

Career adaptability: the variable of Control in a case study

Evgenia Torosiadou
KE.SY.P. of Mytilene
toro@otenet.gr

Evgenia Katsigianni
KE.SY.P. of Lamia
eukat@yahoo.com

Abstract

This paper aims to demonstrate the findings of a study on career adaptability held in seven groups of high school students and young adults in Mytilene. Participants were asked to consider a case study concerning career decision ("The case of Mark"), to distinguish the data using SWOT analysis (strengths, weaknesses, opportunities, threats) and to exercise the skill of control, an essential variable of career adaptability. Through the discussion on a virtual but believable example and the hero's dilemma, the fruitful exchange of ideas and participants' empowerment to future challenges in their careers were attempted. The importance of formal education, transferable skills, social networking and personality traits were identified as strengths that should everyone improve. At the same time stereotyped views that often obscure and discourage young people to chase their goals were pointed out. Finally the importance of the integration of the "error" as a functional piece in the development of an individual was demonstrated.

Keywords: Career adaptability, control, transferable skills.

JEL classifications: I310, J620

Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα: Η παράμετρος της δεξιότητας του Ελέγχου σε Μελέτη περίπτωσης

Ευγενία Τοροσιάδου
ΚΕ.ΣΥ.Π. Μυτιλήνης
toro@otenet.gr

Ευγενία Κατσιγιαννη
ΚΕ.ΣΥ.Π. Λαμίας
eukat@yahoo.com

Περίληψη

Η παρούσα εισήγηση έχει ως σκοπό την παρουσίαση των αποτελεσμάτων ασκήσεων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας σε νέους, μαθητές και σπουδαστές, που πραγματοποιήθηκε σε επτά ομάδες νέων στη Μυτιλήνη. Από τους συμμετέχοντες ζητήθηκε να μελετήσουν μια μελέτη περίπτωσης για λήψη απόφασης σταδιοδρομίας («Η περίπτωση του Μάρκου»), να διακρίνουν τα δεδομένα με ανάλυση SWOT (δυνάμεις, αδύνατα σημεία, ευκαιρίες, απειλές) και έμμεσα να καλλιεργήσουν τον έλεγχο, μια βασική δεξιότητα της προσαρμοστικότητας. Μέσα από τη συζήτηση για ένα εικονικό αλλά αληθοφανές περιστατικό και το

δίλημμα του ήρωα επιχειρήθηκε ο προβληματισμός, η γόνιμη ανταλλαγή απόψεων και η ενδυνάμωση των συμμετεχόντων απέναντι στις μελλοντικές προκλήσεις της σταδιοδρομίας τους. Η σημασία της τυπικής εκπαίδευσης, των μεταβιβάσιμων δεξιοτήτων, της κοινωνικής δικτύωσης και των προσωπικών χαρακτηριστικών του ατόμου αναγνωρίστηκαν ως δυνατά σημεία που πρέπει να αξιοποιεί ο καθένας, ενώ επισημάνθηκαν και στερεότυπες απόψεις που συχνά συσκοτίζουν και αποθαρρύνουν τους νέους να κυνηγήσουν τους στόχους τους. Αναδείχτηκε τέλος, η σημασία της ένταξης του «λάθους» ως λειτουργικό κομμάτι στην εξέλιξη ενός ατόμου.

Λέξεις κλειδιά: Επαγγελματική προσαρμοστικότητα, δεξιότητα ελέγχου, μεταβιβάσιμες δεξιότητες

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία επικεντρώνεται στη θεωρητική και ερευνητική ανασκόπηση των εννοιών της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (career adaptability) και ιδιαιτέρως της δεξιότητας του Ελέγχου, δηλαδή της ανάγκης του ατόμου να ασκεί επίδραση στο περιβάλλον του και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών ζητημάτων που το αφορούν. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκαν συνεδρίες ευαισθητοποίησης και εκμάθησης των δεξιοτήτων αυτών σε ομάδες εθελοντών μαθητών και σπουδαστών στη Μυτιλήνη από τον Μάρτιο έως τον Ιούνιο του 2013. Οι ασκήσεις που εφαρμόστηκαν αποτελούν μέρος του Εγχειριδίου Πρακτικής Εφαρμογής για Συμβούλους Σταδιοδρομίας του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας.

Για πρακτικούς λόγους, το εγχείρημα της εκμάθησης των δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας δεν σχεδιάστηκε ως ολοκληρωμένο πρόγραμμα, αλλά ως εφαρμογή δύο επιμέρους ασκήσεων του Εγχειριδίου, των ασκήσεων «Σταυροδρόμι της Σταδιοδρομίας» και «Τι να κάνω με τη μουτζούρα μου» (βλ. Παράρτημα). Περιλάμβανε δύο συναντήσεις με τους συμμετέχοντες, μια εισαγωγική για εξοικείωση με τις χρησιμοποιούμενες έννοιες και μια πιο εκτεταμένη, όπου πραγματοποιήθηκαν οι ασκήσεις και βγήκαν τα συμπεράσματα. Τα αποτελέσματά των συναντήσεων αυτών ήταν πλούσια, ποικίλα και πιστεύουμε ότι θα δώσουν χρήσιμα στοιχεία ανατροφοδότησης για περαιτέρω έρευνα.

