

**ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**REVIEW
OF COUNSELLING AND GUIDANCE**

Ειδικό τεύχος:

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ

Αθήνα 22 Νοεμβρίου 2003

**PROCEEDINGS of the PANHELLENIC COLLOQUIUM
ON COUNSELLING AND GUIDANCE**

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ
ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**ΤΡΙΜΗΝΗ
ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

**Επίσημη Επιστημονική Περιοδική Έκδοση
της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**

**QUARTERLY
REVIEW OF COUNSELLING AND GUIDANCE**

Official journal of the
HELLENIC SOCIETY OF COUNSELLING AND GUIDANCE
Address: 3 K. Flori str. Athens 113 63, HELLAS

Τεύχος 70-71, Οκτώβριος & Δεκέμβριος 2004
Volume 70-71, October & December 2004

Συντακτική Επιτροπή

- Αρχάγγελος Γαβριήλ (τ. Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2), Πόντου 52 Αθήνα, τηλ. 210-7779122
- Ευστάθιος Δημητράπουλος (Καθηγητής ΤΕΙ Αθηνών και Παιδαγωγικής Σχολής της ΣΕΛΕΤΕ) Τ.Θ. 600 77, 153 01 Αγία Παρασκευή, τηλ. 6390497.
- Χρυσούλα Κοσμίδου – Hardy (Σύμβουλος Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, Ειδική Επιστήμων, Συνεργάτης του Πανεπιστημίου Αθηνών), Σκύρου 52, 113 62, Αθήνα, τηλ. 8234354
- Παν. Α. Σαμοΐλης (Υπεύθυνος ΣΕΠ Νομαρχίας Αθήνας), (Βλ. παρακάτω)

Υπεύθυνος Συντονιστής: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστημιούπολη, Άνω Ιλίσια, 157 84 Αθήνα, τηλ. 7277527 e-mail: MiKassot@ppp.koa.gr. Οι εργασίες για δημοσίευση στο περιοδικό και οι συνδρομές πρέπει να στέλνονται στον Παναγ. Α. Σαμοΐλη, Κ. Φλώρη 3, 113 63 Άνω Κυψέλη, τηλ. 8828095 (αυτή είναι η επίσημη διεύθυνση της Εταιρείας. Δικτυακός Τόπος <http://users.otenet.gr/~elesypgr>).

Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- **Πρόεδρος:** Παναγιώτης Α. Σαμοΐλης
- **Αντιπρόεδρος:** Μιχάλης Κασσωτάκης
- **Γραμματέας:** Αρχάγγελος Γαβριήλ
- **Ταμίας:** Ιωάννης Μαυραρινός
- **Μέλος:** Σπύρος Κρίβας

Κεντρική Διάθεση:

Εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»

Εμμ. Μπενάκη 59, 106 81 Αθήνα. Τηλ.: 210 3891800 - fax: 210 3836658

- Ζωοδ. Πηγής 21 & Γαβέλλα 1, 106 81 Αθήνα. Τηλ.: 210 3302033 - fax: 210 3817001
- Μοναστηρίου 183, 54 627 Θεσσαλονίκη. Τηλ.: 2310 500035 - fax: 2310 500034
- Μαιζώνος 1 & Καρύλου 32, 262 23 Πάτρα. Τηλ.: 2610 620384 - fax: 2610 272072

Τα ανυπόγραφα κείμενα εκφράζουν τις θέσεις της Εταιρείας. Τα ενυπόγραφα τις θέσεις των αρθρογράφων (βλ. οδηγίες στο τέλος του τεύχους 2-3, του τεύχους 36-37 και του τεύχους 60-61 για τη σύνταξη εργασιών).

Ποιοι και πώς γίνονται μέλη της Εταιρείας: βλ. καταστατικό στο τεύχος 1 του περιοδικού και στο τεύχος 60-61

Διάθεση του περιοδικού:

1. Στα μέλη της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. διατίθεται δωρεάν.
2. Στο εμπόριο και σε συνδρομές διατίθεται από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ» (από τεύχος 28-29 και εξής). Από τις εκδόσεις ΓΡΗΓΟΡΗ διατίθενται τα τεύχη έως και 24-25.

Λιανική πώληση (για το 2004): τιμή απλού τεύχους 4,5 ευρώ, διπλού τεύχους 7,5 ευρώ.

3. Συνδρομές (απευθείας από τις εκδόσεις «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»):
Ετήσια (2004) εσωτερικού: φυσικά πρόσωπα, βιβλιοθήκες, σχολεία κ.λπ.
16 ευρώ. Κύπρου: Λίρες 15. Εξωτερικού: 35\$.

Αποστέλλεται και ταχυδρομικά

Copyright 2004: «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ» - ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση, η αναπαραγωγή ή η μετάδοση όλου ή μέρους του περιοδικού χωρίς την έγγραφη άδεια του εκδότη.

ISSN 1105-2449

Ειδικό Τεύχος

**ΠΡΑΚΤΙΚΑ
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ**

Με θέμα:

**«Τα Προβλήματα της Απασχόλησης και ο Ρόλος της
Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού
Προσανατολισμού»**

**Αθήνα, Αμφιθέατρο AULA
της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών
22 Νοεμβρίου 2003**

Οργάνωση:

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.)**

**Σε συνεργασία με το
ΣΥΛΛΟΓΟ ΕΛΛΗΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΣΕΣΕΠ)**

**και το
ΣΥΛΛΟΓΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΑΣΠΑΙΤΕ
(ΣΣΑΤΣΥΠ)**

**Επιστημονική Επιμέλεια
Οργανωτική Επιτροπή Ημερίδας**

**Επιμέλεια Έκδοσης
Αρχ. Γαβριήλ, Παν. Σαμούλης**

**ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΗΜΕΡΙΔΑ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ - ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
Αθήνα, 22 Νοεμβρίου 2003**

Θέμα

**«ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ»**

ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Πρόεδρος: Μιχάλης Κασσωτάκης, *Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών*
Μέλη: Φωτεινή Βλαχάκη, *Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μ. Sc. Αντιπρόεδρος ΣΕΣΕΠ*
Αρχάγγελος Γαβριήλ, *Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας ΕΛΕΣΥΠ*
Σπύρος Κρίβας, *Αναπλ. Καθηγητής Παν/μίου Πατρών*
Ιωάννης Μαρμαρινός, *Καθηγητής Παν/μίου Αθηνών*
Αντωνία Πατέλκου, *Κοινωνικός Λειτουργός-Κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αντιπρόεδρος ΣΣΑΤΣΥΠ ΑΣΠΑΙΤΕ*
Παναγιώτης Σαμοΐλης, *Υπεύθυνος ΣΕΠ, Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ*

ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΗΜΕΡΙΔΑΣ

Νόρα Γκικοπούλου, *Φοιτήτρια του Π.Μ.Σ. Συμβουλευτικής-Ε.Π.*
Άννα Δαλώση, *Σύμβουλος Σταδιοδρομίας*
Άννα Μητσοστεργίου, *Σύμβουλος Σταδιοδρομίας*
Νίκος Παυλάκος, *Μεταπτυχιακός Φοιτητής του Π.Μ.Σ. Συμβουλευτικής-Ε.Π.*
Ευστρατία Χρυσού, *Εκπαιδευτικός-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας*

ΧΟΡΗΓΟΙ: Κολέγιο IST Studies,
IEK-TEE Σ.Β.Ι.Ε
Εκδοτικός Οίκος: «ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ»
ΧΟΡΗΓΟΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ: Εφημερίδα «Καριέρα»

COLLOQUIUM ON COUNSELLING AND GUIDANCE

Athens, November 22, 2003

Theme

«OCCUPATIONAL PROBLEMS AND THE ROLE OF COUNSELLING AND GUIDANCE»

ORGANIZING COMMITTEE

- Chairman:** Michael Kassotakis, *Professor, University of Athens,
Vice-President of HE.S.CO.G*
- Members:** Fotini Vlahaki, *Guidance Counsellor, M. Sc. Vice-President of SESEP*
Archangelos Gavriil, *Educational Counsellor, Secretary of HE.S.CO.G*
Spyros Krivas, *Associate Professor, University of Patras*
Ioannis Marmarinos, *Professor, University of Athens*
Antonia Patelkou, *Sociologist, Guidance Counsellor,
Vice-President of SSATSYP-ASPAITE*
Panagiotis Samoilis, *President of HE.S.CO.G.*

SECRETARIAT

- Nora Gicopoulou, *Postgraduate Student in Counselling and Guidance*
Anna Dalosi, *Guidance Counsellor*
Anna Mitsostergiou, *Guidance Counsellor*
Nikos Pavlakos, *Postgraduate Student in Counselling and Guidance*
Eustratia Chryssou, *Teacher, Guidance Counsellor*

SPONSORS: IST Studies College

Technical-Vocational School - S.B.I.E.

ELLINIKA GRAMMATA PUBLISHERS

COMMUNICATION SPONSOR: «Cariera» Newspaper

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(Ε.ΛΕ.ΣΥ.Π.)**

Κ. Φλώρη 3-5, Αθήνα 11363 τηλ. 210 8828095, e-mail: elesypgr@otenet.gr

Η Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού είναι επιστημονικό σωματείο μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα που επισημοποιήθηκε με την απόφαση αρ. 1425/1986 του πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Μέλη της Εταιρείας (1000 περίπου) είναι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ψυχολόγοι, Κοινωνιολόγοι, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Καθηγητές-Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Υπεύθυνοι Σ.Ε.Π. (Σύμβουλοι στα ΚΕ.ΣΥ.Π.). Μέλη της Εταιρείας (τακτικά ή έκτακτα) μπορούν να γίνουν όσοι ασχολούνται με το θεσμό «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» (Σ.Υ.Π.) ή όσοι ενδιαφέρονται γι' αυτόν, σύμφωνα με όσα προβλέπει το καταστατικό.

Μεταξύ των σκοπών της Εταιρείας είναι η προώθηση και στήριξη του θεσμού ΣΥ.Π. στην Ελλάδα σε όλες του τις διαστάσεις (ψυχολογική, εκπαιδευτική, επαγγελματική κ.τ.λ.) και σε κάθε τομέα υλοποίησης (όπως στον ΟΑΕΔ, στην εκπαίδευση, στον ιδιωτικό χώρο, στα ειδικά κέντρα ψυχικής υγιεινής, στους συμβουλευτικούς σταθμούς νέων κ.τ.λ.), καθώς και η αλληλογνωριμία και αλληλοϋποστήριξη των μελών της.

Η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. έχει οργανώσει 20 επιστημονικές ημερίδες και συνέδρια (εκ των οποίων τα δύο ήταν διεθνή), έχει προωθήσει επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις προς τον Υπουργό Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και έχει συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης λειτουργών Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού. Έχει ακόμη οργανώσει πρόγραμμα LEONARDO DA VINCI για την πρακτική άσκηση Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο εξωτερικό και συμμετέχει στο Lifelong Guidance Expert Group. Φροντίζει τέλος, για τη συνεχή βελτίωση του επιστημονικού περιοδικού της ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (κυκλοφορεί ήδη το τεύχος αρ. 68-69).

Σήμερα ουδείς αμφισβητεί την αναγκαιότητα του θεσμού «ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ-ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ» ιδιαίτερα για τους νέους, γι' αυτό και οι προσπάθειες της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κατατείνουν στην ανάπτυξη και καθιέρωσή του καθώς και στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης.

Το Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. για τη διετία 2002-2004

Πρόεδρος	Παναγιώτης Σαμοΐλης
Αντιπρόεδρος	Μιχάλης Κασσωτάκης
Γραμματέας	Αρχάγγελος Γαβριήλ
Ταμίας	Ιωάννης Μαρμαρινός
Μέλος	Σπύρος Κρίβας

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΕΛΛΗΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ (ΣΕΣΕΠ)**

Μπουμπουλίνας 12, 155 62 Χολαργός, e-mail sesep@in.gr

Ο Σύλλογος Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣΕΠ) ιδρύθηκε με απόφαση του Πρωτοδικείου Πειραιά (υπ' αριθμ. 4260/2000), ως επιστημονικός και επαγγελματικός σύλλογος, με στόχο την προαγωγή του επιστημονικού έργου και της έρευνας γύρω από τα θέματα της Συμβουλευτικής, του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Διαχείρισης Σταδιοδρομίας, όπως επίσης την κατοχύρωση, επιστημονική και επαγγελματική, της άσκησης του επαγγέλματος του Λειτουργού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη χώρα μας. Επιδιώκει, παράλληλα, τη σύνδεση και συνεργασία με αντίστοιχους φορείς των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων χωρών, η διάδοση και η επέκταση των δραστηριοτήτων του Συλλόγου στα τρέχοντα της εποχής, η ενημέρωση του ευρύτερου κοινού για το θεσμό της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ο ΣΕΣΕΠ υποστηρίζει:

- Την εφαρμογή του Θεσμού της Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε όλους τους τομείς εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια), αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, απασχόλησης και στήριξης ειδικών κοινωνικών ομάδων με την ενίσχυση και την επέκταση των ήδη υπάρχουσών δομών, τη δημιουργία νέων, σε όλη τη χώρα και τη στελέχωσή τους με μόνιμο εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό.
- Την ίδρυση προπτυχιακών πανεπιστημιακών τμημάτων στο αντικείμενο της Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τη συνεχή ενίσχυση και εξέλιξη των υπάρχοντων Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών, επιπέδου master.
- Τη δημιουργία ευρέως τυπικά αποδεκτού προφίλ του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που να περιγράφει και να οριοθετεί με σαφήνεια τις αρμοδιότητες και το ρόλο του, γενικά αλλά και ειδικότερα ανάλογα με τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιείται.
- Την κατοχύρωση των απαραίτητων τυπικών προσόντων των προσώπων, που παρέχουν υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε διάφορους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς (προπτυχιακές σπουδές και μεταπτυχιακές σπουδές επιπέδου master, σε πανεπιστήμια της Ελλάδας ή του εξωτερικού).
- Την έκδοση άδειας άσκησης επαγγέλματος του Λειτουργού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Τη δημιουργία και την κατοχύρωση Κώδικα Δεοντολογίας για την άσκηση του επαγγέλματος της Συμβουλευτικής-Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- Την κατοχύρωση των αρμοδιοτήτων του Συμβούλου στη χρήση, χορήγηση και

αξιολόγηση, ψυχομετρικών μέσων (τεστ, ερωτηματολογίων κτλ) καθώς και τη συγγραφή συνοδευτικών αναφορών και γνωματεύσεων (report).

- Το **σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός ενιαίου συστήματος πιστοποίησης** Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Φορέων που παρέχουν ανάλογες υπηρεσίες και Εργαλείων.

Προϋποθέσεις εγγραφής στο ΣΕΣΕΠ

Ως **τακτικά μέλη** εγγράφονται στο ΣΕΣΕΠ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (επιπέδου Master's) και διάρκειας ενός τουλάχιστον ακαδημαϊκού έτους ή διδακτορικού διπλώματος από πανεπιστήμιο της ημεδαπής ή ισοτίμων, επίσημα αναγνωρισμένων τίτλων από πανεπιστήμιο της αλλοδαπής, στα θέματα της Συμβουλευτικής ή/και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Ως **έκτακτα μέλη** εγγράφονται στο ΣΕΣΕΠ μεταπτυχιακοί φοιτητές της Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού πανεπιστημίων της ημεδαπής ή αλλοδαπής που δεν έχουν ακόμη περατώσει τις σπουδές τους.

Διοικητικό Συμβούλιο του ΣΕΣΕΠ

Πρόεδρος:	Άννα Πατεστή
Αντιπρόεδρος:	Φωτεινή Βλαχάκη
Γενικός Γραμματέας:	Αθανάσιος Ραφτόπουλος
Ταμίας:	Παρασκευή Κακαρούχα
Σύμβουλοι:	Ειρήνη Γρηγοράτου
	Γαλήνη Εφραιμίδου
	Σταυρούλα Τετραδάκου

**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΤΗΣ ΑΣΠΑΙΤΕ (ΠΡΩΗΝ
ΣΕΛΕΤΕ) (Σ.Σ.Α.Τ.ΣΥ.Π./ΑΣΠΑΙΤΕ)**

Ο Σύλλογος Σπουδαστών και Πτυχιούχων του Τμήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της ΣΕΛΕΤΕ (που μετονομάστηκε σε ΑΣΠΑΙΤΕ) και συντομογραφείται «Σ.Σ.Α.Τ.ΣΥ.Π./ΑΣΠΑΙΤΕ» είναι επιστημονικός μη κερδοσκοπικός σύλλογος και ιδρύθηκε το έτος 2000.

Ο Σ.Σ.Α.Τ.ΣΥ.Π./ΑΣΠΑΙΤΕ έχει έδρα την Αθήνα, αλλά μπορεί να δραστηριοποιείται σε όλη την Ελληνική επικράτεια.

Σκοποί του Συλλόγου είναι οι παρακάτω:

α) Να διευκολύνει την αλληλογνωριμία και συνεργασία μεταξύ των μελών του.
β) Να βοηθήσει, με διάφορες δραστηριότητες, την επικοινωνία μεταξύ των μελών, καθώς και την ενημέρωσή τους πάνω σε τρέχοντα θέματα και πρόσφατες εξελίξεις του θεσμού «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός», τόσο στον Ελληνικό όσο και στο διεθνή χώρο, και την ανταλλαγή απόψεων πάνω στα προβλήματα που τα μέλη συναντούν κατά την εφαρμογή του θεσμού.

γ) Να συμβάλλει στην πρόωθηση τόσο των ιδίων των μελών, όσο και των επιστημονικών ενδιαφερόντων τους, καθώς επίσης και στην προαγωγή των επαγγελματικών και γενικότερων συμφερόντων των μελών του.

Για την υλοποίηση των παραπάνω σκοπών ο Σ.Σ.Α.Τ.ΣΥ.Π./ΑΣΠΑΙΤΕ πραγματοποιεί διάφορες δραστηριότητες, όπως είναι, μεταξύ άλλων, η οργάνωση συναντήσεων, σεμιναρίων ή συνεδρίων, καθώς και η συνεργασία με άλλους αντίστοιχους φορείς και επιστημονικούς συλλόγους του εσωτερικού ή εξωτερικού.

Τα μέλη του Συλλόγου διακρίνονται σε τακτικά ή έκτακτα. Τακτικά μέλη μπορούν να γίνουν οι κάτοχοι του πτυχίου που χορηγείται από το Τμήμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της ΣΕΛΕΤΕ, που μετονομάστηκε σε Πρόγραμμα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της ΑΣΠΑΙΤΕ (Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης). Έκτακτα μέλη μπορούν να γίνουν όσοι ασχολούνται με τη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, ανεξάρτητα σπουδών, ή απλώς ενδιαφέρονται για το αντικείμενο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, αλλά δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις να γίνουν τακτικά μέλη.

Στοιχεία επικοινωνίας με τον Σ.Σ.Α.Τ.ΣΥ.Π./ΑΣΠΑΙΤΕ:

Κλεισόβης 27, 16343 Ηλυσίπολη, τηλ. 210 9763622, 210 9374537

<http://syp.org.gr>

Τα μέλη του Δ.Σ. του Συλλόγου για τη διετία 2003-2005 είναι:

Πρόεδρος:	Ευαγγελία Παπαδοπούλου
Αντιπρόεδρος:	Αντωνία Πατέλκου
Γραμματέας:	Γεωργία Ποριώπου
Ταμίας:	Ευστρατία Χρυσού
Μέλος:	Ιωάννης Καραπάνος

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ CONTENTS

(Articles in Parts B and Γ with Abstracts in English, French or German)

A. ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

1. Πρόγραμμα Εργασιών Ημερίδας 14-15
2. Προσφώνηση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. 17-18
3. Χαιρετισμός της Προέδρου του Σ.Ε.Σ.Ε.Π. 18-19
4. Προσφώνηση της Προέδρου του ΣΣΑΤΣΥΠ/ΑΣΠΑΙΤΕ..... 19-20
5. Χαιρετισμός του Προέδρου του Τμήματος Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Παν/μίου Αθηνών κ. Δελασούδα..... 21-22
6. Χαιρετισμός του Προέδρου του ΕΚΕΠ 22-26
7. Χαιρετισμός της προϊσταμένης του Γενικού Τμήματος Παιδαγωγικών Μαθημάτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε..... 26-27

B. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Α' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

1. Κατσάνεβας Θ., Λιβανός Η., Τα Προβλήματα της Απασχόλησης και ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού 31-40
2. Αϊβαλιώτης Ι., Μέτρα και Πολιτικές Απασχόλησης ΟΑΕΔ 41-44
3. Μποζώνης Π., Η Ανώτατη Εκπαίδευση και η Αγορά Εργασίας 45-50

Γ. ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Β' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

1. Ζαννή-Τελιοπούλου Κασσάνδρα, Νέες Προκλήσεις για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό 53-58
2. Κιτσάκη Β., Αυτοεκτίμηση και Επαγγελματική Ικανοποίηση Πολιτικών Προσφύγων που Διαμένουν στην Ελλάδα 59-70

Δ. ΣΥΝΤΟΜΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Α' ΚΑΙ Β' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

1. Τριπερίνα Ιωάννα, Μπορούν οι Υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Στελέχωσης Επιχειρήσεων να Παρέχονται από τον Ίδιο Φορέα; 73-74

Ε. ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

- Εργαστήριο Α': Συμβουλευτική για την Αναζήτηση Εργασίας..... 75*
1. Γαβριήλ Αρσάγγελος, Σύντομη Παρουσίαση των Ανακοινώσεων Συζητήσεων και Πορισμάτων του Εργαστηρίου Α' 77-78
 2. Βλαχάκη Φωτεινή, Γαϊτάνης Δημ., Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Συμβουλευτικής για το Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας και την Καλλιέργεια Δεξιοτήτων Αναζήτησης Εργασίας..... 79-98

3. Κακαρούχα Παρασκευή, Τηλεργασία και Συμβουλευτική	99-101
4. Χαροκοπάκη Αργυρώ, Η Συμβουλευτική Καθοδήγησης στην Αναζήτηση Εργασίας	102-115
 Εργαστήριο Β': Η Απασχόληση από την Οπτική της Εκπαίδευσης	
1. Κρίβας Σπύρος, Σύντομη Παρουσίαση των Ανακοινώσεων και Συζητήσεων του Εργαστηρίου Β'	119-120
2. Καλαβά-Μυλωνά Νίνα, Συμβολή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Αντιμετώπιση της Ανεργίας	121-125
3. Μαστοράκη Έλενα, Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και ο Διαμεσολαβητικός τους Ρόλος Μεταξύ Ατόμου και Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης: Διοργάνωση Ημερών Σταδιοδρομίας για Νέους έως 25 Ετών στην Τοπική Κοινότητα	126-130
4. Στεφάνου Γεωργία, Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας του Νέου στο Κατώφλι της Εισόδου του στην Αγορά Εργασίας: Μια Γνωστική Προσέγγιση	131-138
5. Τσιόλου Αγγελική, Απασχόληση και Άτομα με Αναπηρία: Τάσεις και Προοπτικές	139-142
 Κλείσιμο των Εργασιών της Ημερίδας	143



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

**ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ;
ΕΜΠΙΣΤΕΥΘΕΙΤΕ
ΤΗΝ ΕΠΙΣΗΜΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΠΥΛΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ PLOTEUS:**

ploteus.net



<http://europa.eu.int/ploteus>

Στη σημερινή Ενωμένη Ευρώπη οι δυνατότητες κάθε Ευρωπαίου πολίτη να μετακινηθεί και να σπουδάσει σε μία άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι περισσότερες από ποτέ. Οι ευκαιρίες πρόσβασης στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αυξήθηκαν. Παράλληλα, όμως, αυξήθηκε και η ανάγκη των πολιτών για έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με όλες τις πιθανές ευκαιρίες μάθησης.

Αναταποκρινόμενη στην ανάγκη αυτή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (DG Education & Culture) δημιούργησε, σε συνεργασία με το Δίκτυο Εθνικών Κέντρων Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, γνωστό ως **Euroguidance**, μια ηλεκτρονική τράπεζα δεδομένων που παρουσιάζει για πρώτη φορά με ενοποιημένο τρόπο όλες τις ευκαιρίες μάθησης σε 30 ευρωπαϊκές χώρες.

Η Ηλεκτρονική Πύλη Πληροφόρησης για τις Ευκαιρίες Μάθησης στην Ευρώπη, **PLOTEUS** (Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space) είναι σχεδιασμένη ώστε να υποστηρίζει όλους όσους επιθυμούν να σπουδάσουν σε κάποια άλλη ευρωπαϊκή χώρα παρέχοντάς τους πληροφορίες όσον αφορά μαθήματα και προγράμματα σπουδών, δομή εκπαιδευτικών συστημάτων και συστημάτων κατάρτισης, ευκαιρίες για υποτροφίες, διαμονή και κοινωνική ασφάλιση κ.ά.

- ✓ Ενδιαφέρεστε για μεταπτυχιακό στην Ευρώπη; (ειδικεύσεις, δίδακτρα, προγράμματα σπουδών)
- ✓ Επιθυμείτε να συνεχίσετε τις σπουδές σας σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό επίπεδο κι αν ανήκετε;
- ✓ Ψάχνετε πληροφορίες για εκπαιδευτικά προγράμματα ανταλλαγών;
- ✓ Σας απασχολεί η αναγνώριση του πτυχίου σας σε κάποια άλλη χώρα της Ε.Ε.;
- ✓ Ψάχνετε ευκαιρίες για υποτροφίες στην Ευρώπη;
- ✓ Ενδιαφέρεστε για την πραγματοποίηση πρακτικής άσκησης σε ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και για την απόκτηση ευρωπαϊκής εθελοντικής εμπειρίας;

Αξιοποιείστε μόνοι σας από τον προσωπικό σας υπολογιστή τις μηχανές αναζήτησης του Ploteus που θα σας οδηγήσουν σε ενεργούς συνδέσμους και σχετικούς δικτυακούς τόπους (ιστοσελίδες πανεπιστημίων, βάσεις δεδομένων κ.ά.) οι οποίες αποτελούν έγκυρες πηγές πληροφόρησης για ευκαιρίες μάθησης σε 30 Ευρωπαϊκές χώρες.

Η εισαγωγή στην Πύλη PLOTEUS των στοιχείων που αφορούν όλες τις ευκαιρίες μάθησης στην Ελλάδα έγινε από το **Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)**, τον επίσημο φορέα συντονισμού και υποστήριξης των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού των Υπουργείων Παιδείας και Απασχόλησης και Εθνικό Κέντρο Πληροφόρησης για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό της χώρας μας στο Δίκτυο **Euroguidance**.

Παρασίου 1 & Αχαρνών 99, Αθήνα 104 40
Τηλ.: 210-8233669 – Fax: 210-8233772
e-mail: info@ekep.gr

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
Σάββατο, 22 Νοεμβρίου 2003

08:30'-09:00': Προσέλευση-Εγγραφή Συνέδρων
09:00': Έναρξη Εργασιών
09:00'-09:30': Προσφωνήσεις-Χαιρετισμοί:
Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ
Πρόεδρος ΣΕΣΕΠ
Πρόεδρος ΣΣΑΤΣΥΠ
Κοσμήτορας Φιλοσοφικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών
Πρόεδρος Τμήματος ΦΠΨ Φιλοσοφικής Σχολής Π.Α.
Πρόεδρος Διοικούσας Επιτροπής ΑΣΠΑΙΤΕ
Πρόεδρος ΕΚΕΠ
Διοικητής ΟΑΕΔ
Πρόεδρος Τομέα ΣΕΠ Παιδαγ. Ινστιτούτου
Πρόεδρος ΓΣΕΕ

1η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Προεδρείο: Μιχάλης Κασσωτάκης, Καθηγητής Π.Α., Φωτεινή Βλαχάκη, Αντιπρόεδρος ΣΕΣΕΠ, Αντωνία Πατέλκου, Αντιπρόεδρος ΣΣΑΤΣΥΠ.

09:30' - 9:45': Θεόδωρος Κατσάνεβας, Καθηγητής Παν/μίου Πειραιά: *«Τα Προβλήματα της Απασχόλησης και ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού».*

9:45' - 10:00': Ιωάννης Αϊβαλιώτης, Γεν. Δ/τής ΟΑΕΔ: *«Μέτρα και Πολιτικές Απασχόλησης ΟΑΕΔ».*

10:00' - 10:15': Ειρήνη Κουνενάκη, B.A. & M.Sc. Κοινωνιολογίας London School of Economics, Σύμβουλος-Μελετητής σε Θέματα Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων: *«Το Τοπίο της Απασχόλησης και της Ανεργίας».*

10:15' - 10:30': Πέτρος Μποζώνης, τ. Καθηγητής Παν/μίου, Διευθυντής Σπουδών Κολλεγίου IST Studies: *«Η Αποστολή της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και η Αγορά Εργασίας».*

10:30' - 11:00': Παρεμβάσεις-Συζήτηση

11:00' - 11:30': Διάλειμμα. Καφές-Αναψυκτικά

2η ΣΥΝΕΔΡΙΑΣΗ ΟΛΟΜΕΛΕΙΑΣ

Προεδρείο: Παναγιώτης Σαμοΐλης, Πρόεδρος ΕΛΕΣΥΠ, Άννα Πατεστή, Πρόεδρος ΣΕΣΕΠ, Ευαγγελία Παπαδοπούλου, Πρόεδρος ΣΣΑΤΣΥΠ.

11:30' - 11:45': Δέσποινα Αεράκη, Διευθύντρια Τμήματος Επιλογής Προσωπικού ADECCO HR. A.E.: *«Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός σε Ανέργους Ενήλικες με Εργασιακή Εμπειρία σε κάποιον Επαγγελματικό Χώρο».*

11:45' - 12:00': Κασσάνδρα Ζαννή-Τελιοπούλου, Διευθύντρια Ινστιτούτου για τον

Εκπαιδευτικό και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Ι.Ε.Κ.Ε.Π.): «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Απασχόληση: Νέες Προκλήσεις».

12:00' - 12:15': Βασιλική Κιτσάκη, Εκπαιδευτικός-Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μ.Σc.: «Αυτοεκτίμηση και Επαγγελματική Ικανοποίηση Πολιτικών Προσφύγων που Διαμένουν στην Ελλάδα».

12:15' - 12:45': Παρεμβάσεις - Συζήτηση

12:45' - 14:15': Παράλληλη Λειτουργία Εργαστηρίων

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α'

Συντονιστές: Αρχάγγελος Γαβριήλ, Σχολικός Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας ΕΛΕΣΥΠ, Αθανάσιος Ραντόπουλος, Εκπαιδευτικός, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Θέμα: «Συμβουλευτική για την Αναζήτηση Εργασίας»

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ.:

Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μ.Σc., Αντιπρόεδρος ΣΕΣΕΠ, Δημήτρης Γαϊτάνης, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μ.Σc., Παρασκευή Κακαρούχα, Σύμβουλος Σπουδών και Σταδιοδρομίας, Μ.Σc., Αργυρώ Χαροκοπάκη, Κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μ.Σc.-Υπεύθυνος Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Β'

Συντονιστές: Σπύρος Κρίβας, Αν. Καθηγητής Παν/μίου Πατρών, Γεωργία Ποριώτου, Εκπαιδευτικός-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Θέμα: «Η Απασχόληση από την Οπτική της Εκπαίδευσης»

Ανακοινώσεις θα πραγματοποιήσουν οι κ.κ.:

Νίνα Καλαβά-Μυλωνά, Δρ. Παιδαγωγικής Π.Α., Έλενα Μαστοράκη, Μ.Α., Υπ. ΣΕΠ, Γεωργία Στεφάνου, Δρ. Ψυχολόγος-Επιστημονικός Συνεργάτης ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης, Αγγελική Τοτόλου, Κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μ.Σc.

14:15' - 14:30': Συμπεράσματα Εργαστηρίων

14:30': Λήξη Εργασιών Ημερίδας

Γενική Συνέλευση
των μελών της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

ΠΡΟΣΦΩΝΗΣΕΙΣ – ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΙ

1. Προσφώνηση του Προέδρου της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. κου Π. Σαμοΐλη

Κυρίες-κύριοι του Προεδρείου
Κύριε Πρόεδρε του ΕΚΕΠ, πρόεδρε της ΟΛΜΕ,
Κύριε γενικέ Δ/ντή του ΟΑΕΔ
Σεβαστοί Καθηγητές
Αγαπητοί συνάδελφοι
Κυρίες-κύριοι

Η σημερινή Επιστημονική Ημερίδα της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. αποτελεί πηγή μεγάλης ικανοποίησης για μένα προσωπικά αλλά και το Δ.Σ. της Εταιρείας, διότι για πρώτη φορά συνεργαζόμαστε επίσημα με νέους συναδέλφους-Συμβούλους Σταδιοδρομίας, που εκπροσωπούνται α) από το Σύλλογο Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και β) το Σύλλογο Σπουδαστών & Πτυχιούχων του Τμήματος ΣΥΠ της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Το θέμα της Ημερίδας: **Τα Προβλήματα της Απασχόλησης και ο Ρόλος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού**, αγγίζει την επικαιρότητα. Πολλά γράφονται στις εφημερίδες για την αύξηση της ανεργίας των νέων πτυχιούχων και άλλων ευπαθών ομάδων, αλλά και για τους τρόπους με τους οποίους οι οικονομικοί μετανάστες επηρεάζουν την Ελληνική αγορά εργασίας. Πρόσφατα εξαγγέλθηκε σειρά μέτρων από το Υπουργείο Εργασίας και τον ΟΑΕΔ για τη στήριξη των ανέργων, την επιδότηση εργασίας κ.ά., για τα οποία θα μας μιλήσει ανώτατο στέλεχος του ΟΑΕΔ και ειδικοί επιστήμονες. Το έτος 2003 έχει ανακηρυχθεί έτος των ατόμων με ειδικές ανάγκες! Πολλά προγράμματα, τέλος, συγχρηματοδοτούμενα από το Γ' Κ.Π.Σ., που αφορούν την ενίσχυση της Απασχόλησης, ήδη εξελίσσονται και αξίζει να αναφέρω το Πρόγραμμα «Ανάπτυξης Συστήματος Ποιότητας Υπηρεσιών Συμβουλευτικής Στήριξης και Απασχόλησης» με συντονιστή το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ, αλλά και το πρόγραμμα «Διάπλους Κατάρτισης-Απασχόλησης» με Συντονιστή το ΙΕΚΕΠ.

Κυρίες, κύριοι

Οι Σύμβουλοι Σταδιοδρομίας και Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού είμαστε εδώ. Με ειδική Επιστημονική Κατάρτιση και εμπειρία, αλλά κυρίως με μεράκι. Άλλοι ήδη προσφέρουμε τις υπηρεσίες μας δυναμικά, εδώ και πολλά χρόνια και άλλοι έτοιμοι να προσφέρουν έργο, μόλις τους ζητηθεί. Σ' αυτό το σημείο, θέλω να τονίσω για μία ακόμη φορά την ανάγκη ευρείας ενημέρωσης της κοινής γνώμης από επίσημα χείλη στα ΜΜΕ, διότι εί-

ναι πλέον καιρός κάθε σοβαρή επιχείρηση να προσλάβει Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή Βιομηχανικό Ψυχολόγο, κάθε κοινωνοφελές ίδρυμα να διαθέτει ειδικό Σύμβουλο, κάθε σχολείο και κάθε Ίδρυμα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης να μπορεί να προσφέρει στους μαθητές-σπουδαστές του Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας υψηλού επιπέδου.

Κυρίες-κύριοι

Αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω από τη θέση αυτή τους ευγενικούς χορηγούς μας: το κολλέγιο IST Studies, τις σχολές ΣΒΙΕ, τον εκδοτικό οίκο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, την εφημερίδα ΚΑΡΙΕΡΑ και ασφαλώς τη διοίκηση του Τμήματος Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας που μας παραχώρησε την ευρύχωρη αυτή αίθουσα για τις εργασίες ολομέλειας και μία ακόμη για τη λειτουργία των εργαστηρίων. Θα ευχαριστήσω ακόμη τον πρόεδρο και τα μέλη της Οργανωτικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Ημερίδας, καθώς και τα μέλη των Δ.Σ. των δύο Συλλόγων που συνεργάστηκαν άψογα. Είμαι βέβαιος ότι θα παρακολουθήσετε με μεγάλο ενδιαφέρον τις εισηγήσεις των ειδικών επιστημόνων-ομιλητών και θα συμμετάσχετε ενεργά με **παρεμβάσεις**, κατά τις συζητήσεις στην ολομέλεια και τα εργαστήρια.

Σας καλωσορίζω και ευχαριστώ για την παρουσία σας

**2. Χαιρετισμός της προέδρου του Συλλόγου Ελλήνων Συμβούλων
Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Σ.Ε.Π.)
κ. Άννας Πατεστή**

Κυρίες και Κύριοι,

Η παρουσία σας σήμερα στην ημερίδα μάς γεμίζει χαρά και προσδοκίες για το μέλλον της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού. Τα αισθήματα αυτά ενισχύονται από το γεγονός ότι, για πρώτη φορά, επιστημονική ημερίδα συνδιοργανώνεται από τρεις, άμεσα εμπλεκόμενους φορείς: την Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.), το Σύλλογο Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Σ.Ε.Π.) και το Σύλλογο Σπουδαστών και Αποφοίτων Τμήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού ΑΣΠΑΙΤΕ (ΣΣΑΤΣΥΠ). Για την πρωτοβουλία αυτή εκφράζω τις ευχαριστίες του Συλλόγου Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που εκπροσωπώ, προς το Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., τον πρόεδρό της κ. Σαμοϊλή και ιδιαίτερα τον πρόεδρο της οργανωτικής επιτροπής αγαπητό μας καθηγητή κ. Κασσωτάκη.

Η συνδιοργάνωση αυτή συνάδει με έναν από τους βασικούς σκοπούς του Συλλόγου μας που είναι η δραστηριοποίηση για την αναζήτηση συνεργασιών με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς για την προώθηση των σκοπών της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στη χώρα μας. Ο ΣΕΣΕΠ είναι επιστημονικός και επαγγελματικός σύλλογος και στοχεύει, αφενός, στην προώ-

θηση του επιστημονικού έργου και, αφετέρου, στην εδραίωση του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στο εκπαιδευτικό, κοινωνικό και οικονομικό γίγνεσθαι της χώρας μας. Είμαστε πεπεισμένοι ότι η κατοχύρωση, –επαγγελματική και επιστημονική–, του *Λειτουργού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού και του αντίστοιχου πλαισίου δραστηριοποίησής του*, μπορεί να φέρει την άνοιξη στο θεσμό που επί δεκαετίες παραμένει παγωμένος μέσα από ημίμετρα και αποσπασματικές ενέργειες.

Η συμβολή της Συμβουλευτικής στη στήριξη του ανθρώπου ο οποίος καλείται, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, να διαπραγματευθεί δυναμικά τη θέση του στην αγορά εργασίας και, κατ' επέκταση, στην κοινωνία, μπορεί να είναι πολύτιμη σε πολλά επίπεδα. Ευχόμαστε οι εργασίες της ημερίδας μας να βοηθήσουν στη διαμόρφωση απόψεων και θέσεων για το ρόλο της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού στα προβλήματα της απασχόλησης.

Καλή επιτυχία

3. Προσφώνηση της Προέδρου του ΣΣΑΤΣΥΠ/ΑΣΠΑΙΤΕ κ. Ευαγγελίας Παπαδοπούλου

Αξιότιμε κ. Κοσμήτορα,
Κύριε Πρόεδρε του ΕΚΕΠ,
Κύριε Πρόεδρε της ΟΛΜΕ,
Κύριε Δ/ντή του ΟΑΕΔ,
Κύριε Πρόεδρε της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.,
Αγαπητοί συνάδελφοι και φίλοι,
Κυρίες και Κύριοι,

Θα ήθελα αρχικά να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον Πρόεδρο και το Δ.Σ. της ΕΛΕΣΥΠ που έδωσαν την ευκαιρία τόσο στο Σύλλογό μας (ΣΣΑΤΣΥΠ ΑΣΠΑΙΤΕ) όσο και στο Σύλλογο Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΣΕΠ) να συνεργαστούμε όλοι μαζί για την οργάνωση αυτής της Ημερίδας.

Είναι η πρώτη φορά που και οι 3 επιστημονικοί & επαγγελματικοί Σύλλογοι των ειδικών της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού της χώρας μας συνεργάζονται και οργανώνουν από κοινού μια επιστημονική συνάντηση. Εύχομαι η συνεργασία αυτή να είναι μόνο η απαρχή, η αφετηρία και για άλλες μελλοντικές συνεργασίες από τις οποίες έχουμε να κερδίζουμε όλοι μας και κυρίως ο ίδιος ο θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός».

Κυρίες και Κύριοι,

Στη σημερινή Ημερίδα θα ασχοληθούμε με ένα θέμα επίκαιρο: «Τα προβλήματα της Απασχόλησης και ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού». Ο θεσμός «Συμβουλευτική-Προσανατολισμός» καλείται να εί-

ναι παρών, καλείται να συμμετέχει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων της σύγχρονης κοινωνίας και οικονομίας όπως είναι η ανεργία, οι τρόποι στήριξης και απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι πολιτικοί πρόσφυγες και οι οικονομικοί μετανάστες.

Τα προβλήματα αυτά αποτελούν πρόκληση για το θεσμό και τους Λειτουργούς της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού την οποία καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε. Και η σημερινή μας συνάντηση αυτό το σκοπό έχει: να προβληματιστούμε, να σκεφτούμε μεθόδους, να προτείνουμε λύσεις ώστε στα πλαίσια των εφαρμογών της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού –στην Απασχόληση, την Εκπαίδευση και τις Κοινωνικές Υπηρεσίες– να δοθεί ώθηση στην αντιμετώπιση των πιο πάνω προβλημάτων.

Αλλωστε, η Απασχόληση και τα σχετικά με αυτήν προβλήματα έχουν κινητοποιήσει πολλές Ευρωπαϊκές χώρες, όπως και τη χώρα μας. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα προβλήματα της Απασχόλησης θεωρείται ότι αποτελούν πρωτεύουσα απειλή για τις Ευρωπαϊκές κοινωνίες και οικονομίες. Για το λόγο αυτό προσπαθούν με ποικίλα Προγράμματα να στηρίξουν την Απασχόληση διαφόρων κοινωνικών κατηγοριών (νέων, γυναικών, κ.λπ.). Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στα Προγράμματα για τη στήριξη της Απασχόλησης και των Πρωτοβουλιών για νέους, γιατί εδώ ο ρόλος μας είναι εξαιρετικά σημαντικός. Ως Λειτουργοί Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού μπορούμε να βοηθήσουμε τον άνεργο νέο να ανακαλύψει και στη συνέχεια να αναπτύξει τις δεξιότητές του, ώστε να απασχοληθεί στον τομέα που ο ίδιος επιθυμεί, ενώ επιπλέον μπορούμε να έχουμε ρόλο διασύνδεσης ανάμεσα στους διάφορους εκπαιδευτικούς φορείς και την αγορά εργασίας.

Κυρίες και Κύριοι,

Ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, στο σημερινό κοινωνικό-οικονομικό τοπίο, είναι περισσότερο σημαντικός από ποτέ. Για το λόγο αυτό αναμένουμε η Πολιτεία να στηρίξει το θεσμό και τους Λειτουργούς του, ενώ επιπλέον μπορεί να συμβάλλει στην προβολή του θεσμού στην κοινωνική γνώμη, ο ρόλος της οποίας είναι επίσης ιδιαίτερα σημαντικός.

Τέλος, καλώ τους σπουδαστές και τους μεταπτυχιακούς φοιτητές στη Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό, αλλά και τους ήδη αποφοίτους να συνεχίσουν να ενδυναμώνουν όλες εκείνες τις δεξιότητες που απαιτεί ο σύγχρονος ρόλος του Λειτουργού Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού: επισημονική κατάρτιση, ενημέρωση για την αγορά εργασίας, αλλά και ανάπτυξη Αυτογνωσίας και μιας θετικής και ευπροσέγγιρης προσωπικότητας.

Εύχομαι καλή επιτυχία στις εργασίες της Ημερίδας μας

Σας ευχαριστώ

**4. Χαιρετισμός του Προέδρου του Τμήματος
Φιλοσοφίας Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Παν/μίου Αθηνών
Καθηγητού κ. Λαυρέντη Δελασσούδα**

Νέα Σμύρνη 21.11.03

Προς
το Πρόεδρο της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
κ. Π. Σαμοΐλη

Κύριε Πρόεδρε,

Λόγοι ανεξάρτητοι της θελήσεώς μου δεν μου επιτρέπουν να ανταποκριθώ πλήρως στην τιμητική πρόσκληση την οποία μου απευθύνετε εκ μέρους του Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Περιοριζόμενος λοιπόν, εξ ανάγκης, στο γραπτό και μόνο λόγο θα ήθελα, απευθυνόμενος δι' υμών προς τους συμμετέχοντες στις εργασίες της επιστημονικής ημερίδας «Τα προβλήματα της απασχόλησης και ο ρόλος της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού», να επισημάνω ορισμένα σημεία εκ των γνωστών σε όλους τους συμμετέχοντες θεμάτων.

Σύμφωνα με διάφορες προσεγγίσεις η εργασία παρέχει στον άνθρωπο, μεταξύ των άλλων, και τα εξής:

α) Ευκαιρίες να καλλιεργήσει και να αναπτύξει τις ικανότητές του, οι οποίες συμβάλλουν στην ανάπτυξη και μορφοποίηση της προσωπικότητάς του.

β) Δυνατότητες δημιουργίας ουσιαστικών σχέσεων με τα άλλα μέλη του κοινωνικού συνόλου, ενώ οι σχέσεις αυτές,

γ) συνεπάγονται την ύπαρξη και τη λειτουργία της κοινωνίας και αντίστροφως η ύπαρξη και η λειτουργία της κοινωνίας επιβάλλει τη δημιουργία των σχέσεων αυτών, οι οποίες και οδηγούν,

δ) στην κοινωνική ενσωμάτωση του ανθρώπου.

Μέσω της εργασίας πραγματοποιούνται οι ουσιαστικές κοινωνικές σχέσεις του ανθρώπου καθώς επιτρέπουν την ενσωμάτωσή του στην κοινωνία, στο μέτρο που τα αγαθά που παράγει δεν χρησιμοποιούνται αποκλειστικά και μόνο από τον ίδιο αλλά και από την κοινωνία. Επομένως δεν είναι δυνατόν να υπάρξει ανθρώπινη κοινωνία χωρίς εργασία.

Η απασχόληση αποτελεί μείζονος σημασίας ζήτημα για το σύγχρονο άνθρωπο, αφού εκλαμβάνεται ως σημαντική υποχρέωση του πολίτη, και θεωρείται αποτελεσματικός τρόπος προσωπικής ανέλιξης. Επομένως, καθίσταται σαφές ότι οι μη έχοντες απασχόληση στιγματίζονται, κατά κάποιο τρόπο, ως λιγότερο αξιολογικά μέλη της κοινωνίας. Ο καίριος ρόλος που αποδίδεται στην απασχόληση, που φαίνεται να αποτελεί δείκτη κοινωνικής θέσης και αξίας, διαπιστώνεται στην καθημερινή ερώτηση «τι δουλειά κάνεις»;

Ο αποκλεισμός των νέων, κυρίως, ανθρώπων καθώς και των προσώπων άλλων κοινωνικών ομάδων, όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες, από την παραγωγική διαδικασία τα οδηγεί σε περιθωριακή κατάσταση και εξάρτηση οι-

κονομική από συγγενικά και άλλα άτομα και από κοινωνικές και άλλες παροχές. Η οικονομική εξάρτηση επιφέρει στη συνέχεια και την πολιτική, ιδεολογική, πολιτιστική και συναισθηματική εξάρτησή τους.

Ο αποκλεισμός από την κατάλληλη και ικανοποιητική απασχόληση αποτελεί μια πτυχή του ευρύτερου αποκλεισμού από το καθημερινό κοινωνικό γίγνεσθαι. Για την αντιστάθμιση των προβλημάτων αυτών χρειάζονται επιπλέον αρωγή και διευθετήσεις για την κατάρτιση και την απασχόληση. «Η κατάλληλη προετοιμασία για την απασχόληση υπό μορφή επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης είναι ζωτικής σημασίας για την απασχόληση των νέων και των ειδικών κοινωνικών ομάδων όπως τα Α.Μ.Ε.Α.».

Στο πλαίσιο αυτό η προετοιμασία για την εργασία και το δικαίωμα για την απασχόληση περιλαμβάνει: ύπαρξη πολιτικής και πρακτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, επαγγελματική αξιολόγηση, κατάλληλο επαγγελματικό προσανατολισμό και κατάλληλη επαγγελματική κατάρτιση. Με τις προϋποθέσεις αυτές θεμελιώνεται και αναδεικνύεται και ο ρόλος της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, και κατά συνέπεια η αναγκαιότητα και χρησιμότητα της σημερινής ημερίδας. Δεν έχω, λοιπόν, παρά να συγχαρώ το Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. και όλους όσοι συνέβαλαν στην οργάνωση της ημερίδας και να ευχηθώ καλή επιτυχία στις εργασίες της.

5. Χαιρετισμός του Προέδρου του ΕΚΕΠ

κ. Ιάκωβου Καρατράσσηλου

Κύριε Πρόεδρε της ΕΛΕΣΥΠ

Κυρία Πρόεδρε του ΣΕΣΕΠ

Κυρία Πρόεδρε του ΣΣΑΤΣΥΠ

Κύριε Κοσμήτορα της Φιλοσοφικής Σχολής του Παν. Αθηνών

Κύριε Πρόεδρε του Τμήματος ΦΠΨ της Φιλοσοφικής Σχολής

του Παν. Αθηνών

Κύριε Πρόεδρε της Διοικούσας Επιτροπής ΑΣΠΑΙΤΕ

Κύριε Πρόεδρε του Τομέα ΣΕΠ του Π.Ι.

Κυρίες και Κύριοι

Ευχαριστώ θερμά για την πρόσκληση στις εργασίες της ημερίδας που διοργανώνετε σήμερα. Τέτοιες πρωτοβουλίες, που εδώ και χρόνια αναλαμβάνει η ΕΛΕΣΥΠ, όπως και η σημερινή, με τη συνεργασία των συλλογικών οργάνων των Λειτουργών Συμβουλευτικής & Επαγγελματικού Προσανατολισμού, δίνουν ευκαιρίες για άμεση επαφή και επιστημονική συνεργασία όλων των φορέων και των προσώπων, από όλους τους χώρους εφαρμογής του θεσμού.

Κυρίες και Κύριοι,

Θα ήταν πλεονασμός να αναφερθώ στις απειλές και στις ευκαιρίες που διαμορφώνει το σημερινό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον.

Βρισκόμαστε σε μια εποχή αβεβαιότητας όπου η εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία του ατόμου δεν είναι ευθύγραμμη ούτε προβλέψιμη, όπως ήταν παλαιότερα. Τα άτομα πρέπει πλέον να έχουν την ικανότητα να επανασχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους σύμφωνα με τα νέα δεδομένα, να καλύπτουν με γρήγορους ρυθμούς τις εξελίξεις σε γνώσεις και προσόντα και να μετατρέπουν την αβεβαιότητα και τις προκλήσεις σε ευκαιρίες.

Ιδιαίτερα σήμερα που η ανεργία αποτελεί τη μεγαλύτερη κοινωνική απειλή. Στη χώρα μας η ανεργία κινείται σε υψηλά επίπεδα. Σύμφωνα με την ΕΣΥΕ το 2002 έκλεισε με Μ.Ο. έτους στο 9,6% από 11,8% που ήταν το 1999. Παρά τη βελτίωση το πρόβλημα είναι έντονο. Η ανεργία των νέων από 15-24 ετών κινείται στο 27% περίπου ενώ η ανεργία των ατόμων από 25-64 ετών κινείται περίπου στο 7,5%. Το πρόβλημα λοιπόν της ανεργίας στη χώρα μας, είναι πρόβλημα των νέων και παρουσιάζεται εντονότερο στο στάδιο της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Σ' αυτό το στάδιο έχουμε και το μεγαλύτερο ποσοστό μακρόχρονης ανεργίας στους νέους.

Είναι λοιπόν σαφές ότι οι προκλήσεις για όλους μας, τόσο σε επίπεδο χάραξης ενιαίας πολιτικής όσο και σε επίπεδο εφαρμογής του θεσμού ΣΥΠ είναι μεγάλες. Μεγάλη πρόκληση επίσης αποτελεί για τα δυο Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας, που έχουν την ευθύνη για την προετοιμασία του ανθρώπινου δυναμικού πριν και μετά την είσοδό του στην αγορά εργασίας αντίστοιχα.

Στο Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού ανατέθηκε ο ρόλος και η αποστολή του συντονισμού και της ενδυνάμωσης της συνεργασίας των φορέων που ασχολούνται με τον Ε.Π. καθώς και της διαμόρφωσης μιας ενιαίας στρατηγικής για τους στόχους και τις κατευθύνσεις του συστήματος Ε.Π. στη χώρα μας.

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων μας, έχουμε θέσει ως πρώτη προτεραιότητα την ενίσχυση, πιστοποίηση και συνεχή βελτίωση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού που παρέχει υπηρεσίες στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Στο επίπεδο οργάνωσης του συστήματος έχει γίνει σημαντική πρόοδος, με τη δημιουργία εξειδικευμένων φορέων, τόσο στο χώρο της εκπαίδευσης, όσο και στο χώρο της απασχόλησης, χρειάζεται όμως ακόμη πολύ μεγαλύτερη προσπάθεια για την ποσοτική κάλυψη του συνολικού συστήματος και τη συνεχή ποιοτική αναβάθμιση, ώστε να μπορούν να αποδώσουν οι μεθοδολογίες, οι διαδικασίες και οι λειτουργίες που βελτιώνουν την ικανότητα επίτευξης του κεντρικού μας στόχου, που είναι η αποτελεσματική υποστήριξη του μαθητή και του νέου γενικά αλλά και η μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας και η ενίσχυση της απασχόλησης.

