Monterey, Calif: Brooks/cole.
- Egan, G. (1994). *Working the shadow side: A guide of positive behind the scenes management*. San Francisco: Jossey Bass.
- Fisher, H. (1995). *Plastering over the cracks: employee counseling in the NHS, M.A. dissertation University of Keele*.
- Fleishmann, E.A., Harris, E.F., Burt, H.E. (1955). *Leadership and supervision in industry*. Columbus: Ohio State University: Bureau of educational Research.

- Francek, J.L. (1985). *The role of the occupational social work in EAP's* In S.H. Klarreich, J.L. Francek and C.E. Moore (eds), *The human resources management handbook: Principles and Practices of Employee Assistance programme*. New York: Praeger.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A. (1994). *Career Management, second edition*. Orlando: Hartcourt Brace.
- Gysbers, N.C., Moore, E.J. (1979). *Beyond career development: life career*, In S.G. Weinrach (eds), *Career counseling: Theoretical prospects and practical perspectives*. N.York: McGraw-Hill.
- Hamada, T. (1996). *Unwrapping Euro American masculinity in a Japanese multinational corporation*. In C. Cheng (eds), *Masculinities in organizations*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Harbinson, F.H., Burgess, E.W. (1954). Modern management in Western Europe. *American Journal of Sociology*, **60**: 15-23.
- Harris, E.F., Burt, H.E. (1955). *Leadership and supervision in industry*. Columbus: Ohio State University: Bureau of educational Research.
- Hendl, G., Vogh, C. (1973). *Le manifeste éducatif contestation et socialisme*. Paris: P.B. Payot.
- Herriot, P. (1992). *The carrier management challenge*. London: Stage.
- Hickson, D.J., Hinings, C.R., Macmillan, C.J., Schwitter, J.P. (1974), The culture free context of organizational structure: A tri - national comparison. *Sociology*, **8**: 59-80
- Hofstede, G. (2000). *Culture's Consequences, second edition*. London: Sage publications.
- Hofstede, G. (1980a). *Culture's Consequences: International differences in work related values*. CA: Sage.
- Hofstede, G. (1994b). *Uncommon sense about organizations: Cases, studies and field observations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hsu, F.L.K. (1985). *The self in cross-cultural perspective* In Masella, A.J., De Vos, G. and Hsu, F.L.K. (eds), *Culture and the self*. London: Tavistock.
- Iles, P., Mabey, C. (1993). Managerial Career development programmes: effectiveness, availability and acceptability. *British Journal of management*, **4**: 119-134.
- Institute for labour educational research (1982). *What is wrong with the U.S. economy*, Boston: Ed. South End Press.
- Isaacson, L, Brown, D. (1997). *Career information Career Counseling and Career Development*. Boston: Allyn & Bacon.
- Klarreich, S.H., (1985), *Stress: an interpersonal approach* In Klarreich, S.H., Francek, J.L. and Moore, C.E. (eds), *The Human Resources Management Handbook: Principles and Practice of Employee Assistant Program*. New York: Praeger.
- Kopprowski, E.J. (1983). Cultural myths: Clues to effective management. *Organizational Journal of intercultural relations*, **17**: 167-184.
- Kram, K.E. (1985). *Mentoring at work: Developmental Relations in organizations Life*. Glenview Ill: Scott Foresman.
- Maltz, M. (1960). *Psycho - Analysis*. New York: Cybernetics.
- Maslow, A. (1980). A theory of motivation, *Psychological Review*, **50**: 370-396.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of the Industrial civilization*. New York: Prentice Hall.
- Miller, J.G. (1988). *Bridging the content structure dichotomy: Culture and the self*. In M.H. Bond (eds), *The cross-cultural challenge to social psychology*. Beverly Hills, C.A.: Sage.
- Nathan, R. and Hill, L (1992). *Career counseling, first edition*. London: Sage.
- Nicolson, N. and West, M.A. (1988). *Managerial job change. Men and women in transition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- "Not home alone: Jobless Male Managers Proliferate in Suburbs, Causing Subtle Malaise". *Wall Street Journal* 20-9-1993.
- Osipow, H.S. (1973). *Theories of career development*. N.J.: Ed Prentice Hall.
- Pellerano, J. (1988). On the efficiency of career guidance, prospects. *Quarterly Review of education*.
- Pettigrew, A.M. (1972). *Managing under stress. Management today*.
- Pugh, D.S. (1976) *The "Aston" approach to the study of organization*. In Hofstede, G. and Kassem, M.S. (eds), *European contribution in organization theory*. Assen, Netherlands: Van Gorcum.
- Pugh, D.S., Hickson, D.J. (1976). *Organizational structure in its context: The Aston programmes I*. London: Saxon house.
- Pugh, D.S. and Hinings, C.R. (1976). *Organizational structure: Extensions and replications. The Aston programe II*. London: Saxon house.
- Reddy, M. (1987). *The manager's guide to counseling at work*. Leicester: B.P.S. Books.
- Russel, J.E.A. (1991). Career development interventions in organizations. *Journal of Vocational Behavior*, **38**: 237-287.
- Sass, LA. (1988). The self and its vicissitudes: An archaeological study of the psychoanalytic avant-garde. *Social Research*, **55**: 551-607.

