

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Επενδύουμε στον άνθρωπο!



Π.1.5.2.δ: Επιμορφωτικό υλικό για τη ΘΕ5: «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός προσανατολισμός και πληροφόρηση»

**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση
και Διά Βίου Μάθηση**

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (Ι.Ε.Π.)

**Πράξη: “Επιμόρφωση εκπαιδευτικών/εκπαιδευτών
σε θέματα Μαθητείας” με κωδικό ΟΠΣ (ΜΙΣ) 5008057**

**Υποέργο 1: “Υποστηρικτικές ενέργειες
για την υλοποίηση της Επιμόρφωσης”**

**Παραδοτέο Π1.5.2.δ: Επιμορφωτικό υλικό για τη ΘΕ5
«Συμβουλευτική και Επαγγελματικός προσανατολισμός και
πληροφόρηση»**

Ονοματεπώνυμο

Κυριακίδης Σταύρος



**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	1
Κεφάλαιο 1: Μαθητεία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός.....	2
1.1.Σκοπός της θεματικής ενότητας	2
1.2. Εισαγωγή.....	3
1.3.Επαγγελματικός Προσανατολισμός	3
1.4.Στόχοι και αναγκαιότητα του θεσμού της μαθητείας στην επαγγελματική εκπαίδευση	4
1.5.Θεωρητική θεμελίωση της αναγκαιότητας του θεσμού της μαθητείας	5
1.6.Θετικά κίνητρα για την επιλογή της μαθητείας	6
1.7.Μαθητεία και αντιμετώπιση της ανεργίας	7
1.8.Πιστοποίηση της μαθητείας	8
1.9.Ανακεφαλαίωση	8
1.10.Ασκήσεις αυτό-αξιολόγησης	9
1.11. Βιβλιογραφία	11
1.12.Οδηγός περαιτέρω μελέτης.....	12
Κεφάλαιο 2 : Συμβουλευτική Ψυχολογία.....	13
2.1. Σκοπός της θεματικής ενότητας	13
2.2. Εισαγωγή-Ορισμός συμβουλευτικής ψυχολογίας	14
2.3. Φιλοσοφία και βασικές αρχές της συμβουλευτικής ψυχολογίας	15
2.4. Βασικές προϋποθέσεις εξέλιξης σύμφωνα με την ανθρωποκεντρική προσέγγιση στη συμβουλευτική	16
2.5.Ανακεφαλαίωση	17
2.6. Ασκήσεις αυτό-αξιολόγησης	18
2.7. Μελέτες περίπτωσης-Ασκήσεις στην ενδυνάμωση της εν-συναίσθησης	19
2.8. Βιβλιογραφία	21
2.9. Οδηγός περαιτέρω μελέτης.....	22
Κεφάλαιο 3 :Δεξιότητες Συμβουλευτικής	23
3.1.Σκοπός της θεματικής ενότητας	23
3.2. Εισαγωγή.....	24
3.3. Η ανάγκη δόμησης της συμβουλευτικής διαδικασίας.....	24

3.4. Προσεκτική παρακολούθηση/Ενεργός ακρόαση.....	25
3.5. Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση (Ανοικτές ερωτήσεις)	25
3.6. Διευκρίνιση (Στοιχειώδης ενθάρρυνση- Παράφραση).	26
3.7. Αντανάκλαση αισθημάτων	27
3.8. Περίληψη	27
3.9. Ανακεφαλαίωση	28
3.10 Ασκήσεις στις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής	29
3.11 Βιβλιογραφία	31
3.12. Οδηγός περαιτέρω μελέτης.....	32
Κεφάλαιο 4: Αυτογνωσία και Δόμηση του Επαγγελματικού Εαυτού	33
4.1. Σκοπός της θεματικής ενότητας	33
4.2. Εισαγωγή.....	34
4.3. Η τυπολογική θεωρία του Holland	34
4.4. Η θεωρία του Super	35
4.5.Θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων	36
4.6. Επαγγελματικός εαυτός.....	37
4.7.Η αναγκαιότητα διαλογικής επεξεργασίας της δόμησης του επαγγελματικού εαυτού στο σχολικό περιβάλλον	38
4.8. Ανακεφαλαίωση	40
4.9. Βιωματικές ασκήσεις αυτογνωσίας, αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης	41
4.10.Βιβλιογραφία	56
4.11.Οδηγός περαιτέρω μελέτης.....	57
Κεφάλαιο 5 : Λήψη Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικών Αποφάσεων.....	58
5.1.Σκοπός της θεματικής ενότητας	58
5.2.Εισαγωγή	59
5.3.Λήψη επαγγελματικών αποφάσεων-Παράγοντες επιρροής-Δυσκολίες.....	59
5.4.Στάδια & διαδικασία λήψης επαγγελματικών επιλογών.....	61
5.5.Ανακεφαλαίωση	62
5.6.Άσκηση στη λήψη αποφάσεων-Μελέτες περίπτωσης.....	62
5.7.Βιβλιογραφία	64
5.8.Οδηγός περαιτέρω μελέτης.....	64
Παράρτημα	65
Κεφάλαιο 1. Απαντήσεις στις Ασκήσεις Αυτό-αξιολόγησης	65

Κεφάλαιο 2: Απαντήσεις στις Ασκήσεις Αυτό-αξιολόγησης	66
Κεφάλαιο 3: Απαντήσεις στις ασκήσεις εφαρμογής των δεξιοτήτων συμβουλευτικής	67
Κεφάλαιο 5: Απαντήσεις στις ασκήσεις-μελέτες περίπτωσης.....	69

Εισαγωγή

Ο παρών οδηγός γράφτηκε προκειμένου να καλυφθούν ανάγκες επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στην δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση αλλά και εκπαιδευτών στην μετά-λυκειακή αδιαβάθμητη εκπαίδευση που προσφέρουν τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.). Στόχος είναι να καταστεί κατανοητή η αναγκαιότητα του θεσμού της μαθητείας, ως επιτυχούς διεξόδου στην αγορά εργασίας εκ μέρους των μαθητών και των εκπαιδευομένων. Προσαρμόζεται λοιπόν η επαγγελματική συμβουλευτική και ο προσανατολισμός στην κατεύθυνση της ενθάρρυνσης των ενδιαφερομένων στην συμμετοχή στον θεσμό της μαθητείας. Γι' αυτό το λόγο παρουσιάζονται οι βασικές αρχές του Προσανατολισμού και της Πληροφόρησης στοχεύοντας στην ανάδειξη της αναγκαιότητας του θεσμού της μαθητείας, της χρησιμότητας της για την προσωπική επαγγελματική εκπαίδευση των εκπαιδευομένων, τα θετικά της χαρακτηριστικά, τα κίνητρα που υπάρχουν για την επιλογή της μαθητείας,, όπως η καταπολέμηση της ανεργίας αλλά και το επαγγελματικό κύρος που αποκτά κάποιος μετά την ολοκλήρωση και πιστοποίηση που θα αποκτήσει. Την ίδια στιγμή, γνωρίζοντας ότι η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι μια μακροχρόνια διαδικασία, η οποία στο βάθος της διαδικασίας έχει την επιτυχημένη, συγκροτημένη, και συμπαγή δόμηση της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού, θέλουμε να δώσουμε στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα να υποστηρίξουν αποτελεσματικά και μέσα από μια συνεχή διαδικασία την δόμηση αυτή. Οι εκπαιδευτικοί θα διευκολυνθούν καλύτερα στο έργο τους, εάν γνωρίζουν ότι η συμβουλευτική αυτή διαδικασία θα πρέπει να βασίζεται σε κάποιες βασικές προϋποθέσεις που καθιστούν τον διάλογο και την επικοινωνία περισσότερο αποτελεσματικές, όπως τις έννοιες της άνευ όρων αποδοχής, της γνησιότητας και της ενσυναίσθησης. Επίσης ιδιαίτερη χρησιμότητα θα βρουν οι εκπαιδευτικοί στην ενσωμάτωση στον διάλογο αυτό βασικών δεξιοτήτων συμβουλευτικής, οι οποίες προσδίδουν δομή και κατεύθυνση στον διάλογο που θα αναπτυχθεί μεταξύ εκείνων και των μαθητών τους. Με τον τρόπο αυτό θα έχουν στη διάθεσή τους τις απαραίτητες προϋποθέσεις, τα ιδιαίτερα εργαλεία που χρειάζονται για να έχει η διαλογική διαδικασία του Προσανατολισμού τα απαραίτητα αποτελέσματα, με βασική προτεραιότητα την δόμηση του επαγγελματικού εαυτού και συνακόλουθα την επιτυχημένη λήψη εκπαιδευτικών, επαγγελματικών και εργασιακών αποφάσεων. Για τον σκοπό αυτό ο οδηγός περιλαμβάνει βιωματικές ασκήσεις που βοηθούν καλύτερα στην αφομοίωση, ενσωμάτωση και ένταξη, στις προϋπάρχουσες δεξιότητες και ικανότητες, των προϋποθέσεων και των τεχνικών που είναι απαραίτητες για μια αποτελεσματική διαδικασία συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Επίσης περιλαμβάνονται μελέτες περίπτωσης που θα μας βοηθήσουν να σχεδιάσουμε έναν συνολικό τρόπο εφαρμογής των όσων μάθαμε και να εξασκηθούμε σε πιθανές πραγματικές μελλοντικές περιστάσεις.

Κεφάλαιο 1: Μαθητεία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Λέξεις κλειδιά:

- Μαθητεία,
- Εννοιολογικός Ορισμός,
- Θεμελίωση Αναγκαιότητας,
- Θετικά της Μαθητείας,
- Δυνατότητες,
- Κίνητρα,
- Αντιμετώπιση της Ανεργίας,
- Επαγγελματικές Επιλογές.
- Πιστοποίηση

1.1.Σκοπός της θεματικής ενότητας

Σκοπός της θεματικής ενότητας είναι να οριοθετήσουμε εννοιολογικά την έννοια και τον θεσμό της μαθητείας, να θεμελιώσουμε θεωρητικά και πρακτικά την αναγκαιότητα του θεσμού της μαθητείας, να καταγράψουμε τα θετικά αποτελέσματα που μπορεί να έχει για τους εκπαιδευόμενους η συμμετοχή τους σε προγράμματα μαθητείας, να τονίσουμε τις δυνατότητες που παρέχει η ολοκλήρωση της συμμετοχής σε προγράμματα μαθητείας, να γνωρίσουμε τα κίνητρα που μπορούν να δοθούν στους εκπαιδευόμενους για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα μαθητείας, να προσφέρουμε πιθανές επαγγελματικές επιλογές στους εκπαιδευόμενους μέσα από την ολοκλήρωση των προγραμμάτων μαθητείας και τέλος να τονίσουμε την ανάγκη πιστοποίησης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που αναπτύσσονται και εξελίσσονται με την ολοκλήρωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα μέσα από το θεσμό της μαθητείας.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση της θεματικής ενότητας θα γνωρίζετε:

- Ποιος είναι ο εννοιολογικός ορισμός της μαθητείας
- Ποια είναι η τεκμηρίωση της αναγκαιότητας και χρησιμότητάς της

- Ποια τα θετικά αποτελέσματα της μαθητείας για τους εκπαιδευόμενους
- Ποιες δυνατότητες παρέχει ο θεσμός της μαθητείας
- Τι κίνητρα μπορούμε να προσφέρουμε στους μαθητές για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα μαθητείας
- Ποιες επαγγελματικές επιλογές έχουν όσοι ολοκληρώσουν προγράμματα μαθητείας
- Ποια η συμβολή της μαθητείας στην αντιμετώπιση της ανεργίας
- Και τέλος ποια η αναγκαιότητα για πιστοποίηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης γενικά συμπεριλαμβανομένης και της μαθητείας

1.2. Εισαγωγή

Το νέο πλαίσιο εφαρμογής του θεσμού της μαθητείας επανέφερε στο προσκήνιο τα τελευταία χρόνια την συζήτηση για την ποιοτική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ο κύριος λόγος της προώθησης της μαθητείας αλλά και της ενσωμάτωσής της στην επαγγελματική εκπαίδευση, λυκειακή και μετα-λυκειακή, είναι ότι συνδυάζει τη θεωρητική κατάρτιση με τη δυνατότητα ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων, βασικών για την εξάσκηση των επαγγελμάτων, μέσα σε ένα πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, ξεχωριστό για κάθε επαγγελματική ειδικότητα. Ενδιαφέροντα στοιχεία για την έννοια της μαθητείας και τη σύνδεση της μάθησης με την εργασία, τόσο στο σχολικό εκπαιδευτικό περιβάλλον όσο και στο επαγγελματικό, μας δίνουν οι Onstenk & Blokhuis (2007). Σύμφωνα λοιπόν με τους παραπάνω συγγραφείς ή έννοια της μαθητείας δίνει τη δυνατότητα στους μαθητευόμενους να ασκήσουν αποτελεσματικές τεχνικές επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων που ανακύπτουν και προκύπτουν σε κάθε επαγγελματικό περιβάλλον αλλά και να κατανοήσουν τις διαδικασίες που απαιτούνται σε κάθε εργασία στο πλαίσιο επιμέρους εργασιακών καθηκόντων. Το αποτέλεσμα της μαθητείας σύμφωνα με τους συγγραφείς εξαρτάται από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και αφορά τόσο το περιεχόμενο της μαθητείας, όσο και της καθοδήγησης και αξιολόγησης του μαθητευόμενου αλλά και από την ποιότητα της σύνδεσης μεταξύ της μάθησης που προέρχεται από το σχολείο/εκπαιδευτικό πλαίσιο και τον χώρο εργασίας όπου ασκούν μαθητεία οι μαθητές/σπουδαστές.

1.3.Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Υπάρχουν πάρα πολλοί και λεπτομερείς ορισμοί του επαγγελματικού προσανατολισμού. Για τις ανάγκες του παρόντος οδηγού θα υιοθετήσουμε ένα γενικό ορισμό όπως παρατίθεται από την UNESCO και τον Conger (1994:7), **“ο πρωταρχικός σκοπός του προσανατολισμού είναι να παρέχει στους μαθητές γενικές δεξιότητες ανάπτυξης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους, για να μπορούν να ανταπεξέρχονται με αποτελεσματικότητα στη διαρκή τους εξέλιξη ως μαθητές, εργαζόμενοι επαγγελματίες και πολίτες”**.

Σύμφωνα με τον Conger (1994) και την UNESCO οι βασικοί στόχοι του Προσανατολισμού, είτε αφορά εκπαιδευτικές είτε επαγγελματικές επιλογές, όπως εφαρμόζεται στην εκπαίδευση θα πρέπει να είναι η απόκτηση κάποιων δεξιοτήτων που οι μαθητές θα πρέπει να έχουν αποκτήσει και αφορούν ικανότητες, γνώσεις και στάσεις που κρίνονται απαραίτητες για να γνωρίζουν αλλά και να εκτιμούν τον εαυτό τους

(αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση), να μπορούν αποτελεσματικά να σχετίζονται με άλλους ανθρώπους, να μπορούν να αναπτύσσουν και να εξελίσσουν κατάλληλους εκπαιδευτικούς σχεδιασμούς, να διερευνούν εναλλακτικές επαγγελματικές και εργασιακές επιλογές. Επομένως ο βασικός στόχος του επαγγελματικού προσανατολισμού δεν θα πρέπει να είναι μόνο ή να εξαντλείται απλώς στην πληροφόρηση. Αυτό δεν σημαίνει ότι η πληροφόρηση δεν αποτελεί μια από τις βασικές προτεραιότητες του επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά ότι η ίδια έμφαση θα πρέπει να δοθεί και στις παραπάνω δεξιότητες, οι οποίες εν ολίγοις θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως η εκμάθηση δεξιοτήτων ζωής.

Σύμφωνα λοιπόν με τον Conger (1994) οι μαθητές θα πρέπει:

- Να γνωρίζουν την επίδραση που μπορεί να έχει στη ζωή τους η θετική εικόνα του εαυτού τους, να έχουν δηλαδή αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση
- Να μπορούν να αλληλεπιδρούν θετικά με τους άλλους ανθρώπους,
- Να μπορούν να κατανοήσουν τις επιπτώσεις της ανάπτυξης και της εξέλιξής τους (σωματική, ψυχολογική, πνευματική),
- Να γνωρίζουν τις άμεσες συσχετίσεις μεταξύ εκπαιδευτικών επιδόσεων και σχεδιασμού της σταδιοδρομίας τους
- Να κατανοήσουν την ανάγκη για ανάπτυξη και εξέλιξη θετικών στάσεων απέναντι στην εργασία και τη μάθηση,
- Να έχουν δεξιότητες για τον εντοπισμό, αξιολόγηση, και ερμηνεία πληροφοριών σταδιοδρομίας,
- Να έχουν δεξιότητες που θα τους προετοιμάσουν στην αναζήτηση, απόκτηση, διατήρηση και εναλλαγή εργασιών και επαγγελμάτων,
- Να κατανοήσουν πως οι κοινωνικές ανάγκες και λειτουργίες, αλλά και οι διάφοροι κοινωνικοί, οικονομικοί, δημογραφικοί και άλλοι μετασχηματισμοί και αλλαγές επηρεάζουν τη φύση και τη δομή της αγοράς εργασίας (Bosch, G. & Charest, J. 2008),
- Να έχουν δεξιότητες για τη λήψη αποφάσεων,
- Να κατανοήσουν την αλληλεπίδραση των διαφορετικών ρόλων ζωής,
- Να έχουν δεξιότητες για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους.

1.4.Στόχοι και αναγκαιότητα του θεσμού της μαθητείας στην επαγγελματική εκπαίδευση

Οι Cournoyer & Deschenaux (2017) επιπλέον ορίζουν τους στόχους της επαγγελματικής εκπαίδευσης, με ενσωματωμένα τα προγράμματα μαθητείας, όπως τα συναντάμε στον Καναδά, αλλά εν πολλοίς χαρακτηρίζουν τα περισσότερα εκπαιδευτικά ιδρύματα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Οι στόχοι αυτοί είναι:

1. Η προώθηση της αυτονομίας των ατόμων.
2. Η διευκόλυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής τους ενσωμάτωσης.
3. Η προώθηση της πρόσβασης αλλά και η παραμονή τους στην αγορά εργασίας.
4. Η συμβολή στο οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό περιβάλλον του κάθε ατόμου.
5. Η απόκτηση ενός πιστοποιημένου τίτλου σπουδών (Cournoyer & Deschenaux, 2017: 227).

Οι Cournoyer, Fournier & Masdonati (2017) περαιτέρω συνηγορούν στην αναγκαιότητα, χρησιμότητα και αξία του θεσμού της μαθητείας στο σύγχρονο επαγγελματικό και εργασιακό περιβάλλον. Αναφέρουν ότι η σύγχρονη αγορά εργασίας βρίσκεται υπό συνεχή και πολλές φορές μη αναμενόμενη αλλαγή καθώς επηρεάζεται άμεσα από διάφορες κοινωνικές, οικονομικές, πολιτισμικές, τεχνολογικές και πολιτικές μετασηματιστικές αλλαγές, γεγονός που περιπλέκει τα πράγματα και σε ότι αφορά στις επαγγελματικές επιλογές των εργαζομένων, ή των εν δυνάμει εργαζομένων οι οποίοι υφίστανται πιέσεις και καλούνται πολλές φορές να αντιμετωπίσουν πολλές εργασιακές μεταβολές.

Την ίδια στιγμή οι εργοδότες έχουν για τους μελλοντικούς τους υπαλλήλους αυξημένες απαιτήσεις σε ικανότητες, δεξιότητες και γνώσεις. Στο σημείο αυτό, ακριβώς, έρχεται να παίξει σημαντικό ρόλο η επαγγελματική εκπαίδευση και ο θεσμός της μαθητείας καθώς μπορεί να αποτελέσει μια γέφυρα μεταξύ των εργασιακών και επαγγελματικών απαιτήσεων των διάφορων παραγωγικών φορέων και της εργασιακής επάρκειας και ετοιμότητας των εργαζομένων. Με αυτόν τον τρόπο, καταλήγουν, δίδεται η δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να χτίσουν μια προσωπική επαγγελματική σταδιοδρομία ενώ παράλληλα καταπολεμείται ο κοινωνικός αποκλεισμός, η φτώχεια και η ανεργία. Τέλος επισημαίνουν, με βάση τη βιβλιογραφία αλλά και τα αποτελέσματα της πρακτικής εφαρμογής του θεσμού της μαθητείας σε διεθνές επίπεδο, ότι η μαθητεία, ως ενσωματωμένο βασικό θεμελιακό στοιχείο στην επαγγελματική εκπαίδευση, θα έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα πρώτον από τη δυνατότητα εκπαίδευσης σε δύο επίπεδα : σχολικό-εκπαιδευτικό και πραγματικό εργασιακό επαγγελματικό και δευτερευόντως από τη δυνατότητας συντονισμού, κινητοποίησης και συμμετοχής όλων των φορέων που εμπλέκονται άμεσα ή έμμεσα, όπως οι εργοδοτικοί και παραγωγικοί φορείς, τα συνδικάτα, τα σχολικά και εν γένει εκπαιδευτικά ιδρύματα αλλά και οι κυβερνητικοί φορείς, οι οποίοι θα πρέπει να παρέχουν την αναγκαία στήριξη στον θεσμό και το περιεχόμενο της μαθητείας (Cournoyer, Fournier & Masdonati, 2017; Billett, 2014; Powell, Bernhard & Graf, 2012).

1.5.Θεωρητική θεμελίωση της αναγκαιότητας του θεσμού της μαθητείας

Ο Billett (1995) αναφέρει επίσης και κάποιους θεωρητικούς λόγους που θεμελιώνουν την αναγκαιότητα του θεσμού της μαθητείας λόγω της ανάγκης των ατόμων να μπορούν να κατασκευάζουν γνωσιακά σχήματα και επιπλέον να τα αναβαθμίζουν μέσω μιας ερμηνευτικής αλληλεπίδρασης με την κοινωνική πραγματικότητα που βιώνουν και μέσα στην οποία υπάρχουν και συμμετέχουν. Η προσέγγιση αυτή ακολουθεί την προσέγγιση της γνωστικής ανάπτυξης όπως διατυπώθηκε από τον Vygotsky (1978) και αναφέρει ότι η γνωστική ανάπτυξη και η μάθηση κατευθύνονται από τις κοινωνικές και πολιτισμικές περιστάσεις που το άτομο βιώνει. Η κατεύθυνση αυτή είτε είναι άμεση, και παρέχεται από τον επόπτη που κάθε φορά εποπτεύει το άτομο στην εκπαίδευση ή στην εργασία, είτε έμμεση και εκπορεύεται από τους κοινωνικούς και πολιτισμικούς κανόνες που ισχύουν σε κάθε περιβάλλον, εκπαιδευτικό και εργασιακό, από τις πρακτικές που καθορίζουν τα εργασιακά πλαίσια αναφοράς αλλά και το πώς οι επιμέρους κοινότητες μεταδίδουν κανόνες και πρακτικές. Έτσι και σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση τα άτομα δεν αναπαράγουν πληροφορίες και γνώσεις όπως τους μεταδίδονται και ίσως τους επιβάλλονται από εξωτερικά ερεθίσματα και πηγές ερεθισμάτων, αλλά κατασκευάζουν οι ίδιοι τη γνώση, την οικειοποιούνται, μέσα από μια ερμηνευτική διαδικασία και κατασκευή μέσα στα κοινωνικά περιβάλλοντα.

Επίσης και με την εφαρμογή της μαθητείας, και σύμφωνα πάντα με την παραπάνω προσέγγιση, αποφεύγουμε την ερμηνεία της γνώσης και των πληροφοριών με έναν αποκλειστικά ιδιοσυγκρασιακό τρόπο, όπου δηλαδή ο καθένας δίνει την δική του αποκλειστική ερμηνεία στα πληροφοριακά ερεθίσματα. Η μαθητεία και οι δυνατότητες εργασιακής πρακτικής δίνουν την ευκαιρία μεγαλύτερης συνέπειας και συμφωνίας των ατομικών ερμηνειών με τις προϋπάρχουσες αρχές, κανόνες και πρακτικές εφαρμογές όπως ισχύουν στον πραγματικό κόσμο της αγοράς εργασίας και έτσι οι καθημερινές εμπειρίες σε πραγματικά επαγγελματικά περιβάλλοντα δίνουν τη δυνατότητα στους εκπαιδευόμενους να αξιολογούν σε καθημερινή πια βάση τη γνώση και την ανάπτυξη της, καθιστώντας τους χρησιμότερους λειτουργούς στις κοινότητες αφού η γνώση αυτή θα εφαρμοστεί μελλοντικά. Έτσι αφενός ενισχύεται η αξία της διασύνδεσης μεταξύ διαφορετικών πηγών και μορφών γνώσεων αλλά και γίνονται εμφανή θετικά αποτελέσματα τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για τους επαγγελματικούς φορείς. Με απλά λόγια δίνουμε τη δυνατότητα στους νέους μελλοντικούς εργαζόμενους και επαγγελματίες να αναπτύξουν γνώσεις, να αξιοποιήσουν πληροφορίες και να αναπτύξουν δεξιότητες, που θα αντιστοιχούν στις απαιτήσεις των επαγγελματικών και εργασιακών περιβαλλοντικών συνθηκών, στις οποίες θα δραστηριοποιηθούν στο μέλλον.

1.6.Θετικά κίνητρα για την επιλογή της μαθητείας

Η Steedman (2001) αναφέρει ότι θα πρέπει να δοθούν θετικά κίνητρα στους νέους ανθρώπους για την επιλογή της μαθητείας και παράλληλα να τονίζεται η αξία της μαθητείας. Συγκεκριμένα:

- Ανεξάρτητα από το επάγγελμα, θα πρέπει να τονίσουμε στους μαθητές ότι η ολοκλήρωση της μαθητείας θα τους επιτρέψει να αποκτήσουν μια συγκεκριμένη επαγγελματική ταυτότητα και άρα αναγνωρισμένο κοινωνικό κύρος.
- Επίσης θα πρέπει να τους εξηγήσουμε ότι σε μία εποχή όπου τα προσόντα, οι δεξιότητες και οι ικανότητες πιστοποιούνται, η ένταξη και ολοκλήρωση της μαθητείας θα τους επιτρέψει να πάρουν τις σχετικές άδειες ασκήσεως επαγγέλματος και να εγγραφούν στους σχετικούς επαγγελματικούς συλλόγους.
- Άλλοι τρόποι που ενισχύουν θετικά την επιλογή της μαθητείας από τους μαθητές και σπουδαστές και εφαρμόζονται σε κάποιες Ευρωπαϊκές χώρες είναι η σύνδεση της μαθητείας με ένα εύρος προσόντων που προσφέρονται στην Ανώτερη και Ανώτατη Εκπαίδευση.
- Επίσης, κάτι που επίσης συμβαίνει σε κάποιες Ευρωπαϊκές χώρες είναι η εξατομίκευση των προγραμμάτων μαθητείας. Μια τέτοια δυνατότητα βασίζεται στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και πληροί την βασική προϋπόθεση ότι ο μαθητευόμενος πραγματοποιεί την περίοδο της μαθητείας του σύμφωνα με τον δικό του προγραμματισμό χρόνου και με βάση τις όποιες άλλες υποχρεώσεις του, δίνοντας έτσι την απαραίτητη ευελιξία που πολλές φορές είναι απαραίτητη, όχι μόνο για την ένταξη και ολοκλήρωση της μαθητείας αλλά και για να μειώσει τον βαθμό διαρροών από αυτήν.
- Επίσης η δυνατότητα παροχής αμοιβών, έτσι ώστε να κερδίζουν την ίδια ώρα που μαθητεύουν αποτελεί κίνητρο ένταξης και ολοκλήρωσης της μαθητείας.

