

# Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΑ ΣΔΕ

Η παρούσα εργασία εντάσσεται στα πλαίσια του προγράμματος του ΙΝΕΔΙΒΙΜ για την αναβάθμιση των γραμματισμών και των υπολοίπων δραστηριοτήτων των ΣΔΕ και περιλαμβάνει τα εξής:

## 1. Το θεωρητικό πλαίσιο της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας στα ΣΔΕ

Βασίζεται στις φιλοσοφικές αρχές και μεθόδους προσέγγισης της Συμβουλευτικής καθώς και στις γενικές αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων με ειδικές αναφορές στους εκπαιδευόμενους των ΣΔΕ.

## 2. Υποστηρικτικό υλικό:

- Ασκήσεις Ομαδικής Συμβουλευτικής
- Projects
- Βιωματικές Ασκήσεις Επαγγελματικής Συμβουλευτικής
- Ερωτηματολόγια Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων
- Οδηγίες αναφορικά με την αναζήτηση εργασίας
- Σύνταξη βιογραφικού σημειώματος
- Βιβλιογραφία

Την εργασία εκπόνησαν τα μέλη της επιστημονικής επιτροπής για τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομία κυρία Νίνα Καλαβά-Μυλωνά και κύριος Σταύρος Κυριακίδης.

Νίνα Καλαβά-Μυλωνά  
Δρ. Συμβουλευτικής &  
Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
Επιστημονικός Συνεργάτης Παν/μίου Αθηνών

Σταύρος Κυριακίδης  
Λέκτορας Κοινωνικής Ψυχολογίας  
Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής  
Εκπαίδευσης Παν/μίου Κρήτης

Αθήνα 2013

## ΟΔΗΓΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ

### Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΣΤΑ ΣΔΕ

#### Σύντομη Εισαγωγή στο Θέμα

Η **Συμβουλευτική**, ως αυτοτελής επιστημονικός κλάδος, δημιουργήθηκε και καθιερώθηκε από τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της κοινωνίας, με σκοπό να βοηθάει τα άτομα να ανταποκρίνονται σ' αυτές. Η Συμβουλευτική λοιπό ταυτίζεται με την έννοια της **βοήθειας προς τον άνθρωπο**.

Επομένως, ο θεμελιώδης **φιλοσοφικός στόχος** της Συμβουλευτικής είναι **ανθρωποκεντρικός** που σημαίνει ότι, ο σύμβουλος ενδιαφέρεται για το συνάνθρωπο και προσεγγίζει τον καθένα με σεβασμό, χωρίς καμία διάκριση (φυλετική, κοινωνική, οικονομική κ.α.) και τον αποδέχεται ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα.

Επίσης, ο σύμβουλος αναπτύσσει με το συμβουλευόμενο μια ειδική σχέση (counseling relationship), η οποία στηρίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, αποδοχή και ειλικρίνεια. Επίσης ο σύμβουλος έχει την ικανότητα της ενσυναίσθησης, δηλαδή να έρχεται στη θέση του συνομιλητή του και να τον κατανοεί, ανεξάρτητα αν συμφωνεί ή διαφωνεί με τις απόψεις του.

#### ΟΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

**Ο σύμβουλος βοηθάει τον συμβουλευόμενο:**

1. Να αναγνωρίσει και να συμφιλιωθεί με την **ταυτότητα του** (ποιός είναι, τί είναι, και τί δεν είναι) και σταδιακά να ενδυναμώσει την **αυτοεκτίμησή του**.
2. Να διερευνήσει και να αναδείξει τις ικανότητες του, τα ιδιαίτερα προσόντα του, τα ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες του.
3. Να μάθει να συλλέγει όλες τις πληροφορίες οι οποίες του είναι απαραίτητες ώστε να επιδιώκει και να επιτυγχάνει την πραγματοποίηση των στόχων του.
4. Να αναπτύσσει κριτική και συνθετική σκέψη, ώστε να είναι ικανός να συνεκτιμάει όλες τις παραμέτρους οι οποίες τον αφορούν και τελικά να λαμβάνει τις πιο κατάλληλες αποφάσεις για τη ζωή του.
5. Να είναι σε θέση να αναλαμβάνει τις ευθύνες των πράξεων του, να αντιμετωπίζει τις αντιξοότητες της καθημερινότητας και να επιδιώκει τους στόχους του με επιμονή, υπομονή, αυτοπεποίθηση, θάρρος και αισιοδοξία.

#### ΔΙΑΣΑΦΗΣΗ ΕΝΝΟΙΩΝ

Ο **Επαγγελματικός Προσανατολισμός** ως ξεχωριστή ειδικότητα, εντάσσεται στο επιστημονικό πεδίο της Συμβουλευτικής, με ειδικότερο στόχο τόσο την προετοιμασία του ατόμου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας όσο και τη στήριξη του σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Επομένως, ο Επαγγελματικός

Προσανατολισμός λειτουργεί ακολουθώντας τη φιλοσοφία και τη μεθοδολογία της Συμβουλευτικής, γι' αυτό και χρησιμοποιούμε το σύνθετο όρο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός».

Όπως είναι γνωστό, ο θεσμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, από την εποχή της αρχικής του λειτουργίας μέχρι σήμερα, ακολουθώντας τις κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις συνεχώς αναπροσαρμόζεται ως προς αυτές και καθίσταται όλο και πιο σύνθετος και πολυδιάστατος. Κατά συνέπεια, ο όρος «Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν ανταποκρίνεται πλέον στο εύρος της αποστολής του. Γι' αυτό, έχουν διατυπωθεί και άλλες ορολογίες όπως «**Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας**», «Αγωγή Σταδιοδρομίας» «Επαγγελματική Συμβουλευτική», κ.τ.λ.

Συνήθως, η χρήση μιας ορολογίας επιλέγεται ανάλογα με τη διάσταση στην οποία επιδιώκεται να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση (ψυχολογική, παιδαγωγική, οικονομική). Για τα ΣΔΕ χρησιμοποιείται ο όρος «Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας».

Σύμφωνα με τους Nejedlo, Arrendodo και Benjamin (1985) ο ρόλος του συμβούλου, σε παγκόσμιο επίπεδο, σκοπό έχει «να προάγει την ολοκληρωμένη ανάπτυξη των ανθρώπων, ώστε να ζουν παραγωγικά και αρμονικά σε ένα τεχνολογικά πολύπλοκο, πολυπολιτισμικά πολύμορφο και όλο και περισσότερο αλληλοεξαρτώμενο κόσμο του μέλλοντος»

Ο Vernon Zunker (2.000) χαρακτηρίζει τη Συμβουλευτική και ειδικότερα την Αγωγή Σταδιοδρομίας ως ένα «κίνημα» και όχι ως μία «παιδαγωγική πράξη» , το οποίο αγγίζει .όλες τις πτυχές της ζωής την πολιτική, την οικονομική, της οικονομικής προόδου και της αλλαγής. Αυτό το «κίνημα» έχει τεράστια επίδραση στην επαγγελματική δραστηριότητα των πολιτών.