Με στόχο λοιπόν την ποιοτική αναβάθμιση και την αποτελεσματική εφαρμογή της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού προχωράμε με τη μέγιστη δυνατή προσοχή στη θεσμοθέτηση της πιστοποίησης των φορέων και των στελεχών παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ. Ήδη έχει ολοκληρωθεί σχετική επιστημονική μελέτη και βρισκόμαστε στο στάδιο της συνεργασίας με τα δυο Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας για να ολοκληρωθούν οι σχετικές αποφάσεις, στηριζόμενες στις προτάσεις της μελέτης.

Παράλληλα, για τη στήριξη των Λειτουργιών ΣΥΠ στο έργο τους προχωράμε στην υλοποίηση μιας σειράς έργων, τα κυριότερα των οποίων είναι :

- *Διασύνδεση των φορέων παροχής υπηρεσιών ΣΥΠ σε εθνικό επίπεδο*, με τη δημιουργία δικτύου και ηλεκτρονικής πλατφόρμας επικοινωνίας μεταξύ των Φορέων και κατά συνέπεια και των Λειτουργιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τους χώρους της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης, απασχόλησης και άλλων φορέων, με στόχο την ενημέρωση και ανταλλαγή απόψεων σε θέματα που τους αφορούν.

- *Ανάπτυξη ηλεκτρονικής βάσης δεδομένων* η οποία θα αποτελέσει πηγή πληροφόρησης για θέματα που αφορούν στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ειδικότερα, η βάση δεδομένων του συστήματος θα περιέχει πληροφορίες για θέματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Συμβουλευτικής, Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Απασχόλησης, Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας, πληροφορίες για φορείς και υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα και το εξωτερικό, καθώς και ευκαιρίες κινητικότητας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Δυνατότητα πρόσβασης θα παρέχεται σε ποικίλες κατηγορίες χρηστών (φορείς, σύμβουλοι, κοινό) μέσω του διαδικτύου.

- *Εμπλουτισμός της βιβλιοθήκης του ΕΚΕΠ*, με προμήθεια βιβλίων, περιοδικών, CD-Rom, οπτικοακουστικού υλικού, ψυχομετρικών εργαλείων (τεστ, ερωτηματολόγια) κλπ., σε θέματα που σχετίζονται με τη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Η βιβλιοθήκη του Ε.Κ.Ε.Π., που θα είναι στη διάθεση των Συμβούλων μέσα στο επόμενο έτος, θα λειτουργήσει συμπληρωματικά με τις βιβλιοθήκες άλλων φορέων αρμόδιων για την εκπαίδευση και την απασχόληση (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Ο.Α.Ε.Δ., Γραφεία Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι. κλπ.). Το υλικό θα διαχέεται μελλοντικά και ηλεκτρονικά μέσω της ιστοσελίδας του Ε.Κ.Ε.Π.

- *«Εκπόνηση και έκδοση μελετών και εγχειριδίων και συγκεκριμένα δύο Οδηγών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε θέματα της εκπαίδευσης και της απασχόλησης, προς αξιοποίησή τους από τους αρμόδιους λειτουργούς και φορείς και 30 επαγγελματικών μονογραφιών για νέες ειδικότητες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή/και της τεχνικής – επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας, οι οποίες θα εκτυπωθούν και θα διανέμονται μέσω των ΚΕΣΥΠ και ΚΠΑ σε μαθητές, γονείς και ανέργους. Προβλέπεται ακόμα η εκπόνηση μελέτης σχετικά με τα συστήματα διασφάλισης ποιότητας των υπηρεσιών ΣΥΠ σε διεθνές επίπεδο και η δυνατότητα αξιοποίησης και εφαρμογής τους στη χώρα μας.*

Επίσης, θεωρείται ουσιαστική η συμβολή του ΕΚΕΠ στη σύζευξη Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Εκπαίδευσης, Επαγγελματικής Κατάρτισης, Απασχόλησης. Καλείται λοιπόν το ΕΚΕΠ, ολοκληρώνοντας, την οργανωτική και λειτουργική του δομή, να ανταποκριθεί πολύ σύντομα στην αποστολή του, ως ενεργού μέλους ενός ενιαίου εθνικού συστήματος, που θεσμοθετήθηκε με Νόμο, μόλις τον προηγούμενο μήνα.

Το Εθνικό Σύστημα Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ), προωθεί το συντονισμό των ενεργειών για το σχεδιασμό και την εφαρμογή εθνικής πολιτικής στη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση. Έχει δυο βασικούς στόχους:

Ο πρώτος στόχος υπηρετεί την ανάγκη για αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και ο δεύτερος την αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας. Τα συστήματα Δευτεροβάθμιας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Αρχικής Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, συντονίζονται και αλληλοσυμπληρώνονται και μπορούν να επαναπροσδιορίζουν τους στόχους τους όσο αφορά τις εισροές και τις εκροές του ανθρώπινου δυναμικού, ανάλογα με τις ανάγκες. Έτσι η εκροή μαθητικού ή ανθρώπινου δυναμικού από το ένα σύστημα θα αποτελεί εισροή για το άλλο, ώστε να μην υποκαθιστά το ένα σύστημα το άλλο στο ρόλο και στην αποστολή του, με αποτέλεσμα να δίνονται ευκαιρίες σε κάθε άτομο να προσθέτει ή και να διαφοροποιεί τα επαγγελματικά του προσόντα χωρίς σπατάλη χρόνου και πόρων.

Σημαντικό ρόλο στα πλαίσια του ΕΣΣΕΕΚΑ διαδραματίζει το ολοκληρωμένο σύστημα διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας σε εθνικό και κυρίως σε τοπικό επίπεδο, με επιτελικό φορέα τη νέα Α.Ε. του ΟΑΕΔ «Παρατηρητήριο Απασχόλησης – Ερευνητική – Πληροφορική». Η διερεύνηση των τοπικών αγορών και η πρόβλεψη της απασχόλησης θα δίνει τη δυνατότητα προσδιορισμού των ζητούμενων ειδικοτήσεων και εξειδικεύσεων, καθώς και του περιεχομένου της απασχόλησης. Ειδικά, λόγω της χαμηλής γεωγραφικής κινητικότητας του ανθρώπινου δυναμικού στη χώρα μας, η διερεύνηση των τοπικών αγορών και η πρόβλεψη της απασχόλησης θα συμβάλλει σημαντικά στον σχεδιασμό της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης σε τοπικό επίπεδο. Επίσης, για πρώτη φορά θεσμοθετήθηκε ένα ενιαίο σύστημα πιστοποίησης προσόντων, στο οποίο κάθε άτομο θα έχει την ευκαιρία να αναγνωρίσει και να πιστοποιήσει τα προσόντα του, ανεξάρτητα της διαδρομής και του τρόπου που τα απέκτησε.

Το Εθνικό αυτό Σύστημα αναδεικνύει σημαντικά το στρατηγικό ρόλο του Συστήματος Συμβουλευτικής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, με επιτελικό φορέα το ΕΚΕΠ. Το σύστημα διερεύνησης των αναγκών της αγοράς εργασίας θα παρέχει στοιχεία και πληροφορίες σε συνεχή βάση προς το ΕΚΕΠ, ενώ με τον ίδιο τρόπο, τα συστήματα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης της Αρχικής και Συνεχιζόμενης Κατάρτισης, θα παρέχουν συνεχώς προς το ΕΚΕΠ τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των αποφοίτων τους.

Όλα τα παραπάνω θα αποτελέσουν σημαντική μάζα πληροφόρησης και εργαλεία για την αναβάθμιση των υπηρεσιών προσανατολισμού στους διάφορους χώρους εφαρμογής του θεσμού.

Σε διακρατικό επίπεδο το ΕΚΕΠ ως μέλος του Ευρωπαϊκού Δικτύου Κέντρων για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Euroguidance), συνεργάστηκε, όπως πολλοί γνωρίζετε, με τα άλλα Εθνικά Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού της Ευρώπης, υπό την εποπτεία της Γενικής Διεύθυνσης για την

Εκπαίδευση και τον Πολιτισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και σύμφωνα με τις σχετικές αποφάσεις της Λισσαβόνας και της Στοκχόλμης, για τη δημιουργία της *Ευρωπαϊκής Διαδικτυακής Πύλης Μαθησιακών Ευκαιριών «PLOTEUS» (European Portal on Learning Opportunities)*. Η πύλη αυτή στοχεύει στην προώθηση της κινητικότητας για εκπαιδευτικούς λόγους στην Ευρώπη και παρέχει σε κάθε Ευρωπαίο πολίτη πληροφορίες για ευκαιρίες μάθησης, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης, πληροφορίες για τη δομή των εκπαιδευτικών συστημάτων καθώς και γενικές πληροφορίες για κάθε χώρα. Η πύλη Ploteus προβλέπεται σύντομα να ενωθεί με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή πύλη για την απασχόληση EURES, αποτελώντας ένα ενιαίο εργαλείο των Συμβούλων και κάθε ενδιαφερόμενου για την προώθηση της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής κινητικότητας.

Τέλος διευρύνοντας τις δραστηριότητές μας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, συμμετέχουμε στη δεύτερη φάση υλοποίησης του *Fit for Europe*, το οποίο αποτελεί διαδικτυακό εργαλείο για την υποστήριξη της κινητικότητας, παρέχοντας πληροφορίες σε επτά γλώσσες, για θέματα εκπαίδευσης, σπουδών και απασχόλησης σε όλες τις χώρες της Ε.Ε. Το ΕΚΕΠ ανέλαβε την ανανέωση, επεξεργασία και εισαγωγή στον ιστοχώρο του *Fit for Europe* των σχετικών πληροφοριών για την Ελλάδα και την Κύπρο.

Τελειώνοντας, θα ήθελα και πάλι να σας ευχαριστήσω για την τιμητική πρόσκλησή σας και θα ήθελα να σας διαβεβαιώσω ότι η επιθυμία του ΕΚΕΠ για συνεργασία με όλους τους φορείς του χώρου είναι δεδομένη. Η οργανωμένη και συστηματική συνεργασία στο χώρο μας είναι απαραίτητη, το επιβάλλουν οι εξελίξεις, αλλά και η γενικότερη πολιτική που αναπτύσσεται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Εύχομαι καλή επιτυχία.

Σας ευχαριστώ.

**6. Χαιρετισμός της Προϊσταμένης του Γενικού Τμήματος
Παιδαγωγικών Μαθημάτων της ΑΣΠΑΙΤΕ
Καθηγήτριας κ. Ουρανίας Καλούρη**

Κυρίες και Κύριοι,
Αγαπητοί φίλοι,

Δυστυχώς ο Πρόεδρος της ΑΣΠΑΙΤΕ, καθηγ. Νικόλαος Σπυρέλλης δεν μπόρεσε να παρευρεθεί στη σημερινή σας εκδήλωση γιατί υπηρεσιακοί λόγοι τον υποχρέωσαν να βρίσκεται στο Παράρτημα της ΑΣΠΑΙΤΕ στη Θεσσαλονίκη.

Σας μεταφέρω λοιπόν εγώ το θερμό του χαιρετισμό, τα συγχαρητήριά του στους συνδιοργανωτές της ημερίδας και τις ευχές του για Καλή Επιτυχία στις εργασίες σας.

Με τη σειρά μου, ως Προϊσταμένη του Γενικού Τμήματος Παιδαγωγικών Μαθημάτων της ΑΣΠΑΙΤΕ σας συγχαίρω για την πρωτοβουλία της οργάνωσης της σημερινής ημερίδας, η οποία εκτός των άλλων έχει τη μοναδικότητα να συνδιοργανώνεται από 3 διαφορετικούς μεν φορείς, αλλά που στηρίζουν και προωθούν το θεσμό Συμβουλευτική-Προσανατολισμός: την ήδη γνωστή και από χρόνια μοναδική δραστηριοποιούμενη στο χώρο Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τη γνωστή μας ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., το Σύλλογο Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και το Σύλλογο Σπουδαστών και Αποφοίτων του Τμήματος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Το θέμα της ημερίδας θίγει ένα ιδιαίτερα επίκαιρο αλλά και βασανιστικό πρόβλημα για τις σύγχρονες οικονομίες, το θέμα της απασχόλησης.

Τα προβλήματα της απασχόλησης είναι πολλά και περίπλοκα, ιδιαίτερα σε καιρούς όπου η ανταγωνιστικότητα και η στενότητα πόρων δημιουργούν ασφυκτικά πλαίσια, με αποτέλεσμα ολόκληρες ομάδες πληθυσμιακών κατηγοριών να καταδικάζονται σε αποκλεισμό από το ύψιστο δικαίωμα της εργασίας. Τότε, ο ρόλος της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού αποκτά ιδιαίτερα βαρύνουσα σημασία.

Εύχομαι ολόψυχα οι εργασίες της ημερίδας και τα συμπεράσματα που από αυτή θα προκύψουν να προσθέσουν στο γενικότερο προβληματισμό, αλλά και στις πολιτικές που ακολουθούνται για την καταπολέμηση της ανεργίας και του αποκλεισμού από την εργασία.

Εύχομαι Καλή Επιτυχία στις εργασίες της Ημερίδας!

Καλοίρη Θυρανία
Καθηγήτρια Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
Προϊσταμένη Γενικού Τμήματος
Παιδαγωγικών Μαθημάτων

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ
Α' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

*Θεόδωρος Κατσανέβας-Ηλίας Λιβανός**

ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει πολλά κοινά χαρακτηριστικά αλλά και ιδιαιτερότητες σε σχέση με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυξητική είναι η ποσοστιαία συμμετοχή του εργατικού δυναμικού και της απασχόλησης κυρίως λόγω της εισόδου των γυναικών στο χώρο της εργασίας. Ο τομέας των υπηρεσιών διαρκώς διογκώνεται ενώ η ανεργία παραμένει σε υψηλά επίπεδα και είναι ιδιαίτερα έντονη για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τις γυναίκες. Επίσης, έντονο είναι το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού και του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που απασχολείται στον αγροτικό τομέα, παρά την πτώση που παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια, εξακολουθεί να είναι σε υψηλότερα επίπεδα από τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Υψηλό είναι και το ποσοστό των αυτο-απασχολούμενων. Αντίθετα, η μερική απασχόληση όπως και η μισθωτή εργασία βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Ένα σημαντικό κομμάτι της ανεργίας είναι διαρθρωτικού τύπου και αυτό μπορεί να γίνει κατανοητό από το γεγονός πως πλήττει άτομα με ανώτατες σπουδές. Ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού στην αντιμετώπιση της ανεργίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Η παροχή πληροφοριών για την κατάσταση της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων, προερχόμενη από αξιόπιστες έρευνες, μπορεί να βοηθήσει σε μεγάλο βαθμό τις επαγγελματικές αποφάσεις των ατόμων. Ο σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να συμβάλει αποφασιστικά στο κατάλληλο ταίριασμα των κλίσεων, ταλέντων, δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων ενός ατόμου με επιμέρους επαγγέλματα και να βοηθήσει στην καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας. Συγκεκριμένα, τα άτομα θα είναι σε θέση να ακολουθήσουν ένα επάγγελμα το οποίο όχι μόνο θα ταιριάζει στις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά τους αλλά θα είναι ικανό να τους εξασφαλίσει επαγγελματική αποκατάσταση.

*Theodore Katsanevas-Ilias Livanos**

THE PROBLEMS OF EMPLOYMENT AND THE ROLE OF COUNSELLING AND VOCATIONAL GUIDANCE

The Greek labour market shows common trends and features with most European countries. The percentage of the workforce to total population is gradually increasing, the service sector is expanding, the rates of unemployment are high, whereas the ageing of the

* Ο Θεόδωρος Κατσανέβας είναι καθηγητής της Οικονομικής της Εργασίας στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς και επισκέπτης καθηγητής στο μεταπτυχιακό του Φ.Π.Ψ. Αθηνών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός». Ο Ηλίας Λιβανός είναι διδακτορικός ερευνητής της Οικονομικής της Εργασίας στο Institute for Employment Research (IER) του Πανεπιστημίου Warwick της Μεγάλης Βρετανίας.

Theodore Katsanevas, Phd of the London School of Economics, is a professor of Labour Economics at the University of Piraeus and visiting professor in the post graduate program of Counseling and Vocational Orientation at the School of Philosophy, of the University of Athens. Ilias Livanos is Doctoral Researcher of the Institute for Employment Research (IER) at the University of Warwick.

labor force phenomenon is particularly apparent. Large, comparing to other countries, is the employment in agriculture as well the percentage of self-employed people. On the other hand, part-time employment as well as paid employment is relatively low. Unemployment among the «white collar» workers is particularly high indicating that a significant part of overall unemployment is structural. The role of vocational guidance in combating unemployment is of significant importance. The provision of up-to-date labour market information about employment prospects of occupations, which should derive from reliable labour market assessments (LMA), will enable individuals to make rational career choices. The proper career guidance can contribute decisively to the appropriate matching of aptitudes, talents and interests of one person with a number of professions and is likely to reduce structural unemployment. Particularly, individuals will be able to pursue a career path that not only will fit their interests and personality, but will also secure their vocational rehabilitation.

Εισαγωγή

Η διάθρωση της απασχόλησης στην Ελλάδα σε σχέση με χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζει κοινά σημεία, αλλά και αρκετές ιδιαιτερότητες. Το σύνολο του εργατικού δυναμικού, ανέρχεται σε 4,4 εκ. και της απασχόλησης σε 3,9 εκ. άτομα σε πληθυσμό περίπου 11 εκ. κατοίκων¹. Η συμμετοχή του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί σημαντικά την τελευταία εικοσαετία, φτάνοντας το 60,8% το 2001 (βλέπε Πίνακα 1). Ωστόσο, η αύξηση του εργατικού δυναμικού οφείλεται κυρίως στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας, με τη συμμετοχή των ανδρών να παρουσιάζει ελαφριά πτώση. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των γυναικών, σύμφωνα με την απογραφή της ΕΣΥΕ το 2001, ήταν 46,1%, αυξημένο δηλαδή σημαντικά σε σχέση με το 35% του 1981. Αντίθετα, το ποσοστό των ανδρών παρουσίασε πτώση, πέφτοντας

στο 75% σε σχέση με το 81,8% του 1981 (Πίνακας 1). Παρατηρείται δηλαδή, μια τάση εγκατάλειψης του μοντέλου οικογένειας κατά το οποίο ο άνδρας έχει αποκλειστικά την ευθύνη της εξασφάλισης οικονομικών πόρων (bread winner). Ταυτόχρονα, οι γυναίκες εισβάλλοντας στην αγορά εργασίας μειώνουν τη συμμετοχή τους στις οικογενειακές επιχειρήσεις, στις οποίες εργάζονται χωρίς αμοιβή (11% το 2001 σε σχέση με το 25% του 1991). Το ποσοστό των απασχολούμενων ηλικίας 15-64 ετών είναι με διεθνή κριτήρια σχετικά χαμηλό, αφού ανέρχεται σε 56,7% του συνολικού πληθυσμού έναντι 64,3% αντίστοιχα του μέσου όρου των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πολύ χαμηλά είναι τα ποσοστά των απασχολούμενων στις ηλικίες μεταξύ 15-24 ετών, που βρίσκονται σε επίπεδα μόλις 26,6% έναντι 40,6% της ΕΕ αντίστοιχα. Αντίθετα, στις σχετικά μεγάλες ηλικίες 55-64 ετών, τα ποσοστά των απασχολούμενων στο σύνολο του

1. Τα στοιχεία του παρόντος άρθρου, τα οποία αναφέρονται σε συγκρίσιμα μεγέθη Ελλάδας και Ευρωπαϊκής Ένωσης προέρχουν από την ετήσια έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Employment in Europe, και αφορούν το έτος 2002, ενώ όσον αφορά στοιχεία αποκλειστικά για την Ελλάδα προέρχονται από τις απογραφές της ΕΣΥΕ κατά τα έτη 1981, 1991, 2001.

πληθυσμού στην Ελλάδα είναι λίγο χαμηλότερα από αυτά της ΕΕ (39,7% έναντι 40,1%). Πολύ υψηλά είναι τα ποσοστά των αυτοαπασχολούμενων στη χώρα μας (41,8% έναντι 14,6%), ενώ το αντίθετο συμβαίνει στην περίπτωση των μερικώς απασχολούμενων² (4,5% έναντι 18,1%) και των προσωρινά απασχολούμενων.

Η απασχόληση³ στη γεωργία, στον πρωτογενή δηλαδή τομέα, αν και μειώνεται σημαντικά σε όλη τη μεταπολεμική περίοδο, βρίσκεται ακόμη σε υψηλά επίπεδα, της τάξης του 16,1% στο σύνολο της απασχόλησης, έναντι 4,1% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντίστοιχα. Η απασχόληση στη βιομηχανία, έχει πτωτική τάση και ανέρχεται σε 23,8% της συνολικής απασχόλησης έναντι 25% της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η απασχόληση στις υπηρεσίες αντιπροσωπεύει το 60% της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα έναντι 71% στην ΕΕ. Επίσης, πολύ σημαντική είναι η αύξηση του μεριδίου της απασχόλησης ατόμων με ανώτατες σπουδές, αφού το σχετικό ποσοστό ανέρχεται στο 28% της συνολικής απασχόλησης όταν το 1981 ήταν μόλις 11%. Τα ποσοστά απασχόλησης των αντρών ηλικίας 15-64 ετών στο σύνολο του πληθυσμού στην Ελλάδα βρίσκονται κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο (71,4% έναντι 72,8%). Αρκετά χαμηλά είναι αυτά των γυναικών (42,5% έναντι 55,6%), παρ' όλο που η συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό αυξάνε-

ται με αλματώδεις ρυθμούς και στη χώρα μας.

Η ανεργία στο σύνολο του εργατικού δυναμικού 15-64 ετών διατηρείται σε υψηλά επίπεδα της τάξης του 10% έναντι 7,7% του μέσου όρου της ΕΕ, ενώ η ανεργία των νέων ηλικίας 15-24 ετών ανέρχεται σε 26,4% έναντι 15,1% αντίστοιχα. Ωστόσο, το μεγαλύτερο πρόβλημα φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας (48% το 2001), τόσο άνδρες και γυναίκες (49% και 47% αντίστοιχα). Επίσης, οι γυναίκες πλήττονται από υψηλά ποσοστά ανεργίας που είναι μεγαλύτερα σε σχέση με όλες τις ηλικιακές ομάδες (13,4% έναντι 9,7% για τους άντρες). Επιπλέον, ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας στο οποίο πρέπει να γίνει αναφορά είναι το φαινόμενο της ανεργίας των «λευκών κολάρων», δηλαδή της ανεργίας των ατόμων με ανώτατες σπουδές. Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός πως το 2001, η ανεργία για τα άτομα με σπουδές μεταπτυχιακού επιπέδου ήταν 9,9%, ενώ η ανεργία για τους αποφοίτους δημοτικού ήταν 7,8% (Πίνακας 3). Το φαινόμενο αυτό έχει τονιστεί σε μελέτες πολλών ερευνητικών ινστιτούτων και οργανισμών⁴, ενώ έρχεται σε αντίθεση με την κατάσταση που επικρατεί στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, δηλαδή της περίπτωσης που άτομα με υψηλή εκπαίδευση αντιμετωπίζουν χαμηλό κίνδυνο ανεργίας⁵. Τέλος, όσον αφορά την περιφερειακή κατανομή της ανερ-

2. Για το θέμα της αυτοαπασχόλησης βλέπε Blanchflower (2000).

3. Για περισσότερα σχετικά με τα ειδικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας βλέπε Σαμπεθάνι (2000) καθώς και παλαιότερη μελέτη της European Commission (1996).

4. Βλέπε σχετικά Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2003), Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1996), ΕΣΥΕ (2003).

5. Βλέπε σχετικά ΟΟΣΑ (1998).

γίας, το μεγαλύτερο πρόβλημα παρουσιάζεται στη Δυτική Ελλάδα, τη Δυτική Μακεδονία, τα Ιόνια Νησιά και το Νότιο Αιγαίο, στις οποίες η ανεργία κατά το 2001 ήταν περίπου 15% (Πίνακας 4).

Το ποσοστό των μισθωτών στο σύνολο της απασχόλησης βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα, της τάξης του 58,4% έναντι 84,2% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Προφανώς αυτό εξηγείται λόγω της μεγάλης συμμετοχής της γεωργίας και των αυτοαπασχολούμενων στο σύνολο της απασχόλησης. Ικανοποιητικό είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του πληθυσμού σε σχέση με κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε αντίθεση με τη δια βίου κατάρτιση και ορισμένους άλλους δείκτες.

Η χαμηλή γεννητικότητα και η δημογραφική γήρανση του ελληνικού πληθυσμού αποτελούν ένα σοβαρότατο πρόβλημα που επηρεάζει και τη διάρθρωση και την ποιότητα της απασχόλησης στην Ελλάδα. Το φαινόμενο της γήρανσης του πληθυσμού γίνεται εύκολα αντιληπτό από την εικόνα της ηλικιακής διάρθρωσης (Πίνακας 5). Ο αριθμός των ατόμων κάτω από 20 έχει ελαττωθεί σημαντικά, ενώ σε αντίθεση ο αντίστοιχος της ομάδας 65 και άνω, έχει αυξηθεί. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην ομάδα ατόμων κάτω των 14 παρατηρείται μείωση όχι μόνο του ποσοστού στο συνολικό αριθμό, αλλά μείωση και σε πραγματικούς αριθμούς. Επιπλέον, για τα άτομα κάτω των 20, τα σχετικά ποσοστά έχουν μειωθεί σε αντίθεση με τη μεγάλη αύξηση για άτομα 65 και άνω. Κατά τη διάρκεια της περιόδου 1981-2001 ειδικότερα, η ομάδα των ατόμων με ηλικία άνω των 65 αυξήθηκε κατά 42%.

Ο δείκτης γονιμότητας το 1999 είναι περίπου 1,3 παιδιά ανά Ελληνίδα γυναίκα, ενώ απαιτείται να είναι 2,1 (όπως ήταν το 1980), για να υπάρχει μια φυσιολογική αύξηση του πληθυσμού. Η μείωση της γονιμότητας, αλλά και η αύξηση των ορίων ηλικίας (82 για τις γυναίκες και 76 για τους άντρες), τείνουν να αναστρέψουν τη δημογραφική πυραμίδα υπέρ των μεγαλύτερων ηλικιών με σοβαρές αρνητικές συνέπειες για το μέλλον της χώρας. Στην περίπτωση μάλιστα που δεν ανατραπεί το φαινόμενο της υπογεννητικότητας, προβλέπεται ότι το 2050 ο ελληνογενής πληθυσμός θα μειωθεί σε επίπεδα της τάξης του 8,5 εκ. ατόμων, από τα οποία το 40% θα είναι άνω των 60 ετών.

Την ίδια περίοδο η χώρα μας γίνεται πόλος έλξης πολυάριθμων ομοεθνών και κυρίως αλλοδαπών μεταναστών και λαθρομεταναστών, νόμιμων ή παράνομων, οι οποίοι υπολογίζονται περίπου σε 1 εκ. άτομα, αντιπροσωπεύουν δηλαδή το 9% περίπου του πληθυσμού της χώρας. Στο σύνολο των ατόμων αυτών, από τα οποία οι ελληνογενείς υπολογίζονται περίπου σε 150.000, εκτιμάται, κατά πολύ μεγάλη προσέγγιση, ότι οι 800.000 συμμετέχουν ή επιθυμούν να συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό. Αυτό σημαίνει ότι στο σύνολο του εργατικού δυναμικού των 4,4 εκ. οι μετανάστες ή οι λαθρομετανάστες αντιπροσωπεύουν περίπου το 20%. Υπολογίζεται επιπλέον ότι σήμερα το 10,5% των μαθητών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το 4,5% στη δευτεροβάθμια, είναι παιδιά μεταναστών. Το μεγαλύτερο μέρος των αλλοδαπών εργαζομένων, από τους οποίους οι μισοί περίπου προέρχονται από την Αλβανία, συ-

γκεντρώνεται στην Αττική, και ακολουθεί η Κεντρική Μακεδονία, η Πελοπόννησος, η Θεσσαλία, η Κρήτη, η Στερεά και η Δυτική Ελλάδα. Υπολογίζεται ότι στη διάρκεια της δεκαετίας 1991-2001, η φυσική αύξηση του πληθυσμού κατά 680.000 άτομα περίπου οφείλεται σχεδόν αποκλειστικά στους αλλοδαπούς, αφού η διαφορά γεννήσεων και θανάτων του γηγενούς πληθυσμού είναι μόλις 25.000 άτομα.

Η παραοικονομία, η μη καταγεγραμμένη, η λαθραία εργασία κυρίως των μεταναστών και των λαθρομεταναστών βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα, πολύ υψηλότερα από τα μέσα επίπεδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από διάφορες εκτιμήσεις⁶, η παραοικονομία υπολογίζεται ότι ξεπερνά το 30% του ΑΕΠ της χώρας και αντίστοιχα η λαθραία εργασία βρίσκεται σε επίπεδα πάνω από 20% του εργατικού δυναμικού, όπου περιλαμβάνονται ελληνογενείς και κυρίως αλλογενείς εργαζόμενοι.

Ο θεσμός του επαγγελματικού προσανατολισμού εφόσον αναβαθμιστεί και εκσυγχρονιστεί ριζικά, θα μπορούσε να συμβάλλει αποφασιστικά όχι μόνο στην καταπολέμηση της ανεργίας, αλλά και στον εξορθολογισμό των προβλημάτων της απασχόλησης. Στο μέτωπο της ανεργίας, ο Ε.Π. αποτελεί το πλέον αποτελεσματικό όπλο για τη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη αντιμετώπισή της. Κι

αυτό εφόσον γίνει αποδεκτό ότι θα υπάρχει επαρκής συστηματική και αξιόπιστη πληροφόρηση σχετικά με τις προοπτικές της απασχόλησης – πληροφόρηση που θα συμβάλλει συμπληρωματικά στις επαγγελματικές επιλογές των νέων.

Τα αίτια της ανεργίας⁷ σε γενικές γραμμές, μπορεί να αποδοθούν στην ταχεία συρρίκνωση του αγροτικού τομέα, στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, στον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό, στις ανελαστικές εργασιακές σχέσεις και στη μακροχρόνια ύφεση της οικονομίας σε συνδυασμό με τις αντιπληθωριστικές και περιοριστικές πολιτικές. Αλλά το κύριο αίτιο, ο βασικός πυρήνας της ανεργίας ειδικότερα στην Ελλάδα, οφείλεται, κατά την άποψή μας, στην αναντιστοιχία του εκπαιδευτικού μας συστήματος με την αγορά εργασίας⁸, είναι δηλαδή διαρθρωτικής μορφής.

Στο σύνολο του 8-10% περίπου της ανεργίας στη χώρα μας, το μισό ποσοστό, το 4-5% περίπου, εκτιμούμε ότι οφείλεται στην επιλεγόμενη διαρθρωτική - εκπαιδευτική ανεργία, που μπορεί να θεωρηθεί ως η δίδυμη αδερφή της τεχνολογικής ανεργίας. Αυτό συνδέεται κυρίως με τη θεωρητική κατεύθυνση, την αναχρονιστική δομή και την ανελαστικότητα της ανώτατης παιδείας, την ανεπάρκεια της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και την έλλειψη

6. Σε παλαιότερη μελέτη του, το ΚΕΠΕ (1992), υποστηρίζει πως η «κρυφή οικονομία» στην Ελλάδα ανέρχεται περίπου σε 30% με 32%. Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγουν και μελέτες διεθνών οργανισμών, π.χ. European Commission (2003).

7. Για το θέμα της ανεργίας στην Ελλάδα βλέπε σχετικά Μιάουλι (1998), Demekas and Kontolemis (1996), Katsimi (1998), Meghir et al. (1989).

8. Στο συμπέρασμα αυτό καταλήγουν πολλές μελέτες εγχώριων και διεθνών οργανισμών, π.χ. Παρατηρητήριο Απασχόλησης (2003), ΚΕΠΕ (2003), ΕΣΥΕ (2003), European Commission (2003, 2003b).

κατάλληλου επαγγελματικού προσανατολισμού.

Δεν είναι υπερβολή να ειπωθεί ότι η παιδεία στη χώρα μας ολοένα και σε αυξανόμενους ρυθμούς παράγει ανέργους. Δαπανούμε τεράστιο παραγωγικό πλούτο σε υποδομή, ανθρώπινες διδασκαλίας και διδασκόμενων για να εκπαιδεύσουμε νέα παιδιά που οδεύουν στη μακροχρόνια ανεργία ή στην ετεροαπασχόληση. Παράλληλα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός υστερεί σημαντικά σε σχέση με τα διεθνή δεδομένα, ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι υποβαθμισμένες και λειτουργούν χωρίς κατάλληλο προγραμματισμό που να συνδέεται με τη ζήτηση ειδικοτήτων κατά περιφέρεια της χώρας. Δε χρειάζεται να τονιστεί πόσο αναγκαίο είναι να διευρυνθεί, ανανεωθεί και εκσυγχρονιστεί η επαγγελματική εκπαίδευση, η δια βίου κατάρτιση και επανεκπαίδευση και κυρίως ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα πρότυπα των διεθνών δεδομένων και των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Ε.Π. μπορεί να παρέμβει θετικά στη σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση εργασίας έτσι ώστε να μειωθεί η διαρθρωτική ανεργία που πλήττει ιδιαίτερα τους νέους. Η κατάλληλη και αξιόπιστη πληροφόρηση μέσα από την ορθολογική λειτουργία του Ε.Π. μπορεί να οδηγήσει σημαντικό αριθμό νέων ατόμων σε επιλογές επαγγελματιών που ταιριάζουν με την προσωπικότητά τους και ταυτόχρονα έχουν θετικές εργασιακές προοπτικές. Και το αντίθετο: να αποτρέψει πολλούς νέους, ιδιαίτερα όσους έχουν χαμηλές μαθησιακές επιδόσεις, αμφίσημη ή αδύναμη θέληση, να επιλέ-

ξουν κορεσμένα επαγγέλματα, πολλά από τα οποία όπως λ.χ. οι γιατροί, είναι υψηλών εκπαιδευτικών προδιαγραφών.

Ο Ε.Π. μπορεί επίσης να συμβάλλει ορθολογικά και αποτελεσματικά στις νέες επαγγελματικές επιλογές ώριμων εργαζομένων που εγκαταλείπουν μια παλαιότερη ειδίκευση λόγω απώλειας εργασίας. Επίσης, σημαντικός μπορεί να είναι ο ρόλος του όσον αφορά την ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας και ενσωμάτωση τους στην κοινωνία, των γυναικών, των ΑΜΕΑ, των αποφυλακισμένων, των μειονοτήτων, των μεταναστών.

Υπό τις κατάλληλες προϋποθέσεις ο Ε.Π. θα μπορούσε να συμβάλλει στον οικογενειακό προγραμματισμό, στην αναστροφή της υπογεννητικότητας του ελληνογενούς πληθυσμού και στην αναγκαία ενσωμάτωση των αλλογενών μεταναστών στο ελληνικό, οικονομικό κοινωνικό και πολιτισμικό γίγνεσθαι.

Ο θεσμός μπορεί επίσης να έχει θετική συμβολή στην αντιμετώπιση ιδιαιτεροτήτων και προβλημάτων της απασχόλησης στην Ελλάδα, όπως η ταχύτατη συρρίκνωση του αγροτικού πληθυσμού, η αύξηση του αριθμού των μισθωτών, της μερικής απασχόλησης, της πολυαπασχόλησης και της εργασίας από απόσταση, καθώς και περιφερειακών ανισοτήτων.

Τέλος, η καλή λειτουργία του Ε.Π. μπορεί να χρησιμεύσει ως αξιόπιστη πηγή πληροφόρησης για την ορθολογική χάραξη εκπαιδευτικής πολιτικής, επαγγελματικού προγραμματισμού και πολιτικών καταπολέμησης της ανεργίας.

Πίνακες

Πίνακας 1: Συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό κατά φύλο και ηλικιακή ομάδα

	1981		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ηλικιακή ομάδα			
15-19	25,0%	30,2%	19,8%
20-24	50,5%	65,0%	41,0%
25-29	65,7%	93,9%	40,9%
30-44	68,2%	97,0%	40,8%
45-64	59,1%	86,2%	33,4%
15-64	57,7%	81,8%	35,6%
65+	14,9%	24,8%	6,8%

	1991		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ηλικιακή ομάδα			
15-19	18,9%	21,4%	16,5%
20-24	60,2%	68,3%	52,9%
25-29	75,1%	92,3%	58,7%
30-44	74,0%	96,5%	53,0%
45-64	51,1%	73,9%	29,2%
15-64	57,6%	76,0%	40,2%
65+	7,1%	11,0%	3,9%

	2001		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ηλικιακή ομάδα			
15-19	15,8%	19,4%	11,7%
20-24	59,6%	66,4%	52,0%
25-29	78,9%	89,7%	66,9%
30-44	78,1%	94,2%	61,5%
45-64	51,7%	71,2%	32,9%
15-64	60,8%	75,0%	46,1%
65+	4,42%	7,40%	2,01%

Πηγή: ΕΣΥΕ

Απογραφή πληθυσμού 1981, 1991, 2001

Πίνακας 2: Συγκριτικά στοιχεία Ελλάδα-Ευρωπαϊκή Ένωση

	Ελλάδα	Ευρωπαϊκή Ένωση
Απασχόληση (14-65)	56,7%	64,3%
Απασχόληση 15-24	26,6%	40,6%
Απασχόληση 55-64	39,7%	40,1%
Αυτοαπασχόληση	41,8%	14,6%
Μερική απασχόληση	4,5%	18,1%
Απασχόληση στη Γεωργία	16,1%	4,1%
Απασχόληση στη Βιομηχανία	23,8%	25%
Απασχόληση στις Υπηρεσίες	60%	71%
Ανεργία	10%	7,7%
Ανεργία (15-24)	26,4%	15,1%

Πηγή: Employment in Europe 2003

Πίνακας 3: Ανεργία κατά επίπεδο εκπαίδευσης (2001)

	Χιλιάδες	Ποσοστό
Σύνολο	444,7	10,2%
Masters or PhD	2,1	9,9%
Πτυχίο ΑΕΙ	44,6	7,5%
Πτυχίο ΤΕΙ	67	14,0%
Απόφοιτοι Δυκείου	172	15,0%
Απόφοιτοι Γυμνασίου	62,9	15,1%
Βασική εκπαίδευση	90,5	7,8%
Χωρίς εκπαίδευση	2,4	7,7%

Πηγή: ΕΣΥΕ

Απογραφή πληθυσμού 2001

Πίνακας 4: Ανεργία κατά περιοχή (2001)

Περιοχές	Εργατικό δυναμικό	Άνεργοι	Ποσοστό ανεργίας
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	243649	28651	11,8%
Κεντρική Μακεδονία	788673	92608	11,7%
Δυτική Μακεδονία	112,246	18,265	16,3%
Ήπειρος	4615470	513379	11,1%
Θεσσαλία	298860	32400	10,8%
Ιόνια Νησιά	85348	12703	14,9%
Δυτική Ελλάδα	282060	43229	15,3%
Κεντρική Ελλάδα	222741	24627	11,1%
Αττική	1746401	167211	9,6%
Πελοπόννησος	246654	23248	9,4%
Βόρειο Αιγαίο	73457	7659	10,4%
Νότιο Αιγαίο	125793	18948	15,1%
Κρήτη	259094	27761	10,7%
Σύνολο	4615470	513379	11,1%

Πηγή: ΕΣΥΕ

Απογραφή πληθυσμού 2001

Πίνακας 5: Ποσοστό αύξησης πληθυσμού ανά ηλικιακή ομάδα

Ηλικιακή ομάδα	1981-1991	1991-2001
0-14	-18,0%	-6,5%
15-19	1,7%	-1,7%
20-24	22,8%	25,6%
25-29	3,01%	35,4%
30-44	6,8%	21,9%
45-64	14,8%	-0,4%
65+	16,9%	21,4%

Πηγή: ΕΣΥΕ

Απογραφή πληθυσμού 1981, 1991, 2001

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Baily, D. (1999) *Careers Counseling and Guidance*, in Palmer, S. (ed) *Handbook of Counseling*, London: Routledge
- Bezanson, M. (2000) Η μετάβαση από μια συντηρητική σε μια Δυναμική Θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Αθήνα: ΕΚΕΠ
- Blanchflower, D. (2000) Self employment in OECD countries, *Labour Economics* 7, September, pp 471-505
- Brown, S.D., Lent, R.W. (Eds) (1984) *The handbook of counseling psychology*, New York.
- Demekas, D., Kontolemis, Z. (1996) *Unemployment in Greece - A Survey of the Issues*, IMF Working Paper no. 91
- Δημητρόπουλος, Ε. (1993) Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Η θεώρησή της, οι πράξεις της και οι εφαρμογές της. Μέρος δεύτερο, (β έκδοση), Γρηγόρη, Αθήνα
- ΕΣΥΕ, (2003) Από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.
- ΕΣΥΕ, (2001), Απογραφή πληθυσμού.
- European Commission (1996) *Labour Market Studies: Greece*.
- European Commission (2003) *Employment in Europe 2003*.
- European Commission (2003b) *European Education Production Functions: what makes a difference for student achievement in Europe*, Munich.
- Herr, L.E., Crammer, S.H. (1996) *Career Guidance and Counseling through the life span*, New York, Harper Collins College.
- Ivey, A. et al (1994) Συμβουλευτική: Μέθοδος πρακτικής προσέγγισης, Ελληνικά Γράμματα.
- Κασσωτάκης, Μ. (2000) Η πληροφόρηση για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, Αθήνα, Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ. (2002) Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κατσάνεβας, Θ. (2004) Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος, νέα έκδοση, Πατάκης.
- Katsimi, M. (2000) Stochastic shifts in the natural rate of unemployment: evidence from Greece, *Applied Economic Letters*, 2000, 7, pp239-242.
- ΚΕΠΕ (1992) *The Underground economy in Greece: what official data show*.
- ΚΕΠΕ (2003) *Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας*, μελέτη ν. 50.
- Meghir, C., Ioannides, Y., Pissarides, C. (1989) Female Participation and Male Unemployment Duration in Greece: Evidence from the Labour Force Survey, *European Economic Review*, 33, 2, 3, pp 395-407.
- OECD (1998) *Human Capital Investment: an International Comparison*, Paris.
- Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευννητική Πληροφορική Α.Ε. (2003) *Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2003*.
- Σαμπεθιά, Ι. (2000) Ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, προβλήματα και πολιτικές, Τράπεζα της Ελλάδας, Οικονομικό δελτίο, 16, 12, 2000.

*Ι. Αϊβαλιώτης**

ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Εισαγωγή

Κυρίες, κύριοι,

Θα σας ενημερώσω με συντομία σχετικά με τα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (ΚΠΑ) που αποτελούν μετεξέλιξη των Γραφείων Εργασίας του ΟΑΕΔ. Η μετεξέλιξη αυτή κρίθηκε απαραίτητη για τους εξής βασικούς λόγους:

- Τη μεταβολή των συνθηκών στην αγορά εργασίας (περίπου διατήρηση της ανεργίας και των βασικότερων δεικτών της σε στάσιμα επίπεδα, είσοδος ομάδων στην αγορά εργασίας που ενταίνουν το φαινόμενο της ανεργίας, π.χ. γυναίκες που ταυτόχρονα χρειάζονται ειδικά μέτρα παρέμβασης, αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας, αύξηση ανεργίας των νέων, ραγδαία αύξηση των αναγκών σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό, απαξίωση προσόντων μεγάλου αριθμού των νέων κλπ.), μεταβολή η οποία τα τελευταία 5-6 χρόνια είναι ιδιαίτερα αισθητή.
- Την ανάγκη προσαρμογής του ΟΑΕΔ στις νέες συνθήκες της αγοράς εργασίας προκειμένου να εξακολουθεί να είναι στην υπηρεσία (δηλαδή να ανταποκρίνεται στις ανάγκες) του πολίτη και συγκεκριμένα του άνεργου και του εργοδότη.

- Την ανάγκη εξατομικευμένης προσέγγισης και υποστήριξης των νέων, έτσι ώστε να λαμβάνονται παρεμβατικά μέτρα, για τη διευκόλυνση της εισόδου τους στην αγορά εργασίας, προσαρμοσμένα κατά το δυνατόν στις ανάγκες και τις επιδιώξεις τους.
- Τη χάραξη και εφαρμογή μέτρων που εντάσσονται στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης, βασική παράμετρος των οποίων είναι η εξατομικευμένη προσέγγιση και υποστήριξη των νέων σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.
- Την ανάγκη απόκτησης ανταγωνιστικότητας σε σχέση με τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ).

Σύντομη Ιστορική Αναδρομή και Τρέχουσες Εξελίξεις

Τα πρώτα 4 ΚΠΑ (Καλλιθέα, Ν. Ιωνία, Περιστερί, Θεσσαλονίκη) δημιουργήθηκαν το 1998. Από τότε και με σταδιακά βήματα δημιουργήθηκαν επιπλέον 63. Έτσι σήμερα ο Οργανισμός διαθέτει 67 ΚΠΑ, πρόκειται δε ο τελικός αριθμός να είναι περίπου 75 μέχρι το τέλος του 2004, ο ακριβής αριθμός θα προσδιορισθεί σύμφωνα με τους αναπτυξιακούς στόχους του

* Ο Ι.Α. είναι Γενικός Διευθυντής του ΟΑΕΔ.

Οργανισμού και κυρίως σύμφωνα με τις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας.

Επί θεμάτων ουσίας, βασική παράμετρο της λειτουργίας των ΚΠΑ αποτέλεσε η εξατομικευμένη προσέγγιση και υποστήριξη των ανέργων, διαδικασία και λειτουργία η οποία εφαρμόζεται από τα μέσα του 2001 και η οποία βελτιώνεται και εξελίσσεται συνεχώς. Από την έναρξη της διαδικασίας της εξατομικευμένης προσέγγισης δύο ήταν τα βασικά εργαλεία με τα οποία αυτή υλοποιείται.

α. Το έντυπο της Εξατομικευμένης Προσέγγισης/υποστήριξης προς τον άνεργο (Ερωτηματολόγιο).

β. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (ΑΣΔ).

Πολύ πρόσφατα τα δύο προαναφερόμενα εργαλεία αναβαθμίστηκαν τόσο επί θεμάτων ουσίας (περιεχόμενο και μορφή ερωτήσεων: κλειστές ερωτήσεις, έτσι ώστε να επιταχύνεται η διαδικασία απαντήσεων), όσο και επί θεμάτων μηχανογραφικής υποστήριξης και επεξεργασίας (παρακολούθηση, εξαγωγή στοιχείων, δεικτών κ.λπ.). Σε γενικές γραμμές η αναβάθμιση αυτή αποσκοπεί σε μια τεχνολογική βελτίωση που θα εξυπηρετήσει τον τελικό στόχο, ο οποίος είναι η σωστή πληροφόρηση για την αγορά εργασίας (και εν προκειμένω των χαρακτηριστικών των ανέργων) και η παρακολούθησή της, έτσι ώστε να αυξηθεί ο βαθμός διεισδυτικότητας του ΟΑΕΔ σε αυτή.

Στα δύο αυτά εργαλεία προστέθηκε και το έντυπο Διερεύνησης Αναγκών Επιχειρήσεων (Profiling Επιχειρήσεων), βασικός στόχος του οποίου είναι η ποσοτική και κυρίως ποιοτική αποτύπωση τόσο του προφίλ των επιχειρήσεων, όσο και των κενών θέσεων

εργασίας, που προσφέρονται για κάλυψη (τοποθέτηση) από τον ΟΑΕΔ.

Με τα τα τρία αυτά εργαλεία ολοκληρώνεται σε ένα πολύ μεγάλο ποσοστό η «εικόνα» των βασικότερων συντελεστών της αγοράς εργασίας (άνεργοι-επιχειρήσεις), έτσι ώστε ο ΟΑΕΔ να μπορέσει να αποφασίσει και να εφαρμόσει αποδοτικά μέτρα και προγράμματα, που εντάσσονται σε ενεργητικές μορφές απασχόλησης, σε τοπικό και εθνικό επίπεδο.

Τα τρία αυτά εργαλεία αποτελούν το Σύστημα Καταγραφής και Παρακολούθησης της Εξατομικευμένης Προσέγγισης και Υποστήριξης των Ανέργων.

Το Σύστημα αυτό συνδέεται με το υπάρχον Σύστημα Προσφοράς-Ζήτησης της αγοράς εργασίας.

Ο Ρόλος των ΚΠΑ

Τα βασικότερα χαρακτηριστικά της παρέμβασης του ΟΑΕΔ στην αγορά εργασίας είναι:

1. Η προτεραιότητα στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης.
2. Το μοντέλο του κεντρικού σχεδιασμού και η υλοποίηση προγραμμάτων σε εθνικό επίπεδο.
3. Κατασταλτικές δράσεις για την αντιμετώπιση φαινομένων υψηλής ανεργίας σε επιλεγμένες περιοχές.
4. Η αξιοποίηση της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους με αφετηρία τη συμμετοχή τους στα θεσμικά όργανα του ΟΑΕΔ.
5. Η αξιοποίηση των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων και της εμπειρίας των κρατών-μελών της Ε.Ε.

Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι και το πλαίσιο στο οποίο κινούνται τα ΚΠΑ, οι δε πολιτικές τους και ενέργειές τους σε σχέση με τη σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας, λαμβάνουν στοιχεία από αυτά, υποστηριζόμενες από πληροφοριακά συστήματα και εργαλεία, έτσι ώστε να κωδικοποιούνται και να παρακολουθούνται οι παράγοντες που συνθέτουν την αγορά εργασίας.

Από την αρχή του σχεδιασμού τους τα ΚΠΑ είναι το κομβικό σημείο για την είσοδο των ανέργων στην αγορά εργασίας, μέσω προγραμμάτων ενεργητικών μορφών πολιτικών απασχόλησης.

Οι ενέργειες που εντάσσονται στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις κατηγορίες:

1. Αρωγή στην εξεύρεση εργασίας.
2. Επαγγελματική Κατάρτιση.
3. Άμεση δημιουργία απασχόλησης ή απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας.

Οι ανωτέρω κατηγορίες συνοψίζονται σε μία δέσμη ενεργειών συμβουλευτικής, υποστήριξης, προγραμματισμού προς τον άνεργο για την υλοποίηση δράσεων σχετικά με τη διευκόλυνση της πρόσβασής του στην αγορά εργασίας. Οι δράσεις αυτές μπορεί να είναι είτε άμεσες, π.χ. άμεση τοποθέτηση σε θέση εργασίας, είτε έμμεσες, π.χ. τοποθέτηση σε θέση κατάρτισης προκειμένου να βελτιωθούν τα επαγγελματικά προσόντα του, συμβουλευτική για τη δημιουργία επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτής της δέσμης των ενεργειών ακολουθείται μια ολοκληρωμένη διαδικασία κατα-

γραφής των χαρακτηριστικών του, εντοπισμού των ισχυρών και αδυνάτων σημείων του, διερεύνησης των αναγκών και των επιθυμιών του, εντοπισμού των δυνατοτήτων πρόσβασης του στην αγορά εργασίας. Τελικός στόχος είναι η χάραξη της επαγγελματικής του διαδρομής και η είσοδός του στην αγορά εργασίας. Με αυτό το σκεπτικό τα ΚΠΑ μπορούν επίσης να χαρακτηρισθούν και ως πύλη εισόδου των ανέργων στην αγορά εργασίας, ταυτόχρονα δε ως πηγή και τροφοδότης των εργοδοτών και των επιχειρήσεων για την εξεύρεση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού.

Αν και στην παρούσα περίοδο οι χαρακτηρισμοί αυτοί δεν αποδίδουν πλήρως την εικόνα των ποσοτικών και ποιοτικών υπηρεσιών που παρέχουν τα ΚΠΑ, εντούτοις οι προσπάθειες που καταβάλλονται και η διαρκής προσθήκη ποιοτικών στοιχείων στη λειτουργία των ΚΠΑ διαμορφώνουν έτσι το περιβάλλον ώστε σε εύλογο χρονικό διάστημα τα ΚΠΑ να ανταποκρίνονται στους χαρακτηρισμούς αυτούς.

Περιγράφοντας περισσότερο το ρόλο των ΚΠΑ, πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι η εξατομικευμένη προσέγγιση και υποστήριξη των ανέργων, καθώς και η προσέγγιση των επιχειρήσεων για τη διάγνωση των αναγκών τους αποτελούν τους δύο άξονες, στους οποίους θα στηριχθεί και θα προσανατολισθεί η δραστηριότητά τους (των ΚΠΑ). Οι δύο άξονες αυτοί, αφενός αποτελούν το υπόβαθρο και το επίκεντρο για την εφαρμογή των ενεργητικών μορφών απασχόλησης, αφετέρου δε αποτελούν τις βάσεις αύξησης της διεξοδικότητας του ΟΑΕΔ (και των άλλων ευρωπαϊκών ΔΥΑ), στην αγορά εργασίας.

Καταληκτικά μπορούμε να πούμε ότι με τις συνεχείς προόδους –τόσο στη γενικότερη λειτουργία των ΚΠΑ, όσο και στις επιμέρους δραστηριότητές τους– ως προς τις μεθόδους εργασίας, τα χρησιμοποιούμενα εργαλεία και την τεχνολογική τους αναβάθμιση, δρομολογείται η επίτευξη του τελικού στόχου, που είναι η αποτελεσματική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας, μέσω της

ποιοτικής προσέγγισης τόσο των ανέργων όσο και των επιχειρήσεων.

Το δίκτυο των ΚΠΑ αυτή τη στιγμή περιλαμβάνει:

- 67 δομές πανελλαδικής εμβέλειας.
- 481 εργασιακούς συμβούλους.
- διοικητικό-στελεχιακό δυναμικό.
- μεθοδολογικά εργαλεία.
- πληροφοριακά συστήματα.
- τεχνολογικό εξοπλισμό.
- σύγχρονες υποδομές.

