



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΡΟΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

Εργασία για το μάθημα «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός

Προσανατολισμός»

XXXXXXXXXXXXX (AM:1092264)

XXXXXXXXXXXXX (AM:1092246)

Διδάσκων: Καθηγητής Στέφανος Βασιλόπουλος

Πάτρα, 2025

Περιεχόμενα

Μέρος Α': Θεωρητικά στοιχεία για τις ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες **Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.**

I. Ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες: Έννοια και τύποι ομάδων	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
II. Θεραπευτικοί παράγοντες.	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
III. Λειτουργία των ψυχοεκπαιδευτικών ομάδων και ο ρόλος του συντονιστή	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Μέρος Β': Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης	5
Εισαγωγή	5
Frank Parsons (1854-1908)	5
Donald Super (1910-1994)	6
John Lewis Holland (1919-2008)	7
Μέρος Γ': Σχεδιασμός Ομαδικού Προγράμματος Επαγγελματικής Ανάπτυξης/ Κατάρτισης	7
Η διάρθρωση του Ομαδικού προγράμματος	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Συμμετέχοντες και δομή συναντήσεων	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Συνεδρίες	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
Βιβλιογραφία	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.

Μέρος Α': Θεωρητικά στοιχεία για τις ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες

I. Ψυχοεκπαιδευτικές Ομάδες: Έννοια και Τύποι Ομάδων

Στην σύγχρονη κοινωνία υπάρχει μία μεγάλη ποικιλία απο ομάδες οι οποίες δημιουργούνται για να καλύψουν τις διαφορετικές ανάγκες των ανθρώπων. Μία απο αυτές τις κατηγορίες είναι οι ψυχοθεραπευτικές ομάδες κατά τις οποίες συνδυάζονται εκπαιδευτικά και ψυχολογικά στοιχεία προσφέροντας ποικίλους στόχους και επιδιώξεις. Βασισμένοι στα λεγόμενα του Brown (2004) οι ομάδες αυτές προάγουν την προσωπική και διαπροσωπική ανάπτυξη παρέχοντας είτε γενική ενημέρωση είτε εξειδικευμένες υπηρεσίες συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας.

Σύμφωνα με την ένωση ειδικών στην Ομαδική Εργασία (2000) οι ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες αποσκοπούν στην ενίσχυση της προσωπικής και

κοινωνικής ωρίμανσης των μελών τους και στην πρόληψη μελλοντικών δυσκολιών, εφαρμόζοντας στρατηγικές εκπαιδευτικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα στο πλαίσιο της άμεσης αλληλεπίδρασης των μελών της ομάδας. (Association for Specialists in Group Work, 2000, σ. 330.)

Η Ένωση Ειδικών στην Ομαδική Εργασία αναγνωρίζουν τέσσερις τύπους ομάδων οι οποίες διακρίνονται ανάλογα με τους στόχους και τις διαδικασίες που ακολουθούν:

- A) Ομάδες έργου (task/work groups)
- B) Ομάδες ψυχοεκπαίδευσης/οδηγητικής (psychoeducational/guidance groups)
- C) Ομάδες Συμβουλευτικής (counselling groups)
- D) Ομάδες ψυχοθεραπείας (therapy groups)

Όσον αφορά τις ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες οι Βασιλόπουλος κ. συν. (2010, σελ 47-51) διακρίνουν διάφορες κατηγορίες με ποικιλομορφία στους στόχους οι οποίες αναφέρονται σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες και πληθυσμούς:

- **Εκπαιδευτικές και μαθησιακές ομάδες** που επικεντρώνονται στην πριμοδότηση της ατομικής μάθησης μέσω της αξιοποίησης του ομαδικού περιβάλλοντος.
- **Ομάδες προσωπικής ανάπτυξης** που ενισχύουν την αυτογνωσία και την επίλυση προσωπικών συγκρούσεων ενώ παράλληλα βοηθούν στην βελτίωση των διαπροσωπικών δεξιοτήτων.
- **Ομάδες** που προάγουν την **ομαδικότητα** και την κοινωνική αλληλεπίδραση
- **Ομάδες** που ενισχύουν την **κοινωνική λειτουργικότητα** των ατόμων βοηθώντας τα να αποκτήσουν ενισχυτικές δεξιότητες σε όλα τα στάδια της ζωής τους.
- **Ομάδες υποστήριξης** για άτομα με ψυχοπαθολογικά προβλήματα στοχεύοντας στην παροχή θεραπευτικής παρέμβασης.
- **Ομάδες βοήθειας** σε μεταβατικές περιόδους της ζωής για την αντιμετώπιση απρόσμενων καταστάσεων και προκλήσεων (Brown, 2004. Βασιλόπουλος κ. συν. 2010).

II. Θεραπευτικοί παράγοντες

Κρίνεται απαραίτητο να τονιστεί πως η λειτουργία της ομάδας σε μια ψυχοθεραπευτική διαδικασία είναι εξαιρετικά σημαντική για την αποτελεσματικότητα της θεραπείας, η οποία περικλείει εγγενείς θεραπευτικούς παράγοντες με τους οποίους διευκολύνεται η αποδοτικότητα του είδους της εξατομικευμένης παρέμβασης που χρησιμοποιείται κάθε φορά (DeLucia-Waack,2006). Ο Yalom (2006) κατα τον οποίο αναδεικνύεται το ενδιαφέρον σε διάφορες παραμέτρους που επηρεάζουν την αλλαγή και την επούλωση στην ομαδική ψυχοθεραπεία, εντοπίζει 11 βασικούς παράγοντες που συμβάλλουν στην επιτυχία της ομαδικής ψυχοθεραπείας. Αυτοί οι παράγοντες στηρίζουν την ανάπτυξη και λειτουργία της ομάδας(Βασιλόπουλος κ. συν. 2010).

- **Ενοστάλαξη ελπίδας** όπου γεννιέται το αίσθημα αισιοδοξίας. Η προσμονή και το αίσθημα ότι η συμμετοχή στην ομάδα θα έχει ευεργετικό χαρακτήρα και