Ο Malcolm S.Knowles (1995), αναγνωρισμένος παγκοσμίως ως ένας από τους πρωτοπόρους μελετητές της εκπαίδευσης των ενηλίκων, επέλεξε να χρησιμοποιεί τον όρο «Ανδραγωγική» (andragogy) . Ενώ αυτή η ορολογία είναι γνήσια ελληνική και μάλιστα αποδεκτή από τη διεθνή επιστημονική κοινότητα, εμείς ακόμα διατηρούμε τον όρο: «**Εκπαίδευση Ενηλίκων**».

## **Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ**

Ο θεσμός λοιπόν του Επαγγελματικού Προσανατολισμού διατηρεί σταθερά τον πρωταρχικό φιλοσοφικό του χαρακτήρα, δηλαδή τον ανθρωποκεντρικό, ενώ ο τρόπος λειτουργίας του ακολουθεί μια εξελικτική πορεία, η οποία συμβαδίζει με τις εκάστοτε ανάγκες του ατόμου, το οποίο πρέπει να εναρμονίζεται με τη διαρκώς μεταβαλλόμενη κοινωνία και την παγκοσμιοποιημένη αγορά εργασίας. Η κοινωνία της γνώσης γίνεται ολοένα και πιο σύνθετη, πολύπλοκη, πολύμορφη, πολυπολιτισμική, στην οποία το άτομο οφείλει συνεχώς να προσαρμόζεται. Η υψηλή τεχνολογία δημιουργεί νέα δεδομένα και προωθεί μια νέα νοοτροπία η οποία επηρεάζει όλους τους τομείς της ζωής και εντονότερα την αγορά εργασίας. Επιπλέον,

σύγχρονα κοινωνικά φαινόμενα, έχουν άμεσο αντίκτυπο στην καθημερινή ζωή των ανθρώπων, μεταξύ των οποίων, τα σπουδαιότερα είναι τα εξής:

- **Ανεργία και Φτώχεια**

Οι σημαντικές επιπτώσεις τους δεν είναι μόνο οικονομικές αλλά και ψυχολογικές.

- Συρρίκνωση της μεσαίας τάξης και **αύξηση του χάσματος μεταξύ πλουσίων και φτωχών**, με φυσικό επακόλουθο την εκμετάλλευση των οικονομικά ασθενέστερων.

- **Εισροή πληθυσμών** από χώρες φτωχές ή σε εμπόλεμη κατάσταση.

- **Δημογραφικές αλλαγές** όπως, μείωση των γεννήσεων κλπ.

- **Αλλοίωση της παραδοσιακής μορφής της Ελληνικής οικογένειας.**

Αποφυγή γάμων, πολλά διαζύγια, μονογονεϊκές ή ολιγάριθμες οικογένειες, δυσχερής φροντίδα των ηλικιωμένων κλπ.

- **Αύξηση της βίας και της εγκληματικότητας** η οποία προκαλεί στους πολίτες ανασφάλεια στην καθημερινότητα τους, φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας, κ.τ.λ.

- **Καταστροφή του περιβάλλοντος** με επακόλουθο τη ρύπανση της ατμόσφαιρας, εκτεταμένες πλημμύρες, δασικές καταστροφές κλπ και κατά συνέπεια την υποβάθμιση των συνθηκών διαβίωσης .

Τα φαινόμενα αυτά αφορούν το σύνολο ενός πληθυσμού ωστόσο, όσο πιο έντονα εμφανίζονται αυτά τα προβλήματα, τόσο περισσότερο πλήττονται οι ευάλωτες ομάδες της κοινωνίας και κατά συνέπεια, αυξάνεται η ανάγκη τους για βοήθεια και στήριξη. Σε τέτοιες ομάδες, ενδεχομένως να ανήκουν και κάποιοι εκπαιδευόμενοι στα ΣΔΕ .

Οι επιπτώσεις των παραπάνω φαινομένων δεν έχουν αντίκτυπο, μόνο στην οικονομική κατάσταση των ανθρώπων διότι, εκτός από την ταλαιπωρία των θυμάτων και την οδυνηρή τους εμπειρία, δημιουργούνται ταυτόχρονα αρνητικές συνθήκες για την ψυχική ανάπτυξη των ατόμων και κατά συνέπεια, την ομαλή ολοκλήρωση της προσωπικότητά τους.

Σήμερα όχι μόνο έφηβοι αλλά και πολλοί ενήλικες κάτω από αντίξοες αντικειμενικές συνθήκες επιχειρούν, να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της. Οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, είτε αντιμετωπίζουν πιο έντονα το φαινόμενο της ανεργίας ή απασχολούνται σε εργασίες χαμηλού κοινωνικού κύρους ή καταλήγουν θύματα εκμετάλλευσης υπό την ευρύτερη έννοια.

Είναι προφανές ότι, όσο πιο σοβαρά προβλήματα δημιουργούνται στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία τόσο περισσότερο σημαντικός καθίσταται και ο ρόλος του συμβούλου. Ο σύμβουλος λοιπόν, όταν διαπιστώνει ότι οικογενειακοί ή άλλοι εξωγενείς παράγοντες επιδρούν αρνητικά σε κάποιο εκπαιδευόμενο, επιδιώκει όσο είναι δυνατόν να συμβάλλει στην αντιμετώπιση τους.

Ενώ οι επαγγελματικές υποχρεώσεις του συμβούλου είναι περιορισμένες, σήμερα τα προβλήματα της κοινωνίας είναι τόσο έντονα, ώστε ο σύμβουλος σε κάποιες περιπτώσεις μπορεί να λειτουργεί και ως «μεσολαβητής» στην επίλυση του προβλήματος ενός εκπαιδευόμενου. Βεβαίως αυτή η μεσολάβηση θα πρέπει να είναι απόλυτα συμβατή με την νομιμότητα. Ωστόσο, σε κάθε παρεμβατική ενέργεια, εκτός της ειδικότητάς του, ο σύμβουλος οφείλει να επικαλείται και τη συνεργασία ειδικών επιστημόνων όπως ψυχολόγων, εκπαιδευτικών, κοινωνικών λειτουργών, κ.τ.λ. ή των τοπικών φορέων της πολιτείας. Επομένως, ως προς τον κοινωνικό του ρόλο ο σύμβουλος λειτουργεί ως εξής:

Προσεγγίζει τους συμβουλευόμενους του λαμβάνοντας υπόψη το φυσικό, πολιτισμικό και κοινωνικοοικονομικό τους περιβάλλον.

Συνεργάζεται με τις οικογένειες τους, χωρίς να παραβιάζει την ιδιωτική τους ζωή ή τα προσωπικά τους δεδομένα

Συμπράττει με τους συναδέλφους του και τους τοπικούς φορείς ως προς την επίλυση προβλημάτων στα οποία έχει τη δυνατότητα να φανεί χρήσιμος.