*Πέτρος Α. Μποζώνης**

Η ΑΝΩΤΑΤΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι οικουμενικές διαστάσεις της εποχής μας εκδηλώνονται σε ολοένα περισσότερα πεδία της ανθρώπινης δραστηριότητας. Οι ραγδαίες ανακατατάξεις στον τομέα της τεχνικής προόδου και της εργασίας έφεραν στο προσκήνιο νέα μεγάλα προβλήματα προς επίλυση.

Άμεσο αναγκαίο κοινωνικό αίτημα για την Ανωτάτη Εκπαίδευση φαίνεται να είναι η δημιουργία ενός ανθρώπου με προηγμένες γνώσεις και δεξιότητες για να αντιμετωπίσει τις έντονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Είναι όμως αυτός ο στόχος ακριβής; Ή μήπως αυτός ο άνθρωπος θα χρειασθεί να εξοπλιστεί και με ηθικό κύρος και δύναμη που θα τον καταστήσουν ικανό να πολεμήσει για την εγκαθίδρυση στη Γη περισσότερης δικαιοσύνης. Για την καταπολέμηση π.χ. της φτώχειας, των ασθενειών, του φανατισμού, της οικονομικής και άλλης εκμετάλλευσης του ανθρώπου και το σεβασμό στο περιβάλλον...

Μήπως η αναζωπύρωση της ιδέας της Παιδείας είναι επίσης πρωταρχικό καθήκον της ανανεωμένης Ανωτάτης Παιδείας; Και πώς θα «αναστηθεί» το σημερινό ελληνικό πανεπιστήμιο; Υπάρχει κάποια μικρή ελπίδα;

Petros A. Bozonis

THE HIGHER EDUCATION AND THE JOB MARKET

A challenge for today's Higher Education system is to create people with advanced knowledge and skills able to meet the demands of the job market. Of course, the system also needs to equip people with ethos and power that will enable them to fight injustice, poverty, diseases, fanaticism, human exploitation and pollution of the environment in the modern world. The concept of «education» needs to be revitalized within the higher education system. The higher education institutions of Greece need to come back to life. Is there still hope?

* Ο Π.Α.Μ. διετέλεσε καθηγητής στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων. Είναι Σύμβουλος Εκπαίδευσης και μέλος του Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του IST Studies, το οποίο συνεργάζεται με το Πανεπιστήμιο του Hertfordshire. Συνεργάτης του Διεθνούς οργανισμού MISP για τα νέα μαθήματα στα σχολεία, επί δεκαετία σύμβουλος των Εκδόσεων Πατάκη για τα σχολικά μαθήματα, κ.λπ.

1. Εισαγωγή

Στην ευρωπαϊκή παράδοση η τριτοβάθμια εκπαίδευση υπήρξε ουσιαστικής παράγων δημιουργίας του ευρωπαϊκού πολιτισμού. Στο πέρασμα των αιώνων καλλιέργησε βαθμιαία την έρευνα, τη διδασκαλία και την επαγγελματική καταξίωση (Livingstone, 1993 και Θεοδωρακόπουλος, 1973).

Ήταν ο χώρος συνάντησης των γενεών. Η φυσική περιέργεια του φοιτητή, η αγάπη του προς τη μάθηση, ο θαυμασμός του για τα καινούργια επιτεύγματα αποτελούσαν το κατάλληλο περιβάλλον για να κερδίσει η επιστήμη νέους αφοσιωμένους εργάτες.

Στις περιόδους ακμής του το πανεπιστήμιο ακτινοβολούσε εντυπωσιακά στο κοινωνικό του περιβάλλον και ενέπνεε τους νέους, καθοδηγώντας τους με την παιδεία.

Τέτοιο έργο παιδείας έκανε π.χ. η Ακαδημία του Πλάτωνος, η Νομική Σχολή της Βηρυττού, η Σχολή της Νισίβεως του δέου αιώνα (Χρυσός, 1985), τα γερμανικά πανεπιστήμια της εποχής του Humboldt και του Fichte και τα σχολεία του δούλου γένους κατά την περίοδο της Τουρκοκρατίας.

Η ακτινοβολία των καθηγητών των ανωτάτων εκείνων ιδρυμάτων ήταν τόση που κάποτε ξέσπασε φιλονικία μεταξύ των βασιλέων της Πρωσίας και της Σαξονίας, για το αν ο καθηγητής Bernhard Windscheid θα πήγαινε να διδάξει στο Πανεπιστήμιο του Βερολίνου ή της Λειψίας (Tsirintanes, 1973)! Και ως δείγμα της κοινωνικής απήχησης του πανεπιστημίου, αξίζει να λεχθεί ότι η εκλογή πρύτανη εκείνη την εποχή εφορταζόταν από τους κατοίκους μιας πόλης με λαμπαδηφορίες.

Οι οικουμενικές διαστάσεις της εποχής μας εκδηλώνονται εν τω μεταξύ σε ολοένα και περισσότερα πεδία της ανθρώπινης δραστηριότητας. Από τη μείωση του χρόνου εργασίας, τον εκμηδενισμό των αποστάσεων, την παγκοσμιότητα των μεγάλων επιχειρήσεων, τη μείωση των θέσεων εργασίας, την αύξηση των θέσεων «παροχής υπηρεσιών» μέχρι την ευαισθησία της ανθρωπότητας προς τα προβλήματα του περιβάλλοντος και της ειρήνης. Φαίνεται πλέον ότι στα αμέσως προσεχή χρόνια, η οικογενειακή ζωή, η υγεία, οι τρόποι μάθησης, η οικονομία, οι έννοιες του έθνους και του κράτους θα επηρεασθούν σημαντικά από τις ραγδαίες αυτές αλλαγές. Η οικοδόμηση, όμως, μιας πραγματικά ισχυρής και δίκαιης κοινωνίας, μόνο με την κατάλληλη παιδεία μπορεί να πραγματοποιηθεί.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου της παγκοσμιοποίησης παρουσιάζονται μερικά πολύ σοβαρά προβλήματα, τα οποία έπρεπε προηγουμένως να λυθούν πριν η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση φτάσει στον απαραίτητο ανασχεδιασμό της. Είναι γεγονός πλέον ότι απαιτείται νέα θεώρηση της αποστολής της και ανάλογες προσαρμογές, χωρίς να εκτραπεί όμως από τη μακράννη ακαδημαϊκή της παράδοση, από το δοκιμασμένο αρχικό της ρόλο.

Εν πρώτοις, η Ανωτάτη Εκπαίδευση πρέπει να αντιμετωπίσει θετικά τις δυσκολίες που προέρχονται από την τεράστια αύξηση του αριθμού των υποψηφίων. Όπως επίσης και τη γιγαντιαία αύξηση της αγοράς εργασίας, η οποία ζητά πτυχιούχους με προηγμένες γνώσεις, δεξιότητες και πείρα σε συγκεκριμένες ειδικότητες.

Ακόμη, πρέπει στις δυσκολίες να προστεθεί το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό φοιτητών επιτυγχάνουν μεν στις Πανελλήνιες, αλλά σε ειδικότητες, οι οποίες δεν αποτελούν πρώτη προτίμηση γι αυτούς. Έτσι, εξερχόμενοι αδυνατούν να βρουν εργασία, εξαιτίας του κορεσμού των επαγγελματιών τους, χωρίς και να μπορούν όμως να υπερβούν το πρόβλημά τους, με την καταβολή μεγαλύτερης προσπάθειας, στην οποία θα τους παρακινούσε αποτελεσματικά το αυξημένο ενδιαφέρον και η κλίση τους. Βέβαια και η επιλογή της πρώτης προτίμησης δεν είναι πάντοτε αποτέλεσμα συνειδητής αυτογνωσίας των ενδιαφερομένων για τις κλίσεις τους, γι' αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία ο σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός.

Τελικά, η σύγχρονη Ανώτατη Εκπαίδευση βρίσκεται εμπρός σε ένα σοβαρό δίλημμα. Να προχωρήσει συστηματικά και προετοιμασμένη σε νέα προγράμματα και κατευθύνσεις λαμβάνοντας υπ' όψιν την ακαδημαϊκή παράδοση και συγχρόνως τον έλεγχο των προσόντων και κλίσεων ή αντίθετα να ακολουθήσει την πολιτική των «ανοικτών θυρών». Δηλαδή, να προσφέρει πρόχειρα και βιαστικά όσα απαιτεί η αγορά και που ενδεχομένως την επομένη θα τα έχει λησμονήσει, χωρίς να έχει προσφέρει παράλληλα στους υποψηφίους και ένα ανθρωπιστικό όραμα παιδείας! Το όραμα ενός καλύτερου μέλλοντος, μιας κοινωνίας πιο δίκαιης. Μιας κοινωνίας εμπνευσμένης από τις πανανθρώπινες αξίες της αλληλεγγύης, της δικαιοσύνης και του σεβασμού στην αλήθεια.

Η παράλειψη της σύγχρονης Ανωτάτης Εκπαιδευσεως να προσφέρει

συγχρόνως με τη γνώση και την εξειδίκευση και την παιδεία έχει άμεσες αρνητικές συνέπειες στην κοινωνία. Έτσι, δεν πρέπει να εκπλησούμεθα όταν διαπιστώνουμε ότι διάσημα, έμπειρα και καλοσπουδασμένα διευθυντικά στελέχη μεγάλων πολυεθνικών, απόφοιτοι φημισμένων ιδρυμάτων, τις οδήγησαν στην αποτυχία και τον εξευτελισμό!

Κάποτε π.χ. η Ακαδημία του Πλάτωνος edίδασκε και ενέπνεε τον «καλόν καγαθόν πολίτην», τα βρετανικά πανεπιστήμια του 19ου αιώνα τον τύπο του gentleman, του οποίου ο λόγος εσήμαινε συμβόλαιο. Σήμερα είναι αναγκαίο, όσο ποτέ άλλοτε, το αίτημα για δημιουργία επιτυχημένων πτυχιούχων που θα γνωρίζουν ασφαλώς τις τεχνικές για την επίλυση των προβλημάτων τους, αλλά θα διαθέτουν επίσης και την ηθική δύναμη που θα τους δίνει τον εξοπλισμό να αντισταθούν στους πειρασμούς του εύκολου κέρδους. Τον εξοπλισμό για τις δραστηριότητες, οι οποίες απασχολούν στην καταπολέμηση της φτώχειας, της βίας, του αναλφαριθμητισμού, της περιβαλλοντολογικής υποβάθμισης, των ασθενειών κ.λπ.

Ο Πρύτανης του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης κ. Γ. Αντωνόπουλος σ' ένα πολύ ενδιαφέρον άρθρο του (2003) αναφέρεται σ' ένα ουσιαστικό πρόβλημα: *στο συγχρονισμό της διδασκαλίας με την πρόσκτηση της γνώσης*. Με άλλα λόγια η διδασκαλία πρέπει να συμβαδίζει με την αφομοίωση της γνώσης από τους σπουδαστές. Κι αν αυτό δεν επιτευχθεί κινδυνεύει να εμφανισθεί στην κοινωνία μια νέα μορφή αριστοκρατικής φεουδαρχίας, μια ελίτ παραγωγών και διαχειριστών - πωλητών της

γνώσης και κατά συνέπεια μια συνεχώς αυξανόμενη πλειοψηφία ποιοτικά και ποσοτικά «αναλαβρήτων». Ευτυχώς στην εποχή μας, οι κατακτήσεις της διδακτικής τέχνης και τα τεχνικά μέσα καθιστούν ευκολότερη την πρόσβαση των διδασκόντων στην επιτυχημένη διδασκαλία. Αντιλαμβάνεται έτσι ο ακροατής την αναγκαιότητα της συνεχούς βελτίωσης. Με την εισαγωγή νέων μεθόδων, νέων προγραμμάτων και κατευθύνσεων. Προγραμμάτων τα οποία θα είναι επίκαιρα, ευέλικτα με ποιότητα και καινοτομία ώστε να ανταποκρίνονται αφ' ενός μεν στα προβλήματα της αγοράς και αφ' ετέρου να ενισχύουν την έρευνα σ' όλες τις σύγχρονες μορφές της.

Θεωρώ απαραίτητο να αφιερώσω λίγο χώρο για μερικές ενδιαφέρουσες μελέτες. Θα αρχίσω από εκείνη του Θεόδωρου Κατσάνεβα (2002). Σε αυτήν, σ' ένα από τα βασικά του συμπεράσματα διαπιστώνεται ότι: «το μισό ποσοστό της ανεργίας στην Ελλάδα, οφείλεται στη διαρθρωτική ανεργία, δηλαδή στην αναντιστοιχία του εκπαιδευτικού συστήματος προς τις ανάγκες και τις προοπτικές της αγοράς εργασίας».

Μια δεύτερη μελέτη στην οποία θα αναφερθώ είναι του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας (2002). Μερικά από τα συμπεράσματά της τα καταγράφω:

1. Οι πτυχιούχοι Ανωτάτης Εκπαίδευσής έχουν καλύτερες προοπτικές στην εύρεση εργασίας. Γενικά, η ζήτηση εργασίας μετακυλίεται από ανειδίκευτα ή με περιορισμένη ειδίκευση άτομα σε άτομα με αυξημένα προσόντα.
2. Είναι ανάγκη η δημιουργία αποφοίτων σε νέους τομείς αιχμής.

Απαραίτητη η σύνδεση της εκπαιδευτικής διαδικασίας με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

3. Η βιωσιμότητα των προγραμμάτων εξαρτάται από το ενδιαφέρον των φοιτητών, το οποίο συνδέεται άμεσα με την ποιότητα, τη χρησιμότητα της παρεχόμενης γνώσης και τις προοπτικές τους στην αγορά εργασίας.
4. Τονίζεται με έμφαση η έλλειψη μεταπτυχιακών προγραμμάτων στην αγγλική γλώσσα, και
5. Τελειώνει με την ανάγκη για την οργάνωση ενός περιοδικού συστήματος αξιολόγησης των αναγκών της διάρθρωσης, της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης, των προγραμμάτων, της εκπαιδευτικής διαδικασίας και των υποδομών.

Όλα αυτά αποκτούν ιδιαίτερο ενδιαφέρον αν λάβουμε υπ' όψιν την παρατήρηση ότι ο 19ος αιώνας στηριζόταν στην εργασία, ο 20ος αιώνας στο κεφάλαιο και ο 21ος αιώνας στη γνώση.

Για την «επανίδρυση» των πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι. στην Ελλάδα θα χρειασθεί μεγάλη ικανότητα προσαρμογής στα νέα δεδομένα, για να μη χάσει βέβαια τις κατακτήσεις του παρελθόντος η Ανωτάτη Εκπαίδευση. Τα δημόσια πανεπιστήμια και Τ.Ε.Ι. σε πολλές χώρες είναι από παρόδοση πιο δύσκαμπτα. Τα ιδιωτικά, αντίθετα, είναι πιο «ανοιχτά» στις αλλαγές και στις νέες ιδέες. Με μικρούς αριθμούς φοιτητών σε κάθε τάξη, με δυνατότητα ταχείας ανανέωσης προγραμμάτων, εξοπλισμού και επιλογής προσωπικού δημιουργούν εξαιρετικές συνθήκες ανταγωνισμού προς τα δημόσια, για το καλό αμφοτέρων και προπαντός για την αναβάθμιση των

δημοσίων. Ένα επείγον αίτημα της εποχής μας.

Βέβαια, η διασύνδεση με την αγορά εργασίας βασίζεται στην μακροχρόνια πρόγνωση του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Αλλά και η παραγωγή του ανθρώπινου δυναμικού προϋποθέτει επίσης μακροχρόνια προοπτική, διότι χρειάζεται χρόνος για να εκπαιδευτούν οι επισημόντες και ακόμη περισσότερος για να εκπαιδευτούν οι εκπαιδευτές. Επομένως, οι «επεμβάσεις» δεν πρέπει να είναι βιαστικές, πρόχειρες και χωρίς χρονικό ορίζοντα μπροστά τους...

Θα δώσουμε κάποια περισσότερα στοιχεία για την ιδιωτική τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα. Για να φανούν καθαρότερα τα πλεονεκτήματά της, προκειμένου να ικανοποιηθούν πραγματικά οι καινοφανείς και έντονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας στην εποχή μας. Συνήθως με αυτόν τον όρο αναφερόμεθα σε ιδιωτικά ιδρύματα που έχουν επίσημη συνεργασία με ξένα, δημόσια πανεπιστήμια, τα οποία στην Ελλάδα είναι κυρίως βρετανικά. Οι σπουδές τους είναι τριετείς ή τετραετείς, γίνονται μερικώς ή ολικώς στην Ελλάδα και καταλήγουν στην απόκτηση bachelor ή Master. Τα μεταπτυχιακά προγράμματα είναι δύο ειδών: full-time ή part-time.

Η συνεργασία μπορεί να έχει την μορφή της επικύρωσης (validation) προγραμμάτων ή τη μορφή της δικαιόχρησης (franchising). Στη δεύτερη περίπτωση το ελληνικό ίδρυμα είναι υποχρεωμένο να πραγματοποιεί τα προγράμματά του ακριβώς όπως γίνονται στο ξένο πανεπιστήμιο. Πριν ακόμα υπογραφεί η σύμβαση μεταξύ των δύο ιδρυμάτων, το ξένο πανεπι-

στήμιο ελέγχει αν το ελληνικό ίδρυμα έχει όλες τις προϋποθέσεις υλοποίησης του ξένου προγράμματος. Δηλαδή τον απαραίτητο εξοπλισμό, την κατάλληλη βιβλιοθήκη, το υψηλό επίπεδο προσωπικό κ.λπ. Ο έλεγχος του ξένου πανεπιστημίου είναι συνεχής κατά τη λειτουργία των προγραμμάτων. Από τη διδακτέα ύλη, τον έλεγχο των θεμάτων των εξετάσεων, τη συμμετοχή τους στα συμβούλια των εξετάσεων, την παρακολούθηση των διπλωματικών εργασιών, μέχρι την τακτική επικοινωνία τους με τους σπουδαστές, σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, και την επιλογή των καθηγητών.

Ο έλεγχος λειτουργίας του Ελληνικού ιδρύματος γίνεται και σε ένα δεύτερο επίπεδο, ανώτερο. Δύο οργανισμοί ο British Accreditation Council (BAC) και η Επιτροπή Ποιοτικού Ελέγχου Ανώτατης Εκπαιδεύσεως (QAA) ελέγχουν τα βρετανικά πανεπιστήμια από απόψεως επιπέδου σπουδών, αν δηλαδή ικανοποιούν τις απαιτήσεις λειτουργίας ενός Ανωτάτου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος. Όταν λοιπόν υπάρχουν συνεργαζόμενα ιδρύματα με βρετανικά πανεπιστήμια, ο αντίστοιχος έλεγχος επεκτείνεται και σ' αυτά. Και περιλαμβάνει γενικά τη λειτουργία τους, από τη διδασκαλία μέχρι τον εξοπλισμό. Ειδικώς, μάλιστα, το IST Studies έχει αποκτήσει και διατηρεί το πιστοποιητικό ποιότητας ISO 9001-2000 για την καλή οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών του.

Ο ακροατής μπορεί εύκολα να αντιληφθεί ότι η επιτυχία ενός προγράμματος στην Ελλάδα είναι η σύζευξη, η συνεργασία δηλαδή δύο παραγόντων. Ενός καλού ξένου δημοσίου πανεπιστημίου και ενός σοβαρού

ελληνικού ιδρύματος. Όταν ένας από τους δύο παράγοντες υστερεί, το αποτέλεσμα δεν είναι εξασφαλισμένο. Επομένως η επιλογή ενός καλού προγράμματος σπουδών στην Ελλάδα προϋποθέτει βαθύτερη έρευνα από τον ενδιαφερόμενο για την αξιοπιστία του.

Βέβαια, όταν το καλό ξένο πανεπιστήμιο είναι δημόσιο και βρετανικό, έχει κανείς τα εξής δύο πλεονεκτήματα: Την εγκυρότητα και την πείρα ενός καλού πανεπιστημίου και την ευελιξία ενός βρετανικού. Η αλλαγή ενός προγράμματος, η δοκιμή ενός πειράματος, η αλλαγή μιας παιδαγωγικής μεθόδου, η αλλαγή στα κριτήρια επιλογής, η βαθμολόγηση των γραπτών είναι υπόθεση αποφάσεως των καθηγητών του, δεν προϋποθέτει την αλλαγή του νόμου ή κάποια απόφαση της πολιτικής ηγεσίας! Η επιτυχία ή όχι της προσπάθειας ενός βρετανικού πανεπιστημίου αποδεικνύεται από το αποτέλεσμα της στην πράξη, από το οποίο αποτέλεσμα προέρχεται και η φήμη του στην κοινωνία. Η δεύτερη προϋπόθεση επιλογής ενός καλού προγράμματος από τον ενδιαφερόμενο είναι συνυφασμένη με την επίσης

σωστή επιλογή ενός σοβαρού ελληνικού ιδρύματος που θα συνεργάζεται αρμονικά με το καλό ξένο πανεπιστήμιο, το οποίο θα εμπνέεται από τις πανεπιστημιακές αρχές και θα πιστεύει στην ποιότητα. Επομένως, καλό πανεπιστημιακό πρόγραμμα σημαίνει συγχρόνως καλό ξένο πανεπιστήμιο και καλό ελληνικό ίδρυμα.

Ύστερα από τα στοιχεία που παρέθεσα, σκέφτεται κανείς πόσο προσιτό και εύκολο είναι σε ένα σωστά επιλεγμένο τέτοιο εκπαιδευτικό ίδρυμα, να «αφουγκράζεται» έγκαιρα τα ενδιαφέροντα της αγοράς εργασίας, να εμπνέεται από τις διαχρονικές αρχές του πανεπιστημίου και να υλοποιεί επιτυχημένα νέα προγράμματα που θα ικανοποιούν σπουδαστή, γονείς, αγορά εργασίας. Σ' αυτό προσθέστε την καλή εκμάθηση της αγγλικής γλώσσας, την συμφιλώση του σπουδαστή με την συγγραφή εργασιών και την ανεύρεση εργασίας στην κοινωνία αργότερα, για να παραμείνει έτσι στην συνείδησή της a place of light, of liberty and of learning όπως είπε ο Disraeli (ένας χώρος φωτός, ελευθερίας και μάθησης)!

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Αντωνόπουλος, Γ. (08/03/2003): *Πανεπιστήμιο και Κοινωνία του 21ου Αιώνα*, Οικονομικός Ταχυδρόμος.
- Θεοδωρακόπουλος, Τάσος, Γιάσπερς κ.α. (1973): *Το Πανεπιστήμιο και η Εποχή μας*, περιοδικό «Ευθύνη», τ. 17 (αφιέρωμα).
- Κοτσανέβας, Θ. (2002): *Τα Επαγγέλματα του Μέλλοντος*, Εκδόσεις Παπαζήση.
- Livingstone, R. (1997): *Ελληνικά Ιδανικά και Σύγχρονη Ζωή*, Εκδόσεις Πιτσιλός.
- Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2002): *Πανεπιστήμιο και Αγορά Εργασίας*, Βόλος.
- Tsirintanes, A. (1977): *Knowing where we are going*, Cassel.
- Χρυσός, Β. (1985): *Πανεπιστημιακή Ζωή στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα του Έκτου Αιώνα* (Λόγος Πανηγυρικός στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων).

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

ΕΙΣΗΓΗΣΕΙΣ ΣΤΗ
Β' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

*Κασσάνδρα Ζαννή-Τελιοπούλου**

ΝΕΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ: Η ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΑΤΥΠΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Η σημασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την πραγμάτωση των Ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών εκπαίδευσης και απασχόλησης διατυπώνεται ρητά σε σημαντικά Ευρωπαϊκά κείμενα. Γιατί ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι θεσμός ιδιαίτερα σημαντικός για την πραγμάτωση της δια βίου μάθησης και ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Μια από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, στην παρούσα συγκυρία είναι η πιστοποίηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Η πιστοποίηση της μάθησης που αποκτάται εμπειρικά, εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος, είναι προϋπόθεση για την πραγμάτωση της δια βίου μάθησης καθώς και την επαγγελματική ένταξη του ανθρώπινου δυναμικού. Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής έχει συγκροτηθεί Επιτροπή Εμπειρογνομόνων που μελετά το ζήτημα και έχει εκπονήσει τις βασικές αρχές που πρέπει να χαρακτηρίζουν τα συστήματα πιστοποίησης της μάθησης που θα αναπτυχθούν από τα κράτη μέλη.

Στο πλαίσιο αυτό ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο καθοδηγώντας και υποστηρίζοντας τα άτομα που ενδιαφέρονται να πιστοποιήσουν τις γνώσεις και ικανότητες τους. Ειδικότερα ο ρόλος του θα συνίσταται στην ανάδειξη και καταξίωση των γνώσεων και ικανοτήτων που διαθέτει το άτομο, μέσω της συμβουλευτικής διαδικασίας.

*Kassandra Zanni-Teliopoulou**

NEW CHALLENGES FOR VOCATIONAL GUIDANCE: VALIDATION OF NON-FORMAL AND INFORMAL LEARNING

The importance of guidance for the successful implementation of European and national policies on education and employment is clearly stated in formal European texts. Because guidance is considered a major institution for the actualization of lifelong learning and the enhancement of social solidarity.

In this context, one new challenge for guidance is the validation of non formal and informal learning. Validating learning that has been acquired outside the formal education system is a prerequisite for the actualization of lifelong learning as well as for the occupational integration of socially vulnerable groups. A group of experts has been constituted at the level of European Commission; this group has produced a set of common European principles for validation of non-formal and informal learning that should be taken into account by the country members in the development of national learning validation systems.

Guidance could play a major role in guiding and supporting individuals who will be involved in a validation procedure. More specifically, guidance could assist individuals by making the outcomes of learning visible and valuable.

* Η Κ. Ζ.-Τ. είναι ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επικοινωνία: Ι.Ε.Κ.Ε.Π., Αβέρωφ 34Α, 142 32 Αθήνα. Τηλ.: 210 2586970.

Εισαγωγή

Η σημασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την προώθηση των πολιτικών εκπαίδευσης και απασχόλησης αναγνωρίζεται και διατυπώνεται με σαφήνεια σε πολλά Ευρωπαϊκά κείμενα: την *Πραγμάτωση μιας Ευρωπαϊκής Περιοχής δια Βίου Μάθησης* (2001), τους *Στόχους των Συστημάτων Εκπαίδευσης και Κατάρτισης* (2001), το *Σχέδιο Δράσης για τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα* (2002). Σε όλα αυτά τα κείμενα ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρουσιάζεται ως ο βασικός θεσμός:

- Για την πραγμάτωση των εθνικών πολιτικών δια βίου μάθησης
- Για την προώθηση της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής των πολιτών
- Για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Για την πραγμάτωση της γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας των Ευρωπαίων πολιτών

Γι' αυτό και ρητά αναφέρεται σε πολλά Ευρωπαϊκά κείμενα η ανάγκη «να ενισχυθούν στα κράτη μέλη οι πολιτικές, τα συστήματα και οι πρακτικές Πληροφόρησης, Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, ειδικότερα όσον αφορά σε θέματα πρόσβασης στη μάθηση, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τη μεταφερσιμότητα και αναγνώριση των δεξιοτήτων και προσόντων...»

Στο πλαίσιο αυτό, ο επαγγελματικός Προσανατολισμός αντιμετωπίζει

νέες προκλήσεις και νέους ρόλους ως θεσμός προώθησης της δια βίου μάθησης. Γιατί η συνεχής μάθηση είναι προϋπόθεση για να εξασφαλιστεί απασχόληση (Learning for employment).

Ένα από τα πολύ κρίσιμα ζητήματα αλλά και προϋπόθεση για να γίνει πραγματικότητα η δια βίου μάθηση είναι η **πιστοποίηση της μάθησης που αποκτάται έξω από το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα, η αναγνώριση της άτυπης και μη-τυπικής μάθησης**, των γνώσεων δηλαδή και ικανοτήτων που αποκτήθηκαν είτε εμπειρικά είτε μέσω μη αναγνωρισμένων επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Στο σημείο αυτό είναι απαραίτητο να δοθούν οι ορισμοί της τυπικής, μη-τυπικής και άτυπης μάθησης όπως διατυπώνονται σε επίσημα Ευρωπαϊκά κείμενα.

Τυπική μάθηση: είναι η μάθηση που παρέχεται από ένα αναγνωρισμένο εκπαιδευτικό ίδρυμα στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Είναι δομημένη (εκπαιδευτικοί στόχοι, διάρκεια κλπ) και οδηγεί σε αναγνωρισμένο πτυχίο/ πιστοποιητικό. Η τυπική μάθηση επιδιώκεται συνειδητά από τον εκπαιδευόμενο.

Μη-τυπική μάθηση: είναι η μάθηση που δεν παρέχεται από ένα αναγνωρισμένο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Είναι δομημένη αλλά δεν οδηγεί σε αναγνωρισμένο πτυχίο/ πιστοποιητικό. Η μη-τυπική μάθηση επιδιώκεται συνειδητά από τον εκπαιδευόμενο/η.

Άτυπη μάθηση: είναι η μάθηση που προκύπτει από τις δραστηριότητες της καθημερινής ζωής –εργασία, οικογενειακή ζωή, δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου. Δεν είναι δομημένη και

συνήθως δεν οδηγεί σε πιστοποίηση. Αν και μπορεί να επιδιώκεται συνειδητά συνήθως δεν επιδιώκεται αλλά είναι τυχαία.

Το ζήτημα της πιστοποίησης της μάθησης ξεκίνησε, στην Ε.Ε, από ένα στάδιο κατά το οποίο επιδίωξη ήταν η *τυπική αναγνώριση προσόντων* μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε. με σκοπό τη διευκόλυνση της κινητικότητας των εργαζομένων. Εξελέγχθηκε όμως βαθμιαία και βρίσκεται σήμερα σε ένα στάδιο, όπου το ζητούμενο είναι η *διαφάνεια των ουσιαστικών προσόντων και δεξιοτήτων* που διαθέτει ένα άτομο, έτσι ώστε, να αξιοποιείται η αποκτηθείσα με διάφορους τρόπους γνώση προς όφελος του ατόμου αλλά και της αγοράς εργασίας και να ενθαρρύνεται η απόκτηση πρόσθετης γνώσης.

Η σχέση μεταξύ πιστοποίησης της μάθησης και πραγμάτωσης της δια βίου μάθησης είναι προφανής. Για να σχεδιάσει ένα πρόσωπο τη μάθησή του πρέπει προηγουμένως να «αναγνωρίσει» τις γνώσεις και ικανότητες που διαθέτει, ανεξάρτητα πού και πώς τις απέκτησε, και να προσδιορίσει τους εκπαιδευτικούς του στόχους. Προϋπόθεση, κατά συνέπεια, για να λειτουργήσει η δια βίου μάθηση είναι να συνδεθούν τυπικά, μη τυπικά και άτυπα πλαίσια μάθησης και να κτιστούν 'γέφυρες' μεταξύ όλων των μορφών μάθησης. Αν δεν επιτευχθεί αυτό τότε η δια βίου μάθηση θα παραμείνει αποσπασματική και περιθωριακή. Συμπερασματικά, στη σημερινή συγκυρία, το θέμα της πιστοποίησης κάθε μορφής μάθησης συνδέεται άμεσα με τη μετάβαση των συστημάτων εκπαίδευσης από μία κατάσταση που έδινε έμφαση στην αρχική εκπαίδευση/ κα-

τάρτιση σε μία κατάσταση δια βίου μάθησης

Επιπλέον όμως η πιστοποίηση της άτυπης και μη-τυπικής μάθησης συνδέεται και με άλλα κρίσιμα ζητήματα που αφορούν την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, όπως:

- Τη σύνδεση μεταξύ αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
- Την ένταξη στην αγορά εργασίας ομάδων απειλούμενων με κοινωνικό αποκλεισμό (ομάδων οι οποίες βρίσκονται εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος)

Πρόσφατη μελέτη του CEDEFOP (Thessalonique 2000 «Making learning visible», με θέμα την πιστοποίηση της άτυπης μάθησης, αναφέρει ότι στη χώρα μας, όπως και στις άλλες Μεσογειακές χώρες, μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού δεν έχει αποκτήσει τις επαγγελματικές του δεξιότητες μέσα από την τυπική κατάρτιση, αλλά εμπειρικά. Κατά συνέπεια η ανάγκη απογραφής των επαγγελματικών δεξιοτήτων που είναι διαθέσιμες στην αγορά εργασίας και εν συνεχεία η πιστοποίησή τους, είναι απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου να χαρταχθεί πολιτική δια βίου μάθησης και να σχεδιαστούν μέτρα και ενέργειες συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Η πιστοποίηση της μάθησης που αποκτάται από την εμπειρία και εκτός δηλαδή του εκπαιδευτικού συστήματος, είναι εξαιρετικά δύσκολη έως αδύνατη σε πολλές χώρες της Ε.Ε. Οι επιπτώσεις που έχει αυτό σε ορισμένες ομάδες του πληθυσμού (αλλοδαπούς, μετανάστες, νέους-ες που διαρρέουν πρόωρα από το εκ-

παιδευτικό σύστημα) είναι πολύ σοβαρές. Τα άτομα αυτά δεν μπορούν να ενταχθούν σε προγράμματα κατάρτισης και στην αγορά εργασίας γιατί στην πλειοψηφία τους δεν διαθέτουν αναγνωρισμένα πιστοποιητικά σπουδών.

Η Διαδικασία Πιστοποίησης

Στο ζήτημα της πιστοποίησης προσόντων διαφαίνεται μια νέα πρόκληση για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική.

Για να γίνει ορατός ο νέος ρόλος-πρόκληση του Προσανατολισμού είναι αναγκαίο να δούμε ποια είναι η διαδικασία πιστοποίησης της μάθησης. Περιλαμβάνει τρία στάδια:

- Το πρώτο στάδιο είναι ο **εντοπισμός** και η ανάδειξη των αποτελεσμάτων της μάθησης. Πολύ συχνά τα αποτελέσματα της μάθησης δεν είναι εμφανή αλλά αντίθετα είναι «σιωπηλά» και «κρυμμένα». Στο σημείο αυτό ακριβώς, θα μπορούσε να συμβάλει η Συμβουλευτική και ο Προσανατολισμός: να βοηθήσει το άτομο να συνειδητοποιήσει και να αναδείξει την αποκτηθείσα, άτυπα ή μη τυπικά γνώση ή ικανότητα.
- Το δεύτερο στάδιο είναι η **αξιολόγηση/ καταξίωση της γνώσης**: Να βοηθήσεις το άτομο να αναγνωρίσει την αξία και τη σημασία της αποκτηθείσας μάθησης και να την αξιολογήσει με βάση ορισμένα σαφώς διατυπωμένα κριτήρια.
- Η διαδικασία ολοκληρώνεται με την αναγνώριση από έναν επίσημο φορέα των αποτελεσμάτων της μα-

θησης. Το τελικό στάδιο είναι η αναγνώριση από ένα επίσημο, δημόσιο συνήθως φορέα, των γνώσεων ή των ικανοτήτων που διαθέτει το άτομο.

Υπάρχουν χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) που έχουν ήδη αναπτύξει συστήματα πιστοποίησης προσόντων. Μελέτες δείχνουν ότι τα συστήματα (οι δομές και οι διαδικασίες) πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων των χωρών της Ε.Ε. είναι υπερβολικά δύσκαμπτες και ανελαστικές, συνδέονται στενά με το επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα και ιδιαίτερα με το σύστημα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης.

Συστήματα/Προσεγγίσεις Πιστοποίησης

Τέσσερις είναι οι βασικές προσεγγίσεις/συστήματα που έχουν αναπτύξει οι χώρες της Ε.Ε.

1. **Η σχολική προσέγγιση**: ανεξάρτητα πώς αποκτήθηκε η γνώση το άτομο περνά μια κλασική σχολική εξέταση (Γερμανία). Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν μπορεί να διαδραματίσει κανένα ρόλο στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης.
2. **Βασίζεται στο διάλογο και την επίδειξη των ικανοτήτων και γνώσεων που αποκτήθηκαν εμπειρικά ή με αυτομάθηση**. Η διαδικασία οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση και αναγνώριση προσόντων (Σκανδιναβικό και Βρετανικό – υπάρχει σημαντικός ρόλος για τον επαγγελματικό προσανατολισμό).
3. **Η Γαλλική προσέγγιση** (Bilan de

Competence). Συνιστά μια διαδικασία πολύ συγγενή με τη διαδικασία συμβουλευτικής και προσανατολισμού. Η διαδικασία δεν οδηγεί σε επίσημη αναγνώριση προσόντων.

4. Έμφαση στην τεχνική και τεχνολογική προσέγγιση. Πρόκειται για προσέγγιση που δίνει έμφαση σε μια τεχνική και αυτοματοποιημένη μέθοδο. Η μέθοδος έχει περιορισμένη εφαρμογή και φαίνεται να έχει πολλές αδυναμίες.

Ευρωπαϊκές Αρχές για την Πιστοποίηση της μη Τυπικής και Άτυπης Μάθησης.

Το θέμα της πιστοποίησης είναι στο στάδιο της μελέτης και του πειραματισμού. Για το σκοπό αυτό έχει συσταθεί Ομάδα Εργασίας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή που επεξεργάζεται τα Ευρωπαϊκά κριτήρια και τις αρχές που πρέπει να διέπουν την επικύρωση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης.

Στόχος είναι η ανάπτυξη μιας έγκυρης, αξιόπιστης και διαφανούς μεθοδολογίας καθώς και η δημιουργία ενός συνόλου Ευρωπαϊκών αρχών πιστοποίησης της γνώσης που θα γίνει αποδεκτό από τα κράτη μέλη. Μέσω των κοινών Ευρωπαϊκών αρχών επιδιώκεται να υποκινηθεί κάθε κράτος μέλος να αναπτύξει εθνικό σύστημα πιστοποίησης της μη-τυπικής και άτυ-

πης μάθησης. Το εθνικό σύστημα θα λάβει υπόψη, αφενός μεν, τις παραδόσεις και το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας και αφετέρου το κοινό Ευρωπαϊκό πλαίσιο αρχών που έχει συμφωνηθεί.

Οι Κοινές Ευρωπαϊκές Αρχές για την πιστοποίηση της μη τυπικής και άτυπης μάθησης αναφέρονται στο σκοπό της πιστοποίησης, στα ατομικά δικαιώματα των πολιτών (η πιστοποίηση είναι δικαίωμα των πολιτών και πρέπει να εξυπηρετεί τις ανάγκες τους), στις υποχρεώσεις των αρμόδιων φορέων οι οποίοι έχουν την ευθύνη να παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση στο ενδιαφερόμενο άτομο, στην αξιοπιστία και διαφάνεια του συστήματος και των κριτηρίων του και τέλος στην αντικειμενικότητα και αμεροληψία των διαδικασιών.

Ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί ώστε τα εθνικά συστήματα πιστοποίησης να στοχεύουν στην ένταξη και επανένταξη των πολιτών στην εκπαίδευση και κατάρτιση, στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Από τον πολιτικό αυτό στόχο αναδεικνύεται ο οικονομικός και κοινωνικός χαρακτήρας της πιστοποίησης της μάθησης καθώς και οι επιπτώσεις της στα συστήματα εκπαίδευσης και απασχόλησης που είναι το άνοιγμα των συστημάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης σε νέες ομάδες «μαθητών/τριών» και η ανάπτυξη νέων στρατηγικών ανάπτυξης των ανθρωπίνων πόρων στο πλαίσιο των επιχειρήσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bjornavold Jens. *Making Learning Visible: Identification, assessment and recognition of non formal learning in Europe*. CEDEFOP, 2000, Thessaloniki.
- Burkart Sellin. *Vocational Training in Europe: Towards a modular form?* CEDEFOP, 1994, Thessaloniki.
- CEDEFOP: *Recognition and Transparency of Vocational Qualifications: The way forward*, Discussion paper, 1997, Thessaloniki.
- CEDEFOP: *Training for a Changing Society. A report on current vocational education and training research in Europe* 1998, 1998, Thessaloniki.
- CEDEFOP: *Cooperation in Research on trends in the development of occupations and qualifications in the E.U.* 1998, Thessaloniki.
- CEDEFOP: *Identification, Assessment and Recognition of Non-formal Learning in Greece*. 2000, Thessaloniki.
- European Commission: *Common Principles For Validation Of Non-Formal And Informal Learning*. March 2004, Brussels.
- European Commission: «*EDUCATION & TRAINING 2010*» *THE SUCCESS OF THE LISBON STRATEGY HINGES ON URGENT REFORMS*. Draft joint interim report on the implementation of the detailed work programme on the follow-up of the objectives of education and training systems in Europe. January 2004, Brussels.
- European Commission: White paper. *Teaching and Training. Towards the Learning Society*. 1995, Luxembourg.
- European Commission: *Education, training, research: The obstacles to transnational mobility*. Bulletin of the European Commission. 1996, Luxembourg.
- European Commission: *Accomplishing Europe through Education and Training*. Study group on education and training, 1997, Luxembourg.
- European Commission: *A Memorandum on Life long Learning*. COMMISSION STAFF WORKING PAPER, 2000, Luxembourg.
- Ε.ΚΕ.ΠΙΣ., ΕΙΕ: *Μέθοδοι Αναγνώρισης, Κατοχύρωσης Προσόντων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων που Αποκτήθηκαν μέσω της Άτυπης Επαγγελματικής Κατάρτισης*. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2000, Αθήνα.
- Χασάπης Δημήτρης. *Πρόσβαση, Ποιότητα και Εύρος της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Ελλάδα*. FORCE, ΕΙΕ, 1997, Αθήνα.
- Χασάπης Δημήτρης. *Ποιότητα στη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση στην Ελλάδα*. FORCE, ΕΙΕ, 1997, Αθήνα.

*Βασιλική Κιτσάκη**

ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΠΟΥ ΔΙΑΜΕΝΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στόχος της παρούσας μελέτης ήταν να ανιχνεύσει και να εντοπίσει :α) το βαθμό αυτοεκτίμησης των πολιτικών προσφύγων που διαμένουν στην Ελλάδα β) το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης που αντλούν μέσω των εργασιών με τις οποίες ασχολούνται και γ) να διερευνήσει όλους τους πιθανούς ατομικούς και δημογραφικούς παράγοντες που σχετίζονται με το βαθμό αυτοεκτίμησης και επαγγελματικής ικανοποίησης του δείγματος.

Η παρούσα μελέτη βασίστηκε σε εμπειρική έρευνα (προπilotική), η οποία έλαβε χώρα το Νοέμβριο του 1999, σε δείγμα 9 πολιτικών προσφύγων από Αραβικές, κυρίως, χώρες.

Τα στατιστικά ευρήματα της μελέτης κατέδειξαν ότι: α) η αυτοεκτίμηση των πολιτικών προσφύγων και η επαγγελματική ικανοποίησή τους κινούνται σε μέσες τιμές β) Οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εμφανίζουν υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση από τους αποφοίτους της Ανώτατης και Ανώτερης εκπαίδευσης γ) η αυτοεκτίμηση των αποφοίτων της Ανώτατης εκπαίδευσης είναι υψηλότερη από την αυτοεκτίμηση των αποφοίτων της Ανώτερης και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δ) ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης συσχετίζεται αρνητικά με το βαθμό της αυτοεκτίμησης του δείγματος.

*Vasiliki Kitsaki**

SELF ESTEEM AND JOB SATISFACTION OF THE POLITICAL REFUGEES WHO LIVE IN GREECE

The purpose of the present study was to examine closely and confine : a) the level of self esteem of the political refugees who live in Greece b) the level of job satisfaction they obtain through the jobs they are engaged in c) to verify the possible individual and demographic factors which are associated with the levels of self esteem and the job satisfaction of the sample.

The actual study was based on a empirical research (preparatory) which took place in November 1999, on a sample of 9 political refugees from Arabian countries.

The statistical results of the research indicated that: a) the self esteem of the political refugees and their job satisfaction take steps averagely b) secondary school graduates show a higher job satisfaction than College and University graduates c) University graduates show a higher self concept than that of College and University graduates d) the job satisfaction degree is negatively correlated with the self respect degree of the representative part mentioned before.

* Η Β. Κ. είναι εκπαιδευτικός Α/θμιας εκπαίδευσης-Σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού με μεταπτυχιακές σπουδές στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό του τμήματος Φιλοσοφίας- Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών, *Επικοινωνία*: Μέτωνα 47, Χολαργός 15561, τηλ.210-6543427.

Α. Θεωρητική Προσέγγιση των Εννοιών της Αυτοεκτίμησης και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης υπό το Πρίσμα της Παρούσας Έρευνας.

Θεωρητικό πλαίσιο της παρούσας προπilotικής έρευνας, αποτέλεσε η «εξελικτική θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης» του D. Super (Super, 1984) και κυρίως η συγγένειά της με τις θεωρητικές τοποθετήσεις του E. Bordin (Bordin, 1943) για την έννοια της αυτοαντίληψης, όπως διατυπώνεται στην ενδέκατη πρόταση της θεωρίας του D. Super, η οποία προστέθηκε υστερότερα σε μια προσπάθεια ολοκλήρωσης της αρχικής θεωρίας του.

Ο D. Super προσπαθώντας να συνενώσει σε ένα ενιαίο θεωρητικό μοντέλο την υπαρξιακή-ψυχολογική και την κοινωνιολογική-εργασιακή προσέγγιση ορίζει την αυτοαντίληψη ως

Ποικιλία + Ταυτότητα + Σπουδαιότητα

Παρωθητική = $\frac{\text{δεξιότητων}}{3} \times \frac{\text{έργου}}{3} \times \text{Αυτονομία} \times \text{Ανατροφοδότηση}$
ισχύς

κοινό μέγεθος που συνυπάρχει και στις δύο αυτές προσεγγίσεις και εκφράζεται με τη μορφή συστοιχίας ή συνόλων. Θεωρεί την αυτοαντίληψη ως ένα δυναμικά εξελισσόμενο μέγεθος που πραγματώνεται όταν το υπαρξιακό και εργασιακό γίνεσθαι του ατόμου βρίσκεται σε συμφωνία (Super, 1981).

Σύμφωνα με την προαναφερθείσα 11η πρόταση «ο βαθμός ικανοποίησης που το άτομο επιτυγχάνει από την εργασία του είναι ανάλογος προς το βαθμό που μπόρεσε να πραγματοποιήσει την αυτοαντίληψή του» (Super & Bachrach, 1957 στο Α. Κάντας & Α. Χατζή, 1991).

Η επαγγελματική ικανοποίηση ως εξαρτημένη μεταβλητή, αν και απουσιάζει καθολικά αποδεκτός ορισμός που θα συγκεκριμενοποιούσε τις επιμέρους διαστάσεις της, τριχοτομείται σύμφωνα με το μοντέλο χαρακτηριστικών της εργασίας των Hackman & Oldham στα βασικά χαρακτηριστικά του έργου που εκπονεί ο εργαζόμενος, στις κρίσιμες ψυχολογικές καταστάσεις που βιώνει στο εργασιακό του περιβάλλον και στα εργασιακά αποτελέσματα που παράγει (Hackman & Oldham 1980).

Ως θεμελιώδεις έννοιες του προαναφερθέντος μοντέλου αναφέρονται:

α) η **παρωθητική ισχύς της εργασίας**, ο βαθμός δηλαδή που η εργασία μπορεί να προκαλέσει εσωγενή κίνητρα στον εργαζόμενο και η οποία υπολογίζεται με βάση τον ακόλουθο τύπο:

και

β) η **ισχύς της ανάγκης για ανάπτυξη** που αποτελεί την απάντηση των εργαζομένων στην παρωθητική ισχύ της εργασίας τους (Κάντας, 1993).

Η ισχύς της ανάγκης για ανάπτυξη γειτνιάζει θεωρητικά με τις απόψεις του Ginzberg περί επαγγελματικής ικανοποίησης. Ο Ginzberg αναφέρεται σε εσωτερικές ικανοποιήσεις που αντλεί ο εργαζόμενος, είτε αυτές παρουςιάζονται ως: α) αποτέλεσμα λειτουργικής ικανοποίησης μέσω της συμμετοχής σε παραγωγικές διαδικασίες είτε ως β) ικανοποίηση του αισθήματος δημιουργίας όταν επιτυγχάνεται η αυτοέκφραση του ατόμου

μέσω της επίδοσής του (Ginzberg, 1951 & Δημητρόπουλος, 1994).

Η έννοια της αυτοαντίληψης, όπως και η συνεξεταζόμενη έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, παρουσίαζε για σειρά ετών δυσχέρειες ως προς την αποσαφήνισή της.

Υιοθετώντας τις απόψεις των Rosenberg (1979, 1986), Lawtence (1987) και Harter (1985 & 1999) και θεωρώντας την έννοια του **αυτοπροσδιορισμού** ως την έννοια που μπορεί να συμπεριλάβει τις υπόλοιπες, την επιμερίζουμε στις ακόλουθες έννοιες:

α) στην έννοια της **αυτοεικόνας** (*self image*) που οικοδομείται από τις αντιλήψεις που διατηρούμε για τη φυσική-σωματική εικόνα μας, τις ικανότητές μας, τις κλίσεις, τα διαφέροντα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μας. Η αυτοεικόνα μας συχνά διαμορφώνεται και από τη λεκτική και παραλεκτική επικοινωνία μας με τους «σημαντικούς άλλους» ειδικότερα κατά το στάδιο της παιδικής μας ηλικίας, όπου η δυνατότητα αυτοαξιολόγησης είναι μειωμένη (Harter, 1986).

β) στην έννοια του **ιδεατού εαυτού** (*ideal self*) που αφορά στα ιδανικά χαρακτηριστικά που επιδιώκουμε να αποκτήσουμε, κυρίως όταν οι αξιολογικές κρίσεις των σημαντικών άλλων συμπίπτουν με την αδυναμία αυτοπροσδιορισμού μας.

γ) στην έννοια της **αυτοεκτίμησης** (*self esteem*) που διαμορφώνεται από τις αξιολογικές κρίσεις του ατόμου σχετικά με ύπαρξη ή όχι αποστάσεως ανάμεσα στην αυτοεικόνα και τον ιδεατό μας εαυτό. Η σχέση των μεγεθών είναι αντιστρόφως ανάλογη και συνεπώς όσο μικρότερη είναι η απόσταση αυτή τόσο μεγαλύτερη είναι η αυτοεκτίμηση του ατόμου, ενώ όσο

μεγαλώνει η απόσταση η αυτοεκτίμηση μειώνεται Rosenberg (1979, 1986) & Lawtence (1987).

Η διαμόρφωση της αυτοαντίληψης των ενηλίκων και ειδικότερα η σχηματοποίηση της αυτοεικόνας των ενηλίκων βασίζεται λιγότερο σε καθαρά διανοητικούς παράγοντες και περισσότερο σε πεδία που σχετίζονται με την εργασία και την οικογένεια (Γουβιάς, 2003).

Οι έννοιες τόσο της αυτοαντίληψης όσο και της επαγγελματικής ικανοποίησης πρέπει να οριοθετούνται και να αναλύονται με ιδιαίτερη προσοχή όταν το ερευνητικό δείγμα αποτελούν διαπολιτισμικές ομάδες πολιτικών προσφύγων.

Πολιτικοί πρόσφυγες θεωρούνται όσοι εγκατέλειψαν τη χώρα τους (επειδή διέτρεχε κίνδυνο η ζωή τους ή απειλούνταν η ελευθερία τους) για λόγους πολιτικών πεποιθήσεων (Τριπερίνα, 2001).

Οι πολιτικοί πρόσφυγες χαρακτηρίζονται ως μειονότητα, εφόσον ως κριτήριο λαμβάνεται το αριθμητικό μέγεθος της ομάδας τους σε αντιδιαστολή με το αριθμητικό μέγεθος της υπάρχουσας πλειοψηφίας. Η ταυτότητα της μειονότητας αυτής οριστικοποιείται μετά από μια σειρά διαπραγματεύσεων με την πλειοψηφική ομάδα. Οι αξιολογικές συνεκδοχές που συνοδεύουν τη μειονοτική ομάδα είναι συνήθως αρνητικές και στοχεύουν στη διατήρηση μιας πάγιας ιεραρχικής σχέσης πλειοψηφίας-μειοψηφίας (Liebkind, 1989 στη Σακελλαρίδη, 1998).

Β. Στόχοι και Υποθέσεις της Έρευνας

Η παρούσα προπilotική έρευνα πραγματοποιήθηκε το Νοέμβριο του

1999, στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Συνεχιζόμενη κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού από την αγορά εργασίας» που ανέλαβε το Υπουργείο Εργασίας και υλοποίησε ο Εκπαιδευτικός Οργανισμός Selectica. Συνεργαζόμενοι φορείς ήταν τόσο το Εθνικό Συμβούλιο Προσφύγων όσο και η Διεθνής Κοινωνική Υπηρεσία.

Στόχος της ερευνητικής μελέτης, η οποία βασίστηκε σε εμπειρική έρευνα (επισκόπηση με ερωτηματολόγιο), ήταν: α) να ανιχνεύσει και να εντοπίσει το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης πολιτικών προσφύγων που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα β) να μετρήσει την αυτοεκτίμησή τους και να διερευνήσει συγκριτικά την πιθανή αλληλεξάρτηση των δύο μεταβλητών που προαναφέρθηκαν (αυτοεκτίμηση και επαγγελματική ικανοποίηση) καθώς και να ελέγξει τους ατομικούς και δημογραφικούς παράγοντες που συνδέονται με τη διαμόρφωση των μεταβλητών αυτών της έρευνας.