- θα μπορέσει το άτομο να επιλύσει προσωπικά ζητήματα και επέλθει θετική αλλαγή.
- **Αλτρουισμός.** Η ανιδιοτελής προσφορά στους άλλους χωρίς να περιμένει κανείς αντάλλαγμα η οποία βοηθά τα μέλη να νιώσουν την αναγνώριση και την εκτίμηση.
 - **Κοινωνικές δεξιότητες.** Ανάπτυξη τεχνικών κοινωνικοποίησης για την προσωπική ωρίμανση και την βελτίωση της ευελιξίας και λειτουργικότητας του ατόμου.
 - **Καθολικότητα,** όπου δίνεται η ευκαιρία στα άτομα να αντιληφθούν τις βαθύτερες ομοιότητες μεταξύ τους καθώς και ανησυχίες-προβληματισμούς αναδεικνύοντας τη συνοχή και μειώνοντας την κοινωνική απομόνωση.
 - **Διαπροσωπική μάθηση.** Διαπροσωπική ανατροφοδότηση, είτε θετική είτε επικριτική, που βοηθάει τα άτομα να αποκτήσουν μια πιο αντικειμενική εικόνα του εαυτού τους και να εντοπίσουν τρόπους βελτίωσης. Ενσωμάτωση βελτιωμένων συμπεριφορών στην καθημερινότητά του.
 - **Συνοχή.** Επικρατεί η κατανόηση, η υποστήριξη και η αλληλοεκτίμηση. Αυτή η αίσθηση του «ανήκειν» και της ασφάλειας είναι θεμελιώδης για την επιτυχία της θεραπείας.
 - **Κάθαρση.** Διαδικασία απελευθέρωση καταπιεσμένων συναισθημάτων και κατ' επέκταση συναισθηματική αποφόρτωση. Βιώνεται το αίσθημα ανανέωσης και ανακούφισης και έτσι προάγεται η επούλωση και ψυχική υγεία.
 - **Μεταλαμπάδευση πληροφοριών.** Τα άτομα κατανοούν καλύτερα την ψυχολογική τους κατάσταση, μαθαίνουν νέες στρατηγικές αντιμετώπισης προγραμμάτων και ενδυναμώνονται προσωπικά.
 - **Διορθωτική ανασύσταση της πρωτογενούς ομάδας,** η οποία διευκολύνει την επίλυση οικογενειακών θεμάτων αναδημιουργούνται υγιείς σχέσεις διορθώνοντας παλιές δυσλειτουργικές αλληλεπιδράσεις.
 - **Μιμητική συμπεριφορά,** στην οποία τα μέλη της ομάδας μιμούνται υγιείς και αποτελεσματικές συμπεριφορές από άλλους (συμπεριλαμβανομένων του συντονιστή βελτιώνοντας την προσωπική τους αλληλεπίδραση).
 - **Υπαρξιακοί παράγοντες.** Αποδοχή δύσκολων πτυχών της ανθρώπινης ύπαρξης (π.χ. θάνατο, πόνο) και να επιδεικνύουν μεγαλύτερη αποδοχή και ψυχική ανθεκτικότητα (Βασιλόπουλος κ. συν. 2010. Yalom, 2006).

III. Λειτουργία των ψυχοεκπαιδευτικών ομάδων και ο ρόλος του συντονιστή.

Οι ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες σύμφωνα με τους Correy και Correy (2006), χρησιμοποιούν διάφορες τεχνικές στην πρόληψη εκπαιδευτικών προβλημάτων και ψυχοκοινωνικών δυσκολιών προσφέροντας στα μέλη τα εργαλεία που χρειάζονται για την καλύτερη προσαρμογή. Οι τεχνικές που χρησιμοποιούνται σε αυτές τις ομάδες περιλαμβάνουν την ενημέρωση, τη συζήτηση και τη βαθιά κατανόηση, με στόχο να βοηθήσουν τα άτομα στην εκμάθηση και να αναπτυχθούν προσωπικά. Συνοψίζοντας, σύμφωνα με τους Βασιλόπουλος, Κουτσοπούλου και Ρέγκλη, οι ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες αποτελούν μια εξελισσόμενη τεχνική αξιοποίησης του ομαδικού πλαισίου για την οργάνωση και διεκπεραίωση μιας σειράς διδακτικών και βιωματικών,

μαθησιακών δράσεων στοχεύοντας στην προαγωγή της ατομικής μάθησης και προσωπικής ανάπτυξης αλλά και πρόληψη εμφάνισης ανεπιθύμητων μορφών συμπεριφορά (Βασιλόπουλος κ. συν. 2010)ς.

Σήμερα εντοπίζεται ποικιλομορφία ψυχοεκπαιδευτικών ομάδων που πλαισιώνονται σε διάφορα κοινωνικά περιβάλλοντα και με διάφορους στόχους. Μέχρι σήμερα οι έρευνες έχουν δείξει ότι η αποτελεσματικότητα των ομάδων αυτών εξασφαλίζεται όταν λειτουργούν ως προληπτικό μέσο και όχι ως μέσο τροποποίησης ήδη ανεπτυγμένων δυσπροσαρμοστικών συμπεριφορών των μελών. Ο συντονιστής των ψυχοεκπαιδευτικών ομάδων έχει ιδιαίτερο ρόλο αφού είναι υπεύθυνος για τη δομή και τη λειτουργία της ομάδας. Αυτός είναι που αναλαμβάνει την οργάνωση των δραστηριοτήτων, την επιλογή των μελών και την καθοδήγηση της διαδικασίας διασφαλίζοντας ότι οι στόχοι της ομάδας θα επιτευχθούν. Η επιτυχία της ομάδας εξαρτάται από την ικανότητα του συντονιστή να οργανώνει και να καθοδηγεί τα μέλη με τον κατάλληλο τρόπο χρησιμοποιώντας τις γνώσεις του για τις ομάδες και τις μεθόδους μάθησης. Καταληκτικά, οι ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικές όταν χρησιμοποιούνται για πρόληψη και όχι όταν προσπαθούν να διορθώσουν υπάρχουσες δυσκολίες ή κακές συμπεριφορές (Βασιλόπουλος κ. συν. 2010).

Μέρος Β': Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Εισαγωγή

Στην αναπτυξιακή ψυχολογία εξετάζονται πολλαπλές αλλαγές που παρατηρούνται τόσο στη συμπεριφορά όσο και στη σκέψη καθόλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου (Cole & Cole 2002). Οι αναπτυξιακές θεωρίες αναδεικνύουν τις αλλαγές αυτές με την πάροδο του χρόνου. Συνδέονται τόσο με αυτό που προηγήθηκε όσο και με αυτό που έπεται (Miller, 2011, p.10). Στην αναπτυξιακή ψυχολογία υπάρχει άμεση σύνδεση με την **επαγγελματική συμβουλευτική** η οποία εστιάζει στην επαγγελματική ωρίμανση και στην εξασφάλιση ενός ενεργού ρόλου του ατόμου σε ζητήματα αναφορικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική του ανάπτυξη. Επιπλέον, βελτιώνεται η διαδικασία λήψης αποφάσεων καθιστώντας το άτομο υπεύθυνο και προωθείται η αυτοκαθοδήγησή του σε πλείστες πτυχές του εργασιακού του βίου (Παπαγγελή-Βουλιούρη Δ., 2016)

Στη συνέχεια θα αναφερθούν περιεκτικά οι: Frank Parsons (1854-1908), Donald Super (1910-1994), John Lewis Holland (1919-2008). Πρόκειται για κάποιες από τις κυρίαρχες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής. Θα παρουσιαστούν συνοπτικά τα βασικά χαρακτηριστικά των θεωριών ανάπτυξής τους, τα οποία αποτελούν τη βάση και τη φιλοσοφία για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στα πλαίσια της επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Καθοδήγησης.