## **Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ**

Το έργο του συμβούλου είναι πολύπλευρο ωστόσο, ο κυριότερος στόχος του είναι η προετοιμασία των εκπαιδευόμενων του να ενταχθούν στην αγορά εργασίας ή ο επαναπροσανατολισμός τους στην εκπαίδευση και στις επαγγελματικές τους επιλογές

Για την ανάπτυξη της οικονομίας μιας χώρας την πρωταρχική ευθύνη την έχουν οι οικονομολόγοι, οι τεχνοκράτες και οι κυβερνήτες, οι οποίοι νομοθετούν και χαράσσουν στρατηγικές. Ωστόσο, βασικό ρόλο στην υλοποίηση της κοινωνικής ανάπτυξης έχει το ανθρώπινο δυναμικό μιας κοινωνίας. Αυτό ακριβώς το ανθρώπινο δυναμικό είναι που στηρίζει, διαπαιδαγωγεί και καθοδηγεί ο σύμβουλος σταδιοδρομίας.

Στη συνέχεια και για την προσωπική σας ενημέρωση, παραθέτω τα βασικά σημεία της αναπτυξιακής στρατηγικής για την εκπαίδευση για τα έτη 2007-2013, όπως τα υιοθέτησε η Ελληνική Κυβέρνηση, καθώς και τη στρατηγική για την εκπαίδευση σε σχέση με την αγορά εργασίας, όπως προβλέπεται από τη Στρατηγική της Λισσαβόνας.

## **Η ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ 2007-2013**

Βασικό στοιχείο ανάπτυξης του στρατηγικού σχεδιασμού για την παιδεία κατά την προγραμματική περίοδο 2007-2013 αποτελεί το τετράπτυχο «ΑΝΑΠΤΥΞΗ – ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ – ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ».

Οι ανωτέρω στρατηγικές κατευθύνσεις και επιλογές έχουν διαμορφωθεί στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου αναπτυξιακού προτύπου που έχει υιοθετήσει η Ελληνική Κυβέρνηση, για την Κοινωνία της Γνώσης και την Καινοτομία, όπως περιγράφεται στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς (ΕΣΠΑ) 2007-2013. [www.espa.gr](http://www.espa.gr)

Μέσω του ΕΣΠΑ επιδιώκεται για την «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» :

- Ο εκσυγχρονισμός του εκπαιδευτικού συστήματος και η αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης σε όλα τα επίπεδα.
- Η ενίσχυση και η ποιοτική αναβάθμιση των συστημάτων και των υπηρεσιών αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Η βελτίωση της σύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας.
- Η ενίσχυση της δια βίου εκπαίδευσης, η διευκόλυνση της πρόσβασης και η μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού στην εκπαίδευση.
- Η επιτάχυνση της μετάβασης στην κοινωνία και την οικονομία της γνώσης, με την ενίσχυση της έρευνας και της καινοτομίας και την αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας. <http://www.edulll.gr>

## **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**Η εθνική στρατηγική για την εκπαίδευση και τη δια βίου μάθηση, ενσωματώνοντας τη Στρατηγική της Λισσαβόνας, δίνει έμφαση στην ποιότητα σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, με τη δημιουργία ενός εκπαιδευτικού συστήματος που θα στοχεύει στη διαμόρφωση ολοκληρωμένων προσωπικοτήτων, με ικανότητα ανταπόκρισης στις απαιτήσεις του σύγχρονου κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος.**

Αναγκαία προϋπόθεση είναι η **βελτίωση της ποιότητας και της ανταπόκρισης του εκπαιδευτικού συστήματος στις ανάγκες της αγοράς εργασίας** και η εξοικείωση μαθητών, σπουδαστών και φοιτητών με αυτές.

Προγράμματα μάθησης σε εργασιακό περιβάλλον και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, μαζί με προγράμματα υποστήριξης για την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος, είναι στοιχεία που συμπληρώνουν τη στρατηγική προσέγγιση της νέας περιόδου προγραμματισμού. Στο πλαίσιο αυτό σημαντικός και καθοριστικός είναι ο ρόλος του θεσμού της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού.

**Η παραπάνω στρατηγική ενσωματώνεται στο ΕΣΠΑ στο 2ο Στρατηγικό Στόχο (ΣΣ2) «Αναβάθμιση των συστημάτων αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας» που εστιάζει μεταξύ άλλων στην αποτελεσματικότερη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας.**

Στον **Ειδικό Στόχο 3** προβλέπονται παρεμβάσεις όπως: α) η **επέκταση και θεσμική κάλυψη της πρακτικής άσκησης** στις βαθμίδες και τα επίπεδα της εκπαίδευσης που έχουν έξοδο στην αγορά εργασίας και η ανάπτυξη πλαισίου κινήτρων για την αύξηση των συμμετεχόντων μαθητών, σπουδαστών, φοιτητών και των επιχειρήσεων υποδοχής της πρακτικής άσκησης, β) ο **επανασχεδιασμός και επέκταση του θεσμού της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού** για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητάς του, τη δια βίου υποστήριξη της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, γ) η **Δικτύωση** υφιστάμενων και νέων Δομών Συμβουλευτικής, Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σύνδεσης με την αγορά εργασίας (δευτεροβάθμιας, τριτοβάθμιας, ΙΕΚ, ΕΠΑΛ και ΕΠΑΣ) με δομές προώθησης της απασχόλησης και διαμεσολάβησης (π.χ. ΚΠΑ, Δήμοι κλπ), δ) η **προώθηση της επιχειρηματικότητας των νέων** στην κατεύθυνση ανάπτυξης του επιχειρηματικού πνεύματος, των δεξιοτήτων διαχείρισης διαδικασιών οργάνωσης και διοίκησης μονάδων, και της εξοικείωσης των νέων σε θέματα έρευνας και τεχνολογίας.

## **Η ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ**

### **ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ**

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας προσαρμόζει το περιεχόμενο του προγράμματος και τους στόχους του, λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευομένων, τις συναισθηματικές ανάγκες τους και τις δυνατότητες τους να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας .

Συνήθως, μια ομάδα ΣΔΕ περιλαμβάνει δύο βασικές κατηγορίες:

1. **Άτομα εργαζόμενα**, τα οποία αποβλέπουν τόσο στην προσωπική τους βελτίωση ως προς την αύξηση των τυπικών τους προσόντων όσο και κατάρτιση και την επιδίωξη μιας καλύτερης εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εξέλιξης.

2. **Άτομα άνεργα**, τα οποία επίσης επιδιώκουν την προσωπική τους βελτίωση ως προς την απόκτηση επιπλέον εφοδίων, ώστε να διεκδικήσουν ή να επανακτήσουν μια θέση στην αγορά εργασίας.