- Schmidt, S.M., Yeh's, R.S. (1992). The structure of leader influence: A cross-national comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, **23**: 251-264.
- Schramm-Nielsen, I. (1989). *Relations de travail entre Danois et Francais dans les Entreprises Privees*. Copenhagen: Integrated Modern languages and Economic Centre.
- Sokol, M., Louis, M.R.B. (1989). *Career transitions and life event adaptation: integrating alternative perspectives on role transition* In Allen, V.L. and Van de Vliert, E. (eds) *Role Transitions*. New York: Plenum Press.
- Stogdill, R.M., Coons, A.E. (1957). *Leader behavior: Its description and measurement Research monograph No 88*, Columbus: Ohio State University: Bureau of Business Research, Blake R.R. and Mouton J.S., 1964. The managerial grid. Houston, TX: Gulf.
- Super, D.E. (1970). *Manual work values inventory*. U.S.A.: The Riverside Publishing Company.
- Super, D.E., Sverko, B. (1995). *Life Roles, Values and Careers*. San Francisco: Jossey Bass Inc Publishers.
- Super, D.E., Minor, F.J. (1987). *Career Development and planning in organization* In B.M. Bass, P.J.D. Drenth (eds), *Advances in organization psychology*. Newbury Peak: California Sage.
- Sutton, C.D., Moore, K.K. (1985). Executive woman, 20 years later. *Harvard Business Review*, **63(5)**: 42-66.
- Vroom, V.H. (1966). Organizational choice: A study of pre and post decision processes. *Organizational Behavior and Human Performance*, **1**: 212-225.
- Walsh, W.B., Osipow, S.H. (1995). *Handbook of Vocational Psychology*. N. Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc Publishers.
- Whyte, W.F. (1969). *Culture and work*. In R.A. Webber (eds), *Culture and management*. Homewood, IL: Fleishmann E.A.
- Williamson, O.E. (1975). *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. New York: Free Press.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy¹ και Αλεξάνδρα Μπούκα²

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική αποκτούν ιδιαίτερη σημασία στη σημερινή εποχή της αβεβαιότητας. Οι άνθρωποι, ωστόσο, δείχνουν να μην αντιλαμβάνονται τη διαφοροποίηση του σημερινού πλαισίου και τη ρευστότητα που το χαρακτηρίζει. Σε μια εποχή αστάθειας, πασχίζουν απεγνωσμένα να βρουν κάτι σταθερό γύρω τους και επαναστατούν, όταν διαπιστώνουν ότι το περιβάλλον δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους. Ζητούν ακόμη σαφείς και πολύ συγκεκριμένες κατευθύνσεις και προσανατολισμούς. Η συνειδητοποίηση ότι οι προσδοκίες τους διαψεύδονται τους σοκάρει. Το ‘σοκ του μέλλοντος’, το οποίο παρουσίασε χρόνια πριν ο Toffler, δείχνει να έχει αφιχθεί και οι άνθρωποι μάλλον βρίσκονται ήδη αντιμέτωποι με το ‘σοκ του παρόντος’.

Όπως είδαμε και σχηματικά στην παρουσίαση του θέματος της αυτοεκτίμησης, σε συνάρτηση με την αντιμετώπιση των μεταβάσεων στο πλαίσιο του Κριτικού Αναπτυξιακού Μοντέλου για τον Σ.Ε.Π., η πρώτη αντίδραση στο ‘σοκ’ της αλλαγής είναι η άρνηση της μετάβασης, ενώ παράλληλα το άτομο αισθάνεται ‘μούδιασμα’ έως και ‘παράλυση’ μπροστά στο απρόσμενο.