Frank Parsons (1854-1908)

Η θεωρία του **Parsons** είναι ένα πρότυπο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για την αντιστοίχιση των ιδιαίτερων και ατομικών χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου με τις συγκεκριμένες απαιτήσεις που περιλαμβάνουν τα επαγγέλματα. Ο ίδιος ισχυρίστηκε ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός επιτυγχάνεται αρχικά από την εξέταση του

ίδιου του ατόμου, έπειτα απο την μελέτη των ίδιων των επαγγελματικών κλάδων και τέλος, απο την αντιστοίχιση των δύο αυτών παραγόντων (άτομο-επάγγελμα). Η θεωρία του Parsons εστιάζει στην λήψη ορθότερων αποφάσεων σταδιοδρομίας (Zunker, 2006).

Τα 7 στάδια εργασίας ενός επαγγελματικού συμβούλου με τους εξυπηρετούμενούς του (Eliason et al., 2014) :

- 1) Προσωπικά δεδομένα (λήψη κοινωνικού ιστορικού ατόμου).
- 2) Αυτοανάλυση (αυτοεξέταση ατόμου υποβοηθούμενο απο τον σύμβουλο).
- 3) Επιλογή και απόφαση του ίδιου του εξυπηρετούμενου.
- 4) Ανάλυση του συμβούλου (εξετάζεται αν συμπίπτει η απόφαση του εξυπηρετούμενου με τους στόχους που έχουν τεθεί με την επαγγελματική σταδιοδρομία).
- 5) Προοπτικές στον επαγγελματικό τομέα (παροχή διαθέσιμων προοπτικών και διεξόδων).
- 6) Συμβουλευτική διαδικασία (χρήση τεχνικών απο τον ειδικό).
- 7) Γενική υποστήριξη (ομαλή ένταξη στον επιλεγμένο τομέα εργασίας).

Donald Super (1910-1994)

Κυρίαρχο στοιχείο της δικής του θεωρία αποτελεί η έμφαση που αποδίδει στην κύρια παράμετρο της αυτοαντίληψης του ατόμου αλλά και σε άλλες παραμέτρους που είναι πιθανό να επηρεάζονται τόσο απο το εσωτερικό του ατόμου όσο και απο την επαφή του με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον του. Η **αυτοαντίληψη** σύμφωνα με τον **Super** αποτελεί ζωτική σημασία για την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξέλιξης (Amundson, Bowlsbey, Niles, 2008). Στη θεωρία του αναλύει πέντε κυρίαρχα αναπτυξιακά στάδια ανά ηλικιακή ομάδα προσανατολισμένα στους τομείς επαγγέλματος/εργασία (Zunker, 1990, p,26).

1. Κρυστάλλωση, 14-18 ετών (εντοπίζονται γενικοί επαγγελματικοί στόχοι)
2. Προδιαγραφή, 18-21 ετών (μετάβαση σε συγκεκριμένες επαγγελματικές προτιμήσεις)
3. Εφαρμογή, 21-24 ετών (έναρξη της απασχόλησης σε πεδίο προτίμησης)
4. Σταθεροποίηση, 24-35 ετών (συνθήκες πραγματικής εργασιακής εμπειρίας)
5. Εδραίωση, 35+ ετών (αφορά την εξέλιξη, το καθεστώς εργασίας και τον χρόνο παραμονής στην συγκεκριμένη εργασία)

Απο αυτή τη συλλογιστική προκύπτουν βασικές διαπιστώσεις. Αρχικά, όλα τα άτομα διαφέρουν μεταξύ τους και τα προσόντα τους σχετίζονται με τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά τους. Επίσης, η αυτοαντίληψη θεωρείται μία κατάσταση που μεταβάλλεται, η ωριμότητα βασικός παράγοντας επαγγελματικής επιλογής και ο βαθμός ετοιμότητας κρίσιμο σημείο. Κάθε επάγγελμα απαιτεί συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα προσωπικότητας και η επαγγελματική σταδιοδρομία επηρεάζεται απο πλείστους παράγοντες: *κοινωνικοοικονομική κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο και γνωστικές, κοινωνικές, συναισθηματικές δεξιότητες*. Γενικά, κρίνεται ότι η εργασία αποτελεί βασικό πυλώνα οργάνωσης της προσωπικότητας του ατόμου. Συμπεριλαμβάνουμε την καλλιέργεια δεξιοτήτων, την ικανοποίηση βασικών

αναγκών και τις πιθανότητες δόμησης της αυτοαντίληψης και αυτογνωσίας (Eliason et al., 2014, p.55-56).

John Lewis Holland (1919-2008)

Ο Holland μαζί με τον Super αποτελούν διακεκριμένοι θεωρητικοί στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης. Η θεωρία του αναφέρεται στο «επιτυχημένο» ταίριασμα των ατόμων με συγκεκριμένες εργασίες (Eliason, Eliason, Samide, Patrick, 2014). Το δυναμικό μοντέλο του Holland ενισχύει τους μαθητές να εξερευνήσουν τις διάφορες επιλογές σταδιοδρομίας τους. Μια «αναπτυξιακή διαδικασία» θεμέλια της οποίας είναι η σύνδεση της κληρονομικότητας και των επιρροών του κοινωνικού περιβάλλοντος του ατόμου. Διακρίνει την προσωπικότητα σε 6 τύπους: ρεαλιστικός (αρέσκονται στην ενασχόληση με χρήση εργαλείων), ερευνητικός (έντονη φιλομάθεια, ενδιαφέρον για την έρευνα και διανοητικότητα), καλλιτεχνικός (καλλιτεχνικά ταλέντα, έντονη αυτοέκφραση), κοινωνικός (ανθρώπινο ενδιαφέρον, κοινωνική φροντίδα), επιχειρηματικός (έντονη επικοινωνία, αλληλεπίδραση, πειθώ), συμβατικός (ζητήματα αρχειοθέτησης και οργάνωσης). Οι παραπάνω τύποι αντιπροσωπεύουν ένα εξάγωνο που παρουσιάζει τη σύνδεση προσωπικότητας-επαγγελματικού περιβάλλοντος. (Amundson et al., 2008), (Perry & VanZandt, 2005). Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι κάθε άτομο θα μπορούσε να έχει στοιχεία που συνδέονται με καθέναν από τους 6 τύπους. Η θεωρία αντιπροσωπεύει πως τα άτομα έλκονται από συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές που ικανοποιούν βασικές ανάγκες. Είναι από τις ιδανικότερες ώστε το άτομο να οδηγηθεί στην πλησιέστερη προς αυτό επαγγελματική επιλογή και έτσι κατοχυρώνεται και βασικός στόχος ο οποίος είναι η άντληση ικανοποίησης μεταξύ προσωπικότητας και επαγγελματικού περιβάλλοντος.