Οι Maynard & Smith (2004:13), προτείνουν ότι εάν θέλουμε να αυξήσουμε την κινητοποίηση των μαθητών μας για συμμετοχή τους σε προγράμματα μαθητείας αλλά κυρίως να αυξήσουμε την κινητοποίησή τους να αξιοποιήσουν τη μαθησιακή αυτή εμπειρία παράλληλα και σε συνδυασμό των εκπαιδευτικών τους εμπειριών στα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, τότε θα πρέπει να είμαστε προσανατολισμένοι σε ένα γενικότερο πλαίσιο λειτουργίας που χαρακτηρίζεται από την κατεύθυνσή μας να:

- Αντιμετωπίζουμε όλους τους μαθητές μας ως ξεχωριστές προσωπικότητες και να ικανοποιούμε τις ατομικές τους μαθησιακές ανάγκες,
- Γνωρίζουμε ότι κάποιοι μαθητές μας έχουν αυξημένες πιθανότητες διαρροής,
- Γνωρίζουμε τους παράγοντες που μπορεί να οδηγήσουν σε διαρροή για κάθε έναν από τους μαθητές και οι οποίοι θα πρέπει να καταγράφονται και να παρακολουθούνται αμέσως μόλις κάποιος έχει πρόσβαση στο θεσμό της μαθητείας,
- Μπορούμε να θέτουμε ρεαλιστικούς στόχους για κάθε προσόν και να παρακολουθούμε τη διαδικασία επίτευξης αυτών των στόχων,
- Γνωρίζουμε ότι η πρόοδος των μαθητών μας θα πρέπει να ενισχύεται θετικά συνεχώς έτσι ώστε η όλη εξελισσόμενη διαδικασία μάθησης και άσκησης να βιώνεται ως επιτυχής και ως επιτεύξιμη,
- Αναγνωρίζουμε τις παρουσίες, τόσο στο σχολείο όσο και στο εργασιακό περιβάλλον, την συνέπεια, τις βελτιωμένες στάσεις απέναντι στη μάθηση και την επικοινωνία με τους άλλους στο εργασιακό περιβάλλον.

1.7.Μαθητεία και αντιμετώπιση της ανεργίας

Οι Zimmerman et al (2013) σημειώνουν ότι η μαθητεία είναι επίσης ένας πολύ καλός τρόπος για την αντιμετώπιση της ανεργίας ανάμεσα στους νέους. Πιστεύουν ότι ο διπλός ρόλος της μαθητείας, δηλαδή ο συνδυασμός της πρακτικής άσκησης σε πραγματικούς χώρους και συνθήκες εργασίας με την σχολική υποστήριξη μέσω της παροχής γνώσεων και πληροφοριών που δίνουν εννοιολογικό νόημα στις εμπειρίες που προέρχονται από το εργασιακό και επαγγελματικό πεδίο αποτελούν μια ολοκληρωμένη μορφή προετοιμασίας για τον πραγματικό κόσμο της εργασίας, δίνοντας με αυτόν τον τρόπο ένα πλεονέκτημα στην εύρεση εργασίας στην αγορά εργασίας στους νέους ανθρώπους. Πιστεύουν ότι η μαθητεία – στη μορφή του συνδυασμού παράλληλης πρακτικής και θεωρητικής άσκησης – προσφέρει τη δυνατότητα να μπορεί να γίνει ένας συντονισμός των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας με τις ικανότητες και δεξιότητες των νέων εν δυνάμει εργαζόμενων. Έτσι οι νέοι θα προτιμήσουν τέτοια προγράμματα μαθητείας καθώς θα αντιληφθούν την μαθητεία ως την έναρξη μιας μακροχρόνιας επένδυσης στην αγορά εργασίας και θα αναπτύξουν ισχυρότερο δεσμό με την ίδια την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα προωθείται η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή.

Οι Zimmerman et al (2013) επίσης αναφέρουν ότι η μαθητεία θα έχει ακόμα καλύτερα αποτελέσματα και θα είναι περισσότερο εκσυγχρονισμένη εάν τα εκπαιδευτικά προγράμματα της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης που αξιοποιούν το θεσμό της μαθητείας, σχεδιαστούν αφού προηγουμένως έχει υπάρξει μια διαβούλευση και συζήτηση με τους επαγγελματικούς και παραγωγικούς φορείς καθώς και με τις συνδικαλιστικές ενώσεις των επαγγελματιών. Η χρησιμότητα

του αποτελέσματος που μπορεί να προκύψει από μια τέτοια διαδικασία είναι εμφανής. Τα προγράμματα σπουδών θα μπορούν να περιλαμβάνουν και να αντικατοπτρίζουν τις πραγματικές εργασιακές και επαγγελματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, όπως και το χτίσιμο εκείνων των δεξιοτήτων και ικανοτήτων και την παροχή εκείνων των γνώσεων και πληροφοριών που είναι απαραίτητες στην σύγχρονη εργασιακή και επαγγελματική πραγματικότητα και στις πραγματικές απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Περιττό να αναφέρουμε ότι η εξοικείωση με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, με ευρύ φάσμα εφαρμογών σε πολλά εργασιακά περιβάλλοντα και η ενημέρωση για διάφορους εργασιακούς και επαγγελματικούς μετασχηματισμούς αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις εφαρμογής στους σχεδιασμούς των εκπαιδευτικών προγραμμάτων σπουδών που αξιοποιούν τον θεσμό της μαθητείας (Eichhorst, W., Rodriguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K.F., 2012).

1.8.Πιστοποίηση της μαθητείας

Είναι περιττό να αναφέρουμε ότι η επίσημη από την πολιτεία πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που έχουν αποκτηθεί από την επαγγελματική εκπαίδευση που θα μπορεί να συνδυάζει το σχολικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα σπουδών και την μαθητεία, είναι κάτι που θα αυξήσει την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης από τους νέους και επίσης θα μπορέσει να αυξήσει την εργασιακή και επαγγελματική κινητικότητα και εντός της χώρας αλλά και διεθνώς εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς όσοι επιτυχημένα ολοκληρώνουν το σχολικό πρόγραμμα σπουδών, το χρόνο της μαθητείας τους, βασισμένη τόσο στην επαγγελματική πρακτική άσκηση και εποπτεία και στο σχολικό πρόγραμμα σπουδών και επίσης περάσουν με επιτυχία τις εξετάσεις πιστοποίησης, θα έχουν επαγγελματικά δικαιώματα επιπέδου 5, σύμφωνα με τη Συνθήκη της Μπολόνια. Αυτό θα τους βοηθήσει στην αναζήτηση εργασίας και πέρα από το άμεσο περιβάλλον τους, εξασφαλίζοντας τους παράλληλα και ίσα εργασιακά δικαιώματα όπου εργαστούν. Εκτός αυτών οι Zimmerman et al (2013) αναφέρουν μετά από μια ανασκόπηση αρκετών ερευνών σε αρκετές χώρες ότι ο θεσμός της μαθητείας σε συνδυασμό με την πιστοποίηση των δεξιοτήτων που προκύπτουν και από τη μαθητεία και από το σχολικό πρόγραμμα των επαγγελματικών σχολών ευνοούν την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και την ανάπτυξη επιχειρήσεων μικρής και μεσαίας κλίμακας από τους ίδιους τους αποφοίτους, πιθανώς λόγω της αυξημένης αυτοπεποίθησης, της ανάπτυξης του επαγγελματικού εαυτού και του αυξημένου κύρους, που προκύπτουν από τη μαθητεία και την πιστοποίηση των δεξιοτήτων των αποφοίτων.

1.9.Ανακεφαλαίωση

- Η μαθητεία δίνει τη δυνατότητα ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων βασικών για την εξάσκηση των επαγγελμάτων μέσα σε ένα πλαίσιο πραγματικής άσκησης του κάθε επαγγέλματος.
- Τα αποτελέσματα της μαθητείας εξαρτώνται από την ποιότητα της σύνδεσης μεταξύ της μάθησης που προέρχεται από το σχολείο/εκπαιδευτικό πλαίσιο και τον χώρο εργασίας όπου ασκούν μαθητεία οι μαθητές/σπουδαστές.

- Ο θεσμός της μαθητείας μπορεί να λειτουργήσει λόγω της ανάγκης των ατόμων να μπορούν να κατασκευάζουν γνωσιακά σχήματα και επιπλέον να τα αναβαθμίζουν μέσω μιας ερμηνευτικής αλληλεπίδρασης με την κοινωνική πραγματικότητα που βιώνουν και μέσα στην οποία υπάρχουν και συμμετέχουν.
- Σύμφωνα με τον Vygotsky (1978) η γνωστική ανάπτυξη και η μάθηση κατευθύνονται από τις κοινωνικές και πολιτισμικές περιστάσεις που το άτομο βιώνει.
- Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση τα άτομα δεν αναπαράγουν πληροφορίες και γνώσεις όπως τους μεταδίδονται και ίσως τους επιβάλλονται, αλλά κατασκευάζουν οι ίδιοι τη γνώση, την οικειοποιούνται, μέσα από μια ερμηνευτική διαδικασία και κατασκευή μέσα στα κοινωνικά περιβάλλοντα.
- Η μαθητεία και οι δυνατότητες εργασιακής πρακτικής δίνουν την ευκαιρία μεγαλύτερης συνέπειας και συμφωνίας των ατομικών ερμηνειών με τις προϋπάρχουσες αρχές, κανόνες και πρακτικές εφαρμογές όπως ισχύουν στον πραγματικό κόσμο της αγοράς εργασίας
- Η εξατομίκευση των προγραμμάτων μαθητείας πληροί την βασική προϋπόθεση ότι ο μαθητευόμενος πραγματοποιεί την περίοδο της μαθητείας του σύμφωνα με τον δικό του προγραμματισμό χρόνου, δίνοντας έτσι την απαραίτητη ευελιξία που πολλές φορές είναι απαραίτητη, όχι μόνο για την ένταξη και ολοκλήρωση της μαθητείας αλλά και να μειώσει τον βαθμό διαρροών από αυτήν.
- Οι νέοι για να προτιμήσουν προγράμματα μαθητείας θα πρέπει να ερμηνεύσουν την μαθητεία ως την έναρξη μιας μακροχρόνιας επένδυσης στην αγορά εργασίας και έτσι θα αναπτύξουν ισχυρότερο δεσμό με την ίδια την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα προωθείται η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή.
- Η πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μαθητείας θα αυξήσει την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης από τους νέους
- Η μαθητεία δίνει τη δυνατότητα αύξησης της εργασιακής και επαγγελματικής κινητικότητας και εντός της χώρας αλλά και διεθνώς εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- Όσοι επιτύχουν στις εξετάσεις πιστοποίησης, θα έχουν επαγγελματικά δικαιώματα επιπέδου 5, σύμφωνα με τη Συνθήκη της Μπολόνια.
- Η πιστοποίηση της μαθητείας έχει φανεί να ευνοεί την ανάπτυξη της μικρής και μεσαίας επιχειρηματικότητας.

1.10.Ασκήσεις αυτό-αξιολόγησης

1. Η μαθητεία δίνει τη δυνατότητα ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων βασικών για την εξάσκηση των επαγγέλμων μέσα σε ένα πλαίσιο πραγματικής άσκησης του κάθε επαγγέλματος

Σωστό Λάθος

2. Τα αποτελέσματα της μαθητείας εξαρτώνται από την ποιότητα της σύνδεσης μεταξύ της μάθησης που προέρχεται από το σχολείο/εκπαιδευτικό πλαίσιο και τον χώρο εργασίας όπου ασκούν μαθητεία οι μαθητές/σπουδαστές.

Σωστό Λάθος

3. Ο θεσμός της μαθητείας μπορεί να λειτουργήσει λόγω της ανάγκης των ατόμων να μπορούν να κατασκευάζουν γνωσιακά σχήματα και επιπλέον να τα αναβαθμίζουν μέσω μιας ερμηνευτικής αλληλεπίδρασης με την κοινωνική πραγματικότητα που βιώνουν και μέσα στην οποία υπάρχουν και συμμετέχουν.

Σωστό Λάθος

4. Σύμφωνα με τον Vygotsky (1978) η γνωστική ανάπτυξη και η μάθηση δεν κατευθύνονται από τις κοινωνικές και πολιτισμικές περιστάσεις που το άτομο βιώνει

Σωστό Λάθος

5. Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση τα άτομα δεν αναπαράγουν πληροφορίες και γνώσεις όπως τους μεταδίδονται και ίσως τους επιβάλλονται, αλλά κατασκευάζουν οι ίδιοι τη γνώση, την οικειοποιούνται, μέσα από μια ερμηνευτική διαδικασία και κατασκευή μέσα στα κοινωνικά περιβάλλοντα.

Σωστό Λάθος

6. Η μαθητεία και οι δυνατότητες εργασιακής πρακτικής δίνουν την ευκαιρία μεγαλύτερης συνέπειας και συμφωνίας των ατομικών ερμηνειών με τις προϋπάρχουσες αρχές, κανόνες και πρακτικές εφαρμογές όπως ισχύουν στον πραγματικό κόσμο της αγοράς εργασίας

Σωστό Λάθος

7. Η εξατομίκευση των προγραμμάτων μαθητείας δεν πληροί την βασική προϋπόθεση ότι ο μαθητευόμενος πραγματοποιεί την περίοδο της μαθητείας του σύμφωνα με τον δικό τους προγραμματισμό χρόνου, δίνοντας έτσι την απαραίτητη ευελιξία που πολλές φορές είναι απαραίτητη, όχι μόνο για την ένταξη και ολοκλήρωση της μαθητείας αλλά και να μειώσει τον βαθμό διαρροών από αυτήν.

Σωστό Λάθος

8. Οι νέοι για να προτιμήσουν προγράμματα μαθητείας θα πρέπει να ερμηνεύσουν την μαθητεία ως την έναρξη μιας μακροχρόνιας επένδυσης στην αγορά εργασίας και έτσι θα αναπτύξουν ισχυρότερο δεσμό με την ίδια την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα προωθείται η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή.

Σωστό Λάθος

9. Η πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μαθητείας θα αυξήσει την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης από τους νέους

Σωστό Λάθος

10. Η πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μαθητείας θα μπορέσει να αυξήσει την εργασιακή και επαγγελματική κινητικότητα και εντός της χώρας αλλά και διεθνώς εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

Σωστό Λάθος

11. Όσοι περάσουν με επιτυχία τις εξετάσεις πιστοποίησης, θα έχουν επαγγελματικά δικαιώματα επιπέδου 5, σύμφωνα με τη Συνθήκη της Μπολώνια.

Σωστό Λάθος

12. Η πιστοποίηση της μαθητείας έχει φανεί να ευνοεί την ανάπτυξη της μικρής και μεσαίας επιχειρηματικότητας.

Σωστό Λάθος

1.11. Βιβλιογραφία

Billett, S. (2014). The standing of vocational education: Sources of its societal esteem and implications for its enactment. *Journal of Vocational Education & Training*, 66(1): 1-21.

Billett, S. (1995). Workplace learning: its potential and limitations. *Education and Training*, 37(4):20-27.

Bosch, G. & Charest, J. (2008). Vocational training and the labour market in liberal and coordinated economies, *Industrial Relations Journal*, 39:5, 428-447.

Conger, D.S. (1994). Policies and guidelines for educational and vocational guidance, Paris, UNEVOC, UNESCO, 1994

Cournoyer, L. (2017). Decision-making rationales among Quebec VET students aged 25 and older, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3): 226-248.

Cournoyer, L. & Deschenaux, F. (2017). Decision-making rationales among Quebec VET student aged 25 and older, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3): 226-248.

Cournoyer, L., Fournier, G. & Masdonati, J. (2017). Going back to school in vocational education and training: Introduction. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3): 196-205.

Eichhorst, W., Rodriguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K.F., (2012). A roadmap to vocational education and training systems around the world, Discussion Paper Series, *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit*, No. 7110.

Maynard, J., & Smith, V. (2004). Support for success quality improvement programme: Practical ways of improving success in modern apprenticeships, London: Learning and Skills Development Agency.

Onstenk, J. & Biokhuis, F. (2007). Apprenticeship in The Netherlands: connecting school-and work-based learning. *Education and Training*, vol.49(6):489-499.

Powell, J.J., Bernhard, N. & Graf, L. (2012). The emergent European model in skill formation comparing higher education and vocational training in the Bologna and Copenhagen processes. *Sociology of Education*, 85(3): 240-258.

Steedman, H. (2001). Five years of the modern apprenticeship initiative: an assessment against continental European models, *National Institute Economic Review*, 178:75-87.

Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in Society-the development of higher processes*. Harvard: Harvard University Press.

Zimmerman, K.F., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M.J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodriguez-Planas, N., & Schmidl, R. (2013). Youth unemployment and vocational training, *Foundations and Trends in Microeconomics*, vol.9(1-2):1-157

1.12.Οδηγός περαιτέρω μελέτης

Cedefop (2009b). Continuity, consolidation and change: Towards a European era of vocational education and training, Cedefop, Thessaloniki

Hiebert, B. & Borgen, W. (Eds). 2002. Technical and vocational education and training in the twenty-first century: New roles and challenges for guidance and counselling, UNESCO, Paris

<https://www.minedu.gov.gr/texniki-ekpaideusi-2/mathiteia>

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp;catId=1198&langId=en>

https://ec.europa.eu/commission/news/quality-and-effective-apprenticeships-2017-oct-05_en

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp;catId=1147>

<http://www.unevoc.unesco.org/go.php;q=apprenticeship&context=>

Κεφάλαιο 2 : Συμβουλευτική Ψυχολογία

Λέξεις κλειδιά:

- Συμβουλευτική Ψυχολογία
- Ολιστική προσέγγιση
- Η έμφαση στα θετικά σημεία
- Προώθηση της διαφορετικότητας
- Ερμηνεία του ρόλου του περιβάλλοντος
- Πελατοκεντρική προσέγγιση
- Η σημασία της θεραπευτικής σχέσης
- Άνευ όρων αποδοχή
- Γνησιότητα
- Εν-συναίσθηση

2.1. Σκοπός της θεματικής ενότητας

Ο σκοπός της θεματικής ενότητας είναι να έχουμε μια σύντομη εισαγωγή στα βασικά σημεία και χαρακτηριστικά της συμβουλευτικής ψυχολογίας. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια διαδικασία διαλεκτική που προϋποθέτει μια αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητών. Η διαλεκτική αυτή διαδικασία που αναπτύσσεται μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών βασίζεται σε ένα συνεχή διάλογο με στόχο οι μαθητές να μπορέσουν σταδιακά να δομήσουν την έννοια του επαγγελματικού τους εαυτού, δηλαδή να ανακαλύψουν δεξιότητες, ικανότητες, ενδιαφέροντα, αξίες, στάσεις, κλίσεις κτλ, κάτι που θα τους διευκολύνει στην διαδικασία των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών τους επιλογών. Προκειμένου η διαδικασία αυτή να είναι αποτελεσματική είναι ιδιαίτερα χρήσιμο να μπορεί να βασιστεί σε ορισμένες προϋποθέσεις, σε ορισμένες αρχές που διέπουν την συμβουλευτική ψυχολογία. Εκτός από την βασική φιλοσοφία και της αρχές της συμβουλευτικής ψυχολογίας, έμφαση θα πρέπει να δώσουμε στην δόμηση της συμβουλευτικής σχέσης, η οποία θα πρέπει να βασίζεται σε τρία βασικά χαρακτηριστικά, την άνευ όρων αποδοχή, την γνησιότητα και την εν-συναίσθηση.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Μετά την ολοκλήρωση της θεματικής ενότητας θα γνωρίζετε:

- Τον εννοιολογικό ορισμό της συμβουλευτικής ψυχολογίας
- Τις βασικές αρχές της συμβουλευτικής ψυχολογίας
- Τις βασικές προϋποθέσεις εξέλιξης στη συμβουλευτική διαδικασία
- Τις θεραπευτικές ιδιότητες της θεραπευτικής σχέσης
- Την έννοια άνευ όρων αποδοχή
- Την έννοια γνησιότητα
- Την έννοια εν-συναίσθηση

2.2. Εισαγωγή-Ορισμός συμβουλευτικής ψυχολογίας

Παραθέτουμε τον ορισμό της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας σύμφωνα με τους Bedi, Haverkamp, Beach, Cave, Domene, Harris & Mikhail, (2011: 130). Η Συμβουλευτική Ψυχολογία είναι μια ευρεία εξειδίκευση εντός της επαγγελματικής ψυχολογίας, που ασχολείται με την εφαρμογή των αρχών της ψυχολογίας για την ανάπτυξη και την προώθηση της θετικής ανάπτυξης, της ποιότητας ζωής και της ψυχικής υγείας των ατόμων, των οικογενειών, των ομάδων και της ευρύτερης κοινότητας. Οι Συμβουλευτικοί Ψυχολόγοι ακολουθούν μια συνεργατική, αναπτυξιακή, πολυπολιτισμική, και προσανατολισμένη στην ποιότητα ζωής και στην ψυχική ευρωστία, προοπτική τόσο στην έρευνα όσο και στην εφαρμογή. Εργάζονται με διαφορετικούς και πολλούς τύπους ανθρώπων, συμπεριλαμβανομένων όσων βιώνουν δυσφορία και δυσκολίες που συσχετίζονται με γεγονότα της ζωής τους και μεταβατικά στάδια, με τη λήψη αποφάσεων, με ζητήματα εργασιακά, σταδιοδρομίας ή/και εκπαίδευσης, με ζητήματα οικογενειακά και κοινωνικών σχέσεων, όπως και ζητήματα σχετικά με την ψυχική ή σωματική τους υγεία. Επιπλέον των αντισταθμιστικών παρεμβάσεων, οι συμβουλευτικοί ψυχολόγοι ασχολούνται με την πρόληψη, την εφαρμογή ψυχο-εκπαιδευτικών παρεμβάσεων και τη διαμεσολάβηση. Ο ερευνητικός και επαγγελματικός τομέας της συμβουλευτικής ψυχολογίας παρουσιάζει επικαλύψεις με τους τομείς άλλων επαγγελμάτων όπως της κλινικής ψυχολογίας, της βιομηχανικής/οργανωτικής ψυχολογίας, αλλά και της συμβουλευτικής ψυχικής υγείας.

Η Συμβουλευτική Ψυχολογία ακολουθεί έναν ολοκληρωμένο αριθμό βασικών αξιών: α) οι συμβουλευτικοί ψυχολόγοι θεωρούν ότι οι άνθρωποι είναι διαμορφωτές των ίδιων των δικών τους αλλαγών και θεωρούν ότι τα προϋπάρχοντα θετικά χαρακτηριστικά, οι δυνατότητες των ατόμων όπως και τα ψυχικά τους αποθέματα και οι ικανότητες τους να ανταπεξέρχονται στις δυσκολίες, σε συνδυασμό με την οικοδόμηση της θεραπευτικής σχέσης αποτελούν κεντρικούς μηχανισμούς αλλαγών, β) η προσέγγιση της συμβουλευτικής ψυχολογίας στην αξιολόγηση, διάγνωση και προσδιορισμό κάθε περίπτωσης ατόμου είναι ολιστική και πελατοκεντρική, και δίνει έμφαση τόσο στο κοινωνικό περιβάλλον αλλά και στην κουλτούρα όταν εξετάζει εσωτερικούς παράγοντες, ατομικές διαφορές και οικογενειακές / συστημικές επιρροές, και γ) η συμβουλευτική διαδικασία εφαρμόζεται με ευαισθησία σε διαφορετικούς κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που είναι ιδιαίτεροι για κάθε άτομο.

Οι Συμβουλευτικοί Ψυχολόγοι εργάζονται σε ποικίλες δομές και εφαρμόζουν διάφορες προσεγγίσεις βασισμένες στα ερευνητικά δεδομένα και στις θεωρητικές διατυπώσεις που θεμελιώνονται στην ψυχολογική γνώση. Σε δημόσιες δομές, ιδιωτικούς χώρους, σχολεία, πανεπιστήμια, δομές ψυχικής υγείας και σε οργανισμούς, οι Συμβουλευτικοί Ψυχολόγοι εργάζονται σε συνεργασία με ανθρώπους για να ανακουφίσουν από την ψυχολογική ένταση, να προωθήσουν την ποιότητα ζωής και να μεγιστοποιήσουν την ανθρώπινη προσαρμογή'.

2.3. Φιλοσοφία και βασικές αρχές της συμβουλευτικής ψυχολογίας

Για να κατανοήσουμε τις βασικές λειτουργίες της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, αλλά και τον βασικό της προσανατολισμό στην υποβοήθηση των ανθρώπων να λαμβάνουν αποφάσεις αλλά και να διαχειρίζονται τους όρους και τις συνθήκες της ζωής, έτσι ώστε να μπορούν να επιτυγχάνουν μια καλύτερη ποιότητα ζωής αλλά και να προσαρμόζονται αποτελεσματικότερα σε διάφορες συνθήκες οι οποίες μπορεί και να μεταβάλλονται, θα πρέπει να δούμε ποια είναι ή βασική φιλοσοφία της Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, που την διαφοροποιεί από άλλες περισσότερο προσανατολισμένες στις αντισταθμιστικές παρεμβάσεις επαγγελματικές ειδικότητες, αλλά και ποιες είναι οι βασικές της αρχές.

