



euro | guidance

Εκπαιδευτικό Υλικό

Επιμορφωτικού Σεμιναρίου για Στελέχη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

ΘΕΜΑ:

«Το Μοντέλο της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού»

Αθήνα Μάιος 2006 – Θεσσαλονίκη Ιούνιος 2007

Επιστημονική Ομάδα: Μπούκα Αλεξάνδρα, Μέλος ΔΣ ΕΚΕΠ, Στελέχη ΕΚΕΠ: Ρέα Σγουράκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, MSc, Σταυρούλα Τετραδάκου, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, Ευδοκία Λαγάκου, Ψυχολόγος MSc, Βιβή Σουλδάτου, Κοινωνική Λειτουργός, Msc, Βλαχάκη Φωτεινή, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, MSc, Λάμπρος Τούμπας, Κοινωνιολόγος, MSc,

Η δράση αυτή υλοποιήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (χρηματοδότηση: Euroguidance – Leonardo da Vinci 50% και 50% Εθνικοί Πόροι).

Η παρούσα δημοσίευση δεσμεύει μόνο το συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που παρέχονται σε αυτήν.

Επιτρέπεται η ανατύπωση, η αναπαραγωγή, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο με την προϋπόθεση ότι θα παρουσιάζονται ή θα αναφέρονται τα ονόματα των συντακτών των παρουσιάσεων και των στοιχείων του φορέα υλοποίησης του σεμιναρίου στο οποίο παρουσιάστηκαν τα σχετικά στοιχεία.

Θεματικές Ενότητες Επιμορφωτικού Σεμιναρίου

Μοντέλο δια βίου Επαγγελματικού Προσανατολισμού- Lifelong guidance model

(2 ώρες)

- Ο θεσμός της Επαγγελματικού Προσανατολισμού ήταν παραδοσιακά επικεντρωμένος στις συγκεκριμένες περιόδους που οι μαθητές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έκαναν επιλογές επαγγελματικού προσανατολισμού ή που οι άνεργοι έψαχναν για εργασία. Σήμερα κάτι τέτοιο δεν εφαρμόζεται μόνο στην αγορά εργασίας και στα κοινωνικά γεγονότα. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι πλέον απαραίτητος σε όλα τα στάδια της ζωής.

Ο Τροχός της Σταδιοδρομίας - Career Wheel

- Ένα πρότυπο Επαγγελματικού Προσανατολισμού που έχει χρησιμοποιηθεί σε πολλά διαφορετικά πλαίσια, είναι ο τροχός σταδιοδρομίας δηλ. τα Μονοπάτια Σταδιοδρομίας, το «σταδιοδρομιοσκόπιο» (CareerScope), τους Κύκλους Προσανατολισμού. Θα παρουσιάσουμε αυτό το πρότυπο και θα επεξηγήσουμε πώς οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυτήν την προσέγγιση για να εξερευνήσουν τα θέματα που αφορούν στη σταδιοδρομία.

Η Συμβουλευτική Σχέση και η Έννοια του Ενδιαφέροντος - Negotiating the Career Counseling Relationship and the Problem of Concern

(3 ώρες)

- Σε αυτή την ενότητα θα γίνει μια ουσιαστική εξέταση μερικών συμβουλευτικών παραδόσεων. Θα εστιάσουμε στο ενδιαφέρον, στις γέφυρες οικοδόμησης, στη διαπραγμάτευση της εργασιακής συμμαχίας, και στην αντιμετώπιση των απρόθυμων πελατών. Η ενασχόληση με αγαπημένα πράγματα, θα χρησιμοποιηθεί σαν ένας τρόπος ενθάρρυνσης μιας θετικότερης συμβουλευτικής σχέσης.
- Αυτή η ενότητα θα εστιάσει επίσης στον τρόπο με τον οποίο οι σύμβουλοι και οι πελάτες καθορίζουν τα προβλήματα που απαιτούν λύσεις. Θα διευκρινιστεί η συγκεκριμένη στρατηγική για να ξεκαθαριστούν τα θέματα που ενδιαφέρουν.

Μια Νέα Προσέγγιση στη Θεώρηση της Συμβουλευτικής Διαδικασίας - A New Approach to Viewing the Counseling Process

(3 ώρες)

- Από την πλευρά της συμβουλευτικής διαδικασίας συχνά υπάρχει μια πλεονάζουσα εμπιστοσύνη ως προς την προοπτική «προσανατολισμού της σταδιοδρομίας». Ως εναλλακτική άποψη θα παρουσιαστεί η προοπτική της «τέχνης της σταδιοδρομίας». Στην «τέχνη της σταδιοδρομίας» υπάρχει μια αναπόσπαστη εστίαση στην ικανότητα, στη δημιουργικότητα και στη λειτουργικότητα.
- Μια αυξανόμενη πρόκληση είναι η πολυπλοκότητα των περιπτώσεων που προκύπτουν. Ο πελάτης που έχει πολλούς φραγμούς γίνεται σταδιακά ένα όλο και πιο σύνθετο φαινόμενο στις υπηρεσίες, και υπό αυτήν την έννοια, οι

σύμβουλοι πρέπει να προετοιμαστούν να καταλάβουν μερικά από τα θέματα και τις διαδικασίες για την προσέγγιση αυτού του τύπου του ιδιαίτερου πελάτη.

- Επίσης, ως τμήμα της συμβουλευτικής διαδικασίας, θα εξεταστεί το θέμα της υποστήριξης από την οικογένεια και τους φίλους. Αντί να χρησιμοποιηθεί η παραδοσιακή μονόπλευρη προσέγγιση της συμβουλευτικής, θα υπάρξει μια έρευνα για το πώς να περιληφθούν πιο ενεργά στην εξερεύνηση της σταδιοδρομίας και στη λήψη αποφάσεων, άλλοι σημαντικοί παράγοντες.

Πόλοι Έλξης στην Εκπαίδευση και την Αγορά - An Educational and Workplace Career Attraction Model

(2 ώρες)

- Αυτή η ενότητα θα εστιάσει σε ένα σχετικά νέο μοντέλο που απευθύνεται στους παράγοντες που εξετάζουν οι άνθρωποι όταν κάνουν επιλογές εκπαίδευσης και εργασιακού χώρου. Θα περιγραφεί η διαδικασία για την κατανόηση αυτών των παραγόντων και τον καθορισμό των ελλοχευουσών αξιών. Αυτό το πρακτικό μοντέλο έχει εκτιμηθεί ιδιαίτερα από τους συμβούλους προσανατολισμού στα σχολεία, από τους συμβούλους απασχόλησης και από τους ανθρώπους που εργάζονται σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού.

Το Portfolio στο Εκπαιδευτικό και το Επαγγελματικό Πλαίσιο - Portfolio Thinking in Education and Workplace Settings

(2 ώρες)

- Καθώς ο εργασιακός χώρος έχει αλλάξει, υπήρξε μια αυξανόμενη συνειδητοποίηση της ανάγκης να ενσωματωθεί μια διαδικασία προσωπικής οργάνωσης, και δημιουργίας portfolio για την εκμετάλλευση και τη χρήση της ικανότητας. Πολλά σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια χρησιμοποιούν μια λογική portfolio για να δώσουν έμφαση στις δεξιότητες και τις συμπεριφορές. Στον εργασιακό χώρο, οι δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις εστιάζουν στα portfolio δεδομένων για τη μίσθωση και για την συνεχή ανάπτυξη των υπαλλήλων. Σε αυτή την ενότητα η εστίαση θα είναι στο πώς να αναπτύξει το portfolio της σκέψης, πώς να προετοιμάσει κατάλληλα για αυτό υλικά, και πώς να χρησιμοποιήσει μια προσέγγιση στην παρουσίαση portfolio δεδομένων (STAR) για να επεξηγήσει τις δεξιότητες και τις συμπεριφορές.

Η Αναγνώριση Μεταβατικών Σταδίων και η Προσωπική Ενεργοποίηση ως μέρος της επαγγελματικής πορείας - Identifying Transition Points and Creating Agency as Part of the Career Journey

(3 ώρες)

- Οι πελάτες κινούνται σε διαφορετικά περιβάλλοντα (εκπαίδευση – εργασία – ανεργία - επιστροφή στην εργασία - αποχώρηση) σαν τμήμα μιας δια βίου διαδικασίας σταδιοδρομίας και υπάρχουν πολλά διαφορετικά σημεία μετάβασης που πρέπει να εξεταστούν. Αυτά τα μεταβατικά σημεία λαμβάνονται ως τμήματα ολόκληρου του ιστορικού της σταδιοδρομίας. Οι στιγμές της μετάβασης περικλείουν τα πρότυπα κατανόησης και δράσης και διευκολύνουν τη διαδικασία της αλλαγής σταδιοδρομίας.

- Συχνά, για να προχωρήσει κάποιος σε ένα σημείο μετάβασης πρέπει πρώτα να κάνει ένα βήμα προς τα πίσω για να πάρει φόρα (backswing) και να δημιουργήσει μια αίσθηση μεγαλύτερης ενεργοποίησης. Αυτό το βήμα δημιουργεί ενθουσιασμό και ανανεωμένη αυτοπεποίθηση. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι πραγματοποίησης αυτού του στόχου και αρκετές μέθοδοι εξέτασης (ερωτήσεις δευτέρου βαθμού, άσκηση προσδιορισμού προτύπων) που θα παρουσιαστούν ως μέρος της διαδικασίας.

Η Προσωπική Ενεργοποίηση κατά την Εφαρμογή Δυναμικών Μεθόδων Συμβουλευτικής - Creating Agency Through the Use of Dynamic Counseling Methods

(3 ώρες)

- Αυτή η ενότητα, θα εστιάσει στη χρησιμοποίηση των εναλλασσόμενων συμβουλευτικών μεθόδων (π.χ. απεικόνιση, μεταφορικές έννοιες, ανάλυση του προβλήματος) για να αντιμετωπίσει τα θέματα της διερεύνησης της σταδιοδρομίας και της αυξημένης ευθύνης. Αυτές οι μέθοδοι είναι δυναμικότερες και βοηθούν στη δημιουργία αξιοσημείωτης εμπειρίας - ουσιαστικού όρου για τη δημιουργικότητα και την αλλαγή σε οποιοδήποτε επίπεδο. Αυτές οι δραστηριότητες μπορούν να εφαρμοστούν στους σπουδαστές, στους άνεργους πελάτες, και στους εργαζόμενους που ενδιαφέρονται για βελτίωση της σταδιοδρομίας τους.

Εδραίωση, Λήψη Απόφασης και Σχεδιασμός Δράσης - Consolidation, Decision Making and Action Planning

(2 ώρες)

- Θα εξετάσουμε πώς να ενσωματώσουμε τις πληροφορίες μετά από τη διαδικασία εξερεύνησης. Αυτό περιλαμβάνει τη λήψη αποφάσεων (λογικές και εμπνευσμένες μέθοδοι) και το δημιουργικό σχέδιο δράσης. Επίσης θα συζητήσουμε πώς να υποστηρίξουμε τους πελάτες στη δημιουργία σχεδίων δράσης και πώς να επαναδιαπραγματευθούμε τη διαδικασία όταν τα σχέδια δράσης αποτυγχάνουν ή πρέπει να προσαρμοστούν.
- Επίσης θα υπάρξει ένας δημιουργικός επίλογος που θα οδηγήσει το σεμινάριο στη λήξη του.

Όνομα: _____ Ημερομηνία: _____

Έντυπο που συμπληρώνεται για: _____

Αυθόρμητος - είναι ενστικτώδης και ενεργεί παρορμητικά

Εξωστρεφής - είναι ενεργητικός, εκφραστικός και του αρέσει να μιλάει με τους ανθρώπους

Θετικός - είναι ανοικτός και ειλικρινής στην έκφραση των ιδεών

Αποτελεσματικός - έχει ξεκάθαρες ιδέες και αναλαμβάνει δράση ώστε να πραγματοποιηθούν.

Αναλυτικός - είναι προσεκτικός, οξυδερκής και προσπαθεί να είναι ακριβής

Συγκρατημένος - είναι ευαίσθητος, ήρεμος και γενικά κρατά σκέψεις και συναισθήματα για τον εαυτό του

Υπομονετικός - είναι ανεκτικός, ήρεμος και πρόθυμος να αφήσει τις καταστάσεις να ακολουθήσουν τη φυσική πορεία τους

Με κατανόηση - συμπάσχει, είναι συμπονετικός και ανταποκρίνεται εύκολα στα συναισθήματα των άλλων

Οι περισσότεροι τον συμπαθούν για τους παραπάνω οκτώ λόγους.

_____ 4 _____

Οι περισσότεροι τον συμπαθούν για τους υπόλοιπους 6 από τους παραπάνω λόγους.

_____ 3 _____

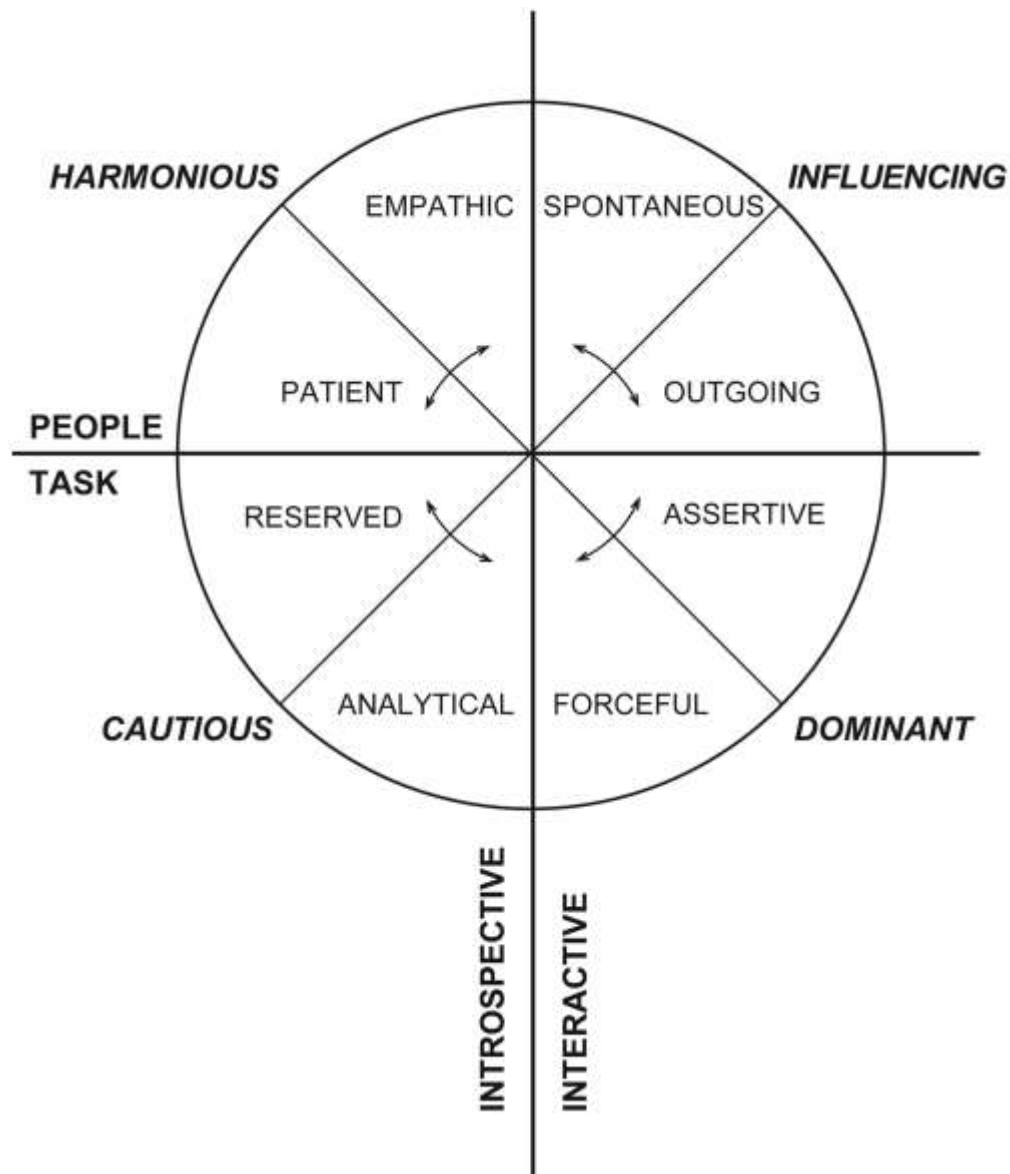
Οι περισσότεροι τον συμπαθούν για τους υπόλοιπους 4 από τους παραπάνω λόγους.

_____ 2 _____

Οι υπόλοιποι για 2 από τους παραπάνω λόγους.

_____ 1 _____

Από το «the Individual Style Survey» του Norm Amundson Ergon Communications



People: άνθρωποι

Task: εργασία

Harmonious: αρμονικός

Empathic: δείχνει ενσυναίσθηση

Patient: υπομονετικός

Influencing: ασκεί επιρροή

Spontaneous: αυθόρμητος

Outgoing: εξωστρεφής

Cautious: προσεκτικός

Reserved: συγκρατημένος

Analytical: αναλυτικός

Dominant: κυριαρχικός

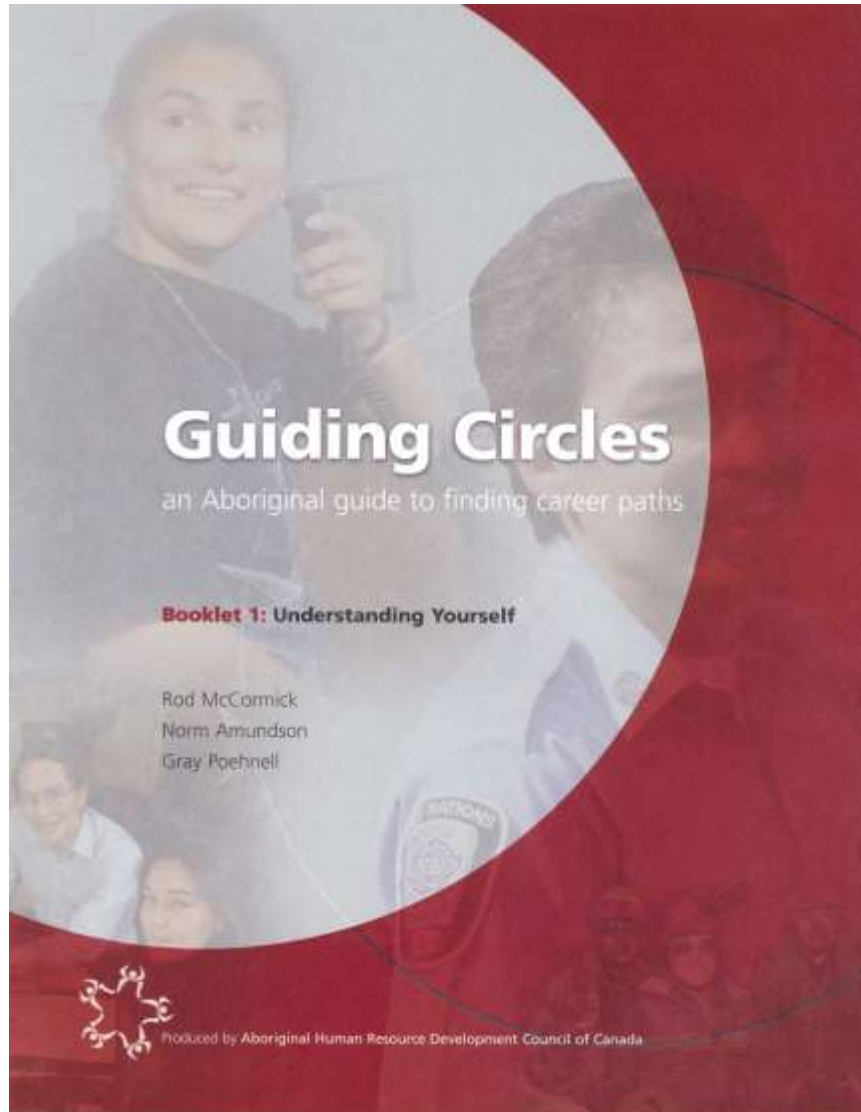
Assertive: διεκδικητικός

Forceful: ισχυρός

Introspective: ενδοσκοπικός

Interactive: αλληλεπιδραστικός

Πελάτες με αυξημένες ανάγκες:



Guiding Circles:
Οδηγός αναζήτησης
σταδιοδρομίας για τους
Αβορίγινες
Βιβλίο 1:
κατανοήστε τον εαυτό
σας

Rod McCormick
Norm Amundson
Gray Poehnell

Σε συνεργασία με το
Aboriginal Human Resource
Development Council of
Canada

Πελάτες με αυξημένες ανάγκες

συχνά αντιμετωπίζουν 4 προβλήματα:

1. ανάγκη για εργαλεία και διαδικασίες που θα σέβονται την κουλτούρα τους

Πελάτες με αυξημένες ανάγκες

συχνά αντιμετωπίζουν 4 προβλήματα:

1. ανάγκη για εργαλεία και διαδικασίες που θα σέβονται την κουλτούρα τους
2. αισθάνονται αποκομμένοι ακόμα και μέσα στον κόσμο μάθησης και εργασίας που επικρατεί

5ετής
σχεδιασμός

εργασιακή
εμπειρία

ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ

εκπαιδευτική
εμπειρία

δεξιότητες, κτλ.



ΖΩΗ

Συμμετέχετε όπου το άτομο
συμμετέχει στη ζωή!!

Πελάτες με αυξημένες ανάγκες

συχνά αντιμετωπίζουν 4 προβλήματα:

1. ανάγκη για εργαλεία και διαδικασίες που σέβονται την κουλτούρα τους
2. αισθάνονται αποκομμένοι ακόμη και μέσα στον κόσμο μάθησης και εργασίας που επικρατεί

Η προσέγγιση μέσα από την αφήγηση μιας ιστορίας

δείχνει

1. από πού να ξεκινήσεις
2. τι να αναζητήσεις
3. πώς να το αναζητήσεις



Πελάτες με αυξημένες ανάγκες

συχνά αντιμετωπίζουν 4 προβλήματα:

1. ανάγκη για εργαλεία και διαδικασίες που σέβονται την κουλτούρα τους
2. αισθάνονται αποκομμένοι ακόμη και μέσα στον κόσμο μάθησης και εργασίας που επικρατεί
3. έλλειψη θετικής αυτοεκτίμησης

Έλλειψη Θετικής Αυτοεκτίμησης:

για να απαντήσω την ερώτηση

ΠΟΙΟΣ ΕΙΜΑΙ;

πρέπει να ξέρω ποιος

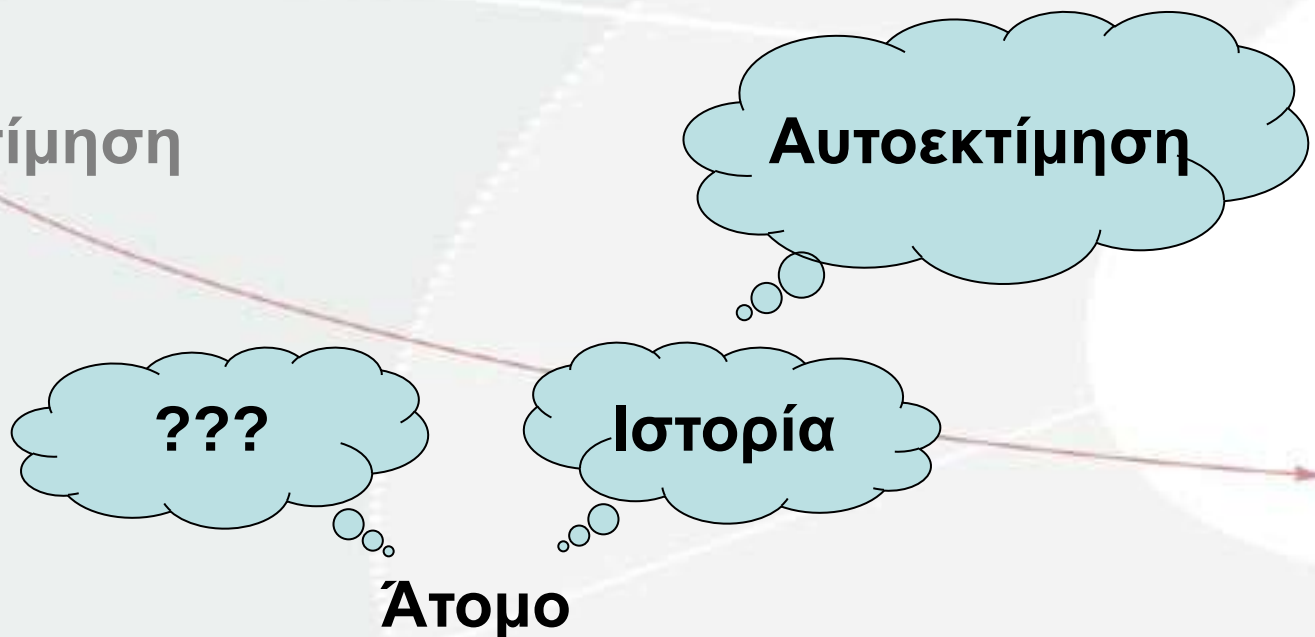
ΠΟΙΟΣ ΕΙΜΑΙ.

κι όμως πολλοί δεν ξέρουν ποιοι είναι

Πρότυπο:

Μια προσέγγιση μέσα από την αφήγηση
μιας ιστορίας με ρεαλιστικά βήματα
προς τη θετική αυτοεκτίμηση

Αυτοεκτίμηση



Πελάτες με αυξημένες ανάγκες

συχνά αντιμετωπίζουν 4 προβλήματα:

1. ανάγκη για εργαλεία και διαδικασίες που σέβονται την κουλτούρα τους
2. αισθάνονται αποκομμένοι ακόμη και μέσα στον κόσμο μάθησης και εργασίας που επικρατεί
3. έλλειψη θετικής αυτοεκτίμησης
4. αναστολές εξαιτίας συνυφασμένης στην κουλτούρα τους ταπεινότητας

**Συνυφασμένη με την κουλτούρα
ταπεινότητα:**
για να απαντήσεις την ερώτηση

ΠΟΙΟΣ ΕΙΜΑΙ;

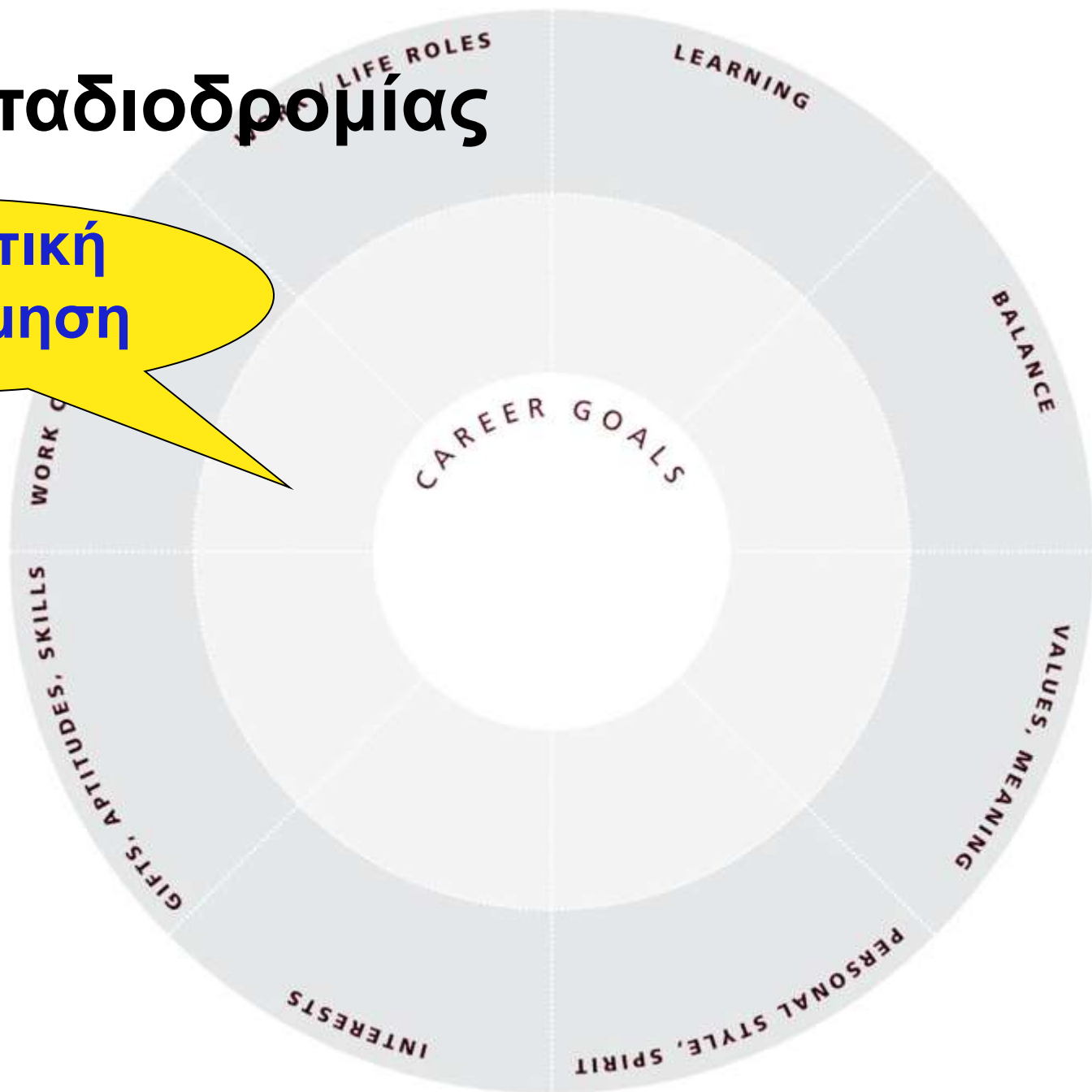
Πρέπει να μπορείς να απαντήσεις
ελεύθερα

ΕΙΜΑΙ _____

κι όμως σε κάποιες κουλτούρες
αυτό θεωρείται υπεροπτικό

Κύκλος Σταδιοδρομίας

προσωπική
αυτοεκτίμηση



Career goals: στόχοι σταδιοδρομίας

Learning: μάθηση

Balance: ισορροπία

Values, meaning: αξίες, νόημα

Personal style, spirit:

προσωπικό στυλ, πνεύμα

Interests: ενδιαφέροντα

Gifts, aptitudes, skills:

ταλέντα, κλίσεις, δεξιότητες

Work connections:

διασυνδέσεις στην εργασία

Work/life roles:

ρόλοι στην εργασία /στη ζωή

Επέκταση του Κύκλου

προσωπική
αυτοεκτίμηση

Career goals: στόχοι σταδιοδρομίας

Learning: μάθηση

Balance: ισορροπία

Values, meaning: αξίες, νόημα

Personal style, spirit:

προσωπικό στυλ, πνεύμα

Interests: ενδιαφέροντα

Gifts, aptitudes, skills:

ταλέντα, κλίσεις, δεξιότητες

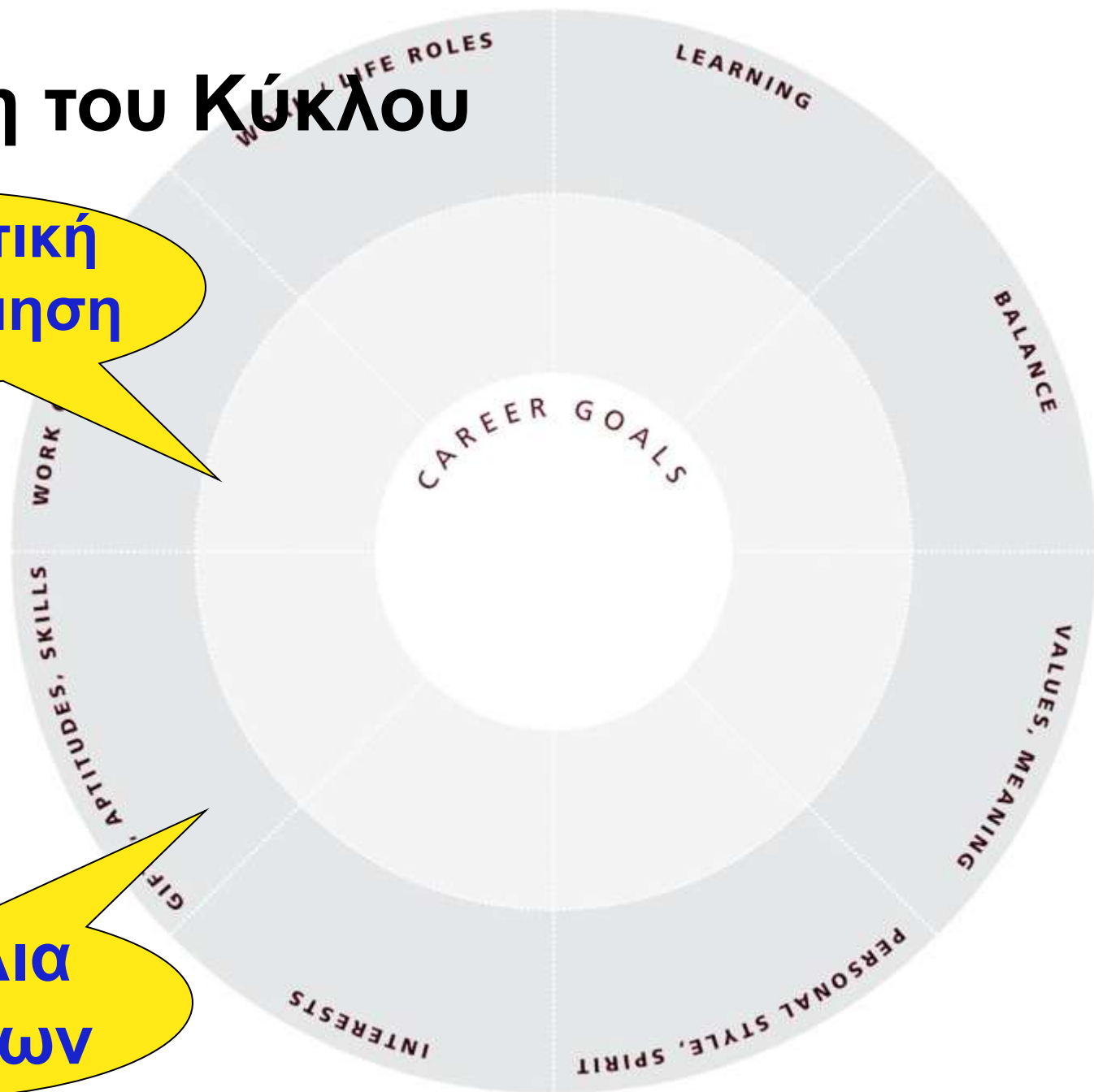
Work connections:

διασυνδέσεις στην εργασία

Work/life roles:

ρόλοι στην εργασία /στη ζωή

τα σχόλια
των άλλων

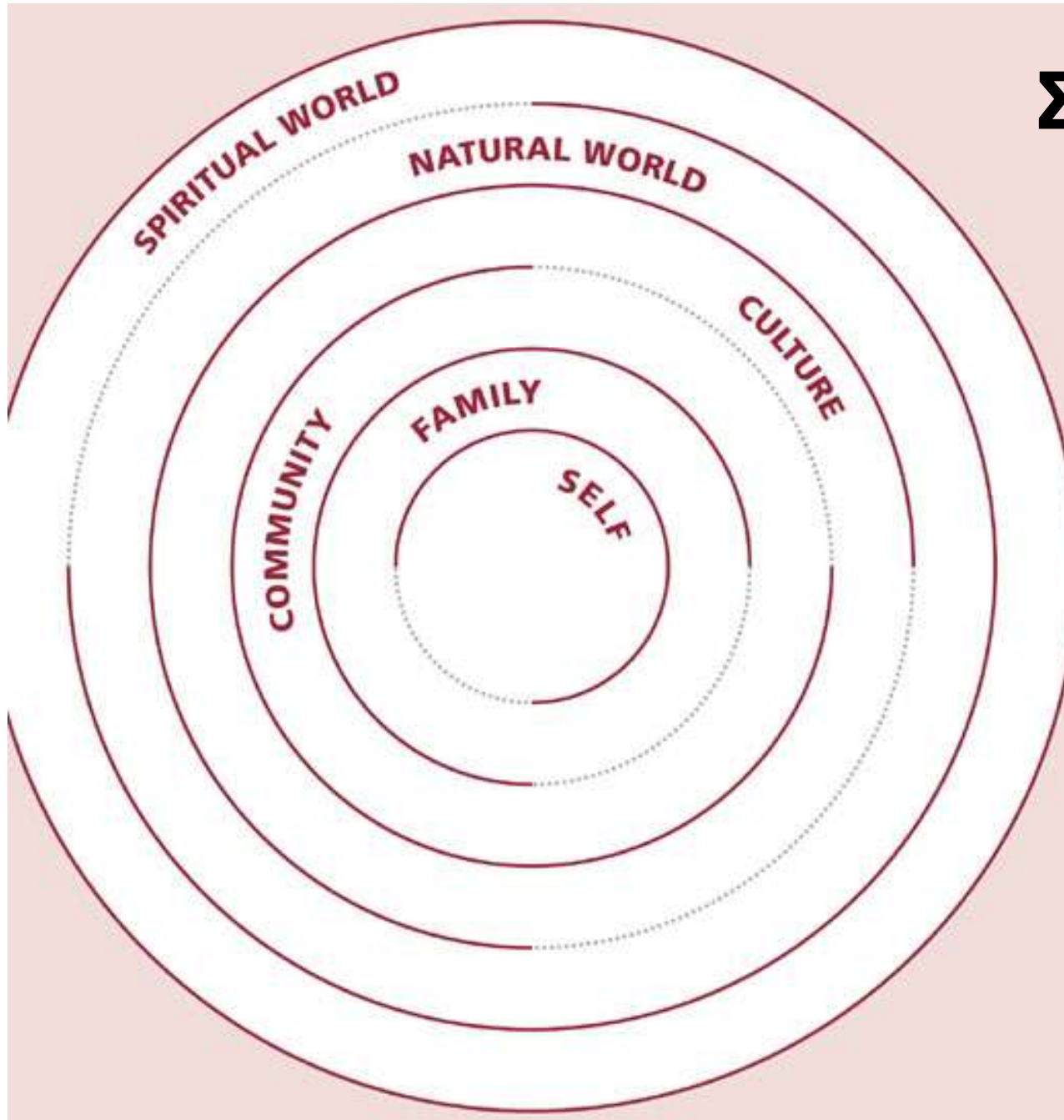


Πελάτες με αυξημένες ανάγκες

συχνά αντιμετωπίζουν 4 προβλήματα:

1. ανάγκη για εργαλεία και διαδικασίες που σέβονται την κουλτούρα τους
2. αισθάνονται αποκομμένοι ακόμα και μέσα στον κόσμο μάθησης και εργασίας που επικρατεί
3. έλλειψη θετικής αυτοεκτίμησης
4. αναστολές εξαιτίας συνυφασμένης στην κουλτούρα τους ταπεινότητας

Συσχετισμοί



Spiritual world: πνευματικός κόσμος

Natural world: φυσικός κόσμος

Culture: κουλτούρα

Community: κοινωνία

Family: οικογένεια

Self: άτομο

CareerCraft

Gray Poehnell

 **Ergon**
Communications

Το **CareerCraft** είναι ένα νέο πρότυπο για μια νέα πραγματικότητα σταδιοδρομίας. Αυτή η νέα πραγματικότητα, που περιγράφεται από όρους όπως «**χάος**» και «**θετική αβεβαιότητα**», απαιτεί νέους τρόπους προσέγγισης που θα είναι πιο ολιστικοί, ευέλικτοι και δημιουργικοί. Θα εξετάσουμε τη σπουδαιότητα της θεώρησης της σταδιοδρομίας από την πλευρά της «χειροτεχνίας» —**της «τέχνης της σταδιοδρομίας»** Και όχι απλώς από την πλευρά της «διαχείρισης της σταδιοδρομίας».

CareerCraft



Skill: δεξιότητα

Craft: χειροτεχνία

Creativity: δημιουργικότητα

Function: λειτουργικότητα

Ο Κύκλος της Σταδιοδρομίας

Aptitudes, gifts, skills: κλίσεις, ταλέντα, δεξιότητες

Interests: ενδιαφέροντα

Personal style: προσωπικό στυλ

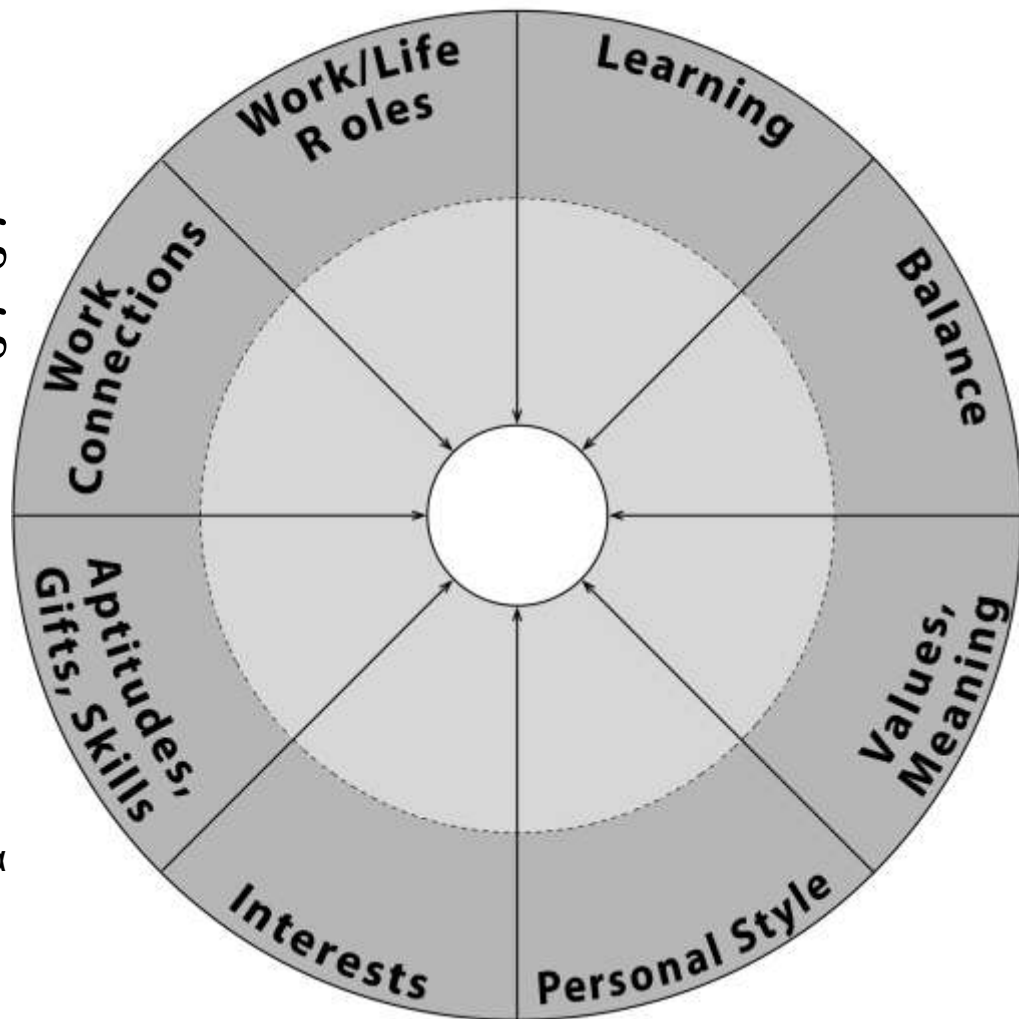
Values, meaning: αξίες, νόημα

Balance: ισορροπία

Learning: μάθηση

Work/life roles: ρόλοι στην εργασία /στη ζωή

Work connections: διασυνδέσεις στην εργασία



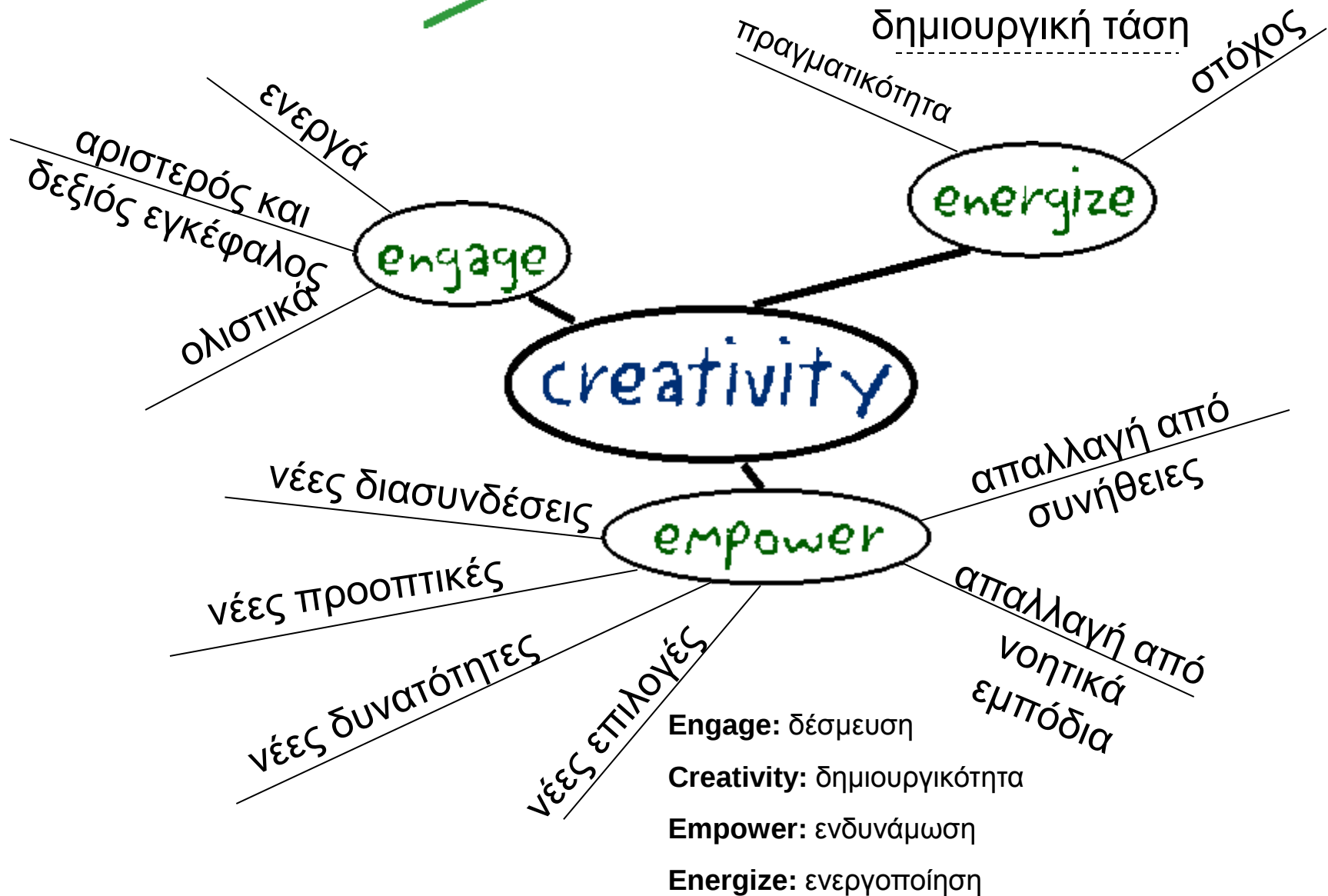
CareerCraft : εργαλεία

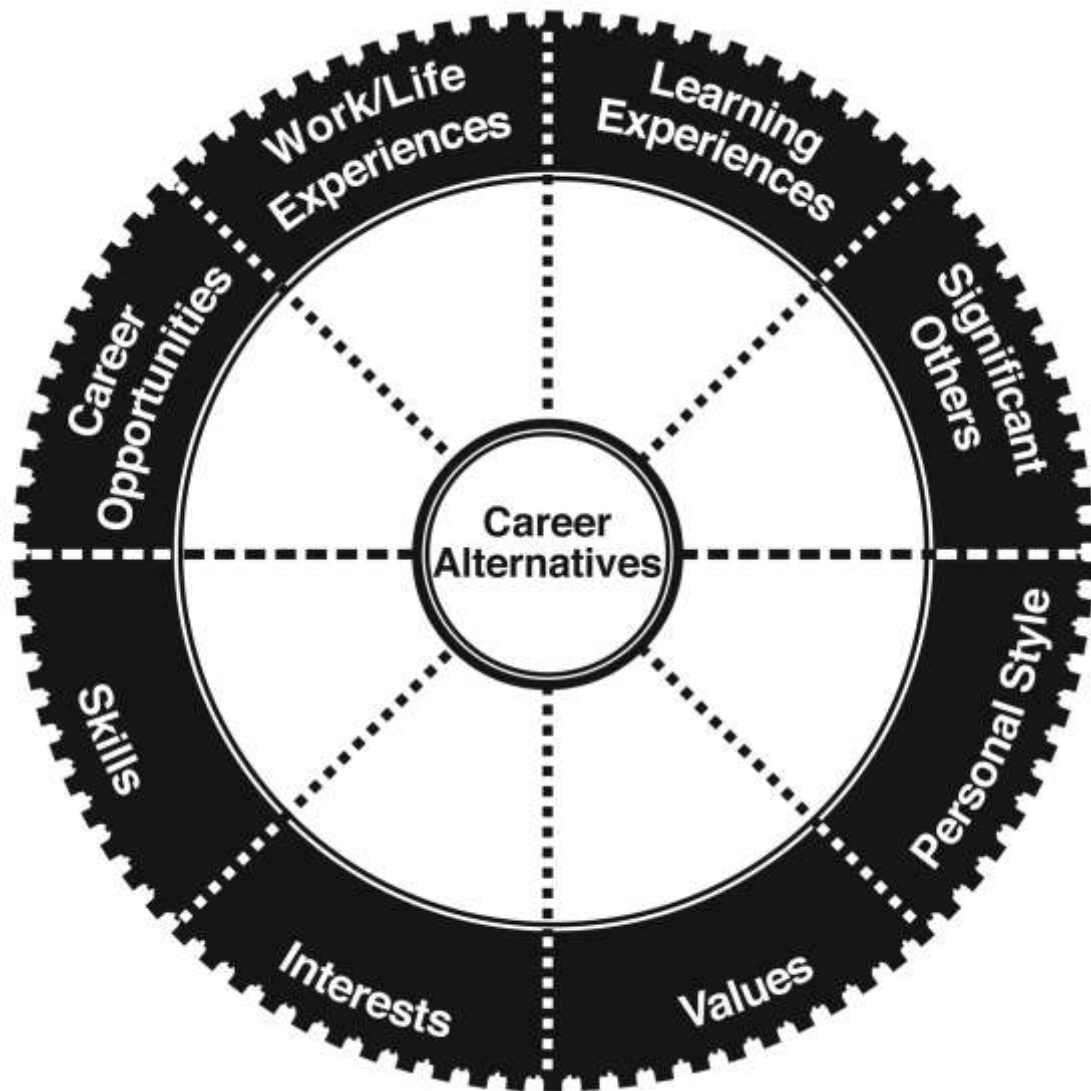
- υπολογιστές, Διαδύκτιο
- εργαλεία αξιολόγησης
- πληροφορίες για την αγορά εργασίας
- βιογραφικά, φάκελος
- αιτήσεις
- συνεντεύξεις
- συνοδευτικές επιστολές
- και άλλα

CareerCraft : διαδικασίες



CareerCraft





Career alternatives: εναλλακτικές σταδιοδρομίες

Career opportunities: ευκαιρίες σταδιοδρομίας

Skills: δεξιότητες

Interests: ενδιαφέροντα

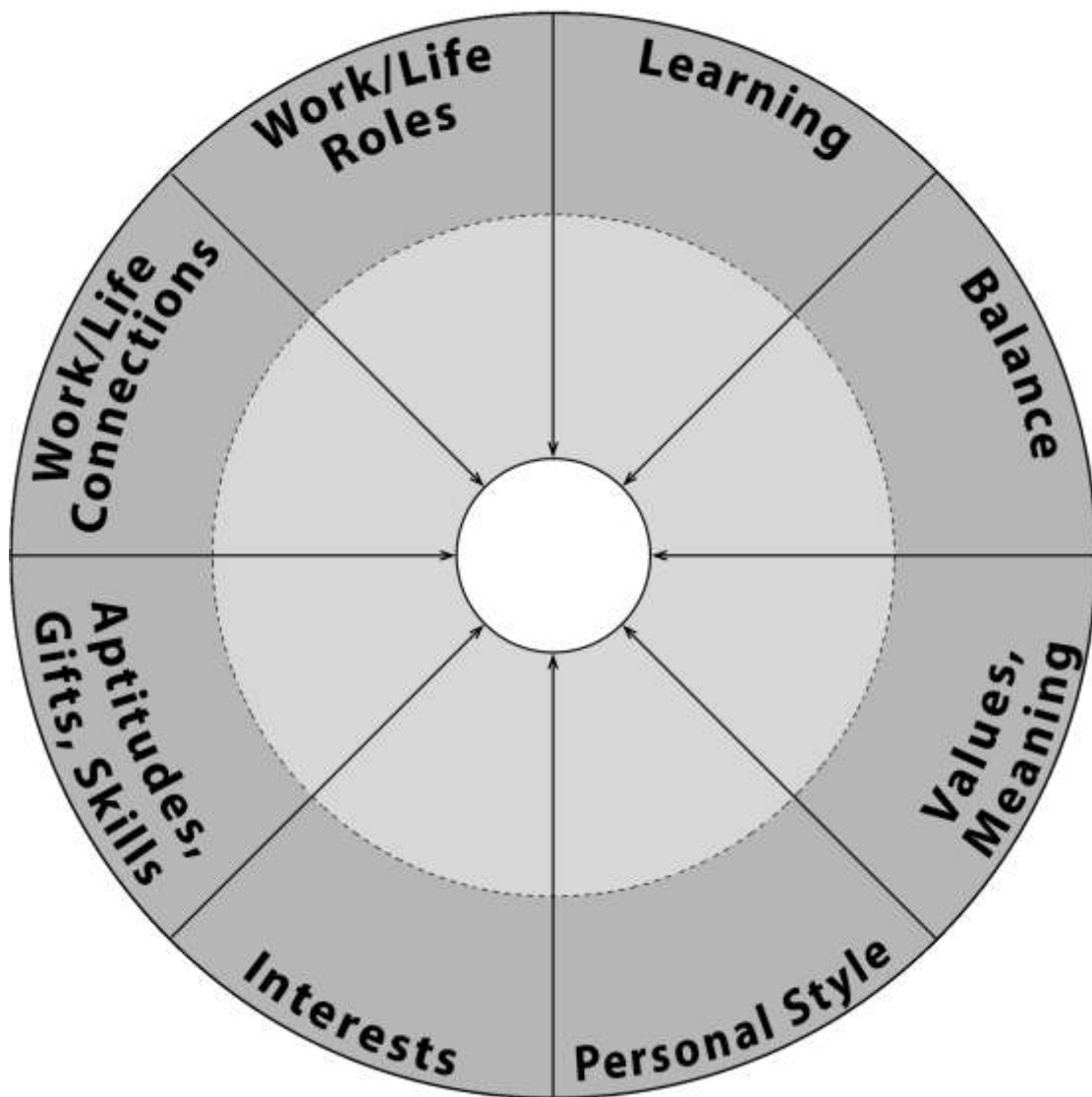
Values: αξίες

Personal Style: προσωπικό στυλ

Significant others: σημαντικοί άλλοι

Learning experiences: εμπειρίες μάθησης

Work/life experiences: εργασιακές εμπειρίες και εμπειρίες ζωής



Work/life connections: διασυνδέσεις στη ζωή /στην εργασία

Work/life roles: ρόλοι στην εργασία /στη ζωή

Learning: μάθηση

Balance: ισορροπία

Values, meaning: αξίες, νόημα

Personal style: προσωπικό στυλ

Interests: ενδιαφέροντα

Aptitudes, gifts, skills: κλίσεις, ταλέντα, δεξιότητες

CareerCraft
(η Τέχνη της Σταδιοδρομίας):
Η συμμετοχή, η ενεργοποίηση και η
ενδυνάμωση της δημιουργικότητας
στη σταδιοδρομία

Gray Poehnell
Ergon Communications

και

Norman Amundson
Πανεπιστήμιο British Columbia

Οι Συγγραφείς

Ο Gray Poehnell είναι ένας δημιουργικός σύμβουλος, τεχνικός συγγραφέας, γραφικός σχεδιαστής και συγγραφέας με μεγάλη εμπειρία στην έρευνα, ανάπτυξη και συμβουλευτική της απασχόλησης καθώς και στα προγράμματα και υλικά διαχείρισης σταδιοδρομίας συμπεριλαμβανομένου του δημοφιλούς προγράμματος Career Pathways και του πρόσφατου *Career Crossroads: A career positioning system*. Σήμερα δουλεύει πάνω σε ένα βιβλίο σχετικά με την αναδιοργάνωση του μυαλού. (11780 Yoshida Court Richmond, B. C. V7E 5C6 Τηλ/Φαξ: 604-277-4988 e-mail: Poehnell@interchange.ubc.ca).

Ο Norm Amundson είναι καθηγητής στο Πανεπιστήμιο British Columbia. Έχει πολλά ενδιαφέροντα στο πεδίο της συμβουλευτικής της απασχόλησης και υπήρξε εκπαιδευτικός σύμβουλος στη χώρα του και στο εξωτερικό. Πρόσφατα έγραψε το βιβλίο *Active Engagement*, το οποίο περιλαμβάνει πολλούς πρακτικούς τρόπους για τη βελτίωση της συμβουλευτικής της σταδιοδρομίας. (Τμήμα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Ψυχολογίας και Ειδικής Εκπαίδευσης, Σχολή της Εκπαίδευσης, U.B.C. 2125 Main Mall Vancouver, B. C. V6T 1Z4 Τηλ: 604-822-5259 Φαξ: 604-822-2328 e-mail: Amundson@interchange.ubc.ca).

Περίληψη

Το CareerCraft είναι ένα νέο πρότυπο για μια νέα πραγματικότητα στον τομέα της σταδιοδρομίας. Αυτή η νέα πραγματικότητα, που περιγράφεται με όρους όπως «χάος» και «θετική αβεβαιότητα», απαιτεί νέους τρόπους προσέγγισης που θα είναι πιο ολιστικοί, ευέλικτοι και δημιουργικοί. Αυτό το άρθρο θα εξετάσει το πόσο σημαντική είναι η θεώρηση της σταδιοδρομίας από την πλευρά της «χειροτεχνίας» — της «τέχνης της σταδιοδρομίας» και όχι απλώς από την πλευρά της «διαχείρισης της σταδιοδρομίας». Μια τέτοια προσέγγιση εστιάζει στο συνεργισμό της δημιουργικότητας, της δεξιότητας και της πρακτικότητας ως βασικά στοιχεία για το «χτίσιμο» της σταδιοδρομίας.

Πρόθεσή μας είναι να εξετάσουμε το πόσο σημαντικό είναι να βλέπουμε τα θέματα σταδιοδρομίας από την πλευρά της «χειροτεχνίας» — της «τέχνης της σταδιοδρομίας» και όχι απλώς από την πλευρά της «διαχείρισης της σταδιοδρομίας». Μια τέτοια προσέγγιση εστιάζει στο συνεργισμό της δημιουργικότητας, της δεξιότητας και της πρακτικότητας ως βασικά στοιχεία για το «χτίσιμο» της σταδιοδρομίας.

Μπορεί εύκολα να αποδειχθεί ότι ο όρος «διαχείριση» είναι η κύρια μεταφορά ή το πρότυπο για τη σταδιοδρομία. Σκεφτείτε τους όρους που χρησιμοποιούνται για τις δραστηριότητες και τις έννοιες όσον αφορά στη σταδιοδρομία: διαχείριση σταδιοδρομίας, ανάπτυξη σταδιοδρομίας, αγορά εργασίας, ατομική προώθηση, ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, αξιολόγηση, λήψη αποφάσεων, προγραμματισμός δράσης — όλα αυτά αναφέρονται στον όρο «διαχείριση».

Οι άνθρωποι ασχολούνται με τη «διαχείριση σταδιοδρομίας» και επιδιώκουν έτσι να «διαχειριστούν τη σταδιοδρομία τους» με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο. Μια τέτοια προσέγγιση έχει πολλά θετικά στοιχεία, ένα από τα οποία είναι ότι συμβάλλει στη διευθέτηση και οργάνωση μιας υποκειμενικής διαδικασίας.

Ας υποθέσουμε όμως ότι προσεγγίζουμε τις επαγγελματικές δραστηριότητες από την πλευρά της μεταφοράς «χειροτεχνία» και όχι «διαχείριση». Όπως τονίζει ο Tom Wujec (1995)

«οι μεταφορές και τα συνώνυμά τους —παρομοιώσεις, αναλογίες, παραλληλισμοί, αλληγορίες, συμβολισμοί, αναφορές— δεν είναι μόνο σχήματα λόγου. Είναι οι αρχιτέκτονες του εννοιολογικού μας συστήματος: χτίζουν σκαλωσιές ιδεών. Συχνά θεωρούμε ότι η μεταφορά είναι μια δήλωση που εκφράζει μια έννοια σε αντιστοιχία προς μια άλλη. ...Κάθε μεταφορά παρέχει ένα νέο τρόπο προσέγγισης, μια νέα σειρά από συνειρμούς και καινούρια δημιουργική τάση και ενέργεια. Αναλογιστείτε πώς οι διάφορες μεταφορές μάς δίνουν νέους τρόπους εξέτασης μιας έννοιας» (σελ. 133-134).

Πιστεύουμε ότι η εξέταση της σταδιοδρομίας από την πλευρά αυτού του νέου προτύπου της «χειροτεχνίας» θα προσφέρει νέους τρόπους προσέγγισης, νέους συνειρμούς και καινούρια δημιουργική τάση και ενέργεια που θα αποδειχθούν πολύ σημαντικά όσον αφορά στην πραγματικότητα της σταδιοδρομίας

σήμερα. Σίγουρα αυτό συμφωνεί με την ιδέα μιας μεταφοράς που «να έχει νόημα», όπως υποστήριξε ο Inkson (2001) στο δεύτερο κεφάλαιο.

Ένα εργαστήρι που οργανώσαμε σχετικά με το θέμα του CareerCraft, περιλαμβάνει μια δραστηριότητα σχετικά με τους γλωσσικούς συνειρμούς για τους όρους «διαχείριση» και «χειροτεχνία». Οι συμμετέχοντες στο εργαστήρι αναφέρουν τις πέντε λέξεις που τους έρχονται στο μυαλό, όταν ακούν τον όρο «διαχείριση». Έπειτα αναφέρουν τις λέξεις που τους έρχονται στο μυαλό, όταν ακούν τον όρο «χειροτεχνία». Τα αποτελέσματα της δραστηριότητας δείχνουν ότι οι άνθρωποι έχουν αρκετά διαφορετικούς συνειρμούς όσον αφορά σε αυτούς τους δύο όρους. Όσον αφορά στον όρο «διαχείριση», οι άνθρωποι σκέφτονται λέξεις όπως οργανώνω, βήμα προς βήμα, σχεδιασμός, ελεγχόμενος, γραφειοκρατία, μάρκετινγκ, λογικός, επικεντρωμένος, ρεαλιστικός, με κινητήρια δύναμη, παραγωγικός, νοητικός, δραστήσιμος, αποφασιστικός, συντηρητικός, καθοδηγητική επιρροή, πειθαρχημένος, ελεγχόμενος, τάξη, τακτική, διορατικότητα, ηγεσία, «κουστουμαρισμένοι», υπευθυνότητα, δημιουργικότητα, επιχείρηση, δομή, αργός και δύναμη. Από την άλλη πλευρά, ο όρος «χειροτεχνία» σχετίζεται με λέξεις όπως μαστοριά, δεξιότηας, ειδικός, δημιουργικός, ομορφιά, χειρονακτικός, βρώμικος, πρακτικός, μαγικός, καλλιτεχνικός, προσωπικός, παθιασμένος, αισθήματα, ειδήμονας, ικανότητα, κατάρτιση, εφευρετικός, ευρηματικός, λειτουργικός, μεγαλοπρεπής, διεγερτικός, πρωτότυπος, διασκέδαση, ταλέντο, αγάπη και καλοδουλεμένος. Είναι σαφές ότι αυτοί οι δύο όροι, η χειροτεχνία και η διαχείριση, εστιάζουν σε διαφορετικούς τομείς λειτουργίας.

Εμείς πιστεύουμε ότι η «χειροτεχνία» συμπληρώνει τη «διαχείριση»· δεν την αντικαθιστά. Μια γρήγορη ματιά στον παραπάνω κατάλογο των συνειρμών δείχνει ότι υπάρχουν κάποια κοινά σημεία. Τα παραδείγματα της «διαχείρισης» και της «χειροτεχνίας» δεν είναι αμοιβαίως μοναδικά. Η έμφαση που δίνεται στο CareerCraft και τη δημιουργικότητα συμπίπτει με τη νέα τάση στον επιχειρηματικό τομέα. Οι επιχειρήσεις ενστερνίζονται δημιουργικές ιδέες με πρωτοφανή ενθουσιασμό, καθώς έρχονται αντιμέτωπες με ολοένα και μεγαλύτερες προκλήσεις. Προσέξτε το παρακάτω απόσπασμα από τον Weaver (2000):

Η δημιουργικότητα αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα ανάμεσα στις βασικές επιχειρηματικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την επιβίωση και την επιτυχία στη γρήγορη και περίπλοκη νέα οικονομία. Πολλά βιβλία και άρθρα στο περιοδικό Harvard Business Review και σε άλλα επιχειρηματικά περιοδικά που ασχολούνται με θέματα εργασίας μάς ωθούν να δώσουμε τη δέουσα προσοχή στη δημιουργική διαδικασία. Γιατί γίνεται τόσος πολύς λόγος για τη δημιουργικότητα; Επειδή οι κανόνες της νέας οικονομίας αλλάζουν όχι μόνο γρήγορα αλλά και ουσιαστικά. Βρισκόμαστε σε νέο και μεταβαλλόμενο έδαφος χωρίς χαραγμένη πορεία και κανείς δεν υπάρχει να μας δείξει το δρόμο. Εμείς πρέπει να τον δημιουργήσουμε. (σελ. 16)

Όπως ο επιχειρηματικός κόσμος αλλάζει ουσιαστικά και έννοιες όπως η δημιουργικότητα θεωρούνται βασικές για την επιβίωση, έτσι ακριβώς και η σταδιοδρομία υπόκειται σε ουσιαστικές αλλαγές και έννοιες όπως η δημιουργικότητα αποκτούν ιδιάζουσα σημασία. Εν όψει αυτής της ανάγκης είναι πολύ σημαντικό να δούμε τη σταδιοδρομία από την πλευρά της χειροτεχνίας. Η διορατικότητα και οι προσεγγίσεις που υποδεικνύει κάτι τέτοιο μπορεί να βοηθήσει σημαντικά εκείνους που επιθυμούν να χτίσουν τη σταδιοδρομία τους.

Το CareerCraft είναι ένα νέο πρότυπο για μια νέα πραγματικότητα στη σταδιοδρομία. Ο Feller (1995) κάνει λόγω για μια μεγάλη αλλαγή στη δομή στο χώρο εργασίας, τίποτα λιγότερο από ένα «νέο ψυχολογικό συμβόλαιο» με τους εργαζόμενους. Αυτή η νέα πραγματικότητα στη σταδιοδρομία πρέπει να εξεταστεί στο πλαίσιο μιας παγκόσμιας οικονομίας που χαρακτηρίζεται από παγκόσμιο οικονομικό ανταγωνισμό, τεχνική καινοτομία, έξυπνη τεχνολογία, προηγμένες τηλεπικοινωνίες και μεταβαλλόμενα δημογραφικά στοιχεία. Σε αντίθεση με τον παλαιό χώρο εργασίας, όπου η δεοντολογία εστίαζε κυρίως στην αφοσίωση, την αντοχή και τη σκληρή δουλειά, ο συνεχώς μεταβαλλόμενος χώρος εργασίας χαρακτηρίζεται σήμερα από μεγαλύτερη ρευστότητα, λιγότερο σταθερή εργασία, λιγότερες θέσεις πλήρους απασχόλησης, περισσότερο προσωρινό προσωπικό, περισσότερη ανταγωνιστικότητα, ευέλικτη και προσαρμοζόμενη παραγωγή, αυξανόμενη έμφαση στην επιδίωξη του ατόμου για δια βίου μάθηση και σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του, εργαζόμενους με πολλές δεξιότητες, περισσότερες ευθύνες, πιο ευέλικτους επόπτες, οι οποίοι ενεργούν ως «προπονητές», λιγότερους

επόπτες, περισσότερη ομαδική εργασία, περισσότερη έμφαση στην εκτέλεση του έργου παρά στην ιεραρχία, κατανομή των ευθυνών ανάμεσα στον εργοδότη και τους εργαζόμενους και τέλος ανάγκη ικανότητας για επίλυση προβλημάτων και δημιουργία νέων ευκαιριών. Αυτές οι νέες πραγματικότητες στη σταδιοδρομία αναλύονται σε αυτό το βιβλίο μέσα από την περιπτωσιολογία διάφορων συγγραφέων (Södergren· Buck, Lee, & MacDermid· Parker· Alvarez & Svejnova· Jones· Enser, Murphy, & Sullivan· Higgins· Burt, 2001).