Μέρος Γ': Σχεδιασμός Ομαδικού Προγράμματος Επαγγελματικής Ανάπτυξης/ Κατάρτισης

Η διάρθρωση του Ομαδικού Προγράμματος

Το Πρόγραμμα σχεδιάστηκε με γενικό στόχο να υποστηρίξει τους μαθητές στο να γνωρίσουν επαγγέλματα, να αναγνωρίσουν τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητες τους ώστε να προετοιμαστούν για την μετάβαση στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και την μελλοντική τους σταδιοδρομία.

Το συγκεκριμένο Πρόγραμμα κυμαίνεται με γνώμονα 6 ενότητες με σκοπό την κάλυψη των αναγκών των μαθητών αναφορικά με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό τους:

1. Γνωριμία με την έννοια του Επαγγελματικού Προσανατολισμού
2. Γνώση και κατανόηση των επαγγελμάτων
3. Ανακάλυψη προσωπικών δεξιοτήτων και επαγγελματικών τάσεων

4. Ενίσχυση στρατηγικών διαχείρισης άγχους και λήψης αποφάσεων
5. Επαφή με την ρεαλιστική πραγματικότητα και απαιτήσεις σήμερα
6. Κατανόηση της προσφοράς του εθελοντισμού

Συμμετέχοντες και Δομή Συναντήσεων

Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα το δείγμα περιλάμβανε 17 μαθητές Γ΄ Γυμνασίου τυπικής ανάπτυξης (10 κορίτσια και 7 αγόρια) ηλικίας 15 ετών τα οποία μάλιστα προέρχονταν από μια ευρεία ποικιλία εθνοτήτων. Επίσης, αξίζει να γίνει μια αναφορά και στις αποκλίσεις μεταξύ των μελών όσον αφορά το ιστορικό των παιδιών: οικογενειακό πλαίσιο, κοινωνικό, εκπαιδευτικό υπόβαθρο γονέων και το ετήσιο εισόδημα της κάθε οικογένειας. Αξίζει να αναφερθεί το γεγονός πως διασφαλίστηκε και η γραπτή σύμφωνη γνώμη των γονέων/κηδεμόνων για την συμμετοχή των παιδιών τους στο πρόγραμμα.

Όλες οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στο χώρο του σχολείου υπό την καθοδήγηση δύο εξειδικευμένων Κοινωνικών Λειτουργών στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και Συμβουλευτική. Το τρέχον Πρόγραμμα διαδραματίζεται σε 6 συναντήσεις/συνεδρίες, που πραγματοποιούνται μια φορά την εβδομάδα με διάρκεια 60 λεπτών, ενώ συγχρόνως κάθε συνάντηση αποτελείται από έναν συνδυασμό δραστηριοτήτων, παιχνιδιών ρόλων, συζητήσεων και εργασιών. Τέλος το περιεχόμενο των συναντήσεων βασίστηκε κυρίως σε εμπειρικές μελέτες με θέμα την Επαγγελματική Ανάπτυξη/Κατάρτιση μαθητών Γ΄ γυμνασίου.

Συνεδρίες

Συνάντηση 1^η «Το πρώτο Βήμα στην Πορεία μου»

Στόχοι	<ul style="list-style-type: none"> • Γνωριμία μεταξύ μαθητών και συντονιστών, δόμηση σχέσης εμπιστοσύνης. • Να κατανοήσουν οι μαθητές τι είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός και γιατί είναι σημαντικός. • Να δημιουργηθεί ένα θετικό, ανοιχτό και υποστηρικτικό κλίμα στην ομάδα ώστε να προκληθεί ενδιαφέρον για την έννοια του επαγγελματικού προσανατολισμού.
Άνοιγμα	
<p>Οι Κοινωνικοί Λειτουργοί συστήνεται και παρουσιάζουν τον εαυτό τους (όνομα, επαγγελματικό υπόβαθρο, ρόλος του προγράμματος. Εξηγούν τον στόχο του προγράμματος και πως οι μαθητές μπορούν να επωφεληθούν από αυτό.</p> <p>Διάρκεια: 10 λεπτά</p>	
Δραστηριότητα 1^η «Ποιες είναι οι προσμονές μου»	<p>Αρχικά οι μαθητές τοποθετούνται σε έναν κύκλο. Έπειτα ο καθένας με την σειρά του καλείται να αναφέρει το όνομα του και να μοιραστούν με τους υπόλοιπους συμμετέχοντες σκέψεις σχετικά με το τι αναμένουν</p>

<p>Διάρκεια: 20 λεπτά</p>	<p>από το πρόγραμμα (π.χ. θέλω να μάθω ποια επαγγέλματα μου ταιριάζουν). Έτσι τα άτομα μοιράζονται προσωπικές σκέψεις και προβληματισμούς και δημιουργείται ένα κλίμα εμπιστοσύνης και οικειότητας μεταξύ αυτών και με τους συντονιστές. Οι συντονιστές κατανοούν τις προσδοκίες των μαθητών και προσαρμόζουν την προσέγγιση τους.</p>
<p>Δραστηριότητα 2^η «Αναζητώντας το μέλλον: Επαγγελματικός Προσανατολισμός»</p> <p>Διάρκεια: 20 λεπτά Εργαλεία: projector</p>	<p>Οι συντονιστές χρησιμοποιώντας projector κάνουν μια σύντομη παρουσίαση στα παιδιά αναφορικά με το τι είναι Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Έπειτα ξεκινούν μια ομαδική ανοιχτή συζήτηση ερωτήσεων με τα παιδιά ώστε να δημιουργηθεί κλίμα οικειότητας και δεκτικότητας. Ερωτήσεις τύπου: Ποιες δυσκολίες φαντάζομαι ότι υπάρχουν στην επιλογή επαγγέλματος; Ξέρετε κάποιον που αγαπά την δουλειά του ; Τι τον κάνει να την αγαπά; Τι επάγγελμα θέλατε όταν ήσασταν μικροί; Υπάρχει κάτι που σας προβληματίζει ή σας αγχώνει; Οι μαθητές ανοίγονται και ενθαρρύνεται η συμμετοχή.</p>
<p>Κλείσιμο Διάρκεια: 10 λεπτά</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ανακεφαλαίωση των βασικών σημείων που καλύφθηκαν στην πρώτη συνάντηση • Ενθάρρυνση για ενεργό συμμετοχή και συνεργασία στο μέλλον • Δυνατότητα για ερωτήσεις και ανατροφοδότηση από τους μαθητές.

