

**Μεταπτυχιακό: Επιστήμες της Αγωγής: Πολιτισμικές
Σπουδές- Σημειωτική κι Επικοινωνία
Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών
Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας**

Επιμέλεια: Αχλαδά Αποστολία

ΘΕΜΑ: Θεωρητικές Προσεγγίσεις κι Επικοινωνιακές Μέθοδοι
στην επιλογή επαγγέλματος.

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Α' Επόπτρια: Σωτηρία Τριαντάρη

Β' Επόπτρια: Ιφιγένεια Βαμβακίδου

Γ' Επόπτρια: Ευδοξία Κωτσαλίδου

Copyright © ΑποστολίαΑχλαδά, 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Αχλαδά Αποστολία

A.E.M.: 0510

Ηλεκτρονική διεύθυνση: ms0510@nured.uowm.gr

Έτος εισαγωγής: 2015

Κατεύθυνση: Πολιτισμικές Σπουδές-Σημειωτική και Επικοινωνία /Cultural Studies – Semiotics and Communication

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: «Θεωρητικές Προσεγγίσεις κι Επικοινωνιακές Μέθοδοι στην επιλογή επαγγέλματος».

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία - - 201...

Η δηλούσα

Αποστολία Αχλαδά

ΑΙΤΗΣΗ

Αρ. συνεδρίασης
ΓΣΕΣ*.....

ΕΠΩΝΥΜΟ: Αχλαδά

ΟΝΟΜΑ: Αποστολία

ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ: Ιωάννης

A.E.M.: 0510

Τηλέφωνα: 6974336733

Email: ms0510@nured.uowm.gr

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια

Κατεύθυνση: Επιστήμες της Αγωγής-
Πολιτισμικές Σπουδές- Σημειωτική και
Επικοινωνία

Έτος εισαγωγής: 2015-2016

Φλώρινα,/..... /201...

Προς

Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Τμήμα Νηπιαγωγών

Γ. Σ. Ε.Σ.

Παρακαλώ να κάνετε δεκτή την αίτηση για
έγκριση του θέματος της μεταπτυχιακής
διπλωματικής εργασίας (αναγραφή στην
ελληνική και αγγλική γλώσσα):
**«Θεωρητικές Προσεγγίσεις κι
Επικοινωνιακές Μέθοδοι στην
επιλογή επαγγέλματος».**

**“Theoretical Approaches and
Communication Methods in
Profession Selection”**

με επιβλέπουσα καθηγήτρια την Σωτηρία
Τριαντάρη, αναπληρώτρια καθηγήτρια

Β΄ βαθμολογήτρια την Ιφιγένεια
Βαμβακίδου, καθηγήτρια και

Γ΄ βαθμολογήτρια την Ευδοξία
Κωτσαλίδου, μέλος Ε.ΔΙ.Π.

Με εκτίμηση

(υπογραφή)

Ευχαριστίες

Ευχαριστώ θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ. Τριαντάρη Σωτηρία, καθώς και τις επόπτριες κ. Βαμβακίδου Ιφιγένεια και κ. Κωτσαλίδου Ευδοξία, για την υποστήριξη, την καθοδήγηση και την πολύτιμη συνδρομή τους ώστε να ολοκληρώσω επιτυχώς την διπλωματική μου εργασία.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό την παρουσίαση των θεωρητικών προσεγγίσεων και των επικοινωνιακών μεθόδων στην επιλογή επαγγέλματος. Η μέθοδος που ακολουθήθηκε είναι η βιβλιογραφική αναζήτηση από επιλεγμένες δημοσιευμένες πηγές, βιβλία, άρθρα και ηλεκτρονικές βιβλιογραφικές βάσεις δεδομένων. Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζονται οι θεωρίες και τα μοντέλα επικοινωνίας. Αναλύεται διεξοδικά η ρητορική τέχνη και η συμβολή του Αριστοτέλη και του Επίκτητου σε αυτήν. Συγκεκριμένα, περιγράφονται οι ρητορικές τεχνικές κατά τον Επίκτητο, οι φιλοσοφικοί σύμβουλοι και η συμβουλευτική πρακτική, οι ρητορικές μέθοδοι και τα ρητορικά σχήματα. Επισημαίνεται επίσης η σύνδεση μεταξύ ρητορικής τέχνης και επικοινωνίας. Στη συνέχεια, γίνεται βιβλιογραφική ανασκόπηση των θεωριών συμβουλευτικής με έμφαση στη συμβουλευτική σταδιοδρομία. Παρατίθενται θεωρίες για τη λήψη επαγγελματικών και εκπαιδευτικών αποφάσεων και θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης στη συμβουλευτική διαδικασία. Δίνεται έμφαση στο ρόλο του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού και της επαγγελματικής συμβουλευτικής στην εκπαίδευση, σε οργανισμούς, καθώς και στη μέση ενήλικη περίοδο. Στο ίδιο κεφάλαιο αναλύεται επίσης η σύνδεση της συμβουλευτικής με τη θεωρία Gestalt. Περιγράφονται, τα βασικά θεμέλια της προσέγγισης Gestalt, το σχήμα και το φόντο, η ισορροπία, η επίγνωση, οι μισοτελειωμένες υποθέσεις, η επικέντρωση στο παρόν και η ευθύνη για τον εαυτό μας. Ακολουθεί η ανάλυση των τεχνικών που χρησιμοποιούνται κατά την θεραπεία με τη μέθοδο Gestalt. Τέλος, παρουσιάζεται ένα εφαρμοσμένο πρόγραμμα θεραπείας Gestalt στη συμβουλευτική σταδιοδρομία.

Λέξεις κλειδιά: Ρητορική, Επικοινωνία, Συμβουλευτική Σταδιοδρομία, Θεωρία Gestalt

ABSTRACT

The present paper aims at presenting the theoretical approaches and communication methods in the selection of profession. The method followed is the bibliographic research on selected published sources, books, articles and electronic databases. The first part of the paper presents theories and communication models. It analyzes in detail the rhetorical art and the contribution of Aristotle and Epiktitos to it. In particular, it describes the rhetorical techniques by Epiktitos, the philosophical counselors and the counseling practice, the rhetorical methods and the rhetorical forms. The connection between rhetorical art and communication is also noted. A literature review of counseling theories, with an emphasis on career counseling, follows. Theories for making professional and educational decisions and career theories in the counseling process are presented. Emphasis is placed on the

role of career counselor and professional counseling in education, in organizations, as well as in the middle adult period. The same chapter discusses the linking of Gestalt theory with counseling. The basic foundations of the Gestalt approach, shape and background, balance, awareness, unfinished assumptions, focus on the present, and responsibility for ourselves are described. An analysis of the techniques used in Gestalt therapy is followed. Finally, an applied program of Gestalt method in career counseling is presented.

Key words: Rhetoric, Communication, Career Counseling, Gestalt Theory

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο Θεωρίες επικοινωνίας.....	12
Γενικά.....	12
1.1. Θεωρίες και μοντέλα επικοινωνίας.....	13
1.2. Ρητορική τέχνη.....	14
1.2.1. Ο Αριστοτέλης.....	16
1.2.2. Ο Επίκτητος.....	18
1.2.2.1. Ρητορικές τεχνικές κατά τον Επίκτητο.....	19
1.2.2.2. Φιλοσοφικοί σύμβουλοι και συμβουλευτική πρακτική.....	20
1.2.2.3. Ρητορικές μέθοδοι.....	21
1.2.2.4. Ρητορικά Σχήματα.....	22
1.3. Επικοινωνία και Ρητορική Τέχνη.....	26
Συνοπτικά.....	27
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.....	28
Γενικά.....	28
2.1. Συμβουλευτική.....	30
2.2. Γενικές Θεωρίες Συμβουλευτικής.....	31
2.2.1. Επαγγελματική Συμβουλευτική.....	37
2.2.2. Η λήψη των αποφάσεων και η σημασία τους.....	39
2.2.3. Ο Σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού.....	43
2.2.4. Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση.....	45
2.2.5. Επαγγελματική Συμβουλευτική σε Οργανισμούς.....	47
2.2.6. Επάγγελμα και σταδιοδρομία στη μέση ενήλικη περίοδο.....	49
2.2.7. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης στη συμβουλευτική διαδικασία.....	52
2.2.8. Θεωρίες λήψης εκπαιδευτικών-επαγγελματικών αποφάσεων.....	57
2.3. Gestalt και Συμβουλευτική σταδιοδρομίας.....	60
2.3.1. Η Μέθοδος Gestalt.....	60
2.3.2. Τα Βασικά Θεμέλια της προσέγγισης Gestalt.....	61
2.3.2.1. Το «σχήμα» και το «φόντο».....	62
2.3.2.2. Η ισορροπία.....	63
2.3.2.3. Η επίγνωση.....	64

2.3.2.4. Οι μισοτελειωμένες υποθέσεις.....	65
2.3.2.5. Η επικέντρωση στο παρόν.....	65
2.3.2.6. Η ευθύνη για τον εαυτό μας.....	66
2.3.3. Τεχνικές της θεραπείας Gestalt.....	66
2.2.3.1 Εφαρμοσμένο Πρόγραμμα Θεραπείας Gestalt στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.....	69
Συνοπτικά.....	71
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο Παρατηρήσεις- Συμπεράσματα.....	72
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	77
Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία.....	77
Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....	78
Πηγές από το Διαδίκτυο.....	81
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	83
Π1 Ασκήσεις Διάσημης Προσωπικότητας.....	83
Π1.1 Άσκηση 1 ^η	83
Π1.2 Άσκηση 2 ^η	84
Π2 Ασκήσεις προσωπικών χαρακτηριστικών.....	85
Π2.1 Άσκηση 1 ^η	85
Π2.2 Άσκηση 2 ^η	86
Π3 Ασκήσεις Ικανοτήτων – Δεξιοτήτων.....	91
Π3.1 Άσκηση 1 ^η	91
Π3.2 Άσκηση 2 ^η	95
Π4 Ασκήσεις Αξιών.....	105
Π4.1 Άσκηση 1 ^η	105
Π4.2 Άσκηση 2 ^η	106
Π5 Ασκήσεις Συνθηκών εργασίας.....	110
Π5.1 Άσκηση 1 ^η	110
Π5.2 Άσκηση 2 ^η	111
Π6 Άσκηση Σύνθεσης Προφίλ Αυτοαντίληψης.....	114

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Παρατηρώντας τους ανθρώπους, βλέπουμε ότι στην πλειοψηφία τους βρίσκονται σε κατάσταση υποτονικότητας, άγχους και στρες. Παρότι η σύγχρονη εποχή προσφέρει πολλές και ποικίλες ευκαιρίες για εξέλιξη, εν τούτοις, διακατέχονται από φοβίες, σαν να μην ξέρουν τι θέλουν, είναι αναποφάσιστοι και ίσως ανεύθυνοι και επιπόλαιοι. Μοιάζουν σαν να έχουν παραιτηθεί από τη χαρά, τη διασκέδαση, τις θετικές σκέψεις, την ευχαρίστηση και τη διάθεση για ανάπτυξη και μάθηση. Αλλά κυρίως, διακατέχονται από απαισιόδοξες σκέψεις, οι οποίες τους οδηγούν στην ματαίωση των ονείρων τους και κατ' επέκταση της ίδιας τους της ζωής. Μπορεί να ασχολούνται φαινομενικά με πολλά πράγματα, αλλά η έκφραση στο πρόσωπό τους δείχνει την έλλειψη κάθε πραγματικού ενδιαφέροντος. Συνήθως είναι απαθείς, πλήττον, είναι εκνευρισμένοι, βιαστικοί ή αδιάφοροι. Έχουν χάσει τον αυθορμητισμό τους και «πνίγονται» ανάμεσα στο παρελθόν και στο μέλλον, στη συσσώρευση περιττών γνώσεων, την επίδειξη πλούτου και το κυνήγι του χρόνου, που πάντα δεν τον προλαβαίνουν και πάντα τρέχουν.

Παρότι τα τελευταία χρόνια με την εξέλιξη των ανθρωπολογικών επιστημών και ειδικότερα της ψυχολογίας, υπάρχουν πολλές δυνατότητες για να βρει βοήθεια ο άνθρωπος, να κατανοήσει τον εαυτό του, να δυναμώσει απέναντι στις πιέσεις του τρόπου ζωής του, παρόλα αυτά, δεν έχει παρατηρηθεί (όπως θα αναμενόταν) ανάλογη ανάπτυξη της ικανότητας για χαρά, δημιουργία, κατανόηση, αποδοχή και γνώση κ.ο.κ. Μπερδευόμαστε ανάμεσα σε επιστημονικούς –ακατανόητους- όρους και αρκούμαστε να δικαιολογούμε συμπεριφορές και να φορτώνουμε πάθη, λάθη, μελαγχολίες και καταθλίψεις στην παιδική μας ηλικία ή σε κάποιους άλλους εξωγενείς παράγοντες.

Πέρα όμως από τις εξηγήσεις που πρέπει να ευρεθούν κάτω από μία συμπεριφορά, ο στόχος των επιστημών, είναι να οδηγήσει τον άνθρωπο στην αυτογνωσία, ικανοποίηση, αυτοεξυπηρέτηση (Περλς, 1989). Ο στόχος των επιστημών για τον άνθρωπο, είναι να τον βοηθήσουν να βρει το δρόμο του, μέσα από χιλιάδες δρόμους, να βρει τη χαρά και το ενδιαφέρον μέσα από χιλιάδες προβλήματα και εμπόδια, να γίνει ένα δημιουργικό άτομο με δύναμη και αποτελεσματικότητα, με αυτοπεποίθηση και θέληση.

Μέσα σε αυτή τη διαπίστωση, βρίσκεται και κινείται και η παρούσα εργασία και εξειδικεύεται στο πλαίσιο της επαγγελματικής επιλογής του ατόμου. Ο λόγος που

επιλέχθηκε αυτός ο τομέας, είναι, εκτός από τα προσωπικά ενδιαφέροντα της γράφουσας, ότι ο εργασιακός χώρος και οι εργασιακές συνθήκες αποτελούν κύριους παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν ένα άτομο θετικά είτε αρνητικά στην ψυχοσύνθεσή του και οι οποίοι δυστυχώς επηρεάζουν και ολόκληρη την υπόλοιπη ζωή του.

Σκοπός της εργασίας είναι να αναδείξει το ρόλο της Συμβουλευτικής ως σημαίνοντα στην επιλογή ενός επαγγέλματος και επιπλέον και στην δημιουργική πορεία ενός επαγγελματία που επιθυμεί να διαγράψει μια αξιόλογη καριέρα. Απαραίτητο στοιχείο για την επίτευξη του προαναφερόμενου στόχου, αναδεικνύεται η μελέτη των βασικών θεωριών και των μοντέλων επικοινωνίας καθώς και τη σημασία της επικοινωνίας στην επιλογή επαγγέλματος, για το λόγο ότι το έργο του Συμβούλου Επαγγελματικού προσανατολισμού και καριέρας συνδέεται άμεσα και άρρηκτα με τις τεχνικές και τα μοντέλα Επικοινωνίας πομπού και δέκτη, τα οποία με τη σειρά τους, δανείζονται τις αρχές της εκ της αρχαιότητας φερομένης Ρητορικής.

Για τους παραπάνω λόγους, στην εργασία μας θα διαπραγματευτούμε: α.την Επικοινωνία και τα μοντέλα Επικοινωνίας, β. τη Ρητορική ως τέχνη πειθούς και διδασκαλίας, γ. τη Συμβουλευτική, ως μέσο βοήθειας στη σύγχρονη εποχή για την επιλογή επαγγέλματος και εξεύρεση εργασίας, δ. τη Gestalt, ως δόκιμη μέθοδο συμβουλευτικής καριέρας (που θα αποτελέσει και την πρόταση της παρούσας εργασίας) και ε. θα καταλήξουμε σε δόκιμα συμπεράσματα και παρατηρήσεις που θα απορρέουν από τη βιβλιογραφική έρευνα που θα παρουσιαστεί στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Η εργασία μας αποτελείται από το θεωρητικό και εμπειρικό μέρος, ενώ η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε, συνδυάζει τη μελέτη βιβλιογραφικών και διαδικτυακών πηγών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο Θεωρίες Επικοινωνίας

Γενικά

Επικοινωνία είναι η διαδικασία με την οποία μεταβιβάζονται πληροφορίες, νοήματα, ιδέες, συναισθήματα κ.λπ. και σημαίνουσα θέση κατέχει η παραγωγή και εκπομπή νοημάτων (πληροφοριών) (Fiske, 1992). Ως κοινωνική διαδικασία είναι απαραίτητη για τη μεταβίβαση μηνυμάτων μεταξύ των ανθρώπων, πέρα από την απλή πληροφόρηση, αφού σε αυτήν ενυπάρχουν ψυχολογικές λειτουργίες που εξαρτώνται από τις συνθήκες και τα μέσα μετάδοσης. Σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη, με τον όρο επικοινωνία νοούμε εκ μέρους του πομπού και τη λήψη από τον αποδέκτη μηνυμάτων με τα οποία πραγματοποιείται η συνεννόηση μεταξύ μελών της γλωσσικής κοινότητας (Μπαμπινιώτης, 1992: 32). Η επικοινωνία είναι μια λειτουργία που εφάπτεται σε κάθε κοινωνική δομή. Η δε λεκτική επικοινωνία, καθορίζει τις συντεταγμένες του ανθρώπινου πολιτισμού σε κάθε έκφασή του. Είναι η μεταφορά γνώσεων και πληροφοριών από τον αποστολέα μέσα από ένα μήνυμα ενημερωτικού ή καθοδηγητικού χαρακτήρα με τη χρήση προφορικών, γραπτών ή οπτικοακουστικών στοιχείων. Η επικοινωνία δεν θεωρείται ουδέτερο μέσο μεταφοράς ανεξάρτητων πληροφοριών. Πρόκειται για κοινωνική λειτουργία και συμβαδίζει με την απαρχή της ανθρώπινης κοινωνίας (Graig, 1999). Η επικοινωνία θεωρείται θεμελιώδης λειτουργία και κατεξοχήν επικοινωνιακό μέσο σε πλείστους τομείς της κοινωνίας μας (Maitland, 1990).

Η κουλτούρα κάθε κοινωνικής ομάδας ή υποομάδας, είναι διαφορετική και αυτή καθορίζει τον τρόπο επικοινωνίας. Επίσης, το σύστημα αξιών, το μορφωτικό και πολιτιστικό επίπεδο των ανθρώπων στους οποίους απευθύνεται το μήνυμα, αποτελούν στοιχεία που πρέπει να συνυπολογίζονται όταν επιχειρείται οποιαδήποτε επικοινωνία. Σύμφωνα με αυτή τη βάση, ο σύγχρονος τρόπος επικοινωνιακού σχεδιασμού, συνήθως χρησιμοποιεί συνδυαστικά στοιχεία και χαρακτηριστικά διαφορετικών μοντέλων.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τις θεωρίες και τα μοντέλα επικοινωνίας, τα οποία οφείλει να γνωρίζει το άτομο που θα ασχοληθεί με τη Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έτσι ώστε να μπορέσει να επικοινωνήσει με τον καλύτερο τρόπο με τους συμβουλευόμενούς του.

1.1. Θεωρίες και μοντέλα επικοινωνίας

Σύγχρονοι μελετητές της επικοινωνιακής διαδικασίας έχουν περιγράψει διάφορα μοντέλα ανάλογα με την ιστορική συγκυρία και σε συνάρτηση με την επιστημονική τους βάση. Οι σχολές που προσέγγισαν επιστημονικά την επικοινωνία σε γενικές γραμμές είναι οι εξής: η **Διαδικαστική-Γραμμική** (the process school), η οποία ξεκίνησε από την ανάγκη για αποτελεσματική επικοινωνία μέσω τηλεφώνου κατά το Β' Παγκόσμιο πόλεμο, επιβάλλοντας τη Σχολή της Διαδικασίας και προσεγγίζοντας την επικοινωνία ως μεταβίβαση μηνυμάτων (ως διαδικασία κατά την οποία ένα άτομο επηρεάζει τη συμπεριφορά ή τη σκέψη ενός άλλου). Την ίδια σχολή υπηρέτησαν και άλλοι επιστήμονες παρουσιάζοντας προεκτάσεις του βασικού μοντέλου, ενώ η **Κυβερνητική** προσάρτησε στο γραμμικό μοντέλο την έννοια της ανάδρασης. Στον αντίποδα, η **Σημειωτική σχολή** (semiotic school) έκανε μια διαφορετική προσέγγιση επικεντρωμένη στη γλώσσα και στο ίδιο το μήνυμα αντί της διαδικασίας μετάδοσής του και αποτελεί τη μελέτη των κειμένων και του κοινωνικοπολιτιστικού πλαισίου, ως παραγωγή και ανταλλαγή νοημάτων. Τέλος το **συστημικό μοντέλο** επισημαίνει το ρόλο του ανθρώπου και του κοινωνικού του περιβάλλοντος στην επικοινωνία (Fiske, 1992).

Τα μοντέλα επικοινωνίας είναι αναπαραστάσεις του συστήματος που αυτά τα ίδια προσπαθούν να παρατηρήσουν. Παρέχουν έναν τρόπο επεξεργασίας των προβλημάτων ενός πραγματικού συστήματος με έναν περισσότερο αφηρημένο τρόπο (ΜακΚουέλ, 1997). Τα μοντέλα επικοινωνίας μπορεί να είναι «μεταδοτικά», όπου ο πομπός μεταβιβάζει μήνυμα-πληροφορία στο δέκτη και «πολιτισμικά», όπου το άτομο μετέχει ενεργά ως πομπός ή αποδέκτης (Hooper-Greenhill, 1999).

Το Γραμμικό μοντέλο ανήκει στα μεταδοτικά μοντέλα και περιγράφει τη διαδικασία απλής μετάδοσης πληροφοριών, θεωρώντας δεδομένη την κατοχή μηνύματος από τον πομπό και την άγνοια του δέκτη που παθητικά προσλαμβάνει το μήνυμα (Ψύλλα, 1991). Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, ο πομπός έχει πρόθεση να επηρεάσει το δέκτη κι έτσι η επικοινωνία προσεγγίζεται και ερμηνεύεται ως διαδικασία πειθούς. Σε αυτό το μοντέλο δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην επίδραση που θα έχει το μήνυμα στο δέκτη, παρά στο ίδιο το μήνυμα και γι' αυτό το λόγο επικρίθηκε έντονα ως μονοδιάστατο και παθητικό, γιατί παραλείπεται το στοιχείο της ανάδρασης (Fiske, 1992).

Το Κυβερνητικό μοντέλο ονομάστηκε έτσι από την Κυβερνητική, την επιστήμη του ελέγχου και στηρίζεται στη συμπεριφορική θεωρία που υποστηρίζει ότι τα άτομα αντιδρούν όμοια σε ένα ερέθισμα και μεταφέρει στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος το δέκτη και την επίδραση που αυτός δέχεται. Εισάγει την έννοια της ανάδρασης, της ανταπόκρισης του δέκτη στο ερέθισμα, που ακολούθως προσλαμβάνει ο πομπός και αντιδρά αναλόγως. Είναι σύμφωνα με την Ψύλλα (1991), το επικρατέστερο μοντέλο και αποδίδεται ως εξής: ο πομπός αποστέλλει το μήνυμα-ο δέκτης λαμβάνει ερέθισμα, ανταποκρίνεται και αποστέλλει ανάδραση στον πομπό.

Το Συστημικό μοντέλο, παρότι εντοπίστηκε αρχικά στο χώρο των θετικών επιστημών και της ψυχολογίας, εν τούτοις θεωρείται ένα πολύ δυναμικό μοντέλο επικοινωνίας, για το λόγο ότι ο πομπός μπορεί να γίνει και αποδέκτης και το αντίστροφο. Το Συστημικό μοντέλο επικρατεί στη σύγχρονη εποχή και θέτει ως βασικό άξονα την με κάθε τρόπο εξισορρόπηση του συστήματος και τη διατήρηση των όρων του «παιχνιδιού». Το άτομο θεωρείται ότι αντιδρά στα διάφορα ερεθίσματα με βάση την προσωπικότητα, την εμπειρία, τα συναισθήματα, την ιδεολογία του. Η επικοινωνία είναι διαδικασία ανοιχτού συστήματος αλληλεξάρτησης ανθρωπίνων σχέσεων και περιβάλλοντος. Το μήνυμα θεωρείται λειτουργία που υποστηρίζει την επικοινωνιακή διαδικασία (Kaminski, 2014).

Καταλήγοντας, οφείλουμε να αναφέρουμε ότι η επικοινωνία, αποτελεί τη σύγχρονη εκδοχή της ρητορικής, καθώς και αυτή, όπως και η ρητορική, μεταδίδει μηνύματα και επιχειρήματα και επίσης, προκαλεί ιδέες και επηρεάζει συναισθήματα στους δέκτες (Τριαντάρη, 2016). Για την άμεση σύνδεση Επικοινωνίας και Ρητορικής θεωρούμε απαραίτητο να αναφερθούμε στην επόμενη ενότητα στη Ρητορική και να εμβαθύνουμε στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της, τα οποία αποτελούν εφόδιο σε κάθε άτομο που θα βρεθεί στη θέση του πομπού-συμβούλου και θα θελήσει να επικοινωνήσει πειστικά με τους δέκτες του.

1.2. Ρητορική Τέχνη

Η ρητορική αναδείχθηκε από την αρχαιότητα ως η τέχνη ή τεχνική της επικοινωνίας για την ικανότητα της πειθούς του πομπού ή τη διδασκαλία γνώσεων προς το ακροατήριο (Τριαντάρη, 2016).

Η ρητορική έχει χαρακτηριστεί, μεταξύ άλλων, ως η τέχνη της επιχειρηματολογίας (Gail&Eves, 1999), η τέχνη της πειθούς, η τέχνη του λόγου και η

μελέτη των σχημάτων λόγου (figures of speech). Σύμφωνα με τη Dyer: «Η ρητορική, η εντυπωσιακή ή περίτεχνη χρήση της ομιλίας και της γραφής, χρησιμοποιείται για να διασαφηνίσει ή να προσθέσει στην ισχύ και τον αντίκτυπο της πειστικής ρητορείας» (Dyer, 1993). Με άλλα λόγια, η ρητορική αποτελεί την τέχνη της ομιλίας βάσει συγκεκριμένων κανόνων, προκειμένου να ελκύεται η προσοχή του ακροατηρίου και να γίνονται πιστευτές οι απόψεις του ομιλητή.

Οι ρίζες της ρητορικής τέχνης εντοπίζονται στην αρχαία Ελλάδα, στα έργα των Ελλήνων σοφιστών και των συνεχιστών τους. Συγκεκριμένα, γεννήθηκε στις πόλεις του υπερπόντιου Ελληνισμού και συνδέεται άμεσα με την κατάλυση της τυραννίας στις πόλεις των Ελλήνων αποίκων. Ιδιαίτερα η ανατροπή των τυράννων στις Συρακούσες ευνόησε την ανάπτυξη μιας υποτυπώδους, εμπειρικής ρητορικής. Αυτή η αρχική προσπάθεια αναπτύχθηκε ραγδαία στα δικαστήρια, όπου οι πολίτες κατέφευγαν, στην προσπάθειά τους για επικράτηση στον κοινωνικό στίβο και για εδραίωση των δημοκρατικών τους κατακτήσεων (Τριαντάρη, 2016).

Οι σοφιστές του 5ου αιώνα π.Χ. (όπως ο Πρωταγόρας, ο Γοργίας, ο Ιππίας κ.α.) υπήρξαν οι πρώτοι δάσκαλοι της ρητορικής. Φιλοδοξία τους ήταν να διαπλάσσουν τους νέους άντρες, της εποχής εκείνης, στην τέχνη της επεξεργασίας συλλογισμών και επιχειρημάτων για να αποκτήσουν αυτήν την ικανότητα ως εφόδιο στη ζωή τους, ως ελεύθεροι πλέον πολίτες. Ο Γοργίας, συγκεκριμένα, προερχόμενος από τους Λεοντίνους της Σικελίας, όπου είχε μόλις γεννηθεί η ρητορική, αναζήτησε τα ποικίλα σχήματα που μπορούν να προσδώσουν στο ύφος της γλώσσας λαμπρότητα, αντιθέσεις, παιχνίδια με τις ηχητικές σχέσεις, χρήση ποιητικών λέξεων και μίλησε για τον ηθικό ρόλο της ρητορικής κρίνοντάς την ως ένα εργαλείο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για καλό και για κακό (deRomilly, 1988).

Ωστόσο, η ρητορική διευρύνθηκε επιστημονικά τον 4ο αιώνα π.Χ. από τον Σταγειρίτη φιλόσοφο Αριστοτέλη, ο οποίος με το έργο του «Περί ρητορικής» (έργο – τομή στην ιστορία και τη μελέτη της ρητορικής τέχνης), τοποθέτησε τη ρητορική ανάμεσα στην εμπειρία και την επιστήμη. Σύμφωνα λοιπόν με τον Αριστοτέλη, η ρητορική δεν είναι μια αυστηρά καθορισμένη επιστήμη, αλλά χαρακτηρίζεται σαν μια ικανότητα να επινοεί κανείς και να φέρνει επιχειρήματα ανεξάρτητα από το θέμα, στο οποίο αναφέρεται ο λόγος (Τριαντάρη, 2016). Ο σκοπός της δεν είναι απλά να πείσει κάποιον, αλλά να διερευνήσει και να επισημάνει τα πειστικά στοιχεία σε οποιοδήποτε θέμα και να τα χρησιμοποιήσει κατάλληλα. Γι' αυτό, το αντικείμενό της δεν αφορά

μια συγκεκριμένη περιοχή του επιστητού, δεν είναι δηλαδή ορισμένοόπως συμβαίνει με τις επιστήμες, αλλά μπορεί να αναφέρεται σε οποιοδήποτε θέμα (Κύρκος, 1986).

Από την αρχαιότητα, η ρητορική συνέχισε να αναπτύσσεται, αν και οι έρευνες που έγιναν έκτοτε παραμένουν στον περίγυρο των Αριστοτελικών θεωρήσεων. Κατά τους κλασικούς χρόνους υπήρχε ένας πολύ μεγάλος αριθμός ρητορικών σχημάτων, και μια από τις δυσκολίες που παρουσιάζει η μελέτη τους σήμερα είναι πως όσα έχουν διασωθεί φέρουν τα αρχαία ονόματά τους. Κατά τη διάρκεια του Μεσαίωνα και της Αναγέννησης, η ρητορική άρχισε να εφαρμόζεται στους τομείς της θρησκείας, της πολιτικής και της λογοτεχνίας, επιφέροντας σημαντικές αλλαγές, ενώ διδασκόταν στα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Ευρώπης μέχρι το δέκατο ένατο αιώνα. Σήμερα, μπορεί κανείς να βρει επεξηγήσεις ή ρητορικές τεχνικές και σχήματα λόγου στα περισσότερα σχολικά βιβλία έκθεσης.

Στη σύγχρονη εποχή η ρητορική τέχνη και οι αρχές της εφαρμόζονται σε ποικιλία δραστηριοτήτων, από την πολιτική και τη θρησκεία μέχρι τη διαφήμιση. Επιπλέον, το σύγχρονο πεδίο της ρητορικής έχει ξεφύγει από τα στενά πλαίσια της προφορικής ευγλωττίας και έχει διευρυνθεί ώστε να περιλαμβάνει όλες τις μορφές της πειστικής γλώσσας, τόσο της προφορικής όσο και της γραπτής. Τέλος, στο ίδιο πεδίο περιλαμβάνονται και άλλες, μη λεκτικές μορφές επικοινωνίας και πειθούς όπως οι φωτογραφίες, οι εικόνες, η μουσική, ο κινηματογράφος και η τηλεόραση (Dorman, 1999).

1.2.1. Ο Αριστοτέλης

Ο Αριστοτέλης (384-322 π.Χ.) υπήρξε από τους πιο προικισμένους μαθητές του Πλάτωνα και η Πλατωνική φιλοσοφία επέδρασε αρκετά στη μετέπειτα ζωή και το έργο του. παρότι ήρθε σε πολλά θέματα σε σύγκρουση με το δάσκαλό του. Στους *διαλόγους* του Αριστοτέλη ανήκει το έργο του «Περί Ποιητικής» ή «Γρύλος» και αναφέρεται στον ορισμό, τα είδη, στο χαρακτήρα και στην τέχνη της ρητορικής (Τριαντάρη, 2005).

Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη, η ρητορική είναι η ικανότητα που μπορεί να αποκτήσει ένας άνθρωπος στο να πείθει τους συνομιλητές του για οποιοδήποτε θέμα τους απασχολεί. Η πειθώ μπορεί να επιτευχθεί με τρεις τρόπους, οι οποίοι είναι και αλληλένδετοι: α. μέσα από τον ίδιο τον ρήτορα, την αξιοπιστία και την ρητορική του ικανότητα, β. μέσα από τον ακροατή και από τα συναισθήματα που του προκαλούνται και γ. μέσα από τις «αποδείξεις», δηλαδή, τα αποδεικτικά ή φαινομενικά

επιχειρήματα του ρητορικού λόγου. Η ρητορική θεωρείται ως «πολιτική επιστήμη» και παραφυάδα της ηθικής και διαλεκτικής επιστήμης γιατί αντικείμενο μελέτης της είναι οι χαρακτήρες, οι αρετές και τα πάθη των ανθρώπων και κυρίως παράγει συλλογισμούς λογικούς που καταλήγουν σε αυταπόδεικτα πορίσματα και συμπεράσματα, που καταλήγουν στην αλήθεια (στο: Λυπουρλής, 2002& Τριαντάρη, 2016).

Το έργο της ρητορικής αφορά σε γενικά θέματα που αποτελούν αντικείμενο συζήτησης και δεν υπάγονται ειδικά σε κάποιο επιστημονικό πεδίο και επιτελείται μπροστά σε ακροατές, οι οποίοι δεν έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθούν ταυτόχρονα πολλές μαζί συλλογιστικές φάσεις. Το έργο της ρητορικής βασίζεται σε αναλύσεις και συλλογισμούς, οι οποίοι μας δίνουν το ερέθισμα να θέτουμε ερωτήματα λογικά, τα οποία ακολουθώντας τα, να καταλήγουμε σε πορίσματα και να θεωρούμε ότι αποδεικνύουμε το προς μελέτη αντικείμενο ή κατάσταση, και να αποκτούμε την ανώτατη γνώση, την καθαρή γνώση των αιτίων (Τριαντάρη, 2005).

Οι βασικοί παράγοντες που συνιστούν τον ρητορικό λόγο είναι τρεις: ο ρήτορας, το αντικείμενο του λόγου και το ακροατήριο. Ο Αριστοτέλης, ξεκινώντας από τη σχέση του ρήτορα με το αντικείμενο και το σκοπό του λόγου, καθώς και από τη στάση του κοινού απέναντι στο ρήτορα και στο λόγο, προβαίνει στη διαίρεση του ρητορικού λόγου σε τρία είδη (Τριαντάρη, 2016):

1. **Συμβουλευτικό γένος** (πολιτικός λόγος), όπου το αντικείμενο του λόγου αναφέρεται στο μέλλον και ο ρήτορας συμβουλεύει, με σκοπό να προτρέψει προς το συμφέρον ή να αποτρέψει από το βλαβερό. Το ακροατήριο αποτελεί τον κριτή.
2. **Δικανικό γένος** (απολογία, κατηγορία), όπου το αντικείμενο του λόγου αναφέρεται στο παρελθόν και ο σκοπός του ρήτορα είναι να υποστηρίξει το δίκαιο ή το άδικο. Κριτής σ' αυτή την περίπτωση είναι το δικαστήριο.
3. **Επιδεικτικό γένος** (πανηγυρικός λόγος), όπου το ακροατήριο κρατάει παθητικό ρόλο και απολαμβάνει την αισθητική μορφή και το περιεχόμενο του λόγου. Αντικείμενο του ρήτορα είναι το καλό ή το αισχρό, στα οποία αντιστοιχούν ο έπαινος ή ο ψόγος.

Ο Αριστοτέλης ανέδειξε περισσότερο τη σημασία της ρητορικής, μέσα από τη σχέση του ομιλητή και του ομιλούντος, του πομπού και του δέκτη, στο πεδίο των ανθρώπινων σχέσεων. Η δυνατότητα που παρέχει η ρητορική στο να πείσει, είτε με αληθή είτε με αληθοφανή επιχειρήματα, αποτελεί το έναυσμα για την εξωτερίκευση και την αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών. Σύμφωνα με την Τριαντάρη (2016), η

ρητορική ως εργαλείο προσέγγισης του εαυτού και του άλλου, ξεκλειδώνει το χαρακτήρα του ομιλητή, τις συμπεριφορές και τα πάθη του ακροατηρίου (Τριαντάρη, 2016).

Στην επόμενη ενότητα θα αναφερθούμε στον Επίκτητο, για το λόγο ότι αυτός ασχολήθηκε περισσότερο με την εκπαίδευση των ανθρώπων και αφιέρωσε σχεδόν όλο το πνευματικό του έργο στην επικοινωνία με ένα πολυπληθές και πολυποίκιλο ακροατήριο.

1.2.2. Ο Επίκτητος

Μελετώντας την τέχνη της Ρητορικής, αξίζει να αναφερθούμε στον Επίκτητο (50-138 μ.Χ.), ο οποίος, δια μέσω της ρητορικής, αφιέρωσε όλο το πνευματικό του έργο στην παιδεία των ανθρώπων προς την πνευματικότητα. Θεωρούσε λοιπόν ο Επίκτητος, ότι ο κάθε άνθρωπος οφείλει να αγωνίζεται για την ηθική του πρόοδο και να «εργάζεται» πάνω στον εαυτό του, έτσι ώστε να πετύχει την ατομική του ολοκλήρωση. Η ηθική υπεροχή του ανθρώπου θα τον βοηθήσει αποτελεσματικά στις προκλήσεις της καθημερινής ζωής στην αντιμετώπιση σοβαρών απωλειών και στην αποφυγή των παθών του (στο: Τριαντάρη, 2012:22). Η καθηγήτρια Φιλοσοφίας, Σωτηρία Τριαντάρη, στο εγχειρίδιό της: *Το πορτρέτο του Φιλόσοφου κατά τον Επίκτητο ως βάση της Φιλοσοφικής Συμβουλευτικής*, αναφέρει μεταξύ άλλων ότι ο Επίκτητος κατέστησε την ρητορική ως «επιστήμη του ευ λέγειν», δηλαδή τη θεωρεί επιστήμη που ξεχωρίζει για την ηθική της λειτουργία και ο λόγος της είναι παιδευτικός. Με τον Επίκτητο, διαχωρίζεται η ρητορική με την αρχαία της υπόσταση, από τέχνη της πειθούς σε τέχνη της αλήθειας, Η οποία είναι απαραίτητη για να καταστήσει τους πολίτες χρηστούς και να τους οδηγήσει στην ηθική βελτίωση και αυτογνωσία (Τριαντάρη, 2012). Στο ίδιο εγχειρίδιο (Τριαντάρη, 2012) διαβάζουμε ότι: «...ο ευδαίμονας βίος επικεντρώνεται σε τρία κύρια θέματα, που διακρίνουν το σοφό άνθρωπο: α. την αυτοκυριαρχία των επιθυμιών του, β. την επιτέλεση των καθηκόντων του και γ. την άσκηση του καθαρώς και ορθώς διανοείσθαι για τον εαυτό του και τις σχέσεις του με τους συνανθρώπους του» (Τριαντάρη, 2012: 26). Η διδασκαλία του Επίκτητου επηρέασε τη δυτική ηθική φιλοσοφία και την ανιχνεύουμε επίσης μέσα στις αρχές της σύγχρονης ψυχολογίας της αυτοδιαχείρισης. Έθεσε με τους λόγους του το θεμέλιο πάνω στο οποίο βασίζονται οι ανθρώπινες σχέσεις και προάγει την αναγκαιότητα του αυτοέλεγχου, της αυτογνωσίας, της αυτοκυριαρχίας,

της εγκράτειας, της φρόνησης, της σωφροσύνης, της εναρμόνισης με τη φύση, της ελευθερίας και της υπευθυνότητας ως απαραίτητα στοιχεία του φιλοσόφου, ο οποίος με τη σειρά του θα «εκπαιδεύσει» τους μαθητές του, θα γίνει ένας «σύμβουλος» ζωής για τους συνανθρώπους τους. Οι απόψεις του Επίκτητου έχουν πολλά κοινά με τις απόψεις των Στωικών, οι οποίοι περικλείουν στη λογική τους μια επιστήμη του λόγου, μια θεωρία της γνώσης που συνδέεται άμεσα με τη μελέτη του κάθε είδους λόγων και επιστρατεύει όλες τις ρητορικές τεχνικές που θεωρεί δόκιμες για το σκοπό αυτό (στο: Τριαντάρη, 2012:29).

1.2.2.1. Ρητορικές τεχνικές κατά τον Επίκτητο

Οι ρητορικές τεχνικές που χρησιμοποιεί ο Επίκτητος, εφαρμόζονται άμεσα στην πρακτική ζωή. Κατά τον Επίκτητο, ο λόγος πρέπει να είναι άμεσος, να διακατέχεται από άνεση και ευχέρεια, η επιχειρηματολογία να είναι σαφής και αυστηρή, όπου χρειάζεται εντυπωσιακή, αλλά χωρίς παρανοήσεις. Η λογική και τα ορθολογιστικά επιχειρήματα, στοιχεία της στωικής ρητορικής, βρίσκουν εφαρμογή και στη ρητορική του Επίκτητου. Ο στόχος παραμένει η απόκτηση της καθολικής αλήθειας και γι' αυτό το λόγο προτείνει (στο: Τριαντάρη, 2012):

- **Την ειρωνεία.** Ειρωνευόμενος και αστειευόμενος και κάποια χαρακτηριστικά των ανθρώπων ή καταστάσεων, δημιουργεί ευχάριστο και εύληπτο περιβάλλον στο ακροατήριό του.
- **Το παράδειγμα.** Για την καλύτερη κατανόηση των λόγων του, χρησιμοποιεί τα παραδείγματα (από τον Αριστοτέλη). Χρησιμοποιεί δύο είδη παραδειγμάτων, αυτά του παρελθόντος και αυτά που επινοεί ο ίδιος.
- **Τεχνική των ομοιωμάτων, ή ρητορική αναλογία** (από τον Αρίστωνα). Στη συγκεκριμένη τεχνική, ο φιλόσοφος υποδύεται ρόλους για την καλύτερη κατανόηση των εννοιών και των παραδειγμάτων που χρησιμοποιεί.
- **Η χρήση του δεύτερο προσώπου.** Ο φιλόσοφος μιλάει άμεσα με έναν συνομιλητή σε μορφή διαλόγου. Με αυτή την υφολογική τεχνική, αναδεικνύεται η σύνδεση της γλώσσας με το σύμπαν, των σημειομένων με τη φύση, τη συνεκτική δύναμη του σύμπαντος κ.ο.κ.

- **Παρομοιώσεις.** Με τη χρήση τους μέσα στην πρόταση, ενισχύει την αναγκαιότητα της εναρμόνισης του φιλοσόφου με τη φύση.
- **Ρητορικές ερωτήσεις και οι υποφορές.** Ερωτήσεις που δεν αναμένουν απαντήσεις, αλλά έχουν ως στόχο τη βαθύτερη σκέψη (διαλεκτική μέθοδος).

Από τα παραπάνω, παρατηρούμε τις επιρροές του Επίκτητου, από τους στωικούς, τον Αριστοτέλη, αλλά και τον Σωκράτη (Τριαντάρη, 2012).

1.2.2.2. Φιλοσοφικοί σύμβουλοι και συμβουλευτική πρακτική

Οι Στωικοί αποτέλεσαν για τους Φιλοσοφικούς Συμβούλους προδρόμους και εκφραστές της συμβουλευτικής πρακτικής, συμβάλλοντας στις αναλύσεις συγκεκριμένων ψυχικών καταστάσεων και δίνοντας λύσεις σε θέματα της ανθρώπινης καθημερινότητας όπως του φόβου, του θανάτου, της σεξουαλικότητας κ.ά. Ο φιλόσοφος κατείχε τις απαραίτητες τεχνικές και μεθοδολογικές γνώσεις που τον καθιστούσαν σύμβουλο και εκπαιδευτή στα ανθρώπινα προβλήματα που απέρρεαν από τον καθημερινό βίο. Η σύγχρονη φιλοσοφική συμβουλευτική θεμελιώθηκε από τη Στωική φιλοσοφία και σύμφωνα με την Nussbaum (στο: Τριαντάρη, 2012: 101) προσανατολίζεται σε τέσσερις λόγους που είναι οι εξής: α. ο στωικός προσανατολισμός συνεπάγεται την εξέταση της ζωής, την αυτοκριτική και τον αυτοέλεγχο του ατόμου. Το γεγονός αυτό απαιτεί λογικές δεξιότητες για την ορθή αντιμετώπιση των πραγματικών περιστατικών και τη συγκρότηση της ακριβής και φρόνιμης κρίσης, β. ο στωικός προσανατολισμός συνεπάγεται την ικανότητα του ατόμου να δει τον εαυτό του σε σχέση με άλλα ανθρώπινα όντα όσο μακρινά κι αν είναι, γ. ο στωικός προσανατολισμός συνεπάγεται, έστω και με το πρίσμα της φαντασιακής αφήγησης, την αριστοτελική δυνατότητα της ενσυναίσθησης του ατόμου, δηλαδή του να έλθει στη θέση οποιουδήποτε ανθρώπου και να συμπάσχει μαζί του, δ. ο στωικός προσανατολισμός συνεπάγεται αναφορικά με την επιστημονική κατανόηση την ταχτοποίηση και την ακολουθία γεγονότων που αφορούν στο φυσικό και κοινωνικό κόσμο του ατόμου. Επιπλέον ωθεί το άτομο στον αυτοπροσδιορισμό της θέσης του στον κόσμο, και μάλιστα προτού το άτομο αποκτήσει το δικαίωμα για το ιδανικό της εκπαιδευτικής πράξης. Ο στοχασμός του Επίκτητου είναι αρκετά επίκαιρος σήμερα, πρεσβεύει η Τριαντάρη (2012), γιατί προτείνει μεθόδους και λύσεις για μια ήρεμη κι ευτυχισμένη ζωή. Επίσης, είναι

επίκαιρος και επηρεάζει την εκπαίδευση, η οποία οφείλει να διαμορφώνει και να διαπλάθει ηθικά τον άνθρωπο.

Οι παραινέσεις του Επίκτητου προς τους εκπαιδευτές είναι με λίγα λόγια: α. να εκπαιδεύουν τους μαθητές σε παιχνίδια ρόλων π.χ. του γονιού, του παιδιού, του γείτονα, του συμπολίτη, ώστε να κατανοούν και τα καθήκοντα που πηγάζουν από αυτούς. β. πρέπει να διδαχθεί η σημασία του συναισθήματος και η διαχείρισή του, για τη συνειδητοποίηση της ηθικής ευθύνης σε μια ζωή αυτοέλεγχου και αυτοεξέτασης. γ. να ασκηθεί η «λογική», έτσι ώστε να μπορούν οι μαθητές να αναγνωρίζουν την αλήθεια. δ. να δυναμώσουν το χαρακτήρα των μαθητών, έτσι ώστε να επιτευχθεί η σταθερότητα και η ακεραιότητα του χαρακτήρα. ε. να εκπαιδευτούν οι μαθητές στο να ιεραρχούν τις ανθρώπινες σχέσεις, να δημιουργούν νέες προοπτικές στις πολιτισμικές τους αξίες, να κατανοούν τη σύνδεση και την ακολουθία των πραγμάτων και να αντιληφθούν τις συνέπειες που επιφέρει η έλλειψη αυτοσεβασμού και υπευθυνότητας. Συνοψίζοντας, η εκπαίδευση θα πρέπει να αποσκοπεί στην ενάρετη συμβίωση και στην ενάρετη ζωή κι όχι μόνο στη συσσώρευση στείρων γνώσεων, αλλά σε αφομοίωση της γνώσης και της μεταποίησής της σε «πρακτική σοφία» (Τριαντάρη, 2012).

1.2.2.3. Ρητορικές μέθοδοι

Το κύριο ενδιαφέρον της ρητορικής είναι η μέθοδος και ο τρόπος. Πώς να ανακαλύψει κανείς τον πιο αποτελεσματικό τρόπο να εκφράσει μια ιδέα σε μια συγκεκριμένη περίπτωση για κάποιο θέμα και με ποιον τρόπο μπορεί να αλλάξει την έκφραση της ίδιας ιδέας, έτσι ώστε αυτή να είναι εφαρμόσιμη και σε άλλες περιπτώσεις, προκειμένου να πείθεται το εκάστοτε ακροατήριο. Κατά αυτόν τον τρόπο, υπονοείται ότι ο τρόπος έκφρασης ενός επιχειρήματος έχει μεγαλύτερη σημασία από το περιεχόμενο του ίδιου του επιχειρήματος (McQuarrie&Mick, 1996).

Η ρητορική ως διαδικασία χωρίζεται σε τέσσερα στάδια, από τα οποία πρέπει να περάσει ένας ρήτορας. Αυτά περιλαμβάνουν από την προετοιμασία μέχρι και την πραγματοποίηση του λόγου και είναι συνοπτικά τα εξής: 1. Επινόηση – σύλληψη του θέματος, 2. Διάταξη σε λογική σειρά των επιχειρημάτων που θα χρησιμοποιηθούν, 3. Επεξεργασία – καλλωπισμός του έργου και τέλος 4. Δράση – απαγγελία (Παπανικολάου, 1952). Ιδιαίτερη σημασία παρουσιάζει το τρίτο στάδιο, καθώς σ'

αυτό καθορίζεται ο τρόπος, με τον οποίο θα εκφραστούν τα επιχειρήματα. Στα πλαίσια αυτού του σταδίου εμπίπτει και η μελέτη των ρητορικών σχημάτων που ακολουθεί.

1.2.2.4. Ρητορικά Σχήματα

Τα ρητορικά σχήματα ορίζονται ως μία “έντεχνη παρέκκλιση” (artfuldeparture) από το συνηθισμένο τρόπο ομιλίας ή γραφής (Corbett, 1990). Αναλυτικότερα, ένα ρητορικό σχήμα εμφανίζεται όταν μία έκφραση παρεκκλίνει από το προσδοκώμενο, η έκφραση αυτή δεν απορρίπτεται ως παράλογη ή λανθασμένη, η παρέκκλιση συνίσταται στο επίπεδο της μορφής του λόγου και όχι στο περιεχόμενο και επιπλέον συμμορφώνεται με ένα πλαίσιο που παραμένει σταθερό μεταξύ μιας ποικιλίας περιεχομένων και συμφραζόμενων (McQuarrie&Mick, 1996). Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι τα ρητορικά σχήματα μπορεί να παρεκκλίνουν από μία σύμβαση, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι δημιουργούν λανθασμένο νόημα. Η λάθος γραμματική σύνταξη ή η ανορθογραφία, αντίθετα, παρεκκλίνουν από το συμβατό, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι αποτελούν ρητορικά σχήματα. Πρόκειται απλά για περιπτώσεις λανθασμένης έκφρασης.

Τα ρητορικά σχήματα γενικά, ως μορφές παρέκκλισης από μία σύμβαση, έχουν τουλάχιστον ένα πρόσθετο νόημα και χρησιμοποιούνται για να μετατρέψουν το οικείο (συμβατό) σε μη οικείο, δημιουργώντας μ’ αυτόν τον τρόπο μια μορφή «ασυναρτησίας» (incongruity) με σκοπό την προσέλκυση του ενδιαφέροντος και της προσοχής του κοινού στην σωστή αποκωδικοποίηση των μηνυμάτων. Βέβαια, ο βαθμός παρέκκλισης από το αναμενόμενο δεν είναι κοινός μεταξύ των ρητορικών σχημάτων, αλλά διαφέρει, διαφοροποιώντας έτσι και τον βαθμό της ασυναρτησίας του μηνύματος. Σύμφωνα μ’ αυτόν το βαθμό παρέκκλισης γίνεται και η ταξινόμηση των ρητορικών σχημάτων.

Πιο συγκεκριμένα, τα ρητορικά σχήματα χωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες: τα συντακτικά και τα εννοιολογικά σχήματα. Τα συντακτικά σχήματα αφορούν στη “διάταξη” (scheme) των λέξεων μέσα σε μία πρόταση και περιλαμβάνουν την παρέκκλιση από τη συνήθη μορφή ή διάταξη των λέξεων. Παράλληλα, ένα σχήμα μπορεί να καταταχθεί στην κατηγορία της “διάταξης” όταν σε ένα κείμενο εμφανίζεται υπερβολική τάξη ή ομαλότητα. Από την άλλη, τα εννοιολογικά σχήματα αφορούν στην “έννοια” (trope) των λέξεων και περιλαμβάνουν την παρέκκλιση από τη συνήθη και κύρια σημασία των λέξεων. Σε αντίθεση με την

πρώτη κατηγορία, στην κατηγορία αυτή εντάσσεται ένα σχήμα στην περίπτωση όπου το κείμενο περιέχει αταξία ή ανωμαλίες.

Στις δύο αυτές βασικές κατηγορίες κατατάσσονται στη συνέχεια τα επιμέρους ρητορικά σχήματα (είδη εκφοράς των επιχειρημάτων – θέσεων). Έτσι, ανάλογα με το βαθμό πολυπλοκότητάς τους γίνεται επιμέρους κατηγοριοποίηση σε τέσσερις υποκατηγορίες ρητορικών σχημάτων ή αλλιώς σε τέσσερις ρητορικές λειτουργίες: την επανάληψη, την αναστροφή, την υποκατάσταση και την αποσταθεροποίηση. Αυτές οι λειτουργίες αποτελούν ουσιαστικά τις άμεσες πηγές της υπέρμετρης τάξης ή αταξίας που παράγει η παρέκκλιση που συνιστά το εκάστοτε ρητορικό σχήμα (McQuarrie&Mick, 1996).

Στην περίπτωση της επανάληψης, ένα τμήμα του μηνύματος (ένας ήχος, μία λέξη ή η δομή μιας φράσης) εμφανίζεται περισσότερες από μία φορές, χωρίς ωστόσο να μεταβάλλεται το νόημά του. Στην αναστροφή το μήνυμα περιλαμβάνει ένα στοιχείο μαζί με τον αντικατοπτρισμό του, υπάρχει δηλαδή επανάληψη του στοιχείου, αλλά από την αντίστροφη άποψη. Στην υποκατάσταση εμφανίζεται μέσα στο μήνυμα μία έκφραση, η οποία προκειμένου να αποδώσει νόημα, απαιτεί την συμμετοχή του δέκτη. Τέλος, στην περίπτωση της αποσταθεροποίησης, το αρχικό νόημα της έκφρασης είναι αόριστο και επιδέχεται πολλές ερμηνείες, κάτι που σχετίζεται άμεσα με τη θεωρία της σημειωτικής και συγκεκριμένα με τα πολλαπλά επίπεδα ερμηνειών ενός σημείου (Παπανικολάου, 1996).

Επανάληψη. Η κατάταξη των ρητορικών σχημάτων σ' αυτή την κατηγορία γίνεται ανάλογα με το αν παρατηρείται επανάληψη κάποιου ηχητικού στοιχείου, κάποιας λέξης ή ακόμη και της δομής μιας φράσης.

Επανάληψη ηχητικού στοιχείου

Ομοιοκαταληξία: Πρόκειται για την επανάληψη κάποιας συλλαβής στο τέλος των λέξεων.

Αρμονία: Στην περίπτωση αυτή, οι λέξεις – κλειδιά της πρότασης ξεκινούν με ίδια γράμματα ή ίδιους ήχους.

Συνήχηση: Σημαίνει την επανάληψη ενός φωνήεντος τρεις ή περισσότερες φορές σε κοντινές λέξεις.

Παρήχηση: Αντίστοιχα με την συνήχηση, η παρήχηση συνίσταται στην επανάληψη ενός σύμφωνου τρεις ή περισσότερες φορές σε κοντινές λέξεις.

Επανάληψη λέξης

Αναφορά: Στη ρητορική αυτή λειτουργία, παρατηρείται επανάληψη της ίδιας λέξης στην αρχή κάθε φράσης.

Επιστροφή: Σ' αυτήν την περίπτωση στο τέλος κάθε φράσης επαναλαμβάνεται η ίδια λέξη.

Επανάληψη: Ορίζεται ως η επανάληψη μιας λέξης προς την αρχή και προς το τέλος της φράσης.

Αναδίπλωση: Περιλαμβάνει την επανάληψη μιας λέξης προς το τέλος της μίας φράσης και την αρχή της αμέσωςεπόμενης.

Επανάληψη δομής της φράσης

Παραλληλισμός: Αφορά στον έντονο παραλληλισμό μεταξύ διαδοχικών φράσεων, με την ίδια δομή και γραμματική σύνταξη, ενώ συχνά περιλαμβάνει τη χρήση μίας ή περισσοτέρων επαναλαμβανόμενων λέξεων .

Αναστροφή. Η κατάταξη των ρητορικών σχημάτων σ' αυτή την κατηγορία γίνεται ανάλογα με το αν η αναστροφή παρατηρείται στη σύνταξη ή στη σημασία του μηνύματος.

Αναστροφή στη σύνταξη

Αντιμεταβολή: Ένα ρητορικό σχήμα ανήκει σ' αυτήν την υποκατηγορία όταν σε μια φράση παρατηρείται επανάληψη ενός ζεύγους λέξεων σε αντίστροφη όμως σειρά.

Αναστροφή στη σημασία

Αντίθεση: Η αντίθεση συσχετίζει ή συνδυάζει δύο εντελώς διαφορετικές έννοιες μέσα σε μία φράση.

Υποκατάσταση. Η κατάταξη ρητορικών σχημάτων σ' αυτή την κατηγορία γίνεται ανάλογα με τον σκοπό που επιθυμεί να επιτελέσει το εκάστοτε σχήμα. Έτσι, υπάρχουν τέσσερις βασικές κατηγορίες υποκατάστασης: η δήλωση ακρότητας, η κατηγορηματικήδύναμη, η παρουσία ή απουσία κάποιου στοιχείου έκφρασης και τέλος η κεντρική ή περιφερειακή έννοια.

Δήλωση ακρότητας

Υπερβολή: Στην υπερβολή ο ομιλητής λέει κάτι που ξεπερνά κατά πολύ το πραγματικό - συνηθισμένο, με σκοπό να δημιουργήσειέμφαση ή να παραστήσει ένα νόημα με ζωηρότητα.

Κατηγορηματικήδύναμη

Ρητορική ερώτηση: Πρόκειται για μία ερώτηση, την οποία θέτει ο ομιλητής, αλλά ταυτόχρονα απαντάει ο ίδιος χωρίς να περιμένει την απάντηση του κοινού (SwasyandMunch, 1985). Σκοπός των συγκεκριμένων ερωτήσεων είναι η δημιουργία

ενός ισχυρισμού για τον οποίο μπορεί να έχει αμφιβολίες κάποιος, όμως η πραγματική πρόθεση είναι να εκλαμβάνεται ως βέβαιος και αδιαμφισβήτητος.

Επανόρθωση: Η συγκεκριμένη αυτή ρητορική λειτουργία αφορά στη δημιουργία ενός ισχυρισμού με σκοπό τη διατύπωση μιας βεβαιότητας, η οποία όμως γίνεται μόνο και μόνο για να αμφισβητηθεί τελικά.

Παρουσία ή απουσία στοιχείου έκφρασης

Έλλειψη: Η έλλειψη, όπως δηλώνει και το όνομά της, συνίσταται στη ύπαρξη ενός κενού ή μιας παράλειψης μέσα στη φράση το οποίο καλείται ο δέκτης να συμπληρώσει στο μυαλό του.

Κεντρική ή περιφερειακή έννοια

Μετωνυμία: Στη ρητορική αυτή λειτουργία γίνεται χρήση ενός μέρους ή οποιουδήποτε σχετικού στοιχείου για την αναπαράσταση του όλου.

Αποσταθεροποίηση. Τέλος, στην υποκατηγορία αυτή τα ρητορικά σχήματα ταξινομούνται ανάλογα με το αν χρησιμοποιούν σχέσεις ομοιότητας ή διαφοράς.

Ομοιότητα

Μεταφορά: Αναφέρεται στην υποκατάσταση, ενός νόηματος από ένα άλλο, με βάση τη βαθύτερη ομοιότητά τους.

Λογοπαίγνιο: Σε αντίθεση με τη μεταφορά, στο λογοπαίγνιο η υποκατάσταση του νόηματος από ένα άλλο γίνεται με βάση μια εντελώς τυχαία ομοιότητα.

Συγκεκριμένα, τα πιθανά είδη λογοπαιγνίων είναι τα ακόλουθα:

- Ομωνυμία: Στην υποκατηγορία αυτή υπάγονται σχήματα, σύμφωνα με τα οποία μία λέξη σε μια φράση μπορεί να έχει περισσότερες από μια σημασίες.
- Αντανάκλαση: Πρόκειται για την επανάληψη μιας λέξης με διαφορετικό όμως κάθε φορά νόημα.
- Σύλληψη' αυτή την περίπτωση ένα ρήμα παίρνει διαφορετικό νόημα καθώς οι όροι, στους οποίους αναφέρεται, μεταβάλλονται μέσα στην πρόταση.
- Αντήχηση : Στην υποκατηγορία αυτή εντάσσεται το φαινόμενοςύμφωνα με το οποίο μια φράση παίρνει διαφορετικό νόημα κατά την αντιπαράθεση ή συνύπαρξή της (juxtaposition) με μια εικόνα.

Διαφορά

Παράδοξο: Πρόκειται για μια αυτοαναιρούμενη, λανθασμένη ή ακόμη και παράλογη δήλωση που στοχεύει στο να εντυπωσιάσει και να απασχολήσει το κοινό.

Ειρωνεία: Η έννοια της ειρωνείας είναι αρκετά γνωστή και κοινή. Έτσι, σαν ρητορικό σχήμα αποτελεί την έκφραση ενός ισχυρισμού, μιας φράσης με τέτοιο τρόπο ώστε στην πραγματικότητα να παράγεται το αντίθετο ακριβώς νόημα από αυτό που αναφέρεται.

Είναι σημαντικό σ' αυτό το σημείο να τονιστεί ότι τα ρητορικά σχήματα που μόλις αναφέρθηκαν δεν είναι αμοιβαίως αποκλειόμενα, υπό την έννοια ότι ένα επιχείρημα μπορεί να περιλαμβάνει πολλά από αυτά ταυτόχρονα. Επίσης, η αποτελεσματικότητα της χρήσης τους δεν αναμένεται να είναι η ίδια για όλα, αλλά υπάρχουν περιπτώσεις που πιθανόν να ευνοούν την αποτελεσματική χρήση κάποιων συγκεκριμένων σχημάτων έναντι κάποιων άλλων (McQuarrie&Mick, 1996).