Ο Gellat (1991) υποστηρίζει ότι πρέπει να δούμε αυτή τη νέα πραγματικότητα ως «χάος» και τονίζει ότι η νέα προσέγγιση πρέπει να είναι προσέγγιση μιας «θετικής αβεβαιότητας». Απαιτεί μια πιο ολιστική προσέγγιση χρησιμοποιώντας τα εργαλεία της ευελιξίας, της αισιοδοξίας και της φαντασίας καθώς και διαδικασίες λήψης αποφάσεων που θα είναι ευέλικτες και δημιουργικές. Πρέπει να ενεργεί και το αριστερό και το δεξιό ημισφαίριο του εγκεφάλου. Οι άνθρωποι θα πρέπει να είναι ικανοί όχι μόνο να αντιμετωπίσουν την αλλαγή, αλλά και να συμβάλλουν στην αλλαγή.

Οι Michell, Levin και Krumboltz (1999) αναπτύσσουν αυτή την ιδέα και χρησιμοποιούν τον όρο «προσχεδιασμένο τυχαίο περιστατικό» για να περιγράψουν τη σημερινή πραγματικότητα στη σταδιοδρομία. Το «προσχεδιασμένο τυχαίο περιστατικό» εστιάζει στο γεγονός ότι οι άνθρωποι πρέπει να μπορούν να δημιουργούν, να αναγνωρίζουν, να αλλάζουν και να μετατρέπουν τυχαία ή απροσχεδίαστα γεγονότα σε ευκαιρίες για μάθηση και για εξέλιξη στη σταδιοδρομία τους. Αυτό απαιτεί την ανάπτυξη πέντε δεξιοτήτων: περιέργεια, επιμονή, ευελιξία, αισιοδοξία και διακινδύνευση (σελ. 117-118).

Μέσα στα πλαίσια της μεταβαλλόμενης πραγματικότητας στη σταδιοδρομία, η αβεβαιότητα που προκύπτει μπορεί να εμποδίσει κάποιον από το να διαχειριστεί τη σταδιοδρομία του με την παραδοσιακή έννοια· αλλά στο πλαίσιο του CareerCraft οι άνθρωποι θα μπορούν να χρησιμοποιούν αυτήν την αβεβαιότητα ως σύμμαχο προς την επιτυχία. Το νόημα αυτής της άποψης δίνεται σύντομα μέσα από τη δήλωση του Watts (1996) «Οι σταδιοδρομίες σήμερα σφυρηλατούνται, δεν προλέγονται» (σελ. 46).

Τι είναι λοιπόν το CareerCraft;

Ο όρος «χειροτεχνία» (craft) μπορεί να είναι ουσιαστικό — και να σημαίνει τέχνη, επάγγελμα ή εργασία που απαιτεί κάποια συγκεκριμένη δεξιότητα, ιδιαίτερα χειρονακτική δεξιότητα· μαστοριά· δεξιοτεχνία· κατεργαριά — ή μπορεί να είναι ρήμα — και να σημαίνει φτιάχνω ή κατασκευάζω ένα αντικείμενο ή αντικείμενα με αρκετή δεξιότητα και φροντίδα (Costello, 1995).

Ο ορισμός της λέξης «χειροτεχνία» εστιάζει περισσότερο στην ικανότητα ή τη δεξιότητα, στη φροντίδα, την καλλιτεχνία και την εφευρετικότητα. Ο ορισμός της λέξης «διαχειρίζομαι», από την άλλη, εστιάζει στον έλεγχο. Ο ορισμός που δίνει το λεξικό για τον όρο «διαχειρίζομαι» είναι ο ακόλουθος: καταφέρνω· είμαι υπεύθυνος για κάτι· κυριαρχώ με διακριτικότητα, κολακεία ή τέχνασμα· έχω τον έλεγχο μιας πράξης ή μιας χρήσης (Costello, 1995).

Η έννοια της «χειροτεχνίας» μπορεί να γίνει κατανοητή αν εξετάσουμε τις διάφορες τέχνες που εξασκούνται σήμερα. Μια τέτοια ανάλυση βοηθά στην κατανόηση του όρου χειροτεχνία καλύτερα από έναν απλό ορισμό της. Ένας από εμάς (ο Gray) αφιέρωσε αρκετό χρόνο την προηγούμενη δεκαετία στο πλέξιμο καθώς και σε άλλες δημιουργικές δραστηριότητες. Στράφηκε στη χειροτεχνία σκόπιμα για να αυξήσει το δεξιό ημισφαίριο του εγκεφάλου του (δημιουργική σκέψη). Μετά από περισσότερα από 20 χρόνια σε ένα μάλλον περιορισμένο ακαδημαϊκό περιβάλλον, ο Gray ανακάλυψε ότι ήταν πια καιρός να βρει μια δραστηριότητα που θα τον βοηθούσε να εξασκήσει τη δημιουργικότητα μέσα από κάποια χειρονακτική δραστηριότητα. Αυτά που έμαθε μέσα από την ενασχόληση με την τέχνη και τη δημιουργικότητα του πλεξίματος ισχύουν και για τη σταδιοδρομία. Αυτό γίνεται πιο κατανοητό μέσα από την παραστατική περιγραφή της τέχνης του πλεξίματος που δίνει ο Else Regensteiner (1970). Αυτή η περιγραφή αιχμαλωτίζει το πνεύμα και την πολύπλευρη φύση της τέχνης:

Το πλέξιμο έχει πολλές μορφές: είναι μια χειροτεχνία, ένας τρόπος να δουλέψεις απευθείας με βασικά υλικά για να δημιουργήσεις όμορφους συνδυασμούς υφής και χρωμάτων, να νιώσεις ότι μπορείς να χρησιμοποιείς τα εργαλεία, να μάθεις τα βήματα, και να ανακαλύψεις την πειθαρχία της χειρονακτικής τέχνης. Είναι μια τέχνη, μια έκφραση της

εποχής μας, η οποία μπορεί να έχει τη λαμπρότητα ενός πίνακα ζωγραφικής, τη διάσταση ενός γλυπτού, το σχήμα της ανακάλυψης και τη μορφή της φαντασίας. Είναι λειτουργικό και συνδέεται προσωπικά με εμάς μέσα από την καθημερινή χρήση των πλεκτών υφασμάτων. Είναι ένα βιομηχανικό προϊόν που γίνεται γρήγορα από τη μηχανή, αλλά χωρίς να αλλάζει η βασική δομή του από πλεγμένα νήματα, και η μοναδικότητά του εξαρτάται από τον δημιουργό του. Είναι ένα εργαλείο για τον εκπαιδευτή και μια τεχνική για τον θεραπευτή· είναι συναρπαστικό και κοινότοπο, αρχαίο και σύγχρονο.

Όπως συμβαίνει με όλες τις τέχνες, πρέπει κανείς να μάθει τα βασικά στοιχεία και τη θεωρία, πριν ασχοληθεί με το εύρος των δημιουργικών δυνατοτήτων. Αλλά η εφευρετικότητα μπορεί να ξεκινήσει παράλληλα με τη μάθηση και η τεχνική τελειότητα δε χρειάζεται να είναι βαρετή. (σελ. 7)

Αυτή η περιγραφή της τέχνης του πλεξίματος μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε μια περιγραφή για την τέχνη της σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα, το CareerCraft σχετίζεται επίσης με το συνδυασμό βασικών στοιχείων (όπως δεξιότητες, ενδιαφέροντα, κτλ.) για να επιτευχθούν οι στόχοι της σταδιοδρομίας που θα αντικατοπτρίζουν το θαύμα ενός ατόμου. Είναι απαραίτητο κανείς να γνωρίζει καλά τα εργαλεία και τις διαδικασίες. Όπως έχουμε ήδη τονίσει, στη σημερινή αγορά εργασίας σίγουρα δίνεται η ευκαιρία στο άτομο να δημιουργήσει και να επινοήσει. Η σταδιοδρομία είναι συλλογική (υπάρχουν στοιχεία με τα οποία πρέπει να ασχοληθούν οι περισσότεροι αν όχι όλοι οι άνθρωποι) αλλά και ατομική όπως ο καθένας ξεχωριστά. Η σταδιοδρομία μπορεί σίγουρα να χρησιμοποιηθεί για να διδάξει και να θεραπεύσει τους ανθρώπους. Είναι επίσης αρχαία και σύγχρονη. Παρόλο που η καλή γνώση των βασικών στοιχείων και της θεωρίας της σταδιοδρομίας θα βοηθήσει τους ανθρώπους να ασχοληθούν με το μεγάλο εύρος των δυνατοτήτων που έχουν στη σταδιοδρομία, είναι επίσης αλήθεια ότι οι άνθρωποι δε χρειάζεται να είναι τέλειοι από την αρχή και ότι μπορούν να μαθαίνουν καθώς ξεκινούν να χτίζουν τη σταδιοδρομία τους.

Ας εξετάσουμε αυτό το νέο παράδειγμα πιο αναλυτικά. Καταρχήν, θα αναφερθούμε γενικά στα χαρακτηριστικά του CareerCraft και έπειτα πιο συγκεκριμένα στη δημιουργικότητα της σταδιοδρομίας.

Χαρακτηριστικά του CareerCraft

Μπορούμε να χωρίσουμε τα χαρακτηριστικά της τέχνης σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: λειτουργικότητα, δεξιότητα και δημιουργικότητα. Αυτές οι κατηγορίες ισχύουν και για το CareerCraft. Ο Herr (1999), αναφερόμενος στην επίδραση της προηγμένης τεχνολογίας στη σταδιοδρομία, την οικονομία, την εκπαίδευση και την ψυχολογία τονίζει ότι και οι τρεις αυτές έννοιες είναι βασικές για όλους αυτούς που θέλουν να προετοιμαστούν σωστά για μια σταδιοδρομία στη νέα οικονομία. Αναφέρεται στην απαραίτητη λειτουργικότητα της σταδιοδρομίας, όταν δηλώνει ότι «στην παγκόσμια οικονομία το εργατικό δυναμικό θα πρέπει να είναι *παραγωγικό και αποφασιστικό* σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής δομής». Συνεχίζει λέγοντας ότι απαραίτητα στοιχεία μιας επιτυχημένης σταδιοδρομίας είναι τόσο η δεξιοτεχνία όσο και η δημιουργικότητα:

«Εάν το εργατικό δυναμικό δε μπορέσει να λειτουργήσει σωστά και αποτελεσματικά όσον αφορά στη *δημιουργικότητα*, την *εφευρετικότητα* και την *καινοτομία* καθώς και όσον αφορά στην πραγματοποίηση και εφαρμογή, στην παροχή υπηρεσιών και την παραγωγή αγαθών, η επαγγελματική δομή θα χωρίζεται ολοένα και περισσότερο στους έχοντες και μη έχοντες και θα παρακωλύεται από μια κατώτατη τάξη ανθρώπων που δε θα έχουν ούτε τις δεξιότητες ούτε τα κίνητρα να συμμετέχουν σε μια διαρκή εκπαίδευση καθώς τα νέα επαγγέλματα απαιτούν *νέες δεξιότητες* και *παραγωγικότητα*». (δική μας η έμφαση, σελ. 36-37)

Λειτουργικότητα

Μια βασική διαφορά ανάμεσα στην παραδοσιακή χειροτεχνία και την τέχνη αυτή καθαυτή είναι ότι η χειροτεχνία έχει στόχο και είναι πρακτική· δηλαδή το προϊόν της χειροτεχνίας είναι λειτουργικό. Όσον αφορά στην τέχνη του πλεξίματος για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να φτιάξει ένα κασκόλ, μια κουβέρτα, ένα χαλάκι, ένα τραπεζομάντιλο ή ένα ρούχο· ακόμα κι αν είναι πρωτότυπα, δεν παύουν να είναι πρακτικά αντικείμενα που προορίζονται για πρακτική χρήση. Αυτό είναι ένα από τα μοναδικά στοιχεία της χειροτεχνίας — το γεγονός ότι συνδυάζει τη δημιουργικότητα και την ομορφιά με την καθημερινή πρακτική πλευρά της ζωής.

Ο Robert Landa (1998), αναφερόμενος σε μια άλλη χειροτεχνία, αυτή του γραφικού σχεδιασμού, τονίζει ότι «οι γραφικοί σχεδιαστές είναι δημιουργικοί καλλιτέχνες που δίνουν λύση σε πρακτικά προβλήματα» (σελ. 7). Έτσι και οι άνθρωποι που χτίζουν τη σταδιοδρομία τους είναι κατά μια έννοια δημιουργικοί καλλιτέχνες που καλούνται να δώσουν λύση σε πολλά πρακτικά προβλήματα στην πορεία προς την επιτυχία. Στη σημερινή εξελισσόμενη αγορά εργασίας είναι απαραίτητος ένας συνεργισμός δημιουργικότητας και πρακτικότητας. Οι άνθρωποι πρέπει να γεννήσουν νέες ιδέες για τους εαυτούς τους, τις επιλογές της σταδιοδρομίας τους, τους τρόπους προώθησής τους, την επίλυση προβλημάτων, τη δημιουργία και την ανακάλυψη ευκαιριών, την εκτέλεση της εργασίας· αλλά όλες αυτές οι ιδέες πρέπει τελικά να εξυπηρετούν την πρακτικότητα.

Δεξιότητα

Η χειροτεχνία απαιτεί όμως και δεξιότητα και σχετίζεται με έννοιες όπως μαστοριά, επιδεξιότητα και δεξιοσύνη. Πρέπει κανείς να μάθει να χρησιμοποιεί τα σωστά υλικά, τα εργαλεία και να ακολουθεί τις κατάλληλες διαδικασίες για να παράγει το επιθυμητό προϊόν. Όταν ο GRAY ξεκίνησε να πλέκει, δεν αρκούσε μόνο να αγοράσει έναν αργαλειό και λίγο νήμα. Έπρεπε να μάθει για τα υλικά (π.χ. τις διάφορες κλωστές και τα διάφορα νήματα και τα χαρακτηριστικά τους· υπάρχει μεγάλη διαφορά ανάμεσα από το χνουδωτό μοχέρ, το πολυτελές αλπακά, το απαλό μετάξι και το βαμβακερό). Επίσης χρειάστηκε να αγοράσει και να μάθει να χρησιμοποιεί εργαλεία (π.χ. αργαλειούς, τελάρα πλεξίματος, ροδάνια, μασουρίστρες, χτένια, σαΐτες, κτλ.). Έπειτα έπρεπε να μάθει πώς να χειρίζεται το νήμα, να κάνει το σχέδιο, να μετράει το στημόνι, να στήνει τον αργαλειό, να βάζει το νήμα, να περνάει τις σαΐτες, να πλέκει, να τελειώνει το πλέξιμο, κτλ. Μπορεί κάποιος να ξεκινήσει μια χειροτεχνία έχοντας λίγη δεξιότητα, αλλά γενικά χρειάζεται δια βίου μάθηση για να γίνει κάποιος άριστος.

Για το χτίσιμο μιας σταδιοδρομίας χρειάζεται ο συνδυασμός των κατάλληλων υλικών: δεξιότητες, ενδιαφέροντα, αξίες, προσωπικότητα, υποστήριξη από σημαντικούς ανθρώπους, εκπαιδευτικές και μαθησιακές εμπειρίες, εργασιακή εμπειρία και εμπειρίες από τον ελεύθερο χρόνο καθώς και ευκαιρίες στην αγορά εργασίας (Amundson και Roehnell, 1996 και 1998). Πρέπει όμως κανείς να γνωρίζει καλά τα εργαλεία και τις διαδικασίες. Η χρήση μεθόδων αυτοαξιολόγησης, βιβλίων, διαδικτυακών πόρων,

βιογραφικών, συνοδευτικών επιστολών, δεξιοτήτων συνέντευξης, κτλ. είναι απαραίτητη κατά τη διαδικασία του χτισίματος μιας σταδιοδρομίας (αυτοαξιολόγηση, ανάλυση σταδιοδρομίας, λήψη αποφάσεων, σχεδιασμός δράσης, προσωπική εξέλιξη, αναζήτηση εργασίας, διατήρηση εργασίας).

Δημιουργικότητα

Εν τέλει, προϋπόθεση για τη χειροτεχνία είναι η δημιουργικότητα και πολλές σχετικές έννοιες: η ομορφιά, η ατομικότητα και η μοναδικότητα, το πάθος, η αποδοχή της αβεβαιότητας, η διακινδύνευση, η ευελιξία, η εκμετάλλευση των ατομικών δυνατοτήτων, τόσο του πνεύματος όσο και της διαίσθησης, και η εκμετάλλευση του αριστερού καθώς και του δεξιού ημισφαιρίου του εγκεφάλου. Μια χειροτεχνία όπως το πλέξιμο απαιτεί πολύ περισσότερα από την τέλεια γνώση όλων των τεχνικών χαρακτηριστικών των υλικών και των εργαλείων και την πλήρη κατανόηση της διαδικασίας. Όλα αυτά θα πρέπει να συνδυαστούν σε μια δημιουργική διαδικασία αποτέλεσμα της οποίας είναι ένα μοναδικό αντικείμενο ομορφιάς και λειτουργικότητας. Το ίδιο ισχύει και για τη σταδιοδρομία.

Δημιουργικότητα και Σταδιοδρομία

Για το σκοπό αυτού του άρθρου, θα εστιάσουμε σε τρεις βασικούς τρόπους με τους οποίους η δημιουργικότητα μπορεί να βελτιώσει τη σταδιοδρομία. Η δημιουργικότητα βοηθά τους ανθρώπους να ασχοληθούν πιο ολιστικά με την όλη διαδικασία του χτισίματος της σταδιοδρομίας. Μια δημιουργική προσέγγιση επίσης δραστηριοποιεί τους ανθρώπους και προωθεί την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Τέλος, η δημιουργικότητα ενδυναμώνει τους ανθρώπους.

Οι Arthur, Inkson και Pringle (1999) περιγράφουν τη σπουδαιότητα της δημιουργικότητας στη σταδιοδρομία με τη μεταφορά του θεάτρου — τη σκηνή πάνω στην οποία οι άνθρωποι υποδύονται την εργασιακή τους ζωή. Στην παλιά οικονομία δίνονταν έμφαση σε έργα που βασίζονται στο σενάριο και στα οποία οι άνθρωποι έπαιζαν το ρόλο τους χωρίς να υπάρχει δυνατότητα να εξασκήσουν τη δημιουργικότητά τους. Όμως η νέα οικονομία αντιπροσωπεύεται καλύτερα από το θέατρο που βασίζεται στον αυτοσχεδιασμό και στο οποίο η δημιουργικότητα και η καινοτομία

είναι πολύ σημαντικά για την ενεργή συμμετοχή του ηθοποιού και για μια ποιοτική παράσταση. Οι ηθοποιοί αισθάνονται ότι είναι αναπόσπαστο κομμάτι της διαδικασίας, δραστηριοποιούνται και ενδυναμώνονται, καθώς χτίζουν δημιουργικά κάθε παράσταση με δυναμικό τρόπο.

Συμμετοχή

Ο Amundson (1998) υποστηρίζει ότι το χτίσιμο της σταδιοδρομίας μας πρέπει να χαρακτηρίζεται από τη δική μας «ενεργή συμμετοχή» και διαφωνεί με την κατάσταση όπου ο σύμβουλος κάνει την περισσότερη δουλειά, ενώ ο πελάτης έχει παθητικό ρόλο στη διαδικασία. Οι παραδοσιακοί κανόνες που συνήθως ισχύουν όσον αφορά στη σταδιοδρομία και τις τεχνικές και πρακτικές συμβουλευτικής γύρω από τη σταδιοδρομία θα πρέπει να επανεξεταστούν και, αν κριθεί αναγκαίο, να αντικατασταθούν με νέους κανόνες που θα υποστηρίζουν μια διαδικασία προετοιμασίας της σταδιοδρομίας κατά την οποία οι άνθρωποι δε θα είναι πλέον παθητικοί, αλλά θα έχουν ενεργό ρόλο και θα συμβάλουν στη διαδικασία. Πιστεύει ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και οι πελάτες θα το κατορθώσουν, αν «χρησιμοποιούν όλη τους τη δημιουργικότητα και φαντασία ... με μεγάλη ένταση» και ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία (σελ. 26-27).

Οι Arthur, Inkson και Pringle (1999) επίσης υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι πρέπει να δημιουργούν νέες ευκαιρίες και να αντιμετωπίζουν δυσκολίες. Η εκτεταμένη έρευνά τους, που βασίζεται σε συνεντεύξεις, δείχνει τη σπουδαιότητα της συμμετοχής του ατόμου στην προετοιμασία της σταδιοδρομίας καθώς και της συμπεριφοράς στη σταδιοδρομία στο ξένο περιβάλλον. Οι άνθρωποι που έλαβαν μέρος στις συνεντεύξεις δραστηριοποιήθηκαν, έγιναν πιο δημιουργικοί και επέλεξαν ενεργά τη σταδιοδρομία τους.

Αυτή η άποψη υποστηρίζεται και από τον Csikszentmihalyi (1991 και 1997) ο οποίος έχει ασχοληθεί εκτενώς μέσα από έρευνες και συγγράμματα πάνω στην «ψυχολογία της καλύτερης εμπειρίας» ή την έννοια της «ροής» (“flow”) και πώς αυτή σχετίζεται με τη δημιουργικότητα και την καθημερινή ζωή. Υποστηρίζει (1997) ότι οι «αυτοτελείς» άνθρωποι (δηλαδή, αυτοί «που γενικά ενεργούν, επειδή το θέλουν και όχι για να πετύχουν κάποιο άσχετο στόχο μετέπειτα») είναι εκείνοι οι οποίοι θα συμμετάσχουν στη ζωή πιο

ενεργά και δε θα έχουν παθητικό ρόλο. Αυτό είναι το προφίλ των δημιουργικών ανθρώπων.

Ο Csikszentmihalyi (1997) παρουσιάζει τους ανθρώπους με τέτοια ενεργή συμμετοχή ως εκείνους που

«δίνουν κάποια από τα καλύτερα παραδείγματα του πώς μπορεί κανείς να φέρει την εργασία στα δικά του μέτρα. Οι περισσότεροι δημιουργικοί άνθρωποι δεν ακολουθούν μια έτοιμη σταδιοδρομία, αλλά ανακαλύπτουν τις δουλειές τους στην πορεία. Οι καλλιτέχνες επινοούν το δικό τους στυλ ζωγραφικής, οι συνθέτες τα δικά τους μουσικά στυλ. Οι δημιουργικοί επιστήμονες αναπτύσσουν νέα επιστημονικά πεδία και καθιστούν δυνατό στους συνεχιστές τους να σταδιοδρομήσουν σε αυτά. Δεν υπήρχαν ακτινολόγοι πριν από τον Roentgen και δεν υπήρχε πυρηνική ιατρική, προτού η Yalow και οι συνάδελφοί της καινοτομήσουν σε αυτό το πεδίο. Δεν υπήρχαν επαγγέλματα γύρω από τον αυτοματισμό, προτού επιχειρηματίες όπως ο Henry Ford δημιουργήσουν τις πρώτες γραμμές παραγωγής» (σελ. 107-108).

Έπειτα υποστηρίζει το αντίθετο ότι αν οι άνθρωποι έκαναν τα ίδια με ένα δημιουργικό αυτοτελές άτομο, θα είχαν την ίδια εμπειρία της πλήρους συμμετοχής στη ζωή τους καθώς και στην καριέρα τους. Μπορεί να μην είμαστε όλοι καλλιτέχνες ή εφευρέτες, αλλά μπορούμε να συμμετέχουμε στη ζωή και τη σταδιοδρομία μας και να αποκομίζουμε τα οφέλη. «Είναι σαφές ότι πολύ λίγοι άνθρωποι μπορούν να ξεκινήσουν νέα επαγγέλματα· οι περισσότεροι από εμάς θα ακολουθήσουμε κάποια συμβατική σταδιοδρομία. Αλλά ακόμα και η πιο συνηθισμένη δουλειά μπορεί να επωφεληθεί από την ενέργεια που διοχετεύουν τα δημιουργικά άτομα σε αυτό που κάνουν» (σελ. 107-108).

Αυτή η προσέγγιση της «ενεργής συμμετοχής» είναι πρωταρχικά ολιστική. Απαιτεί μια ισορροπία του αριστερού και του δεξιού ημισφαιρίου του εγκεφάλου· των νοητικών, σωματικών, πνευματικών και συναισθηματικών στοιχείων. Δείτε τη σύγκριση των χαρακτηριστικών των ατόμων που χρησιμοποιούν το δεξιό και εκείνων που χρησιμοποιούν το αριστερό ημισφαίριο του εγκεφάλου από την Betty Edwards (στον πίνακα παρακάτω). Είναι σαφές ότι και οι δύο τρόποι σκέψης και εργασίας είναι απαραίτητοι για την επιτυχία στη σημερινή μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, οι άνθρωποι χρειάζεται να αναλύσουν όχι μόνο τα

θέματα που αντιμετωπίζουν, αλλά πρέπει επίσης να έχουν τη γενική εικόνα του «παζλ», καθώς θα προσθέτουν ένα ένα τα κομμάτια. Πρέπει να αντιμετωπίσουν δυσκολίες, αλλά είναι εξίσου σημαντικό να αναγνωρίζουν σχέσεις. Σύμφωνα με το πρότυπο της ενεργής συμμετοχής που προτείνει ο Amundson (1998), οι μεταφορές παίζουν κυρίαρχο ρόλο για να μπορέσουν οι πελάτες και οι σύμβουλοι να κατανοήσουν και, αν κριθεί απαραίτητο, να αναθεωρήσουν την κατάστασή τους. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως στο σημείο σχετικά με το «προσχεδιασμένο τυχαίο περιστατικό» και τη «σίγουρη αβεβαιότητα», θα υπάρξουν πολλές φορές που οι άνθρωποι θα χρειαστεί να βασιστούν σε μη λογικές ή ενστικτώδεις ενέργειες για την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους.

Σύγκριση των χαρακτηριστικών των ατόμων που χρησιμοποιούν το δεξιό και εκείνων που χρησιμοποιούν το αριστερό ημισφαίριο του εγκεφάλου
(Edwards, 1998, σελ. 40)

Αριστερό Ημισφαίριο	Δεξιό Ημισφαίριο
Φραστικός	Μη φραστικός
Αναλυτικός	Συνθετικός
Συμβολικός	Υλικός
Αφηρημένος	Αναλογικός
Χρονικός	Μη χρονικός
Ορθολογικός	Μη ορθολογικός
Ψηφιακός	Χωρικός
Λογικός	Ενστικτώδης
Γραμμικός	Ολιστικός

Δραστηριοποίηση

Η χειροτεχνία δε βοηθά μόνο στη συμμετοχή αλλά και στην δραστηριοποίηση. Ο Csikszentmihalyi (1997) έχει εντοπίσει ένα σημαντικό χαρακτηριστικό των ανθρώπων που συμμετέχουν ενεργά στη ζωή — «η ψυχική τους ενέργεια φαίνεται να είναι αστείρευτη» (σελ. 123). Αυτό αληθεύει και στην τέχνη του πλεξίματος και στην τέχνη της σταδιοδρομίας. Όταν κάποιος πλέκει και συμμετέχει ενεργά σε αυτό που κάνει, συμβαίνει το αξιοπερίεργο παράδοξο· νιώθει ξεκούραστος και χαλαρός και συγχρόνως πολύ ζωντανός και γεμάτος ενέργεια εξαιτίας της

δημιουργικής του ενέργειας. Όταν κάποιος κρατά στα χέρια του ένα ολοκληρωμένο έργο, νιώθει ενθουσιασμό και για χάρη αυτού του ενθουσιασμού η όλη διαδικασία αξίζει τον κόπο, παρόλη τη δυσκολία που περιλαμβάνει. Το ίδιο ισχύει και για τη συμβολή της δημιουργικότητας στο CareerCraft. Καθώς οι άνθρωποι συμμετέχουν ενεργά στο χτίσιμο της σταδιοδρομίας τους, μπορούν να νιώσουν τον ενθουσιασμό που τους δίνει η επίλυση των προβλημάτων και η ανακάλυψη νέων ευκαιριών. Όλη η δυσκολία της διαδικασίας εξαλείφεται από τη χαρά για την εύρεση ενός επαγγέλματος γεμάτο νόημα.

Το γεγονός ότι η δημιουργικότητα συμβάλλει στην ενεργοποίηση αναλύεται από τον Fritz (1989) στο βιβλίο του: *The Path of Least Resistance*. Σύμφωνα με τη βασική του θεωρία, η δημιουργική τάση μεταξύ της παρούσας πραγματικότητας των ανθρώπων και των στόχων τους γεννά τη δημιουργική ενέργεια. Ο Fritz (1989) υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι χάνουν ενέργεια, καθώς προσπαθούν να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους μέσα από μη δημιουργικές προσεγγίσεις, όπως είτε με το να επανορθώνουν για καταστάσεις ή με το να ταλαντεύονται μεταξύ της αντίδρασης και της ανταπόκρισης σε εξωτερικές καταστάσεις. Ο δημιουργικός προσανατολισμός, αντίθετα, δημιουργεί ενέργεια από τη δομική τάση μεταξύ των δύο κύριων συνιστωσών: των στόχων (τα αποτελέσματα που θέλει κάποιος να επιτύχει) και την παρούσα πραγματικότητα (αυτό που έχει κάποιος στο παρόν). Αυτή η δομική τάση είναι «ο οπλισμός της δημιουργικής διαδικασίας», η πηγή της ενέργειας για τη δημιουργική διαδικασία. Ως δημιουργοί σε οποιοδήποτε πεδίο και αν επιλέξουμε, συμπεριλαμβανομένης της σταδιοδρομίας, δημιουργούμε τάση, χρησιμοποιούμε τάση, παίζουμε με την τάση, ενορχηστρώνουμε την τάση και διοχετεύουμε την τάση προς την κατεύθυνση που επιθυμούμε (σελ. 116-117).

Όσον αφορά στη σταδιοδρομία αυτό έχει πρακτική εφαρμογή. Αντί να αντιμετωπίζουμε παρούσες καταστάσεις ως εμπόδιο στα μελλοντικά επαγγελματικά μας σχέδια, είναι εφικτό να δραστηριοποιηθούμε από την τάση που δημιουργούν αυτοί οι δυο πόλοι. Στη γλώσσα του «προσχεδιασμένου τυχαίου περιστατικού», οι παρούσες καταστάσεις μπορεί να θεωρηθούν ως ευκαιρίες για δημιουργική κίνηση προς τους υπάρχοντες στόχους.

Ενδυνάμωση

A. Ενδυνάμωση με την απαλλαγή από νοητικά εμπόδια και συνήθειες

Η δημιουργικότητα όχι μόνο προωθεί τη συμμετοχή και τη δραστηριοποίηση του ατόμου, αλλά επίσης το ενδυναμώνει. Αυτή η ενδυνάμωση μπορεί να εξεταστεί από δύο διαφορετικές πλευρές. Από τη μια πλευρά, η δημιουργικότητα ενδυναμώνει τους ανθρώπους, αφού τους απαλλάσσει από νοητικά εμπόδια ή συνήθειες που τους εμπόδιζαν να δημιουργήσουν, να ανακαλύψουν ή να προσπαθήσουν για νέες εναλλακτικές λύσεις. Από την άλλη πλευρά, ενδυναμώνει τους ανθρώπους, αφού τους βοηθά να κάνουν νέες διασυνδέσεις, να ανακαλύψουν νέες προοπτικές, να σκεφτούν νέες πιθανότητες και να είναι έτοιμοι να κάνουν νέες επιλογές.

Ο Fritz (1989) υποστηρίζει ότι υπάρχουν δύο βασικοί προσανατολισμοί στη ζωή: ο παθητικός και ο ενεργός. Ο πρώτος, ο προσανατολισμός της αντίδρασης-ανταπόκρισης «περιλαμβάνει τη βασική υπόθεση ότι οι άνθρωποι είναι αδύναμοι», επειδή, όταν ενεργούν ή ανταποκρίνονται στις καταστάσεις μόνο από συνήθεια, η δύναμη βρίσκεται μακριά από αυτούς, στις καταστάσεις. «Επομένως, επειδή η δύναμη δε βρίσκεται μέσα τους, είναι αδύναμοι και οι καταστάσεις έχουν όλη τη δύναμη» (σελ. 21). Ο άλλος, ο δημιουργικός προσανατολισμός, υποθέτει ότι οι άνθρωποι δεν επιτρέπουν στους εαυτούς τους να ελέγχονται από καταστάσεις, αλλά ενεργούν βασιζόμενοι στη δύναμη που υπάρχει μέσα τους.

Όταν οι άνθρωποι αγοράζουν ένα πλεκτό, για παράδειγμα ένα κασκόλ, τότε περιορίζονται σε αυτά που υπάρχουν διαθέσιμα. Όταν κάποιος πλέκει ένα κασκόλ, τα όρια μπορεί να είναι τόσο ευρέα όσο ευρεία είναι και η φαντασία του. Παρόλο που μπορεί να υπάρξουν κάποιοι περιορισμοί όσον αφορά στον εξοπλισμό ή την εμπειρία, αυτός που πλέκει έχει τη δύναμη να δημιουργήσει μέσα στα πλαίσια των δυνατοτήτων του και έπειτα να αναβαθμίσει τον εξοπλισμό ή την εμπειρία ανάλογα με τις ανάγκες.

Μια από τις μεγαλύτερες δυσκολίες για κάποιους κατά την αναζήτηση σταδιοδρομίας είναι το ότι φέρουν μέσα τους νοητικά εμπόδια ή συνήθειες που ελέγχουν τις σκέψεις, τις αποφάσεις και τις ενέργειές τους. Αυτά μπορεί να επικεντρώνουν την προσοχή

τους σε ατελείς ή ανακριβείς απόψεις για την παρούσα αγορά εργασίας ή για τους ίδιους προσωπικά.