Η έννοια της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας προτάθηκε για πρώτη φορά από τους Super & Knasel (1981), αρχικά με τον όρο «ωριμότητα», ως βασική αναπτυξιακή διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου και ως βασικό χαρακτηριστικό για την επαγγελματική επιτυχία γενικότερα. Ο Savickas (1997), μαθητής του Super, στο πλαίσιο του μοντέλου που ανέπτυξε για το Σχεδιασμό Ζωής πρότεινε τον όρο «επαγγελματική προσαρμοστικότητα» σε αντικατάσταση του όρου «επαγγελματική ωριμότητα», που είχε προτείνει ο Super στη θεωρία του. Υποστήριξε την άποψη αυτή διότι θεώρησε ότι οι μεταβάσεις που συμβαίνουν στη ζωή ενός ανθρώπου, όπως π.χ. από το σχολείο στο χώρο της εργασίας, αποτελούν ξεκάθαρα αλλαγές που απαιτούν προσαρμοστικότητα και όχι κατ' ανάγκη ωριμότητα. Οι Rottinghaus, Day και Borgen (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α., 2013α) στα πλαίσια της παραπάνω έννοιας υποστηρίζουν την ικανότητα του ατόμου για αξιοποίηση της αλλαγής με ανάκτηση των δυνάμεων, όταν απρόβλεπτα γεγονότα τού μεταβάλλουν τα σχέδια. Εδώ επισημαίνεται στο περιεχόμενο της έννοιας το προσωπικό χαρακτηριστικό της ευελιξίας και της προθυμίας για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών του στόχων.

Από τους παραπάνω ορισμούς γίνεται σαφές ότι η προσαρμοστικότητα αφορά σε διαδικασίες αυτορρύθμισης, η οποία γίνεται σε βάθος χρόνου και τονίζεται η σημασία της συνειδητής και συνεχούς εξερεύνησης τόσο του εαυτού, όσο και του περιβάλλοντος. Τελικός στόχος είναι να αποκτηθεί η ικανότητα διερεύνησης του ατόμου, της ταυτότητά του και του επαγγελματικού του περιβάλλοντος. Οι Bimrose και συνεργάτες (2011) σε έρευνα που πραγματοποίησαν, διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα λειτουργεί σε τρία επίπεδα:

α) της Προσωπικότητας, που αφορά σε εσωτερικά χαρακτηριστικά, όπως η ευελιξία, η προνοητικότητα να αναζητά κανείς νέες ευκαιρίες, η προθυμία να σχεδιάζει κάποιος το μέλλον του.

β) της Ψυχοκοινωνικής ικανότητας, η οποία σχετίζεται με ψυχοκοινωνικές πτυχές, δηλαδή τον τρόπο αλληλεπίδρασης του ατόμου με τους άλλους, τη δημιουργία σχέσεων, καθώς και τη διατήρηση και αξιοποίησή τους.

γ) της Πραγματικής εμπειρίας. Το άτομο μαθαίνει μέσα από τις εμπειρίες του και τις μεταβάσεις. Αυτή η διαδικασία οδηγεί στη βελτίωση και ανάπτυξη δεξιοτήτων επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, οι οποίες είναι σύμφωνες με το εκάστοτε πλαίσιο, μέσα στο οποίο λειτουργεί το άτομο.

(Bimrose et al., 2011).

Κατά τους Savickas & Porfeli (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α., 2013α) οι δεξιότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας είναι οι παρακάτω:

- Το **Ενδιαφέρον**, το οποίο σχετίζεται με το ενεργό νοιάξιμο για τη σταδιοδρομία και την αισιοδοξία του ατόμου.
- Ο **Ελέγχος**, ο οποίος αφορά την ανάγκη του ατόμου να ασκεί επίδραση στο περιβάλλον του αναλαμβάνοντας την προσωπική ευθύνη της σταδιοδρομίας του. Η ανυπαρξία επαγγελματικού ελέγχου οδηγεί σε αναποφασιστικότητα και αβεβαιότητα για το μέλλον. Εδώ αξίζει να σημειωθεί η διάκριση μεταξύ της εξωτερικής έδρας ελέγχου, της πεποίθησης δηλαδή ότι τα αποτελέσματα των πράξεων του ατόμου δεν καθορίζονται από τις δικές του ενέργειες/προσπάθειες, αλλά από εξωτερικούς παράγοντες (όπως η τύχη) και της εσωτερικής έδρας ελέγχου της πίστης δηλαδή ότι τα αποτελέσματα είναι συνέπειες των πράξεων κάθε ατόμου (Rotter 1990). Τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου, δυσκολεύονται να κάνουν τη σύνδεση μεταξύ αυτού που κάνουν και αυτού που συμβαίνει. Αντίθετα, τα άτομα με εσωτερική έδρα ελέγχου, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες κοινωνικής και επαγγελματικής επιτυχίας από τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου (Blau, 1993, Spector & O`Connell, 1994).
- Η **Περιέργεια** αναφέρεται στη διερεύνηση του ατόμου για τις πληροφορίες του επαγγελματικού χώρου, του εαυτού και γενικότερα του περιβάλλοντος.
- Η **Αυτοπεποίθηση** αναφέρεται στην εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό και την αισιοδοξία του ότι μπορεί να τα καταφέρει.
- Η **Δέσμευση** τέλος ενθαρρύνει τον πειραματισμό με νέες δραστηριότητες και σχέδια δράσης, αντί να επικεντρώνεται το ενδιαφέρον του ατόμου σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική επιλογή παραβλέποντας έτσι άλλες δυνατότητες που μπορεί να έχει (Bimrose et al., 2011).

Επειδή δείκτης της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και ειδικότερα της δεξιότητας του ελέγχου θεωρείται η ικανότητα του ατόμου να κρίνει και να εκμεταλλεύεται τις πιθανές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές ευκαιρίες και με αποφασιστικότητα να εμπλέκεται σε μεταβάσεις, με αποτέλεσμα την εμπιστοσύνη στις δυνάμεις του, θεωρούμε σημαντικό οι επαγγελματικοί σύμβουλοι να γνωρίζουν τους παράγοντες που συμβάλλουν σ' αυτήν την ενδυνάμωση του ατόμου να ελέγχει την επαγγελματική του ζωή (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.α., 2013α) και να αξιοποιεί το δυναμικό του.

