

ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΑ “EQUAL”

ΕΡΓΟ "ΠΡΑΞΗ

Αναπτυξιακή Σύμπραξη ΔΙΠΑ

Σύστημα Υποστήριξης Ανέργων

Υπόεργο 2

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	2
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	5
Σκοπός της μελέτης	5
Υλικά και μέθοδοι	5
Περίγραμμα της μελέτης	6
1. ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	7
1.1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης.....	8
1.2. Εθνικό πλαίσιο πολιτικής Απασχόλησης.....	9
1.3. Κατάρτιση-μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων στην Κύπρο	10
1.4. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση και Δράσεις Διά Βίου Μάθησης.....	12
1.5. Τα συστήματα αναγνώρισης ικανοτήτων στην Ε.Ε.....	14
2. ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ.....	16
2.1. Δια βίου μάθηση.....	16
2.2. Δια βίου συμβουλευτική.....	18
2.3. Αρχές υπηρεσιών συμβουλευτικής.....	19
<i>Κεντρικός ρόλος του πολίτη</i>	<i>19</i>
<i>Ενίσχυση πολιτών.....</i>	<i>19</i>
<i>Βελτίωση της προσβασιμότητας για τον πολίτη.....</i>	<i>19</i>
<i>Διασφάλιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών στους πολίτες.....</i>	<i>20</i>
3. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	22
3.1. Έννοια και σκοπός	22
3.2. Καινοτόμα στοιχεία και μεθοδολογικό πλαίσιο της συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας.....	23
4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	26
4.1. Εκπαίδευση ενηλίκων	26
4.1.1. Χαρακτηριστικά Ενηλίκων εκπαιδευομένων.....	27
4.1.2. Εμπόδια στην μάθηση των ενηλίκων εκπαιδευομένων	29
4.1.3. Διαδικασία Απομάθησης.....	29
4.2. Η ανάλυση του επαγγελματικού προφίλ.....	30
4.3. Βήματα σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.....	33
4.3.1. Προγράμματα κατάρτισης και αγορά εργασίας	35
4.3.2. Περιγραφή και ανάλυση θέσης εργασίας.....	36
4.3.3. Διερεύνηση και ανάλυση των χαρακτηριστικών του πληθυσμού – στόχου	37
4.3.4. Διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών - Εξατομικευμένη διάγνωση.	38
4.3.5. Καθορισμός Σκοπού και Επιμέρους Στόχων προγραμμάτων κατάρτισης	40
4.3.6. Περιεχόμενο και πλαίσιο προγραμμάτων κατάρτισης.....	44
5. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ	49
5.1. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί.....	49
5.2. Σκοπός της επαγγελματικής συμβουλευτικής.....	49
5.3. Κεντρικοί άξονες ης επαγγελματικής συμβουλευτικής	50
5.4. Στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής	50
5.5. Άξονες συμβουλευτικής υποστήριξης	51

6. ΕΝΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ «ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ»	52
6.1. Αυτοαντίληψη.....	52
6.2. Αξίες	54
6.3. Ενδιαφέροντα	56
6.4. Προσωπικά χαρακτηριστικά.....	57
6.5. Ικανότητες και δεξιότητες	59
7. ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ.....	61
7.1. Διαδικασία απολογισμού προσόντων	61
7.2. Στάδια Διαδικασίας	63
Α' ΦΑΣΗ: Προκαταρκτική φάση	64
Β' ΦΑΣΗ: Αυτοαντίληψης.....	66
Γ' ΦΑΣΗ: Υλοποίηση.....	68
8. Η ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	70
8.1. Ανάλυση θέσης εργασίας.....	70
8.2. Επαγγελματικός στόχος.....	75
8.3. Επαγγελματικό Σχέδιο δράσης	75
8.4. Σχέδιο κατάρτισης	77
8.5. Δημιουργία κάρτας κατάρτισης.....	77
8.6. Περιβάλλον εφαρμογής της διαδικασίας απολογισμού προσόντων και της κάρτας κατάρτισης ...	80
9. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ	81
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 1 - ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΕ ΤΑ ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΑΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	81
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 2 - ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΑΣ ΑΞΙΕΣ.....	83
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 3 - ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ	86
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 4 - ΡΗΜΑΤΑ / ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ (ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ).....	88
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 5 - ΠΕΡΙΓΡΑΨΤΕ ΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ	90
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 6 - ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΣΑΣ.....	91
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 7 - ΣΥΝΘΕΣΗ	96
ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 8 - ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ.....	97
ΑΛΛΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ	98
10. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ	99
10.1. Το προφίλ του συμβούλου ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων	99
10.2. Γνώσεις και δεξιότητες του συμβούλου	103
10.2.1. Γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική.....	103
10.2.2. Γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με τη συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας.....	105
11. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	107
11.1 Ανακοίνωση συμμετοχής στην ενέργεια	107
11.2. Αίτηση συμμετοχής	107
11.3. Συμμετοχή ανέργων στην πιλοτική εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης	111
11.4. Προτάσεις για την επιμόρφωση των Συμβούλων για την χρήση της Κάρτας Κατάρτισης.	111
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	113

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το Έργο ΔΠΠΑ της Α.Σ. ΠΡΑΞΗ εντάσσεται στην Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL και στοχεύει στη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση.

Ο κεντρικός σκοπός του Έργου είναι η δημιουργία του κατάλληλου θεσμικού, οργανωτικού και διοικητικού πλαισίου για την αναγνώριση, αναβάθμιση και πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας και η συνεργασία των εθνικών συστημάτων αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης με την προώθηση ενιαίου συστήματος πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων των ατόμων που αντιμετωπίζουν διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας.

Επίσης στους βασικούς άξονες συμπεριλαμβάνονται η σύνδεση κατάρτισης απασχόλησης, με την ενεργό συμμετοχή εργοδοτών και επαγγελματικών φορέων, η ενιαιοποίηση των διαφορετικών προσεγγίσεων από τους κύριους δημόσιους φορείς στήριξης της απασχόλησης και η αποδοχή στην πράξη ενός κοινού πλαισίου αναφοράς, η αποφυγή δημιουργίας νέων δομών για την υλοποίηση των ανωτέρω, αλλά και η χρησιμοποίηση υπαρχόντων φορέων με τις αναγκαίες προσαρμογές και βελτιώσεις και η αξιοποίηση της υπάρχουσας εμπειρίας, η προώθηση της ισότητας των δύο φύλων ως οριζόντια παρέμβαση σε όλες τις δράσεις του προτεινόμενου ενιαίου συστήματος, η γενίκευση και συστηματοποίηση των συμπερασμάτων μετά από πιλοτικές εφαρμογές σε αντιπροσωπευτικά επαγγέλματα και ομάδες.

Το Έργο ΔΠΠΑ και η βάση για τη δημιουργία της Αναπτυξιακής Σύμπραξης προήλθε ουσιαστικά από τα συμπεράσματα των Επιτροπών των Υπουργείων Παιδείας και Εργασίας, που συγκροτήθηκαν για να διαμορφώσουν μία ενιαία και ολοκληρωμένη εθνική στρατηγική για τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αξιόπιστη και αποτελεσματική λειτουργία των επί μέρους συστημάτων, η οποία θα είναι συμβατή με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Οι φορείς που συμμετέχουν στην Επιτροπή αυτή λειτούργησαν ως επισπεύδοντες για την συγκρότηση της προτεινόμενης Α.Σ. και την εκπόνηση του σχεδίου στα πλαίσια της Κ.Π. EQUAL. Η διεύρυνση προς την πλευρά των κοινωνικών φορέων, έχει ως στόχο την εκπροσώπηση των άμεσα ωφελουμένων από τις δράσεις του σχεδίου και κατ' επέκταση την εξασφάλιση της αναγκαίας συμφωνίας του κράτους με τους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή της σχεδιαζόμενης πολιτικής.

Στόχος ήταν η δοκιμαστική εφαρμογή των καινοτομιών και των συμπερασμάτων που επεξεργάστηκαν οι πιο πάνω Επιτροπές και η εξαγωγή συμπερασμάτων από την πράξη, που θα ενσωματωθούν άμεσα στον κεντρικό κορμό μιας νέας πρότασης εθνικής πολιτικής για την κατάρτιση και την απασχόληση.

Το Σχέδιο Δράσης που έχει εγκριθεί επιχειρεί να εφαρμόσει τους στόχους της εθνικής στρατηγικής σε μία μικρή ομάδα ανέργων και σε δύο δυναμικούς κλάδους της οικονομίας (τουρισμός και νέα οικονομία).

Η παρούσα μελέτη προτείνει ένα ολοκληρωμένο σύστημα υποστήριξης ανέργων με στόχο την επαγγελματική τους (επανε)ένταξη σε θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στα επαγγελματικά τους προσόντα.

Πιο συγκεκριμένα η μελέτη **προσδιορίζει τη μεθοδολογία και τα εργαλεία της διαδικασίας «απολογισμού προσόντων»** πάνω στην οποία βασίζεται η σιμιοσυργια και εφαρμογή της κάρτας κατάρτισης.

Η διαδικασία «απολογισμού προσόντων» δίνει τη δυνατότητα στον άνεργο αλλά και εργαζόμενο που έχει έναν επαγγελματικό στόχο να αναγνωρίσει και να αξιολογήσει τις γνώσεις του, γενικές και ειδικές, τις επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητές του, τις ανάγκες, επιθυμίες, επαγγελματικά ενδιαφέροντα και δραστηριότητές του, να εντοπίσει τα ελλείμματά του, να επαναπροσαρμόσει γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες με βάση τον επαγγελματικό του στόχο.

Η διαδικασία αυτή εξελίσσεται με τη χρήση «στηριγμάτων», εργαλείων και καταλήγει σε μια σύνθεση όλων των ανωτέρω στοιχείων.

Η κάρτα κατάρτισης αποτελεί το εργαλείο σύνθεσης των αποτελεσμάτων της διαδικασίας του «απολογισμού προσόντων» επικεντρωμένο στις γνώσεις και επαγγελματικές δεξιότητες, ικανότητες. Η κάρτα έρχεται να συστηματοποιήσει τα ελλείμματα των απαραίτητων γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων, που απαιτούνται για να επιτύχει κάποιος των επαγγελματικό του στόχο.

Η πιλοτική εφαρμογή της κάρτας κατάρτισης θα γίνει από τους υπευθύνους της ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων, συμβούλους των ΣΕΚ και ΟΕΒ.

Οι σύμβουλοι θα επιλέξουν με διαδικασίες εξατομικευμένης συμβουλευτικής εκείνους που διαθέτουν σαφή επαγγελματικό στόχο, τίτλο σπουδών ή εργασιακή εμπειρία συναφή με τις δυο προτεινόμενες ειδικότητες του Υποέργου 2.

Οι άνεργοι μετά το πέρας της διαδικασίας «απολογισμού προσόντων» και την απόκτηση της κάρτας κατάρτισης εντάσσονται σε προγράμματα κατάρτισης.

Το περιεχόμενο της Μελέτης επηρεάζει κυρίως:

Το Υπόεργο 5 εφαρμογής του πιλοτικού προγράμματος εξατομικευμένης και ολοκληρωμένης συμβουλευτικής υποστήριξης της ένταξης ή επανένταξης ανέργων στην αγορά εργασίας.

Το Υπόεργο 6 της επιμόρφωσης των υπευθύνων ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων με την εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της μελέτης

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η βελτίωση και ανάπτυξη ενός μοντέλου υποστήριξης ανέργων, ώστε να μπορεί να ανταποκριθεί:

- Στις ολοένα αυξανόμενες ανάγκες των ενηλίκων για απόκτηση επαγγελματικών ικανοτήτων – δεξιοτήτων.
- Στην αναβάθμιση της σύνδεσης κατάρτισης – απασχόλησης.
- Στη μείωση της ανεργίας.
- Στην αναβάθμιση της χώρας μας στο διεθνή καταμερισμό εργασίας.

Το καινοτόμο μοντέλο που μελετάμε στη παρούσα μελέτη βασίζεται στην ανάπτυξη της διαδικασίας «απολογισμού προσόντων» και στη δημιουργία – εφαρμογή της κάρτας κατάρτισης.

Η εφαρμογή της κάρτας απαντά στην αναγκαιότητα της προσαρμογής των επαγγελματικών προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού στην εξέλιξη των επαγγελμάτων.

Στην παρούσα εργασία τόσο η διαδικασία «απολογισμού προσόντων» όσο και η ανάπτυξη του εργαλείου της κάρτας κατάρτισης έχουν στόχο την εφαρμογή τους σε ομάδες ανέργων, είναι όμως προφανές ότι και τα δύο μπορούν να εφαρμοστούν και σε εργαζομένους.

Υλικά και μέθοδοι

Υπάρχει πληθώρα διαθέσιμων επιστημονικών συγγραμμάτων και μελετών καθώς και πλούτος πηγών που πραγματεύεται τα επιμέρους ζητήματα που τίθενται και από την παρούσα μελέτη σε ζητήματα συμβουλευτικής.

Αντίθετα, η εφαρμογή Κάρτας Κατάρτισης δεν έχει αποτελέσει κεντρικό θέμα αντίστοιχων αναλύσεων, με αποτέλεσμα η μεθοδολογία προσέγγισης της ανάπτυξης μιας τέτοιας Κάρτας, να αποτελεί πρωτογενή εφαρμογή.

Για την υλοποίηση της συγκεκριμένης μελέτης χρησιμοποιήθηκε η εξής μεθοδολογία:

-Ερευνήθηκαν και αξιολογήθηκαν οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την απασχόληση, καθώς και ο ρόλος της συμβουλευτικής στην ανάπτυξη των στόχων τους.

-Έγινε προσπάθεια προσέγγισης και καταγραφής όλων των αντικειμένων και των γνώσεων που πρέπει να κατέχει ένας σύμβουλος υποστήριξης για την αποτελεσματική υλοποίηση του έργου του.

Για την ανάπτυξη της Κάρτας Κατάρτισης, μέσω της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων, διερευνήθηκαν οι παράμετροι της συμβουλευτικής διαδικασίας που είναι απαραίτητες για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Επίσης, για την εκπόνηση των εργαλείων της Κάρτας Κατάρτισης, μελετήθηκαν εργαλεία που χρησιμοποιούνται στην συμβουλευτική διαδικασία.

Τέλος σημειώνεται ότι η ανωτέρω ανάλυση στηρίχθηκε εν πολλοίς στην εμπειρία της Γαλλίας, που αποτελεί πρωτοπόρα στην εφαρμογή της διαδικασίας απολογισμού προσόντων.

Περίγραμμα της μελέτης

Στο κεφάλαιο 1 παρουσιάζεται το πλαίσιο της ευρωπαϊκής και εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση και οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας, έτσι ώστε να αναδειχθεί η ανάγκη θέσπισης της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων και ανάπτυξης της Κάρτας Κατάρτισης.

Στο κεφάλαιο 2 αναλύεται ο ρόλος της συμβουλευτικής σε μια αγορά εργασίας που συνεχώς μεταλλάσσεται και καταγράφονται οι αρχές των υπηρεσιών συμβουλευτικής.

Στα κεφάλαια 3 και 4, στην προσπάθεια παροχής σφαιρικής γνώσης στους συμβούλους, όσον αφορά θέματα συμβουλευτικής, παρουσιάζεται η διαδικασία αναζήτησης εργασίας και η μεθοδολογία σχεδιασμού προγραμμάτων κατάρτισης, που αποτελούν βασικές γνώσεις που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος.

Στο κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται θέματα συμβουλευτικής ενηλίκων, ώστε να διαφανεί η σημαντικότητα της διαδικασίας απολογισμού προσόντων στα πλαίσια της συμβουλευτικής.

Στο κεφάλαιο 6 παρουσιάζεται η ορολογία και προσδιορίζονται οι βασικές έννοιες που σχετίζονται με την διαδικασία του απολογισμού προσόντων, με στόχο την ανάδειξη του περιεχομένου του.

Στο κεφάλαιο 7 αναπτύσσεται η διαδικασία απολογισμού προσόντων και τα στάδια υλοποίησής της.

Στο κεφάλαιο 8 παρουσιάζεται η σχέση της διαδικασίας απολογισμού προσόντων με την θέση εργασίας, τον επαγγελματικό στόχο και την δημιουργία της Κάρτας Κατάρτισης.

Στο κεφάλαιο 9 παρουσιάζονται τα εργαλεία στήριξης της διαδικασίας απολογισμού προσόντων.

Στο κεφάλαιο 10 περιγράφεται το προφίλ του συμβούλου ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων και αναπτύσσονται οι απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που πρέπει να κατέχει.

Τέλος, στο κεφάλαιο 11, προτείνονται η διαδικασία συμμετοχής των ανέργων στην κάρτα κατάρτισης καθώς και θέματα επιμόρφωσης των συμβούλων.

1. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.1. Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης

Η ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση παραμένει ένα σημαντικό πρόβλημα και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες με την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η αύξηση της απασχόλησης παραμένει το σημαντικότερο ζήτημα που απασχολεί τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ειδικότερα, ένας από τους στόχους που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα είναι η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης στο 70% το έτος 2010. Αυτή η αύξηση θεωρείται καθοριστικής σημασίας για τις ευρωπαϊκές οικονομίες, ιδίως σήμερα όπου οι δημογραφικές προοπτικές στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είναι ιδιαίτερα θετικές.

Η αναθεωρημένη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση που θεσπίστηκε το 2003 και έχει μεσοπρόθεσμο προσανατολισμό, προσδιορίζει τρεις βασικούς στόχους: πλήρη απασχόληση, ποιότητα και παραγωγικότητα στην εργασία, ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης.

Επίσης προσδιορίζονται τέσσερις κοινές συστάσεις για την απασχόληση προς όλα τα κράτη μέλη για την:

- αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.
- προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας και να καταστεί η εργασία πραγματική επιλογή για όλους.
- μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο.
- εξασφάλιση της αποτελεσματικής υλοποίησης των μεταρρυθμίσεων μέσω καλύτερης διακυβέρνησης.

Η Ευρώπη βρίσκεται σήμερα σε μια σημαντική καμπή με τη αντιμετώπιση της πρόκλησης ενός γηράσκοντος πληθυσμού που μακροπρόθεσμα θα οδηγήσει σε σημαντική συρρίκνωση του επαγγελματικά ενεργού πληθυσμού

Η επίτευξη του στόχου της Λισσαβώνας για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης, δηλαδή του ποσοστού των απασχολούμενων ηλικίας 15 - 64 ετών στο σύνολο του πληθυσμού σε ηλικία προς εργασία (15 - 64 ετών), επηρεάζει επίσης θετικά το παραγόμενο προϊόν-εισόδημα και αυξάνει τους διαθέσιμους πόρους για τη χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής προστασίας.

Η απασχόληση αποτελεί ένα φλέγον ζήτημα τόσο για την άσκηση μακροοικονομικής όσο και μικροοικονομικής πολιτικής. Μακροοικονομικής πολιτικής στο βαθμό που η πολιτεία ενδιαφέρεται συνολικά να αυξήσει την απασχόληση και να μειώσει την ανεργία. Μικροοικονομικής πολιτικής στο βαθμό που υπάρχει ενδιαφέρον για στόχευση της πολιτικής είτε σε συγκεκριμένο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, είτε και σε συγκεκριμένη ομάδα του πληθυσμού (π.χ νέοι, γυναίκες). Η άσκηση τέτοιου είδους πολιτικής απαιτεί πολλή και καλής ποιότητας πληροφόρηση σχετικά με την απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και κοινωνική ομάδα.

Υπό το πρίσμα των ως άνω στοιχείων και διαπιστώσεων διαφαίνεται ότι ένα από τα κρισιμότερα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση είναι η προσπάθεια για την αποτελεσματική ένταξη στην αγορά εργασίας, η οποία προϋποθέτει τα κάτωθι:

- Την έγκαιρη παρέμβαση, με στόχο την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας.
- Την εξατομικευμένη ενασχόληση με κάθε άνεργο για τον καταλληλότερο προσδιορισμό των προσωπικών του αναγκών.
- Την κατάστρωση μιας εξατομικευμένης στρατηγικής με τελικό στόχο την απασχόληση.

1.2. Εθνικό πλαίσιο πολιτικής Απασχόλησης

Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004-2006 για την σύγκλιση της εθνικής πολιτικής με τους κεντρικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης καταγράφονται οι εξής προκλήσεις και ευκαιρίες για την επίτευξη του στρατηγικού στόχου της ποσοτικής αύξησης της απασχόλησης και της ποιοτικής αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι προκλήσεις και οι που αντιμετωπίζει η κυπριακή οικονομία καταγράφονται ως εξής:

- αναξιοποίητες εγχώριες δεξαμενές εργασίας.
- Η αναμενόμενη δημογραφική γήρανση.
- Οι νέοι και οι γυναίκες υφίστανται δυσκολίες εισόδου στην αγορά.
- Στην απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- παραμένει το πρόβλημα της διαρροής ατόμων με υψηλή ακαδημαϊκή μόρφωση προς τις χώρες του εξωτερικού όπου σπούδασαν.
- Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν έχουν ακόμα υιοθετηθεί σε ικανοποιητικό βαθμό.

Ενώ οι ευκαιρίες που πρέπει να αξιοποιηθούν είναι:

- Η τάση για συνεχή βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου του εργατικού δυναμικού, ως αποτέλεσμα της αύξησης τόσο της προσφοράς όσο και της ζήτησης για υψηλών απαιτήσεων και βαθμίδων εκπαίδευσης.
- Η ροπή της οικονομίας να συνδυάζει την οικονομική μεγέθυνση με την αύξηση των θέσεων και ευκαιριών απασχόλησης.
- Η ειδικότερη τάση που εμφανίζει η σύνθεση των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται: η ζήτηση εργασίας αυξάνει ταχύτερα για ανθρώπινο δυναμικό εντάσεως γνώσεων.
- Η αυξανόμενη ζήτηση για εργασία μπορεί να καλυφθεί σε σημαντικό βαθμό από των αναξιοποίητων δεξαμενών που υπάρχουν κυρίως μεταξύ των γυναικών, αλλά και μεταξύ ατόμων ώριμης ηλικίας (άνω των 55 ετών) και μεταξύ ατόμων με αναπηρίες.
- Η ύπαρξη κουλτούρας προγραμματισμού, τόσο στην κεντρική διοίκηση όσο και στις κερτιμένες ταχύτητες όλων των εμπλεκόμενων μερών, αξιωματούχων, οργανισμών, κοινωνικών εταίρων, διευκολύνει τη στοχοθεσία, την παρακολούθηση και την υλοποίηση στρατηγικών επιδιώξεων.

- Η μακρά παράδοση τριμερούς συνεργασίας, εκτεταμένης διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου σε ευρύ φάσμα θεμάτων, καθώς και η θεσμική υποδομή πολλών και ποικίλων σχημάτων διαλόγου και διαβούλευσης δημιουργεί προσδοκίες συνεισμενής προοπτικής ανασυγκροτήσης των υμών της αγοράς εργασίας

Οι δράσεις και πολιτικές που στοχεύουν στην υποστήριξη του στρατηγικού στόχου της προώθησης της απασχόλησης που είναι άμεσα συνυφασμένος με την προώθηση της ποιοτικής αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού, και την εμπέδωση συνθηκών κοινωνικής συνοχής είναι:

- η βελτίωση της ποιότητας και προσφοράς ευέλικτης και πολύπλευρης εκπαίδευσης.
- η διατήρηση συνθηκών πλήρους απασχόλησης, σε συνάρτηση με την ορθολογική αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού, στην ευέλικτη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τη συνεχή βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και των όρων και συνθηκών απασχόλησης.
- η προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και μιας ενιαίας και συνολικής πολιτικής ίσων ευκαιριών για όλους.
- η ανάπτυξη ενεργητικών πολιτικών για την πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας και στην παροχή ατομικής υποστήριξης σε όσους εισέρχονται ή επιστρέφουν στην αγορά εργασίας και στις ευάλωτες ομάδες.
- η ανάπτυξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στα πλαίσια της πολιτικής για τη δια βίου μάθηση.
- η ενθάρρυνση της καινοτομίας όσον αφορά την οργάνωση της εργασίας, στην υποστήριξη της επιχειρηματικότητας και στην ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα, τις επιστήμες και την τεχνολογία.
- στη βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

1.3. Κατάρτιση-μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων στην Κύπρο

Η Κύπρος χαρακτηρίζεται ως μια μικρή ανοικτή και ευέλικτη οικονομία. Χαρακτηρίζεται από συνθήκες υψηλών ποσοστών απασχόλησης (68,5%), χαμηλών ποσοστών ανεργίας (4,4%) και υψηλούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης. Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2003-2004 την τελευταία δεκαετία η αγορά εργασίας αντιμετώπισε στενότητα δυναμικού, ενώ η δημογραφική γήρανση του πληθυσμού επέτεινε το πρόβλημα. Καθίσταται συνεπώς προτεραιότητα η είσοδος άεργων γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ οι αντίστοιχες δυνατότητες για τα άτομα μεγάλης ηλικίας δεν φαίνονται σημαντικές. Επίσης σημαντική ήταν η συνολική απασχόληση αλλοδαπού δυναμικού, που αντιπροσώπευε το 2004 το 14% της συνολικής απασχόλησης. Το ανθρώπινο δυναμικό χαρακτηρίζεται από τα υψηλά ποσοστά συμμετοχής στην τυπική εκπαίδευση.

Η ανάπτυξη ικανοτήτων στα πλαίσια της εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεί αρμοδιότητα περισσότερων Υπουργείων: κυρίως Παιδείας και Πολιτισμού, Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, και σε μικρότερο βαθμό των Υπουργείων Γεωργίας-Φυσικών Πόρων-Περιβάλλοντος, Υγείας, Εμπορίου-Βιομηχανίας –Τουρισμού.

Την αρμοδιότητα ανάπτυξης και υλοποίησης της Εκπαιδευτικής πολιτικής έχει το Υπουργείο Παιδείας ενώ αρμόδιο για θέματα αγοράς εργασίας και ανάπτυξης των

ανθρώπινων πόρων είναι το Υπουργείο Εργασίας με την εφαρμογή της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, όπως και τα άλλα κλαδικά Υπουργεία για τους αντίστοιχους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Σημαντικό συντονιστικό ρόλο διαδραματίζει το Γραφείο Προγραμματισμού. Τέλος σημαντικό επίσης ρόλο διαδραματίζει η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού, ιμνηδημόσιος οργανισμός υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, αρμόδιος για τον σχεδιασμό της Επαγγελματικής κατάρτισης και την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων.

1.4. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση και Δράσεις Διά Βίου Μάθησης

Στα πλαίσια των νέων κατευθυντήριων γραμμών για τη απασχόληση η Κύπρος προετοίμασε το πρώτο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ) 2004-2006. Ο στρατηγικός προσανατολισμός προς τον οποίο έχει τροχοδρομηθεί η κυπριακή οικονομία υπαγορεύει δράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και συγκεκριμένα προώθηση των δύο αλληλένδετων και αλληλοσυμπληρωμένων στόχων:

-Την αύξηση της απασχόλησης και πληρέστερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού σε συνθήκες κοινωνικής συνοχής και ίσων ευκαιριών.

-Την ποιοτική αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού που αποτελεί το βασικό παραγωγικό συντελεστή της κυπριακής οικονομίας.

Η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο και η διασφάλιση ευκαιριών δια βίου μάθησης αποτελούν επιτακτικές προτεραιότητες της συνολικής αναπτυξιακής στρατηγικής. Το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τον σπουδαιότερο συντελεστή παραγωγής της Κυπριακής οικονομίας, και η ανάπτυξή του προσλαμβάνει το χαρακτήρα προτεραιότητας υψίστης σημασίας. Πρώτη προϋπόθεση που συμβάλλει στο σκοπό τούτο αποτελεί η συνεχής βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και η ευελιξία του εκπαιδευτικού συστήματος σε όλες τις βαθμίδες προκειμένου να διασφαλίζεται η στενότερη και αποτελεσματικότερη σύνδεσή του με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δεύτερη προϋπόθεση επιτυχίας είναι η ενίσχυση και η αναβάθμιση των δομών κατάρτισης και επανακατάρτισης.

Για την επίτευξη του στόχου της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της Δια Βίου Μάθησης έχουν συμπεριληφθεί δράσεις για:

- την αναδόμηση και εκσυγχρονισμό του Συστήματος Μαθητείας.
- την ίδρυση ανοικτού πανεπιστημίου για προσφορά πτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων με ευέλικτες μεθόδους διδασκαλίας.
- την αναβάθμιση των υπηρεσιών προσανατολισμού και ενίσχυση των κέντρων και δικτύων πληροφόρησης των νέων.
- την εισαγωγή συστήματος επαγγελματικών προσόντων.

Διευκρινίζεται ότι σύμφωνα με το ΕΣΔΑ, με δεδομένο την παράδοση χαμηλής ανεργίας στην Κυπριακή οικονομία, τα Συστήματα Κατάρτισης έτειναν να προσανατολίζονται πρωτίστως στην αντιμετώπιση ελλείψεων δεξιοτήτων παρά στην ισχυροποίηση της απασχολησιμότητας των ανέργων και των μη οικονομικά ενεργών. Με δεδομένη την ύπαρξη στενοτήτων και ενόψει της στρατηγικής επιδίωξης για ενεργητική προώθηση της απασχόλησης, έχει δρομολογηθεί η σταδιακή ανάπτυξη και καθιέρωση προγραμμάτων κατάρτισης που να απευθύνονται επικεντρωμένα σε κατηγορίες ατόμων που στο παρελθόν δεν συμμετείχαν επαρκώς στα προγράμματα, όπως

νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, οικονομικά ανενεργές γυναίκες, ανέργους καθώς και ευάλωτες ομάδες (ανάπηροι, λήπτες δημόσιου βοηθήματος).

Ειδικότερα στα πλαίσια των δραστηριοτήτων της **Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑνΑΔ)** που **διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην πολιτική και τις δραστηριότητες κατάρτισης στην περίοδο 2004-2006** έχει σχεδιασθεί η λειτουργία νέων ειδικών δράσεων με συγχρηματοδότηση από το ΕΚΤ για επιλεγμένες ομάδες-στόχους προς διευκόλυνση της προσαρμογής τους στην επαγγελματική ζωή και την ταχύτερη και ομαλότερη ένταξη τους στην αγορά εργασίας:

Στα πλαίσια της παρούσης μελέτης είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι **η ΑνΑΔ σε σχετική μελέτη** ('Ο ρόλος και η συμβολή της Αρχής Βιομηχανικής Κατάρτισης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό', 1997) **ήδη είχε μορφοποιήσει προτάσεις για την ανάπτυξη του Επαγγελματικού προσανατολισμού** τόσο των νέων όσο και τον ενηλίκων. Αρχικά πρότεινε την επαύξηση της συνέργειας και της συμπληρωματικότητας των υπηρεσιών παροχής Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Ειδικότερα στα πλαίσια των παρεμβάσεων που αφορούν κυρίως τους νέους έμφαση πρέπει να δοθεί στην αξιοποίηση του συμβουλευτικού ρόλου των γονέων με κατάλληλη πληροφόρηση και διαφώτιση, στην προώθηση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού οργανωμένα και συστηματικά, και στη συστηματική προσέγγιση και διαφώτιση των νέων που εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο ενώ στους ενήλικες έμφαση πρέπει να δοθεί στους μακροχρόνια ανέργους και στους διακινούμενους από ένα επάγγελμα σε άλλο. Τέλος έμφαση δίνεται στην ανάπτυξη συνεργασίας με τα Γραφεία Εργασίας για τις ευκαιρίες απασχόλησης και την αξιοποίηση των ευκαιριών κατάρτισης.

1.5. Τα συστήματα αναγνώρισης ικανοτήτων στην Ε.Ε.

Σε μια αγορά εργασίας που διαρκώς μεταβάλλεται οι τίτλοι αποκτούν ολοένα και μεγαλύτερη αξία. Δεν αρκεί η απόκτηση επαγγελματικών προσόντων αλλά γίνεται απαιτητή από την αγορά εργασίας για λόγους διαφάνειας και κινητικότητας η αναγνώριση αυτών των προσόντων. Η πιστοποίηση αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της Δια Βίου Μάθησης και ειδικότερα της επαγγελματικής κατάρτισης. Αναπτύσσονται συστήματα που μετρούν τις ικανότητες ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησης τους.

Η στρατηγική της δια Βίου Μάθησης προϋποθέτει την ανάπτυξη εναλλακτικών μεθόδων απόκτησης ικανοτήτων και την διασύνδεση των σταδίων μάθησης στην εξέλιξη της επαγγελματικής καριέρας. Καθίσταται όμως αναγκαία η θεσμοθέτηση προδιαγραφών για την πιστοποίηση και τη νομοθετική αναγνώριση.

Η σχετική μελέτη του CEDEFOP ('Making Learning Visible', 2000) ομαδοποιεί τις χώρες αναφορικά με την αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων σε 5 ομάδες.

Στις τρεις εξ αυτών η σημασία που αποδίδεται στην άτυπη μάθηση δεν είναι σημαντική και ως εκ τούτου βρίσκονται ακόμα στο στάδιο των πειραματικών προσεγγίσεων στα συστήματα πιστοποίησης προσόντων χωρίς σημαντικές θεσμικές ρυθμίσεις.

Έτσι:

Αυστρία-Γερμανία: στις χώρες αυτές δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στην αρχική κατάρτιση και παρουσιάζεται δυστοκία στην ανάπτυξη μεθοδολογιών αξιολόγησης και πιστοποίησης.

Σκανδιναβικές χώρες: η μη τυπική μάθηση βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών, γίνονται σημαντικά βήματα και θεσμικές μεταρρυθμίσεις.

Μεσογειακές χώρες (Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία): στις χώρες αυτές είναι εξαιρετικά αναπτυγμένη η άτυπη μάθηση και μεγάλο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού απέκτησε δεξιότητες εκτός τυπικού συστήματος. Αν και έχει διαγνωσθεί η αναγκαιότητα αναγνώρισης της δια βίου μάθησης και συνεπώς της πιστοποίησης των ικανοτήτων, δεν έχει πραγματοποιηθεί μεγάλη πρόοδος.

Αντίθετα στις άλλες δύο ομάδες η μη τυπική μάθηση παίζει σημαντικό ρόλο. Έτσι:

Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Ιρλανδία: στις χώρες αυτές γίνεται πλήρως αποδεκτή η μάθηση που αποκτάται εκτός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και έχουν αναπτυχθεί συστήματα εθνικών επαγγελματικών προσόντων (NVQ).

Γαλλία, Βέλγιο: η γεωγραφική γειτνίαση δεν σημαίνει ομοιογένεια. Το Βέλγιο βρίσκεται ακόμα σε στάδιο ανάπτυξης της μη τυπικής μάθησης και πλαισίου αξιολόγησης προσόντων ενώ αντίθετα η Γαλλία αποτελεί πρωτοπόρο στον προσδιορισμό, στην αξιολόγηση και στην αναγνώριση των ικανοτήτων.

Συνεπώς είναι ιδιαίτερα σημαντικό να παρουσιασθούν επιγραμματικά τα συστήματα ανάπτυξης, διερεύνησης, και αναγνώρισης προσόντων της Γαλλίας και Ηνωμένου Βασιλείου. **Το έτος 1992** αποτελεί ορόσημο στην ιστορία της επαγγελματικής κατάρτισης στην Γαλλία και μνημονεύεται ως **το έτος της εφαρμογής του απολογισμού προσόντων**. Το 1991 εισάγεται νόμος για την εφαρμογή του απολογισμού προσόντων και το 1993, σύμφωνα με τα πρώτα πορίσματα της εφαρμογής, εκδίδεται λεπτομερής εγκύκλιος από το Υπουργείο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης της Γαλλίας που περιλαμβάνει εννοιολογικούς ορισμούς, περιγραφή των διαδικασιών εφαρμογής, δεοντολογικούς κανόνες, διοικητικές υποχρεώσεις και ορισμό των φορέων παροχής των υπηρεσιών απολογισμού προσόντων.

Η πρώτη εφαρμογή των διαδικασιών στη Γαλλία γνώρισε τεράστια ανάπτυξη, δημιουργήθηκαν δίκτυα εφαρμογής και συνεργασιών και ο θεσμός αξιολογείται συνεχώς με επιτυχή αποτελέσματα. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο θεσμός και η εφαρμογή του απολογισμού προσόντων θεωρείται μεγάλη κατάκτηση των εργαζομένων στη Γαλλία. Επίσης, έχει αναπτυχθεί τεράστια σχετική βιβλιογραφία.

Παρόμοια πρακτική διερεύνησης ελλειμμάτων προσόντων και συμπλήρωσης αυτών με προώθηση σε κατάρτιση συγκεκριμένων ενοτήτων αποτελεί και η εφαρμογή του συστήματος **NVQ (National Vocational Qualification) της Αγγλίας**. Το σύστημα αυτό καθιερώθηκε την δεκαετία του 90 με τη σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων, και στόχο έχει την αναβάθμιση των προσόντων του εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τις εξελίξεις των επαγγελμάτων. Το σύστημα βασίζεται στην ανάπτυξη των επαγγελματικών προφίλ και στην αντιστοίχιση των προσόντων ανεξάρτητα από την διαδικασία απόκτησης αυτών.

2. ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

2.1. Δια βίου μάθηση

Οι ταχύτερες τεχνολογικές αλλαγές και η αυξημένη πολυπλοκότητα χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας σήμερα. Επίσης περιφερειακές και τοπικές διαφοροποιήσεις έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Παρατηρείται συνεχής μείωση της προσφοράς θέσεων χαμηλής εξειδίκευσης ενώ αντίθετα σε ορισμένους κλάδους παρατηρείται χρόνια έλλειψη εξειδικευμένου δυναμικού.

Η μεταστροφή της απασχόλησης από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα στον τομέα των υπηρεσιών και η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα της προσαρμοστικότητας και της ευελιξίας του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας. Η αναγκαιότητα της προσαρμογής είναι ιδιαίτερα αυξημένη για ορισμένες ομάδες του ανθρώπινου δυναμικού, όπως τους μακροχρόνια άνεργους, τα άτομα που έχουν εγκαταλείψει τι εκπαιδευτικό σύστημα, κλπ.