1.3 Επικοινωνία και Ρητορική Τέχνη

Στην παρούσα ενότητα θα παρουσιάσουμε τα στοιχεία εκείνα που συνηγορούν στην άποψη ότι η επικοινωνία και η ρητορική συνδέονται άμεσα και άρρηκτα καθώς και στο ότι η επικοινωνία αποτελεί μια σύγχρονη εκδοχή της ρητορικής.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζουμε συνοπτικά τα κοινά και αλληλοσυμπληρούμενα στοιχεία της επικοινωνίας και της ρητορικής, σύμφωνα με την Τριαντάρη (2016):

Ρητορική	Επικοινωνία
<ul style="list-style-type: none"> - Διαδικασία μετάδοσης πληροφοριών και μηνυμάτων - Διαδικασία επαφής και αλληλοεπηρεασμού μεταξύ ανθρώπων ή ομάδων - Δείχνει τους τρόπους της πειθούς - Είναι τεχνική πειθούς - Είναι σχέση μέθεξης, συνάντησης και επιρροής - Εκδιπλώνει τη συναισθηματική, γνωστική, νοητική και κοινωνική διάσταση των ατόμων - Είναι μια αμφίδρομη διαδικασία που διαμορφώνεται στο χώρο της νοητικής και ψυχολογικής πραγματικότητας - Διατύπωση επιχειρημάτων που υπόκεινται σε μια συλλογιστική επεξεργασία 	<ul style="list-style-type: none"> - Διαδικασία μετάδοσης πληροφοριών και μηνυμάτων - Διαδικασία επαφής και αλληλοεπηρεασμού μεταξύ ανθρώπων ή ομάδων - Είναι μέσο αλληλεπίδρασης - Είναι σχέση μέθεξης, συνάντησης και επιρροής - Εκδιπλώνει τη συναισθηματική, γνωστική, νοητική και κοινωνική διάσταση των ατόμων - Είναι μια αμφίδρομη διαδικασία που διαμορφώνεται στο χώρο της νοητικής και ψυχολογικής πραγματικότητας - Διατύπωση επιχειρημάτων που υπόκεινται σε μια συλλογιστική επεξεργασία - Παράγοντες της πειθούς, η νόηση και η

- Παράγοντες της πειθούς, η νόηση και η βούληση	βούληση
- Ανθρώπινες σχέσεις και κοινωνικός βίος	- Ανθρώπινες σχέσεις και κοινωνικός βίος
- Επικοινωνία διαδραστική και ουσιαστική	- Επικοινωνία διαδραστική και ουσιαστική

Πίνακας 1.: Σημεία συνάντησης της Επικοινωνίας και της Ρητορικής

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 1, υπάρχει σύγκλιση και σε πολλά σημεία ταύτιση των χαρακτηριστικών της επικοινωνίας και της ρητορικής, που αποδεικνύουν την άποψη ότι η επικοινωνία επιτυγχάνεται με τη χρήση των τεχνικών της ρητορικής τέχνης (Τριαντάρη, 2016).

Συνοπτικά

Στο παρόν κεφάλαιο, παρουσιάσαμε τα χαρακτηριστικά και τις βασικές αρχές που διέπουν την επικοινωνία και τη ρητορική, σε μια προσπάθεια να ενημερώσουμε τον αναγνώστη για την αναγκαιότητα των παραπάνω στοιχείων, ως απαραίτητα εφόδια του Συμβούλου, ο οποίος επιθυμεί να επικοινωνήσει με ένα ακροατήριο, να πείσει, να κεντρίσει το ενδιαφέρον, να επηρεάσει και καθορίσει απόψεις και συμπεριφορές.

Επίσης, συνδέσαμε την επικοινωνία με τη ρητορική, καθώς και οι δυο διατρέχονται από κοινές αρχές, έχουν ταυτόσημες διεργασίες και η επικοινωνία αποτελεί τη σύγχρονη εκδοχή της ρητορικής τέχνης. Σύμφωνα με την Τριαντάρη: *«η διαδικασία της επικοινωνίας αναπτύσσεται με τη βοήθεια των τεχνικών της ρητορικής. Η ρητορική προσφέρει στην επικοινωνία τις τεχνικές της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, την οποία καλείται να επιτελέσει η επικοινωνία. Η ρητορική, όπως και η επικοινωνία, είναι σχέση μέθεξης, συνάντησης και επιρροής, που ασκεί τους συνδιαλεγόμενους στην εκδίπλωση της συναισθηματικής, γνωστικής, νοητικής και κοινωνικής τους διάστασης ως ψυχοσωματικές οντότητες»* (Τριαντάρη, 2016: 185-186).

Στο επόμενο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τις βασικές αρχές τη Συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και θα εμβαθύνουμε ιδιαίτερα στη μέθοδο Gestalt, ως συμβουλευτική για την εύρεση εργασίας, αλλά και ως συμβουλευτική καριέρας-σταδιοδρομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Γενικά

Ένα σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού, για να θεωρηθεί ολοκληρωμένο και αυτοτελές εργαλείο επιλογής επαγγέλματος, θα πρέπει να αποτελείται από τρία βασικά, αλληλένδετα και αλληλοσυμπληρούμενα μέρη: α. το θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο είναι απαραίτητο για την κατανόηση και εξοικείωση με τις βασικές έννοιες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, και περιέχει κυρίως επεξηγήσεις όρων που αφορούν: στο ολοκληρωμένο σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού, το ατομικό προφίλ, τα ενδιαφέροντα, τις επαγγελματικές αξίες, τη διάκριση αξιών και ενδιαφερόντων, τις ικανότητες και τις δεξιότητες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική επιλογή/λήψη απόφασης, τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές εναλλακτικές επιλογές και την αναποφασιστικότητα των συμβουλευόμενων, β. οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία, έτσι ώστε να καταλήξει το άτομο σε μια στοχευμένη και κατάλληλη επαγγελματική επιλογή, οι οποίες αφορούν κυρίως στη δημιουργία του ατομικού προφίλ του ατόμου και συμβάλλουν στη διερεύνηση, στη δημιουργία και στην κατανόηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, των φυσικών ταλέντων (ικανότητες και δεξιότητες), των κινήτρων (τι δίνει ικανοποίηση, τι προσφέρει νόημα σε ένα άτομο, ποιες είναι οι επαγγελματικές αξίες), τα προσωπικά χαρακτηριστικά των συμβουλευόμενων, οι επιθυμητές και αποδεκτές συνθήκες εργασίας, η συσχέτιση του ατομικού προφίλ με τα επαγγέλματα της αγοράς εργασίας και γ. το συμβουλευτικό και πληροφοριακό υλικό, το οποίο είναι απαραίτητο στην υλοποίηση των τεχνικών για την ταξινόμηση των επαγγελμάτων σε ομάδες, την αντιστοίχιση των ενδιαφερόντων με τα επαγγέλματα, τη δημιουργία χάρτη με τα επαγγέλματα και τις αντίστοιχες σπουδές, τη συσχέτιση ικανοτήτων και δεξιοτήτων με ομάδες επαγγελμάτων, τη συσχέτιση επαγγελματικών αξιών και επαγγελμάτων και τη συσχέτιση επίσης, των προσωπικών χαρακτηριστικών με τα κατάλληλα επαγγέλματα (Τασιόπουλος, 2015).

Οι περισσότεροι άνθρωποι, όταν ακούν για την επαγγελματική συμβουλευτική, θεωρούν ότι πρόκειται για μια διαδικασία που αφορά κυρίως τους εφήβους, οι οποίοι βρίσκονται σε αυτή την περίοδο της ζωής τους, που θα πρέπει να αποφασίσουν ποιο επάγγελμα να ακολουθήσουν, σε ποιο πανεπιστήμιο θα φοιτήσουν κ.λπ. Είναι όντως αληθές ότι η επαγγελματική συμβουλευτική περιλαμβάνει συχνά τη

διεξαγωγή αξιολογήσεων με σκοπό την αποσαφήνιση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών σχεδίων και οι περισσότεροι έφηβοι χρειάζονται διαφόρων ειδών υποστήριξη στην επιλογή της σταδιοδρομίας τους.

Ωστόσο σήμερα γίνεται επαναπροσδιορισμός της επαγγελματικής συμβουλευτικής σε ό,τι αφορά τόσο στη φύση, όσο και στο επίπεδο ανάπτυξης των ανθρώπων που αναζητούν στήριξη μέσω της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Είναι πλέον συχνό φαινόμενο, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας να χρησιμοποιούν ποικίλες παρεμβάσεις στη διάρκεια της εργασίας τους με τους συμβουλευόμενους. Αν και τα σταθμισμένα τεστ εξακολουθούν να αποτελούν αξιόπιστες επιλογές για την παροχή προσωπικών πληροφοριών στους συμβουλευόμενους, οι σύμβουλοι συνειδητοποιούν ότι αυτά τα εργαλεία δεν προσφέρουν ολοκληρωμένες λύσεις σε σύνθετα ζητήματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Επιπλέον, πολλοί άνθρωποι χρησιμοποιούν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής πολύ μετά την εφηβεία και τα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής τους.

Οι σύμβουλοι της σταδιοδρομίας συμπληρώνουν τις παραδοσιακές προσεγγίσεις επαγγελματικής παρέμβασης με στρατηγικές βασισμένες στη συμβουλευτική οι οποίες προϋποθέτουν την ενεργό συμμετοχή των συμβουλευόμενων στη διαδικασία επαγγελματικής συμβουλευτικής. Επιπλέον, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνεργάζονται με τους συμβουλευόμενούς τους για την ανάπτυξη εξατομικευμένης επαγγελματικής παρέμβασης με βάση τα ενδιαφέροντα και το γενικό πλαίσιο αναφοράς του κάθε συμβουλευόμενου (Amundson et al., 2008).

Αν θέλαμε να παρουσιάσουμε συνοπτικά την πορεία της επαγγελματικής συμβουλευτικής, θα λέγαμε ότι η επιλογή επαγγέλματος, είναι μια διαδικασία λήψης απόφασης, γενικότερης ή ειδικότερης, που εμπεριέχει γνωστικά και συναισθηματικά στοιχεία: τα άτομα συλλέγουν πληροφορίες, ενημερώνονται, χρησιμοποιούν κριτήρια που στηρίζονται στις γενικότερες στάσεις τους για τη ζωή και στις αξίες τους, προβληματίζονται και στη συνέχεια αποφασίζουν. Μια επιτυχημένη επιλογή συνδέεται με συναισθήματα αυτό-αποτελεσματικότητας, αυτοεκτίμησης και προσωπικής ευεξίας, τα οποία καθορίζουν και στην τελική, την ψυχική υγεία ενός ατόμου. Η ψυχική υγεία, με τη σειρά της, αποτελεί προϋπόθεση για καλές σχέσεις του ατόμου με το περιβάλλον του. Μια καλή εργασιακή επιλογή επηρεάζει το άτομο σε όλους τους υπόλοιπους τομείς της ζωής του και αυτό, ενδυναμώνει την άποψή μας για τη σπουδαιότητα της επαγγελματικής συμβουλευτικής (Μπεζεβέγκης, χ.χ.).

2.1. Συμβουλευτική

Η συμβουλευτική αποτελεί ένα ευρύτερο τομέα της εφαρμοσμένης ψυχολογίας με ιδιαίτερη μορφή και ιδιαίτερη πρακτική για κάθε κατηγορία επιμέρους προβλημάτων που συνήθως αντιμετωπίζει ο σύμβουλος (π.χ. συμβουλευτική γάμου, συμβουλευτική αποκλινόντων εφήβων, συμβουλευτική εξαρτημένων ατόμων, επαγγελματική συμβουλευτική κ.ά.). Μπορεί να οριστεί ως η βοήθεια που προσφέρεται προς το άτομο ώστε να μπορέσει να βοηθήσει τον εαυτό του, να διερευνήσει δηλαδή από μόνο του το πρόβλημα που αντιμετωπίζει, να διευκρινίσει τις συγκρούσεις που αντιμετωπίζει, να ανακαλύψει τις διάφορες εναλλακτικές κατευθύνσεις που του ανοίγονται, ως προς την αντιμετώπιση του προβλήματος και να πάρει τις τελικές του αποφάσεις, όσον αφορά το τι θα κάνει (Hopson, 1982). Η συμβουλευτική παρέμβαση μπορεί να γίνεται είτε σε ατομικό είτε σε ομαδικό επίπεδο και υπόκειται σε πληθώρα θεωρητικών προσεγγίσεων, ως προς τη διαδικασία της συμβουλευτικής μεθόδου, αλλά και τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν.

Ο θεσμός της Συμβουλευτικής, πρωτοεμφανίζεται στην Αρχαία Ελλάδα και ασκείται από το Μαντείο των Δελφών. Το Μαντείο ασκούσε πανελλήνια ακτινοβολία και κατέφευγαν σε αυτό για τις συμβουλές του άτομα και ηγέτες από πόλεις-κράτη της εποχής, σχετικά με όλα τα θέματα που τους απασχολούσαν. Επίσης, η μαιευτική μέθοδος του Σωκράτη αποτελεί μια πρωτοπόρο μέθοδο της συμβουλευτικής προσέγγισης. Η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός, ως αυτοτελής επιστημονικός κλάδος δημιουργήθηκε και καθιερώθηκε μέσα από τις ανάγκες της κοινωνίας και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας με σκοπό να βοηθάει τα άτομα να ανταποκρίνονται σε αυτές. Με άλλα λόγια, η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός έχει ταυτιστεί με την έννοια της βοήθειας προς τον άνθρωπο. Επειδή κάθε τόπος και κάθε κοινωνία διαθέτει ιδιαίτερα πολιτισμικά γνωρίσματα και απαιτεί την επίλυση διαφορετικών προβλημάτων, ο θεσμός δεν εφαρμόστηκε ομοιόμορφα σε όλες τις χώρες. Ως βασικός σκοπός όμως της Συμβουλευτικής, παραμένει η προσπάθεια να βοηθήσει τα άτομα ή ομάδες ατόμων να αντιμετωπίζουν τα καθημερινά τους προβλήματα, τις υπαρξιακές τους αναζητήσεις, τις δυσχέρειες στις διαπροσωπικές τους σχέσεις και να παίρνουν σημαντικές αποφάσεις για τη ζωή τους, όπως είναι η επιλογή του επαγγέλματος που θα ακολουθήσουν. Επίσης βασικός στόχος της συμβουλευτικής είναι, μέσα από συγκεκριμένες διαδικασίες να βοηθούνται οι συμβουλευόμενοι ώστε να προάγουν την αυτοπεποίθηση και να ενισχύσουν την

αυτοεκτίμησή τους. Επιπλέον, η συμβουλευτική προσφέρει στο χώρο της εργασίας μηχανισμούς διερεύνησης και αξιολόγησης των ατομικών ικανοτήτων, των ιδιαίτερων προσόντων και στοιχείων της προσωπικότητας κάθε ατόμου ώστε πλέον, χωρίς προκαταλήψεις ή άλλες διακρίσεις, αλλά με αποκλειστικά αντικειμενικά κριτήρια, να επιλέγονται οι κατάλληλοι άνθρωποι στις κατάλληλες επαγγελματικές θέσεις (Καλαβά-Μυλωνά, 2006).

Στην παρούσα ενότητα θα ασχοληθούμε με τη συμβουλευτική που ειδικεύεται στην βοήθεια του ατόμου για την επαγγελματική του ανάπτυξη και εμπεριέχει την επιλογή ενός επαγγέλματος, την αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν, αλλά και γενικότερα όλα όσα αφορούν τη σταδιοδρομία στο δύσβατο μονοπάτι της αγοράς εργασίας (Κάντας & Χαντζή, 1991).

2.1. Γενικές θεωρίες Συμβουλευτικής

Πολλοί είναι οι παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν ένα άτομο στην επιλογή του επαγγέλματος που θα ακολουθήσει. Από το χαρακτήρα και τις ικανότητες, μέχρι το οικογενειακό και κοινωνικό περιβάλλον. Υπάρχουν όμως κάποιοι μεμονωμένοι παράγοντες που αξίζει να παρουσιάσουμε εκτενώς για το λόγο ότι θεωρούνται βασικοί σε σχέση με την ψυχολογία των επαγγελματιών και είναι οι εξής:

- Το φύλο

Ο ρόλος του φύλου, ιδιαίτερα στη σύγχρονη εποχή, άρχισε να ξεετάζεται όλο και περισσότερο από τους ψυχολόγους και τους κοινωνιολόγους, για το λόγο ότι οι γυναίκες διαφέρουν από τους άνδρες, τόσο ως προς τις ικανότητες, όσο και ως προς τη συναισθηματική τους νοημοσύνη. Επίσης, επειδή οι γυναίκες μπήκαν αργότερα στο χώρο εργασίας, τόσο τα ενδιαφέροντα όσο και οι κατευθύνσεις τους και οι φιλοδοξίες τους συχνά διαφέρουν από αυτές των ανδρών. Οι διαφορές αυτές όμως δεν είναι γενετικές, αλλά προϊόντα κοινωνικοποίησης.

Παρατηρούμε τα τελευταία χρόνια ότι το κυριότερο θέμα που απασχολεί τους κοινωνικούς επιστήμονες είναι η θέση της γυναίκας στο χώρο της εργασίας, κι αυτό οφείλεται κυρίως ότι η είσοδος των γυναικών στο χώρο εργασίας δεν έγινε σταδιακά. Ενώ στις αρχές του 20ού αιώνα εργάζονταν μόνο οι γυναίκες που είχαν πραγματικά οικονομικό πρόβλημα, προς το τέλος του αιώνα, ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών αυξήθηκε με αξιοπρόσεκτες ποσοστιαίες διακυμάνσεις. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για αυτή την ραγδαία αλλαγή, πέρα από το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια των

δύο παγκοσμίων πολέμων έγινε μια υποχρεωτική διοχέτευση της γυναικείας εργατικής δύναμης στο απασχολούμενο εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα να γίνει περισσότερο αποδεκτή η παρουσία της γυναίκας δίπλα στους άνδρες εργαζόμενους, σε χώρους διαφορετικούς από τον παραδοσιακό χώρο του εργοστασίου, στον οποίο είχε εισέλθει με τη βιομηχανική επανάσταση. Επίσης, άλλοι βασικοί λόγοι που συνέβαλλαν στην ένταξη της γυναίκας στην αγορά εργασίας σύμφωνα με τον Hansen (1979), είναι:

1. Η **τεχνολογία**. Οι διάφορες οικιακές συσκευές μείωσαν τις οικιακές εργασίες με αποτέλεσμα η μητρότητα να πάψει να θεωρείται «πλήρης απασχόληση».

2. Η **πληθυσμιακή έκρηξη** και η ανάπτυξη αντισυλληπτικών μεθόδων άλλαξαν τις αντιλήψεις σχετικά με τον επιθυμητό αριθμό παιδιών. Σήμερα, στις αναπτυγμένες χώρες υπάρχει μείωση της γεννητικότητας, πραγματικότητα που συνδέεται άμεσα με την εργαζόμενη γυναίκα.

3. Οι αλλαγές στη **νομοθεσία** όσον αφορά στις οικογενειακές σχέσεις και τη γυναικεία εργασία, που σε μεγάλο βαθμό ήλθαν σαν αποτέλεσμα των πιέσεων του γυναικείου κινήματος.

4. Η εισαγωγή της **μερικής απασχόλησης**, που ευνοεί κατά κύριο λόγο τις γυναίκες.

5. Οι αυξανόμενες ευκαιρίες για **συνεχιζόμενη εκπαίδευση** κι επανεκπαίδευση και

6. Η κατάλυση των επαγγελματικών **στερεοτύπων**. Σε αυτό το σημείο όμως, οφείλουμε να αναφερθούμε και στις μεταβλητές που επηρεάζουν την εργασία και τη σταδιοδρομία της γυναίκας, όπως π.χ. α. η πρόθεσή της να παντρευτεί, οι λόγοι που την οδηγούν στο γάμο, η οικονομική κατάσταση του συζύγου της κ.ά. Ο γάμος γενικά παίζει καθοριστικό ρόλο στις σκέψεις και τις επιλογές της γυναίκας αλλά και του οικογενειακού της περιβάλλοντος, καθώς επίσης και η τεκνοποίηση.

Σύμφωνα με τους Super&Bohn (1957 & 1971), η σταδιοδρομία της γυναίκας μπορεί να ακολουθήσει επτά διαφορετικά «πρότυπα σταδιοδρομίας»:

1. Το σταθερό της νοικοκυράς, όταν η γυναίκα παντρεύεται μόλις τελειώσει την εκπαίδευση (ή ακόμα και όταν είναι μαθήτρια) και στη συνέχεια περνά όλη την υπόλοιπη ζωή της ως νοικοκυρά.

2. Το παραδοσιακό, όταν η γυναίκα εργάζεται μέχρι να παντρευτεί και στη συνέχεια αφοσιώνεται στο σπίτι και στο νοικοκυριό.

3. Το σταθερό της εργασίας, όταν εργάζεται σε όλη της τη ζωή.

4. Το πρότυπο σταδιοδρομίας διπλής πορείας, όταν συνεχώς ασχολείται παράλληλα με το νοικοκυριό και με μια σταθερή εξωτερική εργασία.

5. Το διακεκομμένο, που χαρακτηρίζεται από περιόδους εργασίας και περιόδους διακοπής της εργασίας και αφοσίωσης στο σπίτι και στα παιδιά.

6. Το ασταθές πρότυπο, που χαρακτηρίζεται από ακανόνιστες διαδοχικές περιόδους εργασίας και αφοσίωσης στο σπίτι.

7. Το πρότυπο πολλαπλών δοκιμών, που μοιάζει με το αντίστοιχο του άνδρα και χαρακτηρίζεται από ασταθή συμμετοχή στο χώρο της εργασίας με διάφορες επαναλαμβανόμενες προσπάθειες για σταθερή εργασία.

Για πολλούς κοινωνιολόγους (Watson, 1980 & Lonsdale, 1985), οι γυναίκες ανήκουν, μαζί με τις εθνικές ή φυλετικές μειονότητες μιας κοινωνίας, σε μια δευτερεύουσα αγορά εργασίας, που χαρακτηρίζεται από χαμηλότερες αμοιβές, χειρότερες συνθήκες εργασίας και λιγότερες ευκαιρίες για προαγωγή. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, είναι ο τεράστιος αριθμός γυναικών που προετοιμάζονται για τα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα, όπως το επάγγελμα της γραμματέως ή της κομμώτριας. Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε τα βασικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο χώρο εργασίας τους:

1. Οι γυναίκες σε γενικές γραμμές αμείβονται λιγότερο από ό,τι οι άνδρες για την ίδια εργασία.

2. Κατά κανόνα κατευθύνονται σε ορισμένες εργασίες και έτσι δε γίνεται αξιοποίηση των ικανοτήτων τους.

3. Αναλαμβάνουν υπερβολικό φορτίο, καθώς έχουν διπλές ευθύνες, της εργασίας και του σπιτιού. Οι κυριότεροι παράγοντες που συντελούν σε αυτό είναι (Κάντας & Χαντζή, 1991):

1. Πολιτιστικοί και οικογενειακοί. Μέσω της κοινωνικοποίησης τα κορίτσια από μικρή ηλικία μαθαίνουν να προετοιμάζονται για το ρόλο της συζύγου και της μητέρας και να προσπαθούν να αποκτήσουν χαρακτηριστικά που θα τις διευκολύνουν στην άσκηση αυτών των ρόλων.

2. Τα επαγγελματικά στερεότυπα, οι κοινές δηλαδή αντιλήψεις για το ποια επαγγέλματα είναι κατάλληλα για γυναίκες και ποια για άνδρες.

Στους παραπάνω παράγοντες μπορεί να οφείλεται και η διαφοροποίηση των φιλοδοξιών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Μπορεί οι συνθήκες για ένταξη στην αγορά εργασίας και οι ευκαιρίες για σταδιοδρομία να είναι δυσκολότερες για τις γυναίκες, εν τούτοις, οι έρευνες έχουν

αποδειξεί τόσο την ικανότητα όσο και την παραγωγικότητά τους στον εργασιακό χώρο, σε σημείο –ειδικά στην εποχή μας- να υπερβαίνουν σε πολλές περιπτώσεις τις ικανότητες των ανδρών. Επίσης, οι ψυχολογικές έρευνες αποδεικνύουν ότι οι γυναίκες που εργάζονται επειδή το επιθυμούν, βρίσκονται σε καλύτερη ψυχολογική κατάσταση, έχουν μεγαλύτερο αυτοσεβασμό και μεγαλύτερη επιρροή στην οικογένειά τους. Παράλληλα, δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι οι σύζυγοι και τα παιδιά των εργαζόμενων γυναικών υφίσταται κάποιες καταστροφικές συνέπειες.

- Το οικογενειακό περιβάλλον

Το οικογενειακό περιβάλλον μπορεί να επιδράσει στις επαγγελματικές αποφάσεις του παιδιού είτε άμεσα με τη μορφή της άμεσης παρέμβασης (υπόδειξη, απαγόρευση, συμβουλή), είτε έμμεσα, μέσα από τη μετάδοση των γονικών αξιών και στάσεων. Πολλές ενδείξεις υπάρχουν μέσα σε έρευνες, ότι πολλά παιδιά κλίνουν προς το επάγγελμα των γονιών τους, ή προσπαθούν να ακολουθήσουν τις συμβουλές τους. Ο Carter (1966) διέκρινε τρία είδη οικογενειακού περιβάλλοντος που ασκούν επίδραση στις στάσεις και τις προσδοκίες των παιδιών:

1. Το περιβάλλον που έχει για επίκεντρο την οικογενειακή ζωή και καλλιεργεί τις φιλοδοξίες για κοινωνική άνοδο. Το περιβάλλον αυτό υποδιαιρείται σε δύο τύπους: α. το παραδοσιακό-αξιοπρεπές και β. το νεόπλουτο. Στη γενική αυτή κατηγορία οικογενειακού περιβάλλοντος, οι γονείς συχνά πιστεύουν ότι οι επαγγελματικές αποφάσεις των παιδιών τους αφορούν τους ίδιους και παρεμβαίνουν άμεσα. Άλλοι πάλι, αποφασίζουν ποιο επάγγελμα είναι κατάλληλο για τα παιδιά τους και στη συνέχεια με έμμεσους τρόπους (συστάσεις, συμβουλές κ.ά.) προσπαθούν να μεταδώσουν στα παιδιά τους τις αντιλήψεις αυτές. Η πιο συχνή περίπτωση όμως σε αυτό τον τύπο οικογενειακού περιβάλλοντος είναι να οριοθετούν οι γονείς τα γενικά κριτήρια που πρέπει να υιοθετήσουν τα παιδιά τους κατά την επιλογή ενός επαγγέλματος.

2. Το περιβάλλον της εργατικής τάξης. Στο περιβάλλον αυτό, τα παιδιά συνήθως δεν έχουν μεγάλο περιθώριο για επιλογή, προορίζονται απλώς για εργασίες παρόμοιες με αυτές των γονιών τους. Το γενικό κλίμα είναι ότι όλες οι δουλειές είναι ίδιες, οπότε δεν παίζει ρόλο ποια δουλειά θα κάνει το παιδί. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι με τον τρόπο αυτό περιγράφεται η αμιγής εργατική τάξη της Βόρειας Ευρώπης, αντίστοιχη της οποίας σε μικρότερη έκταση παρατηρήθηκε και στην Ελλάδα.

3. Το «σκληρό περιβάλλον» των ανειδίκευτων και μη προνομιούχων στρωμάτων. Στον τύπο αυτό οικογενειακού περιβάλλοντος, οι γονείς δεν ενδιαφέρονται τι δουλειά

θα κάνουν τα παιδιά τους, φτάνει να φέρνουν κάποιο εισόδημα στο σπίτι. Από τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι η εισόδος σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα είναι το αποτέλεσμα κάποιου είδους «κατήχησης» που επιτυγχάνεται μέσα από τη συνεχή επαφή του παιδιού με τη δουλειά των γονιών, τις αμοιβές κ.λπ. και από τις συζητήσεις για τη δουλειά, το ωράριο, τη φύση της εργασίας κ.ά.

- Φιλοδοξίες και στόχοι

Οι φιλοδοξίες και οι στόχοι του παιδιού είναι το τελικό προϊόν των επιδράσεων της οικογένειας, του σχολείου και του κοινωνικού περιβάλλοντος, από τη μια μεριά, και της αντίληψης που έχει διαμορφώσει σχετικά με τις ικανότητές του και τα ενδιαφέροντά του από την άλλη. Η Moor (1976) διακρίνει τρία επίπεδα φιλοδοξιών:

- α. την καθαρή φιλοδοξία, αυτό δηλαδή που το παιδί πιστεύει ότι αξίζει να επιδιώξει,
- β. τη φιλοδοξία αναμονής, που αφορά αυτό που το παιδί πιστεύει ότι είναι πολύ πιθανό να επιτύχει και που αναφέρεται συνήθως σε κάτι πιο ρεαλιστικό και
- γ. την κανονιστική φιλοδοξία, που αναφέρεται στις απαγορεύσεις του κοινωνικού περιβάλλοντος ως προς το τι θα πρέπει να επιδιώκει και να αναμένει το παιδί.

Το κύριο στοιχείο που αξίζει να αναφέρουμε, είναι ότι οι φιλοδοξίες για την κατάληψη μιας κοινωνικής θέσης είναι πιο σημαντικές από τις φιλοδοξίες που αναφέρονται σε ένα συγκεκριμένο τομέα εργασίας με βάση το περιεχόμενο. Οι φιλοδοξίες δηλαδή, αναφέρονται περισσότερο στο κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο και λιγότερο στο αντικείμενο της εργασίας. Επίσης, σημαντικό ρόλο παίζουν και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ενός ατόμου, που οφείλει να τα ανακαλύψει εντός του. Πρέπει να κατανοήσει ποιες είναι οι δραστηριότητες που του αρέσουν και τον ευχαριστούν. Κάποια από τα ενδιαφέροντα είναι εμφανή και άμεσα αναγνωρίσιμα. Μπορεί όμως κάποια να μην είναι εμφανή και θα πρέπει ένα άτομο να τα ανακαλύψει, έτσι ώστε να βρίσκεται σε αρμονία με το επάγγελμα που θα επιλέξει. Κάθε άτομο πρέπει να ιεραρχήσει, τόσο τα φανερά, όσο και τα κρυφά ενδιαφέροντά του ανάλογα με το βαθμό σπουδαιότητας, και να επιλέξει αυτά που θεωρεί σημαντικά.

- Οι Αξίες

Αξίες είναι όσα πράγματα θεωρούμε σημαντικά στη ζωή μας. Αποτελούν τις βασικές πεποιθήσεις των ανθρώπων, την πηγή των κινήτρων, τη βάση για προσωπική ικανοποίηση. Οι αξίες μας κινητοποιούν να αναλάβουμε ή να αποφύγουμε μια δραστηριότητα. Είναι οι θεμελιώδεις δυνάμεις που μας βοηθούν να κάνουμε

επιλογές. Η διάκριση όμως ανάμεσα στις αξίες και τα ενδιαφέροντα δεν είναι σαφής. Ενώ τα ενδιαφέροντα είναι ευχάριστες δραστηριότητες (π.χ. αθλητισμός, μαγειρική, κηπουρική) και τα άτομα που τις ασκούν νιώθουν ευχαρίστηση, οι αξίες είναι πιο θεμελιώδεις και καλύπτουν τις ακόλουθες αρχές: α. νιώθουμε εκτίμηση και περηφάνια γι' αυτές, β. να την προτιμούμε ανάμεσα σε πολλές άλλες εναλλακτικές, γ. να γνωρίζουμε τις επιπτώσεις που ακολουθούν όταν εκφράζουμε μια αξία, δ. να την επιλέγουμε ελεύθερα, ε. να ενεργούμε σύμφωνα με αυτήν και στ. να την επαναλαμβάνουμε και να την θεωρούμε μέρος ενός προτύπου, που θα προσπαθούμε να πετύχουμε μέσα από τη δράση και τη συμπεριφορά μας (Τασιόπουλος, 2015).

Οι αξίες ορίζονται ως εννοιολογοποιήσεις του επιθυμητού που επιδρούν στην επιλογή μεταξύ των διαθέσιμων τρόπων πράξης, μεταξύ σκοπών και μέσων και επιδρούν στη συμπεριφορά επιλογής του επαγγέλματος (Kluckhohn, 1951). Αξία είναι μια διαρκούσα πεποίθηση ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή τελική υπαρξιακή κατάσταση είναι προσωπικά ή κοινωνικά προτιμότερη από μια αντίθετη. Ένα σύστημα αξιών αποτελεί ένα διαρκές οργανωμένο σύνολο πεποιθήσεων αναφορικά με τους επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς ή τελικές υπαρξιακές καταστάσεις. Οι αξίες διακρίνονται από τις στάσεις, γιατί οι στάσεις, αντιπροσωπεύουν ένα σύνολο πεποιθήσεων σχετικά με ένα αντικείμενο ή κατάσταση, ενώ οι αξίες αναφέρονται σε μεμονωμένες αντιλήψεις συγκεκριμένου είδους. Αναφέρονται σε κάποιο επιθυμητό τρόπο συμπεριφοράς που οδηγεί τις πράξεις, τις στάσεις κι τις κρίσεις, πέρα από συγκεκριμένα αντικείμενα και καταστάσεις. Διακρίνονται επίσης από τις ανάγκες, των οποίων αποτελούν τη γνωστική αναπαράσταση σε υποκειμενικό επίπεδο. Δηλαδή οι ανάγκες υπάρχουν ανεξάρτητα από το άτομο, η συνειδητοποίησή τους είναι αυτό που έχει προσωπικό στοιχείο. οι ανάγκες απαιτούν κάποια δράση αλλά οι αξίες είναι αυτές που θα υπαγορεύσουν ποια δράση θα επιλεγεί. Οι αξίες, σύμφωνα με τον Rokeach (1973), μπορούν να εξεταστούν και ως ανεξάρτητες (αιτιώδεις παράγοντες) και ως εξαρτημένες μεταβλητές (αποτελέσματα). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι εργασιακές αξίες στο χώρο της επαγγελματικής ψυχολογίας που ορίζονται ως:

α. αντικειμενικοί στόχοι που επιδιώκει κάποιος να επιτύχει προκειμένου να ικανοποιήσει μια ανάγκη, ικανοποιήσεις που μπορεί να αποτελούν τα παράγωγα ή τα αποτελέσματα της εργασίας, ή αποτελέσματα που οι άνθρωποι επιδιώκουν κατά την εργασιακή τους δραστηριότητα (Super, 1973).