Συνάντηση 2^η «Μαθαίνω τα Επαγγέλματα- Χτίζω τα όνειρά μου»

<p>Στόχοι</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Να γνωρίσουν και κατανοήσουν καλύτερα τα επαγγέλματα με ένα διαδραστικό τρόπο μέσα από την ενεργό συμμετοχή και δράση τους. • Καλλιέργεια ομαδικότητας, δεξιοτήτων επικοινωνίας και συνεργασίας. • Ανάπτυξη δεξιοτήτων οργάνωσης, πληροφόρησης και παρουσίασης. • Προώθηση συνειδητής σκέψης για το μέλλον και τις επιλογές σταδιοδρομίας.
<p style="text-align: center;">Άνοιγμα</p> <p>Οι συντονιστές καλωσορίζουν τους μαθητές και εξηγούν τους στόχους της σημερινής συνάντησης. Έπειτα για να παροτρύνουν τα παιδιά για ενεργό συμμετοχή και να τους ενθαρρύνουν, τους εισάγουν επί του θέματος με έναν διασκεδαστικό τρόπο. Καλούν δύο μαθητές που επιθυμούν να πάρουν μια σύντομη συνέντευξη από τον κάθε συντονιστή. Η συνέντευξη αυτή αφορά την λήψη πληροφοριών αναφορικά με το επαγγελματικό πεδίο των συντονιστών. Χαρακτηριστικά του επαγγελματικού τους πεδίου και της επαγγελματικής τους ταυτότητας (π.χ. Πιο είναι το επάγγελμά σας; Τι σας οδήγησε σε αυτή την επιλογή; Ποια είναι τα βασικά σας καθήκοντα μέσα στην ημέρα; Τα θετικά και αρνητικά του επαγγέλματος; Υπάρχουν ευκαιρίες για εξέλιξη;). Όλα τα παιδιά ομαδικά προετοιμάζουν τις ερωτήσεις και εκλέγουν δύο αντιπροσώπους για να πάρουν τις συνεντεύξεις.</p> <p>Διάρκεια: 10 λεπτά</p>	

<p>Δραστηριότητα 1^η «Δημιουργία Επαγγελματικού portfolio»</p> <p>Διάρκεια: 30 λεπτά Εργαλεία: αίθουσα Η/Υ, (εκτυπωτής) σχολική βιβλιοθήκη, χαρτιά Α4, στυλό, μαρκαδόρους.</p>	<p>Οι συντονιστές αφού κάνουν μια σύντομη αναφορά για τις βασικές επαγγελματικές κατηγορίες (π.χ. υγεία, τεχνολογία, τέχνες, επιχειρήσεις) παραθέτουν σε κάρτες 20 επαγγέλματα και πληροφορίες για αυτά. Έπειτα αφού χωριστούν σε ομάδες των 4-5 ατόμων καλείται η κάθε μια να επιλέξει ένα επάγγελμα που την ενδιαφέρει. Έπειτα θα πρέπει να δημιουργήσουν ένα “Επαγγελματικό portfolio”, το οποίο θα περιλαμβάνει τα εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Περιγραφή Επαγγέλματος • Απαιτούμενες σπουδές ή δεξιότητες • Επαγγελματικά Δικαιώματα & Προοπτικές • Μια τυπική ημέρα στην δουλειά • Πλεονεκτήματα & Δυσκολίες • Φωτογραφίες, ζωγραφίες ή σκίτσα • Πηγές πληροφόρησης <p>Τα παιδιά εκτός από τις κάρτες που τους δόθηκαν έχουν την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν ηλεκτρονικές πηγές, sites, βιβλία από την βιβλιοθήκη του σχολείου, βίντεο. Έπειτα καλούνται να τα παρουσιάσουν στους συμμαθητές τους.</p>
<p>Δραστηριότητα 2^η «παιχνίδι ρόλων-Στο ρυθμό της καθημερινής Δουλείας»</p> <p>Διάρκεια: 15 λεπτά</p>	<p>Στις ίδιες ομάδες που δημιουργήθηκαν στην προηγούμενη δραστηριότητα οι μαθητές, με τα επαγγέλματα που επέλεξαν, φτιάχνουν και παρουσιάζουν μικρά σκετσάκια, όπου υποδύονται τους επαγγελματίες (συναδέλφους) και παρουσιάζουν την καθημερινότητά τους. Έπειτα τα παρουσιάζουν στην τάξη.</p> <p>Δομή:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προετοιμασία • Σενάριο (δημιουργία σκηνής με διάλογο) • Ρόλοι (κατανομή ρόλων μεταξύ των μελών της ομάδας) • Σύντομη πρόβα • Παρουσίαση
<p>Κλείσιμο</p> <p>Διάρκεια: 5 λεπτά</p>	<p>Ανατροφοδότηση & Συζήτηση (τι έμαθαν; Τι τους άρεσε; Σε τι δυσκολεύτηκαν;). Τέλος οι συντονιστές τους ευχαριστούν θερμά για την ενεργό συμμετοχή τους και κάνουν μια νύξη πως στην επόμενη συνάντηση θα επικεντρωθούν στην σύνδεση των δεξιοτήτων των μαθητών με πιθανά επαγγέλματα.</p>

Συνάντηση 3^η «Οι Δεξιότητες μου, Ο Δρόμος μου»

<p>Στόχος</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Να κατανοήσουν καλύτερα τον εαυτό τους και να αναπτύξουν πιο συνειδητές σκέψεις για το μέλλον. • Να ανακαλύψουν ενδιαφέροντα, δεξιότητες και επαγγελματικές τάσεις. • Σύνδεση δεξιοτήτων των μαθητών με επαγγέλματα.
----------------------	--

Άνοιγμα

Οι συντονιστές καλωσορίζουν τους μαθητές και παρουσιάζουν τους στόχους της σημερινής συνάντησης.

Διάρκεια: 2 λεπτά

Δραστηριότητα 1

Ατομική Άσκηση
Αυτογνωσίας
«Ανακαλύπτοντας τι
μου αρέσει να
κάνω»

Οι μαθητές καλούνται να συμπληρώσουν ατομικά έναν πίνακα με ερωτήσεις:

- Τι μου αρέσει να κάνω τον ελεύθερο μου χρόνο;
- Ποιες δραστηριότητες με κάνουν να ξεχνώ την ώρα;
- Σε τι διακρίνομαι και ξεχωρίζω;
- Τι με δυσκολεύει και τι με κάνει να βαριέμαι;
- Προτιμώ να δουλεύω ατομικά ή ομαδικά;
- Προτιμώ να ακολουθώ οδηγίες ή να παίρνω πρωτοβουλίες;
- Πότε νιώθω περήφανος για τον εαυτό μου;
- Προτιμώ δραστηριότητες με ανθρώπους ή αντικείμενα/ υπολογιστές;
- Ποια μαθήματα μου αρέσουν περισσότερο και γιατί;
- Ποιον ρόλο παίρνω συχνά όταν συνεργάζομαι με άλλους (ηγέτης, υποστηρικτικός, δημιουργικός, λύνω προβλήματα)
- Απολαμβάνω να φτιάχνω, να δημιουργώ ή να διορθώνω;

Διάρκεια: 10 λεπτά

Έπειτα αφού οι μαθητές παρουσιάσουν κάποιες από τις απαντήσεις τους στην τάξη, γίνεται με την βοήθεια των συντονιστών συζήτηση για το πως αυτές οι προτιμήσεις των μαθητών συνδέονται με συγκεκριμένες δεξιότητες (π.χ.: επικοινωνία, δημιουργικότητα, οργάνωση, δημιουργικές- καλλιτεχνικές, οργανωτικές-διοικητικές, διαπροσωπικές-κοινωνικές, πρακτικές-τεχνικές, αναλυτικές-νοητικές, ψηφιακές-τεχνολογικές, ηγετικές- πρωτοβουλίας δεξιότητες).