Υποστηρίξαμε στον Οδηγό αυτό του Ε.Κ.Ε.Π. ότι, για να μπορέσει ο άνθρωπος να συνέλθει από αυτό το ‘μούδιασμα’, αλλά και να αποφύγει την ‘πτώση’ της αυτοεκτίμησης και το πέρασμα από το στάδιο της ‘κατάθλιψης’, χρειάζεται να μάθει να αντιμετωπίζει αλλαγές και μεταβάσεις με τρόπο ώριμο και στρατηγικό. Χρειάζεται να μάθει ακόμη πώς να αναπτύσσει τις εσωτερικές του δυνάμεις για να μπορεί, ως ένα βαθμό τουλάχιστον, να ισορροπήσει τις δυνάμεις που υφίσταται από το μακροεπίπεδο του διευρυμένου και πολύπλοκου περιβάλλοντος κόσμου. Ουσιαστικοί παράγοντες που θα μπορέσουν να τον βοηθήσουν στην ανάπτυξη αυτών των εσωτερικών δυνάμεων είναι η υψηλού βαθμού και κριτική *αυτογνωσία* όπως και η *κοινωνιογνωσία*.

Αντιλαμβανόμαστε, λοιπόν, τον κεντρικό ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν οι θεσμοί της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη σημερινή εποχή όσο και την αναγκαιότητα υιοθέτησης των αναπτυξιακών μοντέλων στα οποία χρειάζεται να στηρίζονται αυτοί.

Σήμερα, ωστόσο, οι συγκεκριμένοι θεσμοί στη χώρα μας λειτουργούν στο περιθώριο της εκπαίδευσης αλλά και της απασχόλησης. Να σημαίνει, άραγε, αυτό ότι τα ίδια τα κέντρα αποφάσεων (εκπαιδευτικών, εργασιακών, οικονομικών) στη χώρα μας αδυνατούν να συντονιστούν με τη σημερινή

¹ Η Δρ Χρυσούλα Κοσμίδου-Hardy είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό της Εκπαίδευσης ως Σύμβουλος και εκπρόσωπος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Είναι επίσης Πρόεδρος της Διακρατικής, Διεπιστημονικής Εταιρείας ΣΥ.Ν.Θ.Ε.ΣΗ.

² Η Αλεξάνδρα Μπούκα, τ. Διευθύντρια της Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ., είναι εμπειρογνώμων για τον Οδηγό της Απασχόλησης ως Εκπρόσωπος του Ο.Α.Ε.Δ.

συγκυρία; Να σημαίνει, μήπως, ότι δεν έχει γίνει κατανοητή σε βάθος η αναγκαιότητα για επένδυση στη γνώση και στον άνθρωπο; Να σημαίνει, τέλος, ότι δεν έχει συνειδητοποιηθεί η τεράστια αξία του υποσυστήματος, της ανθρώπινης μονάδας, για την επιβίωση όλου του κοινωνικού συστήματος;

Όποιες και αν είναι οι απαντήσεις που μπορεί να δώσει ο αναγνώστης και η αναγνώστρια σε ερωτήματα όπως αυτά που διατυπώνονται πιο πάνω, αυτό που έχει πρώτη σημασία είναι καταρχάς η αποδοχή του γεγονότος ότι η σημερινή εποχή δεν εγγυάται ασφάλειες, μονιμότητα και στενούς προσανατολισμούς. Απαιτεί, αντίθετα, ευελιξία και ικανότητα για δυναμική προσαρμογή σε νέα 'δεδομένα' στο πλαίσιο ενός παγκοσμιοποιημένου σκηνικού όπου τίποτε δεν είναι δεδομένο! Αυτό που έχει, επίσης σημασία είναι η συνειδητοποίηση του γεγονότος ότι η *δια βίου μάθηση και ανάπτυξη*, η ανάπτυξη της *κριτικής αυτογνωσίας* και *κοινωνιογνωσίας* των ατόμων δεν είναι πολυτέλεια αλλά *αναγκαιότητα* για επιβίωση και εξέλιξη.