Αντίστοιχα παρατηρείται αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων που αναπτύσσει το εκπαιδευτικό σύστημα και των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στην αγορά εργασίας. «Γνώση» σήμερα σημαίνει ικανότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις και την ικανότητα συνεχούς αναβάθμισης των ικανοτήτων.

Η «κοινωνία της γνώσης» επέχει τον κίνδυνο της περιθωριοποίησης ατόμων με χαμηλή εξειδίκευση, οι οποίοι θα δυσκολεύονται όλο και περισσότερο για μία θέση στην αγορά εργασίας. Η ικανότητα εισόδου στην αγορά εργασίας αποτελεί σημαντική παράμετρο της κοινωνικής συνοχής (Εκθεση ομάδας υπό W.Kok, Η αντιμετώπιση των προκλήσεων, 2004).

Παράλληλα σημαντικής σημασίας αναφαινεται η είσοδος του ανενεργού πληθυσμού στην αγορά εργασίας και η συμμετοχή ξένου ανθρώπινου δυναμικού, ιδιαίτερα υπό το πρίσμα της γήρανσης του πληθυσμού.

Όλα τα παραπάνω σηματοδοτούν την σημαντική αλλαγή που έχει επέλθει την τελευταία εικοσαετία στην αντίληψη της ανάπτυξης των γνώσεων και ικανοτήτων εκτός των εκπαιδευτικών συστημάτων. Έκτοτε σημειώθηκαν ριζικές αλλαγές και η έννοια της δια βίου μάθησης αναδείχθηκε σε κυρίαρχη ευρωπαϊκή πολιτική.

Σύμφωνα με την σχετική έκθεση του CEDEFOP (‘Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων’, 2002) η ανάλυση των κύριων σημείων της έννοιας της δια βίου μάθησης συμβάλλει στον εντοπισμό των παρεμβάσεων που καλούνται να αναλάβουν τα κράτη, τα εκπαιδευτικά συστήματα, οι επιχειρήσεις και τα ίδια τα άτομα. Τα σημαντικότερα σημεία της έκθεσης αποτελούν τα εξής:

Η αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση πρέπει να εγγυάται την απόκτηση ενός ελαχίστου υπόβαθρου γνώσεων. Παρέχει τις ικανότητες και δεξιότητες που επιτρέπουν στα άτομα

να προσανατολίζονται και να προσαρμόζονται καθ'όλη την διάρκεια της ζωής τους, στις αλλαγές που αφορούν την καριέρα τους και το εργασιακό τους περιβάλλον.

Οι επιχειρήσεις και τα άτομα διαδραματίζουν καίριο ρόλο στη στρατηγική της δια βίου μάθησης. Οφείλουν να επενδύουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού για να επιβιώνουν και να είναι ανταγωνιστικές.

Ο προσδιορισμός, η αξιολόγηση και η αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης αποτελούν κρίσιμο στάδιο στη χάραξη στρατηγικής για την δια βίου μάθηση και κατάρτιση.

Ο επαναπροσανατολισμός των εκπαιδευτικών λειτουργιών με την μετάβαση από μια παιδαγωγική βασισμένη στη θεωρητική κατάρτιση σε μια παιδαγωγική της πράξης που καθιστά το άτομο ενεργό.

Η λήψη μέτρων για ομάδες πληθυσμού: νέοι που εγκαταλείπουν το σχολείο, ανθρώπινο δυναμικό χαμηλής εξειδίκευσης, εργαζόμενοι μεγάλης ηλικίας, ανέργους, μετανάστες.

Η συνειδητοποίηση της αλλαγής του περιβάλλοντος και η αναγκαιότητα λήψης μέτρων οδήγησε στην ανάπτυξη κοινών στόχων και αρχών για την δια βίου συμβουλευτική στα πλαίσια του δράσεων της Ε.Ε. για την «Εκπαίδευση και κατάρτιση 2010».

2.2. Δια βίου συμβουλευτική

Η πρόκληση στην ανάπτυξη των εθνικών πλαισίων και συστημάτων για τη δια βίου συμβουλευτική εξαρτάται από τον συνδυασμό της ετοιμότητας και διαθεσιμότητας της πολιτείας να ανταποκριθεί στις επιστημονικές εξελίξεις και κατευθύνσεις ενώ παράλληλα λαμβάνει υπόψη της εθνικές, κοινωνικές, οικονομικές συνθήκες και το υπάρχον ήδη σε λειτουργία θεσμικό πλαίσιο.

Με την Ανακοίνωση «Ενισχύοντας τα συστήματα, τις πολιτικές και την πρακτική στον τομέα της δια βίου συμβουλευτικής στη Ευρώπη» (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2004), η Ε.Ε. προχώρησε στην ανάπτυξη κοινών στόχων και αρχών για την παροχή υπηρεσιών δια βίου συμβουλευτικής από τα κράτη.

Η έννοια συμβουλευτική αναφέρεται σε ένα εύρος δραστηριοτήτων που διευκολύνουν τον πολίτη σε κάθε ηλικία και σε κάθε στάδιο της ζωής τους, δια βίου, να προσδιορίσει τις ικανότητες, δεξιότητες και ενδιαφέροντα του, να λάβει ουσιαστικές αποφάσεις σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση και να διαχειρισθεί τις προσωπικές διαδρομές στην κατάρτιση, στην εργασία και σε κάθε περιβάλλον όπου αυτά αναπτύσσονται και/ή χρησιμοποιούνται. Η συμβουλευτική παρέχεται από διαφορετικές δομές: εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση, δημόσιες δομές και ιδιωτικές.

Ως δραστηριότητα, στην Ανακοίνωση, αναφέρονται ανάλογα με την μεθοδολογία που χρησιμοποιεί κάθε χώρα, η πληροφόρηση και η παροχή συμβουλών, η αξιολόγηση προσόντων, το mentoring, η εκμάθηση λήψης απόφασης, κλπ. Καθορίζονται επίσης οι εξής αρχές και στόχοι στην ανάπτυξη υπηρεσιών συμβουλευτικής.

2.3. Αρχές υπηρεσιών συμβουλευτικής

Οι έξι αρχές καθορίζουν την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής, σύμφωνα με την Ανακοίνωση :

Κεντρικός ρόλος του πολίτη

Ανεξαρτησία - Η παρεχόμενη συμβουλευτική σέβεται την ελευθερία επιλογής καριέρας και της προσωπικής ανάπτυξης του πολίτη.

Αμεροληψία - Η παρεχόμενη συμβουλευτική πραγματοποιείται σύμφωνα με το ενδιαφέρον για τον πολίτη, δεν επηρεάζεται από τον παροχέα για θεσμικούς λόγους και λόγους χρηματοδότησης, και δεν κάνει διακρίσεις με βάση το γένος, την ηλικία, την εθνικότητα την κοινωνική τάξη, τα προσόντα και τις ικανότητες.

Εμπιστευτικότητα - Οι πολίτες διασφαλίζουν την εχεμύθεια στην παροχή προσωπικών πληροφοριών κατά την διάρκεια της συμβουλευτικής, ίσες ευκαιρίες.

Ίσες ευκαιρίες - Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής προσφέρουν ίσες ευκαιρίες στην μάθηση και στην εργασία για όλους τους πολίτες.

Ολιστική προσέγγιση - η προσωπική, κοινωνική, πολιτισμική και κοινωνική διάσταση της λήψης αποφάσεων του πολίτη εκτιμάται στην διαδικασία της συμβουλευτικής.

Ενίσχυση πολιτών

Ενδυνάμωση - Η παρεχόμενη συμβουλευτική υποστηρίζει τους πολίτες να καταστούν ικανοί στον σχεδιασμό και στην διαχείριση της μαθησιακής και επαγγελματικής διαδρομής και στην επικείμενη μετάβαση.

Ενεργός συμμετοχή - Η συμβουλευτική είναι δραστηριότητα συνεργασίας μεταξύ του πολίτη και του παροχέα και άλλων σημαντικών εμπλεκομένων π.χ. δομές κατάρτισης, επιχειρήσεις, οικογένεια, κοινωνικές ανάγκες και βασίζεται στην ενεργό συμμετοχή του πολίτη.

Βελτίωση της προσβασιμότητας για τον πολίτη

Διαφάνεια - Η φύση των υπηρεσιών συμβουλευτικής πρέπει να γίνεται άμεσα αντιληπτή από τον πολίτη.

Φιλικότητα και κατανόηση- Το προσωπικό των υπηρεσιών συμβουλευτικής παρέχει φιλόξενη υποδοχή στους πολίτες.

Συνέχεια - Η προσφερόμενη συμβουλευτική υποστηρίζει τους πολίτες καθ' όλη την διάρκεια της μάθησης, εργασίας, καθώς και της κοινωνικής και προσωπικής τους εξέλιξης.

Διαθεσιμότητα - Όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες συμβουλευτικής σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής τους.

Προσβασιμότητα - Η παρεχόμενη συμβουλευτική είναι προσβάσιμη, ευέλικτη και φιλική στον χρήστη. Μπορεί να πραγματοποιείται σε προσωπικό επίπεδο, διαμέσου τηλεφώνου, με e-mail και είναι διαθέσιμη σε ώρες και μέρη που εξυπηρετούν τις ανάγκες του πολίτη.

Ποικιλομορφία - Η συμβουλευτική παρέχεται μέσα από ένα ευρύ φάσμα μεθόδων ώστε να ανταποκρίνεται στις διαφοροποιημένες ανάγκες των πολιτών.

Διασφάλιση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών στους πολίτες

Καταλληλότητα των μεθόδων συμβουλευτικής - Οι χρησιμοποιούμενες μέθοδοι συμβουλευτικής πρέπει να έχουν μια θεωρητική, επιστημονική ή εμπειρική βάση, σχετική με τον σκοπό που χρησιμοποιούνται.

Συνεχής βελτίωση - Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής έχουν πολιτική συνεχούς βελτίωσης των υπηρεσιών μέσω της ανατροφοδότησης από τους πολίτες και παρέχουν ευκαιρίες στο προσωπικό για συνεχή επιμόρφωση.

Διαφάνεια - Οι πολίτες έχουν το δικαίωμα να εκφράζουν την δυσαρέσκεια τους μέσω τυπικών διαδικασιών εφ' όσον αισθάνονται ότι οι υπηρεσίες συμβουλευτικής που τους έχουν παρασχεθεί δεν ήταν οι κατάλληλες.

Ικανό προσωπικό - Οι σύμβουλοι που παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής έχουν πιστοποιημένες δεξιότητες στην αναγνώριση και εξυπηρέτηση των αναγκών του πολίτη και όπου χρειαστεί, παραπέμπουν τον πολίτη σε πιο εξειδικευμένες υπηρεσίες και προσωπικό.

Η συμβολή της δια βίου συμβουλευτικής στην ανάπτυξη των πολιτικών στόχων της Ε.Ε.

Η δια βίου συμβουλευτική υποβοηθά τις επίτευξη ενός αριθμού κοινών πολιτικών στόχων στην ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης:

Αποτελεσματική επένδυση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση: Αυξάνει τα ποσοστά συμμετοχής και αποπεράτωσης και της κατάρτισης, διαμέσου της αποτελεσματικής συσχέτισης των προσωπικών αναγκών και ικανοτήτων με τις ευκαιρίες μάθησης.

Αποτελεσματικότητα στην αγορά εργασίας: Βελτιώνει την αποδοτικότητα της εργασίας, την παραμονή στην εργασία, μειώνει τον χρόνο αναζήτησης εργασίας και τον χρόνο ανεργίας, μέσω της βελτίωσης της σύζευξης των προσωπικών ενδιαφερόντων και δεξιοτήτων και των ευκαιριών απασχόλησης και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Συμβάλλει επίσης στην *ανάπτυξη της αντίληψης των σύγχρονων και μελλοντικών ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης* και στην *γεωγραφική και επαγγελματική κινητικότητα*.

Δια βίου μάθηση: Διευκολύνει την προσωπική ανάπτυξη και την απασχολησιμότητα των πολιτών μέσω της συνεχούς συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, στηρίζει τους πολίτες να βρουν την κατάλληλη διαδρομή μέσω ποικίλων

μαθησιακών διαδρομών, να προσδιορίσουν τις μεταφερόμενες δεξιότητες και να προσδιορίσουν την άτυπη και τυπική μάθηση.

Κοινωνική ένταξη: Στηρίζει την εκπαιδευτική, κοινωνική και οικονομική ενσωμάτωση όλων των πολιτών και κοινωνικών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων πολιτών που προέρχονται από τρίτες χώρες, κυρίως αυτών που συναντούν δυσκολίες στην πρόσβαση και κατανόηση των πληροφοριών στην μάθηση και εργασία, οδηγώντας στην κοινωνική ενσωμάτωση, την ενεργό συμμετοχή και στην μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας και της διαίωνισης της φτώχειας.

Κοινωνική ισότητα: Στηρίζει τους πολίτες να ξεπεράσουν φραγμούς σχετιζόμενους με το γένος, το έθνος, την ηλικία, αναπηρίες, κοινωνική τάξη στην διαδικασία μάθησης και εύρεσης εργασίας.

Οικονομική ανάπτυξη: Βοηθά στην αύξηση των ποσοστών συμμετοχής στην αγορά εργασίας, βελτιώνοντας την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομία και κοινωνία της γνώσης.

3. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το έργο ΔΠΙΑ στοχεύει στην ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος εξατομικευμένης και σφαιρικής υποστήριξης σε όλα τα στάδια της διαδικασίας επαγγελματικής ένταξης.

Συνεπώς, οι υπεύθυνοι ολοκληρωμένης υποστήριξης των δόμων των κοινωνικών εταιρών οφείλουν να γνωρίζουν θέματα συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας για την ένταξη των ανέργων.

Οι άνεργοι οι οποίοι δεν έχουν ανάγκη από κατάρτιση, αλλά είναι έτοιμοι να επανενταχθούν άμεσα στην αγορά εργασίας και εφ' όσον υπάρχουν προσφερόμενες κενές θέσεις που να ανταποκρίνονται στο επαγγελματικό τους προφίλ και στόχο, μπορούν να παραπεμφθούν για ένταξη σε διαδικασία συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας από τα αρμόδια γραφεία ΔΥΑ.

3.1. Έννοια και σκοπός

Η ανεργία αποτελεί κοινωνικό φαινόμενο και η αντιμετώπισή της απαιτεί ιδιαίτερες γνώσεις και τεχνικές. Μερικά από τα χαρακτηριστικά που παρατηρούνται στους άνεργους που βιώνουν την εμπειρία της ανεργίας είναι:

- Χαμηλή αυτοεκτίμηση, αρνητική σκέψη και αίσθηση ανασφάλειας.
- Έλλειψη συμμετοχής από τον ενεργό κόσμο και τις συλλογικές διαδικασίες.
- Άγνοια των εξελίξεων και κυρίως των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας.
- Έλλειψη γνώσεων, τεχνικών και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αναζήτηση εργασίας.
- Έλλειψη οργανωμένων, ορθολογικών και αποτελεσματικών τρόπων και μεθόδων αναζήτησης εργασίας.

Οι παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας πρέπει να σχεδιάζονται με βάση τις ψυχολογικές, κοινωνικές και γνωστικές παραμέτρους που χαρακτηρίζουν τα άτομα που βιώνουν την εμπειρία της ανεργίας.

Ο Fineman¹ παρατήρησε ότι πολλές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας μπορεί να είναι αντιπαραγωγικές ή και χάσιμο χρόνου εάν δεν λαμβάνουν υπόψη τις ψυχολογικές αντιδράσεις των ανέργων που βιώνουν την ανεργία.

Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας έρχεται να δώσει λύσεις, να εφοδιάσει με γνώσεις, τεχνικές και δεξιότητες και να οργανώσει με τρόπο εντατικό τους άνεργους για να αντιμετωπίσουν το πολυδιάστατο πρόβλημα της ανεργίας.

Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας απευθύνεται σε ομάδες ανέργων οι οποίοι βρίσκονται στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

¹ Fineman, F. (1983). Counseling the unemployed-Help and helplessness. *British journal of Guidance and counseling*.

Σκοπός της Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας είναι να εφοδιάσει τους άνεργους που αναζητούν εργασία (μέσα από ομαδικές δομημένες δραστηριότητες) με τεχνικές και δεξιότητες και να τους κινητοποιήσει να βρουν την καλύτερη δυνατή δουλειά μέσα στο συντομότερο δυνατό χρονικό διάστημα.

3.2. Καινοτόμα στοιχεία και μεθοδολογικό πλαίσιο της συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας.

Η εφαρμογή των διαδικασιών διαμεσολάβησης και τοποθέτησης που είναι σήμερα η κύρια δραστηριότητα των ΔΥΑ δεν καλύπτει όλο το φάσμα των ευκαιριών απασχόλησης που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας. Το κλασικό δηλαδή αυτό μοντέλο προσφοράς και ζήτησης καλύπτει ένα μερικό ποσοστό των ευκαιριών απασχόλησης και κυρίως αυτό το ποσοστό για το οποίο απευθύνονται οι εργοδότες στις ΔΥΑ.

Ένα μεγάλο ποσοστό ευκαιριών απασχόλησης δεν δημοσιεύεται αλλά διακινείται μέσα από τα άτυπα κανάλια πληροφόρησης και αποτελεί τη λεγόμενη «κρυφή αγορά εργασίας».

Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας έχει σαν κεντρικό άξονα τον εντοπισμό των ευκαιριών απασχόλησης που δημιουργούνται στην «κρυφή αγορά εργασίας».

Καινοτόμα στοιχεία αποτελούν:

1. Ο εφοδιασμός των ανέργων μελών της ομάδας με δεξιότητες και τεχνικές που θα τους κάνει ικανούς να ανακαλύπτουν τα μονοπάτια που οδηγούν στην «κρυφή αγορά εργασίας», δηλαδή στις ευκαιρίες απασχόλησης που δεν δημοσιεύονται αλλά διακινούνται μέσα από τα «άτυπα κανάλια» πληροφόρησης.
2. Η υλοποίηση μιας σειράς δομημένων δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην συνειδητοποίηση και στην υιοθέτηση συμπεριφορών και στάσεων ικανών να αλλάξουν τον τρόπο σκέψης και πράξης που ακολουθούν οι άνεργοι για να βρουν δουλειά.

Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας εφαρμόζεται σε *ομαδικό επίπεδο*, κάτω από *πραγματικές συνθήκες* και μέσα σε ένα δομημένο πρόγραμμα δραστηριοτήτων «πλήρους απασχόλησης».

Η ομαδική Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας υλοποιείται μέσα από πετυχημένα διαδοχικά στάδια ανάπτυξης.

Σύμφωνα με τον Tuckman² κάθε στάδιο κτίζεται πάνω σε ένα προηγούμενο και έχει σαν σκοπό να βοηθήσει την ομάδα να περνά από το ένα στάδιο στο άλλο με τρόπο συνεκτικό και παραγωγικό.

² Tuckman. B.(1963). Developmental Sequence in small groups. Psychological bulletin, p.384-399.

Στην πράξη μια ομάδα Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας ακολουθεί τα εξής στάδια ανάπτυξης:

1. Στάδιο Σχεδιασμού.
2. Στάδιο Εκμάθησης Τεχνικών και Δεξιοτήτων Αναζήτησης Εργασίας.
3. Στάδιο Έρευνας και Εντοπισμού Ευκαιριών Απασχόλησης

Στάδιο Σχεδιασμού

Στο αρχικό αυτό στάδιο λαμβάνουν χώρα:

- Ο προσδιορισμός της ομάδας στόχου και ο σκοπός.
- Ο καθορισμός κριτηρίων της συγκρότησης της ομάδας στόχου.
- Ο προσδιορισμός χρόνου, μέσων και υλικών.
- Ενημέρωση όλων των εμπλεκομένων για υποστήριξη και συνεργασία (πχ προϊστάμενων, συναδέλφων κλπ).

Στάδιο Εκμάθησης Τεχνικών και Δεξιοτήτων.

Στο στάδιο αυτό που είναι κυρίως το στάδιο προετοιμασίας και εργασίας υλοποιούνται διαδικασίες, δραστηριότητες και πρακτικές με συγκεκριμένους στόχους όπως για παράδειγμα:

- «Δέσιμο» μελών ομάδας και δημιουργία κλίματος αποδοχής και κατανόησης.
- Ιεράρχηση Επαγγελματικών στόχων.
- Σύνθεση προφίλ αυτοαντίληψης.
- Δημιουργία δικτύου επαφών.
- Ιεράρχηση και εντοπισμός πηγών πληροφόρησης για ευκαιρίες απασχόλησης.
- Αξιολόγηση αποτελεσματικών τρόπων αναζήτησης εργασίας.
- Διερευνητικά τηλεφωνήματα.
- Προετοιμασία και δημιουργία «προσωποποιημένου» και αποτελεσματικού βιογραφικού σημειώματος επικεντρωμένου στον επαγγελματικό στόχο του ανέργου.
- Συνέντευξη πληροφόρησης.
- Συνέντευξη επιλογής- πρόσληψης.
- Προσδιορισμός οριστικού σχεδίου δράσης.

Στάδιο Έρευνας και Εντοπισμού Ευκαιριών Απασχόλησης.

Κατά τη διάρκεια του σταδίου αυτού λαμβάνουν χώρα:

- Πραγματική αναζήτηση εργασίας.
- Εντοπισμός ευκαιριών απασχόλησης (θέσεων εργασίας) σε πραγματικές συνθήκες.
- Παρακολούθηση των ενεργειών πραγματικής αναζήτησης εργασίας από του Σύμβουλο.
- Αξιολόγηση / Ανατροφοδότηση.

Ποιοτικά χαρακτηριστικά της ομαδικής Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας.

Τα ποιοτικά στοιχεία που ακολουθούν χαρακτηρίζουν όλα τα στάδια της ομαδικής Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας και είναι αποτέλεσμα στάσεων και δεξιοτήτων του Συμβούλου.

Τα ποιοτικά αυτά χαρακτηριστικά είναι:

- Η δημιουργία κλίματος αποδοχής και κατανόησης.
- Η διασφάλιση ισότιμης ενεργού συμμετοχής και αλληλεπίδρασης όλων των μελών της ομάδας.
- Η ανάπτυξη προσωπικών και αυτόνομων στρατηγικών.
- Η αμοιβαία υποστήριξη, η προώθηση της αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας μεταξύ των μελών της ομάδας.

4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Ο καθολικός στόχος της ένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας προϋποθέτει ευρύτητα παρεμβάσεων και γνώσεων εκ μέρους των αρμοδίων και των συμβούλων που ασχολούνται με το θέμα. Η παρούσα μελέτη, πέραν της ανάπτυξης του εργαλείου της **Κάρτας κατάρτισης**, μπορεί να αποτελέσει την βάση της επιμόρφωσης των υπευθύνων ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων (Υποέργο 6). Οι σύμβουλοι οφείλουν να γνωρίζουν τις γενικές αρχές κατάρτισης ενηλίκων, τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων καταρτιζόμενων, εφ' όσον το πρόγραμμα κατάρτισης αποτελεί αλληλένδετο τμήμα της διαδικασίας απολογισμού προσόντων και της κάρτας κατάρτισης. Κρίνεται συνεπώς αν αναγκαίο να παρουσιαστούν συνοπτικά και άλλες ενέργειες που στηρίζουν την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας ώστε οι σύμβουλοι της ΣΕΚ και του ΟΕΒ να αποκτήσουν σφαιρική γνώση των συστημάτων υποστήριξης για την αποτελεσματικότερη υλοποίηση του έργου τους.

4.1. Εκπαίδευση ενηλίκων

Πριν την έναρξη της ανάλυσης για τον σχεδιασμό και εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης θεωρείται απαραίτητη η διασάφηση ενός εννοιολογικού προσδιορισμού.

Τα προγράμματα κατάρτισης που παρέχονται τόσο στην Κύπρο όσο και στην Ευρώπη, απευθύνονται σε ενήλικους ‘μαθητές’. Χρήστες της κατάρτισης είναι ενήλικες εκπαιδευόμενοι.

Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι διαφέρουν πολλαπλώς από τους ανήλικους.

Το γεγονός αυτό (και όχι μόνο) προσδίδει στην ‘‘εκπαίδευση ενηλίκων’’ ένα ξεχωριστό ενδιαφέρον και την εντάσσει σε ένα ιδιαίτερο επιστημονικό πεδίο.

Σύμφωνα με τον A. Rogers (1999), η χρησιμοποίηση τυπικών κριτηρίων (ηλικία, συμμετοχή στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα, οργανωμένος χαρακτήρας των σπουδών κλπ.), δεν αρκεί για να οριστεί με συνοχή και ευκρίνεια το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων.

Επισημαίνει, ότι το ζήτημα του ορισμού του ‘‘ενήλικου’’ είναι πολύπλοκο, δεκτικό πολλών ερμηνειών και πρόσφορο να εξεταστεί κάτω από το πρίσμα διάφορων επιστημών. Όμως, καταλήγει στις εξής βασικές θέσεις :

Ο ενήλικος δεν προσδιορίζεται με βάση την ηλικία του. Μπορεί κανείς να θεωρείται ηλικιακά ενήλικος, αλλά να μην αναγνωρίζει τον εαυτό του.

Η ειδοποιός διαφορά του ενήλικου συνίσταται στο κατά πόσο βρίσκεται στην κατάσταση της ενηλικιότητας. Χαρακτηριστικά της είναι η ωριμότητα (τάση του ατόμου για προσωπική ανάπτυξη), η αίσθηση προοπτικής καθώς και ο αυτοκαθορισμός.

Από την άλλη ο A. Rogers εμπλουτίζει την ανάλυσή του με δύο κριτικές παρατηρήσεις.

α) η ενηλικιότητα δεν μπορεί να επιτευχθεί απόλυτα. Εν τούτοις αποτελεί ένα ιδανικό που υπάρχει συνεχώς στον άνθρωπο και τον ωθεί να γίνει πιο υπεύθυνος και ισορροπημένος.

β) η συζήτηση για την φύση της ενηλικιότητας έχει καθοριστική σημασία για τον τρόπο με τον οποίο εκπαιδεύονται οι ενήλικοι. Αν θεωρηθεί ότι εγγενής ιδιότητα των ενηλίκων είναι η τάση προς την ωριμότητα, την υπευθυνότητα και τον αυτοκαθορισμό, συνάγεται ότι το σύνολο των εκπαιδευτικών πρακτικών που τους αφορούν πρέπει να ενισχύει αυτή την τάση³.

Άρα εκπαίδευση ενηλίκων είναι η παροχή σχεδιασμένων μαθησιακών δραστηριοτήτων σε άτομα που είναι ώριμα με κριτήριο όχι την ημερομηνία γέννησης, αλλά την υπευθυνότητά τους, την κοινωνική τους εμπειρία, τον ισορροπημένο τρόπο ύπαρξής τους. Ειδοποιός διαφορά της εκπαίδευσης ενηλίκων είναι ότι αντιμετωπίζει τους εκπαιδευόμενους ως άτομα που έχουν αυτά τα χαρακτηριστικά, τα οποία οφείλει να σεβαστεί.

Έτσι, ο A. Rogers καταλήγει σε μια διαλεκτική σύλληψη «*Η εκπαίδευση επιδιώκει να αλλάξει τους συμμετέχοντες κατευθύνοντάς τους προς κάποιον προκαθορισμένο στόχο και ταυτόχρονα να τους καταστήσει ανεξάρτητους. Είναι και τα δύο: και πειθαρχημένη δράση και ελεύθερη ανάπτυξη. Στην εκπαίδευση ενηλίκων ο εκπαιδευτής βοηθάει τον συμμετέχοντα να ελευθερωθεί, αλλά μέσα στα όρια κάποιου τομέα μελέτης ή άσκησης. Επιδιώκουμε να φέρουμε τους συμμετέχοντες σε επαφή με την βασική διδακτέα ύλη και να τους αφήσουμε ελεύθερους να τη χρησιμοποιήσουν μόνοι τους. Δεν υπάρχει σωστή λύση στο πρόβλημα. Πρέπει όλοι να μάθουμε να ζούμε και με τις δύο πλευρές της εξίσωσης*».

Προκύπτει λοιπόν το συμπέρασμα ότι οι συνθήκες κάτω από τις οποίες μαθαίνουν οι ενήλικοι απαιτούν διαφορετική αντιμετώπιση και διερεύνηση σε σχέση με εκείνες που αφορούν τα παιδιά και τους εφήβους. Η εκπαίδευση ενηλίκων αποτελεί πεδίο που διαθέτει ένα σώμα γνώσεων με τα δικά του ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και που καλείται να συμβάλλει στην επιστημονική σκέψη με ξεχωριστό τρόπο⁴.

4.1.1. Χαρακτηριστικά Ενηλίκων εκπαιδευομένων

Παρά το μεγάλο φάσμα των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των μελών μιας εκπαιδευόμενης ομάδας, υπάρχει, ωστόσο, η δυνατότητα προσδιορισμού των κοινών τους χαρακτηριστικών.

Όταν σχεδιάζεται ή υλοποιείται ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει οι σχεδιαστές να έχουν υπόψη τους τα παρακάτω χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευομένων. Επίσης, τα χαρακτηριστικά αυτά οφείλουν να έχουν και οι σύμβουλοι κατά την διαδικασία απολογισμού προσόντων καθώς και κάρτας κατάρτισης.

³: Κόκκος Α., 1999, "Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές", Κεφ. 1, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

⁴: Κόκκος Α., 1999, "Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές", Κεφ. 1, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Οι εκπαιδευόμενοι είναι ενήλικοι συνεπώς χαρακτηρίζονται κατ' αρχήν από την τάση για αυτοεκπλήρωση και για αυτοκαθορισμό. Ο πιο εμφανής τρόπος είναι η εκούσια επιλογή τους να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή επιμόρφωσης κλπ. καθώς και η εθελοντική συμμετοχή τους στην πορεία της μάθησης. Από την άλλη όμως η τάση για αυτοεκπλήρωση είναι ένα ιδανικό που δεν επιτυγχάνεται απόλυτα.

Οι εκπαιδευόμενοι βρίσκονται σε διεργασία εξέλιξης. Συμβαίνουν στην ζωή τους πολλές αλλαγές (στην φυσική τους κατάσταση, στην διανοητική σφαίρα τους, στις σχέσεις τους, στα ενδιαφέροντά τους, στα συναισθήματά τους κλπ.). Ο ρυθμός και η κατεύθυνση αυτών των εξελίξεων ποικίλουν από πρόσωπο σε πρόσωπο αλλά το γεγονός ότι συμβαίνουν δεν αμφισβητείται. Οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι δεν είναι παθητικά άτομα. Συμμετέχουν ενεργά σε μια δυναμική διεργασία. Κατά την εκπαιδευτική διεργασία απαιτείται να γίνει διάγνωση των αλλαγών αυτών των εκπαιδευομένων και να διασυνδεθούν (οι ανάγκες αυτές) με την πορεία μάθησής τους.

Οι εκπαιδευόμενοι διαθέτουν πλήθος από εμπειρίες και γνώσεις και επίσης έχουν διαμορφωμένες αντιλήψεις και στάσεις. Πολλές από αυτές τις γνώσεις, εμπειρίες, στάσεις είναι σχετικές με το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος συνεπώς μπορούν να αποτελέσουν σημαντική πηγή για μάθηση και να αξιοποιηθούν για τον εμπλουτισμό της εκπαιδευόμενης ομάδας. Από την άλλη πλευρά, συχνά οι εμπειρίες, οι γνώσεις και οι στάσεις δεν χρήσιμες για την πραγματοποιούμενη εκπαίδευση. Σε αυτή την περίπτωση χρειάζεται να συντελεστεί μια διεργασία 'απομάθησης' πριν προσεγγιστεί το νέο εκπαιδευτικό αντικείμενο.

Οι εκπαιδευόμενοι συμμετέχουν συνήθως στα εκπαιδευτικά προγράμματα γιατί έχουν κάποια εσωτερική αίσθηση ανάγκης. Αν μέσα από την εκπαιδευτική διεργασία γίνει κατορθωτή η διάγνωση και η ικανοποίηση αυτών των αναγκών, αναμένεται ότι το κίνητρο για μάθηση γίνεται εντονότερο.

Οι συμμετέχοντες ενήλικοι εκπαιδευόμενοι έρχονται στα εκπαιδευτικά προγράμματα με διάφορες προσδοκίες όσον αφορά την μαθησιακή διεργασία, με διάφορες στάσεις απέναντι γενικά στην εκπαίδευση. Η αντίληψη του 'τι είναι εκπαίδευση' και 'σε τι αποβλέπει' ποικίλλει πολύ.

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν πολλά άλλα καθήκοντα και δεσμεύσεις που συνδέονται με τους ρόλους τους μέσα στον κοινωνικό περίγυρο. Ορισμένες από τις διασυνδέσεις τους με τον κοινωνικό περίγυρο είναι δυνατόν να αποτελέσουν υποστηρικτικούς παράγοντες της μαθησιακής προσπάθειάς τους. Όμως, οι εξωτερικές πιέσεις και τα καθήκοντα με τα οποία είναι επιφορτισμένοι μπορούν να τους περισπών σημαντικά από την εκπαιδευτική τους πορεία.

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν υιοθετήσει τον δικό τους μαθησιακό τρόπο, ο καθένας έχει αναπτύξει το μοντέλο που τον βοηθάει να μαθαίνει ευκολότερα. Στο μέτρο που μέσα στην εκπαιδευόμενη ομάδα γίνει εξάσκηση των ιδιαίτερων μαθησιακών μεθόδων του καθενός, είναι αναμενόμενο να υπάρξει ανάπτυξη της ατομικής και συλλογικής διεργασίας μάθησης. Από την άλλη όμως, οι τρόποι μάθησης που έχουν διαμορφώσει οι

εκπαιδευόμενοι είναι πιθανό να μην αντιστοιχούν στην εκπαιδευτική στρατηγική του εκπαιδευτικού προγράμματος που παρακολουθούν⁵.

4.1.2. Εμπόδια στην μάθηση των ενηλίκων εκπαιδευομένων

Τα παραπάνω χαρακτηριστικά είναι πολλές φορές η αιτία εμφάνισης εμποδίων στην μάθηση από την πλευρά των εκπαιδευομένων. Εμπόδια στην μάθηση των ενηλίκων υπάρχουν και υπάρχουν επίσης αρκετοί λόγοι για την εμφάνισή τους

Συνοπτικά, ο A. Rogers (1999) ταξινομεί τα εμπόδια στην μάθηση των ενηλίκων σε:

A) Κακή οργάνωση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και όλα τα εμπόδια και οι φραγμοί που απορρέουν από αυτό.

B) Η κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι. Αντίξοοι φυσικοί ή περιβαλλοντικοί παράγοντες, υποχρεώσεις και καθήκοντα των εκπαιδευομένων άσχετες προς το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, κακές σχέσεις τους με τους εκπαιδευτές κλπ.

Γ) Η σημαντικότερη κατηγορία φραγμών στην μάθηση των εκπαιδευομένων ενηλίκων έχει να κάνει με τα εσωτερικά εμπόδια που συνδέονται με την προσωπικότητα και τους παράγοντες που την συνθέτουν. Τα εμπόδια αυτά είναι πολύ δύσκολο να αντιμετωπισθούν. Επιπλέον, καμία περίπτωση δεν μοιάζει με την άλλη ούτε υπάρχουν γενικές λύσεις που ισχύουν σε όλες τις περιπτώσεις, δεδομένου ότι ο εκπαιδευτής ή ο συντονιστής του προγράμματος εκπαίδευσης έρχεται αντιμέτωπος με την ξεχωριστή, μοναδική, ιδιαίτερη προσωπικότητα του καθενός.

γ1) Τα εμπόδια αυτά σχετίζονται με *προυπάρχουσες γνώσεις, εμπειρίες και στάσεις*. Οι εκπαιδευόμενοι προσκολλώνται σε αυτές με αποτέλεσμα να αρνούνται ή να δυσκολεύονται να προσεγγίσουν το καινούριο αντικείμενο εκπαίδευσης.

γ2) Παράλληλα, τα εμπόδια αυτά προκύπτουν από ψυχολογικούς παράγοντες και οδηγούν στην αδυναμία ή στην άρνηση για μάθηση. Τα εμπόδια αυτά αλληλοδιαπλέκονται και αλληλοτροφοδοτούνται.

Η κατάσταση είναι δυνατό να επιδεινωθεί με τον φόβο της αποτυχίας, τον φόβο της κριτικής, τον φόβο της γελοιοποίησης κλπ.

4.1.3. Διαδικασία Απομάθησης

Όπως αναφέρθηκε οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι διαθέτουν πλήθος από εμπειρίες γνώσεις και επίσης έχουν διαμορφωμένες αντιλήψεις και στάσεις. Πολλές φορές οι εμπειρίες αυτές όχι μόνο δεν βοηθούν στην εκπαιδευτική διαδικασία αλλά στέκονται εμπόδιο. Για τον λόγο αυτό χρειάζεται να συντελεστεί μια διεργασία απομάθησης.

Για να επιτευχθεί ο σκοπός και οι επιμέρους στόχοι των προγραμμάτων εκπαίδευσης πρέπει πριν την τυπική έναρξη της εκπαιδευτικής διαδικασίας καθώς και παράλληλα με αυτήν να συντελεσθεί η διαδικασία της απομάθησης. Με αυτό τον τρόπο θα

⁵: Κόκκος Α., 1999, "Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές", Κεφ. 2, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

κατορθώσουν οι εκπαιδευόμενοι να "χτίσουν" με δημιουργικό τρόπο στις ήδη αποκτηθείσες γνώσεις τους, καθώς επίσης να αποβάλλουν αυτά που στέκονται εμπόδιο στην διαδικασία μάθησης και στην εισχώρηση σε νέα θεματικά αντικείμενα.

