

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Παράρτημα Ηρακλείου Κρήτης

ΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



Μάθημα 5^ο
Επαγγελματική
συμβουλευτική με Θετικό
προσανατολισμό στο
μέλλον

Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Θετική Ψυχολογία

- Η Θετική Ψυχολογία είναι η επιστημονική μελέτη των αρετών του ανθρώπου και των εσωτερικών δυνάμεων του χαρακτήρα που ενδυναμώνουν τα άτομα και τις κοινωνίες να ευδοκιμήσουν.
- Το αντικείμενο αυτό είναι θεμελιωμένο στην πίστη ότι οι άνθρωποι θέλουν να καλλιεργήσουν ό,τι καλό έχουν μέσα τους και να ζήσουν μια ζωή πλήρη και γεμάτη νόημα.

- Η Θετική Ψυχολογία είναι η μελέτη της αυτο-εκπλήρωσης και του ευ ζην (well-being)
- Σε κάποιο βαθμό η Θετική ψυχολογία γεννήθηκε για να εξομαλύνει την απόσταση μεταξύ υγιούς και παθολογικής ψυχικής ζωής.
- Οι άνθρωποι έχουμε ίσα δικαιώματα τόσο στην απαλλαγή μας από παθολογικές ψυχικές καταστάσεις όσο και σε μια πλήρη και ψυχικά υγιή ζωή προσωπική και επαγγελματική.

Θετική Ψυχολογία

- Σε αντίθεση με ό,τι μπορεί να σκεφτούμε ακούγοντας τον όρο ψυχολογία του ευ ζην
- η θετική ψυχολογία ΔΕΝ βασίζεται σε μια παραπλανημένη φιλοσοφία της ευτυχίας που παραβλέπει όλα τα «αρνητικά πράγματα».
- Η θετική ψυχολογία δεν είναι επιφανειακή ή αφελής και δεν ενθαρρύνει την τάση φυγής.

Θετική Ψυχολογία

- Ωστόσο, σε ατομικό επίπεδο:
- αφορά στα θετικά ατομικά μας χαρακτηριστικά
- την ικανότητα μας για αγάπη
- το θάρρος,
- τις διαπροσωπικές μας δεξιότητες,
- την αισθητική μας ευαισθησία,
- την επιμονή,
- την ανθεκτικότητα
- την ικανότητα συγχώρησης,
- την πρωτοτυπία,
- τα ταλέντο και τις κλίσεις μας
- τη σοφία μας.



Θετική Ψυχολογία

- Στο επίπεδο της ομάδας,
- αφορά στις κοινές αρετές που μας βοηθούν να είμαστε καλοί πολίτες:
- την ευθύνη,
- την προστασία,
- τον αλtruισμό,
- την ευγένεια,
- τη μετριοπάθεια,
- την ανοχή και
- την φιλοπονία



Η Ζωή με Νόημα (Meaningful Life)

- Στην Καλή Ζωή το ζητούμενο είναι να χρησιμοποιούμε τις ικανότητές μας στο έπακρο, για να νιώσουμε την ικανοποίηση της πλήρους απορρόφησης μας σε αυτό που κάνουμε.
- Στη Ζωή με Νόημα επίσης προβάλλουμε τον καλύτερό μας εαυτό, αλλά όχι για να βιώσουμε τη ροή αυτή καθ' αυτή, αλλά για έναν υψηλότερο σκοπό.
- Δίνουμε τον εαυτό μας για να κάνουμε κάτι που πιστεύουμε, κάτι που έχει νόημα για μας, κάτι μεγαλύτερο από τον εαυτό μας, κάτι πάνω από μας.

Θετική ψυχολογία στην επαγγελματική συμβουλευτική

- Δυνατότητες
- Θετικά στοιχεία
- Νόημα ζωής
- Ποιότητα ζωής
- Ψυχολογική ανθεκτικότητα
- Ευημερία
- Αισιοδοξία
- Θετικά συναισθήματα
- Ανάπτυξη ταλέντων και κλίσεων

Χτίζω δυνάμεις ή Διορθώνω αδυναμίες

- Στον αντίποδα της εστίασης στο ερώτημα
- *"ποιο είναι το πρόβλημα του πελάτη μου και πώς μπορεί αυτό το πρόβλημα να λυθεί"*
προβάλλει το ερώτημα
- *"ποια είναι τα χαρακτηριστικά μιας πολύτιμης ζωής στα μάτια του πελάτη μου και πώς μπορεί αυτό να επιτευχθεί; "*
- Το να προχωρείς προς μία επιθυμητή κατεύθυνση δεν είναι το ίδιο με το να εμποδίζεις τον εαυτό σου να κινηθεί σε μία ανεπιθύμητη κατεύθυνση.

Οι ευτυχείς άνθρωποι

- Έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση,
- Είναι πιο συνεργάσιμοι,
- Δέχονται περισσότερη κοινωνική υποστήριξη
- Είναι λιγότερο πιθανόν να απουσιάσουν από τις εργασίες τους
- Είναι πιο πιθανόν να βρίσκουν νόημα στη δουλειά τους και να είναι πιο αυτόνομοι
- Κατά την αναζήτηση εργασίας έχουν χαμηλότερα επίπεδα άγχους.



Θετικά συναισθήματα και εργασία

- Να προσληφθούν σε μια εργασία, να διατηρήσουν την εργασία τους και να αξιολογηθούν θετικά από τους ανώτερους τους
- Να απασχοληθούν σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από αυτονομία, νόημα και ποικιλία
- Να αποδίδουν καλύτερα στο εργασιακό τους έργο
- Να καταλαμβάνουν υψηλότερες θέσεις εργασίας
- Να αντλούν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους
- Έχουν λιγότερες πιθανότητες να εμφανίσουν συμπεριφορές απόσυρσης από την εργασία
- Εμφανίζουν «θεμιτές» εργασιακές συμπεριφορές

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ**Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
Παράρτημα Ηρακλείου Κρήτης**ΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**Μάθημα 6^ο
Αφηγηματική
Επαγγελματική
συμβουλευτικήΑντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Εισαγωγή

Στηριζόμενοι στον κλάδο της Εξελικτικής Ψυχολογίας δημιουργήθηκε η εξελικτική θεωρία στον επαγγελματικό προσανατολισμό. Σύμφωνα με αυτήν, η επαγγελματική συμπεριφορά είναι διαδικασία ανάπτυξης. Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μια συνεχής, μακρόχρονη διαδικασία που αρχίζει στην πρώιμη παιδική ηλικία και συμπληρώνεται μετά την επαγγελματική αποκατάσταση, σταθεροποίηση και προσαρμογή του ατόμου στην επαγγελματική ζωή. Ο «εαυτός» προβάλλεται ως μια αναπτυξιακή προοπτική, σε αντίθεση με την προηγούμενη εκδοχή του εαυτού ως αντικειμενική προσωπικότητα στις θεωρίες του «ταιριάσματος» ατόμου και περιβάλλοντος. Μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο της εξελικτικής θεωρίας στον επαγγελματικό προσανατολισμό, εντάσσεται και η αφηγηματική προσέγγιση του Savickas.

Εισαγωγή

Πιο συγκεκριμένα η θεωρία του, που αποτελεί εξέλιξη της θεωρίας του Super, του οποίου υπήρξε και μαθητής, περικλείεται όπως ισχυρίζεται ο ίδιος σε ένα αφρικανικό γνωμικό σύμφωνα με το οποίο όταν ο χορός αλλάζει, οφείλεις να ακολουθήσεις τα βήματα (Savickas M. , 2012).

Δεν υπάρχουν, δηλαδή, πλέον καριέρες που απλώς ξεδιπλώνονται, αλλά ο καθένας χτίζει την επαγγελματική του σταδιοδρομία, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικοοικονομικές και προσωπικές συνθήκες της δεδομένης χρονικής στιγμής. Η θεωρία αυτή έρχεται να ανατρέψει τα δεδομένα του προηγούμενου αιώνα, όπου πρώτα αναζητούνταν τα χαρακτηριστικά και οι δυνατότητες τους υποψήφιου προς εργασία και κατόπιν γινόταν η σύνδεση με τις ανάλογες θέσεις εργασίας.

Οι νέες συνθήκες, υποστηρίζουν οι κονστρουκτιβιστές, όπως ο Savickas, δεν μπορούν να διασφαλίσουν σταθερή αντιστοίχιση μεταξύ προσόντων και θέσης εργασίας (Amundson, 2008).

Αφηγηματική προσέγγιση

- Το άτομο μπορεί να ακούσει τη δική του φωνή να μιλά ανοικτά, ίσως για πρώτη φορά, για τη σταδιοδρομία του, να αποδίδει νόημα σε αυτήν (McIlveen & Patton, 2007).
- Έτσι, η σταδιοδρομία «χτίζεται» μέσα από μικρές ιστορίες, μέσα από τις οποίες εκφράζεται η αυτοαντίληψη και δίνεται νόημα στους διάφορους ρόλους της ζωής
- Το περιεχόμενο αυτού του νοήματος δείχνει πώς ο εαυτός του χθες εξελίχθηκε στον εαυτό του σήμερα και πώς θα οδηγηθεί στον εαυτό του αύριο (συνοχή και συνέχεια)
- Η διαδικασία/αναθεωρείται από το άτομο συνεχώς σε συσχέτιση με κοινωνικές θέσεις, κοινωνικούς ρόλους και διαπροσωπικές σχέσεις.

Αφηγηματική προσέγγιση

- Στόχος: η συγκατασκευή νέων αφηγήσεων/ καινούργια νοηματοδότηση της πραγματικότητας/ ενεργή δράση/ ανάπτυξη μεταδεξιότητων
 - Γνώσεων και δεξιοτήτων που διευκολύνουν τη διαχείριση της σταδιοδρομίας στο πλαίσιο των νέων συνθηκών αλλαγής και αβεβαιότητας
 - Γνώσεων και δεξιοτήτων που αναφέρονται στη γενική ικανότητα του ατόμου να μάθει και να εφαρμόσει πιο ειδικές ικανότητες ή δεξιότητες μέσα σε ένα πεδίο (Savickas, 2015)
- Περιορισμοί: πιο χρονοβόρα, δυσκολότερο να εφαρμοστεί σε πελάτες που δυσκολεύονται να διαμορφώσουν προσωπικές αφηγήσεις, όπως για παράδειγμα σε παιδιά, υπάρχει σημαντικό κενό σε επίπεδο εκπαίδευσης.

