

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας καθόλη τη διάρκεια της ζωής

13



*Στο βάθος του μυαλού του κρύβει σκέψεις
σαν μικρά σκάφη σε έναν ήσυχο όρμο
έτοιμα να σαλπάρουν ανά πάσα στιγμή.
Εγώ, καθισμένος στη δεξιά πλευρά του,
ακούω τους ανέμους της αλλαγής
έτοιμος να σηκώσω άγκυρα μαζί του
και να εξερευνήσω τα ταραγμένα κύματα της ζωής
που μας περιμένουν.
Η συμβουλευτική απαιτεί μια ιδιαίτερη υπομονή,
γνωστή στους ναυτικούς και τους πλοηγούς —
οι πορείες χαράσσονται μόνο για τις στιγμές
που η παλύρροια είναι υψηλή και οι άνεμοι σταθεροί.*

Ανατύπωση από το «Harbor Thoughts», του S. T. Gladding, 1985, *Journal of Humanistic Education and Development*, 23, σ. 68. © 1985 από τον Samuel T. Gladding.

Επισκόπηση κεφαλαίου

Σε αυτό το κεφάλαιο θα μάθετε:

- Τη σημασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και το πεδίο εφαρμογής της
- Τις κύριες θεωρίες και τεχνικές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (π.χ. αναπτυξιακή, κοινωνικο-γνωστική)
- Τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε διαφορετικούς πληθυσμούς (π.χ. παιδιά, έφηβοι, ενήλικες, γυναίκες, ΛΟΑΤ και πολιτισμικές μειονότητες)

Καθώς διαβάσετε, σκεφτείτε:

- Πώς η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μοιάζει και πώς διαφέρει από την προσωπική συμβουλευτική
- Ποια θεωρία ή θεωρίες σταδιοδρομίας σας ελκύουν περισσότερο και γιατί
- Τις προκλήσεις της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε πληθυσμούς με τους οποίους δεν είστε εξοικειωμένοι και τι μπορείτε να κάνετε για να προετοιμαστείτε καλύτερα

Το επάγγελμα της συμβουλευτικής άρχισε να χαράζει την πορεία του όταν ο Frank Parsons (1909) περιέγραψε μια διαδικασία για την επιλογή καριέρας και ξεκίνησε το κίνημα της επαγγελματικής καθοδήγησης. Σύμφωνα με τον Parsons, είναι προτιμότερο να επιλέξει κανείς ένα επάγγελμα παρά απλώς να αναζητήσει μια εργασία. Από τότε που οι ιδέες του άρχισαν να γίνονται γνωστές, έχει παραχθεί ένας τεράστιος όγκος έρευνας και θεωρίας στον τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής.

Η επιλογή καριέρας είναι κάτι περισσότερο από την απλή απόφαση για το τι θα κάνει κανείς για να κερδίσει τα προς το ζην. Τα επαγγέλματα επηρεάζουν ολόκληρο τον τρόπο ζωής ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένης της σωματικής και ψυχικής υγείας. «Υπάρχουν αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ρόλων στην εργασία και των υπόλοιπων ρόλων στη ζωή» (Imbimbo, 1994, σ. 50). Έτσι, το εισόδημα, το άγχος, η κοινωνική ταυτότητα, το νόημα, η εκπαίδευση, τα ρούχα, τα χόμπι, τα ενδιαφέροντα, οι φίλοι, ο τρόπος ζωής, ο τόπος διαμονής, ακόμη και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, συνδέονται με την επαγγελματική ζωή του ατόμου (Herr, Cramer, & Niles, 2004). Οι ποιοτικές έρευνες δείχνουν ότι τα άτομα που φαίνονται πιο ευτυχισμένα στην εργασία τους είναι αυτά που είναι αφοσιωμένα στα ενδιαφέροντά τους, επιδεικνύουν ευρύ φάσμα προσωπικών ικανοτήτων και δυνατοτήτων και λειτουργούν σε εργασιακά περιβάλλοντα που χαρακτηρίζονται από ελευθερία, προκλήσεις, νόημα και θετική κοινωνική ατμόσφαιρα (Henderson, 2000).

Ωστόσο, παρά τις ενδείξεις για τη σημασία της εργασίας ενός ατόμου, η συστηματική εξερεύνηση και επιλογή καριέρας συχνά δεν συμβαίνει. Σχεδόν ένας στους πέντε Αμερικανούς εργαζόμενους αναφέρει ότι βρήκε την τρέχουσα εργασία του τυχαία, και πάνω από το 60% των εργαζομένων στις Ηνωμένες Πολιτείες θα διερευνούσαν πιο διεξοδικά τις επιλογές εργασίας τους αν μπορούσαν να σχεδιάσουν ξανά την επαγγελματική τους ζωή (Hoyt, 1989). Επομένως, είναι σημαντικό τα άτομα να αποκτούν πληροφορίες για την καριέρα τους νωρίς και να εισέρχονται στην αγορά εργασίας με γνώση και ευελιξία όσον αφορά τα σχέδιά τους.

Η διαδικασία επιλογής καριέρας είναι μοναδική για κάθε άτομο. Επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες. Για παράδειγμα, παίζουν ρόλο οι τύποι προσωπικότητας, τα στάδια ανάπτυξης και οι ρόλοι στη ζωή (Drummond & Ryan, 1995). Η τύχη και η σύμπτωση (Guindon & Hanna, 2002), το οικογενειακό περιβάλλον (Chore, 2006), το φύλο (Watt & Eccles, 2008), η ευφυΐα (Maxwell, 2007) και η ηλικία (Canaff, 1997) μπορεί επίσης να επηρεάσουν την επιλογή καριέρας. Επιπλέον, η παγκόσμια οικονομία την εποχή που κάποιος αποφασίζει για την καριέρα του είναι ένας παράγοντας (Andersen & Vandehey, 2012). Στην βιομηχανική εποχή, η ακρίβεια, η υπακοή και η μηχανική εκτέλεση της εργασίας ήταν οι δεξιότητες που απαιτούνταν για να είναι κανείς επιτυχημένος. Στην σημερινή τεχνολογική οικονομία των υπηρεσιών, η έμφαση δίνεται στην «ανταγωνιστική ομαδική εργασία, την ικανοποίηση των πελατών, τη συνεχή μάθηση και την καινοτομία» (Staley & Carey, 1997, σ. 379). Επιπλέον, «η νέα αγορά εργασίας σε μια ασταθή οικονομία

απαιτεί να έχουμε μια άλλη άποψη για την καριέρα, όχι ως μια δέσμευση για όλη τη ζωή σε έναν εργοδότη, αλλά ως μια επαναλαμβανόμενη πώληση υπηρεσιών και δεξιοτήτων σε μια σειρά εργοδοτών που χρειάζονται την ολοκλήρωση έργων» (Savickas, 2012, σ. 13).

Επειδή υπάρχει τεράστια βιβλιογραφία σχετικά με τις σταδιοδρομίες, το παρόν κεφάλαιο μπορεί να προσφέρει μόνο μια γενική επισκόπηση του θέματος. Θα επικεντρωθεί στην επαγγελματική ανάπτυξη και συμβουλευτική από μια ολιστική, δια βίου οπτική (όπως προτάθηκε για πρώτη φορά από τον Norman Gysbers). Στο πλαίσιο αυτό, θα εξεταστούν θεωρίες και δραστηριότητες κατάλληλες για τη συνεργασία με μια ποικιλία ωφελούμενων.

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Παρά τη μακρά ιστορία της και τη διαμόρφωση πολλών μοντέλων, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας δεν έχει απολαύσει το ίδιο κύρος με άλλες μορφές συμβουλευτικής ή ψυχοθεραπείας. Αυτό είναι ατυχές, τόσο για το επάγγελμα του συμβούλου όσο και για τους πολλούς ανθρώπους που έχουν ανάγκη αυτές τις υπηρεσίες. Έρευνες σε μαθητές λυκείου και φοιτητές πανεπιστημίου δείχνουν ότι μία από τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που προτιμούν περισσότερο είναι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Ο Brown (1985) υποστηρίζει επίσης ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να είναι μια βιώσιμη παρέμβαση για ορισμένους ωφελούμενους που έχουν συναισθηματικά προβλήματα που σχετίζονται με μη υποστηρικτικά, αγχωτικά περιβάλλοντα. Η συμβολή της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην προσωπική και σχεσιακή ανάπτυξη και εξέλιξη είναι καλά τεκμηριωμένη (Krumboltz, 1994; Schultheiss, 2003). Στην πραγματικότητα, ο Herr και οι συνεργάτες του (2004) υποστηρίζουν ότι μια ποικιλία δυσκολιών στη ζωή και ψυχικών προβλημάτων προκύπτουν όταν η σταδιοδρομία ή η επαγγελματική ζωή ενός ατόμου είναι μη ικανοποιητική.

Ο Crites (1981, σ. 14-15) παραθέτει **σημαντικές πτυχές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας**, οι οποίες περιλαμβάνουν τα εξής:

1. **«Η ανάγκη για συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι μεγαλύτερη από την ανάγκη για ψυχοθεραπεία».** Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ασχολείται με τον εσωτερικό και τον εξωτερικό κόσμο των ατόμων, ενώ οι περισσότερες άλλες συμβουλευτικές προσεγγίσεις ασχολούνται μόνο με εσωτερικά γεγονότα.
2. **«Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να είναι θεραπευτική.»** Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της σταδιοδρομίας και της προσωπικής προσαρμογής (Crites, 1969; Hinkelman & Luzzo, 2007; Krumboltz, 1994; Super, 1957). Οι ωφελούμενοι που αντιμετωπίζουν με επιτυχία τις αποφάσεις σχετικά με την καριέρα τους μπορεί να αποκτήσουν δεξιότητες και

αυτοπεποίθηση στην ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν άλλα προβλήματα. Μπορούν να επενδύσουν περισσότερη ενέργεια στην επίλυση προβλημάτων που δεν σχετίζονται με την καριέρα, επειδή έχουν αποσαφηνίσει τους στόχους της καριέρας τους. Αν και ο Brown (1985) παρέχει μια σειρά στρατηγικών αξιολόγησης που είναι χρήσιμες για να προσδιοριστεί αν ένας ωφελούμενος χρειάζεται πρώτα προσωπική ή συμβουλευτική σταδιοδρομίας, ο Krumboltz (1994) υποστηρίζει ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και η προσωπική συμβουλευτική είναι άρρηκτα συνδεδεμένες και συχνά πρέπει να αντιμετωπίζονται μαζί. Πράγματι, τα ερευνητικά δεδομένα αντικρούουν την οπτική «ότι οι άνθρωποι που αναζητούν βοήθεια για την καριέρα τους διαφέρουν από εκείνους που δεν αναζητούν βοήθεια για την καριέρα τους» (Dollarhide, 1997, σ. 180). Για παράδειγμα, οι άνθρωποι που χάνουν τη δουλειά τους και φοβούνται ότι δεν θα βρουν ποτέ άλλη θέση έχουν τόσο ένα πρόβλημα καριέρας όσο και ένα πρόβλημα προσωπικής ανησυχίας. Είναι επιτακτική ανάγκη να αντιμετωπίζονται αυτά τα άτομα με ολιστικό τρόπο, προσφέροντάς τους πληροφορίες σχετικά με τις διανοητικές πτυχές της εύρεσης καριέρας και συνεργαζόμενοι μαζί τους για να αντιμετωπίσουν και να ξεπεράσουν τις συναισθηματικές ανησυχίες τους σχετικά με την αναζήτηση νέας εργασίας ή κατεύθυνσης στη ζωή.

3. «Η συμβουλευτική καριέρας είναι πιο δύσκολη από την ψυχοθεραπεία».

Ο Crites δηλώνει ότι, για να είναι αποτελεσματικός ο σύμβουλος καριέρας, πρέπει να αντιμετωπίζει τόσο τις προσωπικές όσο και τις εργασιακές μεταβλητές και να γνωρίζει πώς αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. «Για να είναι καταρτισμένοι και ικανοί στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, οι σύμβουλοι πρέπει να αντλούν από μια ποικιλία θεωριών και τεχνικών ανάπτυξης της προσωπικότητας και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και να είναι σε θέση να συλλέγουν και να παρέχουν συνεχώς τρέχουσες πληροφορίες σχετικά με τον κόσμο της εργασίας» (Imbimbo, 1994, σ. 51). Το ίδιο δεν ισχύει εξίσου για τη συμβουλευτική ψυχικής υγείας, η οποία συχνά επικεντρώνεται στον εσωτερικό κόσμο του ωφελούμενου.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Τι σας κίνησε το ενδιαφέρον στην καριέρα που ακολουθείτε; Έχετε λάβει συμβουλευτική σταδιοδρομίας; Αν ναι, σας βοήθησε; Αν όχι, πώς θα μπορούσατε να αξιοποιήσετε τη συμβουλευτική σταδιοδρομία;

ΕΝΩΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ

Η Εθνική Ένωση Επαγγελματικής Ανάπτυξης (National Career Development Association, NCDA) (πρώην Εθνική Ένωση Επαγγελματικού Προσανατολισμού, National Vocational Guidance Association, NVGA; <http://ncda.org/>) και η Εθνική Ένωση Συμβούλων Απασχόλησης (National Employment Counselors Association, NECA) (<http://geocities.com/employmentcounseling/neca.html>) είναι οι δύο τμήματα της Αμερικανικής Ένωσης Συμβούλων (American Counseling Association, ACA) που ασχολούνται κυρίως με την επαγγελματική ανάπτυξη και συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Η NCDA, το παλαιότερο τμήμα της ACA, έχει τις απαρχές της στο 1913 (Sheeley, 1978, 1988; Stephens, 1988). Η ένωση περιλαμβάνει επαγγελματίες από τον επιχειρηματικό και βιομηχανικό τομέα, οργανισμούς αποκατάστασης, κυβερνητικούς φορείς, ιδιωτικούς φορείς και εκπαιδευτικά ιδρύματα που συνεργάζονται με ομάδες ειδικών ενδιαφερόντων της NCDA, όπως η Εργασία και η Ψυχική Υγεία, η Κατάχρηση Ουσιών στον Χώρο Εργασίας και τα Προγράμματα Βοήθειας προς τους Εργαζόμενους (Parker, 1994; Smith, Engels, & Bonk, 1985). Τα μέλη της NECA ποικίλουν επίσης, αλλά έχουν έναν πιο εστιασμένο χαρακτήρα. Μέχρι το 1966, ήταν μια ομάδα συμφερόντων της NCDA (Meyer, Helwig, Gjernes, & Chickering, 1985). Και τα δύο τμήματα εκδίδουν περιοδικά ανά τρίμηνο: το *Career Development Quarterly* (πρώην Vocational Guidance Quarterly) και το *Journal of Employment Counseling*, αντίστοιχα.

ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΡΙΕΡΑΣ

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι μια υβριδική επιστήμη, που συχνά παρερμηνεύεται και δεν εκτιμάται πάντα πλήρως από πολλούς επαγγελματίες που προσφέρουν βοήθεια, επιχειρηματίες, το κοινό ή την κυβέρνηση (Hoyt, 2005). Η NCDA ορίζει τη **συμβουλευτική σταδιοδρομίας** ως «συμβουλευτική διαδικασία παροχής βοήθειας σε άτομα για την ανάπτυξη μιας σταδιοδρομίας ζωής με έμφαση στον ορισμό του ρόλου του εργαζομένου και στον τρόπο με τον οποίο αυτός ο ρόλος αλληλεπιδρά με άλλους ρόλους της ζωής» (σ. 2).

Καθ' όλη τη διάρκεια της ιστορίας της, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ήταν γνωστή με διάφορα ονόματα, όπως **επαγγελματική καθοδήγηση**, **συμβουλευτική απασχόλησης** και **επαγγελματική συμβουλευτική**. Ο Crites (1981) τονίζει ότι η λέξη **σταδιοδρομία** είναι πιο σύγχρονη και περιεκτική από τη λέξη **επάγγελμα**. Η σταδιοδρομία είναι επίσης ευρύτερη από τη λέξη απασχόληση, την οποία ο Herr και οι συνεργάτες του (2004) ορίζουν ως μια ομάδα παρόμοιων θέσεων εργασίας που βρίσκονται σε διαφορετικούς κλάδους ή οργανισμούς. Μια **δουλειά** είναι απλώς μια δραστηριότητα που αναλαμβάνεται για οικονομικό κέρδος (Fox, 1994).

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει σαφώς να λαμβάνουν υπόψη πολλούς παράγοντες όταν βοηθούν τα άτομα να λάβουν αποφάσεις σχετικά με την καριέρα τους. Μεταξύ αυτών των παραγόντων είναι τα εξω-επαγγελματικά ενδιαφέροντα, η ηλικία ή το στάδιο της ζωής, η ωριμότητα, το φύλο, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και οι κοινωνικοί ρόλοι (Shallcross, 2009a). Ορισμένοι από αυτούς τους παράγοντες εκφράζονται με διάφορους τρόπους. Για παράδειγμα, η ενσωμάτωση και η αλληλεπίδραση της εργασίας και του ελεύθερου χρόνου στην καριέρα ενός ατόμου κατά τη διάρκεια της ζωής του, σύμφωνα με τον McDaniels (1984), εκφράζεται με τον τύπο $C = W + L$, όπου **C** ισούται με **καριέρα** (career), **W** με **εργασία** (work) και **L** με **ελεύθερο χρόνο** (leisure) (Gale, 1998, σ. 206).

Όλες οι θεωρίες συμβουλευτικής είναι δυνητικά εφαρμόσιμες και χρήσιμες στην εργασία με άτομα σχετικά με τις επιλογές σταδιοδρομίας, αλλά οι άνθρωποι αποκτούν κατανόηση και επίγνωση για τον εαυτό τους και τον τρόπο με τον οποίο εντάσσονται στον κόσμο της εργασίας μέσω εκπαιδευτικών μέσων καθώς και μέσω συμβουλευτικών σχέσεων. Τα καλά ενημερωμένα άτομα μπορεί να χρειάζονται λιγότερες συμβουλευτικές υπηρεσίες από άλλα και να ανταποκρίνονται πιο θετικά σε αυτή τη μορφή βοήθειας.