Για τους ενήλικους η διαδικασία του να ξεμάθουν είναι εξίσου σημαντική με την διαδικασία του να μάθουν. Δεν μπορούμε να ξέρουμε για κάθε εκπαιδευόμενο ακριβώς σε ποια σημεία η καινούρια ύλη συγκρούεται με ήδη υπάρχοντα πρότυπα, αλλά η παρατήρηση του τρόπου αντίδρασης των εκπαιδευομένων στο νέο υλικό, μπορεί να αποκαλύψει πολλά.

Για να διδαχθεί σωστά η καινούρια ύλη, πρέπει να συνδυασθεί με τις παλιότερες γνώσεις και να μην τοποθετηθεί απλώς επάνω στα ήδη υπάρχοντα πρότυπα χωρίς να τα αλλάζει.

4.2. Η ανάλυση του επαγγελματικού προφίλ

Τα επαγγελματικά περιγράμματα (βλ. και ανάλυση θέσης εργασίας.) είναι καθοριστικής σημασίας για την διαμόρφωση και τον σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και για την διαμόρφωση εκπαιδευτικών πακέτων και συνεπώς στην εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης. Η κατηγοριοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι εφικτή ανάλογα με το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων που παρέχουν και όχι ανάλογα με τη διάρκεια της κατάρτισης.

Για την μέγιστη αποτελεσματικότητά τους, τα προγράμματα κατάρτισης τόσο κατά τον σχεδιασμό τους όσο και κατά την υλοποίησή τους πρέπει να στηρίζονται στον εντοπισμό των επαγγελματικών περιγραμμάτων

Η ανάλυση της εργασίας αποτελεί τον καθοριστικότερο και ίσως το μοναδικό παράγοντα (εργαλείο) πάνω στον οποίο οφείλουν να βασίζονται όλοι όσοι σχεδιάζουν και υλοποιούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Επιδιώκεται, ο εντοπισμός του επαγγελματικού προφίλ δηλαδή ο προσδιορισμός του συνόλου των δραστηριοτήτων, των εργασιών και των επιμέρους στοιχείων αυτών των εργασιών που συνθέτουν τον επαγγελματικό ρόλο. Ο εντοπισμός αυτός κατευθύνει τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις συμπεριφορικές ικανότητες και των λοιπών προϋποθέσεων αποτελεσματικής άσκησης των καθημερινών καθηκόντων του εργαζόμενου στην συγκεκριμένη θέση εργασίας (Χαλάς, 2002).

Το επαγγελματικό περίγραμμα και η ανάλυση της εργασίας αποτελούν τον κύριο τρόπο σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση και της διασφάλισης ότι τα εκπαιδευτικά προγράμματα θα έχουν κάποια προστιθέμενη αξία στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του κόσμου της εργασίας.

Το σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, σε πολλές περιπτώσεις, είναι προσκολλημένο ακόμα, στην εποχή που οι εργασιακές συνθήκες ήταν σταθερές και επομένως προβλέψιμες. Ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης, στις περιπτώσεις αυτές, βασίζεται σε κριτήρια λειτουργικής υλοποίησης με αποτέλεσμα οι δεξιότητες και οι γνώσεις που παρέχονται να είναι ξεπερασμένες και να μην έχουν αντιστοιχία στους νέους χώρους εργασίας και στις σύγχρονες εξελίξεις.

Για τον λόγο αυτό, ο ανασχεδιασμός της διαδικασιών επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να είναι σε προτεραιότητα εφ' όσον το ζητούμενο είναι η προσαρμογή των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων στα νέα ανταγωνιστικά δεδομένα του παγκόσμιου ανταγωνισμού.

Οι επιχειρήσεις, βλέποντας τα πράγματα από την δική τους οπτική γωνία ενδιαφέρονται για την αποτελεσματικότερη εργασία με το λιγότερο κόστος. Ενδιαφέρονται για το τι κάνουν οι εργαζόμενοι και το πώς θα αυξηθεί η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Από την άλλη μεριά οι εκπαιδευτικοί φορείς και οι υπεύθυνοι εκπαιδευτικών προγραμμάτων ενδιαφέρονται για το τι θα μάθουν οι εκπαιδευόμενοι και πως θα το μάθουν καλύτερα.

Οι επιχειρήσεις χρειάζονται τους εκπαιδευτικούς φορείς για να προσαρμόσουν τις νέες εξελίξεις της εργασίας στα εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ οι εκπαιδευτικοί φορείς χρειάζονται τις επιχειρήσεις για να τροφοδοτούνται με επίκαιρες και πραγματικές ανάγκες εκπαίδευσης.

Από την ανάλυση ενός επαγγελματικού προφίλ εντοπίζονται οι ικανότητες απόδοσης που απαιτούνται για την αποτελεσματική και αποδοτική υλοποίηση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων μιας θέσης εργασίας. Οι ικανότητες αυτές μεταφράζονται σε όρους εκπαίδευσης (εκπαιδευτικοί στόχοι κλπ) και συνθέτουν τις εκπαιδευτικές ανάγκες που αιτιολογούν την ύπαρξη της εκπαίδευσης και που τροφοδοτούν την συνολική λειτουργία της. Το αποτέλεσμα της μάθησης μεταφέρεται στον χώρο της εργασίας και καλύπτει τις ανάγκες σε ικανότητες απόδοσης που εντοπίστηκαν στην αρχή⁶.

Το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης οφείλει να αντικατοπτρίζει εργασιακές ανάγκες και ελλείψεις των εργαζομένων ή ανέργων που συνδέονται με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα και μια συγκεκριμένη ειδικότητα. Αυτές οι ανάγκες και οι ελλείψεις έχουν διαπιστωθεί από την διαδικασία της διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών.

Στο σημείο αυτό, πολύ μεγάλη σημασία έχει να αναφερθεί ότι οποιαδήποτε διάγνωση αναγκών και ελλείψεων των εργαζομένων ή ανέργων πραγματοποιηθεί πρέπει να έχει ως αναφορά την συγκεκριμένη θέση εργασίας π.χ. όπως αναλυτικότερα αναφέρεται στο κεφάλαιο 'Απολογισμός Προσόντων' ο άνεργος οφείλει να έχει ένα ή δύο σαφείς επαγγελματικούς στόχους δηλαδή να στοχεύει στην συγκεκριμένη θέση εργασίας. Αν η έρευνα αναγκών δεν έχει ως αναφορά το συγκεκριμένο επάγγελμα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτό, τότε οποιαδήποτε προσπάθεια σχεδιασμού και υλοποίησης ενός περιεχομένου κατάρτισης είναι αναποτελεσματικό.

Οι ανάγκες των εκπαιδευομένων έτσι όπως προκύπτουν από τις ζητούμενες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες και στάσεις που απαιτούνται για να εκτελεστεί μια εργασία, αλλά και έτσι όπως τις αντιλαμβάνονται και τις βιώνουν οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι,

⁶: Χαλάς Ι, 2002, "Ανάλυση της εργασίας", Κεφ.2, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

αποτελούν την αφετηρία της διατύπωσης των εκπαιδευτικών στόχων και κατά συνέπεια του εκπαιδευτικού περιεχομένου.

Τα εκπαιδευτικά περιεχόμενα διαμορφώνονται από τις απαιτούμενες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες, στάσεις που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση μιας εργασίας σε συνδυασμό με τις συγκεκριμένες επιθυμίες και ανάγκες των εκπαιδευόμενων. Άρα, και αρχικά, απαιτείται η αναγκαία ύλη της εργαλείων ικανών να εντοπίσουν όλες τις παραμέτρους ή χαρακτηριστικά που αποτελούν ένα επάγγελμα ή μια θέση εργασίας.

Ένα από τα πολύ σημαντικά εργαλεία που χρησιμοποιούνται για τον σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, είναι η ανάλυση της εργασίας. Μέσα από την ανάλυση της εργασίας προσδιορίζονται με λεπτομέρεια, όλες οι επιμέρους εργασίες που απαρτίζουν το σύνολο μιας ειδικότητας ή επαγγέλματος, από τις οποίες είναι δυνατόν να καθορισθούν οι συγκεκριμένες γνώσεις, ικανότητες, δεξιότητες, στάσεις, συμπεριφορές που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος για να υλοποιήσει αποτελεσματικά την συγκεκριμένη ειδικότητα. Επομένως, ο ρόλος της ανάλυσης της εργασίας είναι κρίσιμος στην σύλληψη όλων των παραμέτρων εκείνων που μορφοποιούν ένα επάγγελμα και κατ' επέκταση στον προσδιορισμό των γνώσεων, ικανοτήτων, στάσεων που θεωρούνται απαραίτητες για την υλοποίηση της θέσης εργασίας.

Η περίπτωση της τροφοδότησης των προγραμμάτων κατάρτισης από το αποτέλεσμα της ανάλυσης της εργασίας εκφράστηκε ως μια κίνηση που βασίζει την εκπαίδευση στις ικανότητες εργασιακής απόδοσης (competencies based training).

Ως ικανότητες απόδοσης νοούνται ένας συνδυασμός από γνώσεις, δεξιότητες, συμπεριφορικές ικανότητες, αξίες και γενικά οι συμπεριφορικές δυνατότητες που επιδεικνύονται από έναν εργαζόμενο στον χώρο της εργασίας με σκοπό την απόδοση κάποιου συγκεκριμένου έργου⁷. Μια ικανότητα απόδοσης προσδιορίζει τι χρειάζεται ένας εργαζόμενος ή άνεργος, να γνωρίζει ή να κατέχει για να είναι ικανός να κάνει μια συγκεκριμένη εργασία.

Οι ικανότητες αυτές πρέπει να χρησιμοποιηθούν από τους σχεδιαστές προγραμμάτων κατάρτισης για να σχεδιάσουν και να στηρίξουν τους εκπαιδευτικούς στόχους και το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης. Έτσι, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση της κατάρτισης λαμβάνει μια μορφή εργασιοκεντρική, με κύρια πηγή στήριξης (του σχεδιασμού και της υλοποίησης) την ανάλυση της εργασίας και μάλιστα με όρους απόδοσης ικανοτήτων.

Οι γρήγορες αλλαγές των επαγγελμάτων και των τεχνολογιών επιβάλλουν μεταβολές στις απαιτήσεις των επαγγελμάτων σε όρους γνώσεων, ικανοτήτων και στάσεων. Κανόνας της εργασιακής ζωής γίνεται η αποδοχή της νοοτροπίας της συνεχούς αλλαγής. Αυτό σημαίνει ότι πέρα από τις τεχνικές επαγγελματικές ικανότητες που χρειάζονται για μια θέση εργασίας, ο εργαζόμενος ή άνεργος οφείλει να έχει και μια άλλη δέσμη ικανοτήτων που να διευκολύνουν την ευελιξία του προκειμένου να τα καταφέρει στο συνεχές μεταβαλλόμενο και ασταθές εργασιακό περιβάλλον (ο άνεργος

⁷: Χαλάς Ι, 2002, "Ανάλυση της εργασίας", Κεφ.5, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

αντιμετωπίζεται συνολικά όπως φαίνεται από το δελτίο σύνθεσης). Οι νέες αυτές ικανότητες ονομάζονται ικανότητες κλειδιά (key skills) οι οποίες προσδιορίζουν και την απασχολησιμότητα των εργαζομένων και ανέργων.

Οι ικανότητες κλειδιά πρέπει να είναι ενταγμένες στους επιμέρους στόχους ενός προγράμματος κατάρτισης και κατά συνέπεια να ενσωματώνονται στο αναλυτικό περιεγόμενο του ανεξάρτητα από το αντικείμενό του.

Είναι πολύ φυσικό και εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι όσο πιο κοντά βρίσκεται ή άμεσα συνδέεται η κατάρτιση με την εργασία τόσο αποτελεσματικότερη γίνεται.

Θετικό γεγονός αποτελεί η ύπαρξη ενός καταλόγου με ικανότητες απόδοσης ανά επάγγελμα (ξεκινώντας από τα συνηθέστερα και προχωρώντας συνεχώς και εξαντλητικά), που να παρουσιάζονται οι γνώσεις, οι ικανότητες και οι δεξιότητες που κατέχει ένας εργαζόμενος ή άνεργος που να μπορεί να πληροφορεί τους εργοδότες για το τι είναι ικανοί να κάνουν. Στον κατάλογο αυτό ικανοτήτων θα συμπεριλαμβάνονται, εκτός από τις ικανότητες που συνδέονται αποκλειστικά με ένα επάγγελμα, και οι κομβικές ικανότητες που μπορούν να προσδιορίζουν ένα εργασιακό ρόλο (αυτές που παραπάνω περιγράφηκαν ως ικανότητες κλειδιά).

Με αυτό τον τρόπο οι εκπαιδευόμενοι θα μπορούν να γνωρίζουν ποιες ικανότητες θα πρέπει να αποκτήσουν για να είναι όσο το δυνατό απασχολήσιμοι. Ανάλογο ρόλο έρχεται να παίξει η κάρτα κατάρτισης στους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης οι οποίοι θα μπορούν να προσαρμόσουν τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, στις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας και στις ελλείψεις προσόντων που παρουσιάζουν μεγαλύτερη συχνότητα εμφάνισης.

Για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης βασισμένο στην ανάλυση της εργασίας, πρέπει, κατ' αρχήν να πραγματοποιηθεί :

- A) Εντοπισμός και προσεκτική αξιολόγηση γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων, στάσεων και συμπεριφορών που απαιτεί ένα επάγγελμα και μια θέση εργασίας.
- B) Όσο διαρκεί ο εντοπισμός του επαγγελματικού προφίλ διατυπώνονται τα παρατηρούμενα και μετρήσιμα κριτήρια.
- Γ) Τα κριτήρια αυτά γίνονται τα μέτρα εργασιακής απόδοσης που κρίνουν την επιτυχία ή όχι των ικανοτήτων απόδοσης από έναν εκπαιδευόμενο στο υπό διερεύνηση επαγγελματικό προφίλ. (Χαλάς, 2002)⁸.

4.3. Βήματα σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Η ποιότητα ενός προγράμματος κατάρτισης καθορίζεται από την ποιότητα του σχεδιασμού του και από την ποιότητα υλοποίησή του. Η ποιότητα του σχεδιασμού καθορίζεται με την σειρά της από την αντιστοίχιση των προδιαγραφών του στις διαπιστωμένες ανάγκες και απαιτήσεις που επιδιώκει να καλύψει, ενώ η ποιότητα υλοποίησής του καθορίζεται από την επάρκεια ενός φορέα κατάρτισης να υλοποιεί ένα πρόγραμμα σύμφωνα με τις καθορισμένες και ποιοτικές προδιαγραφές του.

⁸: Περισσότερα στοιχεία για την τεχνική της ανάλυσης της εργασίας (Τεκμηρίωση, μέθοδοι, κριτήρια επιλογής, μέθοδος DACUM) βλέπε Χαλάς Ι., 2002, «Ανάλυση της εργασίας», ΙΝΕ / ΓΣΕΕ.

Τα προγράμματα κατάρτισης κατά τον σχεδιασμό τους πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις τόσο του επαγγέλματος που απευθύνεται όσο και στις ιδιαίτερες ανάγκες και απαιτήσεις των εκπαιδευομένων.

Όσο σημαντική και αναγκαία για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης είναι η ανάλυση εργασίας και επαγγέλματος όπως παρουσιάστηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, άλλο τόσο σημαντική και σπουδαία είναι η επιδίωξη της ενεργητικής συμμετοχής των εκπαιδευομένων σε όλες τις φάσεις σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης προγραμμάτων κατάρτισης που από την φύση τους υλοποιούνται σε ενήλικες.

Ο συνδυασμός, της ανάλυσης της θέσης εργασίας, που απευθύνεται ένα πρόγραμμα κατάρτισης, βασισμένη στην ανάλυση ικανοτήτων απόδοσης που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος ή άνεργος προκειμένου να μπορέσει να επιτελέσει αποτελεσματικά τον ρόλο του στην συγκεκριμένη θέση (οπτική που επικεντρώνεται στην θέση εργασίας), με την εξασφάλιση της ενεργητικής συμμετοχής των εκπαιδευομένων κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός προγράμματος κατάρτισης και τον σεβασμό / συνυπολογισμό των επιθυμιών, προσδοκιών και απαιτήσεών τους (οπτική που επικεντρώνεται στον εκπαιδευόμενο), μπορεί να επιφέρει τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα στον ποιοτικό σχεδιασμό και υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Ο Rogers αναφέρει ότι ο τελικός στόχος πρέπει να είναι η αναβάθμιση των εκπαιδευομένων, μεγαλύτερη ωριμότητα και αυτοεξέλιξη, πληρέστερη αίσθηση προοπτικής και αυξημένη αυτονομία, υπευθυνότητα, απελευθέρωση, αυτοκαθορισμό, ελευθερία.

Στο μέτρο που ο σχεδιασμός προγραμμάτων κατάρτισης προσεγγίζει αυτόν τον στόχο γίνεται αποτελεσματικός. Οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν την αναγκαία αίσθηση του προσωπικού επιτεύγματος. Αναπτύσσεται η κριτική τους σκέψη. Οι νέες γνώσεις, στάσεις, ικανότητες, εμπειρίες τους συνδέονται με τις υπάρχουσες. Ενισχύεται η αυτοεκτίμησή τους και η ικανότητά τους να παίζουν πληρέστερο ρόλο στην κοινωνία που ανήκουν.

Για να επιτευχθούν αυτά, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα χρειάζεται να υιοθετεί κατάλληλες μεθόδους. Χρειάζεται να αφήνει έδαφος στην πρωτοβουλία των εκπαιδευομένων, να συμμετέχουν ενεργητικά σε όλες τις φάσεις και τις πλευρές της μαθησιακής διεργασίας, δηλαδή στον σχεδιασμό, στην στοχοθεσία του προγράμματος, στην οργάνωση, στην διδασκαλία, στην αξιολόγηση.

Με την σχετική βούληση και προσπάθεια μπορεί να επιτευχθεί :

- Συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη εξειδίκευση της διάγνωσης των εκπαιδευτικών αναγκών (η διαδικασία διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών αναλύεται παρακάτω).
- Συμμετοχή τους στη στοχοθεσία του προγράμματος που απορρέει από την παραπάνω διάγνωση.
- Συμμετοχή των εκπαιδευομένων στη διαμόρφωση του αναλυτικού περιεχομένου του προγράμματος.
- Συμμετοχή τους στην διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού.

- Συμμετοχή τους σε αποφάσεις που αφορούν τις συνθήκες και τους χώρους πραγματοποίησης των μαθημάτων, των πρακτικών ασκήσεων, των εκπαιδευτικών επισκέψεων κλπ.
- Συμμετοχή των εκπαιδευόμενων στη διαμόρφωση μεθόδων αξιολόγησης.
- Διεύρυνση του περιεχομένου του προγράμματος, ώστε να διασυνδέεται περισσότερο με υπάρχουσες γνώσεις και εμπειρίες των εκπαιδευομένων καθώς και ζητήματα που σχετίζονται με τους κοινωνικούς – επαγγελματικούς ρόλους⁹

Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, στις επόμενες παραγράφους θα αναλυθούν επτά άξονες που στόχο έχουν τον αποτελεσματικό και ποιοτικό σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης.

4.3.1. Προγράμματα κατάρτισης και αγορά εργασίας

Τα προγράμματα κατάρτισης αναπτύσσονται στο πλαίσιο συγκεκριμένων πολιτικών, κοινωνικο-οικονομικών και πολιτισμικών εξελίξεων.

Σύμφωνα με την Λευκή Βίβλο για την εκπαίδευση και την κατάρτιση που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Ένωση (1995), τρεις κινητήριοι κλονισμοί μεταλλάσσουν ριζικά τον κόσμο. ι) Ο κινητήριο κλονισμός της παγκοσμιοποίησης, ιι) Ο κινητήριο κλονισμός της κοινωνίας της πληροφορίας, ιιι) Ο κινητήριο κλονισμός του επιστημονικού και τεχνολογικού πολιτισμού.

Οι παραπάνω σύγχρονες εξελίξεις, σε παγκόσμιο επίπεδο, δημιουργούν αφενός νέες ανάγκες σε εξειδικευμένο στελεχιακό ανθρώπινο δυναμικό, αφετέρου δημιουργούν νέα προβλήματα (ανεργία, υποεκπαίδευση, υποαπασχόληση, φτώχεια, δημιουργία κοινωνικών ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό και οικονομικό αποκλεισμό).

Για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης επιβάλλεται να υπάρχει γνώση του πεδίου που οι εκπαιδευόμενοι δραστηριοποιούνται ή πρόκειται να δραστηριοποιηθούν. Απαιτείται, να υπάρχει γνώση της αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο καθώς επίσης γνώση του πεδίου απασχόλησης (κλάδου) που απευθύνεται το πρόγραμμα κατάρτισης.

Η διερεύνηση, καταγραφή και ανάλυση των βασικών δομικών και λειτουργικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας καθώς και του πεδίου απασχόλησης, αποτελούν μια ερευνητική δραστηριότητα, που απαιτεί ανάλογη μεθοδολογία και κατάλληλες τεχνικές και μέσα συλλογής στοιχείων¹⁰.

Είναι εξαιρετικά δύσκολη η υλοποίηση πρωτογενούς έρευνα αγοράς εργασίας ή πεδίου απασχόλησης, κάθε φορά, πριν την έναρξη σχεδιασμού κάποιου προγράμματος κατάρτισης. Τα απαιτούμενα στοιχεία που χρειάζονται μπορούν να αντλούνται από διαθέσιμες σχετικές μελέτες και έρευνες που εκπονούνται από διάφορους επιστημονικούς κλάδους.

⁹: Κόκκος Α., 1999, "Το πεδίο, οι αρχές μάθησης, οι συντελεστές", Κεφ. 2, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

¹⁰: Για λεπτομερή ανάλυση μεθόδων, τεχνικών και εργαλείων ερευνητικής δραστηριότητας βλ. Coehn L., Manion L., 1997, "Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας". Εκδ. Έκφραση.

Χρήσιμες συνιστώσες προς γνώση, για τον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης αποτελούν :

- Δημογραφικές εξελίξεις (εξέλιξη του πληθυσμού κατά φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο κλπ.).
- Ποσοστά ανεργίας, απασχόλησης, φτώχειας, δυναμικότητα κλάδων, ζήτηση ειδικοτήτων από την αγορά εργασίας, φθίνοντες κλάδοι και ειδικότητες κλπ.
- Κοινωνικές υπηρεσίες, κοινωνικές συγκρούσεις, κοινωνικός αποκλεισμός, ειδικές κοινωνικές ομάδες κλπ.
- Τεχνολογική υποδομή, προγράμματα τεχνολογικού εξοπλισμού.
- Επίπεδο εκπαίδευσης απασχολούμενων, ανέργων, δίκτυα τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης, πλαίσιο εκπαίδευσης ενηλίκων, διαθεσιμότητα εκπαιδευτών ενηλίκων κλπ.
- Μελέτη και ανάλυση περιεχομένου συναφών κειμένων.
 Διερεύνηση απόψεων επαγγελματιών ομάδων πληθυσμού που ενδιαφέρονται στην ευρύτερο πεδίο αναφοράς που αναφέρεται το πρόγραμμα κατάρτισης.
- Συλλογή απόψεων ειδικευμένων στο αντικείμενο κατάρτισης ατόμων κλπ.

Μόνο σε ειδικές περιπτώσεις που δεν υπάρχουν στοιχεία και που επαρκεί ο χρόνος, θα μπορούσε να γίνει, πριν την έναρξη υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης, συγκέντρωση και επεξεργασία πρωτογενών στοιχείων για την υπάρχουσα κατάσταση.

Ενδεικτικές, διαθέσιμες πηγές γνώσης αποτελούν :

- Αρμόδιες δημόσιες υπηρεσίες -ΔΥΑ
- Στατιστική Υπηρεσία
- Ερευνητικά και επιστημονικά ινστιτούτα
- Ειδικές εκδόσεις και περιοδικά
- Ειδικοί επιστήμονες
- Βιβλιοθήκες, Τράπεζες Δεδομένων, Διαδίκτυο κλπ.

4.3.2. Περιγραφή και ανάλυση θέσης εργασίας

Το επόμενο στάδιο, αμέσως μετά το τέλος της διαδικασίας της διερεύνησης της αγοράς εργασίας και του πεδίου απασχόλησης που απευθύνεται το πρόγραμμα κατάρτισης, είναι η περιγραφή και η ανάλυση της θέσης εργασίας που στοχεύει το πρόγραμμα κατάρτισης.

Αυτό επιτυγχάνεται εφαρμόζοντας την μέθοδο ανάλυσης της εργασίας. Η ανάλυση της εργασίας είναι μια μέθοδος που εντοπίζει με ακρίβεια τις γνώσεις, ικανότητες και τα συμπεριφοριστικά προσόντα που πρέπει να έχει ένας εργαζόμενος προκειμένου να είναι αποτελεσματικός στην εργασία του. Η ανάλυση της εργασίας είναι μια διαδικασία διαχωρισμού ενός εργασιακού ρόλου (επαγγέλματος) σε επιμέρους επαγγελματικά καθήκοντα και σε επιμέρους λεπτομερείς εργασίες ανά λειτουργία, καθώς και ως διαδικασία εντοπισμού των ικανοτήτων απόδοσης του κατόχου του εργασιακού ρόλου¹¹.

¹¹: Χαλάς Ι., 2002, "Κατάρτιση Ολικής ποιότητας", κεφ. 1, μέρος II, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Η ανάλυση της εργασίας είναι πολύ χρήσιμη διαδικασία γιατί καθορίζει το ουσιαστικό περιεχόμενο της κατάρτισης, αλλά και γιατί προδιαγράφει την συνολική διαδικασία σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης του προγράμματος κατάρτισης.

4.3.3. Διερεύνηση και ανάλυση των χαρακτηριστικών του πληθυσμού – στόχου

Στις προηγούμενες δύο ενότητες είδαμε τον πολύ σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν στον αποτελεσματικό σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης :

- α) η έρευνα αγοράς εργασίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο καθώς και του πεδίου απασχόλησης που απευθύνεται το πρόγραμμα κατάρτισης και
- β) η περιγραφή και η ανάλυση της συγκεκριμένης θέσης εργασίας στην οποία απευθύνεται το πρόγραμμα κατάρτισης. Το επόμενο στάδιο, για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό, αποτελεί η διερεύνηση και η ανάλυση των χαρακτηριστικών του πληθυσμού - στόχου στον οποίο απευθύνεται το πρόγραμμα κατάρτισης.

Όπως είναι γνωστό τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχονται στην Κύπρο αλλά και στην Ευρώπη στοχεύουν σε διάφορες ομάδες στόχους.

Όπως αναφέρθηκε στο πρώτο κεφάλαιο, οι ενήλικοι εκπαιδευόμενοι δεν είναι παθητικοί δέκτες αποφάσεων. Μπορεί να αντιμετωπίζουν προβλήματα και να υφίστανται τις επιδράσεις ενός διαρκώς μεταβαλλόμενου κοινωνικο – οικονομικού, πολιτισμικού και τεχνολογικού περιβάλλοντος αλλά όμως, ταυτόχρονα, και οι ίδιοι μεταβάλλουν το περιβάλλον με την εργασία τους και με την κοινωνική, πολιτική, συνδικαλιστική και πολιτιστική τους δράση.

Οι ομάδες – στόχοι που κατά περίπτωση, αναφέρονται τα προγράμματα κατάρτισης είναι :

- Εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα
- Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα
- Άνεργοι
- Συνδικαλιστές
- Αυτοαπασχολούμενοι, ελεύθεροι επαγγελματίες, έμποροι, βιοτέχνες
- Αιρετοί της Τοπικής Αυτοδιοίκησης
- Γονείς
- Μέλη Ειδικών κοινωνικών ομάδων όπως: Μετανάστες, Πρόσφυγες, Παλιννοστούντες, Αρχηγοί Μονογονεϊκών Οικογενειών, Τσιγγάνοι, Αποφυλακισμένοι, Χρήστες ή πρώην χρήστες ουσιών, Άτομα με ειδικές ανάγκες κ.λ.π.

Τα μέλη των ομάδων προς τους οποίους απευθύνονται τα προγράμματα κατάρτισης είναι άτομα με ιδιαίτερα βιώματα, προσωπικά χαρακτηριστικά, ενδιαφέροντα, κίνητρα, προσδοκίες, επιθυμίες, ανάγκες, στάσεις, συμπεριφορές.

Για τον σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης αποτελεί πολύ χρήσιμη διαδικασία η διερεύνηση των χαρακτηριστικών του πληθυσμού - στόχου που αυτά απευθύνονται. Έχοντας γνώση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του πληθυσμού - στόχου που απευθύνεται ένα πρόγραμμα, οι σχεδιαστές μπορούν να δώσουν την απαραίτητη

κατεύθυνση στο πρόγραμμα αυτό π.χ. τα προγράμματα ανέργων έχουν ως απώτερο στόχο την εξεύρεση εργασίας, τα προγράμματα για μετανάστες και πρόσφυγες έχουν ως κύριο στόχο την κοινωνική ένταξη κλπ.

Η διερεύνηση, καταγραφή και ανάλυση των βασικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού – στόχου ενός προγράμματος αποτελεί μια ερευνητική δραστηριότητα, που προϋποθέτει ανάλογη μεθοδολογία και αντίστοιχες τεχνικές και μέσα συλλογής και ανάλυσης των στοιχείων. Η διερεύνηση και κατά συνέπεια η επαρκής γνώση των βασικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού – στόχου ενός προγράμματος αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση τόσο για τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών του αναγκών όσο και για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό, οργάνωση και εφαρμογή του προγράμματος.

Στα αποτελέσματα της διερεύνησης του πληθυσμού στόχου ενός προγράμματος είναι αναγκαίο να περιλαμβάνονται.

- A) Η καταγραφή, η ανάλυση και η παρουσίαση των δημογραφικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού
- B) Η καταγραφή, η ανάλυση και η παρουσίαση των κοινωνικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού
- Γ) Η καταγραφή, η ανάλυση και η παρουσίαση των εκπαιδευτικών και μορφωτικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού (επίπεδο εκπαίδευσης, τύπος επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης, εξειδίκευσης κλπ.)
- Δ) Η καταγραφή, η ανάλυση και η παρουσίαση των χαρακτηριστικών της επαγγελματικής εμπειρίας του πληθυσμού (θέση, αντικείμενο, χρονική διάρκεια, ειδικότητα)
- Ε) Η καταγραφή, η ανάλυση και η παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών της κατανομής του πληθυσμού κατά κατηγορία δραστηριοτήτων του πεδίου απασχόλησης
- ΣΤ) Ο εντοπισμός η καταγραφή και η παρουσίαση των βασικών προβλημάτων του πληθυσμού – στόχου κατά κατηγορία δραστηριοτήτων¹².

Είναι εξαιρετικά δύσκολη η υλοποίηση πρωτογενής έρευνας χαρακτηριστικών του πληθυσμού - στόχου, κάθε φορά πριν την έναρξη σχεδιασμού κάποιου προγράμματος κατάρτισης. Τα απαιτούμενα στοιχεία που χρειάζονται μπορούν να αντλούνται από διαθέσιμες σχετικές μελέτες και έρευνες που εκπονούνται από διάφορους επιστημονικούς κλάδους ή από φορείς ή συλλόγους που εκπροσωπούν τον πληθυσμό – στόχο.

4.3.4. Διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών - Εξατομικευμένη διάγνωση.

Με τον όρο εκπαιδευτική ανάγκη εννοείται κάθε γνώση, ικανότητα και στάση που είναι αναγκαία αλλά μη διαθέσιμη από ένα άτομο, για την επαρκή και πλήρη εκτέλεση μιας εργασίας ή γενικότερα μιας δραστηριότητας που περιλαμβάνει ένα σύνολο εργασιών.

Η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού στόχου αποτελεί μια δραστηριότητα που αναπτύσσεται στην βάση των διαπιστώσεων και των συμπερασμάτων της έρευνας της αγοράς εργασίας και του πεδίου απασχόλησης που

¹²: Χασάπης Δ., 2000, 'Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή, αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης', κεφ. 3, Εκδ. Μεταίχμιο

επικεντρώνεται ένα πρόγραμμα κατάρτισης και των χαρακτηριστικών του πληθυσμού στόχου, σε συνδυασμό όμως με τον γενικό σκοπό ενός σχεδιαζόμενου προγράμματος.

Η ανάλυση αυτή αποτελεί προϋπόθεση για τον αναλυτικό καθορισμό και τη σαφή διαπίστωση των επιμέρους στόχων και κατά συνέπεια του αναλυτικού περιεχομένου του προγράμματος.

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες ανάλογα με τον βαθμό συνειδητοποίησης της έλλειψης μορφωτικών αγαθών και των αλλαγών που συμβαίνουν είτε σε προσωπικό επίπεδο είτε στον κοινωνικό περίγυρο μπορεί να είναι συνειδητές και μη συνειδητές. Για συνειδητές ανάγκες καλύτερη μέθοδος διάγνωσης τους θεωρείται η περιγραφική δειγματοληπτική μέθοδος η οποία αποτελεί την πιο διαδεδομένη μορφή ποσοτικής έρευνας (Βεργίδης, 1999).

Για την διάγνωση μη συνειδητών και μη ρητών αναγκών, καταλληλότερες μέθοδοι και τεχνικές θεωρούνται οι ποιοτικές.

Όπως και να έχει η διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού – στόχου αποτελεί μια ερευνητική δραστηριότητα και είναι δύσκολο να επιτευχθεί ολοκληρωμένα, πριν την διαδικασία σχεδιασμού ενός προγράμματος κατάρτισης.

Οι σχεδιαστές προγραμμάτων μπορούν να χρησιμοποιήσουν και να επεξεργαστούν δευτερογενή δεδομένα από ήδη πραγματοποιηθείσες έρευνες και μελέτες που έχουν υλοποιήσει διάφοροι αξιόπιστοι φορείς (ερευνητικά ινστιτούτα, πανεπιστήμια, αρμόδιοι δημόσιοι φορείς κλπ.). Σημαντικές πηγές πληροφοριών αποτελούν οι διάφοροι σύλλογοι που έχουν ιδρύσει οι ίδιες ομάδες – στόχοι π.χ. σύλλογοι και ομοσπονδία παλιννοστούντων, διάφοροι σύλλογοι μεταναστών, σύλλογοι μονογονεϊκών οικογενειών κλπ.

Προσθετικά αναφέρεται ότι σε συνδυασμό με τις εκπαιδευτικές ανάγκες χρήσιμο θα ήταν να διερευνηθούν α) τα ενδιαφέροντα του πληθυσμού στόχου ως προς την διερευνούμενη δραστηριότητα και β) τα κίνητρα του πληθυσμού στόχου.

Συνεπώς, η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών θα πρέπει να γίνεται σε πολλαπλά επίπεδα προκειμένου να είναι αποτελεσματική και να συμβάλλει στον κατάλληλο σχεδιασμό προγραμμάτων κατάρτισης.

Για τον αποτελεσματικότερο σχεδιασμό, η διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών των εκπαιδευομένων οφείλει να προηγείται του σχεδιασμού του προγράμματος κατάρτισης έτσι ώστε να συμπεριλαμβάνονται σε αυτό οι ανάγκες, οι απαιτήσεις, οι προσδοκίες, τα ενδιαφέροντα, τα κίνητρα, οι ιδιαιτερότητες, οι στόχοι κλπ. των εκπαιδευομένων.

Ο σχεδιασμός ενός προγράμματος που δεν συμπεριλαμβάνει τις ανάγκες και τις προσδοκίες των εκπαιδευομένων (που είναι οι κύριοι χρήστες του) δεν μπορεί να είναι αποτελεσματικός. Η αποτυχία του είναι σίγουρη. Οι εκπαιδευόμενοι δεν είναι άβουλα όντα έτσι ώστε να δέχονται άκριτα εκπαιδευτικά περιεχόμενα που δεν θεωρούν ότι καλύπτουν τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους (βλ. υποκεφάλαιο 2). Για τον λόγο αυτό η διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών (απολογισμός προσόντων – κάρτα κατάρτισης) των εκπαιδευομένων οφείλει να προηγείται του σχεδιασμού του

προγράμματος κατάρτισης έτσι ώστε να συμπεριλαμβάνονται σε αυτό τόσο οι ανάγκες της αγοράς εργασίας και του αντικειμένου απασχόλησης που απευθύνεται το πρόγραμμα όσο και οι ανάγκες, προσδοκίες και ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων.

Το ισορροπημένο "πάντρεμα" των αναγκών των δύο κύριων χρηστών της επαγγελματικής κατάρτισης (εκπαιδευόμενοι – αγορά εργασίας) μπορεί να οδηγήσει σε πολύ θετικά αποτελέσματα.

Η διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών των υποψηφίων εκπαιδευομένων απαιτείται να υλοποιείται τόσο σε ομαδικό επίπεδο όσο και εξατομικευμένα με τον κάθε εκπαιδευόμενο. Οι ιδιαιτερότητες των εκπαιδευομένων και η κάλυψη των διαφορετικών αναγκών τους καθιστούν αναγκαία την ανάπτυξη υπηρεσιών σε εξατομικευμένη βάση.

Η εξατομικευμένη προσέγγιση και ο "απολογισμός προσόντων" είναι η δυσκολότερη και η σημαντικότερη διαδικασία στην διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, με στόχο την ένταξη σε πρόγραμμα κατάρτισης ή σε απευθείας απασχόληση. Πραγματοποιείται τόσο πριν την έναρξη της κατάρτισης όσο και παράλληλα με αυτήν.