Οι Bedi, Haverkamp, Beatch, Cave, Domene, Harris & Mikhail, (2011) αναφέρουν ότι:

- 1) Η έμφαση δίνεται στα **θετικά σημεία**, στις δυνατότητες και στις προϋπάρχουσες ικανότητες των ατόμων, οι οποίες μπορούν να τονιστούν, να προσδιοριστούν, να γίνουν αντικείμενο ανάλυσης, να ενδυναμωθούν περαιτέρω, να αξιοποιηθούν και να αποτελέσουν τη βάση, πάνω στην οποία οι άνθρωποι θα οικοδομήσουν και θα διαχειριστούν τους όρους και τις συνθήκες της ζωής τους, λαμβάνοντας τις αποφάσεις που ταιριάζουν καλύτερα στους ίδιους, στις ατομικές τους διαφορές και την προσωπική τους ταυτότητα. Δίνεται λοιπόν έμφαση σε αυτό που ονομάζουμε Θετική Ψυχολογία η οποία αξιοποιεί έννοιες όπως η ελπίδα, η ανθεκτικότητα στις δυσκολίες ή ενδυνάμωση, η κοινωνική δικαιοσύνη και επαγγελματική ανάπτυξη, το άτομο ως ειδικός, το άτομο ως φορέας αλλαγής και οδηγός σε διάφορες πιθανότητες και επιδιώκει την θετική αποδοχή του κοινωνικού άγχους.
- 2) Επίσης έμφαση δίνεται στην **διαφορετικότητα και στο ρόλο του περιβάλλοντος**. Με άλλα λόγια η Συμβουλευτική Ψυχολογία προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη, την πολυπολιτισμικότητα και την αποδοχή στη διαφορετικότητα με την ευρεία έννοια. Προτεραιότητα της αποτελεί η ενσωμάτωση ευάλωτων κοινωνικά ομάδων που βρίσκονται ή απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό.
- 3) Η αξιολόγηση είναι **πελατο-κεντρική** και αφορά επαγγελματική, γνωσιακή, ακαδημαϊκή, προσωπικότητας, ψυχοπαθολογίας, ψυχολογικής λειτουργίας, συνταίριασμα ατόμου-περιβάλλοντος, αξίες, αποκατάσταση και διάγνωση. Πελατοκεντρική σημαίνει ότι γίνεται συνεργατικά, προωθεί την αυτό-αξιολόγηση και είναι σύστοιχη με τους στόχους του ατόμου, με τα άτομα να συμμετέχουν ενεργά σε όλη τη διαδικασία αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής και ερμηνείας των κλιμάκων μέτρησης.
- 4) Οι παρεμβάσεις των Συμβουλευτικών Ψυχολόγων μπορεί να βασίζονται σε διαφορετικές θεωρίες Συμβουλευτικής και να αξιοποιούν δεξιότητες από διαφορετικά μοντέλα, όλες όμως δίνουν μεγάλη έμφαση στις θεραπευτικές ιδιότητες που έχει ή ίδια η **θεραπευτική σχέση**, και

κυρίως η θεραπευτική “συμμαχία” που αναπτύσσεται μεταξύ του Συμβούλου και του ατόμου που προσέρχεται για συμβουλευτική. Μεγάλη έμφαση, στο ρόλο που η ίδια η θεραπευτική σχέση μεταξύ συμβούλου και ατόμου παίζει για την επιτυχή ολοκλήρωση της συμβουλευτικής διαδικασίας, έδωσε ο Carl Rogers. Ο Rogers πίστευε ότι ουσιαστικά ο ρόλος του συμβούλου είναι να μπορέσει αρχικά να διαχειριστεί τη σύγχυση με την οποία προσέρχεται το άτομο στη συμβουλευτική. Πίστευε ότι ο σύμβουλος πρέπει να γίνει ένας καθρέπτης όπου το άτομο θα αντικατοπτρίσει και θα διαλευκάνει τις προσωπικές του σκέψεις και τα συναισθήματα, και θα μπορέσει ακολούθως να λάβει τις αποφάσεις που το ίδιο θεωρεί αρμόζουσες για την δική του προσωπική εξέλιξη σε όλους τους τομείς: ατομικό, εκπαιδευτικό, επαγγελματικό, κοινωνικό. Ο Rogers διατύπωσε την άποψη ότι για να μπορέσει να οικοδομηθεί αυτή η θεραπευτική σχέση με το άτομο θα πρέπει ο σύμβουλος να έχει ορισμένα χαρακτηριστικά, όπως **άνευ όρων αποδοχή του ατόμου, γνησιότητα και εν-συναίσθηση**.

2.4. Βασικές προϋποθέσεις εξέλιξης σύμφωνα με την ανθρωποκεντρική προσέγγιση στη συμβουλευτική

1. **Άνευ όρων αποδοχή.** Ο Sharf (2012) αναφέρει για την έννοια άνευ όρων αποδοχή του ατόμου, όπως περιγράφηκαν από την Ανθρωποκεντρική Προσέγγιση στη Συμβουλευτική και τους Rogers, Maslow κ.α. ότι, άνευ όρων αποδοχή σημαίνει ότι ο Σύμβουλος πρέπει να αποδέχεται τον Συμβουλευόμενο όπως είναι και χωρίς όρους και προϋποθέσεις. Παράδοξα ή και περίεργα συναισθήματα ή/και απόψεις θα πρέπει να γίνονται αποδεκτά από τον σύμβουλο, δίνοντας τον χρόνο και τη δυνατότητα στον συμβουλευόμενο να κατανοήσει μέσα από την συμβουλευτική διαδικασία και την ωρίμανση η οποία έρχεται με τον καιρό ότι είναι δυσλειτουργικά. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι ο σύμβουλος συμφωνεί με όλα με τον συμβουλευόμενο, απλώς σημαίνει ότι ενδιαφέρεται για αυτόν ως αυτόνομη προσωπικότητα που εκφράζει ανώριμες πεποιθήσεις ή/και συναισθήματα, δίνοντας του τον χρόνο και την ευκαιρία να κατανοήσει σταδιακά ότι δεν είναι λειτουργικά, με την έννοια ότι δεν βοηθούν στην προσαρμογή του και την εξέλιξη του. Έτσι αποφεύγει την ίδια στιγμή να είναι αντικείμενο χειριστικής συμπεριφοράς από τον συμβουλευόμενο. Με τον τρόπο αυτόν, χωρίς ο σύμβουλος να είναι κριτικός απέναντι στα θετικά και στα αρνητικά γνωρίσματα του συμβουλευόμενου και ενώ είναι σε θέση να τον αποδέχεται όπως είναι ως ξεχωριστή προσωπικότητα η οποία έχει αξία όπως όλοι οι άνθρωποι, ενισχύεται σταδιακά και η αυτοεκτίμηση του συμβουλευόμενου. Για πολλούς συμβούλους η έννοια της άνευ όρων αποδοχής αποτελεί την βασικότερη προϋπόθεση για την οικοδόμηση της θεραπευτικής σχέσης μεταξύ συμβούλου συμβουλευόμενου, έχει από μόνη της θεραπευτικά αποτελέσματα και επιτρέπει στον συμβουλευόμενο να έρθει σε επαφή με όποια δυσλειτουργικά σχήματα έχει και να κατανοήσει πώς του εμποδίζουν την προσωπική του εξέλιξη, την ωρίμανσή του και την προσαρμογή του στο εργασιακό, επαγγελματικό και κοινωνικό περιβάλλον.
2. **Γνησιότητα.** Με την έννοια της γνησιότητας εννοείται ότι ο σύμβουλος πρέπει να είναι γνήσιος και ο εαυτός του και όχι ψευδεπίγραφος, με την έννοια ότι ο σύμβουλος είναι σε επαφή με την εσωτερική του κατάσταση, με τα συναισθήματα που αναπτύσσει κατά τη διάρκεια της

συμβουλευτικής και τα εκφράζει στο βαθμό που αυτά προωθούν τη συμβουλευτική διαδικασία. Συγκεκριμένα ο Rogers (1966: 185) ορίζει την έννοια της γνησιότητας ως εξής: “γνησιότητα στη συμβουλευτική σημαίνει ότι ο σύμβουλος είναι ο πραγματικός του εαυτός στις συναντήσεις με τους συμβουλευόμενους. Χωρίς μάσκα, ανοικτά έχει τα συναισθήματά του και τις στάσεις του όπως αυτά αναπτύσσονται κάθε στιγμή. Αυτό αναπτύσσει την αυτογνωσία του, δηλαδή, τα συναισθήματα του συμβούλου είναι προσβάσιμα σε αυτόν – στην συνειδητοποίησή του – και είναι σε θέση να τα βιώσει, να τα έχει ως εμπειρία στη θεραπευτική σχέση και να τα επικοινωνήσει εάν επιμένουν. Ο σύμβουλος αντιμετωπίζει τον συμβουλευόμενο ευθέως, συναντώντας τον ως άνθρωπο προς άνθρωπο. Είναι ο εαυτός του, δεν αρνείται τον εαυτό του”.

- 3. Εν-συναίσθηση.** Με την έννοια εν-συναίσθηση δηλώνουμε την ικανότητα του συμβούλου να μπορεί να έρθει σε επαφή με τις συναισθηματικές καταστάσεις του συμβουλευόμενου. Να μπορεί να κατανοήσει πως αισθάνεται ο άλλος στις ιδιαίτερες καταστάσεις που βιώνει, είτε πρόκειται για γεγονότα είτε πρόκειται για μεταβατικές καταστάσεις. Αυτό όμως πρέπει να γίνεται με έναν τρόπο όπου ο σύμβουλος να μένει ανεπηρέαστος από τις απόψεις και τις αξίες του συμβουλευόμενου διατηρώντας την δική του ξεχωριστή ματιά στα πράγματα. Παραθέτουμε στη συνέχεια τον ορισμό της εν-συναίσθησης όπως τον περιέγραψε ο Rogers (1975:4), “Ο τρόπος συνύπαρξης με έναν άλλον άνθρωπο που χαρακτηρίζεται από εν-συναίσθηση έχει πολλές εκδοχές. Σημαίνει ότι μπαίνει κανείς στον ιδιωτικό χώρο αντίληψης του άλλου και μπορεί με άνεση να τον κατανοήσει. Περιλαμβάνει να είναι κανείς ευαίσθητος, σε κάθε στιγμή, στο εξελισσόμενο νόημα που βιώνει ο άλλος και ενεργοποιείται, είτε πρόκειται για φόβο, οργή, ευαισθησία, σύγχυση ή οτιδήποτε άλλο. Σημαίνει προσωρινά να ζει κανείς τη ζωή του άλλου κινούμενος σε αυτό με προσοχή χωρίς να εκφράζει κριτική, συναισθανόμενος τα νοήματα τα οποία δεν έχει πλήρως συνειδητοποιήσει, χωρίς όμως να προσπαθεί να αποκαλύψει συναισθήματα τα οποία είναι άγνωστα στον συμβουλευόμενο, καθώς αυτό θα ήταν εξαιρετικά απειλητικό. Περιλαμβάνει να επικοινωνήσει κανείς στον συμβουλευόμενο αντιληπτικά σχήματα του δικού του κόσμου καθώς κοιτάει με καινούργιο και χωρίς φόβο τρόπο στοιχεία τα οποία προκαλούν φόβο στον συμβουλευόμενο..... Εστιάζοντας στα πιθανά νοήματα όπως ξεδιπλώνει τις εμπειρίες του, βοηθάμε το άλλο άτομο να εστιάσει σε αυτά, να βιώσει τα νοήματα με μεγαλύτερη πληρότητα, και να προχωρήσει μπροστά.”

2.5.Ανακεφαλαίωση

- Η Συμβουλευτική Ψυχολογία ασχολείται με την εφαρμογή αρχών της ψυχολογίας για την ανάπτυξη και την προώθηση της θετικής ανάπτυξης, της ποιότητας ζωής και της ψυχικής υγείας των ατόμων, των οικογενειών, των ομάδων και της ευρύτερης κοινότητας.
- Οι συμβουλευτικοί ψυχολόγοι θεωρούν ότι οι άνθρωποι είναι διαμορφωτές των ίδιων των δικών τους αλλαγών.
- Η προσέγγιση της συμβουλευτικής ψυχολογίας στην αξιολόγηση, διάγνωση και προσδιορισμό κάθε περίπτωσης ατόμου είναι ολιστική και πελατοκεντρική, και δίνει έμφαση και στο κοινωνικό περιβάλλον αλλά και στην κουλτούρα.

- Η συμβουλευτική διαδικασία εφαρμόζεται με ευαισθησία σε διαφορετικούς κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που είναι ιδιαίτεροι για κάθε άτομο.
- Οι διαφορετικές θεωρίες Συμβουλευτικής αξιοποιούν δεξιότητες από διαφορετικά μοντέλα, όλες όμως δίνουν μεγάλη έμφαση στις θεραπευτικές ιδιότητες που έχει ή ίδια η **θεραπευτική σχέση**.
- Σύμφωνα με τον Carl Rogers, ο σύμβουλος πρέπει να γίνει ένας καθρέπτης όπου το άτομο θα αντικατοπτρίσει και θα διαλευκάνει τις προσωπικές του σκέψεις και συναισθήματα, και θα μπορέσει ακολούθως να λάβει τις αποφάσεις που το ίδιο θεωρεί αρμόζουσες για την δική του προσωπική εξέλιξη σε όλους τους τομείς ατομικό, εκπαιδευτικό, επαγγελματικό, κοινωνικό.
- Άνευ όρων αποδοχή σημαίνει ότι ο Σύμβουλος πρέπει να αποδέχεται τον Συμβουλευόμενο όπως είναι και χωρίς όρους και προϋποθέσεις.
- Με την έννοια της γνησιότητας εννοείται ότι ο σύμβουλος πρέπει να είναι γνήσιος και ο εαυτός του, με την έννοια ότι ο σύμβουλος είναι σε επαφή με την εσωτερική του κατάσταση, με τα συναισθήματα που αναπτύσσει κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής και τα εκφράζει στο βαθμό που αυτά προωθούν τη συμβουλευτική διαδικασία.
- Με την έννοια εν-συναίσθηση δηλώνουμε την ικανότητα του συμβούλου να μπορεί να κατανοήσει πως αισθάνεται ο άλλος στις ιδιαίτερες καταστάσεις που βιώνει, είτε πρόκειται για γεγονότα είτε πρόκειται για μεταβατικές καταστάσεις.

2.6. Ασκήσεις αυτό-αξιολόγησης

1. Η Συμβουλευτική Ψυχολογία θεωρεί ότι οι άνθρωποι είναι σε θέση να διαμορφώσουν οι ίδιοι τους όρους της ζωής τους.

Σωστό Λάθος

2. Η Συμβουλευτική Ψυχολογία αξιοποιεί τις εγγενείς και προϋπάρχουσες ικανότητες και δεξιότητες των ατόμων προκειμένου να πετύχουν καλύτερη προσαρμογή.

Σωστό Λάθος

3. Οι Συμβουλευτικοί Ψυχολόγοι πιστεύουν ότι η ίδια η σχέση μεταξύ Συμβούλου – Συμβουλευόμενου έχει θεραπευτικά αποτελέσματα.

Σωστό Λάθος

4. Η Συμβουλευτική Ψυχολογία δεν αποδέχεται και δεν προωθεί την διαφορετικότητα.

Σωστό Λάθος

5. Κατά τη διαδικασία της Συμβουλευτικής Διαδικασίας, ο Σύμβουλος συνεξετάζει τόσο ατομικά χαρακτηριστικά του Συμβουλευόμενου όσο και του ευρύτερου περιβάλλοντος.

Σωστό Λάθος

6. Ο όρος άνευ όρων αποδοχή σημαίνει ότι ο Σύμβουλος αποδέχεται τον Συμβουλευόμενο χωρίς να θέτει όρους και προϋποθέσεις.

Σωστό Λάθος

7. Ο όρος γνησιότητα σημαίνει ότι ο Σύμβουλος δεν εκφράζει ποτέ τα συναισθήματά του.

Σωστό Λάθος

8. Ο όρος εν-συναίσθηση σημαίνει με απλά λόγια να μπορούμε να κατανοήσουμε πως αισθάνεται ο άλλος.

Σωστό Λάθος

2.7. Μελέτες περίπτωσης-Ασκήσεις στην ενδυνάμωση της εν-συναίσθησης

Σενάριο 1: Ο Stratus είναι μαθητής στη Β' Λυκείου, έρχεται από τη Μολδαβία και βρίσκεται πέντε χρόνια στην Ελλάδα και παρακολουθεί το Ελληνικό σχολείο. Παρακολουθεί το Νυχτερινό Λύκειο καθώς τα πρωινά εργάζεται και ζει με τους γονείς του και τον μικρότερό του αδερφό. Στο σχολείο δυσκολεύεται με τα μαθήματα της γλώσσας αλλά αν και δεν έχει πολύ χρόνο για διάβασμα, τα πάει μάλλον καλά στα Μαθηματικά. Δεν γνωρίζει καλά το σύστημα Δημόσιας Διοίκησης και δυσκολεύεται να αντιμετωπίσει τις διάφορες υπηρεσίες του Κράτους τις οποίες θεωρεί δαιδαλώδεις και επίσης δεν γνωρίζει καλά το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, κάτι που ισχύει και για τους γονείς του. Στο σχολείο φαίνεται πολλές φορές να είναι κουρασμένος και δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στο σχολικό πρόγραμμα.

Με βάση το παραπάνω σενάριο καταγράψτε:

Πως πιστεύετε ότι αισθάνεται ο μαθητής σε σχέση με το εκπαιδευτικό του και το επαγγελματικό του μέλλον;

-
-
-
-
-

Τι πιστεύετε ότι σκέφτεται ο μαθητής σε σχέση με το εκπαιδευτικό του και το επαγγελματικό του μέλλον;

-
-
-
-
-

Τι εμπόδια νομίζετε ότι συναντά ο μαθητής στην σχολική του προσαρμογή;

-
-
-
-
-

Τι εμπόδια νομίζετε ότι συναντάει ο μαθητής στον επαγγελματικό του σχεδιασμό;

-
-
-
-
-

Τι θεωρείτε ότι θα κάνει ο μαθητής σε σχέση με την επαγγελματική του αποκατάσταση;

-
-
-
-
-

Η Ελένη ζει με τη μητέρα της καθώς έχουν πάρει διαζύγιο με τον πατέρα της. Έρχεται στο ΙΕΚ σε καθημερινή βάση, είναι ευγενική και καλοπροαίρετη και έχει αποφασίσει να σπουδάσει Διοικητική και Γραμματειακή υποστήριξη. Εργάζεται τα πρωινά με μερική απασχόληση σε σούπερ μάρκετ, είναι επιμελής και τα καταφέρνει στα περισσότερα μαθήματα. Λόγω οικονομικών συγκυριών δεν γνωρίζει ξένη γλώσσα και το μάθημα που δυσκολεύεται είναι αυτό της Πληροφορικής. Παρόλα αυτά είναι αισιόδοξη και αποφασισμένη να εργαστεί σε αυτό που σπουδάζει.

Με βάση το παραπάνω σενάριο καταγράψτε:

Πως πιστεύετε ότι αισθάνεται η σπουδάστρια σε σχέση με το εκπαιδευτικό της και το επαγγελματικό της μέλλον;

-
-
-
-
-

Τι πιστεύετε ότι σκέφτεται η σπουδάστρια σε σχέση με το εκπαιδευτικό της και το επαγγελματικό της μέλλον;

-
-
-
-
-

Τι εμπόδια νομίζετε ότι συναντά η σπουδάστρια στην σπουδαστική της προσαρμογή;

-
-
-
-
-

Τι εμπόδια νομίζετε ότι συναντάει η σπουδάστρια στον επαγγελματικό της σχεδιασμό;

-
-
-
-
-

Τι θεωρείτε ότι θα κάνει η σπουδάστρια σε σχέση με την επαγγελματική της αποκατάσταση;

-
-
-
-
-

2.8. Βιβλιογραφία

Bedi, R.P., Haverkamp, B.E., Beatch, R., Cave, D.G., Domene, J.F. & Harris, G.E. (2011). Counselling psychology in a Canadian context: definition and description. *Canadian Psychology*, vol. 52(2):128-138.

Rogers, C.R. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. *Counseling Psychologist*, 5, 2-10.

Rogers, C.R. (1966). Client-centered therapy. In S.Arieti (Ed.), *American handbook of psychiatry*, vol. 3: 183-200, New York: Basic Books.

Sharf, R.S. (2012). *Theories of psychotherapy and counselling: Concepts and cases*. 5th, ed. Brooks/Cole.

2.9. Οδηγός περαιτέρω μελέτης

Κασσωτάκης, Μ.Ι. (2002). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Τυπωθύτω, Δάρδανος, Αθήνα.

Χατζηχρήστου, Χ.Γ. (2004). Εισαγωγή στη σχολική ψυχολογία. Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα.

Woolfe, R. & Dryden, W. (1998). Handbook of counselling psychology, Sage: London.

<http://www.apa.org/ed/graduate/specialize/counseling.aspx>

<http://eac.eu.com/about-european-eac/>

Κεφάλαιο 3 :Δεξιότητες Συμβουλευτικής

Λέξεις κλειδιά:

- Δεξιότητες συμβουλευτικής
- Επικοινωνία
- Βελτίωση και δόμηση της επικοινωνίας
- Ενεργός ακρόαση
- Ανοιχτές ερωτήσεις
- Κλειστές ερωτήσεις
- Παράφραση
- Αντανάκλαση συναισθημάτων
- Περίληψη

3.1.Σκοπός της θεματικής ενότητας

Σκοπός της θεματικής ενότητας είναι η παρουσίαση των βασικών δεξιοτήτων συμβουλευτικής που χρησιμοποιούνται στη συμβουλευτική διαδικασία ανεξάρτητα από τις βασικές αρχές και τη φιλοσοφία συμβουλευτικής ψυχολογίας που εφαρμόζουν οι σύμβουλοι. Οι βασικές αυτές δεξιότητες συμβουλευτικής δίνουν τη δυνατότητα σε όποιον ασκεί συμβουλευτική να δομήσουν την διαλογική διαδικασία που εξελίσσεται μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου ανεξάρτητα από θεωρητική κατεύθυνση, περιεχόμενο (προσανατολισμός ή συμβουλευτική ψυχικής υγείας), και πλαίσιο αναφοράς. Δίνουν τη δυνατότητα σε όσους τις εφαρμόζουν να δομήσουν τη συμβουλευτική διαδικασία και την επικοινωνία που αναπτύσσεται και να δώσουν κατεύθυνση στην αφηγηματική διαδικασία εκ μέρους των συμβουλευόμενων. Καθώς η απόκτηση των δεξιοτήτων αυτών κρίνεται απαραίτητη για όσους θελήσουν να ασκήσουν συμβουλευτική, έμφαση θα δώσουμε στην εξάσκηση τους με συγκεκριμένες ασκήσεις που παρατίθενται στο τέλος της θεματικής ενότητας.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Μετά το τέλος της θεματικής ενότητας θα είστε σε θέση να γνωρίζετε:

- Ποιες είναι οι βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής
- Ποια η χρησιμότητα των βασικών δεξιοτήτων συμβουλευτικής

- Την ανάγκη για δόμηση της επικοινωνιακής διαδικασίας στη συμβουλευτική
- Τι είναι και που χρησιμεύουν οι ανοικτές ερωτήσεις
- Τι είναι και που χρησιμεύουν οι κλειστές ερωτήσεις
- Τι είναι και που χρησιμεύει η παράφραση
- Τι είναι και που χρησιμεύει η αντανάκλαση συναισθημάτων
- Τι είναι και που χρησιμεύει η περίληψη

3.2. Εισαγωγή

Για να μπορέσει η Συμβουλευτική διαδικασία να είναι αποτελεσματική μπορούμε να εφαρμόσουμε και να χρησιμοποιήσουμε μερικές βασικές δεξιότητες οι οποίες θα βελτιώσουν την επικοινωνία με τους συμβουλευόμενους. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η Συμβουλευτική διαδικασία είναι πρωτίστως ένα επικοινωνιακό γεγονός μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενων. Δηλαδή τόσο ο σύμβουλος όσο και ο συμβουλευόμενος καλούνται να επικοινωνήσουν μεταξύ τους πεποιθήσεις, συναισθήματα, στάσεις, συμπεριφορές, γεγονότα, πληροφορίες. Επειδή οι συμβουλευόμενοι τις περισσότερες φορές θα προσέλθουν στη Συμβουλευτική διαδικασία βρισκόμενοι σε σύγχυση σε σχέση με επιλογές που πρέπει να κάνουν, εναλλακτικές λύσεις που μπορούν να ακολουθήσουν, συχνά με συναισθηματική αμφιθυμία αλλά και γνωστική σύγχυση και τις περισσότερες φορές χωρίς επαρκή πληροφόρηση σε σχέση με τις επιλογές τους και τις εναλλακτικές λύσεις που είναι διαθέσιμες, ο σύμβουλος από την πλευρά του οφείλει να δομήσει την επικοινωνία με τους συμβουλευόμενους έτσι ώστε να τους διευκολύνει στις αποφάσεις τους. Περιττό να αναφέρουμε ότι τα παραπάνω χαρακτηριστικά συναντώνται περισσότερο έντονα και επίμονα όταν η συμβουλευτική απευθύνεται σε εφήβους και νέους ανθρώπους. Στο ηλικιακό αυτό στάδιο η έλλειψη πληροφόρησης, η γνώση διαθέσιμων επιλογών και εναλλακτικών, η συναισθηματική αμφιθυμία απέναντι στις επιλογές αυτές, η γνωστική αδυναμία συνολικής διαχείρισης των επιλογών είναι περισσότερο έντονες. Επίσης δεν συναντάται συχνά η διαμόρφωση ενός συνολικού σχεδιασμού της εκπαιδευτικής, εργασιακής και επαγγελματικής πορείας του ατόμου μέσα από δεξιότητες όπως η στοχοθέτηση.

3.3. Η ανάγκη δόμησης της συμβουλευτικής διαδικασίας

Επομένως για να διευκολυνθούν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων, είτε αφορά σε ζητήματα μαθητείας, είτε γενικότερα της επαγγελματικής τους εξέλιξης, εκτός από πληροφόρηση σχετικά με εναλλακτικές επιλογές που έχουν, θα πρέπει πρώτα να επιτύχουν έναν βαθμό αυτογνωσίας που θα τους επιτρέψει να λάβουν τις αποφάσεις αυτές που είναι περισσότερο κατάλληλες για τους ίδιους. Η διαδικασία λήψης αποφάσεων αυτή θα διευκολυνθεί από τη συμβουλευτική διαδικασία η οποία για να μπορέσει να είναι περισσότερο αποτελεσματική θα πρέπει να είναι δομημένη. Η δομημένη συμβουλευτική διαδικασία θα βελτιώσει την επικοινωνία συμβούλου συμβουλευόμενων και θα διευκολύνει με τη σειρά της να δομηθεί και να διαχειριστεί η σύγχυση εκ μέρους των συμβουλευόμενων. Σε συνδυασμό με την επαρκή πληροφόρηση θα διευκολυνθεί έτσι η λήψη αποφάσεων εκ μέρους των συμβουλευόμενων.

Ένα τέτοιο πλαίσιο διαχείρισης και δόμησης της Συμβουλευτικής διαδικασίας προσφέρουν οι Ivey, Gluckstern & Bradford Ivey (1996), Basic-counselling-skills.com, <http://www.basic-counselling-skills.com/asking-questions.html>, και Basic Counselling Skills. (2010). A guide for health workers in maternal care, το οποίο παρουσιάζεται στην συνέχεια προσαρμοσμένο να αφορά την επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό.