Για την ανάπτυξη αυτή σίγουρα έχουν ευθύνη όλοι όσοι βρίσκονται σε κέντρα λήψης αποφάσεων που αφορούν στα κοινά. Ευθύνη, όμως, έχει και ο κάθε πολίτης για τις δικές του αποφάσεις και τις στάσεις σε όσα συμβαίνουν γύρω του γενικότερα. Το άλλοθι του παραδοσιακού, όσο και συντηρητικού, σλόγκαν ότι για τα πάντα ευθύνεται 'η πολιτεία' ή 'το σύστημα' δεν έχει ούτε παρόν ούτε και μέλλον. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, το 'σύστημα' δεν είναι κάτι απρόσωπο και άπιαστο. Αντίθετα, είναι κάτι συγκεκριμένο το οποίο απαρτίζεται από συγκεκριμένα υποσυστήματα: από συγκεκριμένα πρόσωπα. Αν κάποια από αυτά επιλέγουν να λειτουργούν ως πρόσωπα *απρόσωπα*, η ευθύνη δεν ακυρώνεται. Η πολιτεία αποτελείται από πολίτες· είτε αυτοί χαρακτηρίζονται από αδιαφορία για τα κοινά είτε πράγματι νοιάζονται για τα κοινά, οι πολίτες *είναι*, τελικά, η πολιτεία. Οι πολίτες είτε ως επιστήμονες είτε ως εργαζόμενοι χρειάζεται να αποκτήσουν ρόλο υπεύθυνο και ενεργό με ευαισθησία για τα κοινά.

Αυτό, βέβαια, σημαίνει ότι χρειάζεται άμεσα να προωθήσουμε μια σύγχρονη αγωγή στο πλαίσιο της οποίας στηρίζουμε πράγματι μεθοδικά την προσωπική και την κοινωνική ανάπτυξη του ανθρώπου ως προσώπου, ως πολίτη, ως εργαζόμενου. Χρειάζεται επίσης να συμβάλουμε έτσι, ώστε οι θεσμοί της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού να πάρουν κεντρικότερο ρόλο στο χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Χρειάζεται, τέλος, να αναγνωρίσουμε τη σημασία του ρόλου μας ως Συμβούλων.

Ο ρόλος των Συμβούλων στη σημερινή εποχή είναι πράγματι καίριος όχι μόνον για την προσωπική, αλλά και για την κοινωνική ανάπτυξη. Στον Πρόλογο και των δύο Οδηγών αναφερθήκαμε στην πολιτική διάσταση των θεσμών της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Επομένως, οι Σύμβουλοι που επιθυμούν να είναι αντάξιοι του τίτλου και του ρόλου τους χρειάζεται να χαρακτηρίζονται από τα στοιχεία και τις ιδιότητες που αναφέραμε στους Οδηγούς αυτούς του Ε.Κ.Ε.Π. έτσι, ώστε να λειτουργούν πράγματι ως σύγχρονοι επαγγελματίες που νομιμοποιούνται να αναλαμβάνουν τον εργασιακό αυτό ρόλο. Διαφορετικά, η ενδεχόμενη δική τους ελλιπής εκπαίδευση και ανάπτυξη θεωρούμε ότι μοιραία θα οδηγήσει στην αυτοακύρωσή τους.

Στη σημερινή εποχή χρειαζόμαστε Συμβούλους υψηλών προσόντων. Χρειαζόμαστε Συμβούλους με υψηλή αίσθηση ευθύνης για την ολική και δια βίου ανάπτυξη των ανθρώπων, των πολιτών, των εργαζόμενων και για την κοινωνική ανάπτυξη γενικότερα.

Ελπίζουμε ότι καθένας και καθεμιά από εμάς θα συμβάλουμε συστηματικά και υπεύθυνα προς αυτήν την κατεύθυνση.

**ΟΔΗΓΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ**

ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Παρουσιάζονται εδώ ενδεικτικοί δικτυακοί τόποι που παρέχουν πληροφόρηση για το αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και θεωρούνται απαραίτητα εργαλεία για κάθε επαγγελματία του χώρου από όλα τα επίπεδα εφαρμογής του θεσμού. Επισημαίνεται ότι το Ε.Κ.Ε.Π. δε φέρει καμία ευθύνη για το περιεχόμενο των δικτυακών τόπων.

CEDEFOP's web-pages on guidance

http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/

Δικτυακός τόπος των ιστοσελίδων του CEDEFOP που αποτελούν πηγή άντλησης πληροφοριών για τρέχοντα θέματα που αφορούν εξελίξεις της ευρωπαϊκής πολιτικής στο αντικείμενο ΣΥ.Ε.Π. και φόρουμ ανταλλαγής απόψεων.