Στο τέλος επιτυγχάνεται αναστοχασμός και σύνδεση με επαγγέλματα. Απαντούν τα εξής:

- Βάση των απαντήσεων μου, ποιες δεξιότητες φαίνεται να έχω;
- Με ποια είδη επαγγελμάτων μπορεί να ταιριάζουν αυτές οι δεξιότητες;
- Υπάρχει κάποιο επάγγελμα που μου κινεί το ενδιαφέρον;

Διάρκεια: 20 λεπτά

Δραστηριότητα 2^η

«Τεστ
ενδιαφερόντων»
(RIASEC- Holland

Οι συντονιστές μοιράζουν στους μαθητές ένα τεστ ενδιαφερόντων-RIASEC (Holland Code). Πρόκειται για ένα απλό τεστ 30-60 ερωτήσεων που οδηγούν σε 6 τύπους προσωπικότητας (Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός, Συμβατικός). Οι μαθητές απαντούν σε μια σειρά ερωτήσεων σχετικών με δραστηριότητες, ενδιαφέροντα και προτιμήσεις, οι απαντήσεις βαθμολογούνται και αποδίδονται στους έξι τύπους, ενώ τα αποτελέσματα είναι ένα συνδυασμός 3 γραμμάτων που δείχνει την

Code) Διάρκεια: 25 λεπτά	καταλληλότερη κατεύθυνση για το άτομο. Έπειτα ο συντονιστής καθοδηγεί τα παιδιά (π.χ. Αν κάποιος ανήκει στον Καλλιτεχνικό τύπο μπορεί να ταιριάζει με επαγγέλματα όπως ο γραφίστας, ο σχεδιαστής, μουσικός, ηθοποιός).
Κλείσιμο Διάρκεια: 3 λεπτά	Ανοιχτή ομαδική συζήτηση και ανατροφοδότηση με τους μαθητές.

Συνάντηση 4^η « Εγώ το άγχος μου και οι επιλογές μου»

Στόχος	<ul style="list-style-type: none"> • Βαθιά κατανόηση των Εκπαιδευτικών διαδρομών. • Αναγνώριση άγχους που σχετίζεται με την επιλογή επαγγέλματος. • Κατανόηση προσωπικών αναγκών και επιθυμιών. • Κατάκτηση στρατηγικών διαχείρισης άγχους και λήψης αποφάσεων.
Ανοιγμα	
<p>Αρχικά οι συντονιστές αφού ενημερώσουν για τους στόχους της σημερινής συνάντησης κάνουν μια περιεκτική αναφορά στους μαθητές αναφορικά με τις εκπαιδευτικές διαδρομές στην Ελλάδα και την είσοδο στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα αναλύουν στους μαθητές: Αρχικά προηγείται η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (νηπιαγωγείο, Δημοτικό (υποχρεωτικό) και έπειτα η Δευτεροβάθμια (Γυμνάσιο (υποχρεωτικό), Λύκειο Γενικό ή Επαγγελματικό (μη υποχρεωτικό) . Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση - Ανώτατη Εκπαίδευση- ΑΕΙ οι μαθητές έχουν πρόσβαση, αν το επιθυμούν, μέσω Πανελλαδικών Εξετάσεων. Η διάρκεια σπουδών είναι από 4-6 έτη (ανάλογα με το αντικείμενο). Πρόκειται για Ακαδημαϊκή κατάρτιση υψηλού επιπέδου η οποία έπειτα από την διασφάλιση πτυχίου (Bachelor) εξασφαλίζει την πρόσβαση σε μεταπτυχιακές (master) και διδακτορικές σπουδές (PhD).</p> <p>Επίσης κάποιοι μαθητές μπορούν να ακολουθήσουν την Μεταδευτεροβάθμια – Μη ανώτατη Εκπαίδευση. Πρόκειται για εκπαίδευση μετά από το λύκειο, εκτός Πανεπιστημίου, όπως τα ΙΕΚ και Σχολές μαθητείας ΟΑΕΔ.</p> <p>Επιπλέον οι μαθητές που δεν επιθυμούν να δώσουν πανελλήνιες έχουν την επιλογή να εισαχθούν σε Ιδιωτικά Κολέγια (Εκπαιδευτικά Ιδρύματα που λειτουργούν στην Ελλάδα ως παραρτήματα ξένων Πανεπιστημίων και παρέχουν πτυχία αναγνωρισμένων πανεπιστημίων του εξωτερικού).</p> <p>Τέλος η Δια Βίου Μάθηση & Συνεχιζόμενη Εκπαίδευση περιλαμβάνουν: Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, εξ αποστάσεως σπουδές, Σεμινάρια- Επαγγελματικές πιστοποιήσεις.</p> <p>Μαθητές που δεν ακολουθούν την Ανώτατη Εκπαίδευση : πιθανόν άμεση είσοδος στην αγορά εργασίας (ανειδίκευτες θέσεις), Κατάρτιση μέσω ΚΔΒΜ, Πρακτική εξάσκηση ή μαθητεία, Επαγγελματική εμπειρία στο εξωτερικό, Εθελοντισμός ή Κοινωνική προσφορά. Προετοιμασία για ΑΣΕΠ/ Σώματα ασφαλείας, Επιχειρηματικότητα, Αυτοαπασχόληση.</p>	