3.4. Προσεκτική παρακολούθηση/Ενεργός ακρόαση.

- **Οπτική επαφή.** Η οπτική επαφή θα πρέπει να υπάρχει σε όλο το διάστημα της συμβουλευτικής, καθώς νοηματοδοτεί και εκφράζει το ενδιαφέρον του συμβούλου και ότι παρακολουθεί προσεκτικά όσα λέγονται.
- **Σωματική γλώσσα.** Επειδή ένα μεγάλο ποσοστό της επικοινωνίας των ατόμων γίνεται με μη λεκτικό τρόπο και με τη γλώσσα του σώματος, η στάση του σώματος θα πρέπει να είναι τέτοια που δηλώνει άνεση και ενδιαφέρον. Η ελαφριά κλίση του σώματος μπροστά είναι μια καλή επιλογή.
- **Φωνητικό ύψος.** Το φωνητικό ύψος θα πρέπει να είναι ήρεμο, καθησυχαστικό και ψύχραιμο.
- **Λεκτική ακολουθία.** Η λεκτική ακολουθία θα πρέπει να είναι τέτοια που να έχει ειρμό, να παρακολουθεί τη σκέψη και τα λόγια του συμβουλευόμενου και να προωθεί τη συζήτηση.

3.5. Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση (Ανοικτές ερωτήσεις)

- Βοηθούν στην έναρξη της συνέντευξης. (Για ποιο θέμα θα θέλατε να μιλήσετε σήμερα; Πως πάνε τα πράγματα από την τελευταία φορά που μιλήσαμε μαζί;)
- Βοηθούν τον ερωτώμενο να αναπτύξει ένα σημείο. (Μπορείτε να μου πείτε περισσότερα για το τι σκέφτεστε σχετικά με την επιλογή επιχείρησης για τη μαθητεία σας; Πως νιώσατε όταν μάθατε ότι επιλεγθήκατε;)
- Βοηθούν στην απόσπαση παραδειγμάτων συγκεκριμένης συμπεριφοράς. (Μπορείτε να μου δώσετε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα δυσκολίας χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή; Τι κάνετε όταν αισθάνεστε απογοήτευση; Τι εννοείτε όταν λέτε ότι είναι δύσκολο να συνεννοηθεί κανείς με τον υπεύθυνο προσωπικού;)
- Βοηθούν στη συγκέντρωση της προσοχής του πελάτη στα συναισθήματά του. (Τι αισθάνεστε όταν μου λέτε ότι η μαθητεία σας βοηθά στην απόκτηση νέας γνώσης; Πως αισθανθήκατε όταν πήρατε την πιστοποίηση χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή;)

Ερωτήσεις από **Πως, Τι, Θα (μπορούσατε)** και όχι **Γιατί**.

- Ποια (τι) είναι μερικά από τα πράγματα που σας δυσκολεύουν γύρω από την εργασία σας;
- Πως τα πάτε στην εργασία σας;
- Θα μπορούσατε να μου πείτε λίγα περισσότερα για τη δυσκολία που είχατε με τον προϊστάμενό σας;
- Γιατί δεν σας αρέσει η εργασία σας;

Τι= Γεγονότα και λεπτομέρειες.

Πως= Πορεία, διαδοχή και σειρά γεγονότων και συναισθημάτων

Θα= Πιο ανοικτές προσκλήσεις για συζήτηση, προσφέρουν την λιγότερη καθοδήγηση στον συμβουλευόμενο.

Γιατί= Βάζουν τον ερωτώμενο στο στόχαστρο, είναι δύσκολο ν' απαντηθούν γιατί δεν γνωρίζουμε πάντα το γιατί.

Μπορείτε να μου δώσετε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα;= Αποτελεσματική στον καθορισμό του προβλήματος με σαφή τρόπο.

3.6. Διευκρίνιση (Στοιχειώδης ενθάρρυνση- Παράφραση).

Ελάχιστη ή στοιχειώδης ενθάρρυνση= Βοηθά τον συμβουλευόμενο να εξωτερικεύσει τα συναισθήματά του, να επεξεργαστεί με περισσότερες λεπτομέρειες ένα γεγονός.

Μη λεκτικές στοιχειώδεις ενθαρρύνσεις:

- Οπτική επαφή.
- Κλίση του σώματος μπροστά με ενδιαφέρον.
- Κλίση του κεφαλιού (νεύμα).
- Απουσία νευρικών κινήσεων.
- Ανοιχτά μάτια και φρύδια ελαφρώς σηκωμένα (δημιουργεί αίσθημα αποδοχής στον συμβουλευόμενο).

Λεκτικές στοιχειώδεις ενθαρρύνσεις:

- «Α!», «Έτσι;», «Τότε;», Και;».
- Η επανάληψη μιας ή δυο λέξεων κλειδιών.
- «Πείτε μου περισσότερα».
- «Χμμ-Χμμ», «Α-Χα!».
- Απλή επανάληψη ακριβώς των ίδιων λέξεων της τελευταίας φράσης του συμβουλευόμενου.
- Σιωπή, (response latency time) = ο χρόνος που μεσολαβεί μέχρι να απαντήσει ο σύμβουλος. (Αποφεύγουμε να απαντάμε αμέσως).

Παράφραση= Αποδεικνύει ότι πράγματι έχουμε ακούσει αυτά που είπε ο συμβουλευόμενος.

Δομή της παράφρασης (Αποτελείται από τα εξής στοιχεία).

- Το όνομα του συμβουλευόμενου ή την ανωνυμία «εσύ». Υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι όταν η παράφραση είναι πιο προσωπική, τότε γίνεται αυτόματα και πιο αποτελεσματική.
- Τις πιο σημαντικές ακριβείς λέξεις που χρησιμοποίησε ο βοηθούμενος.
- Μια κατασταλαγμένη, συντομευμένη και σαφής δήλωση του συμβούλου που συλλαμβάνει και αποδίδει το νόημα αυτών που λέχθηκαν.

3.7. Αντανάκλαση αισθημάτων

Αντανάκλαση αισθημάτων= Επιλεκτική προσοχή στα συναισθηματικά στοιχεία που υπάρχουν στις εκφράσεις του συμβουλευόμενου.

- Τα συναισθήματα πρέπει να αναγνωρίζονται και να χαρακτηρίζονται. Αυτό μπορεί να γίνει μέσα από τις πραγματικές λέξεις που χρησιμοποιεί ο ίδιος ο συμβουλευόμενος ή μέσα από την παρατήρηση της μη λεκτικής επικοινωνίας.
- Χρησιμοποιούμε φράσεις όπως: «Φαίνεται να αισθάνεστε ικανοποιημένος», «Μοιάζει σαν να νιώθετε άβολα», «Διαισθάνομαι ότι (εσείς) έχετε αγωνία για το επαγγελματικό σας μέλλον» και συμπληρώνουμε το συγκεκριμένο συναίσθημα.
- Το περιεχόμενο μπορεί να παραφραστεί για να είναι πιο ξεκάθαρο. Π.χ. «Φαίνεται να αισθάνεστε στεναχωρημένος όταν κάποιος σας κάνει παρατήρηση για το τι δεν πήγε καλά».
- Η αντανάκλαση αισθημάτων είναι πιο χρήσιμη όταν τα άμεσα συναισθήματα που εμφανίζονται κατά την συνέντευξη αναγνωρίζονται και υποβάλλονται σε επεξεργασία.

Δομή αντανάκλασης συναισθημάτων.

- Η χρησιμοποίηση του ονόματος του “πελάτη” καθώς και της αντωνυμίας «εσύ», ή «εσείς».
- «Φαίνεται σαν να αισθάνεστε», «Αυτό που καταλαβαίνω είναι ότι αισθάνεστε.....».
- Χαρακτηρισμός και κατονομασία του συναισθήματος με **ιδιαίτερη προσοχή στα μεικτά ή στα αμφίρροπα συναισθήματα.**
- Πρόσθεση παραφράσεων για σαφέστερη επεξήγηση. Π.χ. «Αγγελική φαίνεται χαρούμενη αλλά και ανήσυχη με την ευκαιρία που σου δίνεται για προαγωγή».

3.8. Περίληψη

Περίληψη= Προσπαθούμε να ανακεφαλαιώσουμε, να συμπύξουμε και να αποκρυσταλλώσουμε την ουσία των όσων λέχθηκαν. Βοηθάμε το άτομο να ενώσει όλες τις σκέψεις του. **Συνοψίζουμε και συναισθήματα και περιεχόμενο μαζί.**

Χρησιμότητα της περίληψης.

- Αρχίζει μια συνέντευξη («Είπατε ότι θέλατε να με δείτε για την τελικές σας επιλογές στην συμπλήρωση του μηχανογραφικού. Φαίνεστε αποφασισμένος», «Στην τελευταία μας συνάντηση μιλήσαμε για το άγχος που έχετε σε σχέση με την έναρξη της μαθητείας σας».)
- Αποσαφηνίζει αυτό που συμβαίνει, ιδιαίτερα όταν η συνέντευξη είναι αρκετά περίπλοκη («Μπορούμε να σταματήσουμε για ένα λεπτό για να δούμε που βρισκόμαστε σ’ αυτό το σημείο;»).

- Εξασφαλίζει την ομαλή ροή και τη μετάβαση από θέμα σε θέμα κατά τη διάρκεια της συνέντευξης («Μέχρι τώρα λέγατε για την αναγκαιότητα πιστοποίησης της ξένης γλώσσας τώρα μου μιλάτε για την ανάγκη πιστοποίησης χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή»).
- Συνοψίζει αυτά που συνέβησαν καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης («Σήμερα μιλήσαμε για την χρησιμότητα και την καλύτερη αξιοποίηση του χρόνου της μαθητείας σας»).
- Συγκεντρώνει νήματα στοιχείων από διάφορες συνεντεύξεις («Την προηγούμενη βδομάδα λέγατε ότι φοβάστε εάν θα τα καταφέρετε να βρείτε εργασία σύντομα μετά τη λήξη της μαθητείας σας, και σήμερα λέτε ότι εξετάζετε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης μέχρι να βρείτε μια δουλειά που σας αρέσει»).

Γενικός Κανόνας: Η προσοχή στραμμένη στον συμβουλευόμενο.

Συμβουλευόμενος: Αυτή τη στιγμή είμαι βαθιά στεναχωρημένος, οι γονείς μου παίρνουν διαζύγιο και δεν έχω χρήματα να κάνω οτιδήποτε αφού αυτοί είναι απασχολημένοι με τα δικά τους ζητήματα.

Σύμβουλος: (Η προσοχή στραμμένη στον συμβουλευόμενο) Είστε βαθιά στεναχωρημένος και αναρωτιέστε τι μπορείτε να κάνετε;

Σύμβουλος: (Η προσοχή στραμμένη αλλού).

- Ο **γονείς σας παίρνουν διαζύγιο**; Τι **τους** συμβαίνει;
- Δεν έχετε **χρήματα**; Πόσα χρειάζεστε;
- Ποιοι είναι **αυτοί**;
- Τι είδους **οικονομική ενίσχυση χρειάζεστε**;

3.9. Ανακεφαλαίωση

- Για να μπορέσει η Συμβουλευτική διαδικασία να είναι αποτελεσματική μπορούμε να εφαρμόσουμε και να χρησιμοποιήσουμε μερικές βασικές δεξιότητες οι οποίες θα βελτιώσουν την επικοινωνία με τους συμβουλευόμενους.
- Ο σύμβουλος από την πλευρά του οφείλει να δομήσει την επικοινωνία με τους συμβουλευόμενους έτσι ώστε να τους διευκολύνει στις αποφάσεις του.
- Στο ηλικιακό στάδιο της εφηβείας, η έλλειψη πληροφόρησης, η γνώση διαθέσιμων επιλογών και εναλλακτικών, η συναισθηματική αμφιθυμία απέναντι στις επιλογές αυτές, η γνωστική αδυναμία συνολικής διαχείρισης των επιλογών είναι περισσότερο έντονες.
- Ανοικτές ερωτήσεις, είναι ο καλύτερος τρόπος για να απευθύνουμε μια ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση.
- Ελάχιστη ή στοιχειώδης ενθάρρυνση= Βοηθά τον συμβουλευόμενο να εξωτερικεύσει τα συναισθήματά του, να επεξεργαστεί με περισσότερες λεπτομέρειες ένα γεγονός.
- Παράφραση= Αποδεικνύει ότι πράγματι έχουμε ακούσει αυτά που είπε ο συμβουλευόμενος. Παραφράζουμε το περιεχόμενο της συζήτησης.

- Αντανάκλαση αισθημάτων= Επιλεκτική προσοχή στα συναισθηματικά στοιχεία που υπάρχουν στις εκφράσεις του συμβουλευόμενου.
- Περίληψη= Προσπαθούμε να ανακεφαλαιώσουμε, να συμπτύξουμε και να αποκρυσταλλώσουμε την ουσία των όσων λέχθηκαν. Βοηθάμε το άτομο να ενώσει όλες τις σκέψεις του. Συνοψίζουμε και συναισθήματα και περιεχόμενο μαζί.

3.10 Ασκήσεις στις βασικές δεξιότητες συμβουλευτικής

Παρακάτω ακολουθούν κάποιες ασκήσεις στην εξάσκηση των βασικών δεξιοτήτων συμβουλευτικής βασισμένες και προσαρμοσμένες από τους Ivey, Gluckstern & Bradford Ivey (1996). Αναφέρονται κάποιες απαντήσεις συμβουλευόμενων και στη συνέχεια απαντάει ο σύμβουλος με πέντε (5) διαφορετικούς τρόπους κάθε φορά. Σε κάθε περίπτωση να χαρακτηρίσετε τις πέντε (5) διαφορετικές απαντήσεις του συμβούλου με βάση τα όσα αναφέρονται στην παραπάνω ενότητα. Στην συνέχεια για κάθε μία από τις πέντε (5) απαντήσεις- αποκρίσεις του συμβούλου να την αντικαταστήσετε με μία άλλη παρόμοιας λειτουργίας.

- **Συμβουλευόμενος: Δεν γνωρίζω. Είμαι σατισμένος αυτή τη στιγμή.**
 - Αισθάνεσαι ότι δεν μπορείς να νοιώσεις κάτι συγκεκριμένο.
 - Πιστεύεις ότι αυτή τη στιγμή δεν μπορείς να σκεφτείς καθαρά.
 - Δεν ξέρεις....
 - Γιατί το λες αυτό τώρα;
 - Μπορείς να μου μιλήσεις λίγο περισσότερο γι αυτό.
- **Συμβουλευόμενος: Φαίνεται ότι ίσως φοβάμαι για το τι πρόκειται να ανακαλύψω για τον εαυτό μου.**
 - Βλέποντας σας, καταλαβαίνω ότι είστε ιδιαίτερα σφιγμένος, μου δίνεται την εντύπωση ότι είστε πολύ ανήσυχος επειδή αισθάνεστε έτσι.
 - Για ποιον λόγο αισθάνεστε έτσι;
 - Φοβάστε για το τι πρόκειται να ανακαλύψετε για τον εαυτό σας.
 - Σιωπή.
 - Γνωρίζετε καλά τον εαυτό σας;
- **Συμβουλευόμενος: Εντάξει! Είναι νωρίς για μένα να γίνω στόχος τόσο γρήγορα. Περίμενα πρώτα να ηρεμήσω, να γνωριστούμε, και να δημιουργήσω κάποια διαφορετικού είδους σχέση.**
 - Μάλλον έχεις συγχυστεί γιατί δεν δίνεις τις σωστές απαντήσεις- και αυτό δεν είναι τόσο τρομερό.
 - Αισθάνεσαι πραγματικά πεισμένος αυτή τη στιγμή.
 - Φαίνεται ότι προτιμάτε να μιλήσετε για θέματα που σας απασχολούν, αφού πρώτα έχετε χτίσει μια σχέση με τους ανθρώπους.
 - Τι σας κάνει να πιστεύετε ότι μπήκατε στο στόχο πολύ γρήγορα;
 - Γιατί αισθάνεστε έτσι;

- **Συμβουλευόμενος: Δεν ξέρω. Δε σκέφτομαι καθαρά αυτή τη στιγμή. Είμαι πολύ νευρική! Λυπάμαι.**
 - Τώρα λες “Δεν υπάρχει ελπίδα! Δεν μπορώ να σκεφτώ καθαρά”.
 - Γελάτε καθώς μου λέτε ότι είστε νευρική και λυπάστε.
 - Μπορείτε να μου εξηγήσετε λίγο πιο αναλυτικά για ποιον λόγο είστε νευρική.
 - Είστε πολύ νευρική....
 - Σας συμβαίνει συχνά να μην σκέφτεστε καθαρά;

- **Συμβουλευόμενος: Διότι δεν μπορώ να φανώ αντάξια. Υπάρχει μια βασική σύγκρουση ανάμεσα στο τι φαίνεται να σκέφτονται οι άνθρωποι ότι είμαι και σ’ αυτό που εγώ νομίζω ότι είμαι.**
 - Μου λέτε ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα σ’ αυτό που σκέφτεστε για τον εαυτό σας και σ’ αυτό που οι άλλοι σκέφτονται για σας.
 - Αυτό δείχνει να σας αναστατώνει βαθιά.
 - Μπορείτε να μου δώσετε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα;
 - Γιατί δεν μπορείτε να φανείτε αντάξια;
 - Παύση

- **Συμβουλευόμενος: Χθες καυγαδίσαμε έντονα με τον υπεύθυνο προσωπικού. Μου μίλησε άσχημα και σηκώθηκε να φύγει κλείνοντας πίσω του δυνατά την πόρτα.**
 - Πως αισθάνθηκες όταν έφυγε;
 - Γιατί να ήθελε άραγε να σου μιλήσει έτσι;
 - Τι σκεφτήκατε όταν σας είπε αυτά τα λόγια;
 - Θα μπορούσατε να μου δώσετε ένα παράδειγμα τυπικής σας αντίδρασης όταν σας επιτίθεται;
 - Δείχνεται πραγματικά θυμωμένη με αυτήν την εξέλιξη.

- **Συμβουλευόμενος: Με απασχολεί πολύ εάν θα καταφέρω τελικά να εργαστώ. Πιστεύω ότι θα είμαι μονίμως σε περιστασιακή απασχόληση, καθώς η ανεργία ανάμεσα στους νέους ανθρώπους είναι πολύ υψηλή. Η κοπέλα μου διαφωνεί με αυτό και εχθές είχαμε μια έντονη συζήτηση.**
 - Σε απασχολεί που η κοπέλα σου διαφωνεί μαζί σου και καταλήξατε σε μια έντονη συζήτηση.
 - Δείχνεις έντονα αναστατωμένος από αυτό. Πιστεύεις ότι δικαιολογείται η αναστάτωση σου;
 - Έντονη συζήτηση;
 - Σε απασχολεί πολύ;
 - Χμμμ-Χμμμ.

- **Συμβουλευόμενος: Σωστά! Όταν έφτανα στο σημείο να δράσω αυτό δεν γινόταν. Τουλάχιστον συστηματικά.**
 - Δείχνεις έντονα απογοητευμένος όταν το λες αυτό.
 - Μου λες ότι συνήθως δεν κατέβαλες ιδιαίτερη προσπάθεια.
 - Α! Έτσι!
 - Λοιπόν;
 - Τι σε εμπόδιζε να καταβάλλεις συστηματική προσπάθεια;

- **Συμβουλευόμενος: Τι πιστεύετε ότι θα έπρεπε να κάνω, να δεχτώ την προαγωγή ή να μείνω στη θέση εργασίας που έχω;**
 - Αισθάνεστε αγχωμένος από πιθανές αυξημένες αρμοδιότητες που μπορεί να συνοδεύουν την προαγωγή σας.
 - Φαίνεται ότι δεν είστε σε θέση να αποφασίσετε τώρα.
 - Είστε μάλλον ανήσυχος αλλά διακρίνω και έναν ενθουσιασμό καθώς μου μιλάτε.
 - Μπορείτε να μου πείτε με περισσότερες λεπτομέρειες τι σας φοβίζει;
 - Γιατί να μείνετε στη θέση εργασίας που έχετε;

- **Συμβουλευόμενος: Με έχεις μπερδέψει αυτή τη στιγμή. Πραγματικά τα έχω χαμένα.**
 - Αισθάνεσαι αβέβαιος, σε σύγχυση και δεν μπορείς να αποφασίσεις τώρα.
 - Μου λες ότι αυτή τη στιγμή δεν μπορείς να δεις τα πράγματα καθαρά.
 - Γιατί σε έχω μπερδέψει;
 - Τι είναι αυτό που σε μπερδεύει ακριβώς;
 - Τα έχεις χαμένα.

3.11 Βιβλιογραφία

Basic-counselling-skills.com

<http://www.basic-counselling-skills.com/asking-questions.html>

Basic Counselling Skills. (2010). A guide for health workers in maternal care. Perinatal Mental Health Project.

Ivey, A.E., Gluckstern, N.B. & Bradford-Ivey, M. (1996). Συμβουλευτική μέθοδος πρακτικής προσέγγισης. Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα.

Ivey, A.E. & Gluckstern, N.B. (1999). Συμβουλευτική: Βασικές δεξιότητες επιρροής. Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα.

Χατζηχρήστου, Χ.Γ. (2004). Εισαγωγή στη σχολική ψυχολογία. Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα.

3.12. Οδηγός περαιτέρω μελέτης

Κασσωτάκης, Μ.Ι. (2002). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Τυπωθύτω, Δάρδανος, Αθήνα.

Rogers, C.R. (1975). Empathic: An unappreciated way of being. *Counseling Psychologist*, 5, 2-10.

Rogers, C.R. (1966). Client-centered therapy. In S.Arieti (Ed.), *American handbook of psychiatry*, vol. 3: 183-200, New York: Basic Books.

Sharf, R.S. (2012). Theories of psychotherapy and counselling: Concepts and cases. 5th ed. Brooks/Cole.

Woolfe, R. & Dryden, W. (1998). Handbook of counselling psychology, Sage:London.

<http://www.apa.org/ed/graduate/specialize/counseling.aspx>

<http://eac.eu.com/about-european-eac/>

Κεφάλαιο 4: Αυτογνωσία και Δόμηση του Επαγγελματικού Εαυτού

Λέξεις κλειδιά:

- Αυτογνωσία
- Επαγγελματική επιλογή
- Επαγγελματική ταυτότητα
- Επαγγελματικός εαυτός
- Τυπολογική θεωρία του Holland
- Θεωρία επαγγελματικής επιλογής του Super
- Θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων

4.1. Σκοπός της θεματικής ενότητας

Σκοπός της θεματικής ενότητας είναι να παρουσιάσουμε, να περιγράψουμε και να ορίσουμε εννοιολογικά την έννοια της αυτογνωσίας και να τονίσουμε την αναγκαιότητα ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική, όπως θα ασκηθεί στα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, να θέσει την ανάπτυξη της αυτογνωσίας και της δόμησης του επαγγελματικού εαυτού ως βασική προτεραιότητα. Ο λόγος ο οποίος καθιστά την ανάπτυξη της αυτογνωσίας ως προτεραιότητα της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού εαυτού ως προτεραιότητα είναι ότι η αποκρυστάλλωση, ενίσχυση και δόμηση του επαγγελματικού εαυτού (δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις, αξίες, ενδιαφέροντα, κλίσεις) έχει βρεθεί να συσχετίζεται με καλύτερες και περισσότερο συγκροτημένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Τέλος η έναρξη και διατήρηση ενός συνεχούς διαλόγου εκπαιδευτικών-μαθητών είναι ο πιο ενδεδειγμένος τρόπος για την επίτευξη του στόχου αυτού, καθώς η αυτογνωσία εξελίσσεται συνεχώς μέσα στο πλαίσιο ενός διαλόγου και δεν αποτελεί βραχυπρόθεσμο στόχο του επαγγελματικού προσανατολισμού αλλά μεσο-μακροπρόθεσμο στόχο.

Προσδοκώμενα αποτελέσματα

Στο τέλος της θεματικής ενότητας θα είστε σε θέση να γνωρίζετε:

- Τον εννοιολογικό ορισμό της έννοιας αυτογνωσία
- Τον εννοιολογικό ορισμό της έννοιας επαγγελματικός εαυτός

- Τη συσχέτιση της επιτυχούς δόμησης του επαγγελματικού εαυτού με εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές
- Τις βασικές αρχές της τυπολογικής θεωρίας του Holland
- Τις βασικές αρχές της θεωρίας του Super
- Τις γενικότερες αρχές της θεωρίας των χαρακτηριστικών και παραγόντων
- Την ανάγκη για συνεχή διαλογική επεξεργασία των εκπαιδευτικών και εργασιακών εμπειριών ως βασικό στόχο του επαγγελματικού προσανατολισμού των μαθητών

4.2. Εισαγωγή

Για να μπορέσουν οι νέοι άνθρωποι να κάνουν όσο το δυνατό καλύτερες και βιώσιμες επαγγελματικές επιλογές θα πρέπει πρώτα να έχουν πετύχει έναν ικανοποιητικό βαθμό γνώσης του εαυτού τους, των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων τους, των αξιών τους κτλ. Οι γνώσεις αυτές θα συγκροτήσουν σταδιακά την έννοια του εαυτού και θα οικοδομήσουν την επαγγελματική τους ταυτότητα. Η γνώση αυτών των δεδομένων θα τους επιτρέψει να μπορέσουν να συνταιριάξουν τα βασικά τους χαρακτηριστικά με τις απαιτήσεις διαφόρων επαγγελματικών επιλογών. Υπάρχουν πολλές θεωρίες για τις επαγγελματικές επιλογές, αλλά δεν βασίζονται όλες στην γνώση τους εαυτού ως πρωταρχικού παράγοντα επιλογής επαγγέλματος. Οι διάφορες θεωρίες επαγγελματικής επιλογής αναφέρονται αναλυτικά στον Δημητρόπουλο (2002) και στον Brown (2002). Παρακάτω θα παρουσιάσουμε δύο από αυτές ως περισσότερο σύστοιχες με την αναγκαιότητα επίτευξης ενός επαρκούς βαθμού αυτογνωσίας για την ορθότερη και βιώσιμη επαγγελματική επιλογή βασιζόμενη στην οικοδόμηση μιας επαγγελματικής ταυτότητας.

4.3. Η τυπολογική θεωρία του Holland

Η τυπολογική θεωρία του Holland (Δημητρόπουλος, 2002: 120-122):

- **Έξι βασικές αρχές.**
 1. Η εκλογή επαγγέλματος είναι έκφραση της προσωπικότητας.
 2. Τα τεστ ενδιαφερόντων είναι στην ουσία τεστ προσωπικότητας.
 3. Τα επαγγελματικά στερεότυπα προσφέρονται για αξιόπιστες ψυχολογικές και κοινωνικές ερμηνείες.
 4. Τα μέλη ενός επαγγέλματος έχουν παρόμοιες προσωπικότητες και παρόμοια προσωπική εξέλιξη.
 5. Αντιδρούν σε πολλές καταστάσεις και προβλήματα κατά παρόμοιο τρόπο.
 6. Η επαγγελματική ικανοποίηση, σταθερότητα και επιτυχία εξαρτώνται από το βαθμό αρμονικότητας μεταξύ της προσωπικότητας του ατόμου και του επαγγελματικού του περιβάλλοντος.