Μεταξύ των πολλών καθηκόντων που εκτελούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας είναι:

- η χορηγηση και η ερμηνεία τεστ και ερωτηματολογίων
- η διεξαγωγή προσωπικών συνεδριών συμβουλευτικής
- η ανάπτυξη εξατομικευμένων σχεδίων καριέρας
- η βοήθεια στους ωφελούμενους να ενσωματώσουν τους ρόλους της επαγγελματικής και της εξω-επαγγελματικής ζωής
- η διευκόλυνση των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων
- η παροχή υποστήριξης σε άτομα που βιώνουν εργασιακό άγχος, απώλεια εργασίας ή μεταβάσεις στην καριέρα τους.

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ

Η NCDA (τότε NVGA) έχει ορίσει τις **πληροφορίες για τη σταδιοδρομία** ως «πληροφορίες που σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας και μπορούν να είναι χρήσιμες στη διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένων εκπαιδευτικών, επαγγελματικών και ψυχοκοινωνικών πληροφοριών που σχετίζονται με την εργασία, π.χ. διαθεσιμότητα κατάρτισης, φύση της εργασίας και κατάσταση των εργαζομένων σε διαφορετικά επαγγέλματα» (Sears, 1982, σ. 139). Ένας πιο σύγχρονος όρος για τις πληροφορίες σχετικά με τη σταδιοδρομία είναι τα **δεδομένα για τη σταδιοδρομία**, που νοούνται ως μια συλλογή στοιχείων σχετικά με τις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Τα δεδομένα μετατρέπονται σε πληροφορίες μόνο όταν γίνονται κατανοη-

τά από τους ωφελούμενους και χρησιμοποιούνται για τη λήψη αποφάσεων, δηλαδή για να τους βοηθήσουν να επιλέξουν μια εναλλακτική λύση έναντι μιας άλλης.

Όπως έχει συζητηθεί σε προηγούμενα κεφάλαια, η λέξη **καθοδήγηση** συνήθως χρησιμοποιείται για δραστηριότητες που είναι κυρίως εκπαιδευτικές. Η **καθοδήγηση σταδιοδρομίας** περιλαμβάνει όλες τις δραστηριότητες που αποσκοπούν στη διάδοση πληροφοριών σχετικά με τις παρούσες ή μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές, με τέτοιο τρόπο ώστε τα άτομα να αποκτήσουν περισσότερες γνώσεις και να συνειδητοποιήσουν ποιοι είναι σε σχέση με τον κόσμο της εργασίας. Οι δραστηριότητες καθοδήγησης μπορούν να έχουν τη μορφή

- ενημερωτικών εκδηλώσεων για την επαγγελματική σταδιοδρομία (προσκαλώντας επαγγελματίες από διάφορους τομείς να εξηγήσουν τη δουλειά τους),
- εργασιών στη βιβλιοθήκη,
- συνεντεύξεων εκτός σχολείου,
- άντλησης εμπειρικών πληροφοριών με τη βοήθεια υπολογιστή,
- **παρακολούθησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας** (ακολουθώντας κάποιον στην καθημερινή του εργασία),
- διδακτικών διαλέξεων και
- ασκήσεων εμπειρικής μάθησης, όπως το παιχνίδι ρόλων.

Η καθοδήγηση σταδιοδρομίας και η διάχυση πληροφοριών για την καριέρα παραδοσιακά απεικονίζονται ως εκπαιδευτική δραστηριότητα. Ωστόσο, αυτή η διαδικασία συχνά διεξάγεται εκτός του περιβάλλοντος της τάξης, για παράδειγμα, σε κυβερνητικές υπηρεσίες, βιομηχανίες, βιβλιοθήκες και σπίτια ή με έναν ιδιωτικό επαγγελματία (Harris-Bowlsbey, 1992). Σύμφωνα με τον C. H. Patterson, η καθοδήγηση σταδιοδρομίας απευθύνεται «σε άτομα που είναι σε γενικές γραμμές φυσιολογικά και δεν έχουν συναισθηματικά προβλήματα που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ανάπτυξη μιας ορθολογικής προσέγγισης στην επιλογή επαγγέλματος ή σταδιοδρομίας» (Freeman, 1990, σ. 292). Πολλοί κυβερνητικοί και εκπαιδευτικοί φορείς (όπως το Εθνικό Σύστημα Πληροφοριών Σταδιοδρομίας [NCIS] στο Eugene του Όρεγκον) ψηφιοποιούν τις πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα και τις διαδίδουν μέσω ηλεκτρονικών βιβλιοθηκών. Συνολικά, οι τρόποι ενημέρωσης για τις σταδιοδρομίες είναι πολλοί.

Ωστόσο, δεν είναι όλοι οι τρόποι μάθησης εξίσου αποτελεσματικοί, και όσοι δεν προσαρμόζουν τις πληροφορίες για τις σταδιοδρομίες σε συγκεκριμένες καταστάσεις συχνά δυσκολεύονται να λάβουν επαγγελματικές αποφάσεις. Το αποτέλεσμα μπορεί να είναι **μη ρεαλιστικές φιλοδοξίες**, στόχοι που υπερβαίνουν τις δυνατότητες ενός ατόμου (Salomone & McKenna, 1982). Επομένως, είναι ζωτικής σημασίας να παρέχονται ποιοτικές και ποσοτικές πληροφορίες σε άτομα που αποφασίζουν για την καριέρα τους, συμπεριλαμβανομένης της φύσης της

διαδικασίας λήψης αποφάσεων για την καριέρα, όπως η αναφορά ότι «η αποφασιστικότητα για την καριέρα αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου» και «η διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι πολύπλοκη, όχι απλή» (Krieshok, 1998). Η γνώση των πληροφοριών σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία και των διαδικασιών που σχετίζονται με αυτήν δεν εγγυάται την αυτοεξερεύνηση στην επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά δεν είναι δυνατόν να ληφθούν σωστές αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία χωρίς αυτά τα δεδομένα. Η έλλειψη επαρκών ή επικαιροποιημένων πληροφοριών είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους τα άτομα δεν καταφέρνουν να λάβουν αποφάσεις ή κάνουν λανθασμένες επιλογές.

Αρκετές επιστημονικές δημοσιεύσεις θεωρούνται κλασικές αναφορές για την εύρεση αναλυτικών και επίκαιρων πληροφοριών σχετικά με τις σταδιοδρομίες και τις τάσεις στον χώρο αυτό. Σε αυτές περιλαμβάνεται το *Dictionary of Occupational Titles (DOT)*, που εκδόθηκε από την κυβέρνηση και έχει πλέον μετατραπεί σε Occupational Information Network (O*Net) και έχει αναρτηθεί στο διαδίκτυο (www.doleta.gov/programs/onet) από το Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ ως αντικατάσταση του DOT. Το O*Net είναι μια ολοκληρωμένη βάση δεδομένων που παρέχει πληροφορίες για περίπου 975 επαγγέλματα, δεξιότητες εργαζομένων και απαιτήσεις επαγγελματικής κατάρτισης. Ενημερώνεται τακτικά. Ομοίως, το *Occupational Outlook Handbook* (www.bls.gov/oco/home.htm) και άλλες σημαντικές εκδόσεις του Υπουργείου Εργασίας έχουν αναρτηθεί στο Διαδίκτυο. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας μπορούν επίσης να κάνουν χρήση της τεχνολογίας, πέραν των δεδομένων που παρέχει το κράτος, ειδικά της ηλεκτρονικής αναζήτησης σταδιοδρομίας.

Ορισμένα **υπολογιστικά συστήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας** («computer-based career planning systems», CBCPS) και **υπολογιστικά συστήματα καθοδήγησης σταδιοδρομίας** («computer-assisted career guidance systems», CACGS) παρέχουν πληροφορίες για την επαγγελματική σταδιοδρομία και βοηθούν τα άτομα να ταξινομήσουν τις αξίες και τα ενδιαφέροντά τους ή να βρουν πληροφορίες για θέσεις εργασίας. Ένα από τα πλεονεκτήματα των ηλεκτρονικών και υπολογιστικά υποβοηθούμενων συστημάτων σχεδιασμού και καθοδήγησης σταδιοδρομίας είναι η προσβασιμότητά τους: είναι διαθέσιμα σε πολλά περιβάλλοντα και σε διαφορετικά άτομα από διάφορες κουλτούρες και ηλικίες (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Sampson & Bloom, 2001). Μερικά από τα κορυφαία προγράμματα περιλαμβάνουν το SIGI3 (Σύστημα Διαδραστικής Καθοδήγησης και Πληροφόρησης, με το «3» να υποδηλώνει μια βελτίωση του συστήματος), το DISCOVER και το Σύστημα Σχεδιασμού Σταδιοδρομίας Kuder (Maples & Luzzo, 2005).

Το SIGI³ (www.valparint.com/sigi.htm; Katz, 1975, 1993) περιλαμβάνει **πέντε στοιχεία** με έμφαση στα εξής

1. αυτοαξιολόγηση (Αξίες),
2. προσδιορισμός εναλλακτικών επαγγελματικών επιλογών (Εντοπισμός),

3. ανασκόπηση επαγγελματικών πληροφοριών (Σύγκριση),
4. ανασκόπηση πληροφοριών σχετικά με προγράμματα προετοιμασίας (Σχεδιασμός) και
5. λήψη προσωρινών επαγγελματικών αποφάσεων (Στρατηγική).

Χρησιμοποιώντας το SIGI³, οι χρήστες μπορούν να αποσαφηνίσουν τις αξίες τους, να εντοπίσουν και να προσδιορίσουν επαγγελματικές επιλογές, να συγκρίνουν τις επιλογές, να αποκτήσουν δεξιότητες σχεδιασμού και να αναπτύξουν δεξιότητες ορθολογικής λήψης αποφάσεων σχετικά με την καριέρα τους.

Το *DISCOVER* (www.act.org; ACT, 1998) περιλαμβάνει **εννέα ενότητες**:

1. Ξεκινώντας το ταξίδι της καριέρας
2. Μαθαίνοντας για τον κόσμο της εργασίας
3. Μαθαίνοντας για τον εαυτό σας
4. Εύρεση επαγγελμάτων
5. Εκμάθηση για τα επαγγέλματα
6. Λήψη εκπαιδευτικών αποφάσεων
7. Σχεδιασμός των επόμενων βημάτων
8. Σχεδιασμός της καριέρας σας
9. Μετάβαση

Οι περισσότεροι χρήστες του *DISCOVER* προχωρούν στις ενότητες με τη σειρά, αλλά οι ενότητες μπορούν να είναι προσβάσιμες κατά περίπτωση, ανάλογα με τις ανάγκες.

Το **Σύστημα Σχεδιασμού της Σταδιοδρομίας του Kuder** (Kuder Career Planning System: www.kuder.com) προσφέρει μια ολοκληρωμένη λύση για τους σχεδιαστές σταδιοδρομίας σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής ανάπτυξης. Περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, το Kuder Online Career Portfolio και τις Research-Based Assessments. Το **Διαδικτυακό Χαρτοφυλάκιο Σταδιοδρομίας** (Online Career Portfolio) παρέχει σχεδιασμό σταδιοδρομίας για όλη τη ζωή, που επιτρέπει στα άτομα να αποθηκεύουν προσωπικές και ακαδημαϊκές πληροφορίες, να αναζητούν και να αποθηκεύουν εκπαιδευτικά και επαγγελματικά δεδομένα, να δημιουργούν βιογραφικά και να έχουν πρόσβαση στην πρόοδο και τα αποτελέσματα της αξιολόγησης από οποιαδήποτε σύνδεση στο Διαδίκτυο. Οι **Αξιολογήσεις με βάση την Έρευνα** (Research-Based Assessments) οι οποίες είναι διαθέσιμες είτε στα αγγλικά είτε στα ισπανικά, βοηθούν τους χρήστες του συστήματος να ανακαλύψουν τα ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τις εργασιακές αξίες τους και πώς αυτά τα χαρακτηριστικά σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας.

Συνεχώς εφαρμόζονται τρόποι βελτίωσης των ηλεκτρονικών συστημάτων σχεδιασμού σταδιοδρομίας και των ηλεκτρονικών συστημάτων καθοδήγησης

σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένων διαδραστικών προγραμμάτων (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013; Zunker, 2016). Ωστόσο, ανεξάρτητα από το πόσο εξελιγμένα είναι τα προγράμματα, είναι σκόπιμο να υπάρχουν εκπαιδευμένοι σύμβουλοι σταδιοδρομίας για να βοηθήσουν τα άτομα που μπορεί να χρησιμοποιούν αυτή την τεχνολογία, αλλά εξακολουθούν να έχουν απορίες σχετικά με την εφαρμογή της εκάστοτε σταδιοδρομίας στη ζωή τους (Walker-Staggs, 2000).

Εκτός από αυτά τα εργαλεία, υπάρχουν προγράμματα σπουδών για την επιλογή σταδιοδρομίας που έχουν αναπτυχθεί από την **Εθνική Επιτροπή Συντονισμού Επαγγελματικών Πληροφοριών** («National Occupational Information Coordinating Committee», NOICC) και μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε εκπαιδευτικά ιδρύματα, όπως τα γυμνάσια, για την παροχή πληροφοριών σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία και αφορούν τα μαθήματα γλώσσας, μαθηματικών και κοινωνικών επιστημών.

Επιπλέον, ορισμένα βιβλία αυτοβοήθειας, όπως το (2012) *Τι χρώμα έχει το αλεξίπτωτό σου* (*What Color Is Your Parachute?*) και του Kay (2006) *Η ζωή είναι σκληρή και τότε αλλάζεις καριέρα: 9 βήματα για να βγεις από την κατάθλιψη και να προχωρήσεις στο μέλλον σου* (*Life's a Bitch and Then You Change Careers: 9 Steps to Get Out of Your Funk and On to Your Future*), είναι ακόμα διαθέσιμα σε έντυπη μορφή. Αυτά τα βιβλία περιγράφουν πρακτικά βήματα που μπορούν να ακολουθήσουν τα περισσότερα άτομα, από τα τέλη της εφηβείας και μετά, για να καθορίσουν τις προσωπικές τους αξίες και να ολοκληρώσουν με επιτυχία εργασίες αναζήτησης καριέρας, όπως η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος. Αυτά τα κείμενα παρέχουν επίσης πληθώρα πληροφοριών σχετικά με τον τρόπο εύρεσης συγκεκριμένων θέσεων ενδιαφέροντος.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ο Muggsy Bogues και το μπάσκετ

Στην ακμή του, ο Muggsy Bogues είχε ύψος 1,60 μ. και βάρος 61,7 κιλά. Ωστόσο, συνέχισε να παίζει μπάσκετ στο κολέγιο και στη συνέχεια έπαιξε για 14 χρόνια στην Εθνική Ένωση Μπάσκετ («National Basketball Association», NBA). Ήταν εξαιρετικός πασέρ, κλέφτης της μπάλας και ένας από τους γρηγορότερους παίκτες στο γήπεδο. Προερχόταν από φτωχή οικογένεια, αλλά κατάφερε να αποκτήσει φήμη και πλούτο στα τέλη του 20ού αιώνα.

Πώς μια περίπτωση όπως αυτή του Muggsy Bogues αντανakλά την αξία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας; (Θα τον συμβούλευε κάποιος σύμβουλος σταδιοδρομίας στο γυμνάσιο ή στο κολέγιο να προσπαθήσει να παίξει επαγγελματικό μπάσκετ;)

ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

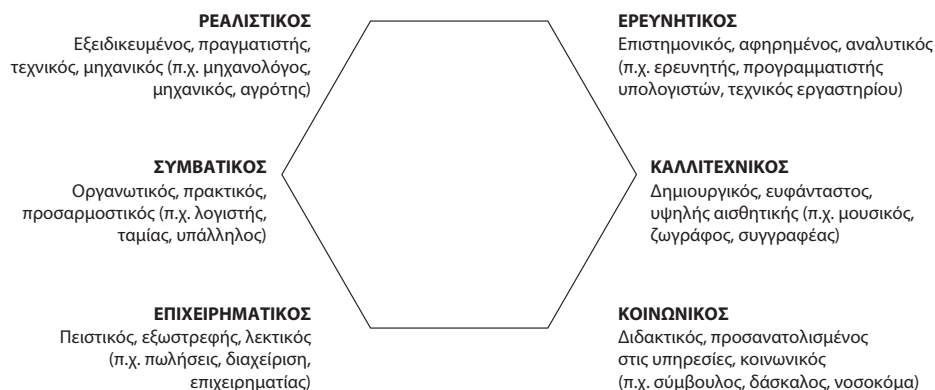
Οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης προσπαθούν να εξηγήσουν τους λόγους για τους οποίους τα άτομα επιλέγουν μια συγκεκριμένη επαγγελματική σταδιοδρομία. Ασχολούνται επίσης με τις επαγγελματικές προσαρμογές που πραγματοποιούν τα άτομα με την πάροδο του χρόνου. Οι σύγχρονες θεωρίες, οι οποίες είναι ευρείες και περιεκτικές όσον αφορά την ατομική και επαγγελματική ανάπτυξη, άρχισαν να εμφανίζονται στη βιβλιογραφία τη δεκαετία του 1950 (Gysbers, Heppner, & Johnstone, 2014).