Ο σύμβουλος στα ΣΔΕ αντιμετωπίζει ένα ετερόκλητο σύνολο, στο οποίο κάθε άτομο είναι και μια ξεχωριστή περίπτωση. Υπάρχουν λοιπόν πολλές **ατομικές διαφορές** μέσα στην ομάδα, ωστόσο αυτές οι διαφορές ασκούν μια πολύ εποικοδομητική αλληλεπίδραση. Το αξιοσημείωτο είναι ότι, ενώ υπάρχουν διαφορές μεταξύ των συμμετεχόντων, ταυτόχρονα όλοι έχουν ένα **κοινό σκοπό**. Πολλοί ενδεχομένως να νιώθουν μειονεκτικά έναντι των συνομηλίκων τους για τα μέχρι σήμερα επιτεύγματα τους στο χώρο της εκπαίδευσης ή της επαγγελματικής τους αποκατάστασης, καθώς και ένα αίσθημα αδικίας. Όπως είναι γνωστό, τα συναισθήματα αυτά συνήθως καλλιεργούν χαμηλή αυτοεκτίμηση και έλλειψη αυτοπεποίθησης. Παράλληλα όμως, **όλοι επιδιώκουν την προσωπική τους βελτίωση στο μορφωτικό, επαγγελματικό και κοινωνικό τομέα, σκοπός ο οποίος υποδηλώνει αισιοδοξία και αποφασιστικότητα για πρόοδο και επιτυχία.**

Επομένως, πρωταρχική επιδίωξη του συμβούλου είναι η ενδυνάμωση της αυτοεκτίμησης, και αυτοπεποίθησης των εκπαιδευόμενων καθώς και η ενίσχυση της αισιοδοξίας, της επιμονής και της υπομονής για την επίτευξη, όσο το δυνατόν, υψηλότερων στόχων.

## Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ

Η συμβουλευτική προσέγγιση των εκπαιδευόμενων στα ΣΔΕ ακολουθεί τις βασικές αρχές της Συμβουλευτικής Ενηλίκων, εφόσον οι συμμετέχοντες έχουν ηλικία 18 ετών και άνω, αν και η χρονολογική ηλικία δεν ταυτίζεται πάντοτε με την ενηλικίωση. Όπως προαναφέραμε ο πρωτοπόρος θεωρητικός της «Εκπαίδευσης Ενηλίκων» ο Malcolm Knowles (2005), εισήγαγε τον όρο «ανδραγωγική» χρησιμοποιώντας τις ελληνικές λέξεις «άνδρας» και «αγωγή» για να την ξεχωρίσει από τον όρο «παιδαγωγική», η οποία προέρχεται από τις λέξεις «παιδί» και «αγωγή». Προτού αναφερθούμε λοιπόν, στην συμβουλευτική προσέγγιση των ενηλίκων, είναι χρήσιμο να διευκρινίσουμε το ορισμό του «ενήλικα».

## Ο ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΝΗΛΙΚΑ

Σύμφωνα με τον Knowles ( 2005 ) υπάρχουν τέσσερις βασικοί ορισμοί του ενήλικα, οι οποίοι διαφοροποιούνται ως προς τα εξής :

1. Ο **Βιολογικός** ορισμός προσδιορίζει την ηλικία κατά την οποία το άτομο είναι ικανό να αναπαραχθεί.
2. Ο **Νομικός** ορισμός προσδιορίζει την ηλικία, κατά την οποία το άτομο ανεξαρτητοποιείται από την κηδεμονία των γονέων του και δικαιούται να ψηφίζει, να παντρεύεται χωρίς συγκατάθεση, κ.τ.λ.
3. Ο **Κοινωνικός** ορισμός καθορίζει την ηλικία κατά την οποία το άτομο είναι ικανό να αναλαμβάνει ρόλους ενήλικα, όπως του εργαζόμενου, του συζύγου, του πατέρα, κ.τ.λ.



4. Ο **Ψυχολογικός** ορισμός καθορίζει την ηλικία κατά την οποία το άτομο έχει φθάσει στο επίπεδο να νιώθει ικανό να αναλαμβάνει τις ευθύνες των αποφάσεων και των πράξεων του.

Επομένως, η ενηλικίωση επιτυγχάνεται σταδιακά και διαφορετικά για τον καθένα και η διαδικασία αυτή λαμβάνεται σοβαρά υπόψη από το σύμβουλο. Κατά συνέπεια, ο σύμβουλος δε δίνει ιδιαίτερη σημασία στη βιολογική ή νομική ενηλικίωση του ατόμου, αλλά εστιάζει την προσοχή του στην κοινωνική και ψυχολογική του ηλικία.

Η διαδικασία ως προς την κοινωνική και ψυχολογική ενηλικίωση, όπως την περιγράφει ο Knowles, προσιδιάζει με την αναπτυξιακή θεωρία του Super, ο οποίος αναφέρεται στην «επαγγελματική ανάπτυξη» του ανθρώπου, τη δε κοινωνική «ενηλικίωση» αντίστοιχα, τη χαρακτηρίζει ως «επαγγελματική ωρίμανση» (Super, 1955, βλέπε Κασσωτάκης, 2002).

### **ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΝΗΛΙΚΩΝ**

Πολλοί ενήλικες, ενώ ευρίσκονται ήδη στη φάση της κοινωνικής ενηλικίωσης, έχασαν την εργασία τους και κατά συνέπεια και την ανεξαρτησία τους, με αποτέλεσμα να επανέλθουν στην προτεραιότητα τους φάση για να επιδιώξουν να ανακτήσουν τον ρόλο του ενήλικα. Αυτή η οπισθοδρόμηση της επαγγελματικής εξέλιξης τους προκαλεί αρνητικές επιπτώσεις στην αυτοαντίληψη τους, και τους δημιουργεί αισθήματα απογοήτευσης. Όλες αυτές οι αρνητικές επιπτώσεις λειτουργούν επίσης ανασταλτικά στη λήψη φιλόδοξων επαγγελματικών αποφάσεων και στο σχεδιασμό υψηλών στόχων.

Ο Lindeman (1925) περιγράφει τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των ενηλίκων και μεταξύ άλλων, επισημαίνει ότι οι ενήλικες διαθέτουν κάποια συσσωρευμένη εμπειρία από τη ζωή τους, η οποία και προσδιορίζει τα ενδιαφέροντα τους. Η επιδίωξη των ενηλίκων για προσωπική βελτίωση αποσκοπεί στην ικανοποίηση των προσωπικών τους αναγκών, γι' αυτό και τα ενδιαφέροντα τους είναι να αποκτήσουν τις γνώσεις και τα εφόδια τα οποία θα τους βοηθήσουν να ικανοποιήσουν αυτές τις ανάγκες. Επίσης, έχουν βαθιά ανάγκη για «αυτό-διεύθυνση» (self direction)

Ο σύμβουλος, γνωρίζοντας τα συνήθη συναισθήματα των ενηλίκων και λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου ξεχωριστά, εφαρμόζει τους κανόνες της ομαδικής συμβουλευτικής. Επιδιώκει λοιπόν να εξασφαλίσει σε όλους ισότιμα, ένα περιβάλλον φιλικό, άνετο, υποστηρικτικό και καθόλου απειλητικό. Δέχεται τον καθένα ως μια ξεχωριστή προσωπικότητα και ταυτόχρονα ως ισότιμο μέλος της ομάδας. Για τις εξειδικευμένες περιπτώσεις, χρησιμοποιεί την ατομική συμβουλευτική.