Αφηγηματική προσέγγιση

- Στοχεύει στην αφήγηση της επαγγελματικής ιστορίας του πελάτη στο εδώ και στο τώρα
- Στην ενσωμάτωση αυτής της αφήγησης σε μια ευρύτερη αφήγηση ταυτότητας
- Στην αξιοποίηση της αφήγησης της ταυτότητας στη νοηματοδότηση των μεταβάσεων, στη ρύθμιση των συναισθημάτων, στη συγγραφή της επόμενης σκηνής στο επαγγελματικό «έργο, στην ανάληψη δράσης με στόχο μια πιο ικανοποιητική ζωή (Savickas, 2013).
- Πρόκειται για μια δια βίου διαδικασία που βοηθάει το άτομο να χρησιμοποιεί τις ικανότητές του και τη γνώση και να αποφασίζει πώς, πού, πότε και με ποιον θα τις «εφαρμόσει».

Βήματα

1. Κατασκευή/Διαμόρφωση (Construction)

- Διερευνάται το αίτημα και οι προσδοκίες του πελάτη.
- Διερευνάται πώς έχει «κατασκευαστεί» ο εαυτός μέσα από μια δομημένη συνέντευξη

Βήματα

2. Αποδόμηση (Deconstruction)

- Πελάτης και σύμβουλος διερευνούν από κοινού το πώς ο πρώτος αντιλαμβάνεται τον εαυτό του σήμερα και πώς αυτός ο εαυτός δραστηριοποιείται.
- Στόχος της αποδόμησης δεν είναι να καταστραφεί η ιστορία, αλλά πρωτοβουλίες, να ανοιχτούν δυνατότητες για νέες γνώσεις και πρωτοβουλίες.
- Ο σύμβουλος παρατηρεί, αν αυτές οι ιστορίες εμπεριέχουν αυτοπεριοριστικές πεποιθήσεις, ρόλους που καθλώνουν το άτομο σε μία κατάσταση ή εμπόδια που πηγάζουν από την κουλτούρα/πολιτιστικό υπόβαθρο του.
- Αν όντως συμβαίνει κάτι τέτοιο, τότε ο σύμβουλος παρακινεί τον πελάτη να αποδώσει διαφορετικό νόημα σε αυτές τις ιστορίες αποκτώντας μια νέα οπτική για την πραγματικότητα που ενεργοποιεί την ανάληψη δράσης και πρωτοβουλιών θα εστιάζει στις δυνατότητές του ατόμου και θα ενεργοποιεί την ανάληψη δράσης και πρωτοβουλιών

Βήματα

3. Ανακατασκευή (Reconstruction)

- Η νέα ιστορία θα κάνει φανερό το πώς συνδέονται οι επιμέρους θα έχει συγκεκριμένη πλοκή), ιστορίες
- Η νέα ιστορία θα έχει θέμα (career theme) με το οποίο θα νοηματοδοτούνται οι ιστορίες αυτές.
- Το πορτρέτο ζωής που θα προκύψει θα εμπεριέχει αναδιοργάνωση των εμπειριών, θα δίνει έμφαση στις προτεραιότητες και θα υπογραμμίζει την τάση για ενεργό δράση.
- Σύνθεση του «πορτρέτου της ζωής» με βάση το ρόλο που θέλει να παίξει το άτομο, το περιβάλλον που φαντάζεται τον εαυτό του, το σενάριο της σταδιοδρομίας του, τη συμβουλή που δίνει στον εαυτό του

Βήματα

4. Συν - Κατασκευή

- Παρουσίαση του «πορτρέτου ζωής» στον πελάτη Εξέταση της μακρο-αφήγησης που ανακατασκεύασε ο σύμβουλος. Στόχος η νοηματοδότηση .
- Το άτομο:
 - Οργανώνει τις ενέργειές του και σχηματίζει τις προθέσεις του
 - Εξερευνά το συναίσθημα του και κάνει ένα εσωτερικό αναστοχασμό
 - Αναθεωρεί την αφηγηματική του ταυτότητα, διορθώνει τα λάθη του παρελθόντος , προσαρμόζεται ώστε να συμβιβαστεί με τις συγκρούσεις και προβαίνει σε αλλαγές που θα ενισχύσουν την αυτοεκτίμησή του.
 - Ρυθμίζει και διατηρεί τις δράσεις του καθώς αντιμετωπίζει τις τρέχουσες ανησυχίες , προκλήσεις και επιλογές του.
 - Αποσαφηνίζει τις προτεραιότητες, κινητοποιεί τις κεντρικές τάσεις και αυξάνει την πιθανότητα του μετασχηματισμού και της ανάπτυξης.
 - Μέσα από τη νέα οπτική ο πελάτης αναδιοργανώνει το σύστημα νοηματοδότησής του, αποκτά διαύγεια και οραματίζεται την επόμενη σκηνή. Αναλαμβάνει δράση, διευκολύνεται η μετάβαση κατά τη διάρκεια του βίου, εξασφαλίζοντας επιτυχία και ικανοποίηση.

Αφηγηματική συμβουλευτική από τη θεωρία στη πράξη

- Γράφεις μια σύντομη αφήγηση για τη μετάβαση που αντιμετωπίζεις τώρα.
- Στη συνέχεια, γράφεις εκείνα τα επαγγέλματα ή τις θέσεις εργασίας που σκέφτεσαι να κάνεις τώρα και εκείνα τα επαγγέλματα ή τις θέσεις εργασίας που είχες σκεφτεί να κάνεις στο παρελθόν.
- Απαντάς στις παρακάτω ερωτήσεις: - Ποιον θαύμαζες όταν ήσουν παιδί; Ποιοι ήταν οι ήρωες ή οι ηρωίδες σου;
- Γράφεις τι θαυμάζεις σε κάθε χαρακτήρα;
- Ποια εκπομπές ; είναι τα τρία αγαπημένα σου περιοδικά ή τηλεοπτικές εκπομπές;
- Ποια είναι η αγαπημένα σου ιστορία αυτόν τον καιρό;
- Ποιο είναι το αγαπημένο σου ρητό;

Αφηγηματική συμβουλευτική από τη θεωρία στη πράξη

- Ακούγοντας την «Ιστορία μου», θα ενώσεις αυτές τις μικρότερες ιστορίες μαζί σε μια μεγάλη ιστορία, ή στο πορτραίτο της ζωής σου. Το πορτραίτο της ζωής σου θα σε βοηθήσει να ακούσεις τη δική σου ιστορία σταδιοδρομίας , να κατανοήσεις την αλλαγή που κάνεις και να διευκρινίσεις τις επιλογές που πρέπει να γίνουν.
- Ποιος είμαι/ποιος γίνομαι: επίθετα, λέξεις , πράγματα που οι ήρωες ή ηρωίδες σου έχουν κοινό
- Πού θέλω να είμαι; τι συμβαίνει και τι κάνουν οι άνθρωποι στα περιοδικά ή στις τηλεοπτικές εκπομπές της αρεσκείας σου
- Η πλοκή του αγαπημένου μου βιβλίου ή ταινίας είναι:
- Θα είμαι πιο ευτυχισμένος/η και επιτυχημένος/η όταν θα είμαι
- Η καλύτερη συμβουλή που μπορώ να δώσω στον εαυτό μου είναι χρησιμοποιώ τη συνταγή της επιτυχίας μου και την προσωπική μου συμβουλή για να ξαναφτιάξω την αφήγηση μου ώστε για να περιγράψω πώς θα πραγματοποιήσω τη μετάβαση και τις επιλογές μου

Αφηγηματική συμβουλευτική από τη θεωρία στη πράξη

- Θέτοντας σε εφαρμογή την «ιστορία μου» είμαι πλέον έτοιμος/η να κάνω ένα λεπτομερές σχέδιο για να θέσω σε εφαρμογή την ιστορία μου. Το σχέδιό μου έχει τρία μέρη, τα οποία περιλαμβάνουν τον προβληματισμό, την εξιστόρηση και την εφαρμογή της ιστορία μου.
- Μοιράζομαι το σχέδιο με ανθρώπους που εμπιστεύομαι.
- Πραγματοποιώ την ιστορία μου αναλαμβάνοντας δράση.

Αφηγηματική συμβουλευτική από τη θεωρία στη πράξη

«Ο Σύμβουλος θα πρέπει να λειτουργεί στη συμβουλευτική διαδικασία όπως οι μουσικοί της Jazz Learn the rules like a professional, so you can break them like an artist έχουν ως οδηγό τις νότες αλλά δεν μένουν σε αυτές· αντιθέτως παίζουν τα κομμάτια δημιουργικά και ελεύθερα πέρα από τις νότες»

Επαγγελματική προσαρμοστικότητα

Για το λόγο αυτό ο Savickas εισήγαγε τον όρο «επαγγελματική προσαρμοστικότητα», που θα αντικαθιστούσε αυτόν του Super, «επαγγελματική ωριμότητα», καθώς υφίσταται πλέον η ανάγκη όχι μόνο εσωτερικής ωρίμανσης, αλλά και προσαρμοστικότητας στα εν εξελίξει δεδομένα του εξωτερικού περιβάλλοντος, προκειμένου να είναι σε θέση ο υποψήφιος εργαζόμενος να χαράξει την επαγγελματική του σταδιοδρομία (Κεδράκα, 2014).