Ταυτότητα, μέθοδος υλοποίησης και διενέργειας της έρευνας

Η μελέτη περίπτωσης που πραγματοποιήθηκε στηρίχθηκε με κάποια προσαρμογή στην ανάλυση SWOT (δυνατά και αδύνατα στοιχεία του πρωταγωνιστή της άσκησης, ευκαιρίες που είχε και απειλές από το εξωτερικό περιβάλλον). Για τη συλλογή των δεδομένων θεωρήθηκε απαραίτητη η συμμετοχική παρατήρηση, με τον συμμετέχοντα ως παρατηρητή (άτυπη παρατήρηση) για τη διευκόλυνση συγκέντρωσης των στοιχείων που δεν θα αποτυπωνόταν γραπτά από τους συμμετέχοντες, αλλά θα προέκυπταν από ερωτήσεις και την μετέπειτα συζήτηση. Έτσι, δόθηκε η δυνατότητα να συλλεχθούν περισσότερα στοιχεία από τη συνάντηση, ενώ η κύρια ευθύνη συλλογής των στοιχείων εξασφαλίστηκε από τη φυσική παρουσία της υπεύθυνης για το αποτέλεσμα στο πεδίο της άμεσης

συλλογής των στοιχείων. Είχε προηγηθεί έγκριση της παρουσίας της παρατηρήτριας από τους συμμετέχοντες σε συνάντηση που είχε προηγηθεί για να γνωριστεί η κάθε ομάδα και να γνωστοποιηθεί ο σκοπός του εγχειρήματος. Άτυπο τεκμήριο αποτέλεσε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο με πέντε ανοικτές σύντομες ερωτήσεις που δόθηκε στο τέλος της δεύτερης συνάντησης και αφορούσε την εκτίμηση των συμμετεχόντων για τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετείχαν και τις ενδεχόμενες αλλαγές στη συμπεριφορά τους μετά την εμπειρία τους

Οι δύο ασκήσεις της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας εφαρμόστηκαν σε επτά ομάδες 12 ή 16 ατόμων (τέσσερις ομάδες μαθητών/τριών Β' Λυκείου και τρεις ομάδες σπουδαστών Κ.Ε.Κ. ηλικίας 18-25 ετών). Έγινε προσπάθεια οι συμμετέχοντες να εκπροσωπούν και τα δύο φύλα. Με αφορμή μια μελέτη περίπτωσης, την ιστορία του Μάρκου (βλ. Παράρτημα), οι συμμετέχοντες εργάστηκαν ατομικά και ομαδικά (ομάδες 4 ατόμων) κατά περίπτωση, προκειμένου να καταλήξουν σε διαπιστώσεις χρήσιμες και για τους ίδιους, συνειδητοποιώντας βιωματικά τη σημασία των δεξιοτήτων του ελέγχου. Η μελέτη περίπτωσης επελέγη ως συγκεκριμένο επιστημονικό παράδειγμα που μπορεί ωστόσο να αποκαλύψει στοιχεία μιας γενικότερης κατάστασης και να εμπλέξει συναισθηματικά τους συμμετέχοντες.

Διαδικασία

Πρώτη συνάντηση (Διάρκεια 1:30´): οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για τη δεξιότητα της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και την αναγκαιότητά της. Γνωριμία της ομάδας, γνωστοποίηση του σκοπού της επόμενης συνάντησης και του πλαισίου του προγράμματος. Στη συνάντηση αυτή συμφωνήθηκε η ύπαρξη του «παρατηρητή». Συμπλήρωση ενός άτυπου ερωτηματολογίου στο τέλος.

Δεύτερη συνάντηση (Διάρκεια 135´ με ενδιάμεσο διάλειμμα 20´)

Θέματα	Διάρκεια	Εκπ/κές τεχνικές για κάθε θέμα	Εποπτικά μέσα
Εισαγωγή: Θέμα, Αναγνωρίζω τις Μεταβιβάσιμες Δεξιότητες.	15´	Ερώτηση-συζήτηση Παρουσίαση από το βιβλίο «Καριεροσκόπιο»	H/Y & προτζέκτορας
Εφαρμογή άσκησης «Η περίπτωση του Μάρκου - το σταυροδρόμι του Μάρκου 1». Οδηγίες-Ανάλυση από τους Συμμετέχοντες.	20´	Ομάδες εργασίας	Έντυπα (φωτοτυπίες)
Κάθε ομάδα διαβάζει στην ολομέλεια τα αποτελέσματά της.	15´	Ερωτήσεις-Απαντήσεις -Συζήτηση	Πίνακας
Καταγραφή στοιχείων από τη Σύμβουλο. Συγκέντρωση των Αποτελεσμάτων από τη Σύμβουλο και εμβάθυνση του θέματος.	25´		
ΔΙΑΛΛΕΙΜΑ			

Εφαρμογή της άσκησης «Το σταυροδρόμι του Μάρκου 2».	20´	Ερωτήσεις άσκησης – Απαντήσεις, Συζήτηση	Έντυπα με ερωτήσεις Χαρτοπίνακα ς
Εφαρμογή της άσκησης «Τι να κάνω με τη Μουτζούρα μου».	25´	Οδηγίες, εφαρμογή, παρουσίαση εικόνων (εθελοντικά), ερωτήσεις άσκησης & απαντήσεις	Υλικό για ζωγραφιά
Κλείσιμο, έκφραση Συναισθημάτων. Ερωτηματολόγιο.	15´		

Στόχοι της εκπαιδευτικής συνάντησης

Με την εφαρμογή των παραπάνω δραστηριοτήτων επιδιώχθηκε να βοηθηθούν οι συμμετέχοντες ως προς τη λήψη κατάλληλων αποφάσεων προσαρμοζόμενοι στις αλλαγές. Αναλυτικότερα οι στόχοι των ασκήσεων ήταν οι εξής:

- Να αναγνωρίζουν τις μεταβιβάσιμες δεξιότητες και να τις αξιοποιούν στη ζωή τους.
- Να αποδέχονται το νέο εργασιακό μοντέλο που εμπεριέχει την αλλαγή των εργασιακών ρόλων στη σταδιοδρομία.
- Να υιοθετήσουν την αντίληψη ότι η διαδικασία λήψης απόφασης θα είναι μια συνεχής διαδικασία στη διαμόρφωση της επαγγελματικής τους ζωής.
- Να σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους και να διαμορφώνουν με βάση τα κίνητρα τις αξίες και τα ενδιαφέροντά τους – εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές.
- Να κατανοούν τη διαδικασία των επαγγελματικών μεταβάσεων και να διαχειρίζονται με επιτυχία τις απρόβλεπτες μεταβάσεις.
- Να αντιλαμβάνονται τις εκάστοτε συνθήκες του περιβάλλοντος να βρίσκονται σε ετοιμότητα και να παίρνουν τις κατάλληλες αποφάσεις.
- Να συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση για την υποστήριξη των στόχων ζωής και εργασίας.