- **Έξι τύποι προσωπικότητας.**

1. Ρεαλιστικός-Πρακτικός τύπος (Realistic). Εκτιμούν χειροπιαστά πράγματα όπως ισχύς, χρήμα, κοινωνική τάξη, στερούνται ικανοτήτων για χειρισμό λεπτών ανθρώπινων σχέσεων, αποφεύγουν δραστηριότητες στον κοινωνικό και εκπαιδευτικό τομέα και προτιμούν θετικές, τεχνικές και μηχανικές επαγγελματικές κατευθύνσεις.
 2. Διανοητικός-Ερευνητικός τύπος (Investigative). Είναι παρατηρητικοί, μεθοδικοί, οργανωτικοί, αποφεύγουν τις κοινωνικές δραστηριότητες και επιλέγουν επιστημονικές και μαθηματικές επαγγελματικές κατευθύνσεις.
 3. Κοινωνικός τύπος. (Social). Προτιμούν κοινωνικές ή εκπαιδευτικές δραστηριότητες.
 4. Συμβατικός τύπος. (Conventional). Αγαπούν την τάξη, τη συστηματική τήρηση αρχείων ή υλικών και αποστρέφονται τις ελεύθερες, αμφίβολες και μη-συστηματικές δραστηριότητες, προτιμούν κυρίως υπαλληλικά επαγγέλματα.
 5. Επιχειρηματικός τύπος. (Enterprising). Στρέφονται σε ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς ή επιχειρήσεις και είναι συνήθως δραστήριοι, ομιλητικοί, κοινωνικοί, δημοφιλείς. Επιζητούν πολιτικές επιρροές και επιδιώκουν αναγνώριση και εξέλιξη με κάθε μέσο.
 6. Καλλιτεχνικός τύπος. (Artistic). Κλίνουν προς ελεύθερες, απρογραμμάτιστες, αδέσμευτες, αισθητικές δραστηριότητες που οδηγούν σε δημιουργικά και πρωτότυπα αποτελέσματα.
- Είναι η περισσότερο χρησιμοποιούμενη θεωρία στην πράξη, επειδή είναι σαφής και ευκολόχρηστη και διευκολύνει το έργο του Προσανατολισμού.
 - Προσφέρει τα μέσα για τη διαπίστωση του τύπου προσωπικότητας όπου ανήκει κάποιος, Self Directed Search, Vocational Preference Inventory.

4.4. Η θεωρία του Super

Η θεωρία του Super (Δημητρόπουλος, 2002: 125-128):

- Η έκταση της ικανοποίησης που το άτομο εξασφαλίζει από την εργασία του είναι ανάλογη με την έκταση στην οποία μέσω του επαγγέλματος μπόρεσε να πραγματώσει την αυτό-αντίληψή του.
- Το επάγγελμα και η συγκεκριμένη εργασία προσφέρουν στους περισσότερους ανθρώπους τον άξονα για την οργάνωση της προσωπικότητάς τους.
- Διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης (κατά ηλικιακό στάδιο).
 1. Ανάπτυξη (- 14)
 2. Αποκρυστάλλωση σε επαγγελματική κατεύθυνση (14-18).
 3. Εστίαση (18-21).

4. Προγραμματισμός και εφαρμογή του σχεδίου επαγγελματικής σταδιοδρομίας, σπουδές και είσοδος στο επάγγελμα (21-24).
 5. Σταθεροποίηση στο επάγγελμα (25-35).
 6. Εξέλιξη (35 –45).
 7. Συντήρηση (45-65).
 8. Παρακμή (65 -).
- Ανέπτυξε ένα ψυχοτεχνικό εργαλείο, (Career Development Inventory) που διαπιστώνει.
 1. Τον επαγγελματικό σχεδιασμό.
 2. Τη διερεύνηση σταδιοδρομίας.
 3. Τη λήψη αποφάσεων.
 4. Την πληροφόρηση για τα επαγγέλματα.

Η έννοια της γενικότερης αυτογνωσίας οριοθετείται σε σχέση με τον επαγγελματικό προσανατολισμό κυρίως ως αυτογνωσία σε σχέση με εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Ουσιαστικά μιλάμε για την ανάγκη αποκρυστάλλωσης της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού. Η έννοια του **επαγγελματικού εαυτού** ορίζεται ως **“ο βαθμός της σαφήνειας και της βεβαιότητας της αντίληψης του εαυτού αναφορικά με στάσεις, αξίες, ενδιαφέροντα, ανάγκες και δεξιότητες που αφορούν την επαγγελματική σταδιοδρομία”** (Barrett & Tinsley, 1977: 302). Η αποσαφήνιση της έννοιας του εαυτού και ειδικότερα της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού είναι ένας πρωταρχικός παράγοντας στις δύο θεωρητικές διατυπώσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω. Η δύο αυτές διατυπώσεις αντλούν επιχειρηματολογία και εντάσσονται στην γενικότερη κατεύθυνση που ονομάζεται θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων και βασίζεται στην πολύ απλή γενικότερη διατύπωση ότι επιτυχημένη εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή είναι εκείνη που καταφέρνει να συνταιριάζει τα ειδικότερα χαρακτηριστικά των ατόμων (στάσεις, αξίες, ενδιαφέροντα, ανάγκες, δεξιότητες και ικανότητες) με τις ιδιαίτερες απαιτήσεις και χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων.

4.5.Θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων

Παρακάτω παραθέτουμε τα βασικά στοιχεία και τις βασικές αρχές της γενικότερης θεώρησης της θεωρίας των χαρακτηριστικών και παραγόντων όπως αναφέρονται στον Δημητρόπουλο (2002: 110-111).

Βασικές διατυπώσεις της θεωρίας των χαρακτηριστικών και παραγόντων.

- Στηρίζεται στην ψυχολογία των ατομικών διαφορών και την ανάλυση των επαγγελμάτων και δίνει έμφαση στην αντιστοιχία των χαρακτηριστικών του ατόμου και των χαρακτηριστικών προδιαγραφών του επαγγέλματος.
- Τα άτομα διαφέρουν στις ικανότητες, στα ενδιαφέροντα και στα χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

- Κάθε επάγγελμα απαιτεί σε διάφορο βαθμό την ύπαρξη των χαρακτηριστικών και των παραγόντων αυτών.
- Κατανόηση, από το άτομο, του ίδιου του εαυτού του, δηλαδή, χαρακτηριστικά, ικανότητες, ενδιαφέροντα, φιλοδοξίες, αξίες, μέσων και περιορισμών.
- Γνώση των επαγγελμάτων, δηλαδή απαιτήσεις, προδιαγραφές, πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα, προοπτικές απασχόλησης, δυνατότητες εξέλιξης
- Λογική απόφαση, βασισμένη στα προηγούμενα δεδομένα.
- Η διαδικασία περιλαμβάνει τρία στάδια,
 1. Ανάλυση, Συγκέντρωση με κάθε πρόσφορο τρόπο, πληροφοριών για το άτομο και τα χαρακτηριστικά του.
 2. Σύνθεση, επεξεργασία των δεδομένων και προετοιμασία της εικόνας του ατόμου.
 3. Διάγνωση, συγκεκριμένα συμπεράσματα σε σχέση με τη μοναδικότητα του ατόμου.

4.6. Επαγγελματικός εαυτός

Επομένως και σύμφωνα με τη γενικότερη θεώρηση των χαρακτηριστικών και παραγόντων αλλά και τις ειδικότερες διατυπώσεις των θεωριών των Holland, αλλά και του Super, αποφασιστικής σημασίας για αποτελεσματικές και επιτυχημένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές είναι ο αυτοπροσδιορισμός εκ μέρους των μαθητών της γενικότερης έννοιας του εαυτού και ειδικότερα ο προσδιορισμός της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept). Καταλαβαίνουμε επίσης ότι αυτό το επίτευγμα ίσως να μην είναι πολύ εύκολο για τους εφήβους και τους νέους ανθρώπους καθώς η έννοια του εαυτού δεν χτίζεται από τη μια μέρα στην άλλη, ειδικά στην περίοδο της εφηβείας που είναι ένα στάδιο με πολλές ιδιαιτερότητες και χαρακτηριστικά που δεν ευνοούν την αποκρυστάλλωση της έννοιας του εαυτού γενικότερα και ειδικότερα της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept). Η μαθητεία επομένως παρουσιάζεται ως μια ευκαιρία για τους νέους ανθρώπους να επεξεργαστούν περαιτέρω, μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον πραγματικό σε πραγματικές συνθήκες εργασίας και να οικοδομήσουν σταδιακά περισσότερο την έννοια του επαγγελματικού εαυτού. Περιττό να αναφέρουμε ότι η διαδικασία αυτή μάθησης και οικοδόμησης ευνοείται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τη συμμετοχή των νέων ανθρώπων σε πραγματικές συνθήκες εργασίας καθώς είναι σύμφωνο με τη διατύπωση ότι η διαδικασία μάθησης δεν μπορεί παρά να συμβαίνει ανεξάρτητα από, αλλά μόνο μέσα σε πραγματικές κοινωνικές συνθήκες, όπου μεταξύ όλων των άλλων εμπειριών υπάρχει και η δυνατότητα μάθησης μέσω μίμησης προτύπων (vicarious learning) σύμφωνα και με την κοινωνική θεωρία μάθησης του Bandura.

Εκτός όμως από την αξιοποίηση των εμπειριών που θα αποκομίσουν από τη συμμετοχή σε προγράμματα μαθητείας η προώθηση και η αποκρυστάλλωση της έννοιας του εαυτού και της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού είναι χρήσιμο να ευνοείται και να επιδιώκεται και μέσα στο σχολικό περιβάλλον, μέσα από διαλογική επεξεργασία των εμπειριών που θα ευνοήσουν την δυνατότητα των νέων να μπορούν να κάνουν αντανάκλαση όλων αυτών των εμπειριών, να συνειδητοποιήσουν

πραιτέρω πράγματα για τον εαυτό τους, και σταδιακά να οδηγηθούν στην οικοδόμηση του επαγγελματικού τους εαυτού. Προς την κατεύθυνση αυτή βοηθούν πολύ, εκτός από μια δομημένη διαλογική συζήτηση με τους μαθητές, η εφαρμογή βιωματικών ασκήσεων αυτογνωσίας γενικότερης αλλά και προσανατολισμένης στην δόμηση του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept), καθώς επίσης και βιωματικών ασκήσεων τόνωσης της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης των μαθητών. Παραδείγματα τέτοιων ασκήσεων που βοηθούν στην αντανάκλαση και δόμηση του εαυτού παραθέτουμε παρακάτω.

Η έννοια της δόμησης του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept) και η συσχέτισή του με την αποτελεσματικότερη διαδικασία επαγγελματικών επιλογών εξετάστηκε από τους Weng & McElroy (2010). Οι Weng & McElroy υποστήριξαν ότι μαθητές με μεγαλύτερη σαφήνεια και βεβαιότητα στον ορισμό του επαγγελματικού τους εαυτού, των προσωπικών τους δηλαδή στάσεων, αξιών, ενδιαφερόντων, αναγκών και δεξιοτήτων, και πως όλα αυτά θα ταίριαζαν σε κάποιες συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές, μπορούν να κάνουν καλύτερες και πιο αποτελεσματικές επιλογές και να λάβουν καλύτερες για τους ίδιους αποφάσεις για την σταδιοδρομία που θα ήθελαν να ακολουθήσουν.

Πιστεύουν ότι η έννοια της δόμησης του επαγγελματικού εαυτού έχει κεντρική σημασία για επιτυχημένες επιλογές εκ μέρους των μαθητών καθώς, οι νέοι εκείνοι που έχουν μια ξεκάθαρη εικόνα του επαγγελματικού εαυτού (self-concept) μπορούν να προσαρμοστούν καλύτερα στα επαγγελματικά περιβάλλοντα, να τροποποιήσουν τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό για να ικανοποιήσουν εργασιακές ευθύνες και καθήκοντα, και εν τέλει να βρουν εργασία που τους ταιριάζει. Επίσης μπορούν καλύτερα να αξιολογήσουν εργασιακές ευκαιρίες και γενικότερα να εφαρμόσουν καλύτερες πρακτικές επαγγελματικής αυτό-ρύθμισης. Συνολικά προτείνουν ότι όσο σαφέστερη και όσο πιο συγκεκριμένη είναι η οικοδόμηση του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept) τόσο καλύτερη και αποτελεσματικότερη είναι η επαγγελματική επιλογή, καθώς θα αναπτυχθούν πιο αποτελεσματικά δεξιότητες όπως η επαγγελματική διερεύνηση, η ανάπτυξη στοχοθέτησης αναφορικά με την σταδιοδρομία, αλλά και η εφαρμογή στρατηγικών επίτευξης επαγγελματικής εκλογής.

Οι Weng & McElroy (2010) εξέτασαν τις παραπάνω υποθέσεις για να διαπιστώσουν εάν έχουν εμπειρική τεκμηρίωση. Στην έρευνά τους διαπιστώθηκε ότι πράγματι η μεταβλητή που ερμήνευε κατά προτεραιότητα και κατά κύριο λόγο την αποτελεσματική εύρεση εργασίας ήταν η επιτυχής δόμηση ενός επαγγελματικού εαυτού, δίνοντας έτσι πραιτέρω εμπειρική στήριξη στην βασική παραδοχή της θεωρίας του Super (1957:196), ο οποίος υποστήριξε ότι **“όταν κάποιος επιλέγει τελικά ένα επάγγελμα, στην πραγματικότητα επιλέγει έναν τρόπο να εφαρμόσει μια αυτό-εικόνα”**.

4.7. Η αναγκαιότητα διαλογικής επεξεργασίας της δόμησης του επαγγελματικού εαυτού στο σχολικό περιβάλλον

Οι Kuijpers, Meijers & Gundy (2011) επίσης αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα δόμησης του επαγγελματικού εαυτού και την αποκρυστάλλωση μιας επαγγελματικής ταυτότητας προκειμένου να έχουμε επιτυχημένες επιλογές σταδιοδρομίας και καλύτερη προσαρμογή σε αυτές (χαμηλά ποσοστά αποχωρήσεων τόσο από τα προγράμματα μαθητείας όσο και από μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές). Σημειώνουν όμως επίσης ποιες μπορεί να είναι οι δυσκολίες αναφορικά με τα σχολικά περιβάλλοντα

αλλά και τους τρόπους παραδοσιακής άσκησης του επαγγελματικού προσανατολισμού στο σχολείο, που δεν επιτρέπουν την έγκαιρη και ολοκληρωμένη διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας.

Σημειώνουν ότι η διαδικασία διαμόρφωσης ενός πλάνου σχεδιασμού σταδιοδρομίας σε μακροπρόθεσμη βάση έχει γίνει πια μια απρόβλεπτη διαδικασία, και επομένως οι μαθητές δυσκολεύονται να λάβουν αποφάσεις ορθολογικά επεξεργασμένες και βασισμένες σε επαρκή πληροφόρηση. Επίσης σημειώνουν ότι οι ορθολογικά επεξεργασμένες λήψεις αποφάσεων εκ μέρους των μαθητών δυσκολεύει περαιτέρω για τους εξής λόγους (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011: 22):

- Δεν διαθέτουν όλα τα απαραίτητα δεδομένα (εργασιακά περιβάλλοντα, εργασιακή νομοθεσία κτλ).
- Δεν διαθέτουν όλοι και πάντοτε ένα αξιόπιστο και σταθερό σύστημα αξιών.
- Διαθέτουν, ειδικά οι νέοι άνθρωποι, τη δυνατότητα για βραχυπρόθεσμες αποφάσεις, μπορούν να επικεντρωθούν σε ένα πρόβλημα τη φορά και όλα αυτά έχουν την βιολογική και νευρο-ψυχολογική τους βάση, καθώς η πλήρης ωρίμανση που επιτρέπει τη λήψη αποφάσεων αναπτύσσεται πλήρως στις ηλικίες μεταξύ των 20 και 30 χρόνων. Και επίσης ρόλο παίζουν και οι ατομικές διαφορές στην ωρίμανση αυτή, γεγονός που περιπλέκει περαιτέρω τα πράγματα.
- Επομένως τις περισσότερες φορές και όταν έχουν να αντιμετωπίσουν μια σύνθετη κατάσταση απλώς “βγάζουν αβίαστα συμπεράσματα”.

Οι Kuijpers, Meijers & Gundy, (2011) συνεχίζουν και αναφέρουν βασιζόμενοι σε μια ανασκόπηση της υπάρχουσας βιβλιογραφίας ότι στο σχολικό περιβάλλον θα πρέπει να διαμορφωθεί ένα πλαίσιο όπου θα υπάρχει μια διαρκής συζήτηση για τη σταδιοδρομία. Συγκεκριμένα θα πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στους μαθητές ανάπτυξης μιας αφήγησης των επαγγελματικών εμπειριών, στην οποία θα προσδίδεται προσωπικό νόημα, σε ένα πλαίσιο το οποίο θα βασίζεται στις πραγματικές εμπειρίες της μαθητείας και θα είναι διαλογικό, κάτι που σημαίνει ότι οι μαθητές θα έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν τις σκέψεις τους και τα συναισθήματά τους σε σχέση με τη μαθητεία ή/και άλλες επαγγελματικές εμπειρίες και αυτός ο διάλογος δεν πρέπει να γίνεται μια ή δυο φορές αλλά να είναι μια συνεχής διαδικασία ενταγμένη στο καθημερινό πρόγραμμα σπουδών. Ένα τέτοιο πρόγραμμα σπουδών βασικά διαφέρει από ένα παραδοσιακό πρόγραμμα σπουδών στα εξής χαρακτηριστικά (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011: 23):

- Δεν είναι πρωτίστως προσανατολισμένο στην απλή μετάδοση πληροφοριών, αλλά είναι προσανατολισμένο στην απόκτηση πραγματικών επαγγελματικών εμπειριών (αξιοποίηση του θεσμού της μαθητείας).
- Δεν εστιάζει σε έναν μονόλογο (από τον εκπαιδευτικό στους μαθητές) αλλά σε έναν διάλογο μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών
- Δεν εστιάζει σε παρεμβάσεις σε συγκεκριμένες χρονικές περιόδους προσδιορισμένες από το σχολείο για τη λήψη αποφάσεων αλλά υπάρχει συνεχής καθοδήγηση.
- Δεν υπολογίζει μόνο σε γνωσιακές διαδικασίες αλλά λαμβάνει υπόψη και τις συναισθηματικές αντιδράσεις των μαθητών.
- Δεν είναι αυστηρώς προσανατολισμένη σε μια αυστηρή διαδικασία μάθησης αλλά εστιάζει στη δημιουργία περισσότερων επιλογών και την προώθηση της αμοιβαίας συμμετοχής.

Επομένως ο επαγγελματικός προσανατολισμός στο σχολικό περιβάλλον που βασίζεται μόνο στην αποτύπωση ικανοτήτων, δεξιοτήτων και ενδιαφερόντων και εστιάζει μόνο σε παραδοσιακές τεχνικές δημιουργίας επαγγελματικού προφίλ (π.χ. τεστ που βασίζονται στην τυπολογία του Holland) δεν δίνουν περαιτέρω ώθηση στην ανάπτυξη επιπρόσθετων επαγγελματικών δεξιοτήτων. Τα παραπάνω αποτελέσματα έχουν εμπειρική τεκμηρίωση από την έρευνα των Kuijpers, Meijers & Gundy, (2011) σε 3499 μαθητές και 166 εκπαιδευτικούς σε 226 τάξεις σε 34 σχολεία. Σύμφωνα λοιπόν με τα εμπειρικά ευρήματα της παραπάνω έρευνας βρέθηκε ότι ένα πρόγραμμα σπουδών που ενσωματώνει τον σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό με έμφαση σε μια συνεχή διαλογική διαδικασία εκπαιδευτικών και μαθητών, όπου ο διάλογος αυτός εστιάζει σε πραγματικές επαγγελματικές και εργασιακές εμπειρίες (εμπειρίες που ανακύπτουν μέσα από τη διαδικασία της μαθητείας) ευνοεί την ανάπτυξη άλλων επιπλέον εργασιακών δεξιοτήτων, οι οποίες προκύπτουν ως αποτέλεσμα της αποτελεσματικότερης δόμησης του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept). Οι δεξιότητες αυτές αφορούν την εργασιακή αντανάκλαση των επαγγελματικών εμπειριών, τη διαμόρφωση στρατηγικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την εργασιακή-επαγγελματική διασύνδεση (Kuhn, 2017). Η διαδικασία αυτή είναι αποτελεσματικότερη εάν είναι ενταγμένη μέσα σε ένα πλαίσιο συνεχούς υποστήριξης των μαθητών/εκπαιδευόμενων. Η υποστήριξη αυτή μπορεί να έχει τη μορφή του συναισθηματικού ενδιαφέροντος, της χειροπιαστής υποστήριξης και βοήθειας, της παροχής πληροφόρησης, αλλά και του επαίνου, ενδυναμώνοντας έτσι την αίσθηση του “ανήκειν” στους μαθητές, τον προσανατολισμό και την κινητοποίηση να τα καταφέρει κανείς σε σύνθετες καταστάσεις και έτσι να μετριάσει τα αρνητικά αποτελέσματα στρεσογόνων καταστάσεων. Πιο συγκεκριμένα οι μορφές που μπορεί να πάρει αυτή η υποστήριξη, μπορεί να είναι, η έκφραση της εκτίμησης, η παροχή παρηγορητικού λόγου, ή ενθάρρυνση μετά από κάποια πιθανή αποτυχία, η πληροφόρηση για συγκεκριμένες επιλογές, η παροχή συμβουλών, η ενεργητική παροχή βοήθειας, η εποπτεία και η παροχή επιτέλεσης συγκεκριμένων καθηκόντων (Hofmann, Stalder, Tschan, Hafeli, 2014).

4.8. Ανακεφαλαίωση

- Για να μπορέσουν οι νέοι άνθρωποι να κάνουν όσο το δυνατό καλύτερες και βιώσιμες επαγγελματικές επιλογές θα πρέπει πρώτα να έχουν πετύχει έναν ικανοποιητικό βαθμό γνώσης του εαυτού τους, των δεξιοτήτων, των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων τους, των αξιών τους κτλ.
- Οι γνώσεις αυτές θα συγκροτήσουν σταδιακά την έννοια του εαυτού και θα οικοδομήσουν την επαγγελματική τους ταυτότητα.
- Η τυπολογική θεωρία του Holland προσδιορίζει έξι τύπους προσωπικότητας σε σχέση με την δόμηση του επαγγελματικού εαυτού. Αυτές είναι: Ο ρεαλιστικός-πρακτικός τύπος (realistic), ο διανοητικός-ερευνητικός τύπος (investigative), ο κοινωνικός τύπος (social), ο συμβατικός τύπος (conventional), ο επιχειρηματικός τύπος (enterprising) και ο καλλιτεχνικός τύπος (artistic).
- Η θεωρία επαγγελματικής επιλογής του Super, αν και αυτή επίσης δίνει έμφαση στην δόμηση του επαγγελματικού εαυτού, επίσης οριοθετεί την έννοια του επαγγελματικού εαυτού σε μια αναπτυξιακή και εξελικτική βάση.

- Η θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων, στηρίζεται στην ψυχολογία των ατομικών διαφορών και στην ανάλυση των επαγγελμάτων και δίνει έμφαση στην αντιστοιχία των χαρακτηριστικών του ατόμου και των χαρακτηριστικών προδιαγραφών του επαγγέλματος.
- Η έννοια του **επαγγελματικού εαυτού** ορίζεται ως **“ο βαθμός της σαφήνειας και της βεβαιότητας της αντίληψης του εαυτού αναφορικά με στάσεις, αξίες, ενδιαφέροντα, ανάγκες και δεξιότητες που αφορούν την επαγγελματική σταδιοδρομία”** (Barrett & Tinsley, 1977: 302)
- Αποφασιστικής σημασίας για αποτελεσματικές και επιτυχημένες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές είναι ο αυτοπροσδιορισμός εκ μέρους των μαθητών της γενικότερης έννοιας του εαυτού και ειδικότερα ο προσδιορισμός της έννοιας του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept).
- Η μαθητεία επομένως παρουσιάζεται ως μια ευκαιρία για τους νέους ανθρώπους να επεξεργαστούν περαιτέρω, μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον πραγματικό σε πραγματικές συνθήκες εργασίας και να οικοδομήσουν σταδιακά περισσότερο την έννοια του επαγγελματικού εαυτού.
- Όσο σαφέστερη και όσο πιο συγκεκριμένη είναι η οικοδόμηση του επαγγελματικού εαυτού (vocational self-concept) τόσο καλύτερη και αποτελεσματικότερη είναι η επαγγελματική επιλογή, καθώς θα είναι αναπτύξει περισσότερο αποτελεσματικές δεξιότητες όπως η επαγγελματική διερεύνηση, η ανάπτυξη στοχοθέτησης αναφορικά με την σταδιοδρομία, αλλά και η εφαρμογή στρατηγικών επίτευξης επαγγελματικής επιλογής.
- Συγκεκριμένα θα πρέπει να δίνεται η δυνατότητα στους μαθητές ανάπτυξης μιας αφήγησης των επαγγελματικών εμπειριών, στην οποία θα προσδίδεται προσωπικό νόημα.
- Η αφήγηση θα πρέπει να γίνεται σε ένα πλαίσιο που θα βασίζεται στις πραγματικές εμπειρίες της μαθητείας και θα είναι διαλογικό, κάτι που σημαίνει ότι οι μαθητές θα έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν τις σκέψεις τους και τα συναισθήματά τους σε σχέση με τη μαθητεία ή/και άλλες επαγγελματικές εμπειρίες.
- Επίσης αυτός ο διάλογος δεν πρέπει να γίνεται μια ή δυο φορές αλλά να είναι μια συνεχής διαδικασία ενταγμένη στο καθημερινό πρόγραμμα σπουδών.

4.9. Βιωματικές ασκήσεις αυτογνωσίας, αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης

Για όλους τους παραπάνω λόγους λοιπόν, τόσο θεωρητικούς όσο και εμπειρικούς και καθώς το χτίσιμο της έννοιας του εαυτού είναι κεντρικής σημασίας αλλά και επειδή συχνά η έννοια του εαυτού χρειάζεται περαιτέρω ενδυνάμωση μέσω του χτισίματος της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης, παρουσιάζονται παρακάτω μια σειρά από βιωματικές ασκήσεις προς την κατεύθυνση του χτισίματος της έννοιας της αυτογνωσίας αλλά και της αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης των μαθητών και σπουδαστών.

ΕΝΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟ ΜΟΛΥΒΙ ΠΗΓΗ: ΠΑΡΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ Kidnetic.com Leader's Guide: Healthy Eating & Active Living Ideas & Activities for Kids & Families. <http://www.kidnetic.com/whatis.aspx>

Στόχοι: Το χτίσιμο της αυτο-εκτίμησης και η βελτίωση της επικοινωνίας στην ομάδα. (30 λεπτά).

Υλικά: Ένα χρωματιστό μολύβι, ένας μαρκαδόρος.

Οδηγίες:

1. Βρίσκουμε ένα ιδιαίτερο χρωματιστό μολύβι ή μαρκαδόρο.
2. Δίνουμε το χρωματιστό μαρκαδόρο τυχαία σε ένα μαθητή.
3. Για όση ώρα κρατά ο μαθητής το χρωματιστό μαρκαδόρο οι υπόλοιποι συμμαθητές του με τη σειρά, εκφράζουν θετικά χαρακτηριστικά (συμπεριφορές, αρετές, αξίες, κτλ) του μαθητή που κρατάει τον μαρκαδόρο.
4. Όταν όλοι οι συμμαθητές του μαθητή έχουν πει κάτι καλό γι' αυτόν τότε ο μαθητής δίνει το χρωματιστό μαρκαδόρο στον διπλανό του.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι όλοι οι μαθητές να κρατήσουν το χρωματιστό μαρκαδόρο και οι υπόλοιποι συμμαθητές τους να πουν κάτι θετικό γι' αυτούς.
6. Επιτρέπονται μόνο θετικά σχόλια, και όχι αρνητικά.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Πως αισθάνεσαι έχοντας ακούσει όλα αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά για σένα;
2. Τι καινούργιο έμαθες για τον εαυτό σου;
3. Τι καινούργιο έμαθες για τους άλλους;
4. Ακούς συχνά θετικά σχόλια από τους άλλους; Πως αυτό σε επηρεάζει; Πως επηρεάζει την ομάδα;
5. Ακούς συχνά αρνητικά σχόλια από τους άλλους; Πως αυτό σε επηρεάζει; Πως επηρεάζει την ομάδα;
6. Γιατί είναι σημαντικό για τα μέλη της ομάδας να κρίνουν θετικά ο ένας τον άλλο;

ΜΑΖΕΥΩ ΧΝΟΥΔΟΜΠΑΛΙΤΣΕΣ. ΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ. ΠΑΡΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ ΠΗΓΗ: (Jones, 2010, Team-Building Activities for Every Group).

Στόχοι (30 λεπτά):

1. Γράψε ένα θετικό σχόλιο για τα μέλη της ομάδας
2. Διάβασε και ευχαρίστησε τα μέλη της ομάδας
3. Μάθε να προσπαθείς να αποκτήσεις ένα χαρακτηριστικό ή δεξιότητα που θαυμάζεις σε κάποιον άλλο.
4. Το παιχνίδι αυτό μπορεί να παιχτεί όταν θέλουμε οι συμμετέχοντες να λειτουργήσουν ως ομάδα και να συνδεθούν μεταξύ τους. Επίσης η δραστηριότητα αυτή μπορεί να έχει ένα πολύ δυνατό αποτέλεσμα στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης κάθε συμμετέχοντα και είναι χρήσιμο για την ενίσχυση της αυτοεικόνας των συμμετεχόντων, ειδικά στις περιπτώσεις με καταθλιπτικά συμπτώματα, χαμηλής αυτοεκτίμησης ή τραυματισμού της αυτοεικόνας.

Υλικά: Λευκά χαρτιά A4, ταχυδρομικούς φακέλους ένα για κάθε συμμετέχοντα μαρκαδόρους.

Οδηγίες:

1. Πες σε όλους να πάρουν από ένα ταχυδρομικό φάκελο.
2. Πες σε όλους να επιλέξουν από ένα μαρκαδόρο.
3. Στη συνέχεια πες σε κάθε ένα από τους συμμετέχοντες να γράψουν το όνομά τους πάνω σε κάθε ένα ταχυδρομικό φάκελο.
4. Στη συνέχεια κάθε συμμετέχοντας δίνει τον φάκελο με το όνομά του στον διπλανό του.
5. Το κάθε μέλος της ομάδας γράφει σε ένα κομματάκι χαρτί ένα θετικό χαρακτηριστικό για τον συμμετέχοντα το όνομα του οποίου υπάρχει κάθε φορά στο φάκελο.
6. Όταν όλοι έχουν τελειώσει το γράψιμο και οι φάκελοι έχουν γεμίσει με μικρά χαρτάκια οι φάκελοι δίνονται στο σύμβουλο.
7. Ο σύμβουλος μοιράζει τυχαία από ένα γεμάτο φάκελο σε κάθε συμμετέχοντα.
8. Κάθε μαθητής με τη σειρά διαβάζει τα χαρτάκια με τα θετικά σχόλια από τον φάκελο του συμμαθητή του που έχει μπροστά του.
9. Καθώς τα μέλη διαβάζουν τα χαρτάκια τους αρχίζουν γελάκια που σύντομα μετατρέπονται σε αυθόρμητο χαρούμενο γέλιο.

10. Συμβούλεψε τα μέλη της ομάδας να κρατήσουν αυτόν το φάκελο στα πορτοφόλια ή στις τσάντες τους και να το διαβάζουν όταν αισθάνονται «πεσμένοι», απογοητευμένοι ή λυπημένοι.
11. Επίσης συμβούλεψέ τους να χρησιμοποιήσουν αυτή την καινούργια μάθηση, έτσι ώστε να μπορούν να δουν κάτι θετικό σε κάθε ένα άτομο που συναντούν. Συχνά, καθώς θα βρίσκουν κάτι αξιοθαύμαστο στους άλλους και θα το εκφράζουν, τόσο συχνά θα έχουν την ανάλογη αντιμετώπιση από τους άλλους.

Σημεία για συζήτηση:

1. Πως αισθάνεσαι έχοντας διαβάσει/ακούσει όλα αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά για σένα;
2. Τι καινούργιο έμαθες για σένα;
3. Ακούς συχνά θετικά σχόλια από τους άλλους; Πως αυτό σε επηρεάζει; Πως επηρεάζει την ομάδα; Σκοπεύεις να κρατήσεις το φάκελό σου; Ναι, όχι, και γιατί;
4. Γιατί είναι σημαντικό για τα μέλη της ομάδας να κρίνουν θετικά ο ένας τον άλλο;

ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ ΠΗΓΗ: (Kidnetic.Com Leader's Guide: Healthy Eating & Active Living Ideas & Activities for Kids & Families). <http://www.kidnetic.com/whatis.aspx>

Στόχος: Η τόνωση της αυτοεκτίμησης των μελών της ομάδας, η ενίσχυση της αυτογνωσίας των μελών της ομάδας, η καλλιέργεια της συνοχής της ομάδας, η αποτελεσματική επικοινωνία στην ομάδα (30 λεπτά).

Υλικά: Ένας κατάλογος των μελών της τάξης.

Οδηγίες: Επιλέγουμε από τον κατάλογο με τα ονόματα των μαθητών τον πρώτο αλφαβητικά μαθητή. Οι υπόλοιποι μαθητές με τη σειρά και ένας ένας λένε ένα δύο πράγματα που εκτιμούν, τους αρέσει ή βρίσκουν διασκεδαστικά για τον επιλεγμένο μαθητή.

Η διαδικασία επαναλαμβάνεται έως ότου επιλεγούν με τη σειρά όλοι οι μαθητές από τη λίστα.

ΠΟΣΟ ΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΑΣ. ΑΣΚΗΣΗ ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑΣ.
http://www.educationworld.com/a_lesson/lesson/lesson085.shtml

Στόχος: η άσκηση βοηθά στην αυτογνωσία και στην ενίσχυση του αισθήματος ταυτότητας (60 λεπτά).

Υλικά: Χαρτιά Α3, χρωματιστούς μαρκαδόρους, περιοδικά, ψαλίδια, κόλλες.

Οδηγίες:

1. Μοιράζουμε σε κάθε μαθητή από ένα χαρτί Α3, χρωματιστούς μαρκαδόρους, ψαλίδι και κόλλα. Τους έχουμε ζητήσει από την προηγούμενη συνάντηση να φέρουν μαζί τους περιοδικά.

2. Χρησιμοποιώντας χρώματα, λέξεις, σύμβολα, εικόνες από τα περιοδικά τους ζητάμε να φτιάξουν ο καθένας τους από ένα collage που αντιπροσωπεύει τον εαυτό τους. Δηλαδή να αντιπροσωπεύει πράγματα που τους αρέσουν να κάνουν, ή να κατέχουν, μέρη τα οποία έχουν επισκεφθεί ή θέλουν να επισκεφθούν, ανθρώπους που θαυμάζουν, το επάγγελμα που θα ήθελαν να κάνουν, τα χόμπι τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις κλίσεις τους, τα θετικά τους σημεία, τη μουσική που τους αρέσει, τα συναισθήματά τους, συμπεριφορές που τους αρέσουν ή δεν τους αρέσουν κτλ ότι νομίζουν ότι τους εκφράζει καλύτερα.
3. Όταν οι μαθητές τελειώσουν ο καθένας το δικό του collage παίρνουμε τα χαρτιά A3 και τα τοποθετούμε στον τοίχο της αίθουσας.
4. Μετά ζητάμε από τους μαθητές μας να μαντέψουν ποιο collage ανήκει σε ποιον μαθητή και να εξηγήσουν την επιλογή τους.

Τα παραπάνω σημεία είναι μόνο ενδεικτικά σημεία για το ξεκίνημα μιας συζήτησης. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αισθανθεί ελεύθερος να χρησιμοποιήσει και άλλες ερωτήσεις ανάλογα με το άτομο που συμμετέχει στην συζήτηση. Π.χ. μπορούν να στραφούν σε ερωτήσεις που ευνοούν την αυτογνωσία, την αυτοεκτίμηση, τις επαγγελματικές επιλογές, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις των ατόμων κλπ.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΤΟ ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΜΟΥ. <http://www.beyondblue.org.au/pages/SenseAbility/Files/Self-WorthActivitiesfiles/My%20Logo.pdf>

Στόχος: Οι μαθητές να συνειδητοποιήσουν τα θετικά τους χαρακτηριστικά και να τα εκφράσουν με γραφιστικό τρόπο, να συνειδητοποιήσουν την αυτοαξία τους και να τονώσουν την αυτοπεποίθησή τους.

Υλικά: Χαρτιά A4, χρωματιστοί μαρκαδόροι (30 λεπτά).

Οδηγίες:

1. Συζητάμε αρχικά για τα λογότυπα εταιρειών ή οργανισμών, τι μηνύματα προσφέρουν, γιατί είναι σημαντικά για τις εταιρείες, πως τα θετικά χαρακτηριστικά μιας εταιρείας συνδέονται με το λογότυπό της, τι παράγοντες λαμβάνουν υπ' όψιν οι σχεδιαστές όταν φτιάχνουν ένα λογότυπο κτλ.
2. Μετά κάθε μαθητής θα σχεδιάσει το δικό του λογότυπο. Τα λογότυπα αυτά θα ενσωματώνουν χαρακτηριστικά του εαυτού τους που αρέσουν στους ίδιους τους μαθητές. Μια ιδέα είναι πρώτα να κάνουν μια λίστα με τα θετικά αυτά χαρακτηριστικά πριν αποφασίσουν για θέματα όπως χρώματα, σχήματα κτλ.
3. Όταν όλοι οι μαθητές έχουν τελειώσει ζητάμε από τον καθένα με τη σειρά του να παρουσιάσει το δικό του λογότυπο στην υπόλοιπη τάξη, εξηγώντας τις επιλογές του.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Εάν κάποιος ξένος έβλεπε το λογότυπό σου ποια τρία πράγματα θα ήθελες να καταλάβει για σένα;
2. Γιατί κάποιες φορές μας είναι πιο εύκολο να απομονώνουμε τα αρνητικά μας χαρακτηριστικά και όχι τα θετικά μας; Τι μπορούμε να κάνουμε για να το ξεπεράσουμε αυτό;
3. Υπήρξαν πράγματα στον εαυτό σου που σε εξέπληξαν;
4. Πόσο δύσκολο ήταν να αποφασίσεις την τελική μορφή του λογότυπού σου; Γιατί, γιατί όχι;
5. Τα λογότυπα παραμένουν ίδια; Γιατί κάποια μένουν ίδια ενώ άλλα αλλάζουν, εξελίσσονται συχνά; Πότε ή γιατί θα αλλάξει το λογότυπό σου; Τι θα σημαίνει αυτή η αλλαγή για σένα;
6. Σημεία προς συζήτηση: Σκεφτείτε τώρα ποιες συμπεριφορές, συναισθήματα, συμπεριφορές επιλογές από αυτά είναι λειτουργικά (σας βοηθούν στην ζωή σας γενικά) και ποια είναι δυσλειτουργικά (σας δημιουργούν προβλήματα στη ζωή σας), και θα θέλατε να τα αλλάξετε.

ΠΟΙΟΣ ΕΙΜΑΙ; ΠΗΓΗ: <http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>

Στόχος: Η άσκηση στοχεύει να προσφέρει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να γνωρίσουν ο ένας τον άλλο και να αποκτήσουν αυξημένη αυτογνωσία (30 λεπτά).

Υλικά: Χαρτί Α4, μολύβια/στυλό.

Οδηγίες:

1. Ο σύμβουλος μοιράζει χαρτιά Α4 και στυλό κα ζητάει από κάθε συμμετέχοντα να γράψει πέντε (5) αληθινές προτάσεις αρχίζοντας κάθε πρόταση με την φράση 'Είμαι...'. Καμμιά από τις προτάσεις **ΔΕΝ** θα περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το παρουσιαστικό των ατόμων (ύψος, βάρος, φύλο, εθνικότητα κτλ).
2. Παραδείγματα 'Είμαι αισιόδοξος/η', 'Είμαι πατέρας/μητέρα δύο παιδιών', 'Είμαι συνεργάσιμος/η', 'Είμαι καλός/η φίλος/η'. Κτλ.
3. Κανένας συμμετέχοντας στην ομάδα **ΔΕΝ** γράφει το όνομά του, ο στόχος είναι οι άλλοι να αναγνωρίσουν ποιος έγραψε τις προτάσεις σε κάθε χαρτί.
4. Όταν τελειώσουν οι συμμετέχοντες τοποθετούν τα χαρτιά τους ανάποδα σε ένα θρανίο ή μια καρέκλα ή στην έδρα.

5. Ένας συμμετέχοντας επιλέγει τυχαία ένα χαρτί (ΟΧΙ ΤΟ ΔΙΚΟ ΤΟΥ) και το διαβάζει στην υπόλοιπη ομάδα.
6. Όταν ο μαθητής έχει διαβάσει τις προτάσεις στο χαρτί, η ομάδα προσπαθεί να μαντέψει ποιος τις έγραψε και δικαιολογούν, τεκμηριώνουν, εξηγούν γιατί πιστεύουν αυτό που πιστεύουν.
7. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να διαβαστούν όλα τα χαρτιά και να βρεθούν όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ο σύμβουλος οδηγεί την συζήτηση στην ομάδα διευκολύνοντας τη ροή με ερωτήσεις όπως:
2. Πως αποφάσισες τι είδους πληροφορίες να γράψεις για τον εαυτό σου;
3. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς πέντε (5) προτάσεις για τον εαυτό σου που ξεκινούν από 'Είμαι.....';
4. Πόσα πράγματα μας είπες για τον εαυτό σου;
5. Τι έμαθες για τον εαυτό σου;
6. Τι έμαθες για τους υπόλοιπους συμμαθητές σου;
7. Πιστεύεις ότι οι υπόλοιποι συμμαθητές σου αποκάλυψαν αρκετά πράγματα για τους εαυτούς τους;
8. Έχει αλλάξει η άποψή σου για κάποιον συμμαθητή σου; Για τον εαυτό σου; Με ποιον τρόπο;
9. Έχει αλλάξει το πως αισθάνεσαι για κάποιον συμμαθητή σου; Για τον εαυτό σου; Με ποιον τρόπο;

ΕΑΝ ΑΥΤΟ ΤΟ ΚΟΥΤΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕ ΕΜΕΝΑ ΤΟΤΕ..... ΠΗΓΗ: (Jones, A. 2010)
<http://www.gamesforgroups.com/page2.htm> (The Wrecking Yard of Games and Activities)

Στόχος: Να εντοπίσουμε την αντίληψη που έχει κάθε μέλος της ομάδας για τον εαυτό του. Ενίσχυση της αυτογνωσίας, βελτίωση του 'ανοίγματος' των μελών στην ομάδα, ενεργητική συμμετοχή στην ομάδα, έκφραση συναισθημάτων, ενίσχυση της συνοχής της ομάδας (30 λεπτά).

Υλικά: Ένα άδειο κουτί.

Οδηγίες: Μαζεύουμε την ομάδα. Ο σύμβουλος κρατάει το κουτί στα χέρια του και λέει: 'Εάν αυτό το κουτί αντιπροσώπευε εμένα τότε'. Όταν ο σύμβουλος έχει τελειώσει την πρότασή του τότε δίνει το κουτί σε ένα μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση, όταν ο μαθητής τελειώσει την πρότασή του δίνει το κουτί στον επόμενο μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση και η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να πουν την δική τους πρόταση όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Η χρήση του κουτιού έκανε ευκολότερο να πείτε κάτι που θέλατε;
2. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να είχατε περισσότερο έλεγχο για το πόσα πολλά θα λέγατε;
3. Τι μάθατε για τους άλλους;
4. Τι μάθατε για τον εαυτό σας;
5. Πόσο εύκολο ή δύσκολο σας ήταν να εκφραστείτε μέσα στην ομάδα;

ΤΙ ΕΧΩ ΚΑΝΕΙ. ΠΗΓΗ: <http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>

Στόχος: Η άσκηση στοχεύει να προσφέρει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να γνωρίσουν ο ένας τον άλλο και να αποκτήσουν αυξημένη αυτογνωσία (30 λεπτά).

Υλικά: Χαρτί A4, μολύβια/στυλό.

Οδηγίες:

1. Ο σύμβουλος μοιράζει χαρτιά A4 και στυλό κα ζητάει από κάθε συμμετέχοντα να γράψει τρεις (3) προτάσεις αναφέροντας τρία (3) πράγματα που έχει κάνει στην ζωή του. Τα δύο (2) από αυτά πρέπει να είναι αληθινά και ένα (1) να είναι ψεύτικο.
2. Όταν τελειώσουν οι συμμετέχοντες τοποθετούν τα χαρτιά τους στο θρανίο.
3. Ένας-ένας συμμετέχοντας διαβάσει το δικό του χαρτί στην υπόλοιπη ομάδα.
4. Όταν ο μαθητής έχει διαβάσει τις προτάσεις στο χαρτί, η ομάδα προσπαθεί να μαντέψει τι είναι αλήθεια και τι ψέμα και δικαιολογούν, τεκμηριώνουν, εξηγούν γιατί πιστεύουν αυτό που πιστεύουν.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να διαβαστούν όλα τα χαρτιά από όλους τους μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ο σύμβουλος οδηγεί την συζήτηση στην ομάδα διευκολύνοντας τη ροή με ερωτήσεις όπως:
2. Πως αποφάσισες τι είδους πληροφορίες να γράψεις για τον εαυτό σου;
3. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς δύο (2) προτάσεις για τον εαυτό σου για πράγματα που έχεις κάνει;
4. Ήταν δύσκολο να γράψεις κάτι που ήταν ψέμα;
5. Πόσα πράγματα μας είπες για τον εαυτό σου;
6. Τι έμαθες για τον εαυτό σου;
7. Τι έμαθες για τους υπόλοιπους συμμαθητές σου;

8. Πιστεύεις ότι οι υπόλοιποι συμμαθητές σου αποκάλυψαν αρκετά πράγματα για τους εαυτούς τους;
9. Έχει αλλάξει η άποψή σου για κάποιον συμμαθητή σου; Για τον εαυτό σου; Με ποιον τρόπο;
10. Έχει αλλάξει το πως αισθάνεσαι για κάποιον συμμαθητή σου; Για τον εαυτό σου; Με ποιον τρόπο;
11. Είναι αυτό που έγραψες ως ψέμα κάτι που θα ήθελες να κάνεις;

ΞΑΝΑΣΚΕΦΤΟΜΑΙ ΤΑ ΘΕΤΙΚΑ ΜΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ. ΠΗΓΗ:
<http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>

Στόχος: Στοχεύει στο να κάνει τους μαθητές να κατανοήσουν ότι πολλές φορές η κατασκευή μιας τυχόν αρνητικής αυτο-εικόνας είναι αποτέλεσμα δικό τους, δική τους ερμηνείας, σκέψης, αίσθησης και αντίληψης, και ως τέτοιο θα πρέπει να το ξεπεράσουν για να αποκτήσουν μαθησιακή και προσωπική αυτοπεποίθηση. Η άσκηση στοχεύει να προσφέρει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να γνωρίσουν τον εαυτό τους και να αποκτήσουν αυξημένη αυτογνωσία. Ο στόχος είναι οι μαθητές να επανεξετάσουν οι ίδιοι την αυτοεικόνα τους και να αναγνωρίσουν τα θετικά χαρακτηριστικά που οι άλλοι βλέπουν σε εκείνους. Εάν τόσοι πολλοί άνθρωποι έχουν θετικά πράγματα να πουν για τους ίδιους, τότε πρέπει να υπάρχει κάποια εγκυρότητα στα λεγόμενά τους (30 λεπτά).

Υλικά: Χαρτί A4, μολύβια/στυλό.

Οδηγίες:

1. Ο σύμβουλος μοιράζει χαρτιά A4 και στυλό κα ζητάει από κάθε συμμετέχοντα να γράψει μια λίστα με τα αρνητικά του χαρακτηριστικά (5-10) και μια λίστα με τα θετικά του χαρακτηριστικά (5-10).
2. Στη συνέχεια στη λίστα με τα αρνητικά χαρακτηριστικά ζητάμε από τους μαθητές να τσεκάρουν σημειώνοντας ένα **V** εκείνα τα χαρακτηριστικά που οι ίδιοι αντιλαμβάνονται ως αρνητικά και **ΔΕΝ** ακούνε κανέναν άλλο από το περιβάλλον τους να τους τα αποδίδει.
3. Επίσης στη λίστα με τα θετικά χαρακτηριστικά ζητάμε από τους μαθητές να τσεκάρουν βάζοντας ένα **V** εκείνα τα χαρακτηριστικά που τους αποδίδουν οι άνθρωποι από το περιβάλλον τους (γονείς, δάσκαλοι, φίλοι, συγγενείς, οικογένεια).
4. Ένας-ένας οι μαθητές διαβάζουν τις λίστες των θετικών και αρνητικών τους χαρακτηριστικών.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να διαβαστούν όλα τα χαρτιά και να μιλήσουν όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ο σύμβουλος οδηγεί την συζήτηση στην ομάδα διευκολύνοντας τη ροή με ερωτήσεις όπως:
2. Πως αποφάσισες τι είδους πληροφορίες να γράψεις για τον εαυτό σου;
3. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς θετικά χαρακτηριστικά για τον εαυτό σου;
4. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς αρνητικά χαρακτηριστικά για τον εαυτό σου;
5. Πόσα πράγματα μας είπες για τον εαυτό σου;
6. Τι έμαθες για τον εαυτό σου;
7. Τι έμαθες για τους υπόλοιπους συμμαθητές σου;
8. Πιστεύεις ότι οι υπόλοιποι συμμαθητές σου αποκάλυψαν αρκετά πράγματα για τους εαυτούς τους;
9. Έχει αλλάξει η άποψή σου για κάποιον συμμαθητή σου; Για τον εαυτό σου; Με ποιον τρόπο;
10. Έχει αλλάξει το πως αισθάνεσαι για κάποιον συμμαθητή σου; Για τον εαυτό σου; Με ποιον τρόπο;

ΤΟ ΑΓΓΙΓΜΑ (James, M. & Junkword, N., 1980).

Σκοπός: Για να συνειδητοποιήσετε καλύτερα τους τρόπους αγγίγματος που συνηθίζετε, σκεφτείτε την τελευταία εβδομάδα. Αξιολογήστε την ικανότητά σας να δίνετε και να δέχεστε το άγγιγμα (20 λεπτά).

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ποιους αγγίξατε; Πως τους αγγίξατε; Θετικά; Αρνητικά;
2. Αποφύγατε να αγγίξετε κάποιον; Γιατί; Θα θέλατε να αγγίξετε κάποιον; Γιατί;
3. Ποιοι σας άγγιξαν; Πως σας άγγιξαν; Θετικά; Αρνητικά;
4. Μήπως αποφύγατε να σας αγγίξει κάποιος; Γιατί; Μήπως θα θέλατε να σας είχε αγγίξει κάποιος; Γιατί;
5. Σκεφτείτε τώρα τη δίψα σας για άγγιγμα σαν να ήταν ένα συνεχές που άρχιζε από την αποφυγή του αγγίγματος μέχρι τη διαρκή αναζήτησή του. Που τοποθετείτε τον εαυτό σας σ' αυτό το συνεχές; Που θα θέλατε να βρισκόσαστε;
6. Χρησιμοποιείτε τώρα ένα συνεχές για να αξιολογήσετε τη συχνότητα με την οποία αγγίζετε τους άλλους, την ένταση που χρησιμοποιείτε, την αυθεντικότητα του αγγίγματος σας.

Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ (James, M. & Junkword, N., 1980).

Σκοπός: Για να συνειδητοποιήσετε καλύτερα τους τρόπους αναγνώρισης που συνηθίζετε, σκεφτείτε την τελευταία εβδομάδα. Αξιολογήστε την ικανότητά σας να δίνετε και να δέχεστε αναγνώριση (20 λεπτά).