Οι θεωρίες που περιγράφονται εδώ (δηλ. η θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων, η αναπτυξιακή θεωρία, η θεωρία κοινωνικής μάθησης και η κονστρουκτιβιστική θεωρία) και οι διαδικασίες συμβουλευτικής που τις συνοδεύουν είναι από τις πιο γνωστές και ευρέως χρησιμοποιούμενες στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων

Η προέλευση της **θεωρίας χαρακτηριστικών και παραγόντων** μπορεί να αναχθεί στον Frank Parsons. Τονίζει ότι τα χαρακτηριστικά των ωφελούμενων πρέπει πρώτα να αξιολογούνται και στη συνέχεια να αντιστοιχίζονται συστηματικά με παράγοντες που είναι εγγενείς σε διάφορα επαγγέλματα. Η πιο διαδεδομένη επιρροή που δέχτηκε ήταν κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης, όταν ο E. G. Williamson (1939) υπερασπίστηκε τη χρήση της. Δεν ήταν δημοφιλής κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1950 και του 1960, αλλά επανεμφανίστηκε σε μια πιο σύγχρονη μορφή, η οποία χαρακτηρίζεται καλύτερα ως «δομική» και αντικατοπτρίζεται στο έργο ερευνητών όπως ο John Holland (1997). Η προσέγγιση χαρακτηριστικών και παραγόντων ανέκαθεν τόνιζε τη μοναδικότητα των ατόμων. Οι αρχικοί υποστηρικτές της θεωρίας υποθέτουν ότι οι ικανότητες και τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου μπορούν να μετρηθούν αντικειμενικά και να ποσοτικοποιηθούν. Η προσωπική κινητοποίηση θεωρήθηκε σχετικά σταθερή. Έτσι, η ικανοποίηση σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα εξαρτάται από το κατάλληλο συνταίριασμα των ικανοτήτων ενός ατόμου με τις απαιτήσεις της εργασίας.

Στη σύγχρονη μορφή της, η θεωρία των χαρακτηριστικών και των παραγόντων τονίζει τη διαπροσωπική φύση των σταδιοδρομιών και των σχετικών τρόπων ζωής, καθώς και τις απαιτήσεις απόδοσης μιας θέσης εργασίας. Ο Holland (1997) προσδιορίζει **έξι κατηγορίες στις οποίες μπορούν να ταξινομηθούν οι τύποι προσωπικότητας και τα επαγγελματικά περιβάλλοντα: ρεαλιστική, ερευνητική, καλλιτεχνική, κοινωνική, επιχειρηματική και συμβατική (RIASEC)** (Σχήμα 13.1). Ιεραρχημένα σύμφωνα με το κύρος, τα ερευνητικά ([Investigative] I) επαγγέλματα κατατάσσονται υψηλότερα, ακολουθούμενα από τα επιχειρηματικά ([Enterprising] E), τα καλλιτεχνικά ([Artistic] A) και τα κοινωνικά ([Social] S) επαγγέλματα, τα οποία έχουν περίπου το ίδιο επίπεδο κύρους. Στα χαμηλότερα επίπεδα κύρους βρίσκονται τα ρεαλιστικά ([Realistic] R) και τα συμβατικά ([Conventional] C) επαγγέλματα (Gottfredson, 1981).



ΣΧΗΜΑ 13.1 Οι έξι κατηγορίες προσωπικότητας και επαγγέλματος του Holland.

Πηγή: Αναπαραγωγή με ειδική άδεια του εκδότη, Psychological Assessment Resources, Inc., 16204 North Florida Avenue, Lutz, FL 33549, από το *Making Vocational Choices*, Τρίτη Έκδοση, Πνευματικά δικαιώματα 1973, 1985, 1992, 1997 από την PAR, Inc. Όλα τα δικαιώματα διατηρούνται.

Σε μια ανάλυση των δεδομένων της απογραφής χρησιμοποιώντας τους κωδικούς Holland, οι Reardon, Bullock και Meyer (2007) επιβεβαίωσαν ότι η κατανομή μεταξύ των τύπων Holland είναι ασύμμετρη. Διαπίστωσαν ότι από το 1960 έως το 2000 «ο ρεαλιστικός τομέας είχε τον μεγαλύτερο αριθμό απασχολούμενων ατόμων και ο καλλιτεχνικός τομέας είχε τον μικρότερο αριθμό απασχολούμενων» (σ. 266). Το χάσμα μεταξύ του αριθμού των ατόμων που απασχολούνταν στους τομείς του Ρεαλισμού και της Επιχειρηματικότητας μειώθηκε κατά τη διάρκεια των πέντε δεκαετιών, έως το σημείο που - το 2000 - ο αριθμός των ατόμων που απασχολούνταν και στους δύο τομείς ήταν περίπου ίσος. Είναι ενδιαφέρον ότι ο τομέας της Ερευνητικής προσωπικότητας υπερδιπλασιάστηκε κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, ενώ οι άλλοι τέσσερις τομείς παρέμειναν σχετικά σταθεροί. Ανεξάρτητα από την ηλικία, το 75% έως και 85% των ανδρών εργαζομένων απασχολούνταν στους τομείς της Ρεαλιστικής και της Επιχειρηματικής προσωπικότητας. Οι γυναίκες παρουσίαζαν μεγαλύτερη ποικιλία και συγκεντρώνονταν στους τομείς της Συμβατικής, της Ρεαλιστικής, της Κοινωνικής και (πιο πρόσφατα) της Επιχειρηματικής προσωπικότητας.

Η προσωπική ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, αλλά μεταξύ των πιο σημαντικών είναι ο βαθμός συμβατότητας ανάμεσα στον τύπο προσωπικότητας, το εργασιακό περιβάλλον και της κοινωνικής τάξης (Gade, Fuqua, & Hurlburt, 1988; Holland & Gottfredson, 1976; Savickas, 2012; Trusty, Robinson, Plata, & Ng, 2000). Επίσης, ως γενικός κανόνας αλλά με αξιοσημείωτες εξαιρέσεις, «οι γυναίκες εκτιμούν περισσότερο τις εργασίες που σχετίζονται με τη γλώσσα, ενώ οι άνδρες εκτιμούν περισσότερο τις εργασίες που σχετίζονται με τα μαθηματικά» (Trusty et al., 2000, σ. 470). Ορισμένοι μη

ψυχολογικοί παράγοντες, όπως οι οικονομικές ή πολιτισμικές επιρροές, εξηγούν γιατί πολλοί επαγγελματίες και μη επαγγελματίες εργαζόμενοι αποδέχονται και διατηρούν τις θέσεις εργασίας τους (Brown, 2012; Salomone & Sheehan, 1985).

Ωστόσο, όπως τονίζει ο Holland, είναι ζωτικής σημασίας για τα άτομα να διαθέτουν επαρκή γνώση του εαυτού τους και των επαγγελματικών απαιτήσεων, ώστε να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με την καριέρα τους. Σύμφωνα με τον Holland, ένας κωδικός τριών γραμμάτων αντιπροσωπεύει τη συνολική προσωπικότητα ενός ωφελούμενου, η οποία μπορεί να αντιστοιχιστεί με έναν τύπο εργασιακού περιβάλλοντος. Οι κωδικοί τριών γραμμάτων τείνουν να παραμένουν σχετικά σταθεροί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, ξεκινώντας ήδη από το γυμνάσιο (Miller, 2002). Ένα προφίλ SAE θα υποδείκνυε ότι ένα άτομο είναι περισσότερο κοινωνικός τύπος, μετά καλλιτεχνικός τύπος και τέλος επιχειρηματικός τύπος. Ωστόσο, είναι η αλληλεπίδραση των κωδικών γραμμάτων που επηρεάζει τον χαρακτήρα του ατόμου και την προσαρμογή του σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον. Ο Miller (1998) προτείνει ότι, αντί να χρησιμοποιούνται οι τρεις υψηλότερες βαθμολογίες στο εξάγωνο του Holland για έναν τέτοιο σκοπό, οι δύο υψηλότερες, οι δύο μεσαίες και οι δύο χαμηλότερες βαθμολογίες θα πρέπει να συνδυάζονται και να παρουσιάζονται, ώστε να δίνεται στον ωφελούμενο μια πληρέστερη εικόνα του προφίλ της προσωπικότητάς του και της ομοιότητάς του με άλλους σε μια δεδομένη επαγγελματική σταδιοδρομία. Με βάση το πρώτο κριτήριο, το προφίλ του Donald Super θα ήταν S/I/R, ενώ του John Holland θα ήταν A/E/IRS. Το δεύτερο κριτήριο θα έδινε ένα προφίλ για τον Super SI/RA/EC, με το προφίλ του Holland να είναι AE/IR/SC (Weinrach, 1996).

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας με βάση τα χαρακτηριστικά και τους παράγοντες μερικές φορές περιγράφεται – άδικα – ως «τρεις συνεντεύξεις και ένα σύννεφο σκόνης». Η πρώτη συνέντευξη αναλώνεται στο να γνωρίσουμε το ιστορικό του ωφελούμενου και να του χορηγήσουμε κάποια τεστ. Ο ωφελούμενος στη συνέχεια υποβάλλεται σε μια σειρά τεστ και επιστρέφει για τη δεύτερη συνέντευξη, όπου ο σύμβουλος ερμηνεύει τα αποτελέσματα των τεστ. Στην τρίτη συνάντηση, ο ωφελούμενος εξετάζει τις επιλογές σταδιοδρομίας με βάση τα δεδομένα που του παρουσιάζονται και ο σύμβουλος τον στέλνει να αναζητήσει περισσότερες πληροφορίες για συγκεκριμένες σταδιοδρομίες. Ο Williamson (1972) εφάρμοσε αρχικά αυτή τη θεωρία για να βοηθήσει τους ωφελούμενους να μάθουν δεξιότητες αυτοδιαχείρισης. Όμως, όπως σημειώνει ο Crites (1969, 1981), οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που βασίζονται σε χαρακτηριστικά και παράγοντες μπορεί να αγνοούν τις ψυχολογικές αλήθειες που κρύβονται πίσω από τη λήψη αποφάσεων και έτσι να αποτύχουν να προωθήσουν τις δεξιότητες αυτοβοήθειας στους ωφελούμενους τους. Τέτοιοι σύμβουλοι μπορεί να δίνουν υπερβολική έμφαση στις πληροφορίες των τεστ, τις οποίες οι ωφελούμενοι είτε ξεχνούν είτε παραποιούν.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Η Hannah και το σφυρί

Η Hannah αγαπούσε τα εργαλεία από τότε που ήταν μικρή. Τώρα, ως μαθήτρια της 11ης τάξης, αναρωτιόταν αν έπρεπε να πάει σε ένα κολέγιο ελεύθερων τεχνών ή σε μια επαγγελματική σχολή. Έβλεπε πλεονεκτήματα και στα δύο. Ο πατέρας της ήταν ξυλουργός και η μητέρα της δασκάλα. Της είπαν απλά ότι θα την βοηθούσαν ό,τι κι αν αποφάσιζε να κάνει. Το προφίλ της Holland ήταν λίγο ασυνήθιστο: SR/CA/IE. Ήταν αμφιταλαντευόμενη.

Τι συμβουλή θα δίνετε στην Hannah για την επικείμενη απόφασή της, αν ήσασταν σύμβουλος σταδιοδρομίας με βάση την προσέγγιση των χαρακτηριστικών και των παραγόντων;

Αναπτυξιακές θεωρίες

Δύο από τις πιο γνωστές θεωρίες σταδιοδρομίας είναι αυτές που σχετίζονται με τους Donald Super και Eli Ginzberg. Και οι δύο βασίζονται στην προσωπική ανάπτυξη. Η αρχική θεωρία ανάπτυξης που προτάθηκε από τον Ginzberg και τους συνεργάτες του (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951) είχε σημαντική επίδραση και έκτοτε έχει αναθεωρηθεί (Ginzberg, 1972). Ωστόσο, η θεωρία του Super εξετάζεται λεπτομερώς εδώ, επειδή έχει υποστεί πιο εκτεταμένη επεξεργασία και έχει επισκιάσει άλλες αναπτυξιακές προσεγγίσεις στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Σε σύγκριση με άλλες θεωρητικές προτάσεις, οι **αναπτυξιακές θεωρίες** είναι γενικά πιο περιεκτικές, ασχολούνται περισσότερο με τη διαχρονική έκφραση της επαγγελματικής συμπεριφοράς και τείνουν να τονίζουν περισσότερο τη σημασία της αυτοαντίληψης. Ο Super (1957, 1990) πίστευε ότι η επιλογή σταδιοδρομίας «συνδέεται με την υλοποίηση της επαγγελματικής αυτοαντίληψης του ατόμου» (Hinkelman & Luzzo, 2007, σ. 143). Η άποψη που έχουν οι άνθρωποι για τον εαυτό τους αντικατοπτρίζεται σε ό,τι κάνουν. Ο Super πρότεινε ότι η επαγγελματική ανάπτυξη εξελίσσεται σε **πέντε στάδια**, καθένα από τα οποία περιλαμβάνει ένα αναπτυξιακό έργο που πρέπει να ολοκληρωθεί (Πίνακας 13.1). Το πρώτο στάδιο είναι η **εξέλιξη** (από τη γέννηση έως την ηλικία των 14 ετών). Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου, με τα υποστάδια της φαντασίας (ηλικίες 4-10), του ενδιαφέροντος (ηλικίες 11-12) και της ικανότητας (ηλικίες 13-14), τα παιδιά σχηματίζουν μια νοητική εικόνα του εαυτού τους σε σχέση με τους άλλους. Οι πολλαπλές διαστάσεις αυτού του σταδίου στη θεωρία του Super έχουν τεκμηριωθεί εμπειρικά (Palladino Schultheiss, Palma, & Manzi, 2005). Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της ανάπτυξης, τα παιδιά προσανατολίζονται προς τον κόσμο της εργασίας με πολλούς τρόπους (π.χ. διερεύνηση, πληροφορίες, ενδιαφέροντα κ.λπ.).

Το δεύτερο στάδιο, η **εξερεύνηση** (ηλικίες 14-24), έχει τρία υποστάδια: προσωρινό (ηλικίες 14-17), μεταβατικό (ηλικίες 18-21) και δοκιμαστικό (ηλικίες 22-

24). Το κύριο καθήκον αυτού του σταδίου είναι η γενική εξερεύνηση του κόσμου της εργασίας και ο προσδιορισμός των επαγγελματικών προτιμήσεων.

Το τρίτο στάδιο είναι γνωστό ως **εδραίωση** (ηλικίες 24-44). Τα δύο υποστάδια του, δοκιμή (ηλικίες 24-30) και πρόοδος (ηλικίες 31-44), αποτελούν το κύριο καθήκον της εδραίωσης σε έναν προτιμώμενο και κατάλληλο τομέα εργασίας. Μόλις εδραιωθούν, τα άτομα μπορούν να επικεντρωθούν στην πρόοδο μέχρι να κουραστούν από τη δουλειά τους ή να φτάσουν στην κορυφή του επαγγέλματός τους.

Το τέταρτο στάδιο, **διατήρηση** (ηλικίες 44-64), έχει ως κύριο καθήκον τη διατήρηση όσων έχουν ήδη επιτευχθεί. Το τελικό στάδιο, **η έκπτωση ή η αποδέσμευση** (ηλικίες 65 έως θάνατος), είναι μια περίοδος αποδέσμευσης από την εργασία και ευθυγράμμισης με άλλες πηγές ικανοποίησης. Έχει δύο υποστάδια: επιβράδυνση (ηλικίες 65-70) και συνταξιοδότηση (ηλικία 71 έως θάνατος).

Οι κύριες συνεισφορές της αναπτυξιακής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι ότι δίνει έμφαση στη σημασία της διά βίου λήψης αποφάσεων σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία και στις αποφάσεις σταδιοδρομίας που επηρεάζονται από άλλες διαδικασίες και γεγονότα στη ζωή ενός ατόμου. Αυτό το «παράδειγμα προτύπου ζωής για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενθαρρύνει τους συμβούλους να λαμβάνουν υπόψη τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα ενός ωφελούμενου σε ένα πλέγμα εμπειριών ζωής, και όχι μόνο σε σύγκριση με κάποια τυποποιημένη ομάδα» (Savickas, 1989, σ. 127).