Organisation for Economic Co-operation and Development - O.E.C.D.

http://www.oecd.org/home/0,2987,en_2649_201185_1_1_1_1_1,00.html

Ο δικτυακός τόπος του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη Ο.Ο.Σ.Α. Περιέχει μεγάλο αριθμό κειμένων και μελετών σε ευρωπαϊκό επίπεδο για θέματα Εκπαίδευσης, Απασχόλησης και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Counsellor Resource Centre - <http://crccanada.org/crc/>

Διεθνής δικτυακός τόπος για την επαγγελματική ανάπτυξη με στόχο την υποστήριξη του έργου των Συμβούλων, που δημιουργήθηκε και ανανεώνεται από τους International Association for Educational and Vocational Guidance (I.A.E.V.G.) και Human Resources Development Canada (H.R.D.C.).

International Association for Educational and Vocational Guidance - <http://www.iaevg.org>

Ο δικτυακός τόπος της Διεθνούς Εταιρείας για τον Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Association Internationale d' Orientation Scolaire et Professionnelle A.I.O.S.P. - International Association for Educational and Vocational Guidance - I.A.E.V.G.).

The Career Development - <http://careers.ngfl.gov.uk/>

Δικτυακός τόπος του Ηνωμένου Βασιλείου για την ποιοτική υποστήριξη του έργου των Συμβούλων. Περιέχει πλούσιο επιστημονικό υλικό για διάφορα θέματα ΣΥ.Ε.Π. από το Ηνωμένο Βασίλειο και άλλες χώρες.

Ευρωπαϊκός Σύλλογος FEDORA - <http://www.fedora.eu.org/>

Ο δικτυακός τόπος του Ευρωπαϊκού Συλλόγου FEDORA (Forum European de l' Orientation Academique), που αποτελεί μια ένωση επαγγελματιών που δραστηριοποιούνται σε όλους τους τομείς παροχής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα ιδρύματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ευρώπη, αλλά και σε εθνικούς ή διεθνείς οργανισμούς.

American Counselling Association (A.C.A.) - <http://www.counseling.org>

Ο δικτυακός τόπος της Αμερικάνικης Ένωσης Συμβουλευτικής. Περιέχει πλούσιο επιστημονικό υλικό για τη θεωρία και την πρακτική της Συμβουλευτικής και για τη δεοντολογία του επαγγέλματος.

American Psychological Association (A.P.A.) - <http://www.apa.org>

Ο δικτυακός τόπος της Αμερικάνικης Ψυχολογικής Εταιρείας. Περιέχει πλούσιο επιστημονικό υλικό για τη Δεοντολογία, τους κανόνες εκπαιδευτικής και ψυχομετρικής αξιολόγησης και θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική στο χώρο εργασίας.

Δικτυακή Πύλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

<http://europa.eu.int>

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης

<http://www.eu-employment-observatory.net>

Eures - On line προσφορά και ζήτηση εργασίας (EURES)

<http://europa.eu.int/eures>

Ηλεκτρονική πύλη πληροφόρησης για τις ευκαιρίες μάθησης στην Ευρώπη (PLOTEUS)

<http://europa.eu.int/ploteus>

Δίκτυο Euroguidance

www.euroguidance.org.uk

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων

www.eiro.eurofound.ie

Ο.Α.Ε.Δ. - Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.

<http://www.paep.org.gr>

Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (Ο.Ο.Σ.Α.)

www.oecd.gr

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Κατάρτισης (CEDEFOP)

www.cedefop.eu.int

Διεθνής Σύλλογος για το Σχολικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό

www.iaevg.org/IAEVG

ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ Τ.Π.Ε. ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Center for the Study of Technology in Counselling and Career Development (the Tech Center)

<http://www.career.fsu.edu/techcenter/>

Ariadne project - Guidelines for web-based guidance - <http://www.ariadneproject.org/>

GUIDENET - Key Theme Reports - <http://www.guidenet.org/>

"ICT in Guidance" - Report from the Guidenet Project Key Theme

Guidelines on the Development and Use of Computer-Based Assessments - British Psychological Society Psychological Testing Centre

<http://www.psychtesting.org.uk/files/getfile1.asp?id=5>

Guidelines for Psychologists Practicing Online Counselling

Federation of Swiss Psychologists F.S.P.