Αποτελέσματα

Κύρια διαπίστωσή της άσκησης ήταν ότι όλοι οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τους εξωτερικούς παράγοντες της σύγχρονης αγοράς εργασίας ως απειλητικούς παράγοντες για την υλοποίηση των επαγγελματικών στόχων και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους. Οι διαρκείς ανακατατάξεις της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα την άενη εναλλαγή μεταξύ απασχολησιμότητας – ανεργίας, δημιουργούν αβεβαιότητα και αμφισβήτηση στην επιλογή επαγγέλματος κάτι που έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία δυσθυμικών συναισθημάτων (βλ. σχετικά και Αργυροπούλου, 2012).

Η αποδόμηση παραδοσιακών μορφών σταδιοδρομίας, σε συνδυασμό με τις μειωμένες ευκαιρίες της μικρής τοπικής αγοράς εργασίας στην οποία ζουν, τους βρίσκει ανέτοιμους στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Αυτό φαίνεται από την έκφραση των συναισθημάτων τους και τη σύγχυση που τους διακατέχει μη γνωρίζοντας πώς να αναλάβουν την προσωπική ευθύνη της σταδιοδρομίας τους. Ωστόσο έχουν συνειδητοποιήσει ότι χρειάζεται να ενισχύουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους σε μια δια βίου διαδικασία και θεωρούν τη δυνατότητα συγκέντρωσης εφοδίων (στο σχολείο ή στο Κ.Ε.Κ.) ως μια καλή ευκαιρία γι' αυτό. Ειδικότερα στη δεύτερη ομάδα, δεν έγινε σαφές αν οι αποφάσεις τους για τη δια βίου μάθηση είναι ενταγμένες στην εξυπηρέτηση των στόχων τους και επιλογή τους ή στο πλαίσιο της αντίληψης «ό,τι μαθαίνεις, καλό είναι».

Οι συμμετέχοντες διαπιστώνουν την επαγγελματική προσαρμοστικότητα του Μάρκου στο επίπεδο των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Μικεδάκη, 2012) (προνοητικός, διότι ζητά νέες ευκαιρίες, ευέλικτος στις αλλαγές, πρόθυμος να κάνει νέα σχέδια). Στο επίπεδο των ενδοατομικών χαρακτηριστικών, η ικανότητα ελέγχου του Μάρκου συγκρούεται με τις αντιλήψεις μιας ομάδας νέων με παθητικές συμπεριφορές που αποδίδουν τα αποτελέσματα μιας απόφασης του Μάρκου (παραίτηση από εργασία λόγω κακών συνθηκών εργασίας) σε εξωτερικούς παράγοντες. Με τον ίδιο τρόπο εξηγήθηκε και η ψυχοκοινωνική ικανότητα του Μάρκου να σχετίζεται με ανθρώπους. Χαρακτηρίστηκε η δεξιότητα ως γνωριμία-μέσον (εδώ δόθηκε η δυνατότητα συζήτησης για την έδρα ελέγχου).

Τέλος κατά την εφαρμογή της άσκησης «τι κάνω με τη μουτζούρα μου» οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν ότι κάθε αποτυχία, άγνοια, μη επιδεξιότητα και αδυναμία αποτελεί μουτζούρα στη ζωή τους. Κατανόησαν ότι χρειάζεται να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και άλλη ματιά στα πράγματα για να μπορούν να αξιοποιούν τις δυσκολίες ως προκλήσεις. Ένοιωσαν αισιόδοξα και πίστεψαν ότι μπορούν να διορθώσουν την «μουτζούρα τους».

Παρακάτω παραθέτουμε αυτούσιες ενδεικτικές απαντήσεις των συμμετεχόντων στο ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της άσκησης:

- *Τι σας έκανε εντύπωση από τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετείχατε;*

Ο Μάρκος ο οποίος συνέχεια προσπαθεί, ο οποίος παραιτήθηκε από τη δουλειά του γιατί δεν του άρεσαν οι συνθήκες, ότι τελικά το χόμπι του τον βοήθησε να ανακαλύψει και άλλη επαγγελματική του πτυχή, ότι μαθαίνει συνέχεια, ότι ενώ ήταν δραστήριος δεν είχε δίπλωμα, η αγάπη του για τον αθλητισμό, ενώ ήταν δυνατός είχε άγχος, ήταν αληθινός, διαπίστωσα ότι κουράστηκα από την άσκηση

- *Τι διαπιστώσατε;*

Ότι πρέπει να τολμάς, να έχεις εφόδια, να είσαι έτοιμος σε αλλαγές, να μη αλλοτριώνεσαι, να αποφασίζεις λογικά, να έχεις στόχους, να μαθαίνεις από τα λάθη σου, έμαθα ότι η ζωή είναι ευθύνη, ότι μπορεί να μη πετυχαίνεις εύκολα, ότι μοιάζω με τον Μάρκο, ότι χρειάζεται να έχεις εμπειρίες και να οργανώνεις τη ζωή σου.