Η δημιουργικότητα βοηθά τους ανθρώπους να απαλλαγούν από αυτά τα εμπόδια. Ο vonOech αναφέρεται σε αυτό στο χιουμοριστικό αλλά έξυπνο βιβλίο του: *A Whack on the Side of the Head* (1990). Υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι συχνά αναπτύσσουν πεποιθήσεις και συμπεριφορές που τους χρειάστηκαν σε κάποια στιγμή της ζωής τους. Αυτές οι πεποιθήσεις μπορεί να μετατραπούν σε ασυνείδητες συμβατικότητες που σχηματίζουν ένα άπιαστο “status quo”. Ως αποτέλεσμα, παρόλο που μπορεί να προκύψουν νέες καταστάσεις στις οποίες θα πρέπει να είναι δημιουργικοί και να βρουν νέους τρόπους δράσης, δεν μπορούν να το κατορθώσουν, επειδή εμποδίζονται από πεποιθήσεις οι οποίες έχουν μετατραπεί σε νοητικά εμπόδια και τους περιορίζουν σε συγκεκριμένο τρόπο σκέψης και δράσης. Ο vonOech κάνει λόγο για δέκα τέτοια «νοητικά εμπόδια»: η σωστή απάντηση· αυτό δεν είναι λογικό· ακολούθησε τους κανόνες· να είσαι πρακτικός· το παιχνίδι είναι επιπόλαιο· δεν είναι ο τομέας μου· απέφυγε τις αοριστίες· μη φέρεσαι ανόητα· είναι λάθος να σφάλλεις· δεν είμαι δημιουργικός.

Επιπλέον υποστηρίζει ότι «συχνά αυτά τα νοητικά εμπόδια έχουν ενσωματωθεί τόσο καλά στη σκέψη μας που δεν αντιλαμβανόμαστε πλέον ότι καθοδηγούμαστε από αυτά. Έχουν γίνει συνήθεια. Ο κίνδυνος της συνήθειας είναι ότι κάποιο άτομο μπορεί να γίνει δέσμιος της εξοικείωσης. Όσο πιο συχνά κάνεις κάτι με τον ίδιο τρόπο —είτε αυτό είναι η ετοιμασία ενός γεύματος είτε η διαχείριση ενός έργου— τόσο πιο δύσκολο είναι να το κάνεις με διαφορετικό τρόπο. Κολλάς στον τρόπο που ήδη βλέπεις τα πράγματα» (σελ. 12, 14). Ο Amundson (1998) υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι αναζητούν βοήθεια από κάποιο σύμβουλο σταδιοδρομίας, επειδή αισθάνονται ότι έχουν «κολλήσει»· δεν μπορούν να φανταστούν ένα νέο μέλλον για τους εαυτούς τους. Κατά την παροχή βοήθειας το σημαντικότερο είναι η έξαψη της φαντασίας και ο επανακαθορισμός του τρόπου σκέψης. Στη σημερινή γοργά μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας που περιγράψαμε παραπάνω, τέτοια νοητικά εμπόδια είναι ιδιαίτερα επικίνδυνα. Έτοιμες απαντήσεις που προορίζονται για διαφορετικό χώρο εργασίας ή ανεπαρκείς απόψεις για τους ίδιους εμποδίζουν τους ανθρώπους να ανακαλύψουν ή να δημιουργήσουν ευκαιρίες για να ξεφύγουν από την προκαθορισμένη πορεία προς νέες κατευθύνσεις.

Ο vonOech υποστηρίζει ότι κάποιες φορές χρειαζόμαστε «ένα χτύπημα στο κεφάλι να μας ταρακουνήσει και να ξεφύγουμε από τα συνηθισμένα πρότυπα, να μας αναγκάσει να ξανασκεφτούμε τα προβλήματά μας και να μας ωθήσει να κάνουμε τις ερωτήσεις που θα μας οδηγήσουν σε άλλες σωστές απαντήσεις» (σελ. 14). Αυτά τα «χτυπήματα» μπορεί να έχουν οποιαδήποτε μορφή και μπορεί να έρθουν τελείως αναπάντεχα· το πρώτο ενδιαφέρον παράδειγμα ενός τέτοιου χτυπήματος που δίνει ο vonOech είναι το τράνταγμα από μια απόλυση.

Μέσα στα πλαίσια του CareerCraft, όπου οι άνθρωποι είναι σε ετοιμότητα να αντιμετωπίσουν το «προσχεδιασμένο τυχαίο περιστατικό», ακόμα και το σοκ που φέρνει μια απόλυση μπορεί να μετατραπεί σε μια θετική ευκαιρία. Η αμφισβήτηση των προϋποθέσεων, οι οποίοι έχουν γίνει νοητικά εμπόδια, μπορεί να συμβάλλει στην απελευθέρωση του ατόμου και να του δώσει την ώθηση να κάνει νέες σκέψεις, να πάρει νέες αποφάσεις και να αλλάξει πορεία.

B. Ενδυνάμωση με τη δημιουργία νέων διασυνδέσεων, νέων προοπτικών, νέων δυνατοτήτων και, επομένως, νέων επιλογών

Αυτό οδηγεί στη θετική πλευρά της ενδυνάμωσης μέσω της δημιουργικότητας. Όχι μόνο ενδυναμώνει απαλλάσσοντας τους ανθρώπους από νοητικά εμπόδια, αλλά επίσης ενδυναμώνει ανοίγοντας το δρόμο για νέες διασυνδέσεις, νέες προοπτικές, νέες δυνατότητες, και, επομένως, νέες επιλογές.

Ο Siler στο βιβλίο του *Think Like a Genius* (1999, σελ. 16-81) υποστηρίζει ότι η δημιουργικότητα δεν πρέπει να εξισώνεται με το καλλιτεχνικό ταλέντο και τα σχετικά· αυτά είναι απλά τομείς όπου υπάρχει η δημιουργικότητα. Η δημιουργικότητα είναι πιο βασική και μπορεί να υπάρξει σε όλους τους τομείς. Δίνει τον ορισμό της δημιουργικότητας ως «οποιαδήποτε ελεύθερη ανταπόκριση ή ερμηνεία». Κάνει ένα σαφή διαχωρισμό ανάμεσα στην «επιλογή» και τη «συνήθεια». Η «συνήθεια» είναι σαν μια «μακριά στενή λεωφόρος»· η «επιλογή» είναι σαν ένας δρόμος που σε κάποιο σημείο κάνει «διχάλα». Η «συνήθεια» σχετίζεται με το εξαρτημένο αντανακλαστικό που συνήθως ακολουθούν οι άνθρωποι σε οποιαδήποτε κατάσταση (π.χ. το σκυλί του Πανίον)· από τη φύση της δεν απαιτεί αρκετή δημιουργικότητα, επειδή η πορεία της ανταπόκρισης είναι προκαθορισμένη. Η «επιλογή» όμως απαιτεί

δημιουργικότητα, επειδή βοηθά τους ανθρώπους να δουν ότι υπάρχουν διχάλες στο δρόμο μπροστά τους, διαφορετικοί τρόποι ανταπόκρισης. Ο Siler υποστηρίζει ότι η δημιουργικότητα είναι ο βασικός παράγοντας για αλλαγή. Δίνει τη δυνατότητα στους ανθρώπους να γίνουν αποτελεσματικοί, αφού τους βοηθά να ξεφύγουν από τα τέλματα, τα εξαρτημένα αντανακλαστικά, τους παλιούς τρόπους και τις συνήθειες και να ανακαλύψουν νέες δυνατότητες. Νέες εναλλακτικές λύσεις οδηγούν σε νέες επιλογές, και η επιλογή είναι ένα βασικό στοιχείο της ενδυνάμωσης.

Η δημιουργία νέων τρόπων σκέψης, νέων εναλλακτικών λύσεων και νέων επιλογών μπορεί να επιτευχθεί με διάφορους τρόπους. Ο Michael Michalko (1998) οργάνωσε μια ομάδα εκλεκτών από ειδικούς πληροφοριών του NATO και ακαδημαϊκούς για να ερευνήσει, να συλλέξει και να κατηγοριοποιήσει όλες τις γνωστές μεθόδους εφευρετικής σκέψης, και έπειτα εφάρμοσε αυτές τις τεχνικές εφευρετικής σκέψης στον τομέα των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Υποστηρίζει ότι αυτοί που σκέφτονται δημιουργικά, όπως οι ιδιοφυΐες, «σκέφτονται παραγωγικά όχι αναπαραγωγικά. Όταν καλούνται να λύσουν ένα πρόβλημα, αναρωτιούνται από πόσες διαφορετικές οπτικές γωνίες μπορούν να το εξετάσουν, πώς μπορούν να το επανεξετάσουν και με πόσους διαφορετικούς τρόπους μπορούν να το λύσουν, αντί να αναρωτιούνται πώς έχουν μάθει να το λύνουν» (σελ. 2). Αυτό έρχεται σε πλήρη αντίθεση με αυτούς που σκέφτονται αναπαραγωγικά και λύνουν τα προβλήματα κοιτώντας στο παρελθόν και επαναλαμβάνοντας ό,τι έχουν κάνει παλαιότερα. Εξηγεί αυτή την άποψη παρουσιάζοντας τις διαδικασίες επίλυσης προβλημάτων που ακολούθησαν οι ιδιοφυΐες στην ιστορία. Για παράδειγμα, ο Leonardo da Vinci πίστευε πως αν κάποιος δεν αντιληφθεί κάτι από τουλάχιστον τρεις διαφορετικές πλευρές, δεν μπορεί να το κατανοήσει. Η σωστή και ολοκληρωμένη γνώση έρχεται από τη σύνθεση αυτών των διαφορετικών απόψεων.

Ένας άλλος τρόπος για τη δημιουργία εναλλακτικών ιδεών αναπτύχθηκε από τον Hall (1995), ο οποίος ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα μέσα από τη χρήση των ερεθισμάτων. Τα ερεθίσματα βγάζουν τους ανθρώπους έξω από τα καθορισμένα πλαίσια. Μια τέτοια προσέγγιση μεγιστοποιεί τη δύναμη του εγκεφάλου και την παραγωγική δημιουργικότητα αντίθετα με το πρόβλημα της «απομύζησης του μυαλού», όπου οι άνθρωποι εξαντλούν τις δυνάμεις του μυαλού τους προσπαθώντας να βρουν νέες ιδέες. Η πιθανότητα εφαρμογής μιας τέτοιας τεχνικής στη

σταδιοδρομία είναι σχεδόν απεριόριστη, αν σκεφτεί κανείς πόσο συχνά χρησιμοποιείται η μέθοδος της ιδεοθύελλας (δημιουργία νέων επαγγελματικών επιλογών, πιθανών συνδέσμων, κτλ.)

Στο εργαστήρι μας σχετικά με το CareerCraft έχουμε προσαρμόσει την ακόλουθη άσκηση του Hall (1995) για να δείξουμε πώς η χρήση μιας απλής σειράς ερεθισμάτων μπορεί να αυξήσει σημαντικά τη δημιουργία ιδεών. Συνεχώς οι συμμετέχοντες στο εργαστήρι έχουν περισσότερες ιδέες για το δεύτερο πρόβλημα.

Πρόβλημα#1:

Θέλετε να αυξήσετε τη ζήτηση για τους ελαστικούς ιμάντες του εργοστασίου σας. Σκεφτείτε όσο περισσότερες ιδέες μπορείτε σε 5 με 10 λεπτά.

Πρόβλημα#2:

Θέλετε να αυξήσετε τη ζήτηση για τα μπαλόνια του εργοστασίου σας. Σκεφτείτε όσο περισσότερες ιδέες μπορείτε σε 5 λεπτά. (Ως ερέθισμα, δίνουμε στους συμμετέχοντες μπαλόνια και ένα τυχαίο κατάλογο λέξεων από ένα περιοδικό).

Το δεύτερο πρόβλημα δίνει πολύ περισσότερα ερεθίσματα, και αυτό φαίνεται ότι βελτιώνει τη δημιουργική διαδικασία.

Τέλος, προσέξτε ότι η δημιουργικότητα μπορεί να συμβάλει ακόμη και στη διατήρηση της εργασίας. Ο Gordon MacKenzie (1998) στο απλό αλλά έξυπνο βιβλίο του: *Orbiting the Giant Hairball: A Corporate Fool's Guide to Surviving with Grace*, δείχνει πώς θα διατηρηθεί η δημιουργικότητα μέσα στην εταιρική δομή με τέτοιο τρόπο ώστε να ωφεληθεί και το άτομο και η εταιρεία. «Το να είσαι σε τροχιά είναι υπεύθυνη δημιουργικότητα: να ανακαλύπτεις δυναμικά και να ενεργείς πέρα από το Κουβάρι της εταιρικής νοοτροπίας» (σελ.33). Το επιχείρημα του MacKenzie είναι ότι μέσα από τη δημιουργικότητα μπορεί κανείς να βρει την τέλεια ισορροπία καθώς θα επωφελείται από όλους τους πόρους που προσφέρει ο οργανισμός χωρίς να χάνει την ατομικότητά του, που τον καθιστά ένα μοναδικό στοιχείο του οργανισμού, ή χωρίς να αντιδρά στη γραφειοκρατία με τέτοιο τρόπο σαν να πετάει έξω στο διάστημα και επομένως να γίνεται ασύμφορος για όλους τους εμπλεκόμενους.

Περιγραφή του CareerCraft μέσα στα πλαίσια της Αλλαγής Οργανισμού

Για να περιγράψουμε πρακτικά τα διάφορα μέρη του προτύπου CareerCraft, θα θέλαμε να εστιάσουμε σε κάποιες δραστηριότητες κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους με το προσωπικό και τη διαχείριση του οργανισμού Canada-Saskatchewan Career and Employment Services (CSCES – Υπηρεσίες Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας). Η δημιουργία αυτού του οργανισμού υπηρεσιών ένωσε εργαζόμενους από τρεις διαφορετικές ομάδες με συγκεκριμένες εργασιακές κουλτούρες. Μια εντολή από πολλούς (όχι μόνο αποδέκτες της κοινωνικής αρωγής ή πελάτες στην ασφάλεια της εργασίας, αλλά τώρα από όλους τους κατοίκους της επαρχίας) υπαγόρευσε μια ουσιαστική αλλαγή στη φιλοσοφία και, επομένως, στις υπηρεσίες. Το προσωπικό και η διαχείριση χρειάστηκαν να κάνουν περισσότερα από το να διαχειριστούν απλά αυτή την αλλαγή· χρειάστηκε να χτίσουν έναν νέο οργανισμό, σε προσωπικό επίπεδο αλλά και νέες σταδιοδρομίες στα πλαίσια του νέου οργανισμού.

Προτού εξετάσουμε πιο λεπτομερώς την εφαρμογή του CareerCraft στον οργανισμό CSCES, θα ήταν καλό να δώσουμε κάποιες επιπρόσθετες πληροφορίες. Καταρχήν, ο οργανισμός κατέβαλλε συντονισμένες προσπάθειες να αναπτύξει μια νέα συλλογική δομή διαχείρισης. Όπως όμως συμβαίνει βέβαια με πολλές συγχωνεύσεις, τα αρχικά αποτελέσματα ήταν απογοητευτικά και μια πρώτη αξιολόγηση των αναγκών (Reekie, 1998) έδειξε ότι επικρατούσε μεγάλη αναταραχή στον οργανισμό. Η έκθεση του Reekie (1998) απαιτούσε «σχετικές, επιπρόσθετες, σύγχρονες και υποχρεωτικές δραστηριότητες επαγγελματικής εξέλιξης, οι οποίες θα υποστήριζαν τη μετάβαση του προσωπικού, θα ενσωμάτωναν τρεις διαφορετικές εργασιακές κουλτούρες και θα διαμόρφωναν ένα κοινό στόχο βασισμένο στη συλλογική επίλυση προβλημάτων». Οι συγγραφείς, σε συνεργασία με το Canadian Career Development Foundation (Καναδικό Ίδρυμα για την Ανάπτυξη της Σταδιοδρομίας) ανέλαβαν να ασχοληθούν με την ανάπτυξη του οργανισμού και τις ανάγκες για επαγγελματική εξέλιξη που εντόπισε ο Reekie.

Αναπτύχθηκε μια σειρά από εργαστήρια με τον τίτλο «Το Χτίσιμο Εκπαιδευτικών Οργανισμών Υπηρεσιών Απασχόλησης και Σταδιοδρομίας» που περιλάμβανε τρία διαφορετικά εργαστήρια, στα οποία συμμετείχαν περίπου 200 μέλη του προσωπικού και της

διαχείρισης. Τα εργαστήρια είχαν σκοπό να καλύψουν την ανάγκη για το χτίσιμο τόσο του νέου οργανισμού όσο και των προσωπικών σταδιοδρομιών στα μέσα της μετάβασης. Συγκεκριμένα, τα τρία εργαστήρια εστίαζαν σε θέματα όπως το Χτίσιμο Κοινής Κουλτούρας, το Χτίσιμο μιας Κουλτούρας Μάθησης και το Χτίσιμο μιας Κουλτούρας Ενεργής Συμμετοχής. Σε κάθε εργαστήριο γινόταν προσπάθεια να υπάρχει αντιπροσώπευση από μια ευρεία γεωγραφική ζώνη (δηλαδή από κάθε μια από τις 5 κύριες περιοχές) και από κάθε βαθμίδα του οργανισμού (δηλαδή από την υποστήριξη διαχείρισης μέχρι το ανώτερο στέλεχος της διαχείρισης). Αφού αυτά τα εργαστήρια είχαν σκοπό να βοηθήσουν το προσωπικό και τη διαχείριση να χτίσουν ένα νέο οργανισμό, τότε έπρεπε επίσης να προωθήσουν τις τρεις έννοιες της χειροτεχνίας — να είναι κανείς πρακτικός, να έχει δεξιότητες και να είναι πάρα πολύ δημιουργικός.

Θα δούμε πώς οι έννοιες της λειτουργικότητας, της δεξιότητας και της δημιουργικότητας προωθήθηκαν στα πλαίσια των εργαστηρίων συνολικά και έπειτα πιο συγκεκριμένα σε κάθε ένα από τα εργαστήρια. Καταρχήν, τα πάντα έπρεπε να είναι λειτουργικά και πρακτικά. Αφού τα γραφεία του CSCES άνοιξαν την ίδια μέρα που δημιουργήθηκε επίσημα ο οργανισμός, το προσωπικό και η διαχείριση ήρθαν αντιμέτωποι με το πρόβλημα της δημιουργίας «κατά την πορεία», καθώς ήδη συνεργάζονταν με πελάτες. Δεν είχαν ούτε το χρόνο ούτε την υπομονή να ακούσουν θεωρίες που δε θα έφερναν αποτελέσματα. Συνεπώς, το περιεχόμενο και η προσέγγιση των τριών εργαστηρίων επιλέχθηκαν με προσοχή για να αντιμετωπιστούν τα διάφορα πρακτικά ζητήματα.

Δεύτερον, σε κάθε επίπεδο, τα εργαστήρια ενθάρρυναν τους συμμετέχοντες να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Εξαιτίας της επέκτασης της βάσης των πελατών τους και της ουσιαστικής αλλαγής στον τρόπο παροχής υπηρεσιών, ήταν ανάγκη να μεταφέρουν όλες τις δεξιότητες που είχαν αναπτύξει στους προηγούμενους οργανισμούς τους και να προσθέσουν σε αυτές νέα εργαλεία και νέες διαδικασίες. Έπρεπε να αποσαφηνίσουν και να κατανοήσουν ποιοι θα είναι οι πελάτες τους, τι υπηρεσίες θα προσφέρουν και ποιοι είναι οι πιο αποτελεσματικοί τρόποι παροχής αυτών των υπηρεσιών. Για παράδειγμα, χρειάστηκε να αλλάξει η προσέγγιση των συμβούλων από καθοδηγητική σε συνεργατική, γεγονός που ενθάρρυνε την αυτονομία και την υπευθυνότητα της αυξανόμενης βάσης πελατών. Έπρεπε να

ενθαρρύνουν τους πελάτες να αποκτήσουν αυτονομία στην αναζήτηση σταδιοδρομίας. Αυτό σήμαινε ουσιαστικές αλλαγές στον τρόπο παροχής υπηρεσιών. Προστέθηκαν λοιπόν αίθουσες με υπολογιστές και εκτυπωτές. Το προσωπικό χρειάστηκε να μάθει να χρησιμοποιεί αυτά τα μηχανήματα για να βοηθήσει στην παροχή οποιασδήποτε υπηρεσίας: από το να δείξουν πώς χρησιμοποιείται ένα απλό πρόγραμμα για το βιογραφικό στον υπολογιστή, πώς γίνεται η αναζήτηση στο Διαδίκτυο, μέχρι και να δώσουν πιο προσωπικές ουσιαστικές συμβουλές.

Τέλος, εφόσον αυτός ο νέος τρόπος παροχής υπηρεσιών θεωρήθηκε από πολλούς μια τόσο ριζική αλλαγή, ήταν αναγκαίο τα εργαστήρια να έχουν ως πρότυπο τη δημιουργικότητα για να ενθαρρύνουν τη δική τους δημιουργικότητα. Τα εργαστήρια συνεχώς ενθάρρυναν το προσωπικό και τη διαχείριση να αλλάξουν τις δικές τους συμβατικές σκέψεις και πρακτικές και να είναι ανοιχτοί στη δημιουργία και αποδοχή νέων. Από πολλές απόψεις, αυτά τα εργαστήρια τους ώθησαν να κατακτήσουν τη συμμετοχική φύση της μάθησης και να είναι ανοιχτοί στις έννοιες του συνεχούς επανακαθορισμού ρόλων, της ομαδικής μάθησης, της μάθησης στην πορεία, της μάθησης μέσω δικτύων και της αρχηγίας ως υποστηρικτή της μάθησης (Södergren, 2001, κεφάλαιο 3).

Η δημιουργικότητα ήταν ιδιαίτερα σημαντική κατά τη διάρκεια των εργαστηρίων και για έναν ακόμη λόγο. Γιατί όταν άρχισε η συμμετοχή στα εργαστήρια, είχαν περάσει μήνες από τότε που είχαν ανοίξει τα γραφεία του CSCES· και κάποιοι αντιστέκονταν, πολλοί ήταν ηττοπαθείς και οι περισσότεροι ένιωθαν πολύ πιεσμένοι, αναποτελεσματικοί και εξαντλημένοι. Προκειμένου να ξεπεράσουμε οποιαδήποτε αντίσταση ή αδράνεια, έπρεπε να βρούμε τρόπους να ενθαρρύνουμε τη συμμετοχή τους και να τους δραστηριοποιήσουμε ατομικά και συλλογικά. Τέλος τα εργαστήρια έπρεπε να τους ενδυναμώσουν. Μερικοί αγωνίζονταν ενάντια σε ένα παθητικό κυνισμό που ενίσχυε την πεποίθηση ότι για όλα έφταιγε κάποιος άλλος και δεν υπήρχε τίποτε που να μπορούν να κάνουν ή κι αν υπήρχε κάτι που να μπορούν να κάνουν, δε θα είχε κανένα νόημα. Έπρεπε να αλλάξουν σκέψεις, αισθήματα, στάσεις και τρόπους δράσης και, αν ήταν δυνατόν, να ενισχυθούν τα θετικά στοιχεία, να εξαλειφθούν τα νοητικά εμπόδια και να προωθηθούν νέοι τρόποι σκέψης και δράσης. Στα εργαστήρια έγινε η προσπάθεια να δραστηριοποιηθούν, να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή τους και να ενδυναμωθούν μέσα από νέες προοπτικές

για το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον τους. Αφού βοηθήθηκαν να ανακαλύψουν ακόμα και να δημιουργήσουν νέες ευκαιρίες, άρχισαν να αναγνωρίζουν μια νέα αντίληψη για την ικανότητα και την ευθύνη τους να κάνουν τη διαφορά.

Ας εξετάσουμε τώρα σύντομα πώς οι έννοιες του CareerCraft προωθήθηκαν σε κάθε ένα από τα εργαστήρια. Το πρώτο εργαστήριο, το Χτίσιμο Κοινής Κουλτούρας, εστίασε στις αναπτυξιακές ανάγκες τόσο για τον ανερχόμενο νέο οργανισμό όσο και για το προσωπικό του, μετά από τη συγχώνευση των ομάδων του ιδρύματος. Πριν από τη συγχώνευση, το προσωπικό ίσως να παρουσίαζε υψηλό επίπεδο αφοσίωσης και ικανότητας. Όταν ήταν μέλη διαφορετικών οργανισμών, ίσως να θεωρούσαν ο ένας τον άλλον ως συνάδελφους και φίλους που συντόνιζαν προγράμματα ο ένας σε συνεργασία με τον άλλο, συνεργάζονταν σε ειδικά έργα και αντιμετώπιζαν τις ίδιες προκλήσεις. Μετά τη συγχώνευση, όμως, πολλοί ένιωσαν ευάλωτοι κατά τη διάρκεια της μετάβασης και εξέφρασαν αβεβαιότητα σχετικά με το πώς θα συνέχιζαν τη σταδιοδρομία τους μέσα στο νέο οργανισμό.

Για να τους βοηθήσουμε τόσο σε προσωπικό όσο και σε εταιρικό επίπεδο, χρησιμοποιήσαμε τη μεταφορά του «ταξιδιού» για να μπορέσουν να αρχίσουν να ανακαλύπτουν το προσωπικό τους «ταξίδι» μέσα στον οργανισμό· αυτή η πολύ πρακτική και συγχρόνως δημιουργική προσέγγιση τους βοήθησε να ξαναδοούν τη συγχώνευση θετικά (Barger και Kirby, 1995· Bridges, 1991· και Simon και Tocher, 1998). Ενθαρρύνθηκαν να ανακαλύψουν τις προσωπικές και επαγγελματικές δεξιότητες που είχαν χρησιμοποιήσει σε προηγούμενες καταστάσεις αλλαγής και τις οποίες θα μπορούσαν να εκμεταλλευτούν για τις νέες αλλαγές. Τους δόθηκαν νέα εργαλεία για να τους βοηθήσουν να ανακαλύψουν σε ποιο σημείο του «ταξιδιού» της αλλαγής βρίσκονταν και να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές πιο αποτελεσματικά. Για παράδειγμα, πολλοί δεν ήξεραν αν θα έπρεπε να παραμείνουν στο νέο οργανισμό ή όχι· επίσης δε γνώριζαν πώς να επεξεργαστούν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους. Το νέο εργαλείο *To Stay or To Go* (Να μείνω ή να φύγω) αναπτύχθηκε για να τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τη σύγχυσή τους και να τους δώσει τη δύναμη να πάρουν τον έλεγχο της σταδιοδρομίας τους στα χέρια τους (Poehnell & Amundson, στον τύπο). Το εργαλείο *To Stay or To Go* εστίαζε σε επτά παράγοντες (συμβατότητα, κατεύθυνση, επιρροή, όρια, ολότητα, διάρκεια, επικινδυνότητα), τους οποίους έπρεπε να λάβουν υπόψη και να

αξιολογήσουν στην απόφασή τους να μείνουν στον οργανισμό ή όχι.

Η διαδικασία της συγχώνευσης ομάδων που έχουν ποιοτικά διαφορετικές κουλτούρες, ιστορίες, φιλοσοφίες και μεθοδολογίες απαίτησε από το προσωπικό να λειτουργήσει με συνεργάτες οι οποίοι ίσως είχαν μάθει να κάνουν διαφορετικές υποθέσεις και να ανταποκρίνονται με τρόπο που δε θα ήταν αποδεκτός από τον παλιό οργανισμό. Επομένως, πριν από οποιαδήποτε περαιτέρω εκπαίδευση για την προώθηση της ικανότητας, αυτό το πρώτο εργαστήριο έπρεπε επίσης να εστιάσει στο χτίσιμο ενός κοινού οράματος και μιας ενιαίας σειράς υποθέσεων, πεποιθήσεων και αξιών. Σκοπός του ήταν να ενσωματώσει τα καλύτερα στοιχεία από τους οργανισμούς που συγχωνεύονταν και παράλληλα να εξασφαλίσει ότι η διαδικασία θα αξιολογούσε κάθε άτομο. Μέσα από μια διαδικασία οραματισμού και επίλυσης προβλημάτων από κοινού, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνθηκαν να είναι δημιουργικοί μετά από την ενασχόληση με κάποιες εκθέσεις διαχείρισης οι οποίες τους βοήθησαν να αποσαφηνίσουν και να ανακαλύψουν την προσωπική τους αποστολή στα πλαίσια του οργανισμού.

Το δεύτερο εργαστήριο, το Χτίσιμο μιας Κουλτούρας Μάθησης, έδωσε την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να δουλέψουν σε ομάδες μάθησης για να καθορίσουν τις βασικές αρχές που θα έκαναν το CSCES να γίνει ένας οργανισμός μάθησης (Senge, 1990· Senge, Kleiner, Roberts, Ross, Roth & Smith, 1999). Οι συμμετέχοντες επίσης εστίασαν στους ρόλους τους ως μαθητευόμενοι και προπονητές ο ένας για τον άλλο και γνώρισαν εργαλεία και διαδικασίες μάθησης για να αναπτύξουν προσωπικά σχέδια μάθησης. Για πολλούς από τους συμμετέχοντες αυτό ήταν μια εντελώς νέα προσέγγιση ενός οργανισμού υπηρεσιών απασχόλησης και σταδιοδρομίας· έπρεπε πάλι να αντιμετωπίσουν τα νοητικά εμπόδια και να είναι ανοιχτοί σε διαφορετικούς τρόπους δράσης. Επίσης ενθαρρύνθηκαν να ξανασκεφτούν όλες τους τις δεξιότητες και να καθορίσουν ποιες ήταν σημαντικές στην παροχή υπηρεσιών στα πλαίσια της μάθησης. Με την κατανόηση των δυνατοτήτων σχηματισμού ενός οργανισμού μάθησης και το ρόλο τον οποίο θα μπορούσαν να διαδραματίσουν σε αυτόν, οι συμμετέχοντες στο εργαστήριο ένιωσαν ενθουσιασμό και ενδυναμώθηκαν.

Το τρίτο εργαστήριο, το Χτίσιμο μιας Κουλτούρας Ενεργής Συμμετοχής, είχε σκοπό να καλύψει την πρακτική ανάγκη

εκπαίδευσης για νέους τρόπους βοήθειας των πελατών στο νέο διευρυμένο πλαίσιο. Χρησιμοποίησε μια δημιουργική βιωματική προσέγγιση σχεδιασμένη για να εξεταστούν κάποιες βασικές αρχές όσον αφορά στην ενεργό συμμετοχή και για να βοηθήσει τους συμμετέχοντες να εφαρμόσουν αυτές τις ιδέες τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική τους ζωή. Οι αρχές της ενεργού συμμετοχής περιλαμβάνουν μια έμφαση σε έννοιες όπως είναι η φαντασία, η δημιουργικότητα και η ευελιξία, συνυφασμένες σε μια πιο δυναμική επικοινωνιακή προσέγγιση. Οι παραδοσιακές συμβατικότητες αμφισβητήθηκαν παράλληλα με κάποιες από τις δυναμικές που υπόκεινται της σχέσης βοήθειας. Οι αρχές της ενεργού συμμετοχής εφαρμόστηκαν στο νέο μοντέλο υπηρεσιών που υιοθέτησε το CSCES από όλες τις πλευρές. Αυτό το μοντέλο απαίτησε από το προσωπικό να δουλέψει με πελάτες με τέτοιο τρόπο που θα έφερνε στην επιφάνεια το επίπεδο πρωτοβουλίας τους και θα τους ενθάρρυνε να αναπτύξουν μεγαλύτερη αυτονομία.

Η λειτουργικότητα, η δεξιότητα και η δημιουργικότητα ήταν σίγουρα ο σκοπός του τρίτου εργαστηρίου. Δόθηκε έμφαση σε κάποιες δημιουργικές και παράλληλα πολύ πρακτικές στρατηγικές παρέμβασης. Αυτές οι προσεγγίσεις αντλήθηκαν από το κάθε στάδιο της διαδικασίας βοήθειας και περιλαμβάνουν τη χρήση μεταφορών, ερωτήσεις με στόχο την επίλυση προβλημάτων, τον τροχό, την εξέταση του προσωπικού στυλ, την ανακάλυψη προτύπου, ομαδική συνεργασία, σωματική δράση και άλλα (Amundson, 1998).

Αυτά τα εργαστήρια και οι επόμενες δραστηριότητες στις οποίες συμμετείχαν οι συμμετέχοντες σίγουρα περιγράφουν την έννοια του CareerCraft. Όπως αναφέρθηκε νωρίτερα, το προσωπικό και η διαχείριση συμμετέχουν σε μια διαδικασία χτισίματος ενός νέου οργανισμού και, σε πολλές περιπτώσεις, νέων σταδιοδρομιών. Τα αποτελέσματα αυτών των εργαστηρίων ήταν σημαντικά και ενδιαφέροντα. Οι νέες πληροφορίες που αποκομίσαμε από το προσωπικό και τη διαχείριση σχετικά με θέματα του οργανισμού όπως οι επιταγές του οργανισμού, το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών, τα προγράμματα και οι υπηρεσίες, οι στόχοι υπηρεσιών ποιότητας και η επαγγελματική συμπεριφορά συγκεντρώθηκαν και περιλαμβάνονται στο *Canada-Saskatchewan Career and Employment Services Workbook* (2000). Αυτό το βιβλίο αποτελεί αφετηρία για το επόμενο στάδιο στην ανάπτυξη του οργανισμού, κατά το οποίο θα παρθούν αποφάσεις για την

περαιτέρω αναδόμηση του τρόπου προώθησης και παροχής των υπηρεσιών, τον καθορισμό των επίσημων τακτικών και διαδικασιών και την περαιτέρω εξέλιξη του προσωπικού και της διαχείρισης. Αυτό το επόμενο στάδιο έχει ήδη ξεκινήσει και το μέλλον φαίνεται πολλά υποσχόμενο.

Ως αποτέλεσμα αυτών των εργαστηρίων και της τρέχουσας διαδικασίας αλλαγής, πολλά μέλη του προσωπικού και της διαχείρισης είχαν την ευκαιρία να εξετάσουν πώς οι ίδιοι βίωσαν τη συγχώνευση, τις δικές τους προσωπικές επιταγές και τη συμμετοχή τους στο νέο οργανισμό. Γενικά, κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους, διαπιστώσαμε μια ριζική αλλαγή από ένα προσωπικό που ήταν πολύ αποθαρρυνμένο, χωρίς ισχυρούς δεσμούς μεταξύ των μελών του και πολύ αβέβαιο για το αν θα μπορούσαν να συμβάλλουν στο να γίνει ο νέος οργανισμός ένας οργανισμός που θα διαπνέεται από συνεργατικότητα και ο οποίος θα βλέπει θετικά την ικανότητά τους να συμβάλλουν στην επιτυχία του οργανισμού και της προσωπικής τους σταδιοδρομίας παρά τις διάφορες δυσκολίες.