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ποιους αναγνωρίζατε; Πως τους αναγνωρίζατε; Θετικά; Αρνητικά;
2. Αποφύγατε να αναγνωρίσετε κάποιον; Γιατί; Θα θέλατε να αναγνωρίσετε κάποιον; Γιατί;
3. Ποιοι σας αναγνώρισαν; Πως σας αναγνώρισαν; Θετικά; Αρνητικά;
4. Μήπως αποφύγατε να σας αναγνωρίσει κάποιος; Γιατί; Μήπως θα θέλατε να σας είχε αναγνωρίσει κάποιος; Γιατί;
5. Σκεφτείτε τώρα τη δίψα σας για αναγνώριση σαν να ήταν ένα συνεχές που άρχιζε από την αποφυγή της αναγνώρισης μέχρι τη διαρκή αναζήτησή του. Που τοποθετείτε τον εαυτό σας σ' αυτό το συνεχές; Που θα θέλατε να βρισκόσαστε;
6. Χρησιμοποιείτε τώρα ένα συνεχές για να αξιολογήσετε την ικανότητά σας να αναγνωρίζετε τους άλλους.
7. Θυμηθείτε τώρα το είδος της αναγνώρισης που σας έδειχναν όταν είσατε παιδί. Πιστεύετε ότι οι γονείς σας, σάς έδειχναν αρκετή; Ήταν θετική ή αρνητική;
8. Πως σας επαινούσαν ή σας κατέκριναν; Ποιες λέξεις χρησιμοποιούσαν;
9. Ποια μη λεκτικά μηνύματα αναγνώρισης σας έδιναν; Είχατε κάποια οικογενειακά σήματα, όπως ένα νεύμα επιδοκιμασίας, μια χειρονομία που σήμαινε Ο.Κ. ή 'αυτός τρελάθηκε' ή το κούνημα του δακτύλου που σήμαινε 'όχι, όχι', ή μια απειλητική γροθιά μπροστά στο πρόσωπο, ή το απειλητικό βγάλσιμο της ζώνης;
10. Εξετάστε τα σημερινά σας σχήματα αναγνώρισης.
11. Αντιγράψτε σήμερα τα σχήματα αναγνώρισης των γονιών σας με τα παιδιά σας, τους φίλους και τους συναδέλφους σας;
12. Ποια σχήματα έχετε ήδη αλλάξει με επιτυχία;
13. Υπάρχει κανείς στη ζωή σας σήμερα – σύζυγοι, προϊστάμενοι ή φίλοι – που σας προσφέρει το ίδιο είδος θετικής ή αρνητικής αναγνώρισης με τους γονείς σας;

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ ΠΗΓΗ: (Life Skills Activities For Students)
http://edhelper.com/life_skills.htm

Στόχος: Να εντοπίσουν οι μαθητές και να αναπτύξουν και εξασκήσουν δεξιότητες διαπραγμάτευσης και μεθόδους και τεχνικές για να επιφέρουν αλλαγές. Ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαπροσωπικών σχέσεων, αυτογνωσίας και κριτικής σκέψης (20 λεπτά).

Οδηγίες:

1. Εξηγούμε ότι η διαπραγμάτευση περιλαμβάνει να μπορεί κανείς βάλει τον εαυτό του στη θέση του άλλου και να κατανοήσει τα επιχειρήματά του. Αυτό είναι καλό και χρήσιμο για τους εξής λόγους:
2. Σημαίνει ότι μπορούμε να εκτιμήσουμε και να σεβαστούμε τα επιχειρήματα του άλλου. Αυτό μειώνει τον κίνδυνο ότι μπορεί να πούμε κάτι που μπορεί να προκαλέσει διαμάχη και να πληγώσει τον άλλο.
3. Εάν καταλάβουμε τα επιχειρήματα των άλλων, οι άλλοι είναι περισσότερο πρόθυμοι να αναγνωρίσουν τα δικά μας.
4. Η επιτυχής διαπραγμάτευση σημαίνει ότι καταλήγουμε σε θετικά αποτελέσματα και για τα δύο μέρη.

Εξηγούμε ότι υπάρχουν έξι (6) στάδια στη διαπραγμάτευση:

1. Λέμε αυτό που αισθανόμαστε χρησιμοποιώντας προτάσεις που ξεκινούν από 'Εγώ αισθάνομαι ότι.....'.
2. Ακούμε τι λέει ο άλλος για να καταλάβουμε τι χρειάζονται ή θέλουν.
3. Λέμε στον άλλο τι καταλάβαμε, για να είμαστε σίγουροι ότι καταλάβαμε καλά
4. Μαζί σκεφτόμαστε όσες ιδέες μπορούμε για να δώσουμε μια λύση στο πρόβλημα.
5. Συμφωνούμε σε μια λύση.
6. Εφαρμόζουμε τη λύση που σκεφτήκαμε.
7. Εάν η λύση που σκεφτήκαμε δεν αποδώσει, ξεκινάμε τη διαδικασία από την αρχή.
8. Θυμόμαστε ότι κάποιες φορές χρειάζεται να συμβιβαστούμε.

Ζητάμε από τους μαθητές να εργαστούν σε ζεύγη των δύο ατόμων και να εξασκηθούν σε κάποια από τις ακόλουθες καταστάσεις.

1. Ο φίλος σου ακούει δυνατά μουσική όταν εσύ προσπαθείς να διαβάσεις. Λέει ότι τον βοηθάει να συγκεντρωθεί καλύτερα.
2. Μια ομάδα μαθητών σε 'πειράζει' επειδή πηγαίνεις κάθε Κυριακή στην εκκλησία. Σε λένε 'Ο θρησκευόμενος' και σε αγνοούν όταν προσπαθείς να μιλήσεις μαζί τους.
3. Η κόρη σου θέλει να ξεκινήσει να βγαίνει τα Σάββατα μόνη της, αλλά εσύ πιστεύεις ότι είναι ακόμα μικρή.
4. Ένας καινούργιος δάσκαλος πιστεύει ότι ο μόνος τρόπος να επιβάλλει το κύρος του είναι να φωνάζει στους μαθητές όσο περισσότερο γίνεται.
5. Ο αδερφός σου πολλές φορές έρχεται στο σπίτι και επειδή είναι νευριασμένος από αλλού σου φωνάζει.
6. Το αφεντικό σου κάθε φορά που κάτι δεν πηγαίνει καλά στη δουλειά, θεωρεί εσένα υπεύθυνο και σε κατσαδιάζει.
7. Το αφεντικό σου σε φορτώνει με πολύ δουλειά στο τέλος της εβδομάδας, για να είσαι απασχολημένος το Σαββατοκύριακο.

(Τα παραπάνω παραδείγματα είναι ενδεικτικές περιπτώσεις. Ο σύμβουλος μπορεί να προσαρμόσει τα παραδείγματα αυτά ή να βρει άλλα που ταιριάζουν καλύτερα στην ομάδα τους. Καλό είναι οι ενδεικτικές καταστάσεις να περιλαμβάνουν τόσο ευκολότερες περιπτώσεις όσο και κάποιες πιο δύσκολες.)

Αφού τα ζεύγη των μαθητών έχουν εξασκηθεί στη διαπραγμάτευση, παρουσιάζουν την αλληλεπίδρασή τους σε μορφή ψυχοδράματος μπροστά σε όλη την τάξη. Ενθαρρύνουμε τους μαθητές να κάνουν προτάσεις και να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις, επίσης τους ενθαρρύνουμε να είναι ρεαλιστικοί.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Πόσο εύκολο ήταν να διαπραγματευθείτε σε αυτές τις καταστάσεις; Πως οι διαπραγματεύσεις αλλάζουν όταν διαπραγματεύεστε με κάποιον με αυξημένο κύρος, ισχυρότερο ή με μεγαλύτερη εξουσία; Ή όταν η διαπραγμάτευση γίνεται με μια ομάδα ατόμων;
2. Οι διαπραγματεύσεις έχουν πάντοτε καλό/αίσιο αποτέλεσμα; Εάν όχι, τι άλλο μπορεί να κάνει κανείς;

ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΠΟΥ ΠΛΗΓΩΝΕΙ: ΤΙ ΜΕ ΚΑΝΕΙ ΚΑΙ ΘΥΜΩΝΩ. ΠΗΓΗ: (Life Skills Activities for Students).
http://edhelper.com/life_skills.htm

Στόχος: Να βοηθηθούν οι μαθητές να κατανοήσουν πως ξεκινάει ο θυμός. Να αποκτήσουν δεξιότητες αυτογνωσίας, κριτικής σκέψης, δημιουργικής σκέψης, διαχείρισης του stress και των συνακόλουθων συναισθημάτων, επικοινωνίας και διαπροσωπικών σχέσεων (20 λεπτά).

Σημεία εστίασης: Ότι κάνει κάποιον να θυμώνει διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο. Οι άνθρωποι χρειάζεται να κατανοήσουν τι τους κάνει να θυμώνουν και μπορούν να μάθουν να ελέγχουν το θυμό τους.

Υλικά: Χαρτί A4, χρωματιστοί μαρκαδόροι.

Οδηγίες: Χωρίζουμε την ομάδα σε ομάδες των πέντε ή έξη ατόμων.

Ζητάμε από έναν μαθητή στην ομάδα να ξεκινήσει τη δραστηριότητα με μια φράση όπως 'Ο Σωτήρης θυμώνει όταν κάποιος του μιλάει άσχημα'. Μετά ζητάμε από κάθε μαθητή στην ομάδα να επαναλάβει την φράση και να προσθέσει άλλον ένα λόγο για τον οποίο ο Σωτήρης θυμώνει. Ο επόμενος μαθητής στην ομάδα επαναλαμβάνει τους δύο αυτούς λόγους και προσθέτει άλλον ένα, κτλ μέχρι όλοι οι μαθητές στην ομάδα να έχουν προσθέσει ένα λόγο.

Παραδείγματα:

1. Όταν κάποιος του φωνάζει
2. Όταν κάποιος του κλέβει κάτι
3. Όταν οι άλλοι τον αγνοούν
4. Όταν κάποιος τον σπρώχνει

Ζητάμε από τους μαθητές να σκεφτούν την τελευταία φορά που θύμωσαν. Σε ζεύγη των δύο ατόμων τους ζητάμε να περιγράψουν το περιστατικό στον συμμαθητή τους χωρίς να χρησιμοποιήσουν ονόματα και χωρίς να πούνε τι συνέβη όταν θύμωσαν, με τον εξής τρόπο π.χ.: Εχθές θύμωσα όταν κάποιος με έδειξε με το δάχτυλό του και γέλασε με τα ρούχα μου.

Ζητάμε από κάθε μαθητή να περιγράψει τον λόγο για τον οποίο θύμωσε ο συμμαθητής τους με τον οποίο ήταν ζεύγη. Γράφουμε τους λόγους αυτούς στον πίνακα.

Ζητάμε από κάθε παιδί να σηκωθεί στον πίνακα και να τσεκάρει με **V** τους δύο λόγους τους οποίους θεωρεί τους περισσότερο σοβαρούς για να θυμώσει κάποιος.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Υπάρχει κάποιος που δεν θυμώνει ποτέ;
2. Μπορούμε να λύσουμε τα προβλήματά μας όταν είμαστε θυμωμένοι;
3. Τι είναι καλό όταν κάποιος είναι θυμωμένος;
4. Τι είναι κακό όταν κάποιος είναι θυμωμένος;

ΕΑΝ ΑΥΤΟ ΤΟ ΚΟΥΤΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΜΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΟΤΕ..... ΠΗΓΗ: (Jones, A. 2010) <http://www.gamesforgroups.com/page2.htm> (The Wrecking Yard Of Games And Activities)

Στόχος: Να εντοπίσουμε την αντίληψη που έχει κάθε μέλος της ομάδας για τον εαυτό του και τον επαγγελματικό του προσανατολισμό. Ενίσχυση της αυτογνωσίας των επαγγελματικών σχεδίων, βελτίωση του 'ανοίγματος' των μελών στην ομάδα, ενεργητική συμμετοχή στην ομάδα, έκφραση συναισθημάτων, ενίσχυση της συνοχής της ομάδας (30 λεπτά).

Υλικά: Ένα άδειο κουτί.

Οδηγίες: Μαζεύουμε την ομάδα. Ο σύμβουλος κρατάει το κουτί στα χέρια του και λέει: 'Εάν αυτό το κουτί αντιπροσώπευε τον επαγγελματικό μου σχεδιασμό για το μέλλον τότε' Όταν ο σύμβουλος έχει τελειώσει την πρότασή του τότε δίνει το κουτί σε ένα μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση, όταν ο μαθητής τελειώσει την πρότασή του δίνει το κουτί στον επόμενο μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση και η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να πουν την δική τους πρόταση όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Η χρήση του κουτιού έκανε ευκολότερο να πείτε κάτι που θέλατε;
2. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να είχατε περισσότερο έλεγχο για το πόσα πολλά θα λέγατε;
3. Τι μάθατε για τον επαγγελματικό σχεδιασμό των μελών της ομάδας;
4. Τι μάθατε για τον επαγγελματικό σχεδιασμό τον δικό σας;
5. Πόσο εύκολο ή δύσκολο σας ήταν να εκφραστείτε μέσα στην ομάδα;
6. Έχοντας ακούσει τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, έχετε αναθεωρήσει κάτι σε σχέση με τον μελλοντικό σας επαγγελματικό σχεδιασμό; Αν, ναι, τι είναι αυτό;

4.10.Βιβλιογραφία

<http://mrc.spps.org/sites/6810d8a6-6d85-4ae6-aba1-07df5a1d1cc/uploads/icebreakersinitative.pdf>

<http://www.gamesforgroups.com/page2.htm>

<http://www.experiential-learning-games.com/self-esteemgames.html>

<http://www.businessballs.com/teambuildinggames.htm>

<http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>

http://edhelper.com/life_skills.htm

http://www.educationworld.com/a_lesson/lesson/lesson085.shtml

http://www.beyondblue.org.au/pages/SenseAbility/Files/Self-Worth_Activities_files/My%20Logo.pdf

Δημητρόπουλος, Ε. (2002). Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο Κασσωτάκης, Μ.Ι. (Επιμέλεια), Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός, Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος:Αθήνα.

Barrett, T.C.. & Tinsley, H.E.A. (1977). Vocational self-concept crystallization and vocational indecision, *Journal of Counseling Psychology*, 24:301-307.

Brown, D., Ed., (2002). Career choice and development, San Francisco: John Wiley & Sons.

Gilbert, P. (1999). Ξεπερνώντας την κατάθλιψη: Ένας οδηγός αυτοβοήθειας με γνωστικές-συμπεριφοριστικές τεχνικές (Δ. Μόνος Επιμ. Έκδ., Κ. Αγγελή, & Γ. Ευσταθίου Μτφ.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. (Τίτλος πρωτοτύπου: Overcoming Depression. Έτος πρωτότυπης έκδοσης: 1997).

Hofmann, C., Stalder, B.E., Tschan, F. & Hafeli, K. (2014). Support from teachers and trainers in vocational education and training: The pathways to career aspirations and further career development, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 1(1): 1-20.

James, M. & Jankword, N. (1980). Γεννήθηκες για να κερδίσεις: Συναλλακτική ανάλυση με πειράματα Gestalt. Γλάρος: Αθήνα.

Jones, A. (2010). *Team-building activities for every group*. Rec Room Publishing.

Jones, A. (2010). *The wrecking yard of games and activities*, USA: Idyll Arbor.

Kennerley, H. (1999). Ξεπερνώντας το άγχος: Ένας οδηγός αυτοβοήθειας με γνωστικές-συμπεριφοριστικές τεχνικές (Μ. Χαρίτου-Φατούρου Επιμ. Έκδ., Γ. Ευσταθίου, & Κ. Αγγελή Μτφ.).

Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. (Τίτλος πρωτοτύπου: *Overcoming Anxiety*. Έτος πρωτότυπης έκδοσης: 1997).

Kidnetic.com Leader's Guide: Healthy Eating & Active Living Ideas & Activities for Kids & Families. <http://www.kidnetic.com/whatis.aspx>

Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education, *Journal of Vocational Behavior*, 78:21-30

Kuhn, K.I. (2017). Enhancing social competence for disadvantaged youth in pre-vocational education: Model development through design-based research, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(4): 346-368.

Life Skills Activities for Students http://edhelper.com/life_skills.htm

Weng, Q. & McElroy, J.C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness, *Journal of Vocational Behavior*, 76:234-243.

4.11.Οδηγός περαιτέρω μελέτης

Αρχοντάκη, Ζ. & Φιλίππου, Δ. (2003). 205 βιωματικές ασκήσεις για εμπύχωση ομάδων ψυχοθεραπείας, κοινωνικής εργασίας, εκπαίδευσης.

Καλαντζή-Αζίζι, Α. (2002). Αυτογνωσία & Αυτοδιαχείριση: Γνωσιακή-συμπεριφοριστική προσέγγιση: Ελληνικά Γράμματα: Αθήνα.

Κασσωτάκης, Μ.Ι. (2002). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός, Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος: Αθήνα.

Monnier, M. (2015). Difficulties in defining social-emotional intelligence, competencies and skills-A theoretical analysis and structural suggestion, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 2(1): 59-84.

<http://www.eoppep.gr/index.php/el/>

Κεφάλαιο 5 : Λήψη Εκπαιδευτικών και Επαγγελματικών Αποφάσεων

Λέξεις κλειδιά:

- Λήψη αποφάσεων
- Στοχοθέτηση
- Αναζήτηση εναλλακτικών επιλογών
- Αναζήτηση πληροφοριών
- Αξιολόγηση επιλογών
- Υλοποίηση

5.1.Σκοπός της θεματικής ενότητας

Η Συμβουλευτική διαδικασία και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εν πολλοίς και εν κατακλείδι αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων εκ μέρους των συμβουλευόμενων. Ο βασικός στόχος του Προσανατολισμού είναι, εφόσον έχουν προηγουμένως υλοποιηθεί άλλες διαδικασίες όπως η διερεύνηση αναγκών των συμβουλευόμενων, τα πιθανά εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσουν και οι τρόποι αντιμετώπισής τους, η διευκόλυνση της διαδικασίας αυτογνωσίας και η ενίσχυση της αυτοεκτίμησής τους, ο σχηματισμός ενός συνολικού σχεδίου επαγγελματικής αποκατάστασης σε βάθος χρόνου, αλλά και ο εντοπισμός των εναλλακτικών λύσεων που υπάρχουν στην επιδίωξη των στόχων αυτών (Cournoyer & Deschenaux, 2017). Μια περιεκτική και αναλυτική παρουσίαση των διαφόρων θεωριών λήψης αποφάσεων παρουσιάζεται στον Δημητρόπουλο (1999). Παρακάτω θα παρουσιάσουμε μια συνολική θεώρηση των σταδίων που είναι χρήσιμο να ακολουθήσουμε στη λήψη αποφάσεων βασισμένη σε ένα συγκερασμό των βασικών και κοινών χαρακτηριστικών των διαφόρων θεωριών όπως παρουσιάζεται σε μια εκλεκτική προσέγγιση από την Teuscher (2003).

Προσδοκώμενα αποτελέσματα:

Στο τέλος της θεματικής ενότητας θα είστε σε θέση να γνωρίζετε:

- Τα στάδια λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, δηλαδή:
- Αποσαφήνιση των προσωπικών στόχων και αξιών & δημιουργία μιας ιεράρχησης των στόχων

- Αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων & διεύρυνση των επιλογών.
- Αναζήτηση πληροφοριών
- Αξιολόγηση των επιλογών
- Λήψη απόφασης
- Υλοποίηση

5.2.Εισαγωγή

Ένα από τα βασικά ζητήματα και ζητούμενα στην ηλικία της εφηβείας και της νεότητας είναι οι επαγγελματικές επιλογές που πρέπει να λάβουν οι μαθητές. Η λήψη αυτών των αποφάσεων είναι καθοριστική για το μέλλον των νέων ανθρώπων αφού κρίνεται εν πολλοίς η επαγγελματική ικανοποίηση που θα έχουν στο μέλλον από το επάγγελμα που θα επιλέξουν. Η επιλογές αυτές θα είναι περισσότερο αποτελεσματικές αλλά και ικανοποιητικές εάν συνταιριάξουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά του καθενός με τα χαρακτηριστικά της εργασίας που θα επιλέξουν όπως είδαμε και προηγουμένως και οι επιλογές αυτές σε μεγάλο βαθμό εξαρτώνται από το βαθμό στον οποίο θα έχει δομηθεί επαρκώς, συμπαγώς και με αρκετή σαφήνεια ο επαγγελματικός εαυτός. Δηλαδή ο βαθμός στον οποίο θα έχουν αποκρυσταλλωθεί οι κλίσεις, οι ικανότητες, οι δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα, οι προτιμήσεις, τα χαρακτηριστικά κλπ, των νέων ανθρώπων. Οι αποφάσεις αυτές είναι αυτονόητο ότι επίσης θα επηρεαστούν από τις απόψεις των γονέων, των εκπαιδευτικών, των πιθανών εργοδοτών, της ομάδας συνομηλίκων και άλλων σημαντικών προσώπων στη ζωή των νέων. Επίσης καθοριστικό ρόλο θα παίξει και το ευρύτερο περιβάλλον κοινωνικό και πολιτισμικό όπως διαμορφώνεται από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και το διαδίκτυο, τον έντυπο τύπο και τις διάφορες άλλες πηγές πληροφόρησης. Στόχος της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, εφόσον έχει ήδη διαμορφωθεί η εικόνα του επαγγελματικού εαυτού ή/και παράλληλα με τη διαδικασία αυτή, είναι να διευκολύνουμε τους νέους ανθρώπους στη διαδικασία της λήψης των αποφάσεων αυτών. Γι αυτό το λόγο θα παρουσιάσουμε ένα μοντέλο λήψης επαγγελματικών αποφάσεων όπως παρουσιάζεται μέσα από μια εκλεκτική θεωρητική προσέγγιση, προσφέροντας έτσι ένα εργαλείο που μπορούμε να εφαρμόσουμε προκειμένου να αποκτήσει αυτή η διαδικασία δόμηση και κατεύθυνση.

5.3.Λήψη επαγγελματικών αποφάσεων-Παράγοντες επιρροής-Δυσκολίες

Σύμφωνα με τους Bright, Pryor, Wilkenfeld & Earl (2005) η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων εξαρτάται τόσο από προσωπικούς παράγοντες όσο και από δομικούς παράγοντες, δηλαδή παράγοντες του περιβάλλοντος και σχετίζονται με αποφάσεις που αφορούν την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τις εργασίες και τη σταδιοδρομία αλλά και τη συνταξιοδότηση. Οι επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνονται πρωτίστως με ορθολογικό τρόπο, οι οποίες διαμορφώνονται μετά από συνεχείς συναλλαγές μεταξύ των ατόμων και του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται, τα οποία βρίσκονται σε μια συνεχή δυναμική αλληλεπίδραση που οδηγεί σε μαθησιακά αποτελέσματα, προϊόν τόσο άμεσης όσο και παρατηρούμενης μάθησης, που διαμορφώνει τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, τις αξίες και επιλογές των ατόμων. Δομικά στοιχεία του περιβάλλοντος που μπορεί να επηρεάσουν τις επαγγελματικές επιλογές αποτελούν: οι δυνατότητες για ανάπτυξη δεξιοτήτων, οι πολιτιστικές

διαδικασίες κοινωνικοποίησης, η συναισθηματική και οικονομική υποστήριξη για συγκεκριμένες επιλογές, οι ευκαιρίες στην αγορά εργασίας αλλά και τα κοινωνικά και πολιτιστικά εμπόδια.

Οι Germeijs & Verschuere (2007) αναφέρουν ότι ο τρόπος με τον οποίο οι νέοι λαμβάνουν επαγγελματικές αποφάσεις έχει σημαντικές επιπτώσεις στην εφαρμογή των επαγγελματικών τους αποφάσεων. Πρόκειται δηλαδή για μια συνεχή και εξελισσόμενη διαδικασία από την επάρκεια της οποίας εξαρτώνται πολλαπλά επαγγελματικά αποτελέσματα. Όσο υψηλότερου επιπέδου και επαρκής είναι η διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος τόσο μεγαλύτερη συμφωνία και συνάφεια θα επιτευχθεί μεταξύ του ατόμου και της επιλεγόμενης σταδιοδρομίας, που θα έχει ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση, προσαρμογή, βεβαιότητα, δέσμευση, εφαρμογή και ταύτιση με την επιλογή. Οι συγγραφείς προτείνουν έξι “καθήκοντα- στάδια” στην διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, τα οποία είναι:

- Προσανατολισμός σε επιλογές (συνειδητοποίηση της ανάγκης να παρθεί μια απόφαση και κινητοποίηση να δεσμευτεί κανείς στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης).
- Αυτό-ανίχνευση (συλλογή πληροφοριών σε σχέση με τον εαυτό, επίτευξη αυτό-γνωσίας).
- Ευρεία διερεύνηση του περιβάλλοντος (συλλογή γενικών πληροφοριών σχετικά με εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές).
- Λεπτομερής και σε βάθος διερεύνηση του περιβάλλοντος (συλλογή λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με ένα περιορισμένο αριθμό εναλλακτικών επαγγελματικών επιλογών).
- Απόφαση (πρόσδος στην επιλογή μιας εναλλακτικής).
- Δέσμευση (βαθμός αυτοπεποίθησης και δεσμού σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή).

Σύμφωνα με τον Saaty (2008) όλοι οι άνθρωποι καλούμαστε να πάρουμε αποφάσεις με τον ένα ή άλλο τρόπο, άλλες φορές ορθολογικά και άλλες φορές ενστικτωδώς, και αν και πιστεύουμε ότι όσο περισσότερο πληροφόρηση έχουμε τόσο καλύτερες αποφάσεις θα λάβουμε, η έρευνα και η βιβλιογραφία δείχνουν ότι τόσο η έλλειψη πληροφοριών όσο και ο καταιγισμός πληροφοριών δεν αποτελούν κύριους παράγοντες για την ορθολογική λήψη αποφάσεων. Για να μπορέσουμε να λάβουμε μια απόφαση αυτό που πρέπει να γνωρίζουμε είναι ποιο είναι το πρόβλημα ή το ζήτημα προς επίλυση, την αναγκαιότητα και τον σκοπό της απόφασης, ποια είναι τα κριτήρια για την απόφαση, ποιος ή ποιοι θα επηρεαστούν αλλά και ποιες είναι οι πιθανές δράσεις που μπορούμε να αναλάβουμε Saaty (2008:84). Επίσης οι De Martino, Kumaran, Seymour & Dolan (2006) αναφέρουν ότι οι επιλογές των ανθρώπων κατευθύνονται από τη λειτουργία αναλυτικών γνωσιακών διαδικασιών, όμως ρόλο παίζουν και οι συναισθηματικοί παράγοντες αλλά και ότι πολλές αποφάσεις λαμβάνονται ενστικτωδώς. Επίσης έχει φανεί ότι πολλές αποφάσεις θα επηρεαστούν από τον τρόπο που θα παρουσιαστούν στα άτομα οι πιθανές επιλογές τους. Επίσης όπως ήδη αναφέραμε όταν υπάρχει έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης ή όταν η πληροφόρηση είναι υπερβολική τότε οι άνθρωποι λαμβάνουν αποφάσεις βασιζόμενοι σε απλοποιήσεις, ή πρόχειρους κανόνες και δεν καταφεύγουν σε αναλυτική και συνθετική επεξεργασία των πληροφοριών.