Ειδικότερα τα διερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν ως ακολούθως:

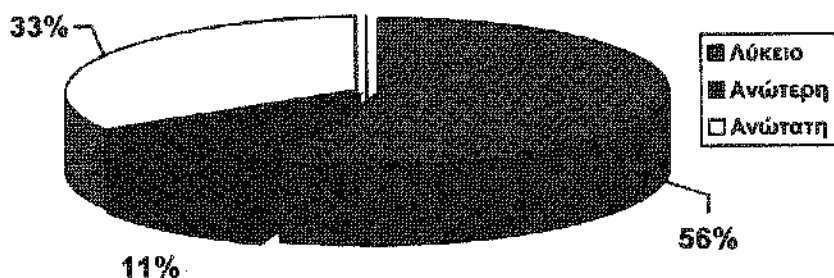
- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των διαφόρων χαρακτηριστικών του δείγματος που αναφέρονται σε ατομικές-δημογραφικές μεταβλητές (φύλο, ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, οικογενειακή κατάσταση, επάγγελμα, επαγγελματική εμπειρία) με το βαθμό αυτοεκτίμησης και επαγγελματικής ικανοποίησης που αναπτύσσει;

- Προκύπτει στατιστικώς σημαντική συνάφεια από τη σύγκριση των μεταβλητών της αυτοεκτίμησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης;

Γ. Μέθοδος

Δείγμα

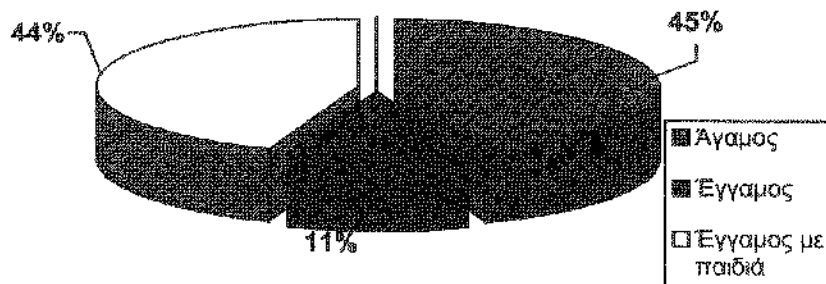
Στην παρούσα έρευνα πήραν μέρος 9 άρρενες Πολιτικοί πρόσφυγες εκ των οποίων οι 5, ποσοστό 55,6%, ήταν απόφοιτοι Λυκείου, 3, ποσοστό 33,3%, ήταν απόφοιτοι Ανώτερης εκπαίδευσης και 1 ποσοστό 11,1% ήταν απόφοιτος Ανώτερης Εκπαίδευσης (βλ. γραφ. 2.1).



Γραφ. 2.1. Κατανομή του μορφωτικού επιπέδου του δείγματος (N = 9)

Όσον αφορά στην οικογενειακή κατάσταση των υποκειμένων του δείγματος, 4, ποσοστό 44,4% ήταν άγαμοι, 1, ποσοστό 11,1% ήταν έγγαμοι και 4 ποσοστό 44,4% ήταν έγγαμοι με παιδιά (βλ. γραφ. 2.2)

α) ατομικά και δημογραφικά στοιχεία τα οποία εξετάζονται με ερωτήσεις κλειστού τύπου. Οι ερωτήσεις αυτές εξετάζουν έξι ανεξάρτητες μεταβλητές και ειδικότερα το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οι-



Γραφ. 2.2. Κατανομή της οικογενειακής κατάστασης του δείγματος (N = 9)

Ως προς τα επαγγέλματα που ασκούσαν τα υποκείμενα του δείγματος, 2, ποσοστό 22,2% ανήκαν στο εργατικό δυναμικό (επαγγέλματα σχετικά με πλέξιμο και οδηγός), 2 επίσης άτομα, ποσοστό 22,2% ήταν μικροεπιχειρηματίες, 3, ποσοστό 33,3 & ασκούσαν επιστημονικά επαγγέλματα (ηλεκτρολόγος-μηχανολόγος, προγραμματιστής, δάσκαλος), 1 άτομο, ποσοστό 11,1% ασκούσε καλλιτεχνικό επάγγελμα (γλύπτης) και τέλος 1 άτομο, ποσοστό 11,1%, δεν συμπλήρωσε το επάγγελμα (βλ. γραφ. 2.3).

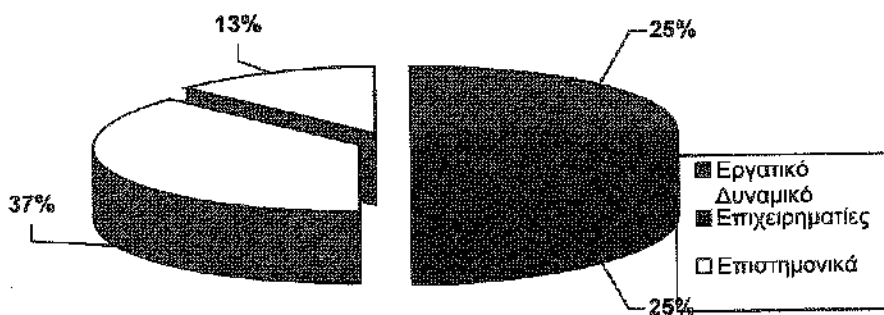
Μέσα Συλλογής Δεδομένων

Για την εκτέλεση της έρευνας χορηγήθηκε ερωτηματολόγιο το οποίο περιελάμβανε:

κογενειακή κατάσταση, το επάγγελμα και την επαγγελματική εμπειρία.

β) κλίμακα αυτοεκτίμησης του Coopersmith για ενήλικες (Adult form). Η κλίμακα αποτελείται από 25 ερωτήσεις, που έχουν προέλθει από την School short form και καλείται να μετρήσει την αξιολογική κρίση που ο ίδιος ο ερευνώμενος διατηρεί για τον εαυτό του σε ακαδημαϊκό, οικογενειακό, κοινωνικό και προσωπικό πεδίο δράσης (Coopersmith, 1967).

γ) ερωτηματολόγιο JS, (job satisfaction), το οποίο μετρά με επταβάθμια κλίμακα likert το βαθμό ικανοποίησης που αντλεί ο εργαζόμενος από το επάγγελμά του, μέσα από 15 ερωτήσεις που καλείται να απαντήσει και οι οποίες μετρούν έξι επιμέρους εργασιακές διαστάσεις: το μισθό, την εργασιακή δραστηριότητα, τις εργα-



Γραφ. 2.3. Κατανομή των επαγγελμάτων του δείγματος ($N = 9$)

σιακές συνθήκες, τις προσδοκίες για επαγγελματική άνοδο, τις σχέσεις με τους ανωτέρους και τις σχέσεις μεταξύ συναδέλφων (Warr, Kook & Wall, 1979)

Ευρήματα

Η στατιστική ανάλυση των ερευνητικών στοιχείων έγινε σε διερευνητική-νατουραλιστική βάση. Εξετάστηκαν οι σχέσεις μιας σειράς μεταβλητών όπως το μορφωτικό επίπεδο με την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, και τα επαγγέλματα (συνδυαστικές συχνότητες, κατανομές διμεταβλητών). Επίσης συγκρίθηκαν οι μέσοι όροι των αποτελεσμάτων στα ερωτηματολόγια της επαγγελματικής ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης (εξαρτημένες μεταβλητές) με μια σειρά ανεξάρτητων μεταβλητών όπως είναι η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση και τα επαγγέλματα (Ανοva). Τέλος υπολογίστηκαν οι συνάφειες μεταξύ της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης καθώς και των χρόνων εργασίας.

Αναλυτικά στατιστικώς σημαντικές διαφορές προέκυψαν ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο και τα επαγγέλματα που ασκούν τα υποκείμενα του δείγματος ($\chi^2 = 16,86$ $p < 0,05$) (βλ. Πίν. 3.2). Το μεγαλύτερο ποσοστό 33,3% των υποκειμένων που έχουν ανώτατη εκπαίδευση ασκούν και επιστημονικά επαγγέλματα (βλ. Πίν. 3.1). Από τα 5 άτομα, ποσοστό 55,6% που είναι απόφοιτοι Λυκείου τα 2 ποσοστό 22,2% ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, 2, ποσοστό 22,2% είναι μικροεπιχειρηματίες και 1, ποσοστό 11,1% ασκεί καλλιτεχνικό επάγγελμα (βλ. Πίν. 3.1). Ένα άτομο, απόφοιτος Ανώτερης επ/σης, ποσοστό 11,1%, δεν δήλωσε επάγγελμα.

Δεν προέκυψαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ανάμεσα στην ηλικία και την οικογενειακή κατάσταση των υποκειμένων του δείγματος με το μορφωτικό επίπεδο.

Εξετάζοντας τους Μέσους Όρους της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης επί συνόλου του δείγματος διαπιστώθηκε ότι τόσο ο Μ.Ο. της επαγγελματικής ικανοποίη-

Πίνακας 3.1: Κατανομή του μορφωτικού επιπέδου των υποκειμένων του δείγματος (N=9) ως προς τα επαγγέλματα που ασκούν

	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ											ΣΥΝΟΛΟ	
	Εργατικό Δυναμικό		Μικρο/ επιχειρηματίες		Επιστημονικά Επαγγέλματα		Καλλιτεχνικά						
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Λύκειο	2	22,2	2	22,2			1	11,1			5	55,6	
Ανώτερη									1	11,1	1	11,1	
Ανώτατη					3	33,3					3	33,3	
ΣΥΝΟΛΟ	2	22,2	2	22,2	3	33,3	1	11,1			9	100,0	

Πίνακας 3.2: χ^2 και στατιστική σημαντικότητα ως προς τα επαγγέλματα που ασκούν τα υποκείμενα του δείγματος

	χ^2	df	Σημαντικότητα
Επαγγέλματα X Μορφωτικό Επίπεδο	18,00	8	,021

σης όσο και ο Μ.Ο. της αυτοεκτίμησης κινούνται σε μέτρια επίπεδα, με αντίστοιχες τιμές (μ.ο. = 71,55, τ.α. = 20,13, με μέγιστη τιμή 102 και μικρότερη τιμή 53 & μ.ο. = 15,66, τ.α. = 3,42, με μέγιστη τιμή 20 και μικρότερη τιμή 13).

Στατιστικώς σημαντικές διαφορές παρατηρήθηκαν ανάμεσα στο μορφωτικό επίπεδο και τα αποτελέσματα των τεστ επαγγελματικής ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης. Συγκεκριμένα (βλ. Πίν. 3.3) υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση μ.ο. = 80,80 (n = 5) εμφανίζουν οι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε σχέση με τους απόφοιτους Ανώτερης μ.ο. = 58,00 (n = 1) και της Ανώτατης εκπαίδευσης μ.ο. = 60,66 (n = 3) (βλ. Πίν. 3.3). Οι διαφορές που προέκυψαν κρίθηκαν στατιστικώς σημαντικές (F = 1,27 p<0,05). Όσον αφορά στο βαθμό αυτοεκτίμησης υψηλότερο μέσο όρο εμφανίζουν οι απόφοιτοι Ανώ-

τατης εκπαίδευσης μ.ο. = 17,66 (n = 3), σε σχέση με τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας και ανώτερης εκπαίδευσης (βλ. Πίν. 3.3). Οι διαφορές που προέκυψαν κρίθηκαν στατιστικώς σημαντικές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας p<0,05 (βλ. Πίν. 3.4).

Δεν προέκυψαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ανάμεσα σε άλλες μεταβλητές όπως της οικογενειακής κατάστασης και του επαγγέλματος με το βαθμό επαγγελματικής ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης.

Στατιστικώς σημαντικές διαφορές προέκυψαν από τη σύγκριση των μεταβλητών της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης. Αναλυτικά οι δύο μεταβλητές συσχετίζονται μεταξύ τους αρνητικά r = -,714 όσο δηλαδή ανεβαίνει ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης, τόσο μειώνεται ο βαθμός αυτοεκτίμησης και το αντίθετο (βλ. Πίν. 3.5).

Δεν προέκυψαν στατιστικώς ση-

Πίνακας 3.3: Μέσοι όροι και στατιστικές σημαντικότητες της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης ως προς το μορφωτικό επίπεδο.

	Επαγγελματική Ικανοποίηση			Αυτοεκτίμηση		
	M.O	N	T.A	M.O	N	T.A
Λύκειο	80,80	5	19,11	13,60	5	3,13
Ανώτερη	58,00	1		20,00	1	
Ανώτατη	60,66	3	20,20	17,66	3	1,15
ΣΥΝΟΛΟ	71,55	9	20,13	15,66	9	3,42

Πίνακας 3.4: Ανάλυση διακύμανσης της επαγγελματικής ικανοποίησης και της αυτοεκτίμησης ως προς το μορφωτικό επίπεδο

	SS	df	MS	F	Σημαντικότητα
Επαγγελματική Ικανοποίηση x Μορφωτικό Επίπεδο	966,756	2	483,378	1,27	,032
Αυτοεκτίμηση x Μορφωτικό Επίπεδο	52,13	2	26,06	3,73	,048

μαντικές διαφορές ανάμεσα στα χρόνια εργασίας, την επαγγελματική ικανοποίηση και την αυτοεκτίμηση.

Συζήτηση

Η έρευνα αποσκοπούσε στη συγκριτική διερεύνηση των μεταβλητών της αυτοεκτίμησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης στους πολιτικούς πρόσφυγες και ως εκ τούτου η

συλλογή και η επεξεργασία των στοιχείων, εξελίχθηκε γύρω από συγκεκριμένους άξονες, που υπαγορεύτηκαν από το θεωρητικό πλαίσιο της ερευνητικής διαδικασίας.

Από την ερευνητική δραστηριότητα και τα ευρήματα που την ακολούθησαν καταδείχθηκε ότι:

Αναλυτικότερα ως προς την αυτοεκτίμηση και την επαγγελματική ικανοποίηση:

Πίνακας 3.5: Συνάφειες μεταξύ των μεταβλητών επαγγελματικής ικανοποίησης και αυτοεκτίμησης

	Επαγγελματική Ικανοποίηση	Αυτοεκτίμηση
Επαγγελματική Ικανοποίηση	1,000	-,714*
Αυτοεκτίμηση	-,714*	1,000

Τόσο η επαγγελματική ικανοποίηση όσο και η αυτοεκτίμηση των πολιτικών προσφύγων κινούνται σε μέτρια επίπεδα (καταγράφονται μέσες τιμές).

Τα ερευνητικά αποτελέσματα βρίσκονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα αντίστοιχων ερευνών που διενεργήθηκαν σε ομάδες μεταναστών στη Μεγάλη Βρετανία από τον Louden (1977) και κατέληξαν στη διαπίστωση ότι οι μεταναστευτικές ομάδες στη Μεγάλη Βρετανία κινούνται στα ίδια επίπεδα αυτοαντίληψης με τις μη μεταναστευτικές ομάδες, χωρίς να σημειώνονται σημαντικές διαφορές ή αποκλίσεις. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι η ομάδα των γυναικών προσφύγων από την Ασία κινούνταν σε υψηλότερα επίπεδα αυτοεκτίμησης από εκείνη των Αγγλίδων (Burns, 1982). Σημειώνεται τέλος και από έρευνες που διεξήχθησαν από τον Watkins (1975) ότι τόσο οι θρησκευτικές ποιότητες όσο και η εθνικότητα αποτελούν μεταβλητές που δεν σχετίζονται με την αυτοαντίληψη.

Μετά από επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας δεν εντοπίστηκαν ερευνητικά αποτελέσματα που να εξετάζουν την επαγγελματική ικανοποίηση των πολιτικών προσφύγων, αλλά ούτε και θεωρητικές τοποθετήσεις που να εκτιμούν ότι η συγκεκριμένη ομάδα διαφοροποιείται από τις υπόλοιπες εργασιακές ομάδες ως προς την ικανοποίηση που αντλεί από την εργασία της.

Ως προς το μορφωτικό επίπεδο και το επάγγελμα:

Ο ερευνώμενος πληθυσμός ασκεί επαγγέλματα αντίστοιχα του μορφωτικού του επιπέδου τα οποία βρίσκονται στο μέγιστο βαθμό συγγένειας με τη βαθμίδα της εκπαίδευσής που έλα-

βε και με το αντικείμενο των σπουδών του. Οι απόφοιτοι της Ανώτατης εκπαίδευσης ασκούν επαγγέλματα επιστημονικά και ανήκοντα στον εκπαιδευτικό χώρο, ενώ οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εργάζονται ως μικροεπιχειρηματίες, καλλιτέχνες ή ανήκουν στο εργατικό δυναμικό.

Ο βαθμός συμφωνίας του μορφωτικού επιπέδου και του επαγγέλματος του δείγματος επικυρώνει τη θεωρία του D. Super για την επαγγελματική επιλογή σύμφωνα με την οποία «το άτομο προκειμένου να εκφράσει κάποια επαγγελματική προτίμηση και να προβεί σε μια επαγγελματική επιλογή επιδιώκει η επιλογή του αυτή να συμφωνεί, με την εικόνα που έχει ο ίδιος για τον εαυτό του και να εκφράσει αυτό που πιστεύει ο ίδιος πως είναι, ώστε να αυτοπραγματοωθεί» (Super et al, 1963).

Τέλος, έρευνα που έλαβε πρόσφατα χώρα (Ρουσέας, 1993), κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι απόφοιτοι Λυκείου συμμετέχουν σε ποσοστό 58,9% στο εργατικό δυναμικό της χώρας, κατ'άληξη με την οποία βρίσκονται σε συμφωνία και τα δικά μας ερευνητικά αποτελέσματα αναφορικά με τα επαγγέλματα που ασκεί το δείγμα της παρούσας έρευνας.

Ως προς το μορφωτικό επίπεδο την αυτοεκτίμηση και την επαγγελματική ικανοποίηση:

Το μορφωτικό επίπεδο των πολιτικών προσφύγων επηρεάζει τη διαμόρφωση τόσο της αυτοεκτίμησης όσο και της επαγγελματικής τους ικανοποίησης. Ειδικότερα υψηλότερη αυτοεκτίμηση καταγράφεται στους αποφοίτους της Ανώτατης εκπαίδευσης, ενώ στους αποφοίτους Ανώτερης και Δευτερο-

βάθμιας εκπαίδευσης η ίδια μεταβλητή κινείται σε χαμηλότερα επίπεδα. Αντίθετα, η επαγγελματική ικανοποίηση είναι υψηλότερη για τους αποφοίτους Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και χαμηλότερη για τους αποφοίτους της Ανώτατης εκπαίδευσης.

Η ερευνητική διαπίστωση σχετικά με την αυτοεκτίμηση του δείγματος αναλογικά με το μορφωτικό τους επίπεδο βρίσκεται σε συμφωνία με έρευνα των Brookover, Thomas & Patterson (1964), αλλά και με πλειάδα άλλων ερευνών που καταλήγουν στη διαπίστωση υψηλότερης αυτοαντίληψης σε ερευνητικούς πληθυσμούς υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου (Burns, 1982).

Αναφορικά με τη διαπίστωση της υψηλότερης επαγγελματικής ικανοποίησης στους αποφοίτους της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, συγκριτικά με την ομάδα των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πιθανολογούμε ότι αιτία αποτελεί το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας που σημειώνεται στους αποφοίτους της Δευτεροβάθμιας (13,6%), σε αντίθεση με εκείνο των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας, που κινείται μόλις στο 7,3% (Ρουσέας, 1993). Η εξασφάλιση εργασιακής θέσης και η συνακόλουθη κάλυψη της ανάγκης για εργασιακή ασφάλεια, υποθέτουμε ότι είναι ικανές να εξηγήσουν τις διαφορές που σημειώνονται.

Σημειώνουμε ότι σημαντικός αριθμός ερευνών καταδεικνύει ότι ο βαθμός επαγγελματικής ικανοποίησης συμβαδίζει με την ιεραρχική κλίμακα των επαγγελμάτων και του μορφωτι-

κού επιπέδου, (Weaver, 1980), ενώ πλειάδα ερευνών συνηγορεί και υπέρ του αντιθέτου (Kahn, 1972).

Η αντίφαση των ερευνητικών αποτελεσμάτων, πέρα από τις όποιες μεθοδολογικές διαφωνίες υποδηλώνει τη δυσκολία ορισμού και μέτρησης της εξεταζόμενης έννοιας.

Τέλος ως προς την αυτοεκτίμηση και την επαγγελματική ικανοποίηση:

Οι δύο μεταβλητές, της αυτοεκτίμησης και της επαγγελματικής ικανοποίησης, συσχετίζονται αρνητικά μεταξύ τους. Τα ερευνητικά δεδομένα κατέδειξαν ότι όσο αυξάνεται η επαγγελματική ικανοποίηση του δείγματος τόσο μειώνεται η αυτοεκτίμησή τους, ενώ όσο αυξάνεται η αυτοεκτίμησή τους τόσο μειώνεται η επαγγελματική ικανοποίησή τους.

Δεν επιβεβαιώθηκε η αρχική ερευνητική μας υπόθεση αναφορικά με την ενδέκατη πρόταση της θεωρίας του D. Super, σύμφωνα με την οποία «ο βαθμός ικανοποίησης που το άτομο επιτυγχάνει από την εργασία του είναι ανάλογος προς το βαθμό που μπόρεσε να πραγματοποιήσει την αυτοαντίληψή του» (Κάντας & Χατζή, 1991).

Συμφωνεί παρά ταύτα με το μοντέλο σθένους του V. Vroom και με τον ορισμό της κατά πρόβλεψη ικανοποίησης. Κατά τον V. Vroom «σε κάθε χρονική στιγμή μπορεί να υπάρχει ουσιαστική ασυμφωνία μεταξύ της κατά πρόβλεψη ικανοποίησης από ένα άτομο (δηλ. του σθένους του) και της πραγματικής ικανοποίησης (δηλ. της αξίας) που δίνει τελικά στο άτομο η υλοποίησή του» (Vroom, 1964).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bordin, E. S. (1943), *A theory of vocational interests as dynamic phenomena*, Educational and Psychological Measurement, 3.
- Brookover, W. B., Thomas, S., Patterson, A. (1964), *Self concept of ability and school achievement*, Sociology of education, 37.
- Burns, R. (1982), *Self concept development and education*, N.Y: Holt, Rinehart and Winston.
- Coopersmith, S. (1967), *The Antecedents of self esteem*, San Francisco: W.H.Freeman.
- Γουβιάς, Δ. (2003), *Η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης σε μαθητές και ενήλικες. Αποσαφηνίσεις, εκπαιδευτικές πρακτικές και χρήσιμη βιβλιογραφία*, Επιστημονικό βήμα, τ. 2.
- Δημητρόπουλος, Ε., (1994), *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική*, τ. 1ος, Αθήνα: Γρηγόρη.
- Ginzberg, E., (1951), *Occupational choice: An approach to a general theory*, N.Y: College University Press.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980), *Work redesign*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Harter, S., (1985), *Competence as a dimension of self evaluation: Toward a Comprehensive Model of self worth*, In R. L. Leahy (Ed.), *The Development of the self*. Orlando, FL: Academic Press.
- Harter, S., (1988), *Manual for the self Perception Profile for Adolescents*, Denver, Co: University of Denver Press.
- Harter, S., (1999), *The construction of the self: a developmental perspective*, N.Y: Guilford.
- Kahn, R. L. (1972), *The meaning of work: interpretations and proposals for measurement*. N.Y: A. A. Campbell, P.E.Converse.
- Κάντας, Α. & Χατζή, Α. (1991), *Ψυχολογία της εργασίας-Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης-Στοιχεία Συμβουλευτικής*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1993), *Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*, τ. 1ος, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Lawrence, D. (1987), *Enhancing self esteem in the classroom*, London: Paul Chapman Publishing L.t.d.
- Louden, D. M. (1977), *Conflict and change among West Indian parents and adolescents in Britain*, *Educational research*, 20.
- Rosenberg, M. (1979), *Conceiving the self*, Malabar, Florida: Krieger Publishing Company.
- Rosenberg, M. (1986), *Conceiving the self*, Malabar, FL: Robert E. Krieger.
- Ρουσάας, Π., (1993), *Συγκριτική διερεύνηση των επαγγελματικών αξιών, στάσεων και σχεδίων των μαθητών των Εσπερινών και Ημερησίων Γενικών Λυκείων*, Διδακτορική διατριβή, Αθήνα: Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Σακελλαρίδη, Φ., (1998), *Αυτοαντίληψη και επαγγελματικές προσδοκίες σε διαπολιτισμικό χώρο*, Διπλωματική εργασία, Αθήνα: Τμήμα Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Super, D. et al., (1963), *Career development: Self concept theory*, N.Y: College Entrances Examinations Board.
- Super, D., (1984), *Career choice and development*, San Francisco: Jossey-Bass.

- Super, D., (1981), *Approaches to occupational choice and career development*,
 Τριπερίνα, Ι., (2001), *Διαπολιτισμική συμβουλευτική: ένα πρόγραμμα ενσωμάτωσης των προσφύγων στην Ελληνική κοινωνία και στην αγορά εργασίας*, Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, τ. 58-59.
 Vroom, V., (1964), *Work and Motivation*, N.Y: Wiley.
 Warr, P., Kook, J. & Wall, T. (1979), *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well being*, *Journal of Occupational Psychology*, 52.
 Watkins, D., (1975), *Self esteem as a moderator in vocational choice*, *Australian Psychology*, 10.
 Weaver, C. N. (1980), *Job satisfaction in the United States in the 1970s*. *Journal of Applied Psychology*, 65.

ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΣΥΝΤΟΜΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ Α' ΚΑΙ Β' ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ

Σημ. Συντακτ. Επιτροπής: Στο τέταρτο μέρος καταχωρίζονται οι παρεμβάσεις κατά τη συζήτηση στην ολομέλεια που παραδίδονται γραπτάς στο προεδρείο.

*Ιωάννα Τριπερίνα**

**ΜΠΟΡΟΥΝ ΟΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΝΑ ΠΑΡΕΧΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΟΝ ΙΔΙΟ ΦΟΡΕΑ;
(Παρέμβαση στη συζήτηση της Α' Ολομέλειας)**

Επιθυμώ να εκφράσω έναν προβληματισμό μου, που έχει προκύψει από την εμπειρία μου κατά την εφαρμογή της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σε ιδιώτες και σε στελέχη/εργαζόμενους επιχειρήσεων/οργανισμών. Στα πλαίσια αυτής της εμπειρίας έρχομαι σε επικοινωνία με ανθρώπους που αναζητούν εργασία και που επιθυμούν να αλλάξουν εργασία ή θέση, με ανθρώπους που εξυπηρετούνται από εταιρείες Στελέχωσης είτε ως υποψήφιοι είτε ως στελέχη επιλογής ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και με ανθρώπους που εργάζονται σε εταιρείες Στελέχωσης Επιχειρήσεων, συνεπώς θεωρώ ότι η εικόνα που έχω είναι αρκετά ευρεία. Οι παρατηρήσεις μου προέρχονται επίσης από την παρακολούθηση της ελληνικής και της διεθνούς βιβλιογραφίας και έρευνας και τη συμμετοχή μου σε σεμινάρια και συνέδρια εντός και εκτός Ελλάδος.

Ο προβληματισμός μου έγκειται στο κατά πόσο οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και Στελέχωσης Επιχειρήσεων μπορούν να παρέχονται από τον ίδιο φορέα, όπως διατείνονται αρκετοί ότι γίνεται ή κάνουν. Προσπαθώντας η ίδια να δώσω διέξοδο στο δικό μου προβληματισμό, τον οποίο μοιράζομαι μαζί σας, παραθέτω μια σειρά από δεδομένα:

- Ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας δεν είναι επάγγελμα, είναι ρόλος. Για αυτό μπορεί να είναι κανείς Ψυχολόγος-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Οικονομολόγος-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας και ενδεχομένως και άλλα. Το πλαίσιο όπου απασχολείται κανείς είναι ένας από τους παράγοντες που καθορίζουν το ρόλο που υιοθετεί.
- Στόχος της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας είναι η ενδυνάμωση/προετοιμασία των ανθρώπων ώστε να σχεδιάζουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και να παίρνουν αποφάσεις γνωρίζοντας και αξιοποιώντας το δυναμικό τους. Στόχος της Στελέχωσης Επιχειρήσεων/Επιλογής Προσωπικού είναι το συνταίριασμα υποψηφίων και συγκεκριμένων επιχειρήσεων/θέσεων εργασίας, συνταίριασμα για το οποίο οι εταιρείες στελέχωσης αμείβονται από τις εταιρείες που αναζητούν τον καταλληλότερο υποψήφιο. Αναρωτιέμαι εάν οι παραπάνω στόχοι στοιχειοθετούν αντίφαση, και εάν, όσοι φορείς προσπαθούν να βάλουν τα δύο σε ένα (δηλαδή παρέχουν τόσο υπηρεσίες στελέχωσης όσο και συμβουλευτικής), καταφέρνουν να πετύχουν τους στόχους τους όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα και στην αναγνώριση της ποιότητας των υπηρεσιών τους από τους πελάτες τους.

* Η Ιωάννα Τριπερίνα είναι Ψυχολόγος Εργασίας-Σύμβουλος Σταδιοδρομίας, Διευθύνουσα Εταίρος CleverCareer®, Επικοινωνία: ioanna.triperina@clevercareer.gr

- Ειδικοί με τα ίδια προσόντα μπορεί να απασχολούνται σε εταιρείες/φορείς/οργανισμούς που παρέχουν Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας και σε εταιρείες Στελέχωσης Επιχειρήσεων/Επιλογής Προσωπικού. Ενώ όμως οι ειδικοί των μεν μπορεί να κάνουν Συμβουλευτική, οι δε καλούνται κυρίως να αξιοποιούν ψυχομετρικά εργαλεία και να κάνουν συνεντεύξεις. Θα είχε ιδιαίτερη αξία να χρησιμοποιούνται με προσοχή οι όροι του πεδίου της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας, όχι λόγω τυπολατρικού ψυχαναγκασμού, αλλά για χάρη της καλλιέργειας κουλτούρας σχετικά με το από ποιους και πώς παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, έτσι ώστε να μπορούν να ωφεληθούν τόσο εκείνοι που τις απολαμβάνουν όσο και εκείνοι που τις παρέχουν.
- Τα σύγχρονα ελληνικά δεδομένα οδηγούν τους ανέργους (αλλά και τους δυσανεκτούς, τους ανικανοποίητους ή τους φιλόδοξους) κυρίως στις εταιρείες επιλογής/στελέχωσης προσωπικού – και στα γραφεία ευρέσεως εργασίας/προσωπικού, από τις οποίες περιμένουν την άμεση και άνευ αμοιβής βοήθεια «να βρουν δουλειά». Από συμβουλευτικής απόψεως η απόλυτη υπακοή σε ένα τέτοιο σύστημα, μεταθέτει ευθύνες και μακροπρόθεσμα αδρανοποιεί τις πρωτοβουλίες και τις προσπάθειες των ενδιαφερομένων. Η βιβλιογραφία μας ενημερώνει ότι η αναζήτηση εργασίας με αποστολή βιογραφικού σημειώματος σε εταιρείες Στελέχωσης Επιχειρήσεων/Επιλογής Προσωπικού οδηγεί ένα πολύ μικρό ποσοστό υποψηφίων στην εύρεση οποιασδήποτε εργασίας και ένα ελάχιστο ποσοστό υποψηφίων στην εύρεση της εργασίας που τους ενδιαφέρει (Brasher & Chen, 1999, Vuori & Vesaleinen, 1999). Οι υπόλοιποι υποψήφιοι τι κάνουν, περιμένουν νέες ευκαιρίες από τις εταιρείες στελέχωσης; Γιατί συνηθίζουν να συνδέουν τη Συμβουλευτική με την αδυναμία, θεωρώντας ότι απευθύνεται στους «αδύναμους»; Πόσο γνωστό και ξεκάθαρο τους είναι από ποιους μπορούν να ωφεληθούν συμβουλευτικά, γιατί και πώς; Πόσο οικεία τους είναι η μετάθεση του στόχου που τείνει να κάνει η συμβουλευτική σταδιοδρομίας από το «τι δουλειά θα κάνω» στο «πώς μπορώ να καταφέρω να κάνω τη δουλειά που μπορώ-θέλω-βρίσκεται»; Πόσο γνωρίζουν ότι υπάρχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής (counselling), καθοδήγησης (coaching) και εκπαίδευσης (training) σταδιοδρομίας, με διαφοροποιημένη μεθοδολογία, ομάδα-στόχο και στόχους;

Τείνω να υποστηρίζω την άποψη της συνεργασίας μεταξύ φορέων, εταιρειών, οργανισμών, που ο καθένας με σαφήνεια προσδιορίζει το ρόλο, τη μεθοδολογία και τους στόχους του.

Για τα παραπάνω δεδομένα με ενδιαφέρουν οι δικές σας παρατηρήσεις ή απόψεις, ώστε να ανοίξουμε έναν εποικοδομητικό διάλογο, που ενδέχεται να μπορέσει να πάει τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας πιο μπροστά.

Αθήνα, 24/11/03

ΜΕΡΟΣ ΠΕΜΠΤΟ

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Α΄

**Θέμα: «Συμβουλευτική για την Αναζήτηση
Εργασίας»**

Συντονιστές: Αρχάγγελος Γαβριήλ,
τ. Σχολ. Σύμβουλος ΠΕ2, Γραμματέας ΕΛΕΣΥΠ

Αθανάσιος Ραντόπουλος, Εκπαιδευτικός,
Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ακολουθούν η συνοπτική παρουσίαση των
ανακοινώσεων, συζητήσεων και πορισμάτων
από τον κ. Γαβριήλ και οι ανακοινώσεις των:

Φωτεινής Βλαχάκη και Δημήτρη Γαϊτάνη,
Παρασκευής Κακαρούχα και
Αργυρώς Χαροκοπάκη

Αρχάγγελος Γαβριήλ

**ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ,
ΤΩΝ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΠΟΡΙΣΜΑΤΩΝ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ Α΄**

Το Εργαστήριο Α΄ που λειτούργησε μετά την ολοκλήρωση των δύο Συνεδριάσεων Ολομέλειας, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν στη διάρκεια επιστημονικής ημερίδας της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. στις 22 Νοεμβρίου 2003, είχε ως θέμα: «Συμβουλευτική για την Αναζήτηση Εργασίας».

Στο Εργαστήριο πήραν μέρος 65 σύνεδροι με συντονιστές τους Αρχάγγελο Γαβριήλ, τ. Σχολικό Σύμβουλο, Διευθυντή του 2ου Πειραματικού Γυμνασίου Αθήνας, Γραμματέα της ΕΛΕΣΥΠ και Αθανάσιο Ραυτόπουλο, Εκπαιδευτικό, Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Αρχικά παρουσίασαν τις ανακοινώσεις τους οι κ.κ. Αργυρώ Χαροκοπάκη, Παρασκευή Κακαρούχα, Φωτεινή Βλαχάκη και Δημήτρης Γαϊτάνης.

Η κα Χαροκοπάκη έθεσε βασικά το θεωρητικό πλαίσιο του γενικού θέματος του εργαστηρίου.

Η κα Κακαρούχα στην παρουσίασή της έδωσε τον ορισμό της τηλεργασίας, αναφέρθηκε στο προφίλ του αποτελεσματικού τηλεεργαζομένου, έδωσε παραδείγματα επαγγελματιών που προσφέρονται για την εφαρμογή προγραμμάτων τηλεργασίας και τέλος περιέγραψε το ρόλο του Συμβούλου απέναντι στα άτομα που επιλέγουν αυτή την εναλλακτική μορφή απασχόλησης.

Οι κ.κ. Φωτεινή Βλαχάκη και Δημήτρης Γαϊτάνης παρουσίασαν ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα Συμβουλευτικής για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό περιλαμβάνει τα ακόλουθα στάδια:

1. Προετοιμασία για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας και δημιουργία επαγγελματικής αυτοεικόνας και προσωπικής στρατηγικής.
2. Εκπαίδευση στις τεχνικές αποτελεσματικής αναζήτησης εργασίας.
3. Προετοιμασία για την προσέγγιση εργοδοτών.
4. Προβολή του ρόλου του βιογραφικού σημειώματος και εκπαίδευση στη συγγραφή του.
5. Προβολή του ρόλου της συνοδευτικής επιστολής και εκπαίδευση στη συγγραφή της.
6. Προετοιμασία για την επιτυχημένη συμμετοχή στη συνέντευξη.
7. Ενέργειες μετά το πέρας της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας (μεταπαρακολούθηση).

Η τελευταία παρουσίαση περιελάμβανε πολλά παραδείγματα και πρακτικές εφαρμογές.

Στη συνέχεια ξεκίνησαν οι συζητήσεις των συμμετεχόντων στο Εργαστήριο. Συζητήθηκε το θέμα των προοπτικών του μοντέλου της τηλεργασίας στην

Ελλάδα και διατυπώθηκε η άποψη ότι η χώρα μας δεν είναι ακόμη έτοιμη να το εφαρμόσει σε μεγάλη έκταση. Παρατηρήθηκε επίσης ότι η τηλεργασία ως μορφή εργασίας εμφανίζει πολλά μειονεκτήματα, διότι απομονώνει τον εργαζόμενο και του δημιουργεί μεγάλες δυσκολίες στο να διεκδικεί τα εργασιακά του δικαιώματα. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας θα πρέπει να παρουσιάζει στους ενδιαφερόμενους για την τηλεργασία την αποτελεσματικότητα του μοντέλου, τα πλεονεκτήματα αλλά και τα μειονεκτηματά του.

Σχετικά με το ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας παρατηρήθηκε από ορισμένους συνέδρους ότι μπορεί σε άλλες χώρες και ιδίως στην Αμερική κάτι τέτοιο να είναι πολύ αποτελεσματικό, όμως στην Ελλάδα η αναζήτηση εργασίας εξακολουθεί να γίνεται και με διαφορετικές μεθόδους και μηχανισμούς που δε θα πρέπει να παραβλεφθούν. Πάντως αρκετές στρατηγικές του προγράμματος είναι αναμφισβήτητα πολύτιμες, όπως η ανάπτυξη του δικτύου γνωριμιών (Networking). Στην ανάπτυξη αυτού του δικτύου μάλιστα οφείλουν να συμβάλουν έγκαιρα και οι γονείς των υποψήφιων εργαζομένων, γιατί, όπως παρατηρήθηκε, είναι συχνά προτιμότερο να κληρονομεί κανείς από τον πατέρα του και τη μητέρα του ειλικρινείς φίλές και σημαντικές γνωριμίες παρά χρήματα και ακίνητα.

Κάτι που ιδιαίτερα τονίστηκε από πολλούς είναι η ανάγκη αξιολόγησης των προσπαθειών για την αναζήτηση εργασίας, η οποία θα πρέπει να γίνεται είτε από το ίδιο το άτομο είτε με τη βοήθεια ενός συμβούλου σταδιοδρομίας. Το ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας ασφαλώς και μπορεί να βοηθήσει σ' αυτή την αξιολόγηση. Σε περίπτωση όμως αποτυχίας των προσπαθειών του, το άτομο δε θα πρέπει να ενοχοποιείται για υποτιθέμενες παραλείψεις ή κακούς χειρισμούς, γιατί ενδεχομένως υπάρχουν και κρυφοί μηχανισμοί, με τους οποίους συχνά γίνονται οι προσλήψεις και που το άτομο δε φτάνει αν τους αγνοεί ή δεν μπορεί να τους ενεργοποιήσει.

Φωτεινή Βλαχάκη-Δημήτρης Γαϊτάνης*

**ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
ΓΙΑ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΚΑΛΙΕΡΓΕΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
(Ανακοίνωση στο Α' Εργαστήριο)**

Στο παρόν άρθρο αναλύεται ο ρόλος του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την εκμάθηση από τον συμβουλευόμενο τρόπον αποτελεσματικής αναζήτησης εργασίας. Μερικά νέα δεδομένα της αγοράς εργασίας, όπως οι διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των οργανισμών σε χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού τους και η εφαρμογή συστηματικά καθορισμένων διαδικασιών πρόσληψης και μεθόδων επιλογής προσωπικού, καθιστούν απαραίτητη την ανάγκη να ακολουθήσει ο συμβουλευόμενος με τη βοήθεια του συμβούλου ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας και την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας. Το πρόγραμμα αυτό πρέπει να ξεκινά πολύ πριν εισέλθει στην αγορά εργασίας με την προετοιμασία του για την προσέγγιση της αγοράς, δηλαδή την απόκτηση επαγγελματικών προσόντων και τη συνεχή αναβάθμιση γνώσεων & ικανοτήτων, την αυτογνωσία, την αναγνώριση δεξιοτήτων, τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την ενημέρωση για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και το προφίλ του επιτυχημένου εργαζόμενου κ.τ.λ. Ακολουθεί η ενημέρωση του συμβουλευόμενου για τους διάφορους τρόπους αποτελεσματικής αναζήτησης εργασίας και η εκπαίδευσή του στα βασικά στάδια της διαδικασίας προσέγγισης ενός επαγγελματικού οργανισμού που είναι η έρευνα για τη θέση-στόχο ή την εταιρεία-στόχο, η σύνταξη και υποβολή βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής και η προετοιμασία για την παρουσία στη συνέντευξη πρόσληψης.

*Fotini Vlachaki-Dimitris Gaitanis**

**INTEGRATED CAREER COUNSELING PROGRAM
FOR THE ACQUISITION OF JOB SEEKING SKILLS**

This paper analyses the important role of the Career Counselor in the modern career planning and effective job-search campaign. The new trends in the labor market such as the continuous changing in the needs of the organizations, the implementation of systematic hiring procedures and the use of highly specialized methods of personnel selection have created the need for the candidate to follow an integrated program of career counseling that will equip him with various job search skills. The career counselor

* Η Φ. Β. και ο Δ. Γ. είναι πτυχιούχοι του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, της Φιλοσοφικής Σχολής, του Πανεπιστημίου Αθηνών – Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού με μεταπτυχιακές σπουδές στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Εργάζονται ως Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Επικοινωνία:* Παράσιου 1 & Αχαρνών 99, 10 440 Αθήνα, τηλ. 210 82 33 669.

is responsible for organizing this career planning program, which should start long before the candidate enters the labor market. As a first step the candidate should prepare to approach the labor market by acquiring all the necessary qualifications and by continuously upgrading it's skills and knowledge. As a second step he must reach self-knowledge and learn about the needs of the labor market. Finally he must learn all the different ways of job – search and familiarize himself with the strategy of company approach, that is the research about the particular position – company, the writing of a targeted CV and Cover Letter and the presentation at the job interview.

Εισαγωγή: Η Ανάγκη για Συμβουλευτική Στήριξη κατά την Αναζήτηση Εργασίας

Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική εξέλιξη δημιουργούν ποικίλες δυνάμεις στην αγορά εργασίας, οι οποίες μεταβάλλουν τους παραδοσιακούς κανόνες που επί χρόνια έχουν ρυθμίσει την επαγγελματική μας ζωή. Νέοι όροι σκιαγραφούν την αγορά εργασίας, όπως παγκόσμια εργασιακή κινητικότητα (global mobility), ελαστικές μορφές εργασίας (flex-labour), απασχολησιμότητα, προσαρμοστικότητα, δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ καταργείται το μέχρι πρότινος ισχύον πρότυπο της μόνιμης και ασφαλούς επαγγελματικής αποκατάστασης.

Στο πλαίσιο της ταχύτατα εξελισσόμενης Κοινωνίας της Γνώσης, αναδεικνύεται η σημασία της Δια βίου Καθοδήγησης (Lifelong Guidance), που ξεκινά από την κατάλληλη σχολική ηλικία και φθάνει μέχρι το τέλος του εργασιακού βίου, υποστηρίζοντας το άτομο κατά τις διαδικασίες μετάβασης από το σχολείο στην εργασία ή μεταξύ διαφόρων επαγγελματικών ρόλων κατά τη διάρκεια του ενεργού επαγγελματικού βίου, με στόχο πάντα την ενίσχυση της πρόσβασής του στη δια βίου μάθηση και στην αγορά εργασίας.

Η είσοδος στη σημερινή απαιτητι-

κή αγοράς εργασίας προϋποθέτει πέρα από ταλέντο και δεξιότητες, δημιουργικότητα, πρωτοβουλία και εκτεννή γνώση του εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ ο ρόλος του υποψηφίου εργαζόμενου απαιτεί όλο και περισσότερο κόπο και χρόνο, όσο θα αφιέρωνε κανείς και ως εργαζόμενος. Το φαινόμενο της εξουθένωσης (burn-out) δεν επηρεάζει μόνο τους εργαζόμενους αλλά και εκείνους που αφιερώνουν μεγάλο διάστημα στην αναζήτηση εργασίας, γεγονός που τους καθιστά μια ομάδα με αυξημένες ανάγκες για συμβουλευτική στήριξη.

Παρά τα μεταβαλλόμενα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, η διαδικασία της αναζήτησης εργασίας περιλαμβάνει κάποια σταθερά βήματα που διαμορφώνουν την πορεία προς την επαγγελματική αποκατάσταση ως εξής:

1. Αυτοαξιολόγηση και Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας
2. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας
3. Απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας
4. Δραστηριότητες-τεχνικές αναζήτησης εργασίας
5. Μετάβαση στο εργασιακό περιβάλλον

Στη νέα πραγματικότητα αναδει-

κνύεται η ανάγκη να καλλιεργήσει το άτομο δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (job-seeking skills) με έμφαση στην ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας, στον επιτυχημένο τρόπο προσέγγισης των εργοδοτών και στους τρόπους αποτελεσματικής παρουσίασης του εαυτού. Η εκπαίδευση του ατόμου στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας είναι από τα σημαντικότερα έργα του συμβούλου, καθώς η ανεργία, ως αποτέλεσμα της ανεπιτυχούς διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, οφείλεται κατά κύριο λόγο στον ανεπαρκή χρόνο ενασχόλησης του ατόμου με την αναζήτηση εργασίας και στην δυσκολία του να επικοινωνήσει επιτυχώς με τους εργοδότες. Ο παραδοσιακός τρόπος εύρεσης εργασίας μέσω του βιογραφικού σημειώματος και η έναρξη της προσπάθειας επαφής με τους εργοδότες μετά το τέλος των βασικών σπουδών δεν επαρκεί πλέον στο πλαίσιο της εξελικτικής διάστασης της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου, που χρειάζεται να σχηματίζει επαγγελματική αυτοεικόνα πολύ πριν βρεθεί στο στάδιο της επαγγελματικής ετοιμότητας και να αξιοποιήσει ποικίλες τεχνικές για να αυξήσει τις πιθανότητες επιτυχίας των προσπαθειών του.

Ο σύμβουλος, με δεδομένες τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, μπορεί να ωθήσει τα άτομα προς την ενεργητική προσέγγιση της αγοράς εργασίας και την αποτελεσματική διαχείριση της σταδιοδρομίας αλλά και των περιόδων ανεργίας.

Η θετική διάθεση απέναντι στην αβεβαιότητα (Planned Happenstance) μπορεί με τη βοήθεια του συμβούλου να αξιοποιηθεί από το άτομο για να

δράσει δημιουργικά, να αξιοποιήσει και να μετατρέψει τυχαία γεγονότα σε επαγγελματικές ευκαιρίες (Krimboltz 1999). Η συμβουλευτική παρέμβαση από τη σκοπιά αυτή, για το σχεδιασμό σταδιοδρομίας των ατόμων που αναζητούν εργασία ή επιθυμούν να αλλάξουν εργασία, στοχεύει στο να ενθαρρύνει το άτομο στην αναγνώριση, δημιουργία και χρησιμοποίηση των τυχαίων γεγονότων και της αβεβαιότητας ως ευκαιρίες, αναπτύσσοντας στάσεις όπως:

- περιέργεια, για τη διερεύνηση νέων ευκαιριών μάθησης
- επιμονή και εξάντληση των προσπαθειών, παρά τις δυσκολίες και τα εμπόδια
- ευελιξία, για αλλαγή στάσης ανάλογα με την περίπτωση
- αισιοδοξία, για τη θεώρηση νέων ευκαιριών ως εφικτών
- προθυμία για ανάληψη ρίσκου, για αντιμετώπιση της αβεβαιότητας

Στο πλαίσιο αυτό, ο σύμβουλος καλείται να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα συμβουλευτικής για την υποστήριξη και εκπαίδευση του ατόμου στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και την καλλιέργεια δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας, όπως αναλύεται παρακάτω.

Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Συμβουλευτικής για το Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας και την Καλλιέργεια Δεξιοτήτων Αναζήτησης

Στάδιο 1: Προετοιμασία για την Προσέγγιση της Αγοράς Εργασίας-Δημιουργία Επαγγελματικής Αυτοεικόνας & Προσωπικής Στρατηγικής

Ο ρόλος του συμβούλου κατά το

στάδιο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς μπορεί να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να θέσει τις βάσεις για την προσέγγιση του κόσμου της εργασίας, καταστρώνοντας το προσωπικό του πλάνο σταδιοδρομίας. Το προπαρασκευαστικό αυτό στάδιο προηγείται της φάσης αναζήτησης εργασίας, στην οποία τις περισσότερες φορές εισέρχονται τα άτομα χωρίς να έχουν προβεί σε διάφορες απαραίτητες ενέργειες, γεγονός που καθιστά άκαρπη τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας και αναγκάζει τα άτομα να χάνουν πολύτιμο χρόνο, «παλινδρομώντας» σε προηγούμενα στάδια της επαγγελματικής τους ανάπτυξης για να καλύψουν τα υπάρχοντα κενά εκ των υστέρων, όπου αυτό είναι βέβαια εφικτό. Η συμβουλευτική παρέμβαση για την προετοιμασία του ατόμου στην προσέγγιση της αγοράς εργασίας, με κύριο στόχο την καλλιέργεια επαγγελματικής αυτοεικόνας και προσωπικής στρατηγικής, είναι σημαντικό να επικεντρώνεται στα εξής βασικά σημεία:

- **Αυτογνωσία – αναγνώριση δεξιοτήτων – προσανατολισμός**

Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να αντιληφθεί ότι η διερεύνηση των προσωπικών χαρακτηριστικών, των δεξιοτήτων, ικανοτήτων και αξιών του αποτελεί τη βάση για το σωστό σχεδιασμό σταδιοδρομίας, ώστε να θέσει ρεαλιστικούς στόχους. Ο συμβουλευόμενος με τη βοήθεια του συμβούλου εντοπίζει τα δυνατά σημεία και παραδέχεται τα όριά του, δίνει απαντήσεις σε καίρια ερωτήματα που τον απασχολούν σε σχέση με την εκπαιδευτική και επαγγελματική του εξέλιξη και ενεργοποιείται ως προς τη λήψη απόφασης και την κατάρτιση

του προσωπικού του σχεδίου δράσης. Η ενθάρρυνση και τόνωση του αυτοσυναισθήματος του ατόμου από το σύμβουλο είναι απαραίτητη στη φάση αυτή καθώς και η κινητοποίηση και εκπαίδευση του ατόμου για αυτοαξιολόγηση (αυτοπαρατήρηση της συμπεριφοράς και των αντιδράσεών του, καταγραφή των ικανοτήτων, των προσόντων και των δεξιοτήτων που τυχόν έχει αποκτήσει σε όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής πορείας αλλά και της κοινωνικής, όπως δραστηριότητες και ενδιαφέροντα που έχει στον ελεύθερο χρόνο, αθλητισμός κ.ά.).

- **Απόκτηση επαγγελματικών προσόντων-Συνεχής αναβάθμιση γνώσεων & ικανοτήτων**

Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να κατανοήσει τα τυπικά εκείνα προσόντα (βασικές σπουδές, μεταπτυχιακές σπουδές, εργασιακή εμπειρία, πρακτική άσκηση, εθελοντική εργασία), που θα του δώσουν τη δυνατότητα να ασχοληθεί επαγγελματικά με τον τομέα που έχει επιλέξει και να προδιαγράψει τις απαιτούμενες ενέργειες, στις οποίες πρέπει να προβεί για την απόκτησή τους. Σημαντικό είναι επίσης να αντιληφθεί ο συμβουλευόμενος ότι η δημιουργία του επαγγελματικού του προφίλ είναι μια δυναμική-εξελικτική διαδικασία, που δε σταματά στην απόκτηση των τυπικών προσόντων, αλλά απαιτεί συνεχή επαφή με το γνωστικό αντικείμενο, στα πλαίσια της δια βίου μάθησης. Ο συμβουλευόμενος κατανοεί ότι θα πρέπει ακόμα και πριν ξεκινήσει την προσπάθεια για αναζήτηση εργασίας αλλά και κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας, αξιολογώντας συστηματικά τις γνώσεις και τα προ-

σόντα και εντοπίζοντας τυχόν ελλείψεις, να επωφελείται από δυνατότητες επιμόρφωσης και αναβάθμισης προσόντων (π.χ. παρακολούθηση σεμιναρίων). Επίσης, αντιλαμβάνεται ότι η διαδικασία εμπλουτισμού των γνώσεων-δεξιοτήτων μπορεί να περιλαμβάνει και την απόκτηση προσόντων που δεν σχετίζονται άμεσα με τις σπουδές ή το επάγγελμα, αλλά μπορούν να ζητούνται ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας (π.χ. Ξένες γλώσσες, Χειρισμός Η/Υ, Δίπλωμα οδήγησης αυτοκινήτου ή μοτοποδηλάτου κ.ά.).

- **Δημιουργία & εμπλουτισμός προσωπικού φακέλου επαγγελματικών προσόντων**

Ο σύμβουλος εκπαιδεύει το συμβουλευόμενο, πριν ξεκινήσει την προσπάθεια αναζήτησης εργασίας, στην προετοιμασία και συνεχή ενημέρωση του προσωπικού του φακέλου (career portfolio), το αρχείο δηλαδή που θα περιλαμβάνει όλα τα πιστοποιητικά των τυπικών αλλά και άτυπων προσόντων που διαθέτει το άτομο (π.χ. πτυχία-βεβαιώσεις εξειδικεύσεων, βεβαιώσεις γλωσσομάθειας-ειδικών γνώσεων, βεβαιώσεις προϋπηρεσίας-πρακτικής άσκησης, συστατικές επιστολές, αποδεικτικά συμμετοχής σε δραστηριότητες που σχετίζονται με τις σπουδές ή το επάγγελμα – βεβαιώσεις σεμιναρίων, αντίγραφα εργασιών, άλλα επίσημα έγγραφα, υλικό από τη συμμετοχή σε κοινωνικές ή πολιτιστικές δραστηριότητες).