Η αναπτυξιακή προσέγγιση μπορεί να εννοιοποιηθεί ως **συμβουλευτική προτύπων σταδιοδρομίας** (Super, 1954a). Αν και αυτή η μέθοδος έχει επικριθεί για την έμφαση που δίνει στο ιστορικό και την περιγραφή, αυτά τα χαρακτηριστικά, μαζί με την εννοιολογική εμβάθυνση της θεωρίας, έχουν επίσης θεωρηθεί πλεονεκτήματα (Herr, 1997). Συνολικά, η αναπτυξιακή συμβουλευτική σταδιοδρομίας, όπως την συνέλαβε ο Super, έχει πολλές εφαρμογές. «Για παράδειγμα, έχει χρησιμοποιηθεί ως πλαίσιο για προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης σε παιδιά και εφήβους» (Brown, 2012, σ. 54). Επιπλέον, η περιεκτική θεωρία του **ουράνιου τόξου** που ο Super διατύπωσε προς το τέλος της ζωής του συνεχίζει να προσελκύει το ενδιαφέρον των ερευνητών (Super, 1990; Super, Thompson, & Lindeman, 1988) (Σχήμα 13.2). Τέλος, η θεωρία έχει χρησιμοποιηθεί όχι μόνο ως βάση για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αλλά και για προσπάθειες κατανόησης της εξέλιξης της επαγγελματικής ωριμότητας. Ένα από τα μειονεκτήματα της προσέγγισης του Super, ωστόσο, είναι η εφαρμοσιμότητά της σε ομάδες που δε χαρακτηρίζονται από ευρωκεντρικό υπόβαθρο, όπως οι Αμερικανοί ασιατικής καταγωγής που ασπάζονται πιο αλτρουιστικές κοινωνικές αξίες.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Πώς ταιριάζει η θεωρία του Super για την επαγγελματική εξέλιξη με τη δική σας εμπειρία; Βλέπετε κάποια μοτίβα στην επαγγελματική σας εξέλιξη με την πάροδο του χρόνου;

ΠΙΝΑΚΑΣ 13.1 Στάδια του Super				
Εξέλιξη	Εξερεύνηση	Εδραίωση	Διατήρηση	Έκπτωση
Γέννηση έως ηλικία 14	Από τα 14 έως τα 24	Ηλικίες 24 έως 44	Ηλικίες 44 έως 64	Ηλικίες 64 και πάνω
Η αυτοαντίληψη αναπτύσσεται μέσω της ταύτισης με σημαντικά πρόσωπα στην οικονομία και το σχολείο. Οι ανάγκες και η φαντασία κυριαρχούν στα αρχικά στάδια αυτής της φάσης. Το ενδιαφέρον και οι ικανότητες αποκτούν μεγαλύτερη σημασία με την αύξηση της κοινωνικής συμμετοχής και την εξέταση της πραγματικότητας. Μαθαίνουν συμπεριφορές που σχετίζονται με την αυτοβοήθεια, την κοινωνική αλληλεπίδραση, την αυτοκατεύθυνση, τη εργατικότητα, τον καθορισμό στόχων και την επιμονή.	Η αυτοεξέταση, οι δοκιμές ρόλων και η επαγγελματική εξερεύνηση πραγματοποιούνται στο σχολείο, στις δραστηριότητες αναψυχής και στη μερική απασχόληση.	Αφού βρεθεί ένα κατάλληλο πεδίο, γίνεται μια προσπάθεια να καθιερωθεί μια μόνιμη θέση σε αυτό. Στη συνέχεια, οι αλλαγές που συμβαίνουν είναι αλλαγές θέσης, εργασίας ή επαγγελματός, όχι επαγγελματός.	Αφού έχει κατακτήσει μια θέση στον κόσμο της εργασίας, το μέλημα είναι πώς να την διατηρήσει. Λίγες καινοτομίες, συνέχιση του καθιερωμένου προτύπου. Ανησυχία για τη συντήρηση της παρούσας κατάστασης, ενώ πιέζεται από τον ανταγωνισμό των νεότερων εργαζομένων που βρίσκονται στο στάδιο της προόδου.	Καθώς οι σωματικές και πνευματικές δυνάμεις μειώνονται, η εργασιακή δραστηριότητα αλλάζει και τελικά σταματά. Πρέπει να αναπτυχθούν νέοι ρόλοι: πρώτα, επλκτικός ρόλος, συμπεριλαμβανομένης της παρατηρητής. Το άτομο πρέπει να βρει άλλες πηγές ικανοποίησης για να αντικαταστήσει αυτές που έχασε με τη συνταξιοδότηση.
Υποστάδια	Υποστάδια	Υποστάδια	Υποστάδια	Υποστάδια
Φαντασία (4–10) Οι ανάγκες κυριαρχούν. Το παιχνίδι ρόλων στη φαντασία είναι σημαντικό.	Προσωπικό (15–17) Λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες, τα ενδιαφέροντα, οι ικανότητες, οι αξίες και οι ευκαιρίες. Γίνονται προσωρινές επιλογές και δοκιμάζονται στη φαντασία, σε συζητήσεις, σε μαθήματα, στην εργασία κλπ. Προσδιορίζονται πιθανά κατάλληλα πεδία και επίπεδα εργασίας.	Δοκιμή-Δέσμευση και σταθεροποίηση (25–30) Εγκατάσταση. Εξασφάλιση μόνιμης θέσης στο επιλεγμένο επάγγελμα. Μπορεί να αποδεχθεί μη ικανοποιητικό, με αποτέλεσμα να υπάρξουν μία ή δύο αλλαγές πριν βρεθεί το έργο ζωής ή πριν καταστεί σαφές ότι το έργο ζωής θα είναι μια σειρά από σχετικές μεταδύσεις θέσεων εργασίας.	Επιβράδυνση (65–70) Ο ρυθμός της εργασίας επιβραδύνεται, τα καθήκοντα μετατοπίζονται ή η φύση της εργασίας αλλάζει για να ταιριάζει στις μειωμένες ικανότητες. Πολλοί βρίσκουν θέσεις μερικής απασχόλησης για να αντικαταστήσουν τις θέσεις πλήρους απασχόλησης.	Επιβράδυνση (65–70) Ο ρυθμός της εργασίας επιβραδύνεται, τα καθήκοντα μετατοπίζονται ή η φύση της εργασίας αλλάζει για να ταιριάζει στις μειωμένες ικανότητες. Πολλοί βρίσκουν θέσεις μερικής απασχόλησης για να αντικαταστήσουν τις θέσεις πλήρους απασχόλησης.
Ενδιαφέρον (11–12) Οι προτιμήσεις είναι ο κύριος καθοριστικός παράγοντας των φιλοδοξιών και των δραστηριοτήτων.	Ικανότητα (13–14) Δίνεται μεγαλύτερη βαρύτητα στις ικανότητες και λαμβάνονται υπόψη οι απαιτήσεις της εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης).	Πρόδος (31–44) Καταβάλλεται προσπάθεια για σταθεροποίηση, για την εξασφάλιση μιας θέσης στον κόσμο της εργασίας. Για τους περισσότερους ανθρώπους, αυτά είναι τα δημιουργικά χρόνια. Αποκτάται προώθηση-πλεονεκτήματα, επιδεικνύεται ανώτερη απόδοση, βελτιώνονται τα προσόντα.	Συνταξιοδότηση (71 και άνω) Παραλλαγές της πλήρους διακοπής της εργασίας ή της μετάβασης σε μερική απασχόληση, εθελοντική εργασία ή δραστηριότητες αναψυχής.	Συνταξιοδότηση (71 και άνω) Παραλλαγές της πλήρους διακοπής της εργασίας ή της μετάβασης σε μερική απασχόληση, εθελοντική εργασία ή δραστηριότητες αναψυχής.

Καθήκοντα	Ανάπτυξη μιας εικόνας για το είδος του ατόμου που είναι κανείς. Ανάπτυξη προσανατολισμού προς τον κόσμο της εργασίας και κατανόηση της σημασίας της εργασίας.	Καθήκοντα	Εύρεση ευκαιρίας για την εκτέλεση της επιθυμητής εργασίας. Μαθαίνει πώς να συνδέεται με τους άλλους. Σταθεροποίηση και προώθηση. Εξασφάλιση της επαγγελματικής θέσης. Εγκατάσταση σε μόνιμη θέση.	Καθήκοντα	Αποδοχή των περιορισμών που δέπουν το άτομο. Εντοπισμός νέων προβλημάτων που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων. Εστίαση σε βασικές δραστηριότητες. Διατήρηση της κατάστασης και των κερδών που έχουν επιτευχθεί.	Καθήκοντα	Ανάπτυξη μη επαγγελματικών ρόλων. Εύρεση ενός καλού μέρους για ανταξιοδότηση. Πραγματοποίηση όσων πάντα ήθελε να κάνει. Μείωση των ωρών εργασίας.
Καθήκον-Προσδιορισμός επαγγελματικής προτίμησης	Μετάβαση (18–21) Οι πραγματικές συνθήκες λαμβάνουν μεγαλύτερο βάρος καθώς το άτομο εισέρχεται στην αγορά εργασίας ή στην επαγγελματική κατάρτιση και προσπαθεί να υλοποιήσει την αυτοαντίληψή του. Η γενική επαγγελματική επιλογή μετατρέπεται σε συγκεκριμένη επιλογή.	Καθήκον-Καθορισμός επαγγελματικής προτίμησης	Δοκιμή–Μερική δέσμευση (22–24) Αφού βρεθεί ένα φαινομενικά κατάλληλο επάγγελμα, εντοπίζεται η πρώτη δουλειά και δοκιμάζεται ως πιθανή εργασία για όλη τη ζωή. Η δέσμευση είναι ακόμα προσωρινή και, εφόσον η δουλειά δεν είναι κατάλληλη, το άτομο μπορεί να επαναλάβει τη διαδικασία προσδιορισμού, καθορισμού και υλοποίησης μιας προτίμησης. Υλοποίηση επαγγελματικής προτίμησης. Ανάπτυξη μιας ρεαλιστικής αυτοαντίληψης. Ενημέρωση για περισσότερες ευκαιρίες.				

Πηγή: Από τους Edwin L. Herr, Stanley H. Cramer και Spencer Niles, *καθοδήγηση σταδιοδρομίας και συμβουλευτική Through the Life Span: Systematic Approaches*, 6/e. Εκδόθηκε από την Allyn and Bacon, Βοστώνη, Μασαχουσέτη, Πνευματικά δικαιώματα © 2004 από την Pearson Education. Ανατυπώθηκε με την άδεια του εκδότη, Pearson Education, Inc.

Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης για τη Σταδιοδρομία

Η **θεωρία κοινωνικής μάθησης για τη σταδιοδρομία** («social-cognitive career theory», SCCT) δημοσιεύθηκε για πρώτη φορά το 1994 και είχε τεράστιο αντίκτυπο στην έρευνα σχετικά με την επιλογή σταδιοδρομίας. Προέρχεται από την πρωτότυπη ενασχόληση του Albert Bandura και την έμφαση που έδωσε στο τριμερές αμοιβαίο μοντέλο αιτιότητας, το οποίο υποθέτει ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά, το περιβάλλον και η έκδηλη συμπεριφορά αλληλεπιδρούν μεταξύ τους με αμφίδρομο τρόπο (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013). Το πιο σημαντικό μέρος αυτής της τριάδας είναι η **αυτό-αποτελεσματικότητα**, δηλαδή «οι πεποιθήσεις ενός ατόμου σχετικά με την ικανότητά του να εκτελέσει με επιτυχία μια συγκεκριμένη εργασία» (Maples & Luzzo, 2005, σ. 275).

Μεταξύ άλλων κεντρικών προτάσεων της SCCT είναι οι ακόλουθες:

1. «Η αλληλεπίδραση μεταξύ των ανθρώπων και του περιβάλλοντός τους είναι εξαιρετικά δυναμική» (δηλ. επηρεάζουν ο ένας τον άλλον)
2. «Η συμπεριφορά που σχετίζεται με την σταδιοδρομία επηρεάζεται από τέσσερις πτυχές του ατόμου: τη συμπεριφορά, την αυτό-αποτελεσματικότητα, τις προσδοκίες για τα αποτελέσματα και τους στόχους, εκτός από τα γενετικά καθορισμένα χαρακτηριστικά»
3. «Οι πεποιθήσεις για την αυτό-αποτελεσματικότητα και οι προσδοκίες για τα αποτελέσματα αλληλεπιδρούν άμεσα και επηρεάζουν την ανάπτυξη του ενδιαφέροντος»
4. Εκτός από τις προσδοκίες για τα αποτελέσματα, παράγοντες όπως «το φύλο, η φυλή, η σωματική υγεία, οι αναπηρίες και οι περιβαλλοντικές μεταβλητές επηρεάζουν την ανάπτυξη της αυτό-αποτελεσματικότητας»
5. «Η πραγματική επιλογή σταδιοδρομίας και η υλοποίησή της επηρεάζονται από μια σειρά άμεσων και έμμεσων μεταβλητών εκτός από την αυτό-αποτελεσματικότητα, τις προσδοκίες και τους στόχους» (π.χ. διακρίσεις, οικονομικές μεταβλητές και τυχαία γεγονότα).
6. «Όταν όλα τα άλλα είναι ισοδύναμα, τα άτομα με τα υψηλότερα επίπεδα ικανότητας και τις ισχυρότερες πεποιθήσεις αυτό-αποτελεσματικότητας αποδίδουν στο υψηλότερο επίπεδο» (Brown, 2012, σ. 69).

Μια άλλη σημαντική παραδοχή της SCCT είναι ότι «η αυτό-αποτελεσματικότητα και τα ενδιαφέροντα είναι συνδεδεμένα» και τα ενδιαφέροντα «μπορούν να αναπτυχθούν ή να ενισχυθούν μέσα από τη μίμηση προτύπου, την ενθάρρυνση και, το κυριότερο, με την εφαρμογή στην πράξη. Επομένως, ομάδες ωφελούμενων, όπως οι γυναίκες [και οι πολιτισμικές μειονότητες], οι οποίες μπορεί να έχουν λίγες ευκαιρίες να συμμετάσχουν σε ορισμένες δραστηριότητες λόγω των στερεοτύπων για το φύλο [ή της διάκρισης], μπορούν να επωφεληθούν από την εφαρμογή αυτής της θεωρίας» (Brown, 2012, σ. 70).



ΣΧΗΜΑ 13.2 Η θεωρία του ουράνιου τόξου του Super: Έξι ρόλοι ζωής σε ένα σχηματικό χρονικό διάστημα ζωής.

Πηγή: Από Super, D. E. (1980). Μια προσέγγιση της επαγγελματικής ανάπτυξης με βάση τη διαδρομή της ζωής και το οικοσύστημα. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. © 1980. Εκδόθηκε από την Academic Press. Ανατυπώθηκε με άδεια. Elsevier Ltd.

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης για τη σταδιοδρομία μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διάφορα περιβάλλοντα. Για παράδειγμα, μπορεί να χρησιμοποιηθεί με νέους από αγροτικές περιοχές των Απαλαχίων για να τους βοηθήσει να αναπτύξουν, να αλλάξουν και να επιδιώξουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα (Ali & Saunders, 2006). Μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί με φοιτητές πρώτης γενιάς που χρειάζονται πληροφορίες που θα αντισταθμίσουν τις λανθασμένες πεποιθήσεις που μπορεί να έχουν (Gibbons & Shoffner, 2004). Συνολικά, οι παρεμβάσεις που βασίζονται στη SCCT μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορες ομάδες. «Ένα επιπλέον πλεονέκτημα της SCCT είναι ότι λαμβάνει υπόψη τόσο τις ενδοατομικές όσο και τις συγκυριακές μεταβλητές στην επαγγελματική ανάπτυξη» (Niles & Harris-Bowlsbey, 2013, σ. 91).

Ο Krumboltz (1979, 1996) έχει διατυπώσει μια εξίσου ολοκληρωμένη αλλά λιγότερο αναπτυξιακά προσανατολισμένη κοινωνικο-γνωστική προσέγγιση για την επαγγελματική ανάπτυξη. Υποστηρίζει ότι **τέσσερις παράγοντες επηρεάζουν την επιλογή καριέρας ενός ατόμου:**

- γενετική προδιάθεση,
- συνθήκες και γεγονότα στο περιβάλλον,
- μαθησιακές εμπειρίες και
- δεξιότητες προσέγγισης εργασιών (π.χ. αξίες, εργασιακές συνήθειες).

Σύμφωνα με τον Krumboltz, οι αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία ελέγχονται τόσο από εσωτερικές όσο και από εξωτερικές διαδικασίες. Υπάρχει μια συνεχής μάθηση που έχει ως αποτέλεσμα αυτό που ο Krumboltz ονομάζει

- **γενικεύσεις αυτο-παρατήρησης**, μια έκδηλη ή άδηλη αυτο-αξιολόγηση που μπορεί να είναι αληθινή ή όχι
- **δεξιότητες προσέγγισης εργασιών**, μια προσπάθεια των ανθρώπων να προβάλλουν τις γενικεύσεις αυτο-παρατήρησης τους στο μέλλον, προκειμένου να προβλέψουν μελλοντικά γεγονότα
- **δράσεις**, υλοποιήσεις συμπεριφορών, όπως η υποβολή αίτησης για μια θέση εργασίας.

Συνολικά, ένα πλεονέκτημα της θεωρίας του Krumboltz είναι ότι έχει την αντίληψη ότι οι άνθρωποι έχουν κάποιο έλεγχο στα γεγονότα που θεωρούν ενισχυτικά. Ενώ τα άτομα και ο κόσμος αλλάζουν, οι άνθρωποι μπορούν να μάθουν να αξιοποιούν τις ευκαιρίες μάθησης και να λαμβάνουν ανάλογες αποφάσεις σχετικά με την σταδιοδρομία τους. «Συνοψίζοντας, ο Krumboltz περιγράφει μια δυναμική προσέγγιση στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας που μπορεί να εφαρμοστεί σε άνδρες και γυναίκες, καθώς και σε φυλετικές και εθνοτικές μειονότητες που έχουν ατομικιστικές οπτικές» (Brown, 2012, σ. 68).

Κονστρουκτιβιστική θεωρία σταδιοδρομίας

Η κονστρουκτιβιστική θεωρία σταδιοδρομίας βασίζεται στη νοηματοδότηση. Οι άνθρωποι δημιουργούν αυτό το νόημα στη ζωή τους. Πρόκειται για μια διαδραστική διαδικασία. Καθώς οι ωφελούμενοι μιλούν, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας επικοινωνούν μαζί τους για να τους κοινοποιήσουν την κατανόησή τους για τον κόσμο του ωφελούμενου. Μέσω της κατανόησης του ρόλου τους στον κόσμο τους, οι ωφελούμενοι μπορούν να κατανοήσουν ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων, ποιοι άνθρωποι και ποιες αξίες είναι πιο σημαντικές για αυτούς και τι χρειάζονται για να επιτύχουν τους στόχους τους (Savickas, 2005). Για παράδειγμα, ο Fred μιλάει στον σύμβουλο σταδιοδρομίας του για τους υπερήρωες στη ζωή του και για το πώς πάντα ήθελε να γίνει ένας από αυτούς. Σκέφτεται να ενταχθεί στις ένοπλες δυνάμεις ή στην αστυνομία αντί να πάει στο πανεπιστήμιο. Οι αξίες του βρίσκονται στη συνεργασία με άλλους και στη διάσωση ζωών.