Άλλο ένα πρόβλημα που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι νέοι άνθρωποι στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων είναι η αδυναμία ή η δυσκολία στη λήψη των αποφάσεων αυτών, ενώ μπορεί να χαρακτηρίζονται και από αναποφασιστικότητα. Έχει βρεθεί ότι περίπου οι μισοί μαθητές αντιμετωπίζουν προβλήματα αναποφασιστικότητας σχετικά με τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Creed, Patton & Prideaux, 2006), γεγονός που δεν είναι περίεργο, δεδομένων των πολλαπλών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών που είναι διαθέσιμες αλλά και των ατομικών διαφορών σχετικά με την απαραίτητη αυτό-ανίχνευση και επίτευξη αυτογνωσίας με στόχο τον προσδιορισμό ατομικών αναγκών, αξιών και στόχων σε σχέση με τις επιλογές αυτές, λειτουργία που δείχνει να είναι φυσιολογική δεδομένου του καταιγισμού πληροφοριών. Το “πρόβλημα” της αναποφασιστικότητας, μπορεί να επιλυθεί με τις απαραίτητες παρεμβάσεις σχετικά με πρόσβαση στην πληροφόρηση και βοήθεια στη δόμηση του επαγγελματικού εαυτού. Το πρόβλημα της αναποφασιστικότητας σε σχέση με τις επαγγελματικές επιλογές των νέων αναφέρεται επίσης από τους Gati & Saka, (2001).

5.4.Στάδια & διαδικασία λήψης επαγγελματικών επιλογών

Παρακάτω παρουσιάζουμε συνοπτικά τα στάδια και τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών επιλογών. Η Teuscher (2003) αναφέρεται αρχικά στο πρώτο στάδιο το οποίο ονομάζει:

1. **Αποσαφήνιση των προσωπικών στόχων και αξιών-δημιουργία μιας ιεράρχησης των στόχων.** Η αξιολόγηση της διαδικασίας αυτής από τους μαθητές έδειξε ότι θεωρούν ότι τους βοηθάει πολύ και οδηγεί σε αυξημένη αποτελεσματικότητα σε ότι αφορά τις τελικές τους αποφάσεις ενώ παράλληλα τους καθοδηγεί σε μια πιο συγκεκριμένη μεθοδολογία ως προς την αναζήτηση πληροφοριών.
2. **Αναζητώντας εναλλακτικές λύσεις-διεύρυνση των επιλογών.** Ο στόχος στο στάδιο αυτό είναι η σκέψη των μαθητών να διευρυνθεί και να είναι περισσότερο ανοικτή από πριν έτσι ώστε να γίνει περισσότερο δημιουργική επιζητώντας εναλλακτικές λύσεις στην επίτευξη των στόχων τους μέσα από ένα διευρυμένο οπτικό πεδίο διαφορετικών επιλογών. Να συνειδητοποιήσουν δηλαδή ότι μια θεώρηση παγιωμένη δεν έχει την απαραίτητη ευελιξία που χρειάζεται η επαγγελματική αποκατάσταση και ότι μπορούν να φτάσουν στην επίτευξη των στόχων τους μέσα από διαφορετικές οδούς και επιλογές που είναι ρεαλιστικές και διαθέσιμες. Στο στάδιο αυτό αναβαθμίζεται η ποιότητα των αποφάσεων.
3. **Αναζήτηση πληροφοριών.** Στο στάδιο αυτό οι μαθητές αναζητούν πληροφόρηση για το εύρος των επιλογών τους και των εναλλακτικών λύσεων για την επίτευξη των επιμέρους στόχων τους που θα οδηγήσουν και στην επίτευξη του τελικού τους στόχου. Εδώ έχει σημασία η αναζήτηση πληροφοριών να μην είναι επιλεκτική αλλά σφαιρική.
4. **Αξιολόγηση των επιλογών.** Για κάθε μία εναλλακτική λύση και διαθέσιμη επιλογή, είτε αφορά την τελική επιλογή του εκπαιδευτικού ή/και του επαγγελματικού στόχου, είτε αφορά επιμέρους στόχους, η επίτευξη των οποίων κρίνεται απαραίτητη για τη σταδιακή επίτευξη του τελικού στόχου, μπορούν οι μαθητές να κάνουν μία αξιολόγηση γραπτή στην οποία θα καταγράψουν τα θετικά και τα αρνητικά κάθε διαθέσιμης επιλογής τόσο των επιμέρους όσο και της τελικής. Η μέθοδος αυτή έχει βρεθεί να είναι αποτελεσματική στην επιτυχημένη λήψη

αποφάσεων και οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση σε σχέση με τις επαγγελματικές επιλογές των μαθητών για τις οποίες δεν μετανιώνουν αργότερα. Επίσης ο συνδυασμός της στοχοθέτησης των επιμέρους και τελικών στόχων με την ταυτόχρονη αξιολόγηση των εναλλακτικών επιλογών έχει βρεθεί να είναι πιο αποτελεσματική σχετικά με την αναζήτηση περισσότερων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών.

5. **Λήψη απόφασης.** Στο στάδιο αυτό επέρχεται η τελική λήψη των αποφάσεων.
6. **Υλοποίηση.** Ακολουθεί η λήψη όλων των απαραίτητων βημάτων για την υλοποίηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών.

5.5.Ανακεφαλαίωση

Τα στάδια λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, είναι:

- Αποσαφήνιση των προσωπικών στόχων και αξιών & δημιουργία μιας ιεράρχησης των στόχων
- Αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων & διεύρυνση των επιλογών.
- Αναζήτηση πληροφοριών
- Αξιολόγηση των επιλογών
- Λήψη απόφασης
- Υλοποίηση

5.6.Άσκηση στη λήψη αποφάσεων-Μελέτες περίπτωσης

Ξανασκεφτείτε τα δύο σενάρια που παρουσιάσαμε στην αρχή των δύο μαθητών/σπουδαστών:

Σενάριο 1: Ο Stratus είναι μαθητής στη Β' Λυκείου, έρχεται από τη Μολδαβία και βρίσκεται πέντε χρόνια στην Ελλάδα, και παρακολουθεί το Ελληνικό σχολείο. Παρακολουθεί το Νυχτερινό Λύκειο καθώς τα πρωινά εργάζεται και ζει με τους γονείς του και τον μικρότερό του αδερφό. Στο σχολείο δυσκολεύεται με τα μαθήματα της γλώσσας αλλά αν και δεν έχει πολύ χρόνο για διάβασμα τα πάει μάλλον καλά στα Μαθηματικά. Δεν γνωρίζει καλά το σύστημα Δημόσιας Διοίκησης και δυσκολεύεται να αντιμετωπίσει τις διάφορες υπηρεσίες του Κράτους τις οποίες θεωρεί δαιδαλώδεις και επίσης δεν γνωρίζει καλά το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα, κάτι που ισχύει και για τους γονείς του. Στο σχολείο φαίνεται πολλές φορές να είναι κουρασμένος και δυσκολεύεται να συγκεντρωθεί στο σχολικό πρόγραμμα.

Σενάριο 2: Η Ελένη ζει με τη μητέρα της καθώς έχουν πάρει διαζύγιο με τον πατέρα της. Έρχεται στο ΙΕΚ σε καθημερινή βάση, είναι ευγενική και καλοπροαίρετη και έχει αποφασίσει να σπουδάσει Διοικητική και Γραμματειακή υποστήριξη. Εργάζεται τα πρωινά με μερική απασχόληση σε σούπερ μάρκετ, είναι επιμελής και τα καταφέρνει στα περισσότερα μαθήματα. Λόγω οικονομικών συγκυριών δεν γνωρίζει ξένη γλώσσα και το μάθημα που δυσκολεύεται είναι αυτό της Πληροφορικής. Παρόλα αυτά είναι αισιόδοξη και αποφασισμένη να εργαστεί σε αυτό που σπουδάζει.

Τώρα θα εφαρμόσουμε την παραπάνω διαδικασία όπως έχει καταγραφεί σε στάδια και για τους δύο μαθητές/σπουδαστές, προσπαθώντας να μπούμε στη θέση τους, να υιοθετήσουμε τη δική τους οπτική και να καταγράψουμε τη διαδικασία λήψης αποφάσεων που πιστεύουμε ότι θα ακολουθήσουν.

Άσκηση 1: Σε κομμάτια από χαρτί γράψτε όσους περισσότερους στόχους μπορείτε να σκεφτείτε για την επαγγελματική σας εξέλιξη, σαν να ήσασταν εσείς οι πρωταγωνιστές και στα δύο σενάρια. Στη συνέχεια τοποθετήστε τους προσωπικούς αυτούς στόχους σε μια διαβαθμισμένη ιεραρχία, σχεδιάζοντας μια πυραμίδα, ξεκινώντας από τους μικρότερους και περισσότερο συγκεκριμένους στόχους όπως οδηγούν στους βασικούς σε κάθε περίπτωση στόχους.

- Τι διαφορές παρατηρήσατε σε σχέση με τον καθορισμό των τελικών και των επιμέρους στόχων;
- Τι δυσκολίες πιστεύετε ότι θα συναντήσουν οι δύο νέοι στην επίτευξη των στόχων τους;
- Η επιλογή μαθητείας τη θέση έχει στο σχεδιάγραμμα;
- Τι είδους υποστήριξη πιστεύετε ότι θα χρειαστούν στην επίτευξη των στόχων τους;
- Τι είδους υποστήριξη μπορείτε εσείς να τους παράσχετε;

Άσκηση 2:

- Καταγράψτε, για κάθε έναν από τους δύο νέους, όσες διαφορετικές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές μπορείτε να σκεφτείτε και πιστεύετε ότι θα τους ταίριαζαν.

Άσκηση 3:

- Καταγράψτε το είδος και τις πηγές πληροφόρησης που θα αναζητούσατε εάν ήσασταν στη θέση τους για τον καθένα ξεχωριστά.
- Υπάρχουν είδη και πηγές πληροφοριών που θα είχατε να τους προτείνεται και που πιθανώς δεν είχαν σκεφτεί;
- Αναλογιστείτε όταν εσείς κληθήκατε να κάνετε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, τι είδους και ποιες πηγές πληροφοριών χρησιμοποιήσατε;
- Υπάρχει κάτι που είχατε παραλείψει;

Άσκηση 4:

- Σε ένα φύλλο χαρτί αξιολογήστε τα θετικά και τα αρνητικά των επιλογών και εναλλακτικών λύσεων, τόσο για τους επιμέρους και συγκεκριμένους στόχους όσο και για τους τελικούς.
- Καταγράψτε όσες πιθανές συνέπειες – θετικές και αρνητικές – μπορείτε να σκεφτείτε.
- Αξιολογήστε την κάθε επιλογή με βάση το πόσο επιθυμητή είναι, το πόσο πιθανή είναι να υλοποιηθεί και το πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι, σκεφτόμενοι πάντοτε σα να ήσασταν εσείς στη θέση των δύο νέων.

Άσκηση 5:

- Πάντοτε σκεφτόμενοι ότι είμαστε στη θέση των δύο νέων, καταγράψτε τι θα κάνατε εάν ήσασταν στη θέση τους και για τα δύο σενάρια, σε σχέση με την τελική σας απόφαση επαγγελματικής επιλογής στις επόμενες εβδομάδες και μήνες.
- Ποια πιστεύετε ότι θα ήταν η συμβολή της μαθητείας στην επίτευξη των τελικών στόχων;
- Πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε από την τελική σας επιλογή;

5.7.Βιβλιογραφία

Bright, J.E.H., Pryor, R.G.L., Wilkenfeld, S. & Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5:119-36.

Cournoyer, L. & Deschenaux, F. (2017). Decision-making rationales among Quebec VET student aged 25 and older, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3): 226-248.

Creed, P., Patton, W. & Prideaux, L.A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision-making self-efficacy: A longitudinal cross-lagged analysis, *Journal of Career Development*, 33(1): 47-65.

Δημητρόπουλος, Ε. (1999). Συμβουλευτική & Προσανατολισμός. Τόμος Α & Β. Γρηγόρης: Αθήνα.

De Martino, B., Kumaran, D., Seymour, B. & Dolan, R.J. (2006). Frames, biases, and rational decision-making in the human brain, *Science*, 4: 684-687.

Gati, I. & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties, *Journal of Counseling and Development*, 79:331-340.

Germeijs, V. & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223-241.

Saaty, T. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process, *International Journal of Services Sciences*, 1(1): 83-98.

Teuscher, U. (2003). Evaluation of a decision training program for vocational guidance, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3:177-192.

5.8.Οδηγός περαιτέρω μελέτης

Cuichard, J. (2001). A century of career education: Review and perspectives, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1:155-176.

Hirschi, A. & Lage, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: an evaluation study, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8:95-110.

Gati, I. & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties, *Journal of Counseling and Development*, 79:331-340.

Παράρτημα

Κεφάλαιο 1. Απαντήσεις στις Ασκήσεις Αυτό-αξιολόγησης

1. Η μαθητεία δίνει τη δυνατότητα ανάπτυξης συγκεκριμένων δεξιοτήτων και ικανοτήτων βασικών για την εξάσκηση των επαγγελματιών μέσα σε ένα πλαίσιο πραγματικής άσκησης του κάθε επαγγέλματος

Σωστό Λάθος

2. Τα αποτελέσματα της μαθητείας εξαρτώνται από την ποιότητα της σύνδεσης μεταξύ της μάθησης που προέρχεται από το σχολείο/εκπαιδευτικό πλαίσιο και τον χώρο εργασίας όπου ασκούν μαθητεία οι μαθητές/σπουδαστές.

Σωστό Λάθος

3. Ο θεσμός της μαθητείας μπορεί να λειτουργήσει λόγω της ανάγκης των ατόμων να μπορούν να κατασκευάζουν γνωσιακά σχήματα και επιπλέον να τα αναβαθμίζουν μέσω μιας ερμηνευτικής αλληλεπίδρασης με την κοινωνική πραγματικότητα που βιώνουν και μέσα στην οποία υπάρχουν και συμμετέχουν.

Σωστό Λάθος

4. Σύμφωνα με τον Vygotsky (1978) η γνωστική ανάπτυξη και η μάθηση δεν κατευθύνονται από τις κοινωνικές και πολιτισμικές περιστάσεις που το άτομο βιώνει

Σωστό Λάθος

5. Σύμφωνα με αυτήν την προσέγγιση τα άτομα δεν αναπαράγουν πληροφορίες και γνώσεις όπως τους μεταδίδονται και ίσως τους επιβάλλονται, αλλά κατασκευάζουν οι ίδιοι τη γνώση, την οικειοποιούνται, μέσα από μια ερμηνευτική διαδικασία και κατασκευή μέσα στα κοινωνικά περιβάλλοντα.

Σωστό Λάθος

6. Η μαθητεία και οι δυνατότητες εργασιακής πρακτικής δίνουν την ευκαιρία μεγαλύτερης συνέπειας και συμφωνίας των ατομικών ερμηνειών με τις προϋπάρχουσες αρχές, κανόνες και πρακτικές εφαρμογές όπως ισχύουν στον πραγματικό κόσμο της αγοράς εργασίας

Σωστό Λάθος

7. Η εξατομίκευση των προγραμμάτων μαθητείας δεν πληροί την βασική προϋπόθεση ότι ο μαθητευόμενος πραγματοποιεί την περίοδο της μαθητείας του σύμφωνα με τον δικό τους προγραμματισμό χρόνου, δίνοντας έτσι την απαραίτητη ευελιξία που πολλές φορές είναι απαραίτητη, όχι μόνο για την ένταξη και ολοκλήρωση της μαθητείας αλλά και να μειώσει τον βαθμό διαρροών από αυτήν.

Σωστό Λάθος

Παράρτημα

8. Έτσι οι νέοι για να προτιμήσουν προγράμματα μαθητείας θα πρέπει να ερμηνεύσουν την μαθητεία ως την έναρξη μιας μακροχρόνιας επένδυσης στην αγορά εργασίας και έτσι θα αναπτύξουν ισχυρότερο δεσμό με την ίδια την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα προωθείται η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή.

Σωστό Λάθος

9. Η πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μαθητείας θα αυξήσει την ελκυστικότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης από τους νέους

Σωστό Λάθος

10. Η πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της μαθητείας θα μπορέσει να αυξήσει την εργασιακή και επαγγελματική κινητικότητα και εντός της χώρας αλλά και διεθνώς εντός των ορίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

Σωστό Λάθος

11. Όσοι περάσουν με επιτυχία τις εξετάσεις πιστοποίησης, θα έχουν επαγγελματικά δικαιώματα επιπέδου 5, σύμφωνα με τη Συνθήκη της Μπολόνια.

Σωστό Λάθος

12. Τέλος η πιστοποίηση της μαθητείας έχει φανεί να ευνοεί την ανάπτυξη της μικρής και μεσαίας επιχειρηματικότητας.

Σωστό Λάθος

Κεφάλαιο 2: Απαντήσεις στις Ασκήσεις Αυτό-αξιολόγησης

1. Η Συμβουλευτική Ψυχολογία θεωρεί ότι οι άνθρωποι είναι σε θέση να διαμορφώσουν οι ίδιοι τους όρους της ζωής τους

Σωστό Λάθος

2. Η Συμβουλευτική Ψυχολογία αξιοποιεί τις εγγενείς και προϋπάρχουσες ικανότητες και δεξιότητες των ατόμων προκειμένου να πετύχουν καλύτερη προσαρμογή

Σωστό Λάθος

3. Οι Συμβουλευτικοί Ψυχολόγοι πιστεύουν ότι η ίδια η σχέση μεταξύ Συμβούλου – Συμβουλευόμενου έχει θεραπευτικά αποτελέσματα.

Σωστό Λάθος

4. Η Συμβουλευτική Ψυχολογία δεν αποδέχεται και δεν προωθεί την διαφορετικότητα

Σωστό Λάθος

5. Κατά τη διαδικασία της Συμβουλευτικής Διαδικασίας, ο Σύμβουλος συνεξετάζει τόσο ατομικά χαρακτηριστικά του Συμβουλευόμενου όσο και του ευρύτερου περιβάλλοντος.

Σωστό Λάθος

6. Ο όρος άνευ όρων αποδοχή σημαίνει ότι ο Σύμβουλος αποδέχεται τον Συμβουλευόμενο χωρίς να θέτει όρους και προϋποθέσεις

Σωστό Λάθος

7. Ο όρος γνησιότητα σημαίνει ότι ο Σύμβουλος δεν εκφράζει ποτέ τα συναισθήματά του.

Σωστό Λάθος

8. Ο όρος εν-συναίσθηση σημαίνει με απλά λόγια να μπορούμε να κατανοήσουμε πως αισθάνεται ο άλλος

Σωστό Λάθος

Κεφάλαιο 3: Απαντήσεις στις ασκήσεις εφαρμογής των δεξιοτήτων συμβουλευτικής

- **Συμβουλευόμενος: Δεν γνωρίζω. Είμαι σαστισμένος αυτή τη στιγμή.**
 - Αισθάνεσαι ότι δεν μπορείς να νοιώσεις κάτι συγκεκριμένο. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Πιστεύεις ότι αυτή τη στιγμή δεν μπορείς να σκεφτείς καθαρά. **Παράφραση**
 - Δεν ξέρεις... **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Γιατί το λες αυτό τώρα; **Κλειστή ερώτηση**
 - Μπορείς να μου μιλήσεις λίγο περισσότερο γι αυτό. **Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση**

- **Συμβουλευόμενος: Φαίνεται ότι ίσως φοβάμαι για το τι πρόκειται να ανακαλύψω για τον εαυτό μου.**
 - Βλέποντας σας, καταλαβαίνω ότι είστε ιδιαίτερα σφιγμένος, μου δίνεται την εντύπωση ότι είστε πολύ ανήσυχος επειδή αισθάνεστε έτσι. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Για ποιον λόγο αισθάνεστε έτσι; **Ανοικτή ερώτηση**
 - Φοβάστε για το τι πρόκειται να ανακαλύψετε για τον εαυτό σας. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Σιωπή. **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Γνωρίζετε καλά τον εαυτό σας; **Κλειστή ερώτηση**

- **Συμβουλευόμενος: Εντάξει! Είναι νωρίς για μένα να γίνω στόχος τόσο γρήγορα. Περίμενα πρώτα να ηρεμήσω, να γνωριστούμε, και να δημιουργήσω κάποια διαφορετικού είδους σχέση.**
 - Μάλλον έχεις συγχυστεί γιατί δεν δίνεις τις σωστές απαντήσεις- και αυτό δεν είναι τόσο τρομερό. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Αισθάνεσαι πραγματικά πιεσμένος αυτή τη στιγμή. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Φαίνεται ότι προτιμάτε να μιλήσετε για θέματα που σας απασχολούν, αφού πρώτα έχετε χτίσει μια σχέση με τους ανθρώπους. **Παράφραση**
 - Τι σας κάνει να πιστεύετε ότι μπήκατε στο στόχο πολύ γρήγορα; **Κλειστή ερώτηση**
 - Γιατί αισθάνεστε έτσι; **Κλειστή ερώτηση**

- **Συμβουλευόμενος: Δεν ξέρω. Δε σκέφτομαι καθαρά αυτή τη στιγμή. Είμαι πολύ νευρική! Λυπάμαι.**
 - Τώρα λες ‘Δεν υπάρχει ελπίδα! Δεν μπορώ να σκεφτώ καθαρά’. **Παράφραση**
 - Γελάτε καθώς μου λέτε ότι είστε νευρική και λυπάστε. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Μπορείτε να μου εξηγήσετε λίγο πιο αναλυτικά για ποιον λόγο είστε νευρική. **Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση**
 - Είστε πολύ νευρική.... **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Σας συμβαίνει συχνά να μην σκέφτεστε καθαρά; **Κλειστή ερώτηση**

- **Συμβουλευόμενος: Διότι δεν μπορώ να φανώ αντάξια. Υπάρχει μια βασική σύγκρουση ανάμεσα στο τι φαίνεται να σκέφτονται οι άνθρωποι ότι είμαι και σ’ αυτό που εγώ νομίζω ότι είμαι.**
 - Μου λέτε ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα σ’ αυτό που σκέφτεστε για τον εαυτό σας και σ’ αυτό που οι άλλοι σκέφτονται για σας. **Παράφραση**
 - Αυτό δείχνει να σας αναστατώνει βαθιά. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Μπορείτε να μου δώσετε ένα συγκεκριμένο παράδειγμα; **Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση**
 - Γιατί δεν μπορείτε να φανείτε αντάξια; **Κλειστή ερώτηση**
 - Παύση **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**

- **Συμβουλευόμενος: Χθες καυγαδίσαμε έντονα με τον υπεύθυνο προσωπικού. Μου μίλησε άσχημα και σηκώθηκε να φύγει κλείνοντας πίσω του δυνατά την πόρτα.**
 - Πως αισθάνθηκες όταν έφυγε; **Ανοικτή ερώτηση**
 - Γιατί να ήθελε άραγε να σου μιλήσει έτσι; **Κλειστή ερώτηση**
 - Τι σκεφτήκατε όταν σας είπε αυτά τα λόγια; **Κλειστή ερώτηση**
 - Θα μπορούσατε να μου δώσετε ένα παράδειγμα τυπικής σας αντίδρασης όταν σας επιτίθεται; **Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση**
 - Δείχνεται πραγματικά θυμωμένη με αυτήν την εξέλιξη. **Αντανάκλαση συναισθήματος**

- **Συμβουλευόμενος: Με απασχολεί πολύ εάν θα καταφέρω τελικά να εργαστώ. Πιστεύω ότι θα είμαι μονίμως σε περιστασιακή απασχόληση, καθώς η ανεργία ανάμεσα στους νέους ανθρώπους είναι πολύ υψηλή. Η κοπέλα μου διαφωνεί με αυτό και εχθές είχαμε μια έντονη συζήτηση.**
 - Σε απασχολεί που η κοπέλα σου διαφωνεί μαζί σου και καταλήξατε σε μια έντονη συζήτηση. **Παράφραση**
 - Δείχνεις έντονα αναστατωμένος από αυτό. Πιστεύεις ότι δικαιολογείται η αναστάτωση σου; **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Έντονη συζήτηση; **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Σε απασχολεί πολύ; **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Χμμμ-Χμμμ. **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**

- **Συμβουλευόμενος: Σωστά! Όταν έφτανα στο σημείο να δράσω αυτό δεν γινόταν. Τουλάχιστον συστηματικά.**
 - Δείχνεις έντονα απογοητευμένος όταν το λες αυτό. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Μου λες ότι συνήθως δεν κατέβαλες ιδιαίτερη προσπάθεια. **Παράφραση**
 - Α! Έτσι! **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Λουπόν; **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**
 - Τι σε εμπόδιζε να καταβάλλεις συστηματική προσπάθεια; **Κλειστή ερώτηση**

- **Συμβουλευόμενος: Τι πιστεύετε ότι θα έπρεπε να κάνω, να δεχτώ την προαγωγή ή να μείνω στη θέση εργασίας που έχω;**
 - Αισθάνεστε αγχωμένος από πιθανές αυξημένες αρμοδιότητες που μπορεί να συνοδεύουν την προαγωγή σας. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Φαίνεται ότι δεν είστε σε θέση να αποφασίσετε τώρα. **Παράφραση**
 - Είστε μάλλον ανήσυχος αλλά διακρίνω και έναν ενθουσιασμό καθώς μου μιλάτε. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Μπορείτε να μου πείτε με περισσότερες λεπτομέρειες τι σας φοβίζει; **Ανοικτή πρόσκληση για συζήτηση**
 - Γιατί να μείνετε στη θέση εργασίας που έχετε; **Κλειστή ερώτηση**

- **Συμβουλευόμενος: Με έχεις μπερδέψει αυτή τη στιγμή. Πραγματικά τα έχω χαμένα.**
 - Αισθάνεσαι αβέβαιος, σε σύγχυση και δεν μπορείς να αποφασίσεις τώρα. **Αντανάκλαση συναισθήματος**
 - Μου λες ότι αυτή τη στιγμή δεν μπορείς να δεις τα πράγματα καθαρά. **Παράφραση**
 - Γιατί σε έχω μπερδέψει; **Κλειστή ερώτηση**
 - Τι είναι αυτό που σε μπερδεύει ακριβώς; **Κλειστή ερώτηση**
 - Τα έχεις χαμένα. **Στοιχειώδης ενθάρρυνση**

Κεφάλαιο 5: Απαντήσεις στις ασκήσεις-μελέτες περίπτωσης

Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να καταγράψουν και για τις δύο μελέτες περίπτωσης, τα στάδια που θα ακολουθήσουν στη λήψη αποφάσεων σύμφωνα με όσα παρουσιάστηκαν στην θεματική ενότητα. Η καταγραφή θα πρέπει να είναι λεπτομερής για κάθε ένα στάδιο στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Επίσης θα πρέπει να αναφερθεί που και με ποιον τρόπο θα συμβάλλουν εκείνοι στην διευκόλυνση των μαθητών τους σε κάθε στάδιο. Αναμένεται να καταγραφεί ένας αναλυτικός χάρτης της διαδικασίας που θα ακολουθηθεί, με όλα τα στάδια αναλυτικά που θα οδηγήσει σε συγκεκριμένα αποτελέσματα, και τελικά σε στοχοθέτηση, με καταγραφή επίσης και των επιμέρους στόχων που θα οδηγήσουν στον τελικό στόχο.