Είναι σημαντικό να αντιληφθεί ο συμβουλευόμενος, ότι για να δημιουργήσει ένα πλούσιο προσωπικό φάκελο θα πρέπει εγκαίρως να προβεί σε ανάλογες ενέργειες, πριν ξεκινήσει

την αναζήτηση εργασίας (π.χ. παρακολούθηση σεμιναρίων, που θα αποδεικνύονται με τις αντίστοιχες βεβαιώσεις, συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες κατά τη διάρκεια των σπουδών, που πιστοποιούνται από συστατικές επιστολές των καθηγητών κ.λ.π.). Επίσης θα πρέπει να θεωρήσει το στάδιο της συλλογής των στοιχείων που σχετίζονται με την εκπαιδευτική και επαγγελματική πορεία ως ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς η σύνταξη του σωστού βιογραφικού σημειώματος βασίζεται στα ολοκληρωμένα και σαφή στοιχεία που θα έχει στη διάθεσή του, ενώ παράλληλα η ύπαρξη και συνεχής ανανέωση του προσωπικού φακέλου δίνει τη δυνατότητα για αξιολόγηση της επάρκειας των προσόντων και εντοπισμό της ανάγκης για περαιτέρω αναβάθμισή τους, ανάλογα με τους εκάστοτε επαγγελματικούς στόχους του ατόμου.

- **Ανάπτυξη δικτύου γνωριμιών (Networking)**

Ο σύμβουλος ενεργοποιεί το συμβουλευόμενο στην ανάπτυξη και ενεργοποίηση του προσωπικού του κύκλου γνωριμιών και κοινωνικών επαφών, που μπορεί να βοηθήσει αποτελεσματικά στην ανεύρεση εργασίας, καθώς αποτελεί ένα από τα ανεπίσημα κανάλια πληροφόρησης για το μεγαλύτερο ποσοστό διαθέσιμων θέσεων εργασίας. Στη φάση της προετοιμασίας για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας ο συμβουλευόμενος θα πρέπει να κατανοήσει ότι η ενεργοποίηση του δικτύου αυτού, είναι απαραίτητη κατά την έναρξη της προσπάθειας για ανεύρεση εργασίας, αλλά η διαδικασία δημιουργίας επαφών και σχέσεων με άτομα που μπορούν να βοηθήσουν αρ-

γότερα, θα πρέπει να ξεκινήσει έγκαιρα για να είναι αποδοτική την κατάλληλη στιγμή (π.χ. επαφή με τους καθηγητές στη διάρκεια των σπουδών, επαφή με επαγγελματίες του χώρου, ενημέρωση του ευρύτερου κοινωνικού περιγύρου για τις σπουδές και τα σχέδια του ατόμου).

- **Ενημέρωση για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας & το προφίλ του επιτυχημένου εργαζόμενου**

Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να αποκτήσει σαφή εικόνα για τις απαιτήσεις που έχει η αγορά εργασίας από τους εργαζόμενους και τις συνθήκες που επικρατούν στο εργασιακό περιβάλλον, έτσι ώστε να προσαρμόσει αναλόγως το επαγγελματικό του προφίλ. Ο συμβουλευόμενος επεξεργάζεται με τη βοήθεια του συμβούλου θέματα όπως: τυπικά και άτυπα προσόντα και αγορά εργασίας, νέες απαιτούμενες δεξιότητες, προφίλ «απασχολήσιμου» εργαζόμενου, νέο μοντέλο εργασίας, νέες μορφές απασχόλησης, εργασιακή κινητικότητα κ.ά.

- **Ψυχολογική προετοιμασία-Ενεργοποίηση-Προγραμματισμός**

Ο σύμβουλος σε συνδυασμό με όλα τα παραπάνω είναι αναγκαίο να προετοιμάσει το συμβουλευόμενο, ώστε να αποκτήσει παράλληλα με την επαγγελματική ετοιμότητα και ψυχολογική ετοιμότητα, καθώς η διαδικασία αναζήτησης εργασίας είναι κουραστική, ψυχοφθόρα και απαιτητική για το άτομο.

Ο σύμβουλος παρέχει την απαραίτητη συμβουλευτική στήριξη με κύριο στόχο την κινητοποίηση του ατόμου και την καλλιέργεια ενεργητικής διά-

θεσης, τονίζοντας ότι είναι σημαντικό ο συμβουλευόμενος να διαμορφώσει την προσωπική του προσέγγιση, θέτοντας προσωπικά κριτήρια και δίνοντας προσωπικό χαρακτήρα στην όλη διαδικασία αναζήτησης εργασίας. Το μήνυμα που πρέπει να μεταδοθεί στο συμβουλευόμενο είναι ότι περισσότερο από όλες τις προτεινόμενες τεχνικές προσέγγισης της αγοράς εργασίας μετράει η ύπαρξη προσωπικής στρατηγικής, ανάλογα με τις ανάγκες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του, στοιχεία από τα οποία εξαρτάται το επιτυχές αποτέλεσμα κάθε ενέργειας. Παράλληλα θα πρέπει να καλλιεργείται και ευελιξία σε σχέση με πιθανούς συμβιβασμούς που μπορεί να χρειαστεί να κάνει το άτομο.

Πρέπει να ληφθεί υπόψη στη φάση αυτή ότι τα άτομα νιώθουν εξαιρετικό άγχος στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό ο σύμβουλος να τονώσει το συμβουλευόμενο, προβάλλοντας την ανάγκη για μια τακτική, προγραμματισμένη προσέγγιση της αγοράς εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες, τα προσωπικά όρια και απαιτήσεις και προτρέποντάς τον να υιοθετήσει εκείνες τις ενέργειες προσέγγισης της αγοράς εργασίας που τον εκφράζουν.

Τέλος, η συμβουλευτική στήριξη θα πρέπει να εστιάζεται στην προετοιμασία του ατόμου για δημιουργική και όχι παθητική αντιμετώπιση της περιόδου ανεργίας-αναζήτησης εργασίας, ως διάστημα κατά το οποίο δίνεται η ευκαιρία για ενασχόληση με δημιουργικές δραστηριότητες, που συμβάλλουν στην προσωπική εξέλιξη και αναβάθμιση των προσόντων (π.χ. επιμόρφωση).

Στάδιο 2: Εκπαίδευση στις Τεχνικές Αποτελεσματικής Αναζήτησης Εργασίας

Ολοκληρώνοντας το πρώτο στάδιο προετοιμασίας για την προσέγγιση της αγοράς εργασίας και αφού τα άτομα έχει εντοπίσει το επιθυμητό και ταιριαστό με τα δικά του χαρακτηριστικά πεδίο απασχόλησης, ο σύμβουλος εκπαιδεύει το συμβουλευόμενο στις κατάλληλες ενέργειες και τεχνικές αποτελεσματικής αναζήτησης εργασίας, τις οποίες μπορεί να αξιοποιήσει ανάλογα με την περίπτωση. Σημαντικό είναι να κατανοήσει ο συμβουλευόμενος ότι πρόκειται για προτεινόμενες ενέργειες και όχι έτοιμες λύσεις για την εξασφάλιση απασχόλησης, η αποδοτικότητα των οποίων εξαρτάται από το βαθμό της δέσμευσής του καθόλη τη διάρκεια της προσπάθειας και της τήρησης της προσωπικής στρατηγικής. Ο σύμβουλος μπορεί να χρησιμοποιεί διάφορα μέσα για την ενίσχυση της συμμετοχής του συμβουλευόμενου στη διαδικασία, όπως ασκήσεις αυτοαξιολόγησης, ερωτηματολόγια, ομαδικές δραστηριότητες, παιχνίδι ρόλων κ.λ.π.

Α. Ανάπτυξη ενός δικτύου γνωριμιών (Networking)

Ο συμβουλευόμενος ασκείται στις τεχνικές ενεργοποίησης του ευρύτερου κοινωνικού περιγύρου (π.χ. συγγενείς, φίλους, γείτονες και άλλους γνωστούς), δημιουργώντας το προσωπικό του δίκτυο, που μπορεί να αποτελέσει πηγή πληροφόρησης για νέες θέσεις εργασίας, σε χώρους απασχόλησης που εκείνοι γνωρίζουν.

Β. Διερεύνηση των δημοσιευμένων Αγγελιών

Ο συμβουλευόμενος εξοικειώνεται με την παραδοσιακή και ευρέως διαδεδομένη διαδικασία διερεύνησης των αγγελιών που δημοσιεύονται στα έντυπα και ηλεκτρονικά μέσα. Δίνεται έμφαση στην ενημέρωση του ατόμου για όλα τα έντυπα και τις ηλεκτρονικές - διαδικτυακές πηγές δημοσίευσης αγγελιών, στην άσκηση του στη διεξοδική ανάλυση της αγγελίας σε σχέση με τα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες της θέσης με στόχο το ταίριασμα των προσόντων του ατόμου με τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες της θέσης.

Επίσης ο συμβουλευόμενος προτρέπεται να αξιοποιεί τις αγγελίες ως μια ρεαλιστική πηγή πληροφόρησης για τις συνθήκες που επικρατούν στη αγορά εργασίας, των ειδικοτήτων και των προσόντων που ζητούνται.

Γ. Διερεύνηση των επαγγελματικών κλάδων

Ο συμβουλευόμενος ασκείται σε ενέργειες ενεργητικής προσέγγισης της αγοράς εργασίας, μέσω της ανάληψης πρωτοβουλιών για επαφή με εργοδότες και φορείς απασχόλησης που δεν έχουν δημοσιεύσει αγγελία, αλλά ενδιαφέρεται να εργαστεί σε αυτούς για διάφορους λόγους (π.χ. επειδή άπτονται του αντικειμένου σπουδών ή της αποκτηθείσας εμπειρίας του). Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να διαμορφώσει το προσωπικό του πλάνο προσέγγισης και να αντλήσει πληροφορίες για τους φορείς αυτούς.

Δ. Επαφή με Υπηρεσίες Διασύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Εύρεσης Εργασίας

Ο σύμβουλος ενημερώνει το συμβουλευόμενο για τις υπάρχουσες δομές παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής στήριξης σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, απασχόλησης και εύρεσης εργασίας στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, όπως Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ), Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση του ΟΑΕΔ, Γραφεία Διασύνδεσης των Α.Ε.Ι. - Τ.Ε.Ι., Κέντρα Σταδιοδρομίας και Απασχόλησης των ΙΕΚ, Κέντρα Πληροφόρησης Νέων, Υπηρεσίες Ενημέρωσης Εργαζομένων - Ανέργων και Επιχειρήσεων των κοινωνικών εταιρών (π.χ. Ε.Β.Ε.Α., Γ.Σ.Ε.Ε.), Κ.Ε.Θ.Ι.-Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης-Υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Προώθησης στην Απασχόληση, Εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων-Ιδιωτικά Γραφεία Συμβούλων Εργασίας και τον προτρέπει να αξιολογήσει συμπληρωματικά με τις άλλες ενέργειες κάθε επιπλέον βοήθεια που μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην επίτευξη του στόχου του.

Ε. Συμμετοχή σε Δραστηριότητες Διασύνδεσης με την Αγορά Εργασίας

Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να αντιληφθεί ότι η συνεχής επαφή με την αγορά εργασίας μέσα από ένα σύνολο ενεργειών, οι οποίες υπηρετούν τη διασύνδεση με τον ευρύτερο χώρο των επαγγελματιών, είναι το σημαντικότερο όπλο για όσους αναζητούν εργασία. Προτρέπει το συμβουλευόμενο να επωφελείται από δραστηριότητες όπως: Παρακολούθη-

ση σεμιναρίων-συνεδρίων, Προσφορά Εθελοντικής Εργασίας, Συμμετοχή σε προγράμματα Πρακτικής Άσκησης, Συμμετοχή σε Ημέρες Σταδιοδρομίας, Προώθηση βιογραφικού σημειώματος μέσω διαδικτύου.

Στάδιο 3: Προετοιμασία για την Προσέγγιση Εργοδοτών. Διαδικασία Προσέγγισης-Πρόσληψης

Στο τρίτο στάδιο, αφού ο σύμβουλος έχει βοηθήσει το συμβουλευόμενο μέσω της πληροφόρησης και της αυτογνωσίας να εντοπίσει τον επαγγελματικό κλάδο, στον οποίο θέλει να ασχοληθεί και τον έχει εκπαιδεύσει σε όλους τους πιθανούς τρόπους αναζήτησης εργασίας, ώστε να εντοπίζει σε ποιον ή ποιους οργανισμούς υπάρχουν κενές θέσεις γι' αυτόν τον κλάδο, θα πρέπει τώρα να τον εκπαιδεύσει στη διαδικασία προσέγγισης των επαγγελματικών οργανισμών.

Η διαδικασία προσέγγισης ενός επαγγελματικού οργανισμού από έναν υποψήφιο εργαζόμενο χωρίζεται σε ορισμένα στάδια, τα οποία μοιάζουν και αντιστοιχούν στα στάδια, τα οποία ακολουθεί και ο οργανισμός, όταν πρόκειται να στελεχωθεί μία θέση. Π.χ. η προσέγγιση μιας εταιρείας από έναν υποψήφιο αρχικά μέσω βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής αποτελεί και από την πλευρά της εταιρείας ένα βασικό πρώτο στάδιο αξιολόγησης των τυπικών προσόντων των υποψηφίων και αποκλεισμού των οριακών υποψηφίων. Αυτό σημαίνει ότι, πριν ο υποψήφιος ξεκινήσει τη διαδικασία προσέγγισης ενός επαγγελματικού οργανισμού, θα πρέπει να έχει πληροφορηθεί τη διαδικασία πρόσληψης που εφαρμόζει αυτός ο οργανισμός.

Ο σύμβουλος μπορεί αρχικά να ενημερώσει τον συμβουλευόμενο για τη συνήθη διαδικασία και τα στάδια πρόσληψης που ακολουθούν γενικά οι οργανισμοί, αλλά προτιμότερο είναι να τον ενημερώσει για τη διαδικασία πρόσληψης που ακολουθεί ο συγκεκριμένος οργανισμός, στον οποίο ο υποψήφιος υποβάλλει την υποψηφιότητά του, γιατί η διαδικασία αυτή μπορεί να διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό και αυτό εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, όπως η συνήθης πρακτική που ακολουθείται στον συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο ή θέση, το μέγεθος του οργανισμού, η ύπαρξη ή όχι ειδικευμένου τμήματος προσλήψεων-προσωπικού στην εταιρεία κ.λ.π. Ο σύμβουλος μπορεί να πληροφορηθεί τη διαδικασία πρόσληψης του οργανισμού κατά τη διάρκεια της έρευνας για τα χαρακτηριστικά της θέσης-στόχου, ή της εταιρείας-στόχου, που θα πρέπει να κάνει μαζί με τον συμβουλευόμενο ως ένα είδος άσκησης και προετοιμασίας του τελευταίου για την ορθή προσέγγιση της επιχείρησης. Η έρευνα αυτή αποτελεί αναμφισβήτητο το σπουδαιότερο στάδιο της διαδικασίας προσέγγισης και δεν επιτρέπεται σε καμία περίπτωση να παραλείπεται. Εναλλακτικά μπορεί ο σύμβουλος να εξηγήσει στον συμβουλευόμενο τη διαδικασία πρόσληψης του συγκεκριμένου οργανισμού και την καταλληλότερη κατά περίπτωση μέθοδο προσέγγισής του, αφού πάρει τις πληροφορίες που θα του φέρει για την εταιρεία αυτή ο συμβουλευόμενος.

Ο σύμβουλος μπορεί να αναθέτει στο συμβουλευόμενο να συγκεντρώσει πληροφορίες για την εταιρεία από τη σελίδα της στο διαδίκτυο (web

site), από ενημερωτικά φυλλάδια-έντυπα-CD ROM που εκδίδει, από profiles της εταιρείας που υπάρχουν σε βάσεις δεδομένων, από αιτήσεις πρόσληψης της εταιρείας κ.λ.π. και να δημιουργήσει ένα αρχείο για την εταιρεία, με βάση το οποίο θα οργανώσουν από κοινού κατά τις συνεδρίες την καταλληλότερη διαδικασία προσέγγισης. Ο σύμβουλος πρέπει να δώσει στον συμβουλευόμενο να καταλάβει ότι η δημιουργία ενός «αρχείου για κάθε εταιρεία» είναι ένα στάδιο που πρέπει να του γίνει συνήθεια, ώστε να το εφαρμόζει και μελλοντικά, όταν ενδεχομένως προσεγγίζει μόνος του διάφορους επαγγελματικούς οργανισμούς, χωρίς τη βοήθεια του συμβούλου.

A. Ενημέρωση του συμβουλευόμενου για τη συνήθη διαδικασία πρόσληψης

Ο σύμβουλος πρέπει να εξηγήσει στο συμβουλευόμενο όχι μόνο τα στάδια αλλά κυρίως τα κριτήρια και τη στρατηγική πρόσληψης που ακολουθεί ένας οργανισμός. Μπορεί να του εξηγήσει ότι ο οργανισμός επιδιώκει να αξιολογήσει κάθε υποψήφιο σε μία σειρά από τομείς διαφορετικής σπουδαιότητας, όπως π.χ. τυπικά προσόντα, άτυπα προσόντα, κίνητρα, βαθμός ταύτισης των αξιών του υποψηφίου με την κουλτούρα του οργανισμού κ.λ.π. Αυτοί οι τομείς θα μπορούσαν να συμπυκνωθούν στο ακρώνυμο N.A.S.K, όπου N = Need for growth in that particular company (ανάγκη ή κίνητρα για να εργαστεί ο υποψήφιος στη συγκεκριμένη εταιρεία), A = Attitude towards the position (στάση του υποψηφίου απέναντι στην προκειμένη θέση - κίνητρα για τη συγκεκρι-

μένη θέση), S = Skills (δεξιότητες), K = Knowledge (Γνώσεις). Ο οργανισμός αξιολογεί τους τομείς αυτούς σε διαδοχικά στάδια, τα οποία συνήθως είναι: προσδιορισμός των χαρακτηριστικών της θέσης – περιγραφή της θέσης, ανάλυση έργου (τι ρόλο θα επιτελεί ο εργαζόμενος, ποια τα επιμέρους καθήκοντά του;), καθορισμός τυπικών και άτυπων προσόντων (δεξιότητες), καθορισμός βαρύτητας καθενός από τα κριτήρια επιλογής (προσόντα), καθορισμός τρόπων με τους οποίους θα αξιολογηθεί κάθε προσόν (π.χ. τα τυπικά προσόντα από το CV, οι δεξιότητες από τεστ προσωπικότητας και τη συνέντευξη, τα κίνητρα από τη συνοδευτική επιστολή και τη συνέντευξη κ.ο.κ.), προσπάθεια να καλυφθεί η θέση με μετακίνηση υπάρχοντος υπαλλήλου (οριζόντια ή κάθετη), εσωτερική αγγελία, δημοσίευση της θέσης (με καταχώρηση αγγελίας στον ημερήσιο, περιοδικό ή και ειδικό τύπο, στο site της, με ανακοίνωση προσφερόμενων θέσεων απασχόλησης σε Γραφεία Διασύνδεσης, με συμμετοχή σε Ημέρες Σταδιοδρομίας κ.τ.λ.), συγκέντρωση CV, αξιολόγηση τυπικών αλλά και άτυπων προσόντων (γιατί το βιογραφικό είναι marketing tool) και πρώτο screen out, άτυπη συνέντευξη (π.χ. τηλεφωνική κ.τ.λ.), κυρίως συνέντευξη, χορήγηση τεστ διαφόρων ειδών ανάλογα με την επιχείρηση, τη θέση και το στοιχείο που αξιολογείται κ.ά. Ο σύμβουλος μπορεί να εξηγήσει στο συμβουλευόμενο ότι αυτή η σειρά δεν είναι πάντα σταθερή, ούτε περιλαμβάνει πάντοτε όλα τα ανωτέρω στάδια, αλλά ποικίλλει από οργανισμό σε οργανισμό και από θέση σε θέση.

Β. Άσκηση στη διαδικασία προσέγγισης του οργανισμού

Ο σύμβουλος πρέπει να ενημερώσει το συμβουλευόμενο για τη συνήθη διαδικασία προσέγγισης ενός οργανισμού και υποβολής της υποψηφιότητάς του για μία θέση εργασίας σ' αυτόν. Τα βήματα, στα οποία πρέπει να τον ασκήσει είναι:

1. Έρευνα για τη θέση-στόχο ή την εταιρεία-στόχο
2. Σύνταξη και υποβολή βιογραφικού σημειώματος που να σχετίζεται με τη θέση-στόχο ή την εταιρεία εάν δεν υπάρχει δημοσιευμένη θέση
3. Σύνταξη και αποστολή μαζί με το CV απαραίτητως συνοδευτικής επιστολής που να σχετίζεται με τη θέση-στόχο ή την εταιρεία εάν δεν υπάρχει δημοσιευμένη θέση
4. Προετοιμασία για παρουσία σε συνέντευξη πρόσληψης

Είναι ανάγκη ο συμβουλευόμενος να καταλάβει ότι σε όλα αυτά στάδια για να είναι αποτελεσματικός και οι προσπάθειές του να επιτύχουν, αυτό που πρέπει να κάνει είναι να ταιριάζει τον εαυτό του με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης εργασιακής θέσης ή της εταιρείας, στην περίπτωση που υποβάλει σε έναν οργανισμό την υποψηφιότητά του χωρίς να υπάρχει δημοσιευμένη θέση. Αυτό το ζητούμενο σημαίνει ότι πρέπει απαραίτητως πριν υποβάλει την υποψηφιότητά του στον οργανισμό στέλνοντας το CV και πηγαίνοντας στην συνέντευξη να έχει μάθει:

- Ποια είναι τα χαρακτηριστικά της θέσης-στόχου και του οργανισμού
- Ποια είναι τα χαρακτηριστικά τα δικά του

Ο σύμβουλος πρέπει να δώσει ιδι-

αίτηση έμφαση στην κατανόηση από το συμβουλευόμενο ότι η εκτενής έρευνα για τη θέση και την εταιρεία στην οποία επιθυμεί να προσληφθεί και η ικανοποιητική γνώση του εαυτού πάντα προηγείται της αποστολής του βιογραφικού και της παρουσίας στη συνέντευξη. Μόνο έτσι μπορεί ο υποψήφιος να συντάξει ένα στοχευμένο βιογραφικό-συνοδευτική επιστολή και να απαντά με επιτυχημένο τρόπο στις ερωτήσεις της συνέντευξης, ιδίως εκείνες που αξιολογούν την επιθυμία του να εργαστεί στη συγκεκριμένη θέση και στο συγκεκριμένο οργανισμό, δηλαδή τα κίνητρό του.

Ο συμβουλευόμενος πρέπει να κατανοήσει παράλληλα ότι το ταίριασμα του εαυτού του με τα χαρακτηριστικά της θέσης και του οργανισμού δεν πρέπει να είναι «τεχνητό», δηλαδή ψεύτικο για να καταφέρει να προσληφθεί στη θέση. Οι εταιρείες διαθέτουν στελέχη ειδικευμένα να αντιλαμβάνονται τις σκόπιμες παραποιήσεις των προσόντων του με σκοπό να ταιριάζουν με τα χαρακτηριστικά του οργανισμού. Ο συμβουλευόμενος δεν έχει νόημα να προσληφθεί σε μία θέση που δεν ταιριάζει με τα χαρακτηριστικά του εαυτού του, γιατί, ακόμα και αν περάσει με επιτυχία τα στάδια της διαδικασίας πρόσληψης, η χαμηλή ικανοποίηση που θα αποκομίζει από την εργασία του θα έχει ως αποτέλεσμα να τον απορροφεί η εταιρεία εκ των υστέρων. Γι' αυτό έχει πολύ μεγάλη σημασία παράλληλα με την έρευνα του οργανισμού και η έρευνα του εαυτού. Πριν προσεγγίσει ο συμβουλευόμενος τη θέση που τον ενδιαφέρει και πουλήσει ικανοποιητικά τα προσόντα του, πρέπει να έχει προσδιορίσει τους στόχους του και να έχει

βρει τα κίνητρό του. Μόνον όταν προσεγγίζει οργανισμούς και θέσεις που ικανοποιούν ειλικρινά τα δικά του κίνητρα, η διαδικασία είναι επιτυχημένη και ο οργανισμός νιώθει πως οι δικοί του στόχοι είναι και στόχοι του υποψηφίου.

Γ. Έρευνα για τη θέση ή την εταιρία στόχο και για τον εαυτό

Εάν υπάρχει δημοσιευμένη θέση, ο σύμβουλος πρέπει να εξασκήσει το συμβουλευόμενο στις τεχνικές με τις οποίες θα στοχεύει όλα τα στάδια της διαδικασίας προσέγγισης στη συγκεκριμένη αυτή θέση. Ειδικότερα ο συμβουλευόμενος πρέπει:

1. Να αναλύει μια αγγελία. Αυτό προϋποθέτει ένα προσεκτικό διάβασμα της αγγελίας, ώστε να δει ποια είναι τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα (τι πτυχία απαιτούνται, πόση προϋπηρεσία κ.τ.λ.) αλλά και τα άτυπα (τι δεξιότητες χρειάζονται, τι χαρακτηριστικά προσωπικότητας εκτιμώνται). Ειδικά τα δεύτερα μπορεί να υποκρύπτονται ή να υπονοούνται. Όλα αυτά πρέπει με κάποια παραδείγματα να τα αποδείξει τόσο στο βιογραφικό όσο και στις απαντήσεις που δίνει στη συνέντευξη.
2. Να μιλήσει με επαγγελματίες που εργάζονται σε παρόμοιες θέσεις σε άλλες επιχειρήσεις ή στην ίδια επιχείρηση αν είναι δυνατόν.
3. Να διαβάσει επαγγελματικές μονογραφίες που αναφέρονται σε παρόμοιες ειδικότητες.
4. Να παρακολουθήσει παρουσιάσεις του προφίλ των διαφόρων επαγγελματιών, οι οποίες γίνονται από εκπροσώπους των επαγγελματικών ενώσεων σε διάφορες ευ-

καιρίες, π.χ. στα πανεπιστήμια, σε ειδικές εκδηλώσεις, όπως οι Ημέρες Καριέρας κ.λπ.

5. Να σκεφτεί λογικά για το ποια καθήκοντα θα πρέπει να περιλαμβάνει η συγκεκριμένη θέση και ποιες δεξιότητες θα πρέπει να χρειάζονται.

Αν δεν γνωρίζει ο συμβουλευόμενος ποιες είναι οι συγκεκριμένες θέσεις που επιθυμεί να στελεχώσει η εταιρεία ή αν δεν υπάρχει συγκεκριμένη θέση, όπως γίνεται στην περίπτωση που προσεγγίζει μόνος του έναν οργανισμό, χωρίς να έχει δημοσιευθεί κάποια θέση, *πρέπει να είναι καλά πληροφορημένος για την εταιρεία στην οποία θα υποβάλει την υποψηφιότητά του*. Και πάλι ο στόχος του είναι να βρει εκείνα τα προσόντα που η συγκεκριμένη εταιρεία σαν δομή και σαν κουλτούρα επιθυμεί από τα στελέχη της. Ο σύμβουλος πρέπει να μάθει στο συμβουλευόμενο τους τρόπους και τις πηγές, από τις οποίες θα πάρει πληροφορίες για την εταιρεία, όπως: από την ιστοσελίδα της επιχείρησης στο διαδίκτυο, από ενημερωτικά φυλλάδια ή CD ROM που εκδίδει η επιχείρηση, από τις αιτήσεις πρόσληψης, από διαφημιστικά έντυπα της επιχείρησης, από profile της εταιρείας που υπάρχουν στις βάσεις δεδομένων των Γραφείων Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων ή εκδίδουν διάφορες εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων (π.χ. Ελληνικός Οικονομικός Οδηγός της ICAP) κ.ά.

Η έρευνα όσον αφορά τον εαυτό είναι ίσως πιο πολύπλοκη διαδικασία, αφού περιλαμβάνει τις έννοιες της αυτογνωσίας, αυτοαντίληψης, αυτοεκτίμησης. Είναι όμως απαραίτητη, γιατί μέσα από αυτήν θα καταλάβει ο

συμβουλευόμενος κατά πόσον οι ικανότητές του, οι γνώσεις του και οι εμπειρίες του ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της συγκεκριμένης δουλειάς, αλλά και του επαγγελματικού κλάδου, στον οποίο έχει στραφεί για αναζήτηση εργασίας και ποιες ενέργειες πρέπει να κάνει για να αυξήσει τις πιθανότητες επιτυχίας στην αναζήτηση αυτή.

Ο συμβουλευόμενος πρέπει με την υποστήριξη του συμβούλου:

1. Να σκεφτεί εκτός από τα τυπικά προσόντα τι άλλες δεξιότητες απέκτησε στη ζωή του, οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν στον επαγγελματικό τομέα. Κοινωνικές δραστηριότητες, ενδιαφέροντα, άτυπες εθελοντικές εργασίες ή καλοκαιρινές απασχολήσεις, πρακτικές ασκήσεις, αθλητισμός κ.ά. κατάλληλα αναλυμένα (π.χ. σε λειτουργικό CV) μπορούν να υποστηρίξουν εκείνα τα skills που τόσο πολύ ζητούν οι επιχειρήσεις σήμερα.
2. Να σκεφτεί ποια είναι τα πραγματικά του κίνητρα. Για ποιους λόγους θέλει να εργαστεί στη συγκεκριμένη εταιρεία και στη συγκεκριμένη θέση. Για το πακέτο αμοιβών που προσφέρει. Για την προσωπική εξέλιξης, που έχει η θέση. Για τη συνεχή εκπαίδευση που αποκτά. Τα αληθινά του κίνητρα θα αποκαλυφθούν στη συνέντευξη εάν δεν τα σκεφτεί κριτικά από τώρα.
3. Να σκεφτεί ποια είναι και τα αδύνατα σημεία του, τα κομμάτια εκείνα της προσωπικότητάς του, τα οποία δεν έχει αναπτύξει επαρκώς. Να προσπαθήσει να βελτιωθεί σε αυτά πριν πάει στη συνέντευξη αλλά και πριν ξεκινήσει

την αναζήτηση εργασίας γενικότερα.

4. Οποσδήποτε να διαβάσει πολύ προσεκτικά το βιογραφικό του και την αίτησή του πριν πάει στη συνέντευξη.

Αφού συγκεντρώσει όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες αφενός για την εταιρεία και τις απαιτήσεις της θέσης και αφετέρου για τον εαυτό του, πρέπει ο συμβουλευόμενος να σκεφτεί πώς, με ποια παραδείγματα σε κάθε κατηγορία του CV ή σε κάθε ερώτηση του συνεντευκτή θα συνδέει αυτά τα δύο κομμάτια μεταξύ τους. Μ' άλλα λόγια πρέπει ό,τι γράφει στο βιογραφικό και ό,τι λέει στη συνέντευξη να συνδέεται με τη συγκεκριμένη εταιρεία-θέση και να υποστηρίζεται από πραγματικά παραδείγματα-επιχειρήματα από τις υποудές, την επαγγελματική του εμπειρία, τις κοινωνικές του δραστηριότητες κ.ο.κ.

Ο σύμβουλος να τονίσει στο συμβουλευόμενο πως τόσο στο βιογραφικό όσο και στη συνέντευξη ένα προσόν (γνώση, εμπειρία, δεξιότητα κ.λ.π) το οποίο είναι πολύ σημαντικό αλλά δεν σχετίζεται με τη θέση-στόχο ή αντίστροφα ένα χαρακτηριστικό το οποίο είναι απόλυτα σχετικό με τη θέση αλλά δεν το διαθέτει ο υποψήφιος (δηλαδή δεν μπορεί να το στηρίξει με παραδείγματα), δεν πρέπει να το αναφέρει.

Στάδιο 4: Προβολή του Ρόλου του Βιογραφικού σημειώματος και Εκπαίδευση στη Συγγραφή του

Ο σύμβουλος πρέπει να εξηγήσει αρχικά στο συμβουλευόμενο την έννοια και το ρόλο του CV το οποίο είναι μια περίληψη των προσόντων του (γνώσεων, εμπειριών, δεξιοτήτων), στην οποία προβάλλει, διαφημίζει το

επαγγελματικό κομμάτι του εαυτού του στους πιθανούς μελλοντικούς εργοδότες. Το CV έχει διττό ρόλο, να πληροφορήσει τον εργοδότη για τα προσόντα του υποψηφίου και να τον πείσει ότι είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη θέση που επιθυμεί να στελεχώσει. Ο άμεσος δηλαδή στόχος της αποστολής του βιογραφικού δεν είναι να προσληφθεί ο υποψήφιος σε μία θέση (γιατί σχεδόν ποτέ δεν προσλαμβάνεται σε μία θέση μόνο από το βιογραφικό σημείωμα) αλλά να κεντρίσει το ενδιαφέρον του πιθανού εργοδότη, ώστε να τον καλέσει στο επόμενο στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, τη συνέντευξη. Εάν φτάσει στη συνέντευξη έχει περισσότερες πιθανότητες να προσληφθεί στη θέση. Από την πλευρά του ο εργοδότης πληροφορείται για το αν πληροί ή όχι ο υποψήφιος τα τυπικά προσόντα που έχουν οριστεί για τη θέση μέσα από το βιογραφικό. Σκοπός δηλαδή του βιογραφικού είναι να τον βοηθήσει στη διαδικασία πρόσληψης. Ο εργοδότης το κρατάει μπροστά του κατά τη συνέντευξη, ζητάει περισσότερα στοιχεία για τις κατηγορίες που περιλαμβάνονται και γενικά αξιολογεί διάφορα στοιχεία. Δηλαδή κατά κάποιον τρόπο η συνέντευξη στηρίζεται στο βιογραφικό σημείωμα.

Η μορφή του βιογραφικού σημειώματος μπορεί να ποικίλλει ανάλογα με το πρόσωπο που το συντάσσει και κυρίως ανάλογα με τη θέση-οργανισμό για την οποία προορίζεται. Δεν υπάρχουν αυστηροί και έτοιμοι κανόνες, ούτε χρυσές λύσεις όσον αφορά το τι πρέπει ή δεν πρέπει να περιλάβει ο υποψήφιος ή όσον αφορά το πώς πρέπει να το γράψει. Υπάρχουν, ωστόσο, ορισμένες βασικές αρχές.

Ο σύμβουλος οφείλει να τονίσει ότι η βασικότερη αρχή που ισχύει είναι ότι το βιογραφικό αλλάζει, μεταβάλλεται έτσι ώστε να ταιριάζει κάθε φορά με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης. Ο υποψήφιος κόβει και ράβει το βιογραφικό, ώστε να το προσαρμόσει στα χαρακτηριστικά της θέσης. Το CV είναι απαραίτητως *targeted at the position* ή έστω *targeted at the company*.

Ο σύμβουλος πρέπει να εξηγήσει στο συμβουλευόμενο πότε χρησιμοποιείται CV και πότε όχι. Πρέπει ακόμα να εξηγήσει πώς στέλνεται το CV και σε ποιον πρέπει να απευθύνεται. Στη συνέχεια πρέπει να εκπαιδεύσει το συμβουλευόμενο στα στάδια που πρέπει να ακολουθήσει για να συντάξει ένα άρτιο και αποτελεσματικό βιογραφικό:

- Έρευνα για τη θέση-στόχο ή την εταιρεία-στόχο (έχει προηγηθεί)
- Επιλογή των σχετικών με τη θέση προσόντων από το φάκελο προσόντων που διατηρεί
- Επιλογή του τρόπου με τον οποίο θα παρουσιάσει την επαγγελματική του εμπειρία. Υπάρχουν δύο τρόποι ο χρονολογικός και ο λειτουργικός

Ακολουθώς πρέπει ο σύμβουλος να ενημερώσει το συμβουλευόμενο για τις κατηγορίες που μπορεί να περιλαμβάνει ένα CV. Θα πρέπει, όμως, να έχει μελετήσει αρκετά τον τρόπο συγγραφής των κατηγοριών αυτών πριν τις αναπτύξει στον συμβουλευόμενο. Ο τελευταίος πρέπει να μάθει πως η προσθήκη ή η απαλοιφή μιας κατηγορίας, η σειρά των κατηγοριών, η σειρά παράθεσης των στοιχείων μέσα στην κατηγορία (αντίστροφη ή κανονική) ακόμα και ο τίτλος που δί-

νουμε σε μια κατηγορία, όλα μεταβάλλονται, ώστε να μπορέσουμε να προσαρμόσουμε όσον το δυνατόν περισσότερο τα χαρακτηριστικά μας στα χαρακτηριστικά της προκείμενης θέσης. Αυτή την «επιστήμη της συγγραφής στοχευμένου CV» πρέπει να διδάξει ο σύμβουλος και όχι αυστηρούς κανόνες. Για παράδειγμα ο κανόνας λέει ότι τα στοιχεία μέσα σε μία κατηγορία (π.χ. θέσεις εργασίας, πτυχία κ.τ.λ.) παρουσιάζονται με αντίστροφη χρονολογική σειρά, ώστε να βλέπει ο αναγνώστης πρώτα το πιο πρόσφατο στοιχείο. Αλλά στην περίπτωση που η θέση σχετίζεται περισσότερο με την πρώτη ή με μία προγενέστερη εργασία μας, δεν μας συμφέρει να ακολουθήσουμε αυτό τον κανόνα.

Η προσαρμογή του βιογραφικού στη συγκεκριμένη θέση ή την εταιρεία είναι δυνατόν να γίνει μέσα από όλες τις κατηγορίες του CV, περισσότερο όμως επιβάλλεται η σύνδεση αυτή να γίνεται μέσα από τις κατηγορίες «Στόχος Καριέρας», «Εκπαίδευση» και «Επαγγελματική Εμπειρία». Η «Επαγγελματική εμπειρία», ως σπουδαιότερη κατηγορία ενός CV, είναι και η κύρια κατηγορία στην οποία ο υποψήφιος μπορεί και πρέπει να συνδέσει τον εαυτό του με τη συγκεκριμένη θέση. Η κατηγορία αυτή μπορεί να περιλαμβάνει Μόνιμη απασχόληση, Προσωρινή απασχόληση, Πλήρη απασχόληση (full time job), Μερική απασχόληση (part time job), Εθελοντική εργασία (voluntary job), Καλοκαιρινή εργασία ακόμα και Δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου, κοινωνικές δραστηριότητες αν περιέχουν δεξιότητες σχετικές με τη θέση (για το λειτουργικό βιογραφικό).

Ο σύμβουλος πρέπει να εξασκήσει τον συμβουλευόμενο στην ικανότητα να επιλέγει τον κατάλληλο τύπο παρουσίασης της Επαγγελματικής Εμπειρίας. Υπάρχουν 3 τέτοιοι τρόποι, ο Χρονολογικός, ο Λειτουργικός και ο Μικτός. Πολύ περιληπτικά εάν ο υποψήφιος έχει εργαστεί σε θέση ή καλύτερα σε θέσεις σχετικές με την προκείμενη θέση, δηλαδή έχει πλούσια και σχετική επαγγελματική εμπειρία, που δεν παρουσιάζει χρονολογικά μειονεκτήματα (κενά μεταξύ των εργασιών, στασιμότητα στην εξέλιξη κ.ά.) μπορεί να επιλέξει το χρονολογικό τρόπο. Το ίδιο μπορεί να συμβεί εάν έχει εργαστεί για αρκετό διάστημα σε μία σχετική θέση και οι άλλες θέσεις προϋπηρεσίας είναι έμμεσα σχετικές. Και πάλι πρέπει να ξεκινά από την πιο σχετική θέση και όχι απαραίτητα από την πιο πρόσφατη. Αντίθετα όταν η επαγγελματική εμπειρία του υποψηφίου παρουσιάζει διάφορα χρονολογικά μειονεκτήματα (π.χ. είναι μικρή, παρουσιάζει κενά, στασιμότητα κ.ά.) τότε είναι προτιμότερο να συντάσσει λειτουργικό βιογραφικό, στο οποίο η έμφαση δεν δίνεται στον χρόνο αλλά στις δεξιότητες που απέκτησε από κάθε θέση προϋπηρεσίας. Το λειτουργικό τρόπο πρέπει να εφαρμόζει κατεξοχήν ο υποψήφιος, όταν η επαγγελματική του εμπειρία δεν είναι άμεσα σχετική με τη θέση στην οποία θέλει να προσληφθεί, δηλαδή δεν έχει εργαστεί σε θέση που είχε τον ίδιο ή άμεσα σχετικό τίτλο με την προκείμενη, αλλά ο ίδιος θεωρεί ότι απέκτησε δεξιότητες που τον κάνουν κατάλληλο να ανταποκριθεί και στα καθήκοντα αυτής της θέσης καθώς και στην περίπτωση που έχει εργαστεί και σε σχετικές θέσεις και σε άσχετες. Ο ρόλος του συμβού-

λου εδώ είναι να βοηθήσει το συμβουλευόμενο με διάφορες τεχνικές που υπάρχουν να δείχνει ότι απέκτησε δεξιότητες παρόμοιες με αυτές που ζητάει η θέση μέσα από διάφορες θέσεις της προϋπηρεσίας του ή και δραστηριότητες της ζωής του, να αναλύει τα καθήκοντα και τις δεξιότητες της ζητούμενης θέσης και να τα συνδέει με τα καθήκοντα και τις δεξιότητες των θέσεων, στις οποίες έχει εργαστεί και γενικά να συνδέει καθήκοντα και δεξιότητες και όχι τίτλους θέσεων μεταξύ τους.

Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δώσει ο σύμβουλος στις κατηγορίες του βιογραφικού «Γνώσεις Ξένων Γλωσσών», «Γνώσεις Η/Υ» και «Συστάσεις». Τέλος ο σύμβουλος πρέπει να αφιερώσει αρκετό χρόνο στην εκμάθηση από το συμβουλευόμενο της σωστής εμφάνισης του βιογραφικού, καθώς η εμπειρία έχει δείξει ότι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι υστερούν πολύ σ' αυτό το κομμάτι, όπως και των βασικών αρχών που πρέπει να διέπουν ένα CV.

Στάδιο 5: Προβολή του Ρόλου της Συνοδευτικής Επιστολής και Εκπαίδευση στη Συγγραφή της

Ο σύμβουλος οφείλει να εξηγήσει στο συμβουλευόμενο ότι η συνοδευτική επιστολή αποτελεί βασικό και αναπόσπαστο κομμάτι κάθε σοβαρής διαδικασίας προσέγγισης ενός οργανισμού. Χωρίς Cover letter δεν προσεγγίζουμε ποτέ έναν οργανισμό, είτε γνωρίζουμε ότι υπάρχει συγκεκριμένη δημοσιευμένη θέση, για την οποία υποβάλλουμε την υποψηφιότητά μας, είτε κάνουμε μία διερευνητική προσέγγιση στον οργανισμό για να δούμε εάν υπάρχει κάποια θέση, στην

οποία θα μας ενδιέφερε να εργα-
στούμε.

Αφού εξηγήσει ότι η συνοδευτική
επιστολή αποτελεί μαζί με το βιογρα-
φικό το πακέτο των εγγράφων που
πρέπει να στέλνουμε στον οργανισμό,
ο σύμβουλος πρέπει να αφιερώσει
κάποιο χρόνο για να κατανοήσει ο
συμβουλευόμενος την διαφορά του
CV από το Cover Letter. Η διαφορά
αυτή δεν είναι τόσο ότι η επιστολή
αναφέρεται περιληπτικά στα προσό-
ντα μας, ενώ το βιογραφικό δίνει πε-
ρισσότερες πληροφορίες και αποδεί-
ξεις για τα προσόντα αυτά, όσο το ότι
το συνοδευτικό γράμμα, εξαιτίας της
φύσης του και της μορφής του λόγου
που χρησιμοποιείται σ' αυτό (πεζό
κείμενο), επιτρέπει στον υποψήφιο
να συνδέσει περισσότερο τον εαυτό
του με τα καθήκοντα της συγκεκριμέ-
νης θέσης, να εξηγήσει πώς και γιατί
οι αρμοδιότητές του τον εφοδίασαν
με δεξιότητες σχετικές με αυτές που
απαιτεί και η προκειμένη θέση και
κυρίως να δείξει τα κίνητρά του για
να εργαστεί στο συγκεκριμένο οργα-
νισμό. Στο συνοδευτικό γράμμα είναι
που ο υποψήφιος πρέπει να δείξει τη
γνώση του για την εταιρεία και τα
προϊόντα της εξηγώντας παράλληλα
με περιφραστικό τρόπο τους λόγους
για τους οποίους πιστεύει ότι πρέπει
να προσληφθεί στον οργανισμό.

Ο σύμβουλος πρέπει να επαναλά-
βει τον κανόνα ότι για να μπορέσει ο
υποψήφιος μέσα από την συνοδευτική
επιστολή να ταιριάζει τον εαυτό του
με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης
εργασιακής θέσης και να δείξει ότι τα
κίνητρά του ταυτίζονται με τα κίνητρα
του οργανισμού, πρέπει να έχει κάνει
πρώτα μία εκτενή έρευνα για τη θέ-
ση-εταιρεία στόχο και για τον εαυτό.

Ακολουθώς ο σύμβουλος πρέπει
να δώσει έμφαση στη γενική μορφή
της συνοδευτικής επιστολής (σημεία
που γράφουμε τα στοιχεία του απο-
στολέα, του παραλήπτη, που πρέπει
να την απευθύνουμε, παράγραφοι
κ.τ.λ.), που ως τυπικό επαγγελματικό
γράμμα πρέπει να έχει σοβαρή εμφά-
νιση αλλά και σοβαρό ύφος. Κατόπιν
μπορεί να εξηγήσει στο συμβουλευό-
μενο τις διαφορές που συμβαίνουν τό-
σο στη μορφή αλλά κυρίως στο περιε-
χόμενο της συνοδευτικής επιστολής
στις παρακάτω περιπτώσεις:

1. Όταν υπάρχει συγκεκριμένη δη-
μοσιευμένη θέση για την οποία
έχει σχετική επαγγελματική εμπει-
ρία (χρονολογικό βιογραφικό).
2. Όταν υπάρχει συγκεκριμένη δη-
μοσιευμένη θέση αλλά δεν διαθέ-
τει άμεσα σχετική επαγγελματική
εμπειρία (λειτουργικό βιογραφι-
κό).
3. Όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένη
θέση, δηλαδή κάνει μία διερευνη-
τική προσέγγιση στον οργανισμό
για να εργαστεί σε μία θέση, για
την οποία διαθέτει προηγούμενη
σχετική επαγγελματική εμπειρία
(χρονολογικό βιογραφικό).
4. Όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένη
θέση και κάνει μία διερευνητική
προσέγγιση στον οργανισμό για να
εργαστεί σε ένα τμήμα-θέση της
εταιρείας, αλλά δε διαθέτει άμεσα
σχετική επαγγελματική εμπειρία
(λειτουργικό βιογραφικό).

Ο σύμβουλος μπορεί να δώσει στο
συμβουλευόμενο υποδείγματα συνο-
δευτικών επιστολών, εφιστώντας του
την προσοχή ότι πρέπει να χρησιμο-
ποιηθούν απλώς ως σημεία αναφοράς
και όχι να αντιγραφούν, γιατί το κύ-
ριο χαρακτηριστικό μιας συνοδευτι-

κής επιστολής είναι ότι είναι αυστηρά προσωπική και μοναδική.

Στάδιο 6: Προετοιμασία για την Επιτυχημένη Συμμετοχή στη Συνέντευξη

Εάν ο υποψήφιος κατάφερε μέσω του βιογραφικού σημειώματος και της συνοδευτικής επιστολής που απέστειλε στην εταιρεία να κεντρίσει το ενδιαφέρον του πιθανού εργοδότη, τότε η εταιρεία θα τον καλέσει στο δεύτερο στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, τη συνέντευξη.

Ο υποψήφιος πρέπει να είναι επαρκώς προετοιμασμένος για το καθοριστικό αυτό στάδιο με τη βοήθεια του συμβούλου. Ο τελευταίος πρέπει αρχικά να εξηγήσει στο συμβουλευόμενο το ρόλο της συνέντευξης και το στόχο των δύο εμπλεκόμενων μερών στη συνέντευξη επιλογής, του συνεντευκτή και του υποψηφίου. Αντικειμενικός στόχος του πρώτου προσώπου, που είναι συνήθως ο διευθυντής τμήματος προσωπικού ή ο υπεύθυνος πρόσληψης μιας επιχείρησης είναι να αντλήσει συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τις γνώσεις, την επαγγελματική εμπειρία και τις προσωπικές ικανότητες του υποψηφίου, που θα του επιτρέψουν να προχωρήσει σε μία ασφαλή κρίση, όσον αφορά την κατλληλότητα του τελευταίου για τη συγκεκριμένη θέση που επιθυμεί να στελεχωθεί.

Από την άλλη πλευρά στόχος του υποψηφίου είναι να αξιολογήσει με βάση τις δικές του ανάγκες -αξίες- ενδιαφέροντα τα χαρακτηριστικά και τους όρους της συγκεκριμένης εργασίας αλλά και τον ευρύτερο οργανισμό, κομμάτι το οποίου φιλοδοξεί να γίνει και εκείνος.

Καθώς η συνέντευξη είναι το δεύ-

τερο στάδιο της διαδικασίας πρόσληψης, συνδέεται στενά με το βιογραφικό. Σκοπός του βιογραφικού είναι να κεντρίσει το ενδιαφέρον του εργοδότη, ώστε να καλέσει τον υποψήφιο στη συνέντευξη. Αν λοιπόν το βιογραφικό του δεν είναι σωστά φτιαγμένο δεν θα φτάσει στο δεύτερο αυτό στάδιο. Δεν πρέπει να ξεχνά ότι το βιογραφικό, η συνέντευξη και η αξιολόγηση με τεστ είναι μια ενιαία αλυσίδα και πρέπει να περνούν απολύτως όμοια μηνύματα.

Άλλωστε κατά τη συνέντευξη ο συνεντευκτής κρατά το βιογραφικό μπροστά του και το χρησιμοποιεί σα βάση της συζήτησης, σαν οδηγό της συνέντευξης. Οποιοδήποτε μειονέκτημα ή πλεονέκτημα φαίνεται στο βιογραφικό, θα συζητηθεί και στη συνέντευξη. Αν στο βιογραφικό εμφανίζονται ασάφειες, χρονολογικά μειονεκτήματα (ανεξήγητα κενά, πολύ μεγάλη διάρκεια σπουδών, πολύ μικρές επαγγελματικές εμπειρίες), μικρή σχετικότητα ανάμεσα στα χαρακτηριστικά-απαιτήσεις της θέσης και τα προσόντα μας, η συνέντευξη θα περιστραφεί γύρω από αυτά τα θέματα.

Ο σύμβουλος πρέπει ακολουθώντας να ενημερώσει το συμβουλευόμενο για τα είδη των συνεντεύξεων (Άτυπες, μη κατευθυνόμενες, δομημένες, τηλεφωνικές κ.ά.), τις διαφορές μεταξύ τους, τη συνήθη χρονική ακολουθία (π.χ. ότι η άτυπη συνέντευξη προηγείται της κανονικής συνέντευξης επιλογής) και να δώσει έμφαση στο είδος εκείνο που η έρευνα έχει δείξει ότι θα χρησιμοποιήσει μάλλον η συγκεκριμένη εταιρεία.

Αργότερα μπορεί να προχωρήσει στην ανάλυση των σταδίων της συνέντευξης, τα οποία είναι συνήθως:

- A. Προετοιμασία για τη συνέντευξη
- B. Εισαγωγή
- Γ. Κυρίως συνέντευξη – Διατύπωση ερωτήσεων από την πλευρά του συνεντευκτή
- Δ. Διατύπωση ερωτήσεων από την πλευρά του εξεταζόμενου
- Ε. Το κλείσιμο της συνέντευξης
- Z. Following Up

Όσον αφορά το πρώτο στάδιο, ο σύμβουλος πρέπει να επιστήσει την προσοχή του υποψηφίου στο ότι είναι το σπουδαιότερο στάδιο της συνέντευξης και αφορά τρία θέματα, την έρευνα για τη θέση - εταιρία και τον εαυτό (έχει προηγηθεί), την εμφάνιση του υποψηφίου και τη μετάβαση στην εταιρία. Υπάρχουν ακόμα ορισμένες γενικές αρχές που πρέπει να έχει υπόψη του ο υποψήφιος πριν πάει στη συνέντευξη.