Επαγγελματική προσαρμοστικότητα

- Η ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στη συνειδητή και διαρκή διερεύνηση εαυτού και περιβάλλοντος προκειμένου να αντιμετωπίσει τις αλλαγές στη σταδιοδρομία του και να χειριστεί με επιτυχία τις απρόβλεπτες προσαρμογές και μεταβάσεις, που ενδεχομένως θα δημιουργηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες (Savickas, 2008)

Διαστάσεις Προσαρμοστικότητας	Στάσεις και Πεποιθήσεις	Δεξιότητα	Συμπεριφορά διαχείρισης	Πρόβλημα στη σταδιοδρομία
Ενδιαφέρον	Προσανατολισμένος στο μέλλον	Σχεδιασμός	Εμπλοκή Επίγνωση Προετοιμασία	Αδιαφορία <i>Έχω μέλλον;</i>
Έλεγχος	Αποφασιστικός	Λήψη απόφασης	Διεκδικητικότητα Αφοσίωση Θέληση	Αναποφασιστικότητα <i>Σε ποιον ανήκει το μέλλον μου ;</i>
Περιέργεια	Περίεργος	Διερεύνηση	Πειραματισμός Ανάληψη ρίσκου Διερεύνηση	Έλλειψη ρεαλιστικής οπτικής <i>Τι θέλω να κάνω με το μέλλον μου;</i>
Εμπιστοσύνη στον εαυτό/ αυτοπεποίθηση	Αποτελεσματικός	Επίλυση προβλημάτων	Επιμονή Εργατικότητα	Αναστολή <i>Μπορώ να το κάνω;</i>

Χαρακτηριστικά προσωπικότητας και επαγγελματική προσαρμοστικότητα

- Ανοιχτοσύνη /ανοιχτόμυαλος (openness)(μάθηση μέσα από τη σταδιοδρομία)
- Ευέλικτος
- Προνοητικός (απόκτηση μιας πιο ρεαλιστικής εικόνας για το τι θα χρειαστεί να αντιμετωπίσουμε)
- Εξωστρεφής
- Η ανάπτυξη της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας βοηθά στην καλύτερη αξιοποίηση του δυναμικού των ατόμων και προωθεί την υλοποίηση θετικότερων ενεργειών (Μικεδάκη, 2012)

«Χρειάζεται να ξέρεις ποιος είσαι,
για να μπορείς να κάνεις και να
μπορείς να έχεις. Ακόμα και αν δεν
έχεις, ακόμα και αν δεν μπορείς να
κάνεις τίποτα, πάντα θα είσαι»

Jorge Bucay

Δεν είναι ο πιο δυνατός που
επιβιώνει, ούτε ο πιο έξυπνος.
Είναι αυτός που προσαρμόζεται
καλύτερα στην αλλαγή.

Δαρβίνος

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Παράρτημα Ηρακλείου ΚρήτηςΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**Μάθημα 7^ο

Συστημική

STF (System Theory Framework)

Επαγγελματική συμβουλευτική

Αντωνίου Θεόδωρος

ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Εισαγωγή

- Η συστημική θεωρία έχει τις ρίζες της στη Γενική Θεωρία των Συστημάτων του βιολόγου Von Bertalanffy (1968), ενώ στην ψυχοθεραπεία γεννιέται ήδη από τη δεκαετία του '50. Πρόκειται καταρχήν για βιολογική θεωρία, που υποστηρίζει ότι όλοι οι οργανισμοί είναι συστήματα τα οποία είναι μέρη υποσυστημάτων που με τη σειρά τους αποτελούν μέρη υπερσυστημάτων. Εκτός από τον τομέα της ψυχολογίας η συστημική θεωρία αγγίζει πολλά επιμέρους επιστημονικά πεδία, όπως της φυσικής, της ανθρωπολογίας και της Διοίκησης της Εκπαίδευσης (Σαΐτης, 2008).
- Σύμφωνα με τη θεωρία των «ζωντανών συστημάτων», η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου περιγράφεται ως μια «*όψη του όλου*» και ως «*μια συνεχής διαδικασία εξελίξεων και αποφάσεων*», οι οποίες καταλήγουν σε τελικές επαγγελματικές επιλογές (Ford, 1987, στο Patton & Mc Mahon, 2006:153).

Εισαγωγή

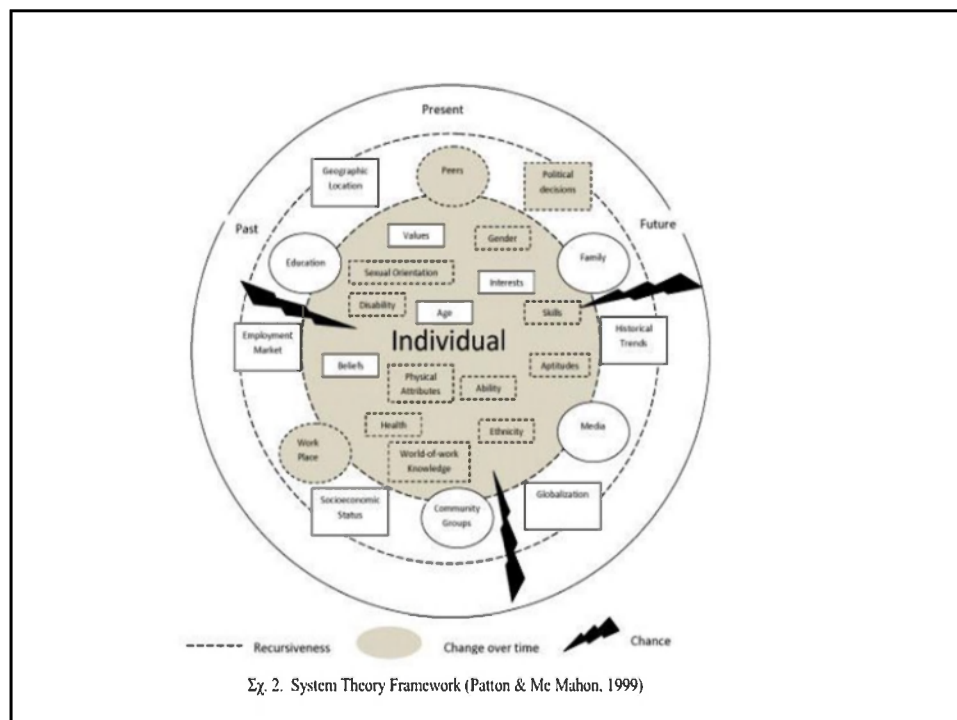
- Η έννοια του «συστήματος» χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει την ανθρώπινη συμπεριφορά μέσα σε ένα πλήθος αλληλεξαρτημένων στοιχείων που αλληλεπιδρούν και συνεργάζονται μεταξύ τους και αξιοποιήθηκε στη συμβουλευτική πρακτική περισσότερο ως υποστηρικτικό πλαίσιο επαναπροσδιορισμού των σύγχρονων προσεγγίσεων θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και λιγότερο ως θεωρία με την παραδοσιακή έννοια του όρου (Patton & Mc Mahon, 2006).
- Η ιδιαιτερότητα της STF (*System Theory Framework*) έγκειται στο ότι προσφέρεται για εφαρμογή σε ποικίλα πολιτισμικά περιβάλλοντα και πληθυσμούς, αξιοποιεί τα πρότερα παραδοσιακά μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης και αντιμετωπίζει τον άνθρωπο ολιστικά, χωρίς να διαχωρίζει θέματα προσωπικής ζωής και σταδιοδρομίας (Mc Mahon & Patton, 2002).
- Όπως αναφέρεται στον Savickas (1993:212), «career is personal» και ο επαγγελματικός εαυτός χτίζεται μέσα από κάθε πλευρά της ζωής. Οι άνθρωποι αυτοπροσδιορίζονται και δε θέτουν μόνο την οικογένεια τους ως σημείο αναφοράς (στενότερο πλαίσιο αναφοράς), αλλά και τα ευρύτερα *συστήματα της κοινωνίας-κουλτούρας* στην οποία ανήκουν.

STF (System Theory Framework)

- Τα τρία βασικά στοιχεία προσδιορισμού των συστημάτων είναι: η *ανάδραση (recursiveness)* - ανοιχτά, διαπερατά συστήματα, η *μεταβλητότητα (change)* - οι αλλαγές που υπόκεινται τα συστήματα στο πέρασμα του χρόνου και οι *ευκαιρίες (chances)*, *απρόβλεπτες καταστάσεις-συγκυρίες* που παρεμβάλλονται και διαμορφώνουν την πορεία της ζωής.
- Το άτομο βρίσκεται στο επίκεντρο ως οργανωμένη ολότητα, με όλα τα χαρακτηριστικά που το προσδιορίζουν (προσωπικότητα, φύλο, ικανότητες, κ.ά.), πομπός και δέκτης συνεχών επιρροών του εξωτερικού περιβάλλοντος. Έτσι, αλληλεπιδρά σε μια διαδικασία δυναμική με τα επιμέρους υποσυστήματα: της οικογένειας, τους φίλους, το εκπαιδευτικό σύστημα, τον τόπο και την ιστορία, τα media, το πολιτικό και οικονομικό σύστημα και το εργασιακό περιβάλλον του. Κατ' αυτόν τον τρόπο, υφίσταται μια σχέση «κυκλικής αιτιότητας» και ανατροφοδότησης, καθώς κάθε μέλος ενός συστήματος επηρεάζει και επηρεάζεται ταυτόχρονα από κάθε άλλο μέλος του ευρύτερου συστήματος στο οποίο ανήκει. Τα συστήματα συνδέονται διαχρονικά, καθώς οι πρότερες εμπειρίες
- Τα συστήματα συνδέονται διαχρονικά, καθώς οι πρότερες εμπειρίες επηρεάζουν το παρόν και, ταυτόχρονα, το παρελθόν μαζί με το παρόν επηρεάζουν το μέλλον. Κατά συνέπεια, τα συστήματα είναι *ανοιχτά (open systems)* και μελετώνται στο τώρα, στο πριν και στο μετά, για την κατανόηση και ερμηνεία επαγγελματικών συμπεριφορών και επιλογών, προκειμένου το άτομο να συνειδητοποιήσει και να αξιοποιήσει κρίσιμα επεισόδια της ζωής του και να εξελίξει την πορεία της σταδιοδρομίας του (Patton & Mc Mahon, 2006).