Τα μεθοδολογικά στάδια βάσει των οποίων πραγματοποιείται η ένταξη σε πρόγραμμα κατάρτισης είναι :

- Διάγνωση των αναγκών του ανέργου μέσω της εφαρμογής προσέγγισης καινοτόμων μεθόδων/ τεχνικών
- Απολογισμός προσόντων των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, των τυπικών και άτυπων προσόντων, των ενδιαφερόντων, των δραστηριοτήτων, των εμπειριών και των βιωμάτων του ανέργου μέσω της συνδυαστικής εφαρμογής διαφόρων μεθόδων/ τεχνικών/ μέσων (π.χ. ερωτηματολόγιο, ασκήσεις, συνέντευξη κλπ.)
- Σύνταξη επαγγελματικού σχεδίου δράσης
- Σύνταξη κάρτας κατάρτισης
- Αξιοποίηση των δεδομένων της κάρτας κατάρτισης που προκύπτουν στο σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης.
- Ενημέρωση, ενεργοποίηση, σύνδεση και συνεργασία με φορείς/ επιχειρήσεις για την υποστήριξη των εκπαιδευομένων και τον προσδιορισμό νέων θέσεων εργασίας, νέων ειδικοτήτων, κ.ά.
- Συνεχής αξιολόγηση και επανασχεδιασμός των δράσεων/ υπηρεσιών στήριξης των εκπαιδευομένων με την ουσιαστική συμμετοχή του ίδιου.

4.3.5. Καθορισμός Σκοπού και Επιμέρους Στόχων προγραμμάτων κατάρτισης

Ο αναλυτικός και σαφής καθορισμός των στόχων ενός προγράμματος κατάρτισης, δηλαδή των επιδιωκόμενων από την εφαρμογή του συγκεκριμένων αποτελεσμάτων, αντιστοιχεί σε διαπιστωμένες εκπαιδευτικές ανάγκες του πληθυσμού στόχου του και αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό και την οργάνωση του αναλυτικού θεματικού του περιεχομένου, την επιλογή των εκπαιδευτικών μεθόδων και την επιλογή ή ανάπτυξη του αναγκαίου εκπαιδευτικού υλικού.

Ο ακριβής εντοπισμός των εκπαιδευτικών στόχων αποτελεί το θεμέλιο λίθο της αποτελεσματικότητας κάθε εκπαιδευτικής δραστηριότητας. Εάν γνωρίζεις εκ των

προτέρων με ακρίβεια που θέλεις να φτάσεις, τότε έχεις πολύ περισσότερες πιθανότητες να φτάσεις εκεί που θέλεις.

Αρκετά συχνά παρατηρείται μια σύγχυση αναφορικά με τη σχέση του σκοπού και τους στόχους ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Ο σκοπός περιγράφει μια ευρεία και γενική δήλωση των επιδιώξεων ενός προγράμματος στο σύνολό του. Ο εκπαιδευτικός στόχος δηλώνει το αποτέλεσμα που αναμένεται να επιτύχει ο εκπαιδευόμενος μετά το τέλος του προγράμματος δηλ. τις γνώσεις, επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητες που θα έχει αποκτήσει.

Ο σκοπός δεν μπορεί να είναι περισσότερο από ένας ενώ κάθε στόχος αντιστοιχεί σε ένα επαγγελματικό καθήκον και σε ένα γνωστικό πεδίο για την πιστοποίηση που θα ακολουθήσει. Όπως ειπώθηκε ο εκπαιδευτικός σκοπός αποτελεί ευρύτερη και γενικότερη δήλωση για τις επιδιώξεις ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Ο εκπαιδευτικός σκοπός: ι) εκφράζει με ποιον τρόπο θα καλυφθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες που εντοπίστηκαν από την ανάλυση εργασίας και την διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού στόχου και των εκπαιδευόμενων, ιι) δίνει μια γενική περίληψη των επιδιώξεων του προγράμματος, ιιι) αποτελεί την αρχή για την ανάπτυξη του σχεδιασμού ενός προγράμματος κατάρτισης, ιιιι) παρέχει πληροφορίες από τις οποίες θα αναπτυχθούν οι εκπαιδευτικοί στόχοι, ν) καθοδηγεί την συνολική λειτουργία του προγράμματος.

Οι εκπαιδευτικοί στόχοι οφείλουν να αναφέρουν το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης. Ο στόχος πρέπει να περιγράφει κάποιο μετρήσιμο αποτέλεσμα με την μορφή της επιθυμητής νέας γνώσης, ικανότητας / δεξιότητας και στάσεις συμπεριφοράς. Το αποτέλεσμα αυτό πρέπει να είναι εύκολα αναγνωρίσιμη συμπεριφορά και όχι κάποιο αφηρημένο και δυσδιάκριτο αποτέλεσμα.

Οι στόχοι ενός προγράμματος και ο βαθμός επίτευξής τους συνιστούν το βασικό πλαίσιο της αξιολόγησής του.

Ο καθορισμός και η διατύπωση των στόχων ενός προγράμματος καθώς και το αποτέλεσμά του είναι αλληλένδετα και προσδιορίζουν τις υπόλοιπες δραστηριότητες ενός προγράμματος όπως η οργάνωση, η εφαρμογή και η αξιολόγησή του.

Τα βασικά μέσα για τον καθορισμό των στόχων ενός προγράμματος κατάρτισης αποτελούν η μελέτη αναγκών αγοράς εργασίας και πεδίου απασχόλησης που απευθύνεται το πρόγραμμα, η διερεύνηση των χαρακτηριστικών του πληθυσμού στόχου και η διερεύνηση των εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού στόχου και των εκπαιδευόμενων.

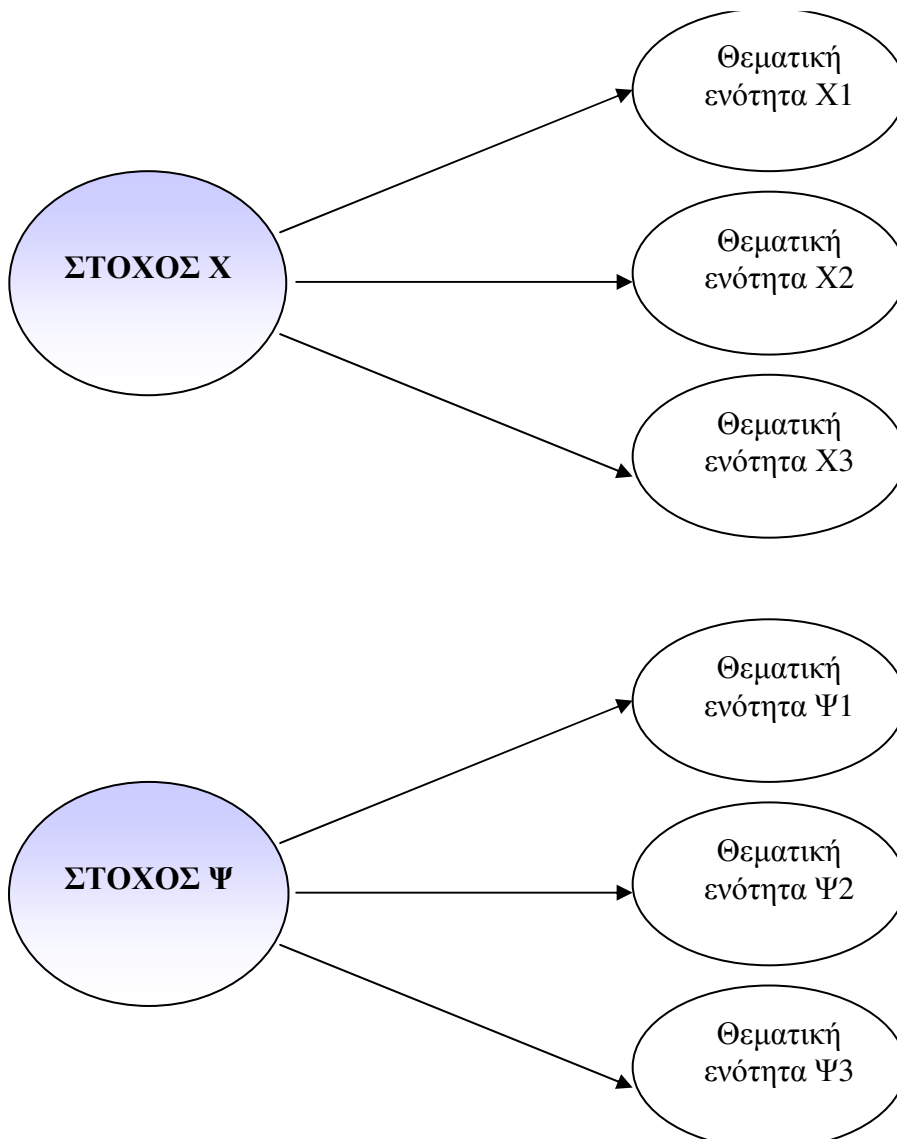
Στην διατύπωση των εκπαιδευτικών στόχων περιλαμβάνονται :

- τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα από την εφαρμογή του προγράμματος (σε επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων / δεξιοτήτων, στάσεων) διατυπωμένα με σαφείς, συγκεκριμένους και όσο γίνεται μετρήσιμους όρους.
- Οι συνθήκες παρουσίασης της δραστηριότητας που θα παρουσιαστεί από τον εκπαιδευόμενο (δραστηριότητες, εργασίες, όροι, μέσα κλπ) των επιδιωκόμενων,

από την εφαρμογή του προγράμματος, αποτελεσμάτων (γνώσεων, ικανοτήτων, στάσεων)

- Τα κριτήρια επάρκειας των επιδιωκόμενων, από την εφαρμογή του προγράμματος, αποτελεσμάτων με όρους που επιτρέπουν τον έλεγχο και την αξιολόγησή τους¹³.

Οι στόχοι ενός προγράμματος κατάρτισης ταξινομούνται και οργανώνονται σε θεματικές ενότητες με βάση σαφώς διατυπωμένα κριτήρια (π.χ. δραστηριότητες, τύποι εργασιών, δεξιότητες κλπ.) ώστε να συγκροτούν την βάση για τον καθορισμό και σχεδιασμό αντίστοιχων ενότητων του θεματικού αντικειμένου.



¹³: Χασάπης Δ., 2000, "Σχεδιασμός, οργάνωση, εφαρμογή, αξιολόγηση προγραμμάτων κατάρτισης", κεφ. 3, Εκδ. Μεταίχμιο

Στον αποτελεσματικό σχεδιασμό προγραμμάτων δεν πρέπει οι στόχοι να εξυπηρετούν το εκπαιδευτικό περιεχόμενο, απαιτείται ακριβώς το αντίθετο δηλ. το εκπαιδευτικό περιεχόμενο να εξυπηρετεί τους διατυπωμένους στόχους.

Σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης οι εκπαιδευτικοί στόχοι καθοδηγούν :

- α) τους εκπαιδευτές προκειμένου να συγκεκριμενοποιήσουν την μάθηση που θα διδάξουν στους εκπαιδευόμενους καθώς και το εκπαιδευτικό υλικό που θα χρησιμοποιήσουν
- β) τους σχεδιαστές και τους εκπαιδευτές προκειμένου να επιλέξουν και να εφαρμόσουν την εκπαιδευτική μεθοδολογία και τεχνική που θα χρησιμοποιήσουν για την υλοποίηση του προγράμματος
- γ) τους συντελεστές και αξιολογητές του προγράμματος προκειμένου να υιοθετήσουν άξονες και κριτήρια αξιολόγησης προκειμένου να αξιολογήσουν το πρόγραμμα μετά το τέλος της κατάρτισης

Η ύπαρξη εκπαιδευτικών στόχων που περιγράφουν τι θα είναι ικανοί να κάνουν μετά την λήξη του προγράμματος, παρέχουν σαφή περιγραφή της εκπαιδευτικής ύλης που θα καλυφθεί και βοηθούν με αυτό τον τρόπο να αποφευχθούν κενά ή επαναλήψεις.

Οι εκπαιδευτικοί στόχοι εκφράζουν τα συγκεκριμένα μαθησιακά αποτελέσματα που θα δείξουν οι εκπαιδευόμενοι μετά το τέλος του προγράμματος. Οι εκπαιδευτικοί στόχοι ι) αναλύουν τους σκοπούς σε επιμέρους συγκεκριμένες ενέργειες των εκπαιδευόμενων που πρέπει να υλοποιηθούν, ιι) προσδιορίζουν με ακρίβεια τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα σε επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων / δεξιοτήτων, στάσεων / συμπεριφορών, ιιι) παρέχουν ένα σχέδιο στον εκπαιδευτή, που μπορεί να τον καθοδηγήσει στην εκπαιδευτική του πορεία, ιιiv) παρέχουν πληροφορίες στους εκπαιδευόμενους, σχετικά με το τι απαιτείται από αυτούς και σε ποιο σημείο και σε ποιο σημείο του προγράμματος, v) καθοδηγούν τον εκπαιδευτή στην επιλογή της προσφορότερης εκπαιδευτικής μεθόδου και τεχνικής, vi) παρέχουν την βάση για τον σχεδιασμό της αξιολόγησης, vii) αποτελούν χρήσιμο εργαλείο επικοινωνίας μεταξύ των συντελεστών του προγράμματος κατάρτισης (εκπαιδευτών, εκπαιδευόμενων, σχεδιαστών, συντονιστών, αξιολογητών κλπ.)¹⁴.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να υπογραμμισθεί η σημασία που έχει το ρήμα που χρησιμοποιείται για την διατύπωση και περιγραφή κάθε στόχου. Εφόσον, μέσω των στόχων επιδιώκουμε αποτελέσματα σαφή, συγκεκριμένα και ελέγξιμα σκόπιμο είναι να αποφεύγεται η χρήση των ρημάτων που επιδέχονται πολλές ερμηνείες.

Για στόχους που αφορούν **γνώσεις**, προτιμώνται ρήματα όπως :

<i>Αναγνωρίζω</i>	<i>κατονομάζω</i>
Απαριθμώ	περιγράφω
Αντιπαραθέτω	προσδιορίζω

¹⁴: Χαλάς Ι., 2002, "Κατάρτιση Ολικής ποιότητας", Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Διαχωρίζω	συγκρίνω
Επιλέγω	συνθέτω
Εξηγώ	συντάσσω
Κατατάσσω	συσχετίζω
Κατηγοριοποιώ	ταξινομώ

Για στόχους που αφορούν **ικανότητες / δεξιότητες**, προτιμώνται ρήματα όπως :

Αποδεικνύω	επιλύω
Διορθώνω	εφαρμόζω
Ελέγχω	θέτω
Επαληθεύω	οργανώνω
Επεξηγώ	σχεδιάζω
Επιδεικνύω	συμπληρώνω
Επιλέγω	χρησιμοποιώ

Για στόχους που αφορούν **στάσεις** υπάρχει δυσκολία παράθεσης ρημάτων, η οποία με την σειρά της εκφράζει δυσκολία να τεθούν στόχοι άμεσα παρατηρήσιμοι και ελέγξιμοι. Για παράδειγμα πως να αποτιμηθεί αν κάποιος υιοθετεί τη στάση του κριτικού πολιτη ή του φιλοεχθρού, πηπου ενδειξεις μικρουμε να συγκεντρωσουμε γρηω από την διαμόρφωση παρόμοιων συμπεριφορών.

Ορισμένα ρήματα που αντανακλούν αυτές τις ενδείξεις είναι :

Αμφισβητώ	εφαρμόζω
Αποδέχομαι	παροτρύνω
Απορρίπτω	προτίθεμαι
Αρνούμαι	προτιμώ
Διερωτώμαι	υιοθετώ
Εκτιμώ	υποκινώ
Ενθαρρύνω	υποστηρίζω ¹⁵

4.3.6. Περιεχόμενο και πλαίσιο προγραμμάτων κατάρτισης

Προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι ενός προγράμματος κατάρτισης είναι αναγκαίο να αναλυθεί η συγκεκριμένη μαθησιακή δραστηριότητα σε επιμέρους διδακτικές ενότητες π.χ. να μάθουν οι εκπαιδευόμενοι πως θα δουλεύουν το ξύλο, πως θα χειρίζονται τα διάφορα μηχανήματα, πώς να προβληματίζονται, πως θα μιλούν στους πελάτες, κλπ. και γενικά να κάνουν όλα αυτά τα πράγματα που συνθέτουν την εκπαιδευτική και μαθησιακή διαδικασία. Αυτοί οι στόχοι βρίσκονται μέσα σε κάθε εκπαιδευτική συνάντηση (θεωρητικό μέρος ή πρακτική άσκηση).

Με την απάντηση στην ερώτηση “πως”, για κάθε έναν επιμέρους στόχο, δομείται και αναπτύσσεται ένα αναλυτικό πρόγραμμα που περιέχει όλη την ύλη που πρέπει να καλυφθεί και τις μεθόδους που θα χρησιμοποιηθούν.

¹⁵:Κόκκος Α., Λιοναράκης Α., 1999, Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Σχέσεις διδασκόντων, διδασκομένων”, Κεφ. 4, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Βέβαια, δεν πρόκειται για ένα αμετάβλητο πρόγραμμα, ένα μόνιμο πρόγραμμα που θα ακολουθείται αυτόματα βήμα – βήμα. Καθώς οι ανάγκες των εκπαιδευομένων αποσαφηνίζονται ή αλλάζουν κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διεργασίας, το πρόγραμμα πρέπει να τροποποιείται ανάλογα.

Το περιεχόμενο ενός προγράμματος κατάρτισης προσδιορίζεται, συγκροτείται και αναλύεται με βάση :

- Την ανάλυση των δεδομένων της διερεύνησης της αγοράς εργασίας ή του πεδίου απασχόλησης που απευθύνεται το πρόγραμμα
- Την ανάλυση της "ανάλυσης της εργασίας" δηλαδή περιγραφή και ανάλυση της θέσης εργασίας που απευθύνεται το πρόγραμμα και αποτύπωση των ικανοτήτων απόδοσης
- Την ανάλυση της διερεύνησης των χαρακτηριστικών του πληθυσμού στόχου που απευθύνεται το πρόγραμμα κατάρτισης
- Την ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού στόχου και των εκπαιδευομένων του προγράμματος σε ομαδικό επίπεδο και εξατομικευμένα
 - την καταγραφή και διατύπωση των επιμέρους στόχων του προγράμματος
- Την αξιολόγηση προηγούμενων παρεμφερών προγραμμάτων κατάρτισης
- Την διαθέσιμη υποδομή και προϋπολογισμό του προγράμματος κατάρτισης
- Τις γνώσεις, ικανότητες / δεξιότητες που έχουν ήδη οι εκπαιδευόμενοι

Το περιεχόμενο ενός προγράμματος κατάρτισης δομείται σε τρία επίπεδα :

- α) γνώσεις για την θεωρητική κατάρτιση των εκπαιδευομένων
- β) πρακτική άσκηση, για την ανάπτυξη ικανοτήτων – δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων που απαιτούνται για την επιτέλεση των προβλεπόμενων δραστηριοτήτων
- γ) ανάπτυξη θετικών στάσεων και συμπεριφορών.

Σχηματικά, το πλαίσιο κατάρτισης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων δομείται :

Ημερομηνίες Ωρες	Εκπαιδευτικές/ Θεματικές Ενότητες	Γνώσεις	Ικανότητες/ Δεξιότητες	Στάσεις	Σύνολο ωρών	Εκπ/τής
1-11-2000	Ενότητα 1	Οι εκπαιδευόμενοι : - Να μάθουν -Να περιγράφουν -Να απαριθμούν	Οι εκπαιδευόμενοι : -Να εφαρμόζουν -Να διορθώνουν -Να οργανώνουν	Οι εκπαιδευόμενοι : -Να υιοθετήσουν -Να αποδεχθούν	30	

		κλπ.			
2-11-2000	Ενότητα 2	Οι εκπαιδευόμενοι :	Οι εκπαιδευόμενοι :	Οι εκπαιδευόμενοι :	20	

Σε κάθε θεματική ενότητα προβλέπονται οι αναγκαίες θεωρητικές γνώσεις που πρέπει να αποκτήσουν οι εκπαιδευόμενοι, οι αναγκαίες δεξιότητες / ικανότητες οι οποίες συνήθως μαθαίνονται και αναπτύσσονται από την υλοποιούμενη πρακτική άσκηση (ιδίως σε επιχειρήσεις) καθώς και οι μέθοδοι για την θετική αλλαγή των στάσεων και των συμπεριφορών των εκπαιδευομένων.

Η αυστηρή και ξεχωριστή ταξινόμηση και διαχωρισμός των γνώσεων, ικανοτήτων / δεξιοτήτων, στάσεων σε συγκεκριμένες διδακτικές ώρες αποτελεί μια δύσκολη και πολλές φορές επικίνδυνη διαδικασία.

Τις περισσότερες φορές οι γνώσεις – ικανότητες / δεξιότητες – στάσεις, συνδιαμορφώνονται και αναπτύσσονται οριζόντια, από την αρχή έως το τέλος της

Για παράδειγμα αναφέρεται ότι είναι πιθανότερη η ανάπτυξη των ικανοτήτων / δεξιοτήτων των εκπαιδευομένων με την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης παράλληλα όμως, δεν αποκλείεται και η ταυτόχρονη ανάπτυξη γνώσεων και θετικών στάσεων / συμπεριφορών. Κατά τον ίδιο τρόπο, δεν μπορεί να αποκλεισθεί η διαμόρφωση στάσεων/συμπεριφορών καθώς και η ανάπτυξη ικανοτήτων με την διεξαγωγή του θεωρητικού μέρους του μαθήματος. Ειδικά, για την διαμόρφωση στάσεων – συμπεριφορών είναι σπάνιες οι θεματικές ενότητες των οποίων ο στόχος ανήκει αποκλειστικά σε αυτές. Η αλλαγή στις στάσεις – συμπεριφορές γίνεται περισσότερο μέσα από την διαδοχικές θεματικές ενότητες παρά μέσω μιας συγκεκριμένης θεματικής ενότητας.

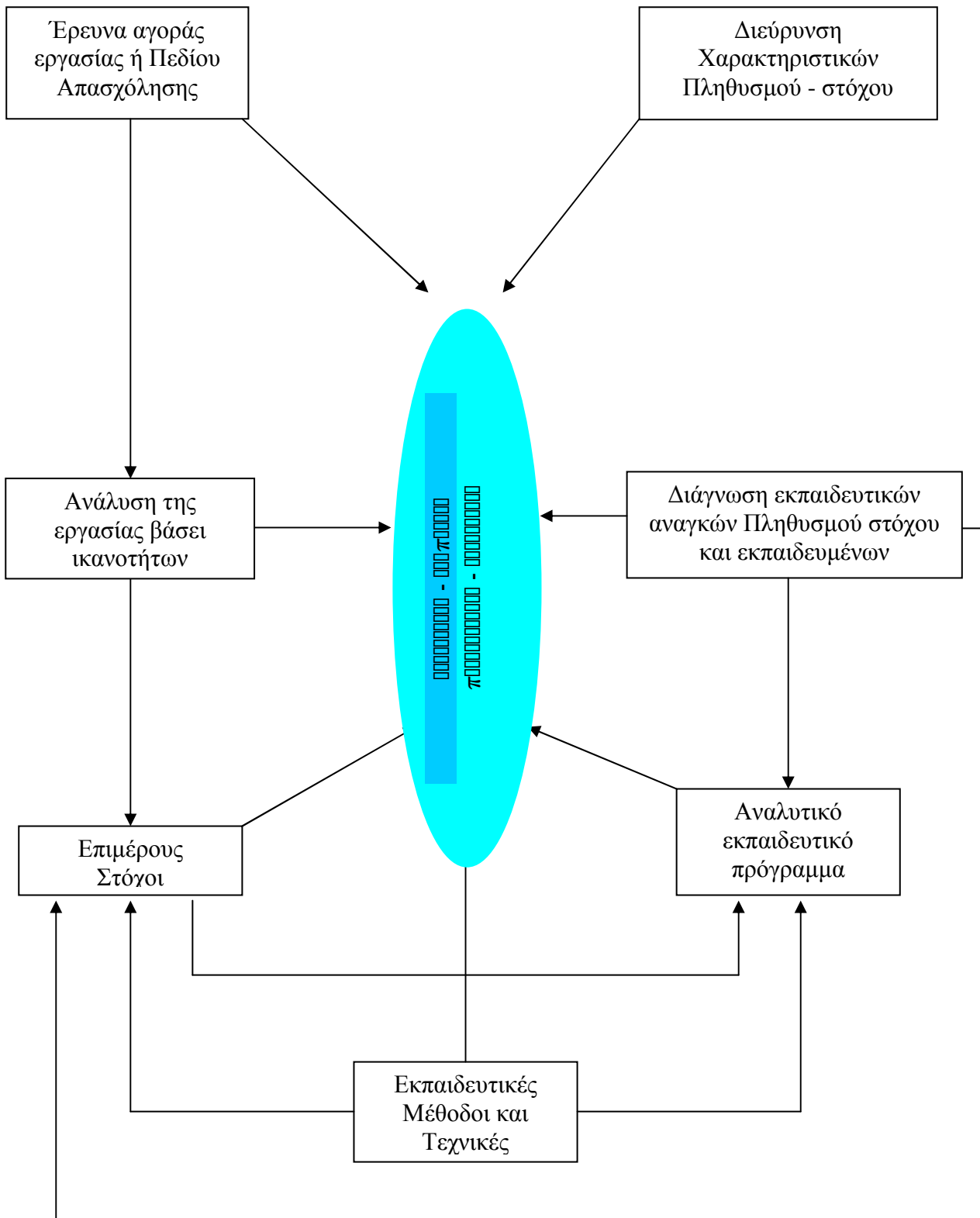
Επίσης, ιδιαίτερη έμφαση χρειάζεται να δοθεί στη χρονική διάρκεια κάθε εκπαιδευτικής ενότητας. Οι εκπαιδευτικές δράσεις, ως προς την οργάνωση του περιεχομένου και του χρόνου χαρακτηρίζονται από :

- Τη χρονική διαδοχή και τον ρυθμό τους (πρώτα οι θεωρητικές γνώσεις και μετά η πρακτική άσκηση ή το αντίθετο ή το ένα να διαδέχεται το άλλο). Η χρονική διαδοχή των εκπαιδευτικών ενοτήτων πρέπει να σχεδιάζεται με βάση την αρχή από το γενικό στο ειδικό. Επίσης, η κατανομή των διδακτικών ωρών που πραγματοποιείται με βάση την βαρύτητα που δίνεται σε κάθε θεματική ενότητα σε σχέση με τον σκοπό, τους επιμέρους στόχους και την ομάδα – στόχο του προγράμματος.
- Την ταξινόμηση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ως μερών ενός προγράμματος (σε ποιες θεματικές ενότητες δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα;, σύνδεση θεωρίας – πράξης κλπ.

Συχνά το αναλυτικό πρόγραμμα θεωρείται ως ένας κορμός γνώσεων, το περιεχόμενο της εκπαίδευσης στο οποίο πρέπει να εκτεθούν οι εκπαιδευόμενοι.

Όμως το πλαίσιο κατάρτισης είναι πολύ ευρύτερο από έναν κατάλογο μαθημάτων που πρέπει να παρακολουθήσουν οι εκπαιδευόμενοι. Το αναλυτικό πρόγραμμα είναι όλες οι σχεδιασμένες εμπειρίες στις οποίες πρέπει να εκτεθεί ο εκπαιδευόμενος προκειμένου να πετύχει τους μαθησιακούς στόχους.

ΣΧΗΜΑ 1 : Σχηματοποίηση σχεδιασμού προγραμμάτων κατάρτισης



5. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

5.1. Εννοιολογικοί προσδιορισμοί

Υπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί εννοιολογικοί προσδιορισμοί για τη «Συμβουλευτική», οι οποίοι προέρχονται από διάφορες Σχολές και ρεύματα (πχ μηγχεβιοριστικές, προσωποκεντρικές, υπαρξιστικές) και αντανακλούν τις διαφορετικές οπτικές και φιλοσοφικές τους προσεγγίσεις.

Υπάρχουν, όμως, και πολλά κοινά σημεία ανάμεσα στις διαφορετικές προσεγγίσεις που σύμφωνα με τις Κοσμίδου και Γαλανουδάκη¹⁶ τέτοια σημεία, για παράδειγμα, είναι: Η σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στο Σύμβουλο και Συμβουλευόμενο και που μπορεί να διαφοροποιείται ανάλογα με το μοντέλο Συμβουλευτικής.

Στόχος της διαδικασίας της Συμβουλευτικής που επικεντρώνεται, κυρίως, στην αλλαγή του ατόμου και που είναι η βοήθεια για να φθάσει το άτομο σένα υψηλότερο επίπεδο αυτογνωσίας και αυτονομίας. Η αυτοαντίληψη που βρίσκεται στο επίκεντρο κάθε προβλήματος.

Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο¹⁷ υπάρχουν διάφορα είδη Συμβουλευτικής τα οποία προσδιορίζονται με βάση το χώρο εφαρμογής και το αντικείμενο (Σχολική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Απασχόλησης, Εργασιακή Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Ψυχικής Υγείας, Συμβουλευτική Οικογενειακού Προγραμματισμού, Ποιμαντική Συμβουλευτική, Στρατιωτική Συμβουλευτική, Σωφρονιστική Συμβουλευτική, Αθλητική Συμβουλευτική, Συμβουλευτική Επανάταξης, Συμβουλευτική Ηλικιωμένων).

Αυτό που ενδιαφέρει και αποτελεί κεντρικό σημείο αναφοράς της παρούσας μελέτης είναι η Συμβουλευτική στο χώρο της Απασχόλησης και συγκεκριμένα:

- Η Επαγγελματική Συμβουλευτική.
- Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας.
- Ο Απολογισμός Προσόντων.

5.2. Σκοπός της επαγγελματικής συμβουλευτικής

Η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχουν σήμερα αρκετά διαφοροποιηθεί και ως προς τους στόχους και ως προς το περιεχόμενο σε σχέση με το παρελθόν.

Η αρχική αντίληψη «ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση» που διαμορφώθηκε στις αρχές του αιώνα και στηριζόταν στη φιλοσοφία και τις σκέψεις του Parsons έχει εδώ και αρκετά χρόνια αμφισβητηθεί. Ακόμη και τα μοντέλα που διαμορφώθηκαν στη δεκαετία 1920 με 1930 είχαν σαν κύριο στόχο το «ταίριασμα

¹⁶Κοσμίδου-Hardy X., και Γαλανουδάκη-Ράπτη Αθ. *Συμβουλευτική Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Ασημάκης.

¹⁷Δημητρόπουλος, Ε. *Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*, Τόμος Α, Αθήνα: Γρηγόρη, 2000.

ανθρώπου και επαγγέλματος» αμφισβητήθηκαν. Η αμφισβήτηση ξεκίνησε από το γεγονός ότι αυτά τα μοντέλα αγνοούσαν τις ανάγκες και το αξιολογικό σύστημα των ατόμων. Είχαν στατικό χαρακτήρα και κατευθυντικό προσανατολισμό. Αγνοούσαν, επίσης, την αναπτυξιακή δυναμική των ατόμων.

Νέοι μέθοδοι εμφανίζονται που έχουν ως κεντρικό πυρήνα την αναπτυξιακή δυναμική των ατόμων. Βασικός σκοπός των μεθόδων αυτών είναι η προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των ατόμων. Δεν αρκούνται στη «διάγνωση» και το «ταίριασμα ανθρώπου και επαγγέλματος». Αντίθετα, εφαρμόζουν νέες τεχνικές που μαθαίνουν στους νέους πώς να πετυχαίνουν επαγγελματικούς στόχους.

Σκοπός της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής είναι η διευκόλυνση των ατόμων προκειμένου να αποκτήσουν την ικανότητα να αναλύουν, να αξιολογούν και να αναπτύσσουν (γενικότερα, να καταπιάνονται με) θέματα που αφορούν την αυτοαντίληψή τους, το οικονομικό και κοινωνικό τους περιβάλλον, τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τον επαγγελματικό τους σχεδιασμό και το σχεδιασμό ενός ευρύτερου πλάνου ζωής. Η Επαγγελματική Συμβουλευτική στοχεύει στην ενεργοποίηση του ατόμου όχι μόνο για επαγγελματική αλλά και για προσωπική ανάπτυξη. Επομένως, από τη φάση της «διάγνωσης» και της «περιγραφής» περάσαμε στη φάση της «διευκόλυνσης» και της «ανάπτυξης».

5.3 Κεντρικοί άξονες της επαγγελματικής συμβουλευτικής

Κεντρικοί άξονες πάνω στους οποίους κινείται η Επαγγελματική Συμβουλευτική είναι:

- *Η διερεύνηση, ανάλυση, αξιολόγηση και ανάπτυξη* ενεργών και παθητικών στοιχείων που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψης (ενδιαφέροντα, προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες, ικανότητες και δεξιότητες, ρόλοι, σημαντικοί άλλοι κλπ).
- *Η διερεύνηση, ανάλυση, αξιολόγηση και ταξινόμηση* πληροφοριών καθώς και εναλλακτικών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών διεξόδων που σχετίζονται τόσο με τις ανάγκες και προτιμήσεις των ατόμων, όσο και με τις προοπτικές της αγοράς εργασίας.
- *Η ενσωμάτωση* της πληροφόρησης και διευκόλυνση της λήψης αποφάσεων.
- Η δημιουργία και πραγματοποίηση επαγγελματικών σχεδίων.

5.4. Στάδια της επαγγελματικής συμβουλευτικής

Σύμφωνα με τους Isaacson¹⁸ και Brown η Συμβουλευτική διαδικασία αποτελείται από 5 στάδια:

- Δημιουργία και δόμηση της συμβουλευτικής σχέσης.
- Διάγνωση του προβλήματος.
- Στοχοθέτηση.
- Παρέμβαση.
- Αξιολόγηση.

¹⁸ Isaacson Lee E. & Brown D. (1997). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*, Needham Heights: Allyn & Bacon.

5.5. Αξονες συμβουλευτικής υποστήριξης

Συχνότερα θέματα με τα οποία ασχολείται η Συμβουλευτική και στα οποία έχουμε ουσιαστικά αποτελέσματα είναι:

- Η ενίσχυση και ανάπτυξη αυτοαντίληψης.
- Ανάπτυξη επαγγελματογνωσίας.
- Επιλογή επαγγέλματος.
- Ο επαναπροσανατολισμός.
- Η ρύθμιση και συντονισμός ανάμεσα στους διάφορους ρόλους ζωής.
- Επαγγελματικός σχεδιασμός.

Εδώ θα πρέπει να σημειώσουμε ότι αναφερόμαστε στην επαγγελματική συμβουλευτική γιατί η διαδικασία απολογισμού προσόντων στηρίζεται θεωρητικά σε αυτήν. Πιο συγκεκριμένα το στάδιο της αυτοαντίληψης της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων (που περιγράφεται στο κεφάλαιο «Απολογισμός Προσόντων») ταυτίζεται με τον κεντρικό άξονα της επαγγελματικής συμβουλευτικής που είναι αυτός της διερεύνησης, ανάλυσης, αξιολόγησης του προφίλ του ενδιαφερομένου.

Ωστόσο στην περίπτωση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, ο ενδιαφερόμενος δεν έχει κάνει την επαγγελματική του επιλογή στη δε περίπτωση της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων η επαγγελματική επιλογή θεωρείται προϋπόθεση.

6. ΕΝΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ «ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ»

Έννοιες όπως αυτοαντίληψη, αξίες, ενδιαφέροντα, προσωπικά χαρακτηριστικά, ικανότητες, δεξιότητες, κίνητρα, είναι αρκετές φορές συγκεχυμένες. Για να αποφύγουμε τη σύγχυση τουλάχιστον όσον αφορά τη διαδικασία απολογισμού προσόντων θεωρούμε απαραίτητη την αναφορά σ' αυτές.

6.1. Αυτοαντίληψη

Η αυτοαντίληψη αποτελεί ουσιαστικό αντικείμενο εφαρμογής και μελέτης της Συμβουλευτικής.

Η αυτοαντίληψη βάζει τα θεμέλια για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

Δεν υπάρχει, όμως μέχρι σήμερα ενιαίος και αποδεκτός εννοιολογικός προσδιορισμός της αυτοαντίληψης. Υπάρχουν τόσο πολλοί εννοιολογικοί προσδιορισμοί όσοι και οι θεωρητικές προσεγγίσεις.

Πολλοί ορίζουν¹⁹ την αυτοαντίληψη σαν ένα σύνολο πεποιθήσεων και στάσεων που διαμορφώνει το άτομο για τον εαυτό του.

Σημαντική προσφορά στη Συμβουλευτική και γενικότερα στη βιβλιογραφία γύρω από το θέμα της αυτοαντίληψης αποτελεί και η εξελικτική θεωρία του Super.

Αυτοαντίληψη σύμφωνα με τον Super²⁰ είναι η εικόνα που έχει το άτομο για τον εαυτό του. Ο Super δέχεται ότι οι άνθρωποι δεν έχουν μια μοναδική αυτοαντίληψη, αλλά σύνολα ('constellations') αυτοαντιλήψεων.

Σχετικές έννοιες με την αυτοαντίληψη είναι οι έννοιες *εαυτός*, *αυτογνωσία*, *αυτοεκτίμηση*. Οι έννοιες αυτές υπήρξαν αρχικά αντικείμενο της φιλοσοφίας τόσο στην αρχαιότητα (Σωκράτης, Αριστοτέλης κλπ) όσο και πολύ αργότερα κατά τον 17^ο αιώνα και μετά (Descartes, Locke, Hume, Kant). Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα και μέχρι σήμερα με το θέμα αυτό ασχολήθηκαν κοινωνιολόγοι και ψυχολόγοι (James, Cooley, Mead, Goffman, Freud, Horney, Sullivan, Fromm, Ericson, Adler, Jung, Rogers κλπ).

Μια εκτεταμένη ανάλυση στο θέμα της αυτοαντίληψης και του εαυτού μπορεί ο Σύμβουλος και ο αναγνώστης να βρει στο βιβλίο της Λεονταρή²¹.

Μερικοί ερευνητές δεν κάνουν διάκριση ανάμεσα στις έννοιες αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης. Σύμφωνα με τη Λεονταρή η αυτοαντίληψη αποτελεί τη γνωστική πλευρά της αυτογνωσίας, ενώ η αυτοεκτίμηση τη συναισθηματική πλευρά. Ο όρος αυτοαντίληψη

¹⁹ Hamachek, D.E. *Encounters with the Self*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1987.