Ακολουθώντας ο σύμβουλος πρέπει να προετοιμάσει το συμβουλευόμενο για την κυρίως συνέντευξη, τη διατύπωση ερωτήσεων από την πλευρά του συνεντευκτή. Οι ερωτήσεις που θα υποβάλει ο συνεντευκτής μπορούν να χωριστούν σε πέντε βασικές κατηγορίες:

1. Ερωτήσεις σχετικές με τις σπουδές.
2. Ερωτήσεις σχετικές με την επαγγελματική εμπειρία.
3. Ερωτήσεις σχετικές με τη στάση του υποψηφίου απέναντι στην προσφερόμενη θέση και τον οργανισμό.
4. Ερωτήσεις σχετικές με το βαθμό καταλληλότητας του υποψηφίου για την προσφερόμενη θέση
5. Ερωτήσεις σχετικές με το χαρακτήρα, την προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντά του υποψηφίου

Ο σύμβουλος πρέπει να μάθει στον υποψήφιο τον τρόπο να συνδέ-

ει μέσα από τις απαντήσεις που δίνει τα προσόντα, τις δεξιότητες και γενικά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του με τις απαιτήσεις της συγκεκριμένης θέσης, στο συγκεκριμένο οργανισμό, δηλαδή να στοχεύει και να προσαρμόζει τις απαντήσεις του σε όλες τις πιθανές ερωτήσεις του συνεντευκτή (π.χ.: *Γιατί επιλέξατε τις συγκεκριμένες σπουδές; Ποια ήταν τα καθήκοντά σας στην προηγούμενη εργασία σας; Για ποιους λόγους αποχωρείτε (αποχωρήσατε) από την (προηγούμενη) εργασία σας; Γιατί δεν εργαστήκατε για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα; Γιατί επιθυμείτε να αποτελέσετε στέλεχος της εταιρείας μας; Ποιο είναι το ύψος αμοιβής που θα σας ικανοποιούσε για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας; Ποιοι είναι οι επαγγελματικοί σας στόχοι για τα επόμενα 5 χρόνια; Ποιες νομίζετε ότι είναι οι ικανότητες που έχετε; Τι το ιδιαίτερο μπορείτε να προσφέρετε στην εταιρεία μας; Γιατί θα έπρεπε να σας προσλάβουμε; Μιλήστε μας για τον εαυτό σας. Ποια είναι τα δυνατά σας σημεία; Ποια θεωρείτε αδύνατα σημεία σας; Ποια νομίζετε ότι είναι τα κυριότερα προτερήματα- μειονεκτήματα σας; Με τι είδους ανθρώπους θα θέλατε να συνεργάζεστε; Ποιο είναι το ιδανικό περιβάλλον εργασίας για εσάς; Πως περνάτε τον ελεύθερο χρόνο σας;)* στη συγκεκριμένη θέση-εταιρεία. Όπως και το CV έτσι και οι απαντήσεις που δίνει στη συνέντευξη πρέπει να είναι **targeted at the position**.

Ο σύμβουλος πρέπει να προετοιμάσει το συμβουλευόμενο και για τις ερωτήσεις που θα κάνει εκείνος στο συνεντευκτή, ενημερώνοντάς τον για τον κατάλληλο χρόνο και τον τρόπο

με τον οποίο πρέπει να κάνει τις ερωτήσεις αυτές, ώστε να μην ενοχλήσει το συνεντευκτή, αλλά αντίθετα να του δείξει ότι έχει ζωηρό ενδιαφέρον, υπευθυνότητα (ότι ενδιαφέρεται να μάθει λεπτομέρειες για την εργασία του και όχι απλώς να βουλευτεί σε μία θέση) και γενικά κίνητρα για να εργαστεί σ' αυτή τη θέση-εταιρεία.

Τέλος ο σύμβουλος πρέπει να ενημερώσει το συμβουλευόμενο για το κλείσιμο της συνέντευξης, όπως και για τις ενέργειες που πρέπει να κάνει αμέσως μετά το πέρας της συνέντευξης (Following Up). Ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δώσει και στη γλώσσα του σώματος.

Στάδιο 7: Ενέργειες Μετά το Πέρασμα της Διαδικασίας Αναζήτησης (Μετα-παρακολούθηση)

I. Περίπτωση Α: αρνητική έκβαση της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας

Ο Σύμβουλος ενθαρρύνει το συμβουλευόμενο να προβεί σε ενέργειες:

- *Αυτο-αξιολόγησης*, εφόσον ολοκληρώσει την προσπάθεια για αναζήτηση εργασίας και εν αναμονή των απαντήσεων από τους εργοδότες, με τους οποίους ήρθε σε επαφή, ώστε να εκτιμήσει την αποτελεσματικότητα των ενεργειών και τη γενικότερη παρουσία του. Ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να εστιάσει την προσωπική του αξιολόγηση στα εξής σημεία:

1. Συμβατότητα των προσόντων του σε σχέση με τις προδιαγραφές των διαθέσιμων θέσεων εργασίας που διεκδίκησε.
2. Γενικότερη εικόνα του κατά τη διάρκεια της συνέντευξης (αξιο-

λόγηση της συμπεριφοράς του, των αντιδράσεών του και των αντιδράσεων των εργοδοτών).

3. Αξιολόγηση της θέσης και αυτών που προσφέρει σε σχέση με τις δικές του ανάγκες και τους ατομικούς εργασιακούς στόχους.

- *Επικοινωνίας με τους εργοδότες*, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας επιλογής, γεγονός που θα δώσει στο άτομο σημαντικές πληροφορίες για τα αποτελέσματα της επιλογής ή για την προσφερόμενη θέση, ενώ παράλληλα θα ενισχύσει την επαγγελματική του εικόνα απέναντι στους πιθανούς εργοδότες.

- *Επαναπροσδιορισμού ενεργειών – Διατήρησης ετοιμότητας*, σε περίπτωση που οι ενέργειες του ατόμου για την αναζήτηση εργασίας δεν απέδωσαν τα αναμενόμενα αποτελέσματα, είναι απαραίτητο να συνεχίσει την προσπάθεια, επαναπροσδιορίζοντας τους στόχους του. Ο σύμβουλος στηρίζει το συμβουλευόμενο στην αντιμετώπιση της απογοήτευσης, ενθαρρύνοντάς τον στο να εντοπίσει τυχόν λάθη και παραλείψεις στην όλη διαδικασία. Παράλληλα τονίζει ότι η προσπάθεια, όσο οργανωμένη και συστηματική κι αν είναι, μπορεί να αρχίσει να αποδίδει θετικά αποτελέσματα μετά από αρκετά μεγάλο διάστημα.

II. Περίπτωση Β : θετική έκβαση της αναζήτησης εργασίας

Ακόμα κι αν η προσπάθεια του ατόμου οδηγήσει στην εύρεση μιας θέσης εργασίας, ο αγώνας δεν σταματά αλλά επικεντρώνεται πλέον στη διατήρησή της. Στα πλαίσια της δυναμικής

διαδικασίας της επαγγελματικής ανάπτυξης, προβάλλεται το νέο μοντέλο εργασίας, κατά το οποίο η σταθερότητα στην εργασία δεν βρίσκεται πλέον στην ίδια την εργασία αλλά στο ίδιο το άτομο και στην προσπάθειά του να εξελιχθεί και να προσαρμοστεί. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος, αποκτώντας περισσότερα προσόντα και όσο περισσότερο σκέφτεται

σε ποιες νέες επαγγελματικές κατευθύνσεις μπορεί να στραφεί, τόσο περισσότερο επιτυγχάνει τη διατήρηση μιας σταθερής απασχόλησης. Ο σύμβουλος στο πλαίσιο αυτό ενθαρρύνει το συμβουλευόμενο-η να προβεί σε ενέργειες:

- Δια βίου μάθησης και επαγγελματικής ανάπτυξης
- Διατήρησης της θέσης εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Ακριτίδου Μ., *Οδηγίες για τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος*. Γραφείο Διασύνδεσης Σπουδών και Σταδιοδρομίας. Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Γεωργόπουλος Ι., *Αναζητώντας εργασία. Οδηγός για τη σύνταξη Βιογραφικού – συνοδευτικής επιστολής – Συνέντευξη*. Γραφείο Διασύνδεσης Τ.Ε.Ι. Κρήτης.
- Γραφείο Διασύνδεσης-Σταδιοδρομίας Παντείου Πανεπιστημίου. *Πώς να συντάξετε το Βιογραφικό Σημείωμα και το Συνοδευτικό Γράμμα*. Αθήνα 1997.
- Γραφείο Διασύνδεσης & Σταδιοδρομίας. *Οδηγός για τη σύνταξη Βιογραφικού Σημειώματος & Συνοδευτικού Γράμματος*. Πολυτεχνείο Κρήτης. 1999.
- CEDEFOP – *Ευρωπαϊκό Βιογραφικό Σημείωμα. Πρότυπα & Οδηγίες Συμπλήρωσης*.
- Gary Joseph Grappo and Adele Lewis. *How to write better Resumes*. Barron's. 1988 (fifth edition).
- Hughes R., Baldwin M., Mortimer D. *How to write a Curriculum Vitae*. University of London Careers Service. 1997 (third edition).
- Κάντας Αρ.: «Επαγγελματικός Προσανατολισμός και επαγγελματικές αποφάσεις των νέων στις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες».
- Κάντας Αρ. & Χαντζή Αλ, «*Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης*», Ελληνικά Γράμματα, 1993.
- Καραλής Θ., «Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας», Μεταίχμιο, 1999.
- Mitchell, K., J. Krumboltz, and A. Levin (1999), Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities, *Journal of Counselling and Development*, 77:115-122.
- Οριζόντια Δικτύωση Γραφείων Διασύνδεσης Ελληνικών Α.Ε.Ι. Συμβουλευτικός Οδηγός. Αθήνα 1999.
- Τζέπογλου Στ., «Η σύνδεση της εκπαίδευσης με την παραγωγή και ο ρόλος του επαγγελματικού Προσανατολισμού».

*Παρασκευή Κακαρούχα**

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
(Ανακοίνωση στο Α' Εργαστήριο)

Στη διεθνή βιβλιογραφία, συναντώνται διάφοροι ορισμοί για την τηλεργασία. Ένας κοινά αποδεκτός ορισμός περιγράφει την τηλεργασία ως μορφή εργασίας, η οποία προσανατολίζεται σε πιο ευέλικτες χωροχρονικά πρακτικές, πραγματοποιείται μέσω της χρήσης της πληροφορικής και γενικά των νέων τεχνολογιών και έχει ως αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση του συμβατικού τύπου εργασίας (Zuboff, 1982).

Ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1973 από τον Jack Nilles (Sproull & Kiesler, 1992), ενώ ώθησε στην εξέλιξη του φαινομένου έδωσαν παράγοντες, όπως η μείωση του κόστους του απαιτούμενου εξοπλισμού, η αύξηση της προσβασιμότητας στο διαδίκτυο λόγω της μείωσης των τιμολογίων, η μαζική εισροή των γυναικών στην αγορά εργασίας - που ωστόσο δεν τις απάλλαξε από την παραδοσιακή φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας, η έλλειψη επαγγελματικών χώρων και το συνακόλουθο υψηλό κόστος των προσφερομένων, η ανάγκη των επιχειρήσεων για εξειδικευμένο προσωπικό κ.ά.

Έχουμε προ πολλού μεταβεί από τη Βιομηχανική Εποχή στην Κοινωνία της Πληροφόρησης, πράγμα που σημαίνει συμμετοχή και προσαρμογή σ' ένα ευκίνητο, «παγκοσμιοποιημένο» εργατικό δυναμικό που συνδέεται μέσω της τεχνολογίας (Lyon, 1986). Η ιδέα της τηλεργασίας εξυπηρετεί τις νέες κοινωνικές επιταγές, καθώς προτείνει ουσιαστικά την επιλογή ενός τρόπου ζωής, που στη συναφή φιλολογία αντιδιαστέλλεται προς τους απάνθρωπους χώρους εργασίας, με την ένταση, τον ανταγωνισμό, την άγρυπνη επίβλεψη του προϊσταμένου, τα εξοντωτικά ωράρια ή τη χρονοβόρα και συχνά αγχογόνο μεταφορά από την περιοχή κατοικίας στο χώρο εργασίας (Drucker, 1992).

Αναγκαία συνθήκη για την ομαλή διεξαγωγή προγραμματίων τηλεργασίας θεωρείται η απρόσκοπτη επικοινωνία του τηλεεργαζομένου με τον κορμό της επιχείρησης, η επιτυχία της οποίας εξαρτάται από τη διάθεση των εμπλεκόμενων ατόμων για συνεργασία, αλληλοϋποστήριξη και, πάνω απ' όλα, αμοιβαία εμπιστοσύνη (Wallace, 2001). Εξάλλου, ο τηλεεργαζόμενος πρέπει να χαρακτηρίζεται από αυτοπειθαρχία και

* Η Π.Κ. είναι Σύμβουλος Σπουδών και Σταδιοδρομίας (MSc), Υποψήφια Διδάκτωρ του Πανεπιστημίου Αθηνών. Υπήρξε στέλεχος του Γραφείου Διασύνδεσης του ΕΚΠΑ επί σειρά ετών και μέλος του Δ.Σ. του Συλλόγου Ελλήνων Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Σ.Ε.Π.). *Επικοινωνία*: Φιλικής Εταιρείας 69, 141 21 Νέο Ηράκλειο, parkakar@ppp.uoa.gr

ικανότητα ορθολογικής διαχείρισης του χρόνου, προκειμένου να διατηρεί τις ισορροπίες μεταξύ των δύο ρόλων (εργαζομένου-οικογενειάρχη), που, αν δεν αλληλοσυγκρούονται, τουλάχιστον συνυπάρχουν στον ίδιο χωρόχρονο. Στην πράξη, η εν λόγω διαδικασία παρέχει μεν στους εργαζομένους ποικίλες ευκαιρίες, ωστόσο απαιτεί ιδιαίτερη υπευθυνότητα, ευσυνειδησία, ωριμότητα και, ασφαλώς, εξοικείωση με την πρακτική της τηλεργασίας: καθαυτή, προκειμένου να αποφέρει θετικά αποτελέσματα (Gartner, 2000).

Γενικά, οι επιχειρήσεις που απασχολούν τηλεεργαζομένους φροντίζουν κατά την επιλογή και την αξιολόγησή τους να διακρίνουν στοιχεία, όπως η εσωτερική υποκίνηση, ο προσανατολισμός σε επιτεύγματα, η φιλομάθεια, η ευελιξία, η δημιουργικότητα, η υψηλή παραγωγικότητα κ.ά.

Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι κάθε μορφή εργασίας, παρά την καινοτόμο ή την υπαλληλοκεντρική διάθεση ορισμένων οργανισμών ή, ακόμη, την απαίτηση των εργαζομένων, δεν μπορεί να μετατραπεί σε τηλεργασία. Κανένα επάγγελμα που απαιτεί φυσική ή σωματική συμμετοχή δεν είναι δυνατόν να ασκείται εξ αποστάσεως (παρόλο που στην εποχή μας πραγματοποιούνται ακόμη και εγχειρίσεις εξ αποστάσεως!). Άλλωστε, καμία εργασία που προϋποθέτει τη χρήση ογκωδών μηχανημάτων δεν έχει καταστεί μέχρι σήμερα εφικτή από μακριά. Πάντως, παραδείγματα επαγγελμάτων που κατ' εξοχήν συναντώνται στο χώρο της τηλεργασίας είναι αυτά των ειδικών στα συστήματα πληροφορικής (προγραμματιστών, μηχανολόγων-ηλεκτρολόγων, σχεδιαστών ιστοσελίδων), των επαγγελματιών στη δι-

οίκηση επιχειρήσεων (οικονομικών αναλυτών, λογιστών, υπευθύνων δημοσίων σχέσεων), αλλά και υποστηρικτικού προσωπικού (μεταφραστών, επιμελητών κειμένων, βιβλιοθηκονόμων, ερευνητών, τηλεπωλητών κ.ά.)

Εξαιτίας, λοιπόν, της φύσης της νέας αυτής μορφής απασχόλησης, καθίσταται ιδιαίτερα κρίσιμος ο ρόλος του Συμβούλου σε δύο στάδια: α) αρχικά, όταν ένας εργαζόμενος ή ένας άνεργος αποφασίζει να εμπλακεί σε κάποιο πρόγραμμα τηλεργασίας και β) στη συνέχεια, ενώ έχει ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα τηλεργασίας.

α) Στο στάδιο που ένας εργαζόμενος ή ένας άνεργος καλείται να αποφασίσει αν θα εμπλακεί σε κάποιο πρόγραμμα τηλεργασίας, ο Σύμβουλος μπορεί να τον στηρίξει *βοηθώντας τον να διερευνήσει τα στοιχεία της επαγγελματικής του ταυτότητας* (δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις, ενδιαφέροντα, προσδοκίες, αξίες), ώστε να διαπιστώσει αν πραγματικά του ταιριάζει η τηλεργασία. Κι αυτό, γιατί, όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, έρευνες έχουν καταδείξει ότι η τηλεργασία ασκείται αποτελεσματικά από άτομα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, αλλά και σε συγκεκριμένους κλάδους απασχόλησης. Επιπλέον, ο Σύμβουλος πρέπει να είναι σε θέση να επισημάνει στο συμβουλευόμενο όλα τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας (π.χ. ο τηλεεργαζόμενος μπορεί να επιλέγει τον τόπο διαμονής (κέντρο, προάστια, επαρχία), να περιορίζει το χρόνο και το κόστος των μετακινήσεων προς και από την εργασία, να ελέγχει το εργασιακό του περιβάλλον, να φροντίζει παιδιά ή άλλα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας, κ.λπ.). Εξάλλου, ο Σύμβουλος οφείλει να προετοιμάζει τον

ενδιαφερόμενο και για τα μειονεκτήματα, όπως την «απρόσωπη» επικοινωνία με συναδέλφους και πελάτες, το αίσθημα αποκλεισμού που μπορεί να βιώσει, καθώς απέχει από το «κέντρο λήψης αποφάσεων» και δυσκολεύεται να αναπτύξει σχέσεις με συναδέλφους και διοίκηση, την απουσία πλήρους θεσμικού πλαισίου, με κενά σε ζητήματα μισθοδοσίας, ασφάλισης, αδειών, αποζημιώσεων και συντάξεων, κ.λπ.) (Mantovani, 1994).

β) Στο στάδιο κατά το οποίο ο εργαζόμενος έχει αναλάβει πλέον καθήκοντα εξ αποστάσεως, ο Σύμβουλος είναι απαραίτητος, ώστε να τον στηρίξει κυρίως σε κρίσιμες περιόδους, όταν δηλαδή ανακύβουν προβλήματα διαχείρισης χρόνου, σχέσεων με συναδέλφους και εργοδοσία ή εργασιακών δικαιωμάτων, ακόμη και συγκρούσεις στο ενδοοικογενειακό περιβάλλον (Markus, 1994).

Είναι γεγονός ότι η τηλεργασία στην Ελλάδα είναι μέχρι στιγμής πολύ περιορισμένη σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη ή την αμερικανική ήπειρο. Αυτό ισχύει σε απόλυτους αριθμούς τηλεργαζομένων, αλλά και αναλογικά με το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Ο αριθμός των τηλεργαζομένων εκτιμάται ότι είναι περίπου 50.000. Μάλιστα, σύμφωνα με έρευνες, οι Έλληνες τηλεργαζόμενοι εφαρμόζουν αυτή την πρακτική κυρίως περιστασιακά ή για δραστηριότητες παράλληλες με την κύρια απασχόλησή τους. Δεδομένου, όμως, ότι η τηλεργασία στην Ελλάδα έχει ανοδική τάση, ο Σύμβουλος πρέπει να είναι προετοιμασμένος να προσφέρει τις υπηρεσίες του και στην ομάδα πληθυσμού που επιλέγει να υιοθετήσει αυτή την εναλλακτική μορφή απασχόλησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Drucker, P. (1992). The new society of organizations. *Harvard Business Review*, September-October, pp. 95-104.
- Gartner, F. (2000). *The 10 traits of the ideal telecommuter*. TechRepublic.
- Lyon, D. (1986). From Post Industrialism Society: A new social transformation? *Sociology*, 20 (4), pp. 577-588.
- Mantovani, G. (1994). Is computer-mediated communication intrinsically apt to enhance democracy in organizations? *Human Relations*, 47 (1), pp. 45-62.
- Markus, M.L. (1994). Finding a happy medium: Explaining the negative effects of electronic communication on social life at work. *Communications of the ACM Transactions on Information Systems*, 12 (2), April, pp. 119-149.
- Sproull, L. & Kiesler, S. (1992). *Connections: New ways of working in the networked organization*. MIT Press.
- Wallace, J. (2001). Designing the future workplace. *HR Magazine*, 46 (2), February, pp. 184
- Zuboff, S. (1982). New works of computer mediated work. *Harvard Business Review*, September-October, pp. 142-152

Αργυρώ Χαροκοπάκη*

Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(Ανακοίνωση στο Α' Εργαστήριο)

Εισαγωγή: Διαμορφούμενες Τάσεις στο Πλαίσιο και το Περιεχόμενο της Εργασίας και της Αγοράς Αυτής

Ο κόσμος της σύγχρονης αγοράς εργασίας μεταβάλλεται με ταχύ ρυθμό. Υφίσταται σημαντικές αλλαγές στη δομή του, με νέες επενδύσεις και νέο εξοπλισμό, γίνεται ολοένα και πιο ανταγωνιστικός, τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο.

Οι αλλαγές αυτές συντελούνται παράλληλα με τις εξελίξεις στον ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό τομέα, που επηρεάζουν τη διαμόρφωση της αγοράς εργασίας και το αντίστροφο (Σιδηροπούλου, 2000:43,44, Κρίβας, 1998: 53).

Έτσι οι διαδικασίες επιλογής προσωπικού γίνονται ολοένα και αυστηρότερες όχι μόνο στον ιδιωτικό αλλά και στο δημόσιο τομέα¹. Η επιλογή του «κατάλληλου» ανθρώπινου δυναμικού για μια επιχείρηση σημαίνει κατά κύριο λόγο αξιολόγηση των προσό-

ντων των υποψηφίων, των δυνατοτήτων τους αλλά και της ήδη αποκτηθείσας εργασιακής πείρας.

Οι νέες απαιτήσεις σε ανθρώπινο εργατικό δυναμικό αναφέρονται στα αυξημένα προσόντα ως το διαβατήριο προς την εργασία τα επόμενα χρόνια. Τα προσόντα αυτά αποκτώνται μερικά μόνο με την παραδοσιακή εκπαίδευση, κυρίως όμως από τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση και την εργασία και εντοπίζονται στους παρακάτω τομείς/κατηγορίες (Κρίβας, 1998:54):

- Απόκτηση γενικής παιδείας
- Μαθηματικολογιστική ικανότητα
- Ευελιξία
- Διαρκής κατάρτιση
- Δυναμικές ικανότητες και λειτουργίες: ανάληψη ευθύνης, δημιουργικότητα, πρωτοβουλία, αυθύπαρκτη δράση, συμμετοχικότητα.

Συγχρόνως όμως γίνεται όλο και περισσότερο αναφορά σε μια σειρά

* Η Αργυρώ Χαροκοπάκη, είναι Κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού (M.Sc Μεταπτυχιακές Σπουδές Ειδικεύσεως στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή και Υπεύθυνη Πληροφόρησης και Τεκμηρίωσης στο ΚΕ.ΣΥ.Π. Λιβαδειάς. Τηλ. Επικοινωνίας: 22610/26782, 6972209871.

1. Τα τμήματα ανθρώπινων πόρων, οι εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων και τα γραφεία εργασίας κατακλύζονται στην κυριολεξία από βιογραφικά σημειώματα και αιτήσεις εργασίας. Σε μια θέση εργασίας συχνά αντιστοιχούν δεκάδες ή εκατοντάδες βιογραφικά σημειώματα ή αιτήσεις εργασίας. Το παράδοξο είναι πλέον ότι δεν αντιμετωπίζουν πρόβλημα μόνο οι υποψήφιοι αλλά και οι αξιολογητές τους. (Κουγιανού Κ., «Αύξηση των αιτήσεων εργασίας», Εφημερίδα Καριέρα, 13/09/2003).

δεξιότητων σταδιοδρομίας (Παλαιοκρασάς 2003), που ορίζονται ως «επιχειρηματικές δεξιότητες» ή «βασικές δεξιότητες» ή «γενικές δεξιότητες», ανάλογα με το πλαίσιο, στο οποίο ερευνώνται ή εφαρμόζονται. Ο όρος «δεξιότητες σταδιοδρομίας» περιλαμβάνει ένα μεγάλο φάσμα δεξιοτήτων, οι οποίες θα μπορούσαν να ομαδοποιηθούν σε έξι βασικές κατηγορίες: δεξιότητες επικοινωνίας, δεξιότητες χρήσης Η/Υ, νοητικές δεξιότητες, ειδικές δεξιότητες και δεξιότητες αυτόνομης εργασίας. (Σιδηροπούλου, 2001: 66-71).

Τον 21ο αιώνα, οι επαγγελματικές επιλογές και προοπτικές διευρύνονται. Ο κόσμος της εργασίας δεν είναι απλός και ξεκαθαρισμένος όπως στις αρχές του προηγούμενου αιώνα, όταν άρχισαν οι πρώτες εφαρμογές του επαγγελματικού προσανατολισμού ή όπως ήταν στις δεκαετίες του 1950 και 1960 (στην Αμερική τουλάχιστον), όταν άρχισε η ανάπτυξη των θεωριών επαγγελματικής εξέλιξης και το κυριότερο πρόβλημα στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας θεωρούνταν το ιδανικό ταίριασμα ατόμου και επαγγέλματος.

Η παλαιότερη αντίληψη για τη σταδιοδρομία, στο τέλος του 19ου αιώνα αλλά και κατά τη διάρκεια του 20ου, θεωρούσε τη σταδιοδρομία ως

μια τακτική άνοδο στις βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας στα πλαίσια ενός οργανισμού ή επαγγέλματος. Είχε οριστεί ως μια στατική και σταθερή απόφαση, που λαμβάνεται σε συγκεκριμένο χρόνο, (συνήθως στο τέλος της εφηβείας ή στην αρχή της ζωής του ατόμου ως ενήλικα).

Στη νέα αντίληψη ωστόσο η σταδιοδρομία περιγράφει και αναφέρεται στη διαβίον εξέλιξη ενός ατόμου όσον αφορά την εργασία αλλά και τη μάθηση που καθορίζεται υποκειμενικά και όχι αντικειμενικά (Watts & Van Esbroeck, 1998). Σχετίζεται με τις ικανότητες και δεξιότητες του «δρώντος» ατόμου (υποκειμένου) απέναντι σε όρους συναλλαγής και διαπραγμάτευσης που θέτει η αγορά εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι δεν αντιμετωπίζεται πλέον ως μια ανοδική πορεία μέσα σε έναν οργανισμό ή σε ένα επάγγελμα, αλλά ως μια πορεία με οριζόντιες και κατακόρυφες κινήσεις, που μπορεί να οδηγούν προς τα εμπρός αλλά και προς τα πίσω. Ονομάζεται και «διαδρομή συνεχών απασχολήσεων», αφού περιλαμβάνει μια σειρά επιλογών που κάνει ο άνθρωπος προκειμένου να εκφράσει την ανάγκη του για αλλαγή στις ποικίλες μεταβολές της σύγχρονης αγοράς εργασίας². Είναι μια διαδικασία και όχι μια προδιαγεγραμμένη δομή³.

2. Οι ερευνητές παρομοιάζουν αυτή τη μορφή σταδιοδρομίας που περιέγραψε ο Hall (1976), ως «πρωτεύουσα σταδιοδρομία», αναφερόμενος στον Πρωτέα της ελληνικής μυθολογίας ο οποίος μπορούσε να αλλάζει τη μορφή του με μεγάλη ευκολία.

3. Η παγκοσμιοποίηση του εμπορίου οδηγεί αναπόφευκτα σε μια παγκοσμιοποίηση του εργατικού δυναμικού. Στο πλαίσιο αυτό, μια άλλη διάσταση που αφορά στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας στο μέλλον, θεωρείται αυτή με την παγκόσμια προοπτική (Drummont 1995: 367). Η παγκόσμια οικονομία της αγοράς εργασίας είναι γεγονός ολοένα και πιο πραγματικό, οι μεγάλοι οργανισμοί γίνονται μεγαλύτεροι, και τείνουν να εξαφανίσουν τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις. Οι τάσεις αυτές επηρεάζουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες, την επαγγελματική σταθερότητα και την επαγγελματική ικανοποίηση.

Κάτω από αυτό το πρίσμα η έννοια της απασχολησιμότητας⁴ αποκτά κεντρική σημασία. Πρώτα από όλα, για το μεμονωμένο εργαζόμενο η διατήρησή της συνεπάγεται την απόκτηση και συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων του και είναι ο καλύτερος τρόπος για την παραμονή του στο ενεργό εργατικό δυναμικό. Δευτερευόντως, η έννοια της απασχολησιμότητας συνεπάγεται ότι η αρχική είσοδος στην αγορά εργασίας αλλά και αργότερα η μετακίνηση του εργαζόμενου, απαιτούν μεγαλύτερη ατομική υπευθυνότητα, (Eddy Lee, 2000) ότι θα πρέπει να διατηρηθεί «ανταγωνιστικό» και «απασχολήσιμο» στην αγορά εργασίας. Η σταθερότητα στην εργασία δε βρίσκεται πλέον στην ίδια την εργασία, αλλά στο άτομο και στην προσπάθειά του να εξελιχθεί και να προσαρμοσθεί. (Σιδηροπούλου, 2001).

Όλα αυτά έχουν ως αποτέλεσμα να διαφοροποιείται και ο τρόπος διαμόρφωσης της αυτοεικόνας και της ταυτότητας των σύγχρονων ανθρώπων. Δεν μπορούν πλέον να στηρίζονται στην αμετάβλητη εικόνα τους⁵, πρέπει να ενεργοποιηθούν προς την «κατασκευή της ζωής τους» (Peavy, 2000). Η προκύπτουσα ανάγκη ανα-

φέρεται στο «σχεδιασμό της ζωής» των σύγχρονων ανθρώπων.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Καθοδήγησης στην Αναζήτηση Εργασίας

Το μέλλον σήμερα που οι δομές νοημάτων διαλύονται, έχει αποκτήσει υποκειμενική διάσταση και το κάθε άτομο είναι απαραίτητο να φροντίζει και να ξεχωρίζει τι είναι καλό και τι ουσιώδες για το δικό του. Η απασχόληση συνήθιζε να προσφέρει σημαντική δομή νοήματος στο παρελθόν, στις σύγχρονες συνθήκες της αγοράς εργασίας όμως καταρρέει. Έτσι, το φυσικό και αναμενόμενο για το ενεργειακό ή το εν δυνάμει εργατικό δυναμικό είναι να αλλάξει την απασχόλησή του (ως αντικείμενο εργασίας, εργασιακό περιβάλλον κ.ά.). Η Συμβουλευτική και η εκπαίδευση καταλαμβάνουν την πρώτη θέση στην τελετουργία της καθημερινής ζωής, όταν οι άνθρωποι ξέρουν ότι τα πράγματα δεν μπορούν να προχωρήσουν ως έχουν. Αναζητούν καθοδήγηση και παρακολουθώντας μαθήματα συνεχούς κατάρτισης, οι άνθρω-

4. Αν θέλαμε να ορίσουμε με σαφήνεια την έννοια της απασχολησιμότητας, θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι: «η ικανότητα του ατόμου να μετακινείται αποτελεσματικά (για τον εαυτό του) μέσα στην αγορά εργασίας... Η απασχολησιμότητα εξαρτάται από τη γνώση, τις δεξιότητες, και τις στάσεις του ατόμου, από τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιεί όλα αυτά τα στοιχεία και από το πώς τα παρουσιάζει στους εργοδότες και στο περιβάλλον μέσα στο οποίο εργάζεται» (A. Brown, 1999, όπ. Σιδηροπούλου, 2000).

5. Η υποκειμενική αντίληψη της σταδιοδρομίας, που σχετίζεται με τις ικανότητες και δεξιότητες του ατόμου ως υποκειμένου που βρίσκεται «εν δράσει», θεωρεί αναγκαίο το άτομο να αφομοιώνει συχνές και σημαντικές αλλαγές που σχετίζονται τόσο με το μεταβαλλόμενο κόσμο της αγοράς εργασίας όσο και με μια μεταβαλλόμενη, πολύπλοκη και πολυεπίπεδη αντίληψη του εαυτού. Το άτομο μέσα από μια διαρκώς μεταβαλλόμενη προοπτική, βλέπει τη ζωή του και όσα του συμβαίνουν, τη σημασία αυτών, την εξέλιξη των χαρακτηριστικών του, τις πράξεις του και τις καταστάσεις που του συμβαίνουν. (Hughes, 1937, όπ. Κορβας, 2001).

ποι προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τις πιέσεις χρόνου και την αναγκαιότητα λήψης αποφάσεων και διαχείρισης συνεχών αλλαγών στη ζωή και την καριέρα τους (Geissler, 2000).

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας με τη μορφή αυτή του ταιριάζματος ατόμου και περιβάλλοντος είναι αναμφίβολα χρήσιμοι, αλλά η αναπτυξιακή τους διάσταση, η συστηματική δηλαδή υποβοήθηση του ατόμου να σχεδιάσει και να επανασχεδιάσει τη σταδιοδρομία του, είναι εξίσου χρήσιμη⁶. Αυτό σημαίνει ότι η θεωρία και η πρακτική του Επαγγελματικού Προσανατολισμού τείνουν να αναπτύξουν νέες πρακτικές (Σιδηροπούλου, 2001).

Έτσι, ως ευρύτερη επιστημονική μεθόδευση και πρακτική, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Επαγ-

γελματική Συμβουλευτική χρειάζεται να βοηθήσουν το άτομο με το να το προετοιμάσουν για τη μετάβαση ή την αλλαγή στο χώρο της εργασίας του, στη διαχείριση από πλευράς του (self management) όλων των διαδικασιών σχετικά με την εργασία και τη μάθηση. Δεν «εξαντλούνται» πλέον στην παροχή βοήθειας για μια «σοφή» επαγγελματική επιλογή, αλλά στο πλαίσιο της διαβίου μάθησης αποτελούν μια διαρκή παρέμβαση σε διαπροσωπικό επίπεδο, ώστε η σταδιοδρομία του ατόμου να μην είναι μια μηχανική και σπασμωδική αντίδραση στην πολυπλοκότητα και τις αλλαγές του κόσμου της εργασίας, αλλά μια σχεδιασμένη διαδικασία⁷.

Έχει αποδειχθεί διεθνώς ότι ένας από τους βασικότερους συντελεστές της αδυναμίας εξεύρεσης εργασίας

6. «...Ένας Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα πρέπει να βρίσκεται σε πολύ δύσκολη θέση σήμερα όταν έχει απέναντί του ένα νέο ή μια νέα που θέλει καθοδήγηση, πληροφόρηση και συμβουλές. Τι νόημα έχει να καταλήξουν στο α ή στο β επάγγελμα; Θα βρουν δουλειά στο μέλλον; Το πιθανότερο είναι ότι θα χρειασθεί μετά την αποφοίτησή τους από τις μεταλυκειακές ή πανεπιστημιακές σπουδές να μπουν σε ένα νέο κύκλο απόκτησης προσόντων και δεξιοτήτων, ανάλογα τη ζήτηση που θα υπάρχει τη συγκεκριμένη χρονική συγκυρία... «Η στροφή των νέων πονοχούχον στις μεταπτυχιακές σπουδές δείχνει τη συνειδητοποίηση από πλευράς τους των προβλημάτων που διαφαίνονται στην εύρεσης εργασίας» (Κάντας, 1999).

7. Οι επιστώσεις της συνεχώς μεταβαλλόμενης πραγματικότητας και της αγοράς εργασίας στην ψυχο-συναισθηματική κατάσταση του ανθρώπου και άρα στις μεθοδεύσεις του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής:

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες 30/10/2000. Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής.

4.5. «Αναθεώρηση των τρόπων προσανατολισμού και παροχής συμβουλών»:

«...Χρειάζεται μια νέα προσέγγιση όπου ο προσανατολισμός θα θεωρείται ως μια διαρκής προσβάσιμη υπηρεσία χωρίς να γίνεται καμία διάκριση ανάμεσα στον εκπαιδευτικό, στον επαγγελματικό και στον προσωπικό προσανατολισμό και θα προσεγγίζει νέο κοινό. Η διαβίωση και η εργασία στην κοινωνία της γνώσης απαιτεί ενεργούς πολίτες, οι οποίοι ως αυτόνομοι θα επιδιώκουν μόνοι τους την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη».

«...Οι σημερινοί εργαζόμενοι αναζητούν μια αλληλουχία εργασιακών θέσεων. Η εργασιακή και η προσωπική ζωή διαπλέκονται με περίεργο τρόπο και σε πολλές περιπτώσεις ο μεταξύ τους διαχωρισμός εξαφανίζεται. Η σύγχρονη οπτική εστιάζει το ενδιαφέρον της σε όλους τους τομείς της ζωής –οικογένεια, εργασία, ελεύθερος χρόνος, υγεία, εκπαίδευση κλπ. Έτσι όταν ένας άνθρωπος αναρωτιέται πώς θέλει να ζήσει τη ζωή του, στην ουσία αναρωτιέται για το ποια θα είναι τα επόμενα βήματά του στο ταξίδι της ζωής. Με αναφορά την εργασία το ερώτημα είναι: «Πώς η εργασία μου θα ταιριάζει και θα επηρεάζει το σχέδιο της ζωής μου;»...» (Ρεανύ, 2000).

από άτομα που έχουν τα προσόντα για να είναι απολύτως αποδεκτά από την αγορά εργασίας είναι η αδυναμία τους να διεξέλθουν αποτελεσματικά τη διαδικασία αναζήτησης εργοδότη⁸.

Ένα από τα βασικά προβλήματα του αναζητούντος εργασία σήμερα αλλά και στο εγγύς μέλλον, είναι η δυνατότητά του να διαχειρίζεται τις σχέσεις του με το χώρο της εργασίας αλλά και της μάθησης. Για την επίλυση του προβλήματος αυτού απαιτούνται επιμέρους ικανότητες που συνολικά συνθέτουν την αυτοπεποίθηση του ατόμου στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας και στην προσωπική ανάπτυξη. Ως τέτοιες ικανότητες, θεωρούνται η ικανότητα αναζήτησης ευκαιριών, ο σχεδιασμός δράσης, η δικτυωτική δράση (networking), η δυνατότητα διαπραγματεύσης, η αποδοχή και αντιμετώπιση της κοινωνικής αβεβαιότητας, κ.ά. (Κρίβας, 1998).

Πολύ περισσότερο όμως, η ένταξη στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα συστηματικού σχεδιασμού και προγραμματισμού. Η μετάβαση από το ένα επαγγελματικό πλαίσιο στο άλλο, απαιτούν εξερεύνηση και αναζήτηση πληροφοριών για την αγορά εργασίας, προσωπική διερεύνηση και γνώση του εαυτού σε κάθε φάση αλλαγής, με προϋπόθεση βεβαίως την

«αποδοχή» του κλίματος της επαγγελματικής αβεβαιότητας που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Τεχνικές που μπορούν να βοηθήσουν το άτομο στην αναζήτηση εργασίας αποτελούν σημαντικές δεξιότητες. Τόσο οι νέοι που εισέρχονται στην αγορά εργασίας αλλά και οι επαγγελματίες και οι άνθρωποι που βρίσκονται σε αλλαγή προσανατολισμού της επαγγελματικής τους πορείας (ανασχεδιασμός σταδιοδρομίας, απώλεια θέσης εργασίας ή αλλαγή αντικειμένου ακόμα και επαγγέλματος), καλούνται να αποκτήσουν τις αποκαλούμενες **δεξιότητες αναζήτησης εργασίας (job-seeking skills)**, να μάθουν δηλαδή, αφού αναγνωρίσουν και συνειδητοποιήσουν, πώς να αξιοποιήσουν το σύνολο των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους και πώς να τα περιγράψουν, πώς να ανξάνουν τα προσόντα τους, να αναζητούν τις κατάλληλες ευκαιρίες, να προσαρμόζονται πολλές φορές ανάλογα με τις υπάρχουσες ευκαιρίες, και το κυριότερο, σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας να μπορούν να παρουσιάζουν τον εαυτό τους, να μπορούν να δείξουν δηλαδή τι το διαφορετικό, ανταγωνιστικό, ως γνώσεις, ικανότητες, χαρακτηριστικά, δεξιότητες, ως δυνατότητες έχουν να προσφέρουν⁹.

«...Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική χρειάζεται να αγκαλιάσουν την ολοκληρωμένη αυτή προοπτική της ζωής των ανθρώπων και να εστιάσουν τις ερωτήσεις του και στις εμπειρίες της ζωής των ανθρώπων, πώς ζουν και πώς θέλουν να ζήσουν τη ζωή τους άρα και πώς θέλουν η εργασία τους να ενταχθεί σε αυτήν. Η επαγγελματική ανάπτυξη θα πρέπει να θεωρηθεί μέρος της προσωπικής ανάπτυξης...» (Niles, 2003).

Το είδος αυτό της παρέμβασης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής οι ειδικοί το αποκαλούν *Συμβουλευτική για το σχεδιασμό της ζωής του ατόμου (life span career counseling)*, και δίνει σημασία σε όλους τους ρόλους που καλείται να έχει ένα άτομο, σε όλους τους τομείς της ζωής του.

8. <http://www.coicc.state.nc.us/coicc>.

9. Η Συμβουλευτική Καθοδήγησης στην Αναζήτηση Εργασίας αποκαλείται συχνά και «Τεχνικές Αναζήτησης ή Εξεύρεσης Εργασίας» ή μεταφορικά «Το Μάρκετινγκ του Εαυτού μας».

Το έργο του Συμβούλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού γίνεται ολοένα και πιο περίπλοκο. Αναφέρεται κυρίως στην παροχή βοήθειας για την οργάνωση και τον προγραμματισμό όλων των δραστηριοτήτων μέσα από το τρίπτυχο: *κίνητρα, επιλογή και κυρίως προετοιμασία*.

Ο μελλοντικός ρόλος των απασχολουμένων με τον προσανατολισμό θα

μπορούσε να χαρακτηριστεί ως «μεσιτεία»¹⁰. Γνωρίζοντας τα ενδιαφέροντα του ατόμου θα πρέπει να είναι σε θέση να συλλέγουν και να προσαρμόζουν ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών προκειμένου να βοηθήσουν το άτομο να πάρει τις καλύτερες δυνατές αποφάσεις για το μέλλον του¹¹.

Η Συμβουλευτική Καθοδήγησης στην Αναζήτηση Εργασίας αποτελεί

Ωστόσο, προσεγγίσεις του τύπου «πώς να πουλάμε τον εαυτό μας καλύτερα» υποβαθμίζουν την ίδια τη διαδικασία αλλά και το τελικό αποτέλεσμα: η ένταξη στην αγορά εργασίας και η εξέλιξη του ατόμου σε ότι αφορά την επαγγελματική του σταδιοδρομία, οι αποφάσεις που καλείται να πάρει, δεν αποτελούν αντικείμενο αγοραπωλησίας. Η διαχείριση της σταδιοδρομίας κάθε ατόμου αποτελεί μέρος της διαδικασίας προσωπικής ανάπτυξης σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες, τις ιδιαιτερότητες και τους στόχους που έχει για την επαγγελματική του εξέλιξη.

10. Έγγραφο εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες 30/10/2000. Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής. \$4.5 «Αναθεώρηση των τρόπων προσανατολισμού και παροχής συμβουλών» (Steedman, 2001).

11. Το γεγονός αυτό οδηγεί και στην αναθεώρηση των προσόντων, της προσωπικότητας και των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που απαιτούνται να έχουν και να αναπτύξουν οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις διαχείρισης και ανάλυσης πληροφοριών (βλέπε Σιδηροπούλου Δ., 2000). Οι άνθρωποι θα χρειαστούν καθοδήγηση για τις διαθέσιμες επιλογές εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης και όχι απλά ωφέλιμη τυποποιημένη πληροφόρηση, αλλά ποιότητα στην προσφορά πληροφοριών. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην παροχή πληροφόρησης για τις νέες μορφές εργασίας (μερική απασχόληση, τηλεεργασία, κ.ά.), αλλά και στην ευρωπαϊκή διάσταση της επαγγελματικής καθοδήγησης, η οποία απαιτεί αυξημένη γνώση για το ευρωπαϊκό πλαίσιο εργασίας. (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Υπόμνημα για την εκπαίδευση καθόλη τη διάρκεια της ζωής, Βρυξέλλες 2000, καθώς και Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CEDEFOP, Bjornavold, 2000).

Ιδιαίτερα όμως στο πλαίσιο της ολιστικής αντιμετώπισης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (εκπαιδευτικός, επαγγελματικός, προσωπικός, βλ. ό.π. σελ.8), η μεταμοντέρνα διάστασή της στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας στην Κοινωνιοδυναμική προσέγγιση, αναφέρεται σε έναν αριθμό αντιληπτικών εργαλείων για τον Σύμβουλο (π.χ. διεύθυνση στο ατομικό διάστημα ζωής, «ο άνθρωπος ως κοινωνικό διάστημα και όχι ως μονάδα», χαρτογράφηση του ατόμου σε ό,τι αφορά σχέσεις, προβλήματα, καταστάσεις, δίκτυο γνωριμιών κ.ά., ανίχνευση του αυτοβιογραφικού εαυτού ο οποίος δομείται και εξελίσσεται μέσα από τη συνανταγή με το κοινωνικό γίγνεσθαι) (Peavy, 2000).

Κυρίως όμως υπογραμμίζεται ο ρόλος του Συμβούλου ως «ανθρώπινο πρόσωπο». Πρόκειται για την ευθύνη απέναντι στο άτομο και όχι για την ευθύνη για το άτομο. Ο Σύμβουλος Σταδιοδρομίας στη Συμβουλευτική Καθοδήγησης στην Αναζήτηση εργασίας, δεν είναι εκφραστής μαγικών τεχνικών για την εύρεση εργασίας. Θα πρέπει να αποτελεί μοντέλο σιναισθηματικής ισορροπίας και σταθερότητας, εντιμότητας, με υπομονή και επιμονή, αλλά κυρίως θα πρέπει να είναι ανοιχτός στην εμπειρία και την αυτοπαράτηση της δικής του ζωής προκειμένου να είναι ευέλικτος και ευπροσάρμοστος, όπως άλλωστε «ζητά» για τους δικούς του πελάτες. Απαιτείται αφαιρετική και ερευνητική ικανότητα και φυσικά δυνατότητα επικοινωνίας της πληροφορίας στο αέρα (Χαροκοπιάκη, 2001).

εφαρμογή της «Επαγγελματικής Συμβουλευτικής» (Μαλικιώση, 1999: 301) και του τομέα της, της «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας». Περιλαμβάνει όλες τις λειτουργίες, μεθοδολογία και τεχνικές της Συμβουλευτικής ως επιστημονικής παρέμβασης καθώς και ειδικότερες εφαρμογές όπως η Συμβουλευτική πληροφόρησης, Συμβουλευτική για εαυτογνωσία, για τη λήψη αποφάσεων, για τη μετάβαση καθώς και για την τοποθέτηση (Δημητρόπουλος, 1998, Α': 327).

Η Συμβουλευτική Καθοδήγηση στην Αναζήτηση Εργασίας αποτελεί ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα διαχείρισης σταδιοδρομίας¹² με συγκεκριμένες μεθοδεύσεις και τεχνικές, – που μπορεί να υλοποιηθεί ως εκπαιδευτικό πρόγραμμα ορισμένων ωρών ή ως ολοκληρωμένο πρόγραμμα Συμβουλευτικής παρέμβασης– στη βάση της αναπτυξιακής διάστασης του ενδυνάμυνσης επιστημονικού αντικείμενου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός.

Στόχος της είναι η αντιμετώπιση της αδυναμίας του ατόμου στη χάραξη της προσωπικής στρατηγικής ανα-

ζήτησης πιθανών εργοδοτών και η εκμάθηση ορθών τρόπων προσέγγισής τους.

Στο πλαίσιο αυτό, αποτελείται από συγκεκριμένα και σαφώς ορισμένα από τον εκάστοτε Σύμβουλο στάδια και συγκεκριμένες ενέργειες¹³:

1. Διερεύνηση ατομικών χαρακτηριστικών και αναζήτηση της εργασίας που ταιριάζει στο άτομο. Ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής

Ο προγραμματισμός και η ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής είναι από τα πρώτα βήματα που θα πρέπει να κάνει το άτομο στη διαδικασία αναζήτησης ή αλλαγής εργασίας. Τα στοιχεία αυτά περιλαμβάνουν την εκτίμηση της παρούσας κατάστασης του ατόμου, τη συστηματική δηλαδή αξιολόγηση των γνώσεων, ικανοτήτων, των χαρακτηριστικών προσωπικότητας, των κλίσεων, των ενδιαφερόντων και προτεραιοτήτων και κυρίως των εμπειριών, των φιλοδοξιών και ονείρων του¹⁴. Η διαπίστωση των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου, ως αποκρυπτογράφηση του χάρτη των ιδιαιτεροτήτων του με τα

12. Απαραίτητη προϋπόθεση για να μπορέσει ο άνθρωπος να ενταχθεί στην αγορά εργασίας και να ζήσει τη ζωή του με τρόπο που αξίζει στον ίδιο με τα προσωπικά του χαρακτηριστικά και αντιληπτικά νοήματα, είναι να μάθει ότι οι επιλογές και το μέλλον δομούνται, «χτίζονται» και δεν συμβαίνουν τυχαία.

Στο πλαίσιο της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης για την Αναζήτηση εργασίας, η καθοδήγηση δεν υπάχρει αμφιβολία ότι αποτελεί βασική λειτουργία. Η καθοδήγηση αυτή δεν πρέπει βεβαίως να έχει τη μορφή της εντολοδότησης, αλλά της καθοδηγούμενης συμμετοχής. Γι' αυτό το λόγο η προσέγγιση αυτή αποκαλείται και «πρόγραμμα». Δεν πρόκειται για την προσφορά έτοιμων λύσεων.

13. Η παρουσίαση των εν λόγω σταδίων και ενεργειών είναι ενδεικτική. Η επιλογή τους έγινε σύμφωνα με την κρίση της γράφουσας και έπειτα από επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας.

14. Η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας ως προσήλυτοι. Επομένως, για αυτήν την κατηγορία ατόμων, δεν είναι δυνατό να περιορισθεί το αντικείμενο και το είδος της εργασίας, ακόμα και οι αποδοχές που θα ήθελε. Σε κάθε περίπτωση, αν πρόκειται κάποιος να επιλέξει ανάμεσα στην ανεργία και μια εργασία που θεωρεί ότι δεν θα τον ικανοποιεί απόλυτα, θα πρέπει να

αδύνατα αλλά κυρίως τα δυνατά του σημεία, οδηγούν στη συνειδητοποίηση από την πλευρά του τι μπορεί και τι δεν μπορεί να κάνει¹⁵, προσδιορίζοντας το είδος της εργασίας αλλά και τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά της (εργοδοσία ή αυτοαπασχόληση, τόπος εργασίας –χώρα, αποστάσεις κ.ά., χρηματικές απολαβές, απαιτήσεις για συμπληρωματική εκπαίδευση κ.ά.) που θα απασχοληθεί και βοηθώντας το να αντιμετωπίσει τον ανταγωνισμό, αφού θα είναι σε θέση να παρουσιάσει τον εαυτό του.

Επιπλέον, θα πρέπει να σταθμίσει τις διαθέσιμες εναλλακτικές λύσεις και να θέσει τους στόχους του σε συνάρτηση και με αντικειμενικά δεδομένα (π.χ. η ζήτηση ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας). Το στοιχείο αυτό αυξάνει τις πιθανότητες για εύρεση εργασίας¹⁶.

Ο σύγχρονος εργαζόμενος και ο νεοεισερχόμενος στην αγορά εργασίας χρειάζεται επίσης να αναπτύξει ένα προφίλ, στο οποίο θα απεικονίζονται οι απαραίτητοι συνδυασμοί δε-

ξιοτήτων (βλ. παραπάνω), ανάλογα τη θέση εργασίας ή τον επαγγελματικό ρόλο που καλείται να αναλάβει. Οι δεξιότητες αυτές θα πρέπει να ορισθούν και να περιγραφούν αναλυτικά και να κατασκευασθεί το προφίλ του ατόμου.

Υπάρχει ωστόσο και κάτι άλλο: η ύπαρξη οράματος για την εργασία και το «σχέδιο ζωής» του ατόμου το κινητοποιούν¹⁷. Ποτέ κανείς δεν μπορεί να επιτύχει στη ζωή του κάτι που δεν το έχει προηγουμένως οραματισθεί, δεν το έχει φαντασθεί να συμβαίνει.

Έτσι, έχοντας όλα τα παραπάνω, μπορεί να σχεδιάσει ένα πλάνο δράσης, προκειμένου να ελέγξει και να κλιμακώσει τις ενέργειές του βάσει προκαθορισμένων στόχων (μέσα → ενέργειες → αποτελέσματα) και κρατώντας ημερολόγιο εργασιών.

2. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και των πιθανών εργοδοτών

Η αγορά εργασίας δεν είναι ενιαία. Το κάθε άτομο θα πρέπει να καθορίσει, να εντοπίσει τα κατάλληλα γι'

συνεκτιμήσει και άλλους παράγοντες. Οι «συνολικές αποδοχές» για το νεοεισερχόμενο στην αγορά εργασίας περιλαμβάνουν εκτός από την προϋπηρεσία, τις γνώριμες αλλά και την «εμπειρία τριβής» με τον εργασιακό χώρο, ως δυνατότητα να διαπιστώσει κανείς τις επιμέρους ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτει ή μπορεί να αναπτύξει (επικοινωνίας, επιχειρηματικές δεξιότητες, νοητικές, ειδικές δεξιότητες).

15. Τα χαρακτηριστικά αυτά συνήθως διαχωρίζονται σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες: στα πνευματικά χαρακτηριστικά (πρόκειται για ιδιαίτερες ικανότητες και δεξιότητες), στα χαρακτηριστικά που έχουν σχέση με τα κίνητρα και την κινητοποίηση του ατόμου προς την επίτευξη ενός στόχου και στους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζει μια κατάσταση (αμυντικοί μηχανισμοί) (Χατζούλη, 1998).

16. Το στοιχείο αυτό αποκαλείται από τους ειδικούς και «ικανότητα ισορροπίας» (Geissler, 2000)

17. Η *κινητοποίηση* /*ενεργοποίηση κινήτρων* (*motivation*), θεωρείται από τις βασικότερες έννοιες στη διαδικασία Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας. Το κάθε άτομο σε διάφορες φάσεις της επαγγελματικής του πορείας, βρίσκεται αντιμέτωπο με καταστάσεις που απαιτούν την άμεση κινητοποίησή του, ως μια θετική δύναμη που θα το ενεργοποιήσει προς την κατεύθυνση της εμφάνισης αποτελεσματικής συμπεριφοράς (*effective behavior*), ως προς τους εκάστοτε οροθετημένους στόχους του. Πρόκειται για το: «εδώ που βρίσκομαι» - «εκεί που θέλω να πάω». (Ford, 1992).