Το CareerCraft είναι ένα συμπληρωματικό πρότυπο της «διαχείρισης σταδιοδρομίας». Αυτή η εναλλακτική προσέγγιση ταιριάζει ιδιαίτερα στις παρούσες προκλήσεις και τις ευκαιρίες μιας αγοράς εργασίας που αλλάζει γρήγορα και είναι πολύ αβέβαιη. Η έμφαση στο CareerCraft θα ενθαρρύνει την πρακτικότητα, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την προώθηση της δημιουργικότητας και της καινοτομίας στην αναζήτηση σχετικών με τη σταδιοδρομία δραστηριοτήτων. Η προσέγγιση της σταδιοδρομίας από την πλευρά της δημιουργικότητας θα συμβάλει στη συμμετοχή των ανθρώπων, θα τους ενεργοποιήσει και θα τους ενδυναμώσει στην επιθυμία τους να χτίσουν τη σταδιοδρομία τους και ως αποτέλεσμα να βρουν την επιτυχία.

Βιβλιογραφία

- Amundson, N. (1998). *Active engagement: Enhancing the career counselling process*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Amundson, N.E., & Poehnell, G. (1998). *Career pathways: Quick trip*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Amundson, N.E., & Poehnell, G. (1996). *Career pathways: Second edition*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Arthur, M.B., Inkson, K., & Pringle, J.K. (1999). *The new careers: Individual action & economic change*. London: Sage Publications.
- Barber, N.J. & Kirby, L.K. (1995). *The challenge of change in organizations: Helping employees thrive in the new frontier*. Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Bridges, W. (1991). *Managing transitions: Making the most of change*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Canada-Saskatchewan Career and Employment Services (2000). *Workbook: A "building career & employment services learning organizations" workshop product*. Unpublished manuscript.
- Costello, R.B. (1995). *Random house webster's college dictionary*. New York: Random House.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: HarperPerennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow in everyday life*. New York: BasicBooks.
- Edwards, B. (1989). *Drawing on the right side of the brain* (Rev. ed.). Los Angeles, CA: Jeremy P. Tarcher.
- Feller, R.W. (1995). Action planning for personal competitiveness in the "broken workplace." *Journal of Employment Counseling*, 32, 154-163.
- Fritz, R. (1989). *The path of least resistance: Learning to become the creative force in your own life* (Rev. ed.). New York: Fawcett Columbine.
- Gelatt, H.B. (1991). *Creative decision making*. Los Altos, CA: Crisp Publications.
- Hall, D. (1995). *Jump start your brain*. New York: Warner Books.
- Herr, E.L. (1999). *Counseling in a dynamic society: Contexts & practices for the 21st century* (2nd ed.) Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Landa, R. (1998). *Thinking creatively: New ways to unlock your visual imagination*. Cincinnati, OH: North Light Books.

- MacKenzie, G. (1998). *Orbiting the giant hairball: A corporate fool's guide to surviving with grace*. New York: Viking Penguin.
- Michalko, M. (1998). *Cracking creativity: The secrets of creative genius*. Berkley, CA: Ten Speed Press.
- Mitchell, K.E., Levin, A.S., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124.
- Poehnell, G., & Amundson, N.E. (2001). *Career crossroads: A personal career positioning system*. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Reekie, F. (1998). *Conceptualizing Professional Development with Can-Sask Career Centre Staff*. Regina, SK. Unpublished manuscript.
- Regensteiner, E. (1970). *The art of weaving*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Senge, P.M., Kleiner, A., Roberts, C., Ross, R., Roth, G., & Smith B. (1999). *The dance of change: The challenges to sustaining momentum in learning organizations*. New York: Currency Doubleday.
- Siler, T. (1999). *Think like a genius: Use your creativity in ways that will enrich your life*. New York: Bantam Books.
- Simon, A. & Tocher, M. (1998). *Brave work: A guide to the quest for meaning in work*. Ottawa, ON: The Canadian Career Development Foundation.
- vonOech, R. (1990). *A whack on the side of the head: How you can be more creative* (Rev. ed.). New York: Warner Books.
- Watts, A.G. (1996). Toward a policy of lifelong career development: A transatlantic perspective. *The Career Development Quarterly*, 45, 41-53.
- Weaver, J. (2000). Creativity. *Community Banker*, 9 (1), 16-19.
- Wujec, T. (1995). *Five star mind: Games and puzzles to stimulate your creativity and imagination*. Toronto, ON: Doubleday Canada.

Workplace Attractors

N.E. Amundson, 2006



ΠΟΛΟΙ ΕΛΞΗΣ ΜΙΑΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Dr. Norman Amundson

Πανεπιστήμιο British Columbia

2006

α. Ασφάλεια — Αναφέρεται στην οικονομική ασφάλεια (μισθούς, επιδόματα), στη σωματική ασφάλεια και στην ασφάλεια της θέσης εργασίας.

β. Τοποθεσία— Στον τομέα της ακίνητης περιουσίας οι άνθρωποι κάνουν λόγο για τη σπουδαιότητα της τοποθεσίας. Το ίδιο ισχύει και στον επαγγελματικό τομέα. Η τοποθεσία μπορεί να είναι σημαντική για πολλούς και διαφορετικούς λόγους. Για κάποιους είναι ίσως σημαντικό να βρίσκονται κοντά σε κάποια πρόσωπα (οικογένεια ή φίλους), άλλοι επιθυμούν να είναι κοντά σε κάποιο ενδιαφέρον μέρος και, φυσικά, υπάρχει και το ζήτημα του πόσο εύκολο είναι να πάει κανείς στη δουλειά του. Η αισθητική παίζει επίσης κάποιο ρόλο στην επιθυμία για μια συγκεκριμένη τοποθεσία.

γ. Σχέσεις — Υπάρχουν πολλές διαφορετικές μορφές σχέσεων που σχετίζονται με την εργασία και αυτές οι διαπροσωπικές διασυνδέσεις παίζουν σημαντικό ρόλο στην επιλογή της θέσης εργασίας. Περιλαμβάνουν διασυνδέσεις με συνεργάτες, επόπτες ή διευθυντές, πελάτες, οικογένεια και φίλους.

δ. Αναγνώριση — Επειδή είμαστε όλοι κοινωνικά όντα, χρειαζόμαστε την εκτίμηση και τη θετική αξιολόγηση των άλλων. Θέλουμε να νιώθουμε ότι η δουλειά μας είναι σημαντική. Υπάρχουν πολλοί τρόποι έκφρασης της αναγνώρισης. Εκτός από την άμεση έκφραση αναγνώρισης υπάρχει και η έμμεση, όπως η αίσθηση ευημερίας και η αναγνώριση που έρχεται από τους άλλους, όταν δουλεύουμε σε μια εταιρεία με καλή φήμη στον τομέα της.

ε. Συνεισφορά — Για πολλούς ανθρώπους είναι πολύ σημαντικό να νιώθουν ότι συμμετέχουν σε μια εργασία γεμάτη νόημα που είναι ηθική, αξίζει τον κόπο και κάνει τη διαφορά. Αυτό το συναίσθημα γεννά ενέργεια και ενθουσιασμό για τις εργασίες που πρέπει να εκτελεστούν.

στ. Καταλληλότητα εργασίας — Το επάγγελμά μας πρέπει να ταιριάζει με τα ενδιαφέροντά μας και τις δεξιότητες που διαθέτουμε. Αυτή η ευθυγράμμιση της εργασίας με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά μας παίζει ουσιαστικό ρόλο για την ικανοποίηση του εργαζόμενου.

ζ. Ευελιξία — Για να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ ζωής και εργασίας πρέπει να υπάρχει ευελιξία στην εργασία. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ταιριάζουν τις προσωπικές τους ανάγκες με την παρούσα δομή της εργασίας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει ευέλικτο ωράριο, φροντίδα για τα παιδιά, δυνατότητα για άδειες, επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη εξατομικευμένων πακέτων προνομίων.

η. Μάθηση — Εδώ δίνεται έμφαση στην εκπαίδευση και τη συμμετοχή σε νέες ενδιαφέρουσες δραστηριότητες που συμβάλλουν στη μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Υπάρχει η επιθυμία για πνευματική διέγερση και συμμετοχή σε ποικίλες δραστηριότητες.

θ. Ευθύνη — Η ανάληψη της ευθύνης για την εκτέλεση μιας εργασίας προσφέρει ικανοποίηση. Στους περισσότερους ανθρώπους αρέσει να αναλαμβάνουν την ευθύνη ενός έργου στο οποίο έχουν την εξουσία και την αυτονομία να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις. Η ανάληψη επιπρόσθετης ευθύνης δείχνει πώς εκτιμάται η εργασία. Η ικανότητα για τη σωστή εκτέλεση μιας εργασίας με μικρή καθοδήγηση είναι ένα πολύ σημαντικό προσόν και συχνά ανταμείβεται με την παραχώρηση αυξημένης ευθύνης.

ι. Καινοτομία — Η δημιουργικότητα, η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων και η προσπάθεια για πρωτοπορία βοηθούν στον καθορισμό αυτού του παράγοντα. Πολλοί άνθρωποι αισθάνονται έντονα την ανάγκη να συμμετέχουν σε δραστηριότητες με τις οποίες αισθάνονται ότι χτίζουν κάτι καινούριο.

**Ανάπτυξη σταδιοδρομίας ως εργαλείο για την πρόσληψη και τη
διατήρηση της εργασίας**

2006

Dr. Norman Amundson

Πανεπιστήμιο British Columbia

Vancouver, B.C. Καναδάς

Εισαγωγή: Προκλήσεις της εργασιακής ζωής

Οι προκλήσεις της εργασιακής ζωής έχουν κλιμακωθεί τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της αυξανόμενης παγκοσμιοποίησης, της προόδου στην τεχνολογία και την πληροφόρηση, και τις σημαντικές δημογραφικές μετατοπίσεις (Homer-Dixon, 2000). Αρκετοί συγγραφείς (Feller 2003, Herr 1999, Amundson, To & Jang 2004) έχουν τεκμηριώσει αυτές τις αλλαγές στην εργασιακή ζωή και μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Μεγαλύτερος ανταγωνισμός και πίεση για παραγωγικότητα
- Λιγότερο καθορισμένη και προβλέψιμη σταδιοδρομία – τόσο μέσα στις επιχειρήσεις όσο και κατά την αναζήτηση εργασίας.
- Οργανωτική αλλαγή που προέρχεται από συγχωνεύσεις, κοινοπραξίες και εργασιακές συμμαχίες.
- Περισσότερες ευκαιρίες για εργασία σε διαφορετικά μέρη του κόσμου.
- Μεγαλύτερη στήριξη σε θέσεις προσωρινών ή συμβασιούχων.
- Μεγαλύτερη ανάγκη να εξεταστούν επιλογές αυτοαπασχόλησης.
- Αυξημένη ποικιλομορφία (φυλετική, γένος) στον εργασιακό χώρο.
- Μεγαλύτερη έμφαση στις τεχνολογικές δεξιότητες.
- Αυξημένη ανάγκη για τους ειδικευμένους εμπορεύπαλλήλους.
- Περισσότερη εργασία και μεγαλύτερη πολυπλοκότητα στη σχέση εργασία / ζωή.
- Μεγαλύτερη ανάγκη για διπλό προγραμματισμό σταδιοδρομίας / οικογενειακών αναγκών.
- Αυξημένη έμφαση στη διαπροσωπική δεξιότητα π.χ. ομαδική εργασία, δικτύωση.
- Ανάγκη για συνεχή εκπαίδευση.
- Ανάγκη για περισσότερες καινοτομίες.
- Λιγότερες ευκαιρίες για ανοδική κινητικότητα.
- Μεγαλύτερη εισοδηματική διαφορά μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντών.

Καθώς οι πτυχιούχοι σπουδαστές και οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι εξετάζουν τις επιλογές τους, αξιολογούν όλο και περισσότερο έναν πιο δυναμικό ρόλο στη διαμόρφωση της εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους (Amundson, Parker, & Arthur, 2002). Οι διαδικασίες και οι αποφάσεις που λαμβάνονται, απεικονίζουν νέες μορφές σχέσεων εργοδοτών - εργαζομένων. Σε πολλές περιπτώσεις η παλαιά «ψυχολογική σύμβαση» έχει εξατμιστεί και υπάρχει μια αυξανόμενη έμφαση στην αυτοοργάνωση και την αυτοδέσμευση (Rutledge, 2005). Σύμφωνα με τον Cilliers (1998), «Η ικανότητα για αυτοοργάνωση είναι μια ιδιότητα των σύνθετων συστημάτων που τους επιτρέπει να αναπτύξουν ή να αλλάξουν την εσωτερική τους δομή αυθόρμητα και προσαρμοστικά προκειμένου να αντιμετωπίσουν ή να χειριστούν, τα του περιβάλλοντός τους». (σελ.90)

Η αυτοοργάνωση είναι μια διαδικασία διπλής κατεύθυνσης μεταξύ μεμονωμένων ενεργειών και οργανωτικής δομής. Με αυτήν την προοπτική υπάρχει μια μετατόπιση από την ασφάλεια στην απασχόληση, προς την καταλληλότητα για απασχόληση και όροι όπως «boundaryless [χωρίς όρια]» (Arthur & Rousseau, 1996), «portfolio [χαρτοφυλάκιο, πακέτο]» (Handy, 1990) ή «protean [πολύπλευρος]» (Hall, 1992; Hall, 1996) χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τη διαδικασία σταδιοδρομίας.

Μέσα σε αυτό το νέο περιβάλλον ανάπτυξης της σταδιοδρομίας, οι επεμβάσεις μπορούν να είναι χρήσιμες, ιδιαίτερα όσον αφορά στα θέματα πρόσληψης και διατήρησης. Οι παρεμβάσεις στην

ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, στην ουσία τους, «εστιάζονται στη βοήθεια προς τους ανθρώπους να εξετάσουν πώς θα βελτιώσουν και θα χρησιμοποιήσουν τα ταλέντα τους καθώς ζουν τη ζωή τους. Οι σύμβουλοι ανάπτυξης σταδιοδρομίας του 21ου αιώνα επιδιώκουν να καταστήσουν τους ανθρώπους ικανούς να κατανοήσουν τις εμπειρίες της ζωής τους και να τις μεταφράσουν σε κατάλληλες επαγγελματικές και άλλες επιλογές ρόλου ζωής.» (Niles & Harris-Bowlsbey, 2002, p.1). Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει πολλές διαφορετικές πτυχές, υπάρχει ανάγκη για αυτογνωσία και ξεκαθάρισμα αξιών, προσωπικό ύψος, προβολή ζωής-ρόλου, ενδιαφερόντων και κινήτρου. Αναγνωρίζεται επίσης η ανάγκη να αποκτηθεί αυτοεκτίμηση στις καταστάσεις όπου οι άνθρωποι στερούνται εμπιστοσύνης στη δυνατότητά τους να προχωρήσουν εμπρός.

Σκοπός αυτού του άρθρου είναι να ερευνηθούν μερικοί από τους τρόπους με τους οποίους η ανάπτυξη σταδιοδρομίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για τη πρόσληψη και τη διατήρηση. Η εξέταση αυτού του θέματος θα εστιάσει στην αμοιβαία αλληλεπίδραση των μεμονωμένων και οργανωτικών παραγόντων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον εδώ θα έχει η ελκυστικότητα των εργασιακών χώρων που επηρεάζει τις επιλογές σταδιοδρομίας. Επίσης θα εκτιμηθεί το πώς οι αναπτυξιακές προοπτικές και η κοινωνική αλλαγή διαδραματίζουν ρόλο στην διάλυση (αποδιοργάνωση) και αναδιοργάνωση της διαδικασίας προσαρμογής.

Ελκυστικότητα εργασιακού χώρου

Η παραδοσιακή θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας τείνει να χαρακτηρίσει την καταλληλότητα του προσώπου στην οργάνωση, με τη χρήση όρων προσανατολισμένων στην προσωπικότητα (Weinrach, 1984). Με δεδομένη την μεγάλη πολυπλοκότητα του σύγχρονου εργασιακού χώρου, αυτός ο τύπος δομής δεν είναι πλέον κατάλληλος. Αυτό που φαίνεται να ταιριάζει καλύτερα είναι μερικές από τις έννοιες της Θεωρίας του Χάους των Σταδιοδρομιών. Κάποια τμήματα από την εργασία των Bright & Pryor (2005) καθώς επίσης και του Bloch (2005) φαίνονται να είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για τον καθορισμό ενός πλαισίου για αυτήν την εναλλακτική προοπτική.

Στη Θεωρία του Χάους υπάρχει αναγνώριση του γεγονότος ότι ένα μεγάλο μέρος της συμπεριφοράς σταδιοδρομίας πρέπει να είναι κατανοητή με όρους αβεβαιότητας, προσαρμοστικότητας, εξελισσόμενης αλλαγής και μη προβλεψιμότητας. Συγχρόνως, υπάρχουν καινοφανή πρότυπα που υποβόσκουν και χρησιμεύουν στο να οδηγήσουν τη συμπεριφορά σε συγκεκριμένες κατευθύνσεις, καθώς επίσης και στο να επιβάλλουν μερικούς περιορισμούς. Αυτές οι δυνάμεις καλούνται «Θέλητρα».

Δεδομένου ότι έχω εντυπώσει στον εργασιακό χώρο, έχω αναθεωρήσει έναν αριθμό από διαφορετικά πρότυπα (Herzberg, 2003, Schein, 1992, Plant, 1997, Mitchell et al., 2001, Poehnell & Amundson, 2001) και έχω προσδιορίσει τουλάχιστον δέκα διαφορετικά «θέλητρα» που φαίνονται να διαδραματίζουν έναν σημαντικό ρόλο όσον αφορά στην έλξη των εργασιακών χώρων. Αυτά τα θέλητρα είναι διαφορετικής σημασίας για τους ανθρώπους και μπορούν επίσης να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου. Θέλητρα θεωρούνται τα ακόλουθα:

α. Ασφάλεια - Εδώ η αναφορά αφορά στην οικονομική προστασία (αμοιβές, παροχές), σωματική ασφάλεια, και προστασία της θέσης.

β. Θέση - Στην αγορά ακινήτων οι άνθρωποι μιλούν για τη σημασία της θέσης, το ίδιο πράγμα ισχύει και στον τομέα σταδιοδρομίας. Η θέση μπορεί να είναι σημαντική για πολλούς διαφορετικούς λόγους. Είναι η γειτνίαση με άλλους (οικογένεια ή φίλους) που μπορεί να είναι σημαντική, η επιθυμία να είσαι κοντά σε μέρος που έχει ενδιαφέρον, και φυσικά, σημαντικός είναι ο παράγων ευκολίας στη μετακίνηση από και προς την εργασία. Η αισθητική διαδραματίζει επίσης έναν ρόλο στον προσδιορισμό της επιθυμίας μιας συγκεκριμένης θέσης.

γ. Σχέσεις - Υπάρχουν πολλών διαφορετικών ειδών σχέσεις που συνδέονται με την εργασία και αυτές οι διαπροσωπικές σχέσεις διαδραματίζουν έναν σημαντικό ρόλο στον καθορισμό του δεσίματος με τον εργασιακό χώρο. Αυτές οι σχέσεις περιλαμβάνουν τις επαφές με τους συναδέλφους, τους επόπτες ή τους διευθυντές, τους πελάτες, την οικογένεια και τους φίλους.

δ. Αναγνώριση - Επειδή όλοι είμαστε κοινωνικά όντα, πρέπει να αναγνωρισθούμε και να εκτιμηθούμε από τους άλλους. Πρέπει να αισθανόμαστε ότι η εργασία μας μετράει. Υπάρχουν πολλοί τρόποι αναγνώρισης του ενός από τον άλλο. Εκτός από τις άμεσες εκφράσεις αναγνώρισης, υπάρχουν επίσης έμμεσες, όπως η αίσθηση ευημερίας και αναγνώρισης από τους άλλους, κάτι που προέρχεται από το γεγονός ότι εργαζόμαστε σε μια επιχείρηση με καλή φήμη στον κλάδο.

ε. Συμβολή - Για πολλούς ανθρώπους, είναι πολύ σημαντικό να αισθάνονται ότι συμμετέχουν σε μια ουσιαστική εργασία που είναι νόμιμη, σημαντική και διαφέρει από τις άλλες. Αυτή η αίσθηση του σκοπού δημιουργεί ενέργεια και ενθουσιασμό για εφικτούς στόχους.

στ. Καταλληλότητα της εργασίας - Η εργασία που κάνουμε πρέπει ταιριάζει στα ενδιαφέροντά μας και τις ικανότητες που προϋποθέτει η θέση που κατέχουμε. Αυτή η ταύτιση της εργασίας με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα, είναι κάτι που διαδραματίζει έναν βασικό ρόλο στην ικανοποίηση των εργαζομένων.

ζ. Ευελιξία - Καθώς οι άνθρωποι προσπαθούν να επιτύχουν τη μεγαλύτερη ισορροπία ζωής - εργασίας χρειάζονται ευελιξία στην εργασία. Πρέπει να είναι σε θέση να διαπραγματευτούν τρόπους για να προσαρμόσουν τις προσωπικές τους ανάγκες στην υπάρχουσα δομή εργασίας. Αυτό μπορεί να επηρεάσει τις ώρες εργασίας, την φροντίδα των παιδιών, τις ευκαιρίες απουσίας, την επαγγελματική πρόοδο, και την ανάπτυξη προσαρμοσμένων πακέτων παροχών.

η. Εκμάθηση - Επίκεντρο εδώ είναι η εξάσκηση και η συμμετοχή σε νέες και ενδιαφέρουσες δραστηριότητες, που οδηγούν στην εκμάθηση και στην προοδευτική ανάπτυξη της ικανότητας. Υπάρχει επιθυμία για πνευματική τόνωση και συμμετοχή σε ένα πλήθος δοκιμασιών.

θ. Ευθύνη - Υπάρχει μια συγκεκριμένη ικανοποίηση που προέρχεται από την ανάληψη της ευθύνης για την εργασία που γίνεται. Οι περισσότεροι άνθρωποι επιθυμούν να τους εμπιστευθούν μια εργασία σε ένα πρόγραμμα όπου θα έχουν την εξουσία και την αυτονομία να λαμβάνουν αποφάσεις. Η ανάθεση πρόσθετων ευθυνών συχνά αντικατοπτρίζει το πώς αξιολογούν οι άλλοι την εργασία μας. Το να είσαι σε θέση να προσφέρεις σωστή εργασία παίρνοντας ελάχιστες κατευθύνσεις, είναι μια ιδιαίτερα επιθυμητή ικανότητα που συχνά ανταμείβεται με πρόσθετη ευθύνη.

ι. Καινοτομία - Η αίσθηση δημιουργικότητας, η επίλυση προβλημάτων και η πρωτοποριακή προσπάθεια βοηθούν στον καθορισμό αυτού του παράγοντα. Πολλοί αισθάνονται μεγάλη ανάγκη να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που θεωρούν ότι παράγεται κάτι νέο.

Αυτά τα θέλητρα των εργασιακών χώρων βοηθούν να περιγράψουν κάποιους από τους παράγοντες που εξετάζουν οι άνθρωποι κατά την επιλογή της σταδιοδρομίας τους. Ταυτόχρονα αυτή η ομάδα παραγόντων δεν πρέπει να αντιμετωπισθεί ως στατική οντότητα. Κάθε πρόσωπο δημιουργεί τη δική του ομάδα επιρροών στους εργασιακούς χώρους κάθε δεδομένη στιγμή. Αυτή η ομάδα αλλάζει ανάλογα με τις συνθήκες ζωής και την προσωπική εξέλιξη.

Σχετική δύναμη των θελήτρων του εργασιακού χώρου

Παραδοσιακά έχει δοθεί μεγάλη έμφαση στο θέλητρο «ασφάλεια». Βεβαίως, αν και αυτό είναι πολύ σημαντικό, υπάρχουν ενδείξεις ότι οι άνθρωποι εξετάζουν τώρα μια ευρύτερη σειρά

θελγήτρων. Σε μια πρόσφατη συνέντευξη με το σύμβουλο σταδιοδρομίας John Izzo υπήρξε η πρόταση ότι οι αποδοχές δεν είναι πλέον τόσο σημαντικός παράγων όπως ήταν κάποτε (Immen, 2005). Σύμφωνα με τον Izzo πολλοί άνθρωποι εξετάζουν μια ευρύτερη σειρά από θέλητρα για τη λήψη αποφάσεων όσον αφορά στη σταδιοδρομία τους.

Μια πρόσφατη έρευνα που έγινε από την ερευνητική ομάδα WarrenShepell σε 2.500 επιχειρήσεις, δείχνει ότι οι νεώτεροι υπάλληλοι μπαίνουν στον εργασιακό χώρο με μια αυξημένη αίσθηση ιδεαλισμού (Galt, 2005). Δυστυχώς, οι προσδοκίες τους δεν πραγματοποιούνται πάντα και πολλοί κυριεύονται από ανησυχία και κατάθλιψη.

Οι Izzo & Withers (2001) αποκαλύπτουν ότι το μέγεθος της οικογένειας, η δομή και οι αξίες της έχουν αλλάξει και αυτό έχει οδηγήσει σε μια ενδιαφέρουσα νέα δυναμική. Το νέο ύφος είναι ισοπεδωτικό και ανεκτικό. Συγχρόνως, υπάρχει κάποια αβεβαιότητα στις σχέσεις λόγω των αυξανόμενων ποσοστών διαζυγίων και του χρόνου που οι γονείς πρέπει να αφιερώνουν στην εργασία. Το τελικό αποτέλεσμα είναι ότι οι νέοι εργαζόμενοι έχουν συχνά μεγάλη επιθυμία για αυτονομία και ευθύνη αλλά συγχρόνως θέλουν τη καθοδήγηση, την αναγνώριση, και μια βαθύτερη αίσθηση ομαδικότητας στην εργασία.

Άλλη έρευνα δείχνει ότι οι άνθρωποι μεταβάλλουν τη στάση που είχαν ενώ δούλευαν, όταν συνταξιοδοτούνται. Ο Mick (2005) δίνει στοιχεία, από μια μεγάλη διεθνή τραπεζική μελέτη, που δείχνουν ότι μια σημαντική πλειοψηφία ανθρώπων θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι σε θέση να καθορίσουν μόνοι τους την ηλικία αποχώρησής τους. Σημαντικό σημείο πρέπει να είναι το να παραμένει κανείς για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ενεργός, τόσο μέσα από την εργασία όσο και από τη συμμετοχή του σε δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου.

Μεταβαλλόμενα πρότυπα των θελήτρων του εργασιακού χώρου

Συνεχίζοντας με μερικές από τις έννοιες της Θεωρίας του Χάους, είναι σημαντικό να εξεταστεί τι ονομάζεται «φαινόμενο της πεταλούδας». Οι μικρές αλλαγές μπορούν να επεκταθούν εντυπωσιακά και να δημιουργήσουν σημαντικές συνέπειες. Για παράδειγμα, αυτό που μπορεί να ξεκινήσει σαν μικρή ενόχληση (π. χ. ένα κρίσιμο σχόλιο από έναν ανώτερο) μπορεί να μεγαλώσει με την πάροδο του χρόνου και να καταλήξει σε μια σημαντική αρνητική έκβαση. Αυτές οι μικρές αλλαγές είναι μερικές φορές δύσκολο να ελεγχθούν λόγω της επίδρασης του «tipping point (κρίσιμη στιγμή)». Όπως επεξηγεί ο Gladwell (2000), υπάρχουν πολλές καταστάσεις όπου φαίνεται να υπάρχει μικρή αλλαγή, και έπειτα ξαφνικά υπάρχει μια δραματική μετατόπιση καθώς η κατάσταση φθάνει σε ένα κρίσιμο σημείο. Ο Gladwell δείχνει ότι η συνολική διαδικασία αλλαγής επηρεάζεται από τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, αξιοσημείωτες και μετατρεπτικές εμπειρίες, και τους σχετικούς παράγοντες.

Υπάρχουν πολλοί τρόποι μεταβολής του γενικού προτύπου των θελήτρων του εργασιακού χώρου. Καθώς οι άνθρωποι αναπτύσσονται και μαθαίνουν, φθάνουν συχνά σε ένα σημείο όπου αναζητούν νέες προκλήσεις. Αυτό που ξεκίνησε σαν μια μεγάλη ευκαιρία, μπορεί ξαφνικά να ειδοθεί μέσα από ένα πολύ διαφορετικό πρίσμα. Αυτές οι αλλαγές μπορούν να φαίνονται στην αρχή σαν ασήμαντες, αλλά με την πάροδο του χρόνου οι απογοητεύσεις μπορούν να αυξηθούν.

Μια άλλη πηγή αναστάτωσης μπορεί να προέλθει από μια αλλαγή στους ρόλους. Καθώς οι άνθρωποι παντρεύονται, αναλαμβάνουν γονικές ευθύνες, ή ασχολούνται με τους ηλικιωμένους γονείς, μπορεί να βρεθούν στην ανάγκη να αλλάξουν μερικά από τα αρχικά θέλητρα των εργασιακών τους χώρων. Κάτω από αυτές τις περιστάσεις, η ευελιξία μπορεί να γίνει ακόμα σημαντικότερη και μπορεί να χρειαστεί να δώσουν λιγότερη έμφαση σε κάποιες από τις άλλες ανάγκες τους. Σε άλλες καταστάσεις τα αποτελέσματα μπορούν να είναι λίγο διαφορετικά. Για παράδειγμα, καθώς τα παιδιά γίνονται πιο ανεξάρτητα και φεύγουν από τον οικογενειακό κύκλο,

μπορεί να υπάρξει μια αυξανόμενη επιθυμία για περαιτέρω μόρφωση και μια μεγαλύτερη προθυμία να εργαστούν σε άλλες θέσεις.

Τραυματικά γεγονότα όπως ένας θάνατος σε μια οικογένεια, μια ασθένεια, ένας τραυματισμός, ή ένα διαζύγιο μπορούν επίσης να διαδραματίσουν έναν βασικό ρόλο στη μεταβολή της ομάδας των θελγέτρων του εργασιακού χώρου. Πολλοί άνθρωποι κάτω από αυτές τις περιστάσεις ξανασκέφτονται τις προτεραιότητες της ζωής τους και αρχίζουν να κάνουν αλλαγές σ' αυτήν. Αυτές οι αλλαγές μπορούν να οδηγήσουν σε δραματικές αλλαγές στην εργασιακή ζωή.

Ρόλοι ανάπτυξης σταδιοδρομίας

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να διαδραματίσουν έναν βασικό ρόλο βοηθώντας τους ανθρώπους να κατανοήσουν καλύτερα τον εαυτό τους και τα θέλγητρα που τους οδηγούν σε συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές. Αυτή η διαδικασία μπορεί να περιλάβει τόσο ατομικές όσο και ομαδικές μεθόδους. Υπάρχει συχνά σύγχυση και αντιφατικά μηνύματα που παρεμποδίζουν τη λήψη μιας σωστής απόφασης. Λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα της συγκεκριμένης κατάστασης είναι συχνά χρήσιμο να χρησιμοποιηθεί μια νεοφανής μέθοδος παρά μια γενικευμένη (Bright & Pryor, 2005). Η ανάδειξη σαν συμβουλευτική διαδικασία εστιάζει στα θέματα, τις αφηγήσεις, τις ανησυχίες, τα όνειρα, και τη μη προβλεψιμότητα προηγούμενων γεγονότων. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές τεχνικές (Άσκηση Προσδιορισμού Προτύπων [Pattern Identification Exercise], Ερωτήσεις Δευτέρου Βαθμού [Second Order Questioning], διερεύνηση των μεταφορικών εννοιών, και λοιπά) που μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε αυτήν την διαδικασία (Amundson, 2003). Σαν απεικόνιση των παραπάνω, προσέξτε την ακόλουθη μέθοδο των πέντε βημάτων:

Πρώτο Βήμα: Συζητήστε το γενικό θέμα των θελγέτρων των εργασιακών χώρων και παρουσιάστε στο άτομο δέκα θέλγητρα που έχουν προσδιοριστεί. Ρωτήστε τον εάν θα επιθυμούσε να προσθέσει κάποιο άλλο. Ρωτήστε επίσης, τι έρχεται στο νου του όταν βλέπει αυτούς τους όρους δηλ. τι σημαίνουν για αυτόν, αν μπορεί να δώσει μερικά παραδείγματα.

Δεύτερο Βήμα: Ποια είναι η σχετική σημασία των διάφορων θελγέτρων. Είναι δυνατό με κάποιο τρόπο να ταξινομηθούν τα στοιχεία με σειρά σπουδαιότητας. Θεωρώ ότι ένας ενδιαφέρων τρόπος ταξινόμησης είναι να χρησιμοποιηθεί μια μορφή πυραμίδας (τέσσερις στο κατώτατο σημείο, τρεις στο επόμενο επίπεδο, έπειτα δύο και τελικά ένα στην κορυφή).

Τρίτο Βήμα: Με ποιον τρόπο έχουν αλλάξει γι αυτόν τα θέλγητρα με το πέρασμα του χρόνου; Πώς μπορεί να αλλάξουν στο μέλλον;

Τέταρτο Βήμα: Πώς συγκρίνεται η άποψή τους για τα θέλγητρα στον εργασιακό χώρο, με την άποψη της οικογένειας και των φίλων;

Πέμπτο Βήμα: Με ποιους τρόπους το σύνολο των θελγέτρων του εργασιακού χώρου θα επηρεάσει τη συνέχιση της σταδιοδρομίας του;

Από την πλευρά του εργοδότη, υπάρχει αυξανόμενη πίεση να αντιμετωπιστεί η πρόσληψη κατά τρόπο έγκαιρο και αποτελεσματικό (Savickas, 2004). Οι ελλείψεις ικανότητας γίνονται εντονότερες και μέσα σε αυτό το πλαίσιο υπάρχει αυξανόμενη ανάγκη να γίνει η πρόσληψη μια εξειδικευμένη εργασία μέσα στην οργάνωση. Για παράδειγμα, στα βορειοαμερικανικά πανεπιστήμια υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός προσωπικού πρόσληψης και υποστήριξης (Eisenkraft, 2005). Ενώ τα ακαδημαϊκά τμήματα έχουν ευθύνη για τις αποφάσεις μίσθωσης, το προσωπικό πρόσληψης συνεργάζεται με τους υποψηφίους ώστε να εξασφαλίσουν μια ομαλή μετάβαση στις νέες θέσεις. Η

υποστήριξη που προσφέρεται ταιριάζει με τα θέλητρα του εργασιακού χώρου όπως την ασφάλεια, τη θέση, τις σχέσεις και την ευελιξία. Οι επιτυγχόντες υποψήφιοι λαμβάνουν πληροφορίες και έχουν προσωπικές επαφές που θα τους βοηθήσουν να κάνουν τις απαραίτητες προσαρμογές. Η ελλοχέουσα φιλοσοφία είναι ότι εάν οι υποψήφιοι λάβουν κάποια αρχική υποστήριξη η σύνδεση θα είναι ισχυρότερη και αυτό θα επιτρέψει στους υποψηφίους να είναι αποτελεσματικότεροι στην εργασία τους.