²⁰ Watts, A.G., Super, D.E., & Kidd, J.M. *Carter development in Britain*, Cambridge: Hobsons Press Ltd, 1981

²¹ Λεονταρή, Α. *Αυτοαντίληψη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1996.

(εαυτοαντίληψη κατά τον Δημητρόπουλο²²) σημαίνει τις ερμηνείες που δίνει το άτομο για τον εαυτό του. Οι ερμηνείες αυτές είναι υποκειμενικές και προσωπικές. Η αυτοαντίληψη δηλαδή στηρίζεται σε υποκειμενικές εκτιμήσεις, έτσι όπως τις αντιλαμβάνεται το άτομο.

Ο όρος *αυτογνωσία* σημαίνει αντικειμενικές γνώσεις για τον εαυτό και για κάθε πλευρά του εαυτού (όπως για παράδειγμα, κοινωνική, ψυχολογική, συναισθηματική, σωματική).

Συμφωνία και ενιαία αντίληψη των ερευνητών και επιστημόνων δεν υπάρχει ούτε στο θέμα της *διαχρονικής σταθερότητας* της αυτοαντίληψης.

Μια πρώτη ομάδα επιστημόνων και ερευνητών δέχεται ότι η αυτοαντίληψη μεταβάλλεται συνεχώς (μεταβαλλόμενη αυτοαντίληψη).

Μια δεύτερη ομάδα υποστηρίζει ότι η αυτοαντίληψη είναι σταθερή προς το τέλος της εφηβείας και κατά τη διάρκεια της ενήλικης ζωής (σταθερή αυτοαντίληψη).

Μια Τρίτη²³ ομάδα μελετητών δέχεται ότι η αυτοαντίληψη είναι σταθερή ως προς την βασική της μορφή (κεντρικές πτυχές) αλλά διαφοροποιείται ως προς τα επιμέρους χαρακτηριστικά.

Η αυτοαντίληψη σύμφωνα με τον Harter²⁴ διαφοροποιείται προοδευτικά τόσο ως προς τη δομή όσο και ως προς το περιεχόμενο. Η εικόνα που δημιουργεί το άτομο για τον εαυτό του (ποιος είμαι, τι θέλω, τι μπορώ να κάνω) μπορεί να είναι θετική ή αρνητική.

Η θετική εικόνα που δημιουργεί το άτομο για τον εαυτό του αποτελεί κινητήρια δύναμη για θετική προσέγγιση και δράση, ενώ η αρνητική εικόνα αποδυναμώνει τα κίνητρα για δράση.

Συμπερασματικά, ο Σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει ότι:

1. Τα άτομα χρειάζονται να συγκεντρώσουν πολύτιμες πληροφορίες και να αποκτήσουν μια όσο το δυνατό πιο καθαρή εικόνα για τον εαυτό τους αλλά και για τους παράγοντες που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψης τους.
2. Το προφίλ της αυτοαντίληψης συνθέτουν παράγοντες όπως:
 - Προσωπικά χαρακτηριστικά
 - Ενδιαφέροντα
 - Αξίες και κίνητρα

²² Δημητρόπουλος, Ε. *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, μέρος Β, Αθήνα : Γρηγόρη, 1998.

²³ Brim, O.G. Life Span Development of the Theory of Oneself: Implications for Child Development . In H.W. Reese (Ed.) *Advances in Child Development and Behavior*, Vol. II, New York: Academic Press, 1976.

Epstein, S. The self concept revisited or a theory of a theory. *American Psychologist*, May, 406-416, 1973.

²⁴ Harter S. Developmental Perspectives on the self-system in P.H Mussen (ED). *Handbook of Child Psychology*, 4th edition, Vol IV. New York: John Wiley and Sons inc, 1983.

- Ικανότητες
 - Ενδιαφέροντα
 - Ρόλοι (και σχέσεις ανάμεσα σε ρόλους)
3. Οι πληροφορίες που συγκεντρώνουν τα άτομα για τον εαυτό τους και τους παράγοντες που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψης τους μπορεί να βοηθήσουν το άτομο πολλαπλά:
- Στην εκτίμηση των εκπαιδευτικών τους διεξόδων
 - Στις επαγγελματικές τους επιλογές
 - Στον επαγγελματικό τους σχεδιασμό
 - Στο σχεδιασμό αλλαγών της συμπεριφοράς τους.

6.2. Αξίες

Αξίες είναι οι βασικές πεποιθήσεις των ατόμων. Οι αξίες εκφράζουν αυτά που οι άνθρωποι εκτιμούν και θεωρούν σημαντικά και σπουδαία στη ζωή τους.

Οι αξίες σύμφωνα με τον Super²⁵ είναι οι ιδιότητες που επιθυμούμε να αποκτήσουμε και τις οποίες επιζητούμε στις επαγγελματικές μας δραστηριότητες στις καταστάσεις που ζούμε και στους στόχους που βάζουμε στη ζωή μας. Σύμφωνα με τον ίδιο, οι αξίες μοιάζουν με τα ενδιαφέροντα, αλλά είναι πιο θεμελιώδεις από αυτά.

Οι αξίες είναι η πηγή των κινήτρων και προσδιορίζουν τη συμπεριφορά του ατόμου και είναι αυτές που θα υπαγορεύσουν ποια δράση θα επιλεγεί. Επομένως, παίζουν σημαντικό ρόλο και επιδρούν στη συμπεριφορά επιλογής²⁶.

Οι αξίες έχουν διπλή διάσταση, γνωστική και συναισθηματική χωρίς η μια να είναι ανεξάρτητη από την άλλη.

Τα άτομα τα οποία ενεργούν σύμφωνα με τις αξίες τους νοιώθουν ικανοποιημένοι και στη δουλειά τους αλλά και γενικότερα στη ζωή τους. Όσοι αδυνατούν να ενεργούν σύμφωνα με τις αξίες τους μπορεί να νοιώθουν αρνητικά συναισθήματα (όπως για παράδειγμα θυμό και ανησυχία).

Έχει παρατηρηθεί ότι, σε ουσιαστική βάση, τα άτομα δεν μπορούν εύκολα από μόνα τους να ανακαλύψουν και να ιεραρχήσουν τις αξίες τους.

Η διερεύνηση, ο προσδιορισμός και η ιεράρχηση των αξιών αποτελεί ένα κεφάλαιο μεγάλης αξίας και χρησιμότητας τόσο για την επαγγελματική Συμβουλευτική όσο και για άλλα είδη Συμβουλευτικής.

Η λήψη μιας ποιοτικής επαγγελματικής απόφασης και επιλογής ενός ατόμου δεν εξαρτάται από την πληροφόρηση που έχει για το «ποιες» είναι οι αξίες του, αλλά για το «πως» τις ιεραρχεί και «πως» τις θεωρεί σημαντικές. Ο προσδιορισμός και η ιεράρχηση των αξιών παίζουν σημαντικό ρόλο:

²⁵Smith, M.B. Personal values in the study of lives. Στο R.W White (ed), *The Study of Lives*. NewYork: Atherton, 1963.

²⁶ Super D. *Questionnaire des Valeurs Professionnelles*. Les Editions du Centre de Psychologic Appliquée, Paris.

- στην ενίσχυση της αυτοαντίληψης
- στην επαγγελματική επιλογή
- στον επαγγελματικό σχεδιασμό
- στην οργάνωση της επαγγελματικής και γενικότερα της προσωπικής ζωής.

Το σύστημα αξιών του ατόμου περιλαμβάνει τις προσωπικές και εργασιακές (επαγγελματικές) αξίες, οι οποίες συνδέονται με την εργασία.

Οι επικριμένες και ερευνητές δεν συμφωνούν ούτε ως προς τον αριθμό ούτε ως προς το είδος των εργασιακών αξιών.

Σύμφωνα με τους Kidd και Knasel²⁷ οι σημαντικότερες εργασιακές αξίες είναι:

- Γόητρο
- Μισθός
- Διαπροσωπικές σχέσεις
- Ασφάλεια
- Ανεξαρτησία
- Αλτρουισμός.

Ο Super²⁸ ανεβάζει τον αριθμό των επαγγελματικών αξιών σε 15. Οι αξίες αυτές είναι:

- Δημιουργικότητα
- Διαχείριση
- Πραγμάτωση
- Περιβάλλον
- Σχέση με την ιεραρχία
- Τρόπος ζωής
- Σχέσεις με τους Συναδέλφους
- Αισθητική
- Κύρος
- Ανεξαρτησία
- Ποικιλία
- Οικονομικά πλεονεκτήματα
- Αλτρουισμός
- Πνευματικά ερεθίσματα

Εκείνο που αξίζει συμπερασματικά να σημειωθεί είναι:

- Όσο περισσότερες επαγγελματικές αξίες και όσο μεγαλύτερη έκφραση βρίσκουν σε μια δουλειά τόσο μεγαλύτερη ικανοποίηση νοιώθει το άτομο.
- Οι ποιοτικές αποφάσεις και επιλογές ενός ατόμου εξαρτώνται από την ιεράρχηση και «αποκρυστάλλωση» των αξιών του.

²⁷ Kidd, J.M. & Knasel, E.G. *Work Values and Work Saliency: A Review of British and North American Literature*. Hertford: NICEC, 1980.

²⁸ Super D. *Questionnaire des Valeurs Professionnelles*. Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée, Paris.

6.3. Ενδιαφέροντα

Ο όρος ενδιαφέρον σημαίνει κάτι που αρέσει στο άτομο. Τα ενδιαφέροντα μπορούν να οριστούν σαν κάτι που διεγείρει την προσοχή ή την περιέργεια ενός ατόμου. Αποτελούν επίσης ενδείξεις γι' αυτό που απολαμβάνουν τα άτομα να κάνουν.

Σημαντική ψυχολογική έρευνα έχει γίνει στο θέμα των ενδιαφερόντων. Μεγάλη προσφορά στη συγκεκριμένη έρευνα έχει γίνει από τους Strong, Guilford, Kuder, Holland, Super κα.

Οι επιστήμονες παρά το γεγονός της μεγάλης ερευνητικής προσπάθειας δεν συμφωνούν ως προς τον αριθμό, τη φύση, τη σταθερότητα και τη σαφειότητα των ενδιαφερόντων.

Όσον αφορά, για παράδειγμα, τη διαχρονικότητα των ενδιαφερόντων:

Ο Ginsberg²⁹ υποστηρίζει ότι τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου αρχίζουν να διαμορφώνονται σε μια ηλικία 11-12 χρόνων (στάδιο ενδιαφέροντος).

Ο Strong³⁰ δέχεται ότι η αλλαγή των ενδιαφερόντων στα αγόρια σε ηλικίες 15-25 χρονών είναι πολύ μικρή. Από την ηλικία των 20 χρονών και μετά τα ενδιαφέροντα παραμένουν σταθερά και στη μετέπειτα ζωή τους.

Ο Super³¹ υποστηρίζει ότι τα ενδιαφέροντα (όπως άλλωστε όλα τα στοιχεία της αυτοαντίληψης), μεταβάλλονται ανάλογα με το χρόνο και την εμπειρία, ενώ προσθέτει ότι αποκτούν μια σχετική σταθερότητα από τα τελευταία χρόνια της εφηβείας μέχρι την ωριμότητα.

Επίσης, υπάρχει διαφορά μεταξύ των επιστημόνων και ως προς την ταξινόμηση των ενδιαφερόντων. Για παράδειγμα, ο Super³² ταξινόμησε τα ενδιαφέροντα σε 4 κατηγορίες. Χρησιμοποίησε σαν κριτήριο για την ταξινόμηση τους τρόπους με τους οποίους αυτά μπορούν να εντοπιστούν.

1. Τα ενδιαφέροντα που το άτομο δηλώνει ότι έχει ('expressed interest'). Τα ενδιαφέροντα που γίνονται εμφανή με την παρατήρηση της συμμετοχής του ατόμου σε δραστηριότητες ή για το πώς διαθέτουν το χρόνο τους ('manifest interests').
2. Τα ενδιαφέροντα που μετριοούνται με ερωτηματολόγια ('inventoried interests').
3. Τα ενδιαφέροντα που μετριοούνται με αντικειμενικά τεστ ('tested interests').

Ο Kuder³³ ταξινόμησε τα ενδιαφέροντα σε δέκα κατηγορίες: Υπαίθρια, Μηχανικά, Μαθηματικά, Επιστημονικά, Πειθούς, Καλλιτεχνικά, Λογοτεχνικά, Μουσικά, Κοινωνικών Υπηρεσιών, Υπαλληλικά.

²⁹ Ginsberg, E, Ginsberg,S.W., Axelrad, S., Hema, J.L *Occupational Choice: An Approach to General Theory*. New York:Columbia University Press, 1951.

³⁰ Strong, E.K, Jrr. *Vocational Interests of Men and Women*. Stanford: Stanford university press, 1943.

³¹ Watts A, Super D κ.α *Career Development in Britain*, published for CRAC by Hobsons Press, 1981.

³² Watts A, Super D κ.α *Career Development in Britain*, published for CRAC by Hobsons Press, 1981.

³³ Kuder G.F. *Kuder General Interest Survey*, Chicago: Science Research Associates, 1988.

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι υπάρχει μια ουσιαστική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο των ενδιαφερόντων και στην επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση. Όμως, πρέπει να διευκρινιστεί ότι τα ενδιαφέροντα αν και είναι αναγκαία δεν διασφαλίζουν από μόνα τους μια επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση.

Η παρατήρηση ότι διαφορετικά ενδιαφέροντα υπάρχουν σε διαφορετικές επαγγελματικές ομάδες, έδωσε έναυσμα να ξεκινήσει μια σειρά από μελέτες σχετικά με τη φύση και το ρόλο των επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Σύμφωνα με τον Ginsberg³⁴, για παράδειγμα, τα ενδιαφέροντα παίζουν τον κυριότερο ρόλο στις επαγγελματικές προτιμήσεις.

Από την άλλη πλευρά, τα ενδιαφέροντα παίζουν σημαντικό ρόλο και στην επαγγελματική επιλογή.

Ένα άτομο, βεβαίως, μπορεί να έχει περισσότερα από ένα υψηλά ενδιαφέροντα, τα οποία θα ήθελε να ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές του προτιμήσεις. Προκειμένου το άτομο αυτό να διασφαλίσει όσο γίνεται περισσότερο επιτυχία και ικανοποίηση στην επαγγελματική επιλογή του, πρέπει να βρει ένα επάγγελμα στο οποίο να μπορεί να ικανοποιεί όλα τα ενδιαφέροντα που είναι πιο σημαντικά για τον ίδιο. Στην πραγματικότητα όμως, μπορεί να μην υπάρχει ένα τέτοιο επάγγελμα που να ικανοποιεί όλα τα ενδιαφέροντα ενός ατόμου.³⁵ Σε αυτό το σημείο είναι βασικό το έργο του Συμβούλου να βοηθήσει το άτομο να συνειδητοποιήσει και να συσχετίσει σωστά τα ενδιαφέροντα του με την πραγματικότητα. Με τη βοήθεια του Συμβούλου, το άτομο πρέπει να αναγνωρίσει, να εκτιμήσει, να ιεραρχήσει, τα ενδιαφέροντά του και να διαχωρίσει ποια ενδιαφέροντα είναι τα πιο σπουδαία για τον ίδιο προκειμένου να ικανοποιηθούν στο χώρο της δουλειάς και ποια μπορούν να ικανοποιηθούν σε δραστηριότητες εκτός δουλειάς.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι και τεχνικές³⁶ για τον προσδιορισμό, την αναγνώριση και την εκτίμηση των ενδιαφερόντων.

Η χρησιμότητα της αναγνώρισης και εκτίμησης των ενδιαφερόντων δεν περιορίζεται μόνο στην επαγγελματική επιλογή και ικανοποίηση αλλά επεκτείνεται και σε άλλους τομείς όπως για παράδειγμα την ανάπτυξη της αυτοαντίληψης, την αναγνώριση εναλλακτικών επαγγελματικών λύσεων.

6.4. Προσωπικά χαρακτηριστικά

Ένας από τους παράγοντες που εμπλέκονται στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής είναι η προσωπικότητα του ατόμου και τα προσωπικά χαρακτηριστικά από τα οποία αποτελείται.

³⁴ Ginsberg, E, Ginsberg,S.W., Axelrad, S., Hema, J.L *Occupational Choice: An Approach to General Theory*. New York:Columbia University Press, 1951.

³⁵ Davison, V.C. & Tippett, G.L. *A Career Planning Guide. Manpower and Immigration*, Ottawa, Canada, 1977.

³⁶ Βλ. σχετικό κεφάλαιο

Οι επιστήμονες δεν έχουν καταλήξει σε μια συμφωνία για τον εννοιολογικό προσδιορισμό της προσωπικότητας, αλλά ούτε και ως προς τον αριθμό και τη φύση των χαρακτηριστικών από τα οποία αποτελείται.

Οι έρευνες που αφορούν τη συσχέτιση μεταξύ προσωπικών χαρακτηριστικών και επαγγελμάτων είναι ανεπαρκείς ή τουλάχιστον δεν έχουν προχωρήσει στον ίδιο βαθμό με τις αντίστοιχες έρευνες που έχουν γίνει για τους άλλους παράγοντες που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψης.

Σύμφωνα με τους Isaacson και Brown³⁷ οι λόγοι που εξηγούν την ανεπάρκεια των ερευνών στον τομέα αυτό είναι, πρώτον, ότι τα εργαλεία και οι τεχνικές μέτρησης δεν είναι ακριβή και επομένως δεν προσδιορίζουν με μεγάλη ακρίβεια τα αποτελέσματα και δεύτερον, ότι στα επαγγέλματα μπορούν να ταιριάζουν ένα ευρύ πεδίο από διαφορετικές προσωπικότητες απ' ότι ικανότητες, ενδιαφέροντα και άλλα χαρακτηριστικά.

Όσον αφορά τον όρισμό και και επέκταση τη συναισθηματική προσωπικότητας, μια ομάδα μελετητών και επιστημόνων υποστηρίζουν την άποψη ότι η προσωπικότητα είναι ένα ευρύ σύνολο διαφορετικών χαρακτηριστικών, τα οποία αποτελούν ένα αρμονικό σύνολο.

Σύμφωνα με τον Holland³⁸ υπάρχουν έξι τύποι προσωπικότητας (Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός, Συμβατικός) στους οποίους αντιστοιχούν έξι ομώνυμοι τύποι περιβαλλόντων. Το ταίριασμα ατόμων και περιβαλλόντων οδηγεί σε αποτελέσματα (πχ επαγγελματική επιλογή, σταθερότητα, επαγγελματική επιτυχία) τα οποία μπορούμε να προβλέψουμε.

Μια σφαιρική περιγραφή της προσωπικότητας, θα μπορούσε να γίνει μόνο στο βαθμό που θα διαθέταμε επαρκή πληροφόρηση σχετικά με τον αριθμό, την φύση, και την έκταση των προσωπικών χαρακτηριστικών. Όσον αφορά το θεωρητικό υπόβαθρο στο οποίο μπορεί να στηριχθεί ο Σύμβουλος για το έργο του καλύπτοντας μεταξύ άλλων τα έργα των: Cattell³⁹, Eysenck⁴⁰, Guilford⁴¹, Norman⁴², Digman & Inouye⁴³, McCrae & Costa⁴⁴. Επίσης, χρειάζεται να γνωρίζει και να κατανοεί όλες τις βασικές προσεγγίσεις

²³ Isaacson, L. & Brown, D. *Carrer Information, Career Counseling and Career Development*. Needham Heights: Allyn and Bacon, 1997.

²⁴ Holland, J.L. *Making Vocational Choices, A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1985.

³⁹ Cattell, R.B. *Personality and Motivation Structure and Measurement*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1957.

Cattell, R.B. *The scientific Analysis of Personality*. Chicago: Aldine, 1966

⁴⁰ Eysenck, H.J. *The Structure of Human Personality*, New York: Wiley, 1953.

⁴¹ Guilford, J.P. Cognitive Psychology's ambiguities: Some suggested remedies. *Psychological Review*, 89, 48*49, 1982

⁴² Norman, W.T. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583, 1963.

⁴³ Digman J. M. & Inouye J. Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123, 1986.

⁴⁴ McCrae, R.R. & Costa, P.T., GR. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90, 1987.

σχετικά με την έννοια της προσωπικότητας: ψυχαναλυτική, κοινωνικής μάθησης, φαινομενολογική.

Αυτό που ενδιαφέρει περισσότερο τη Συμβουλευτική είναι η αναγνώριση, η εκτίμηση, η ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και η συσχέτισή τους με επαγγέλματα.

Αξίζει να τονιστεί ότι ολοκληρωμένα συστήματα μέτρησης των προσωπικών χαρακτηριστικών δεν έχουν μέχρι σήμερα δημιουργηθεί.

Όσο αφορά τη σχέση μεταξύ προσωπικότητας και επαγγελματικής επιλογής οι Hopkins και συνεργάτες⁴⁵ υποστηρίζουν ότι δεν υπάρχουν ικανοποιητικοί δείκτες συσχέτισης μεταξύ τους.

Συνοπτικά και χρήσιμα συμπεράσματα που προκύπτουν από τους μελετητές και θεωρητικούς των προσωπικών χαρακτηριστικών είναι:

- Τα επαγγέλματα ανέχονται μια ευρεία ποικιλία προσωπικών χαρακτηριστικών.
- Δεν υπάρχουν μεμονωμένα εργαλεία μέτρησης στην επαγγελματική Συμβουλευτική που να καλύπτουν επαρκώς και τα τρία στοιχεία των προσωπικών χαρακτηριστικών: αριθμός, φύση και έκταση.
- Δεν υπάρχει ικανοποιητικό ερευνητικό υλικό (εξαιτίας των δυσκολιών) που να συσχετίζει τα προσωπικά χαρακτηριστικά με τα επαγγέλματα.
- Η επιλογή των εργαλείων εκτίμησης θα πρέπει να γίνεται με μεγάλη προσοχή και ευαισθησία διότι ελάχιστα από αυτά προσφέρουν και είναι χρήσιμα στη Επαγγελματική Συμβουλευτική.

6.5. Ικανότητες και δεξιότητες

Τα άτομα εμφανίζουν σημαντικές διαφορές ως προς τις ικανότητες και δεξιότητες.

Είναι αναγκαίο να γίνει διακρίση ανάμεσα στις δύο έννοιες.

Η ικανότητα ορίζεται⁴⁶ σαν η δύναμη, φυσική ή διανοητική, που αποκτιέται με κατάρτιση ή χωρίς κατάρτιση, για την εκτέλεση μιας ενέργειας.

Δεξιότητα⁴⁷ είναι η ικανότητα εκτέλεσης μιας ενέργειας. Είναι η ικανότητα να κάνεις κάτι καλά. Η ικανότητα αυτή μπορεί να είναι φυσική ή να έχει αποκτηθεί μέσα από κατάρτιση ή εκπαίδευση.

Οι ψυχολόγοι και ερευνητές συμφωνούν ως προς τον ορισμό και εννοιολογικό προσδιορισμό των ικανοτήτων και δεξιοτήτων. Διαφωνούν όμως ως προς τον αριθμό και την φύση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων που χαρακτηρίζουν ένα άτομο.

Η έρευνα για τον προσδιορισμό του αριθμού και της φύσης των ικανοτήτων έχει ξεκινήσει πάνω από μισό αιώνα.

⁴⁵ Hopkins, K.D., Stanley, J.C. and Hopkins, B.R. *Education and Psychological Measurement and Evaluation* (7th ed). Employment Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1990.

⁴⁶ Drever, J. *Dictionary of Psychology*, Harrmonds Worth: Penguin Books LTD, 1984.

⁴⁷ Πλαγιαννάκος, Σ. *Διδακτική Επαγγελματικών Μαθημάτων, ο Σχεδιασμός της Διδασκαλίας*, Αθήνα: «Ελλην», 1995.

Διαφορετικοί συγγραφείς και ερευνητές περιγράφουν διαφορετικούς αριθμούς και είδη ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Οι Αμερικάνικες Υπηρεσίες Απασχόλησης στη Δημοσίευση της συστοιχίας τεστ Γενικών Ικανοτήτων αναφέρουν και περιγράφουν 9 ικανότητες. Οι ικανότητες αυτές, όπως, αναφέρονται στις Υπηρεσίες Απασχόλησης της Αμερικής είναι:

1. Ικανότητα Γενικής Μάθησης.
2. Ικανότητα Λόγου.
3. Αριθμητική Ικανότητα.
4. Ικανότητα Αντίληψης Χώρου.
5. Αντίληψη Μορφών.
6. Παρατηρητικότητα-Προσοχή (Clerical Perception).
7. Συντονισμός Κινήσεων.
8. Επιδεξιότητα Δακτύλων
9. Δεξιοτεχνία Χεριών.

Στο Καναδέζικο «Λεξικό και Ταξινόμηση Επαγγελμάτων» (CCDO)⁴⁸ αναφέρονται και περιγράφονται εννέα (9) ικανότητες. Οι εννέα (9) ικανότητες είναι όπως με αυτές που αναφέρουν και περιγράφουν οι Αμερικανικές Υπηρεσίες Απασχόλησης. Η διαφορά βρίσκεται στη προσθήκη δύο ικανοτήτων που είναι: α) Η ικανότητα συντονισμού ματιών-χεριών –ποδιών και β) η ικανότητα διάκρισης χρωμάτων.

Μερικοί άλλοι ερευνητές αναφέρουν και περιγράφουν ένα μεγαλύτερο αριθμό ικανοτήτων και δεξιοτήτων.

Αυτό όμως, που πρέπει να επισημανθεί είναι ότι ο κόσμος των επαγγελμάτων και της εργασίας δεν παραμένει στατικός αλλά διαφοροποιείται ως προς τον αριθμό, τη μορφή και το περιεχόμενο.

Οι σύγχρονες μορφές εργασίας χαρακτηρίζονται ολοένα και περισσότερο από ομαδικότητα, ενώ καθένα από τα επαγγέλματα απαιτεί ένα πλέγμα από νέες ικανότητες και δεξιότητες, που συνεχώς διευρύνεται.

Νέες μορφές ικανοτήτων (πχ ικανότητες αυτόνομης εργασίας, ικανότητες ενσυναίσθησης, διαπολιτισμικές ικανότητες, ικανότητες δικτύωσης, ικανότητες ανάληψης επιχειρηματικών κινδύνων, κλπ) που δεν αναφέρονται και δεν περιγράφονται μέχρι σήμερα σε κλασσικά εγχειρίδια Συμβουλευτικής, είναι αναγκαίες για την εκτέλεση πολλών εργασιών από τους εργαζόμενους.

Πολλά άτομα μερικές φορές δεν γνωρίζουν ή και αν γνωρίζουν υπερεκτιμούν ή υποεκτιμούν τις ικανότητες και δεξιότητες που διαθέτουν.

Ο προσδιορισμός, η αναγνώριση και η εκτίμηση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων ενός ατόμου είναι ένα έργο που γίνεται με διάφορες μεθόδους και τεχνικές και χρειάζεται τη βοήθεια του Συμβούλου.

⁴⁸ Davison, V.C. and Tippert, G.L. *A Career Planning Guide. Manpower and Immigration*, Ottawa, Canada, 1977.

7. ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

7.1. Διαδικασία απολογισμού προσόντων

Η διαδικασία του “απολογισμού προσόντων” είναι **δυναμική** και **συνεχής**, διενεργείται με κεντρικό πρόσωπο το ίδιο το άτομο και είναι **άκρως εξατομικευμένη**.

Απευθύνεται στα άτομα που αναζητούν εργασία ή επιθυμούν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση.

Σκοπός της είναι η επίτευξη των επαγγελματικών στόχων του ατόμου.

Είναι **δυναμική**, γιατί ωθεί το άτομο να αντιληφθεί τον εαυτό του, τις ενέργειες του σε συνεχή αλληλεπίδραση μ’ ένα περιβάλλον που συνεχώς μεταβάλλεται.

Είναι **συνεχής** γιατί δεν μπορεί πλέον να πραγματοποιηθεί αντιμετωπίζοντας την επαγγελματική αποκατάσταση και σταδιοδρομία ως γεγονός εφ’ άπαξ μιας ολόκληρης ζωής.

Είναι **εξατομικευμένη** γιατί μόνο το ίδιο το άτομο μπορεί να ρίξει φως στη κατανόηση των δυσκολιών της επαγγελματικής του ένταξης-επανένταξης.

Αυτή η διαδικασία “απολογισμού προσόντων” για κάποια άτομα μπορεί να σημαίνει επάνοδο σε κατάρτιση, για κάποια άλλα επαναπροσδιορισμό των στόχων τους και για κάποια άλλα να συνοψίζεται στην εξεύρεση εργασίας ή δημιουργίας επιχείρησης.

Ανεξάρτητα από το δρόμο που θα επιλέξει το άτομο η διαδικασία αυτή το βοηθά να επιστρατεύσει όλες τις δυνατότητες του, για μια κοινωνικο-επαγγελματική (επ)ένταξη σύμφωνα με τις ανάγκες, τις αξίες του, τα κίνητρα του, τις γνώσεις και δεξιότητες του, τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες του. Η διαδικασία “απολογισμού προσόντων” έρχεται να απαντήσει στις ερωτήσεις:

- ποιος είμαι
- τι γνωρίζω
- τι είμαι ικανός να κάνω
- τι θέλω να κάνω

Όταν θέτουμε αυτές τις ερωτήσεις και ιδιαίτερα όταν έχουμε τις απαντήσεις μπορούμε να απαντήσουμε σε μια σειρά άλλων ερωτήσεων όπως:

- Ποια η θέση μου σε σχέση με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας;
- Ποιες οι δυνατότητες μου να (επ)ενταχθώ;
- Ποιες ενέργειες πρέπει να κάνω;

Η διαδικασία του “απολογισμού” δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να απαντήσει ουσιαστικά σ’ αυτές τις ερωτήσεις μέσα από τη διερεύνηση, αναγνώριση και αξιολόγηση:

- των αναγκών, κινήτρων και αξιών του.
- των προσωπικών χαρακτηριστικών του
- των ενδιαφερόντων του
- των γνώσεων (γενικών και ειδικών) που απέκτησε, κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης του ή κατάρτισης του, σε εργασιακή εμπειρία ή στην εξωεπαγγελματική του ζωή.
- των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του.
- των ικανοτήτων και δεξιοτήτων του.

Ωστόσο η διαδικασία αυτή δεν είναι μια απλή απαρίθμηση όλων των παραπάνω στοιχείων είναι κάτι περισσότερο. Εξερευνά τη δυναμικότητα όλων αυτών και προσανατολίζεται στο μέλλον.

“Απολογισμός προσόντων” δεν σημαίνει μόνο ότι το άτομο κάνει κατά το δυνατό μια πλήρη λίστα προσόντων, τυπικών και ουσιαστικών. Σημαίνει ότι αποκτά συνείδηση ή ξανασυνειδητοποιεί, τι πραγματοποίησε συγκεκριμένα, τι γνωρίζει και τι μπορεί να κάνει.

Σημαίνει ότι ανανεώνει τα προσόντα τα οποία διαθέτει, αναπτύσσει αυτά που πιθανά είχε ξεχάσει ή τα θεωρούσε τόσο αυτονόητα που δεν τα σκεπτόταν πλέον.

“Απολογισμός προσόντων” σημαίνει αυτογνωσία αυτοαντίληψη.

Η διαδικασία του “απολογισμού” βοηθά το άτομο να γνωρίσει και να κατανοήσει τον εαυτό του σε σχέση με τους επαγγελματικούς του στόχους, να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του σε προσωπικό επίπεδο, να αναδείξει τα δυνατά στοιχεία του και τις στιγμές που καθόρισαν την προσωπική και επαγγελματική του πορεία. Βοηθά το άτομο να δώσει νέα ώθηση στη τροχιά του, με βάση τα δυνατά σημεία της προσωπικότητας του.

Η διαδικασία αυτή είναι το σημείο εκκίνησης μιας επαγγελματικής αυτογνωσίας-αυτοαντίληψης. Ο εντοπισμός, η διερεύνηση, η αξιολόγηση, η προσαρμογή και επαναπροσαρμογή των γνώσεων, δεξιοτήτων, αξιών, κινήτρων, επαγγελματικών δραστηριοτήτων είναι η “ύλη” αυτής της αυτογνωσίας αυτοαντίληψης που καθορίζει τις ενέργειες του ατόμου.

Η διαδικασία του “απολογισμού” είναι μια ανάγνωση-αναγνώριση-αξιολόγηση του προσωπικού και επαγγελματικού παρελθόντος που επιτρέπει στο άτομο να:

- Στηριχθεί σ’ εκείνα τα προσόντα που του χάρισαν επαγγελματικές επιτυχίες.
- Εκτιμήσει τα κίνητρα που μπορούν να δώσουν ώθηση στις ενέργειες του.
- Εκτιμήσει τους παράγοντες εκείνους που αποτέλεσαν τροχοπέδη στις ενέργειες του.
- Αξιολογήσει αυτό που πραγματικά του αρέσει και απαντά στις επιθυμίες και προσδοκίες του.

Μέσα λοιπόν από αυτή τη διαδικασία διερεύνησης και ποιοτικής αξιολόγησης της προσωπικής και επαγγελματικής διαδρομής, το άτομο μπορεί να καθορίσει τη δυνατότητα του “εγώ μπορώ” να αποκτήσει την πεποίθηση του “εγώ θέλω” και την αιτιολογία του “γνωρίζω ποιός είμαι”.

Σ’ αυτό το πλαίσιο ο “απολογισμός προσόντων” καταγράφεται στο μέλλον σε άμεση σχέση με τους επιδιωκόμενους επαγγελματικούς στόχους και σχέδιο δράσης του ατόμου.

Πιο συγκεκριμένα εάν το άτομο με τον “απολογισμό” του μπορεί να καθορίσει:

- τι θα ήθελε να ανανεώσει και να αναπτύξει σε σχέση με τις ικανότητες και δεξιότητες του.
- τις πιθανές ελλείψεις του σε σχέση με τις γνώσεις.
- ποιές ειδικές γνώσεις θα ήθελε να εμβαθύνει ή να συμπληρώσει.
- ποιά στοιχεία της συμπεριφοράς του οφείλει να τροποποιήσει.

Τότε ο “απολογισμός προσόντων” γίνεται ένα ουσιαστικό στήριγμα και κινητήρια δύναμη των ενεργειών του και του παρέχει όλα τα μέσα να γίνει ο αδιαμφισβήτητος πρωταγωνιστής του σχεδίου δράσης του.

Η διαδικασία του απολογισμού μας καθιστά σαφές ότι δεν μπορούμε να βασιζόμαστε στην τύχη ή σε τυχαίες ευκαιρίες για να πετύχουμε, αλλά πάνω απ’ όλα να βασιζόμαστε στον εαυτό μας.

7.2. Στάδια Διαδικασίας

Ο “απολογισμός προσόντων” διενεργείται τόσο σε ατομικό όσο και σε ομαδικό επίπεδο. Η διάρκειά του κυμαίνεται από 10 έως 20 ώρες.

Ο απολογισμός προσόντων ως προς τη διαδικασία είναι κατευθυντικός ως προς το περιεχόμενό του μη κατευθυντικός.

Η διαδικασία στην εξέλιξή της ακολουθεί τρεις φάσεις:

1. την προκαταρκτική φάση
2. τη φάση αυτοαντίληψης, που αποτελεί την μεγαλύτερη σε χρονική διάρκεια φάση και η οποία περιλαμβάνει τρία στάδια:
 - της διερεύνησης
 - της κατηγοριοποίησης
 - της ιεράρχησης
3. τη φάση της υλοποίησης

Πριν την έναρξη τη πρώτης φάσης ο σύμβουλος προετοιμάζει τη συνάντηση. Εάν ο πελάτης έχει συμπληρώσει έντυπο αίτησης πριν τη διαδικασία, ο σύμβουλος είναι χρήσιμο να τα μελετήσει πριν την πρώτη επαφή μαζί του με στόχο:

- να αποκτήσει μια πρώτη ιδέα για τον πελάτη
- να αποφύγει την επανάληψη ερωτήσεων
- να λάβει υπόψη του τον επαγγελματικό στόχο
- να δείξει, στον πελάτη ότι ενδιαφέρθηκε ενεργά γι' αυτόν

Α' ΦΑΣΗ: Προκαταρκτική φάση

Η φάση αυτή είναι η πρώτη δραστηριότητα της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων. Κατά τη διάρκεια της προκαταρκτικής φάσης σύμβουλος και πελάτης εισέρχονται σε μια δυναδική, διαπροσωπική σχέση.

- Είναι η φάση της δημιουργίας κλίματος αποδοχής. Το άτομο που θα ενταχθεί στη διαδικασία “απολογισμού”, που θα δοκιμαστεί σε μια διαπροσωπική σχέση, δεν θα μπορεί να δοθεί ολοκληρωτικά σε αυτή, αν πιστεύει ότι υφίσταται το ερευνητικό και αξιολογικό βλέμμα του συμβούλου.
- Είναι η φάση της δόμησης της σχέσης μεταξύ συμβούλου-πελάτη σε βάση αμοιβαιότητας, διαφάνειας και εμπιστοσύνης. Μόνο μια τέτοια σχέση μπορεί να βοηθήσει σημαντικά και να συμβάλλει καθοριστικά στον περιορισμό της ανασφάλειας του ατόμου και στον περιορισμό της χρήσης των αμυντικών του μηχανισμών, ώστε η διαδικασία να επιφέρει θετικά αποτελέσματα.
- Είναι η φάση του προσδιορισμού του πλαισίου μέσα στο οποίο θα εξελιχθεί ή όλη διαδικασία του “απολογισμού προσόντων” ώστε να μην καταλήξει η σχέση συμβούλου-συμβουλευόμενου, σε μια επιπόλαια επιδερμική συνομιλία δύο ατόμων.

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης αποσαφηνίζονται τα δύο εμπλεκόμενα άτομα, σύμβουλος και συμβουλευόμενος. Είναι σημαντικό ο καθ' ένας να γνωρίζει με ποιόν έχει να κάνει, σε ποιό περιβάλλον δραστηριοποιούνται. Αποσαφηνίζονται και καθορίζονται οι ρόλοι, οι στόχοι και οι προσδοκίες και των δύο, οι δραστηριότητες της όλης διαδικασίας του “απολογισμού”.