STF (System Theory Framework)

- Καθώς αναφερόμαστε σε ζητήματα σταδιοδρομίας και στα «ανοιχτά» συστήματα που περιβάλλουν τα άτομα, κρίνουμε σκόπιμο να εξηγήσουμε τι εννοούμε με τον όρο ανοιχτά συστήματα, αναφέροντας τα κυριότερα χαρακτηριστικά τους. Αυτά είναι:



STF (System Theory Framework)

- *Η ανατροφοδότηση (feedback), δηλαδή η κυκλική διαδικασία που αποτελεί μηχανισμό επικοινωνίας και ελέγχου και φέρνει στο σύστημα, στα επιμέρους στοιχεία του (υποσυστήματα) και στο περιβάλλον μια συνεχή ροή πληροφοριών σχετική με τη λειτουργία του συστήματος. Ουσιαστικά, είναι ο μηχανισμός μέσα από τον οποίο ένα σύστημα πληροφορείται εσωτερικά για τον τρόπο λειτουργίας του και εξωτερικά για την επιτυχία ή μη της επίτευξης των στόχων του.*

STF (System Theory Framework)

- *Τα όρια, δηλαδή τα σύνορα που οριοθετούν το σύστημα, έναντι του περιβάλλοντος.*
- *Οι εισροές που εισέρχονται στο σύστημα από το εξωτερικό περιβάλλον. Στην εκπαίδευση, για παράδειγμα, οι μαθητές, οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, η γνώση, ο οποιοσδήποτε εξοπλισμός, τα εφόδια, θεωρούνται οι κυριότερες εισροές.*
- *Η επεξεργασία ή ο μετασχηματισμός των εισροών από το εξωτερικό περιβάλλον.*
- *Οι εκροές, δηλαδή η διοχέτευση στοιχείων ή υπηρεσιών στο κοινωνικό περιβάλλον. Πρόκειται για τα αποτελέσματα των διεργασιών επί των εισροών σε εκροές που θεωρούνται χρήσιμες για το ευρύτερο περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί το σύστημα (Ανδρέου - Παπακωνσταντίνου, 1994: 58-59).*

STF (System Theory Framework)

- Η STF, ως μεθοδολογική προσέγγιση, δίνει τη δυνατότητα στο σύμβουλο σταδιοδρομίας να συμπεριλάβει στο οπτικό του πεδίο τις επιρροές που αφορούν επιλογές καριέρας και πηγάζουν από την ιεραρχία τριών τουλάχιστον επιπέδων *ανοιχτών συστημάτων*, το «σύστημα» (individual system), τα «υποσυστήματα» (social systems) που το συναποτελούν και το ευρύτερο «υπερσύστημα». στο οποίο συγκαταλέγονται: η γεωγραφική περιοχή, οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, οι επιρροές της παγκοσμιοποίησης (societal-environmental system), κ.ά. (Mc Mahon, 2014).

STF (System Theory Framework)

- Η «διαπερατότητα» των συστημάτων πλαισίου (*permeability*) και η συνεχής αλληλεπίδρασή τους όπως αυτή που περιγράφεται από τις Patton & Mc Mahon (2006) στο μοντέλο της STF, συνάδει τόσο με τις απόψεις του Savickas (1993) όσο και του Krumboltz (1993), που συνηγορούν υπέρ της σύγκλισης προσωπικής και επαγγελματικής συμβουλευτικής. Έτσι, στο επίπεδο των μικροσυστημάτων - άμεσο και κοντινό περιβάλλον, σχολείο, γειτονιά (micro system) - η STF επικεντρώνεται στην υποκειμενική φύση της επαγγελματικής ανάπτυξης του κάθε ατόμου, ενώ σε επίπεδο μακροσυστήματος (macrosystem) - αξίες μιας κοινωνίας, νομοθεσία, κουλτούρα, παγκοσμιοποίηση και συλλογικές πεποιθήσεις - η παρέκκλιση στο διαφορετικό, η επεξεργασία νέων καταστάσεων και οι «αλλαγές» αντιμετωπίζονται ως αναπόσπαστο κομμάτι της ζωής, που παρεμβαίνει συνολικά στην ανθρώπινη καθημερινότητα (Patton & Mc Mahon, 2006).

STF (System Theory Framework)

- Στη σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ του ατόμου και του συμβούλου που ακολουθεί τη συστημική προσέγγιση ως μεθοδολογικό θεωρητικό πλαίσιο στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας δε λαμβάνονται υπόψη μόνο τα χαρακτηριστικά που αφορούν τη *διαπερατότητα των συστημάτων* ταυτόχρονα λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι τα συστήματα έχουν *διακριτά όρια* μεταξύ τους. Αυτό σημαίνει ότι ο σύμβουλος οφείλει όχι μόνο να έχει επίγνωση των υποσυστημάτων πλαίσιωσης του συμβουλευόμενου, αλλά να γνωρίζει και *το προσωπικό του πεδίο αναφοράς*, να έχει κατανοήσει την ουσία και το περιεχόμενο των ιδιαίτερων επιρροών που δέχτηκε για τις δικές του επιλογές καριέρας, να είναι συνειδητοποιημένος ως προς τις προσωπικές του αξίες, να γνωρίζει και να τηρεί τα όρια των προσωπικών του συστημάτων.

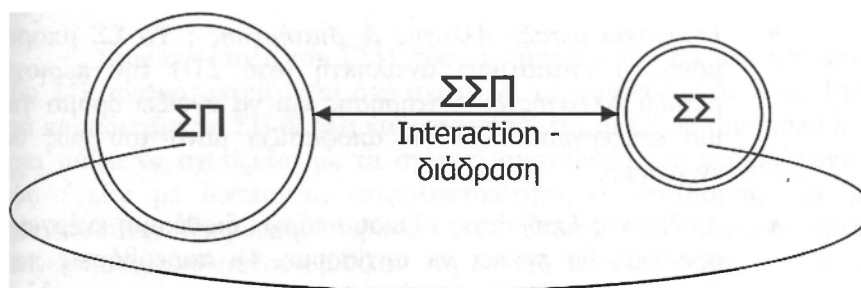
STF (System Theory Framework)

- Έτσι, η αλληλεπίδραση συμβούλου-συμβουλευόμενου ανάγεται στη διαμόρφωση ενός «*θεραπευτικού συστήματος*» (*therapeutic system*), με δέκτη όχι μόνο το άτομο και τα επαγγελματικά ζητήματα που το αφορούν, αλλά και τον ίδιο το σύμβουλο ως οντότητα (Mc Mahon, 2014). Η ουσιαστική σχέση που καλλιεργείται μέσα από την επικοινωνία και την εμπιστοσύνη δεν πρέπει να δημιουργεί επικαλύψεις στα προσωπικά όρια των δύο μερών που δεν παύουν να είναι δύο διαφορετικές προσωπικότητες. Ο σύμβουλος μοιράζεται προσωπικές πληροφορίες, ερμηνεύει, ενθαρρύνει, υποστηρίζει, δε χειραγωγεί και δε χειραγωγείται, ενώ, όταν κρίνεται απαραίτητο συνεργάζεται με επιμέρους υποσυστήματα του ατόμου, π.χ. την οικογένεια, αναγνωρίζοντας τη σημασία της ως σύστημα επιρροής (Granvold, 1996).

STF (System Theory Framework)

- Ένας τομέας με κεντρική σπουδαιότητα στις συστημικές προσεγγίσεις είναι η *επικοινωνία*, η χρήση της γλώσσας και η σημασία που αυτή αποκτά για την απόδοση νοήματος. Ο σύμβουλος συλλέγει τις απαραίτητες γνώσεις με κύριο εργαλείο το διάλογο (Peavy, 2004). Οι Mc Mahon, Watson & Patton (2005) προσφέρουν το MSCΙ (*My System of Career Influences*) ως εργαλείο μέτρησης για τη βήμα προς βήμα καταγραφή επεισοδίων ζωής-καριέρας και τα συμπεράσματα που εξαγουν έρχονται ως αποτέλεσμα παρατήρησης της παραπάνω σχέσης. Έτσι, στις σύγχρονες θεωρίες το επιστημολογικό υπόβαθρο της Συμβουλευτικής για τη Σταδιοδρομία μετακινείται από το θετικισμό και τις ποσοτικές-μαθηματικές μετρήσεις ερευνητικών δεδομένων (χρήση ψυχομετρικών εργαλείων-τεστ) σε ποιοτικής φύσεως μετρήσιμα χαρακτηριστικά (αυτοβιογραφίες, προσωπικές αναμνήσεις, κείμενα συνεντεύξεων) και στην υποκειμενική αλήθεια που φέρει ο κάθε άνθρωπος ξεχωριστά (Mc Mahon, 2014).

Το Σύστημα Συμβούλου-Πελάτη

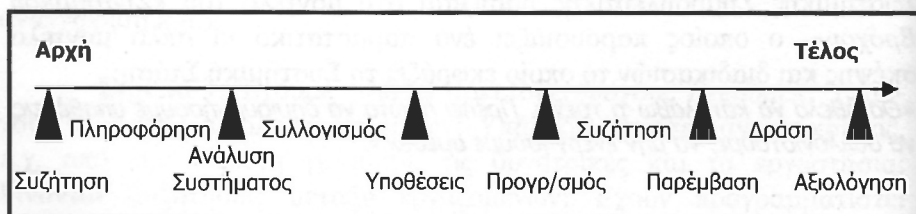


Σε μία σχέση Συμβουλευτικής υπάρχουν δύο κοινωνικά συστήματα σε αλληλεπίδραση που επικοινωνούν μεταξύ τους : το άτομο που ζήτησε τη Συμβουλευτική είναι το Σύστημα Πελάτη (ΣΠ) και ο σύμβουλος είναι το Σύστημα Συμβούλου (ΣΣ). Μέσω της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο ΣΠ και στο ΣΣ που δημιουργείται όσο διαρκεί το έργο της Συμβουλευτικής, ιδρύεται και ένα τρίτο σύστημα, το Σύστημα Συμβούλου-Πελάτη (ΣΣΠ).

Το Σύστημα Συμβούλου-Πελάτη

- Τόσο το Σύστημα Πελάτη όσο και το Σύστημα Συμβούλου, ως Οργανώσεις, διαχωρίζονται από το περιβάλλον τους, ταυτόχρονα όμως επικοινωνούν με αυτό (δυναμική διαφορά συστήματος - περιβάλλοντος). Για το ΣΠ, το ΣΣ είναι ένα (ενδεχόμενο) περιβάλλον και αντίστροφα.

Βασική δομή της Συμβουλευτικής διεργασίας: ο Χρονικός Άξονας



Η Συστημική Συμβουλευτική καθοδηγείται από τις εξής αρχές:

- **Περιορισμός** : Οι παρεμβάσεις* δεν μπορούν να είναι τίποτα περισσότερο από ωθήσεις, με τις οποίες το ΣΠ κάνει αυτό που μπορεί, ανάλογα με τις δυνατότητές του. Η δυνατότητα εξωτερικής επίδρασης στα συμβάντα του συστήματος είναι πολύ περιορισμένη.
- **Ισορροπία μεταξύ Αλλαγής & Διατήρησης** : Το ΣΣ μπορεί μόνο να καταστήσει αντιληπτή (στο ΣΠ) την περιοχή μεταξύ Αλλαγής & Διατήρησης και να ανοίξει δρόμο για μία επεξεργασία. Το ΣΠ αποφασίζει μόνο του πώς θα ενεργήσει.
- *= Με τον όρο Παρέμβαση εννοούμε μία επικοινωνία μεταξύ των δύο συστημάτων με προγραμματισμένες επενέργειες μέσα στο ΣΠ, που ξεκινούν από την αυτονομία του ΣΠ.