Καθώς οι εργαζόμενοι προοδεύουν στην εργασία τους υπάρχει ανάγκη για περαιτέρω εξέλιξη στην σταδιοδρομία τους. Εκτός από τα ρυθμιστικά θέματα, υπάρχει επίσης η δυνατότητα για αλλαγές στα θέλητρα των εργασιακών χώρων. Η διαχείριση αυτής της ρευστής διαδικασίας απαιτεί προοδευτικό έλεγχο και βοήθεια. Υπάρχουν πολλοί τρόποι που μπορεί να γίνει αυτό. Η καθοδήγηση και τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού έχουν κερδίσει δημοτικότητα (Johnson, 2002, Chung & Gfroerer, 2003). Επίσης μπορεί να αξίζει, μέσα από οργανώσεις υπαλλήλων που ενδιαφέρονται να βελτιώσουν τη σταδιοδρομία τους, να διοργανωθούν σεμινάρια για την ανάπτυξη αυτή. Οι Izzo & Withers (2001) τονίζουν ότι είκοσι χρόνια πριν, η οργανωτική εστίαση άλλαξε εντυπωσιακά για να ικανοποιήσει τις ανάγκες των πελατών. Σήμερα, εντούτοις, θέματα ανθρώπινου δυναμικού, όπως το κίνητρο στελέχωσης, πρόσληψης, επανεκπαίδευσης και εργασίας έχουν γίνει τα κλειδιά για τον έλεγχο της αγοράς αιχμής.

Περίληψη

Τώρα αναπτύσσουμε δραστηριότητες σε ένα οικονομικό κλίμα όπου υπάρχουν ελλείψεις σε ειδικευμένους εργαζόμενους παράλληλα με ένα μεταβαλλόμενο εργασιακό κλίμα. Αυτές οι αλλαγές έχουν κάνει τη πρόσληψη και τη διατήρηση των ειδικευμένων εργαζομένων μια κορυφαία προτεραιότητα για πολλές οργανώσεις. Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας μπορεί να διαδραματίσει έναν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση των προσπαθειών τόσο της πρόσληψης όσο και της διατήρησης.

Με τη χρήση της έννοιας των «θέλητρων» από τη Θεωρία του Χάους, είναι δυνατό να καθοριστούν διάφορα θέλητρα (ασφάλεια, θέση, σχέσεις, αναγνώριση, συμβολή, καταλληλότητα της εργασίας, ευελιξία, εκμάθηση, ευθύνη, καινοτομία) που διαδραματίζουν έναν βασικό ρόλο στις επιλογές σταδιοδρομίας των ανθρώπων. Υπάρχουν αυξανόμενες αποδείξεις ότι πολλοί άνθρωποι κοιτάζουν πέρα από το θέλητρο «ασφάλεια» όταν ευθυγραμμίζονται με έναν ιδιαίτερο εργασιακό χώρο. Η σχετική δύναμη και το γενικό πρότυπο αυτών των θέλητρων μπορεί να αλλάξει γρήγορα σε απάντηση των αναφερθέντων και αναπτυχθέντων μετατοπίσεων.

Το να μάθεις να αντιλαμβάνεσαι και να εργάζεσαι με αυτά τα μεταβαλλόμενα διαγράμματα θέλητρων, αποτελεί μια σημαντική ικανότητα ανάπτυξης της σταδιοδρομίας. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να διευκολύνουν αυτήν την διαδικασία. Με δεδομένη την αστάθεια των διαγραμμάτων των θέλητρων είναι σημαντικό το ότι παρέχεται επιπλέον έλεγχος και βοήθεια.

Πηγές

Amundson, N.E. (2003). Active engagement: Enhancing the career counselling process, Δεύτερη έκδοση. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Amundson, N.E., Jang, A. & To, N. (2004). Trends in today's Canada: Food for thought document number 12. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.

Amundson, N.E., Parker, P. & Arthur, M.B. (2002). Merging two worlds: Linking occupational and organizational career counselling. Australian Journal of Career Development, 11, 26-35.

- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. New York: Oxford University Press.
- Block, D.P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. The Career Development Quarterly, 53, 194-207.
- Bright, J.E.H. & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. The Career Development Quarterly, 53, 291-305.
- Cilliers, P. (1998). Complexity and postmodernism. New York: Routledge.
- Eisenkraft, H. (2005). Putting out the welcome mat. University Affairs: Association of University and Colleges of Canada, Ιούνιος-Ιούλιος, 20-25.
- Feller, R.W. (2003). Aligning school counseling, the changing workplace, and career development assumptions. Professional School Counseling, 6, 262-271.
- Galt, V. (2005). Canada's youth feeling weight of the working world. The Globe and Mail, Feb. 16, σελίδες B1 and B6, Toronto, Ontario.
- Gladwell, M. (2000). The tipping point: How little things can make a big difference. London: Abacus.
- Hall, D.T. (1996). The Career is dead: Long live the career. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D.T. (1992). The strategic analysis of intangible resources. Strategic Management Journal, 13, 135-144.
- Handy, C. (1990). The age of unreason. Boston: Harvard Business School Press.
- Herr, E.L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. The Career Development Quarterly, 52, 8-17.
- Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees? Harvard Business Review (επανεκδοση του 1968). Σελ. 87-96.
- Immen, W. (2005). Shifting values: More than a paycheck. The Globe and Mail, Απρίλιος 29, σελίδες C1 and C2, Toronto, Ontario.
- Izzo, J.B. & Withers, P. (2001). Values shift: The new work ethic and what it means for business. Vancouver, B.C.: FairWinds Press.
- Mick, H. (2005). Global attitudes on retirement changing. The Vancouver Sun, Μάιος 16, σελ. A3, Vancouver, British Columbia.
- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., Lee, T.W. & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. The Academy of Management Journal, 44, 1102-1122.
- Niles, S.G. & Harris-Bowlsbey, J. (2002). Career development interventions in the 21st century. Columbus, OH: Merrill Prentice Hall.

Poehnell, G. & Amundson, N. (2001). Career crossroads: A personal career positioning system. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Rutledge, T. (2005). Getting engaged: The new workplace loyalty. Toronto: Mattanie Press.

Savickas, M.L. (2004). Vocational psychology. In C. Spielberger (Ed.), Encyclopedia of Applied Psychology (σελ. 655-667). Elsevier: Amsterdam.

Weinrach, G. (1984). Deteerminants of vocational choice: Holland's theory. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), Career choice and development: Applying contemporary theories to practice (3^η έκδοση.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΠΟΡΤΦΟΛΙΟ



ΕΓΩ



**ΤΟ
ΠΟΡΤΦΟΛΙΟ
ΜΟΥ**



**Ο ΚΟΣΜΟΣ
ΜΟΥ**

Να σας
δείξω!

Δείξε μας!

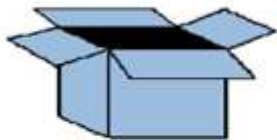
Αυτός είμαι
& να τι μπορώ να κάνω.

Τι απαιτείται από εμένα;

Τι θέλω να πω στους άλλους
για τον εαυτό μου;

Τι θέλει ο κόσμος μου
να δει από εμένα;





οργανωτικό
εργαλείο



προσωπική μάθηση



σχεδιασμός
σταδιοδρομίας

ΧΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΠΟΡΤΦΟΛΙΟ



PLAR

(Πρόγραμμα
Αξιολόγησης
Γνώσεων και
Αναγνώρισης)



αξιολόγηση έργου



μάρκετινγκ



ΟΡΓΑΝΩΣΗ & ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ



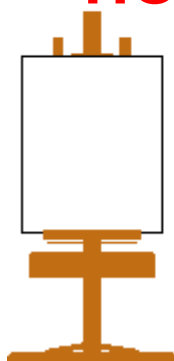


συλλογή
& αποθήκευση

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΟΡΤΦΟΛΙΟ



εκτίμηση
& επιλογή



παρουσίαση
& αξιολόγηση



συγγραφή
& σχεδιασμός



Αναλύοντας τα Τεχνήματα

γενικές σκέψεις



Skills & assets: δεξιότητες & εφόδια

Barriers & challenges: εμπόδια & προβλήματα

Other's perspectives: αντιλήψεις των άλλων

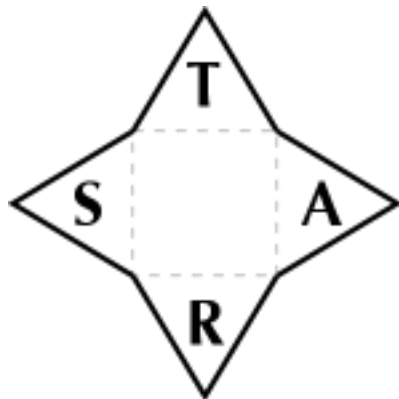
Developmental perspective: αναπτυξιακή προοπτική

άποψη μέσα στο
γενικότερο πλαίσιο



Εργασία

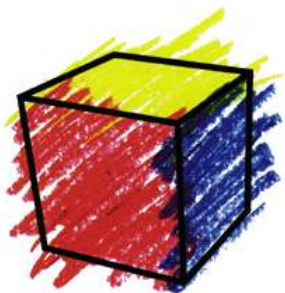
Κατάσταση



Δράση

Συμπεριφορά

Αποτελέσματα



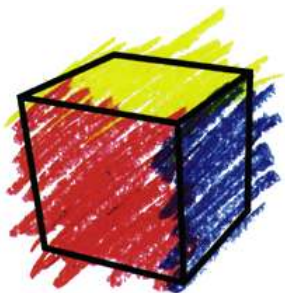
Ενεργός Δέσμευση: Μεταφορές

Η Σχέση Βοήθειας;

1. Καθορίστε (λέξεις)

2. Περιγράψτε (μεταφορές)

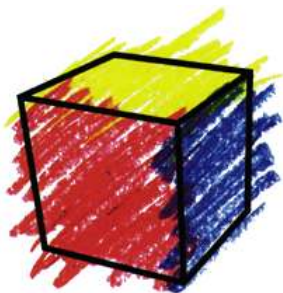
3. Δείξτε (πράξεις)



Ενεργός Δέσμευση: Μεταφορές

**Πρέπει να βοηθήσετε τους
πελάτες να αναθεωρήσουν**

- 1. Πεπιοθήσεις, γλώσσα, κτλ.**
- 2. Μεταφορές, νοητικές εικόνες**
- 3. Συμπεριφορές**

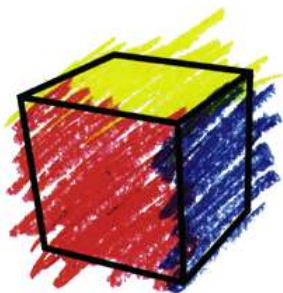


Ενεργός Δέσμευση: Μεταφορές

« Οι **μεταφορές** και τα συνώνυμά τους
— παρομοιώσεις, αναλογίες, παραλληλισμοί, αλληγορίες, συμβολισμοί,
αναφορές — δεν είναι μόνο σχήματα λόγου.

Είναι οι **αρχιτέκτονες** του εννοιολογικού μας συστήματος.
Χτίζουν “σκαλωσιές” ιδεών. ... Κάθε μεταφορά παρέχει ένα
νέο τρόπο προσέγγισης,
μια νέα σειρά από συνειρμούς
και μια καινούρια δημιουργική τάση και ενέργεια.
Σκεφτείτε πώς οι διάφορες μεταφορές

μάς δίνουν νέους τρόπους εξέτασης μιας έννοιας».



Ενεργός Δέσμευση: Μεταφορές

Η χρήση των Μεταφορών

1. ανακαλύψτε

2. αναλύστε

- Κατεύθυνση
- Αισιοδοξία
- Σχέση
- Υπευθυνότητα
- Ικανότητα

3. αναθεωρήστε

**Η Χρήση των Μεταφορών στη Διερεύνηση και στην Ανάπτυξη
Σταδιοδρομίας**

2006

Norman Amundson

University of British Columbia, Canada

amundson@interchange.ubc.ca

Οι μεταφορές αποτελούν τρόπους, με τους οποίους αντιλαμβανόμαστε και βιώνουμε διάφορα γεγονότα, με βάση τη σύνδεσή τους με άλλα γεγονότα. Για παράδειγμα, μπορεί να αισθανόμαστε ενθουσιασμένοι και να λέμε ότι «πετάμε στα ουράνια». Οι μεταφορές, μέσω της χρήσης οικείων εικόνων μας βοηθούν να οπτικοποιούμε καταστάσεις και μ' αυτό τον τρόπο ν' αναπτύσσουμε την κατανόησή μας μας. Οι μεταφορές έχουν τη δύναμη να ~~φέρνουν~~επιφέρουν ~~την~~ τάξη και ~~τη~~ δομή σε μια κατάσταση. Όταν βρισκόμαστε εν μέσω ασάφειας και σύγχυσης, οι μεταφορές μας βοηθούν να «βάλουμε τα πράγματα σε μια σειρά βγάλουμε άκρη». Σ' αυτή τη διαδικασία, έχουμε τη δημιουργία ενός νέου «σχήματος» κι ενός νέου «εδάφους πλαισίου» (Bryan, Cameron & Allen, 1998). Σύμφωνα με την Pistole (2003), οι μεταφορές βοηθούν στο άνοιγμα νέων προοπτικών, στην επισήμανση εμπειριών και προσδίδουν συνοχή και νόημα στην εμπειρία. Οι Lakoff και Johnson (1980) παρατηρούν ότι «η φύση του συνηθισμένου εννοιολογικού συστήματος, με το οποίο σκεφτόμαστε και πράττουμε, είναι κατά βάση μεταφορική» (σελ.3).

Καθώς οι άνθρωποι ασχολούνται με την διερεύνηση και την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους, συχνά στρέφονται στις εννοιολογικές μεταφορές, για να την κατανοήσουν καλύτερα. Οι μεταφορές αυτές προσφέρουν μια πλούσια βάση πλούσιο υπόβαθρο για διερεύνηση και επικοινωνία. Η παρατήρηση της σταδιοδρομίας τους μέσα από το φακό της μεταφοράς ένα «μεταφορικό» φακό, τους προσφέρει νέες ~~ενοράσεις~~ επίγνωση, κι επιπλέον θέτει τα θεμέλια για τη δημιουργία μιας γλώσσας, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί από τον πελάτη και το σύμβουλο στη διαρκή ν συνεχή συζήτηση των θεμάτων σταδιοδρομίας. Η δημιουργία αυτής της κοινής γλώσσας είναι κάτι που διευκολύνει τη συναισθηματική κατανόηση. (Wickman, Daniels, White & Fesmire, 1999).

Στόχος των μεταφορών σε μια συνεργατική σχέση είναι να γίνονται κοινό κτήμα. ~~Σκοπός των μεταφορών είναι να μοιράζονται, να διερευνούνται νται και να επεκτείνονται, μέσω μιας σχέσης συνεργασίας.~~ Η σχέση ανάμεσα στην πραγματικότητα που βιώνουμε και στις μεταφορές είναι ρευστή. Παρόλο που χρησιμοποιούμε τις μεταφορές για να περιγράψουμε και να κατανοήσουμε καλύτερα τις εμπειρίες που αντιλαμβανόμαστε, δεν είναι καθόλου ασυνήθιστο να μεταβαίνουμε από την μεταφορά

στην πραγματικότητα και το αντίστροφο. Κάθε έκφραση που χρησιμοποιούμε εμπλουτίζει και ενημερώνει την άλλη. βοηθά στην ενημέρωση των άλλων.

Σ' αυτή την εργασία, θα εξετάσω τους διάφορους τρόπους, με τους οποίους μπορούμε να βοηθήσουμε ανθρώπους ~~ούν να βοηθηθούν οι άνθρωποι~~ σε θέματα σταδιοδρομίας, μέσω της χρήσης των μεταφορών. Αυτές οι διαφορετικές μέθοδοι επικεντρώνονται στην ανάπτυξη των ατομικών μεταφορών, καθώς και στη χρήση ~~των~~ πολλαπλών μεταφορών.

Η Διερεύνηση και η Επέκταση των Μεταφορών Σταδιοδρομίας

Όταν οι άνθρωποι μιλούν για την σταδιοδρομία τους, συχνά, για να εξηγήσουν τη διαδικασία, χρησιμοποιούν μεταφορές. Μπορεί να περιγράψουν την σταδιοδρομία τους ως ένα ταξίδι, μια πάλη με τα κύματα σε ταραγμένη θάλασσα, μια αναρρίχηση σε βουνό, έναν λαβύρινθο, ένα χαλί τοίχου που υφαίνουν και ούτω καθεξής. Προκύπτουν έτσι άπειρες μεταφορές. Ο αριθμός των διαφορετικών μεταφορών, που μπορούν να προκύψουν, είναι ατελείωτος. Εάν ο πελάτης δεν χρησιμοποιήσει ανάλογη μεταφορά, εί ~~μεταφορικές εικόνες, μπορεί~~ συχνά ενδέχεται να του ζητήσω ευθέως να μου πει τι είδους εικόνες του έρχονται στο μυαλό, όταν σκέφτεται την σταδιοδρομία του. Οι περισσότεροι σκέφτονται κάποια μεταφορική εικόνα, και αυτό αποτελεί το σημείο εκκίνησης για περαιτέρω διερεύνηση και επέκταση.

Όταν ο πελάτης εστιάζεται σε μια μεταφορά, μπορεί να μετατρέψει το θέμα της σταδιοδρομίας από εσωτερική σε εξωτερική διαδικασία. Μόλις η εικόνα δημιουργηθεί, ο πελάτης και ο σύμβουλος μπορούν να συνεργαστούν για να διερευνήσουν μαζί τις διάφορες πλευρές της μεταφοράς. Ο Babits (2001) υποστηρίζει ότι το θέμα δεν είναι αν θα δημιουργηθεί η μεταφορά από τον πελάτη ή το σύμβουλο, αλλά εάν αυτή θα αναπτυχθεί με τη συνεργασία και των δυο.

Με κάθε μεταφορά που δημιουργείται, προκύπτει ένας αριθμός ερωτήσεων που μπορούν να τεθούν. Πολλές από τις ερωτήσεις εστιάζονται στη σημασία των διαφόρων μερών της μεταφοράς. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια της συνέντευξής της σχετικά με την σταδιοδρομία της, μια πελάτισσα (η Jessi) για να περιγράψει την σταδιοδρομία της χρησιμοποίησε τη μεταφορά της ανάβασης σ' ένα βουνό. Μερικές από τις ερωτήσεις που

ακολούθησαν ήταν: που βρίσκεστε σ' αυτό το βουνό· τι μεταφέρετε μαζί σας (χάρτη, αποσκευές, πυξίδα)· από πού ήρθατε και προς τα πού κατευθύνεστε· ποια είναι μερικά από τα εμπόδια που ξεπεράσατε και τι άλλα εμπόδια μπορεί να συναντήσετε· και ταξιδεύετε μόνη ή μαζί με άλλους. Αυτές οι ερωτήσεις γίνονται με μια διάθεση μη-επικριτικής περιέργειας και σεβασμού. Σκοπός εδώ είναι η διερεύνηση της εικόνας και η επέκταση της μεταφοράς μέσω ερωτήσεων.

Ένας άλλος τρόπος να δουλέψουμε με τη μεταφορά είναι να συμπεριλάβουμε σ' αυτή μια χρονολογική σειρά. Απ' αυτή την άποψη, οι πελάτες καλούνται να κοιτάξουν στο παρόν και στο παρελθόν, και για κάθε χρονική περίοδο να υποδείξουν μια κατάλληλη μεταφορά. Αυτή η άσκηση μπορεί να απαιτεί την ανάπτυξη νέων μεταφορών ή την επέκταση των ήδη ~~υπαρχόντων~~ που ήδη υπάρχουν. Συνεχίζοντας με τη μεταφορά του βουνού που περιγράφηκε νωρίτερα, καθώς η Jessi ανέτρεξε στο παρελθόν της, περιέγραψε το κίνητρο που την οδήγησε στο βουνό, καθώς και την πρόοδο που έκανε για να πραγματοποιήσει την ανάβαση. Η προοπτική του μέλλοντος εστιάστηκε στην κορυφή του βουνού και στο αίσθημα ικανοποίησης που θα νιώσει όταν αυτό το ταξίδι ολοκληρωθεί. Ένα μέρος της κίνησης προς το μέλλον, την έκανε να συνειδητοποιήσει ότι, αναμφίβολα, θα συναντήσει κι άλλα βουνά που θα πρέπει να σκαρφαλώσει. Η ανάβαση στην κορυφή του βουνού που ανεβαίνει τώρα είναι μονάχα ένα από τα βήματα μιας διαδικασίας που θα διαρκέσει όλη της τη ζωή.

Για να πάρουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα της μεταφοράς, στις ερωτήσεις μπορούμε να προσθέσουμε και μια άσκηση ζωγραφικής. Για πολλούς πελάτες η ζωγραφική μπορεί να είναι αποτελεσματική, όχι όμως για όλους. Πολλοί άνθρωποι ξέρουν ότι δεν ζωγραφίζουν καλά και, εάν αυτό δημιουργεί πρόβλημα, είναι καλύτερα να μην επιμείνουμε. Μερικές μεταφορές μπορεί να αναπαρασταθούν με φυσικό τρόπο. Για παράδειγμα, στη μεταφορά με το ταξίδι, μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει ένα δωμάτιο ή ένα διάδρομο για να αναπαραστήσει τη διαδρομή, και στη συνέχεια να σταθεί σε ένα σημείο αυτού του ταξιδιού, δηλαδή να καθορίσει πού βρίσκεται τώρα και πού θα ήθελε να βρίσκεται, και να συζητήσει στη συνέχεια τι θα χρειαζόταν να κάνει για να το πετύχει.

Μέσα απ' αυτή τη διαδικασία διερεύνησης δεν είναι καθόλου ασυνήθιστο οι μεταφορές ν' αρχίσουν ν' αλλάζουν. Μερικές αλλαγές προκύπτουν επειδή η μεταφορά τοποθετείται σε ευρύτερο πλαίσιο. Για παράδειγμα, μπορεί κάποιος να αισθάνεται ότι το

ταξίδι της σταδιοδρομίας του είναι σαν να κάνει ράφτινγκ σε ένα ποτάμι. Καθώς επεκτείνει τη μεταφορά, μπορεί να συνειδητοποιήσει ότι αυτό αποτελεί μονάχα ένα τμήμα του ταξιδιού της σταδιοδρομίας του. Παρόλο που σίγουρα υπάρχουν κάποια δύσκολα ορμητικά ρεύματα, τα οποία πρέπει να ξεπεράσει, υπάρχουν κι άλλα σημεία του ποταμού όπου υπάρχουν λιγότερες προκλήσεις και περισσότερες ευκαιρίες για να ξεκουραστεί και να δυναμώσει.

Καθώς ο σύμβουλος ανταποκρίνεται στη μεταφορά, παίζει έναν ενεργό ρόλο. Πρέπει να ακούει τις περιγραφές κι επιπλέον να θέτει ερωτήσεις που τονίζουν τις διάφορες πλευρές της εικόνας. Αυτό που έχει σημασία εδώ είναι να υπάρχει μια ειλικρινής έκφραση συναισθηματικής κατανόησης. Οι μεταφορές μπορούν να διαθέτουν και περιεχόμενο και συναίσθημα, και οι σύμβουλοι πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να ασχοληθούν και με τα δύο. Η διαδικασία της διερεύνησης και της επέκτασης των μεταφορών της σταδιοδρομίας μπορεί να αναπτυχθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους. Η συνεργασία ανάμεσα στο σύμβουλο και στον πελάτη ξεκινάει από μια αμοιβαία μετάδοση δημιουργικής ενέργειας. Το τελικό αποτέλεσμα είναι μεγάλος όγκος πληροφορίας που δημιουργεί περαιτέρω επίγνωση και κίνητρα για δράση.

Η Σταδιοδρομία ως Διαδρομή

Μια από τις πιο συνηθισμένες μεταφορές που χρησιμοποιούνται για την σταδιοδρομία είναι αυτή της διαδρομής ή του ταξιδιού (Inkson, 2004). Η έννοια της διαδρομής της σταδιοδρομίας εμπεριέχει την ιδέα της μετακίνησης από σημείο σε σημείο και της μετακίνησης στο χρόνο. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι για να αναπαραστήσουμε το ταξίδι της σταδιοδρομίας. Ως μέρος του προγράμματος «Σημεία Εκκίνησης», το ταξίδι της σταδιοδρομίας εξετάζεται μέσα από δύο διαφορετικές μεταφορές διαδρομής. (Westwood, Amundson & Borgen, 1994· Borgen & Amundson, 1996). Όσον αφορά στη συναισθηματική προσέγγιση, χρησιμοποιείται η μεταφορά της σταδιοδρομίας ως ένα τρενάκι λούνα-παρκ για να περιγράψει μερικά «πάνω» και «κάτω» που σχετίζονται με την αναζήτηση εργασίας (Borgen & Amundson, 1987). Οι πελάτες ενθαρρύνονται να παρατηρήσουν τις διάφορες φάσεις, από τις οποίες περνάει αυτό το συναισθηματικό τρενάκι και να μιλήσουν για τα αισθήματά τους, σε σχέση με το

μοντέλο. Όσον αφορά την πρόοδο του ατόμου και την πορεία του προς κάποιο επίπεδο δράσης, πρέπει να εξεταστούν οι διαφορετικές υπάρχουσες διαστάσεις σχετικά με την καταλληλότητά του για απασχόληση. Καθένα από αυτά τα επίπεδα εμπεριέχει εμπόδια που υποχρεώνουν να σταματήσει. Τα εμπόδια αυτά αντιπροσωπεύουν τις προκλήσεις, ενώ οι στάσεις δείχνουν τους τρόπους με τους οποίους μπορεί κανείς να αποκτήσει ικανότητες συμμετέχοντας σε διάφορα προγράμματα σταδιοδρομίας. Έχουν αναγνωριστεί τα παρακάτω επίπεδα: 1. Πόροι (δεν ξέρω αν είμαι έτοιμος να αρχίσω)· 2. Διερεύνηση σταδιοδρομίας και λήψη αποφάσεων (δεν ξέρω τι θέλω να κάνω)· 3. Επαγγελματική ή γενική ανάπτυξη δεξιοτήτων (δεν έχω τις δεξιότητες)· 4. Τεχνικές αναζήτησης εργασίας (προσπαθώ αλλά δε μπορώ να βρω δουλειά)· και 5. Δεξιότητες διατήρησης εργασίας (δεν καταφέρνω να κρατήσω μια δουλειά). Ο σκοπός εδώ είναι οι πελάτες να κάνουν μια αυτοαξιολόγηση της κατάστασής τους και να επικεντρωθούν στα συναισθήματα, αλλά και στους στόχους τους για την επαγγελματική συμβουλευτική.

Ένα άλλο μοντέλο διαδρομής που έχει χρησιμοποιηθεί σε διαφορετικό πλαίσιο, είναι εκείνο της αναρρίχησης σ' ένα βουνό (το οποίο ονομάζεται βουνό ανάκαμψης). Η αρχική ανάπτυξη του μοντέλου αυτού προήλθε από το έργο των Prochaska & DiClemente (1982) και Prochaska, DiClemente & Norcross (1992). Το μοντέλο εφαρμόστηκε αργότερα και στο πλαίσιο της παροχής βοήθειας στους πελάτες για να αντιμετωπίσουν προβλήματα διατροφικών διαταραχών (Gusella, Casey & Schurter, 2002). Αρχική προϋπόθεση ήταν ότι η ανάβαση ενός βουνού δεν είναι απλή υπόθεση· υπήρχαν αρκετά ευδιάκριτα στάδια. Έκανα ορισμένες αλλαγές σ' αυτό το μοντέλο για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, και με βάση αυτές τις προσαρμογές θα περιέγραφα τις φάσεις ως εξής:

1. Περισυλλογή –είναι το στάδιο όπου κάποιος αντιλαμβάνεται το βουνό, όμως δεν είναι εντελώς σίγουρος εάν θέλει ν' αρχίσει τη διαδικασία αλλαγής. Όταν κάποιος κάνει το βήμα για ν' ανέβει στο βουνό, σημαίνει ότι βγαίνει από την βολική θέση του και αυτό απαιτεί να ρισκάρει.
2. Προετοιμασία – στο στάδιο της προετοιμασίας, επίκεντρο είναι η αλλαγή και η ετοιμασία κάποιου να κάνει βήματα μπροστά. Εδώ είναι απαραίτητη η σωματική, διανοητική, συναισθηματική και πνευματική συμμετοχή του ατόμου.

3. Δράση – είναι το στάδιο όπου το άτομο κάνει βήματα μπροστά. Τα βήματα αυτά δεν ακολουθούν πάντα μια γραμμική διαδρομή. Υπάρχουν φορές που κάποιος πρέπει να κινηθεί πλάγια ή ακόμα και προς τα πίσω, προτού να είναι στη θέση να προχωρήσει μπροστά.
4. Κατασκήνωση βάσης – σ’ αυτό το στάδιο το άτομο έχει κάνει μια καλή κίνηση προς τα εμπρός και είναι αναγκαίο να σταματήσει και να σχεδιάσει την τελική του άνοδο. Οι άνθρωποι που σκαρφαλώνουν σ’ ένα βουνό συνήθως δεν ανεβαίνουν προς τα πάνω ακολουθώντας ευθεία πορεία. Έχουν κατασκηνώσεις βάσης κατά μήκος της διαδρομής και, όταν πλησιάζουν στην κορυφή, πάντα αφιερώνουν λίγο χρόνο για σκέψη, σταθεροποίηση και επιπλέον προγραμματισμό.
5. Πραγματοποίηση στόχων – αυτή είναι η κορυφή του βουνού, όπου οι στόχοι έχουν πραγματοποιηθεί και το άτομο αισθάνεται ότι ελέγχει καλύτερα τη ζωή του.

Το μοντέλο αυτό δίνει έμφαση στη σημασία της προσπάθειας, της δέσμευσης και του κινήτρου για πρόοδο. Επιπλέον, τονίζει ότι η αναρρίχηση σ’ ένα βουνό δεν αποτελεί γραμμική διαδικασία. Υπάρχει μεγάλη κινητικότητα προς όλες τις κατευθύνσεις και γίνεται κατανοητό ότι υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί δρόμοι για να φτάσει κάποιος στην κορυφή του βουνού. Εκτός αυτού, αναγνωρίζεται και η αξία της ανάπαυλας (κατασκήνωση) σε διάφορα σημεία του ταξιδιού. Αυτό το μοντέλο ταιριάζει σε μεγάλο βαθμό με πολλές από τις πλευρές των σύγχρονων προκλήσεων της αγοράς εργασίας.

Πολλαπλές Μεταφορές Σταδιοδρομίας

Έχοντας δουλέψει αρκετά με τις μεταφορές στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, μου έχει κάνει εντύπωση πόσο χρήσιμες είναι για την ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της φαντασίας. Πολλοί πελάτες έρχονται στη συμβουλευτική εμφανίζοντας μια «κρίση φαντασίας» (Amundson, 2003). Συχνά είναι μπερδεμένοι και νιώθουν ότι βρίσκονται «σε τέλμα», καθώς προσπαθούν να σκεφτούν νέες προοπτικές. Ένας από τους στόχους της συμβουλευτικής είναι να αυξήσει τις προοπτικές και να ανοίξει το δρόμο για νέες εναλλακτικές. Αυτό προϋποθέτει ότι οι πελάτες (εν προκειμένω και οι

σύμβουλοι) επεκτείνουν την προσαρμοστικότητα και την δημιουργικότητά τους, προσόντα σημαντικά και στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αλλά και στην συνεχή ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Τη σύνδεση ανάμεσα στις μεταφορές, την προσαρμοστικότητα και την δημιουργικότητα επεξηγούν οι Combs και Freedman (1990).

«Κάθε μεταφορά είναι μια συγκεκριμένη εκδοχή ενός συγκεκριμένου μέρους του κόσμου». Όταν οι άνθρωποι έχουν στη διάθεσή τους μόνο μια μεταφορά για μια κατάσταση, η δημιουργικότητά τους περιορίζεται. Όσο περισσότερες είναι οι μεταφορές απ' τις οποίες μπορούν να επιλέξουν για μια δεδομένη κατάσταση, τόσο πιο πολλές είναι οι επιλογές και τα περιθώρια που έχουν για να τη χειριστούν. Η εύρεση πολλαπλών μεταφορών διευρύνει τη σφαίρα της δημιουργικότητας». (σελ. 32)

Από αυτή την άποψη, πρόκληση δεν αποτελεί μόνο η έκφραση των μεταφορών, αλλά και η ανάπτυξη επιπλέον μεταφορών για οποιαδήποτε δεδομένη κατάσταση.