### **Η ΠΑΙΔΩΓΩΓΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ**

#### **ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ**

Στα πλαίσια των δράσεων της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ο σύμβουλος δεν περιορίζεται μόνο σε μία απλή καθοδήγηση των εκπαιδευόμενων ως προς την εκπαιδευτική ή την επαγγελματική τους πρόοδο, αλλά ταυτόχρονα, τους κατευθύνει

ώστε, να τηρούν τις ηθικές αρχές και να καλλιεργούν θετικές συμπεριφορές, οι οποίες δεν είναι απαραίτητες μόνο στο χώρο της εργασίας, αλλά και στην προσωπική τους ζωή, όπως:

- Εργατικότητα και υπευθυνότητα
- Ευσυνειδησία και εντιμότητα
- Πνεύμα συνεργασίας και αλληλεγγύης
- Σεβασμό και παραδοχή του άλλου, του διαφορετικού από αυτόν
- Αυτοέλεγχο και αυτοπειθαρχία
- Τήρηση της νομιμότητας

Όπως είναι γνωστό, τα άτομα τα οποία αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα ή την ανεργία και γενικά νιώθουν απογοήτευση και έντονο το αίσθημα της αδικίας, είναι ευάλωτα και εύκολα μπορούν να παρασυρθούν από επαγγελματικές προτάσεις αμφιβόλου σκοπιμότητας ή να εμπλακούν σε παράνομες δραστηριότητες. Ευάλωτα άτομα σε παρόμοιες αρνητικές συμπεριφορές είναι και τα άτομα με χαμηλή αυτοεκτίμηση, η οποία δεν οφείλεται πάντοτε σε οικονομικούς λόγους.

Θα πρέπει να επισημάνουμε ότι, η παιδαγωγική διάσταση της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας δεν αφορά μόνο τους εκπαιδευόμενους στα ΣΔΕ, αλλά κάθε εκπαιδευόμενη ομάδα και βαθμίδα.

## **Ο ΕΠΙΔΙΩΚΟΜΕΝΟΣ ΤΕΛΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ**

### **ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΣΤΑ ΣΔΕ**

Η συλλογική προσπάθεια όλων των συμβαλλομένων στο πρόγραμμα των ΣΔΕ αποσκοπεί ώστε ο κάθε εκπαιδευόμενος με το τέλος της αποφοίτησης του να έχει βελτιώσει, όσο το δυνατόν περισσότερο τα προσόντα του και το μορφωτικό του επίπεδο, από αυτό στο οποίο βρισκόταν πριν ενταχθεί στα ΣΔΕ. Είναι προφανές ότι αυτή η βελτίωση συνεπάγεται και την ανάπτυξη της προσωπικότητας του. Ο βαθμός αυτής της βελτίωσης στο διάστημα από την εισαγωγή στα ΣΔΕ έως την αποφοίτηση, είναι ξεχωριστός για τον καθένα. Σε κάθε περίπτωση λοιπόν, ένας βαθμός βελτίωσης, όσο μικρός και αν είναι θεωρείται, προσωπική επιτυχία.

Επομένως και ο επιδιωκόμενος σκοπός της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η προσωπική επιτυχία του καθενός ώστε να εξασφαλίσει τόσο την επίτευξη ευρύτερων στόχων, όπως την εύρεση εργασίας, όσο και την επαγγελματική αναβάθμιση ή την εκπαιδευτική του ανέλιξη. Επομένως, ο βαθμός επιτυχίας των εκπαιδευομένων αποτελεί και ένα βασικό κριτήριο αξιολόγησης της συμβολής της

συμβουλευτικής σταδιοδρομίας σε αυτή την κατεύθυνση. Ωστόσο, για την εκπαιδευτική ή επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευομένων συμβάλλουν και άλλοι καθοριστικοί παράγοντες όπως, το αρχικό μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευομένων, οι προσφερόμενες θέσεις στην αγορά εργασίας, τα επίπεδα ανεργίας, οι προσφερόμενες δυνατότητες εκπαιδευτικής ανέλιξης και επαγγελματικής κατάρτισης από το εκπαιδευτικό σύστημα και την πολιτεία, κ.τ.λ.

Εν κατακλείδι, οι περισσότεροι από εμάς θα επιθυμούσαμε ένα διαφορετικό κόσμο από αυτόν που βιώνουμε σήμερα και διαπιστώνουμε ότι θα εξελίσσεται περαιτέρω στο μέλλον. Ωστόσο, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας οφείλει να προετοιμάζει τους εκπαιδευόμενους να αντιμετωπίζουν τους κανόνες της σύγχρονης αγοράς εργασίας στις πραγματικές της διαστάσεις, δηλαδή μία άκρως ανταγωνιστική και συχνά άδικη κοινωνία, προσπαθώντας ταυτόχρονα να προάγει τις ανθρωπιστικές αρχές και αξίες. Αυτός ο σύνθετος ρόλος είναι πολύ δύσκολος αλλά και σημαντικός. Βεβαίως, εκείνο που επιδιώκει ο σύμβουλος είναι να καλλιεργεί στους εκπαιδευόμενους την ανάπτυξη της κριτικής σκέψης, της αγωνιστικότητας και της αισιοδοξίας, ώστε να καταστούν ικανοί να δημιουργήσουν εκείνοι ένα δικό τους καλύτερο κόσμο από αυτόν που τους παραδίδουμε εμείς σήμερα.

## **ΥΛΙΚΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

### **Εισαγωγή**

Το παρόν διδακτικό υλικό συνδέεται με το συνοδευτικό θεωρητικό πλαίσιο αναφορικά με τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας των Ενηλίκων. Οι προτεινόμενες δράσεις και ασκήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατ' επιλογήν, ως εργαλεία κατά την κρίση του Συμβούλου δηλαδή, να τροποποιούνται και να προσαρμόζονται ανάλογα με τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευομένων, τα διαθέσιμα μέσα και τα χρονικά περιθώρια για την υλοποίηση κάποιου στόχου.

### **ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ**

Ο Σύμβουλος φροντίζει :

- Να εξασφαλίσει μέσα στο σχολείο, ένα ιδιωτικό χώρο και να τον διαμορφώσει σε ένα λειτουργικό γραφείο παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας όπου θα φυλάσσει τα έγγραφά του, το υλικό πληροφοριών, ηλεκτρονικό υπολογιστή και ό,τι άλλο χρειάζεται για την εργασία του. Σε αυτό το χώρο θα μπορεί να δέχεται γονείς, εκπαιδευόμενους και να εφαρμόζει ατομική συμβουλευτική.
- Να σχεδιάσει ένα χρονοδιάγραμμα δράσεων ανάλογα με τους στόχους που επιδιώκει.
- Να τηρεί ένα προσωπικό φάκελο εργασίας, στον οποίο θα καταγράφει όλες τις δραστηριότητες του με τις σχετικές παρατηρήσεις.
- Να τηρεί ένα αρχείο εκπαιδευομένων και να σημειώνει όσες παρατηρήσεις θεωρεί χρήσιμες. Αυτές οι πληροφορίες θα είναι απόρρητες και θα κοινοποιούνται μόνο κατά την κρίση του.

## ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

- Ατομική Συμβουλευτική
- Ομαδική Συμβουλευτική
- Σχέδια δράσεων ( projects )
- Ασκήσεις αυτογνωσίας
- Παροχή πληροφόρησης (προφορικής και έντυπης) αναφορικά με σπουδές και επαγγελματικές επιλογές.
- Χρήση ψυχομετρικών εργαλείων ή και απλών ερωτηματολογίων, ως επικουρικά μέσα για τη διερεύνηση ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων, προσωπικών αξιών κ.τ.λ.
- Καθοδήγηση στη διαδικασία λήψης μιας απόφασης ,είτε επαγγελματικής ή προσωπικής.
- Καθοδήγηση στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας.

## Α Σ Κ Η Σ Η

### ΓΝΩΡΙΜΙΑ ΜΕ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ

#### Στόχοι :

1. Ο σύμβουλος να δημιουργήσει ένα κατάλληλο κλίμα, το οποίο θα εμπνέει στους εκπαιδευόμενους συναισθηματική ασφάλεια, άνεση, εμπιστοσύνη και θα προάγει τον αλληλοσεβασμό, την αλληλοκατανόηση, την αλληλεγγύη και το ομαδικό πνεύμα.
2. Οι εκπαιδευόμενοι να κατανοήσουν :
  - \*Τον ρόλο του συμβούλου
  - \*Τον σκοπό της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας σε σχέση με τις δικές του ανάγκες και ενδιαφέροντα.
  - \*Τη σημασία της προσωπικής τους συμβολής στην ομάδα

#### Μεθοδολογία : Ομαδική Συμβουλευτική

Ο σύμβουλος, ως ισότιμο μέλος της ομάδας αυτοσυστήνεται πρώτος λέγοντας το όνομα του, την ιδιότητα του και τις σπουδές του, επίσης μπορεί να αναφέρει την οικογενειακή του κατάσταση, τον τόπο καταγωγής του και ό,τι άλλο νομίζει. Με αυτό τον τρόπο παροτρύνει όλα τα μέλη της ομάδας να τον μιμηθούν. Στη συνέχεια, καλεί τον κάθε συμμετέχοντα να αυτοσυστηθεί, αναφέροντας ό,τι θέλει για τον εαυτό του, χωρίς να του υποβληθεί καμία διευκρινιστική ερώτηση. Σε κάθε απλή πληροφορία που δίνει ένας εκπαιδευόμενος για τον εαυτό του π.χ. άνεργος, απολυμένος, αλλοδαπός, παντρεμένος κ.τ.λ., ο σύμβουλος ρωτάει εάν υπάρχουν στην ομάδα και άλλοι με την ίδια ιδιότητα. Με αυτό τον τρόπο, οι συμμετέχοντες αρχίζουν να βρίσκουν κοινά ενδιαφέροντα και να εξοικειώνονται μεταξύ τους. Εάν κάποιο μέλος της ομάδας αναφέρει μια ευαίσθητη προσωπική του κατάσταση, τότε ο σύμβουλος αποφεύγει να αναζητήσει παρόμοιες περιπτώσεις.

Στη συνέχεια, ο σύμβουλος περιγράφει στην ομάδα τον ρόλο του και με ποιο τρόπο θα συνεργάζεται μαζί τους. Ειδικότερα, τους εξηγεί ότι ο πρωταρχικός του σκοπός είναι να βοηθήσει τον καθένα ξεχωριστά και με τη διαδικασία της συμβουλευτικής, να τους καθοδηγήσει προς μια πορεία, η οποία θα συνδυάζει την αυτογνωσία τους με τις δυνατότητες που προσφέρει η αγορά εργασίας. Τελικός του στόχος θα είναι ένα νέο ξεκίνημα για τον καθένα, η αξιοποίηση, κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, των ικανοτήτων τους και η ικανοποίηση των προσωπικών τους φιλοδοξιών.

Ο σύμβουλος, έχοντας υπόψη ότι η σημερινή οικονομική κρίση, η επικρατούσα κατάσταση της απαισιοδοξίας και της σύγχυσης καθώς και η αύξηση της ανεργίας επιδρούν αρνητικά, τόσο στην ψυχολογία όσο και στις επαγγελματικές επιλογές των εκπαιδευομένων φροντίζει από την αρχή, να τους εμπνέει αισιοδοξία και αυτοπεποίθηση.

Υπάρχει το ενδεχόμενο, ορισμένοι συμμετέχοντες να είναι ήδη εργαζόμενοι, ή να έχουν αποφασίσει για την μετά τα ΣΔΕ πορεία τους και να αδιαφορούν. Σε αυτή την περίπτωση ο σύμβουλος επισημαίνει ότι, το καθένας χρειάζεται να βελτιώσει το προσωπικό του επίπεδο, ανεξάρτητα από τις προσωπικές του επιλογές και σε αυτή την προσπάθεια του θα έχει τη στήριξη, όχι μόνο του συμβούλου αλλά και ολόκληρης

της ομάδας. Επιπλέον, οι προσωπικές εμπειρίες του καθενός αποτελούν πολύτιμες πληροφορίες για τους υπολοίπους, επομένως, κάθε συμμετέχων καλείται να παίξει ένα σημαντικό ρόλο στο σύνολο, δηλαδή και να ωφεληθεί και να προσφέρει.

Τέλος, ο σύμβουλος καλεί τους εκπαιδευόμενους να αποδεχθούν τους κανόνες λειτουργίας της ομάδας, δηλαδή τους προτρέπει να αναπτύξουν μεταξύ τους αλληλοσεβασμό, αλληλοκατανόηση, αλληλεγγύη και ομαδικό πνεύμα. Κοινός στόχος όλων θα είναι η ομαδική δράση και ταυτόχρονα, η δυνατότητα ανάπτυξης της ατομικής δημιουργικής πρωτοβουλίας.

## **ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ (PROJECT)**

### **ΘΕΜΑ : ΕΠΙΣΚΕΨΗ ΣΕ ΕΝΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

Η μέθοδος project είναι πολύ πιο αποτελεσματική και ωφέλιμη για τους εκπαιδευόμενους από μία προφορική ή και γραπτή παροχή πληροφοριών από το σύμβουλο. Σε ένα project, όλα τα μέλη της ομάδας συμμετέχουν ενεργά και έχουν την ευκαιρία να αποκτούν γνώσεις και βιωματικές εμπειρίες, ενώ με τον παραδοσιακό τρόπο ενημέρωσης, ο σύμβουλος έχει ενεργό ρόλο, ενώ οι εκπαιδευόμενοι λειτουργούν ως παθητικοί δέκτες.