- *Τι δεν κάνετε εσείς;*

Δεν οργανώνω, δεν έχω στόχο συγκεκριμένο, δεν τελειώνω ότι αρχίζω βαριέμαι, δεν πιστεύω σε μένα, ενώ προσπαθώ και τολμώ δεν έχω αποτέλεσμα, δεν προσπαθώ να μάθω ξένη γλώσσα, δεν ξέρω πώς να μη φοβάμαι, δεν έχω πολλούς φίλους για βοήθεια, δεν ξέρω τις δυνάμεις μου, εδώ που ζω είναι αλλιώς,

- *Θέλετε μετά τη συμμετοχή σας στις δραστηριότητες να αλλάξετε κάτι σε σας;*

Να έχω εμπιστοσύνη σε μένα, να αποφασίζω με οργάνωση, να δέχομαι βοήθεια, να μη είμαι τόσο αυθόρμητη, να κυνηγώ τα όνειρά μου, να πιστεύω στα δυνατά μου σημεία, δεν ξέρω, να παίρνω πρωτοβουλίες, να φύγω από το σπίτι, να βλέπω μακριά, να είμαι ευέλικτη, να ζω αλλιώς.

- *Πως σας φάνηκαν οι δραστηριότητες στις οποίες συμμετείχατε;*

Αληθινή ιστορία, δύσκολες, ευχάριστες, με κούρασε το σταυροδρόμι, καινούργια εμπειρία, αγχώθηκα, δύσκολες αλλά με προβληματίσαν, θαύμασα τον Μάρκο, ευτυχώς που υπήρχε στο τέλος η ζωγραφιά και χαλάρωσα, έμαθα από τον Μάρκο, καλές ήταν, εμένα μου άρεσε η μουντζούρα.

Συμπεράσματα

Η δραστηριότητα «το σταυροδρόμι του Μάρκου» λειτούργησε στους συμμετέχοντες ως άσκηση για την εκμάθηση της διαδικασίας λήψης απόφασης. Η διαδικασία λήψης απόφασης με τον τρόπο οργάνωσης της πρώτης δραστηριότητας φάνηκε ότι κούρασε τους συμμετέχοντες. Δεν κατανόησαν στην αρχή τον λόγο για τον οποίο γινόταν όλες οι ερωτήσεις. Αυτό σήμαινε ενδεχομένως ότι δεν είχαν την εμπειρία από τη διαδικασία, διότι αποφάσιζαν με άλλο τρόπο ή δεν είχαν αποφασίσει για κάποιο τόσο σοβαρό θέμα. Αντίθετα, η ανταπόκριση στη

δεύτερη άσκηση, τη μουτζούρα, ήταν πιο θετική και κατέληξε σε αισιόδοξες σκέψεις.

Πιστεύουμε ότι ανάλογες ασκήσεις βοηθούν τους συμμετέχοντες να αναλύσουν με μέθοδο και λεπτομέρεια καίρια ζητήματα διαχείρισης σταδιοδρομίας και να καταλήξουν σε σωστότερες αποφάσεις για το επαγγελματικό τους μέλλον. Ιδιαίτερος στην εποχή της αστάθειας και των συνεχών και απρόσμενων αλλαγών που διανύουμε, η αξιοποίηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και του ελέγχου μπορούν να συμβάλουν στη χάραξη προσωπικών μονοπατιών επιτυχίας. Συχνά ο εχθρός κρύβεται μέσα μας, με τη μορφή της αναποφασιστικότητας και της υποταγής σε ένα κακό πεπρωμένο. Η συγκεκριμένη θεωρία βοηθά το άτομο να αναλάβει το ίδιο την ευθύνη της ζωής και της σταδιοδρομίας του και να γίνει η καλύτερη εκδοχή του εαυτού του.

Παράρτημα

Έλεγχος: Μαθαίνω να παίρνω κατάλληλες αποφάσεις προσαρμοζόμενος/η στις αλλαγές

Άσκηση: «Το σταυροδρόμι της σταδιοδρομίας» Μελέτη περίπτωσης: Η περίπτωση του Μάρκου. Άσκηση: «Τι να κάνω με τη μουτζούρα μου;»

Διαδικασία

Το σταυροδρόμι του Μάρκου 1

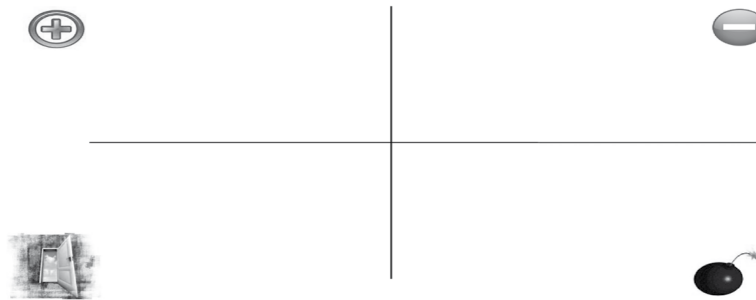
Οι συμμετέχοντες χωρίζονται σε ομάδες και τους δίνεται μια μελέτη περίπτωσης:

Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΟΥ ΜΑΡΚΟΥ

Ο Μάρκος δίνοντας πανελλήνιες εξετάσεις στόχευε αρχικά να γίνει εκπαιδευτικός πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γιατί, όπως έλεγε «ήθελε με την εργασία του να προσφέρει και να έρχεται σε επαφή με ανθρώπους και όχι με μηχανές», ενώ ταυτόχρονα, ο εκπαιδευτικός χώρος τον γοήτευε. Ωστόσο, ο χώρος του αθλητισμού τον είχε κερδίσει από μικρό, καθώς ήδη στην τρίτη λυκείου ήταν αναντικατάστατο μέλος της τοπικής ομάδας μπάσκετ, η οποία είχε κατακτήσει πολλούς τίτλους σε πανελλήνιο επίπεδο. Στο μηχανογραφικό δελτίο είχε δηλώσει το Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, αν και γνώριζε ότι είχε λίγες πιθανότητες να το «πιάσει», εξαιτίας της μέτριας βαθμολογίας του, καθώς και το Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, το Τμήμα Προσχολικής Αγωγής αλλά και άλλες σχολές, όπως το Τμήμα Επιστημών Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού (ΤΕΦΑΑ). Πέρασε στο τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, το οποίο και τελείωσε ακριβώς στα τέσσερα χρόνια, καθώς παρακολουθούσε ανελλιπώς τα μαθήματα και είχε μάθει να οργανώνει πολύ καλά το χρόνο του. Από το τέταρτο έτος των σπουδών του είχε αναλάβει να προπονεί την παιδική ομάδα της περιοχής του, από την οποία είχε και ο ίδιος περάσει. Καθώς έβλεπε τις προσπάθειες που έκανε για διορισμό στο δημόσιο τομέα, ως φιλόλογος, να αποβαίνουν άκαρπες, στράφηκε στον ιδιωτικό τομέα, όπου και προσλήφθηκε από κάποιο φροντιστήριο. Μετά από ένα χρόνο, ο διευθυντής τού αύξησε τις ώρες διδασκαλίας. Παρόλο που ο Μάρκος ήταν ικανοποιημένος από την εργασία του και έπαιρνε ένα ικανοποιητικό μισθό, αρνήθηκε την αύξηση του ωραρίου και παραιτήθηκε. «Ήταν πολύ δεσμευτικό ακόμα και τα Σαββατοκύριακα να εργάζομαι στο φροντιστήριο, ενώ θα έπρεπε να παραιτηθώ από τον αθλητισμό ως προπονητής και ως αθλητής, γεγονός που δεν το συζητώ». Άρχισε, αμέσως, να αναζητά κάτι που θα του άνοιγε περισσότερες και μεγαλύτερες προοπτικές και κάποια στιγμή τον δέχθηκαν σε ένα ιδιωτικό σχολείο, το οποίο όμως βρισκόταν πολύ μακριά από το σπίτι του και έτσι αρνήθηκε, γιατί δεν είχε δίπλωμα οδήγησης και θα χρειαζόταν πολλές ώρες για να φτάσει στον τόπο εργασίας του. Ταυτόχρονα, ο προπονητής της ομάδας νέων του είχε ζητήσει τη συνεργασία του στην επιλογή των ατόμων που θα εκπροσωπούσαν την ομάδα στο ερχόμενο πρωτάθλημα. Η επαφή του Μάρκου με τα παιδιά της ομάδας και τους γονείς ήταν εξαιρετική και σύντομα συνειδητοποίησε ότι θα μπορούσε να καλλιεργήσει τις αντίστοιχες δεξιότητες και να αναζητήσει τον χώρο που θα

μπορούσε να τις αξιοποιήσει επαγγελματικά. Κάποιος φίλος τού πρότεινε, επίσης, να παρακολουθήσει σεμινάρια πάνω σε δεξιότητες της συμβουλευτικής. Η πρώτη του εμπειρία ήταν τόσο θετική, που αποφάσισε να προχωρήσει σε μεταπτυχιακές σπουδές στη συμβουλευτική. Αφού τελείωσε το μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών και την πρακτική του εκπαίδευση, ο Μάρκος εργάστηκε για δύο χρόνια ως ημιαπασχολούμενος στην εταιρεία που έκανε την πρακτική του. Στη νέα του εργασία βρέθηκε αντιμέτωπος με το αυξανόμενο άγχος του, γεγονός που δεν είχε προβλέψει. Σε έναν επαγγελματικό χώρο εντελώς καινούργιο για εκείνον, με αρκετές ευθύνες και ανταγωνισμό, αισθάνθηκε, όπως στον πρώτο του αγώνα μπάσκετ. Σταδιακά, βέβαια, άρχισε να το αντιμετωπίζει και σε αυτό συνέβαλε η βοήθεια φίλων του που εργάζονταν στο χώρο. Ωστόσο, καθώς οι απολύσεις άρχισαν να παίρνουν μεγάλες διαστάσεις τον τελευταίο καιρό και καθώς ο Μάρκος δεν είχε καταφέρει να προσληφθεί ως πλήρως απασχολούμενος, όπως υπολόγιζε, βρέθηκε πριν ένα χρόνο απολυμένος. Στους φίλους και την οικογένειά του, που προσπαθούσαν να τον ενισχύσουν, απαντούσε: «Δεν θα απογοητευτώ. Έχω αρκετά προσόντα και δεξιότητες και είμαι σίγουρος ότι θα βρεθεί η κατάλληλη ευκαιρία που θα τα αξιοποιήσω». Μετά από δυο μήνες ενημερώθηκε μέσω κάποιου γνωστού ότι ο δήμος της περιοχής που κατοικούσε ζητούσε πρόσωπα για δημιουργική απασχόληση παιδιών έναντι μικρής αμοιβής. Αρπάξε την ευκαιρία και τώρα είναι υπεύθυνος αυτής της προσπάθειας. Βέβαια, έχει πολλές ευθύνες και κάθε μέρα χρειάζεται να ρυθμίζει πολλά πράγματα, με αποτέλεσμα μερικές φορές να ξεχνά κάποιες από τις υποχρεώσεις και να τρέχει τελευταία στιγμή να τα «μπαλώσει». Ο Μάρκος συνειδητοποίησε ότι κάθε μετάβαση που έκανε ήταν μια «βουτιά στο άγνωστο». Ωστόσο, όπως λέει, «πάντα πρέπει να έχεις στο πίσω μέρος του μυαλού σου ότι τίποτα δεν είναι σταθερό. Πάντα να έχεις εναλλακτικά σχέδια. Να σκέφτεσαι: τι θα κάνω, αν τα πράγματα δεν πάνε, όπως τα υπολόγισα;».