β. οι ιδιότητες που οι εργαζόμενοι επιθυμούν και επιδιώκουν στις δραστηριότητες στις οποίες επιδίδονται ή στα αντικείμενα που κατασκευάζουν ή αποκτούν (Drummondetal., 1977).

γ. οι στάσεις ενός ατόμου προς την εργασία γενικά και η σημασία που ένα άτομο προσδίδει στον εργασιακό του ρόλο (Wollacketal., 1971, Zedecketal., 1981).

2.1.1. Επαγγελματική Συμβουλευτική

Με τον όρο Επαγγελματική Συμβουλευτική υποδηλώνεται η συμβουλευτική διαδικασία που έχει στόχο να βοηθήσει τους ανθρώπους στην αντιμετώπιση ζητημάτων και προβλημάτων, τα οποία σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη (Brown&Brooks, 1991), την επαγγελματική επιλογή ή τα προβλήματα προσαρμογής στο επάγγελμα (Isaacson&Brown, 1997). Η επαγγελματική συμβουλευτική αποτελεί ουσιαστικά, μια μορφή παρέμβασης, μιας σκόπιμης ενέργειας που στοχεύει να ενισχύσει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου ή να καταστήσει το άτομο ικανό να πάρει αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις (Spokane, 1991). Η επαγγελματική συμβουλευτική συχνά ταυτίζεται με την επαγγελματική καθοδήγηση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Σύμφωνα με τον Parsons (1909), στη σωστή επιλογή ενός επαγγέλματος, εμπλέκονται τρεις παράγοντες:

1. Η σαφής κατανόηση του εαυτού, των ταλέντων, των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων, των πόρων και των προορισμών.
2. Η γνώση των απαιτήσεων και των προοπτικών σε διάφορα είδη εργασίας. Τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, οι απολαβές, οι ευκαιρίες και οι προοπτικές σε διάφορους επαγγελματικούς κλάδους.
3. Ο ορθός συσχετισμός των δύο αυτών ομάδων παραγόντων. Χρήση σωστής συλλογιστικής αναφορικά με τις σχέσεις αυτών των δύο κατηγοριών δεδομένων.

Αυτή η προσέγγιση βασιζόταν στη μέτρηση των κλίσεων και των ενδιαφερόντων του πελάτη, μέσω της επίδοσης τεστ. Μετά τη μέτρηση αυτή, ακολουθούσαν οι υποδείξεις ενός «ειδικού για τα επαγγέλματα τα οποία ταίριαζαν στον πελάτη, σε σχέση με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα που απαιτούνταν σε αυτά. Αυτή η διαδικασία του «ταιριάσματος των ταλέντων» (γνωστή και ως προσέγγιση «κάνε τεστ και πες») ήταν η επικρατούσα μέθοδος αρωγής προς τους ανθρώπους που ζητούσαν βοήθεια για θέματα σταδιοδρομίας μέχρι τη δεκαετία του 1960.

Η προσέγγιση του Parsons αναπτύχθηκε σε μια εποχή κοινωνικών, οικονομικών και επιστημονικών αλλαγών που συνέβησαν στις Η.Π.Α. στις αρχές του 1900, αλλά ταιριάζει και με την κυρίαρχη επιστημονική σκέψη του 20^{ου} αιώνα, η οποία έδωσε έμφαση στο λογικό θετικισμό και στην αντικειμενική μεθοδολογία. Το μοντέλο Parsons προέτρεψε τους επαγγελματίες να αντικειμενοποιήσουν τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τις ικανότητες χρησιμοποιώντας τυποποιημένες αξιολογήσεις με σκοπό να βοηθήσουν τους ανθρώπους να κάνουν τις επιλογές τους στον εργασιακό τομέα. Είναι επίσης το μοντέλο που καθόρισε τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνονται οι περισσότεροι άνθρωποι τη σύγχρονη επαγγελματική συμβουλευτική (Amundson et al., 2008).

Ως διαδικασία περιλαμβάνει τη δόμηση μιας στενής σχέσης μεταξύ συμβούλου και «πελάτη», την αξιολόγηση της φύσης του προβλήματος, τον καθορισμό των στόχων, την παραγωγή εναλλακτικών λύσεων, την επιλογή και την εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης, την αξιολόγηση της συμβουλευτικής διαδικασίας και τον τερματισμό της. Τα αποτελέσματα που αναμένονται από τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής μπορεί να περιλαμβάνουν την αυτογνωσία, τη γνώση ενός ή περισσοτέρων επαγγελμάτων, την επιλογή ενός επαγγέλματος, την ενισχυμένη βεβαιότητα για μια επαγγελματική επιλογή που έγινε πριν από την έναρξη της συμβουλευτικής, την επίλυση επαγγελματικών προβλημάτων, καθώς και διάφορες στρατηγικές για να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής του ατόμου. Ειδικότερα η ανάγκη επίτευξης ισορροπίας μεταξύ των εργασιακών ρόλων και άλλων ρόλων της ζωής του ατόμου φαίνεται να συμβάλλει στην άποψη ότι η επαγγελματική συμβουλευτική και η προσωπική συμβουλευτική σχετίζονται άμεσα (Nathan & Hill, 2006).

Ένας από τους βασικότερους σκοπούς της σχολικής εκπαίδευσης, είναι να καταστήσει το άτομο ικανό να παίρνει αποφάσεις, ικανές για την επιβίωσή του. Κι ένα από τα κριτήρια ωρίμανσης του ατόμου είναι ακριβώς, η ικανότητά του στο να παίρνει αποφάσεις που συνδέονται με τη ζωή του άμεσα ή έμμεσα. Ένα μεγάλο κεφάλαιο τόσο στο πεδίο της επαγγελματικής ψυχολογίας, όσο και της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατέχουν οι αποφάσεις, που πρέπει να πάρει ένα άτομο, τόσο για τη σταδιοδρομία του, αλλά γενικότερα και για όλους τους τομείς της ζωής του. Στη δική μας περίπτωση, θα αναφερθούμε στις αποφάσεις που αφορούν στην επιλογή του επαγγέλματος και κατ' επέκταση στις εκπαιδευτικές-επαγγελματικές αποφάσεις.

Η επιτυχής εφαρμογή του θεσμού «Συμβουλευτική και Προσανατολισμός» στις εκπαιδευτικές-επαγγελματικές όψεις της σταδιοδρομίας ενός ατόμου, αποτελεί βασική επιδίωξη κάθε υπηρεσίας Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ειδικά στη σύγχρονη κοινωνία, όπου το άτομο βρίσκεται σε μια συνεχή διαδικασία αναπροσανατολισμού. Πολλοί θεωρητικοί της Εργασίας εκτιμούν ότι η έννοια της μόνιμης απασχόλησης σε μια εργασία σιγά-σιγά εξαφανίζεται και ένα άτομο θα χρειάζεται να αλλάζει εργασιακό περιβάλλον αρκετές φορές στη ζωή του. Για τους παραπάνω λόγους, οι εκπαιδευτικές-επαγγελματικές αποφάσεις που πρέπει να πάρει π.χ. ο μαθητής στο σχολείο, ο άνεργος κ.λπ. παρουσιάζουν ξεχωριστό ενδιαφέρον και θα μας απασχολήσουν στην παρούσα εργασία.

2.1.2. Η λήψη των αποφάσεων και η σημασία τους

Πολλοί άνθρωποι αποφασίζουν τυχαία το επάγγελμα που θα ακολουθήσουν και καταλήγουν στην τραγική θέση να υπηρετούν ένα επάγγελμα που δεν αγαπούν και δεν τους προσφέρει καμιά προσωπική ικανοποίηση. Όμως η λήψη της επαγγελματικής απόφασης είναι κρίσιμη, διότι από αυτή θα εξαρτηθεί η δυνατότητα για την εύρεση μιας ικανοποιητικής εργασίας. Είναι πολύ σημαντικό να μην παρθεί μια απόφαση τυχαία, αλλά να είναι προϊόν σοβαρής σκέψης, διερεύνησης, συλλογής, σύγκρισης και αξιολόγησης πληροφοριών, οι οποίες θα βοηθήσουν το άτομο να ανακαλύψει τις εσώτερες επιθυμίες και ενδιαφέροντά του, αλλά και να πάρει τις κατάλληλες αποφάσεις για το τόσο σοβαρό ζήτημα, που είναι το επάγγελμα που θα επιλέξει να υπηρετεί στη ζωή του (Τασιόπουλος, 2015).

Οι εκπαιδευτικές-επαγγελματικές αποφάσεις κατά πρώτον, μπορεί να είναι αποφάσεις «προς εαυτόν» (αποφάσεις εαυτοδράσης), όταν λαμβάνονται από το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του, ή μπορεί να είναι αποφάσεις «προς άλλους» (αποφάσεις ετεροδράσης), όταν λαμβάνονται από κάποιους για άλλους. Για παράδειγμα, όταν ένας μαθητής επιθυμεί να γίνει μηχανικός, πρόκειται για εαυτοδράση, ενώ όταν ο μαθητής αυτός δεν γίνεται δεκτός στο συγκεκριμένο πανεπιστημιακό τμήμα λόγω μονάδων εισαγωγής, τότε πρόκειται για απόφαση ετεροδράσης.

Ο VanderLinden (1985) διακρίνει τις εκπαιδευτικές-επαγγελματικές αποφάσεις στις εξής κατηγορίες: 1. Αποφάσεις επιλογής (selectiondecisions) μεταξύ υποψηφίων (π.χ. ένας υποψήφιος πληροί τις προϋποθέσεις προκειμένου να πάρει μέρος σε μια εκπαιδευτική διαδικασία;). Οι αποφάσεις αυτές λαμβάνονται πριν από μια εκπαιδευτική διαδικασία, για να δώσουν λύση στο παλιότερο και σημαντικότερο

πρόβλημα που απαιτεί λύση προκειμένου για συμμετοχή σε μια εκπαιδευτική διαδικασία.

1. Αποφάσεις πιστοποίησης γνώσεων (masterydecisions), που λαμβάνονται μετά από συγκεκριμένη εκπαιδευτική διαδικασία ή συγκεκριμένο πρόγραμμα, (π.χ. έχουν οι μαθητές εξασφαλίσει την ωφέλεια που προβλεπόταν στο πρόγραμμα αυτό;).

2. Αποφάσεις ένταξης ή τοποθέτησης (placementdecisions) σε συγκεκριμένη ομάδα ή τάξη και

3. Αποφάσεις ταξινόμησης (classificationdecisions) (Δημητρόπουλος, 2003).

Μέσα στις πολλές σημαντικές αποφάσεις που πρέπει να πάρει ένα άτομο είναι και οι εκπαιδευτικές-επαγγελματικές του αποφάσεις. Είναι αυτές που αναφέρονται στις σπουδές που θα ακολουθήσει και στο μελλοντικό επάγγελμα ή στις μελλοντικές του εργασίες. Ειδικά οι πρώτες αποφάσεις, όσο ακόμα το άτομο φοιτεί στο σχολείο, είναι σημαίνουσας αξίας για τους παρακάτω λόγους (Hoprock 1976, Isaacson&Brown 1993, Brown&Brooks 1991):

1. Από τις αποφάσεις αυτές θα εξαρτηθεί κατά πόσο το άτομο θα είναι εύκολο στο μέλλον να απασχοληθεί επαγγελματικά. Υπάρχουν πολλά επαγγέλματα στα οποία η απασχόληση είναι αβέβαιη, ιδιαίτερα στο σημερινό στάδιο τεχνολογικής ανάπτυξης και οικονομικής διαμόρφωσης. Υπάρχουν άλλα επαγγέλματα που εξαφανίζονται απροσδόκητα, ενώ στη θέση τους εμφανίζονται άλλα. Υπάρχουν τομείς εργασίας στους οποίους η ανεργία ακόμα και του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού φτάνει στο 80%, όπως υπάρχουν άλλοι, στους οποίους η ανεργία και του ανειδίκευτου βρίσκεται σε μηδενικά επίπεδα. Κάτι παρόμοιο συμβαίνει και με τις καταστάσεις υποαπασχόλησης, υπεραπασχόλησης και ετεροαπασχόλησης. Όπως προκύπτει από τα προαναφερόμενα, η κατάσταση απασχολησιμότητας του ατόμου σε κάθε στιγμή της ζωής του, σχετίζεται άμεσα με τις προγενέστερες αποφάσεις του σε διάφορα στάδια της επαγγελματικής του ανάπτυξης.

2. Από τις αποφάσεις αυτές, θα εξαρτηθεί κατά μεγάλο μέρος ο βαθμός της επαγγελματικής ικανοποίησης και επιτυχίας ή αποτυχίας του ατόμου. Είναι πολλοί οι παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική επιτυχία. Ένας από τους σοβαρότερους, είναι η σωστή αξιοποίηση των ικανοτήτων που διαθέτει το άτομο. Επιλέγοντας μια κατεύθυνση στην οποία αξιοποιούνται οι ικανότητές του, ενώ ταυτόχρονα οι αδυναμίες εξουδετερώνονται ή έστω δεν έχουν αρνητική επιρροή, το άτομο αυξάνει σημαντικά τις πιθανότητες επιτυχίας του.

3. Από τις αποφάσεις αυτές θα καθοριστεί αν το άτομο θα αγαπήσει ή θα μισήσει την κάθε εργασία του, ίσως την εργασία γενικότερα. Αν η επαγγελματική κατεύθυνση που το άτομο προτίμησε ή αναγκάστηκε να ακολουθήσει δεν ταιριάζει με τα ατομικά του χαρακτηριστικά, τις προσωπικές του φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντά του, τις αξίες του, είναι μάλλον απίθανο να βιώσει επαγγελματική ικανοποίηση, ένα σημαντικότατο στοιχείο στην επαγγελματική ζωή του ατόμου.

4. Η πρώτη επιλογή εκπαιδευτικής-επαγγελματικής κατεύθυνσης, είναι στην ουσία επιλογή τρόπου ζωής. Ο τόπος που θα ζήσει ένα άτομο, το κοινωνικό και πολιτιστικό του περιβάλλον, οι οικονομικές δυνατότητες, το είδος οικογένειας που θα δημιουργήσει, το πόσο συχνά θα μετακινείται, το πόσο συχνά θα απουσιάζει από την οικογένειά του και τόσα άλλα, είναι όλα συνάρτηση αυτών των αποφάσεων. Ακόμα και η ψυχική και φυσική του υγεία μπορεί να επηρεαστούν έντονα από αυτές τις αποφάσεις.

5. Όλες οι επιμέρους αποφάσεις των ατόμων έχουν αποφασιστική επίδραση στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, αλλά και στον τρόπο με τον οποίο το οικονομικό σύστημα θα χρησιμοποιήσει και θα αξιοποιήσει το εργατικό δυναμικό της χώρας. Επίσης, από το σύνολο των αποφάσεων αυτών εξαρτάται το ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό υποαπασχόλησης, υπεραπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης, η κοινωνική πολιτική της χώρας, η κατανομή του εργατικού δυναμικού. Για να πλησιάσουν όλα αυτά σε ένα ορθολογιστικό επίπεδο, απαιτείται ένα ορθολογιστικό σύνολο επιμέρους αποφάσεων.

6. Από αυτές τις αποφάσεις επίσης, εξαρτάται το επαγγελματικό επίπεδο στο οποίο θα κινείται το άτομο μέσα σε κάποια επαγγελματική κατεύθυνση ή μέσα σε κάποια «εσωτερική αγορά εργασίας», αν δηλαδή θα εξελίσσεται κατακόρυφα ή απλώς θα κινείται οριζόντια. Τόσο στις εξωτερικές, όσο και στις εσωτερικές αγορές εργασίας, τα επίπεδα στα οποία κατατάσσεται και κινείται το εργασιακό δυναμικό είναι: 1. Του επιστημονικού δυναμικού, επίπεδο για το οποίο απαιτείται τουλάχιστον πανεπιστημιακή στάθμη προετοιμασίας, 2. Του τεχνικού δυναμικού, επίπεδο για το οποίο απαιτείται οπωσδήποτε ανώτερη στάθμη προετοιμασίας, 3. Του ειδικευμένου δυναμικού, επίπεδο για το οποίο απαιτείται προετοιμασία εξειδίκευσης, που ποικίλει ανάλογα με τις απαιτήσεις της εργασίας σε ακρίβεια εκτέλεσης, και 4. Του ανειδίκευτου δυναμικού, στο οποίο, κάθε προετοιμασία είναι επιθυμητή, αλλά όχι απαραίτητη στις περισσότερες περιπτώσεις. Πολλές φορές ανάμεσα στα δύο τελευταία επίπεδα, τοποθετείται και ένα πέμπτο, αυτό του ημι-ειδικευμένου

δυναμικού, για το οποίο το απαιτούμενο επίπεδο προετοιμασίας ποικίλει κατά περίπτωση.

Καταλήγοντας, η επαγγελματική συμβουλευτική δίνει έμφαση σε μια ισόβια και ολιστική προσέγγιση. Ορίζεται ως η διαδικασία κατά την οποία ένας σύμβουλος συνεργάζεται με συμβουλευομένους/σπουδαστές για να τους βοηθήσει να αποσαφηνίσουν, προσδιορίσουν και εφαρμόσουν αποφάσεις σχετικά με την εργασία τους καθώς και να προσαρμοστούν σε αυτές. Η επαγγελματική συμβουλευτική εξετάζει την αλληλεπίδραση της εργασίας με άλλους ρόλους στη ζωή.

Ο NCDA παρέχει κατευθύνσεις σε ό,τι αφορά στις δραστηριότητες με τις οποίες ασχολούνται συνήθως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται οι εξής:

- Συνεργασία στην εφαρμογή και ερμηνεία επίσημων και ανεπίσημων αξιολογήσεων με σκοπό να βοηθήσουν τους συμβουλευόμενους να ξεκαθαρίσουν και να προσδιορίσουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (αξίες, ενδιαφέροντα, ικανότητες κ.ά.).
- Παρότρυνση για διερευνητικές δραστηριότητες βασισμένες στην εμπειρία (επίσκεψη στο χώρο εργασίας, πρακτική άσκηση και συνεντεύξεις για λήψη επαγγελματικών πληροφοριών).
- Χρήση συστημάτων σχεδιασμού σταδιοδρομίας και επαγγελματικής πληροφόρησης για να βοηθήσουν τα άτομα να κατανοήσουν καλύτερα τον εργασιακό κόσμο.
- Παροχή ευκαιριών για τη βελτίωση των δεξιοτήτων λήψης απόφασης.
- Υποστήριξη στην ανάπτυξη εξατομικευμένων σχεδίων δράσης.
- Διδασκαλία τεχνικών αναζήτησης εργασίας, δεξιοτήτων για τη συνέντευξη και βοήθεια στη σύνταξη του βιογραφικού.
- Υποστήριξη στην επίλυση πιθανών προσωπικών συγκρούσεων στον εργασιακό χώρο, μέσω ανάπτυξης διαπροσωπικών δεξιοτήτων.
- Υποστήριξη στην κατανόηση της ενσωμάτωσης, συσχετισμού αλληλεπίδρασης των εργασιακών και άλλων ρόλων στη ζωή του ατόμου.

- Παροχή υποστήριξης σε άτομα που αντιμετωπίζουν εργασιακό στρες, απώλεια εργασίας, ή αλλαγή σταδιοδρομίας (Amundson et al., 2008).

2.1.3. Ο Σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού

Στον ευρωπαϊκό χώρο τα προγράμματα εκπαίδευσης των επαγγελματικών συμβούλων διαφέρουν ανάλογα με τη χώρα και το εκπαιδευτικό ίδρυμα ή και τους τομείς απασχόλησης των συμβούλων. Σε κάποιες χώρες οι επαγγελματικοί σύμβουλοι έχουν πανεπιστημιακή εκπαίδευση, είτε προπτυχιακού επιπέδου σπουδών π.χ. στην Ισπανία και την Πορτογαλία, είτε μεταπτυχιακού επιπέδου, π.χ. στην Ιρλανδία, που περιλαμβάνει και περαιτέρω επιμόρφωση, ανάλογα με τους τομείς απασχόλησης των συμβούλων. Σε άλλες χώρες η εκπαίδευση παρέχεται από τους φορείς στους οποίους απασχολούνται οι σύμβουλοι και γίνεται σε ενδοϋπηρεσιακό επίπεδο με τη μορφή της μερικής απασχόλησης, π.χ. στη Δανία και στην Ολλανδία. Επιπλέον, οι σύμβουλοι μπορεί να εκπαιδεύονται σε ετήσια ειδικά προγράμματα που παρέχονται από τα πανεπιστήμια, π.χ. στην Αγγλία ή στην Ελλάδα για την περίοδο 1998-2000 ή ακόμα και σε βραχείας διάρκειας σεμινάρια.

Οι σύμβουλοι επαγγελματικής ανάπτυξης, συχνά αντιμετωπίζουν μια σειρά προκλήσεων, τις οποίες καλούνται να αντιμετωπίσουν ασκώντας το έργο τους και είναι περιεκτικά οι εξής:

1. Διαχείριση των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής συμβουλευτικής, της προσωπικής συμβουλευτικής και της εξάσκησης.
2. Παραπομπή του πελάτη για εκτενέστερη ή εναλλακτική υποστήριξη.
3. Ανταπόκριση στην πίεση για παροχή συμβουλών.
4. Αντιμέτωπιση της αντίστασης του πελάτη.
5. Εργασία με σημαντικούς άλλους.
6. Αποτελεσματική εργασία με πελάτες από μειονοτικές ομάδες, με τρόπο που να σέβεται τις διαφορές, αλλά να μην ενδυναμώνει τα στερεότυπα.

Καταλήγοντας, θα αναφερθούμε εν συντομία στο ρόλο του συμβούλου και στα θέματα που θα πρέπει αυτός να εστιάζει επιτελώντας το έργο του:

- Να είναι πρόθυμος να βοηθήσει τους πελάτες του να προσδιορίσουν εκείνα τα συναισθήματα που τους καταβάλλουν
- Να είναι ευέλικτος ανάμεσα στην ανάγκη των πελατών του να συζητήσουν άλυτα προσωπικά τους ζητήματα και στην ανάγκη τους να βρουν δουλειά

- Να είναι προετοιμασμένος να προσφέρει «προπόνηση ανάπτυξης», σε περίπτωση που η στρατηγική αυτή μπορεί να είναι περισσότερο κατάλληλη από την επαγγελματική συμβουλευτική
- Να χρησιμοποιεί την «προπόνηση σταδιοδρομίας», όταν οι πελάτες έχουν καθορίσει σαφείς στόχους σταδιοδρομίας
- Να εργαστεί σκληρά, προκειμένου οι αποφάσεις των πελατών να είναι αποκλειστικά δικές τους. Για να το επιτύχει, πρέπει να γνωρίζει τους κινδύνους της παροχής συμβουλών
- Να χρησιμοποιεί ένα συμβόλαιο «όρων επιχείρησης», για να υπογραμμίσει την ευθύνη του πελάτη να προσέρχεται στις κανονισμένες συναντήσεις
- Να είναι προσεκτικός ώστε να παρατηρεί τα συναισθήματα που κρύβονται πίσω από την «αντίσταση» του πελάτη στην επαγγελματική συμβουλευτική
- Να λαμβάνει υπόψη του τον τρόπο με τον οποίο οι «σημαντικοί άλλοι» μπορούν να επηρεάσουν τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της επαγγελματικής συμβουλευτικής
- Να αμφισβητεί τις προκαταλήψεις που έχει για όλους τους πελάτες, αλλά ιδιαίτερα όταν εργάζεται με ανθρώπους που έχουν πολύ διαφορετικές αξίες, πεποιθήσεις και εμπειρίες ζωής από τη δική του
- Να βεβαιωθεί ότι μπορεί να χρησιμοποιεί τις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής, όχι μόνο ότι τις γνωρίζει
- Να είναι ενημερωμένος για τα εναλλακτικά πρότυπα σταδιοδρομίας

Όπως καταλαβαίνουμε, για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στα παραπάνω ζητήματα ένας σύμβουλος, χρειάζεται ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις, γεγονός που καθιστά την εκπαίδευσή του, μείζονος σημασίας και σύμφωνα με τους Osipow και Fitzgerald (1996), ο Σύμβουλος εξετάζοντας την εξέλιξη των κοινωνικών φαινομένων και προβλημάτων, οφείλει να προβλέπει, προλαμβάνει, διαπαιδαγωγεί, αξιολογεί (και αξιολογείται) και παρεμβαίνει. Δηλαδή καλείται να αναλάβει ένα πολύπλευρο παιδαγωγικό και κοινωνικό ρόλο.

2.1.4. Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Εκπαίδευση

Στο χώρο της εκπαίδευσης, ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός εφαρμόζεται στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση ως Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Σ.Ε.Π.). Ουσιαστικά, δόθηκε έμφαση στη συμβουλευτική διάσταση του θεσμού από το 1997, με την ίδρυση των Κέντρων Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π.) και των γραφείων Σ.Ε.Π., καθώς και με την επιμόρφωση, σε μεταπτυχιακού επιπέδου προγράμματα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, των υπευθύνων Σ.Ε.Π. και των καθηγητών συμβούλων.

Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί μέρος του εκπαιδευτικού προγράμματος, με στόχο να διευκολύνει του μαθητές στην προσωπική τους ανάπτυξη και αυτογνωσία, να τους εξοικειώσει με την αναζήτηση και αξιοποίηση της πληροφορίας, να τους βοηθήσει στην επίλυση των προβλημάτων τους και στη λήψη αποφάσεων, αποσκοπώντας στην ανάπτυξη της προσωπικής ωριμότητας και στο να τους προετοιμάσει για τη μετάβαση προς τον κόσμο της εργασίας. Ο Σ.Ε.Π. σήμερα στην Ελλάδα εφαρμόζεται σε όλα τα σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, στα γραφεία Σ.Ε.Π. που λειτουργούν σε ορισμένα σχολεία και στα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού τα οποία εδρεύουν σε νομούς της χώρας. Στα ΚΕ.ΣΥ.Π. παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής και προσανατολισμού όχι μόνο σε μαθητές, αλλά γενικότερα σε νέους έως των 25 ετών, καθώς και στην κοινότητα των καθηγητών και γονέων.

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση δεν εφαρμόζεται ο επαγγελματικός προσανατολισμός, ενώ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα Ανώτατα και Τεχνολογικά εκπαιδευτικά ιδρύματα δραστηριοποιούνται στον τομέα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω των Γραφείων Διασύνδεσης Σπουδών και Σταδιοδρομίας, τα οποία ιδρύθηκαν το 1996. Στα Γραφεία Διασύνδεσης η παροχή υπηρεσιών έχει κυρίως πληροφοριακό χαρακτήρα και επικεντρώνεται, προς το παρόν, στην ενημέρωση των ενδιαφερομένων σχετικά με τις διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης, τα μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών στο εσωτερικό και στο εξωτερικό, τις υπάρχουσες υποτροφίες ή άλλες οικονομικές ενισχύσεις κ.λπ. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, όπου υπάρχει ειδικό προσωπικό, παρέχονται και υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής στους φοιτητές.

Στο χώρο της απασχόλησης, η εφαρμογή του επαγγελματικού προσανατολισμού αναπτύχθηκε από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού

Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) ήδη από τη δεκαετία του 1960. Ο Ο.Α.Ε.Δ. οργάνωσε από το 1971 έως το 1983 τρία προγράμματα εκπαίδευσης συμβούλων, οι οποίοι απορροφήθηκαν στην πλειονότητά τους από τον Ο.Α.Ε.Δ. Ο Ο.Α.Ε.Δ. παρέχει υπηρεσία κατά βάση σε άτομα που έχουν ανάγκη για επαγγελματική πληροφόρηση και εύρεση εργασίας. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιεί κυρίως διαδικασίες πληροφόρησης, αξιολόγησης, συνεντεύξεων και τοποθετήσεων (Δημητρόπουλος, 1998). Οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής αφορούν περισσότερο την παροχή βοήθειας για ένταξη ή επανένταξη των ατόμων στην αγορά εργασίας.

Κάποιες μορφές υπηρεσίας επαγγελματικής συμβουλευτικής προσφέρονται και από διάφορα υπουργεία, δημόσιους οργανισμούς, τις Ένοπλες Δυνάμεις και τους φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης σε μια προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων. Πάντως οι περισσότεροι από τους προαναφερόμενους φορείς, δεν είναι στελεχωμένοι με επιστήμονες εξειδικευμένους στην επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό, αλλά οι διάφορες υπηρεσίες υποστήριξης για θέματα επαγγελματικής επιλογής, ένταξης και σταδιοδρομίας παρέχονται από επιστήμονες που προέρχονται από τον ευρύτερο χώρο των ανθρωπιστικών επιστημών.

Οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού θεωρούνται σήμερα όλο και πιο απαραίτητες στο μέσο πολίτη. Γι' αυτό οι διάφοροι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς προσπαθούν να εφαρμόσουν τη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό στους χώρους τους, άλλοτε ως μια προσπάθεια εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών τους και άλλοτε ως μέσο προσέλκυσης πελατών.

Τέλος, διάφορα ιδιωτικά γραφεία ή κέντρα συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού παρέχουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, απευθυνόμενα είτε σε άτομα είτε σε επιχειρήσεις. Πάντως αυτοί οι φορείς συνήθως λειτουργούν χωρίς προδιαγραφές, χωρίς κανένα έλεγχο, αφού δεν υπάρχει στη χώρα μας σύστημα καθορισμού των προϋποθέσεων λειτουργίας τους, γεγονός που συνδέεται με την απουσία συστήματος πιστοποίησης της επάρκειας των προσόντων των λειτουργών συμβουλευτικής και προσανατολισμού (Nathan&Hill, 2006).

2.1.5. Επαγγελματική Συμβουλευτική σε Οργανισμούς

Στη σύγχρονη εποχή, οι εργοδότες στις επιχειρήσεις τους, έχουν μειώσει δραματικά τον αριθμό των ατόμων που προσλαμβάνουν. Η τάση αυτή είναι αποτέλεσμα διάφορων αλλαγών στην αγορά εργασίας, όπως τα στενότερα περιθώρια κέρδους στις επιχειρήσεις, η αύξηση του ανταγωνισμού από τις τοπικές και παγκόσμιες αγορές, τα διαρκώς εξελισσόμενα συστήματα τεχνολογίας της πληροφορίας, καθώς και η ανάθεση σε εξωτερικούς συνεργάτες υπηρεσιών που προηγουμένως προσφέρονταν μέσα στην εταιρία. Αυτοί οι συρρικνωμένοι οργανισμοί, χωρίς καθόλου πλεονάζοντες πόρους, πρέπει να ξεχωρίσουν τους καλύτερους από το υπάρχον προσωπικό τους και να κρατήσουν τους πιο πολύτιμους εργαζόμενους.

Σε μια ανταγωνιστική αγορά, όπου η αγοραστική αξία επηρεάζεται από την εμπιστοσύνη του κοινού και των επενδυτών, η «φήμη για τον τρόπο διαχείρισης», έχει μεγάλη σημασία, αφού οι εργοδότες προσπαθούν να ενθαρρύνουν την ομαλή έξοδο του προσωπικού τους από την εργασία του, με τον πιο ανώδυνο τρόπο.