Η αποσαφήνιση αυτή, βοηθά σημαντικά:

- στη δημιουργία θετικού κλίματος
- στην εδραίωση σχέσης εμπιστοσύνης, αμοιβαιότητας και διαφάνειας
- στον καθορισμό του πλαισίου της εξέλιξης της διαδικασίας

Πιο συγκεκριμένα:

- Πρώτη επαφή, ο σύμβουλος χαιρετά θερμά τον πελάτη και ασχολείται αμέσως μαζί του.
- Παρουσίαση συμβούλου δηλώνει το ονοματεπώνυμο του, βγαίνει από την ανωνυμία της θέσης του και του επαγγελματικού του ρόλου. Δηλώνει τον τρόπο

που θα επιτελέσει το έργο του, τοποθετείται στη μοναδικότητα του. Είναι ένα άτομο απέναντι σε ένα άλλο.

- Καθορισμός του ρόλου του συμβούλου τοποθετείται ως επαγγελματίας, προσδιορίζει το επάγγελμα του και τη θέση του. Ο προσδιορισμός αυτός τον καθορίζει ταυτόχρονα ως σύμβουλο με συγκεκριμένες αρμοδιότητες σε συγκεκριμένο πεδίο παρέμβασης.
- Προσδιορισμός του θεσμικού πλαισίου μέσα στο οποίο εργάζεται, τη σχέση εργασίας, ότι είναι υπόλογος για τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της.
- Παρουσίαση των στόχων της συνάντησης του που δεν είναι τίποτε άλλο παρά η ερώτηση “γιατί είμαστε εδώ μαζί”. Οι στόχοι επιτρέπουν στον πελάτη να τοποθετηθεί.
- Παρουσίαση της διαδικασίας “απολογισμός προσόντων”. Ο σύμβουλος παρουσιάζει με ακρίβεια την προτεινόμενη διαδικασία. Εάν ο πελάτης δεν γνωρίζει σε ποιά διαδικασία εντάσσεται έχει την τάση να ασκεί αμυντικό έλεγχο στη συμπεριφορά και τις αντιδράσεις του. Η ακριβής γνώση του περιεχομένου της διαδικασίας, βοηθά το άτομο να τη βιώσει ήρεμα και με πλήρη εμπιστοσύνη στο σύμβουλο.
- Παρουσίαση του μεθόδου. Ο σύμβουλος παρουσιάζει τη μέθοδο και τα “εργαλεία” ή “στηρίγματα” που χρησιμοποιούνται στην εξέλιξη της. Το νόημα που έχουν και η δουλειά που γίνεται κατά τη διάρκεια της χρήσης τους.
- Εχεμύθεια. Ο σύμβουλος θίγει το ζήτημα της εχεμύθειας. Ο πελάτης πρέπει να γνωρίζει, ότι καλύπτεται πλήρως από την εχεμύθεια μας και ότι διαδραματίζεται στην όλη διαδικασία (γραπτό ή προφορικό) είναι εμπιστευτικό.
- Κατανόηση του αρχικού αιτήματος του πελάτη. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης πρέπει να καταστεί σαφές το αρχικό αίτημα του πελάτη, που συνοψίζεται συνήθως στην έκφραση των δυσκολιών ένταξης-επανάταξης του στην αγορά εργασίας σε σχέση με τον επαγγελματικό στόχο ή γενικότερα η έκφραση της δυσπροσαρμοστικότητας του στις συνθήκες του περιβάλλοντος.
- Εντοπισμός, κατανόηση και σεβασμός της φύσης των αναγκών, επιθυμιών και των επιδιωκόμενων στόχων του συμβουλευόμενου.
- Έκφραση των απόψεων, ερωτημάτων, παρατηρήσεων του πελάτη για τη διαδικασία. Οι σαφείς και απλές απαντήσεις του συμβούλου του επιτρέπουν, να κερδίσει σταδιακά την εμπιστοσύνη του πελάτη και να περιοριστεί η στάση άμυνας του.
- Έκφραση των προσδοκιών και των λόγων της κινητοποίησης του πελάτη για συμμετοχή στη διαδικασία.
- Παρουσίαση του χώρου συναντήσεων. Ο χώρος πρέπει να είναι ευχάριστος και ο ίδιος καθ’ όλη την εξέλιξη της διαδικασίας. Σύμβουλος και συμβουλευόμενος κάθονται στο ίδιο επίπεδο (ύψος)

- Παρουσίαση του χρόνου της διαδικασίας - διαχείριση. Ο χρόνος αφορά: ωράριο, ημερομηνίες, οργάνωση, καθυστερήσεις, ακύρωση συναντήσεων. Όλα αυτά γίνονται αντικείμενο συζήτησης και πιθανόν, διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο.

Τέλος ο σύμβουλος καλεί τον πελάτη να αποφασίσει εάν θα συμμετέχει ή όχι στη διαδικασία. Είναι η πρώτη δραστηριότητα της διαδικασίας κατά την οποία το άτομο χρησιμοποιεί την προσωπική του ισχύ, επιλέγοντας να δεσμευτεί ή όχι. Έτσι νοιώθει ότι γίνεται σεβαστός από την πρώτη στιγμή. Εάν συμφωνήσει καταλήγουν σύμβουλος και συμβουλευόμενος στην:

- επιβεβαίωση των δεσμεύσεων-υποχρεώσεων τους στη διαδικασία.

Θα πρέπει να τονίσουμε ότι η προκαταρκτική φάση είναι άκρως σημαντική, είναι η βάση σταθερότητας και ασφάλειας χωρίς τις οποίες καμία ενέργεια δεν είναι δυνατή.

Μέθοδος:

Χρησιμοποιούμενη μέθοδος κατά την προκαταρκτική φάση: Η συνέντευξη.

B' ΦΑΣΗ: Αυτοαντίληψης

Κατά τη φάση της αυτοαντίληψης διακρίνουμε τρία στάδια της διερεύνησης της κατηγοριοποίησης και ιεράρχησης.

i) Διερεύνηση

Η διερεύνηση είναι μια διαδικασία αναζήτησης, ανακάλυψης, περιέργειας, μία διαδικασία όπου το άτομο πειραματίζεται με τον ίδιο τον εαυτό του. Είναι από τις σημαντικότερες στιγμές του “απολογισμού” του γιατί επιχειρεί το πιο μεγάλο άνοιγμα στον εαυτό του. Το άτομο υιοθετεί μια διερευνητική συμπεριφορά, δηλαδή συμμετέχει και εμπλέκεται σε μια πνευματική δραστηριότητα για να συλλέξει πληροφορίες από τον εαυτό του για τον εαυτό του. Στη διερεύνηση ο σύμβουλος βοηθά το συμβουλευόμενο να μην περιοριστεί σε απλές διατυπώσεις και εξηγήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, κατά τη διερεύνηση το άτομο:

- αναζητά και συγκεντρώνει πληροφορίες σχετικά με τον εαυτό του.
- ανακαλύπτει προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες, κίνητρα, ενδιαφέροντα.
- εξετάζει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές εμπειρίες που έχει βιώσει και προσπαθεί να κατανοήσει τι σημαίνει η κάθε μια από αυτές εντάσσοντας τη στο δικό της πλαίσιο.
- συνειδητοποιεί τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησε κατά τη διάρκεια των εμπειριών του.
- αναγνωρίζει τις ελλείψεις του και τους λόγους που εμποδίζουν την αναζήτηση εργασίας και την επαγγελματική του ένταξη.
- καταγράφει τις δυνατότητες του.

ii) Κατηγοριοποίηση

Είναι το στάδιο επεξεργασίας όλων των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά το στάδιο της διερεύνησης. Με τη επεξεργασία το άτομο προσθέτει κάτι σημαντικό στη προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη. “Αναπτύσσομαι” σαν άτομο, σαν προσωπικότητα σημαίνει όχι μόνο βιώνω εμπειρίες, αλλά τις επεξεργάζομαι.

Πιο συγκεκριμένα κατά τη διάρκεια της επεξεργασίας το άτομο:

- αποσαφηνίζει τα συλλεγόμενα στοιχεία
- αναδεικνύει τα κοινά και ανόμοια στοιχεία
- κατατάσσει τα ομοειδή στοιχεία
- οργανώνει τις πληροφορίες

Μέσα από αυτή την επεξεργασία των πληροφοριών, το άτομο καταλήγει στην κατηγοριοποίηση των πληροφοριών.

Κατά την κατηγοριοποίηση επιτυγχάνεται από το ίδιο το άτομο:

- η συστηματικοποίηση όλων των πληροφοριών που διαθέτει
- η απόκτηση νοήματος των εμπειριών
- η σταθεροποίηση του “εαυτού” του και των προτιμήσεων του
- η δόμηση πληροφοριών σε μεγάλες ομάδες
- η απόκτηση συνολικής “εικόνας του εαυτού”
- η απόκτηση συνοχής και συνέφειας στις εμπειρίες
- η ταύτιση των γνωρισμάτων του με αυτά που αντιστοιχούν στις απαιτήσεις των επαγγελματικών του στόχων.

iii) Ιεράρχηση

Είναι το στάδιο κατά το οποίο το άτομο έρχεται αντιμέτωπο αφ’ ενός με τον εαυτό του αφ’ ετέρου με τη πραγματικότητα.

Είναι η στιγμή του “συμβιβασμού” μεταξύ επιθυμητού και δυνατού. Το άτομο έρχεται να εξετάσει με ρεαλισμό και σοβαρότητα όλες τις δυνατότητες του που απορρέουν από τις ανάγκες του, τις αξίες τα ενδιαφέροντα του, τις δεξιότητες του, τις γνώσεις του σε σχέση με τις επιδιωκόμενους στόχους και σχέδια. Κατά τη διάρκεια της ιεράρχησης δεν επιτρέπονται ισοτιμίες. Το άτομο υιοθετεί μια αξιολογική συμπεριφορά δηλαδή ενεργοποιεί το εσωτερικό σύστημα αξιολόγησης του για να αξιολογήσει τις συλλεγόμενες πληροφορίες, να τις ταξινομήσει και να τις ιεραρχήσει. Το άτομο προσπαθεί να ενισχύσει τη διαφορά προκειμένου να καταλήξει σε μια επιλογή. Είναι το στάδιο των αλλεπάλληλων συγκρίσεων, γιατί ιεράρχηση χωρίς σύγκριση δεν μπορεί να υπάρξει. Πιο συγκεκριμένα κατά τη διάρκεια της ιεράρχησης το άτομο:

- καθορίζει τα κριτήρια για τη διαδικασία σύγκρισης
- σταθμίζει τα κριτήρια που έχουν μεγαλύτερη αξία από άλλα για να επιλέξει.
- συγκρίνει την “εικόνα του εαυτού” με την πραγματικότητα
- συγκρίνει τους στόχους και τις προσδοκίες του

- θέτει προτεραιότητες σύμφωνα με τα κριτήρια που αυξάνουν τις πιθανότητες υλοποίησης στόχων
- ταξινομεί αναλόγως σπουδαιότητας τις ανάγκες και τις αξίες του.
- προσδιορίζει τις δυνατότητες του για την υλοποίηση των στόχων του
- αξιολογεί τους επαγγελματικούς του στόχους και σχέδια ανάλογα με το βαθμό επιθυμίας των δυνατοτήτων και πιθανοτήτων επίτευξης των στόχων.

Μέθοδος:

Η διαδικασία των τριών σταδίων της αυτοαντίληψης υποβοηθείται με ασκήσεις, έντυπα καθώς και ερωτηματολόγια τα οποία εντάσσονται στις λεγόμενες αυτοπεριγραφικές μεθόδους, έτσι όπως αναλυτικά παρουσιάζονται σε επόμενο κεφάλαιο.

Γ' ΦΑΣΗ: Υλοποίηση

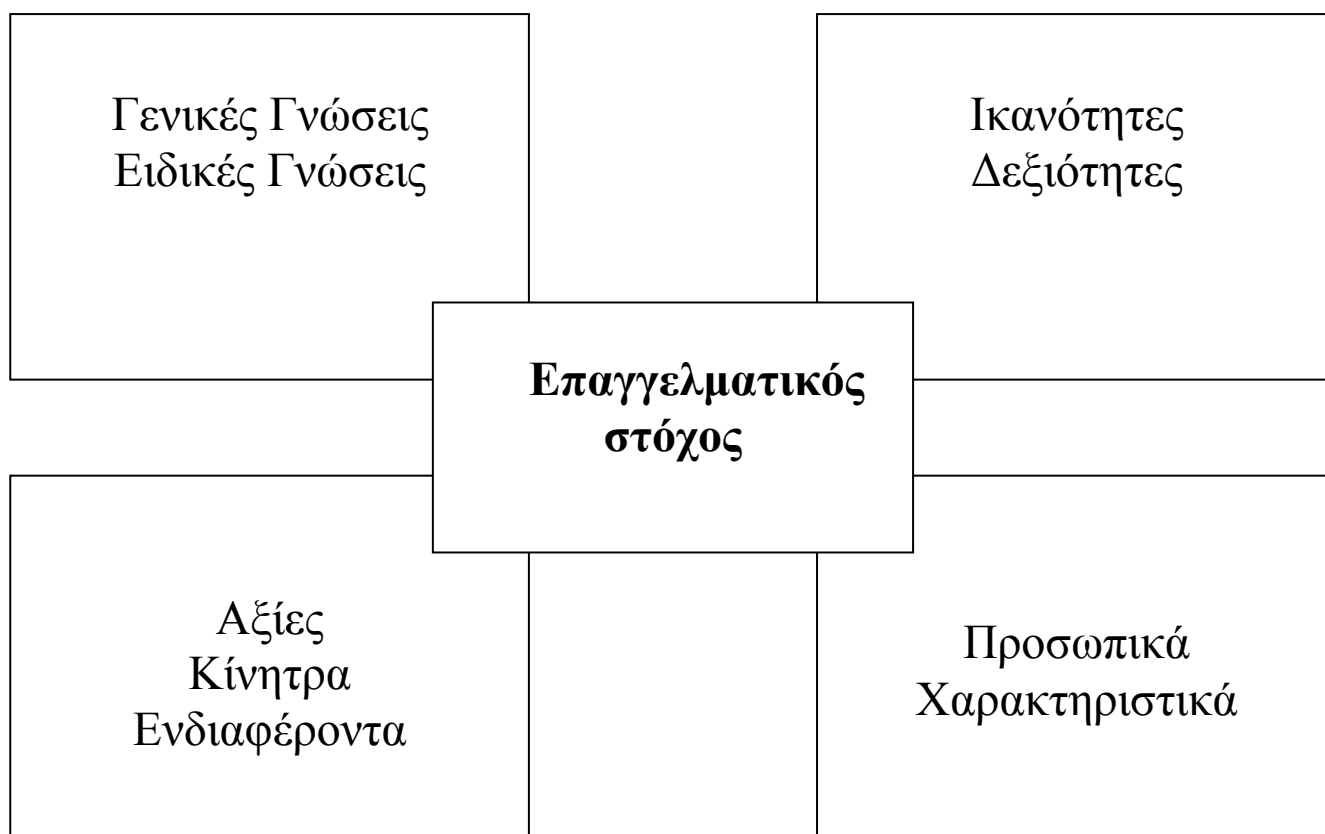
Είναι η τελευταία φάση του “απολογισμού” όπου το άτομο κινητοποιείται και περνά στη πράξη. Είναι η στιγμή κατά την οποία αποφασίζει στρατηγική για τη δράση του. Πιο συγκεκριμένα κατά τη διάρκεια της φάσης υλοποίησης το άτομο:

- Λαμβάνει γνώση των λεπτομερών αποτελεσμάτων της δεύτερης φάσης.
- καταγράφει τους ικανούς παράγοντες που θα ευνοήσουν την πραγματοποίηση του επαγγελματικού του σχεδίου ή στην περίπτωση που απαιτείται κατάρτιση, του σχεδίου κατάρτισης.
- καθορίζει εναλλακτικές λύσεις
- προσδιορίζει τη στρατηγική του (πως πρέπει να ενεργήσεις)
- οργανώνει το σύνολο των διαβημάτων που θα τον οδηγήσουν στην ενεργοποίηση και υλοποίηση του σχεδίου του.

Μέθοδος:

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης χρησιμοποιείται ένα “έντυπο-σύνθεσης” (βλέπε Σχέδιο Δελτίου Σύνθεσης) που περιλαμβάνει:

- γνώσεις
- ικανότητες, δεξιότητες
- αξίες, κίνητρα, ενδιαφέροντα
- Προσωπικά χαρακτηριστικά

ΣΧΕΔΙΟ ΔΕΛΤΙΟΥ ΣΥΝΘΕΣΗΣ

με βάση αυτό το έντυπο:

- προσδιορίζεται λεπτομερώς η διαδρομή επαγγελματικής ένταξης-επανάταξης και καθορίζονται περαιτέρω οι ενέργειες που πρέπει να ακολουθηθούν:
 - κατάρτισης
 - υποβολής της υποψηφιότητας του στις επιχειρήσεις
 - ανάληψης επιχειρηματικής δραστηριότητας

8. Η ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Τα αποτελέσματα της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων συνιστούν το προφίλ του ατόμου το οποίο έρχεται να συνδεθεί άμεσα με το προφίλ της θέσης εργασίας, το επαγγελματικό του σχέδιο και το σχέδιο κατάρτισης με σκοπό την επίτευξη του επαγγελματικού του στόχου.

8.1. Ανάλυση θέσης εργασίας

Η ανάλυση θέσης εργασίας είναι μια μέθοδος παρατήρησης και συγκέντρωσης πληροφοριών και δεδομένων που αφορούν:

- Καθήκοντα εργασίας.
- Συνθήκες και περιβάλλον εργασίας.
- Προϋποθέσεις και ειδικεύσεις που χρειάζεται ο εργαζόμενος για την εκτέλεση της εργασίας.

Η ανάλυση θέσης εργασίας είναι μια διαδικασία σύμφωνα με την οποία γίνεται συστηματική παρατήρηση όλων των τρόπων εκτέλεσης εργασίας και όλων των πληροφοριών και λεπτομερειών που σχετίζονται με αυτή.

Σύμφωνα με τους Isaacson και Brown ο οργανισμός Απασχόλησης της Αμερικής (U.S Department of Labour, 1974) σε μια πλήρη ανάλυση της θέσης εργασίας περιλαμβάνει πέντε κατηγορίες πληροφόρησης:

1. Καθήκοντα εργαζομένων.
2. Πεδία εργασίας.
3. Μηχανές, εργαλεία, εξοπλισμός και βοηθήματα εργασίας.
4. Υλικά, προϊόντα και υπηρεσίες.
5. Προσωπικά χαρακτηριστικά εργαζομένων.

Η ανάλυση της θέσης εργασίας μας παρέχει βοήθεια για να προσδιορίσουμε τις ειδικεύσεις και προϋποθέσεις που χρειάζεται να έχει το άτομο για να εκτελέσει τη συγκεκριμένη εργασία, καθώς και το περιεχόμενο που πρέπει να έχουν τα προγράμματα κατάρτισης για να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες αγοράς εργασίας.

Η ανάλυση της θέσης εργασίας που περιγράφεται παρακάτω περιλαμβάνει τις εξής ενότητες:

Τίτλος (όνομα) Θέσης Εργασίας.

Ο τίτλος ή το όνομα της θέσης εργασίας πρέπει να είναι ακριβής για να μπορεί να ξεχωρίζει από τις άλλες εργασίες.

Άλλος Εναλλακτικός Τίτλος.

Ο τίτλος πρέπει να είναι αυτός που χρησιμοποιείται από την επιχείρηση και πρέπει ακόμη να αναφέρονται αν υπάρχουν και άλλοι εναλλακτικοί τίτλοι ή ονόματα που χρησιμοποιούνται ανεπίσημα.

Τίτλος Κώδικα ή Οδηγού Επαγγελματών.

Ο τίτλος που υπάρχει στον κώδικα ή οδηγό επαγγελματών πρέπει να περιλαμβάνεται στην ανάλυση της θέσης εργασίας.

Είδος επιχείρησης και Δραστηριότητες Επιχείρησης.

Το είδος, οι δραστηριότητες ακόμη και ο κλάδος και το τμήμα της επιχείρησης πρέπει να περιλαμβάνεται στην ανάλυση της θέσης εργασίας, διότι αυτές οι πληροφορίες προσδιορίζουν το χώρο που βρίσκεται η εργασία.

Αριθμός απασχολούμενων

Η πληροφορία αυτή χρειάζεται για να δείξει αν και κατά πόσο η συνολική εκτελούμενη εργασία ή μέρος αυτής εξαρτάται από άλλους εργαζόμενους.

Καθήκοντα Εργασίας.

Τα καθήκοντα εργασίας είναι ουσιαστικής σημασίας πληροφόρηση για την ανάλυση της θέσης εργασίας. Καθήκοντα εργασίας είναι το τι κάνει, με ποιο τρόπο και με τι μέσα εκτελεί την εργασία του ο εργαζόμενος.

Συνθήκες Εργασίας και Περιβάλλον Εργασίας.

Περιλαμβάνονται:

- α) οι πληροφορίες που αφορούν τις φυσικές συνθήκες εργασίας (πχ ζέστη, κρύο, υγρασία, ατμοί, ξαφνικές αλλαγές θερμοκρασίας, δονήσεις, σκόνη, καπνός, βρωμιές, μυρωδιές, κίνδυνος, ασθένειες, εξωτερική ή εσωτερική εργασία).
- β) οι πληροφορίες που αφορούν τη στάση σώματος (πχ όρθιος, καθισμένος, σκυμμένος, γονατισμένος, κινήσεις σε περιορισμένο χώρο).
- γ) οι πληροφορίες που αφορούν τις κοινωνικές συνθήκες (πχ κανονισμοί, σχέσεις με συνεργάτες, ομαδική ή ατομική εργασία).
- δ) οι πληροφορίες για άλλες συνθήκες που σχετίζονται με ωράριο, βάρδιες, μετακινήσεις, μισθός, ειδικά προνόμια, μπόνους, εκπτώσεις αγοράς, ειδική ασφάλιση, άδειες, εξοπλισμό εργαζομένων (πχ εργαλεία, φόρμες, στολές), εποχιακή εργασία, μερική απασχόληση.

Προϋποθέσεις και Χαρακτηριστικά των ατόμων για τη συγκεκριμένη θέση.

Περιλαμβάνονται πληροφορίες σχετικές με:

- α) το φύλο και την ηλικία που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος.
- β) το είδος, το επίπεδο, και τη διάρκεια εκπαίδευσης που πρέπει να έχει ο εργαζόμενος.
- γ) την εμπειρία και προϋπηρεσία που μπορεί να απαιτείται και τη χρονική διάρκεια της εμπειρίας και προϋπηρεσίας.
- δ) τις ειδικές δεξιότητες που μπορεί να χρειάζεται (πχ χειρισμός εργαλείων, χειρισμός μηχανήματος).
- ε) τα προσωπικά χαρακτηριστικά (πχ κοινωνικότητα, εχεμύθεια) .
- στ) τις ικανότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση της συγκεκριμένης εργασίας (πχ τεχνικές, οργανωτικές, χώρου, λεκτικές).
- ζ) τις φυσικές απαιτήσεις (πχ περπάτημα, αναρρίχηση, άρση βαρών),
- η) τα σωματικά δεδομένα (πχ ύψος, εμφάνιση, μυική δύναμη, ισορροπία, καλή ακοή, καλή όραση, ευλυγισία).
- θ) Άλλες πληροφορίες (πχ λόγοι για τους οποίους οι εργαζόμενοι εγκαταλείπουν συχνά την εργασία, μέθοδοι επιλογής και πρόσληψης προσωπικού).

Σχέδιο Εργαλείου

Προφίλ θέσης εργασίας

Επωνυμία της επιχείρησης Πόλη Οδός
 Αριθμός Fax..... Email.....

Είδος Επιχείρησης

Δραστηριότητες επιχείρησης

.....

Αριθμός απασχολούμενων

Τίτλος (όνομα) εργασίας

Άλλος εναλλακτικός τίτλος εργασίας

Τίτλος κώδικα επαγγελμάτων και οδηγού επαγγελμάτων

.....

Καθήκοντα εργασίας

.....

Συνθήκες και περιβάλλον εργασίας

.....

Προϋποθέσεις και χαρακτηριστικά των ατόμων για τη συγκεκριμένη θέση

α. Φύλο και ηλικία

.....

β. Εκπαίδευση και προϋπηρεσία

.....

Σχέδιο Εργαλείου (συνέχεια)

γ. Εμπειρία και προϋπηρεσία

.....
.....
.....
.....

δ. Ειδικές δεξιότητες

.....
.....
.....
.....

ε. Προσωπικά χαρακτηριστικά

.....
.....

στ. Ικανότητες

.....
.....

ζ. Φυσικές απαιτήσεις

.....
.....

η. Σωματικά δεδομένα

.....

θ. Άλλες πληροφορίες

.....

Ημερομηνία:

8.2. *Επαγγελματικός στόχος*

Για να θεωρήσουμε ότι ένα άτομο έχει επαγγελματικό στόχο σημαίνει ότι έχει προσδιορίσει τη θέση εργασίας την οποία θέλει να καταλάβει, τον τομέα δραστηριότητας της θέσης, τις επιχειρήσεις (γενικά ή συγκεκριμένα) που θέλει να απασχοληθεί.

Στοιχεία που προσδιορίζουν τον επαγγελματικό στόχο:

- Θέση εργασίας
- Τομέας δραστηριότητας
- Είδος επιχείρησης
- Προϊόντα

Υπάρχουν μια σειρά επιπλέον στοιχεία που μπορούν να περιληφθούν στον επαγγελματικό στόχο όπως:

- Ωράριο
- Μισθός
- Απόσταση από τον τόπο διαμονής
- Επαγγελματική εξέλιξη
- Εργασιακό περιβάλλον

Ο επαγγελματικός στόχος προϋποθέτει ότι το άτομο έχει ήδη λάβει μια επαγγελματική απόφαση. Η δυνατότητα που παρέχεται στο άτομο είναι να διαθέτει ένα ή δύο επαγγελματικούς στόχους για να ενταχθεί στη διαδικασία απολογισμού προσόντων. Ο επαγγελματικός στόχος είναι απαραίτητο να προϋπάρχει της διαδικασίας του απολογισμού.

8.3. *Επαγγελματικό Σχέδιο δράσης*

Η βιβλιογραφία, η οποία αναφέρεται στη διαχείριση της καριέρας ή στην αναζήτηση εργασίας χρησιμοποιεί ποικίλους όρους για να περιγράψει αυτό που το άτομο επιθυμεί να κάνει στο επαγγελματικό επίπεδο όπως: επαγγελματικό σχέδιο, σχέδιο καριέρας, σχέδιο δράσης κλπ.

Εμείς Χρησιμοποιούμε τον όρο επαγγελματικό σχέδιο, γιατί εννοεί σαφώς τη προβολή στο μέλλον της επαγγελματικής κατάστασης & επαγγελματικών προσόντων του ατόμου.

Οι προϋποθέσεις που μας επιτρέπουν να μιλάμε για επαγγελματικό σχέδιο είναι η ελευθερία δράσης του ατόμου στο επαγγελματικό επίπεδο.

Ωστόσο για να αποκτήσει οντότητα, οφείλει να είναι ρεαλιστικό και υλοποιήσιμο.

Ρεαλιστικό σημαίνει ότι λαμβάνει υπόψη του τα εμπόδια και τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας.

Υλοποιήσιμο σημαίνει ότι περιλαμβάνει εφαρμοσμένες δράσεις με βάση τα προσόντα του ατόμου και το δυναμικό τους, έτσι όπως έχουν αναδειχτεί κατά τη διαδικασία του απολογισμού.

Το σχέδιο δράσης του ατόμου δηλώνει την απόσταση από το σημείο εκκίνησης του, που είναι η κατάσταση στην οποία βρίσκεται (π.χ. ανεργία) ως το σημείο της επίτευξης του επαγγελματικού του στόχου.

Η απόσταση αυτή για να καλυφθεί χρειάζονται μια σειρά δράσεων, όπου κάθε μια από αυτές θα συγκλίνουν στον τελικό στόχο.

Άρα προϋπόθεση για τη δόμηση ενός σχεδίου δράσης είναι ένας ρεαλιστικός επαγγελματικός στόχος που δεν θα ανήκει στο χώρο του φανταστικού. Σε πρώτη προσέγγιση λοιπόν το επαγγελματικό σχέδιο καθορίζεται από τα στοιχεία που συνθέτουν τον επαγγελματικό στόχο.

Το σχέδιο δράσης αποτελείται μεθοδολογικά από σαφώς διακριτές φάσεις/ενέργειες, κάθε φάση αντιστοιχεί σε συγκεκριμένη ενέργεια προκειμένου να επιτευχθεί ο τελικός στόχος.

Ο ενδιαφερόμενος οφείλει να δημιουργήσει μια σαφή σχέση ανάμεσα στις φάσεις/ενέργειες και στον τελικό στόχο π.χ. η ενέργεια της κατάρτισης είναι απαραίτητη για την υλοποίηση του επαγγελματικού σχεδίου.

Το σχέδιο δράσης έρχεται να καθορίσει τις ενέργειες και τα μέσα που θα χρησιμοποιήσει το άτομο, να ορίσει το χρόνο που απαιτείται, καθώς και τη διαχείριση του χρόνου, που θα πρέπει να τηρηθεί για την κάθε φάση/ενέργεια.

Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσει το άτομο ότι για να είναι αποτελεσματικό το σχέδιό του παρεμβάλλονται πολλές φάσεις/ενέργειες, ιεραρχημένες, αναγκαίες για την επίτευξη του τελικού στόχου, ώστε η μια φάση/ενέργεια να οδηγεί αναπόφευκτα στην επόμενη και κατά την υλοποίησή τους γίνεται αποτίμηση και διορθώσεις.

Η διαδικασία “αποτίμησης προσόντων” είναι άμεσα συνδεδεμένη με το επαγγελματικό σχέδιο. Προϋπόθεση όμως και για τα δύο άλλα και για την μεταξύ τους αρχική σχέση είναι ο επαγγελματικός στόχος.

Σημείο εκκίνησης για να δομήσουμε ένα επαγγελματικό σχέδιο είναι ο επαγγελματικός στόχος και τα συγκεκριμένα αποτελέσματα της διαδικασίας “απολογισμού” του ατόμου.

Τα αποτελέσματα του “απολογισμού” έχουν σχέση με το επαγγελματικό παρελθόν του ατόμου. Αποτελούν τη βάση και εγγράφονται στο επαγγελματικό σχέδιο, στο επαγγελματικό μέλλον του ατόμου.

Ο “απολογισμός” αποτελεί το σημείο για:

- να δομήσουμε ένα ή δύο αρχικά επαγγελματικά σχέδια και να συνδέσουμε το “εγώ θέλω” με το “εγώ μπορώ”
- να επανασχεδιάσουμε ή διορθώσουμε ένα ήδη υπάρχον επαγγελματικό σχέδιο.

8.4. Σχέδιο κατάρτισης

Η ανάγκη κατάρτισης σήμερα τίθεται σχεδόν στη πλειοψηφία των επαγγελματικών σχεδίων. Οι λόγοι είναι γνωστοί: τεχνικές, τεχνολογικές, επιστημονικές, κοινωνικο-οικονομικές εξελίξεις πολύ γρήγορες εισάγουν μια αύξηση του επιπέδου των απαιτούμενων προσόντων για κάθε επάγγελμα, εξειδίκευση ή θέση εργασίας.

Η κατάρτιση λοιπόν γίνεται “ατομική ανάγκη” κατανόησης ενός κόσμου που συνεχώς μεταβάλλεται. Αυτό σημαίνει ότι για να υλοποιήσει το άτομο το επαγγελματικό του σχέδιο πρέπει να υλοποιήσει τη φάση/ενέργεια του σχεδίου του, που είναι η κατάρτιση ως μέσον επίτευξης του επαγγελματικού του στόχου.

Η ανάγκη λοιπόν της κατάρτισης είναι πραγματική και τις περισσότερες φορές γίνεται αντιληπτή σαν τέτοια κατά τη διαδικασία του “απολογισμού προσόντων”.

Η απόφαση κατάρτισης του ατόμου οφείλει να απαντήσει σε 3 ερωτήματα που αποτελούν τις τρεις μεθοδολογικές φάσεις του σχεδίου κατάρτισης, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της διαδικασίας του απολογισμού.

Γιατί να καταρτιστώ Το ερώτημα αυτό έχει άμεση σχέση με τον επαγγελματικό στόχο και σχέδιο. Ωστόσο η σαφής απάντηση δίνεται από τα αποτελέσματα του απολογισμού και συγκεκριμένα τις ελλείψεις που αναδείχθηκαν σε επίπεδο γενικών ή ειδικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Σε τι να καταρτιστώ; Το ερώτημα αυτό αφορά τον τομέα, περιεχόμενα, γνώσεις, δεξιότητες στις οποίες η “μάθηση” θα επιτρέψει στο άτομο να υλοποιήσει το σχέδιο του και να επιτύχει τον επαγγελματικό του στόχο.

Πώς να καταρτιστώ; Το ερώτημα αφορά στις στρατηγικές, μεθόδους, τεχνικές παιδαγωγικές τις περισσότερο κατάλληλες που θα επιτρέψουν στο άτομο να αποκτήσει γνώσεις και δεξιότητες, οι οποίες έχουν αναγνωριστεί ως απαραίτητες για την υλοποίηση του σχεδίου του και του τελικού στόχου.

Όπως λοιπόν γίνεται αντιληπτό ένα “σχέδιο κατάρτισης είναι μια φάση /ενέργεια ενός επαγγελματικού σχεδίου το οποίο για να υλοποιηθεί προϋποθέτει την υλοποίηση κατάρτισης”.

8.5. Δημιουργία κάρτας κατάρτισης

Η κάρτα κατάρτισης αποτελεί ένα εργαλείο σύνθεσης των αποτελεσμάτων της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων επικεντρωμένη στις γνώσεις και επαγγελματικές ικανότητες-δεξιότητες του ατόμου.

Έρχεται

- να απαντήσει στα ερωτήματα του σχεδίου κατάρτισης

- να συστηματοποιήσει: την καταγραφή των ελλειμμάτων των απαραίτητων γνώσεων που απαιτούνται για να υλοποιήσει κανείς ένα επαγγελματικό σχέδιο.
- να απαντήσει στο ερώτημα ποια η θέση του ατόμου που πραγματοποίησε έναν «απολογισμό προσόντων σε σχέση με τη θέση εργασίας» που επιθυμεί να καταλάβει (επαγγελματικός στόχος)
- να προσδιορίσει τη «μαθησιακή διαδρομή(σχέδιο κατάρτισης) που οφείλει να ακολουθήσει» ώστε να επιτευχθεί ο επαγγελματικός του στόχος

Η Κάρτα Κατάρτισης δεν είναι αναγκαίο να περιλαμβάνει λεπτομερειακά δεδομένα για τον άνεργο, εφόσον αυτά πρέπει να περιλαμβάνονται ήδη στο δελτίο σύνθεσης της διαδικασίας του Απολογισμού Προσόντων. Η Κάρτα Κατάρτισης ουσιαστικά αποτελεί:

- πίνακα αντιστοίχισης των δεξιοτήτων και γνώσεων που περιλαμβάνει ένα Επαγγελματικό Περίγραμμα και αυτών που κατέχει ο άνεργος
- εργαλείο παραπομπής σε συγκεκριμένη θεματολογία κατάρτισης ,με συγκεκριμένη διάρκεια και σε συγκεκριμένο φορέα

Συμπερασματικά αναφέρεται ότι με την κάρτα κατάρτισης καθορίζεται:

- ειδικότητα ή θέση εργασίας
- η εξειδικευμένη θεματολογία επιμέρους καταρτίσεων για συμπλήρωση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων (στήλη 1)
- η χρονική διάρκεια
- ο φορέας κατάρτισης

8.6. Περιβάλλον εφαρμογής της διαδικασίας απολογισμού προσόντων και της κάρτας κατάρτισης

Η εφαρμογή της «κάρτας κατάρτισης» πραγματοποιείται σε ένα περιβάλλον που βρίσκεται σε εξέλιξη: Αποτελείται από δομές που αναπτύσσουν υπηρεσίες συμβουλευτικής υποστήριξης που στην πιλοτική εφαρμογή που εξετάζουμε, είναι η ΣΕΚ και ο ΟΕΒ, από δομές κατάρτισης, που αναλαμβάνουν την υλοποίηση του συμβολαίου που αποτελεί η «κάρτα κατάρτισης» και φορείς έρευνας που δίνουν πληροφόρηση τόσο για το περιεχόμενο των επαγγελματιών, όσο και τις τάσεις της αγοράς εργασίας, ώστε τόσο ο σύμβουλος που προτείνει όσο και το άτομο που επιλέγει να έχουν σαφή γνώση του περιβάλλοντος. Στην πιλοτική αυτή εφαρμογή βάση της «κάρτας» αποτελούν τα περιγράμματα επαγγελματιών.

Σε γενικότερη και ρυθμισμένη εφαρμογή της «κάρτας κατάρτισης» φορείς σύνταξης αυτής θα μπορούσαν να είναι εκπαιδευτικοί οργανισμοί, κέντρα προσανατολισμού και γενικότερα εξειδικευμένοι φορείς συμβουλευτικοί που σαν βάση θα είχαν θεσμοθετημένα «επαγγελματικά περιγράμματα»

Στο παρόν σχέδιο η «κάρτα κατάρτισης» στόχο έχει να οδηγήσει τα άτομα σε πιστοποίηση των προσόντων τους. Όπως όμως αναφέρθηκε μπορεί απλώς να αποτελέσει ένα εργαλείο σύνθεσης μιας διαδικασίας αυτογνωσίας στα πλαίσια της συμβουλευτικής.

Στα πλαίσια της παρούσας πιλοτικής εφαρμογής οι απαιτούμενες καταρτίσεις, όπως και οι φορείς που θα τις πραγματοποιήσουν είναι γνωστά δεδομένα από το σχεδιασμό του προγράμματος.