<http://www.psychologie.ch/fsp/dok/e-online.html>

Guidelines for the Use of the Internet for Provision of Career Information and Planning Services

- National Career Development Association - <http://www.ncda.org>

Honor Code of Conduct (Honcode) for Medical and Health Web Sites

<http://www.hon.ch/HONcode/Conduct.html>

Handbook of Standards for Computer-Based Systems of Career Information Association of Computer-Based Systems for Career Information

http://www.acsci.org/acsci_pubs1.htm

The Practice of Internet Counselling

National Board for Certified Counsellors - <http://www.nbcc.org/ethics2>

Services by Telephone, Teleconferencing, and Internet

American Psychological Association - <http://www.apa.org/ethics/stmnt01.html>

Suggested Principles for Online Provision of Mental Health Services

International Society for Mental Health Online and Psychiatric Society for Informatics - <http://www.ismho.org/suggestions.html>

Getting Started with the Internet in Adult Guidance - Marcus Offer

http://www.guidanceforum.net/pages/res_general/Internet_Guide_PDF_Master.pdf

IT in Careers Guidance: Constructs and Learning - Peter Plant

http://www.guidanceforum.net/pages/res_general/itguidanceconstructlearning.doc

How is the internet changing careers guidance? First results of a survey amongst European Career Advisers - L. Evangelista

http://www.guidanceforum.net/pages/res_general/surveyresults.pdf

The Impact on Career Delivery Services of Information and Communications Technology, Marcus Offer, National Institute for Careers Education and Counseling, United Kingdom, <http://ccdf.ca/pdf/chapter4.pdf>

Watts T., O.E.C.D. The Role of Information and Communication Technologies in an Integrated Career Information and Guidance System.

<http://www.oecd.org/dataoecd/35/44/2698249.pdf>

Organisation for Economic Co-operation and Development - O.E.C.D.

Information and Communication Technologies

http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_37441_1_1_1_1_37441,00.html

ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ ΓΙΑ ΤΟ ΘΕΜΑ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων.

<http://www.ypepth.gr/>

Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια

<http://www.ypepth.gr/tee.html>

Παιδαγωγικό Ινστιτούτο: Μαθήματα, Βιβλία, Ύλη και στο Δραστηριότητες/Σ.Ε.Π./βάση δεδομένων σπουδών και επαγγελματών.

<http://www.pi-schools.gr/>

Εκπαιδευτικές Πληροφορίες

<http://www.edra.gr/>

Εκπαιδευτικές Πληροφορίες και οδηγοί Σπουδών.

<http://www.spoudes.gr/>

Εκπαιδευτικές Πληροφορίες

<http://www.teach.gr/>

Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

<http://www.oEEK.gr/>

Η ιστοσελίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

<http://users.otenet.gr/~kesyphra/index.html>

Η ιστοσελίδα του ΚΕ.ΣΥ.Π. Ρόδου

<http://kesyp.dod.sch.gr/>

Γραφείο Σ.Ε.Π. Γυμνάσιο Αμμοχωρίου Φλώρινας

<http://gym-ammoch.flo.sch.gr/grasep/> - <http://www.students.gr>

Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης

<http://www.ekt.gr/info-serv/diglib/index.html>

Ινστιτούτο Επεξεργασίας του Λόγου

<http://www.ilsp.gr/>

Κέντρο Έρευνας σε θέματα ισότητας, και οδηγός επαγγελματών

<http://www.kethi.gr/>

Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς

<http://www.neagenia.gr/main.asp>.

Εκπαιδευτική πύλη και πληροφορίες για σπουδές, επάγγελμα, εργασία.

<http://www.e-paideia.net>.

Παρατηρητήριο Απασχόλησης

<http://www.paep.org.gr/>

Οριζόντια Δικτύωση Γραφείων Διασύνδεσης, Επαγγελματικά Δικαιώματα αποφοίτων Τ.Ε.Ι.