Επίσης, οι εργοδότες ενθαρρύνουν την αυτοδιαχείριση στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, υπονοώντας ότι αναμένουν από τους υπαλλήλους τους να σκέφτονται και να ενεργούν οι ίδιοι για τους εαυτούς τους όσον αφορά στο σχεδιασμό του επαγγελματικού τους μέλλοντος. Οι ετήσιες έρευνες εργαζομένων αποκαλύπτουν συχνά ότι πιστεύουν πως ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται δεν τους βοηθά στην προσπάθειά τους αυτή. Ίσως γι' αυτό λοιπόν, οι εργοδότες άρχισαν να ανταποκρίνονται, προσφέροντας στο προσωπικό τους τα κατάλληλα μέσα, όπως υπηρεσίες παροχής συμβουλών για θέματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης και επαγγελματική υποστήριξη. Αυτό μπορεί να είναι μια σπασμωδική αντίδραση στην κριτική που τους γίνεται στις έρευνες εργαζομένων ή να αποτελεί μέρος ενός προγράμματος διαχείρισης της σταδιοδρομίας.

Σε περιόδους που η αγορά εργασίας βρίσκεται σε άνοδο, το προσωπικό που είναι πιο πιθανό να αποχωρήσει από μια επιχείρηση είναι αυτό με τη μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση και την υψηλότερη αξία στην αγορά εργασίας. Δεδομένου ότι οι εργοδότες απαιτούν υπαλλήλους με κίνητρα, αυτοκαθοδηγούμενους και παραγωγικούς, οι οποίοι δεν θα προσχωρήσουν σε έναν ανταγωνιστή, η ύπαρξη πρωτοβουλιών για την υποστήριξη της σταδιοδρομίας θεωρείται –ειδικά στις μέρες μας- όλο και πιο απαραίτητη. Αυτό σημαίνει ότι μέσα σε έναν οργανισμό, στελέχη

διαφόρων θέσεων και βαθμίδων επιδιώκουν να αναπτύξουν τις κατάλληλες δεξιότητες για να προσφέρουν επαγγελματική συμβουλευτική.

Οι εργοδότες προσφέρουν διάφορες δραστηριότητες για την υποστήριξη της διαχείρισης της σταδιοδρομίας οι οποίες περιλαμβάνουν:

1. Εργαστήρια για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (π.χ. για όσους αντιμετωπίζουν πιθανή απώλεια εργασίας, λόγω αναδιοργάνωσης του εργοδοτικού τους φορέα, όπως και για εκείνους που σκέφτονται μια αλλαγή σταδιοδρομίας ή εργασίας).
2. Ατομική συμβουλευτική/προπόνηση με σύμβουλο του εργοδοτικού φορέα ή με εξωτερικό σύμβουλο.
3. Υποστήριξη από μέντορα.
4. Πληροφορίες για τις κενές θέσεις στον οργανισμό μέσω τοπικού ηλεκτρονικού δικτύου.
5. Εργαλεία σταδιοδρομίας και αυτοανάλυσης σε τοπικό ηλεκτρονικό δίκτυο.
6. Σχεδιασμό προαγωγών στην επιχείρηση.
7. Υποστήριξη τοποθέτησης των εργαζομένων που εγκαταλείπουν τον οργανισμό και αναρωτιούνται ποια πρέπει να είναι τα επόμενα βήματά τους.
8. Εργαστήρια για επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη, τα οποία προσφέρονται για πιθανά ανώτατα διοικητικά στελέχη, γυναίκες, αποφοίτους και εργαζόμενους που βρίσκονται μπροστά σε κρίσιμες αποφάσεις.
9. Εξωτερικά εργαστήρια σταδιοδρομίας για ανώτατα διοικητικά στελέχη που επιθυμούν να επανεξετάσουν την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους και να σχεδιάσουν την επόμενη φάση (Nathan&Hill, 2006).

Όλα τα παραπάνω, μπορούν να έχουν τις εξής συνέπειες στους ακόλουθους τομείς:

1. Μελλοντική επαγγελματική κατεύθυνση
2. Αυτογνωσία
3. Πληροφόρηση για αξίες
4. Θετικό συναίσθημα
5. Αλλαγή εργασίας
6. Δεξιότητες σταδιοδρομίας
7. Παραμονή στην ίδια εργασία

2.1.6. Επάγγελμα και σταδιοδρομία στη μέση ενήλικη περίοδο

Η περίοδος αυτή της ζωής σηματοδοτείται, όσον αφορά στην εργασία και τη σταδιοδρομία, από δύο χαρακτηριστικά: το πρώτο είναι ότι το άτομο φτάνει στην κορύφωση της επιτυχίας στην εργασία και στις οικονομικές απολαβές και επιδεικνύει τη μεγαλύτερη δυνατή παραγωγικότητα. Το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι ότι το άτομο επιδίδεται και σε ελεύθερες ενασχολήσεις και δραστηριότητες. Ο ενήλικας δεν αισθάνεται πλέον ότι πρέπει να αποδείξει την αξία του στη δουλειά και αρχίζει να αποδίδει όλο και μεγαλύτερη αξία στη συνεισφορά στην οικογένεια, στην κοινότητα και στην κοινωνία γενικότερα. Για μια σημαντική μερίδα εργαζομένων μέσης ενήλικης ζωής, η επαγγελματική επιτυχία γίνεται λιγότερο δελεαστική από ό,τι στην νεώτερη ηλικία (Simonton, 1997). Στο στάδιο αυτό έχουμε μια αλλαγή κινήτρων όσον αφορά στην απασχόληση και τη σταδιοδρομία, πράγμα που συνδέεται άμεσα με την ικανοποίηση από την εργασία. Ενώ ο νεώτερος ενήλικας ενδιαφέρεται για αφηρημένα και μελλοντικά ζητήματα (π.χ. ευκαιρίες εξέλιξης), ο μεσήλικας ενδιαφέρεται περισσότερο για θέματα της παρούσας εργασιακής του κατάστασης, όπως αποδοχές, εργασιακές συνθήκες, άδειες κ.λπ. (Hattery, 2000). Η ικανοποίηση από τη δουλειά ίσως συνδέεται και με την παραδοχή ότι έχουν λιγότερες ευκαιρίες να αλλάξουν εργασία και ότι αυτή που έχουν είναι η καλύτερη που θα μπορούσαν να ελπίζουν (Tangri&Mednick, 2003). Όμως σε αυτή την ηλικιακή ομάδα, έχουν σοβαρότερες επιπτώσεις κάποια ζητήματα/προβλήματα, όπως είναι η αλλαγή σταδιοδρομίας, η ανεργία και η επαγγελματική εξουθένωση:

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

Ωστόσο, ένα μεγάλο μέρος μεσήλικων αλλάζουν εργασία διότι υποχρεώνονται να το κάνουν. Αυτό μπορεί να συμβεί, π.χ. διότι χάνουν την μέχρι

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

Οι συνέπειες αλλαγής της σταδιοδρομίας είναι ποικίλες, μπορούν μάλιστα, να είναι θετικές και αναζωογονητικές, πράγμα που ισχύει περισσότερο στην περίπτωση της εκούσιας μετακίνησης προς ένα επάγγελμα. Από την άλλη μεριά, είναι πολύ πιθανό να έχει αρνητικές συνέπειες στην ψυχολογική κατάσταση του μεσήλικα π.χ. εάν η πραγματικότητα που θα βρει στην νέα εργασία δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, ή εάν θεωρηθεί αρχάριος στη νέα του εργασία ή εάν δεν νιώσει άνετα ανάμεσα σε νεώτερους συναδέλφους και επηρεαστεί η αυτοεκτίμηση, το αυτοσυναίσθημα και οι διαπροσωπικές εργασιακές τους σχέσεις.

Ανεργία. Αν η αλλαγή σταδιοδρομίας έχει κάποιες αρνητικές επιπτώσεις – σύμφωνα με τα παραπάνω- η απώλεια της εργασίας, χωρίς προοπτικές άμεσης απασχόλησης, είναι πολύ σκληρότερη πραγματικότητα στη μέση ενήλικη ζωή. Η ανεργία, πέραν των οικονομικών επιπτώσεων, έχει ολέθριες ψυχολογικές συνέπειες για τον μεσήλικα. Ορισμένα από τα συμπτώματα που μπορεί να εμφανιστούν είναι άγχος, κατάθλιψη, εριστικότητα, χαμηλή αυτοεκτίμηση, έλλειψη συγκέντρωσης της προσοχής κ.λπ. Σύμφωνα με έρευνες, με το φλέγον θέμα της ανεργίας συνδέονται μεταξύ άλλων, και δυσάρεστα κοινωνικά φαινόμενα αυτοκτονιών και εισαγωγών σε ψυχιατρικές κλινικές (Inoueetal., 2006). Οι μεσήλικες που χάνουν τη δουλειά τους, συνήθως μένουν άνεργοι για μεγαλύτερο διάστημα από ότι οι νεώτεροι εργαζόμενοι και έχουν λιγότερες ευκαιρίες να βρουν ικανοποιητική εργασία όσο μεγαλώνουν. Ένας από τους λόγους είναι ότι οι εργοδότες είναι αρνητικά κείμενοι προς τους υποψηφίους μέσης ηλικίας, παρότι οι έρευνες αποδεικνύουν ότι οι μεσήλικες εργαζόμενοι απουσιάζουν λιγότερο από την εργασία τους και επίσης παραμένουν περισσότερο χρόνο στο χώρο της εργασίας τους και είναι περισσότερο αξιόπιστοι (Connor, 1992).

Τελικά, η ανεργία στη μέση ενήλικη ζωή, ιδιαίτερα στις περιπτώσεις οριστικής απώλειας της δουλειάς, καθιστά το άτομο απαισιόδοξο, κυνικό και εξαρτημένο από τους άλλους. Δηλαδή αλλάζει ριζικά τις στάσεις του ατόμου απέναντι στη ζωή (Water&Moore, 2002).

Επαγγελματική εξουθένωση. Ακόμα κι αν ο μεσήλικας δεν αναγκαστεί να αλλάξει επάγγελμα ή –ακόμα χειρότερα– δεν μείνει άνεργος, υπάρχει ένας πραγματικός κίνδυνος που συνδέεται με τη δουλειά του, το σύνδρομο της εξουθένωσης. Το σύνδρομο αυτό εμφανίζεται όταν ο εργαζόμενος βιώνει έλλειψη ικανοποίησης, διάλυση ψευδαισθήσεων και ματαιώση. Παρατηρείται συχνότερα σε επαγγέλματα που περιλαμβάνουν βοήθεια σε άλλους και πλήττει συχνά όσους είχαν τα περισσότερα κίνητρα στην αρχή της σταδιοδρομίας τους. Η υπόθεση εδώ είναι ότι η συνειδητοποίηση ότι μπορούν να κάνουν μικρές μόνο παρεμβάσεις σε τεράστια κοινωνικά προβλήματα, όπως η ένδεια και η ποιότητα ιατρικής περίθαλψης, μπορεί να προκαλέσει απογοήτευση στα άτομα αυτά και να μειώσει το ηθικό τους (Bakker&Heuven, 2006). Η επαγγελματική εξουθένωση μπορεί να οδηγήσει σε αισθήματα κυνισμού, αδιαφορίας, έλλειψης ενδιαφέροντος για την απόδοσή τους και απαισιοδοξία (Lock, 1992). Η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι μια δύσκολη επιχείρηση και χρήζει και αυτή, όπως και όλες οι προαναφερόμενες επαγγελματικές περιπτώσεις, τη μέριμνα της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι οι εκπαιδευτικές-επαγγελματικές αποφάσεις του ατόμου είναι πάρα πολύ σημαντικές. Γι' αυτό και η ευθύνη του θεσμού «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» γίνεται ακόμη μεγαλύτερη (Δημητρόπουλος, 2003). Στο πλαίσιο της αυξανόμενης ανάγκης για παροχή υπηρεσιών Συμβουλευτικής για την Ανάπτυξη της Σταδιοδρομίας ή Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, έχει σήμερα αναγνωριστεί σε διεθνές επίπεδο ο σημαντικός ρόλος που καλείται να παίξει ο θεσμός ΣΥ.Ε.Π. στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και στην οικονομική ανάπτυξη. Το γεγονός αυτό σηματοδοτεί τις ευθύνες, τόσο σε επίπεδο χάραξης πολιτικής για το θεσμό όσο και σε επίπεδο παροχής των σχετικών υπηρεσιών. Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι μια διαδικασία που συντελείται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου. Είναι πολύ σημαντικό να βοηθηθεί το άτομο μέσα από μια αναπτυξιακή συμβουλευτική προσέγγιση να κατανοήσει ότι η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι ισόβια διαδικασία, που αρχίζει από τα καθήκοντα ζωής/εργασίας στο σπίτι και εξελίσσεται μέσα από τους ποικίλους ρόλους ζωής/εργασίας που αναλαμβάνει το άτομο σε όλη τη διάρκεια της ζωής του (Βλαχάκη, 2006).

2.1.7. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης στη συμβουλευτική διαδικασία

Η μελέτη των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης, κρίνεται απαραίτητη δεδομένου ότι οι θεωρίες αυτές παρέχουν στους συμβούλους ένα πλαίσιο σχεδιασμού των συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, για τη διαχείριση των υποθέσεών τους, δύνανται να χρησιμοποιούν τέσσερις διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης. Οι θεωρητικές προσεγγίσεις που θα παρουσιάσουμε συνοπτικά παρακάτω είναι: α. η θεωρία του JohnL. Holland, β. η θεωρία του DonaldE. Super, γ. η θεωρία του MarkL. Saviskas και δ. η θεωρία του JohnKrumboltz:

A. Η θεωρία του JohnL. Holland

Η θεωρία του JohnL. Holland, από τη μια λαμβάνει υπόψη της την κληρονομικότητα, το περιβάλλον και τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι παράμετροι επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές, αλλά από την άλλη, δίνει μεγαλύτερη έμφαση στους παράγοντες που επηρεάζουν τις επιλογές σε ένα δεδομένο χρονικό σημείο. Δηλαδή, ο JohnL. Holland προτείνει, ο σύμβουλος να επικεντρωθεί στο «τώρα», αντί να ανατρέξει στην επαγγελματική πορεία του ατόμου κατά το παρελθόν ή να προβλέψει την επαγγελματική του κατάσταση από τη στιγμή που θα λάβει την επόμενη επαγγελματική του απόφαση. Η θεωρία του JohnL. Holland μπορεί να συνοψιστεί σε τέσσερις δηλώσεις:

1. Οι προσωπικότητες των ατόμων μπορούν να περιγραφούν ως ένας συνδυασμός έξι τύπων: ρεαλιστικός, διερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός και συμβατικός.
2. Τα περιβάλλοντα (όπως επαγγέλματα, συγκεκριμένες εργασίες, προγράμματα σπουδών και δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου) μπορούν να περιγραφούν ως ένας συνδυασμός των ίδιων έξι τύπων.
3. Άτομα ενός δεδομένου τύπου ελκύονται από περιβάλλοντα του ίδιου ή όμοιου τύπου.
4. Η τοποθέτηση ενός ατόμου σε ένα περιβάλλον του ίδιου ή παρεμφερούς τύπου, συμβάλλει σημαντικά στη δυνατότητα του ατόμου να επιτύχει ικανοποίηση, παραμονή και συνεισφορά στο συγκεκριμένο περιβάλλον.

B. Η θεωρία του DonaldE. Super

Η θεωρία του Donald E. Super ασχολείται με τη διάρκεια και την έκταση της επαγγελματικής ανάπτυξης. Η θεωρία του περιλαμβάνει το Ουράνιο Τόξο Ζωής, το οποίο περιέχει δραστηριότητες σε όλους τους αλληλεπιδρώντες ρόλους της ζωής και εντάσσεται στα πλαίσια του ορισμού που δίνει για τη σταδιοδρομία. Η ευρύτητα και το βάθος της προσωπικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου καθορίζονται από την διαρκώς αναδυόμενη αυτοαντίληψή του. Τα πιο κύρια σημεία της θεωρίας του Donald E. Super είναι τα παρακάτω:

1. Η σταδιοδρομία ενός ατόμου επηρεάζεται και ρυθμίζεται από την αυτοαντίληψή του, η οποία αρχίζει να διαμορφώνεται τη στιγμή που ένα μωρό διαχωρίζει τον εαυτό του από άλλα αντικείμενα και ανθρώπους και συνεχίζει να αναπτύσσεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Η επιλογή ενός επαγγέλματος αποτελεί την εφαρμογή της αυτοαντίληψης (Super, 1963). Η αυτοαντίληψη ενός ατόμου μπορεί να έχει πολλά διαφορετικά χαρακτηριστικά –όπως σαφήνεια, ρεαλισμό, αυτοεκτίμηση και λεπτομέρεια. Ένας από τους πρωταρχικούς ρόλους των συμβούλων είναι να βοηθούν τα άτομα να αναπτύξουν μια ισχυρή, ξεκάθαρη και ρεαλιστική αυτοαντίληψη, η οποία θα περιλαμβάνει την κατανόηση των ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και αξιών τους.
2. Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι μια δια βίου διαδικασία που εκτυλίσσεται σε πέντε διαφορετικά στάδια της ζωής: ανάπτυξη, διερεύνηση, αποκατάσταση, διατήρηση και αποδέσμευση. Στο παρελθόν, η εξέλιξη μέσα από αυτά τα στάδια ήταν σχετικά γραμμική. Στη σύγχρονη όμως εποχή, πολλοί άνθρωποι αναγκάζονται να επαναλαμβάνουν τους κύκλους διερεύνησης, αποκατάστασης και διατήρησης, καθώς όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι είτε επιλέγουν είτε υποχρεούνται να εργαστούν σε διαφορετικούς εργοδότες και σε διαφορετικά επαγγέλματα αντί για έναν εργοδότη και σε ένα επάγγελμα σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους.
3. Όπως ισχύει και για πολλές άλλες δεξιότητες, η δεξιότητα της πραγματοποίησης επαγγελματικών επιλογών εξαρτάται από την κατάκτηση κάποιων συγκεκριμένων γνώσεων και από την εκτέλεση κατάλληλων δραστηριοτήτων στις κατάλληλες χρονικές στιγμές. Αν αυτές οι προκαταρκτικές γνώσεις και οι σχετικές δεξιότητες δεν αποκτηθούν στα σωστά ηλικιακά στάδια, θα υπάρξει αργότερα επίπτωση στην επαγγελματική

ωριμότητα, δηλαδή στην ικανότητα επιτυχούς διαχείρισης της σταδιοδρομίας στο μέλλον.

4. Ο ορισμός της σταδιοδρομίας περιλαμβάνει πολύ περισσότερα στοιχεία από τον ορισμό της θέσης εργασίας. Η σταδιοδρομία είναι ένας συνδυασμός όλων των δραστηριοτήτων που πραγματοποιούνται μέσα από τους ρόλους ζωής που διαδραματίζει ένα άτομο σε ένα δεδομένο χρονικό σημείο (Super, 1980). Μερικοί από τους ρόλους αυτούς είναι: παιδί, μαθητής/σπουδαστής, εργαζόμενος, σύζυγος, γονιός, νοικοκύρης, πολίτης και χρήστης ελεύθερου χρόνου. Ο Super τους παρουσίασε με τη μορφή ενός Ουράνιου Τόξου Ζωής-Καριέρας. Στο Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας, κάθε ρόλος μπορεί να οριστεί ως ο χρόνος και η ενέργεια που δαπανάται για την εκπλήρωση του ρόλου αυτού. Οι συγκεκριμένοι ρόλοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και επηρεάζουν ο ένας τον άλλο. Π.χ. ο ρόλος του εργαζόμενου επηρεάζεται όταν ένα παιδί είναι άρρωστο και ο γονιός πρέπει να αφιερώσει λιγότερο ή καθόλου χρόνο στην εργασία του.
5. Σύμφωνα με τις απόψεις του Super, όσο περισσότερους ρόλους μπορεί να «παίξει» ένα άτομο διατηρώντας την ισορροπία, τόσο περισσότερες πιθανότητες έχει να επιτύχει ικανοποίηση και ολοκλήρωση στη ζωή του. Ο ρόλος του εργαζόμενου είναι πολύ σημαντικός, γιατί επηρεάζει και επηρεάζεται από τους υπόλοιπους ρόλους.
6. Εκτός από την αυτοαντίληψη, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες, τις ικανότητες και τους στόχους ενός ατόμου, που επηρεάζουν την επιλογή και ανάπτυξη σταδιοδρομίας, επίσης σημαντικό ρόλο παίζουν οι συνθήκες του περιβάλλοντος στο οποίο πραγματοποιούνται οι επαγγελματικές επιλογές.

Γ. Η θεωρία του MarkL. Saviskas

Η κονστρουκτιβιστική θεωρία του MarkL. Saviskas πρεσβεύει ότι τα άτομα μπορούν να δημιουργήσουν μια σταδιοδρομία και να της δώσουν νόημα. Οι υποστηρικτές αυτής της προσέγγισης υπογραμμίζουν ότι τόσο τα άτομα όσο και τα περιβάλλοντα αλλάζουν πολύ γρήγορα και έτσι δεν εξασφαλίζεται μια σταθερή αντιστοιχία. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, «οι καριέρες δεν ξεδιπλώνονται, αλλά χτίζονται καθώς τα άτομα κάνουν επιλογές που εκφράζουν τις αυτοαντιλήψεις τους και δηλώνουν

τους στόχους τους στην κοινωνική πραγματικότητα της ζωής» (Saviskas, 2005).

Εννοιολογικά, η θεωρία περιλαμβάνει τρία συστατικά στοιχεία:

1. Επαγγελματική προσωπικότητα, και ασπάζεται την άποψη της διαφορικής ψυχολογίας, ότι κάθε άτομο έχει ένα σύνολο χαρακτηριστικών και ότι αυτά τα χαρακτηριστικά αποτελούν τύπους προσωπικότητας.
2. Οι πτυχές της ζωής είναι το δεύτερο συστατικό, οι οποίες διαμορφώνονται ανάλογα με τις εμπειρίες που βιώνει ένα άτομο. Αυτές οι πτυχές μπορεί να αφορούν ένα πρόβλημα που απαιτεί μια λύση ή μια αξία που πρέπει να πραγματοποιηθεί. Η πτυχή είναι μια κινητήρια δύναμη που ωθεί ένα άτομο να εκφράσει την αυτοαντίληψή του και να δώσει νόημα στη δουλειά και στους άλλους ρόλους της ζωής του. Επομένως ο ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθά το άτομο να προσδιορίσει τις πτυχές της ζωής και στη συνέχεια να ανακαλύψει τρόπους με τους οποίους μπορεί να τους εφαρμόσει στην εργασία ώστε αυτή να αποκτήσει ένα βαθύτερο προσωπικό νόημα και να συνεισφέρει στο κοινωνικό σύνολο.
3. Το τρίτο συστατικό στοιχείο της θεωρίας είναι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Οι ταχείες και πολύπλοκες αλλαγές της σύγχρονης εποχής απαιτούν ευελιξία και προσαρμοστικότητα. Η προσαρμοστικότητα συνίσταται στις στάσεις, συμπεριφορές και ικανότητες που χρησιμοποιούν τα άτομα για να κάνουν τις απαραίτητες ρυθμίσεις στο εργασιακό τους περιβάλλον ή τις αλλαγές στην σταδιοδρομία τους.

Δ. Η θεωρία του John Krumboltz

Σύμφωνα με τη θεωρία του John Krumboltz, όπως τα άτομα έχουν καταφέρει να μάθουν τις συμπεριφορές και τις δεξιότητες που κατέχουν πριν ζητήσουν την υποστήριξη ενός συμβούλου, μπορούν εξίσου να μάθουν και νέες, αν αυτό θα τους ωφελήσει στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους. Ένας από τους σημαντικούς ρόλους του συμβούλου είναι να παροτρύνει τη διερευνητική συμπεριφορά, να διδάσκει νέες δεξιότητες κι να διευκολύνει εμπειρίες που μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την απόκτηση των γνώσεων. Οι θεμελιώδεις έννοιες αυτής της θεωρίας είναι:

1. Υπάρχουν τέσσερις πρωταρχικοί καθοριστικοί παράγοντες της επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας: γενετικά χαρίσματα, περιβαλλοντικές συνθήκες

και γεγονότα, καθοριστικές και συσχετιστικές μαθησιακές εμπειρίες και γνώση δεξιοτήτων (Kumboltz, 1996).

2. Οι σύμβουλοι δεν μπορούν να επηρεάσουν τα γενετικά χαρίσματα ή τις περιβαλλοντικές συνθήκες. Αντίθετα, ωστόσο, μπορούν να επηρεάσουν τις μελλοντικές μαθησιακές εμπειρίες ενός ατόμου και μπορούν να διδάξουν αυτό που ο Kumboltz ονομάζει δεξιότητες προσέγγισης, καθηκόντων, δηλαδή γνωστικές δεξιότητες λήψης αποφάσεων.
3. Η ύπαρξη παράλογων πεποιθήσεων σχετικά με τις επιλογές και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο στον προσδιορισμό των στόχων και στην πραγματοποίηση ικανοποιητικών επιλογών. Ένας σημαντικός ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθήσει το άτομο να εντοπίσει αυτές τις παράγοντες πεποιθήσεις και να τις καταπολεμήσει.
4. Κάθε άτομο φιλτράρει τα γεγονότα και τις πληροφορίες μέσα από τη δική του γενικευμένη αυτοπαρατήρηση και τις κοσμοθεωρίες του. Επομένως, η πραγματικότητα ή η κοσμοθεωρία ενός ατόμου φιλτράρεται από ένα σύστημα προσωπικών πεποιθήσεων που έχει μάθει στο περιβάλλον του.
5. Η γενικευμένη μάθηση και η αυτοπαρατήρηση επηρεάζονται έντονα από τη θετική ενίσχυση και τα θετικά πρότυπα. Οι άνθρωποι μαθαίνουν όταν δέχονται θετική ενίσχυση για τη στάση ή τη συμπεριφορά τους. Μαθαίνουν επίσης, καθώς μιμούνται τη συμπεριφορά των ανθρώπων που έχουν ως πρότυπα. Οι σύμβουλοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τόσο τη θετική ενίσχυση όσο και τα θετικά πρότυπα για να διαμορφώσουν τις συμπεριφορές των ατόμων.
6. Στη σύγχρονη εποχή, η αβεβαιότητα αποτελεί μια αποδεκτή και θετική κατάσταση, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ενισχύσει τη διερεύνηση και να δημιουργήσει ευκαιρίες για τη μάθηση. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στο να ωθούν τα άτομα στη διερεύνηση και τη μάθηση αντί να τα βοηθούν να βρουν την καλύτερη λύση ή να επιλέξουν τη «σωστή» ειδίκευση ή το «σωστό» επάγγελμα.

Οι παραπάνω θεωρίες μπορούν να εφαρμοστούν από τους συμβούλους είτε μεμονωμένα, ανάλογα με τα άτομα και τις καταστάσεις, είτε σε μια εφαρμογή σύνθεσης των θεωριών, αν κάποια περίπτωση το απαιτεί. Καταλήγοντας, κάθε

θεωρητική προσέγγιση εξετάζει το φαινόμενο της επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας μέσα από ένα διαφορετικό πρίσμα και διαμορφώνει ένα διαφορετικό καλειδοσκοπικό μοτίβο. Στην πραγματικότητα όμως όλες αυτές οι θεωρίες μπορούν να συγχωνευθούν σε μία, που θα παρέχει μια ευρύτερη προοπτική αντίληψη, πράγμα που δεν μπορεί να επιτύχει μια οποιαδήποτε μεμονωμένη θεωρία.

2.1.8. Θεωρίες λήψης εκπαιδευτικών-επαγγελματικών αποφάσεων

Στην παρούσα ενότητα θα παρουσιάσουμε συνοπτικά τις επικρατέστερες θεωρίες που λαμβάνουν χώρα για τη λήψη των σημαντικών αποφάσεων που αποσκοπούν στην επαγγελματική πορεία ενός ατόμου, σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (2003):

A. Η θεωρία του D. Tiedeman

Πρόκειται για ένα περιγραφικό μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο, η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης και της απόφασης αντίστοιχα συντελείται κατά τη διάρκεια δύο φάσεων: 1. Της προεπαγγελματικής ή περιόδου προπαρασκευής και 2. Της φάσης υλοποίησης και προσαρμογής:

1. Η προεπαγγελματική περίοδος περιλαμβάνει τις βαθμίδες-δραστηριότητες α. της διερεύνησης, κατά την οποία το άτομο ενημερώνεται και εξετάζει εναλλακτικές λύσεις, 2. της αποκρυστάλλωσης, κατά την οποία το άτομο εστιάζει την προσοχή του σε μια μόνο περιοχή ή ομάδα λύσεων, 3. της επιλογής, κατά την οποία επιλέγει μια συγκεκριμένη κατεύθυνση και 4. της διασάφησης, κατά την οποία το άτομο οριστικοποιεί τις σκέψεις του και καταστρώνει σχέδιο δράσης για την υλοποίησή του.

2. Η περίοδος της υλοποίησης και προσαρμογής περιλαμβάνει τις δραστηριότητες εκείνες που οδηγούν από τον προγραμματισμό, στην εφαρμογή, δηλαδή στην εξειδίκευση, στην είσοδο στο επάγγελμα και στη σταδιακή προσαρμογή σε αυτό.

B. Η θεωρία του Harren

Κατά τη θεωρία αυτή, μια απόφαση λαμβάνεται μέσα από μια διαδικασία, η οποία συντελείται σε τέσσερα στάδια:

1. Γνώση. Αφορά κυρίως τη γνώση στοιχείων του εαυτού (αυτογνωσία-αυτοαντίληψη) και του περιβάλλοντος (περιβαλλοντογνωσία).

2. Σχεδιασμός. Αφορά στη συστηματική σχεδίαση, οργάνωση και υλοποίηση της όλης διαδικασίας για τη λήψη αλλά και την υλοποίηση της απόφασης.

3. Δέσμευση. Νοείται η λεκτική αλλά και πρακτική δέσμευση του ατόμου για την υλοποίηση της συγκεκριμένης απόφασης.

4. Υλοποίηση. Νοείται η ενεργοποίηση του ατόμου προς την κατεύθυνση της μετατροπής της απόφασης, για την οποία έχει δεσμευτεί, σε πράξη.

Γ. Η θεωρία του T. Hilton

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όταν ένα άτομο βρίσκεται στην ανάγκη να κάνει μια επιλογή, ακόμη και επιλογή επαγγέλματος, περιέρχεται σε κατάσταση αποϊσορρόπησης και αμέσως τίθεται σε ενέργεια ο μηχανισμός για αποκατάσταση της γνωστικής ισορροπίας. Πρώτο βήμα είναι ο έλεγχος για διαπίστωση νοητικής δυσαρμονίας. Δυσαρμονία θα μπορούσε να δημιουργηθεί μεταξύ της επιθυμίας να καταλάβει αυτή τη θέση και πραγμάτων που χάνει για να την καταλάβει. Αν δεν υπάρχει δυσαρμονία, τότε η λήψη της απόφασης είναι εύκολη. Αν υπάρχει όμως ασυμφωνία, τότε το σύστημα λειτουργεί για επανεξέταση και αναπροσαρμογή του ερεθίσματος, των πληροφοριών, για ανατροφοδότηση στην είσοδο και δημιουργία ενός σχεδίου δοκιμαστικής απόφασης. Μια σειρά τέτοιων διαδικασιών οδηγεί στην τελική ενέργεια που απαλείφει την ασυμφωνία και οδηγεί στην εξισορρόπηση.

Δ. Η θεωρία του W. Mitchell

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, το άτομο που πρέπει να πάρει μια απόφαση, συγκρίνει την κατάσταση στην οποία βρίσκεται με μια ιδανική (που φαντάζεται) και την έχει ως μέτρο σύγκρισης. Δηλαδή το άτομο μπορεί να συγκρίνει τα θετικά στοιχεία κάθε εναλλακτικής λύσης μόνο, να συγκρίνει μόνο τα αρνητικά στοιχεία, να επιλέγει ή απορρίπτει αντίστοιχα εναλλακτικές λύσεις ή να κάνει οποιουσδήποτε συνδυασμούς μέχρι να καταλήξει στην απόφαση-επιλογή.