Γενικότερα όμως ένας φορέας εφαρμογής της κάρτας κατάρτισης πρέπει να γνωρίζει τα έξης δεδομένα:

- Τους φορείς που εκπονούν τα επαγγελματικά περιγράμματα και ιδιαίτερα αυτούς που έχουν θεσμικό ρόλο.
- Τους φορείς κατάρτισης, το σχεδιασμό τους και τις διαδικασίες συνεργασίας μαζί τους, ώστε να έχει την δυνατότητα παραπομπής ανέργων στα προγράμματα κατάρτισης που υλοποιούν ή να μπορεί να σχεδιάζει μαζί τους εξειδικευμένα, ειδικά για τις ανάγκες των ατόμων που συμμετέχουν στην διαδικασία απολογισμού προσόντων .
- Τον επιχειρηματικό κόσμο, να έχει γνώση ιδιαίτερα για τις τάσεις των επαγγελματιών, τους επαγγελματικούς φορείς, τις επιχειρήσεις, τα επιμελητήρια κ.λ.π. και ειδικότερα τις τάσεις των επαγγελματιών.
- Τους εξειδικευμένους φορείς συμβουλευτικής,(ειδικών κοινωνικών ομάδων, μετανάστες κ.λ.π.)
- Τους φορείς πιστοποίησης, εφόσον υπάρχουν, και τις διαδικασίες πιστοποίησης.

Θα πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερα μέριμνα ώστε οι υπηρεσίες συμβουλευτικής για την εφαρμογή της Κάρτας κατάρτισης να μην θεωρούνται ανταγωνιστικές άλλων υπηρεσιών συμβουλευτικής, και ιδιαίτερα των ΔΥΑ. Γενικότερα οι σύμβουλοι θα πρέπει να δημοσιοποιούν το δυνατόν ευρύτερα την εξειδικευμένη αυτή υπηρεσία απολογισμού προσόντων και εκπόνησης της κάρτας κατάρτισης, ώστε να έχουν την πληρέστερη δυνατή ενημέρωση από τους άλλους φορείς του χώρου, αλλά και τον κόσμο των επιχειρήσεων, οι οποίες είναι οι τελικοί αποδέκτες της πιστοποιημένης γνώσης.

9. ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΠΡΟΣΩΝΤΩΝ

Εφαρμόζονται στη β' φάση της Αυτοαντίληψης

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 1 - ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΤΕ ΤΑ ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΑΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Για καθένα από τα χαρακτηριστικά του πίνακα που ακολουθεί δώστε στον εαυτό σας ένα βαθμό.

0=καθόλου 1=λίγο 2=πολύ 3=πάρα πολύ

Έχετε 10 λεπτά

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΑΣ	Η ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΑ ΣΑΣ
Φιλοδοξία	
Έμφυτη εξουσία	
Ικανότητα να ρισκάρεις	
Εμπιστοσύνη στον εαυτό σου	
Ευσυνείδητος	
Εχέμυθος	
Πρωτοβουλίες	
Κοινωνικές επαφές	
Ακρόαση (ακούς τους άλλους)	
Διαπραγμάτευση	
Φαντασία	
Ανεξαρτησία – Αυτονομία	
Έμπνευση	
Αισιοδοξία	
Δυνατός στη δουλειά	
Αντίσταση στην απογοήτευση	
Αντίσταση στο στρες	
Σεβασμός στα ήθη και έθιμα	
Αίσθηση της επάρκειας	
Αίσθηση της ιεραρχίας	
Αίσθηση της πραγματικότητας	
Συλλογική – ομαδική εργασία	
Ευαισθησία στη γνώμη των άλλων	
Αυθορμητισμός	
Σταθερή συμπεριφορά	
Ανεκτικότητα	

Συνέχεια ΑΠ1

Λαμβάνοντας υπόψη τους βαθμούς που δώσατε στον εαυτό σας, κάντε ένα πορτραίτο του εαυτού σας χρησιμοποιώντας έως 5 προσωπικά χαρακτηριστικά που συγκεντρώνουν τη μεγαλύτερη βαθμολογία. Προσέξτε να γράψετε μία ξεχωριστή παράγραφο για κάθε χαρακτηριστικό.

Προσωπικά χαρακτηριστικά

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 2 - ΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΣΑΣ ΑΞΙΕΣ

Διαβάστε τον κατάλογο με τις αξίες που ακολουθεί. Υπογραμμίστε ή σημαδέψτε εκείνες που είναι σημαντικές για σας

Έχετε 15 λεπτά.

<p>🕌 Φυσική δραστηριότητα Να είσαι φυσικά δραστήριος να χρησιμοποιείς το σώμα σου.</p>	<p>🕌 Εκτίμηση Να σε θαυμάζουν, να σε σέβονται.</p>
<p>🕌 Φιλοδοξία Να θέλεις να επιτύχεις, να έχεις ένα ιδανικό, να αγωνίζεσαι για ένα στόχο.</p>	<p>🕌 Επαφή με τους ανθρώπους Να παρέχεις φυσικές φροντίδες, να πουλάς, να πείθεις, να κάνεις σχέσεις αλληλοβοήθειας, να εξυπηρετείς.</p>
<p>🕌 Αγάπη Να εκδηλώνεις και να αποδέχεσαι συναισθήματα, να είσαι ικανός για σεξουαλική οικειότητα.</p>	<p>🕌 Δημιουργικότητα Να χρησιμοποιείς τη φαντασία σου, να καινοτομείς, να ανακαλύπτεις, να θέτεις ή να επινοεί καινούργια πράγματα.</p>
<p>🕌 Εμφάνιση Να ασκείς έλξη στους άλλους, να είσαι περιποιημένος και καθώς πρέπει, να αρέσεις.</p>	<p>🕌 Αφοσίωση Να είσαι εξυπηρετικός, να αφουγκράζεσαι τις ανάγκες των άλλων, να αφιερώνεις χρόνο στους άλλους.</p>
<p>🕌 Χρήματα Να έχεις ένα υψηλό εισόδημα μια μεγάλη αγοραστική δύναμη.</p>	<p>🕌 Ομαδικό πνεύμα Να προτιμάς να δουλεύεις σε ομάδα παρά μόνος.</p>
<p>🕌 Αυτάρκεια Να είσαι αυτόνομος, ανεξάρτητος.</p>	<p>🕌 Αισθητική Να είσαι ευαίσθητος στην ομορφιά της τέχνης και της φύσης.</p>
<p>🕌 Πρόοδος Να θέλεις να εξελίξεσαι, να προοδεύεις στη ζωή ή στη σταδιοδρομία σου.</p>	<p>🕌 Ηθική Να δρας σύμφωνα με τις ηθικές αρχές συμπεριφοράς.</p>
<p>🕌 Επικοινωνία Να έχεις συνδιαλλαγές με τους άλλους, να εκφράζεσαι, να περνάς μηνύματα.</p>	<p>🕌 Διάθεση για ρίσκο Να κάνεις πράγματα που ενέχουν ρίσκο ή κίνδυνο.</p>
<p>🕌 Δεξιότητα Να είσαι ικανός, αποτελεσματικός, παραγωγικός.</p>	<p>🕌 Εντιμότητα Να είσαι αξιόπιστος, ειλικρινής, ευθύς.</p>
<p>🕌 Ανταγωνισμός Να κάνεις κάτι το συναρπαστικό, το τολμηρό, εκεί όπου υπάρχει ισχυρός ανταγωνισμός, να θέλεις να είσαι ο καλύτερος.</p>	<p>🕌 Ατομισμός Να προτιμάς να εργάζεσαι μόνος παρά σε ομάδα.</p>
<p>🕌 Άνεση Να αναζητάς την ευημερία, τις ανέσεις.</p>	<p>🕌 Επιρροή Να ασκείς εξουσία στα πρόσωπα ή στα πράγματα, να κατευθύνεις.</p>
<p>🕌 Γνώση Να είσαι καλά πληροφορημένος, να μαθαίνεις καινούργια πράγματα, να σκέφτεσαι.</p>	<p>🕌 Πρωτοβουλία Να δρας σύμφωνα με τη γνώμη σου, να παίρνεις αποφάσεις σε διαφορετικές συνθήκες.</p>

Συνέχεια ΑΠ2

<p>🕋 Δικαιοσύνη Να προάγεις την ισότητα για όλους, να λειτουργείς με ισότιμα τρόπο</p>	<p>🕋 Αναγνώριση Να θέλεις να σε εκτιμούν, να σε θαυμάζουν, να σε τιμούν, να σε επαινούν.</p>
<p>🕋 Ελευθερία Να προκρίνεις την ανεξαρτησία και την ελεύθερη επιλογή</p>	<p>🕋 Υπευθυνότητα Να αναλαμβάνεις ευθύνες, να είσαι ικανός να υποστείς τις συνέπειες των επιλογών σου ή πράξεών σου.</p>
<p>🕋 Ελεύθερος χρόνος Να έχεις πολύ ελεύθερο χρόνο.</p>	<p>🕋 Φυσική υγεία Να είσαι σε καλή σωματική κατάσταση, να έχεις αντοχές και αντιστάσεις.</p>
<p>🕋 Ειρήνη Να προάγεις την ηρεμία, την ασφάλεια, την τάξη, να αντιμάχεσαι τον πόλεμο, να αποφεύγεις τις συγκρούσεις.</p>	<p>🕋 Ικανοποίηση Να είσαι υπερήφανος, να εκφράζεις ικανοποίηση.</p>
<p>🕋 Τελειομανία Να εκτελείς τέλεια μια εργασία, να είσαι σχολαστικός σε βαθμό υπερβολής.</p>	<p>🕋 Ασφάλεια Να αισθάνεσαι προφυλαγμένος από κινδύνους, να μην ανησυχείς.</p>
<p>🕋 Σχεδιασμός Να προβλέπεις, να διαισθάνεσαι, να διοργανώνεις.</p>	<p>🕋 Ειλικρίνεια Να είσαι έντιμος, ειλικρινής, αυθεντικός.</p>
<p>🕋 Ύπαιθρο Να δουλεύεις ή να κάνεις διάφορες δραστηριότητες στον καθαρό αέρα.</p>	<p>🕋 Πνευματικότητα Να ζεις σύμφωνα με τις αρχές της πίστης ή της θρησκείας σου.</p>
<p>🕋 Κύρος Να επιζητάς την αναγνώριση, την ανταμοιβή, μια ιδιαίτερη κοινωνική θέση.</p>	<p>🕋 Σταθερότητα Να έχεις ένα τακτικό τρόπο ζωής, σχέσεις διάρκειας, την ασφάλεια της εργασίας.</p>
<p>🕋 Ορθολογισμός Να αισθάνεσαι άνετα με ότι απευθύνεται κυρίως στη διάνοια, στη λογική ανάλυση</p>	<p>🕋 Ανοχή Να είσαι υπομονετικός, να αποδέχεσαι τους άλλους, να έχεις ανοιχτό μυαλό.</p>
<p>🕋 Υλοποίηση Να επιζητάς συγκεκριμένα αποτελέσματα, να ασκείς τα ταλέντα σου, να ανταποκρίνεσαι στις προκλήσεις, να υλοποιείς σχέδια, να επιτυγχάνεις στόχους.</p>	<p>🕋 Ποικιλία Να έχεις διάφορες δραστηριότητες, να έχεις μια δουλειά που συμπεριλαμβάνει διαφορετικές και ποικίλες δραστηριότητες.</p>
<p>🕋 Έρευνα Να ανιχνεύεις, να ερευνάς, να σκαλίζεις.</p>	<p>🕋 Διάθεση να ερευνάς τα πράγματα εις βάθος Να θέλεις να ξεκαθαρίζεις τις καταστάσεις, να προσπαθείς να κατανοήσεις, να εμβαθύνεις στην ουσία.</p>

Συνέχεια ΑΠ2

Επιλέξτε τώρα μεταξύ των αξιών που σημειώσατε τις πέντε που σας χρησιμεύουν ως αναφορά στον τομέα της εργασίας.

Σημειώστε τις στον προβλεπόμενο χώρο.

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 3 - ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ

Με αφετηρία τον πίνακα που ακολουθεί των διαφορετικών ικανοτήτων, δώστε στον εαυτό σας ένα βαθμό με τη βοήθεια της παρακάτω κλίμακας.

1=καθόλου, 2=μέτρια, 3=καλά, 4=αρκετά καλά, 5=άριστα

Έχετε 15 λεπτά.

ΟΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ	Ο ΒΑΘΜΟΣ ΣΑΣ
Α. Ικανότητα εκμάθησης, γρήγορης κατανόησης. Ικανότητα ανάλυσης και λύσης προβλημάτων. π.χ. άνετη κατανόηση οδηγιών ή εξηγήσεων.	
Β. Ικανότητα να εκφράζεσαι με ευχέρεια, ικανότητα ανάγνωσης, γραφής, σύνταξης.	
Γ. Ικανότητα στις δραστηριότητες που απαιτούν τη χρήση αριθμών. Άνεση στην αριθμητική. π.χ. να δίνεις ρέστα με ακρίβεια, να παίρνεις σωστά μέτρα, να επαληθεύεις γρήγορα, να υπολογίζεις με ακρίβεια τις στατιστικές.	
Δ. Ικανότητα να αντιλαμβάνεσαι σχήματα στο χώρο. Ικανότητα στο σχέδιο. Άνεση στη γεωμετρία. π.χ. να χρησιμοποιείς σχέδια.	
Ε. Ικανότητα να παρατηρείς ανεπαίσθητες διαφορές μεταξύ των μορφών, όγκων και των λεπτομερειών των αντικειμένων. Η παρατήρηση των μικρών λεπτομερειών σε μια επιφάνεια ή σε ένα ύφασμα. π.χ. να αναγνωρίζεις τα μικρά κομμάτια ενός παζλ.	
ΣΤ. Ικανότητα ταυτόχρονης χρήσης των ματιών και των χεριών (ή των δακτύλων). Ικανότητα να χρησιμοποιείς χειρωνακτικά εργαλεία για να κάνεις πολύπλοκες επιδιορθώσεις σε μηχανήματα.	
Ζ. Ικανότητα να χειρίζεσαι μικρά αντικείμενα με γρηγοράδα και ακρίβεια. π.χ. να μαζεύεις εύκολα μικροσκοπικά αντικείμενα, να κατασκευάζεις πρότυπα σε σμίκρυνση.	
Η. Ικανότητα να επαληθεύεις γρήγορα την ορθότητα αριθμών και λέξεων και να ανακαλύπτεις τυπογραφικά λάθη. Άνεση στην εύρεση πληροφοριών, στην αντιγραφή αριθμών και άλλων δεδομένων χωρίς λάθη.	
Θ. Ικανότητα για χειρωνακτική εργασία. Ικανότητα να ταξινομείς γρήγορα και εύκολα τα αντικείμενα. Να χρησιμοποιείς με άνεση χειρωνακτικά εργαλεία, να μαστορεύεις.	

Συγκεντρώστε τη βαθμολογία σας

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ	A: Δυνατότητα εκμάθησης	B: Λεκτική ικανότητα	Γ: Αριθμητική ικανότητα	Δ: Αντίληψη χώρου	Ε: Αντίληψη μορφών	ΣΤ: Κινητικός συντονισμός	Z: Δακτυλική ικανότητα	Η: Αντίληψη γραφής	Θ: Χειρωνακτική ικανότητα
ΒΑΘΜΟΙ									

Επιλέξτε 2 από τις ικανότητες που δώσατε τη μεγαλύτερη βαθμολογία και σημειώστε πώς αυτές σας χρησιμεύουν στην εργασία σας.

1.	
2.	

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 4 - ΡΗΜΑΤΑ / ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ (ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ)

Προσδιορίστε στη λίστα ρημάτων που ακολουθεί δραστηριότητες που έχετε κάνει ή που έχετε αποκτήσει από εκπαίδευση, κατάρτιση ή από διαφορετικές επαγγελματικές εμπειρίες.

Αναζητείστε τα ρήματα που μπορεί να τις εκφράζουν (έως 15)

Έχετε 10 λεπτά.

Εγώ έχω		
Προετοιμάσει	Αναλύσει	Δημιουργήσει
Διευθύνει	Υποστηρίζει	Γράφει
Ανακαλύψει	Αναπτύξει	Παίζει
Επισκευάσει	Ψάξει	Διερευνήσει
Τοποθετήσει	Συμφωνήσει	Ελέγξει
Σχεδιάσει	Ζωγραφίσει	Διακοσμήσει
Συμπληρώσει	Συμβουλευσει	Υπολογίσει
Συντονίσει	Πληροφορήσει	Εφεύρει
Οργανώσει	Μεταφράσει	Επιχειρήσει
Πουλήσει	Χειριστεί	Φανταστεί
Ταξινομήσει	Κατασκευάσει	Μορφοποιήσει
Κωδικοποιήσει	Διορθώσει	Υποδεχθεί
Παρατηρήσει	Οδηγήσει	Αγοράσει
Διδάξει	Βοηθήσει	Επικοινωνήσει
Πείσει	Εξασκήσει	Επανορθώσει
Αντιγράψει	Διαπραγματευθεί	Φροντίσει
Συζητήσει	Συλλέξει	Μετασχηματίσει
Ακούσει	Αφηγηθεί	Μεταθέσει
Εγκαταστήσει	Φωτογραφίσει	Επεξεργαστεί
Συντάξει	Επιβάλλει	Εμψυχώσει
Προστατεύσει	Κρίνει	Τακτοποιήσει
Αναλύσει	Αποθηκεύσει	Σκαλίσει
Βρει	Ταξιδέψει	Διαχειριστεί
Επιδιορθώσει	Μαστορέψει	Διαπλάσει
Χρησιμοποιήσει	Σώσει	Θεραπεύσει

Συνέχεια ΑΠ4

Συμπληρώστε τη λίστα με δικά σας ρήματα.

Επιλέξτε από τις δραστηριότητες που σας εκφράζουν τις 5 που θεωρείτε ότι σας εκφράζουν περισσότερο. Αναφέρατε μια εμπειρία που σας επέτρεψε να χρησιμοποιήσετε την καθεμία από αυτές.

Έχετε 10 λεπτά.

	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	ΕΜΠΕΙΡΙΕΣ
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 5 - ΠΕΡΙΓΡΑΨΤΕ ΤΙΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ

Ξεκινήστε από την παρούσα κατάσταση ή από την τελευταία κατάστασή σας, περιγράψτε ότι χαρακτηρίζει τις διάφορες θέσεις εργασίας ή δραστηριότητες που ήταν δικές σας.

Μπορείτε να περιγράψετε όλη σας την πορεία ή να λάβετε υπόψη σας τα τελευταία 5 ή 10 χρόνια.

Για κάθε στάδιο της επαγγελματικής σας ζωής, συμπληρώστε τον πίνακα που ακολουθεί δίνοντας μεγάλη προσοχή στους τίτλους της κάθε στήλης.

Μπορείτε να συμπεριλάβετε την περιγραφή εξωεπαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Έχετε 30 λεπτά.

ΧΡΟΝΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΟΣ Ή ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΕΣ	ΚΥΡΙΑΡΧΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ (τομέας δραστηριότητας, προϊόντα, είδος επιχείρησης ή οργανισμού)	ΚΥΡΙΑΡΧΟΣ ΡΟΛΟΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ Ή ΥΠΕΥΘΥΝΟΤΗΤΕΣ	ΜΕΣΑ ΔΙΑΘΕΣΗΣ Ανθρώπινα Υλικά Οικονομικά	ΚΥΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ - ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ Ή ΜΗ (Χρησιμοποιήστε Ρήματα)

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 6 - ΞΕΚΙΝΗΣΤΕ ΑΠΟ ΤΙΣ ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΣΑΣ

Αναλύστε τους παράγοντες επιτυχίας σας, στο επαγγελματικό σας παρελθόν ή παρόν για να τις προβάλετε στο μέλλον.

1^ο) Αναγνωρίστε 5 επιτυχίες ή δραστηριότητες (κάτι που πραγματοποιήσατε) στο παρελθόν σας. Να λάβετε υπ' όψιν σας τις περιπτώσεις στις οποίες πραγματοποιήθηκαν μία ή περισσότερες από τις ακόλουθες καταστάσεις:

- Μάθατε κάτι
- Αισθανθήκατε προικισμένοι
- Φέρατε εις πέρας μια δραστηριότητα
- Επιτύχατε αποτελέσματα για τα οποία είστε περήφανοι

Παράδειγμα:

‘Έλαβα πλήρη δραστηριότητα στη συμμετοχή της εταιρίας μας στη σύσκεψη των εταιριών ετοιμών ενδυμάτων’.

Έχετε 45 λεπτά.

ΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ Ή ΕΠΙΤΥΧΙΕΣ ΣΑΣ

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Συνέχεια ΑΠ6

2^ο) Αναλύστε με λεπτομερή τρόπο κάθε μία από αυτές τις δραστηριότητες βοηθούμενοι από τους παρακάτω πίνακες που ακολουθούν.

<p>ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ π.χ. οργανώνω μια δραστηριότητα επικοινωνίας ή εισαγωγής νέων μεθόδων.</p>	<p>ΣΚΟΠΟΙ ΣΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΑΠΟΒΛΕΠΕΤΕ π.χ. γνωστοποιώ τη συλλογή (κολεξιόν) σε αρκετούς (στο μεγαλύτερο αριθμό) πελάτες.</p>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
<p>ΒΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΞΕΚΙΝΗΜΑΤΟΣ Γνώσεις, μεθόδους που χρησιμοποιήσατε, πληροφορίες που επεξεργαστήκατε, δραστηριότητες που είχατε, τρόποι (μέσα) που χρησιμοποιήσατε.</p>	
1.	
2.	
3.	

Συνέχεια ΑΠ6

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ Περιθώριο αυτονομίας, πηγή του ξεκινήματος, διαπραγματεύσεις, αυτό που μπορείς να κερδίσεις ή να χάσεις σε ένα συναγωνισμό σε μία εταιρία, κλπ.
1.
2.
3.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ Περιθώριο αυτονομίας, πηγή του ξεκινήματος, διαπραγματεύσεις, αυτό που μπορείς να κερδίσεις ή να χάσεις σε ένα συναγωνισμό σε μία εταιρία, κλπ.
1.
2.
3.

Συνέχεια ΑΠ6

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ Να είναι όσο γίνεται πιο συγκεκριμένα (αριθμοί ή παραδείγματα)	ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΚΤΙΜΗΣΗ Στοιχεία ικανοποίησης, δεξιότητες-ικανότητες.
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.
6.	6.
7.	7.
8.	8.

Συνέχεια ΑΠ6

3^{ον}) ΙΕΡΑΡΧΕΙΣΤΕ τα κριτήρια που νομίζετε ότι έχουν συμβάλει στις επιτυχίες, για να βοηθηθείτε ακολουθεί μία λίστα μερικών πιθανών κριτηρίων σας.

	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ		ΑΣΗΜΑΝΤΟ		
	1	2	3	4	5
<p>ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ/ΑΠΟΣΤΟΛΕΣ/ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ</p> <p>Η φύση του τομέα / προϊόντος / υπηρεσίας. Μέγεθος της επιχείρησης Φήμη της επιχείρησης (εμπορική, τεχνολογική) Νεωτερισμός (ανάπτυξη προϊόντος – υπηρεσιών...) Λειτουργία πλαισίωσης ομάδας Τεχνική γνώση Σύλληψη(ενεργειών, λειτουργιών οργανώσεων) Πρόβλεψη / Έλεγχος Οργάνωση (εργασίας, σχεδίου)</p>					
<p>ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</p> <p>Πρωτοβουλία, δικαίωμα στο λάθος, εργασία ομάδας, ανταγωνισμός, επικοινωνία μεταξύ των ατόμων ή μεταξύ δομών Εκπαίδευση προσωπικού Επίπεδο ανταγωνισμού των συνεργατών Επίπεδο ανταγωνισμού των ιεραρχιών</p>					
<p>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΞΩΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ</p> <p>Αμοιβές Αναγνώριση της ιεραρχίας σας Αναγνώριση του οικογενειακού σας περιβάλλοντος Φήμη επαγγελματική</p>					

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 7 - ΣΥΝΘΕΣΗ

Η άσκηση αυτή έχει στόχο να βρείτε τα κυρίαρχα προσωπικά χαρακτηριστικά σας, αξίες και δεξιότητες.

Όσον αφορά τις «δεξιότητες» σας στηριχθείτε στην εργασία ΑΠ 3 και ΑΠ 4 και ΑΠ5 (τελευταία στήλη).

Όσον αφορά τα «προσωπικά χαρακτηριστικά» και τις «αξίες» στηριχθείτε στις εργασίες ΑΠ1 και ΑΠ2.

Όσον αφορά τις γνώσεις στηριχθείτε στην εργασία ΑΠ6.

ΟΙ ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΑΣ (το ανώτερό σας)	ΟΙ ΓΝΩΣΕΙΣ πάνω στις οποίες στηρίζονται	ΤΑ ΚΥΡΙΑΡΧΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΣΑΣ (12)	ΟΙ ΑΞΙΕΣ ΣΤΙΣ ΟΠΟΙΕΣ ΔΙΝΕΤΕ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΗ ΣΗΜΑΣΙΑ

Μόλις τελειώσετε, διαβάστε οριζόντια των πίνακα με τρόπο ώστε να αναγνωρίσετε τις μεγάλες συνάψεις που μπορούν να υπάρξουν μεταξύ δεξιοτήτων, προσωπικών χαρακτηριστικών και αξιών.

ΑΣΚΗΣΗ ΑΠ 8 - ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ

Επιτέλους, χρόνος να σκεφτείτε για το μέλλον.

Αναφέρετε τα στοιχεία ενός νέου σχεδίου στηριζόμενοι στις αναλύσεις που προηγούνται, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις κλίσεις που έχουν προκύψει.

Έχετε 30 λεπτά.

ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΕΓΚΑΤΑΛΕΙΨΕΤΕ	ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ Η΄ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΕΤΕ	ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΑΛΛΑΞΕΤΕ	ΑΥΤΟ ΠΟΥ ΘΕΛΕΤΕ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΕΤΕ

ΆΛΛΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Κατά τη διαδικασία «απολογισμού προσόντων» μπορεί να χρησιμοποιηθούν και ερωτηματολόγια όπως:

Ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών του Donald E. Super

Το ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών επινοήθηκε προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες εξεύρεσης μέσω αξιολόγησης των κινήτρων για εργασία.

Αξιολογεί τις ουσιαστικές αλλά και συμβατικές αξίες της εργασίας, τις ικανοποιήσεις που αναζητούν άνδρας και γυναίκα σε αυτή καθαυτή την εργασία και αυτές που προσφέρει η εργασία.

Εφαρμόζεται σε άνδρες και γυναίκες όλων των ηλικιών, από την εφηβεία και μετά, και όλων των μορφωτικών επιπέδων.

Χάρη στην ποικιλία των αξιών, το Ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών διαθέτει ευρύ πεδίο εφαρμογής.

Ερωτηματολόγιο ωριμότητας για τη σταδιοδρομία - Career Maturity Inventory (CMI)

Εξετάζει τις στάσεις του ατόμου (αποφασιστικότητα, ανεξαρτησία, κλπ.) και την ικανότητά του για συμπεριφορές που σχετίζονται με την επαγγελματική ωριμότητα (αξιολόγηση εαυτού, επιλογή στόχων, επίλυση προβλημάτων, κλπ)

Συστοιχία Τεστ Γενικών Ικανοτήτων (GATB)

Μετρά εννιά παράγοντες:

1. Λεκτική Ικανότητα
2. Αριθμητική Ικανότητα
3. Χωροαντιληπτική Ικανότητα
4. Αντίληψη μορφών
5. Επιδεξιότητα δακτύλων
6. Επιδεξιότητα χεριών
7. Συντονισμός κινήσεων
8. Υπαλληλική αντίληψη
9. Γενική νοητική ικανότητα

10. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

10.1. Το προφίλ του συμβούλου ολοκληρωμένης υποστήριξης ανέργων

Ο ρόλος του Συμβούλου σε μια κοινωνία με αστάθεια της αγοράς εργασίας με κοινωνικούς περιορισμούς και περιθωριοποίηση πολλών ατόμων δεν μπορεί να περιοριστεί στο αρχικό μοντέλο «ταίριασμα ανθρώπου και περιβάλλοντος» όπως γινόταν στις προηγούμενες δεκαετίες. Μέσα σένα κόσμο αβεβαιότητας και αστάθειας κεντρικός πυρήνας της Συμβουλευτικής παρέμβασης πρέπει να αποτελεί η ενεργοποίηση του ατόμου για επίτευξη των επαγγελματικών του στόχων.

Ο ρόλος του Συμβούλου στη διαδικασία «απολογισμού προσόντων» είναι να παρέχει βοήθεια στα άτομα για:

- Να αναγνωρίσουν, αναλύσουν και αξιολογήσουν την προσωπική και επαγγελματική τους διαδρομή.
- Να κατανοήσουν τα «παθητικά»τους στοιχεία που αποτελούν τροχοπέδη στη ζωή τους.
- Να αναγνωρίσουν τα «ενεργητικά» τους στοιχεία που αποτελούν κινητήρια δύναμη στις ενέργειές τους.
- Να αναλύσουν τη δομή του γύρω περιβάλλοντος, τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς.
- Να εντοπίσουν τις πιθανές ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων σε σχέση με τη θέση που ψάχνουν να εργαστούν.

Ο Σύμβουλος σ' ένα κόσμο συνεχώς μεταβαλλόμενο έχει χρέος να βοηθήσει το άτομο:

- Να αναπτύξει μια κριτική και δημιουργική σκέψη .
- Να αποκτήσει μια επαγγελματική συμπεριφορά που δεν θα είναι μόνο διερευνητική.
- Να αποκτήσει μια επαγγελματική συμπεριφορά που δεν θα περιορίζεται στην συγκέντρωση πληροφοριών, αλλά θα επεκτείνεται σε φάσεις ανάλυσης, κατηγοριοποίησης, ιεράρχησης και προγραμματισμού βημάτων για την υλοποίησή τους.
- Να κατανοήσει, επίσης, ποια στοιχεία της συμπεριφοράς του θέλει να αλλάξει χωρίς την σύγκρουση με τον κόσμο των αξιών του.

Η ανάλυση του «εαυτού», των «παθητικών» και «ενεργητικών» στοιχείων του εαυτού, είναι μια «εσωτερική διαδικασία» που πρέπει ο συμβουλευόμενος να τη βιώσει γιατί αυτό είναι που τον κινητοποιεί και τον καθιστά ικανό να μετατρέψει τις παθητικές του στάσεις σε ενεργητικές.

Ο Σύμβουλος για να είναι σε θέση να βοηθά τα άτομα χρειάζεται να αρνηθεί την έννοια του καθορισμού (ντετερμινισμού). Χρειάζεται να αρνηθεί την κατεύθυνση. Έργο του Συμβούλου είναι να βοηθήσει τα άτομα να συνειδητοποιήσουν τους κοινωνικούς περιορισμούς, οι οποίοι συρρικνώνουν τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Οι κοινωνικοί περιορισμοί (φτώχεια, ανεργία, αποκλεισμός κλπ) αποτελούν μια εχθρική κοινωνική πραγματικότητα και αποτελούν εμπόδια στις επιλογές των ατόμων. Τα άτομα, όμως, σύμφωνα με τη φιλοσοφία του Υπαρξισμού είναι ελεύθερα, είναι ανοιχτά στις αλλαγές, μπορούν να επιλέξουν την ελευθερία τους, μπορούν να κάνουν «υπέρβαση του εαυτού τους», να κινηθούν και να αναπτυχθούν παρά την ύπαρξη των κοινωνικών περιορισμών. Είναι οι πλουραλιστικές δυνατότητες σύμφωνα με τον Lamont⁴⁹ που επιτρέπουν και αφήνουν περιθώρια επιλογών.

Ο Σύμβουλος κατά τη διαδικασία του «απολογισμού προσόντων» είναι κατευθυντικός μόνο ως προς τη μέθοδο και τον προσδιορισμό «πλαισίου» μέσα στο οποίο θα εξελιχθεί η διαδικασία, αλλά πάντα με τη συναίνεση και ενεργή συμμετοχή του ατόμου. Είναι, όμως, μη παρεμβατικός ως προς το περιεχόμενο. Το περιεχόμενο ανήκει στο συμβουλευόμενο, ο οποίος είναι και υπεύθυνος για τις αποφάσεις και επιλογές του.

Η προσωπικότητα του Συμβούλου μπορεί να ασκήσει μια επίδραση θετική ή αρνητική στο κλίμα, την ατμόσφαιρα και στην πορεία της διαδικασίας του «απολογισμού προσόντων».

Ο Σύμβουλος πρέπει να διαθέτει ορισμένες δεξιότητες, να υιοθετεί ορισμένες στάσεις και συμπεριφορές που να διευκολύνουν και να κάνουν αποτελεσματική τη Συμβουλευτική διαδικασία:

-Να έχει και να δείχνει ένα ειλικρινές και γνήσιο ενδιαφέρον για κάθε συμβουλευόμενο.

Το γνήσιο και ειλικρινές ενδιαφέρον συμβάλλει στο κτίσιμο μιας αποτελεσματικής παραγωγικής σχέσης. Το ενδιαφέρον μπορεί να γίνει φανερό για παράδειγμα μέσα από την προθυμία του συμβούλου για τις συναντήσεις, την αρμονία των λόγων και έργων του, την υιοθέτηση μιας ανοικτής και χαλαρής στάσης.

-Να δημιουργεί και να εμπνέει εμπιστοσύνη στον συμβουλευόμενο.

Η δημιουργία εμπιστοσύνης και αμοιβαίου σεβασμού αποτελεί βασική προϋπόθεση για να κτιστεί μια εποικοδομητική σχέση, ένα κλίμα ασφάλειας και να μπορεί ο συμβουλευόμενος να εκφράζεται ελεύθερα και να ανακαλύπτει διάφορες πλευρές του «ψυχολογικού του κόσμου».

-Να έχει μια θετική στάση ζωής.

Με την συμπεριφορά του ο σύμβουλος είτε το θέλει είτε όχι ασκεί μια επίδραση στον συμβουλευόμενο. Με την θετική του στάση ζωής ο σύμβουλος βοηθάει σε μεγάλο βαθμό τον συμβουλευόμενο να δει ευκολότερα τις εναλλακτικές διεξόδους για να

⁴⁹ Lamont, C. (1967). *Freedom of Choice Affirmed*. New York: Horizon.

βγει από το αδιέξοδο. Ένας σύμβουλος που έχει θετική στάση ζωής μπορεί να βοηθήσει ευκολότερα το συμβουλευόμενο να χτίσει μια θετική αυτοεικόνα και να λειτουργήσει πιο αποτελεσματικά στη ζωή του. Η θετική στάση ζωής συμβάλλει σε πολύ μεγάλο βαθμό στη διαμόρφωση μιας δημιουργικής σχέσης ανάμεσα στο σύμβουλο και στο συμβουλευόμενο.

-Να έχει ένα υψηλό επίπεδο αυτοαντίληψης.

Ο σύμβουλος θα πρέπει να αναγνωρίζει και να αντιλαμβάνεται τον κόσμο των εσωτερικών του διαδικασιών. Θα πρέπει να έχει επίγνωση των ελλείψεων και αδυναμιών του, των δυνατών και αδύνατων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας του. Θα πρέπει να γνωρίζει ποιος είναι και ποιο είναι το αξιολογικό του σύστημα. Η αναγνώριση και ταξινόμηση των παραγόντων που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψής του ασκεί μια καθοριστική επίδραση στον τρόπο δουλειάς του. Η αυτοαντίληψη σχετίζεται άμεσα με τη συμπεριφορά και τα κίνητρα του ατόμου. Ο σύμβουλος που διαθέτει ένα υψηλό επίπεδο αυτοαντίληψης κάνει πιο αποτελεσματική τη συμβουλευτική σχέση διότι :

- Μπορεί ευκολότερα να αντιληφθεί τη σπουδαιότητα της αυτοαντίληψής και πόσο σημαντικό ρόλο παίζει αυτή για τους συμβουλευόμενους.
- Αποδέχεται και κατανοεί ευκολότερα τη συμπεριφορά και το αξιολογικό σύστημα των συμβουλευόμενων βοηθώντας να κατανοήσουν και να αξιολογήσουν με θετικό τρόπο τον εαυτό τους και τη ζωή τους γενικότερα.
- Αποφεύγει τη μεταβίβαση και εμπλοκή των δικών του συναισθημάτων, αξιών και συγκρούσεων με εκείνες των συμβουλευόμενων.

-Συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης

Η ενεργή παρουσία του συμβούλου και η πλήρης και προσεκτική ακρόαση βοηθάει τον συμβουλευόμενο να προχωρήσει, να ανοίξει τον ψυχολογικό του κόσμο και να πάει ένα βήμα πιο μπροστά. Η συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης αφορά τόσο τα λεκτικά όσο και τα μη λεκτικά μηνύματα.

Σύμφωνα με τον Egan⁵⁰ η πλήρης ακρόαση αφορά:

-Παρατήρηση και μελέτη της μη λεκτικής συμπεριφοράς του πελάτη: στάση, προσωπική έκφραση, κίνηση, τόνο φωνής κλπ.

-Ακρόαση των λεκτικών μηνυμάτων.

Ακρόαση του περιεχομένου της ζωής του πελάτη. Η ενεργή παρουσία του Συμβούλου σημαίνει την ικανότητα να είναι καλός ακροατής, να παρατηρεί προσεκτικά και να ανταποκρίνεται και στα λεκτικά και στα μη λεκτικά μηνύματα. Η ακρόαση, πολλές φορές, παρεμποδίζεται από παράγοντες όπως κούραση, προκαταλήψεις κλπ και έτσι καθίσταται αναποτελεσματική.

-Κατανόηση «ενσυναίσθηση»

Ο σύμβουλος πρέπει να έχει την ικανότητα να βιώνει και να κατανοεί τον κόσμο του συμβουλευόμενου. Να μπαίνει με ευαισθησία και λεπτότητα στον συναισθηματικό

⁵⁰ Egan, E. (1994). *The Skilled Helper*, California, σελ 94.