Στην κονστρουκτιβιστική θεωρία της σταδιοδρομίας, οι σταδιοδρομίες δεν ξεδιπλώνονται. Αντίθετα, αναπτύσσονται καθώς τα άτομα «κάνουν επιλογές που εκφράζουν την αυτοαντίληψή τους και τεκμηριώνουν τους στόχους τους στην κοινωνική πραγματικότητα των ρόλων της εργασίας» (σ. 43). Η θεωρία είναι υποκειμενική, καθώς υποστηρίζει ότι τα άτομα κατασκευάζουν τη σταδιοδρομία τους αποδίδοντας νόημα στις επαγγελματικές τους συμπεριφορές και εμπειρίες. Είναι η διάρθρωση των εμπειριών, και όχι το άθροισμά τους, που παράγει σημαντικές ιστο-

ρίες. Όταν αφηγούνται τις ιστορίες τους, τα άτομα τονίζουν τις αφηγηματικές αλήθειες με τις οποίες ζουν και επιθυμούν να ζήσουν. Η εφαρμογή της αυτοαντίληψης βρίσκεται στο επίκεντρο αυτής της προσέγγισης. Ο σκοπός, και όχι τα χαρακτηριστικά, όπως στη θεωρία των χαρακτηριστικών-παραγόντων, συνθέτει τα ζητήματα της ζωής που με τη σειρά τους εξηγούν και ελέγχουν τις συμπεριφορές, «διατηρούν τη συνοχή της ταυτότητας και προβλέπουν μελλοντικές ενέργειες» (σ. 44).

Στην κονστρουκτιβιστική θεωρία σταδιοδρομίας, το εξάγωνο της προσωπικότητας και των τύπων εργασιακού περιβάλλοντος του Holland (RIASEC) χρησιμοποιείται ως γέφυρα στη διαδικασία της υποστήριξης των ατόμων να μεταβούν από το περιεχόμενο της σταδιοδρομίας στη διαδικασία της σταδιοδρομίας. Ομοίως, το αναπτυξιακό μοντέλο του Super παρέχει ένα περίγραμμα ενός επαγγελματικού μαξιμαλιστικού κύκλου που είναι δομημένο και έγκυρο για ορισμένους. Ωστόσο, αυτό που συμβαίνει συνήθως είναι ότι τα άτομα περνούν από μίνι κύκλους στην καριέρα τους και προσαρμόζονται σε περιβάλλοντα που, εάν είναι επιτυχημένα, τους επιτρέπουν να εφαρμόσουν τις αυτοαντιλήψεις τους σε επαγγελματικούς ρόλους.

Ο Savickas και οι κονστρουκτιβιστές εστιάζουν μαζί με τους ωφελούμενους στο γιατί μιας σταδιοδρομίας. Με άλλα λόγια, τι βρίσκει ελκυστικό ένα άτομο στο να αποκτήσει δεξιότητες σε έναν συγκεκριμένο τομέα; Οι λόγοι αναζητούνται στην παιδική ηλικία, όπως οι ήρωες που είχε το άτομο ως παιδί και οι τηλεοπτικοί χαρακτήρες και τα περιοδικά που το άτομο βρήκε πιο ελκυστικά. Οι έννοιες τι και πώς εξετάζονται επίσης από την κονστρουκτιβιστική συμβουλευτική σταδιοδρομίας, καθώς προσπαθεί να είναι περιεκτική και σχετική με τον 21ο αιώνα (Vess & Lara, 2016). Συνολικά, η θεωρία του κονστρουκτιβισμού δίνει έμφαση στην ευελιξία, την απασχολησιμότητα, τη δέσμευση, τη συναισθηματική νοημοσύνη και τη διά βίου μάθηση (Savickas, 2012). Η οπτική αυτή αποτελεί μια «θεμελιώδη αναδιάρθρωση της θεωρίας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, η οποία οραματίζεται την παρέμβαση στη σταδιοδρομία από μια διαφορετική οπτική γωνία και την επεξεργάζεται με βάση νέες παραδοχές σχετικά με τον εαυτό και την ταυτότητα» (σ. 14).

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Πώς εναρμονίζεται η μελέτη της συμβουλευτικής με την αυτοαντίληψή σας; Να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΟΜΑΔΕΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας και η εκπαίδευση πραγματοποιούνται με ένα ευρύ φάσμα ατόμων σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Ο Brown (1985, 2012) παρατηρεί ότι η συμβουλευτική σταδιοδρομίας προσφέρεται συνήθως σε συμβουλευ-

τικά κέντρα πανεπιστημίων, κέντρα αποκατάστασης, γραφεία απασχόλησης και δημόσια σχολεία. Πιστεύει ότι θα μπορούσε να εφαρμοστεί με μεγάλο όφελος και σε πολλά άλλα μέρη, όπως κέντρα ψυχικής υγείας και ιδιωτικά ιατρεία. Ο Jesser (1983) συμφωνεί, υποστηρίζοντας ότι υπάρχει ανάγκη να παρέχονται πληροφορίες και συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε πιθανούς χρήστες, όπως άτομα που είναι άνεργα, με μαθησιακές δυσκολίες, σε φυλακές και άτομα που έχουν αφεθεί ελεύθερα από ψυχιατρικά νοσοκομεία και επιδιώκουν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Η αποζημίωση αποτελεί μειονέκτημα για την παροχή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας εκτός των παραδοσιακών πληθυσμών και πλαισίων. Τα θέματα σταδιοδρομίας δεν καλύπτονται από το DSM και οι περισσότερες ασφαλίστικές καλύψεις υγείας εξαιρούν αυτή την υπηρεσία από την αποζημίωση.

Αυτή η έλλειψη κάλυψης είναι ατυχής, καθώς πολλοί άνθρωποι έχουν **δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία τους**. Αυτές οι δυσκολίες σχετίζονται με τρεις παράγοντες που υπάρχουν τόσο πριν όσο και κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Αυτοί οι παράγοντες είναι:

- **έλλειψη ετοιμότητας,**
- **έλλειψη πληροφοριών και**
- **ασυνέπεια πληροφοριών.**

Επειδή η έννοια της σταδιοδρομίας καλύπτει όλη τη διάρκεια της ζωής, οι σύμβουλοι που ειδικεύονται σε αυτόν τον τομέα εργάζονται με ωφελούμενους όλων των ηλικιών, από μικρά παιδιά έως ογδοντάρηδες. Κατά συνέπεια, έχουν αναπτυχθεί πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις και τεχνικές για την αποτελεσματική εργασία με επιλεγμένες ομάδες.

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας με παιδιά

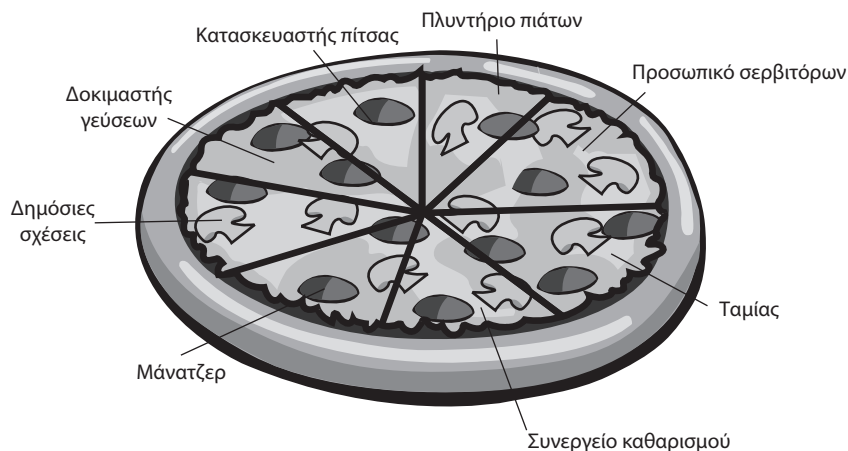
Η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης ξεκινά στην προσχολική ηλικία και γίνεται πιο επιτακτική στο δημοτικό σχολείο. Ο Herr και οι συνεργάτες του (2004) αναφέρουν πολυάριθμες μελέτες που δείχνουν ότι κατά τα πρώτα 6 χρόνια της σχολικής φοίτησης, πολλά παιδιά αναπτύσσουν μια σχετικά σταθερή αυτοαντίληψη και δεσμεύονται προσωρινά σε ένα επάγγελμα. Αυτές οι διαδικασίες παρατηρούνται ανεξάρτητα από το αν προσφέρονται δραστηριότητες επαγγελματικής καθοδήγησης και συμβουλευτικής. Ωστόσο, είναι επωφελές για τα παιδιά, ειδικά για εκείνα που ζουν σε περιοχές με περιορισμένες ευκαιρίες απασχόλησης, να έχουν ένα ευρύ και συστηματικό πρόγραμμα συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και καθοδήγησης στα σχολεία. Τα προγράμματα αυτά πρέπει να εστιάζουν στην ευαισθητοποίηση και όχι στη λήψη οριστικών αποφάσεων. Πρέπει να παρέχουν όσο το δυνατόν περισσότερες εμπειρικές δραστηριότητες και να βοηθούν τα παιδιά να συνειδητοποιήσουν ότι έχουν επιλογές σταδιοδρομίας. Καθώς τα παιδιά προχωρούν στις τάξεις του δημοτικού σχολείου, θα πρέπει να λαμβάνουν πιο λε-

πτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις σταδιοδρομίες και να εξοικειώνονται με ευκαιρίες σταδιοδρομίας που μπορεί να υπερβαίνουν τα κοινωνικοοικονομικά επίπεδα και το φύλο (Bobo, Hildreth, & Durodoye, 1998).

Ο Jesser (1983) προτείνει ότι τα επίπεδα ευαισθητοποίησης των παιδιών του δημοτικού σχολείου σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές μπορούν να αυξηθούν μέσω δραστηριοτήτων όπως εκδρομές σε τοπικές βιομηχανίες, αρτοποιεία, εργοστάσια ή τράπεζες. Για παράδειγμα, «επειδή η πίτσα τραβά αμέσως την προσοχή των παιδιών του δημοτικού σχολείου, μια εκδρομή σε μια πιτσαρία μπορεί να προσφέρει μια διασκεδαστική μαθησιακή εμπειρία» (Beale & Nugent, 1996, σ. 294). Όταν τέτοιες εκδρομές προγραμματίζονται προσεκτικά, υλοποιούνται και ακολουθούνται από κατάλληλες ασκήσεις μάθησης στην τάξη (π.χ. συζητήσεις στην τάξη), τα παιδιά συνειδητοποιούν ένα ευρύτερο φάσμα σχετικών επαγγελματών, την αξία της εργασίας και τη σημασία των ομάδων στην εκτέλεση των εργασιών. Για παράδειγμα, για να λειτουργεί αποτελεσματικά μια πιτσαρία, πρέπει να υπάρχουν πλυντήρια πιάτων, ταμίες, διευθυντές και σερβιτόροι, καθώς και πιτσαδόροι.

Άλλοι τρόποι για να διευρυνθεί η επίγνωση των παιδιών σχετικά με τις σταδιοδρομίες είναι «να προσκαλούνται οι γονείς στην τάξη του δημοτικού και να ενθαρρύνονται οι γονείς να προσκαλούν τους μαθητές στο εργασιακό τους περιβάλλον» (Wahl & Blackhurst, 2000, σ. 372). Μια τέτοια διαδικασία αξιοποιεί την επιρροή των γονέων ως πρότυπα και μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για παιδιά των οποίων οι γονείς είναι άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι. Για να καταρριφθούν τα στερεότυπα των παιδιών σχετικά με τις επαγγελματικές σταδιοδρομίες, μπορούν να προσκληθούν άτομα που ασκούν μη παραδοσιακά επαγγέλματα για να μιλήσουν στην τάξη. Η ανάγνωση ιστοριών ή η προβολή βίντεο σχετικά με άτομα και τις τυπικές δραστηριότητές τους στην εργασία μπορεί επίσης να είναι χρήσιμη. Για παράδειγμα, το *Children's Dictionary of Occupations* (Paramore, Hopke, & Drier, 2004) και άλλες παρόμοιες εκδόσεις που περιέχουν πακέτα δραστηριοτήτων για μαθητές αποτελούν εξαιρετικές πηγές πληροφοριών υψηλής ακρίβειας.

Ο Splete (1982b) περιγράφει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα για την εργασία με παιδιά, το οποίο περιλαμβάνει εκπαίδευση των γονέων και συζητήσεις στην τάξη που σχεδιάζονται από κοινού από τον δάσκαλο και τον σύμβουλο. Τονίζει ότι υπάρχουν τρεις βασικοί τομείς που σχετίζονται με την ανάπτυξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στο επίπεδο του δημοτικού σχολείου: η αυτογνωσία (δηλαδή, η μοναδικότητα του ατόμου), η ευαισθητοποίηση και η εξερεύνηση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και η λήψη αποφάσεων. Καλά σχεδιασμένα προγράμματα καθοδήγησης σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής που εφαρμόζονται σε νεαρή ηλικία και συντονίζονται με άλλα προγράμματα σε όλα τα επίπεδα του εκπαιδευτικού συστήματος μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην εξάλειψη των παράλογων και ανασταλτικών για τη λήψη αποφάσεων μύθων σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη, όπως «η απόφαση για την επαγγελματική σταδιοδρομία είναι ένα γεγονός που πρέπει να συμβεί σε ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο» (Lewis & Gilhousen, 1981, σ. 297).



ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Σκεφτείτε τις καριέρες που επιδιώκατε κατά την παιδική σας ηλικία (πριν από την ηλικία των 12 ετών). Καταγράψτε όσες περισσότερες μπορείτε να θυμηθείτε, αλλά τουλάχιστον πέντε. Πόσο συναφείς είναι μεταξύ τους σύμφωνα με τον κώδικα του John Holland; Πόσο συναφείς είναι με το επάγγελμα της συμβουλευτικής;

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για εφήβους

Όσον αφορά τη συνεργασία με εφήβους σε θέματα σταδιοδρομίας, το Εθνικό Μοντέλο της Αμερικανικής Ένωσης Σχολικών Συμβούλων («American School Counselor Association», ASCA) (2012) τονίζει ότι οι σχολικοί σύμβουλοι πρέπει να παρέχουν συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε ολόκληρο το σχολείο. Η παροχή αυτής της υπηρεσίας πρέπει να περιλαμβάνει και άλλους, τόσο εντός όσο και εκτός του σχολείου.

Ο Cole (1982) τονίζει ότι στο γυμνάσιο, οι δραστηριότητες καθοδήγησης σταδιοδρομίας πρέπει να περιλαμβάνουν την εξερεύνηση ευκαιριών εργασίας και την αξιολόγηση από τους μαθητές των δικών τους δυνατών και αδύναμων σημείων σε σχέση με πιθανές μελλοντικές σταδιοδρομίες. Τα πλεονεκτήματα που οι μαθητές πρέπει να συνειδητοποιήσουν και να αρχίσουν να αξιολογούν περιλαμβάνουν ταλέντα και δεξιότητες, γενική νοημοσύνη, επίπεδο κινητοποίησης, φίλους, οικογένεια, εμπειρία ζωής, εμφάνιση και υγεία (Campbell, 1974). «Τα προγράμματα σπουδών εφαρμοσμένων τεχνών, όπως οι βιομηχανικές τέχνες (εφαρμοσμένη τεχνολογία), η οικιακή οικονομία (εκπαίδευση για την οικογενειακή ζωή) και τα μαθήματα πληροφορικής... προσφέρουν ιδανικές ευκαιρίες για ολοκληρωμένη επαγγελματική εκπαίδευση. Οι βιβλιοθήκες και/ή τα κέντρα σταδιοδρομίας μπορεί να διαθέτουν ειδικά υπολογιστικά συστήματα παροχής **πληροφοριών για την**

επαγγελματική σταδιοδρομία («career information delivery systems» (CIDS)) για χρήση από τους μαθητές» (Εθνική Επιτροπή Συντονισμού Επαγγελματικών Πληροφοριών [«National Occupational Information Coordinating Committee» (NOICC), 1994, σ. 9). Τα τέσσερα στοιχεία που είναι κοινά στα περισσότερα CIDS είναι η αξιολόγηση, η αναζήτηση επαγγέλματος, οι πληροφορίες για τα επαγγέλματα και οι πληροφορίες για την εκπαίδευση (Gysbers et al., 2014). Συνολικά, «η εξερεύνηση της σταδιοδρομίας είναι ένα σημαντικό συμπλήρωμα της πνευματικής και κοινωνικής ανάπτυξης» των μαθητών της μέσης εκπαίδευσης (Craig, Contreras, & Peterson, 2000, σ. 24).

Στο λύκειο, οι δραστηριότητες καθοδήγησης σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής σχετίζονται με την ωριμότητα των μαθητών. Μερικοί μαθητές γνωρίζουν τον εαυτό τους καλύτερα από άλλους. Παρ' όλα αυτά, πολλοί μαθητές λυκείου επωφελούνται από τη χρήση της αυτογνωσίας ως αφετηρία για την εξερεύνηση σταδιοδρομιών (Roudebush, 2011). Η μεγαλύτερη πρόκληση και ανάγκη για προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης εμφανίζεται σε αυτό το επίπεδο, ειδικά στον τομέα της απόκτησης βασικών δεξιοτήτων (Bynner, 1997). Γενικά, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχει τρεις άξονες: την τόνωση της επαγγελματικής ανάπτυξης, την παροχή θεραπείας και τη βοήθεια στην εύρεση εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, οι σύμβουλοι παρέχουν στους μαθητές διαβεβαίωση, πληροφορίες, συναισθηματική υποστήριξη, τεστ προσομοίωσης, στρατηγικές σχεδιασμού, αποσαφήνιση στάσεων και εργασιακές εμπειρίες, ανάλογα με τις ανάγκες και το επίπεδο λειτουργικότητας του μαθητή (Herr et al., 2004).