Στη συνέχεια, ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός ζητά από τους συμμετέχοντες να παρακολουθήσουν προσεχτικά τη μελέτη και στη συνέχεια, σε ένα φύλλο χαρτί που τους δίνεται να κάνουν ένα σταυρό, έτσι ώστε να σχηματίζονται τέσσερα τεταρτημόρια.



Στο πάνω αριστερά τεταρτημόριο δίνουμε τον τίτλο «δυνάμεις», στο πάνω δεξιό τεταρτημόριο δίνουμε τον τίτλο «αδυναμίες», στο κάτω αριστερά δίνουμε τον τίτλο «ευκαιρίες» και τέλος στο κάτω δεξιό δίνουμε τον τίτλο «απειλές». Στο πεδίο των δυνάμεων κάθε ομάδα καλείται να συμπληρώσει τα χαρακτηριστικά του Μάρκου, στα οποία ο Μάρκος μπορεί να βασιστεί και να αξιοποιήσει στο μελλοντικό του επάγγελμα. Τέτοια στοιχεία μπορεί να αφορούν στην εκπαίδευση, την εργασιακή του εμπειρία ή σε άλλη γνώση που κατέχει και θεωρείται αξιοποιήσιμη, καθώς και στις μεταβιβάσιμες δεξιότητες του (π.χ. οι επικοινωνιακές δεξιότητες, ομαδικό πνεύμα, ηγετική συμπεριφορά). Στο πεδίο των αδύνατων σημείων αναφέρονται χαρακτηριστικά που είναι στον έλεγχο του ατόμου, αλλά μειονεκτεί σε αυτά, ωστόσο μπορεί να τα βελτιώσει. Σε αυτό το πεδίο οι συμμετέχοντες καλούνται να εντοπίσουν τα αδύνατα σημεία του Μάρκου και να προβληματιστούν στο πώς θα μπορούσε να τα ενισχύσει.

Βοηθητικές ερωτήσεις που θα μπορούσαν να δοθούν από τον σύμβουλο/εκπαιδευτικό είναι:

- Τι μπορεί να βελτιώσει ο Μάρκος, κατά τη γνώμη σας;
- Τι εμποδίζει τον Μάρκο στην εκπλήρωση του στόχου του;
- Τι θα έπρεπε να αποφύγει ο Μάρκος;
- Τι θα μπορούσε να κάνει ο Μάρκος με διαφορετικό τρόπο, για να εξελιχθούν τα πράγματα, όπως ο ίδιος επιθυμεί;

Στο τεταρτημόριο των ευκαιριών καταγράφονται εξωγενείς συνθήκες, οι οποίες δεν είναι υπό τον έλεγχο του ατόμου, αλλά μπορεί να εκμεταλλευτεί προς όφελός του. Ως ευκαιρία, θεωρείται κάθε κατάσταση που προκύπτει και επιτρέπει την ενδυνάμωση μιας δύναμης ή την αποδυνάμωση μιας αδυναμίας και, όπως στα παραπάνω τεταρτημόρια, κάθε ομάδα καλείται να βρει τι μπορεί να αποτελέσει ευκαιρία για το Μάρκο.

Στο τεταρτημόριο των απειλών αναφέρονται εξωτερικοί, μη ελεγχόμενοι από το άτομο παράγοντες, των οποίων η επίδραση μπορεί να ομαλοποιηθεί. Η προέλευση των απειλητικών καταστάσεων ενδέχεται να εντοπίζεται σε κοινωνικό, οικονομικό τεχνολογικό, πολιτικό ή άλλο επίπεδο. Κάποιες ερωτήσεις που μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές να σκεφτούν «προβληματικές περιοχές» για την περίπτωση του Μάρκου είναι:

- Υπάρχουν κάποιες κοινωνικές εξελίξεις που ενδέχεται να επηρεάζουν τη μελλοντική σταδιοδρομία του Μάρκου;
- Ποιες εξωτερικές επιρροές μπορεί να δυσχεράνουν την επιτυχία του επαγγελματικού του στόχου;
- Μήπως αλλάζουν οι προδιαγραφές της εργασίας, των προϊόντων ή των υπηρεσιών;

Αφού όλες οι ομάδες έχουν συμπληρώσει και τα τέσσερα τεταρτημόρια, ζητείται από κάθε μία να διαβάσει τι έχει γράψει σε κάθε ένα από τα τέσσερα πεδία και ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός καταγράφει όλα όσα σκέφτηκαν και κατέγραψαν οι ομάδες.

Σε αυτό το σημείο δίνεται χρόνος στους συμμετέχοντες να μιλήσουν για τον εαυτό τους, εφόσον το επιθυμούν. Ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός τους ρωτά αν βρήκαν κοινά στοιχεία με την ιστορία του Μάρκου και τους παρακινεί να σκεφτούν αν αναγνωρίζουν ομοιότητες με κάποιον «πρωταγωνιστή» που συνάντησαν σε κάποιο βιβλίο που διάβασαν και τους άρεσε ή από την αγαπημένη τους ταινία, για παράδειγμα. Με τον τρόπο αυτό, συγκεντρώνονται πληροφορίες για τα πρότυπα που οι συμμετέχοντες αναζητούν στη σταδιοδρομία, τους στόχους και τις προσδοκίες τους, ενώ ταυτόχρονα, οι ίδιοι προχωρούν σε μια βαθύτερη διερεύνηση του εαυτού τους, χωρίς να νιώθουν ότι εκτίθενται.

Στη συνέχεια, ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός ζητά από τους συμμετέχοντες να δώσουν έναν τίτλο για το σταυροδρόμι σταδιοδρομίας του Μάρκου, ο οποίος ουσιαστικά θα αποτελέσει ένα συμπέρασμα για τη διεργασία στην οποία συμμετείχαν ή, πιθανώς, θα οδηγήσει σε ένα μήνυμα για τη στάση των συμμετεχόντων απέναντι στη σταδιοδρομία τους.