Διάρκεια: 15 λεπτά	
Δραστηριότητα 1^η «Το άγχος μου έχει όνομα» Διάρκεια: 20 λεπτά	Οι μαθητές γράφουν σε ένα post-it τον λόγο για τον οποίο αγχώνονται περισσότερο αναφορικά με το μέλλον τους (π.χ. Αν κάνω λάθος επιλογή; Αν θα εκπλήξω δυσάρεστα τους γονείς μου; Αν θα περάσω στην σχολή που θέλω και αν όχι τι θα κάνω μετά;). Έπειτα σε έναν πίνακα μέσα στην αίθουσα το κάθε παιδί κολλάει σε τυχαίο σημείο το post-it του και στην συνέχεια διαβάζονται απρόσωπα. Στο τέλος ο συντονιστής ανοίγει μια ανοιχτή συζήτηση με δύο θεματικές: «Πως μοιάζει το άγχος για τις μελλοντικές επιλογές ζωής;» και «Ποιοι παράγοντες το πυροδοτούν». Έπειτα μπορούν να εντοπίσουν κοινά σημεία στις απαντήσεις των μαθητών, να αναδείξουν την πιο κοινή απάντηση και να εστιάσουν σε αυτήν. Οι μαθητές έρχονται σε επαφή με το άγχος τους και αναγνωρίζουν τους φόβους τους για το μέλλον τους.
Δραστηριότητα 2^η « Ο Επαγγελματικός μου Καθρέφτης» Διάρκεια: 20 λεπτά	Οι μαθητές σε ένα φύλλο εργασίας απαντούν στα εξής: <ul style="list-style-type: none"> • Τι μου αρέσει να κάνω όταν δεν με υποχρεώνει κανείς; • Ποιες είναι οι 3 ικανότητες μου τις οποίες αναγνωρίζω εγώ ; • Τι επάγγελμα θα επέλεγα χωρίς να λάβω υπόψη το άγχος μου και πιθανές αμφιβολίες ή πιέσεις από εξωτερικούς παράγοντες ; • Ποια είναι τα 3 πράγματα που δεν θέλω να επιλέξω να κάνω στην ζωή μου σε καμία περίπτωση; Μέσω αυτής της εργασίας οι μαθητές κοιτούν μέσα τους και αναγνωρίζουν και κατανοούν τις πραγματικές τους ανάγκες και επιθυμίες χωρίς να κοιτάζουν τις απαιτήσεις και πιέσεις του εξωτερικού περιβάλλοντος . Καλλιεργούν δεξιότητες αυτογνωσίας, αυτοαντίληψης, αντιμετωπίζουν το άγχος της επιλογής, ανακαλύπτουν τα εσωτερικά τους κίνητρα , προωθείται η αυτοεκτίμηση και προσωπική ευθύνη και τέλος ενθαρρύνεται η διαδικασία λήψης απόφασης .
Κλείσιμο Διάρκεια: 5 λεπτά	Οι συντονιστές κλείνουν την συνάντηση εφαρμόζοντας με τα παιδιά μια σύντομη Άσκηση Χαλάρωσης . Αρχικά κλείνουν τα μάτια για 2-3 λεπτά, παίρνουν μια βαθιά εισπνοή από την μύτη η οποία κρατά για δυο δευτερόλεπτα, έπειτα εκπνοή αργά από το στόμα. Γίνεται επανάληψη της διαδικασίας για 4-5 φορές.

Συνάντηση 5^η « Η Εργασία στον σύγχρονο κόσμο»

Στόχος	<ul style="list-style-type: none"> • Ενημέρωση για την αγορά εργασίας σήμερα στην Ελλάδα, τάσεις, επαγγέλματα υπό εξαφάνιση και ανάπτυξη. • Ενίσχυση κρητικής σκέψης και ηθικής κατανόησης της
---------------	--

	<p>πολυπλοκότητας επιλογών εργασίας.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ηθικός Στοχασμός σε επαγγελματικά διλήματα. • Κατανόηση αιτιών που επηρεάζουν την απόφαση μας για την μελλοντική εργασία μας.
<p style="text-align: center;">Άνοιγμα</p> <p>Οι συντονιστές αφού ενημερώσουν για την σκοπό της σημερινής συνάντησης έπειτα μέσω projector κάνουν μια παρουσίαση στους μαθητές παρέχοντας πληροφορίες για την αγορά εργασίας σήμερα στην Ελλάδα. Εστιάζουν σε επαγγέλματα υπό εξαφάνιση τα οποία έχουν επηρεαστεί από παράγοντες όπως: την αυτοματοποίηση, την μείωση της ζήτησης, είσοδο τεχνολογίας, αλλά και σε επαγγέλματα με προοπτικές ανάπτυξης τα οποία στηρίζονται στην γνώση, ψηφιακές δεξιότητες, κοινωνική προσφορά, και παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση.</p> <p>Διάρκεια: 10 λεπτά</p> <p>Εργαλεία: Projector</p>	
<p>Δραστηριότητα 1^η «Αναδυόμενα και Παρακμασμένα Επαγγέλματα»</p> <p>Διάρκεια: 25 λεπτά Εργαλεία: αίθουσα Η/Υ, σχολική βιβλιοθήκη</p>	<p>Οι μαθητές χωρίζονται σε ομάδες. Κάθε μια από αυτές αναζητούν και μελετούν:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 επαγγέλματα που παρουσιάζουν ανέλιξη • 2 επαγγέλματα που εξασθενούν <p>Καθώς και κάποιες επιμέρους πληροφορίες για αυτά. Στην συνέχεια παρουσιάζουν τα ευρήματά τους και συζητούν στην ολομέλεια ποιοι παράγοντες αποδίδονται σε αυτές τις αλλαγές. Στο τέλος όλοι μαζί από κοινού αναδεικνύουν προσόντα και γνώσεις που θα είναι απαραίτητες στο μέλλον δεδομένου ότι έχουν συλλάβει τις αλλαγές στην σημερινή εργασιακή πραγματικότητα (π.χ. γνώση προγραμματισμού και ανάπτυξης λογισμικού, ασφάλεια στον κυβερνοχώρο, δημιουργικότητα και καινοτομία, αντιληπτική ικανότητα και κριτική σκέψη, επικοινωνιακές δεξιότητες, προσαρμοστικότητα και ευελιξία, γνώσεις σχετικά με την περιβαλλοντική βιωσιμότητα). Οι συντονιστές θα κλείσουν τονίζοντας πως οι επαγγελματίες του μέλλοντος θα πρέπει να είναι πολυδιάστατοι με συνδυασμό τεχνικών και κοινωνικών και διαπροσωπικών δεξιοτήτων. Επίσης η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων, και οι καινοτομίες είναι ζωτικής σημασίας για εργασιακή αποκατάσταση.</p>
<p>Δραστηριότητα 2^η «Καριέρα με ιδανικά & ικανοποίηση ή αποδοχές»</p>	<p>Παρουσιάζονται υποθετικές εκδοχές:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Χαμηλόμισθη εργασία με έντονη κοινωνική προσφορά • Υψηλόμισθη εργασία χωρίς ενδιαφέρον και προσφορά • Σταθερότητα & Ασφάλεια ή εξέλιξη και ρίσκο; • Ακολουθώ οδηγίες ή παίρνω πρωτοβουλίες; • Δημιουργικότητα και πρωτοτυπία ή ασφαλή ζώνη <p>Οι μαθητές επιλέγουν και δικαιολογούν την απάντησή τους. Έπειτα ο συντονιστής θέτει κάποιους προβληματισμούς:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Υπάρχει σωστή και λανθασμένη απάντηση;

Διάρκεια: 20 λεπτά	<ul style="list-style-type: none"> • Μπορεί κάποιος να επηρεαστεί και να αλλάξει άποψη με τα χρόνια • Πόσο ρεαλιστικό και εφικτό είναι να έχουμε και τις δύο επιλογές (π.χ. και υψηλός μισθός και λίγες εργάσιμες ώρες) <p>Ακολουθεί ανοιχτή ομαδική συζήτηση και ανταλλαγή απόψεων.</p>
Κλείσιμο Διάρκεια: 5 λεπτά	Ανακεφαλαίωση και συζήτηση με τους μαθητές από κοινού με τους συντονιστές.