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές μεταφορές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν. Ο Inkson (2004) επιχείρησε να τις οργανώσει σε μια σειρά μεταφορών που έχουν «τη δυνατότητα να εκφράσουν κατά πολύ την σύγχρονη σοφία γύρω από τις σταδιοδρομίες». (σελ.100). Ο ίδιος υποστηρίζει ότι οι συγκεκριμένες μεταφορές, αντιπροσωπεύουν τις κυρίαρχες, πρότυπες μεταφορές, που αποτελούν τη βάση για τη μελέτη της σταδιοδρομίας. Οι μεταφορές που αναγνωρίζει ο Inkson είναι οι ακόλουθες:

1. Κληροδότημα – η σταδιοδρομία ως κληρονομιά
2. Εργόχειρο – η σταδιοδρομία ως κατασκευή
3. Εποχή - η σταδιοδρομία ως κύκλος
4. Προσαρμογή - η σταδιοδρομία ως ταίριασμα
5. Διαδρομή - η σταδιοδρομία ως ταξίδι
6. Δίκτυο - η σταδιοδρομία ως σύνολο σχέσεων και συγκρούσεων
7. Θέατρο – η σταδιοδρομία ως ρόλος
8. Οικονομικά – η σταδιοδρομία ως πόρος
9. Ιστορία – η σταδιοδρομία ως αφήγηση

Παρόλο που η λίστα των μεταφορών που αναπτύχθηκε από τον Inkson είναι αξιοσημείωτη, εγώ θεώρησα χρήσιμο να επεκτείνω τη λίστα για να συμπεριλάβω και

άλλες έννοιες για τη σταδιοδρομία. Χρησιμοποιώντας το αλφάβητο για έμπνευση, ανέπτυξα την παρακάτω λίστα μεταφορών:

- **Α**πόκλιση – μια εκτροπή ή απομάκρυνση από τον τρόπο, με τον οποίο γίνονται συνήθως τα πράγματα.
- **Β**ήματα – τα επίπεδα, στάδια, ή η χρονική περίοδος στην πορεία μιας διαδικασίας.
- **Γ**ρίφος – ένα παζλ, κομμάτια από μια εικόνα που πρέπει να συναρμολογηθεί.
- **Δ**ιαχείριση – η δημιουργία τάξης και δομής.
- **Ε**παφές – σχέσεις, η σύνδεση ανάμεσα σε ανθρώπους που σχετίζονται ή έχουν αμοιβαίες δοσοληψίες.
Ευκαιρία – μια ευνοϊκή ή πλεονεκτική κατάσταση.
Έκθεση – μια επίδειξη ταλέντου.
- **Ζ**ενίθ – το υψηλότερο σημείο· ο χρόνος ή η θέση με τη μεγαλύτερη ισχύ, ή ευημερία ή ευτυχία.
- **ΚΗ**πος – ένα τμήμα γης, όπου καλλιεργούνται φυτά.
- **Θ**έατρο – ένα μέρος που αποτελεί το σκηνικό θεατρικών γεγονότων.
- **Ι**στορία – μια αφήγηση.
- **Κ**λίση – μια ισχυρή εσωτερική ώθηση ή παρόρμηση· μια ισχυρή έλξη ή έφεση προς μια δεδομένη δραστηριότητα ή ένα δεδομένο περιβάλλον.
- **ΚΛ**ηροδότημα – οποιοδήποτε χαρακτηριστικό ή περιουσιακό στοιχείο, το οποίο προέρχεται από σημαντικά πρόσωπα στη ζωή κάποιου.
- **Μ**οχλός – το αντικείμενο που μας βοηθάει να βάζουμε μπρος για να πραγματοποιήσουμε ένα έργο.
- **ΕΝ**δοιασμός – αβεβαιότητα, το να είναι κανείς αβέβαιος, ή αναποφάσιτος.
- **ΕπίτευΞ**η – ένα μεγάλο επίτευγμα ή επιτυχία, που επιτρέπει περαιτέρω πρόοδο.

- **ΕργΟχειρο** – η δημιουργική χρήση των δεξιοτήτων για την παραγωγή ενός χρήσιμου προϊόντος.
- **Προσαρμογή** – το ταίριασμα στην σωστή θέση.
- **Ρίσκο** – ένα τόλμημα, ένα εγχείρημα που είναι τολμηρό, ή που έχει αβέβαιο αποτέλεσμα.
- **Σκάλα** – μια κατασκευή για ανάβαση σε υψηλότερα μέρη.
- **Ταξίδι** – η ενέργεια ή διαδικασία του να ταξιδεύεις από ένα μέρος σε άλλο.
- **Υγεία** – η καλή φυσική και πνευματική κατάσταση.
- **Φάσεις** – μια σειρά από γεγονότα που αλλάζουν· σχέδια που διαρκώς αλλάζουν.
- **Χορός** – μια δημιουργική σωματική έκφραση· η ακολουθία ενός ρυθμού.
- **Ψάξιμο** – η αναζήτηση, η ενέργεια του να αναζητάς, να ψάχνεις κάτι· μια έρευνα.
- **Ωραίο** – η αισθητική, κάτι όμορφο ή καλόγουστο.

Αυτές οι πρόσθετες μεταφορικές επιλογές είναι σύμφωνες με μερικές πρόσφατες θεωρίες και πρακτικές σταδιοδρομίας (αβεβαιότητα σταδιοδρομίας, πνευματική κατεύθυνση, ολιστική ενσωμάτωση) και αντικατοπτρίζουν ορισμένες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές που επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή (Amundson, 2005).

Η ανάπτυξη των πολλαπλών μεταφορών είναι μια στρατηγική που χρησιμοποιείται αφότου διερευνηθεί η αρχική μεταφορά (Inkson & Amundson, 2002). Σε ένα δεύτερο επίπεδο διερεύνησης, ζητείται από τους πελάτες να σκεφτούν πώς θα αντιλαμβάνονταν την σταδιοδρομία τους εάν ξεκινούσαν από μια διαφορετική προοπτική. Εγώ χρησιμοποιώ ως οπτικό μέσο ένα φύλλο χαρτί ή μια αφίσα με τη λίστα από τις μεταφορές που περιγράφηκαν παραπάνω. Ζητώ στους πελάτες να επιλέξουν δύο ή τρεις πρόσθετες μεταφορικές προοπτικές κι έπειτα να περιγράψουν την σταδιοδρομία τους, χρησιμοποιώντας τις συγκεκριμένες εικόνες. Ας επανέλθουμε στην περίπτωση της Jessi, η οποία επέλεξε ως δεύτερη μεταφορά της την απόκλιση. Καθώς αναλογιζόταν την σταδιοδρομία της, συνειδητοποίησε ότι ο τρόπος με τον οποίο σκαρφάλωνε στο βουνό ήταν αρκετά ξεχωριστός. Σε αντίθεση με αυτό που έκαναν οι περισσότεροι φίλοι

της, εκείνη έκανε επιλογές και έπαιρνε ρίσκα. Αφού αναλύσαμε αυτή τη μεταφορά, προχωρήσαμε στην τρίτη μεταφορά της, αυτή του κληροδοτήματος. Καθώς η Jessi έκανε αυτό το ταξίδι, συνειδητοποίησε ότι ζωγράφιζε χρησιμοποιώντας πολλούς από τους «πόρους» που είχε αποκτήσει μέσω της ανατροφής της. Οι γονείς της είχαν μεταναστεύσει στην Αμερική και της είχαν διδάξει την αξία της επιμονής και της σκληρής δουλειάς. Παρόλο που υπήρχαν στο δρόμο της πολλές προκλήσεις, εκείνη ήταν αποφασισμένη να προχωρήσει. Εκτός αυτού, γνώριζε πολύ καλά ότι τα βήματα που έκανε θα αποτελούσαν κληροδότημα για την κόρη της και θα της υποδείκνυαν τον τρόπο για να πορευτεί στην δική της σταδιοδρομία. Με κάθε μεταφορά παρατηρήθηκε μια εμβάθυνση και αύξηση της αυτοεπίγνωσης, καθώς και μια ολοένα αυξανόμενη αναγνώριση των διαφόρων πλευρών της ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Η διαδικασία αυτή τη βοήθησε και να διευρύνει την αυτοεπίγνωσή της, αλλά και να ενισχύσει την αυτοεκτίμησή της. Επιπλέον, μέσα απ' τη διαδικασία απέκτησε και μερικές νέες επιγνώσεις.

Δεδομένων των συνηθισμένων χρονικών περιορισμών της συμβουλευτικής, θεώρησα χρήσιμο να προσθέσω μονάχα λίγες επιπλέον μεταφορές. Στις περισσότερες περιπτώσεις ενθαρρύνω τους πελάτες να επιλέξουν μια επιπλέον μεταφορά κι έπειτα εγώ επιλέγω μια τρίτη. Εάν υπάρχει αρκετή διάθεση, ενθαρρύνουμε τους πελάτες να χρησιμοποιήσουν ολόκληρη τη λίστα των μεταφορών ως ερέθισμα για περαιτέρω διερεύνηση.

Οι Μεταφορές των Άλλων

Μέχρι τώρα, επικεντρωθήκαμε στις μεταφορικές εικόνες που χρησιμοποιούν οι ίδιοι οι πελάτες. Όμως, εξίσου ενδιαφέρον μπορεί να είναι να ζητήσουμε από τους ανθρώπους να σκεφτούν τι είδους μεταφορικές εικόνες μπορεί να έχουν οι άλλοι για την κατάστασή τους. Για παράδειγμα, μπορεί κάποιος να βλέπει την σταδιοδρομία του σαν ένα εργόχειρο, σαν ένα χαλί τοίχου, όμως πρέπει να κατανοήσει ότι για μερικά μέλη της οικογένειάς του τα νήματα μπορεί να μην είναι τόσο εμφανή. Μπορεί ακόμη το άτομο να αναγνωρίζει ότι για μερικούς συγγενείς του η μεταφορά ενδεχομένως να αποτελεί χάος. Όπως και πριν, το ζητούμενο είναι να κατανοήσει πλήρως τη φύση των προς συζήτηση

εικόνων. Αυτό που προστίθεται εδώ είναι οι ερωτήσεις όσον αφορά στη σχέση ανάμεσα στις διάφορες εικόνες. Εάν ένα άτομο βλέπει την σταδιοδρομία του ως χαλί τοίχου, ενώ οι άλλοι τη βλέπουν ως χάος, τότε τι σημαίνει αυτό για τις σχέσεις και για τον προγραμματισμό σταδιοδρομίας; Επιπλέον, πως αισθάνεται το άτομο για τον τρόπο, με τον οποίο φαντάζεται ότι το βλέπουν οι άλλοι; Ίσως, σ' αυτό το σημείο να είναι αναγκαίο να ρίξουμε μια ματιά σε μερικές από τις αντιλήψεις των άλλων ατόμων.

Εκτός αυτού, υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις όπου οι σύμβουλοι μπορεί να επιλέξουν να ενσωματώσουν τις δικές τους μεταφορές μέσα σε μια συζήτηση. Για παράδειγμα, ένας πελάτης μπορεί να δηλώσει ότι αισθάνεται σαν ένα χαλάκι εξώπορτας, το οποίο όλοι χρησιμοποιούν για να σκουπίσουν τα πόδια τους. Ο σύμβουλος μπορεί να του προσφέρει μια άλλη εικόνα, μια εικόνα όπου το χαλάκι, γίνεται διακοσμητικό χαλί τοίχου, με πολλά περίτεχνα σχέδια. Ο σύμβουλος επικεντρώνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του σχεδίου και ανεβάζει τον πελάτη από το πάτωμα στον τοίχο. Αυτή η μεταφορά, που έρχεται να ανταγωνιστεί την προηγούμενη, αποτελεί έναν τρόπο, με τον οποίο ο σύμβουλος αμφισβητεί κάποιες πλευρές των αρνητικών μεταφορικών εικόνων.

Επιπλέον, οι σύμβουλοι μπορεί να επιλέξουν να χρησιμοποιήσουν τις μεταφορές για να επεξηγήσουν διάφορες έννοιες. Προσωπικά, ανακάλυψα ότι υπάρχουν αρκετές ομοιότητες ανάμεσα στη φυσική και τη φυσιολογική μας πραγματικότητα (Amundson, 2003b). Για παράδειγμα, για να κάνουμε κάτι να κινηθεί προς τα εμπρός, πρώτα το κινούμε προς τα πίσω. Είτε χτυπάμε μ' ένα σφυρί, είτε όταν χρησιμοποιούμε τη σκούπα ή ένα μπαστούνι του γκολφ, πάντα υπάρχει η ιδέα της κίνησης προς τα πίσω πριν να πάει κάτι μπροστά. Εάν κάποιος εφαρμόσει αυτή την ιδέα στην σταδιοδρομία, θα διαπιστώσει ότι μερικές φορές είναι αναγκαίο να ξεκινήσει πηγαίνοντας πίσω για να χτίσει την αυτοεπίγνωση και την αυτοπεποίθησή του, καθώς και για να θέσει στόχους. Αυτή η κίνηση προς τα πίσω δημιουργεί την απαραίτητη ενέργεια και δίνει το κίνητρο σε κάποιον να θέσει στόχους σταδιοδρομίας και να αναλάβει δράση. Με τη μεταφορά της κίνησης προς τα πίσω αναγνωρίζεται η ανάγκη για εστιασμένη προσπάθεια και για συνέχιση προς την ίδια κατεύθυνση.

Μαθαίνοντας να χρησιμοποιούμε τις Μεταφορές στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας

Οι μεταφορές προσφέρουν μια πλούσια πηγή εικόνων για τη διερεύνηση και ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Το πρώτο βήμα για να μάθουμε πώς να χρησιμοποιούμε τις μεταφορές είναι να συνειδητοποιήσουμε πόσο συχνά χρησιμοποιούνται στις καθημερινές μας συζητήσεις. Ένας τρόπος για να ευαισθητοποιούμαστε σχετικά με το ρόλο των εικόνων στην επικοινωνία είναι να ακούμε και να αναλύουμε το διάλογο. Επιπλέον, μια άσκηση που μπορεί να βοηθήσει είναι να ξεκινήσετε από μια λέξη που φανερώνει συναίσθημα, κι έπειτα σκεφτείτε πόσες διαφορετικές μεταφορές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να εκφράσουν τις διαφορετικές πλευρές του συναισθήματος αυτού. Για παράδειγμα, για την έκφραση της απογοήτευσης, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι παρακάτω μεταφορές: ότι κάποιος χτυπάει το κεφάλι του στον τοίχο, ότι περπατάει σε μια πλαγιά που γλιστράει, ότι πλέει στη θάλασσα χωρίς κουπιά, ότι είναι δεμένος κόμπο, ότι έχει χαθεί στην ομίχλη κ. λ. π. Σε καθεμιά απ' αυτές τις εικόνες αντικατοπτρίζεται μια διαφορετική πλευρά της απογοήτευσης. Το να χτυπάει κανείς το κεφάλι του στον τοίχο είναι πολύ διαφορετικό απ' το να περπατάει σε μια πλαγιά που γλιστράει, κι όμως και οι δύο εικόνες αντικατοπτρίζουν απογοητευτικές εμπειρίες. Οι μεταφορές έχουν την ικανότητα να επεξηγούν μερικές από τις λεπτές διαφορές ανάμεσα στις συναισθηματικές εμπειρίες. Εάν χρησιμοποιούνται μ' αυτόν τον τρόπο, οι μεταφορές γίνονται ένας τρόπος έκφρασης της συναισθηματικής κατανόησης.

Μόλις ο σύμβουλος ευαισθητοποιηθεί σχετικά με την μεταφορική επικοινωνία, είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τις μεταφορές ουσιαστικά, ως τμήμα της διαδικασίας της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ένα καλό σημείο για ν' αρχίσει κανείς είναι να δουλέψει με τις μεταφορές που προκύπτουν φυσικά, και που δημιουργούνται από τον πελάτη. Καθώς οι πελάτες διηγούνται την ιστορία τους, συχνά χρησιμοποιούν μεταφορές για επεξηγηματικούς σκοπούς. Κι έπειτα, ο σύμβουλος μπορεί να εστιάσει πάνω σ' αυτές τις ιστορίες και, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, να κάνει ερωτήσεις για να βοηθήσει τον πελάτη να εξηγήσει και να επεκτείνει τις μεταφορικές εικόνες.

Καθώς οι σύμβουλοι εξοικειώνονται περισσότερο με τη χρήση των μεταφορών, αποκτούν το θάρρος και την ικανότητα ν' αρχίσουν να παρουσιάζουν τις δικές τους μεταφορικές εικόνες κατά τη διάρκεια του διαλόγου συμβούλου-πελάτη. Μερικές από τις ασκήσεις που περιγράφηκαν παραπάνω είναι κατάλληλες γι' αυτό το πλαίσιο. Όπως

αναφέρθηκε νωρίτερα, αυτό που έχει σημασία δεν είναι τόσο αν οι μεταφορές δημιουργούνται από τον πελάτη ή τον σύμβουλο, αλλά εάν αυτές αναπτύσσονται σ' ένα κλίμα συνεργασίας.

Αυτή η εστίαση στις μεταφορές αντιπροσωπεύει μια φυσική επέκταση της θεωρίας και πρακτικής της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Με τη επέκταση και την τροποποίηση των μεταφορών ενσωματώνουμε το οπτικό στοιχείο στην αυτοεπίγνωσή μας. Στο μυαλό μας έρχεται το ρητό «μια εικόνα αξίζει όσο χίλιες λέξεις». Η αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορεί να ενισχυθεί αρκετά, εάν μάθουμε πώς να εστιάζουμε ηθελημένα στη διεύρυνση και στη δημιουργία νέων μεταφορών.

References – Παραπομπές

Amundson, N.E. (2003a). Active engagement: Enhancing the career counselling process. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Amundson, N.E. (2003b). Physics of living. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Amundson, N.E. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. International Journal for Educational and Vocational Guidance, κεφάλαιο 5, σελ 91-99.

Babits, M. (2001). Using therapeutic metaphor to provide a holding environment: The inner edge of possibility. Clinical Social Work Journal, κεφάλαιο 29, σελ 21-33.

Borgen, W.A. & Amundson, N.E. (1996). Starting points with youth. Victoria, B.C.: MEOST.

Bryan, M., Cameron, J. & Allen, C. (1998). The artist's way at work. London: Pan Books.

Combs, G., & Freedman, J. (1990). Symbol, story & ceremony. New York: Norton.

Gusella, J., Casey, S. & Schurter, M. (2002). Recovery mountain and the stages of change. Eating Disorders, κεφάλαιο 10, σελ 339-343.

Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. Journal of Vocational Behavior, κεφάλαιο 65, σελ 96-111.

Inkson, K. & Amundson, N.E. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. Journal of Employment Counseling, κεφάλαιο 39, σελ 98-108.

Lakoff, G. & Johnson, M. (1980). Metaphors we live by. Chicago: The University of Chicago Press.

Pistole, M.C. (2003). Dance as a metaphor: Complexities and extensions in psychotherapy. Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training, κεφάλαιο 40, σελ 232-241.

Prochaska, J. & DiClemente, C. (1982). Transtheoretical therapy: Toward a more integrative model of change. Psychotherapy: Theory, research and practice, κεφάλαιο 19, 276-288.

Prochaska, J.O., DiClemente, C.C. & Norcross, J.C. (1992). In search of how people change: Applications of addictive behaviors. American Psychologist, κεφάλαιο 47, σελ 1102-1114.

Westwood, M., Amundson, N.E. & Borgen, W.A. (1994). Starting points: Finding your route to employment. Ottawa: Human Resources Development Canada.

Wickman, S.A., Daniels, M.H., White, L.J. & Feswmire, S.A. (1999). A 'primer' in conceptual metaphor for counselors. Journal of Counseling and Development, κεφάλαιο 77, σελ 389-394.

Ενεργός δέσμευση και η επιρροή του κονστρουκτιβισμού (εποικοδομητισμού)

Norman Amundson

Πανεπιστήμιο of British Columbia

amundson@interchange.ubc.ca

2005

Σημείωση: Προς δημοσίευση στο επόμενο βιβλίο «Εποικοδομητιστικές προσεγγίσεις επαγγελματικού προσανατολισμού» των Mary McMahon και Wendy Patton.

Τα τελευταία χρόνια έχω καταβάλει μια συντονισμένη προσπάθεια να επανέλθω και να εξετάσω τη συμβουλευτική διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού μέσα από νέο πρίσμα. Βρέθηκα απέναντι σε μερικές νέες αντιλήψεις όσον αφορά στα προβλήματα πελατών και στην σχέση μεταξύ πελατών και συμβούλων. Έχω χρησιμοποιήσει τον όρο «ενεργός δέσμευση» για να εξηγήσω μερικά στοιχεία αυτής της νέας προοπτικής (Amundson, 2003a). Με αυτήν την προσέγγιση υπάρχει μια κρίσιμη αξιολόγηση των παραδοσιακών συμβουλευτικών συμβάσεων και μια έμφαση στη δημιουργικότητα, στην παράθεση γεγονότων, στις τεχνικές των ερωτήσεων, στις στρατηγικές δράσης και στη δημιουργία επαφών. Επίσης, υπάρχει η αναγνώριση της ανάγκης ενσωμάτωσης προσωπικών συμβουλών και συμβουλών επαγγελματικού προσανατολισμού. Στην οικοδόμηση αυτής της πιο ενεργούς συμβουλευτικής προσέγγισης έχω στηριχθεί σε μεγάλο ποσοστό στις έννοιες του εποικοδομητισμού της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού. Από τις μελλοντικές δυνατότητες τόσο των πελατών όσο και των συμβούλων στο επίκεντρο έχω θέσει την έννοια «meaning-making [παίζει ρόλο]».

Ενισχύοντας τη δημιουργικότητα και την καινοτομία

Μια σημαντική αρχή με ενεργό δέσμευση είναι η αναγνώριση ότι πολλοί πελάτες παρουσιάζουν μια «κρίση φαντασίας». Αυτό απεικονίζεται μέσω της σύγχυσης, της έλλειψης αυτοπεποίθησης, και μιας αίσθησης απόγνωσης για την έλλειψη νέων δυνατοτήτων. Λαμβάνοντας υπόψη αυτό το σενάριο οι σύμβουλοι πρέπει να χρησιμοποιήσουν την ενέργεια και τη δημιουργικότητά τους για να βοηθήσουν τους πελάτες να δημιουργήσουν μια νέα προοπτική με σαφήνεια, εμπιστοσύνη και αισιοδοξία. Στην επίτευξη αυτού του στόχου η προσωπική δημιουργικότητα του πελάτη πρέπει να αναπτυχθεί πλήρως. Στον παραδοσιακό επαγγελματικό προσανατολισμό ο όρος «διαχείριση σταδιοδρομίας» χρησιμοποιείται για να περιγράψει αυτήν την διαδικασία. Στην ενεργό δέσμευση, εντούτοις, υπάρχει περισσότερη έμφαση στο δημιουργικό και ο όρος «τέχνη σταδιοδρομίας» φαίνεται να ταιριάζει καλύτερα (Poehnell & Amundson, 2002). Η έννοια της τέχνης συνδυάζει τα στοιχεία της λειτουργικότητας, της ικανότητας και της δημιουργικότητας.

Όταν κάποιος εμπλέκεται στην διαδικασία εξεύρεσης μιας σταδιοδρομίας, του δίνεται μεγάλη δυνατότητα για προσωπική επένδυση, ενέργεια και απόκτηση ικανότητας. Όταν κάποιος εξετάζει από κοντά τη συμβουλευτική διαδικασία, γίνεται προφανές ότι υπάρχουν πολλά παραδοσιακά στοιχεία ή συμβάσεις που διαμορφώνουν τη θεμελίωση της διαδικασίας του επαγγελματικού προσανατολισμού. Μια ουσιαστική ανάλυση αυτών των συμβάσεων είναι απαραίτητη προκειμένου να υποστηριχθεί ένα πλαίσιο συμβουλευτικής όπως η ενεργός δέσμευση που εκτιμά τη δημιουργικότητα και την καινοτομία. Η συμβουλευτική μπορεί να είναι κάτι πολύ περισσότερο από το διάλογο δύο ανθρώπων που κάθονται μαζί σε ένα δωμάτιο για μια καθορισμένη χρονική περίοδο (επαναλαμβανόμενος σε εβδομαδιαία βάση). Ενώ ο διάλογος είναι σημαντικός, είναι επίσης χρήσιμο να ενθαρρυνθούν οι οπτικές εικόνες και η σωματική δραστηριότητα. Η απλή προσθήκη στο δωμάτιο ενός πίνακα σημειώσεων μπορεί να ενθαρρύνει τους ανθρώπους να αρχίσουν να ερευνούν τα ζητήματα χρησιμοποιώντας σχέδια και γραπτά σχόλια. Οι σύμβουλοι μπορούν επίσης να πάρουν τους πελάτες τους για μια βόλτα, να καθίσουν στα παγκάκια των πάρκων και να χρησιμοποιήσουν τη διαδρομή για να συζητήσουν τα προβλήματά τους, περπατώντας. Ο διάλογος επίσης δεν χρειάζεται να είναι συνεχής. Είναι πλεονέκτημα να υπάρχουν κάποια διαλείμματα για σκέψη και περισυλλογή και λίγος χρόνος για τους πελάτες και τους συμβούλους ώστε να καθίσουν να σκεφτούν και να αξιολογήσουν κάθε θέμα που ολοκληρώνεται. Ο χρόνος της κάθε συνεδρίας είναι μια άλλη παράμετρος που μπορεί να μεταβληθεί. Πολλοί σύμβουλοι δεν έχουν πλέον την πολυτέλεια των ωριαίων συνεδριάσεων σε μόνιμη βάση. Οι στρατηγικές συμβουλευτικής πρέπει συχνά να προσαρμόζονται σε πιο σύντομα χρονικά διαστήματα και ίσως να πραγματοποιούνται σε ανοιχτούς χώρους όπου οι συζητήσεις μπορούν να διαρκέσουν δέκα ή δεκαπέντε λεπτά. Σε ένα πολυπολιτιστικό κοινωνικό πλαίσιο υπάρχουν επίσης πολλές περιπτώσεις, όπου μέλη της οικογένειας πρέπει να περιληφθούν στις συζητήσεις επαγγελματικού προσανατολισμού. Πρέπει να βρεθεί κατάλληλος χώρος για τις ομαδικές συνεδριάσεις. Υπάρχουν πολλοί δρόμοι στους οποίους η συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να κατευθυνθεί, οι σύμβουλοι πρέπει να επιλέξουν τις

δομές και τις στρατηγικές που είναι καταλληλότερες ανάλογα με τις ανάγκες της εκάστοτε περίπτωσης.

Καθιερώνοντας τη συμβουλευτική σχέση

Ένα σημαντικό στοιχείο στην ενεργό δέσμευση της συμβουλευτικής είναι η προσωπική θέση του συμβούλου καθώς ξεκινάει μια συμβουλευτική σχέση. Ένας τρόπος να εξεταστεί η συμβουλευτική σχέση είναι μέσω της χρήσης του όρου «μετράω» για να περιγράψει πώς οι πελάτες ερμηνεύουν τη σχέση τους με τη συμβουλευτική. Οι Schlossberg, Lynch και Chickering (1989) καθορίζουν τον όρο «μετράω» ως την πεποίθηση των ανθρώπων ότι είναι σπουδαίοι ή σημαντικοί στους άλλους. Το «μετράω» είναι κάτι περισσότερο από μια λέξη, είναι ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι προσεγγίζουν τους άλλους, για να τους κάνουν να αισθάνονται ευχάριστα. Ο σύμβουλος διαδραματίζει έναν ρόλο σε αυτό, αλλά είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι η πεποίθηση ότι «μετράω» ξεκινάει από τις πρώτες επαφές που γίνονται με το συμβουλευτικό προσωπικό. Οι σύμβουλοι προχωρούν ακόμα μακρύτερα στη συζήτηση που ακολουθεί, δεδομένου ότι προσπαθούν να ακούσουν και να επιβεβαιώσουν τις προσδοκίες των πελατών τους. Σε κορυφαίο επίπεδο, οι πελάτες φεύγουν με το συναίσθημα ότι είναι για τον σύμβουλο κάτι περισσότερο από μια ακόμα «περίπτωση», αυτοί πραγματικά μετράνε.

Η σχέση μεταξύ του πελάτη και του συμβούλου βελτιώνεται περαιτέρω όταν οι σύμβουλοι επεκτείνουν την αρχική συζήτηση πέρα από τα παραδοσιακά όρια του δεδομένου προβλήματος του επαγγελματικού προσανατολισμού. Αυτός ο επιπλέον χρόνος είναι συνήθως μια σοφή επένδυση. Ένας τρόπος επίτευξης αυτού του στόχου είναι η χρησιμοποίηση της άσκησης «Είκοσι πράγματα που επιθυμώ να κάνω», πριν η συζήτηση επικεντρωθεί στην εστίαση του προβλήματος (Amundson, 2003a). Με αυτήν την άσκηση οι πελάτες καλούνται να ξεκινήσουν, παίρνοντας ένα κομμάτι χαρτί, και να γράψουν 20 πράγματα που τους αρέσει να κάνουν. Οι απαντήσεις μπορούν να αφορούν δραστηριότητες από οποιαδήποτε στιγμή της ζωής τους. Μόλις γραφεί η λίστα, αρχίζει μια συζήτηση πάνω σε αυτές τις δραστηριότητες, λαμβάνοντας υπόψη τις ακόλουθες εκτιμήσεις:

1. Πόσο διάστημα έχει περάσει από τότε που έκαναν κάθε δραστηριότητα;
2. Ποιο ήταν το κόστος;
3. Στις δραστηριότητες αυτές ήταν μόνοι ή με τις έκαναν με κάποιον άλλο;
4. Ήταν δραστηριότητες αυθόρμητες ή προγραμματισμένες;
5. Πως οι δραστηριότητες αυτές τους βοήθησαν να βρουν την συνολική ολοκλήρωση (διανοητική, σωματική, συναισθηματική, πνευματική);

Όσο ο πελάτης και ο σύμβουλος συζητούν τις δραστηριότητες υπάρχει ευκαιρία για κάποια αυτο-αποκάλυψη του συμβούλου (δηλ. να βρουν κοινά σημεία), επίσης υπάρχει μια ευκαιρία για το σύμβουλο να επεκτείνει την άποψή του για τον πελάτη κατά τρόπο πιο ολοκληρωμένο.

Διαπραγμάτευση της συμβουλευτικής διαδικασίας

Υπάρχουν πολλές διαφορετικές αντιλήψεις στη συμβουλευτική που συχνά δημιουργούν σύγχυση στη διαδικασία. Είναι κοινή πεποίθηση ότι οι σύμβουλοι έχουν ένα ειδικό τεστ που θα δώσει όλες τις απαντήσεις (Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2005). Μια άλλη αντίληψη εστιάζει στις θεματικές περιοχές που θα εξεταστούν στον επαγγελματικό προσανατολισμό, η υπόθεση είναι ότι υπάρχουν σαφή όρια μεταξύ της σταδιοδρομίας και των προσωπικών θεμάτων. Η προσδοκία είναι ότι οι σύμβουλοι θα κάνουν ερωτήσεις σχετικές μόνο με την ακαδημαϊκή και την εργασιακή εμπειρία. Εάν αυτές οι αντιλήψεις δεν διευκρινίζονται από την αρχή, μπορούν να υπάρξουν δυσκολίες στο μέλλον.

Ένας τρόπος διευκρίνισης μερικών στοιχείων της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να χρησιμοποιηθεί ένας κεντρικός «τροχός» για να περιγράψει τα διάφορα στοιχεία της συμβουλευτικής του επαγγελματικού προσανατολισμού (Amundson, 1989 Amundson & Poehnell, 2003):

- τοποθετήστε εδώ τον τροχό –

Η διαδικασία επιλογής στόχων σταδιοδρομίας είναι σύνθετη και ο τροχός σταδιοδρομίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εξηγήσει πώς οι στόχοι σταδιοδρομίας εξαρτώνται από μια ευρεία γκάμα μεταβλητών. Μερικά από αυτά τα στοιχεία έχουν μια πιο προσωπική εστίαση (δεξιότητες, ενδιαφέροντα, αξίες, προσωπικό ύψος) ενώ άλλα εξετάζουν τους κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς (άλλα σημαντικά στοιχεία, εμπειρίες εκμάθησης, εργασιακή εμπειρία, ευκαιρίες σταδιοδρομίας).

Καθορισμός των επαγγελματικών ανησυχιών του πελάτη

Οι άνθρωποι ξεκινούν τη συμβουλευτική διαδικασία με ανησυχίες και συχνά με κάποια σύγχυση για το τι θα κάνουν στο μέλλον. Ο Patsula (1992) προτείνει ότι, ένα σημαντικό πρώτο βήμα είναι να ενθαρρύνουν τους πελάτες να πουν τις ιστορίες τους και να διατυπώσουν τα προβλήματά τους σαν περιοριστικές (αρνητικές) αναφορές. Παραδείγματος χάριν, εάν κάποιος δεν είναι βέβαιος για τις εκπαιδευτικές επιλογές του αυτοί μπορούν να τον ενθαρρύνουν να περιγράψει το πρόβλημά του ως εξής: «Δεν μπορώ να βρω μια εργασία επειδή δεν έχω ερευνήσει όλες τις επιλογές.» Θέτοντας μια περιοριστική (αρνητική) αναφορά δίνεται η περιγραφή του προβλήματος και στο τέλος μια πρόταση που περιγράφει την αιτία (από την πλευρά του πελάτη) του προβλήματος. Σε αυτό το σημείο ο σύμβουλος δεν προσπαθεί να προδικάσει την κατάσταση, αλλά είναι ένας τρόπος να βοηθήσει τον πελάτη να θέσει επακριβώς το πρόβλημα και επίσης να προσδιορισθεί από τον πελάτη ποιος είναι ο λόγος του προβλήματος.

Για κάποιους ανθρώπους μπορεί να προκύπτουν διάφορα ζητήματα. Ο επόμενος στόχος είναι να γίνουν οι επιλογές για τη σειρά με την οποία θα εξεταστούν τα προβλήματα. Είναι σημαντικό εδώ να εξασφαλιστεί ότι υπάρχει στη συμβουλευτική μια συγκεκριμένη εστίαση. Σε άλλες καταστάσεις, τα προβλήματα που προκύπτουν είναι πέρα από την πείρα ή την υποχρέωση του συμβούλου. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να συζητήσουν την καταλληλότητα των προβλημάτων και επίσης να κάνουν κάποιες παραπομπές όταν αυτό επιβάλλεται.

Τα προβλήματα μπορούν επίσης να σχηματιστούν χρησιμοποιώντας μια μεταφορική έννοια. Μερικοί πελάτες χρησιμοποιούν οπτικές εικόνες σαν μέρος της αφήγησης των ιστοριών τους για να περιγράψουν τα προβλήματά τους. Αυτές οι εικόνες μπορούν να χρησιμεύσουν σαν μια χρήσιμη πλατφόρμα για περαιτέρω συζήτηση και διερεύνηση. Οι μεταφορικές έννοιες είναι συχνά βασισμένες σε γνώριμες καταστάσεις και βοηθούν τους ανθρώπους για «να βάλουν τα πράγματα σε τάξη» και να είναι δημιουργικότεροι και δυναμικότεροι στην επίλυση του προβλήματός τους (Combs & Freedman, 1990 Inkson & Amundson, 2002). Χρησιμοποιώντας το ανωτέρω παράδειγμα, ο πελάτης περιγράφει την κατάστασή του ως εξής: «Αισθάνομαι ότι έχω περπατήσει όλο το μήκος ενός διαδρόμου προς ένα ωραίο δωμάτιο και τώρα αναρωτιέμαι τι υπάρχει στα άλλα δωμάτια που προσπέρασα στη διαδρομή». Σε αυτήν την περίπτωση, η διερεύνηση σταδιοδρομίας που θα ακολουθηθεί πρέπει να βασιστεί στη διαμόρφωση των διάφορων απόψεων της μεταφορικής έννοιας.