Τέλος, το σταυροδρόμι του Μάρκου συνεχίζεται και ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός επιδιώκει μέσα από κατάλληλες ερωτήσεις να καλλιεργήσει στους συμμετέχοντες δεξιότητες λήψης απόφασης.

Το σταυροδρόμι του Μάρκου 2 (η συνέχεια)

Το πρόγραμμα δημιουργικής απασχόλησης ολοκληρώνεται σε ένα μήνα και ο δήμαρχος προτείνει στον Μάρκο να του ανανεώσει τη σύμβασή του για ακόμη ένα χρόνο. Όμως, ο Μάρκος δεν γνώριζε αυτή την προοπτική και έτσι είχε αρχίσει να ψάχνει και πάλι για δουλειά και μάλιστα, έκανε αιτήσεις και στο εξωτερικό. Πρόσφατα ενημερώθηκε ότι έγινε δεκτός σε ένα συμβουλευτικό κέντρο για εφήβους στην Αγγλία με έναν αρκετά ικανοποιητικό μισθό και με δυνατότητες εξέλιξης.

Τώρα βρίσκεται σε δίλημμα και δεν ξέρει τι να αποφασίσει. Βοηθητικές ερωτήσεις:

1. Ποιες είναι οι εναλλακτικές επιλογές του Μάρκου;
2. Ποια τα βραχυπρόθεσμα και ποια τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα κάθε επιλογής;

3. Τι είδους συναισθήματα μπορεί να δημιουργεί η καθεμία από αυτές τις εναλλακτικές επιλογές;
4. Ποιες παρόμοιες, συμπληρωματικές ή πρωτοποριακές ιδέες δημιουργούν οι παραπάνω εναλλακτικές επιλογές;
5. Αξιολογείτε τις επιλογές του Μάρκου με βάση τα οφέλη και τους κινδύνους που μπορεί να κρύβουν.
6. Τώρα, καταγράψτε τις πιο ελκυστικές επιλογές του Μάρκου, αυτές, δηλαδή, με τους λιγότερους κινδύνους.

Τι να κάνω με τη μουντζούρα μου;

Σκοπός είναι να εμπεδωθεί η δεξιότητα του ελέγχου μέσα από ένα πιο διαδραστικό τρόπο.

Διαδικασία

Ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός μοιράζει σε όλους τους συμμετέχοντες μια λευκή κόλλα Α4 και λίγους χρωματιστούς μαρκαδόρους. Οι συμμετέχοντες, με τις οδηγίες του συμβούλου, παίρνουν με το ανάποδο χέρι από αυτό που γράφουν το μαύρο στυλό τους, κλείνουν τα μάτια και ζωγραφίζουν μια μουντζούρα πάνω στο χαρτί. Στη συνέχεια, ανοίγουν τα μάτια και με το χέρι που γράφουν, χρησιμοποιώντας τους χρωματιστούς μαρκαδόρους, σχεδιάζουν ένα τοπίο ή μια κατάσταση μέσα στην οποία εντάσσουν τη μουντζούρα, ώστε να είναι λειτουργική και «χρήσιμη».

Καθώς παρατηρούν τις ζωγραφιές τους, ο σύμβουλος/εκπαιδευτικός με τη χρήση ερωτήσεων τους προκαλεί να εμβαθύνουν στη μεταφορική σημασία της ζωγραφιάς τους:

- Τι μπορεί να αποτελεί «μουντζούρα» στην επαγγελματική σας ζωή; (προσωπικό λάθος, μη ρεαλιστικοί στόχοι, αποτυχημένη προσπάθεια, αντιξοότητες στην επαγγελματική πορεία, οι συνθήκες της κρίσης...)
 - Γιατί τη μουντζούρα την κάναμε με κλειστά μάτια και με το ανάποδο χέρι από αυτό που γράφουμε; (πχ. κλειστά μάτια: πολλές φορές δε βλέπουμε τα λάθη μας, δεν αντιλαμβανόμαστε εγκαίρως τις δυσκολίες που μπορεί να προκύψουν, δεν είμαστε ρεαλιστές, δεν ξέρουμε πώς να αντιμετωπίσουμε μια κρίσιμη κατάσταση...)
 - Τι δείχνει η προσπάθειά σας να μετατρέψετε τη μουντζούρα σε λειτουργικό κομμάτι της ζωγραφιάς; (θετική διάθεση για να ξεπεραστούν οι δυσκολίες, δυνατότητα να αξιοποιούμε τα λάθη ή τις ατυχίες, δυνατότητα να φτιάχνουμε την «τύχη» μας, να ασκούμε έλεγχο στις συνθήκες του περιβάλλοντος, αποφασιστικότητα...)
- Πώς αισθανθήκατε, όταν είδατε τη ζωγραφιά σας στο τέλος;*
(Σιδηροπούλου κ.α., 2013β, σελ.23-24)

Αναφορές

- Bimrose, J., Barnes, S-A., Brown, A. and Hughes, D. (2011). The role of career adaptability in skills supply, Wath-upon-Deerne, London: UK Commission for Employment and Skills.
- Rotter, J.B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist* 45 (4): 489-93.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201.
- Αργυροπούλου, Α. (2012) Σύνθετοι παράγοντες που συνδέονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων: Θεωρητική και ερευνητική ανασκόπηση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. Τεύχος 100. ΕΛΕΣΥΠ. Σελ. 55-64.

- Μικεδάκη, Κ. (2012) Ο ρόλος της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην ανάπτυξη και ενίσχυση δεξιοτήτων σε μια περίοδο κρίσης και αβεβαιότητας. Εργασία στο πλαίσιο του μαθήματος Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής ΙΙ, ΠΜΣ «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. & Δρόσος, Ν. (2013α) Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας - Θεωρητικό Πλαίσιο. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Μπεζεβέγκης Η., Αργυροπούλου Αικ., Δρόσος Ν. (2013β). Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας Εγχειρίδιο Πρακτικής Εφαρμογής για Συμβούλους Σταδιοδρομίας. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.