Ε. Η θεωρία του A. Tversky

Στην συγκεκριμένη θεωρία, το άτομο λαμβάνει υπόψη του και συνεξετάζει όλες τις εναλλακτικές λύσεις ταυτόχρονα. Πρώτα όμως έχει προσδιορίσει μια σειρά κριτηρίων, που σηματοδοτούν το ελάχιστο αποδεκτό επίπεδο αποδοχής για το άτομο.

Στ. Η θεωρία του Gati

Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, το άτομο επιλέγει μια λύση ανάμεσα σε πολλές, συγκρίνοντας και επιλέγοντας αυτές που προτιμά περισσότερο.

Ζ. Η θεωρία του A. Gelatt

Η απόφαση που παίρνει ένα άτομο, μπορεί να είναι είτε τελική είτε διερευνητική. Πρόκειται στην ουσία για μια κυκλική διαδικασία, στην οποία υπάρχει μια σειρά διερευνητικών αποφάσεων που οδηγούν στην τερματική. Αυτή με τη σειρά της μπορεί να γίνει αφετηρία για έναν νέο κύκλο.

Η. Η θεωρία των Kaldor και Zytowsky

Το μοντέλο αυτό τοποθετείται βασικά στο χώρο των λογικο-οικονομικών θεωριών λήψης αποφάσεων, χάρη στη θέση του ότι το άτομο επιλέγει τη λύση που θα του αποφέρει το υψηλότερο όφελος.

Θ. Το θεωρητικό σχήμα του Vroom

Στο μοντέλο αυτό, γίνεται διάκριση μεταξύ της επαγγελματικής προτίμησης, της επαγγελματικής επιλογής και της επαγγελματικής κατάληξης.

I. Το θεωρητικό σχήμα του Katz

Στη διαδικασία απόφασης, δίνεται έμφαση: α. στις ατομικές υποκειμενικές αξίες του ατόμου, β. στις πληροφορίες και γ. στην πρόβλεψη των πιθανών εκβάσεων.

Η λήψη των κατάλληλων επαγγελματικών αποφάσεων απαιτεί τη συνδρομή ενός ικανού και ευαίσθητου συμβούλου. Για να φτάσει στο σημείο κάποιος να πάρει ορθολογικές αποφάσεις, πιθανός θα πρέπει να στρέψει την προσοχή του σε συναισθηματικά ζητήματα, όπως η ρύθμιση των σχέσεων, η αντιμετώπιση της απώλειας και της αλλαγής και η επανάκτηση της πληγωμένης του αυτοεκτίμησης.

Επίσης, καθώς η αντίληψη «μια δουλειά για μια ζωή» δεν αποτελεί πλέον πραγματικότητα, οι δια βίου δεξιότητες για λήψη αποφάσεων συμβάλλουν κυρίως στο να κάνει κανείς κατάλληλες επιλογές για τη ζωή και το επάγγελμα, οι οποίες είναι όλο και περισσότερο αλληλεξαρτώμενες.

Τέλος, οι εργοδότες ζητούν από τους εργαζόμενούς τους, να διαχειρίζονται οι ίδιοι την εξέλιξή τους. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι θα πρέπει να δημιουργήσουν ή να εκμεταλλευτούν μια ευκαιρία ανάπτυξης. Επίσης, η λήψη αποφάσεων αποτελεί σε μεγάλο βαθμό ζήτημα προσωπικής ευθύνης.

Ο επαγγελματικός σύμβουλος, όπως όλοι οι σύμβουλοι, παρέχει χρόνο, υποστήριξη, προσοχή, δεξιότητες και μια συγκρότηση η οποία καθιστά τον πελάτη ικανό να αποκτήσει καλύτερη αντίληψη των δυνατοτήτων του προκειμένου να ζήσει μια πιο ικανοποιητική ζωή.

Καταλήγουμε ότι η επαγγελματική συμβουλευτική είναι μια διαδικασία η οποία καθιστά τους ανθρώπους ικανούς να αναγνωρίσουν και να χρησιμοποιήσουν τις δυνατότητές τους, για να πάρουν αποφάσεις που συνδέονται με τη σταδιοδρομία τους και να διευθετήσουν ζητήματα που σχετίζονται με αυτήν. Μολονότι επικεντρώνεται στην επαγγελματική ζωή του ανθρώπου, λαμβάνει επίσης υπόψη και την αλληλεξάρτηση των θεμάτων της σταδιοδρομίας με τα υπόλοιπα ζητήματα της ζωής.

Όπως γίνεται φανερό, από την πληθώρα των θεωρητικών μοντέλων, τίθεται το ερώτημα και ταυτόχρονα πρόβλημα, ποια θεωρία να επιλέξει ο Σύμβουλος, αλλά και ο καθένας που θα ήθελε να εφαρμόσει τη θεωρία των αποφάσεων στην πράξη. Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (1999), Δύο είναι οι δόκιμες προσεγγίσεις που μπορεί να επιλεγούν: η θεωριοκεντρική προσέγγιση και η εκλεκτική προσέγγιση. Στην περίπτωση της θεωριοκεντρικής προσέγγισης, ο λειτουργός επιλέγει μία από τις θεωρίες αποφάσεων, τη μαθαίνει καλά, μαθαίνει και τη μεθοδολογία που προτείνεται από τη θεωρία και αυτήν εφαρμόζει στην πράξη. Στην περίπτωση της εκλεκτικής προσέγγισης, ο λειτουργός δεν προσκολλάται αποκλειστικά σε μία θεωρία, αλλά επιλέγει μεταξύ των θεωριών τα στοιχεία της καθεμιάς που θεωρεί ότι συνθέτουν το θεωρητικό σύνολο που είναι για εκείνον ικανοποιητικό.

2.2. Gestalt και Συμβουλευτική σταδιοδρομίας

2.2.1. Η Μέθοδος Gestalt

Κάθε λογική προσέγγιση στην ψυχολογία, που δεν κρύβεται πίσω από πομπώδη γλώσσα, πρέπει να είναι κατανοητή από τον κοινό νου και πρέπει να βασίζεται στα δεδομένα της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Η ψυχολογία πρέπει να ασχολείται με την κατανόηση του εαυτού μας και των άλλων. Αν δεν μπορούμε να καταλάβουμε τους εαυτούς μας, δεν θα μπορέσουμε ποτέ να κατανοήσουμε τις πράξεις μας. Η προσέγγιση Γκεστάλτ, βασίζεται σε ένα σύνολο κατανοητών και λογικών συλλογισμών. Δηλαδή, βασίζεται σε κοινές υποθέσεις που μπορούν εύκολα να επιβεβαιωθούν με την εμπειρία. Τα στοιχεία που απαρτίζουν τη νέα σχετικά αυτή θεωρία, ανήκουν τα περισσότερα σε παλαιότερες ψυχολογικές θεωρίες. Το καινούργιο στη θεωρία Γκεστάλτ, δεν είναι τα στοιχεία της, αλλά ο τρόπος που αυτά συγκροτούνται και χρησιμοποιούνται. Η ψυχολογική σχολή που αναπτύχθηκε από αυτή την επιμέρους χρήση των ιδιαίτερων συμπεριφορικών στοιχείων, ονομάστηκε Gestalt.

Στα ελληνικά δεν υπάρχει αντίστοιχη λέξη για να αποδώσει τη λέξη “Gestalt”. Παρότι έχουν χρησιμοποιηθεί διάφοροι όροι όπως: μορφή, δομή, διαμόρφωση, αυτή που πλησιάζει περισσότερο την εννοιολογική σημασία του όρου, είναι η λέξη «όλον». Οι θεραπευτές Gestalt υποστηρίζουν ότι η αντίδραση σε μια κατάσταση πρέπει να είναι ένα «όλον» που εμπλέκει την ολότητα του ατόμου. Η ανάλυση των διαφόρων μερών ενός ατόμου δεν οδηγεί στην κατανόηση του όλου. Το όλο ορίζεται και

υπάρχει μόνο χάρη στο αλληλένδετο των μερών του. Διαμορφώνοντας ένα Gestalt δίνουμε νόημα σε αυτό που μας συμβαίνει. Π.χ. αν θέλουμε να ανακαλύψουμε την αντίδρασή μας στην οικογενειακή μας ζωή, καθορίζουμε τις πλευρές της κατάστασης που μας ευχαριστούν ή μας δυσαρεστούν. Αυτό μας οδηγεί σε μια καλύτερη προσωπική κατανόηση των συνεπειών της κατάστασης. Ακόμα κι αν αποφασίσουμε να μην αλλάξουμε τίποτα, έχουμε αποκτήσει καλύτερη επίγνωση του ποιοι είμαστε στην οικογενειακή ζωή. Αν επιλέξουμε να κάνουμε ορισμένες αλλαγές, καταλαβαίνουμε καλύτερα τι μορφή θα πάρουν οι αλλαγές αυτές. Αν αυτό που ανακαλύπτουμε μας είναι απεχθές, καταλαβαίνουμε πολύ καλά ποιες πλευρές της ζωής μας κάνουν δυστυχημένους. Αποκτούμε έτσι την αίσθηση ότι μπορούμε να αλλάξουμε.

Ο Perls (1973) υποστηρίζει ότι κάθε πλευρά της συμπεριφοράς ενός ατόμου μπορεί να θεωρηθεί εκδήλωση του συνόλου. Με τον τρόπο αυτό, το τι κάνουν τα άτομα παρέχει τόσες πληροφορίες όσες και το τι νιώθουν, σκέφτονται ή λένε. Επομένως, ο άνθρωπος είναι μια ενότητα που απαρτίζεται από πολλά μέρη που λειτουργούν αλληλένδετα. Μέσω της θεραπείας Gestalt, το άτομο κατορθώνει να λειτουργεί σωστά, να υποστηρίζει τον εαυτό του και να διαμορφώνει μια ολοκληρωμένη Gestalt που ευνοεί την ανάπτυξη και την ψυχολογική υγεία (O'Leary, 1995). Συνοψίζοντας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η βασική θέση της Γκεστάλτ είναι ότι η ανθρώπινη φύση συγκροτείται σε πρότυπα ή σύνολα, ότι βιώνεται από τα άτομα σαν σύνολα και ότι μπορεί να γίνει κατανοητή μόνο σαν μία λειτουργία των προτύπων ή συνόλων από τα οποία αποτελείται (Περλς, 1989).

2.2.2. Τα Βασικά Θεμέλια της προσέγγισης Gestalt

Οι βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η μέθοδος Gestalt είναι:

α. **Η Ομοιοστασία**, δηλαδή η προσαρμογή του ατόμου. Η ομοιοστατική λειτουργία είναι εκείνη, με την οποία ο οργανισμός διατηρεί την ισορροπία του κάτω από διάφορες συνθήκες. Ολόκληρη η ζωή χαρακτηρίζεται από αυτό το συνεχές παιχνίδι της ισορροπίας και της ανισορροπίας. Η σημασία της είναι πολύ μεγάλη, γιατί εάν αυτή η λειτουργία αποτύχει, τότε ο οργανισμός πεθαίνει.

β. **Το ολιστικό δείγμα**, δηλαδή, ότι ο άνθρωπος αποτελεί έναν ολοκληρωμένο οργανισμό. Ο άνθρωπος είναι και υλική και πνευματική υπόσταση ταυτόχρονα και αδιαίρετα και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζεται.

γ. **Τα σύνορα της επαφής**, δηλαδή κανένας άνθρωπος δεν είναι αυτάρκης, αλλά για να υπάρξει χρειάζεται απαραίτητα ένα περιβαλλοντικό πεδίο και η σχέση του ανθρώπου και του περιβάλλοντος, καθορίζει την ανθρώπινη συμπεριφορά (Περλς, 1989).

2.2.2.1. Το «σχήμα» και το «φόντο»

Το πρώτο πράγμα που αξίζει να αναφέρουμε στη θεραπεία Gestalt, είναι η αρχή της διχοτόμησης σε σχήμα και φόντο. Με πιο απλά λόγια, στο περιβάλλον του ένα άτομο, περιτριγυρίζεται από πρωτεύοντα και δευτερεύοντα γεγονότα, τα οποία, άλλοτε γίνονται σχήματα και άλλοτε φόντο, δηλαδή, άλλοτε περισσότερο ή λιγότερο σημαντικά ερεθίσματα τα οποία επηρεάζουν το άτομο και τη συμπεριφορά του.

Η Ο' Leary (1995) αναφέρει χαρακτηριστικά ένα παράδειγμα: *«όταν οι εμπειρίες ενός ανθρώπου διαμορφώνουν ένα όλο που έχει νόημα, υπάρχει υγιής λειτουργία. Έχουμε μια ομαλή μετάβαση, όταν ορισμένα συμβάντα βρίσκονται στο επίκεντρο της επίγνωσης, ενώ άλλα βρίσκονται στο φόντο. Π.χ. καθώς γράφω, αποκτώ επίγνωση ότι το αυτοκίνητό μου είναι παρκαρισμένο κάπου όπου απαγορεύεται η στάθμευση μετά τις 9 π.μ. Τώρα είναι 10.45 π.μ. Ενώ συνεχίζω να γράφω, η ανάγκη να αλλάξω θέση στο αυτοκίνητο γίνεται ολοένα και πιο επίμονη και δεν μπορώ πια να συγκεντρωθώ. Αλλάζω θέση στο αυτοκίνητο»* (Ο'Leary, 1995: 28). Σύμφωνα με το παράδειγμά μας, το γράψιμο, ενώ αρχικά αποτελεί ένα «σχήμα» (είναι το σημαντικό μας στοιχείο) και το αυτοκίνητο αποτελεί το «φόντο» (δευτερεύον ζήτημα), στη συνέχεια εναλλάσσονται οι ρόλοι και το φόντο γίνεται σχήμα, δηλαδή, το παρκάρισμα του αυτοκινήτου με το φόβο του πρόστιμου, γίνεται πιο σημαντικό για μια στιγμή από το γράψιμο και αφού το άτομο ενεργήσει αναλόγως (αλλάζει θέση παρκαρίσματος), ξαναεπανέρχεται στην αρχική του θέση, αυτή του φόντου, και το γράψιμο ξαναγίνεται η πρωτεύουσα εργασία που εκτελεί το άτομο. Με τον ίδιο τρόπο πολλές καταστάσεις, μπορεί να πιέζουν ένα άτομο κυρίως ως «σχήματα» και πρέπει αυτό (το άτομο), να είναι ευέλικτο και να μπορεί να προσαρμόζεται ανάλογα με τις αλληλεπιδράσεις του περιβάλλοντός του. Στις υγιείς περιπτώσεις, το άτομο μπορεί να διακρίνει ξεκάθαρα την κυρίαρχη κάθε φορά ανάγκη (σχήμα) και αφού την αντιμετωπίζει, αυτή αφομοιώνεται από το φόντο και η επόμενη πιο σημαντική ανάγκη γίνεται με τη σειρά της το νέο σχήμα, το οποίο πάλι θα γίνει φόντο μετά την αντιμετώπισή του (σε ένα διαρκή κύκλο). Στα νευρωτικά άτομα η σχέση ανάμεσα στον εαυτό τους και στο περιβάλλον τους είναι τέτοια, που δεν μπορούν να

ικανοποιήσουν καμιά από τις κυρίαρχες ανάγκες που εμφανίζονται. Καμιά απαίτηση δεν γίνεται σχήμα και δεν προηγείται του φόντου. Τα σχήματα παραμένουν θολά, συγκεχυμένα και χωρίς ενέργεια, το οποίο σημαίνει ότι κάτι στο περιβάλλον αποκλείεται ή κάποια ανάγκη του ατόμου δεν εκφράζεται. Στο: Woodworth&Schlosberg (1954), παρατηρούμε ότι ορίζονται πέντε διαφορές ανάμεσα στο σχήμα και το φόντο:

- Το σχήμα έχει μορφή, ενώ το φόντο δεν έχει
- Το φόντο φαίνεται να εκτείνεται συνεχώς πίσω από το σχήμα, χωρίς να διακόπτεται από αυτό
- Το σχήμα έχει τα χαρακτηριστικά «πράγματος», ενώ το φόντο έχει τα χαρακτηριστικά αδιαφοροποίητου υλικού
- Το σχήμα φαίνεται πιο κοντά από το φόντο
- Το σχήμα είναι πιο εντυπωσιακό από το φόντο, το θυμόμαστε καλύτερα και του δίνουμε πιο εύκολα νόημα

2.2.2.2. Η ισορροπία

Το υγιές άτομο λειτουργεί μέσα στο πλαίσιο της σωστής ισορροπίας όλων των μερών του. Για να επιβιώσει, πρέπει η ισορροπία αυτή να διατηρηθεί μέσα σε ορισμένα όρια. Αυτή είναι η αρχή της ομοιόστασης. Όλα τα άτομα έχουν μια εγγενή ενόρμηση να διατηρούν αυτή την ισορροπία, για να μεγαλώσουν και να αναπτυχθούν όσο περισσότερο μπορούν. Αυτό επιτυγχάνεται όταν οι άνθρωποι αποδέχονται τα συναισθήματα και τις εμπειρίες που εμφανίζονται μέσα τους. Κάθε στιγμή, το άτομο έρχεται αντιμέτωπο με μια διαφωνία, είτε λόγω μιας εξωτερικής απαίτησης είτε λόγω μιας εσωτερικής ανάγκης. Έτσι η ισορροπία δεν διατηρείται ποτέ. Όσον αφορά τους εξωτερικούς παράγοντες, το άτομο μπορεί είτε να συμβιβάσει τη συμπεριφορά του με το περιβάλλον είτε να προσαρμόσει το περιβάλλον στον εαυτό του (Perls, 1969). Ο άνθρωπος ανακτά την ισορροπία ικανοποιώντας ή εξαλείφοντας αυτές τις ανάγκες και απαιτήσεις, και ονομάζει τη διαδικασία αυτή «αυτό-ρύθμιση του οργανισμού». Έχουμε όμως την τάση να βλέπουμε τη ζωή ως μια σειρά αντιθέτων και όχι ως ισορροπία. Στη θεραπεία Gestalt, κάθε φορά που αναγνωρίζουμε μια πλευρά του εαυτού μας, εξυπακούεται και η παρουσία του αντίθετού της. Δηλαδή, η θεραπεία

Gestalt προσπαθεί να δυναμώσει και τις δύο πτυχές του ατόμου, όσο αντίθετες και αν είναι, έτσι ώστε να μην κυριαρχεί η μία έναντι της άλλης και τελικά να επιτυγχάνεται η ισορροπία μεταξύ τους (Pells, Hefferline, Goodman, 1951).

2.2.2.3. Η επίγνωση

Ένα άτομο πρέπει να μπορεί να αποκτήσει πλήρη επίγνωση των αναγκών του και να δρα σύμφωνα με αυτές. Η επίγνωση είναι η μόνη βάση της γνώσης και της επικοινωνίας. Πρόκειται για τη διαδικασία αναγνώρισης αυτού που σκεπτόμαστε και αυτού που αισθανόμαστε, νιώθουμε ή κάνουμε. Μπορούμε να δούμε την επίγνωση από διάφορες οπτικές γωνίες: ο Perls έκανε διάκριση ανάμεσα σε τρεις ζώνες: επίγνωση του εαυτού, επίγνωση του κόσμου και επίγνωση αυτού που βρίσκεται ανάμεσά τους. Η επίγνωση δεν είναι ενδοσκόπηση. Η επίγνωση είναι η λάμψη του άνθρακα που προέρχεται από την ίδια του την καύση, ενώ η ενδοσκόπηση είναι το φως που αντανακλάται από ένα αντικείμενο όταν πέφτει πάνω του ένας φακός. Η επίγνωση σημαίνει ότι ολόκληρος ο εαυτός επικεντρώνεται στο «σχήμα». Δεν ασχολείται με το ασυνείδητο αλλά με το φανερό, με την επιφάνεια. Αρχίζει με αυτό που είναι και αναπτύσσεται μέσα από αυτό. Η θεραπεία Gestalt δεν αναφέρεται στο περιεχόμενο ή τη σκέψη σχετικά με κάποιο πρόβλημα, αλλά αντίθετα επικεντρώνεται σε μια βαθύτερη ενόραση. Ο θεραπευτής επιδιώκει να επιταχύνει την επίγνωση των θεραπευόμενων μέχρις ότου αφυπνιστεί η ευθύνη τους για αυτό που σκέφτονται, αισθάνονται και κάνουν. Η επίγνωση έχει θεραπευτική δύναμη και η εξέλιξή της συνδέεται με την ανάπτυξη της γνώσης του ασθενούς. Η κατανόηση αυτή βασίζεται στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα εμποδίζουν τον εαυτό τους να βιώσουν, να αισθανθούν ή να δράσουν. Ο θεραπευτής πρέπει να επιταχύνει την επίγνωση των ατόμων, αντιμετωπίζοντας μια κατάσταση τη συγκεκριμένη στιγμή. Τα άτομα ενθαρρύνονται να δώσουν προσοχή στις διεργασίες τους και στο τι και πώς των καταστάσεων που παρατηρούν. Η επίγνωση εστιάζεται στο προφανές. Συγκεντρώνεται στις κινήσεις, τις στάσεις, τα γλωσσικά σχήματα, τη φωνή, τις χειρονομίες και τις αλληλεπιδράσεις των «ασθενών». Ο θεραπευτής, βοηθά τον ασθενή να αποκτήσει επίγνωση του τρόπου που αποφεύγει το προφανές και να ανοιχτεί στο «εδώ και το τώρα». Η αύξηση της επίγνωσης αποτελεί τον πυρήνα της Gestalt και μέσα από τη θεραπεία, το άτομο αντιλαμβάνεται τη ζωή όπως είναι τώρα και μπορεί να αντιμετωπίσει όλες τις πτυχές αυτής της συνειδητοποίησης. Σκέψεις, πράξεις, συναισθήματα, ο τρόπος με τον οποίο ζουν οι άνθρωποι βρίσκονται σε

αρμονία με τον τρόπο που αισθάνονται. Η ζωή παύει να είναι προσποίηση, αφού το άτομο δρα όπως ακριβώς είναι, είναι αυτό που βλέπουν οι άλλοι. Το άτομο κατανοεί τη μοναδικότητά του και βρίσκει τρόπους να την εκφράσει. Εκτιμά τις εσωτερικές του δυνάμεις και καθίσταται ικανό να αποφεύγει ή να απωθεί δυσάρεστες καταστάσεις ή εμπειρίες, «μισοτελειωμένες υποθέσεις» όπως λέγονται στη Gestalt (O'Leary, 1995).

2.2.2.4. Οι μισοτελειωμένες υποθέσεις

Οι μισοτελειωμένες υποθέσεις, αφορούν όλες εκείνες τις καταστάσεις, τις οποίες βιώνει ένα άτομο χωρίς όμως να τις ολοκληρώσει, από αδυναμία και προσωπικούς λόγους. Τέτοιες καταστάσεις μπορεί να είναι ο χωρισμός από ένα θάνατο, ένα διαζύγιο, ο τερματισμός μιας σχέσης κ.λπ. το άτομο, από φόβο να αντιμετωπίσει το πρόβλημα, να το αποδεχτεί και από «σχήμα» να το μεταβιβάσει στο «φόντο», αρνείται να το αντιμετωπίζει, το αφήνει «μισοτελειωμένο» με όλα όσα σημαίνει αυτό, στο συναισθηματικό του κόσμο (Kuhler-Ross 1984, Enright 1971, Perls 1970, Berne 1967).

2.2.2.5. Η επικέντρωση στο παρόν

Η θεραπεία Gestalt προσανατολίζεται στο «εδώ και τώρα». Η παραμονή ενός ατόμου σε μια συγκεκριμένη στιγμή παίζει σημαντικότατο ρόλο στην προσπάθειά του να αποκτήσει πραγματική επίγνωση. Μόνο το παρόν έχει σημασία, γιατί το παρελθόν έχει περάσει και το μέλλον δεν έχει έρθει ακόμη. Το παρελθόν και το μέλλον έχουν σημασία μόνο όταν έχουν τις ρίζες τους στο τώρα. Δεν έχουν σημασία οι αναμνήσεις από την παιδική ηλικία, αλλά τα συναισθήματα και η συμπεριφορά που τις περιβάλλει. Όταν οι άνθρωποι σκέφτονται το μέλλον, προεξοφλούν αυτό που θα έρθει. Μπορεί τότε να επενδυθεί ενέργεια σε κάτι που έχει ελάχιστη σχέση με αυτό που τελικά θα συμβεί. Σύμφωνα με τον Perls (1969), αν κάτι είναι πραγματικό, βρίσκεται πάντα στο παρόν. Το «τώρα» δεν υπάρχει απλώς ως χρονική στιγμή, αλλά συνδέεται με ένα ρεύμα συνείδησης που διαμορφώνεται από μια σειρά περισσότερων «τώρα», όπως η διαδοχή των εικόνων σε μια ταινία. Η πιο δύσκολη αλήθεια που πρέπει να διδαχθεί το άτομο είναι το ότι το «τώρα» υπάρχει μόνο στο παρόν και ότι η απομάκρυνση από αυτό, στερεί από την πραγματικότητα τη ζωντάνια (Polster&Polster, 1973). Πολλά άτομα νιώθουν την ανάγκη να επικρίνουν όλους τους

άλλους γύρω τους, για να αποφύγουν να σκεφτούν τις δικές τους εμπειρίες. Άλλοι θολώνουν το τώρα τους όταν έχουν χρόνο να σκεφτούν τι συμβαίνει.

2.2.2.6. Η ευθύνη για τον εαυτό μας

Ο πυρήνας της Gestalt είναι η ευθύνη του καθενός για τον εαυτό του. Τα άτομα εγκαταλείπουν τη στάση εξάρτησης από τους άλλους και επιδιώκουν την αυτό-στήριξη. Ενεργούν ως ανεξάρτητα άτομα, βλέπουν τα συναισθήματα και τα προβλήματά τους από απόσταση, κατανοούν ότι είναι οι ίδιοι υπεύθυνοι για ό,τι τους συμβαίνει και οι ίδιοι αποφασίζουν εάν θα αλλάξουν τη ζωή τους ή θα την αφήσουν όπως είναι. Συνήθως τα αδύναμα άτομα έχουν την τάση να παραμένουν προσκολλημένα στο παρελθόν τους για να δικαιολογήσουν την απροθυμία τους να αναλάβουν την ευθύνη για το παρόν.

Από τα παραπάνω, αντιλαμβανόμαστε ότι ο κύριος στόχος της θεραπείας Gestalt είναι να φέρει στην επιφάνεια την προσωπική ευθύνη και να επιτύχει την αυτορρύθμιση, έτσι ώστε να αποκτήσουν τα άτομα, εξαρχής επίγνωση του δυναμικού ανεξαρτησίας που διαθέτουν. Η διαδικασία που ακολουθείται έχει σχέση με την κίνηση και την αλλαγή.

2.2.3. Τεχνικές της θεραπείας Gestalt

Παρότι υπάρχει πληθώρα τεχνικών που προτείνονται στους θεραπευτές της Gestalt, εντούτοις, αυτές έχουν υπόσταση, μόνο σε συνδυασμό με την προσωπικότητα του θεραπευτή και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε «θεραπευόμενου» ξεχωριστά. Πολλοί ερευνητές (Corey 1985, Dryden 1984, και Patterson 1973) προτείνουν ένα αποδεκτό πλαίσιο τεχνικών, όπως είναι οι γλωσσικές προσεγγίσεις, δηλαδή, την αλλαγή των ερωτήσεων σε δηλώσεις, τη χρήση της προσωπικής αντωνυμίας «εγώ», την ενθάρρυνση του διαλόγου, την επεξεργασία των ονείρων και την αντιστροφή των πειραμάτων. Στη θεραπεία Gestalt δεν αρκεί να προσέξει κανείς μόνο το τι λένε οι θεραπευόμενοι. Ο ακριβής τρόπος με τον οποίο εκφράζονται μπορεί να έχει τόση σημασία, όση και το περιεχόμενο.

Οι θεραπευτές Gestalt παρατηρούν τις παρακάτω μορφές χρήσεις της γλώσσας:

- Δηλώσεις στο πρώτο ενικό πρόσωπο. Με τη χρήση του πρώτου ενικού προσώπου, ο θεραπευόμενος γίνεται πιο υπεύθυνος ως προς τη συμπεριφορά, τις σκέψεις και τα συναισθήματά του. Δεν κατηγορεί εξωτερικές δυνάμεις για

τις δικές του ανεπάρκειες. Δεν επιτρέπεται να μιλούν για τους άλλους, αλλά μόνο για τον εαυτό τους, χρησιμοποιώντας το «εγώ» και αναλαμβάνοντας όλη την ευθύνη των πράξεών τους.

- Αποφυγή τροποποιητικών και διστακτικών στοιχείων. Χρησιμοποιώντας τα τροποποιητικά στοιχεία οι άνθρωποι, αποφεύγουν να εμπλέξουν τους εαυτούς τους σε συναισθήματα, σκέψεις και ενέργειες. Μερικά από τα πιο συνηθισμένα τροποποιητικά στοιχεία είναι όσα εμπεριέχουν εκφράσεις όπως: «ίσως», «μπορεί», «υποθέτω», «κάπως έτσι», «πιθανόν», «νομίζω», «λιγάκι». Εκφράσεις που δηλώνουν φόβο, απροθυμία, άρνηση κ.λπ. και αναδεικνύουν μια αμφισημία ως προς το μήνυμά τους. Αντί αυτών, προτείνονται δηλώσεις άμεσες και σαφείς.
- Χρήση της ενεργητικής φωνής. Με τη χρήση της παθητικής φωνής, οι θεραπευόμενοι αποφεύγουν την ευθύνη των πράξεών τους. Χρησιμοποιώντας όμως ενεργητική φωνή, αντιλαμβάνονται πιο άμεσα με πιο τρόπο παγιδεύονται οι ίδιοι μέσα σε αδιέξοδες καταστάσεις.
- Αλλαγή ρημάτων. Ορισμένα ρήματα μπορεί να κάνουν τους θεραπευόμενους να πιστέψουν ότι κάποιες πράξεις είναι έξω από τον έλεγχό τους. Ο θεραπευτής τους βοηθά να αποκτήσουν επίγνωση της αντίστασης που προβάλλουν στην αλλαγή της χρήσης ρημάτων, όπως: «δεν μπορώ», «οφείλω», «πρέπει», «χρειάζεται». Αν αλλάξουν αυτά τα ρήματα γίνεται ολοφάνερη η απροθυμία τους να κάνουν ορισμένα πράγματα. Οι θεραπευόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με τη γνώση ότι έχουν επιλογές στη ζωή τους. Π.χ. αλλάζοντας την έκφραση «δεν μπορώ» σε «δεν θα..», το άτομο αναγνωρίζει τη δύναμή του, αναλαμβάνει την ευθύνη για τις αποφάσεις του και δεν μπορεί πλέον να κατηγορεί τους άλλους ή τα εξωτερικά γεγονότα (Corey, 1985). Με τις παραπάνω εκφράσεις, το άτομο φαίνεται ότι έχει επηρεαστεί από απόψεις άλλων ανθρώπων, και συμπεριφέρεται σύμφωνα όχι με τις δικές του επιθυμίες, αλλά σύμφωνα με το τι σκέφτονται οι άλλοι.
- Αλλαγή των ερωτήσεων σε δηλώσεις. Οι δηλώσεις είναι ο πιο αποτελεσματικός και αυθεντικός τρόπος επικοινωνίας. Συνήθως αφορούν σκέψεις, συναισθήματα και πράξεις των θεραπευομένων, για τα οποία πρέπει να αποκτήσουν εδώ και τώρα επίγνωση και ευθύνη.