αυτό τμήματα της αγοράς (*market segments*). Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να «χαρτογραφήσει» τη δική του αγορά. Το άτομο θα πρέπει να οδηγηθεί σε ένα αποτέλεσμα με βάση κυρίως τέσσερα (4) κριτήρια: τον τομέα (*function*) που τον ενδιαφέρει, τη γεωγραφική περιοχή, τον κλάδο των εργασιών, την κουλτούρα εργασίας, των επιχειρήσεων ή οργανισμών που του ταιριάζει.

Ο Σύμβουλος στη διαδικασία Συμβουλευτικής για την Αναζήτηση εργασίας, θα πρέπει να το βοηθήσει να ενεργοποιηθεί και να αξιοποιήσει όλες τις πηγές για την εύρεση εργασίας (επαγγελματικοί κατάλογοι, αγγελίες, εφημερίδες, διαδίκτυο, γραφεία εργασίας, εταιρίες συμβούλων επιχειρήσεων, το γραφείο διασύνδεσης του πανεπιστημίου κ.ά.), όσο και τις προσωπικές και επαγγελματικές του γνωριμίες, το αποκαλούμενο ως «προσωπικό δίκτυο γνωριμιών» (*network*) (όχι μόνο το στενό και ευρύτερο οικογενειακό και συγγενικό περιβάλλον, αλλά και προηγούμενους εργοδότες, φίλους, γείτονες, το Πανεπιστήμιο, οι καθηγητές, κ.ά.).

3. Συγγραφή βιογραφικού σημειώματος και συνοδευτικής επιστολής. Δημιουργία προσωπικού φακέλου (*portfolio*)

Η συγγραφή ενός βιογραφικού σημειώματος είναι μια επικοινωνιακή πράξη. Το ίδιο και η σύνταξη της συνοδευτικής επιστολής αλλά και η απο-

στολή της καθώς και του βιογραφικού σημειώματος. Οι αρχές της καλής επικοινωνίας στο πλαίσιο της εύρεσης εργοδότη-θέσης εργασίας, δε διαφέρουν και πολύ από τις αρχές της σωστής επικοινωνίας στις διαπροσωπικές σχέσεις.

Το βιογραφικό σημείωμα είναι αναμφίβολα το εργαλείο κλειδί της επαγγελματικής ζωής ενός ατόμου, ο καθρέφτης του, η επαγγελματική του ταυτότητα. Αποτελεί μια περιεκτική περίληψη των γνώσεων, εμπειριών και ικανοτήτων του ατόμου, που θα εξασφαλίσει την επιτυχία του στο επόμενο στάδιο, τη συνέντευξη επιλογής. Παρά το ότι δεν υπάρχει μια σωστή και χρυσή λύση για τη σύνταξη του αφού δίνεται έμφαση στη μοναδικότητα του κάθε ατόμου που θα πρέπει να εκφράζεται στο βιογραφικό του σημείωμα. Ωστόσο, η σύνταξή του περιλαμβάνει πάντα σημαντικές οδηγίες τόσο γενικότερες (σύντομο, σαφές, πλήρες, ειλικρινές, πρόσφατο, κ.ά.) όσο και τεχνικές (προσεγμένο, με άριστη τεχνική εμφάνιση, καλή σύνταξη και ορθογραφία, συγκεκριμένη γραμματοσειρά και στοίχιση, κ.ά.), αλλά κυρίως ως προς τις θεματικές ενότητες που ενδείκνυται να περιέχει (προσωπικά στοιχεία, εκπαίδευση, σεμινάρια/συνεχή κατάρτιση, επαγγελματική εμπειρία, διακρίσεις, δημοσιεύσεις ή παρουσιάσεις, ξένες γλώσσες, άλλες γνώσεις, συστατικές επιστολές, προσωπικά ενδιαφέροντα)¹⁸.

18. Προκειμένου να καθιερωθεί ένας τύπος βιογραφικού σημειώματος, στο πλαίσιο της διευκόλυνσης μετακίνησης για εύρεση εργασίας των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συντελεστές αυτής στον τομέα της Επαγγελματικής Κατάρτισης καθώς και των θεμάτων Εκπαίδευσης καθόλη τη διάρκεια της ζωής, αναφέρονται σε ένα υπόδειγμα ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος. Για περισσότερες πληροφορίες: www.cedefop.eu.int/transparency, www.eutopa.eu.int/comm/education/index_en.html, www.eurescy-speech.com.

Κάθε βιογραφικό σημείωμα ωστόσο που στέλνει ο υποψήφιος θα πρέπει να έχει μαζί του ένα συνοδευτικό γράμμα, μια συνοδευτική επιστολή. Το συνοδευτικό γράμμα είναι εξίσου σημαντικό με το βιογραφικό σημείωμα. Είναι η γέφυρα που ενώνει τη θέση εργασίας και τις αρμοδιότητες αυτής με την υποψηφιότητα του ατόμου και την εκπαιδευτική του εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και την επαγγελματική του εμπειρία.

Το βιογραφικό σημείωμα και η συνοδευτική επιστολή, αποτελούν τμήματα του προσωπικού φακέλου του ατόμου, (ένα είδος προσωπικού αρχείου), ο οποίος περιλαμβάνει εκτός από αυτά τα δύο και ό,τι αφορά στην τεκμηρίωση του βιογραφικού σημειώματος (δικαιολογητικά, βεβαιώσεις, επίσημα έγγραφα) και συστατικές επιστολές (Καραλής, 1999). Είναι σκόπιμο, ο φάκελος αυτός να είναι πλήρης και ενημερωμένος.

4. Προετοιμασία για τη συνέντευξη επιλογής

Η συνέντευξη αποτελεί και αυτή μια επικοινωνιακή δραστηριότητα, μια από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες μορφές αλληλεπίδρασης. Βασικός στόχος της είναι η συλλογή πληροφοριών με συστηματικό τρόπο μέσω μιας δομημένης ή μη συζήτησης. (Breakwell, 1990, Hunt & Eadie, 1987, ό.π. Χατζούλη, 1998).

Οι γνώσεις σε θέματα διαμόρφωσης και χειρισμού εντυπώσεων είναι απαραίτητες για το άτομο που βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας σε ό,τι αφορά το είδος και το

περιεχόμενο των ερωτήσεων που θα του απευθυνθούν. Ο υποψήφιος θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος για τη συμμετοχή σ' αυτήν τόσο μελετώντας και «δουλεύοντας»¹⁹ με το Σύμβουλο τις ερωτήσεις που θα δεχθεί, όσο και στις άλλες διαστάσεις που καθορίζουν την επιτυχία σ' αυτήν (εμφάνιση του ατόμου, «γλώσσα του σώματος», χρόνος που θα παρουσιασθεί, γνώσεις για τη συγκεκριμένη εταιρεία στην οποία θα δώσει συνέντευξη, δυνατότητα προφορικής παρουσίασης του βιογραφικού σημειώματος, καθώς και ερωτήσεις που θα πρέπει να κάνει ο ίδιος).

5. Διαχείριση προβλημάτων και τόνωση της αυτοπεποίθησης στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας

Στην αναζήτηση εργασίας είναι πολύ σημαντικός παράγοντας η ψυχολογική κατάσταση του υποψηφίου. Το στάδιο αυτό αναφέρεται στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν σύμφωνα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του ατόμου και τους αμυντικούς μηχανισμούς –αναβολή απόφασης, άρνηση του προβλήματος, ειλογίκευση κ.ά.– που αναπτύσσει για να αντιμετωπίζει τα προβλήματα αυτά.

Πρόκειται για θέματα ή ακόμα και προβλήματα που συνδέονται με την προσωπική ψυχολογική ανάπτυξη του ατόμου, όπως το αυτοσυναισθημα, η αυτο-αντίληψή του, η αυτεπάρκεια (self efficacy) και η «μετάφραση» αυτών σε εργασιακή αυτο-αντίληψη, η επαγγελματική ωριμότητα και η δυνατότητα λήψης αποφάσεων με τις προϋποθέσεις που αυτή έχει (νοητική,

19. Η παρατήρηση αυτή αναφέρεται στην εφαρμογή τεχνικών της Συμβουλευτικής κατά την κρίση του Συμβούλου (π.χ. παιχνίδι ρόλων, εκπαιδευτικός μονόλογος, κ.ά.).

συναισθηματική ωριμότητα και ηρεμία, σωστή ισορροπία γνωστικού και συναισθηματικού στοιχείου – Δημητρώπουλος, 1999:247) που εντάσσονται στην κατηγορία αυτή.

Ιδιαίτερα όταν πρόκειται για ένα άτομο που όταν βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας είναι άνεργο, το στοιχείο αυτό του δημιουργεί το αίσθημα του ηττημένου, περνώντας το μήνυμα αυτό και σε εκείνους που έχουν θέση στη λήψη αποφάσεων. Η ανεργία θα πρέπει να αντιμετωπισθεί ως παροδική κατάσταση, ιδιαίτερα δε ως περίοδος φροντίδας του εαυτού του²⁰, εάν δε θέλει να γίνει μόνιμη.

Ένα μεγάλο ποσοστό της επιτυχίας ενός υποψηφίου που αναζητεί εργασία οφείλεται στο πώς σκέπτεται και τι στάση έχει απέναντι στη διαδικασία εξεύρεσης εργασίας που φαίνεται κουραστική και αγχωτική²¹. Στο

πλαίσιο αυτό της τόνωσης και ενίσχυσης της αυτοπεποίθησης του ατόμου εντάσσεται και η *εκπαίδευση στη διεκδικητικότητα του*²².

Ιδιαίτερα βοηθητική είναι επίσης η διάχυτη ύπαρξη του στοιχείου κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αναζήτησης εργασίας, της *δυνατότητας αναστρεψιμότητας μιας απόφασής του* (π.χ., η αρχική απόφαση του ατόμου μετά την επιτυχημένη διαδικασία επιλογής του από μια εταιρία ή έναν οργανισμό ότι θα υπογράψει το συμβόλαιο εργασίας μαζί τους).

Κυρίως όμως η χρονική περίοδος αναζήτησης εργασίας είναι περίοδος *«μετάβασης» και ως εκ τούτου παρουσιάζεται η αναγκαιότητα η Συμβουλευτική να τον οδηγήσει προς την ανάπτυξη της ικανότητας αυτής («ικανότητα μετάβασης»)*²³. Το άτομο θα πρέπει να μάθει να θέτει στόχους (βλ. πρώτο στάδιο, διερεύνησης προσωπι-

20. Οι ειδικοί επισμαίνουν το στοιχείο της «θετικής στάσης και σκέψης» κατά τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας, της ευκαιρίας για μια νέα αρχή στη ζωή του ατόμου σε όλα τα επίπεδά της, σύμφωνα με το στοιχείο της συνολικής δόμησης του σχεδίου ζωής του ατόμου (βλ. προηγούμενα). Έτσι, οι προτάσεις τους αναφέρονται και στην φροντίδα της φυσικής εμφάνισης και κατάστασης του ατόμου (σωματική κατάσταση – γυμναστική, ενδυμασία, κόμμωση, αδυνάτισμα, κ.ά.) (ενδεικτικά βλ. περισσότερα Harshbarger, 2003).

21. Οι άνεργοι, ιδιαίτερα όταν έχουν προσόντα, αισθάνονται ότι η κοινωνία τους υποτιμά και δεν τους αναγνωρίζει. Ο Σύμβουλος κατά τη διαδικασία της Συμβουλευτικής Καθοδήγησης για την Αναζήτηση εργασίας θα πρέπει να «δουλέψει» με το άτομο «αυτό που έχει» και να το βοηθήσει να καταλάβει ότι αποτελούν σημαντικά εφόδια. Πρόκειται για ένα πλήθος χαρακτηριστικών που συνδέονται με το νεαρό της ηλικίας του ατόμου: σύγχρονες, εξειδικευμένες γνώσεις, ικανότητα να μαθαίνει αποτελεσματικά, εμπειρίες φαινομενικά άσχετες με το χώρο εργασίας (π.χ. εθελοντική εργασία, βοήθεια στην οικογένειά του), που ωστόσο του προσδίδουν χαρακτηριστικά όπως οργανωτικότητα, υπευθυνότητα, ευελιξία, ευσυνειδησία, στοιχεία ιδιαίτερα αξιόλογα για το χώρο εργασίας.

22. Πρόκειται για μέθοδο επικοινωνίας, που βοηθά το άτομο να αποκτήσει έλεγχο στη ζωή του με στόχο την αρχική αποδοχή του εαυτού και την υπευθυνότητα παρουσίας του στους άλλους. Το στοιχείο αυτό ενισχύει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου συνολικά και όχι μόνο στην εύρεση εργασίας.

23. Εκτός από την ικανότητα μετάβασης, οι κύριες ικανότητες που πιθανολογείται να είναι απαραίτητες στο μέλλον αφορούν στα ακόλουθα (Geissler, 2000): *ικανότητα πλουραλισμού* (για την αντίληψη της καθημερινής ζωής και της εργασίας υπό διαφορετικές οπτικές γωνίες), *κοινωνικο-επικοινωνιακή* (ανάληψη πρωτοβουλιών και κοινωνικών δεξιοτήτων), *ικανότητα ισορροπίας* (δυνατότητα συμφιλίωσης των προσωπικών φιλοδοξιών για τη ζωή και την καριέρα).

κών χαρακτηριστικών), αλλά κυρίως να τους επαναπροσδιορίζει υπό συνθήκες συνεχώς μεταβαλλόμενων συνθηκών στην εργασία και την απασχόληση.

Ο Σύμβουλος, έχοντας γνώση της ύπαρξης αλλά και της αναγκαιότητας των αλλαγών στην αγορά εργασίας, καλείται να βοηθήσει το άτομο να γίνει πιο ευέλικτο, να πιστέψει στον εαυτό του και στις δυνατότητές του, και να το μάθει να διερευνά τις εναλλακτικές λύσεις που έχει, ώστε η αναζήτηση εργασίας να είναι μέρος της αλλαγής στη ζωή του ατόμου, προς

την κατεύθυνση της επαγγελματικής του ανάπτυξης.

Η Συμβουλευτική παρέμβαση εδώ παίρνει τη μορφή της γνωστικής αναδόμησης (*cognitive restructuring*) όπου με νέες μαθησιακές εμπειρίες ή με αντιπαράθεση αντιλήψεων και πεποιθήσεων απέναντι στα πραγματικά γεγονότα το άτομο οδηγείται σιγά σιγά σε νέες εμπειρίες και αντιλήψεις όσον αφορά τον εαυτό του και τον κόσμο της εργασίας (Κάντας 1998, Krumboltz & associates 1980, Walsh, W.B. & Osipow, S.H. 1995).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Benzanson L., (2000): «Η μετάβαση από μια συντηρητική σε μια δυναμική θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας». Ένας οδηγός για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας, Διεθνές Συνέδριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Βερολίνο 29/08-01/09/2000. Έκδοση: Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.)
- Bloch S., T.Bates (1998): «*Employability: How to Get you Career on the Right Track*». Ed Kogan Page.
- Bolles R.N. (2000): «What Color is your Parachute? A practical manual for job-hunters and career changers». Ten Speed Press.
- Brown A., (1999): «A Critical review of skills research: a backdrop to attempts to develop a skills-based approach to guidance practice». Paper produced for ADAPT project on the use of Labour Market Information to enhance careers guidance. 1st International Conference of the Institute of Careers Guidance, University of Warwick, 4-7 August 1999.
- Cybers, N.C. Heppner, M.J. & Johnston, J.A. (1998): *Career Counseling: Process, Issues and Techniques*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Dorio M. (1995): «*Idiot's Guide. Guide to Getting the job you want*» Alpha Books.
- Drake J.D. (1997) «*The Perfect Interview*» *How to Get the Job you Really Want*. Amacom American Management Association.
- Δημητρόπουλος Ευ., (1998): «*Συμβουλευτική Προσανατολισμός*», τ. Α', Συμβουλευτική & Συμβουλευτική Ψυχολογία, Αθήνα εκδ. Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος Ευ., (1999): «*Συμβουλευτική Προσανατολισμός*», τ. Β', Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Αθήνα, εκδ. Γρηγόρη.
- Drummond, R. (1995): *Career Counseling: A developmental approach*. N.J. Englewood Cliffs, N.j., U.S.A.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Βρυξέλλες, 30/10/2000. Έγγραφο Εργασίας των

- Υπηρεσιών της Επιτροπής, Υπόμνημα σχετικά με την εκπαίδευση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής.
- Ford (1992): «*Motivating Humans: Goals, Emotions, and Personal agency beliefs*». Newbury Park, CA: Sage.
- Geissler K. (2000): «Μαθησιακό μέλλον – προσόντα υπό συνθήκες αλλαγής», *Περίληψεις εισηγήσεων Διεθνούς Συνεδρίου στο Βερολίνο, με θέμα: «Καθοδήγηση στην Εκπαίδευση, τη Σταδιοδρομία και την Απασχόληση – Νέες προκλήσεις»*, Βερολίνο, Αύγουστος 2000.
- Hall, D., (1976): *Careers in Organizations*, California, Goodyear, pp.23-45.
- Harshbarger C., (2003): «You are out! (Career Skills)», *Strategic Finance*, Institute of Management Accountants, May 2003, v84i11, p. 46.
- Lee Ed., L. (2000): «Το μέλλον της εργασίας και οι αλλαγές στη δομή της απασχόλησης», *Περίληψεις εισηγήσεων Διεθνούς Συνεδρίου στο Βερολίνο, με θέμα: «Καθοδήγηση στην Εκπαίδευση, τη Σταδιοδρομία και την Απασχόληση – Νέες προκλήσεις»*, Βερολίνο, Αύγουστος 2000.
- Κάντας Αρ., & Χαντζή Α., (1991): «Ψυχολογία της εργασίας, Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης, Στοιχεία Συμβουλευτικής», *Ελληνικά Γράμματα*, Αθήνα 1991.
- Κάντας Αρ., (1993): «*Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία*», Μέρος 2ο, *Ελληνικά Γράμματα*, Αθήνα 1993.
- Κάντας Αρ., (1998): «*Στάδια Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας*», 1ο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998, Θεσσαλονίκη. Πρακτικά συνεδρίου.
- Κάντας Αρ., (1999): «*Επαγγελματικός Προσανατολισμός και επαγγελματικές αποφάσεις των νέων στις σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες*». Επαγγελματικός Προσανατολισμός, τευχ.1.
- Κάντας Αρ., (2001): «*Οι απόφοιτοι της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας: Τεκμήρια και ζητήματα πολιτικής ΣΕΠ*». Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) με θέμα: «*Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*», Αθήνα, 09-11/05/2001.
- Καραλής Θ., (1999): «*Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας*», Μεταίχμιο, Αθήνα, 1999.
- Κουγιανού Κ., «Αύξηση των αιτήσεων εργασίας», *Εφημερίδα Καριέρα*, 13/09/2003.
- Κουγιανού Κ., «Εκμεταλλευτείτε την περίοδο αναζήτησης εργασίας», *Εφημερίδα Καριέρα*, 10/11/2003.
- Κρίβας Σ., (1998): «*Η Συμβουλευτική-Προσανατολισμός στο πανεπιστήμιο για τη σταδιοδρομία των φοιτητών στα πλαίσια της διαφοροποιημένης αντίληψης για τη σταδιοδρομία: συνέπειες στη συμβουλευτική διαδικασία*». Πρακτικά 1ου Εκπαιδευτικού Σεμιναρίου Συμβούλων Σταδιοδρομίας, 14-19/09/1998, Θεσσαλονίκη.
- Κρίβας Σ., (2001): «*Η διαφοροποίηση της αντίληψης για τη σταδιοδρομία στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης. Από την "Αντικειμενική" ιεραρχική δομή στη διαμορφούμενη υποκειμενικά διαβίου διαδικασία*», Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) με θέμα: «*Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην Αυγή του 21ου Αιώνα*», Αθήνα, 09-11/05/2001.
- Krumboltz and associates (1980): «A social learning theory of career selection. In T.L. Wentling (Ed.), *Annual review of research in vocational education* (Vol. 1, pp 259-282) Urbana: University of Illinois Press.
- Μάραντος Π., (2002): «*Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας*», Αθήνα, εκδ. Πατάκη.

- Μαλικιώση Λοΐζου Μ., (1999): «Συμβουλευτική Ψυχολογία», Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Niles Sp., (2003): «Life Structure for Career Development», *Διεθνής Εταιρεία Εκπαιδευτικού & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (I.A.V.E.G.)*, Ετήσιο Συνέδριο με θέμα: «Ανάπτυξη ποιότητας στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και Κατάρτιση», Βέρνη Ελβετίας, 3-6/9/2003.
- Παλαιοκρασάς Στ., (2003): «Προβληματισμοί για το Ρόλο του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Παγκοσμιοποιημένη Οικονομία». Εισήγηση στο πλαίσιο εφαρμογής της πράξης 2.4.1.ε ΕΠΕΑΕΚ, «Εφαρμογή προγραμμάτων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Εκπαιδευτικές Μονάδες», Σημειώσεις, Δημοσιευμένες στο: <http://www.pi-schools.gr>
- Dr. R. Vance Peavy (2000): «Προοπτικές για τη Συμβουλευτική του 21ου αιώνα. Κοινωνιοδυναμική Συμβουλευτική». *Διεθνές Συνέδριο για την Επαγγελματική Καθοδήγηση με τίτλο: «Καθοδήγηση στην Εκπαίδευση, τη Σταδιοδρομία και την απασχόληση-Νέες προκλήσεις»*, Βερολίνο, Αύγουστος 2000. Περιλήψεις εισηγήσεων, Τομέας ΣΕΠ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Σιδηροπούλου Δημακάκου Δ., (2000): Επίκουρη Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών: «Επαγγελματική Συμβουλευτική και Καθοδήγηση», «Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στον 21ο αιώνα: εξελίξεις, προκλήσεις, προοπτικές». Πανεπιστημιακές σημειώσεις 2000, Φιλοσοφική Σχολή Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Σιδηροπούλου Δημακάκου Δ., (2001): «Νέες Δεξιότητες στην σύγχρονη αγορά εργασίας: Νέα δεδομένα για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό». *Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)*, Αθήνα, 09-11/05/2001.
- Steedman. H.,(2001): «Globalization: The implications for training and careers guidance». Paper prepared for World Congress of the International Association for Educational and Vocational Guidance, Παρίσι, 18-21 Σεπτεμβρίου 2001.
- Τριπερίνα Ιω., (2001): Σειρά εργασιακών θεμάτων, ένθετο ΕΡΓΑΣΙΑ, εφημερίδα ΕΘΝΟΣ, Ιανουάριος-Μάρτιος 2001.
- Walsh, W. B. & Osipow, S.H. (1995) (Eds.). *Handbook of Vocational Psychology. Theory, research and practice*. 2nd edition. New Jersey: Lawrence Elbaum & Associates.
- Watts, A. G. & Van Esbroeck, R. (1998): «New Skills for New Futures». Belgium, FEDORA-VUBPRESS.
- Χαροκοπάκη Α., (2001): «Προσόντα & Δεξιότητες του Συμβούλου Πληροφόρησης», *Ομοσπονδία Εκπαιδευτικών Φροντιστών Ελλάδος (ΟΕΦΕ)*, *Επιμορφωτική Ημερίδα με θέμα: «Καινούργιος Αιώνας & Νέοι Προσανατολισμοί»*. Πρακτικά.
- Χαροκοπάκη Α., (2002): «Συμβουλευτική Επανατοποθέτηση στην Αγορά Εργασίας: Η Συμβουλευτική για τη μετάβαση σε ένα νέο Επαγγελματικό Περιβάλλον». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τευχ. 66-67.
- Χαντζή Αλ., (1998): «Διαπροσωπική Επικοινωνία και χειρισμός εντυπώσεων στο πλαίσιο της συνέντευξης», *1ο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Συμβούλων Σταδιοδρομίας*, 14-19/09/1998, Θεσσαλονίκη. Πρακτικά συνεδρίου.
- Χατζούλη Α., (1998): «Διαδικασίες Λήψης Αποφάσεων κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία», *1ο Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Συμβούλων Σταδιοδρομίας*, 14-19/09/1998, Θεσσαλονίκη. Πρακτικά συνεδρίου.
- <http://www.skywalker.gr>. Εργοσκόπιο, Θέματα και αναλύσεις για την Καριέρα και την Εργασία. Θεματική: Διαχείριση & Στρατηγική Καριέρας.
- <http://www.coicc.state.nc.us/coicc>.

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟ Β΄

**Θέμα: «Η Απασχόληση από την Οπτική
της Εκπαίδευσης»**

Συντονιστές: Σπύρος Κρίβας,
Αν. Καθηγητής Παν/μίου Πατρών

Γεωργία Ποριώτου, Εκπαιδευτικός,
Σύμβουλος Σταδιοδρομίας

Ακολουθούν η συνοπτική παρουσίαση
ανακοινώσεων και συζητήσεων στο εργαστήριο
από τον κ. Κρίβα και οι ανακοινώσεις των:

Νίνας Καλαβά-Μυλωνά
Έλενας Μαστοράκη
Γεωργίας Στεφάνου και
Αγγελικής Τοτόλου

Σπύρος Κρίβας

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΟΥ Β΄

Στο Εργαστήριο πήραν μέρος 70 περίπου σύνεδροι με συντονιστές τους Σπύρο Κρίβα, Καθηγητή του Παν/μίου Πατρών, μέλος του Δ.Σ. της ΕΛΕΣΥΠ και Γεωργία Ποριώτου, εκπαιδευτικό, Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Το θέμα ήταν: «Η Απασχόληση από την Οπτική της Εκπαίδευσης».

Πρώτη πήρε το λόγο η κα Ν. Καλαβά-Μυλωνά (Δρ Παιδαγωγικής) και ανέπτυξε το θέμα: «Τα προβλήματα της ανεργίας και η συμβολή του Επαγγελ. Προσανατολισμού στην αντιμετώπισή του».

Η κ. Μυλωνά ξεκίνησε από την παραδοχή ότι η ανεργία επηρεάζεται από το εκπαιδευτικό σύστημα και το βιοτικό επίπεδο, ενώ συγχρόνως –τόνισε– η στέρηση της εργασίας επιφέρει σοβαρές οικονομικές και ψυχολογικές επιπτώσεις.

Στην επίλυση του προβλήματος αυτού, υποστήριξε στη συνέχεια η κα Μυλωνά, η συμβολή του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι σημαντική, γιατί προετοιμάζει και ενημερώνει τους νέους μέσω της εκπαίδευσης για την αγορά εργασίας. Προσφέρει σωστή πληροφόρηση, βοηθά τους νέους να θέσουν στόχους και αναδεικνύει τις προτεραιότητές τους. Αυτό επιτυγχάνεται με τις επισκέψεις των σε χώρους εργασίας και με τις επισκέψεις διαφόρων επαγγελματιών στο σχολείο.

Τέλος, τόνισε η κα Μυλωνά, είναι αναγκαία η ύπαρξη σχολικού συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού σε κάθε σχολική μονάδα, καθώς και η διαμόρφωση κατάλληλου χώρου προς εξυπηρέτηση του σκοπού αυτού. Ακόμη, τόνισε ότι είναι απαραίτητη η ψυχολογική στήριξη των ανέργων για την αποφυγή αρνητικών συμπεριφορών.

Ακολούθησε συζήτηση με ερωτήσεις στην κα Μυλωνά, αλλά και διάλογος μεταξύ των συμμετεχόντων.

Δεύτερη πήρε το λόγο κα. Ε. Μαστοράκη (ΜΑ, υπευθ. ΕΠ) και παρουσίασε το θέμα: «Τα κέντρα συμβουλευτικής (ΚΕΣΥΠ) και ο διαμεσολαβητικός ρόλος τους μεταξύ του ατόμου και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης».

Η κα Μαστοράκη αναφέρθηκε σε εκδηλώσεις που μπορεί να γίνουν μέσω των σχολείων, όπως οι ημέρες σταδιοδρομίας. Σαν παράδειγμα, ανέφερε η κα Μαστοράκη, το τριήμερο ημέρας σταδιοδρομίας με επίκεντρο τους μαθητές και τους αποφοίτους, που πραγματοποίησαν με συνεργασία το 5ο Λύκειο Περιστερίου και το ιδιωτικό σχολείο «Σχολές Αυγουλέα». Στο τριήμερο αυτό έγινε ενημέρωση για θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευσης, κατάρτισης και διαμόρφωσης του ελεύθερου χρόνου.

Το πρόγραμμα, όπως τόνισε τελειώνοντας η κα Μαστοράκη περιελάμβανε:

- Εκθέσεις και περίπτερα
- Στρογγυλή τράπεζα με θέματα: την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση
- Βιωματικά εργαστήρια (τεχνικές εξεύρεσης και αναζήτηση εργασίας μέσα από το διαδίκτυο.

Ακολούθησε αρκετός διάλογος, γιατί το θέμα αφορούσε πολύ τους παρευρισκόμενους συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση.

Τρίτη πήρε το λόγο η κα Γ. Στεφάνου (Δρ. Ψυχολογίας, επιστημονική συνεργάτης του ΑΤΕΙ Θεσσαλονίκης), η οποία ανέπτυξε το θέμα «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας του νέου στο κατώφλι της εισόδου του στην αγορά εργασίας». Το θεωρητικό υπόβαθρο της εισήγησης ήταν η γνωστική ψυχολογία και κατ' επέκταση η γνωστική συμβουλευτική, η οποία, όπως τόνισε η κα Στεφάνου προσφέρει βοήθεια στο νέο, ώστε να καταστεί ικανός να τροποποιήσει τις λανθασμένες συνδέσεις μεταξύ του εαυτού του και των άλλων γεγονότων της ζωής. Ο ρόλος του συμβούλου εδώ είναι υποστηρικτικός.

Ακολούθησε αρκετός διάλογος, διότι το θέμα αφορούσε άμεσα πολλούς από τους ακροατές.

Το εργαστήριο έκλεισε η κα Α.Τοτόλου (κοινωνιολόγος, Σύμβουλος Ε.Π.), η οποία παρουσίασε το θέμα «Απασχόληση και άτομα με αναπηρία».

Το 1992, υπενθύμισε στο ακροατήριο η κα Τοτόλου, με ψήφισμα του ΟΗΕ καθιερώθηκε η 3η Δεκεμβρίου, ως ημέρα των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Το 2003 ήταν το έτος, συνέχισε η κα Τοτόλου, ατόμων με αναπηρία, με σκοπό την ενημέρωση για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά.

Τα άτομα αυτά στερούνται εμπειριών, πράγμα που οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στον κοινωνικό αποκλεισμό που βιώνουν. Οι ευκαιρίες περιορίζονται για λόγους κοινωνικούς και οικονομικούς, με συνέπεια να βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας. Ο θεσμός της συμβουλευτικής, υποστήριξε τελειώνοντας η κα Τοτόλου, αποκτά ιδιαίτερη σημασία για ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων ανάλογα με τις ικανότητές του. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ζωτικής σημασίας για τα ΑΜΕΑ, γιατί μπορούν και αυτά να δημιουργήσουν, αν τους δοθούν οι ευκαιρίες.

*Νίνα Καλαβά-Μυλωνά**

**Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ
(Ανακοίνωση στο Β' Εργαστήριο)**

Το θέμα είναι πολυδιάστατο και ο διαθέσιμος χρόνος των πέντε λεπτών περιορίσει την παρουσίαση του θέματος σε μια συνοπτική προσέγγιση.

Όπως είναι γνωστό, η ανεργία αποτελεί ένα από τα πιο κρίσιμα προβλήματα της παγκόσμιας κοινότητας και η αντιμετώπισή της θεωρείται μέγιστος σημασίας. Στη συνολική προσπάθεια αυτής της αντιμετώπισης, εξετάζουμε τη συμβολή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού προς αυτή την κατεύθυνση. Η αναφορά στην ανεργία επικεντρώνεται στα στοιχεία εκείνα που οφείλει να γνωρίζει ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο οποίος προετοιμάζει τους ενδιαφερόμενους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

Η ανεργία είναι ένα σύνθετο πρόβλημα, το οποίο εξετάζεται από πολλές πλευρές, όπως την οικονομική, την κοινωνική, την ψυχολογική, κ.ά. Αυτές οι πτυχές του προβλήματος είναι αλληλένδετες και αλληλεξαρτημένες. Πρόκειται για ένα φαινόμενο διαρκές, συνεχώς μεταβαλλόμενο με ταχύτατους ρυθμούς, το οποίο απαιτεί λύσεις άμεσες, σύνθετες, ευέλικτες και προσαρμόσιμες με τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν, τόσο στην

εγχώρια, όσο και στην παγκόσμια αγορά εργασίας.

Οι κυριότεροι παράγοντες οι οποίοι διαμορφώνουν την ανεργία ενός τόπου είναι:

Το βιοτικό επίπεδο του λαού, οι πολιτιστικές του αξίες, το εκπαιδευτικό του σύστημα, οι διαθέσιμοι πόροι, η πρόοδος στην έρευνα και στην τεχνολογία, ο βαθμός παρέμβασης του κράτους καθώς και διάφοροι άλλοι αστάθμητοι παράγοντες.

Βασικοί παράγοντες που ωθούν στην ανεργία είναι η έλλειψη επαρκών θέσεων στην ειδικότητα του ενδιαφερόμενου, η απόλυση ή διακοπή λειτουργίας του φορέα εργασίας, η προσφορά εργασίας σε μη επιθυμητές θέσεις ή με πολύ χαμηλές αποδοχές, η ανεπαρκής επαγγελματική κατάρτιση, η άγνοια ευκαιριών εργασίας, η απροθυμία για αυτοαπασχόληση, η ανικανότητα προσαρμογής σε καινούργιες μεθόδους τεχνολογίας, η έλλειψη γνωριμιών, λόγοι υγείας κ.ά.

Πρόσκαιρα αντικίνητρα για άμεση εύρεση εργασίας είναι συνήθως η πλήρης κάλυψη των οικονομικών αναγκών από την οικογένεια ή άλλες πηγές, επιδόματα ανεργίας, η απασχόληση στην παραοικονομία, η επιδο-

* Η Νίνα Καλαβά-Μυλωνά είναι διδάκτωρ Παιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επικοινωνία:* Επτανήσου 44, Τ.Κ. 11361 Αθήνα, τηλ: 210-72 77 658, 210-88 11 545.

τούμενη απασχόληση (π.χ. επανακατάρτιση) και άλλοι παρεμφερείς παράγοντες.

Οι επικρατέστερες οικονομικές θεωρίες αναφορικά με την αντιμετώπιση της ανεργίας (Κεϋνσιανή, μονεταριστική, διαρθρωτική), μεταξύ άλλων, διατυπώνουν την αναγκαιότητα της παρέμβασης του κράτους με διάφορα μέτρα (ενισχυτικά, διαρθρωτικά κ.α.). Η ανάπτυξη της υψηλής τεχνολογίας και της παγκοσμιοποίησης, διαμορφώνουν νέες αντιλήψεις στις οικονομικές θεωρίες και κατ' επέκταση στους τρόπους αντιμετώπισης της ανεργίας. Μεταξύ άλλων, μελετάται και το ενδεχόμενο της συρρίκνωσης έως και της κατάργησης κάθε κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας.

Η σύγχρονη αγορά εργασίας παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Το νέο επιχειρηματικό περιβάλλον δημιουργεί νέα νοοτροπία, νέες ευκαιρίες και προκλήσεις, αλλά και αυξημένες απαιτήσεις.
- Ο χώρος εργασίας καθίσταται ολοένα και περισσότερο πολυπούλιος, πολυπολιτισμικός, πολύγλωσσος και πολυφυλετικός.
- Η σύγχρονη διοίκηση επιχειρήσεων, ανάλογα με τα συμφέροντά της, προβαίνει στις παρακάτω ενέργειες: αυτοματοποιεί, καταργεί, αφαιρεί, συγχωνεύει, ενοποιεί, μεταφέρει.
- Οι νέες ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις προωθούν την ελαχιστοποίηση ευκαιριών μόνιμης εργασίας, τη μερική απασχόληση, την ευελιξία της εργασίας, τις συμβάσεις περιορισμένου χρόνου, κ.ά.
- Η διεύθυνση της νέας τεχνολογίας υποκαθιστά σταδιακά το ανθρώπι-

νο δυναμικό με μηχανήματα.

- Η χρήση των Η/Υ διαφοροποιεί τον τρόπο εξάσκησης πολλών επαγγελμάτων, υποβαθμίζει ή καταργεί διάφορες ειδικότητες και εμφανίζει νέες στο παρασκήνιο.
- Επικρατούν οι νόμοι της ελεύθερης αγοράς και του ανταγωνισμού.
- Διαμορφώνεται παγκοσμίως μια ενιαία οικονομία, ενιαία αγορά και ενιαία καταναλωτική κουλτούρα.

Εν κατακλείδι, ο νέος σήμερα απεινώνει το μέλλον του με αβεβαιότητα και ανασφάλεια υπό τη δαμόκλειο σπάθη της ανεργίας.

Για την πλήρη κατανόηση της μείζονος σημασίας του προβλήματος της ανεργίας, επισημαίνουμε και μια άλλη διάσταση του θέματος, την ψυχολογική και ειδικότερα την επίδραση της εργασίας στη διαμόρφωση της προσωπικότητας του ανθρώπου. Η επαγγελματική ενασχόληση, μεταξύ άλλων, προσδιορίζει την ταυτότητα του ατόμου μέσα στην κοινωνία, καθορίζει την ποιότητα της ζωής του –και το σπουδαιότερο– καλλιεργεί την αυτοπεποίθηση και αυτοεκτίμηση του.

Βεβαίως, ο βαθμός της προσωπικής ικανοποίησης ενός ατόμου στον εργασιακό του χώρο, ο οποίος επιδρά άμεσα και στη διαμόρφωση της αυτοεκτίμησής του, εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως την ποιότητα της εργασίας και το βαθμό σημαντικότητας αυτής, τις προσφερόμενες ευκαιρίες για πρωτοβουλία και αυτονομία, το βαθμό επιτυχίας και αναγνώρισης από τους άλλους, κ.ά.

Κατά συνέπεια η επαγγελματική ενασχόληση δεν εξασφαλίζει στον εργαζόμενο μόνο θετικές καταστάσεις, αλλά ταυτόχρονα του δημιουργεί και

αρκετές αρνητικές. Ωστόσο, με τη συμμετοχή και τις προσκλήσεις, τις επιτυχίες και τις αποτυχίες, τις συνεργασίες και τις συγκρούσεις, τις εμπειρίες, τόσο τις θετικές, όσο και τις αρνητικές, το εργαζόμενο άτομο καλλιεργεί και προάγει την προσωπική του ανάπτυξη.

Ως εκ τούτου, η στέρηση της εργασίας από τον άνθρωπο του δημιουργεί τέτοιες δυσμενείς επιπτώσεις, ώστε να καθιστά την ψυχολογική διάσταση του προβλήματος, εξίσου σημαντική με την οικονομική, με ό,τι συνεπάγεται αυτό.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο σχετικά με την ανεργία, αφορά στα απαιτούμενα εφόδια τα οποία χρειάζεται ένα άτομο, όχι μόνο για να διεκδικήσει μια θέση εργασίας, αλλά και να τη διατηρήσει. Με άλλα λόγια, ο ενδιαφερόμενος, παράλληλα με τα τυπικά του προσόντα, οφείλει να επιδεικνύει και άλλα θετικά στοιχεία της προσωπικότητας, όπως κοινωνικότητα, συνεργατικότητα, ταχύτητα δράσης, ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, προσαρμοστικότητα, ευελιξία, συνεργατικότητα.

Ο Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού καλείται να προετοιμάσει κατάλληλα τους νέους, ώστε να ενταχθούν σε μια ανταγωνιστική και συνεχώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας, επιδιώκοντας μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία, με ταυτόχρονη την προσωπική τους ικανοποίηση. Όπως είναι γνωστό, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν αποτελεί μηχανισμό παραγωγής θέσεων εργασίας, συνεπώς δε στοχεύει στην άμεση επίλυση της ανεργίας, ωστόσο, παρέχει τους μηχανισμούς εκείνους, οι οποίοι υποβοη-

θούν το άτομο είτε στην αποφυγή της ανεργίας ή στην ετοιμότητα αντιμετώπισής της. Ο προγραμματισμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στηρίζεται στο συλλογισμό ότι, όσο καλύτερα ενημερωμένο και προετοιμασμένο είναι ένα άτομο να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, τόσο λιγότερες πιθανότητες έχει να μείνει άνεργο.

Οι προσφερόμενες υπηρεσίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στον ενδιαφερόμενο παρέχονται σε όλες τις εξελικτικές φάσεις της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας και περιλαμβάνουν τα εξής στοιχεία:

- Την πληροφόρηση αναφορικά με τις σπουδές, τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας.
- Τη Συμβουλευτική και υποστήριξη με σκοπό την αυτογνωσία και την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης.
- Τη Διαπαιδαγώγηση.
- Την υποβοήθηση των ενδιαφερομένων σε λήψεις αποφάσεων ως αποτέλεσμα της σύνθεσης των προηγούμενων διαδικασιών.

Για την υλοποίηση των παραπάνω στόχων θεωρούμε απαραίτητη την ένταξη στο σχολείο ενός ολοκληρωμένου προγράμματος με βάση τις αρχές της Συμβουλευτικής με αναπτυξιακό χαρακτήρα και να προετοιμάζει το μαθητή για όλα τα μεταβατικά στάδια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Είναι προφανές ότι στην διαπαιδαγώγηση περιλαμβάνονται και η καθοδήγηση για περιπτώσεις ενδεχόμενης αντιμετώπισης της ανεργίας.

Βασική προοπτική ενός σχεδίου Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης αποτελεί η αναπροσαρμογή του σύμφωνα με τις εκάστοτε εξελίξεις και ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Επαγγελματική Διαπαιδαγώγηση στην Πράξη

Το σχολείο, πέρα από το καθιερωμένο μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού το οποίο μπορεί να χρησιμοποιείται για τον τομέα της πληροφόρησης, οφείλει να συμπεριλαμβάνει στο πρόγραμμα του ποικιλία μορφωτικών δραστηριοτήτων, ευρέως φάσματος, με την ενεργό συμμετοχή των μαθητικών κοινοτήτων, όπως:

1. Πολιτιστικές (θέατρο, μουσική, κ.ά.)
2. Αθλητικές
3. Περιβαλλοντικές
4. Επισκέψεις σε εργασιακούς χώρους και συνομιλίες με εργαζομένους
5. Εφαρμογή ειδικών βιωματικών ασκήσεων Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης, οι οποίες έχουν σχεδιαστεί τα τελευταία χρόνια και χρησιμοποιούνται σε πιλοτικά προγράμματα.

Αυτές οι δραστηριότητες δίνουν την ευκαιρία στους μαθητές, αυθόρμητα και χωρίς το φορμαλισμό των διαφόρων προκατασκευασμένων ψυχοτεχνικών δοκιμασιών, να εξασκούνται σε διάφορες εμπειρίες, να δοκιμάζουν τις δυνατότητές τους, να εκφράζουν τις ιδιαίτερες κλίσεις τους, να ανακαλύπτουν νέα ενδιαφέροντα και να καλλιεργούν τη δημιουργικότητα και τη φαντασία τους. Επίσης, αναδεικνύουν τόσο τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα τους, όσο και τα αρνητικά, όπως αργηγικά προσόντα, συνεργατικότητα, υπευθυνότητα, αλλά και ανταγωνιστική διάθεση, ερεϊστικότητα, φοβίες, ανασφάλεια, δειλία, κλπ.

Αυτές οι δραστηριότητες προσφέρουν τη δυνατότητα στους συμβούλους με τη συνεργασία των εκπαιδευτικών οι οποίοι συνεργάζονται σ' αυτή την προσπάθεια, να προάγουν τις θετικές συμπεριφορές των μαθητών, όπως κοινωνικότητα, υπευθυνότητα, δημιουργική σκέψη, συνεργατικότητα, ενδιαφέρον για το συνάνθρωπο, παραδοχή του διαφορετικού. Παράλληλα καταβάλλεται προσπάθεια να αποβληθεί και απορριφθεί κάθε αρνητική συμπεριφορά.

Οι μαθητές, μέσα από τη συμμετοχή τους σ' αυτές τις δραστηριότητες έχουν την ευκαιρία να αποκτούν νέες εμπειρίες και ταυτόχρονα να υποβοηθούνται στην αυτογνωσία τους και στις επιλογές τους.

Ένας άλλος γνωστός τρόπος Επαγγελματικής Διαπαιδαγώγησης είναι και η μέθοδος της διάχυσης (Επαγγελματική Διαπαιδαγώγηση στα πλαίσια των διδασκόμενων μαθημάτων).

Η επαγγελματική διαπαιδαγώγηση επιτυγχάνεται πολύ καλύτερα, όταν διεξάγεται με την ενεργό συμμετοχή του μαθητή σε πρακτικές εφαρμογές και όχι με τη μορφή ενός μαθήματος. Ως κοινό μάθημα εμπεριέχει τον κίνδυνο να καταστεί αναποτελεσματικό, διότι ο ρόλος του καθηγητή ο οποίος προσπαθεί να δώσει «οδηγίες» και «συμβουλές», οδηγεί αναπόφευκτα στην παθητική αποδοχή εκ μέρους του μαθητή.

Τέλος, για την ολοκλήρωση των στόχων της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην αντιμετώπιση της ανεργίας, απαραίτητη κρίνεται η συμβολή των παρακάτω παραγόντων:

1. Ο ρόλος της οικογένειας ο οποίος είναι πρωταρχικός και ο πιο ση-

- μαντικός. Το παιδί μέσα στην οικογένεια έχει ανάγκη να απολαμβάνει όχι μόνον αγάπη και φροντίδα, αλλά αναγνώριση και εκτίμηση και να καλλιεργεί υπευθυνότητα και εργατικότητα. Η υπερπροστασία αποτελεί ένδειξη έλλειψης εμπιστοσύνης και αναστέλλει τη δημιουργική σκέψη για δραστηριοποίηση. Ταυτόχρονα επισημαίνεται ότι η προσφερόμενη προστασία και στήριξη από την Ελληνική οικογένεια στα άνεργα παιδιά της, συμβάλλει καθοριστικά στην πρόληψη της περιθωριοποίησής τους, με ό,τι συνεπάγεται αυτό.
2. *Ο προσανατολισμός της παιδείας* πρέπει να είναι ανθρωποκεντρικός, ώστε ο σεβασμός της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας να ανάγεται σε υπέρτατη αξία. Επίσης, σκόπιμο είναι να παρέχονται ίσες ευκαιρίες σε όλους για σπουδές και επαγγελματική αποκατάσταση.
3. *Η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας*, η συμπαράσταση, η αλληλεγγύη, η κατανόηση και η υποστήριξη των ανέργων θα πρέπει να αποτελεί καθήκον και όχι απλή πράξη φιλανθρωπίας.
4. *Η μέριμνα της πολιτείας* αποτελεί έναν ουσιαστικό παράγοντα στην αποτελεσματικότητα του έργου της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, όταν οι προσφερόμενες δημόσιες υπηρεσίες και οι αρμόδιοι φορείς παρέχουν στους ανέργους διεξόδους στο πρόβλημά τους.

Έλενα Μαστοράκη*

**ΤΑ ΚΕΝΤΡΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
(ΚΕΣΥΠ) ΚΑΙ Ο ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟΣ ΤΟΥΣ ΡΟΛΟΣ ΜΕΤΑΞΥ
ΑΤΟΜΟΥ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:
ΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΗΜΕΡΩΝ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΓΙΑ
ΝΕΟΥΣ ΕΩΣ 25 ΕΤΩΝ ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ**

(Ανακοίνωση στο Β' Εργαστήριο)

Εισαγωγή

Το πέρασμα στον 21ο αιώνα, ανάμεσα στα άλλα, έχει σηματοδοτηθεί από την ανάγκη σύγκλισης των κρατών σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Κοινότητας αλλά και Εθνικών πολιτικών στην παροχή Υπηρεσιών Ενεργού Προσανατολισμού ως αντισταθμιστικό μέσο για την άρση των ανισοτήτων στην άσκηση του δικαιώματος στην εργασία και τη σταδιακή άμβλυνση του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που ομάδες πληθυσμού, εξαιτίας ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους, βιώνουν ως, ίσως, μοναδική πραγματικότητα τους στο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό γίνεσθαι (βλ. Επιχειρησιακά Προγράμματα για την: Απασχόληση, Κοινωνική Ενσωμάτωση, Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση).

Ο Ενεργός Προσανατολισμός Ενηλίκων στοχεύει όχι μόνο στην αναπτύ-

ξηιακή ενσυνείδητη σχέση του ατόμου με τη σταδιοδρομία του αλλά και στη διεύρυνση των τομέων ατομικής δράσης του, ώστε να αξιοποιηθούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο οι υπάρχουσες δομές και εμφανιζόμενες ευκαιρίες δημιουργώντας στο άτομο κεφάλαιο με προσθετική αξία για την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη.

Απόρροια των προαναφερόμενων είναι η σταδιακή ανάπτυξη, στην Ελλάδα, δομών που επικεντρωμένα ή συμπληρωματικά άλλων υπηρεσιών τους, παρέχουν υπηρεσίες προσανατολισμού στο ενήλικο άτομο.

Είναι γνωστό ότι από το 1997 το ΥΠΕΠΘ ίδρυσε και λειτουργεί Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ), τα οποία παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής-προσανατολισμού, απευθυνόμενα τόσο σε ανήλικα άτομα όσο και σε ενήλικο πληθυσμό, νέους έως 25 ετών καθώς και εκπαιδευτικούς και γονείς.

* Η Έλενα Μαστοράκη είναι Κοινωνική Λειτουργός-Εκπαιδευτικός ΔΕ, MASW, υποψήφια διδάκτωρ Πανεπιστημίου Bradford, UK. Υπεύθυνη ΣΕΠ, στο ΚΕΣΥΠ Περιστερίου, τηλ.-fax επικοινωνίας 0030 210 5720986 e mail: hmastora@ath.forthnet.gr.

Οργανώνοντας τις Ημέρες Σταδιοδρομίας

Το ΚΕΣΥΠ Περιστερίου, στο πλαίσιο των προβλεπόμενων του δράσεων (βλ. ΥΑ Γ2/5088/1-10-01), παράλληλα με την υιοθέτηση μιας εξελικτικής και αναιτροφοδοτικής φιλοσοφίας για το σχεδιασμό των υπηρεσιών του, υλοποίησε πιλοτικά *Ημέρες Σταδιοδρομίας* εμπλέκοντας ένα μεγάλο αριθμό φορέων της εκπαίδευσης και όχι μόνο.

Για το σχεδιασμό της συγκεκριμένης δράσης, λήφθηκαν υπόψη τα αποτελέσματα από την πειραματική εφαρμογή –pre-pilot– διοργάνωσης με τον ίδιο τίτλο σε δύο σχολεία Δ.Ε του Περιστερίου, ένα δημόσιο και ένα ιδιωτικό, στα οποία ακολουθήθηκαν διαφορετικά μοντέλα οργάνωσης και υλοποίησης.

Κύριοι στόχοι της διοργάνωσης των *Ημερών Σταδιοδρομίας* την περίοδο Μάιος-Ιούνιος 2003 ήταν:

1. Η δημιουργία δυναμικής σχέσης/ώσμωσης μεταξύ των στελεχών ΣΕΠ– από το ΚΕΣΥΠ, Γραφεία ΣΕΠ, σχολικές μονάδες– ώστε ως ομάδα να μπορεί να συντονίζεται, να επιμερίζει και να παράγει ομαδικό έργο.

2. Η υποστήριξη και ενεργοποίηση σχολικών μονάδων διαφορετικών εκπαιδευτικών βαθμίδων της τοπικής κοινότητας, προς την κατεύθυνση κοινής στοχοθεσίας και διάχυσης των ευρύτερων στόχων και δράσεων ΣΕΠ.

3. Η γνωριμία, συνεργασία και ενεργητική δικτύωση μεταξύ φορέων της εκπαίδευσης, απασχόλησης, ελεύθερου χρόνου, προσανατολισμού.

4. Η οργανωμένη και εξειδικευμένη παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του πληθυσμού στον οποίο απευθύνονται.