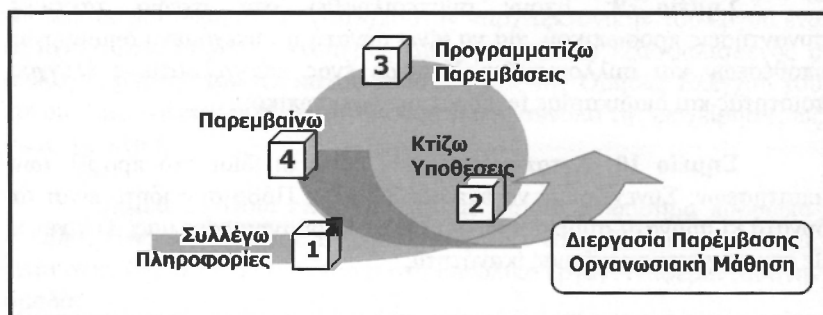
Η Συστημική Συμβουλευτική καθοδηγείται από τις εξής αρχές:

- **Διαδοχικές Επίδρασεις**: Όπου υπάρχει διαθέσιμη ενέργεια, από εκεί θα πρέπει να αρχίσουμε. Οι παρεμβάσεις που γίνονται σε κάποιο σημείο έχουν επίπτωση και σε άλλες περιοχές της Οργάνωσης (οικογένειας) ή της εργασίας.
- **Ενσωμάτωση**: Οι αντικειμενικοί παράγοντες δεν μπορούν να διαχωριστούν από τους υποκειμενικούς. Υφίσταται αλληλεπίδραση ανάμεσα σε όραμα, στρατηγική, δομή και κουλτούρα.

Η Συστημική Συμβουλευτική καθοδηγείται από τις εξής αρχές:

- **Γενικός προσανατολισμός σε διεργασίες**: Οι παρεμβάσεις πρέπει να σχεδιαστούν με βάση το ευρύτερο πλαίσιο και να προσαρμόζονται συνέχεια στη διαδικασία.
- **Συλλογισμός**: για να ανταποκριθεί στο ρόλο και τα καθήκοντά του, στο ΣΣ πρέπει συνεχώς να λειτουργούν βρόχοι συλλογισμού.

Μοντέλο διεργασιών – συστημικός βρόχος



Από την αρχή κιόλας κάθε έργου Συμβουλευτικής, ο Συστημικός Βρόχος παίζει σημαντικό ρόλο. Στην αρχή, υπάρχει πάντα μία συνομιλία, είτε πρόκειται για τηλεφωνική, είτε για μία πρόσωπο με πρόσωπο προσανατολιστική συζήτηση. Μετά, ακολουθούν εσωτερικές συζητήσεις των ατόμων π.χ. μιας οικογένειας και διαδικασίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Ύστερα από τη συλλογή αναλυτικών πληροφοριών, αρχίζει η δημιουργία υποθέσεων, οι προτάσεις, οι συμφωνίες κι αργότερα η θέσπιση συγκεκριμένων κανόνων, η ανάλυση των επιπτώσεων, οι συλλογισμοί, οι συζητήσεις, οι προσαρμογές κι ούτω καθεξής, μέχρι το προσδοκώμενο επιτυχημένο τέλος του έργου. Κάθε έργο έχει λοιπόν μία αρχή κι ένα τέλος. Μέσα όμως σε αυτόν τον ευθύ χρονικό άξονα τα πράγματα δεν συμβαίνουν γραμμικά, αλλά μάλλον «στειροειδώς».

Η Συστημική Συμβουλευτική καθοδηγείται από τις εξής αρχές:

- **Δυνατότητα Συνδεσιμότητας**: Ο σύμβουλος είναι παρατηρητής β' βαθμού - σε αντίθεση με το άτομο, που είναι παρατηρητής α' βαθμού - κι έτσι πρέπει να καταβάλλουν προσπάθεια για να αναγνωρίσουν τις ενεργές δομές και τις λογικές του συστήματος πίσω από τα δρώντα πρόσωπα, προκειμένου να μπορούν παρέμβουν συνδετικά.
- **Συνεργασία** : το ΣΣ πρέπει και το ίδιο να είναι ένα σταθερό σύστημα, να διαμορφώσει συνειδητά τις ρυθμίσεις που διέπουν την σχέση του με το ΣΠ και μετά το πέρας του έργου του να γίνει πάλι περιττό.

Η Συστημική Συμβουλευτική καθοδηγείται από τις εξής αρχές:

- **Αρχή της Πολλαπλής Προοπτικής** : αυτό σημαίνει εργασία με εναλλαγή προοπτικών και με απόψεις διαφορετικών, αντίθετων ρευμάτων.
- **Προσανατολισμός σε Μετατροπή** : η εφαρμογή της αλλαγής είναι από την αρχή αναπόσπαστο στοιχείο της διαδικασίας.

Σημαντικές επισημάνσεις

- Στην ανάπτυξη του ΣΣΠ, τόσο η εμπειρία του ΣΣ όσο και αυτή του ΣΠ, αντικατοπτρίζονται στη σχέση με τα περιβάλλοντά τους. Έτσι για παράδειγμα, το ΣΠ βλέπει και μεταχειρίζεται το ΣΣ με τον τρόπο που έχει μάθει να σχετίζεται με τα σχετικά συστήματα του περιβάλλοντος του : είτε με δυσπιστία, επιφυλακτικότητα κι υποτίμηση, είτε με εμπιστοσύνη, δέσμευση, σεβασμό κι εκτίμηση.
- Ένα φαινόμενο που βοηθάει το έργο της Συμβουλευτικής είναι το «Φαινόμενο Συντονισμού» Όπως και οι βιολογικοί οργανισμοί αντιδρούν σε συγκεκριμένες συχνότητες, έτσι και στα ζωντανά συστήματα παρατηρούμε μετάδοση ταλαντώσεων. Πρότυπα και συγκρούσεις που υπάρχουν π.χ. στο ΣΠ, εμφανίζονται και στο ΣΣ. Γι' αυτόν το λόγο, είναι για εμάς σημαντική πηγή πληροφοριών για το ΣΠ, όταν αυτά χρησιμοποιούνται ως σημεία αναφοράς.

Σημαντικές επισημάνσεις

- Σημαντικό ρόλο στη διαδικασία αυτή παίζει η επιθυμία του ατόμου να προκαλέσει τα επιθυμητά αποτελέσματα και ταυτόχρονα να περιορίσει τα ανεπιθύμητα. Τέσσερις είναι οι ομάδες παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη και τις αποφάσεις του ατόμου:
 - η συσσωρευμένη γνώση για τον εαυτό και το περιβάλλον, δηλαδή η επεξεργασία και αποθήκευση πληροφοριών,
 - το πλέγμα των επιθυμητών και ανεπιθύμητων αποτελεσμάτων, εκβάσεων και σκοπών (κατευθύνουσες γνωστικές λειτουργίες),
 - οι αξιολογικές γνωστικές διαδικασίες του ατόμου ως προς τις προτεραιότητες που θέτει (κανονιστικές αξιολογήσεις) και
 - οι γνωστικές διαδικασίες που προσδιορίζουν τις στρατηγικές, μέσω των οποίων θα επιτευχθούν οι σκοποί και θα συντονιστούν οι σχετικές ενέργειες (διαδικασίες ελέγχου) (Δημητρόπουλος, 2002:138)

Επίλογος

- Συνοψίζοντας, η συστημική θεωρία αντιμετωπίζει τον άνθρωπο ως «ζωντανό» οργανισμό-οργανωμένη ολότητα που απαρτίζεται από αλληλοσυνδεόμενες υποδιεργασίες, παρέχει τη δυνατότητα στο άτομο να αυτενεργήσει, να ισορροπήσει ανάμεσα στους ρόλους και στις ανάγκες της ζωής και να «οικοδομήσει» το ίδιο τη πορεία της σταδιοδρομίας του, δίνοντας νόημα και σημασία σε κάθε σύστημα αναφοράς που το περιβάλλει.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ


 ΑΝΩΤΑΤΗ
 ΣΧΟΛΗ
 ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

[Παράρτημα Ηρακλείου Κρήτης](#)
**ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗ &
 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑ**

Μάθημα 8ο

**Αυτεπάρκεια
 (self-efficacy) & TEST**
Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Εισαγωγή

Η έννοια της αυτεπάρκειας αναγνωρίστηκε ως μια από τις πιο χρήσιμες θεωρητικά, αλλά και πρακτικά έννοιες στο χώρο της μοντέρνας Ψυχολογίας (Betz, Klein & Taylor, 1996). Πρόκειται για μία έννοια, την οποία εισήγαγε και στήριξε θεωρητικά ο Bandura (1977) και η οποία κατέχει κεντρική θέση στη θεωρία της κοινωνικογνωστικής μάθησης. Η κοινωνικογνωστική θεωρία της προσωπικότητας δίνει έμφαση στην κοινωνική προέλευση της συμπεριφοράς και στις γνωστικές νοητικές λειτουργίες που επηρεάζουν όλες τις ψυχικές λειτουργίες (τα συναισθήματα, τα κίνητρα, τη συμπεριφορά). Οι δομές της προσωπικότητας που τονίζονται στην κοινωνικογνωστική θεωρία, είναι οι ικανότητες – δεξιότητες, οι στόχοι και ο εαυτός του κάθε ατόμου. Ιδιαίτερης σημασίας είναι οι γνωστικές ικανότητες, που καθιστούν το άτομο ικανό να δίνει λύσεις στα προβλήματα της καθημερινής ζωής. Οι στόχοι καθοδηγούν το άτομο σε μελλοντικά αποτελέσματα. Το άτομο έχει προσωπική αντίληψη για τον εαυτό του και ακολουθεί διεργασίες αυτοελέγχου.