Αρκετές τεχνικές έχουν αποδειχθεί αρκετά αποτελεσματικές στο να βοηθούν τους εφήβους να αποκρυσταλλώσουν τις ιδέες τους σχετικά με την καριέρα. Ορισμένες είναι κυρίως γνωστικές, ενώ άλλες είναι πιο βιωματικές και περιεκτικές. Μεταξύ των γνωστικών τεχνικών είναι η χρήση καθοδηγούμενων φαντασιώσεων, όπως το να φανταστεί κανείς μια τυπική μέρα στο μέλλον, μια τελετή απονομής βραβείων, μια αλλαγή στο μέσον της σταδιοδρομίας ή τη συνταξιοδότηση (Morgan & Skovholt, 1977). Μια άλλη γνωστική τεχνική περιλαμβάνει την παροχή βασικών πληροφοριών σχετικά με την είσοδο και την εξέλιξη στον κόσμο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, μια ημέρα καριέρας ή μια έκθεση καριέρας «με τη συμμετοχή εργοδοτών και επαγγελματιών από διάφορα επαγγέλματα επιτρέπει στους μαθητές να κάνουν μια ρεαλιστική σύγκριση των κύριων καθηκόντων, των καθημερινών δραστηριοτήτων και των αναγκών κατάρτισης κάθε επαγγέλματος» (Wahl & Blackhurst, 2000, σ. 372). Η συμπλήρωση ενός επαγγελματικού γενεαλογικού δέντρου για να διαπιστωθεί πώς τα τρέχοντα ενδιαφέροντα συγκρίνονται με τις σταδιοδρομίες των μελών της οικογένειας είναι μια τελική γνωστική προσέγγιση που μπορεί να είναι χρήσιμη (Dickson & Parmerlee, 1980).

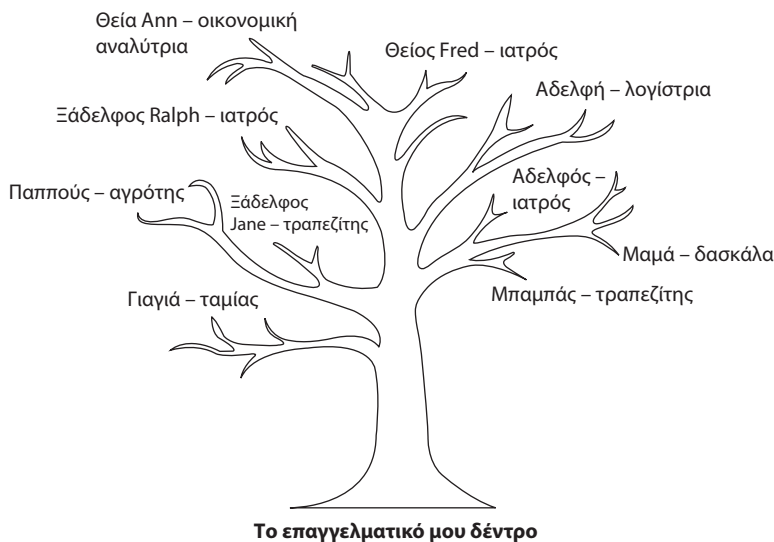
Πιο βιωματικές και ολοκληρωμένες τεχνικές περιλαμβάνουν την προσφορά μαθητείας σε νέους. Αυτές οι μαθητείες είναι μια δημοφιλής προσέγγιση που πα-

ρέχει ευκαιρίες μάθησης στους εφήβους με βάση την εργασία. Οι θέσεις μαθητείας βοηθούν επίσης τους μαθητές που δεν προτίθενται να σπουδάσουν στο πανεπιστήμιο να κάνουν μια ομαλή μετάβαση από το λύκειο στο αρχικό εργασιακό περιβάλλον. Αν και οι θέσεις μαθητείας είναι πολύ ελπιδοφόρες, θέτουν αρκετές προκλήσεις για τους συμβούλους σταδιοδρομίας, όπως

(α) να βοηθήσουν τους ωφελούμενους να αποκτήσουν δεξιότητες προσαρμογής που θα τους καταστήσουν ικανούς να αλλάζουν εσωτερικά μαζί με τις εξωτερικές αλλαγές, (β) να βοηθήσουν τους ωφελούμενους να βρουν τρόπους να αποκτήσουν εργασιακή ειδίκευση [που προσδιορίζεται στις κυβερνητικές εκθέσεις], και (γ) να βοηθήσουν τους ωφελούμενους να αναπτύξουν ένα σύνολο εργασιακών αξιών που θα έχει προσωπική σημασία για αυτούς και θα τους επιτρέψει να εξανθρωπίσουν τον χώρο εργασίας και, έτσι, να αποκομίσουν την προσωπική ικανοποίηση που προέρχεται από την πραγματική εργασία. (Hoyt, 1994, σ. 222)

Εκτός από τη βοήθεια που παρέχουν στους νέους στο σχολείο, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να καταβάλλουν ιδιαίτερες προσπάθειες για να βοηθήσουν τους μαθητές του λυκείου που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν από την αποφοίτησή τους (Rumberger, 1987). Αυτοί οι νέοι διατρέχουν τον κίνδυνο της ανεργίας ή της υποαπασχόλησης για το υπόλοιπο της ζωής τους. **Εκπαιδευτικά και εμπειρικά προγράμματα**, όπως τα τέσσερα C (*cash* [μετρητά], *care* [φροντίδα], *computers* [υπολογιστές] και *coalitions* [συνασπισμοί]) του Mann (1986), μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές που διατρέχουν κίνδυνο να ασχοληθούν με την εξερεύνηση και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους. Σύμφωνα με τον Bloch (1988, 1989), τα επιτυχημένα **εκπαιδευτικά προγράμματα συμβουλευτικής για μαθητές που κινδυνεύουν να εγκαταλείψουν το σχολείο** πρέπει να ακολουθούν έξι κατευθυντήριες γραμμές:

1. Δημιουργούν μια **σύνδεση** μεταξύ της **παρούσας και της μελλοντικής κατάστασης του μαθητή** (δηλ. μετρητά — οι μαθητές πληρώνονται για τη συμμετοχή τους).
2. **Εξατομικεύουν τα προγράμματα** και επικοινωνούν την φροντίδα.
3. Δημιουργούν επιτυχημένες **συνεργασίες με κοινοτικούς φορείς και επιχειρήσεις**.
4. Ενσωματώνουν **μίας μορφής αλληλουχία μεταξύ των δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης**.
5. Προσφέρουν **δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης κατάλληλες για κάθε ηλικία και στάδιο ζωής**.
6. Χρησιμοποιούν μια **μεγάλη ποικιλία μέσων και πόρων επαγγελματικής ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένων των υπολογιστών**.



Συμβουλευτική σταδιοδρομίας με φοιτητές

«Η δέσμευση σε μια επιλογή σταδιοδρομίας είναι ένα από τα κύρια ψυχοκοινωνικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι φοιτητές» (Osborn, Howard, & Leierer, 2007, σ. 365). Περίπου οι μισοί φοιτητές αντιμετωπίζουν προβλήματα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία τους (Herr et al., 2004). Ένας από τους λόγους είναι ότι, παρά τις φαινομενικές εντυπώσεις, «οι περισσότεροι φοιτητές σπάνια είναι οι ενημερωμένοι καταναλωτές που υποτίθεται ότι είναι» (Laker, 2002, σ. 61). Ως εκ τούτου, οι φοιτητές χρειάζονται και εκτιμούν τις υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπως τα μαθήματα εξερεύνησης σταδιοδρομίας για προπτυχιακούς φοιτητές (Osborn et al., 2007). Ακόμη και οι φοιτητές που έχουν ήδη αποφασίσει για το πτυχίο και την καριέρα τους αναζητούν τέτοιες υπηρεσίες, τόσο για να επικυρώσουν τις επιλογές τους όσο και για να αναζητήσουν πρόσθετες πληροφορίες. Όπως δήλωσε ο Erikson (1963): «είναι κυρίως η αδυναμία να καταλήξουν σε μια επαγγελματική ταυτότητα που ενοχλεί τους νέους» (σ. 252).

Ανταποκρινόμενα στις ανάγκες των φοιτητών, τα ολοκληρωμένα προγράμματα καθοδήγησης σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής στα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης προσπαθούν να παρέχουν μια σειρά υπηρεσιών. Μεταξύ αυτών των υπηρεσιών είναι

- βοήθεια στην επιλογή του κύριου πεδίου σπουδών
- παροχή αυτό-αξιολόγησης και αυτό-ανάλυσης μέσω ψυχομετρικών τεστ
- βοήθεια στους φοιτητές να κατανοήσουν τον κόσμο της εργασίας
- διευκόλυνση της πρόσβασης σε ευκαιρίες απασχόλησης μέσω εκθέσεων καριέρας, πρακτικής άσκησης και συνεντεύξεων στο πανεπιστήμιο

- διδασκαλία δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων
- κάλυψη των αναγκών ειδικών πληθυσμών (Herr et al., 2004).

Τα συμβουλευτικά κέντρα των πανεπιστημίων μπορούν επίσης να προσφέρουν ομαδική συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Έχει διαπιστωθεί ότι μια τέτοια υπηρεσία αυξάνει σημαντικά τις ικανότητες λήψης αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία των φοιτητών που συμμετέχουν σε μια ομάδα σε σύγκριση με εκείνους που δεν συμμετέχουν (Rowell, Mobley, Kemer, & Giordano, 2014). Μέρος του λόγου είναι η πρόσθετη επεξεργασία εξωτερικών και εσωτερικών πληροφοριών που προσέφεραν τα μέλη της ομάδας (Pyle, 2007).

Εκτός από αυτές τις επιλογές, οι φοιτητές χρειάζονται επίσης «**αναπτυξιακή συμβουλευτική ζωής-σταδιοδρομίας**» (Engels, Jacobs, & Kern, 2000). Αυτή η ευρύτερη προσέγγιση αποσκοπεί να βοηθήσει τα άτομα να σχεδιάσουν τη μελλοντική τους σταδιοδρομία, «ισορροπώντας και ενσωματώνοντας τους ρόλους και τις ευθύνες της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής» με κατάλληλο τρόπο, για παράδειγμα, ως εργαζόμενοι και μέλη της οικογένειας, γονείς και πολίτες» (σ. 192). Η πρόβλεψη προβλημάτων που σχετίζονται με την εργασία, τις στενές σχέσεις και τις ευθύνες είναι μια σημαντική υπηρεσία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας που μπορούν να προσφέρουν οι σύμβουλοι στους φοιτητές. Οι σύμβουλοι μπορούν συχνά να αποτελέσουν τη γέφυρα που συνδέει τους φοιτητές με το σχολείο και την εργασία (Murphy, Blustein, Bohlig, & Platt, 2010). Μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με τον επαγγελματικό τομέα που τους ενδιαφέρει και της γνώσης σχετικά με τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή, οι σύμβουλοι μπορούν να βοηθήσουν τους φοιτητές να προετοιμαστούν για την πρώτη τους εργασιακή εμπειρία και όχι μόνο (Kennedy, 2008a). Αυτή η γνώση μπορεί να βοηθήσει στην πρόληψη **συγκρούσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας** («work-family conflicts», WFC) που διαφορετικά θα μπορούσαν να προκύψουν και να επηρεάσουν αρνητικά τη συμπεριφορά, τα συναισθήματα και την υγεία ενός ατόμου (Frone, 2003).

Παρά όλες τις υπηρεσίες που προσφέρουν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ορισμένοι φοιτητές σαμποτάρουν τις αποφάσεις τους σχετικά με την καριέρα τους υιοθετώντας μια δυσπροσαρμοστική τελειομανία και έναν δυσλειτούργικό τρόπο σκέψης για την καριέρα τους. Οι παρεμβάσεις που αντιμετωπίζουν αυτά τα προβλήματα στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την καριέρα μπορούν να ενισχύσουν την αυτοπεποίθηση των φοιτητών και να τους βοηθήσουν να γίνουν πιο ρεαλιστικοί (Andrews, Bullock-Yowell, Dahlen, & Nicholson, 2014). Ένας τρόπος για να επιτευχθεί αυτό είναι η δημιουργία **ρεαλιστικών προεπισκοπήσεων θέσεων εργασίας** («realistic job previews», RJP) για ένα συγκεκριμένο εργασιακό πεδίο. Η διαδικασία περιλαμβάνει την επικοινωνία και τη λήψη συνέντευξης από άτομα που έχουν γνώση της σταδιοδρομίας που ενδιαφέρει τους φοιτητές. Οι RJP τελικά ωφελούν τους πιθανούς υποψηφίους για μια θέση εργασίας, καθώς μειώνουν την εναλλαγή προσωπικού και αυξάνουν την ικανοποίηση

των εργαζομένων (Laker, 2002). Οι φοιτητές θα πρέπει να συμπληρώσουν αυτού του είδους τις συνεντεύξεις αξιοποιώντας υπολογιστικά συστήματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας («computer-based career planning systems», CBCPS), όπως το DISCOVER. Ο λόγος είναι ότι η αξιοποίηση τέτοιων συστημάτων αποτελεί μια ενεργητική, άμεση και ενδυναμωτική διαδικασία, η οποία ανταμείβεται με ένα τυποποιημένο αποτέλεσμα που προάγει την αυτό-αποτελεσματικότητα και την πιθανότητα τα άτομα να ολοκληρώσουν άλλες δραστηριότητες εξερεύνησης της σταδιοδρομίας τους (Maples & Luzzo, 2005).

Παρά την προετοιμασία, οικονομικοί παράγοντες, όπως η οικονομική ύφεση, μπορούν να επηρεάσουν την αρχική απόφαση σταδιοδρομίας των αποφοίτων πανεπιστημίου. Έτσι, ενώ πολλοί απόφοιτοι πανεπιστημίου το 2008 βρήκαν αμέσως υψηλόμισθες θέσεις εργασίας σε υπηρεσίες καθοδήγησης επιχειρήσεων και σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, οι απόφοιτοι των άγονων ετών 2009 και 2010 δεν κατάφεραν το ίδιο. Το αποτέλεσμα ήταν ότι περισσότεροι νέοι απασχολήθηκαν σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων, όπως η κυβέρνηση και οι μη κερδοσκοπικές οργανώσεις. Οι αιτήσεις για θέσεις στο AmeriCorps σχεδόν τριπλασιάστηκαν, από 91.399 το 2008 σε 258.829 το 2010, ενώ ο αριθμός των αιτούντων για το Teach for America αυξήθηκε κατά 32% κατά την ίδια περίοδο, φτάνοντας το ρεκόρ των 46.359 (Rampell, 2010).

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για ενήλικες

Τα μοτίβα επαγγελματικών ενδιαφερόντων τείνουν να είναι πιο σταθερά μετά το πανεπιστήμιο παρά κατά τη διάρκεια των σπουδών. Οι **νεαροί ενήλικες** (νέοι ηλικίας 18 έως 30 ετών) έχουν ιδιαίτερη ανάγκη από διαπροσωπική υποστήριξη και χώρο για να αναπτύξουν αυτονομία και ικανότητες κατά τη μετάβασή τους από το πανεπιστήμιο στην επαγγελματική σταδιοδρομία (Murphy et al., 2010). Ωστόσο, πολλά άτομα μεγαλύτερης ηλικίας συνεχίζουν να χρειάζονται και να αναζητούν συμβουλευτική σταδιοδρομίας ακόμη και στην **όψιμη ενήλικη ζωή** (ενήλικες 65 ετών και άνω) (AARP, www.aarp.org; Swanson & Hansen, 1988). Πράγματι, οι ενήλικες βιώνουν κυκλικές περιόδους σταθερότητας και μετάβασης καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, και η αλλαγή σταδιοδρομίας είναι μια αναπτυξιακή αλλά και επιβαλλόμενη από τις καταστάσεις προσδοκία στο στάδιο της ενήλικης ζωής (Kerka, 1991).

Από αναπτυξιακή άποψη, ορισμένοι ενήλικες βιώνουν μια αλλαγή σταδιοδρομίας στη μέση ηλικία, η οποία συμβαίνει όταν εισέρχονται στην ηλικία των 40 ετών, την οποία ο Erik Erikson περιέγραψε ως στάδιο δημιουργικότητας έναντι στασιμότητας. Αυτή την περίοδο, οι ενήλικες μπορεί να αλλάξουν σταδιοδρομία καθώς γίνονται πιο ενδοσκοπικοί και επιδιώκουν να δώσουν περισσότερο νόημα στη ζωή τους. Από καταστασιακή άποψη, οι ενήλικες μπορεί να επιδιώξουν αλλαγές σταδιοδρομίας μετά από ένα τραυματικό γεγονός, όπως θάνατος, απόλυση ή διαζύγιο (Marino, 1996).

Οι ενήλικες μπορεί να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα δύσκολες στιγμές στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία και στις αποφάσεις που αφορούν την καριέρα τους, όταν «αισθάνονται δυσαρεστημένοι με τη δουλειά τους, αλλά ταυτόχρονα αισθάνονται αμφιταλαντευόμενοι ως προς την αλλαγή πορείας» (Lowman, 1993, σ. 549). Σε τέτοιες περιπτώσεις, μπορεί να δημιουργήσουν παράλογες ή προβληματικές πεποιθήσεις σχετικά με την καριέρα τους, οι οποίες γίνονται αυτοεκπληρούμενες και αυτοκαταστροφικές (J. Krumboltz, 1992). Ένα παράδειγμα μιας τέτοιας πεποίθησης είναι «Ποτέ δεν θα βρω μια δουλειά που να μου αρέσει πραγματικά». Σε τέτοιες περιπτώσεις, είναι ζωτικής σημασίας να βοηθήσουμε τους ανθρώπους να αλλάξουν τον τρόπο σκέψης τους και να γίνουν πιο ρεαλιστικοί.

Υπάρχουν **δύο κυρίαρχοι τρόποι εργασίας με ενήλικες στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας**: η διαφορική προσέγγιση και η αναπτυξιακή προσέγγιση. Η **διαφορική προσέγγιση** τονίζει ότι «η τυπολογία των ατόμων και των περιβαλλοντικών συνθηκών είναι πιο χρήσιμη από οποιαδήποτε στρατηγική για την αντιμετώπιση των προβλημάτων σταδιοδρομίας» (Holland & Gottfredson, 1976, σ. 23). Αποφεύγει τα στερεότυπα που σχετίζονται με την ηλικία, τα ζητήματα φύλου και μειονοτικών ομάδων, καθώς και τις επιστημονικές και πρακτικές δυσκολίες που συνεπάγεται η αντιμετώπιση προβλημάτων που αφορούν όλη τη διάρκεια της ζωής. «Σε οποιαδήποτε ηλικία, το επίπεδο και η ποιότητα της αντιμετώπισης των επαγγελματικών προβλημάτων ενός ατόμου είναι συνάρτηση της αλληλεπίδρασης του τύπου προσωπικότητας και του τύπου περιβάλλοντος, καθώς και της συνέπειας και της διαφοροποίησης του καθενός από τους τύπους αυτούς» (Holland & Gottfredson, 1976, σ. 23).