Οι *Ημέρες Σταδιοδρομίας* υλοποιήθηκαν σε δύο φάσεις:

Η μεν πρώτη υλοποιήθηκε το Μάιο του 2003 με διάρκεια 3 ημερών, είχε πεδίο διαπραγμάτευσης την Εκπαιδευτική Σταδιοδρομία, ενέπλεξε εκπαιδευτικές κοινότητες τόσο της Πρωτοβάθμιας όσο και της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης –17 σχολικές μονάδες– πυρήνες δραστηριοτήτων σε τοπικό επίπεδο και είχε σαν κύριο σκοπό να γνωρίσουν γονείς και μαθητές την επόμενη εκπαιδευτική βαθμίδα από αυτή που παρακολουθούσαν εκείνη την περίοδο. Επιλέγησαν σχολικές μονάδες, μετά από σχετική πρόσκληση (Γυμνάσια, Ενιαία Λύκεια ΤΕΕ και ΣΕΚ), τόσες όσοι και οι δήμοι που το ΚΕΣΥΠ καλύπτει επιστημονικά, προετοιμάστηκε το προσωπικό τους ώστε να παραχθεί ενημερωτικό υλικό και να οργανωθούν εκδηλώσεις με ισοβάρες κατά το δυνατόν και παρόμοιο περιεχόμενο μεταξύ τους ενώ στη συνέχεια κλήθηκαν κοντινές σχολικές μονάδες να επισκεφτούν, οργανωμένα από το ΚΕΣΥΠ, τα σχολεία- πυρήνες που είχαν αναλάβει και το βάρος της προετοιμασίας και υλοποίησης των εκδηλώσεων. Οι εκδηλώσεις είχαν ενημερωτικό χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους γονείς, ενώ για τους μαθητές Δημοτικών, Γυμνασίων και Λυκείων δόθηκε έμφαση στη βιωματική συμμετοχή τους μέσω συζητήσεων που πραγματοποιήθηκαν σε μικρές ομάδες μεταξύ φιλοξενούμενων και οικοδεσποτών μαθητών, μέσα από την εξοικείωση τους με τους χώρους και τις καινοτόμες δραστηριότητες των σχολείων που επισκέπτονταν κ.α. Από κάθε σχολείο πυρήνα εμπλέχτησαν τουλάχιστον τρία άτομα- Δ/τής/τρια, στέλεχος ΣΕΠ, εκπαιδευτικός εμπλεκόμε-

νος σε καινοτόμα δράση, ενώ παράλληλα συμμετείχε και ένα από τα στελέχη του ΚΕΣΥΠ. Σημειώνεται ότι από το κάθε σχολείο ο εκπαιδευτικός που έφερε το κύριο βάρος της διοργάνωσης πληρώθηκε υπερωριακά βάζει των όσων προβλέπονται στη σχετική Υ.Α.

Η δεύτερη φάση, στην οποία δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στο πλαίσιο της σύντομης αυτής παρουσίασης λόγω του θέματος του εργαστηρίου, υλοποιήθηκε τον Ιούνιο του 2003 με διάρκεια 3 ημερών, είχε πεδίο διαπραγμάτευσης τη Μεταδευτεροβάθμια Σταδιοδρομία, συμπεριλαμβάνοντας ως άξονες ενδιαφέροντός τους: Επαγγελματικό Προσανατολισμό / Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Απασχόληση, Ελεύθερο Χρόνο. Ο κύριος σκοπός αυτής της φάσης ήταν η πληρέστερη κατά το δυνατόν ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του νέου ενήλικου πληθυσμού, που είτε παρακολουθεί είτε όχι κάποιο εκπαιδευτικό ίδρυμα, για υπάρχουσες ευκαιρίες και φορείς που δραστηριοποιούνται στους πέντε προαναφερόμενους τομείς ενδιαφέροντος. Προσκλήθηκαν να συμμετάσχουν ενδιαφερόμενοι κάτοικοι από 12 κοντινούς δήμους. Συμπληρωματικά, θεωρήθηκε ότι λόγω των κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών των περιοχών μας, θα έπρεπε να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην προσέγγιση και προσέλκυση πληθυσμού που προέρχεται από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες, μέλη των οποίων δυσκολότερα προσπελαύνουν και χρησιμοποιούν τέτοιου είδους υπηρεσίες.

Αυτές οι τριήμερες εκδηλώσεις είχαν σπονδυλωτή οργάνωση, με κύριο κορμό την ημερήσια λειτουργία 44 περιπτέρων ενημέρωσης¹ στελεχωμένα από εκπροσώπους φορέων. Παράλληλα με την έκθεση, κατά την απογευματινή λειτουργία λειτούργησαν στρογγυλά τραπέζια δίωρης το καθένα διάρκειας, με επιλεγμένη θεματολογία, στα οποία συμμετείχαν 23 κεντρικοί ομιλητές². Καθ' όλη τη διάρκεια της έκθεσης για τους επισκέπτες, λειτούργούσαν σε κυκλική βάση τρία θεματικά συμμετοχικά εργαστήρια διάρκειας 90 λεπτών, έχοντας ως αντίστοιχα θέματα: Τεχνικές Εξεύρεσης Εργασίας, Αναζήτηση Εργασίας μέσω Διαδικτύου, Οργάνωση Επιχειρηματικού Σχεδίου. Τα εργαστήρια υλοποιήθηκαν με ευθύνη 6 Συμβούλων Σταδιοδρομίας Ενηλίκων, ενώ δινόταν βεβαίωση συμμετοχής σε αυτούς που τα παρακολούθησαν. Για τις ανάγκες του τριήμερου λειτούργησαν τρεις οργανωμένες γραμματείες, ενώ υπήρχε διαθέσιμος μπουφές για τους επισκέπτες καθημερινά.

Αξιίζει να σημειωθεί ότι την έκθεση επισκέφτηκαν περίπου 700 άτομα, στα στρογγυλά τραπέζια συμμετείχαν 500 ενδιαφερόμενοι, ενώ πήραν βεβαίωση συμμετοχής σε εργαστήριο, 212 άτομα.

Προκειμένου το πιλοτικό αυτό εγχείρημα να υλοποιηθεί, το ΚΕΣΥΠ Περιστέρου συνεργάστηκε με την Εύξεινη Πόλη, Διαδημοτικό Κέντρο Στήριξης και Πληροφόρησης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων που έχει την έδρα της στο δήμο των Ανω Λιο-

1. Από 193 που προσκλήθηκαν

2. Από 52 άτομα/φορείς με τα οποία έγιναν αρχικές επαφές

οίων. Η Εύξεινη Πόλη ως συνεργάτης είχε σαν κύριο έργο της: τη διάθεση εξειδικευμένων στελεχών, το διοικητικό έργο/ γραμματειακή στήριξη, τη χρηματοδότηση, τη δημοσιοποίηση, τη φύλαξη των χώρων, έμφαση στην προσέλκυση ατόμων από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες. Το κύριο έργο του ΚΕΣΥΠ αφορούσε στον εξειδικευμένο επιστημονικό σχεδιασμό, τον συντονισμό της υλοποίησης, τη συμμετοχή στη γραμματειακή στήριξη, το διοικητικό έργο, τη δημοσιοποίηση καθώς και την αξιολόγηση της διοργάνωσης.

Τις εκδηλώσεις φιλοξένησε το σχολικό συγκρότημα που στεγάζει το 1ο, 3ο ΤΕΕ και ΣΕΚ Αγ. Αναργύρων, το οποίο και διέθεσε πολλά μέρη του εξοπλισμού του εκτός από τους χώρους (μικροφωνικές, εργαστήρια Η/Υ, τηλέφωνα, προσωπικό κ.ά.), ενώ για να μετακινηθούν οι επισκέπτες είχε παραχωρήσει λεωφορεία το Μουσικό Γυμνάσιο Αγ. Αναργύρων και τον καθαρισμό των χώρων ο δήμος Αγίων Αναργύρων σε συνεργασία με την Εύξεινη Πόλη.

Ειδικότερα τη δημοσιοποίηση, στο πλαίσιο της οποίας στάλθηκαν δελτίων τύπου, τυπώθηκαν προσκλήσεις και προγράμματα, αφίσες και αφίσες, υποστήριξαν ως χορηγοί επικοινωνίας δύο ραδιοφωνικοί σταθμοί και η ΒΘΕΛ, η οποία ανάρτησε τις ημέρες των εκδηλώσεων τις αφίσες σε 7 γραμμές λεωφορειών της.

Η διοργάνωση Ημερών Σταδιο-

δρομίας μπορεί να περιλαμβάνει από μια, σχετικά εύκολη στην υλοποίηση, πρόσκληση ειδικών/εκπροσώπων φορέων μια μέρα στο σχολείο, δράση με την οποία τα στελέχη του ΣΕΠ είναι απόλυτα εξοικειωμένα εδώ και χρόνια, έως μια πολυδύναμη και πολυεπίπεδη εκδήλωση σαν αυτή που θεωρεί η ομιλούσα ότι μόλις σας παρουσίασε.

Γνωρίζουμε όσοι εμπλεκόμαστε στο ΣΕΠ ότι οι ιδέες και η διάθεση από τους περισσότερους από εμάς δεν λείπουν. Αυτό που συχνά στέκεται εμπόδιο είναι η έλλειψη πόρων καθώς και το περιορισμένο ανθρώπινο δυναμικό που έχουμε στη διάθεσή μας για να συνεργαστούμε και να φέρουμε σε πέρας ένα τόσο απαιτητικό σε όγκο, χρήμα και χρόνο έργο. Στόχος της παρούσας ανακοίνωσης ήταν να παρουσιαστεί μια πιλοτική προσπάθεια, στην οποία τα παραπάνω εμπόδια αντιμετωπίστηκαν με επιτυχία.

Οι ενέργειες σχεδιασμού χρειάστηκε να ξεκινήσουν 3 μήνες νωρίτερα της υλοποίησης παράλληλα με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις μας στους χώρους εργασίας μας. Χρειάστηκε όχι μόνο τα στελέχη ΣΕΠ της περιοχής μας να πιστέψουν στην προσπάθεια και να λειτουργήσουμε όλοι μαζί σαν ομάδα αλλά και άτομα που λόγω θέσης ή και επιστημονικού και προσωπικού ενδιαφέροντος ενδιαφέρθηκαν και στήριξαν αυτή μας την προσπάθεια και χωρίς τη βοήθεια των οποίων δεν θα μπορούσε το μικρό όραμά μας να γίνει πραγματικότητα³. Γνωρίζαμε

3. Ενδεικτικά αναφέρονται ο Διευθυντής Εκπαίδευσης κ. Κωνσταντίνιδης, η Προϊσταμένη του 4ου Γραφείου κ. Σκουφή, οι Διευθυντές κ. Μουστάκας, Καράλης και Τσελέκας των σχολείων που μας φιλοξένησαν, οι κ.κ. Οικονομάκου και Σιακκή αποσπασμένες στο ΚΕΣΥΠ εκείνη την περίοδο και τόσοι άλλοι από το χώρο της εκπαίδευσης καθώς και όλο το προσωπικό και τους επιστημονικά και διοικητικά υπεύθυνους της Εύξεινης Πόλης κ. Κρημνιανιώτη και κ. Γκώρου.

εκ των προτέρων ότι μια τέτοια προσπάθεια με στόχο τους τελικούς αποδέκτες, για να είναι πιο αποτελεσματική θα πρέπει να γίνεται άλλη χρονική περίοδο. Η αποδοτικότητα (σχέση κόστους/ωφέλειας, αν στην ωφέλεια υπολογιστεί μόνο ο αριθμός των άμεσα ωφελομένων ενδιαφερόμενων νέων) ήταν μικρή. Αν όμως στην ωφέλεια υπολογιστεί ο βαθμός επίτευξης των αρχικά τιθέμενων στόχων και τα αναμενόμενα αποτελέσματα τότε η αποδοτικότητα όσο και η προστιθέμενη αξία αυτής της συλλογικής προσπάθειας ήταν πολύ μεγάλη. Επαναλαμβάνω δε ότι το εγχείρημα ήταν πιλοτικό και τώρα μπορούμε να γνωρίζουμε τις παραπάνω απαιτήσεις του σε άλλη πιο δόκιμη χρονική στιγμή.

Ολοκληρώνοντας ζητώ συγγνώμη αν κούρασα ή φάνηκε να θέλω να σας παρασύρω με τον ενθουσιασμό μου αλλά νομίζω ότι προσθέτοντας δύο τελευταία σημεία στα παραπάνω ίσως μερικώς με δικαιολογήσετε:

Στην αξιολογική συνάντηση που κάναμε σε επίπεδο ομάδας συνεργατών και εκθετών με το πέρας των εκδηλώσεων, τονίστηκε από τη συντριπτική πλειοψηφία ο επαγγελματισμός, η ομαδικότητα αλλά και το ξεστό σχεδόν εορταστικό κλίμα που ζήσαμε όλοι εμείς εκείνες τις ημέρες.

Τέλος θα προσπαθήσω να μεταφέρω τα λόγια ενός 17χρονου νέου εκτός σχολικού συστήματος, από την Πρώην Σοβιετική Ένωση, ο οποίος με άλλους φίλους του έλαβε μέρος σε ένα από τα συμμετοχικά εργαστήρια. Κρατώντας στα χέρια του τη βεβαίωσή του, στην ερώτησή μου πώς τελικά του φάνηκε απαντά: *Καλά... ξέρεις δεν είναι άσχημο να μιλάω. Στην αρχή δεν ήξερα τι να πω... Αυτό, είναι ένα άλλο σχολείο... κάνει και άλλα πράγματα... ωραία... άλλα. Σε ακούνε και εσύ μιλάς και μαθαίνεις... πέρα και πτυχίο.*

Σας ευχαριστώ για την υπομονή σας.

Γεωργία Στεφάνου*

**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΟΥ ΝΕΟΥ ΣΤΟ ΚΑΤΩΦΛΙ
ΤΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ ΤΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:
ΜΙΑ ΓΝΩΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ
(Ανακοίνωση στο Β' Εργαστήριο)**

Η παρούσα εργασία, με βάση τη γνωστική προσέγγιση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου, συζητά το πώς της αποτελεσματικής σταδιοδρομίας του νέου ο οποίος βρίσκεται στο κατώφλι της εισόδου του στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, συζητείται, πρώτα, το θεωρητικό υπόβαθρο της γνωστικής συμβουλευτικής και ο αποφασιστικός ρόλος των γνωστικών παραγόντων, όπως της επαγγελματικής και της εκπαιδευτικής αυτο-αποτελεσματικότητας, της αυτοαντίληψης της ικανότητας, της αυτοεκτίμησης και της απόδοσης αιτίων της προηγούμενης εμπειρίας, στην επαγγελματική ανάπτυξη του νέου. Στη συνέχεια, συζητείται ο ρόλος της γνωστικής συμβουλευτικής στην ομαλή και άριστη για τον νέο είσοδό του στον εργασιακό κόσμο, όπως, επίσης, η συμβολή του συμβούλου σταδιοδρομίας σε αυτή την πορεία του νέου. Τέλος, επισημαίνεται η αναγκαιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης του συμβούλου στη γνωστική συμβουλευτική, στη βάση της συνθετικής προσέγγισης της σταδιοδρομίας του νέου.

Εισαγωγή

Ενώ η επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου συμβαίνει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του, ορισμένες φάσεις της εξέλιξής του, όπως αυτή της εισόδου του στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερα κρίσιμες για την όλη μετέπειτα πορεία του. Ο νέος, όμως, δυσκολεύεται να εισαχθεί ομαλά στην εργασιακό κόσμο διότι, συχνά, προβαίνει σε λανθασμένες ή μη ακριβείς γνωστικές συνδέσεις μεταξύ του εαυτού, των άλλων και των γεγονότων της ζωής. Η παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, με βάση τη γνωστική

προσέγγιση, βοηθά το νέο να αποκτήσει ακριβή εικόνα του εαυτού του και του περιβάλλοντός του και να αναδομήσει την πραγματικότητα, έτσι ώστε να είναι λειτουργική για τον ίδιο.

**Η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας με
Βάση τη Γνωστική Προσέγγιση της
Συμπεριφοράς**

Σύμφωνα με τη γνωστική ψυχολογία, η συμπεριφορά του ατόμου είναι απόρροια των σκέψεών του (Bechtel & Graham, 1999. Bruning, Schraw, &

* Η Γ. Σ. είναι Λέκτορας «Γνωστικής Ψυχολογίας» στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Διδάκτορας του Πανεπιστημίου Μάντσεστερ της Αγγλίας, Πτυχιούχος του Τμήματος ΣΥ.Π. της ΣΕΛΑΕΤΕ. Θεσ/νίκης. *Επικοινωνία*: Βιζυηνού 39, 54636 Θεσ/νίκη, email: egokesyl@otenet.gr, τηλ. 2310 - 249656.

Running, 1999. Dweck, 1999. Ευκλείδη, 1992. Koehler & Harvey, 2004). Κατά τις θεωρίες της απόδοσης αιτιών της συμπεριφοράς, ειδικότερα, αυτές οι σκέψεις είναι τα αίτια στα οποία το άτομο αποδίδει τη δική του συμπεριφορά ή τη συμπεριφορά των άλλων (βλ. Bruning et al., 1999. Pint- rich & Schunk, 1996). Οι θεωρητικοί (π.χ., Weiner, 1992, 1994) της απόδο- σης αιτιών της συμπεριφοράς επίτευ- ξης (π.χ., επαγγελματική επιλογή, ακαδημαϊκή επίδοση), μάλιστα, μελε- τούν τη γνωστική διεργασία της από- δοσης αιτιών μιας προηγούμενης συ- μπεριφοράς και τις συνέπειες της συ- γκεκριμένης αιτιακής απόδοσης στη μελλοντική συμπεριφορά (βλ. Stepha- nou, 2003b, 2003c. Στεφάνου, 2003α). Η διεργασία της απόδοσης αιτιών μιας συμπεριφοράς επίτευξης επηρε- άζεται από περιβαλλοντικούς (π.χ., κοινωνικοί κανόνες, ειδικές πληρο- φορίες, ιδιότητες της κατάστασης) και προσωπικούς (π.χ., μονομέρεια στις διαδικασίες αιτιακής απόδοσης, προ- ηγούμενες πληροφορίες, γνωστικά σχήματα) παράγοντες. Τα αίτια, στα οποία το άτομο αποδίδει την επιθυ- μητή ή ανεπιθύμητη συμπεριφορά του επηρεάζουν τα συναισθήματά του για την ίδια συμπεριφορά και τις προσ- δοκίες για μελλοντική συμπεριφορά. Στη συνέχεια, τα συναισθήματα και οι προσδοκίες μελλοντικής συμπεριφο- ράς, συνδυαστικά, επηρεάζουν τη μελλοντική συμπεριφορά. Για παρά- δειγμα, το άτομο, το οποίο αποδίδει μια προηγούμενη αποτυχία του για την πλήρωση μιας εργασιακής θέσης σε προσωπικούς και σταθερούς πα- ράγοντες (π.χ., ανεπαρκή ικανότητα), βιώνει τα συναισθήματα της ανημπο- ριάς, της απαισιοδοξίας και της απελ-

πισίας, δεν προσδοκά μελλοντική επι- τυχία, και, πιθανώς, αποτυγχάνει στο μέλλον. Αντιθέτως, το άτομο, που αποδίδει την ίδια εμπειρία σε παρά- γοντες προσωπικώς ελεγχόμενους (π.χ., μειωμένη προσπάθεια), πιθα- νώς, βιώνει αισιοδοξία, προσδοκά μελλοντική επιτυχία και επιτυγχάνει, αφού το άτομο αυτό θα καταβάλει πε- ρισσότερη προσπάθεια για να βελ- τιωθεί και να ικανοποιήσει τα κριτή- ρια και τις απαιτήσεις της επιθυμητής εργασιακής θέσης.

Στις παραπάνω αρχές στηρίχθηκε η ανάπτυξη γνωστικών θεωριών συμ- βουλευτικής (π.χ., Beck, 1993. Bond & Dryden, 1996. Dryden, 1998. Ellis, 1993, 1994), οι οποίες χαρακτηρίζο- νται από τρεις βασικές αρχές: (α) οι σκέψεις και οι αξιολογήσεις του ατό- μου για τα συμβάντα είναι αποφασι- στικός διαμορφωτής των συναισθημά- των του και της συμπεριφοράς του, (β) οι συναισθηματικές διαταραχές και οι δυσλειτουργικές μορφές συ- μπεριφοράς είναι απόρροια των αρ- νητικών ή μη ρεαλιστικών σκέψεων, (γ) η αλλαγή αυτών των σκέψεων και αξιολογήσεων θα επιφέρει μείωση ή θεραπεία των συναισθηματικών δια- ταραχών και των δυσλειτουργικών μορφών συμπεριφοράς.

Ερευνητικά Ευρήματα για το Ρόλο των Γνωστικών Παραγόντων στην Επαγγελματική Σταδιοδρομία

Οι παραπάνω θεωρητικές προσεγ- γίσεις της συμπεριφοράς υποστηρίζο- νται από ερευνητικά ευρήματα που αποκαλύπτουν τον κρίσιμο ρόλο των γνωστικών παραγόντων στην επαγ- γελματική σταδιοδρομία του ατόμου,

και ιδιαιτέρως, του νέου. Πιο συγκεκριμένα, ερευνητικά ευρήματα δείχνουν τη θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτο-αποτελεσματικότητας και της διαμορφωσης επαγγελματικών αξιών και ενδιαφερόντων και των επαγγελματικών επιλογών (Bandura, 1996, 1997. Hackett, 1995. Hackett & Betz, 1995). Ομοίως, άλλα ερευνητικά δεδομένα φανερώνουν ότι τα άτομα αναζητούν επαγγελματικές απασχολήσεις οι οποίες είναι συνεπείς με την αντίληψη που έχουν διαμορφώσει για τον εαυτό τους (Marsh & Yeung, 1997, Στεφάνου, 2001α, 2002). Η προηγούμενη βιβλιογραφία δείχνει, ακόμη, ότι οι πεποιθήσεις του ατόμου για το πώς συγκεκριμένες εκπαιδευτικές - επαγγελματικές επιλογές ικανοποιούν την αυτοαντίληψή του επηρεάζουν τη λήψη απόφασης μιας συγκεκριμένης επιλογής μεταξύ άλλων εναλλακτικών επιλογών (Dwek, 1999. Koehler & Harvey, 2004. Mohr & Krueger, 2002). Μάλιστα, σύμφωνα με το κοινωνικο-γνωστικό μοντέλο των «προσδοκιών-αξιών» των Wigfield και Eccles (1992), το οποίο έχει υποστηριχθεί και από ευρήματα ερευνών με ελληνικό δείγμα (π.χ., Stephanou, 2003α. Στεφάνου, υπό δημοσίευση), η εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή εξαρτάται από το πώς κατανοείται η κατάσταση (π.χ., ευκαιρίες στην αγορά εργασίας) ή από το πώς γίνεται αντιληπτός ο εαυτός. Η λανθασμένη και ανακριβής εκτίμηση του εαυτού και της κατάστασης οδηγεί τα άτομα στο να αξιολογούν λανθασμένα τις ευκαιρίες επιτυχίας, να αποφεύγουν τις ευκαιρίες, στις οποίες θα μπορούσαν να πετύχουν, ή στο να επιδιώκουν χαμηλότερους στόχους από εκείνους τους οποίους

θα μπορούσαν να πετύχουν. Τα άτομα, επίσης, που χρησιμοποιούν ένα αδύναμο γνωστικό σύστημα απόδοσης αιτίων των προηγούμενων εμπειριών τους (αποδίδουν την αποτυχία στην έλλειψη ικανότητας και την επιτυχία στην τύχη), βάζουν χαμηλούς στόχους, έχουν αρνητική εικόνα για τον εαυτό τους και προσδοκούν χαμηλές μελλοντικές επιδόσεις (Pintrich & Schunk, 1996. Stephanou, 2003c. Στεφάνου, 2001β, 2002, 2003α).

Ο Ρόλος της Γνωστικής Συμβουλευτικής στην Αποτελεσματική Σταδιοδρομία του Νέου, στο Κατώφλι της Εισόδου του στην Αγορά Εργασίας – Ο Ρόλος του Συμβούλου

Η γνωστική συμβουλευτική, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, αποσκοπεί να βοηθήσει το άτομο να τροποποιήσει τις λανθασμένες, παράλογες ή μη ακριβείς γνωστικές συνδέσεις και συσχετίσεις μεταξύ του εαυτού, των άλλων και των γεγονότων της ζωής, ώστε να αναδομήσει την πραγματικότητα, καθιστώντας τη λειτουργική για τον ίδιο. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας, εφαρμόζοντας τη γνωστική συμβουλευτική, βοηθά τον συμβουλευόμενο (α) να αναγνωρίσει και να προσδιορίσει τις παράλογες σκέψεις του, όπως «Υπάρχει μια μόνο κατάλληλη εργασιακή θέση για μένα», «Κάποιος άλλος θα καλύψει την εργασιακή θέση που επιθυμώ», «Η κάλυψη μιας επαγγελματικής θέσης θα λύσει όλα τα προβλήματά μου», «Η εργασιακή θέση την οποία θα καταλάβω θα είναι για όλη μου τη ζωή», «Μπορώ να καταφέρω τα πάντα εάν προσπαθήσω πολύ ή δεν μπορώ να

επιτύχω σε κάτι για το οποίο δεν έχω ταλέντο», «Η εργασιακή θέση πρέπει να ικανοποιεί τα σημαντικά άλλα πρόσωπα της ζωής μου», «Δεν θα είμαι ικανοποιημένος εάν δεν βρω την κατάλληλη για μένα εργασία», «Κάποιος άλλος θα ανακαλύψει την κατάλληλη για εμένα εργασία» και «Τα τεστ ευφυΐας θα μου δείξουν πόσο αξίζω» (Nevo, 1987), οι οποίες εμποδίζουν την ομαλή επαγγελματική του ανάπτυξη, (β) να τροποποιήσει τις παράλογες αυτές σκέψεις του, και (γ) να σκεφτεί λογικά (Δημητρώπουλος, 1999. Herr, 1995. Herr & Grammer, 1996. Μαλικιώση-Λοΐζου, 1999. Richman, 1993. Stephanou, 2003).

Τα οφέλη για τον συμβουλευόμενο νέο που βρίσκεται στο κατώφλι της εισόδου του στην αγορά εργασίας, ειδικότερα, από την εφαρμογή της γνωστικής συμβουλευτικής είναι (α) η συνειδητοποίηση των λανθασμένων εκτιμήσεών του για τις προσωπικές του ικανότητες, δεξιότητες και αξίες, για τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας και για τις εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές, (β) η ρεαλιστική αντιστοίχιση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του με τις διάφορες διαθέσιμες εναλλακτικές θέσεις εργασίας, και η επιλογή της άριστης θέσης, (γ) η απόσβεση της απογοήτευσης, η οποία προήλθε από τη διάψευση των υψηλών ή μη ρεαλιστικών προσδοκιών του, και ο επανασχεδιασμός της σταδιοδρομίας του, με αισιόδοξη προοπτική, αλλά, συγχρόνως, σε ρεαλιστική βάση, (δ) ο εντοπισμός των πραγματικών προϋποθέσεων εισόδου και επιτυχίας σε μια επιθυμητή θέση εργασίας και ο σχεδιασμός προγράμματος επιτυχούς εισόδου στη θέση αυτή, (ε) ο προσδιορισμός της σχέ-

σης των γνωστικών διαδικασιών και διεργασιών του με τη συναισθηματική διάθεση, τα συναισθήματα και το άγχος του, (στ) ο προσδιορισμός της λανθασμένης εκτίμησης της σχέσης των επαγγελματικών στόχων του με συγκεκριμένες επαγγελματικές ευκαιρίες, (ζ) η συνειδητοποίηση ότι η επαγγελματική δυσλειτουργική συμπεριφορά του είναι η απόρροια των αρνητικών ή μη ρεαλιστικών σκέψεων και εκτιμήσεών του για το εργασιακό πεδίο, (η) η αναγνώριση της τάσης του της υπεργενίκευσης των δυσκολιών εισόδου του στην αγορά εργασίας, και της τάσης του της διαστρέβλωσης της δομής της πραγματικότητας, οι οποίες εμποδίζουν την καταλληλότερη επαγγελματική επιλογή του και την ομαλή ένταξή του στην εργασία, (θ) η ενίσχυση της αυτο-αποτελεσματικότητας, της αυτοαντίληψης και της αυτοεκτίμησης του ως προς τις ικανότητες και τις εργασιακές δεξιότητές του, (ι) η ενίσχυση του αυτοελέγχου και της αυτορύθμισης της ζωής του, (κ) η απόδοση αιτίων των δυσκολιών εισόδου του στην αγορά εργασίας σε παράγοντες προσωπικούς ελεγχόμενους και ασαφείς (π.χ., ανεπαρκής προσωπική προσπάθεια) και όχι σε εσωτερικούς, προσωπικώς μη ελεγχόμενους και σταθερούς (π.χ., έλλειψη προσωπικής ικανότητας), (λ) η ανάπτυξη δεξιοτήτων αρμονικού συσχετισμού των άλλων εκφάνσεων και ρόλων της ζωής του, όπως, επίσης, του αποτελεσματικού χειρισμού του μελλοντικού ελεύθερου χρόνου (Cenzo, 1997. Heckhausen & Dweck, 1998. Gibson & Mitchell, 1999. Herr, 1995. Holland, 1996. Megranahan, 1999. Στεφάνου, 2003β).

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας μπο-

ρεί να εφαρμόσει ποικίλες τεχνικές της γνωστικής συμβουλευτικής, όπως την τεχνική του μοντέλου της απόδοσης αιτίων της επίτευξης, της εργασίας στο σπίτι, της άμεσης εμπειρίας και της φανταστικής μελλοντικής ανάπτυξης στη συγκεκριμένη εργασιακή θέση ή στο συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο (Cochran, 1997. Gysbers, Happner & Johnston, 1998. Herr, 1995. Herr & Grammer, 1996. Luzzo, James & Luna, 1996. McKenna, 2000). Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας στην όλη συμβουλευτική διαδικασία με τον συμβουλευόμενο χρησιμοποιεί το διάλογο, τη λογική και την πειθώ.

Παρόλο που οι δυσκολίες του νέου να εισέλθει στον εργασιακό κόσμο σχετίζονται ισχυρά με τις παράλογες σκέψεις του για τον εαυτό του και τον εργασιακό κόσμο, οι δυσκολίες του νέου ενδέχεται να είναι διαφορετικές και, επομένως, απαιτείται άλλη συμβουλευτική προσέγγιση. Παράδειγμα, ο νέος ο οποίος δυσκολεύεται να εισαχθεί στην αγορά διότι έχει περιο-

ρισμένη γνώση των εργασιακών ευκαιριών, θα βοηθηθεί αποτελεσματικότερα αν του παραχθεί συνδυαστικά συμπεριφορική και γνωστική συμβουλευτική. Καθοδηγητικός άξονας για την εφαρμογή μιας συγκεκριμένης σειράς τεχνικών αποτελεί το ίδιο το αίτημα του συμβουλευόμενου.

Συμπεράσματα

Είναι αναγκαία η κατάρτιση του συμβούλου στη γνωστική συμβουλευτική, αφού αυτή η προσέγγιση δύναται να συμβάλλει στην άριστη επαγγελματική ανάπτυξη του νέου. Η αποτελεσματική συμβουλευτική σταδιοδρομίας, όμως, είναι συνθετική στη βάση της και αποβλέπει σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του νεοεισερχόμενου στην αγορά εργασίας, αφού τα αιτήματά του συνήθως είναι πολλά και ποικίλα και η επαγγελματική σταδιοδρομία του συνδέεται με όλες τις εκφάνσεις της ζωής του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Bandura, A. (1996). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise control*. New York: Freeman.
- Beck, A. (1993). Cognitive theory: past, present, and future. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 60-70.
- Bechtel, W., & Graham, G. (1999). *A Companion to Cognitive Science*. London: Blackwell.
- Bond, F. W., & Dryden, W. (1996). Modifying irrational control and certainly beliefs: Clinical recommendations based upon research. In W. Dryden (Ed.), *Research in Counseling and Psychotherapy: Practical Applications*. London: Sage.
- Bruning, R. H., Schraw, G. J., & Running, R. R. (1999). *Cognitive psychology and instruction*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Cenzo, D.A. (1997). *Human Relations: Personal and Professional Development*, NJ: Prentice Hall.
- Cochran, A. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. C.A.: Sege.
- Δημητρόπουλος, Ε.Γ. (1999). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός, 1ος τόμος, Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία* (3η έκδ.). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Dweck, C.S. (1999). *Self-Theories: Their role in Motivation, Personality, and Development*. New York: Psychological Press.
- Ellis, A. (1993). Reflections on rational-emotive therapy. *Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 61(2), 199-211.
- Ellis, A. (1994). *Reason and Emotion in Psychotherapy*. Revised and updated edition. New York: Birch Lane Press.
- Ευελίδη, Α. (1992). *Γνωστική ψυχολογία*. Θεσσαλονίκη: ART of TEXT.
- Gibson, H., & Mitchell, M. H. (1999). *Introduction to Counselling and Guidance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gysbers, N. C., Happner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career counseling: Process, Issues, and Techniques*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Hackausen, J. & Dweck, C.S. (1998). *Motivation and Self – Regulation Across the Life Span*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in Changing Societies* (232-258). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1995). Career choice and development. In J.E. Maddux (Ed.), *self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. New York: Plenum.
- Herr, E. L. (1995). *Counselling employment bound youth*. Greensboro, NC: ERIC/CAPS Publication.
- Herr, L.E. & Cramer, S.H. (1996). *Career Guidance and Counseling through the Life Span*. New York: Harper Collins College.
- Holland, J. L. (1996). Integrating career theory and practice: The current situation and some potential strategies. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds), *Handbook of career counseling - theory and practice* (pp. 1 – 11). Palo Alto, CA: Davis – Black.
- Koehler, D. J., & Harvey, N. (2004). *Handbook of Judgment and Decision Making*. London: Blackwell.

- Luzzo, D. A., James, T., & Luna, M., (1996). Effects of attributional retraining on career beliefs and career exploration behavior of college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 415-422.
- McKenna, E. (2000). *Business Psychology and organizational behavior*. London: Psychology press.
- Μολικιώση-Λοϊζου, Μ. (1999). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Marsh, H. W., & Yeung, A. (1997). Coursework selection: Relations to academic self-concept and achievement. *American Research Journal*, 34(4), 691-720.
- Megranahan, M. (1999). Counseling in the workplace. In S. Palmer (Ed.), *Handbook of counseling* (pp. 211-229). London: Routledge.
- Mohr, G., & Krueger, M. (2002). *Successful integration into the field of Psychology after University education: How important is the perceived gap between education and real life demands*. Paper presented at the 1st International Conference on Psychology Education, Saint Petersburg, Russia.
- Nevo, O. (1987). Irrational expectations in career counseling and their confronting arguments. *The Career Development Quarterly*, 35, 239-250.
- Pintrich, P.R. and Schunk, D. (1996). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Richman, D. R. (1993). Cognitive career counseling: A rationale-emotive approach to career development. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavioral Therapy*, 11(2), 91-108.
- Stephanou, G. (2003a). Factors affecting the educational choice and cognitive reaction to educational choice. Paper presented at the *10th European conference for Research on Learning and Instruction*, Padova, Italy.
- Stephanou, G. (2003b). Cognitive and emotional determinants of career development. *Proceeding of the International conference in «Quality development in vocational counseling and training»*. Berne, Switzerland: International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG).
- Stephanou, G. (2003c). Learning style, academic performance, and attributions and emotions for academic performance. In S. Armstrong, M. Graff, C. Lashley, E. Peterson, Francis, S. Rayener, E. Sadler-Smith, M. Schiering, & D. Spicer (Eds.), *Proceeding of the 8th Annual Conference of the European Learning Styles Information Network: Bridging Theory & Practice* (pp. 591-607). Hull, U.K: University of Hull.
- Στεφάνου, Γ. (2001α, Μάρτιος & Ιούνιος). Ο ρόλος της ακαδημαϊκής αυτοεκτίμησης στην περίπτωση των μαθητών του Γυμνασίου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 56-57, 173-190.
- Στεφάνου, Γ. (2001β). Ο ρόλος της σχολικής επίδοσης στο Γυμνάσιο και των σημαντικών άλλων προσώπων στην εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή, μετά το Γυμνάσιο. Στο Α. Μπεζέ (Επιμ. Έκδ.), *Πρακτικά 8ου Πανελληνίου Συνεδρίου Ψυχολογικής Έρευνας* (μορφή CD). Αλεξανδρούπολη.
- Στεφάνου, Γ. (2002, Μάρτιος & Ιούνιος). Η αναγκαιότητα της μετάβασης από το αντικείμενο της επαγγελματικής επιλογής στη γνωστική διεργασία και διαδικασία της επιλογής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 60-61, 113-132.
- Στεφάνου, Γ. (2003α). Η επίδραση των προσδοκιών επίδοσης στη διαμόρφωση της απόδοσης αιτών και των συναισθημάτων για ακαδημαϊκή επίδοση σε πραγματικές συνθήκες επίτευξης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Ψυχολογία*, 10(1), 160-179.
- Στεφάνου, Γ. (2003β). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας Ενηλίκων και ο Σύμβουλος σταδιοδρομίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού*, 66-67, 250-254.

- Στεφάνου, Γ. (2005, υπό δημοσίευση). Αυτοαντίληψη ικανότητας, αντιληπτή δυσκολία, προσδοκίες επίδοσης, και αξία έργου στη Γλώσσα και στα Μαθηματικά: Σχέσεις με την ακαδημαϊκή επίδοση και την εκπαιδευτική επιλογή. *Επιστημονική Επετηρίδα Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης*, 7, 605.
- Weiner, B. (1992). *Human motivation: Metaphors, theories and research*. London: Sage.
- Weiner, B. (1994). Integrating social and personal theories of achievement striving. *Review of Educational Research*, 64, 557-573.
- Wigfield, A. (1994). Expectancy-value theory of achievement motivation: A developmental perspective. *Educational Psychological Review*, 6, 49-78.
- Wigfield, A., & Eccles, J. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental Review*, 12, 265-310.

Αγγελική Τσιτόλου*

**ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΑΝΑΠΗΡΙΑ:
ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
(Ανακοίνωση στο Β' Εργαστήριο)**

Σε μια σύγχρονη κοινωνία ηχεί ως αυτονόητη αρχή η συμμετοχή όλων των πολιτών στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Ωστόσο, για ορισμένα άτομα –όπως αυτά με αναπηρία– η συγκεκριμένη αρχή κάποιες φορές δεν έχει νόημα. Κι αυτό γιατί τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται συχνά στο περιθώριο της κοινωνικής ζωής, λόγω περιορισμών και προκαταλήψεων που υπάρχουν.

Η αναπηρία είναι μια κοινωνική πραγματικότητα. Όμως όταν επιχειρήσουμε να την ορίσουμε, διαπιστώνουμε ότι δεν είναι τόσο εύκολο. Η χρήση της έννοιας της αναπηρίας αποτελεί αντικείμενο συζητήσεων. Η πληθώρα δε των όρων που χρησιμοποιούνται (Άτομα με Αναπηρία, Άτομα με Ειδικές Ανάγκες κ.ά.) και των ταξινομήσεων καταδεικνύει τη σχετικότητά τους.

Τις τελευταίες δεκαετίες παρακολουθούμε προσπάθειες εκσυγχρονισμού της κοινωνίας προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες του συνόλου του πληθυσμού και ειδικότερα των ατόμων με αναπηρία.

Το 1981, Διεθνές Έτος των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (ΑΜΕΑ), υπήρξε η αφετηρία για θεσμικές αλλαγές προς όφελος των ΑΜΕΑ σε πα-

γκόσμιο επίπεδο. Το 1982 ο ΟΗΕ ενέκρινε το Παγκόσμιο Πρόγραμμα Δράσης για τα ΑΜΕΑ, με στόχο την πλήρη συμμετοχή τους σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής (οικονομικής, κοινωνικής, πολιτιστικής) και την πλήρη ισότητα.

Δέκα χρόνια αργότερα, το 1992, με το υπ' αριθμ. 47/88 ψήφισμα του ΟΗΕ καθιερώθηκε η 3η Δεκεμβρίου κάθε έτους ως Διεθνής Ημέρα των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες. Με το ψήφισμα αυτό επιδιώκεται η λήψη των αναγκαίων εκπαιδευτικών και κοινωνικών μέτρων για την προώθηση της επικοινωνίας, της αλληλοαποδοχής και της συνεργασίας μεταξύ των ατόμων με/και χωρίς αναπηρία.

Το 1996 η Βουλή των Ελλήνων υιοθέτησε το παραπάνω ψήφισμα με το Νόμο 2430/1996, με τον οποίο καθιερώθηκε η 3η Δεκεμβρίου και ως Εθνική Ημέρα των ΑΜΕΑ.

Προκειμένου να υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τα ΑΜΕΑ και να εξαλειφθεί κάθε είδους διάκριση, ο ΟΗΕ (1993) θέσπισε τους Πρότυπους Κανόνες. Σκοπός τους είναι να εξασφαλίσουν για τα ΑΜΕΑ ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, όπως ισχύουν και για τα άτομα χωρίς αναπηρία.

* Η Α.Τ. είναι Ειδική Παιδαγωγός, Κοινωνιολόγος με μεταπτυχιακές σπουδές ειδίκευσης στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του Τμήματος Φιλοσοφίας-Παιδαγωγικής-Ψυχολογίας της Φιλοσοφικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Τηλέφωνα επικοινωνίας: 2671041992, 6946055419.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αναγνώρισε από την ίδρυσή της την ανάγκη για οικονομική και κοινωνική συνοχή. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Ανακοίνωσή της «Για μια Ευρώπη χωρίς φραγμούς» καλεί τα κράτη-μέλη να συμβάλλουν στη δημιουργία οικονομικών και κοινωνιών που θα περιλαμβάνουν όλους. Βασική επιδίωξη είναι όχι μόνο να παρέχεται υποστήριξη στους αποκλεισμένους ή σε εκείνους που κινδυνεύουν να αποκλειστούν, αλλά και να αντιμετωπίζονται οι διαρθρωτικοί φραγμοί προς την κοινωνική ένταξη, περιορίζοντας έτσι τις περιπτώσεις κοινωνικού αποκλεισμού.

Η Απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης να ανακηρύξει το 2003 σε Ευρωπαϊκό Έτος Ατόμων με Αναπηρία έρχεται να τονώσει το ενδιαφέρον σχετικά με τη λήψη μέτρων για την προώθηση των ίσων ευκαιριών, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την εξάλειψη των εμποδίων, να προωθήσει τα δικαιώματα και να ενισχύσει το επίπεδο ενημέρωσης σε θέματα αναπηρίας.

Το ερώτημα είναι: Κατά πόσο υλοποιήθηκαν οι σκοποί όλων αυτών των θεσμικών μέτρων;

Γενική είναι η διαπίστωση ότι το εκπαιδευτικό μας σύστημα παρουσιάζει σημαντικές αδυναμίες στην αντιμετώπιση των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών των ατόμων. Επιπλέον, η στάση της κοινωνίας απέναντι στα άτομα αυτά έχει συνήθως ως αποτέλεσμα οι περισσότεροι νέοι που τελειώνουν το σχολείο και αναζητούν εργασία να είναι απομονωμένοι και να μειονεκτούν σε διάφορους τομείς συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία.

Συγκρινόμενα με το γενικό πληθυσμό, τα άτομα με αναπηρία έχουν ιδι-

αίτερες ανάγκες που αφορούν: (Herr & Cramer, 1996)

- Περιορισμούς σε πρώιμες εμπειρίες (λιγότερες ευκαιρίες για διερεύνηση, περιοριστικές αντιλήψεις σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές κλπ.).
- Την ικανότητα λήψης απόφασης (τα άτομα με αναπηρία έχουν λιγότερες ευκαιρίες να δοκιμάσουν τη διαδικασία λήψης απόφασης, διότι συνήθως αποφασίζουν άλλοι γι' αυτά: γονείς, δάσκαλοι, γιατροί, σύμβουλοι).
- Την αυτοαντίληψη και την αναπηρία (αρνητικές κοινωνικές στάσεις και στερεότυπα καταλήγουν στη διαμόρφωση χαμηλής αυτοεικόνας, η οποία οδηγεί στη δημιουργία αρνητικής αυτοαντίληψης).

Τα άτομα με αναπηρία στερούνται, συνήθως, εμπειριών, γνώσεων και ικανοτήτων που δεν οφείλονται αναγκαστικά στην κατάσταση της υγείας τους, αλλά σε κοινωνικά στερεότυπα και αποκλεισμούς. Επιπλέον, δεν εκπαιδεύονται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και δεν πληροφορούνται για τις κατάλληλες εναλλακτικές διεξόδους στην εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση (Φακιολάς, 2002). Οι ευκαιρίες τους περιορίζονται για λόγους κοινωνικούς, προσωπικούς και οικονομικούς. Ιδιαίτερα σε περιόδους μεγάλου ανταγωνισμού είναι πολύ δύσκολο να βρουν απασχόληση, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η τάση εξάρτησης από την οικογένεια.

Έτσι, τα άτομα αυτά βρίσκονται πολύ συχνά εκτός αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με ανακοίνωση της Επιτροπής Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Βρυξέλλες, 30/7/96), τα άτομα με αναπηρία κινδυνεύουν δύο και τρεις φορές

περισσότερο να μείνουν άνεργα και να παραμένουν χωρίς απασχόληση για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα απ' ό,τι ο υπόλοιπος πληθυσμός. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν την προσωπική της μακροχρόνιας ανεργίας ή της μερικής απασχόλησης ή της μερικής απασχόλησης σε εργασία που δεν τα ενδιαφέρει, που δεν τους προσφέρει εσωτερική πληρότητα, σε ποσοστό μεγαλύτερο απ' ό,τι τα άτομα χωρίς αναπηρία. Όπως προκύπτει, ο αποκλεισμός πολλών ανθρώπων με αναπηρία από την κατάλληλη απασχόληση αποτελεί μία μόνο πτυχή του ευρύτερου αποκλεισμού τους από πολλές κοινωνικές δραστηριότητες της σύγχρονης ζωής.

Στο σημείο αυτό οφείλουμε να επισημάνουμε ότι τα άτομα με αναπηρία έμειναν για πάρα πολλά χρόνια έξω από τα σχολεία, από την επαγγελματική εκπαίδευση και έξω από την παραγωγική διαδικασία. Έγιναν έτσι άτομα εξαρτώμενα σε μεγάλο βαθμό και συσσωρεύτηκε πάνω τους το αποτέλεσμα μιας προκατάληψης που τα ήθελε ανήμπορα, ανίκανα, αντιπαραγωγικά και συνεπώς εξαρτημένα.

Τα παραπάνω στοιχεία καταδεικνύουν το εύρος του προβλήματος της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με αναπηρία. Υπό αυτές τις συνθήκες, ο θεσμός της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποκτά ιδιαίτερη σημασία και ο ρόλος που μπορεί να διαδραματίσει είναι καθοριστικός, τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Σε ό,τι αφορά τα άτομα με αναπηρία, δεν νοείται διαφοροποίηση σε επίπεδο αρχών και σκοπών του θεσμού. Όμως, η διαφοροποίηση καθίσταται απαραίτητη στο στάδιο της υλοποίησης, της δημιουργίας για τα

άτομα αυτά ευκαιριών μάθησης και προσωπικής ανάπτυξης, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητές τους. Η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι χρήσιμο να περιλαμβάνει ατομικές συναντήσεις, ομαδικές δραστηριότητες, προ-επαγγελματικές εξερευνήσεις και εμπειρίες σχετικά με την εργασία. Ιδιαίτερη σημασία έχει η παροχή υποστήριξης για την ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, κοινωνικών και προ-επαγγελματικών δεξιοτήτων και γενικά δεξιοτήτων ζωής.

Η κατάλληλη προετοιμασία για την είσοδο στον κόσμο της εργασίας, υπό τη μορφή του επαγγελματικού προσανατολισμού, είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα αυτά (Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Πρόγραμμα HELIOS II, 1996). Ο θεσμός μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να αναπτύξουν μηχανισμούς αντιμετώπισης του προβλήματος, ενώ παράλληλα μπορεί να συμβάλει στο σχεδιασμό στρατηγικών προώθησης στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία σε εθνικό επίπεδο (αλλαγές στη σχετική νομοθεσία, στρατηγικές άρσης των κοινωνικών διακρίσεων και προκαταλήψεων, καταρτισμός ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων κλπ.).

Ωστόσο, για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την άρση των εμποδίων που συναντούν τα άτομα με αναπηρία στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση δεν αρκεί η λήψη νομοθετικών μέτρων. Η νομοθεσία μπορεί να καταστεί ανίσχυρη χωρίς την ύπαρξη μιας ενημερωμένης και ευαισθητοποιημένης κοινωνίας που θα κατανοεί τις ανάγκες των ατόμων με αναπηρία και θα αντιμετωπίζει την προκατάληψη και το στιγματισμό.

Το Ευρωπαϊκό Έτος δίνει την ευκαιρία να ιδωθεί η αναπηρία μέσα από μια νέα προοπτική. Αναπηρία δεν σημαίνει ανικανότητα. Όλοι οι άνθρωποι έχουν δικαίωμα στη διαφορετικότητα. Ο σχεδιασμός των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών πρέπει να έχει ως γνώμονα τη δημιουργία μιας προσβάσιμης και συμμετοχικής κοινωνίας για όλους. Μόνο τότε θα μπορούμε να μιλάμε για απασχόληση χωρίς διακρίσεις και αποκλεισμούς.

Για να προωθήσουμε την πρόσβαση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση, πρέπει να καταβάλλουμε μεγάλη προσπάθεια, ιδίως όταν πρόκειται για την ανοιχτή αγορά εργασίας. Είναι επιτακτική ανάγκη η αλλαγή προσέγγισης: Από το στιγματισμό των ατόμων με αναπηρία ως «ανίκανων» για εργασία να περάσουμε στην υπογράμμιση των ικανοτήτων τους και στην παροχή μέτρων υποστήριξης. Έτσι μπορεί να αντιμετωπιστεί σε μεγάλο βαθμό ο κοινωνικός αποκλεισμός και συνάμα να προωθηθεί η ανεξάρτητη διαβίωση των ατόμων. Έχει αποδειχθεί ότι τα άτομα με αναπηρία μπορούν να δημιουργήσουν, αν τους δοθούν οι ευκαιρίες και τα κατάλληλα μέσα, συμβάλλοντας σημαντικά στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η προώθηση στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρία θα συμβάλει στην κοινωνική τους ένταξη. Επιπλέον, η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων αυτών θα ενισχύσει την κοινωνική συνοχή. Ωστόσο, ιδιαίτερη μέριμνα πρέπει να υπάρξει για τα άτομα που αντιμετωπίζουν πολλαπλή διάκριση. Πρόκειται για ορισμένες κατηγορίες ατόμων με αναπηρία που αντιμετωπίζουν διττή ή πολλαπλή διάκριση, όπως γυναίκες και άτομα από εθνικές μειονότητες. Σε αυτές τις περιπτώσεις η διάκριση διαμορφώνεται από την επίδραση της αναπηρίας σε συνδυασμό με άλλες διακρίσεις (διάκριση λόγω φύλου, εθνικότητας κλπ.).

Θεωρούμε ότι από την προώθηση των ατόμων με αναπηρία στην απασχόληση δεν θα ωφεληθούν μόνο τα άτομα αυτά, αλλά και η κοινωνία στο σύνολό της. Μια κοινωνία που περιθωριοποιεί, που αποκλείει ένα μέρος των μελών της είναι μια αποδυναμωμένη κοινωνία. Οι δράσεις για τη διευκόλυνση της ζωής των ατόμων με αναπηρία θα οδηγήσουν στο σχεδιασμό ενός πιο ευέλικτου κόσμου για όλους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1996), *Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την Ισότητα των Ευκαιριών για τα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες*, COM (96), Βρυξέλλες.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή/Πρόγραμμα HELIOS II, (1996), *Παροχή Ίσων Ευκαιριών στα Άτομα με Ειδικές Ανάγκες*, Ευρωπαϊκός Οδηγός Ορθής Πρακτικής, U.K.
- Herr, L.E. & Crammer, H.S. (1996), *Career Guidance and Counseling through the Life Span*, 5th Ed., New York, Harper Collins.
- Φακιολάς, Ν. (2002), *Συμβουλευτική-Επαγγελματικός Προσανατολισμός και κοινωνικός αποκλεισμός*, στο Κασσωτάκη Μ. (Επιμέλεια), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Θεωρία και πράξη, Αθήνα, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σσ. 603-622.

ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΠΡΟΕΔΡΟ ΤΗΣ ΕΛΕΣΥΠ κo II. ΣΑΜΟΪΛΗ

Αγαπητοί Συνάδελφοι,
Κυρίες-κύριοι,

Φθάσαμε στο τέλος μιας ακόμη Επιστημονικής Ημερίδας της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., που όμως οργανώθηκε σε συνεργασία με το Σύλλογο Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού και το Σύλλογο Σπουδαστών και Πτυχιούχων του Τμήματος ΣΥΠ της ΑΣΠΑΙΤΕ. Η συνεργασία μας στο πλαίσιο της διοργάνωσης της Ημερίδας υπήρξε εξαιρετική και γι' αυτό αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω θερμά τους νέους συναδέλφους και να ευχηθώ Καλή Σταδιοδρομία. Θα τους παρακαλέσω ακόμη να είναι κοντά μας, διότι η ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. έχει ανάγκη όλους τους νέους συμβούλους. Ο θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός έχει ανάγκη όλων μας για να αποκτήσει το κύρος που του αρμόζει στη σύγχρονη Ελληνική πραγματικότητα.

Πιστεύω ότι οι εισηγήσεις των ομιλητών στην ολομέλεια, καθώς και οι τοποθετήσεις στα εργαστήρια ικανοποίησαν το ακροατήριο, γι' αυτό και τους ευχαριστώ από καρδιάς. Ευχαριστώ επίσης και όλους εσάς που συμμετείχατε στις εργασίες της Ημερίδας, αρκετοί με εύστοχες παρεμβάσεις και ερωτήσεις.

Επιθυμώ να υπογραμμίσω από τη θέση αυτή την άμεση ανταπόκριση των Δ.Σ. των δύο Συλλόγων στην πρότασή μας για συνεργασία, κάτι που δυστυχώς δεν υπήρξε στην περίπτωση του ΟΑΕΔ. Ήταν το γενικό θέμα της Ημερίδας, με τον όρο «ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ» που μας οδήγησε να προτείνουμε επίσημα συν-νοργάνωση της Ημερίδας με τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

Κυρίες και Κύριοι

Τελειώνοντας, επιθυμώ να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τους χορηγούς μας: το Κολέγιο IST Studies, το ΙΕΚ και ΤΕΕ Σ.Β.Ι.Ε. και τον εκδοτικό οίκο ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΓΡΑΜΜΑΤΑ, καθώς επίσης και ως χορηγό επικοινωνίας την εφημερίδα «Καριέρα». Θα συναντηθούμε και πάλι στην επόμενη διοργάνωση της ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

Γεια σας