## **ΟΙ ΓΕΝΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ**

### **A. ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ**

- Εξοικείωση με διάφορα επαγγέλματα στις πραγματικές τους διαστάσεις.
- Εξοικείωση με τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και κατανόηση της έννοιας της επιχειρηματικότητας.
- Διερεύνηση των προσφερόμενων ευκαιριών εργασίας.
- Ενημέρωση αναφορικά με τα καθημερινά προβλήματα της τοπικής κοινωνίας και προβληματισμό ως προς τους τρόπους αντιμετώπισης τους.

### **B. ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ**

- Ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και κοινωνικότητας.
- Οργανωτική ικανότητα, μεθοδικότητα, πνεύμα συνεργασίας και ομαδικότητας.
- Αυτενέργεια, ανάπτυξη φαντασίας και δημιουργικότητας.
- Ερευνητική δραστηριότητα, κριτική ικανότητα και συνθετική σκέψη.
- Προσαρμοστικότητα ως προς τις απαιτήσεις της εργασίας.
- Αντιμετώπιση αντίξων συνθηκών και υπέρβαση προσωπικών αδυναμιών.
- Ανάληψη ευθυνών, ρίσκου και επίλυσης προσωπικών αδυναμιών.
- Αυτοέλεγχο, υπομονή και επιμονή.

## **Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΕΝΟΣ PROJECT**

Η διαδικασία της οργάνωσης μιας δράσης αποτελεί ένα σημαντικό τμήμα της συνολικής επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης των εκπαιδευομένων διότι, παράλληλα με την απόκτηση γνώσεων, τους δίνεται η ευκαιρία να καλλιεργήσουν και πολλές επαγγελματικές δεξιότητες. Κατά συνέπεια, ο σύμβουλος φροντίζει ώστε, η δομή του προγράμματος να καλύπτει ταυτόχρονα ,πολλαπλούς στόχους. Σε γενικές γραμμές λοιπόν, ακολουθείται η παρακάτω διαδικασία:

### **Η ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΧΩΡΟΥ**

Ο σύμβουλος , έχοντας υπόψη τα ενδιαφέροντα, το μορφωτικό επίπεδο, τις ανάγκες των μελών της ομάδας του καθώς και τα μέσα που διαθέτει, προτείνει στους εκπαιδευόμενους του κάποιους εργασιακούς χώρους, π.χ. ένα εργοστάσιο, ένα νοσοκομείο, ένα ξενοδοχείο, τις υπηρεσίες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, μια βιοτεχνία παραγωγής τοπικών προϊόντων κ.τ.λ. και τους ζητάει να επιλέξουν.

Οι ίδιοι οι συμμετέχοντες μπορούν να φέρουν προτάσεις επισκέψεων ωστόσο, ο σύμβουλος χρειάζεται να έχει την ευχέρεια της πρόσβασης στον συγκεκριμένο χώρο και γνωρίζει με ποιους αρμόδιους φορείς συνεργάζεται καλύτερα. Επιπλέον, ο σύμβουλος μπορεί να υποδείξει επιλογές, τις οποίες οι εκπαιδευόμενοι, ενδεχομένως, να αγνοούν.

### **ΟΔΗΓΙΕΣ ΠΡΟΣ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ**

- Χωριστείτε σε ομάδες και σε καταμερισμό ευθυνών
- Καταγράψτε τα ονόματα των συμμετεχόντων σε κάθε ομάδα και την υπευθυνότητα του καθενός.
- Προσδιορίστε τους στόχους της επίσκεψης.
- Καθορίστε το χρονοδιάγραμμα του σχεδίου δράσης.
- Αναφέρετε την επωνυμία της επιχείρησης ,(ή της υπηρεσίας) , την περιοχή της και την ταχυδρομική της διεύθυνση.
- Συγκεντρώστε πληροφορίες ως προς τα προϊόντα που παράγει η επιχείρηση ή τις υπηρεσίες που προσφέρει ο Οργανισμός.
- Αξιολογήστε την προσφορά της επιχείρησης ή του Οργανισμού στο κοινωνικό σύνολο.
- Περιγράψτε το κτήριο, τον εξοπλισμό του, τα μηχανήματα του και ό,τι άλλο χρησιμοποιείται για τη λειτουργία του.

- Καταγράψτε τα κυριότερα επαγγέλματα τα οποία ασκούνται σ' αυτόν το χώρο;
- Παρατηρείστε τις συνθήκες εργασίας ;(τήρηση κανόνων υγιεινής, προστασία περιβάλλοντος από ρύπανση, τήρηση κανόνων ασφαλείας κ.τ.λ.)
- Ενημερωθείτε τι προσόντα χρειάζονται για να προσληφθεί κάποιος σ' αυτή την επιχείρηση ;
- Αναφέρεται πόσοι από εσάς θα επιθυμούσατε να εργαστείτε σε αυτήν την επιχείρηση και σε ποιόν τομέα;
- Περιγράψτε τι αλλαγές θα εφαρμόζατε εσείς σε όλους τους τομείς, εάν ήσασταν ο επιχειρηματίας ή ο πρόεδρος αυτού του Οργανισμού ;
- Αναφέρετε ότι άλλες παρατηρήσεις θέλετε να αναδείξετε και δε συμπεριλαμβάνονται στις οδηγίες.

### **ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**

Οι συμμετέχοντες θα καταγράψουν όλες τις ζητούμενες πληροφορίες και θα παρουσιάσουν στην ολομέλεια της ομάδας τον απολογισμό της δράσης τους, όπου θα γίνει και η συνολική αξιολόγηση του project. Στη διάρκεια της επίσκεψης οφείλουν να συμπεριφέρονται κόσμια. Ο σκοπός τους είναι η ενημέρωση και η προσωπική τους εμπειρία και όχι ο έλεγχος ή η διαμαρτυρία προς τους αρμόδιους φορείς για την παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων ή άλλα προβλήματα. Στη τελική φάση της αξιολόγησης θα έχουν την ευκαιρία να εκφράσουν ελεύθερα όλες τις παρατηρήσεις τους, τόσο τις θετικές όσο και τις αρνητικές.

### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΤΕΘΟΥΝ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ**

- Πόσο σου αρέσει το επάγγελμα σου;
- Ποιες είναι οι υποχρεώσεις και οι ευθύνες σου;
- Τι σου αρέσει περισσότερο από την εργασία σου και τι λιγότερο;
- Τι δυνατότητες πρωτοβουλίας σου προσφέρει;
- Είναι κάτι που σε δυσκολεύει ή σε ενοχλεί;
- Τι προσόντα χρειάζονται γι' αυτή την εργασία;
- Με τι κριτήρια αποφάσισες να διαλέξεις αυτό το επάγγελμα;
- Τι θα συμβούλευες να κάνω για να ακολουθήσω και εγώ το ίδιο επάγγελμα;
- Πόσο επηρεάζει την προσωπική σου ζωή η εργασία σου;



(Οι ερωτήσεις πρέπει να είναι διακριτικές και να μη φέρουν σε δύσκολη θέση κανένα).