Συνάντηση 6^η « Κτίζοντας το μέλλον με Εθελοντική Δράση»

Στόχος	<ul style="list-style-type: none"> • Κατανόηση της έννοιας του Εθελοντισμού • Καλλιέργεια ενσυναίσθησης και αισθήματος κοινωνικής προσφοράς
Άνοιγμα	
<p>Οι συντονιστές καλωσορίζουν για τελευταία φορά τους μαθητές και αναφέρουν τον στόχο της σημερινής αποχαιρετιστήριας συνάντησης. Στην συνέχεια παρουσιάζουν την έννοια του Εθελοντισμού και την μέγιστη σημασία του στην σύγχρονη πραγματικότητα.</p> <p>Διάρκεια: 10 λεπτά</p>	
Δραστηριότητα 1^η «Η Ζωή του άλλου» Διάρκεια: 20 λεπτά	<p>Οι μαθητές εξοικειώνονται με ένα ακόμα παιχνίδι ρόλων. Εκτελούν προσωρινά έναν ρόλο που αφορά μια ανάγκη κάποιου άλλου (π.χ. ηλικιωμένος, άτομο με αναπηρία, άστεγος, μετανάστης). Έπειτα αφού επιλέξουν έναν ρόλο, αναπαριστούν μπροστά στην ομάδα ότι βιώνουν τις αδυναμίες ή τις προκλήσεις που συνδέονται με την κατάσταση αυτή. Στην συνέχεια ακολουθεί μια συζήτηση σχετικά με τα συναισθήματα τους μπαίνοντας στην θέση αυτών των ατόμων. Η δράση αυτή βοηθάει τους μαθητές να κατανοήσουν την σημασία της προσφοράς και του εθελοντισμού σε πραγματικές συνθήκες. Επίσης θέτει ηθικά ζητήματα και προβληματισμούς.</p>
Δραστηριότητα 2^η « Τοίχος Ευχαριστιών» Διάρκεια: 20 λεπτά	<p>Οι μαθητές σε ένα τοίχο της σχολικής αίθουσας ή πίνακα καλούνται να κολλήσουν ζωγραφιές ή να γράψουν μικρές ευχαριστήριες σημειώσεις, πράξεις ή ιστορίες καλοσύνης που έχουν κάνει οι ίδιοι, είτε δέχτηκαν από άλλους. Σκοπός της δράσης είναι η συνειδητοποίηση της αξίας της αναγνώρισης, του αισθήματος ευγνωμοσύνης και της προσφοράς. Οι μαθητές κάθε φορά που θα μπαίνουν στην αίθουσα, αντικρίζοντας τον πίνακα θα θυμούνται την καλοσύνη, αξία την οποία ο άνθρωπος δεν πρέπει να ξεχνά ποτέ.</p>

<p>Κλείσιμο</p> <p>Διάρκεια: 10 λεπτά</p>	<p>Οι συντονιστές εξηγούν στους μαθητές πως επέλεξαν να ολοκληρώσουν τις συναντήσεις τους με το κομμάτι του εθελοντισμού ώστε να τονιστεί ότι η ανιδιοτελής προσφορά και αλληλεγγύη προσφέρουν στον άνθρωπο όχι υλική αλλά πνευματική, συναισθηματική ικανοποίηση και προσωπική ανάπτυξη. Δομείται ένα δίκτυο αμοιβαίας υποστήριξης και κοινωνικής ευθύνης με πυλώνες τις ηθικές αξίες του ανθρώπου και όχι τα υλικά αγαθά. Έπειτα από κοινού κάνουν μια γόνιμη ανακεφαλαίωση των συναντήσεων και ακολουθεί μια ανοιχτή ομαδική συζήτηση (π.χ. τι τους άρεσε πιο πολύ και τι όχι, αν κάτι τους δυσκόλεψε, κάτι που τους έκανε εντύπωση, τι κρατάνε περισσότερο).</p>
---	---

Βιβλιογραφία

Brown, W. (2004). Psychoeducational groups: Process and practice (Τόμ. 2). New York: Brunner-Routledge.

Association for Specialists in Group Work. (2000). Association for Specialists in Group Work professional standards for the training of group workers. The Journal for Specialists in Group Work, 25, 327-342.

Βασιλόπουλος, Φ. Σ., Κουτσοπούλου, Ι., & Ρέγκλη, Δ. (2010). Ψυχοεκπαιδευτικές ομάδες για παιδιά: Θεωρία και Πράξη. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Miller P.H., (2011). Theories of Developmental Psychology, Fifth Edition, Worth Publishers.

Παπαγγελή-Βουλιούρη Δ., (2016). Η συμβολή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των μαθητών. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 145-173), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης.

Delucia-Waack, J.L. (2006). Leading psychoeducational groups for children and adolescents. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Eliason G., Eliason T., Samide J., Patrick J., (2014). Career Development across the Lifespan: Counseling for community, Schools, Higher Education and Beyond, Information Age Publishing Inc.

Amundson N.E., Bowlsbey J.H., Niles S.G., (2008). Βασικές αρχές επαγγελματικής συμβουλευτικής: Διαδικασίες και τεχνικές, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.).

Perry N., VanZandt Z., (2005). Focus on the future, A Career Development Curriculum for Secondary School Students, International Debate Education Association.

Corey, M.S & Corey, G. (2006). Groups: Process and practice. Belmont, CA: Thomson Brooks/Cole

Cole M., Cole S.R., (2002). Η Ανάπτυξη των παιδιών, εκδόσεις Τυπωθήτω.

Zunker V.G., (2006). Career Counseling. A Holistic Approach, Thomson Books\Cole.

Ed E. Jacobs, Christine J. schimmel, Robert L. Masson & Riley L. Harvill. (2016). Ομαδική Συμβουλευτική: Δεξιότητες και στρατηγικές (8^η έκδοση, Επιστημονική Επιμέλεια: Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών, Σ. Βασιλόπουλος). Εκδόσεις ΓΚΟΤΣΗΣ

Δημητρόπουλος, Ε. (2005). Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία. Αθήνα: Γρηγόρη

Αναρτημένα έγγραφα από το eclass :

- Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης & Συμβουλευτικής
- Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης- Holland
- Βασικές Αρχές Επαγγελματικής συμβουλευτικής