κόσμο του συμβουλευόμενου χωρίς να ταυτίζεται. Η ενσυναίσθηση δεν σημαίνει ταύτιση. Είναι το αντίθετο της ταύτισης. Η ταύτιση αποτελεί εμπόδιο στη κατανόηση του άλλου. Η ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα να βλέπεις τον κόσμο όπως τον βλέπει ο άλλος. Η ενσυναίσθηση δεν αφορά μόνο τα συναισθήματα, αλλά και την κατανόηση ολόκληρου του πλαισίου αναφοράς μαζί με τα συναισθήματα, αλλά και τις αντιλήψεις, τις σκέψεις, τις ιδέες τα νοήματα, τις εμπειρίες και τις συμπεριφορές.

Ο Rogers⁵¹ αναλύοντας την έννοια της ενσυναίσθησης αναφέρει ότι η διαδικασία της ενσυναίσθησης περιλαμβάνει στοιχεία όπως:

- Το να μπει στον ιδιωτικό συναισθηματικό κόσμο του άλλου και να νοιώθει τελείως σαν το σπίτι σου.
- Το να είσαι ευαίσθητος κάθε φορά στις αλλαγές που συμβαίνουν στα προσωπικά νοήματα.

Η ενσυναίσθηση απαιτεί ευαισθησία και ταυτόχρονα αποτελεί μια αξία. Σύμφωνα με τον Egan⁵² η ικανότητα να μπει στον κόσμο του άλλου απαιτεί ένα τίμημα από τους Συμβούλους. Η ενσυναίσθηση έπειτα γίνεται μια αξία, μια φιλοσοφία, παρέχει ένα ψυχολογικό αέρα βοηθάει τους ανθρώπους να αναπνέουν περισσότερο ελεύθερα στις σχέσεις τους.

-Στάση αποδοχής

Ο σύμβουλος πρέπει να έχει και να εκφράζει σεβασμό για την προσωπικότητα του άλλου χωρίς να προσπαθεί να επιβάλλει της δικές του αξίες. Στάση αποδοχής σημαίνει ότι ο σύμβουλος αποδέχεται το συμβουλευόμενο όπως είναι. Αποδέχεται αυτόν στο σύνολο της προσωπικότητας του. Ο όρος «αποδοχή» αναγνωρίστηκε και χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Rogers⁵³, ο οποίος αναφερόταν στην άνευ όρων αποδοχή του άλλου (“unconditional positive regard”). Η στάση αποδοχής είναι συνυφασμένη με την ενσυναίσθηση.

-Να είναι ανοιχτός στο διαφορετικό και το καινούριο.

Ο σύμβουλος πρέπει να είναι ανοιχτός σε ιδέες επιρροές και νέες καταστάσεις. Θα πρέπει να είναι ανοιχτός να δέχεται και να επεξεργάζεται νέες πληροφορίες, νέες γνώσεις, νέες θεωρίες, νέες μεθόδους και τεχνικές.

Η ικανότητα να είναι ανοιχτός σημαίνει το αντίθετο του δογματικού και άκαμπτου. Ένας σύμβουλος δογματικός και άκαμπτος που δεν δέχεται τις ιδέες των άλλων και δεν έχει πλουραλιστική αντίληψη για τη ζωή, πρέπει να αναρωτηθεί αν μπορεί να εκτελεί το έργο του συμβούλου.

Ο σημερινός σύμβουλος σε ένα κόσμο ταχύτατων αλλαγών και αβεβαιοτήτων θα πρέπει να δέχεται το διαφορετικό και το καινούργιο, να αποδέχεται τις ιδέες των άλλων ανθρώπων, να επεξεργάζεται και να ενσωματώνει νέες πληροφορίες και δεδομένα για να μπορεί να εξελίσσεται και να ανταποκρίνεται στο δύσκολο έργο που σήμερα εκτελεί.

⁵¹ Rogers, C.R. (1980). *A Way of Being*. Boston: Houghton Mifflin, σελ.137.

⁵² Egan, E. (1994). *The Skilled Helper*, California: Wadsworth Inc.

⁵³ Rogers, C.R. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton Mifflin.

10.2. Γνώσεις και δεξιότητες του συμβούλου

Οι γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται ένας Σύμβουλος σχετίζονται με τα πεδία και το χώρο εφαρμογής της συμβουλευτικής. Η άσκηση της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, για παράδειγμα, είναι ένα έργο πολύπλοκο και πολυσύνθετο, το οποίο απαιτεί ιδιαίτερες γνώσεις και δεξιότητες που αφορούν τεχνικές, εργαλεία και μεθόδους. Οι συγκεκριμένες γνώσεις και δεξιότητες σχετίζονται με λειτουργίες όπως την αυτοαντίληψη, την επαγγελματική πληροφόρηση, τη λήψη απόφασης, το σχεδιασμό σταδιοδρομίας.

Η άσκηση της Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας, όπως προαναφέρθηκε, είναι ένα έργο λιγότερο πολυσύνθετο αλλά εξ' ίσου σημαντικό και απαιτεί γνώσεις και δεξιότητες που αφορούν ενέργειες όπως το σχεδιασμό, τη συγκρότηση ομάδων ανέργων, τις δραστηριότητες και τεχνικές αναζήτησης εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, οι γνώσεις και δεξιότητες που ασκεί στο λειτούργημά του ο Σύμβουλος περιγράφονται παρακάτω ξεχωριστά για την Επαγγελματική Συμβουλευτική και ξεχωριστά για τη Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας.

10.2.1. Γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική συμβουλευτική

Η επαγγελματική συμβουλευτική έχει σαν κύριο στόχο να διευκολύνει τα άτομα να κάνουν επιλογές και σχέδια ζωής από τα οποία εξαρτάται η παραπέρα ανάπτυξη και πορεία που θα διανύσουν στη μετέπειτα ζωή τους.

Οι επιλογές και τα σχέδια ζωής είναι σημαντικά για την ζωή των ατόμων και απαιτούν από τους συμβούλους γνώσεις και δεξιότητες. Ο σύμβουλος χρειάζεται πέρα από την προσωπική του ανάπτυξη και πρακτικές δεξιότητες, αλλά και βαθιές θεωρητικές γνώσεις σε θέματα επικοινωνίας γενικής συμβουλευτικής, μεθόδων, εργαλείων και τεχνικών.

Οι σημαντικότερες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται οι σύμβουλοι για να έχουν επάρκεια στην εκτέλεση του έργου της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι :

-Δεξιότητες επικοινωνίας, δημιουργίας κλίματος αποδοχής και αποτελεσματικών εργασιακών σχέσεων με τους συμβουλευόμενους.

-Γνώσεις για εξελικτικές θεωρίες και μοντέλα που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη πχ θεωρίες των χαρακτηριστικών και των παραγόντων (πχ Holland), θεωρίες κοινωνικής μάθησης (πχ Bandura, Krumboltz), μοντέλα λήψης αποφάσεων (πχ Tiedeman, Hilton, Kazz, Gelatt).

-Γνώσεις για θεωρίες προσεγγίσεων και μοντέλα που σχετίζονται με τη Γενική Συμβουλευτική όπως: Ανθρωπιστικές θεωρίες (πχ Rogers, Maslow), Γνωστικές θεωρίες (πχ Piaget, Kolberg), Θεωρίες Συμπεριφορισμού (πχ Wolp, Frank, Skinner), Θεωρίες Επιλογής (πχ Mahoney), Ψυχαναλυτικές θεωρίες (πχ Freud), Θεωρίες Συναλλακτικής Ανάλυσης (πχ Berne, Harris), Θεωρίες της Μορφολογικής προσέγγισης (πχ Perls), Θεωρίες της Υπαρξιστικής προσέγγισης (πχ Kierkegaard, Sartre).

-Δεξιότητες αναγνώρισης των εμποδίων που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη.

-Γνώσεις για θεωρίες και μοντέλα που σχετίζονται με την αλλαγή και τη μετάβαση σταδιοδρομίας (πχ William Bridges, Nancy Schlosberg).

-Δεξιότητες αναγνώρισης, αξιολόγησης και διευκρίνισης των προβλημάτων και των κινήτρων των ατόμων για την ένταξή τους στη διαδικασία της συμβουλευτικής

-Γνώσεις και δεξιότητες για να βοηθούν τους συμβουλευόμενους να διερευνούν, να αναλύουν, να εκτιμούν και να αναπτύσσουν τους προσωπικούς παράγοντες που συνθέτουν το προφίλ της αυτοαντίληψής τους (πχ ικανότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά, αξίες και κίνητρα)

-Γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να βοηθούν τους συμβουλευόμενους να αναγνωρίζουν και να ξεπερνούν τα στερεότυπα που σχετίζονται με τις σπουδές και τα επαγγέλματα

- τεχνικές συγκέντρωσης, αξιολόγησης, ταξινόμησης, και μετάδοσης εκπαιδευτικών, επαγγελματικών και άλλων πληροφοριών που αφορούν τις τάσεις και προοπτικές της αγοράς εργασίας.

-Γνώσεις και δεξιότητες προκειμένου να βοηθούν τους πελάτες στη διαδικασία επιλογών και λήψης αποφάσεων.

-Δεξιότητες ανάλυσης και αξιολόγησης του επαγγελματικού προφίλ των ανέργων, των θέσεων εργασίας, και εφαρμογής τεχνικών συσχέτισής τους.

- χρήση νέων τεχνολογιών, συστημάτων πληροφόρησης και σχεδιασμού καριέρας με Η/Υ.

-συνέπεια τους κανόνες της επαγγελματικής δεοντολογίας.

Σύμφωνα με τον Εθνικό Σύνδεσμο Επαγγελματικής Ανάπτυξης (National Career Development, 1985⁵⁴) των ΗΠΑ οι βασικές δεξιότητες και γνώσεις που πρέπει να έχει Σύμβουλος είναι:

-Δεξιότητες γενικής συμβουλευτικής όπου συμπεριλαμβάνονται οι γνώσεις για τις θεωρίες συμβουλευτικής και οι δεξιότητες ανάπτυξης σχέσεων

-Ικανότητα να χρησιμοποιεί τις δεξιότητες συμβουλευτικής προκειμένου να βοηθά τους πελάτες που έχουν δυσκολίες στην επαγγελματική τους ανάπτυξη-Ικανότητα να βοηθά στην ανάπτυξη της αυτοαντίληψης προσωπικών παραγόντων όπως αξίες, ενδιαφέροντα και ικανότητες, και ικανότητα να βοηθά στην εφαρμογή αυτής της αυτογνωσίας στην επαγγελματική συμβουλευτική.

⁵⁴ National Career Development (1985). *Vocational and career counseling competencies*. *Vocational Quarterly*, 24, 131-134.

-Ικανότητα παροχής βοήθειας σε πελάτες προκειμένου να αναγνωρίσουν τα στερεότυπα που έχουν για τα επαγγέλματα και να εξουδετερώνουν τα συγκεκριμένα στερεότυπα,

-Ικανότητα παροχής βοήθειας σε πελάτες προκειμένου να αναγνωρίσουν τη σπουδαιότητα των άλλων ρόλων ζωής στη διαδικασία λήψης απόφασης,

-Ικανότητα παροχής βοήθειας σε πελάτες προκειμένου να βελτιώσουν τη δική τους ικανότητα στη λήψη αποφάσεων,

-Γνώσεις όσον αφορά τα παρακάτω αντικείμενα:

- Αγορά εργασίας, επαγγελματική πληροφόρηση, τάσεις και προοπτικές αγοράς εργασίας,
- Βασικές έννοιες σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη
- Επαγγελματική ανάπτυξη και λήψη αποφάσεων
- Τεχνικές για ειδικές πληθυσμιακές ομάδες
- Συστήματα ανάπτυξης, αποθήκευσης και χρήσης επαγγελματικής πληροφόρησης
- Διαφορές μεταξύ των ρόλων ανδρών και γυναικών και σχέσεις ανάμεσα σε ρόλους ζωής,

-Ικανότητα εκτίμησης ενδιαφερόντων, αξιών ικανοτήτων, και προσωπικών χαρακτηριστικών,

-Ικανότητα αναγνώρισης μέσων αξιολόγησης για διάφορους πληθυσμούς,

-Ικανότητα αξιολόγησης, εφαρμογής και ερμηνείας των μέσων αξιολόγησης,

-Ικανότητα παροχής βοήθειας σε πελάτες προκειμένου να κάνουν τις δικές τους εκτιμήσεις σχετικά με την ποιότητα της ζωής τους και του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

10.2.2. Γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με τη συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας

Το φαινόμενο της ανεργίας είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που προκαλεί στους ανέργους πολλαπλές ψυχολογικές, κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Για να συμβάλλει ο σύμβουλος στην αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων, πρέπει να διαθέτει απαραίτητες γνώσεις, δεξιότητες και τεχνικές που σχετίζονται με την ομαδική συμβουλευτική αναζήτησης εργασίας.

Όσον αφορά το πλαίσιο των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τη Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας αναφέρουμε ότι ο Σύμβουλος, κατά κύριο λόγο, πρέπει:

-Να είναι ικανός να εφαρμόζει τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της Συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας (πχ δημιουργία κλίματος αποδοχής, διασφάλιση ισότιμης και ενεργού συμμετοχής όλων των μελών της ομάδας των ανέργων, δημιουργία προσωπικών και αυτόνομων στρατηγικών),

-Να συγκρίνει ομάδες ανέργων εφαρμόζοντας κριτήρια (πχ αριθμός, ηλικία, φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο κλπ), τα οποία θα συμβάλουν στο να είναι περισσότερο αποτελεσματικές,

-Να βοηθά τους ανέργους να προσδιορίζουν, να αναπτύσσουν και να υλοποιούν τους επαγγελματικούς τους στόχους,

-Να μπορεί να αναπτύσσει και να εφαρμόζει τα στάδια ανάπτυξης της ομάδας (πχ στάδιο σχεδιασμού, στάδιο υλοποίησης δραστηριοτήτων),

-Να βοηθά τους ανέργους να εντοπίζουν όλες τις πηγές θέσεων εργασίας και να τις αξιοποιούν,

-Να είναι σε θέση να μαθαίνει στους ανέργους τεχνικές δικτύωσης,

-Να βοηθά τους ανέργους να διεξάγουν διερευνητικές τηλεφωνικές κλήσεις,

-Να βοηθά τους ανέργους να προετοιμάζουν το φάκελλο υποψηφιότητάς τους στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας,

-Να είναι σε θέση να μαθαίνει στους ανέργους να δημιουργούν αποτελεσματικά βιογραφικά σημειώματα και συνοδευτικές επιστολές, να συμπληρώνουν αιτήσεις και να χρησιμοποιούν συστατικές επιστολές,

-Να μαθαίνει στους ανέργους τεχνικές αποτελεσματικών συνεντεύξεων επιλογής για να βρουν δουλειά και να ενταχθούν στην παραγωγική διαδικασία.

11. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΗΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΗΣ ΚΑΡΤΑΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

11.1 Ανακοίνωση συμμετοχής στην ενέργεια

Για την εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης οι Σύμβουλοι, που θα είναι υπεύθυνοι εκ μέρους των ΣΕΚ και ΟΕΒ, ανατρέχουν είτε στο αρχείο που ήδη έχουν αναπτύξει με τα μέλη τους, είτε απευθύνονται στις ΔΥΑ, για την ανεύρεση και ενημέρωση για την σκοπιμότητα και την εφαρμογή του παρόντος σχεδίου ανέργων με συναφές εκπαιδευτικό υπόβαθρο με τα επαγγέλματα που ασχολείται το παρόν σχέδιο ή με σχετική επαγγελματική εμπειρία. Στην περίπτωση αυτή οι άνεργοι θα κληθούν να συμπληρώσουν αίτηση συμμετοχής στην ενέργεια ώστε να παράσχουν τις αρχικές πληροφορίες για το προφίλ τους.

Η συμμετοχή στην ενέργεια αποφοίτων Αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης της ΑνΑΔ-ΚΕΠΑ θα επιτρέψει την εξαγωγή συμπερασμάτων για την προσαρμογή των περιεχομένων σπουδών των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και την σύνδεση Αρχικής και Συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Επίσης δόκιμη μέθοδος πού θα συμβάλλει και στην δημοσιότητα του σχεδίου αποτελεί η ανακοίνωση στον τύπο για την υλοποίηση του προγράμματος και την προτροπή εκδήλωσης ενδιαφέροντος εκ μέρους ανέργων συμμετοχής στην ενέργεια. Εφόσον επιλεγεί αυτή η μέθοδος η ανακοίνωση στον τύπο θα πρέπει να περιλαμβάνει την στοχοθεσία του προγράμματος, το απαιτούμενο προφίλ των ανέργων σύμφωνα με τα παρακάτω και την διάρκεια της περιόδου εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Είναι αναγκαίο να προσδιορισθεί ο χώρος υποβολής των αιτήσεων συμμετοχής και να διευκρινισθεί ότι διατίθεται έντυπο σχέδιο αίτησης.

Η ανακοίνωση επίσης μπορεί να έχει την μορφή εσωτερικής επικοινωνίας μεταξύ των αρμοδίων φορέων (ΑνΑΔ-ΚΕΠΑ-ΔΥΑ-ΣΤΕΚ-CITEA), είναι όμως αναγκαίο να περιλαμβάνονται όλα τα παραπάνω πληροφοριακά στοιχεία ώστε οι φορείς να μπορούν να ενημερώσουν επαρκώς τους πελάτες τους.

Η ανακοίνωση πρέπει να διασαφηνίζει ότι απευθύνεται σε άνεργους που:

- είτε διαθέτουν τίτλους σπουδών αντιστοίχους με τα επαγγέλματα που εξετάζονται στο παρών σχέδιο
- είτε διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία σε θέσεις εργασίας που θα μπορούσαν να έχουν αποκτήσει μέρος των δεξιοτήτων (που περιλαμβάνει το επαγγελματικό προφίλ) των σχετικών επαγγελμάτων
- είτε έχουν σαφή επαγγελματικό στόχο συγγενή με τις προτεινόμενες ειδικότητες.

11.2. Αίτηση συμμετοχής

Το έντυπο της αίτησης συμμετοχής θα αποτελέσει την βάση της πρώτης επαφής του συμβούλου με τους άνεργους που εκδηλώνουν ενδιαφέρον συμμετοχής στην ενέργεια. Θα επιτρέψει σε αρχικό στάδιο την διαπίστωση σχετικότητας των με την στοχοθεσία των προγραμμάτων κατάρτισης και των επαγγελματικών προφίλ. Είναι αναμενόμενο ότι για να επιλεγθούν τα 40 άτομα, 20 για κάθε επάγγελμα/ειδικότητα, οι σύμβουλοι θα πρέπει να μεριμνήσουν για την συγκέντρωση μερικώς εκτενέστερου

δείγματος υποψηφίων (20%-30% επιπλέον) και τον εντοπισμό, με ενέργειες συμβουλευτικής, όπως αυτές αναπτύσσονται στο παρόν τεύχος, των 40 ανέργων για τους οποίους θα γίνει εφαρμογή της κάρτας κατάρτισης.

Στο συγκεκριμένο παράδειγμα που παραθέεται για τον υπάλληλο του μηχανογραφημένου λογιστηρίου, ο υποψήφιος για σύνταξη Κάρτας Κατάρτισης μέσω της διαδικασίας του απολογισμού προσόντων θα πρέπει να έχει αποφοιτήσει από Δομές Αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης/Κατάρτισης τομέα Οικονομίας και Διοίκησης, όπου γνωρίζουμε ότι έχει αποκτήσει βασικές γνώσεις επεξεργασίας κειμένου, λογιστικών φύλλων κλπ. Όπως προαναφέρθηκε είναι σημαντικό στα πλαίσια του περιγράμματος του επαγγελματικού προφίλ να δοθούν όλοι οι τίτλοι σπουδών που μπορεί να έχουν συνάφεια με τις γνώσεις που περιλαμβάνουν.

Η αίτηση συμμετοχής περιλαμβάνει τις εξής ενότητες:

-Προσωπικά στοιχεία

Περιλαμβάνει πεδία για στοιχεία που αφορούν βασικά προσωπικά στοιχεία του ανέργου όπως ονοματεπώνυμο, ηλικία, υπηκοότητα, διεύθυνση κλπ.

-Στοιχεία εκπαίδευσης / κατάρτισης

Περιλαμβάνει πεδία για στοιχεία που αφορούν το επίπεδο εκπαίδευσης, συμμετοχή σε σεμινάρια, γνώση ξένων γλωσσών, γνώση χρήσης νέων τεχνολογιών, προσωπικές δεξιότητες κλπ.

-Στοιχεία επαγγελματικής διαδρομής / εμπειρίας

Περιλαμβάνει πεδία για στοιχεία που αφορούν την μέχρι σήμερα επαγγελματική διαδρομή / εμπειρία του ανέργου.

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εντοπισμός των ανέργων από το σύνολο των αιτήσεων συμμετοχής που διαθέτουν γνώσεις μέσα από προηγούμενη εκπαιδευτική πορεία είναι σχετικά εύκολη και μπορεί να πραγματοποιηθεί με απλή διερεύνηση του.

Αντίθετα η διερεύνηση της επαγγελματικής εμπειρίας σε δραστηριότητες αποτελεί περισσότερο επίπονη διαδικασία αυτή του απολογισμού προσόντων. Ο σύμβουλος θα πρέπει να μελετήσει το σύνολο των αιτήσεων των υποψηφίων, όπου έχουν καταγραφεί εμπειρίες σε δραστηριότητες όπως αυτές αναφέρονται στο επαγγελματικό προφίλ.

Ακολούθως οι σύμβουλοι ΣΕΚ-OEB θα πρέπει να καλέσουν τους επιλεγέντες άνεργους και να τους ενημερώσει για το Έργο ΠΡΑΞΗ. Θα πρέπει να τους παρουσιάσουν όλη τη στοχοθεσία του Έργου και τη διαδικασία εφαρμογής της Κάρτας Κατάρτισης. Η διαδικασία εφαρμογής περιλαμβάνει την παραπομπή τους για κατάρτιση σε συγκεκριμένες ενότητες.

Εφόσον οι άνεργοι δείξουν ενδιαφέρον για τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα, ο σύμβουλος θα τους εντάξει στη διαδικασία απολογισμού προσόντων όπου με συγκεκριμένα εργαλεία θα γίνει ουσιαστική διερεύνηση αξιολόγηση των ήδη

υπαρχόντων γνώσεων ικανοτήτων – δεξιοτήτων και θα καταγραφούν οι ελλείψεις σε ειδικές γνώσεις, επαγγελματικές ικανότητες και δεξιότητες.

Με βάση λοιπόν τα αποτελέσματα της διαδικασίας απολογισμού προσόντων, ο σύμβουλος θα συντάξει την κάρτα κατάρτισης, έτσι ώστε ο φορέας κατάρτισης να γνωρίζει το σύνολο των υπαρχόντων γνώσεων, επαγγελματικών ικανοτήτων, δεξιοτήτων για να προσδιοριστεί η συμμετοχή τους στις συγκεκριμένες ενότητες του προγράμματος κατάρτισης. Επίσης ο σύμβουλος θα πρέπει να συντάσσει σύντομο σημείωμα με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του ανέργου και την εμπειρία του.

Πρέπει επίσης να εξετασθεί η περίπτωση που εφαρμογής δεν υπάρχει επαρκής αριθμός ανέργων συναφούς υποβάθρου με το περιεχόμενο του επαγγελματικού προφίλ. Στην περίπτωση αυτή θα πρέπει στους νεοεισερχόμενους άνεργους να παρουσιασθεί το σχέδιο και να διερευνηθεί το ενδιαφέρον τους για τα επαγγέλματα του σχεδίου. Είναι προφανές ότι στην περίπτωση αυτή οι άνεργοι παραπέμπονται για το σύνολο του προγράμματος κατάρτισης.

Πριν την έναρξη του προγράμματος κατάρτισης οι υπεύθυνοι των Δομών υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης, ΟΕΒ-Intercollege θα πρέπει να συνεργασθούν με τους συμβούλους για την τελική συμμετοχή των ανέργων στις επιμέρους ενότητες. Είναι προφανές ότι οι υπεύθυνοι των Δομών κατάρτισης μπορούν να προτείνουν συμπληρωματικά την παραπομπή των ανέργων σε κάποια επιπλέον ενότητα μετά από έλεγχο των δηλωμένων γνώσεων και ικανοτήτων που θεωρούνται δεδομένες από τον Σύμβουλο και τον Άνεργο.

Σχέδιο εργαλείου

ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

EQUAL ΠΡΑΞΗ ΚΑΡΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

ΑΤΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Παράδειγμα εφαρμογής για την ειδικότητα
«Υπάλληλος Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου»

Επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες	Γνώσεις που υπάρχουν	Γνώσεις που πρέπει να αποκτηθούν	Διάρκεια Κατάρτισης	Φορέας
Εισαγωγή			4	
Γενικά Αγγλικά – ορολογία			60	
Χρήση Η/Υ – Επεξεργασία Κειμένου – Λογιστικά Φύλλα			60	
Εφαρμογές Γενικής Λογιστικής			60	
Εφαρμογές Δικαίου Επιχειρήσεων – Εργατικού Δικαίου			40	
Εφαρμογές Οικονομικών Μαθηματικών και Στατιστικής			40	
Μέθοδοι και τεχνικές Αναζήτησης και εξεύρεσης εργασίας			15	
Εφαρμογές Αρχών Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων			15	
Εργασία με το Κ.Β.Σ.(Κώδικας Βιβλίων & Στοιχείων)			20	
Τεχνική Συναλλαγών			10	
Εργασία σε θέματα Φορολογίας Εισοδήματος και λοιπών φορολογικών εφαρμογών			35	
Εργασία σε θέματα Λογιστικής Εταιριών και Λογιστικής Κόστους			30	
Εφαρμογή Μηχανογραφημένης Λογιστικής			80	
Λογιστικές Εφαρμογές			30	
Εργασία με Φ.Π.Α. (Φόρος Προστιθέμενης Αξίας) Ε.Γ.Λ.Σ. και λογιστικές καταστάσεις			20	
ΣΥΝΟΛΟ			Έως 504	

11.3. Συμμετοχή ανέργων στην πιλοτική εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης

Η συμμετοχή των ανέργων στην πιλοτική εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης προϋποθέτει την επιλογή αυτών που ήδη κατέχουν μέρος του συνόλου των δεξιοτήτων, μέσω προηγούμενων καταρτίσεων ή επαγγελματικής εμπειρίας, που περιλαμβάνουν τα επαγγελματικά περιγράμματα, ώστε να λειτουργήσει η μεθοδολογία της υλοποίησης επιμέρους θεματικών καταρτίσεων ανάλογα με τα κενά δεξιοτήτων που θα εντοπισθούν.

Για την επιτυχή εφαρμογή της Κάρτας οι Σύμβουλοι θα πρέπει να αναλύουν σε βάθος την ιδιαιτερότητα της διαδικασίας συμμετοχής στα προγράμματα κατάρτισης, μέσω της ανάλυσης του προφίλ των επαγγελματιών στους υποψήφιους. Πρέπει να επισημαίνεται ότι από το σύνολο του εκπαιδευτικού προγράμματος μιας ειδικότητας ο υποψήφιος θα παρακολουθεί μέρος αυτής.

Ζητούμενο είναι επίσης και η μεθοδολογία υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης. Εφόσον το παρόν σχέδιο προβλέπει την εξατομικευμένη συμβουλευτική σαράντα ανέργων είναι βέβαιο ότι θα δημιουργηθούν όλοι οι δυνατοί συνδυασμοί μαθησιακών ενοτήτων που πρέπει να αποκτηθούν. Συνεπώς δεν αναφερόμαστε σε ένα πρόγραμμα υλοποίησης της κατάρτισης, όπως αυτή προβλέπεται από το αντίστοιχο περίγραμμα επαγγέλματος, αλλά για εξατομικευμένα προγράμματα κατάρτισης που πιθανώς να περιλαμβάνουν μερικές από το σύνολο των ενοτήτων.

Η συνολική παρουσίαση του παρόντος σχεδίου από τους Σύμβουλους στους υποψήφιους για να συμμετάσχουν άνεργους είναι ιδιαίτερα σημαντική. Η επιτυχής πρώτη εφαρμογή της Κάρτας Κατάρτισης αποτελεί σημαντικό βήμα για την εξέλιξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης και της Συμβουλευτικής στην χώρα μας. Τα συμπεράσματα της εφαρμογής μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία σημαντικών οικονομικών κλίμακας στον χώρο της κατάρτισης, ιδιαίτερα σε περιόδους που τα προγράμματα κατάρτισης δεν είναι επιδοτούμενα.

11.4. Προτάσεις για την επιμόρφωση των Συμβούλων για την χρήση της Κάρτας Κατάρτισης.

Μεγάλη βαρύτητα στα πλαίσια της επιμόρφωσης των Συμβούλων πρέπει να δοθεί τόσο στη διαδικασία απολογισμού προσόντων όσο και στην ανάλυση των επαγγελμάτων. Οι Σύμβουλοι από την βασική τους εκπαίδευση και την ευρύτερη κοινωνική ευαισθητοποίηση, εφόσον αποτελούν στελέχη Κοινωνικών Εταίρων, παράλληλα με την ενδεδειγμένη μελέτη του παρόντος οδηγού θα πρέπει να καταστούν αρκετά ικανοί στην ολοκληρωμένη υποστήριξη των ανέργων, θεωρούμε λοιπόν ότι και η διαδικασία απολογισμού προσόντων θα είναι εξίσου προσιτή σ' αυτούς με την ανάλυση των επαγγελμάτων.

Το καθοριστικό σημείο για την εφαρμογή της κάρτας κατάρτισης είναι να εισαχθούν οι Σύμβουλοι στη μεθοδολογία του απολογισμού προσόντων και στη χρήση των εργαλείων και να δοθεί περισσότερη έμφαση στις βασικές αρχές και μεθόδους δημιουργίας Επαγγελματικών Περιγραμμάτων, και εξ' αυτών στη μεθοδολογία ανάπτυξης προγραμμάτων σπονδυλωτής κατάρτισης και στις αντίστοιχες διαδικασίες και μορφές πιστοποίησης προσόντων. Στην συνέχεια θα πρέπει να τους αναλυθούν συγκεκριμένα τα επαγγέλματα που έχουν επιλεγεί, οι επί μέρους ενότητες, η

σκοπιμότητα και η δυνατότητα παραπομπής άνεργων για κατάρτιση σε επί μέρους θεματικές ενότητες, να τους παρουσιασθούν παραδείγματα απόκτησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που περιλαμβάνουν τα περιγράμματα, τις πιθανές εκπαιδευτικές διαδρομές και διαδρομές κατάρτισης μέσα από τις οποίες μπορεί να έχουν αποκτήσει μέρος αυτών. Στο στάδιο σύνθεσης της εκπαίδευσης πρέπει να δοθούν γενικές κατευθύνσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

ΑνΑΔ (1997), 'Ο ρόλος και η συμβολή της Αρχής Βιομηχανικής Κατάρτισης στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό'

Βαϊκούση Δ., Βαλάκας Ι., Κόκκος Α., Τσιμπουκλή Α. (1999), 'Εκπαιδευτικές Μέθοδοι Ομάδα Εκπαιδευομένων', Πάτρα, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Βεργίδης Δ., Καραλής Θ. (1999), 'Εκπαίδευση ενηλίκων – Σχεδιασμός, Οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων', Πάτρα, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Γαλατά Β., Δημουλάς Κ., Σιδηρά, Β. (1995), 'Συμμετοχική Μεθοδολογία Εκπαίδευσης Ενηλίκων: Μέθοδοι και τεχνικές εφαρμογής', Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ

Δημητρόπουλος, Ε. 'Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία', Τόμος Α, Αθήνα: Γρηγόρη, 2000

Δημητρόπουλος, Ε. 'Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός', μέρος Β, Αθήνα : Γρηγόρη, 1998

Επιτροπή εκπαιδευτικής Μεταρρύθμισης (2004), 'Δημοκρατική και ανθρώπινη παιδεία στην Ευρωκυπριακή πολιτεία'

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1995) 'Λευκή Βίβλος για την εκπαίδευση και την κατάρτιση'

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο (2004) 'Ενισχύοντας τα συστήματα, τις πολιτικές και την πρακτική στον τομέα της δια βίου συμβουλευτικής στη Ευρώπη'

Κόκκος Α, Λιοναράκης Α. (1998), 'Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση – Σχέσεις διδασκόντων – διδασκομένων', Πάτρα, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Κόκκος Α. (1999), 'Εκπαίδευση Ενηλίκων – Το πεδίο, Οι αρχές μάθησης, Οι συντελεστές', Πάτρα, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο

Κοσμίδου-Hardy X., και Γαλανουδάκη-Ράπτη Αθ. Συμβουλευτική Θεωρία και Πράξη, Αθήνα: Ασημάκης

Λεονταρή, Α. Αυτοαντίληψη. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, 1996

Πλαγιαννάκος, Σ. Διδακτική Επαγγελματικών Μαθημάτων, ο Σχεδιασμός της Διδασκαλίας, Αθήνα: «Ελλην», 1995

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2004) 'Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2004-2006'

Χαλάς Ι. (2002), 'Ανάλυση της Εργασίας', Αθήνα, ΙΝΕ / ΓΣΕΕ

Χαλάς Ι. (2002), 'Κατάρτιση Ολικής Ποιότητας', Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας

Χασάπης Δ., (2000), 'Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Κατάρτισης', Αθήνα, Εκδ. Μεταίχμιο

Brim, O.G. Life Span Development of the Theory of Oneself: Implications for Child Development. In H.W. Reese (Ed.) *Advances in Child Development and Behavior*, Vol. II, New York: Academic Press, 1976.

Cattell, R.B. *Personality and Motivation Structure and Measurement*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1957.

Cattell, R.B. *The scientific Analysis of Personality*. Chicago: Aldine, 1966

CEDEFOP (2000), 'Making Learning Visible'

CEDEFOP (2002), 'Κατάρτιση και μάθηση με στόχο την απόκτηση ικανοτήτων'

Courau S. (2000), 'Τα βασικά εργαλεία του εκπαιδευτή Ενηλίκων', Αθήνα, Εκδ. Μεταίχμιο

Davison, V.C. & Tippett, G.L. *A Career Planning Guide. Manpower and Immigration*, Ottawa, Canada, 1977.

Digman J. M. & Inouye J. Further specification of the five robust factors of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 116-123, 1986.

Drever, J. *Dictionary of Psychology*, Harmonds Worth: Penguin Books LTD, 1984.

Egan, E. (1994). *The Skilled Helper*, California: Wadsworth Inc.

Epstein, S. The self-concept revisited or a theory of a theory. *American Psychologist* May, 406-416, 1973.

Eysenck, H.J. *The Structure of Human Personality*, New York: Wiley, 1953.

Fineman, F. (1983). Counseling the unemployed-Help and helplessness. *British journal of Guidance and counseling*.

Ginsberg, E, Ginsberg,S.W., Axelrad, S., Hema, J.L *Occupational Choice: An Approach to General Theory*. New York: Columbia University Press, 1951.

Guilford, J.P. Cognitive Psychology's ambiguities: Some suggested remedies. *Psychological Review*, 89, 48*49, 1982

Hamachek, D.E. *Encounters with the Self*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1987.

Harter S. Developmental Perspectives on the self-system in P.H Mussen (ED). *Handbook of Child Psychology*, 4th edition, Vol IV. New York: John Villey and Sons inc, 1983.

Holland, J.L. *Making Vocational Choices, A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1985.

Hopkins, K.D., Stanley, J.C. and Hopkins, B.R. *Education and Psychological Measurement and Evaluation* (7th ed). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1990.

HRDA (2006), 'The vocational education training system of Cyprus: A thematic overview'

Isaacson Lee E. & Brown D. (1997). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*, Needham Heights: Allyn & Bacon.

Kidd, J.M. & Knasel, E.G. *Work Values and Work Salience: A Review of British and North American Literature*. Hertford: NICEC, 1980.

Kok, W. (ed.) (2004), 'Η αντιμετώπιση των προκλήσεων'.

Kuder G.F. Kuder General Interest Survey, Chicago: Science Research Associates, 1988.

Lamont, C. (1967). *Freedom of Choice Affirmed*. New York: Horizon.

McCrae, R.R. & Costa, P.T., GR. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers, *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90, 1987.

National Career Development (1985). *Vocational and career counseling competencies. Vocational Quarterly*, 24, 131-134.

Norman, W.T. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583, 1963.

Noye D., Piveteau J., (1999), "Πρακτικός οδηγός του εκπαιδευτή", Αθήνα, Εκδ. Μεταίχμιο

Rogers A., (1999), " Η Εκπαίδευση Ενηλίκων", Αθήνα, Εκδ. Μεταίχμιο

Rogers, C.R. (1951). *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton Mifflin.

Rogers, C.R. (1980). *A Way of Being*. Boston: Houghton Mifflin, σελ.137.

Smith, M.B. Personal values in the study of lives. Στο R.W White (ed), *The Study of Lives*. New York: Atherton, 1963.

Strong, E.K, Jr. *Vocational Interests of Men and Women*. Stanford: Stanford university press, 1943.

Super D. *Questionnaire des Valeurs Professionnelles*. Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée, Paris.

Tuckman. B.(1963). Developmental Sequence in small groups. *Psychological bulletin*, p.384-399.

UNESCO (1999), Εκπαίδευση, ο θησαυρός που κρύβει μέσα της

Watts A, Super D κ.α *Career Development in Britain*, published for CRAC by Hobsons Press, 1981.

Watts, A.G, Super, D.E., & Kidd, J.M. *Career development in Britain*, Cambridge: Hobsons Press Ltd, 1981

Improving lifelong guidance policies and systems
Using common European reference tools
2005, 35 pp.cedefop

Διαδουκτιακές πηγές

http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf

http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/about.asp#Definitions

http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_en.pdf

<http://www.hrdauth.org.cy/dep/Publications/Predictions.htm>

<http://www.hrdauth.org.cy/dep/Publications/VocTraining/VocTrainingThematic2006.htm>

http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument

<http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/>

<http://www.refernet.org.cy/download/EkpedeftikiMetarithmisi.GR%5B2%5D.pdf>