Ερευνώντας το πρόβλημα

Μια από τις μεταφορικές έννοιες που χρησιμοποιώ για να περιγράψω τη συμβουλευτική διαδικασία είναι το «backswing»(κάνω ένα βήμα πίσω για να πάρω φόρα) (Amundson, 2003b). Είναι κάτι που απαιτείται για να παραχθεί δύναμη για να μετακινήσεις ένα αντικείμενο μπροστά. Εάν κάποιος χρησιμοποιεί μια σκούπα, ένα σφυρί ή ένα μπαστούνι του γκολφ πρέπει να κινηθεί προς τα πίσω πριν κάνει την κίνηση προς τα εμπρός. Πολλοί άνθρωποι έρχονται στην συμβουλευτική για να το εφαρμόσουν, επειδή είναι αποθαρρυνμένοι και βρίσκονται σε σύγχυση για ποια βήματα πρέπει να ακολουθήσουν και χρειάζονται βοήθεια. Αυτοί πρέπει να ερευνήσουν και να διευκρινίσουν τα θέματα τους και επίσης να θυμηθούν μερικά από τα προηγούμενα επιτεύγματά τους προκειμένου να επαναδομηθεί η εμπιστοσύνη τους και να αναπτυχθούν νέοι στόχοι για το μέλλον.

Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι διερεύνησης των διάφορων απόψεων των προβλημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού. Μέσα στην ενεργό δέσμευση υπάρχει χώρος για μια σειρά συστηματικών και δυναμικότερων συμβουλευτικών μεθόδων. Οι συστηματικές μέθοδοι περιλαμβάνουν διάφορες στρατηγικές ερωτήσεων, προγράμματα αυτοαξιολόγησης, ταξινόμηση προτεραιοτήτων, αναζητήσεις πληροφοριών - συχνά με τη χρήση του διαδικτύου, τυποποιημένη αξιολόγηση, και λοιπά. Από μια δυναμικότερη προοπτική υπάρχουν στρατηγικές όπως η χαρτογράφηση του μυαλού, η αφήγηση ιστοριών, τα παιχνίδια, η σχεδίαση, η θεατρική

αναπαράσταση, οι μεταφορικές έννοιες, και δύο ή τρεις τεχνικές αξιωμάτων. Η πρόκληση για τον σύμβουλο είναι να χρησιμοποιήσει την στρατηγική που ταιριάζει καλύτερα στην περίπτωση.

Ένα καθοριστικό χαρακτηριστικό της ενεργού δέσμευσης είναι η προθυμία του συμβούλου να χρησιμοποιήσει μια ευρεία γκάμα συμβουλευτικών μεθόδων. Σύμφωνα με τον Gladwell (2000) ένας από τους βασικούς εναλλακτικούς παράγοντες είναι να κατανοήσει τις σημαντικές και μετασχηματιστικές εμπειρίες. Καθώς οι σύμβουλοι σχεδιάζουν τον τρόπο επέμβασης πρέπει να εστιάσουν τόσο στη σπουδαιότητα όσο και στην ανάγκη να εμπλακούν οι πελάτες σε δραστηριότητες που θα είναι σημαντικές. Για παράδειγμα, το να ζητήσει από κάποιον να αναλύσει το πρόβλημά του είναι κάτι χρήσιμο αλλά και λίγο ασυνήθιστο, επομένως πιθανό «να κολλήσει» το μυαλό του. Με αυτήν την άσκηση οι πελάτες ξεκινούν με τα προβλήματά τους από τη μία άκρη του διαδρόμου και καλούνται να απεικονίσουν τη λύση στο πρόβλημά τους, στο τέλος του διαδρόμου. Κατόπιν τους λένε ότι έγινε ένα θαύμα (βασισμένο στην θαυματουργή ερώτηση - De Shazer, 1985, O'Hanlon & Weiner-Davis, 1989) και ότι το πρόβλημά τους λύθηκε. Χωρίς να ανησυχούν για όλες τις λεπτομέρειες καλούνται να περπατήσουν στην άλλη άκρη του διαδρόμου, εκεί που υπάρχουν οι λύσεις. Από αυτήν την νέα θέση κοιτάζουν πίσω στο σημείο από όπου ξεκίνησαν και εξετάζουν ποια βήματα πρέπει να κάνουν ώστε να φτάσουν στο σημείο που βρίσκονται τώρα. Οι περισσότεροι άνθρωποι οδηγούνται στην επίλυση των προβλημάτων μόνο προς μια κατεύθυνση, από το πρόβλημα προς στη λύση. Ξεκινώντας από τη λύση, υπάρχει η δυνατότητα να δώσεις νέα διάσταση στην κατάσταση. Το να συζητάς το πρόβλημα περπατώντας, εισάγει τη σωματική δραστηριότητα μαζί με τη νοητική απεικόνιση.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο μέσα στην ενεργό δέσμευση είναι η εστίαση στην σε βάθος διερεύνηση των γεγονότων. Πολλές από τις δραστηριότητες διερεύνησης είναι βασισμένες σε μια προσεκτική εξέταση μερικών κρίσιμων εμπειριών. Η Άσκηση Προσδιορισμού Προτύπων (Pattern Identification Exercise) αρχίζει, για παράδειγμα, με μια πλήρη διερεύνηση ενός ενδιαφέροντος. Οι πελάτες καλούνται να περιγράψουν μια συγκεκριμένη στιγμή όταν ήταν πραγματικά ευτυχείς με τη εμπλοκή τους και μια άλλη στιγμή όπου δεν ήταν και τόσο ικανοποιημένοι. Μετά από την προσεκτική περιγραφή κάθε γεγονότος ο πελάτης ενθαρρύνεται να ψάξει για πρότυπα που παρήχθησαν στις ιστορίες. Ο σύμβουλος παρέχει κάποια υποστήριξη και οδηγίες αλλά η έμφαση είναι στην ανάλυση από τον πελάτη της δικής του εμπειρίας. Στην παραδοσιακή αξιολόγηση, εάν κάποιος δείχνει ένα ενδιαφέρον για το τένις η υπόθεση μπορεί να είναι ότι συμπαθεί τον αθλητισμό. Μια πληρέστερη εξέταση της ιστορίας, εντούτοις, μπορεί να αποκαλύψει ότι το ενδιαφέρον για το τένις τροφοδοτείται από επιθυμία για κοινωνικές επαφές ή από επιθυμία για καλή φυσική κατάσταση. Μόνο μέσω μιας προσεκτικής ανάλυσης της κατάστασης αποκαλύπτονται τα πρότυπα.

Η επικέντρωση της ευελιξίας κατά τη διάρκεια όλων των πτυχών της συμβουλευτικής διαδικασίας εξασφαλίζει ότι υπάρχει ένας συγχρονισμός μεταξύ των στόχων του πελάτη και των στόχων του συμβούλου. Σε αρκετές περιπτώσεις υπάρχει μετατόπιση στους στόχους του πελάτη κατά τη διάρκεια της φάσης διερεύνησης. Στην ενεργό δέσμευση ο σύμβουλος ελέγχει με προσοχή οποιαδήποτε μετατόπιση στην κατεύθυνση και προετοιμάζεται πάντα να κάνει ένα βήμα πίσω στην προσέγγιση διευκρίνισης του προβλήματος, ώστε να εξασφαλίσει την κατάλληλη

ευθυγράμμιση των στόχων πελατών και συμβούλων. Στο παράδειγμα που χρησιμοποιήθηκε νωρίτερα, ο πελάτης έδειξε ότι δεν θα μπορούσε να επιλέξει ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα επειδή δεν είχε αρκετές πληροφορίες. Μέσω της διερεύνησης έγινε προφανές ότι η συγκέντρωση των πληροφοριών δεν αποτελούσε πρόβλημα. Ο πελάτης αρεσκόταν στην έρευνα και χρησιμοποιούσε αυτήν την δραστηριότητα για να αποφύγει να έρθει σε επαφή με τους εργοδότες. Η αναθεωρημένη περιοριστική δήλωση έγινε: «Δεν μπορώ να βρω μια εργασία επειδή φοβάμαι τους εργοδότες». Με την εμφάνιση αυτού του νέου στόχου υπήρξε η ανάγκη διερεύνησης άλλων ζητημάτων.

Σταθεροποίηση, λήψη αποφάσεων και σχέδιο δράσης

Ενώ η φάση της διερεύνησης είναι πολύ σημαντική στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και το ξεκαθάρισμα απόψεων, έρχεται μια στιγμή που οι πελάτες πρέπει να παγιώσουν τις πληροφορίες, να λάβουν αποφάσεις και να προχωρήσουν μπροστά. Επιστρέφοντας στην εικόνα του «backswing» (ένα βήμα πίσω ...), υπάρχει ανάγκη για ώθηση προς τα εμπρός με ανανεωμένη ενέργεια και στόχευση. Είναι σημαντικό να αναφερθεί εδώ ότι ένα καλό «βήμα προς τα πίσω» είναι κάτι που και αποδοτικό είναι και στόχο έχει. Μερικοί σύμβουλοι και πελάτες χάνονται κάνοντας ένα βήμα πίσω και δεν κάνουν ποτέ το επόμενο βήμα για να προχωρήσουν τα πράγματα. Άλλοι, φυσικά, προσπαθούν να πάνε πάρα πολύ γρήγορα μπροστά και δεν δίνουν στον εαυτό τους αρκετό χρόνο για να κάνουν ένα βήμα πίσω, ώστε να πάρουν φόρα. Προφανώς, υπάρχει εδώ κάποια μέση οδός που θα βοηθήσει στην οριοθέτηση μιας καλής συμβουλευτικής.

Όσον αφορά στη φάση διερεύνησης, υπάρχει ένας ικανοποιητικός αριθμός διαφορετικών δραστηριοτήτων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να διευκολύνουν στην λήψη απόφασης. Για μερικούς μια πιο ενορατική και ολοκληρωμένη διαδικασία είναι, ίσως, να χρησιμοποιήσουν την κεντρική ρόδα που αναφέρθηκε νωρίτερα. Άλλοι προτιμούν να συντάσσουν λίστες με πλεονεκτήματα ή μειονεκτήματα ή να χρησιμοποιούν διαγράμματα για να συγκρίνουν τις διάφορες επιλογές επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι δραστηριότητες έχουν σκοπό να κατατάξουν τους πελάτες σε διαφορετικά επίπεδα - λεκτικά, οπτικά και σωματικά. Για μερικούς πελάτες είναι αρκετό, απλά να συζητούν τις επιλογές και να λαμβάνουν αποφάσεις. Άλλοι προτιμούν διαγράμματα και οπτικές απεικονίσεις. Και τέλος υπάρχουν εκείνοι που αποκτούν την πρόσθετη επίγνωση απλά συζητώντας τα προβλήματά τους καθώς περπατούν.

Πολλοί πελάτες καθυστερούν την προγραμματισμένη δράση επειδή θέλουν να τα επιλύσουν όλα, πριν κάνουν το πρώτο βήμα. Ενώ είναι σημαντικό να έχουν μερικούς μακροπρόθεσμους στόχους, είναι εξίσου σημαντικό να αναγνωρίσουν ότι πρέπει να γίνει το πρώτο βήμα προκειμένου να πάρουν φόρα. Με δεδομένη την πολυπλοκότητα της τρέχουσας αγοράς εργασίας είναι συχνά απαραίτητο για τους ανθρώπους να κάνουν το πρώτο βήμα και κατόπιν να επιλύσουν κάποιες άλλες λεπτομέρειες, καθώς προχωρούν μπροστά. Κάθε βήμα που γίνεται, αποτελεί μια νέα προοπτική στην κατάσταση. Μερικές φορές οι μικρές μετακινήσεις μπορούν να δημιουργήσουν νέα οράματα.

Καθώς οι άνθρωποι αναπτύσσουν σχέδια δράσης υπάρχει ανάγκη αυτά να είναι συγκεκριμένα, να έχουν εναλλακτικά σχέδια, και να υπάρχει μια γραπτή σύμβαση που θα καθορίζει επακριβώς τι πρέπει να ολοκληρωθεί (βεβαιωμένη από ένα άλλο πρόσωπο). Μερικές φορές τα σχέδια δράσης αποτυγχάνουν επειδή δεν δίνεται επαρκής προσοχή στην επίλυση των λεπτομερειών. Καθώς οι άνθρωποι κάνουν βήματα μπροστά είναι σημαντικό να βιώνουν την επιτυχία και μια πραγματική αίσθηση ότι προχωρούν. Επίσης υπάρχει η ανάγκη για συνέχιση της προσπάθειας για να εξασφαλιστεί ότι τα σχέδια δράσης ενσωματώνονται στη γενική διαδικασία αλλαγής. Επιστρέφοντας στη μεταφορική έννοια του «βήμα προς τα πίσω», ένα μεγάλο μέρος της αποτελεσματικότητας της κίνησης προς τα εμπρός εξαρτάται από συνέχιση της προσπάθειας μετά από την πρώτη επιτυχία.

Πρακτική εφαρμογή

Η ενεργός δέσμευση χρησιμεύει σαν μια «ομπρέλα» κάτω από την οποία μπορούν να εφαρμοστούν πολλές διαφορετικές συμβουλευτικές τεχνικές. Σαν εκπαιδευτικός συμβουλευτικής αρχικά διδάσκω στους εκπαιδευόμενους τη δυναμική αυτών των διάφορων τεχνικών εμπλέκοντάς τους σε εμπειρικές ασκήσεις όπου κάνουν κάποια αυτοκριτική ή διευκολύνουν την διερεύνηση των άλλων μέσα στην εκπαιδευτική ομάδα. Μετά από αυτήν την εμπειρία, έχουν την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν τις διάφορες τεχνικές ως τμήμα της εποπτευόμενης συμβουλευτικής πρακτικής.

Μια τεχνική που λειτουργεί καλά μέσα στην τάξη και επίσης στην συμβουλευτική πρακτική είναι αυτή της σκιαγράφησης επιτεύγματος. Προετοιμάζοντας αυτήν την δραστηριότητα είναι χρήσιμο να υπάρχει πρόσβαση σε ένα πίνακα σημειώσεων ή σε κάποιο πρόχειρο χαρτί. Η δραστηριότητα αυτή διαρκεί μισή ώρα αλλά το χρονικό πλαίσιο μπορεί να επεκταθεί ανάλογα με τις ανάγκες του πελάτη. Σαν αφετηρία, το πρόσωπο καλείται να περιγράψει ένα επίτευγμα από οποιονδήποτε τομέα της ζωής του - ελεύθερος χρόνος, εκπαίδευση, εθελοντισμός, ή εργασιακές δραστηριότητες. Είναι σημαντικό να ενθαρρυνθεί η αφήγηση της ιστορίας και να γίνουν συμπληρωματικές ερωτήσεις για να εξασφαλιστεί ότι έχει αποτυπωθεί η πλήρης περιγραφή της κατάστασης. Εάν, για παράδειγμα, ένα πρόσωπο επέδειξε ένα γεγονός όπου η ομάδα του κέρδισε ένα αθλητικό βραβείο, θα ήταν σημαντικό να «ξεδιπλώσει» τις λεπτομέρειες έτσι ώστε να ξεκαθαριστεί με ποιο τρόπο το συγκεκριμένο άτομο προετοιμάστηκε για τη συμμετοχή του στην περίπτωση και επίσης πώς συνέβαλε στη ομαδική επιτυχία. Σας παραθέτω μερικές ερωτήσεις που μπορούν να χρησιμεύσουν στην πλήρη περιγραφή της ιστορίας:

1. Τι πραγματικά κάνατε; Τι συνέβαλε στην επιτυχία;
2. Τι οδήγησε σε αυτό; Τι συνέβη μετά;
3. Πώς αυτό σχετίζεται με άλλες πτυχές της ζωής σας;
4. Τι ήταν αυτό που σας άρεσε ή δεν σας άρεσε κάνοντας το;
5. Γιατί το κάνατε; Τι ήταν σημαντικό για σας;
6. Ποια προσωπικά χαρακτηριστικά χρησιμοποιήσατε;
7. Συμμετείχαν και άλλοι; Με ποιο τρόπο;
8. Τι σας προετοίμασε για αυτήν την επιτυχία; (Amundson & Poehnell, 1998, σελ. 3)

Μόλις ολοκληρωθεί η ιστορία ο πελάτης και ο σύμβουλος συνεργάζονται για να προσδιοριστούν μερικά από τα χαρακτηριστικά που αντανακλώνται στην ιστορία. Σε μια ομάδα, τα άλλα μέλη ενθαρρύνονται για να συμβάλουν και αυτά στην ανάλυση. Συνεχίζοντας με το παράδειγμα του αθλητικού γεγονότος, μπορούν να δοθούν παραδείγματα σκληρής εργασίας, αθλητικής ικανότητας, προθυμίας να ακολουθηθεί ένα σκληρό πρόγραμμα προπόνησης για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, δυνατότητας να ακολουθηθεί μια στρατηγική αλλά και δημιουργικότητας μέσα στα πλαίσια του προγράμματος, ομαδικότητας, ανταγωνιστικότητας, και δυνατότητας να υπερνικηθούν τα εμπόδια. Ένας τρόπος περιγραφής αυτής της ενότητας είναι να πάρει ένα λευκό κομμάτι χαρτί και να βάλει στο κέντρο έναν μικρό κύκλο που δείχνει ότι αυτό είναι η αθλητική επιτυχία. Γύρω από την εξωτερική πλευρά του κύκλου είναι έπειτα δυνατό να γίνουν διάφορες «ακτίνες» μιας ρόδας. Κάθε ακτίνα απεικονίζει ένα ορισμένο χαρακτηριστικό. Έτσι, σε αυτήν την περίπτωση, θα υπήρχε η ακτίνα της σκληρής εργασίας, η ακτίνα της αθλητικής ικανότητας και λοιπά. Παρουσιάζοντας την ιστορία με αυτόν τον τρόπο, γίνεται σαφές ότι κάθε ιστορία απεικονίζει μια ποικιλία διαφορετικών χαρακτηριστικών. Αυτά τα χαρακτηριστικά αντανακλούν τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και την προσωπικότητα και αντιπροσωπεύουν έναν τρόπο συμπλήρωσης του «τροχού σταδιοδρομίας» που περιγράφηκε νωρίτερα. Φυσικά, μια ιστορία δεν είναι ποτέ αρκετή να καλύψει τον πλήρη κατάλογο των προσωπικών δεξιοτήτων και προσόντων, κατά συνέπεια είναι απαραίτητο να επαναληφθεί η άσκηση χρησιμοποιώντας διαφορετικούς τύπους επιτευγμάτων με εμπειρίες.

Περίληψη

Μια προσέγγιση ενεργού δέσμευσης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας περιλαμβάνει πολλές ιδέες που είναι σύμφωνες με τη θεωρία και την πρακτική του εποικοδομητισμού. Βεβαίως υπάρχει η εκτίμηση του τρόπου με τον οποίο κάθε πρόσωπο κατανοεί την εμπειρία ζωής. Είναι αυτά τα στοιχεία που επηρεάζουν βαθιά τις ενέργειες και τα συναισθήματα.

Πολλοί πελάτες έρχονται στη συμβουλευτική σε μια κατάσταση σύγχυσης και απελπισίας. Καθώς αξιολογούν την κατάστασή τους αισθάνονται απελπισμένοι και ανίκανοι για τη δημιουργία νέων δυνατοτήτων. Είναι αυτή η «έλλειψη φαντασίας» που είναι η καρδιά της ενεργού δέσμευσης. Η διαδικασία παροχής βοήθειας για να βρεθούν νέες προοπτικές είναι μια διαδικασία που απαιτεί την ενεργό συμμετοχή τόσο του πελάτη όσο και του συμβούλου. Υπάρχουν πολλοί τρόποι επανενεργοποίησης της κατάστασης, που περιλαμβάνουν συχνά ένα μίγμα λεκτικών, οπτικών και σωματικών δραστηριοτήτων. Η εικόνα του «κάνω ένα βήμα πίσω για να πάρω φόρα» (backswing) έχει χρησιμοποιηθεί για να απεικονίσει αυτήν την διαδικασία. Μέσω ενός λελογισμένου «backswing» υπάρχει μια επαναδόμηση της αυτοπεποίθησης και μια εστίαση στους νέους τρόπους σκέψης και λήψης μέτρων. Μόλις επιτευχθεί αυτό γίνεται ένα βήμα μπροστά και δίνεται η δυνατότητα να προχωρήσει στο μέλλον.

Πηγές

Amundson, N.E. (1989). A model of individual career counselling. Journal of Employment Counseling, 26, 132-138.

Amundson, N.E. (2003a). Active engagement: Enhancing the career counselling process. Δεύτερη έκδοση. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Amundson, N.E. (2003b). Physics of living. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Amundson, N.E., Harris-Bowlsbey, J. & Niles, S.G. (2005). Essential elements of career counselling. Columbus, OH: Pearson / Merrill Prentice Hall.

Amundson, N.E. & Poehnell, G. (2003). Career pathways. Richmond, B.C.: Ergon Communications.

Combs, G. & Freedman, J. (1990). Symbol, story & ceremony. New York: Norton.

de Shazer, S. (1985). Keys to solution in brief therapy. New York: Norton.

Gladwell, M. (2000). The tipping point: How little things can make a big difference. London: Abacus.

Inkson, K. & Amundson, N.E. (2002). Career metaphors and their application in theory and counseling practice. Journal of Employment Counseling, 39, 98-108.

O'Hanlon, W.H. & Weiner-Davis, M. (1989). In search of solutions: A new direction in psychotherapy. New York: Norton.

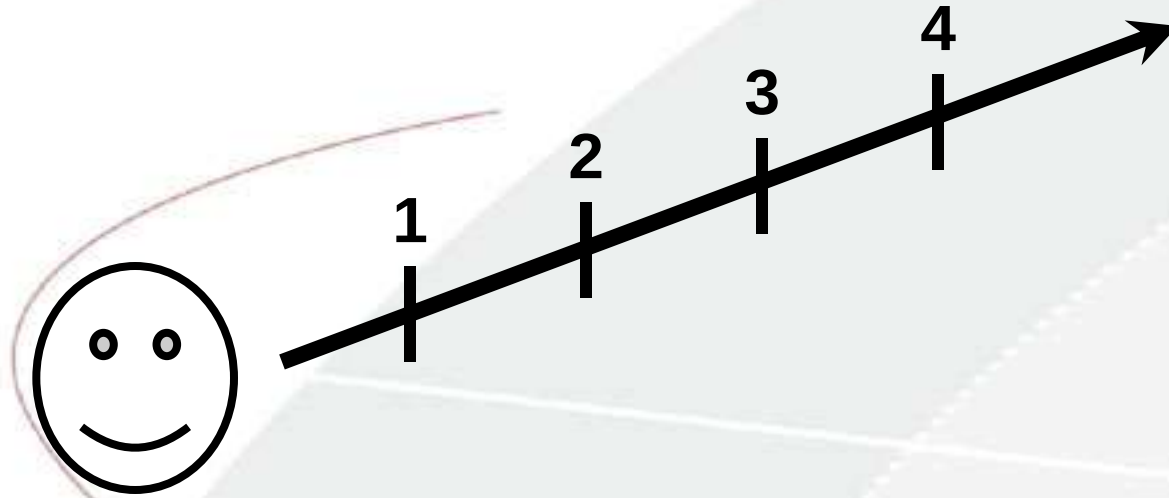
Patsula, P. (1992). The assessment component of employment counselling. Ottawa: Human Resources Development Canada.

Poehnell, G. & Amundson, N. (2002). CareerCraft: Engaging with, energizing, and empowering creativity. Στις εκδόσεις M. Peiperl, M. Arthur, & N. Anand , Career creativity: Explorations in the remaking of work (σελ. 105-122). Oxford, U.K.: Oxford University Press.

Schlossberg, N.K., Lynch, A.Q. & Chickering, A.W. (1989). Improving higher education environments for adults. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Παραδοσιακός Σχεδιασμός Δράσης

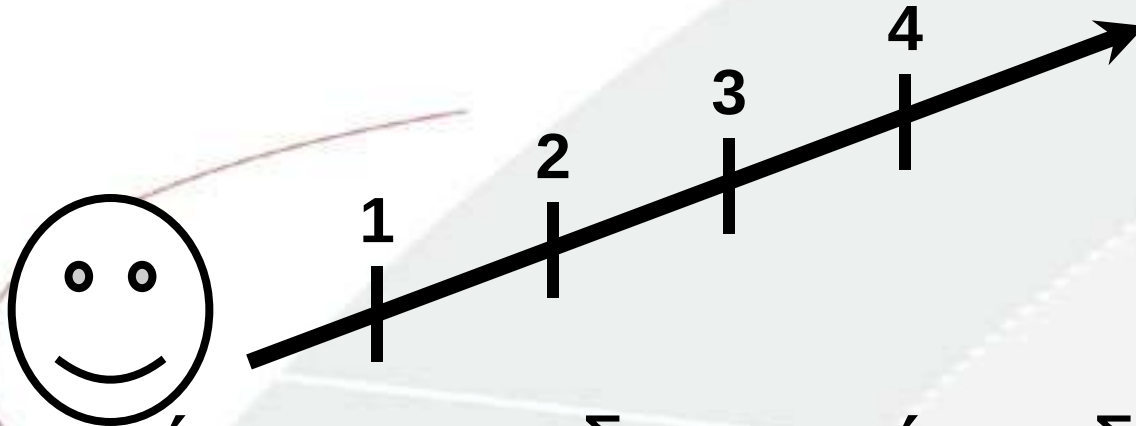
ΣΤΟΧΟΣ



- Θετικά του παραδοσιακού σχεδιασμού δράσης
 - ξεκινά από εκεί που βρίσκεται ο πελάτης
 - καθορίζει σαφή στόχο ή κατεύθυνση
 - παρέχει ξεκάθαρα βήματα

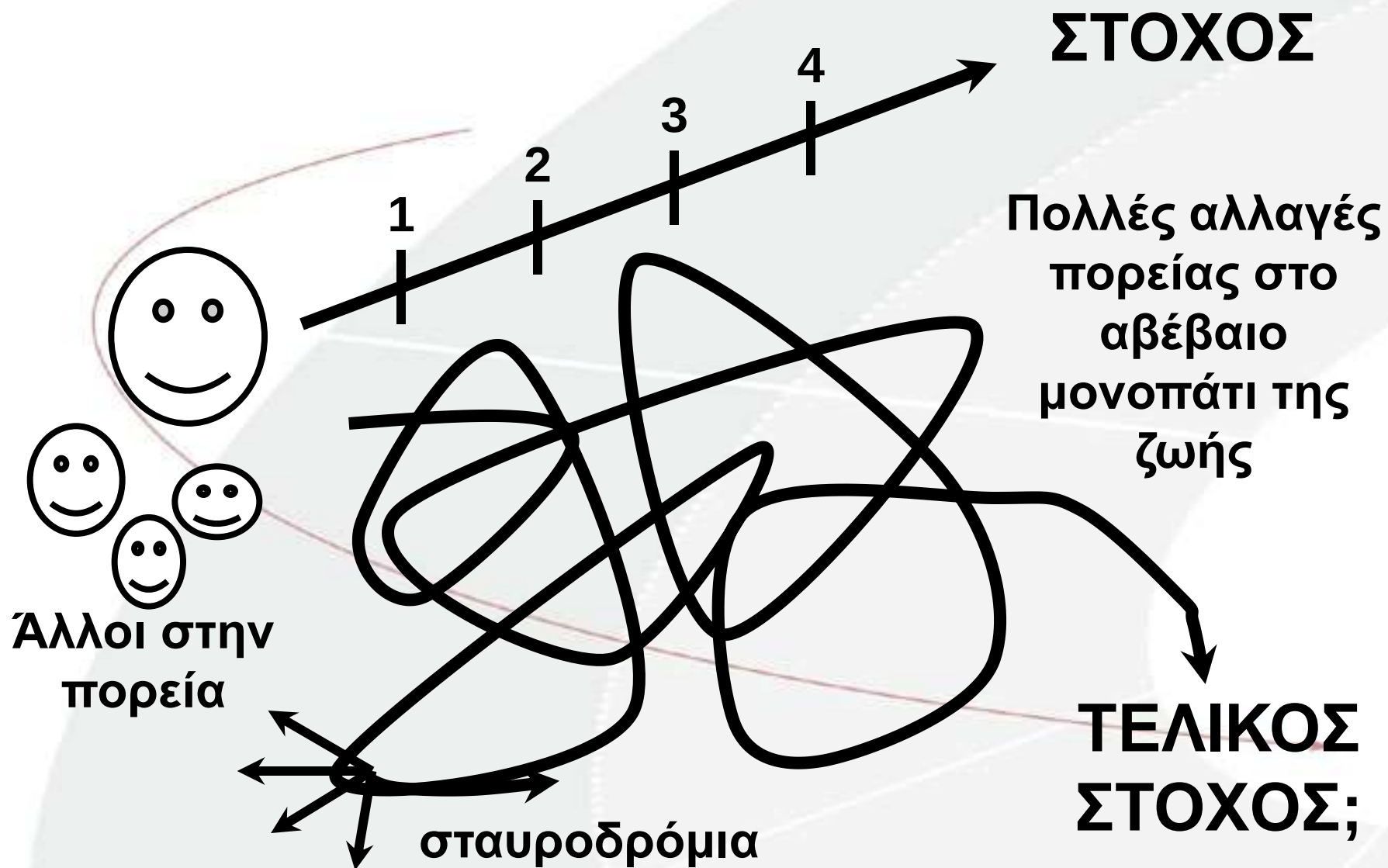
Παραδοσιακός Σχεδιασμός Δράσης

ΣΤΟΧΟΣ

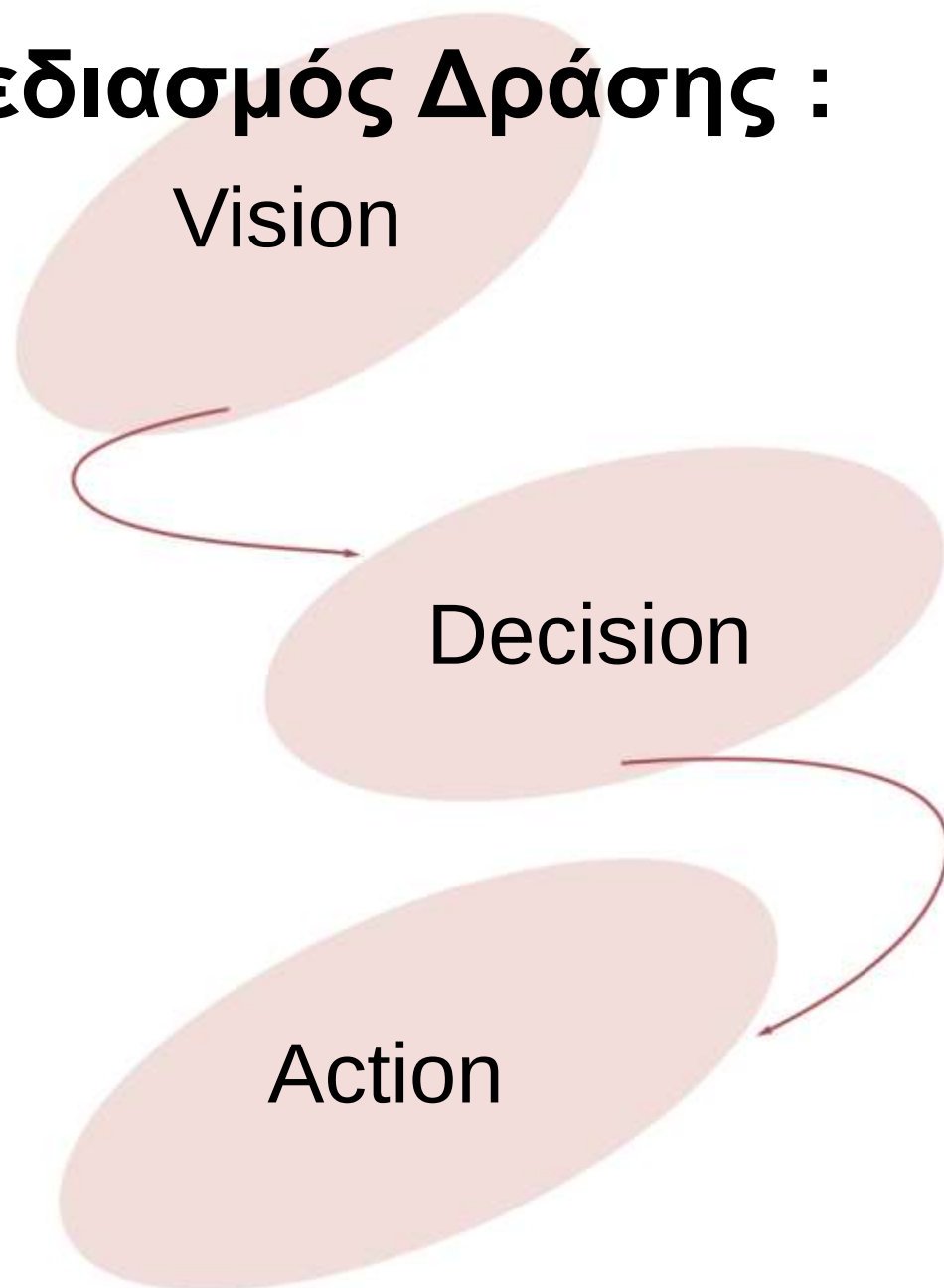


- Αρνητικά του παραδοσιακού σχεδιασμού δράσης
 - Υποθέτει ότι μπορείτε να δείτε αρκετά μακριά ώστε να θέσετε τον καλύτερο στόχο
 - Υποθέτει ότι μπορείτε να ελέγξετε τα γεγονότα της ζωής
 - Υποθέτει ότι ο πελάτης είναι μόνος του
 - Είναι γραμμικός

Πραγματικός Σχεδιασμός Δράσης



Δημιουργικός Σχεδιασμός Δράσης : Μονοπάτι



Vision: στόχος/οραματισμός

Decision: απόφαση

Action: δράση

Δημιουργικός Σχεδιασμός Δράσης: Το Ταξίδι Συνεχίζει

Set goals: Θέστε
στόχους

Take steps: Δράστε

**Overcome
roadblocks:**
Υπερνικήστε τα
εμπόδια στην πορεία

Revise goals:
Αναθεωρήστε τους
στόχους