Εισαγωγή

Η αυτεπάρκεια (self-efficacy) αποτελεί ένα δομικό συστατικό της κοινωνικογνωστικής θεωρίας και αναφέρεται στην πεποίθηση που έχει το άτομο ότι είναι ικανό να οργανώνει και να πραγματοποιεί αναγκαίες δραστηριότητες για να επιτυγχάνει προκαθορισμένους τύπους ή συγκεκριμένα επίπεδα συμπεριφοράς (Bandura, 1986, 1995), καθώς και στην πεποίθηση του ατόμου ότι είναι ικανό να φέρει σε πέρας ένα συγκεκριμένο έργο (Bandura, 1977).

Η αυτεπάρκεια επιπλέον αναφέρεται στην εκτίμηση εκ μέρους του ατόμου για τη δυνατότητα αποτελεσματικής απόδοσής του σε μια δοκιμασία.

Εισαγωγή

- Οι πεποιθήσεις των ανθρώπων για την αυτεπάρκειά τους μπορούν να επαυξήσουν την επιτυχία και τα επιτεύγματά τους με πολλούς τρόπους (Bandura, 1989).
- Οι πεποιθήσεις αυτές επηρεάζουν τις επιλογές των ανθρώπων σχετικά με δραστηριότητες και περιβάλλοντα, όπως επίσης επηρεάζουν και τα κίνητρα, την προσπάθεια, την επιμονή, τον τρόπο σκέψης αλλά και τις συναισθηματικές αντιδράσεις που επενδύονται, όταν παρουσιάζονται εμπόδια σε μια δραστηριότητα με την οποία ασχολείται το άτομο (Lent, Brown & Hackett, 1994. Pervin & John, 2001).

Εισαγωγή

- Οι άνθρωποι σκέφτονται, αισθάνονται και συμπεριφέρονται διαφορετικά, όταν νιώθουν σίγουροι για τον εαυτό τους, ότι μπορούν να φέρουν εις πέρας με επιτυχία μια κατάσταση, παρά όταν αισθάνονται ανασφαλείς ή ανίκανοι.
- Αν οι άνθρωποι πιστεύουν ότι οι πράξεις τους δεν θα έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, παρουσιάζουν χαμηλά κίνητρα για εμπλοκή στις συγκεκριμένες πράξεις. Μπορεί κανείς να φανταστεί πόσο μακριά μπορεί να πάει έναν μαθητή το ενδιαφέρον του για την αρχιτεκτονική, όταν αυτός νιώθει αδύναμος στην Γεωμετρία.
- Οποιοδήποτε παράγοντες κι αν λειτουργούν για να επηρεάσουν μια συμπεριφορά, βασίζονται στην κεντρική πεποίθηση ότι κάποιος έχει την ικανότητα να επιτύχει τη συγκεκριμένη συμπεριφορά (Bandura, 1989).

Η θεωρία του Bandura (1971. 1983. 1999)

- Η **θεωρία της κοινωνικής μάθησης** του Bandura υποστηρίζει ότι η ανάπτυξη του ατόμου επηρεάζεται από την **τριαδική αλληλεπίδραση** ατόμου, περιβάλλοντος και συμπεριφοράς.
- Πρόκειται για το **τριαδικό μοντέλο αμοιβαίας αιτιότητας**, το οποίο αποτελείται από **μηχανισμούς** που **αλληλεπιδρούν** δυναμικά μεταξύ τους: α) τα «προσωπικά στοιχεία» του ατόμου, β) τους «εξωτερικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες» και γ) την «έκδηλη συμπεριφορά του ατόμου».
- Οι προσωπικότητες των ατόμων και οι διάφορες συμπεριφορές που παρουσιάζουν δημιουργούνται μάλλον από **τις εμπειρίες μάθησης** του κάθε ατόμου, παρά από έμφυτες ψυχικές διαδικασίες.

- Κύριος πρωταγωνιστής στη διαδικασία της επιλογής επαγγέλματος αναγνωρίζεται το **άτομο**.
- Το άτομο κατέχει εξέχουσα θέση **ως συν-προσδιοριστικός παράγοντας** στην όλη διαδικασία.
- Στο πλαίσιο της επαγγελματικής πορείας είναι σε θέση **να παρεμβαίνει** μέσω των επιθυμιών/επιλογών του στις εκάστοτε καταστάσεις, οι οποίες εν συνεχεία **επηρεάζουν** τη σκέψη, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά του,
- Και έτσι, **γίνεται το ίδιο ρυθμιστής** του «επαγγελματικού παιχνιδιού».



Η θεωρία του Bandura (1971. 1983. 1999)

- Μέσα από την παρατήρηση των άλλων το άτομο **αναπτύσσει γνωστικές προσδοκίες** όσον αφορά στην πιθανή δική του επίδοση σε ορισμένες μελλοντικές συμπεριφορές (Κάντας & Χαντζή, 1991).
- Έτσι, οδηγείται σε **αυτορρύθμιση** της συμπεριφοράς του.
- Ο Bandura ερμηνεύει τη διαδικασία αυτή με βάση την **έννοια της αυτεπάρκειας** (self-efficacy), την οποία ορίζει ως την υποκειμενική κρίση του ατόμου όσον αφορά την ικανότητά του να ακολουθήσει μια πορεία ενεργειών που θα αποδειχθεί αποτελεσματική σε μια συγκεκριμένη κατάσταση.
- Η **αυτοαποτελεσματικότητα** δεν αναφέρεται στο κατά πόσο ένα άτομο είναι ικανό αντικειμενικά, αλλά στις προσωπικές πεποιθήσεις για το αν διαθέτει τις απαραίτητες δεξιότητες να εκτελέσει ένα έργο κάτω από διάφορες συνθήκες, με όποιες ικανότητες κι αν έχει.

Πηγές πληροφοριών της αυτεπάρκειας

- **Προσωπικές εμπειρίες ικανότητας** (ως προς την επίτευξη στόχων/εργασιών),
- **Η μάθηση μέσω μίμησης** (μίμηση προτύπου),
- **Οι φυσιολογικές και συναισθηματικές καταστάσεις** (συναισθηματική εγρήγορση, π.χ., ανησυχία),
- **Η λεκτική πειθώ** (ενθάρρυνση) (Bandura, 1997).

Προσωπικές εμπειρίες ικανότητας (*mastery experience*):

- Τα άτομα συμμετέχουν σε δραστηριότητες, ερμηνεύουν τα αποτελέσματα των ενεργειών τους, χρησιμοποιούν τις ερμηνείες αυτές, για να αναπτύξουν τις πεποιθήσεις για την ικανότητά τους να συμμετέχουν σε επόμενες δραστηριότητες, και για να ενεργήσουν σύμφωνα με τις πεποιθήσεις που ανέπτυξαν. Χαρακτηριστικά, τα αποτελέσματα των ενεργειών που ερμηνεύονται ως επιτυχή αυξάνουν την αυτεπάρκεια, ενώ εκείνα που ερμηνεύονται ως αποτυχημένα μειώνουν την αυτεπάρκεια. Φυσικά, οι άνθρωποι που κατέχουν μια χαμηλή πεποίθηση αυτεπάρκειας υποτιμούν συχνά τις επιτυχίες τους παρά μεταβάλουν την πεποίθησή τους. Ακόμα και όταν επιτυγχάνουν μετά από αρκετή προσπάθεια, μερικά άτομα συνεχίζουν να αμφιβάλλουν για την αυτεπάρκειά τους.

Μάθηση μέσω μίμησης (*modeling*):

Τα αποτελέσματα της μίμησης προτύπου είναι ιδιαίτερα ορατά, όταν το άτομο έχει μικρή προγενέστερη εμπειρία σε δραστηριότητες. Ακόμη και τα άτομα με πείρα και αυτεπάρκεια, θα αυξήσουν την αυτεπάρκειά τους ακόμα περισσότερο, εάν τα πρότυπα τους διδάξουν αποτελεσματικότερους τρόπους για να κάνουν κάτι. Η εμπειρία αυτή είναι ιδιαίτερα αποτελεσματική, όταν οι παρατηρητές βλέπουν τις ομοιότητές τους με το πρότυπο αναφορικά με κάποια χαρακτηριστικά και έπειτα υποθέτουν ότι η απόδοση του προτύπου είναι διαγνωστική της δικής τους ικανότητας. Η παρατήρηση των επιτυχιών τέτοιων προτύπων συμβάλλει πολύ στις πεποιθήσεις των παρατηρητών για τις ικανότητές τους ("εάν μπορούν να το κάνουν αυτοί, μπορώ κι εγώ!"). Αντιθέτως, η παρατήρηση προτύπων με παρόμοιες ιδιότητες να αποτυγχάνουν, μπορεί να υπονομεύσει τις πεποιθήσεις των παρατηρητών για την ικανότητά τους να πετύχουν.

Φυσιολογικές και συναισθηματικές καταστάσεις (*physiological and emotional states*):

Συναισθηματικές καταστάσεις, όπως η ανησυχία, η πίεση, η διέγερση παρέχουν επίσης πληροφορίες για τις πεποιθήσεις αυτεπάρκειας. Οι άνθρωποι μπορούν να υπολογίσουν το βαθμό εμπιστοσύνης στον ίδιο τους τον εαυτό κρίνοντας από τη συναισθηματική τους κατάσταση, καθώς συλλογίζονται τη δράση τους. Οι ισχυρές συναισθηματικές αντιδράσεις σε έναν στόχο/έργο προειδοποιούν για την προσδοκώμενη επιτυχία ή την αποτυχία της έκβασης. Όταν οι άνθρωποι βιώνουν αρνητικές εμπειρίες και φόβους σχετικά με τις ικανότητές τους, οι συναισθηματικές τους αντιδράσεις μπορούν από μόνες τους να μειώσουν τις αντιλήψεις αυτεπάρκειας και να προκαλέσουν πρόσθετη πίεση και άγχος που συμβάλλουν στην επιβεβαίωση της ανεπαρκούς απόδοσης που φοβούνται.

Λεκτική πειθώ (*verbal persuasion*):

Η πειθώ παίζει σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των προσωπικών πεποιθήσεων ενός ατόμου. Για να είναι, ωστόσο, αποτελεσματική πρέπει να καλλιεργήσει τις πεποιθήσεις αυτεπάρκειας των ανθρώπων εξασφαλίζοντας συγχρόνως ότι η προβλεπόμενη επιτυχία είναι εφικτή. Ακριβώς όπως η θετική πειθώ μπορεί να λειτουργήσει για να ενθαρρύνει τις πεποιθήσεις αυτεπάρκειας, η αρνητική πειθώ μπορεί να τις αποδυναμώσει. Στην πραγματικότητα, είναι συνήθως ευκολότερο να αποδυναμωθούν οι πεποιθήσεις αυτεπάρκειας μέσω των αρνητικών αξιολογήσεων από το να ενισχυθούν τέτοιες πεποιθήσεις μέσω της θετικής ενθάρρυνσης.

Υψηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας



- Οι δυσκολίες αντιμετωπίζονται ως προκλήσεις
- Υψηλός βαθμός αφοσίωσης στην πραγματοποίηση επαγγελματικών στόχων
- Άσκηση προσωπικού ελέγχου
- Διερεύνηση εναλλακτικών επιλογών
- Μεγαλύτερη αποφασιστικότητα

(Zimmerman, 2000. Gushue et al, 2006)

Χαμηλές πεπαιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας



- Οι δυσκολίες αντιμετωπίζονται ως απειλές
- Χαμηλοί στόχοι
- Παραίτηση
- Απροθυμία για βαθύτερη διερεύνηση
- Αναποφασιστικότητα

(Zimmerman, 2000. Gushue et al, 2006)

Προσδοκίες αποτελέσματος

- Η αυτοαποτελεσματικότητα διαφοροποιείται από τις **προσδοκίες αποτελέσματος** (outcome expectations)
- Οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας συνιστούν απάντηση στο εσωτερικό ερώτημα **«μπορώ να το κάνω αυτό;»** παρέχοντας έτσι, μια εκτίμηση των ικανοτήτων του ατόμου όσον αφορά στην εκτέλεση μιας δραστηριότητας
- Οι προσδοκίες αποτελέσματος απαντούν στο εσωτερικό ερώτημα **«αν το κάνω αυτό, τι θα συμβεί;»** συνιστώντας έτσι, μια πρόβλεψη των συνεπειών που θα ακολουθήσουν τη συγκεκριμένη συμπεριφορά.
- Οι χαμηλές αντιλήψεις αυτοεπάρκειας μπορούν να δημιουργήσουν στο άτομο την αίσθηση της ανικανότητας («Δεν μπορώ να κάνω τίποτα»),
- ενώ οι χαμηλές προσδοκίες αποτελέσματος δημιουργούν την αίσθηση της απελπισίας και της απόγνωσης («Τίποτα δεν μπορεί να με βοηθήσει»)

Παράγοντες αυτοαποτελεσματικότητας στον σχεδιασμό σταδιοδρομίας

- **διαχείριση σταδιοδρομίας:** αναφέρεται στην την ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει με επάρκεια ζητήματα της σταδιοδρομίας πρακτικής ή συναισθηματικής φύσης.
- **δεξιότητες σταδιοδρομίας:** περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την καλύτερη οργάνωση και εκτέλεση μιας εργασίας, ιδιαίτερα, όταν το άτομο εργάζεται κάτω από δύσκολες συνθήκες.
- **ευελιξία στην εργασία:** αναδεικνύει την ικανότητα προσαρμογής στις μεταβάσεις ή την ικανότητα του ατόμου να ανταποκρίνεται στις αλλαγές που συμβαίνουν στην εργασία.
- **δημιουργικότητα στην εργασία:** περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ικανότητα ενεργητικής ανταπόκρισης στην εργασία, όπως επινοητικότητα, δημιουργικότητα και δημόσιες σχέσεις

Ερωτήματα που απασχολούν τον Σύμβουλο

- Ποια είναι η αυτεπάρκεια του πελάτη για διάφορες επαγγελματικές επιλογές;
- Ποιες είναι οι προσδοκίες αποτελέσματος του πελάτη για διάφορες επαγγελματικές επιλογές;
- Ποιες εμπειρίες μάθησης έχει ο πελάτης;
- Ποιες επιλογές έχει αποκλείσει ο πελάτης;
- Ποια είναι η αυτεπάρκεια του πελάτη στη λήψη επαγγελματικής απόφασης;
- Είναι οι προσδοκίες αποτελέσματος του πελάτη ρεαλιστικές;
- Ποιοι είναι οι στόχοι του πελάτη;

Η συνείδηση σου σου φωνάζει: «Να τι πρέπει να κάνεις», ενώ η διαίσθησή σου σου λέει: «Να τι μπορείς να κάνεις». Να ακούς αυτή τη φωνή που σου λέει τι είναι αυτό που μπορείς να κάνεις. Τίποτα δεν θα διαμορφώσει το χαρακτήρα σου περισσότερο από αυτό.

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
Παράρτημα Ηρακλείου Κρήτης

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
Μάθημα 9^ο

Νέες και Μετα-νεωτερικές προσεγγίσεις της
Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Σταδιοδρομία

“Η επιλογή επαγγέλματος είναι το αποτέλεσμα μιας εξαιρετικά μακρόχρονης διαδικασίας, η οποία, συνήθως, ξεκινά πολλά χρόνια προτού κάποιος αποφοιτήσει από το σχολείο και συνεχίζει για πολύ καιρό ακόμα μετά την αποφοίτησή του” (Schoon, 2001)

Σταδιοδρομία σήμερα

- Λιγότερο
 - Προβλέψιμη
 - Σταθερή
 - Γραμμική

Νέες μορφές σταδιοδρομίας

- Χωρίς όρια σταδιοδρομία (Boundaryless career)
- Πρωτεϊκή σταδιοδρομία ("Protean" career) (Hall, 2004)
- Καλειδοσκοπική σταδιοδρομία (kaleidoscope career)
- Σταδιοδρομία χαρτοφυλακίου (Portfolio career)

(Δρόσος, 2013)

Χωρίς όρια σταδιοδρομία (Boundaryless career)

- Η ασύνορη καριέρα (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Arthur, Inkson & Pringle, 1999; Arthur & Rousseau, 1996) σε αντίθεση με την «παραδοσιακή», «ιεραρχική» και «οργανωσιακή» καριέρα είναι αυτή που δεν είναι συνδεδεμένη με έναν οργανισμό ή ένα πεδίο, και χαρακτηρίζεται από περιορισμένη κατακόρυφη κίνηση, μικρότερη σειριακή πρόοδο και λιγότερη σταθερότητα.
- «Με απλά λόγια, οι καριέρες χωρίς σύνορα είναι το αντίθετο της «οργανωσιακής καριέρας, που ξετυλίγεται σε ένα μοναδικό περιβάλλον απασχόλησης» (Arthur & Rousseau, 1996).

Πρωτεϊκή σταδιοδρομία ("Protean" career) (Hall, 2004)

- Η πρωτεϊκή καριέρα είναι η ακραία μορφή της ασύνορης καριέρας, σε συνδυασμό με εσωτερική κινητροδότηση καριέρας και μετρήσεων επιτυχίας (Baruch, 2004). Προϋποθέτει ένα ψυχολογικό συμβόλαιο με τον εαυτό του ίδιου του εργαζόμενου παρά με έναν οργανισμό ή οργανισμούς.
- Ο πρωτεϊκός εργαζόμενος, αναλαμβάνει ατομική ευθύνη για την ανάπτυξη της καριέρας του, συνεχώς αναμορφώνει τον εαυτό του ανάλογα με τις προσωπικές ανάγκες του και τις επιταγές του κόσμου της εργασίας.
- Ο όρος «πρωτεϊκός» προερχόμενος από τη θαλάσσια θεότητα των αρχαίων Πρωτέα, δηλώνει το άτομο που αλλάζει κατά βούληση μορφές.

Καλειδοσκοπική σταδιοδρομία (kaleidoscope career)

- Περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο τα μοντέλα της καριέρας μεταβάλλονται με τον καιρό, καθώς αλλάζουν οι ατομικές ανάγκες και τα ενδιαφέροντα (Mainiero & Sullivan, 2006).
- Τρεις παράμετροι, η αυθεντικότητα, η ισορροπία και η πρόκληση επηρεάζουν τις αποφάσεις καριέρας.
 - Η αυθεντικότητα ορίζεται ως αλήθεια προς τον εαυτό κάποιου. Σπρώχνει τους ανθρώπους να ακολουθήσουν τις αξίες τους στην αναζήτηση εργασίας.
 - Η ισορροπία αφορά την επιθυμία κάποιου να ενσωματώνει την εργασιακή και τη μη εργασιακή ζωή κάποιου.
 - Η πρόκληση περιλαμβάνει την επιθυμία για αυτονομία και υπευθυνότητα, καθώς και αυξημένο ενδιαφέρον για τη μάθηση και την ανάπτυξη.

Σταδιοδρομία χαρτοφυλακίου (Portfolio career)

Το Προσωπικό Χαρτοφυλάκιο θεωρείται ένα απαραίτητο εργαλείο στα χέρια του κάθε ατόμου προκειμένου να βοηθηθεί στην ανάπτυξη του ατομικού του σχεδίου δράσης και στη διαχείριση της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας.