Σύμφωνα με αυτή την οπτική, ένας σύμβουλος σταδιοδρομίας που γνωρίζει τις τυπολογικές διατυπώσεις, όπως αυτές του Holland, μπορεί να προβλέψει τους χαρακτηριστικούς τρόπους με τους οποίους ένα συγκεκριμένο άτομο μπορεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα της σταδιοδρομίας του. Για παράδειγμα, ένα άτομο με μια καλά προσδιορισμένη κοινωνική/καλλιτεχνική προσωπικότητα (τυπική για πολλά άτομα που απασχολούνται ως σύμβουλοι) θα αναμένεται να έχει υψηλές εκπαιδευτικές και επαγγελματικές φιλοδοξίες, να έχει καλή ικανότητα λήψης αποφάσεων, να έχει ένα ισχυρό και δια βίου ενδιαφέρον για τη μάθηση, να έχει μέτρια προσωπική επάρκεια και να έχει έντονο ενδιαφέρον για δημιουργικές και υψηλού επιπέδου επιδόσεις παρά για ηγεσία (Holland, 1997). Ένα άτομο με τέτοιο προφίλ θα είχε επίσης την τάση να αναδιαμορφώνει ή να εγκαταλείπει ένα περιβάλλον όταν αντιμετωπίζει αντιξοότητες. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα της εργασίας με αυτή την προσέγγιση είναι η ευκολία με την οποία εξηγεί τις αλλαγές σταδιοδρομίας σε οποιαδήποτε ηλικία. Τα άτομα που αλλάζουν σταδιοδρομία, σε οποιοδήποτε σημείο της ζωής τους, επιδιώκουν να βρουν μεγαλύτερη συνέπεια μεταξύ της προσωπικότητας και του περιβάλλοντος.

Η **αναπτυξιακή προσέγγιση** εξετάζει μεγαλύτερο αριθμό ατομικών και περιβαλλοντικών μεταβλητών. «Οι εμπειρίες που έχουν οι άνθρωποι από γεγονότα, καταστάσεις και άλλους ανθρώπους παίζουν μεγάλο ρόλο στον καθορισμό της ταυτότητάς τους (δηλαδή, τι πιστεύουν και τι θεωρούν σημαντικό, πώς ανταποκρίνονται

στους άλλους και ποια είναι η εικόνα που έχουν για τον εαυτό τους)» (Gladstein & Arpfel, 1987, σ. 181). Η **αναπτυξιακή διά βίου θεωρία σταδιοδρομίας** προτείνει ότι οι ενήλικες βρίσκονται πάντα σε διαδικασία αξιολόγησης του εαυτού τους σε σχέση με τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζονται από εξωτερικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες (π.χ. σύζυγος, οικογένεια, φίλοι) και τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν αυτούς τους παράγοντες. Οι Okun (1984) και Gladstein και Arpfel (1987) πιστεύουν ότι η αλληλεπίδραση με άλλους ανθρώπους και γεγονότα επηρεάζει σημαντικά τις αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία στην ενήλικη ζωή.

Η προσέγγιση των Gladstein και Arpfel (1987) στην **συμβουλευτική σταδιοδρομίας ενηλίκων** εστιάζει σε ένα συνδυασμό έξι στοιχείων: αναπτυξιακών, περιεκτικών, κοινωνικών (άτομο ως μέλος της ομάδας), διαχρονικών, αμοιβαίας δέσμευσης και πολυμεθοδικών. Αυτά τα στοιχεία συνενεργάζονται στη διαδικασία αλλαγής σε αυτό το στάδιο της ζωής. Αυτό το μοντέλο, το οποίο έχει εφαρμοστεί σε πρακτικό επίπεδο στο Κέντρο Συμβουλευτικής Ενηλίκων του Πανεπιστημίου του Ρότσεστερ, λαμβάνει υπόψη την συνολική ταυτότητα του ατόμου στο πέρασμα του χρόνου. Σε ένα σχετικό μοντέλο, ο Chusmir (1990) τονίζει την αλληλεπίδραση πολλαπλών παραγόντων στη διαδικασία που ακολουθούν οι άνδρες όταν επιλέγουν **μη παραδοσιακή σταδιοδρομία** (σταδιοδρομία στην οποία συνήθως δεν απασχολούνται άτομα του ενός φύλου). Ανεξάρτητα από το αν η σταδιοδρομία είναι παραδοσιακή ή μη παραδοσιακή, γεγονός είναι ότι πολλές δυνάμεις επηρεάζουν τις αποφάσεις σχετικά με τη σταδιοδρομία.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ο Dick διαφοροποιείται

Ο Dick είχε δυσκολίες να διατηρήσει μια θέση εργασίας για χρόνια. Μετακινήθηκε από τη μία θέση στην άλλη ως μάγειρας, μηχανικός υγιεινής, υπάλληλος ασφαλείας και κηπουρός. Δεν ήταν ικανοποιημένος με καμία από τις δουλειές του και στα 29 του χρόνια πήγε να δει τη Susan, μια σύμβουλο σταδιοδρομίας.

Η Susan έδωσε στον Dick διάφορα ερωτηματολόγια, συμπεριλαμβανομένων εκείνων του O*Net. Από τα αποτελέσματα του Dick, παρατήρησε ότι είχε κυρίως καλλιτεχνικά και κοινωνικά στοιχεία, τα οποία ήταν ακριβώς το αντίθετο από τις ρεαλιστικές και συμβατικές δουλειές με τις οποίες δεν ήταν ικανοποιημένος. Στη συνέχεια, η Susan διερεύννησε μαζί με τον Dick τι θα μπορούσε να κάνει σε διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης με αυτά τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά και, με τη χρήση του *Occupational Outlook Handbook*, ποια θα ήταν η αναμενόμενη επαγγελματική εξέλιξη σε κάθε τομέα.

Ο Dick αποφάσισε να εγγραφεί σε ένα τοπικό κοινοτικό κολέγιο και να συνεχίσει την εκπαίδευσή του, ώστε να μπορέσει να ακολουθήσει καριέρα στον κλάδο του θεάματος. Ήταν ευχαριστημένος. Όπως είπε στη Susan φεύγοντας: «Αυτός ο τύπος καριέρας μου ταιριάζει απόλυτα».

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για γυναίκες και εθνοτικές μειονότητες

«Πολλές από τις παραδοχές που ενυπάρχουν στις παραδοσιακές θεωρίες για την επαγγελματική εξέλιξη δεν ισχύουν στην περίπτωση των γυναικών και των εθνοτικών μειονοτήτων» (Luzzo & McWhirter, 2001, σ. 61). Ιστορικά, οι γυναίκες και οι εθνοτικές μειονότητες έχουν λάβει λιγότερο επαρκή συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε σύγκριση με τους Ευρωπαίους Αμερικανούς άνδρες και έχουν αντιμετωπίσει περισσότερα εμπόδια στην επαγγελματική τους εξέλιξη (Brown, 2002). Ο λόγος συχνά σχετίζεται με στερεότυπες πεποιθήσεις και πρακτικές που συνδέονται με αυτές τις δύο ομάδες (Herr et al., 2004). Για παράδειγμα, η κοινωνία γενικά θεωρεί ότι οι γυναίκες θα έχουν ασταθή επαγγελματική πορεία προκειμένου να ανταποκριθούν στις ανάγκες της οικογένειάς τους. Ομοίως, οι εθνοτικές μειονότητες συχνά θεωρείται ότι ενδιαφέρονται μόνο για έναν περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων. Ο αυξανόμενος κοινωνικός ακτιβισμός μεταξύ των γυναικών και των εθνοτικών μειονοτικών ομάδων, σε συνδυασμό με ένα αυξανόμενο σώμα ερευνών, συμβάλλουν στην αμφισβήτηση των περιοριστικών αρνητικών δυνάμεων και στη δημιουργία μοντέλων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για αυτούς τους πληθυσμούς (Peterson & Gonzalez, 2000). Αυτός είναι ένας από τους λόγους για τους οποίους οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να προωθούν την κοινωνική δικαιοσύνη στον χώρο εργασίας.

ΓΥΝΑΙΚΕΣ. Τα επαγγελματικά πρότυπα των γυναικών με βάση το φύλο έχουν αλλάξει για διάφορους λόγους. Αφενός, περισσότερο από το 70% των γυναικών στις Ηνωμένες Πολιτείες εργάζονται σήμερα με μισθό (Greenstone & Looney, 2011). Επίσης, «τα παιδιά εκτίθενται σε περισσότερες και πιο ποικίλες επιλογές σταδιοδρομίας. Επιπλέον, οι γυναίκες έχουν προχωρήσει σε σταδιοδρομίες που προηγουμένως προορίζονταν για τους άνδρες, δημιουργώντας έτσι ένα ευρύτερο φάσμα προτύπων προς μίμηση για τα κορίτσια» (Bobo et al., 1998, σ. 40–41).

Από το 1970, έχει σημειωθεί δραματική αύξηση της ερευνητικής δραστηριότητας και του ενδιαφέροντος για την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών (King & Knight, 2011; Luzzo & McWhirter, 2001; Whitmarsh, Brown, Cooper, Hawkins-Rodgers, & Wentworth, 2007). «Η έρευνα σχετικά με την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών έχει εντοπίσει τόσο εσωτερικά όσο και εξωτερικά εμπόδια που σχετίζονται με την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, τεκμηριώνοντας ότι η διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με την καριέρα και η διατήρηση μιας καριέρας είναι πιο περίπλοκη και περιορισμένη για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες» (Sullivan & Mahalik, 2000, σ. 54). Μια πτυχή της πολυπλοκότητας της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι αυτό που είναι γνωστό ως **σύγκρουση εργασίας-οικογένειας**, όπου υπάρχει σύγκρουση μεταξύ των επαγγελματικών ευθυνών, όπως η εργασία μέχρι αργά το απόγευμα, και των οικογενειακών ευθυνών, όπως η παραλαβή των παιδιών από τον παιδικό σταθμό (Slan-Jerusalem & Chen, 2009). Αυτή η σύγκρουση μπορεί να οδηγήσει σε **υπερφόρτωση ρόλων** (ανταγω-

νιστικές και μερικές φορές αντικρουόμενες απαιτήσεις για πολλαπλούς ρόλους που αναμένονται από ένα άτομο, όπως οικογενειάρχης, εργάτης, γονέας, μέλος της κοινότητας) (Pearson, 2008). Σε μια τέτοια κατάσταση, δεν μένει σχεδόν καθόλου χρόνος για αναψυχή, κάτι που έχει αντίκτυπο στην αίσθηση «ψυχολογικής υγείας και συνολικής ευημερίας» ενός ατόμου (σ. 57). Περιπλέοντας ακόμη περισσότερο τα πράγματα, πολλές θεωρίες για την επαγγελματική εξέλιξη δεν μπορούν να εφαρμοστούν κατάλληλα στις γυναίκες, επειδή έχουν διατυπωθεί για τους άνδρες ή είναι ελλιπείς (Cook, Heppner, & O'Brien, 2002; Gottfredson, 2005; Jackson & Scharman, 2002).

Επομένως, όταν εργάζονται με γυναίκες, οι σύμβουλοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι συχνά εισέρχονται σε νέα εδάφη και πρέπει να προσέχουν και να αντιστέκονται στα **στερεότυπα για τους επαγγελματικούς φυλετικούς ρόλους**, ακόμη και στο επίπεδο του δημοτικού σχολείου (McMahon & Patton, 1997). Συνηθισμένα στερεότυπα για τις γυναίκες τις παρουσιάζουν κυρίως ως μητέρες (φροντιστικές), παιδιά (εξαρτημένες), «σιδηρές κυρίες» (σκληρά φιλόδοξες) ή σεξουαλικά αντικείμενα (Gysbers και συν., 2014). Επίσης, συχνά βγαίνει το λανθασμένο συμπέρασμα ότι, ως ομάδα, οι γυναίκες προτιμούν επαγγέλματα του κοινωνικού, καλλιτεχνικού και συμβατικού τύπου, αντί για ρεαλιστικά, ερευνητικά ή επιχειρηματικά επαγγέλματα (Tomlinson & Evans-Hughes, 1991).

Επιπλέον, υπάρχει το **φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»**, σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες θεωρούνται ικανές να ανέβουν μόνο μέχρι ένα ορισμένο επίπεδο σε μια εταιρεία, επειδή δεν έχουν την αντίληψη ότι είναι ικανές να εκτελέσουν καθήκοντα ανώτατου επιπέδου. Όταν αυτοί οι μύθοι γίνονται αποδεκτοί, τα κορίτσια και οι γυναίκες δεν παροτρύνονται να εξερευνήσουν τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους και, ως αποτέλεσμα, ορισμένες γυναίκες δεν καταφέρνουν να αναπτύξουν τις ικανότητες ή τα χαρίσματά τους στο έπακρο. Κατά συνέπεια, δεν εργάζονται ποτέ, αναπτύσσουν χαμηλή ή μέτρια δέσμευση στην εργασία ή επικεντρώνονται σε «ασφαλείς», παραδοσιακές, γυναικείες ασχολίες, όπως η διδασκαλία, η υπαλληλική εργασία, η νοσηλευτική ή οι κοινωνικές υπηρεσίες (Betz & Fitzgerald, 1987; Brown, 2002; Walsh & Heppner, 2006).

Κάποια άλλα εμπόδια, εκτός από αυτούς τους μύθους, πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας για τις γυναίκες. Για παράδειγμα, η κουλτούρα μιας εταιρείας μπορεί να περιστρέφεται γύρω από την προσδοκία να απασχολούνται οι εργαζόμενοι πολύ περισσότερες ώρες από ό,τι ενδεχομένως αναφέρεται στην περιγραφή της θέσης εργασίας, να παρευρίσκονται σε ορισμένες εκδηλώσεις ή να συμπεριφέρονται «σαν άντρες». Έτσι, οι γυναίκες πρέπει να υπερβούν αυτές τις πραγματικότητες, καθώς και τους μύθους που τις περιβάλλουν, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους της σταδιοδρομίας τους (Luzzo & McWhirter, 2001). Οι σύμβουλοι μπορούν να τις συμβουλεύσουν ότι θα βρουν πιο εύκολα μια θέση εργασίας που δεν ανήκει σε επαγγελματικό τομέα όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, αν έχουν περισσότερες κοινωνικές επαφές με άνδρες παρά με γυναίκες (Mencken & Winfield, 2000).

Η υπέρβαση των εμποδίων και των λανθασμένων αντιλήψεων και η εξεύρεση ισορροπίας είναι ουσιαστικό μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Για να κατανοήσουν πώς οι γυναίκες μπορούν να συνδυάσουν την καριέρα και την οικογένεια, οι Jackson και Scharman (2002) μελέτησαν ένα εθνικό δείγμα «26 γυναικών που αναγνωρίστηκαν ως έχουσες οικοδομήσει δημιουργικά την καριέρα τους για να μεγιστοποιήσουν τον χρόνο με τις οικογένειές τους» (σ. 181). Οκτώ διαφορετικά θέματα προέκυψαν ως προς τον τρόπο με τον οποίο αυτές οι γυναίκες κατάφεραν να δημιουργήσουν καριέρες φιλικές προς την οικογένεια. Οι στρατηγικές τους κυμαίνονταν από «ειρηνικές συμβιβαστικές λύσεις» έως «ευελιξία σε ό,τι αφορά την καριέρα του συντρόφου». Ωστόσο, «κάθε συμμετέχουσα βρήκε ικανοποιητικές λύσεις για το συνδυασμό καριέρας και οικογένειας που δεν απαιτούσαν επιλογή μεταξύ του ενός ή του άλλου» (σ. 184). Συνολικά, αυτές οι γυναίκες επέδειξαν αξιοσημείωτη αυτό-αποτελεσματικότητα (δηλ. αυτοπεποίθηση για την αντιμετώπιση ή τη διαχείριση σύνθετων ή δύσκολων καταστάσεων). Αυτή η ικανότητα γίνεται ένας όλο και πιο σημαντικός παράγοντας στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η αυτό-αποτελεσματικότητα στην σταδιοδρομία μπορεί να αυξηθεί μέσω της εργασίας σε ομάδες γυναικών για την εξέταση των παραγόντων που την ενισχύουν, όπως τα επιτεύγματα στην απόδοση, οι έμμεσες εμπειρίες, η συναισθηματική διέγερση και η λεκτική πειθώ (Sullivan & Mahalik, 2000).

Μια άλλη χρήσιμη στρατηγική συμβουλευτικής σταδιοδρομίας στην εργασία με γυναίκες, ειδικά αν είναι καταθλιπτικές και αναποφάσιστες σχετικά με την καριέρα τους, είναι να προσφέρεται **«επαγγελματική και προσωπική συμβουλευτική»**, που σημαίνει ότι στη συμβουλευτική [οι γυναίκες] εστιάζουν σε προσωπικά και συναισθηματικά ζητήματα εκτός από τα καθαρά επαγγελματικά ζητήματα» (Lucas, Skokowski, & Ancis, 2000, σ. 325). Μια οικολογική οπτική, όπου οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας συνεργάζονται με τις γυναίκες σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης στο πλαίσιο και την πολυπλοκότητα του περιβάλλοντος στο οποίο ζουν, κερδίζει όλο και περισσότερο αναγνώριση ως ένας τρόπος για να βοηθηθούν οι γυναίκες να ενδυναμωθούν και να διαμορφώσουν το μέλλον τους (Cook et al., 2002).