- Ακρίβεια στην έκφραση. Πολύ συχνά, οι δυσκολίες στην επικοινωνία προκαλούνται όταν οι άνθρωποι γενικεύουν και διανοητικοποιούν. Ο θεραπευτής προτείνει στον θεραπευόμενο, να μεταφερθεί από τις γενικότητες σε συγκεκριμένα παραδείγματα. Η ακρίβεια στην έκφραση έχει σημαίνουσα αξία και βοηθά το άτομο να συγκεντρωθεί σε ένα συγκεκριμένο θέμα και ταυτόχρονα να καθοδηγεί μόνο του τον εαυτό του.
- Οι απαιτήσεις. Στενά συνδεδεμένη με την ακρίβεια στην έκφραση είναι η ικανότητα του ατόμου να εκφράσει απαιτήσεις από τους άλλους χρησιμοποιώντας π.χ. αντί του «θα προτιμούσα να...», το «θέλω να...»
- Αλλαγή της μορφής των ερωτήσεων. Οι ερωτήσεις που ξεκινούν με το «γιατί» πρέπει πάντα να αποφεύγονται, γιατί ενθαρρύνουν εκλογικεύσεις και διανοητικοποιήσεις. Αντίθετα, οι ερωτήσεις με το «πώς» και το «τι», βοηθούν το άτομο να δομήσει την εμπειρία του και να κινητοποιήσει την αυτό-υποστήριξή του.
- Επικέντρωση στο παρόν. Ο θεραπευτής ζητά από τους θεραπευόμενους να παρακολουθούν αυτό που βιώνουν αυτή τη συγκεκριμένη στιγμή. Ο Rosenblatt (1976), λέει ότι για το μόνο που μπορούμε να είμαστε σίγουροι είναι το παρόν. Ό,τι πέρασε έχει ήδη αλλάξει, ίσως έχει ξεχαστεί και σίγουρα έχει αλλοιωθεί από τη μνήμη. Εκείνο που πρόκειται να έρθει στο μέλλον είναι αβέβαιο, μη πραγματικό, μια πιθανότητα μόνο. Η ενασχόληση με το παρόν, αποκλείει την ανάπτυξη του άγχους, γιατί η ενέργεια κατευθύνεται προς την παρούσα δραστηριότητα. Ο Perls πρεσβεύει: «...αν είστε στο τώρα, είστε δημιουργικοί, είστε εφευρετικοί. Αν έχετε τις αισθήσεις σας σε ετοιμότητα, αν έχετε τα μάτια και τα αφτιά σας ανοιχτά, βρίσκετε τη λύση» (Perls, 1969: 91). Μέσα από την επίγνωση του παρόντος, οι μισοτελειωμένες καταστάσεις εμφανίζονται και περατώνονται.

Οι τεχνικές της Gestalt σε μη λεκτική επικοινωνία

- Η επίγνωση του σώματος. Στη θεραπεία της Gestalt, το σώμα έχει εξαιρετική σημασία. Ο Perls (1969) περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο ο θεραπευτής παρακολουθεί την ψυχοσωματική γλώσσα: «...μην ακούτε τα λόγια, να ακούτε μόνο αυτό που σας λέει η φωνή, αυτό που σας λέει η στάση, αυτό που σας λέει η εικόνα... οι εκφράσεις του προσώπου, η ψυχοσωματική γλώσσα.

Αν χρησιμοποιείται τα μάτια και τα αφτιά σας, θα δείτε ότι ο καθένας εκφράζεται με τον έναν ή τον άλλο τρόπο. Η επίγνωση του σώματος διευκολύνεται με τους εξής τρόπους: 1. Εκμαιεύοντας σωματικές αισθήσεις από τον ασθενή, 2. Ορίζοντας το συναίσθημα, 3. Δίνοντας ανατροφοδότηση στον ασθενή, 4. Αναπαριστώντας τη γλώσσα του σώματος, 5. Απαλείφοντας τις αναστροφές (Ο' Leary, 1995).

2.2.3.1 Εφαρμοσμένο Πρόγραμμα Θεραπείας Gestalt στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Συνθέτοντας όλα όσα αναφέρθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, έχει σχεδιαστεί ένα πρόγραμμα συνεδριών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας για εφήβους και ενήλικες. Το πρόγραμμα αυτό εφαρμόζει τις τεχνικές της Gestalt θεραπείας με κύριο στόχο τον σχεδιασμό του κατάλληλου επαγγελματικού προφίλ του κάθε συμμετέχοντα. Το προφίλ αυτό δημιουργείται μέσα από την αναζήτηση των προσωπικών χαρακτηριστικών, των ικανοτήτων και δεξιοτήτων, των αξιών και των ενδιαφερόντων του ατόμου. Η επαφή που θα αποκτήσουν τα άτομα με τις αρχές της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας, καθώς και η σύνθεση του προσωπικού τους επαγγελματικού προφίλ, αποτελούν τα βασικά εφόδια που χρειάζονται για να εκπαιδευτούν στη λήψη ορθών επαγγελματικών αποφάσεων.

Το πρόγραμμα εφαρμόζεται σε ομάδες των 10-15 συμμετεχόντων, αποτελούμενες από άτομα με κοινά χαρακτηριστικά όσων αφορά την επαγγελματική τους κατάσταση, δηλαδή ομάδα εφήβων, ομάδα ενηλίκων ανέργων, ομάδα ενηλίκων που αναζητούν αλλαγή εργασίας κλπ. Συνολικά, περιλαμβάνει έξι συνεδρίες διάρκειας 2 ωρών η κάθε μία. Οι 5 πρώτες είναι ομαδικές και η τελευταία είναι ατομική. Εφόσον υλοποιείται μία συνεδρία ανά εβδομάδα, το πρόγραμμα ολοκληρώνεται έξι εβδομάδες αργότερα.

Κατά την πρώτη συνεδρία, παρουσιάζονται στην ομάδα οι έννοιες της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Οι συμμετέχοντες εξοικειώνονται με τους όρους που θα χρησιμοποιούνται, αντιλαμβάνονται τη σημασία της λήψης αποφάσεων και εκφράζουν τις απόψεις, τις ανησυχίες, τους προσωπικούς τους στόχους κ.α. Ο σύμβουλος λαμβάνει σημαντικές πληροφορίες για το πλαίσιο στο οποίο θα στηριχτεί

η παρέμβαση, το οποίο καθορίζεται από τους συμμετέχοντες, τα συναισθήματά τους, τις ανησυχίες τους, τις αξίες τους, τις επιρροές που δέχονται από την οικογένεια ή άλλα κοινωνικά πλαίσια κ.λ.π.

Η δεύτερη συνεδρία έχει ως αντικείμενο τα προσωπικά χαρακτηριστικά του καθενός από τους συμμετέχοντες. Οι ασκήσεις του παραρτήματος 2 (Π2.1 και Π2.2) καθώς και η συζήτηση στη συνέχεια, πάνω σε αυτές, θα οδηγήσουν στην ανάδειξη και καταγραφή των προσωπικών χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου ξεχωριστά. Επίσης, ο σύμβουλος, μπορεί να χορηγήσει την άσκηση της διάσημης προσωπικότητας του παραρτήματος 1 (Π1.1 και Π1.2) και να συμπληρωθούν οι λίστες των προσωπικών χαρακτηριστικών από δεδομένα που θα προκύψουν μέσα από αυτή την άσκηση.

Η τρίτη συνεδρία πραγματεύεται τις ικανότητες/ δεξιότητες των συμμετεχόντων. Οι ασκήσεις του παραρτήματος 3 (Π3.1 και Π3.2) έχουν στόχο την ανάδειξη των ικανοτήτων των ατόμων και την ιεράρχησή τους. Η συζήτηση που θα ακολουθήσει, με την καθοδήγηση του συμβούλου, θα καταδείξει στους συμμετέχοντες την σημασία που έχει τόσο το να έχεις επίγνωση των ικανοτήτων σου, όσο και το να τις εφαρμόζεις στην πράξη.

Η τέταρτη συνεδρία αφορά τις αξίες. Τα άτομα θα ανατρέξουν στην άσκηση διάσημης προσωπικότητας (Π1.1 και Π1.2), που έχουν ήδη συμπληρώσει κατά τη δεύτερη συνεδρία, και θα αναζητήσουν αξίες που έχουν ήδη καταγραφεί σε αυτήν. Στη συνέχεια, με τη συμπλήρωση των ασκήσεων του παραρτήματος 4 (Π4.1 και Π4.2), θα ολοκληρώσουν τις λίστες αυτές και θα συζητήσουν ομαδικά πάνω σε αυτές.

Η πέμπτη συνεδρία αφορά τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τις συνθήκες εργασίας και, καθόσον είναι η τελευταία ομαδική συνεδρία, την σύνθεση του επαγγελματικού προφίλ των συμμετεχόντων. Οι ασκήσεις του παραρτήματος 5 (Π5.1 και Π5.2) θα αναδείξουν τις συνθήκες εργασίας που απασχολούν τους συμμετέχοντες. Τα ενδιαφέροντά τους θα προκύψουν συνδυαστικά, μέσα από την άσκηση διάσημης προσωπικότητας (Π1.1 και Π1.2) και την συζήτηση πάνω στις ικανότητες τους αλλά και τις συνθήκες εργασίας. Στη συνέχεια, θα συμπληρώσουν την άσκηση του παραρτήματος 6 (Π6), η οποία αποτελεί και τη σύνθεση του Επαγγελματικού Προφίλ του καθενός. Η σύνθεση αυτή θα προκύψει από όλες τις ασκήσεις που έχουν συμπληρώσει στις συνεδρίες, καθώς και από τις συζητήσεις που έλαβαν χώρα καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος.

Η έκτη και τελευταία συνεδρία είναι ατομική για τον κάθε συμμετέχοντα. Περιλαμβάνει συζήτηση και ανάλυση της σύνθεσης που προέκυψε στο τέλος των ομαδικών συνεδριών, επίλυση αποριών που τυχόν έχουν δημιουργηθεί ή δεν επιλύθηκαν κατά τις συνεδρίες, συζήτηση περί του συνόλου των συνεδριών και των όσων ειπώθηκαν, υποβολή προτάσεων και παρατηρήσεων από τον συμμετέχοντα για το πρόγραμμα, καθώς και όποιο άλλο θέμα μπορεί να έρθει στην επιφάνεια κατά την πιο στενή αλληλεπίδραση με τον σύμβουλο.

Το εφαρμοσμένο αυτό πρόγραμμα συνεδριών μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για έναν σύμβουλο σταδιοδρομίας, εφόσον περιλαμβάνει όλες τις σημαντικές παραμέτρους της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Μέσω των τεχνικών της θεραπείας Gestalt και εφόσον ο σύμβουλος διέπεται από επαγγελματισμό και επιστημονισμό, είναι πολύ πιθανό να επιτευχθούν οι στόχοι του προγράμματος και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και οι συμμετέχοντες να ολοκληρώσουν τις συνεδρίες έχοντας εκπαιδευτεί επαρκώς στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων μέσω της σύνθεσης του επαγγελματικού τους προφίλ.

Συνοπτικά

Στο παρόν κεφάλαιο εμβαθύνουμε στις βασικές αρχές που διέπουν γενικά τη Συμβουλευτική και ειδικότερα τη Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Καταγράψαμε τις κοινωνικές ομάδες που χρήζουν ιδιαίτερης προσοχής, όπως π.χ. τις γυναίκες, τους εφήβους, τους μεσήλικες κ.ά. και αναλύσαμε το προφίλ του Σύμβουλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τα χαρακτηριστικά που οφείλει αυτός να αναπτύσσει προκειμένου να επιτύχει μια δόκιμη και αποτελεσματική συνεργασία με τους συμβουλευόμενους του. Σε ξεχωριστή ενότητα παρουσιάσαμε και αναλύσαμε τη μέθοδο Gestalt, ως την προτεινόμενη μέθοδο στη συμβουλευτική για την επιλογή επαγγέλματος και την ένταξη στην αγορά εργασίας. Αναφερθήκαμε στις βασικές αρχές που διέπουν τη εν λόγω μέθοδο, τη διαδικασία της συμβουλευτικής, το προφίλ του συμβούλου της Gestalt και τους τρόπους επικοινωνίας και συνεργασίας συμβούλου και συμβουλευόμενου. Τέλος, παρουσιάσαμε ένα εφαρμοσμένο πρόγραμμα συνεδριών Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας μέσω των τεχνικών της θεραπείας Gestalt.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο Παρατηρήσεις - Συμπεράσματα

Ολοκληρώνοντας την παρούσα μελέτη που αφορά στις θεωρητικές προσεγγίσεις και τις επικοινωνιακές μεθόδους στην επιλογή επαγγέλματος, καταλήγουμε στα παρακάτω γενικά πορίσματα:

1. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής είναι σημαντικός για την επιλογή ενός επαγγέλματος, ειδικά στη σύγχρονη εποχή, έτσι ώστε ένα άτομο να καταστεί ικανό να επιλέξει το επάγγελμα που του ταιριάζει, που είναι ανάλογο των δεξιοτήτων του και κυρίως το επάγγελμα που επιθυμεί μέσα από την καρδιά του.
2. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής είναι σημαντικός για τη γνώση της αγοράς εργασίας, όπου ένα άτομο μπορεί να χρειαστεί να αλλάξει επάγγελμα αρκετές φορές στη ζωή του και να συμβαδίζει κάθε φορά ανάλογα με τα ζητούμενα της κάθε εποχής.
3. Ο ρόλος της Συμβουλευτικής είναι σημαντικός στο να βοηθήσει ένα άτομο να ακολουθήσει μια δημιουργική πορεία στον εργασιακό του χώρο και να διαγράψει μια αξιόλογη καριέρα.
4. Για να επιτύχει η Συμβουλευτική τη δημιουργική και αποτελεσματική συνεργασία του Συμβούλου με τους συμβουλευόμενούς του, χρειάζεται απαραίτητα τη γνώση των θεωριών και των μοντέλων της Επικοινωνίας, και ειδικότερα του συστημικού μοντέλου, το οποίο εστιάζεται στις σχέσεις που αναπτύσσονται ανάμεσα στον άνθρωπο και το κοινωνικό περιβάλλον (Fiske, 1992). Πρόκειται για το μοντέλο που επικρατεί στη σύγχρονη εποχή και καθιστά την επικοινωνία ως μια διαδικασία ανοιχτού συστήματος αλληλεξάρτησης ανθρωπίνων σχέσεων και περιβάλλοντος.
5. Η Επικοινωνία αποτελεί τη σύγχρονη εκδοχή της ρητορικής, καθώς και αυτή, όπως και η ρητορική, μεταδίδει μηνύματα και επιχειρήματα και επίσης, προκαλεί ιδέες και επηρεάζει συναισθήματα στους δέκτες και ως εκ τούτου παρουσιάζουν πολλά κοινά και ταυτίσεις, τόσο ως προς τις βασικές αρχές, όσο και ως προς τις τεχνικές επικοινωνίας (Τριαντάρη, 2016).
6. Η ρητορική αναδείχθηκε από την αρχαιότητα ως η τέχνη ή τεχνική της επικοινωνίας για την ικανότητα της πειθούς του πομπού ή τη διδασκαλία γνώσεων προς το ακροατήριο (Τριαντάρη, 2016).
7. Οι τεχνικές της Ρητορικής χρησιμοποιούνται σε ποικιλία δραστηριοτήτων, από την πολιτική και τη θρησκεία μέχρι τη διαφήμιση. Επιπλέον, το σύγχρονο πεδίο της ρητορικής έχει ξεφύγει από τα στενά πλαίσια της προφορικής ευγλωττίας και έχει διευρυνθεί για να περιλαμβάνει όλες τις μορφές της πειστικής γλώσσας, τόσο της

προφορικής όσο και της γραπτής. Τέλος, στο ίδιο πεδίο περιλαμβάνονται και άλλες, μη λεκτικές μορφές επικοινωνίας και πειθούς όπως οι φωτογραφίες, οι εικόνες, η μουσική, ο κινηματογράφος και η τηλεόραση (Dorman, 1999).

Ειδικότερα, όσον αφορά στο πεδίο της Συμβουλευτικής για την επιλογή επαγγέλματος, προβαίνουμε στις εξής παρατηρήσεις:

1. Ένα σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού, για να θεωρηθεί ολοκληρωμένο και αυτοτελές εργαλείο επιλογής επαγγέλματος, θα πρέπει να αποτελείται από τρία βασικά, αλληλένδετα και αλληλοσυμπληρούμενα μέρη: α. το θεωρητικό πλαίσιο, το οποίο είναι απαραίτητο για την κατανόηση και εξοικείωση με τις βασικές έννοιες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, β. οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία, έτσι ώστε να καταλήξει το άτομο σε μια στοχευμένη και κατάλληλη επαγγελματική επιλογή, και γ. το συμβουλευτικό και πληροφοριακό υλικό, το οποίο είναι απαραίτητο στην υλοποίηση των τεχνικών για την ταξινόμηση των επαγγελμάτων σε ομάδες, την αντιστοίχιση των ενδιαφερόντων με τα επαγγέλματα, τη δημιουργία χάρτη με τα επαγγέλματα και τις αντίστοιχες σπουδές, τη συσχέτιση ικανοτήτων και δεξιοτήτων με ομάδες επαγγελμάτων, τη συσχέτιση επαγγελματικών αξιών και επαγγελμάτων και τη συσχέτιση επίσης, των προσωπικών χαρακτηριστικών με τα κατάλληλα επαγγέλματα (Τασιόπουλος, 2015).

2. Οι παράγοντες που συνήθως επηρεάζουν ένα άτομο στην επιλογή του επαγγέλματος είναι: α. το φύλο, β. το οικογενειακό περιβάλλον, γ. οι φιλοδοξίες και οι στόχοι του ατόμου, δ. οι αξίες και οι στάσεις του κάθε ατόμου.

3. Στην ιστορία της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής έχουν καταγραφεί πολλές ενδιαφέρουσες προσεγγίσεις, όπως των: Parsons (1909), VanderLinden (1985), η θεωρία του John L. Holland, η θεωρία του Donald E. Super, η θεωρία του Mark L. Savickas, η θεωρία του John Krumboltz, η θεωρία του D. Tiedeman, η θεωρία του Harren, η θεωρία του T. Hilton, η θεωρία του W. Mitchell, η θεωρία του A. Tversky, η θεωρία του Gati, η θεωρία του A. Gelatt, η θεωρία των Kaldor και Zytowsky, το θεωρητικό σχήμα του Vroom και το θεωρητικό σχήμα του Katz.

4. Η προσέγγιση που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον και ακόμα πιο ενδιαφέρουσα διαδικασία, είναι η προσέγγιση της Gestalt.

5. Οι βασικές αρχές στις οποίες στηρίζεται η μέθοδος Gestalt είναι: α. Η **Ομοιοστασία**, δηλαδή η προσαρμογή του ατόμου. Η ομοιοστατική λειτουργία είναι εκείνη, με την οποία ο οργανισμός διατηρεί την ισορροπία του κάτω από διάφορες

συνθήκες. Ολόκληρη η ζωή χαρακτηρίζεται από αυτό το συνεχές παιχνίδι της ισορροπίας και της ανισορροπίας. Η σημασία της είναι πολύ μεγάλη, γιατί εάν αυτή η λειτουργία αποτύχει, τότε ο οργανισμός πεθαίνει, β. **Το ολιστικό δείγμα**, δηλαδή, ότι ο άνθρωπος αποτελεί έναν ολοκληρωμένο οργανισμό. Ο άνθρωπος είναι και υλική και πνευματική υπόσταση ταυτόχρονα και αδιαίρετα και έτσι πρέπει να αντιμετωπίζεται και γ. **Τα σύνορα της επαφής**, δηλαδή κανένας άνθρωπος δεν είναι αυτόρκτης, αλλά για να υπάρξει χρειάζεται απαραίτητα ένα περιβαλλοντικό πεδίο και η σχέση του ανθρώπου και του περιβάλλοντος, καθορίζει την ανθρώπινη συμπεριφορά (Περλς, 1989).

6. Η μέθοδος της Gestalt δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη διαδικασία επαφής και επικοινωνίας περισσότερο από ότι στο ίδιο το αποτέλεσμα. Θεωρεί ότι η «θεραπεία», αποτελεί προϊόν μια συνεχούς και απρόσκοπτης επαφής και συνέπειας ανάμεσα στα συνδιαλεγόμενα μέλη της ομάδας, και γι' αυτό το σκοπό χρησιμοποιεί ως μοντέλα ενσυναίσθησης α. Το «σχήμα» και το «φόντο», β. την ισορροπία, γ. την επίγνωση, δ. τις μισοτελειωμένες υποθέσεις, ε. την επικέντρωση στο παρόν και στ. την ευθύνη για τον εαυτό μας.

7. Οι τεχνικές που χρησιμοποιούν οι θεραπευτές της Gestalt κατά τη διάρκεια της θεραπείας και αφορά στη λεκτική επικοινωνία, είναι οι εξής: α. Δηλώσεις στο πρώτο ενικό πρόσωπο, β. Αποφυγή τροποποιητικών και διστακτικών στοιχείων, γ. Χρήση της ενεργητικής φωνής, δ. Αλλαγή ρημάτων, ε. Αλλαγή των ερωτήσεων σε δηλώσεις, στ. Ακρίβεια στην έκφραση, ζ. Οι απαιτήσεις, η. Αλλαγή της μορφής των ερωτήσεων, θ. Επικέντρωση στο παρόν. Οι τεχνικές που αφορούν στην επίγνωση του σώματος, αφορούν: α. στην σωματικές αισθήσεις του ασθενή, β. στο συναίσθημα, γ. ανατροφοδότηση στον ασθενή, δ. αναπαράσταση της γλώσσας του σώματος και ε. απαλειφή των αναστροφών (O' Leary, 1995).

Επιλέγουμε να ολοκληρώσουμε την παρούσα εργασία με τον παράγοντα εκείνο, που θεωρούμε ως τον πλέον σημαντικό για την επιτυχία ή όχι όλων των μοντέλων και προσεγγίσεων της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και ειδικότερα της μεθόδου Gestalt. Αυτός ο παράγοντας είναι το προφίλ του Σύμβουλου ή Θεραπευτή, ο οποίος αποτελεί την εγγύηση για μια επιτυχημένη διαδικασία και οφείλει να έχει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

1. Να είναι ενημερωμένος για τις βασικές αρχές και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της Επικοινωνίας και της Ρητορικής, αλλά και να έχει μελετήσει όλες τις θεωρητικές προσεγγίσεις που αφορούν στο συγκεκριμένο πεδίο
2. Να είναι πρόθυμος να βοηθήσει τους πελάτες του να προσδιορίσουν εκείνα τα συναισθήματα που τους καταβάλλουν
3. Να είναι ευέλικτος ανάμεσα στην ανάγκη των πελατών του να συζητήσουν άλυτα προσωπικά τους ζητήματα και στην ανάγκη τους να βρουν δουλειά
4. Να είναι προετοιμασμένος να προσφέρει «προπόνηση ανάπτυξης», σε περίπτωση που η στρατηγική αυτή μπορεί να είναι περισσότερο κατάλληλη από την επαγγελματική συμβουλευτική
5. Να χρησιμοποιεί την «προπόνηση σταδιοδρομίας», όταν οι πελάτες έχουν καθορίσει σαφείς στόχους σταδιοδρομίας
6. Να εργαστεί σκληρά, προκειμένου οι αποφάσεις των πελατών να είναι αποκλειστικά δικές τους. Για να το επιτύχει, πρέπει να γνωρίζει τους κινδύνους της παροχής συμβουλών
7. Να χρησιμοποιεί ένα συμβόλαιο «όρων επιχείρησης», για να υπογραμμίσει την ευθύνη του πελάτη να προσέρχεται στις κανονισμένες συναντήσεις
8. Να είναι προσεκτικός για να παρατηρεί τα συναισθήματα που κρύβονται πίσω από την «αντίσταση» του πελάτη στην επαγγελματική συμβουλευτική
9. Να λαμβάνει υπόψη του τον τρόπο με τον οποίο οι «σημαντικοί άλλοι» μπορούν να επηρεάσουν τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της επαγγελματικής συμβουλευτικής
10. Να αμφισβητεί τις προκαταλήψεις που έχει για όλους τους πελάτες, αλλά ιδιαίτερα όταν εργάζεται με ανθρώπους που έχουν πολύ διαφορετικές αξίες, πεποιθήσεις και εμπειρίες ζωής από τη δική του
11. Να βεβαιωθεί ότι μπορεί να χρησιμοποιεί τις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής, όχι μόνο ότι τις γνωρίζει
12. Να είναι ενημερωμένος για τα εναλλακτικά πρότυπα σταδιοδρομίας

Όπως καταλαβαίνουμε, για να μπορέσει να αντεπεξέλθει στα παραπάνω ζητήματα ένας σύμβουλος, χρειάζεται ιδιαίτερες δεξιότητες και γνώσεις, γεγονός που καθιστά την εκπαίδευσή του, μείζονος σημασίας και σύμφωνα με τους Osipow και Fitzgerald (1996), ο Σύμβουλος – θεραπευτής, εξετάζοντας την εξέλιξη των κοινωνικών φαινομένων και προβλημάτων, οφείλει να προβλέπει, προλαμβάνει, διαπαιδαγωγεί,

αξιολογεί (και αξιολογείται) και παρεμβαίνει. Δηλαδή καλείται να αναλάβει ένα πολύπλευρο παιδαγωγικό και κοινωνικό ρόλο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Amundson, N., Harris-Bowlsbley, J., Niles, S., (2008). *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Rosili.
- Βλαχάκη, Φ., (2006). Προοπτικές για το θεσμό ΣΥ.Ε.Π. Δράσεις Ε.Κ.Ε.Π. σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο-euroguidance, στο: Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Συμβουλευτικής Προσανατολισμού «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας», σ. 25-43, Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π. & ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Δημητρόπουλος, Ε., (2003), *Αποφάσεις-λήψη αποφάσεων*, Αθήνα: Γρηγόρης.
- Fiske, T., (1992). *Εισαγωγή στην Επικοινωνία*, Επικοινωνία και Κουλτούρα, Αθήνα.
- Hooper-Greenhill, E., (1999). Σκέψεις για τη μουσειακή εκπαίδευση και επικοινωνία στη μεταμοντέρνα εποχή, *Αρχαιολογία και Τέχνες*, 72. 47-49.
- Καλαβά-Μυλωνά, Ν., (2006). Το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον του θεσμού συμβουλευτική-προσανατολισμός ακολουθώντας τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις, στο: Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου Συμβουλευτικής Προσανατολισμού «Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας», σ. 52-59, Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π. & ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Κάντας, Α., Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας*. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κύρκος Β. Α. (1986), “Η Ρητορική Τέχνη και η Κοινωνική της Λειτουργία κατά τον Αριστοτέλη”, *Διαβάζω* 135 (Ιανουάριος), σελ. 42-47.
- Αρχαίοι Συγγραφείς, (2002). *Αριστοτέλης, Ρητορική Α΄*, Εισαγωγή, μτφ., σχόλια, Δ. Λυπουρλής, σ. 136-161, Θεσσαλονίκη: Ζήτρος.
- Μπαμπινιώτης, Γ., (1992). *Θεωρητική Γλωσσολογία*, Αθήνα. 32
- ΜακΚουέλ, Ν., (1997). *Εισαγωγή στη θεωρία της μαζικής κουλτούρας*, Αθήνα: Καστανιώτης.
- Μπεζεβέγκης, Η., (χ.χ.). *επάγγελμα και επαγγελματικές επιλογές*, στο: *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας*, Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.

- Παπανικολάου Θ. (1996), *Slogans*, Αθήνα: Εκδόσεις Γ.Σ. Μπαρμπερόπουλος 20.
- Παπανικολάου Κ. Ι. (1952), *Νεοελληνική Καλολογία: Αισθητική του Λόγου*, Βιβλιοπωλείο της «Εστίας».
- Περλς, Φ., (1989). *Η Προσέγγιση Γκεστάλτ*, Αθήνα: Γλάρος.
- Τασιόπουλος, Χ., (2015). *Πώς επιλέγω Επάγγελμα*, Αθήνα: Γραφικές Τέχνες Μητρόπολις.
- Τριαντάρη-Μαρά, Σ. (2005). *Ιστορία της Φιλοσοφίας*, τ. Α', Θεσσαλονίκη: Σταμούλης.
- Τριαντάρη, Σ., (2012). *Το Πορτρέτο του Φιλόσοφου κατά τον Επίκτητο, ως βάση της Φιλοσοφικής Συμβουλευτικής*, Θεσσαλονίκη: Σταμούλης.
- Τριαντάρη, Σ., (2016). *Η Ρητορική, η Τέχνη της Επικοινωνίας από την αρχαιότητα στο Βυζάντιο*, Θεσσαλονίκη: Σταμούλης.
- Ψύλλα, Μ., (1991). *Η επικοινωνία σαν κοινωνική διεργασία*, Επιστημονική Επετηρίδα Χαροκοποείου Ανωτάτης Σχολής Οικιακής Οικονομίας, Αθήνα.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Bakker, A., Heuven, E., (2006). *Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers*. *International Journal of Stress Management*, 13, 423-440.
- Berne, E., (1967). *Games People Play*. Grove Press, New York.
- Brown, D., & Brooks, L., (1991), *Carrer Counseling Techniques*, Boston: Allyn and Bacon.
- Carter, M. (1966). *Into work*. Harmondsworth: Penguin.
- Connor, R., (1992). *Cracking the over-50 job market*. New York: Penguin Books.
- Corbett E. P. J. (1990), *“Classical Rhetoric for the Modern Student”*, New York: Oxford University Press
- Corey, G., (1985). *Theory and Practice of Group Counselling*. Brooks/Cole. Monterey, CA.
- Drummond, J. R., McIntyre, W. G., Skaggs, C. T., (1977). *Work values and job satisfaction of young adult males*. *Journal of Employment Counseling*, 14, 23-26.
- Dryden, W., (1984). *Individual Therapy in Britain*. Harper and Row, London.

- Enright, J., (1971). An introduction to gestalt techniques. In Fagan, J. & Shepherd, I. (eds) *Gestalt Therapy Now: Theory, Techniques and Application*. Science and Behavior Books, Palo Alto, CA, pp. 107-124.
- Gail T. & Eves A. (1999), "*The Use of Rhetorical Devices in Advertising*", *Journal of Advertising Research* 39 (4) (July/August), σελ. 39 – 43
- Hansen, L., S., (1979). Counseling and career (self) development. In S. Weinrach (ed), *Career counseling: Theoretical and practical perspectives*. N. York: McGraw-Hill.
- Hattery, A., (2000). *Women, work, and family: Balancing and weaving*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoppock, R., (1976), *Occupational Information*, New York: McGraw-Hill.
- Hopson, B., (1982). Counseling and helping. In: R. Holdsworth (ed), *Psychology for careers counseling*. London: Macmillan/BPS.
- Inoue, K., Tani, H., Abe, S., Kaiya, H., Nata, M., Fukunaga, T., (2006). The correlation between rates of unemployment and suicide rates in Japan between 1985 and 2003. *International Medical Journal*, 13, 261-263.
- Isaacson, L. E., & Brown, D., (1993), *Career Information, Career Counseling and Career Development*, Boston: Allyn and Bacon.
- Kluckhohn, C. (1951). *Values and value orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification*. In T. Parsons, E. T. Shils (eds), *Towards a general theory of action* Cambridge: Harvard University Press.
- Krumboltz, J. D., (1996). A Learning theory of career counseling, In M. Savickas & B. Walsh (Eds), *Integrating career theory and practice* (pp. 233-280). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Books.
- Kuhler-Rossedge, E., (1984). *On Death and Dying*. Routledge, London.
- Lock, R., D., (1992). *Taking charge of your career direction (2ed)*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Lonsdale, S. (1985). *Work and inequality*. London: Longman.
- Maitland, H., Meddick, J., (1990). *The Marketing Manual*, Office of the arts and libraries, London.
- McQuarrie E. & Mick D. (1996), "*Figures of Rhetoric in Advertising Language*", *Journal of Consumer Research* 22 (March), σελ. 424 – 438 31.