Πρόκειται για ένα φάκελο που περιλαμβάνει επισκόπηση ικανοτήτων, δεξιοτήτων και χαρακτηριστικών του ατόμου που το συμπληρώνει, καθώς και τα απαραίτητα συνοδευτικά έγγραφα όπως βιογραφικό σημείωμα, αποδεικτικά γνώσεων και επαγγελματικής εμπειρίας, αποδεικτικά απόκτησης άλλων εμπειριών, συστατικές επιστολές κ.ά

Νέες και Μετα-νεωτερικές προσεγγίσεις της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

- Κοινωνιο-δυναμική Συμβουλευτική (Sociodynamic Counseling: Peavy, 2000)
- Επαγγελματική ανάπτυξη και κοινωνική ευημερία (Thriving with Social Purpose Conceptual Framework: Ford και Smith 2007)

Κοινωνιο-δυναμική Συμβουλευτική (Sociodynamic Counseling: Peavy, 2000)

- Κονστρουκτιβιστικό, ολιστικό μοντέλο
- Διερεύνηση του χώρου ζωής (life-space) του πελάτη μέσω της αφήγησης
- Εργασία: βασικό υποσύνολο της ύπαρξης
- Οι άνθρωποι δημιουργούν πολλαπλές πραγματικότητες
- Ο σημαντικός ρόλος του «αφηγούμενου εαυτού»
- Στόχος: Ο πελάτης να ανακαλύψει **ποιός είναι, τι είναι, πως είναι...**

Επαγγελματική ανάπτυξη και κοινωνική ευημερία (Thriving with Social Purpose Conceptual Framework: Ford & Smith 2007)

- Το μοντέλο TSP υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των ανθρώπων που έχουν άνισες ευκαιρίες στη ζωή τους ή περιορισμούς και εμπόδια στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές μπορεί να ενισχυθεί εάν τους βοηθήσουμε να διαμορφώσουν κίνητρα κατά την αλληλεπίδραση τους με το περιβάλλον που ζουν και αναπτύσσονται.
- Οι άνθρωποι μπορούν να αξιοποιήσουν τους προσωπικούς και κοινωνικούς τους στόχους, προκειμένου να αναπτύξουν την ικανότητα τους για:
 - ενεργό και ευέλικτη στοχοθεσία
 - θετική πίστη στις ατομικές ικανότητες
 - γνώση και αξιοποίηση συναισθημάτων
 - κοινωνική ευαισθητοποίηση

Μετα-νεωτερικές προσεγγίσεις της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

- Θεωρία σχεδιασμού ζωής (Life Design: Savickas, 2012)
- Θεωρία Συστημάτων για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας (Systems Theory Framework of Career Development: Patton & McMahon, 2006)

Θεωρία σχεδιασμού ζωής ή της κατασκευής σταδιοδρομίας (Life Design or Theory of career construction: Savickas, 2012)

- Τα τρία βασικά στοιχεία:
 - η επαγγελματική προσωπικότητα (vocational personality) ορίζεται ως οι ικανότητες, οι ανάγκες, οι αξίες και τα ενδιαφέροντα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία του ατόμου.
 - η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (career adaptability) εστιάζει στη διαδικασία με την οποία τα άτομα συνδέονται με την κοινωνία και κατασκευάζουν την καριέρα τους.
 - οι ιστορίες ζωής των ατόμων (life themes). Το αφηγηματικό στοιχείο της θεωρίας κατασκευής καριέρας εστιάζει στο γιατί της επαγγελματικής συμπεριφοράς. Οι ιστορίες καριέρας αποκαλύπτουν το νόημα των επιλογών και της προσαρμογής του ατόμου σε εργασιακούς ρόλους.
- Δια βίου μοντέλο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας
- Η συμβουλευτική κατασκευής καριέρας βοηθά τα άτομα να χρησιμοποιούν την εργασία, αλλά και άλλους ρόλους ζωής, ώστε να γίνουν αυτοί που πραγματικά είναι και να ζήσουν τη ζωή που ονειρεύτηκαν.

Θεωρία Συστημάτων για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας
(Systems Theory Framework of Career Development: Patton & McMahon, 2006)

- Το πλαίσιο παρουσιάζεται σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία που αποτελούν τα συστατικά της προσέγγισης της θεωρίας συστημάτων στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, την αλληλοσυσχέτισή τους και τη συνεισφορά τους στο όλον.
- Έμφαση στα σημεία αλληλεπίδρασης ανάμεσα στα συστήματα επιρροής-Κυριότερα: **Ατομικό**, Περιβαλλοντικό
- Οι επιρροές διαδικασίας είναι:
 - η αναδρομική φύση της αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατομικού και του περιβαλλοντικού συστήματος,
 - η αλλαγή κατά τη διάρκεια του χρόνου
 - η τύχη.

Μετα-νεωτερικές προσεγγίσεις της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

- Θεωρία της Μάθησης για το Τυχαίο
(Happenstance Learning Theory: Krumboltz, 2011)
- Θεωρία του Χάους για τη Σταδιοδρομία
(Chaos Theory of Careers: Bright & Pryor, 2011)

Θεωρία της Μάθησης για το Τυχαίο (Happenstance Learning Theory: Krumboltz, 2011)

- Υποβοήθηση των πελατών, ώστε να μαθαίνουν να αναλαμβάνουν δράση και να επιτυγχάνουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης στην καριέρα και στην προσωπική ζωή και όχι να λαμβάνουν μόνο μία επαγγελματική απόφαση.
- Η χρήση των Τεχνολογιών της Πληροφορικής και της Επικοινωνίας σταδιοδρομίας χρησιμοποιούνται για να ενεργοποιήσουν τη μάθηση και όχι για να ταιριάξουν προσωπικά χαρακτηριστικά με επαγγελματικά χαρακτηριστικά.



Θεωρία της Μάθησης για το Τυχαίο
(Happenstance Learning Theory: Krumboltz, 2011)

- Οι συμβουλευόμενοι μαθαίνουν να εμπλέκονται σε εξερευνητικές δράσεις ως μέσο παραγωγής ευεργετικών απρόσμενων γεγονότων.
- Η επιτυχία της συμβουλευτικής αξιολογείται από τα επιτεύγματα του συμβουλευόμενου στον πραγματικό κόσμο.

Μύθοι σχετικά με τη σταδιοδρομία (Krumboltz, 2009)

- | | | |
|---|---|--|
| • Διάλεξε έναν επαγγελματικό στόχο το συντομότερο δυνατόν | → | Διαμόρφωσε τους στόχους σου, αλλά πάντα να διατηρείς ανοιχτές τις επιλογές σου |
| • Αναζήτησε θέση σε ένα επάγγελμα μόνο εάν έχεις τις γνώσεις & δεξιότητες που απαιτούνται | → | Αναζήτησε θέση σε ένα επάγγελμα, αλλά φρόντισε να μάθεις ό,τι δεν γνωρίζεις |
| • Να ενεργείς μόνο όταν είσαι σίγουρος για το αποτέλεσμα | → | Προσπάθησε ακόμη κι αν δεν γνωρίζεις το αποτέλεσμα |
| • Απόφυγε να κάνεις λάθη στις επιλογές σου | → | Προχώρησε μπροστά και κάνε λάθη, μαθαίνοντας από αυτά. Αποτυχία είναι να μην μαθαίνεις από τα λάθη |
| • Όλα είναι θέμα τύχης | → | Κάνε ό,τι μπορείς για να δημιουργήσεις ευκαιρίες |

Θεωρία του Χάους για τη Σταδιοδρομία
(Chaos Theory of Careers: Bright & Pryor, 2011)

- Χαοτική αλληλεπίδραση ατόμου και πλαισίων δράσης
- Η σταδιοδρομία είναι πολύπλοκο, αυτο-οργανούμενο σύστημα, ευάλωτο στις απρόβλεπτες αλλαγές
- Μη γραμμικές σχέσεις $\square \rightarrow$ απρόοπτο, αβεβαιότητα στη σταδιοδρομία
- Στόχος: Διευκόλυνση προσαρμογής στις αλλαγές-Κατανόηση μορφών σταθερότητας μέσα από φαινομενικά, απρόβλεπτα περιβάλλοντα

Πλεονεκτήματα-Περιορισμοί των νεότερων προσεγγίσεων

Πλεονεκτήματα



- Αξιοποίηση σημασιοδοτήσεων
- Ολιστική προσέγγιση
- Πολλαπλοί τρόποι ερμηνείας καταστάσεων σταδιοδρομίας
- Ανακάλυψη νέων δυνατοτήτων
- Ενδυνάμωση και δράση
- Προετοιμασία για απρόβλεπτο
- Αξιολόγηση στην πραγματική ζωή

Περιορισμοί



- Χρονοβόρος διαδικασία-κόστος
- Μειωμένη ικανοποίηση πελατών που ζητούν γρήγορες απαντήσεις
- Δυσκολίες με πελάτες που έχουν δυσκολίες έκφρασης
- Έλλειμμα ειδικής εκπαίδευσης
- Αντίληψη για έλλειψη συγκεκριμένης δομής
- Κριτική ποιοτικών ερευνητικών μεθόδων

(Κρίβας, 2012)

Συνηθισμένα ερωτήματα στη Διαβίου Συμβουλευτική

- Πώς μπορώ να προσδιορίσω και να προβάλλω καλύτερα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μου, τις ικανότητες μου και τις σπουδές που έχω κάνει ως τώρα;
- Πώς μπορώ να συνδυάσω τις γνώσεις μου και τις ιδιαίτερες κλίσεις μου με ένα επάγγελμα που με ενδιαφέρει και που έχει ζήτηση στην αγορά εργασίας;
- Πώς μπορώ να εντοπίσω τα δυνατά και αδύνατα σημεία της προσωπικότητάς μου;
- Ποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης / κατάρτισης να ακολουθήσω και πώς να το επιλέξω;
- Ποιες είναι οι επαγγελματικές προοπτικές ενός ορισμένου κλάδου;
- Πώς μπορώ να αποφασίσω τι είναι καλύτερο για μένα;
- Πώς να συντάξω το βιογραφικό μου σημείωμα;
- Πώς να προσεγγίσω την αγορά εργασίας και έναν πιθανό εργοδότη;

Επίλογος

- Εν όψει μιας παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας, καμιά θεωρία δεν φαίνεται ιδεολογικά ουδέτερη, όπως από την άλλη μεριά και ο σύμβουλος που μετέρχεται στη διαδικασία δεν μπορεί να είναι αθώος ως προς τις δικές του αξίες και προκαταλήψεις.
- Με δεδομένο ότι «καμιά θεωρία δεν πρέπει να υποκαθιστά την πράξη» (Horrock, 1976) χρειάζεται μεγάλη προσοχή στο είδος της παρέμβασης που κάθε φορά θα επιχειρείται και η οποία πρέπει οπωσδήποτε να μη συνοδεύεται από αξιολογικές κρίσεις και ηθικές παρεμβάσεις. Εξ άλλου και αυτές καθαυτές οι θεωρίες όχι μόνο δεν έχουν μεταξύ τους στεγανά αλλά πολλές φορές αλληλοκαλύπτονται.
- Αυτό συστήνει στη συμβουλευτική την επιλεκτική χρήση όλων των μέσων που μας παρέχει η κάθε θεωρία ώστε από τη μια μεριά να αποφευχθεί η υπεραπλούστευση των εκάστοτε προκλήσεων και από την άλλη να προωθηθεί η προσπάθεια της ανεπιχρήστων ερμηνείας της διαφώτισης και της ενθάρρυνσης.
- Ας μη ξεχνάμε, ότι ο κάθε άνθρωπος έχει αναφαίρετο δικαίωμα να ορίζει το μέλλον του.