<http://orizontia.career.teiath.gr>

Γραφείο Διασύνδεσης Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Επαγγελματικά Δικαιώματα αποφοίτων

<http://www.cso.auth.gr/>

**ΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ - ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ
ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ**

Δικτυακός τόπος του επιχειρησιακού προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα» του Υπουργείου Ανάπτυξης

www.antagonistikotita.gr

Δικτυακός τόπος των Θυρίδων Νεανικής Επιχειρηματικότητας της Γ.Γ.Ν.Γ.

www.thirides.gr

Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής για μακροχρόνια άνεργες γυναίκες άνω των 45, στη δικτυακή πύλη στα πλαίσια της Equal

www.gowork.gr/gowork/meletes/women/Default.aspx

Δράσεις για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας φοιτητών και αποφοίτων Πανεπιστημίου Αθηνών

www.career-office.uoa.gr

Ενημερωτικό για τη σύσταση επιχειρήσεων

www.gge.gr/09diadsystasis/index.html

Πρακτικά διημερίδων επιχειρηματικότητας Χαροκόπειου Πανεπιστημίου

www.hua.gr/epixeirein

Οι διαδικασίες ίδρυσης επιχείρησης σε 9 βήματα. Προγράμματα ενίσχυσης γυναικείας και νεανικής επιχειρηματικότητας

www.eommex.gr/tifloi/newstart.htm

Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς

www.paratiritirio.gr

Σύνδεσμοι χορηγών business plan, πληροφόρησης και συμβουλευτικής για θέματα management, επιλογής καριέρας και θέσεων εργασίας

www.career.gr/epixeiro

Υπηρεσία στήριξης, πληροφόρησης και συμβουλευτικές για γυναίκες υποψήφιες επιχειρηματίες

www.ergani.gr/bussines-service

Τα εκπαιδευτικά προγράμματα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, στο σύνδεσμο «Έρευνες - προγράμματα»: «Επιχειρηματικότητα Νέων»

www.pi-schools.gr

Για τα προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας του Σ.Ε.Β.

www.fgi.org.gr

Για Εικονικές επιχειρήσεις, Καλοκαιρινά σχολεία νεανικής επιχειρηματικότητας, Μαθήματα Επιχειρηματικότητας Τ.Ε.Ε.

www.sivitanidios.edu.gr

Η δικτυακή πύλη του ΕΛ.Κ.Α. για τα μαθήματα επιχειρηματικότητας στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση

www.learningsupport.elke.uoa.gr

Διαδικασία υποστήριξης επιχειρηματικότητας

www.serresbiz.com

Δικτυακός τόπος του «Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών»-Μέτρο 5.3, που είναι μέτρο του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση» του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

www.draseis-gynaikes.gr

Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών

<http://oaed.gr>

Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας: Εκπαιδευτική στήριξη του προγράμματος «Δικτυωθείτε».

<http://www.grnet.gr>

Κέντρο Απασχόλησης και Επιχειρηματικότητας (Κ.Α.Ε.) Δήμου Αθηναίων

www.kae.gr

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α.) της Γ.Σ.Ε.Ε.

www.kepea.gr

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)

www.kethi.gr

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»

www.prosolotahos.gr

ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΦΟΡΕΙΣ - ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ

Πληροφόρηση κυρίως για μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

www.blackenterprise.com

Βάση περιλήψεων και εκδόσεων για την εκπαίδευση και την έρευνα για την επιχειρηματικότητα

www.celcee.edu/publications/digest

Κέντρο επιχειρηματικότητας στη Βρετανία 'Center for Enterprise Leicestershire'

www.centreforenterprise.co.uk

Junior achievement με στόχο την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος στους μαθητές όλων των βαθμίδων, με την παραγωγή εκπαιδευτικού υλικού αλλά και την είσοδο των στελεχών των επιχειρήσεων ως συμβούλων στο χώρο του σχολείου

www.ja.org

Το τεστ SDS του J. Holland και περιγραφές των επαγγελματικών τύπων

www.self-directed-search.com

Πληροφόρηση και δικτύωση σε θέματα προσανατολισμού με ευρύ περιεχόμενο

www.guidance-reasearch.org/EG

Ευρωπαϊκό συνέδριο το Μάρτη του 2006 για την επιχειρηματικότητα

www.ebsummit.org

Young Enterprise Scotland, εικονικές επιχειρήσεις για μαθητές δευτεροβάθμιας στη Σκωτία

www.yes.org.uk



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (Ε.Κ.Ε.Π.)

Παράσιου 1 & Αχαρνών 99, Τ.Κ. 104 40 Αθήνα

Τηλ.: +30 210-8233669, Fax: +30 210-8233772

E-mail: info@ekep.gr • URL: <http://www.ekep.gr>