- McQuarrie E. F. & Mick D. (1999), “*Visual Rhetoric in Advertising: Text – Interpretive, Experimental, and Reader – Response Analyses*”, *Journal of Consumer Research* 26 (June), σελ. 37 – 54.
- Moor, C.,H. (1976). *From school to work-effective counseling and guidance*. London:Sage.
- Nathan, R., & Hill, L., (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική*, μ.τ.φ. Δ. Σιδηροπούλου, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- O’ Leary, E. (1995). *Η θεραπεία Gestalt*, επιμ. Νέστορος & Πολεμικός, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Patterson, C., H., (1973). *Theory of Counselling and Psychotherapy*. Harper and Pow, New York.
- Perls, F., S., (1969). *Gestalt Therapy Verbatim*. Bantam, Toronto.
- Perls, F., S., (1970). Dream seminars. In Fagan, J. & Shepherd, I, (eds) *Gestalt Therapy Now*. Science and Behaviour Books, Palo Alto, pp. 204-33.
- Perls, F., S., (1973). *The Gestalt Approach and Eye Witness to Therapy*. Science and Behavior Books, Palo Alto.
- Pelrs, F., S., Hefferline, R., Goodman, P., (1951). *Gestalt Therapy*. Julian Press, New York.
- Polster, E., & Polster, M., (1973). *Gestalt Therapy Integrated*. Vintage Books, New York.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. N. York: Free Press.
- Rosenblatt, D., (1976). *Your Life is a Mess*. Harper and Row, New York.
- Saviskas, M. L., (2005). *The theory and practice of carrer construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds), *Carrer development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Simonton, D., K., (1997). *Creative productivity: A predictive and explanatory model of career trajectories and landmarks*. *Psychological Review*, 104, 66-89.
- Spokane, A., (1991). *Carrer interuentions*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Super, D. E., (1963). *Self-Concepts in Vocational Development*. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin, & J. P. Jordaan (Eds). *Career development: Self-concept theory* (pp. 17-32). New York: College Entrance Examination Board.
- Syper, D. E., (1980). A Life-spam, Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Super, D., E., Bohn, M., J. (1971). *Occupational psychology*. London: Tavistock Publications.
- Super, D., E., (1973). *The work values inventory*. In D. G. Zytowski (ed), *Contemporary approaches to interest measurement*. Minneapolis:University of Minnesota Press.
- Tangri, S., Thomas, V., Mednick, M., (2003).Predictors of satisfaction among college-educated African American women in midlife.*Journal of Adult Development*, 10, 113-125.
- Water L., Moore, K.,(2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender financial deprivation alternate roles and social support.*Journal of Employment Counseling*, 39, 171-189.
- Watson, T., J.,(1980). *Sociology, work and industry*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Wollack, S., Coodale, J., G., Wijting, J., P., Smith, P., C.,(1971).*Development of the Survey of Work Values*.*Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Woodworth, R., & Schlosberg, H., (1954). *Experimental Psychology*.Holt, Rinehart and Winston, New York.
- Zedeck, S., Middlestadt, S., Hayes, E. (1981). Police work values: *A comparison of police science students and current officers*. *Journal of Occupational Psychology*, 54, 187-194.

Πηγές από το Διαδίκτυο

- Graig, R., (1999). *Communication theory as a field*στο:
http://econoca.unica.it/public/downloaddocenti/ARTICOLO_communication_theory_as_a_field.pdf ημερομηνία προσπέλασης: 25/02/2017.
- Dorman C. (1999), “*Visual Rhetoric: Using rhetorical figures*”
<http://www.cti.dtu.dk/cd/visual-rhetoric/VR-introduction.html>
(ημερομηνίαπροσπέλασης, 20/01/2017).
- Kaminski, S., (2014).*Communication Models* στο:
<http://www.shkaminski.com/Classes/Handouts/Communication%20Models.htm>
ημερομηνία προσπέλασης: 25/02/2017.

Αριστοτέλης,

Περί

ρητορικής,

στο:

<http://khazarzar.skeptik.net/books/aristot/rhetorig.htm>)

ημερομηνία

προσπέλασης: 22/12/2016.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Π.1. Ασκήσεις διάσημης προσωπικότητας

Π.1.1. 1^η άσκηση

3^η ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΑΣΗΜΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ.

Στόχος : Προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες και ενδιαφέροντα

Περιεχόμενο / Διαδικασία : Ο συντονιστής ζητά από τα μέλη της ομάδας να σκεφτούν ένα διάσημο άτομο (προσωπικότητα) που θαυμάζουν.

Το άτομο αυτό μπορεί να είναι από τη σύγχρονη ζωή ή το παρελθόν. Μπορεί επίσης να είναι πραγματικό, ή φανταστικό και μπορεί να προέρχεται από τον χώρο του κινηματογράφου, της λογοτεχνίας της επιστήμης, της πολιτικής, της τηλεόρασης, του θεάτρου, της τεχνολογίας, της εκκλησίας κλπ.

Κάθε μέλος της ομάδας γράφει λίγες σειρές στο ΦΥΛΛΟ «ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΑΣΗΜΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ» μέσα από τις οποίες περιγράφει το διάσημο άτομο και εξηγεί τους λόγους για τους οποίους το θαυμάζει και αρχίζει το κείμενο ως εξής :

«Το άτομο αυτό μου αρέσει γιατί

.....»

Ο συντονιστής, μόλις τα μέλη της ομάδας τελειώσουν την περιγραφή αυτή, τους συνιστά να βρουν μια δεύτερη προσωπικότητα και να κάνουν το ίδιο. Στη συνέχεια κάθε μέλος της ομάδας ξαναδιαβάζει αυτό που έγραψε και βλέπει αν βγαίνουν κάποια πράγματα που θεωρεί σημαντικά για τη ζωή του (αξίες και ενδιαφέροντα).

Τέλος τα ιεραρχεί και ακολουθεί συζήτηση για τις αξίες και τα ενδιαφέροντα.

Διάρκεια : 60 λεπτά

Σημ : Η άσκηση αυτή είναι εμπνευσμένη από αντίστοιχη άσκηση Εκπαιδευτικού υλικού σεμιναρίου της ΑΝΡΕ για Επαγγελματικούς Συμβούλους της Δ/σης Επαγγελματικού Προσανατολισμού κατά το παρελθόν.

Π.1.2. 2^η άσκηση

ΦΥΛΛΟ «ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΑΣΗΜΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ»

1. «Το άτομο αυτό μου αρέσει γιατί :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....»

2. «Το άτομο αυτό μου αρέσει γιατί :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....»

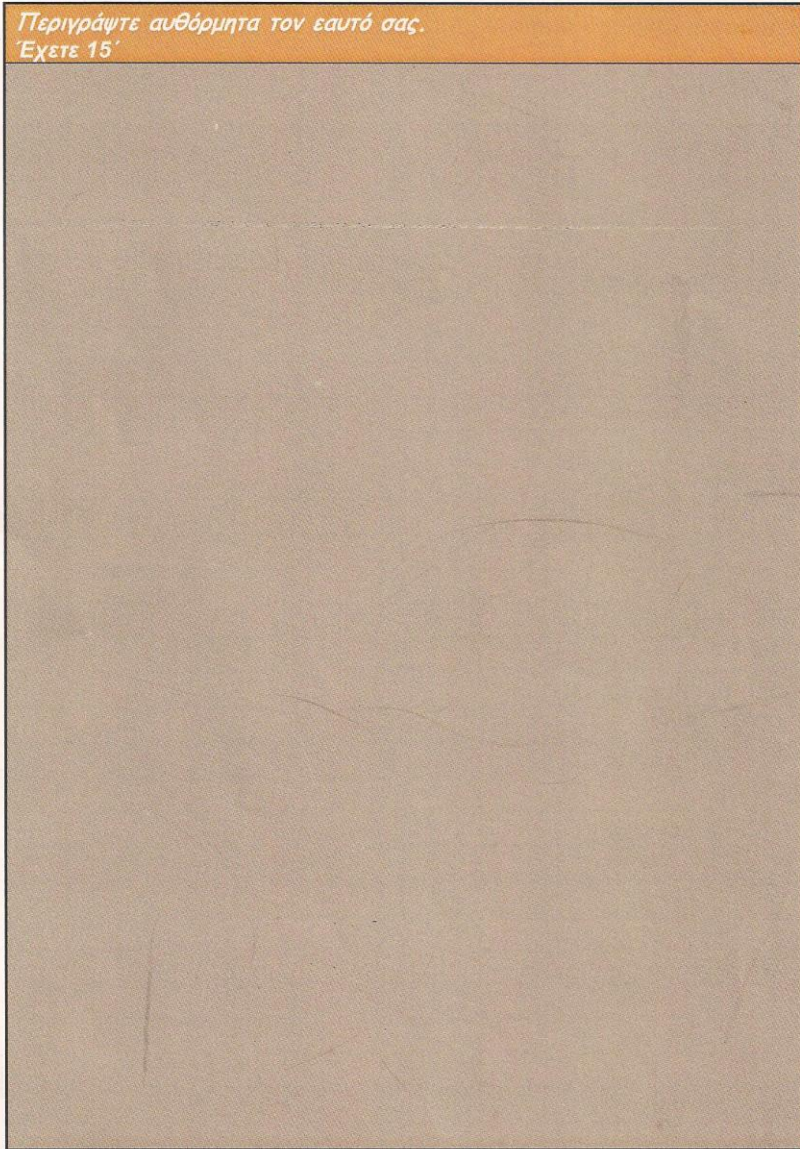
Π.2. Ασκήσεις προσωπικών χαρακτηριστικών

Π.2.1. 1^η άσκηση

2. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΩΝ

1^η ΑΣΚΗΣΗ

Περιγράψτε αυθόρμητα τον εαυτό σας.
Έχετε 15'



Π.2.2. 2^η άσκηση

2^η ΑΣΚΗΣΗ

Η λίστα που ακολουθεί περιλαμβάνει προσωπικά χαρακτηριστικά. Δώστε ένα βαθμό σε κάθε χαρακτηριστικό, βάζοντας τον βαθμό 5 στο χαρακτηριστικό που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και 1 σ' αυτό που σας αντιπροσωπεύει λιγότερο.

Έχετε: 10'

A/A	ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ				
1	Ανεξάρτητος	1	2	3	4	5
2	Δημιουργικός	1	2	3	4	5
3	Ριψοκίνδυνος	1	2	3	4	5
4	Πειστικός	1	2	3	4	5
5	Κοινωνικός	1	2	3	4	5
6	Μαχητικός	1	2	3	4	5
7	Εξουσιαστικός	1	2	3	4	5
8	Ανταγωνιστικός	1	2	3	4	5
9	Αυθόρμητος	1	2	3	4	5
10	Ορθολογιστής	1	2	3	4	5
11	Εγωιστής	1	2	3	4	5
12	Ευαίσθητος	1	2	3	4	5
13	Αυτόνομος	1	2	3	4	5
14	Με φαντασία	1	2	3	4	5
15	Υπεύθυνος	1	2	3	4	5

16	Δυναμικός	1	2	3	4	5
17	Εσωστρεφής	1	2	3	4	5
18	Φιλικός	1	2	3	4	5
19	Αντέχει σε πίεση	1	2	3	4	5
20	Υπομονετικός	1	2	3	4	5
21	Ευγενικός	1	2	3	4	5
22	Ειλικρινής	1	2	3	4	5
23	Ντροπαλός	1	2	3	4	5
24	Επιπόλαιος	1	2	3	4	5
25	Παρορμητικός	1	2	3	4	5
26	Ακριβής	1	2	3	4	5
27	Οργανωτικός	1	2	3	4	5
28	Ακατάστατος	1	2	3	4	5
29	Επίμονος	1	2	3	4	5
30	Αναλυτικός	1	2	3	4	5
31	Μεθοδικός	1	2	3	4	5
32	Ευκίνητος	1	2	3	4	5
33	Συνεπής	1	2	3	4	5
34	Ακατάστατος	1	2	3	4	5
35	Αντιρρησίας	1	2	3	4	5

36	Αναποφάσιτος	1	2	3	4	5
37	Ονειροπόλος	1	2	3	4	5
38	Συνεργάσιμος	1	2	3	4	5
39	Προσαρμοστικός	1	2	3	4	5
40	Ήρεμος	1	2	3	4	5
41	Δραστήριος	1	2	3	4	5
42	Δημοφιλής	1	2	3	4	5
43	Φιλότιμος	1	2	3	4	5
44	Υπάκουος	1	2	3	4	5
45	Ζωηρός	1	2	3	4	5
46	Επιμελής	1	2	3	4	5
47	Αντιδραστικός	1	2	3	4	5
48	Ηγετικός	1	2	3	4	5
49	Περίεργος	1	2	3	4	5
50	Έμπιστος	1	2	3	4	5
51	Θαρραλέος	1	2	3	4	5
52	Δίκαιος	1	2	3	4	5

Συμπληρώστε παρακάτω και άλλα χαρακτηριστικά που σας αντιπροσωπεύουν και δεν έχουν αναφερθεί.

53		1	2	3	4	5
54		1	2	3	4	5
55		1	2	3	4	5

Από την ανωτέρω λίστα ξεχωρίστε τα χαρακτηριστικά στα οποία δώσατε το βαθμό 5 και δημιουργήστε τη δική σας προσωπική λίστα. (συμπεριλαμβανομένων και αυτών που πιθανά προσθέσατε)

Έχετε 5'

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Από τη προσωπική σας λίστα επιλέξτε τα 5 πιο δυνατά χαρακτηριστικά που πιστεύετε ότι αποτελούν και τα πιο δυνατά σας σημεία.

Έχετε 5'

1	
2	
3	
4	
5	

Από την αρχική λίστα ξεχωρίστε τα χαρακτηριστικά στα οποία δώσατε το βαθμό 1 και δημιουργήστε μία λίστα χαρακτηριστικών που δεν σας αντιπροσωπεύουν καθόλου.

Έχετε 5'

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

Π.3. Ασκήσεις ικανοτήτων-δεξιοτήτων

Π.3.1. 1^η άσκηση

2^η ΑΣΚΗΣΗ

Η λίστα που ακολουθεί περιλαμβάνει ικανότητες -δεξιότητες. Δώστε ένα βαθμό σε κάθε ικανότητα, βάζοντας τον βαθμό 5 στην ικανότητα που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και 1 σ' αυτήν που σας αντιπροσωπεύει λιγότερο.

Έχετε 20' λεπτά

Α/Α	Ικανότητες-δεξιότητες	Βαθμολογία				
		1	2	3	4	5
1	Χειρισμός μηχανών και εργαλείων	1	2	3	4	5
2	Κατασκευή και επισκευή μηχανών και εργαλείων	1	2	3	4	5
3	Έκφραση προφορική, κατανόηση γραπτών κειμένων	1	2	3	4	5
4	Σχεδιασμός αντικειμένων, ζωγραφική	1	2	3	4	5
5	Χρήση χειρωνακτικών εργαλείων	1	2	3	4	5
6	Χειρωνακτικές εργασίες	1	2	3	4	5
7	Παίξιμο μουσικών οργάνων	1	2	3	4	5
8	Καλλιέργεια κηπευτικών προϊόντων	1	2	3	4	5
10	Γραφή και σύνταξη κειμένων	1	2	3	4	5
11	Χρήση Η/Υ	1	2	3	4	5
12	Επεξεργασία στοιχείων με Η/Υ-Καταχώρηση	1	2	3	4	5
13	Μετάδοση πληροφοριών	1	2	3	4	5
14	Υπολογισμός Αριθμητικών πράξεων, λογαριασμών, έκδοση τιμολογίων	1	2	3	4	5

15	Συγγραφή λογοτεχνικών κειμένων, δοκιμίων	1	2	3	4	5
16	Διακόσμηση χώρων	1	2	3	4	5
17	Φωτογράφιση	1	2	3	4	5
18	Ανακάλυψη, επινόηση νέων πραγμάτων, ιδεών	1	2	3	4	5
19	Συναρμολόγηση και συντήρηση μηχανολογικού εξοπλισμού	1	2	3	4	5
20	Ανάληψη ριψοκίνδυνων ενεργειών	1	2	3	4	5
21	Λήψη αποφάσεων	1	2	3	4	5
22	Εκτροφή ζώων	1	2	3	4	5
23	Οργάνωση αρχείου, συλλογών	1	2	3	4	5
24	Καλλιέργεια αγροτικών προϊόντων	1	2	3	4	5
25	Πρώθηση προϊόντων και υπηρεσιών	1	2	3	4	5
26	Έρευνα, ανακάλυψη, ανάλυση φαινομένων	1	2	3	4	5
27	Παροχή βοήθειας στους άλλους	1	2	3	4	5
28	Οργάνωση εκδηλώσεων, ομάδων	1	2	3	4	5
29	Αρχειοθέτηση, ταξινόμηση εγγράφων, καταχώρηση στοιχείων	1	2	3	4	5
30	Παροχή συμβουλών	1	2	3	4	5
31	Εκπαίδευση ατόμων	1	2	3	4	5
32	Κατανόηση των άλλων	1	2	3	4	5

33	Επικοινωνία με άλλους	1	2	3	4	5
----	-----------------------	---	---	---	---	---

Από την λίστα των ικανοτήτων-δεξιοτήτων που συμπληρώσατε επιλέξτε 10 ικανότητες-δεξιότητες που δώσατε τον μεγαλύτερο βαθμό (5 ή 4)

Έχετε 10'

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Από τις ανωτέρω 10 επιλέξτε τις 5 πιο σημαντικές για σας
Έχετε 10'

1	
2	
3	
4	
5	

Π.3.2. 2^η άσκηση

2^η ΑΣΚΗΣΗ

Διαβάστε προσεκτικά τις παρακάτω δραστηριότητες. Για κάθε μια από αυτές αντιστοιχεί μία κλίμακα βαθμολογίας από το 1 έως το 5. Δώστε ένα βαθμό σε κάθε δραστηριότητα, βάζοντας τον βαθμό 5 σ' αυτήν που σας αρέσει περισσότερο και 1 σ' αυτήν που δεν σας αρέσει καθόλου.²⁰

Έχετε 20'

Α/Α	ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ				
		1	2	3	4	5
1	Να επισκευάζω ηλεκτρικές συσκευές ^π	1	2	3	4	5
2	Να καλλιεργώ τη γη ^γ	1	2	3	4	5
3	Να επισκευάζω Η/Υ ^η	1	2	3	4	5
4	Να μελετώ επιστημονικά βιβλία ^ε	1	2	3	4	5
5	Να βοηθώ τους άλλους να αντιμετωπίζουν τα προσωπικά τους προβλήματα ^κ	1	2	3	4	5
6	Να σχεδιάζω, να ζωγραφίζω ^{κα}	1	2	3	4	5
7	Να πουλώ διάφορα πράγματα	1	2	3	4	5
8	Να κάνω λογαριασμούς ^{σ.π.β}	1	2	3	4	5
9	Να ασχολούμαι με τον αθλητισμό	1	2	3	4	5

²⁰ Βλέπε παράρτημα δεύτερο σελ. 138 - 139

10	Να εγκαθιστώ Η/Υ και δίκτυα	1	2	3	4	5
11	Να εργάζομαι σε εργαστήριο ^{ΕΡ.ΕΜ}	1	2	3	4	5
12	Να επισκευάζω μηχανήματα	1	2	3	4	5
13	Να εμπυχώνω τους άλλους	1	2	3	4	5
14	Να σχεδιάζω κοσμήματα	1	2	3	4	5
15	Να καθοδηγώ μια ομάδα για την επίτευξη ενός σκοπού	1	2	3	4	5
16	Να δακτυλογραφώ επιστολές	1	2	3	4	5
17	Να επισκευάζω μηχανές αυτοκινήτου	1	2	3	4	5
18	Να εκτρέφω ζώα	1	2	3	4	5
19	Να συντηρώ μηχανήματα ή ηλεκτρικές συσκευές	1	2	3	4	5
20	Να ασχολούμαι με έρευνες, μελέτες	1	2	3	4	5
21	Να φροντίζω παιδιά	1	2	3	4	5

22	Να ταξινομώ έγγραφα	1	2	3	4	5
23	Να σχεδιάζω ρούχα	1	2	3	4	5
24	Να χειρίζομαι ευαίσθητα μηχανικά ή ηλεκτρονικά όργανα	1	2	3	4	5
25	Να πείθω τους άλλους για πετύχω κάποιο στόχο ή οικονομικά οφέλη	1	2	3	4	5
26	Να φτιάχνω μεταλλικές κατασκευές	1	2	3	4	5
27	Να δημιουργώ προγράμματα για Η/Υ	1	2	3	4	5
28	Να γράφω κριτική για θέατρο, κινηματογράφο, τηλεόραση	1	2	3	4	5
29	Να φροντίζω άτομα με ειδικές ανάγκες	1	2	3	4	5
30	Να επιλύω προβλήματα (μαθηματικών, φυσικής, χημείας κ.λ.π)	1	2	3	4	5
31	Να διευθύνω μια επιχείρηση	1	2	3	4	5
32	Να κρατώ τα λογιστικά μιας επιχείρησης	1	2	3	4	5

33	Να εγκαθιστώ προγράμματα Η/Υ	1	2	3	4	5
34	Να οδηγώ φορτηγό ή τρακτέρ	1	2	3	4	5
35	Να μελετώ θέματα που με ενδιαφέρουν	1	2	3	4	5
36	Να διδάσκω παιδιά	1	2	3	4	5
37	Να παίζω σε ορχήστρα, συγκρότημα	1	2	3	4	5
38	Να βρίσκω νέους τρόπους προώθησης προϊόντων	1	2	3	4	5
39	Να εισάγω στοιχεία σε βάσεις δεδομένων	1	2	3	4	5
40	Να συμβουλευώ και να εξυπηρετώ τους άλλους σε θέματα ομορφιάς, διατροφής	1	2	3	4	5
41	Να φτιάχνω αντικείμενα με διάφορα υλικά π.χ ξύλο, πηλό, χαλκό	1	2	3	4	5
42	Να χειρίζομαι προγράμματα Η/Υ	1	2	3	4	5
43	Να ασχολούμαι με έρευνες που αφορούν στην ιατρική, βιολογία	1	2	3	4	5
44	Να διδάσκω ενήλικες	1	2	3	4	5

45	Να γράφω ποίηση	1	2	3	4	5
46	Να εποπτεύω την εργασία άλλων	1	2	3	4	5
47	Να κρατώ αρχείο	1	2	3	4	5
48	Να μαστορεύω μικροσυσσκευές	1	2	3	4	5
49	Να χειρίζομαι Η/Υ	1	2	3	4	5
50	Να εφευρίσκω νέα προϊόντα	1	2	3	4	5
51	Να ασχολούμαι με τη φωτογραφία	1	2	3	4	5
52	Να φροντίζω ασθενείς	1	2	3	4	5
53	Να συμπληρώνω μηχανογραφημένα έντυπα	1	2	3	4	5
54	Να κατασκευάζω έπιπλα	1	2	3	4	5
55	Να συμβουλευώ τους άλλους σε θέματα διατροφής	1	2	3	4	5
56	Να διαπαιδαγωγώ	1	2	3	4	5
57	Να σχεδιάζω έπιπλα	1	2	3	4	5
58	Να συναρμολογώ μηχανήματα ή μηχανές	1	2	3	4	5

59	Να σχεδιάζω σπίτια	1	2	3	4	5
60	Να θεραπεύω τους άλλους	1	2	3	4	5
61	Να διακοσμή διάφορους χώρους	1	2	3	4	5
62	Να είμαι υπεύθυνος ενός μιας ομάδας	1	2	3	4	5
63	Να κινηματογραφώ θέματα που με ενδιαφέρουν	1	2	3	4	5
64	Να δίνω πληροφορίες στο κοινό στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ενός φορέα	1	2	3	4	5
65	Να παίζω σε θεατρικά έργα	1	2	3	4	5
68	Να χειρίζομαι υπολογιστικές μηχανές	1	2	3	4	5

Από την λίστα επαγγελματικών ενδιαφερόντων συγκεντρώστε στον πίνακα που ακολουθεί τα ενδιαφέροντα εκείνα που δώσατε το βαθμό 5

Έχετε 10΄

A/A	ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Από την λίστα επαγγελματικών ενδιαφερόντων συγκεντρώστε στον πίνακα που ακολουθεί τα ενδιαφέροντα εκείνα που δώσατε το βαθμό 4

Έχετε 5'

A/A	ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Από την λίστα επαγγελματικών ενδιαφερόντων συγκεντρώστε στον πίνακα που ακολουθεί τα ενδιαφέροντα εκείνα που δώσατε το βαθμό 3

Έχετε 5'

A/A	ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ	
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Από τον πίνακα που συγκεντρώσατε τα ενδιαφέροντα με το βαθμό 5
επιλέξτε πέντε επαγγελματικά ενδιαφέροντα που σας αρέσουν
περισσότερο

Έχετε 5'

Α/Α	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ

Π.4. Ασκήσεις Αξιών

Π.4.1. 1^η άσκηση

3. ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΑΞΙΩΝ

1^η ΑΣΚΗΣΗ

*Να καταγράψετε τι θεωρείτε σημαντικό στη ζωή σας
Έχετε 15'*

Π.4.2. 2^η άσκηση

2^η ΑΣΚΗΣΗ

Η λίστα που ακολουθεί περιλαμβάνει αξίες-κίνητρα. Δώστε ένα βαθμό σε κάθε αξία, βάζοντας τον βαθμό 5 στην αξία που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και 1 σ' αυτήν που σας αντιπροσωπεύει λιγότερο¹⁹.

Έχετε 10'

	ΑΞΙΕΣ	ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ				
+	Εργασία για μένα σημαίνει...					
1	ΑΣΦΑΛΕΙΑ	1	2	3	4	5
2	ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ	1	2	3	4	5
3	ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ	1	2	3	4	5
4	ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ	1	2	3	4	5
5	ΑΛΤΡΟΥΙΣΜΟΣ	1	2	3	4	5
6	ΑΙΣΘΗΤΙΚΗ	1	2	3	4	5
7	ΧΡΗΜΑ	1	2	3	4	5
8	ΡΙΣΚΟΚΙΝΔΥΝΟΤΗΤΑ	1	2	3	4	5
9	ΕΞΟΥΣΙΑ	1	2	3	4	5
10	ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ	1	2	3	4	5
11	ΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ	1	2	3	4	5
12	ΟΙΚΟΛΟΓΙΑ	1	2	3	4	5
13	ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ	1	2	3	4	5
14	ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΑ ΕΡΕΘΙΣΜΑΤΑ	1	2	3	4	5

¹⁹ Βλέπε παράρτημα δεύτερο σελ. 134 - 137

15	ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ	1	2	3	4	5
16	ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ	1	2	3	4	5
17	ΑΛΛΗΛΕΓΥΗ	1	2	3	4	5
18	ΚΥΡΟΣ-ΓΟΗΤΡΟ	1	2	3	4	5
19	ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ	1	2	3	4	5
20	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΤΗΤΑ	1	2	3	4	5
21	ΠΟΙΚΙΛΙΑ	1	2	3	4	5
22	ΦΙΛΟΔΟΣΙΑ	1	2	3	4	5

Επιλέξτε τις αξίες στις οποίες έχετε δώσει το μεγαλύτερο βαθμό (5 ή 4)
Έχετε 5'

1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

Από τις παραπάνω αξίες επιλέξτε τις πέντε πιο σημαντικές για σας
Έχετε 5'

1	
2	
3	
4	
5	

Για κάθε μία αξία-κίνητρο από τις πέντε, γράψτε μια πρόταση που νομίζετε ότι σας αντιπροσωπεύει.

Έχετε 15΄

1	
2	
3	
4	
5	

Π.5.2. 2^η άσκηση

2^η ΑΣΚΗΣΗ

Η λίστα που ακολουθεί περιλαμβάνει συνθήκες εργασίας . Δώστε ένα βαθμό σε κάθε μία, βάζοντας τον βαθμό 5 που σας αντιπροσωπεύει περισσότερο και 1 σ' αυτήν που σας αντιπροσωπεύει λιγότερο

Έχετε 10' λεπτά

1	Σε κλειστό χώρο (σε γραφείο)	1	2	3	4	5
2	Σε ανοιχτό χώρο (ύπαιθρο)	1	2	3	4	5
3	Με άλλους ανθρώπους (συλλογική εργασία)	1	2	3	4	5
4	Ανεξάρτητα, αυτόνομα	1	2	3	4	5
5	Με συγκεκριμένα αντικείμενα, με συγκεκριμένο υλικό	1	2	3	4	5
6	Σε άμεση επαφή με κοινό	1	2	3	4	5
7	Με ταξίδια	1	2	3	4	5
9	Με τακτικό ωράριο	1	2	3	4	5
10	Με βάρδιες	1	2	3	4	5
11	Χωρίς σκόνη, βρωμιά και θόρυβο	1	2	3	4	5
12	Σε σταθερή εργασία	1	2	3	4	5
13	Με σταθερό μισθό	1	2	3	4	5
14	Καθισμένος /η	1	2	3	4	5
15	Με κυλιόμενο ωράριο	1	2	3	4	5
16	Με ανοιχτό ωράριο	1	2	3	4	5

17	Εργασία με σαφείς οδηγίες	1	2	3	4	5
18	Με ποικιλία στις εργασίες	1	2	3	4	5
19	Πρωινή εργασία	1	2	3	4	5
20	Με ημερομηνίες διακοπών	1	2	3	4	5
21	Κοντά στον τόπο κατοικίας μου	1	2	3	4	5
22	Σε μεγάλη επιχείρηση	1	2	3	4	5
23	Σε μικρή ή μεσαία επιχείρηση	1	2	3	4	5
24	Σε δημόσιο τομέα	1	2	3	4	5
25	Με καθήκοντα που απαιτούν γρήγορους ρυθμούς	1	2	3	4	5
26	Με καθήκοντα που απαιτούν περισσότερο χρόνο	1	2	3	4	5
27	Εργασία με ευθύνες	1	2	3	4	5
28	Εργασία χωρίς ευθύνες	1	2	3	4	5
29	Με απαιτήσεις καλής φυσικής κατάστασης	1	2	3	4	5
30	Με απαιτήσεις καλής εξωτερικής εμφάνισης	1	2	3	4	5
31	Με τηλέφωνο	1	2	3	4	5
32	Με συχνές μετακινήσεις	1	2	3	4	5

Από τις απαντήσεις που δώσατε στη λίστα των συνθηκών εργασίας
επιλέξτε αυτές στις οποίες δώσατε τον μεγαλύτερο βαθμό (5 ή 4)
Έχετε 10'

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

Από τις παραπάνω συνθήκες επιλέξτε αυτές που είναι οι πιο σημαντικές
για σας.

1	
2	
3	
4	
5	

Π.6. Άσκηση Σύνθεσης Προφίλ Αυτοαντίληψης

8. ΑΣΚΗΣΗ ΣΥΝΘΕΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗΣ

Με τη συμπλήρωση όλων των ασκήσεων έχετε σκιαγραφήσει τον <εαυτό> σας όσον αφορά:

- ✓ τα προσωπικά χαρακτηριστικά και ιδιαίτερα εκείνα που αποτελούν τα δυνατά σημεία της προσωπικότητάς σας
- ✓ τις αξίες εκείνες που μπορούν να αποτελέσουν δυνατά κίνητρα για να επιτύχετε τους στόχους σας
- ✓ τις ικανότητες εκείνες που ήδη διαθέτετε ή θα επιθυμούσατε να διαθέτετε και μπορούν να αναπτυχθούν και να αποτελέσουν ευκρινείς επαγγελματικές ικανότητες
- ✓ τις επαγγελματικές σας προτιμήσεις και επιθυμίες που θα θέλατε να αποτελέσουν επάγγελμα
- ✓ τις συνθήκες εργασίας που θα επιθυμούσατε να ασκήσετε τα επαγγελματικά σας καθήκοντα

Αυτό που θα αναδειχθεί από την παρακάτω άσκηση σύνθεσης είναι μια συνολική εικόνα με τα πέντε πιο σημαντικά σημεία της κάθε άσκησης και η ύπαρξη σχέσης μεταξύ αυτών που θα είναι αποτέλεσμα της συζήτησης με τον σύμβουλο.

ΑΣΚΗΣΗ ΣΥΝΘΕΣΗΣ

Αναζητήστε τους τελικούς πίνακες των ασκήσεων με τις 5 επιλογές σας που ήδη έχετε κάνει των προσωπικών χαρακτηριστικών, των αξιών των ικανοτήτων-δεξιοτήτων, των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και των συνθηκών εργασίας (πίνακες με το λιλά χρώμα), που σας αντιπροσωπεύουν περισσότερο και συμπληρώστε τον ακόλουθο πίνακα

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΑΞΙΕΣ ΚΙΝΗΤΡΑ	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ	ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