Ένας τομέας που απαιτεί την προσοχή των συμβούλων στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας με γυναίκες στο μέλλον είναι τα δημογραφικά δεδομένα και οι τάσεις. Η αγορά εργασίας έχει μετατοπιστεί από τις βιομηχανίες παραγωγής αγαθών στις βιομηχανίες παροχής υπηρεσιών (Van Buren, Kelly, & Hall, 1993). Οι θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών είναι εκείνες του υπαλλήλου πωλήσεων και του χειριστή υπολογιστών. Όταν οι νέες γυναίκες αναλαμβάνουν αυτές τις θέσεις εργασίας, ενώ έχουν τα προσόντα να ακολουθήσουν υψηλότερα αμειβόμενες αλλά μη παραδοσιακές σταδιοδρομίες σε ειδικευμένα επαγγέλματα, γίνονται πιο ευάλωτες σε οικονομικές πιέσεις, όπως η φτώχεια, η κοινωνική πρόνοια και η εξάρτηση από τους άνδρες, που δεν είναι προς το συμφέρον των γυναικών ή της κοινωνίας. Επομένως, υπάρχει «επείγουσα ανάγκη για παρεμβάσεις συμβουλευ-

τικής σταδιοδρομίας» που προσφέρονται μέσω ζωντανών ή βιντεοσκοπημένων προτύπων μίμησης «που θα πείσουν τις νέες γυναίκες να εξετάσουν τα οικονομικά οφέλη των μη παραδοσιακών επιλογών σταδιοδρομίας» ή των επιλογών που είναι σύμφωνες με τα πραγματικά ενδιαφέροντά τους (Van Buren et al., 1993, σ. 101). Είναι ενδιαφέρον ότι όλο και περισσότερες γυναίκες αρχίζουν να επιδιώκουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και τα τελευταία χρόνια στρέφονται προς επιχειρηματικές ασχολίες όπου μπορούν να κερδίζουν περισσότερα και να έχουν μεγαλύτερο έλεγχο της ζωής τους (Reardon et al., 2007).

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΣΜΟΣ

Από όλα όσα διαβάσατε σε αυτό το κεφάλαιο, καθώς και από τις δικές σας παρατηρήσεις, γιατί είναι σημαντικό να υπάρχουν διαφορετικές θεωρίες και προσεγγίσεις για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας των γυναικών; Θεωρείτε ότι ορισμένες θεωρίες και προσεγγίσεις ισχύουν εξίσου και για τα δύο φύλα;

ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΕΣ ΜΕΙΟΝΟΤΗΤΕΣ. «Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας πρέπει να ενσωματώνει διαφορετικές μεταβλητές και διαφορετικές συμβουλευτικές διαδικασίες για να είναι αποτελεσματική για ωφελούμενους από διαφοροποιημένα πολιτισμικά περιβάλλοντα» (Fouad & Byars-Winston, 2005, σ. 223). Ωστόσο, οι πολιτισμικές μειονότητες είναι τόσο διαφορετικές μεταξύ τους που είναι σχεδόν αδύνατο να επικεντρωθούμε σε όλους τους παράγοντες που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι επαγγελματικοί σύμβουλοι όταν συνεργάζονται μαζί τους ατομικά ή συλλογικά.

Πολλές πολιτισμικές μειονότητες αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εξεύρεση ουσιαστικής απασχόλησης λόγω των πρακτικών διακρίσεων των εργοδοτών, της έλλειψης εμπορεύσιμων δεξιοτήτων και της περιορισμένης πρόσβασης σε ανεπίσημα δίκτυα που οδηγούν σε καλές θέσεις εργασίας (Leong, 1995; Turner & Conkel, 2010). Ως εκ τούτου, πολλές φυλετικές/εθνοτικές μειονότητες «συγκεντρώνονται σε θέσεις χαμηλότερου επιπέδου και σε ανειδίκευτα επαγγέλματα» (Fouad & Byars-Winston, 2005, σ. 223). Επιπλέον, τα πρότυπα ενδιαφέροντος των πολιτισμικών μειονοτήτων (ως ομάδα) δεν εμπίπτουν απαραίτητα στην κυκλική ταξινόμηση RIASEC του Holland (1997) με τον ίδιο τρόπο που εμπίπτουν οι Ευρωπαίοι Αμερικανοί, παρουσιάζοντας έτσι προκλήσεις για πολλούς συμβούλους σταδιοδρομίας όσον αφορά τη βοήθεια που τους παρέχουν (Osipow & Fitzgerald, 1996). Ενώ περίπου το 27% των ενηλίκων στις Ηνωμένες Πολιτείες εκφράζουν την ανάγκη για βοήθεια στην αναζήτηση πληροφοριών σχετικά με την εργασία, το ποσοστό αυτό είναι πολύ υψηλότερο μεταξύ συγκεκριμένων μειονοτικών πληθυσμών: Αφροαμερικανοί, 44%; Ασιάτες/Νησιώτες του Ειρηνικού, 36%; και Ισπανόφωνοι/Λατίνοι, 35% (National Career Development Association [NCDA], 1990).

Οι σύμβουλοι πρέπει να θυμούνται ότι οι πολιτισμικές μειονότητες έχουν ειδικές ανάγκες όσον αφορά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Επομένως, οι σύμβουλοι πρέπει να είναι ενημερωμένοι για τέτοια ζητήματα και ταυτόχρονα να υποστηρίζουν τα άτομα να ξεπεράσουν τεχνητά και πραγματικά εμπόδια που τους εμποδίζουν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους. Για παράδειγμα, σε σύγκριση με τους λευκούς φοιτητές, οι μαύροι φοιτητές πανεπιστημίου προσελκύνονται περισσότερο από το μελλοντικό εισόδημα και το μελλοντικό καθεστώς όταν κάνουν μια επαγγελματική επιλογή (Daire, LaMothe, & Fuller, 2007). Ομοίως, ορισμένοι μαύροι νέοι που έχουν ζήσει σε συνθήκες φτώχειας όλη τους τη ζωή χαρακτηρίζονται ως επαγγελματικά μειονεκτούντες, επειδή «έχουν λίγες θετικές εμπειρίες σχετικές με την εργασία, περιορισμένες εκπαιδευτικές ευκαιρίες και συχνά στερούνται θετικών προτύπων εργασίας» (Dunn & Veltman, 1989, σ. 156–157). Τα δομημένα προγράμματα για αυτά τα άτομα χρησιμοποιούν θετικά πρότυπα και εμπειρίες για να επιβεβαιώσουν την πολιτιστική ή εθνοτική κληρονομιά και τις ικανότητες, προσπαθώντας έτσι να αντιμετωπίσουν και να ξεπεράσουν τους παραδοσιακούς περιορισμούς (Drummond & Ryan, 1995; Locke & Faubert, 1993). Στη διαδικασία αυτή, οι σύμβουλοι βοηθούν αυτούς τους νέους, όπως και τους άλλους, να διακρίνουν μεταξύ των εμποδίων που μπορούν να ελέγξουν και να υπερνικήσουν και εκείνων που δεν έχουν τη δυνατότητα να ξεπεράσουν (Albert & Luzzo, 1999).

Τα προγράμματα ευαισθητοποίησης για την καριέρα που απευθύνονται σε Κινέζους και Κορεάτες Αμερικανούς γονείς έχουν επίσης αποδειχθεί επωφελή (Evanoski & Tse, 1989). Σε αυτές τις ασιατικές κουλτούρες, οι γονείς παραδοσιακά λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία των παιδιών τους, ανεξάρτητα από τα ενδιαφέροντα των παιδιών. Με τη διοργάνωση εργαστηρίων στη γειτονιά για να παρουσιαστούν στους γονείς οι αμερικανικές επαγγελματικές ευκαιρίες, ανοίγεται μια μεγαλύτερη ποικιλία επιλογών για όλους τους ενδιαφερόμενους. Η επιτυχία αυτών των εργαστηρίων οφείλεται στα δίγλωσσα πρότυπα ρόλων και στα ενημερωτικά κείμενα για την καθοδήγηση σταδιοδρομίας που είναι γραμμένα στη γλώσσα των συμμετεχόντων.

Τέλος, όταν εργάζονται με νέους των φτωχών συνοικιών στον τομέα της σταδιοδρομίας, οι σύμβουλοι πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι οι παραδοσιακές θεωρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να μην λειτουργούν καλά. Στην ουσία, πολλές από αυτές τις θεωρίες αφορούν τη μεσαία τάξη και δεν ταιριάζουν στο περιβάλλον στο οποίο μεγαλώνουν αυτοί οι νέοι, επειδή οι νέοι των φτωχών συνοικιών αντιμετωπίζουν την πρόκληση να ξεπεράσουν τις επιπτώσεις της φτώχειας, της μειονοτικής τους θέσης και της έλλειψης ευκαιριών. Για να αποκτήσουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στην τρέχουσα και μελλοντική αγορά εργασίας, οι νέοι πρέπει να αποκτήσουν ένα ολοκληρωμένο σύνολο δεξιοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης (Turner & Conkel, 2010, σ. 463).

Τα οφέλη της επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να αυξηθούν με τη χρήση του **Ολοκληρωμένου Μοντέλου Επαγγελματικής Ανάπτυξης** («Integrative

Contextual Model of Career Development», ICM). Το ICM είναι ένα μοντέλο σταδιοδρομίας, που προέρχεται από διαφορετικές θεωρητικές προσεγγίσεις και περιλαμβάνει τις δεξιότητες της αυτογνωσίας και της εξερεύνησης της σταδιοδρομίας, της προσαρμογής του ατόμου στο περιβάλλον, του καθορισμού στόχων, των κοινωνικών, φιλοκοινωνικών και εργασιακών δεξιοτήτων, της αυτορρυθμιζόμενης μάθησης και της αξιοποίησης της κοινωνικής υποστήριξης. Αν και αυτή η προσέγγιση χρειάζεται ακόμη περισσότερη εμπειρική έρευνα, έχει αποδειχθεί αποτελεσματική σε μαθητές γυμνασίου.

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας για ομοφυλόφιλους, λεσβίες, αμφιφυλόφιλους και τρανσέξουαλ

Ειδικές ομάδες που δεν λαμβάνονται συχνά υπόψη στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι οι λεσβίες, οι ομοφυλόφιλοι, οι αμφιφυλόφιλοι και οι τρανσέξουαλ (LGBT). Αυτά τα άτομα αντιμετωπίζουν μοναδικά προβλήματα, καθώς και πολλά που είναι κοινά με άλλες ομάδες. Ιδιαίτερο μέλημα για πολλά άτομα LGBT είναι το αν θα αποκαλύψουν ανοιχτά ή κρυφά τη σεξουαλική τους ταυτότητα στο χώρο εργασίας (Chojnacki & Gelberg, 1994). Τα άτομα με μειονοτική σεξουαλική ταυτότητα αντιμετωπίζουν προβλήματα προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, συμπεριλαμβανομένης της διάκρισης, εάν αναγνωρίσουν ανοιχτά τις πεποιθήσεις και τις πρακτικές τους (Degges-White & Shoffner, 2002; O’Ryan & McFarland, 2010). Αυτό μπορεί να ισχύει ιδιαίτερα εάν τα ομοφυλόφιλα μέλη αυτού του πληθυσμού ασκούν επαγγέλματα που είναι ανδροκρατούμενα, τα οποία τείνουν να είναι πιο ομοφοβικά από άλλες επαγγελματικές ομάδες (Jome, Surething, & Taylor, 2005). Για να ξεπεράσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, οι O’Ryan & McFarland (2010) διαπίστωσαν ότι τα λεσβιακά και ομοφυλόφιλα ζευγάρια με διπλή καριέρα χρησιμοποιούν τρεις βασικές στρατηγικές: προγραμματισμό, δημιουργία θετικών κοινωνικών δικτύων και μετάβαση από την περιθωριοποίηση στη σταθεροποίηση και την ένταξη.

Αν και οι παραδοσιακές μέθοδοι συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι συνήθως κατάλληλες για άτομα όλων των σεξουαλικών προσανατολισμών, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην παροχή βοήθειας στα LGBT άτομα προκειμένου να αξιολογήσουν την συμβατότητα μεταξύ των προτιμήσεων του τρόπου ζωής τους και συγκεκριμένων εργασιακών περιβαλλόντων. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός δεν μπορεί να αγνοηθεί ως σημαντική μεταβλητή στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, εάν θέλουμε η διαδικασία αυτή να είναι εποικοδομητική (Croteau & Thiel, 1993; Degges-White & Shoffner, 2002).

Κατά την εργασία με μέλη αυτού του πληθυσμού, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας πρέπει να αξιολογούν τόσο τα στερεότυπα που έχουν οι ίδιοι όσο και η γύρω κοινότητα για τα LGBT άτομα. Σε μια τέτοια αξιολόγηση, οι σύμβουλοι θα πρέπει να υπολογίσουν τις προσωπικές, επαγγελματικές και περιβαλλοντικές προκαταλήψεις απέναντι σε άτομα που δεν είναι ετεροφυλόφιλα. Επιπλέον, πρέπει να

χρησιμοποιούν γλώσσα χωρίς διακρίσεις φύλου και να εξοικειωθούν με τα δίκτυα υποστήριξης που υπάρχουν στις κοινότητές τους για τα μέλη αυτών των ομάδων. Ακόμη, πρέπει να ενημερωθούν για τις έκδηλες και άδηλες διακρίσεις στον χώρο εργασίας, όπως ο εκβιασμός, ο εξοστρακισμός, η παρενόχληση, ο αποκλεισμός και η απόλυση. Το «**ταβάνι λεβάντας**» πρέπει επίσης να συζητηθεί με τους ομοφυλόφιλους, τις λεσβίες, τους αμφιφυλόφιλους και τους τρανσέξουαλ. Αυτό το εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη είναι ισοδύναμο με το **γυάλινο ταβάνι** για τις γυναίκες, όπου η καριέρα τερματίζεται νωρίς εξαιτίας των προκαταλήψεων της ανώτερης διοίκησης έναντι ατόμων με διαφορετικές σεξουαλικές πεποιθήσεις (Friskopp & Silverstein, 1995; Zunker, 2016).

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Ο David και η απόφαση για την καριέρα του

Ο David αγωνιζόταν. Ήταν ένας ομοφυλόφιλος Αφροαμερικανός που μόλις είχε τελειώσει το κολέγιο και δεν είχε ιδέα τι να κάνει στη ζωή του. Ήταν αποδεκτός στη γειτονιά του, αλλά αναρωτιόταν κατά πόσο θα γινόταν αποδεκτός σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Ενδιαφερόταν ιδιαίτερα για τις επιχειρήσεις και τις γαστρονομικές τέχνες. Ο κωδικός Holland του ήταν AS/ER/CI.

Αφού συνεργάστηκε με έναν σύμβουλο σταδιοδρομίας στο κολέγιό του, ο David αποφάσισε να δημιουργήσει μια επιχείρηση catering. Ήταν καλός μάγειρας και είχε ταλέντο στην οργάνωση, καθώς και πειθαρχημένο στυλ στη διαχείριση των χρημάτων του. Σκέφτηκε ότι ξεκινώντας μια τέτοια επιχείρηση θα μπορούσε να είναι επιτυχημένος, να γνωρίσει ανθρώπους και να αποφύγει τις έκδηλες προκαταλήψεις που επικρατούν έξω από τη γειτονιά του. Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας του δεν ήταν τόσο σίγουρος όσο ο David ότι η επιλογή του ήταν καλή.

Τι πιστεύετε για την επιλογή σταδιοδρομίας του David; Ποιες άλλες επιλογές θα μπορούσε να έχει;

Σύνοψη και συμπέρασμα

Αυτό το κεφάλαιο κάλυψε πληροφορίες σχετικά με διάφορες πτυχές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένης της σημασίας της και των ενώσεων που ασχολούνται με τη συμβουλευτική, όπως η NCDA και η

NECA, οι οποίες ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την ανάπτυξή της. Εξετάστηκαν οι κύριες θεωρίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας — χαρακτηριστικών και παραγόντων, αναπτυξιακής, κοινωνικής μάθησης και κονστрукτιβιστικής.

Εξετάστηκε επίσης η επαγγελματική συμβουλευτική σταδιοδρομίας για συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες, ιδίως άτομα διαφορετικών ηλικιακών και αναπτυξιακών σταδίων, γυναίκες, πολιτισμικές μειονότητες και άτομα με διαφορετικό σεξουαλικό προσανατολισμό.

Συνολικά, πολλαπλοί παράγοντες, όπως οι εσωτερικές ανάγκες και οι εσωτερικές παρορμήσεις, καθώς και εξωτερικές συνθήκες, όπως η οικονομία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η εθνικότητα και το κοινωνικό περιβάλλον, συνδυάζονται και επηρεάζουν τις αποφάσεις σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Οι εξελίξεις σε όλο τον κόσμο, ειδικά στον τομέα της τεχνολογίας, επηρεάζουν επίσης τον τομέα της σταδιοδρομίας. «Η εποχή

της πληροφορίας συνεχίζει να αλλάζει τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται μια μεγάλη ποικιλία εργασιών» (Walls & Fullmer, 1996, σ. 154). Καθώς η τεχνολογική πρόοδος δημιουργεί νέες ή τροποποιεί παλιές μορφές εργασίας, δεξιότητες που προηγουμένως είχαν αξία και ολόκληρα επαγγέλματα μπορεί να συρρικνωθούν ή να εξαφανιστούν. Ως εκ τούτου, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας γίνεται ολοένα και πιο σημαντική, και οι σύμβουλοι που πρόκειται να ασχοληθούν ουσιαστικά με τους ωφελούμενους τους πρέπει να είναι καλά ενημερωμένοι σχετικά με τις διαδικασίες και τις πρακτικές σε αυτόν τον τομέα καθόλη τη διάρκεια της ζωής τους.

MyCounselingLab® για την Εισαγωγή στη Συμβουλευτική

Δοκιμάστε τις εργασίες του Θέματος 2: *Συμβουλευτική σταδιοδρομίας/ατομική/αναπτυξιακή*.