## **Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ**

Σε ένα project, τα μέλη της ομάδας είναι οι πρωταγωνιστές και δραστηριοποιούνται ενεργά, ενώ ο σύμβουλος περιορίζεται σε ρόλο καθοδηγητικό – υποστηρικτικό και στο τέλος, μαζί με την ομάδα του συντονίζει τον απολογισμό και τη συνολική αξιολόγηση του έργου. Ωστόσο ο σύμβουλος λαμβάνει υπόψη του διάφορους παράγοντες όπως, την ετοιμότητα των μαθητών, τον διαθέσιμο χρόνο κ.τ.λ. και όταν το θεωρεί σκόπιμο, μπορεί να αναλάβει πιο ενεργό ρόλο. Βεβαίως, η παρέμβαση του πρέπει να είναι διακριτική και σε καμία περίπτωση να μην εμποδίζει την πρωτοβουλία των συμμετεχόντων.

## **Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ**

Κάθε ομάδα εργασίας δια του αντιπροσώπου της παρουσιάζει στην ολομέλεια τα αποτελέσματα της έρευνας της και στη συνέχεια, υποβάλλονται ερωτήσεις από τους υπολοίπους. Την παρουσίαση μπορούν να την οργανώσουν ανάλογα με τα μέσα που διαθέτουν, δηλαδή με φωτογραφίες, video, powerpoint, σκίτσα κ.τ.λ. ή και με απλή αφήγηση. Σε κάθε περίπτωση, οι συμμετέχοντες οφείλουν να παραδώσουν ένα γραπτό κείμενο μαζί με το υλικό που χρησιμοποίησαν στην παρουσίαση ώστε να περιλαμβάνει τη δράση στο σύνολο της. Τη σύνθεση και τη σύνταξη αυτού του έργου αναλαμβάνει να την εκπονήσει μια από τις ομάδες εργασίας με την καθοδήγηση του συμβούλου, ο οποίος στο τέλος του κειμένου μπορεί να προσθέσει και τις δικές του παρατηρήσεις. Το υλικό αυτό θα κατατεθεί στο αρχείο του συμβούλου., ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα κατατοπιστικό εργαλείο και από άλλες ομάδες. Επίσης, όλοι οι συμμετέχοντες δικαιούνται να αποκτήσουν από ένα αντίγραφο αυτού του υλικού. Στην παρουσίαση μπορούν να κληθούν να παραστούν, ο διευθυντής του σχολείου, καθηγητές άλλων ειδικοτήτων, γονείς κ.α.

## **ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ**

Η αξιολόγηση επικεντρώνεται σε δύο σημεία:

- A. Στην αποτίμηση των αποτελεσμάτων της δράσης.
- B. Στη συμπεριφορά των συμμετεχόντων κατά τη διεξαγωγή της ερευνητικής τους δράσης.

### **A. Η ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ**

- Ο βαθμός ολοκλήρωσης των επιδιωκόμενων στόχων.
- Η επαρκής συγκέντρωση πληροφοριών αναφορικά με τη λειτουργία του εργασιακού χώρου.
- Η επαρκής συγκέντρωση πληροφοριών αναφορικά με τα ασκούμενα επαγγέλματα, και τις προσφερόμενες ευκαιρίες απασχόλησης.
- Ο βαθμός ευστοχίας και δημιουργικής σκέψης ως προς τις παρατηρήσεις τους, καθώς και τις απόψεις τους για βελτιώσεις, αλλαγές και καινοτόμες ιδέες.
- Ο βαθμός ωφέλειας και ικανοποίησης των συμμετεχόντων ως προς την απόκτηση γνώσεων, και εμπειριών από τη δραστηριοποίησή τους σε αυτό το πρόγραμμα.
- Η αποτελεσματικότητα αυτής της δράσης ως προς την παροχή κινήτρων για την προσωπική και την επαγγελματική τους βελτίωση.

## **B. ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ**

- Η τήρηση των κανόνων συνεργασίας, αλληλεγγύης και ομαδικού πνεύματος.
- Η ανάδειξη των συμμετεχόντων οι οποίοι βοήθησαν σημαντικά την ομάδα.
- Η ανάδειξη των ατόμων οι οποίοι διακρίθηκαν σε ένα συγκεκριμένο ρόλο, π.χ. του ηγέτη, του γραμματέα, του φωτογράφου, κ.τ.λ.
- Η ανάδειξη ατόμων οι οποίοι δυσκολεύτηκαν να ανταποκριθούν στο ρόλο που ανέλαβαν ή θα προτιμούσαν να ασχοληθούν με κάτι διαφορετικό.
- Η ανάδειξη των συμμετεχόντων οι οποίοι δυσκολεύτηκαν να ανταποκριθούν στους κανόνες της δραστηριότητας ή να συνεργαστούν με τους υπολοίπους.

Πρέπει να επισημανθεί ότι το project, προσφέρει στους συμμετέχοντες ευκαιρίες πειραματισμού, αυτογνωσίας και προβληματισμού, κατά συνέπεια, οι ενδεχόμενες δυσχέρειες οι οποίες μπορεί να προκύψουν κατά τη διαδικασία μιας τέτοιας δραστηριότητας δε θεωρούνται προβλήματα, αλλά αντιμετωπίζονται με κατανόηση, τόσο από τον σύμβουλο όσο και από την ίδια την ομάδα. Ο σύμβουλος χειρίζεται τις διάφορες συμπεριφορές με συμβουλευτική προσέγγιση. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, όλες οι δραστηριότητες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας πρέπει να διεξάγονται σε ένα κλίμα άνετο, προσιτό σε όλους και σε καμία περίπτωση αυτό το κλίμα να μη μετατρέπεται σε ενοχλητικό ή απειλητικό.

## **ΒΙΩΜΑΤΙΚΕΣ ΑΣΚΗΣΕΙΣ**

### **ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο τεύχος αυτό περιγράφονται βιωματικές ασκήσεις που απευθύνονται σε εκπαιδευόμενους των ΣΔΕ, κατά το δυνατόν στοχευμένες σε θεματικές και θέματα που κυρίως αφορούν τους προβληματισμούς και τις ανάγκες επαγγελματικού προσανατολισμού αυτής της ομάδας. Οι βιωματικές ασκήσεις αφορούν την γνωριμία των μελών της ομάδας μεταξύ τους, τη σύσφιξη των σχέσεων τους μέσω θετικών αλληλεπιδράσεων, την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, την αυτογνωσία και την διερεύνηση λειτουργικών και δυσλειτουργικών σχημάτων στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις, την ενίσχυση του αισθήματος ταυτότητας και συνέχειας του εαυτού στον χρόνο, την διεκδικητική συμπεριφορά, την διαπραγμάτευση και καλύτερη επικοινωνία, την ανάγκη για αναγνώριση, την ανακεφαλαίωση και την σύνοψη των θετικών επιδράσεων του προγράμματος. Οι βιωματικές ασκήσεις δεν χρειάζονται ιδιαίτερος πολύπλοκα και σύνθετα μέσα ή υλικά για να εφαρμοστούν, καθώς είναι σχετικά απλές στην εφαρμογή τους. Η σειρά με την οποία θα παρουσιαστούν στους συμμετέχοντες δεν είναι αυστηρώς προσδιορισμένη και ο εκπαιδευτής έχει την ευχέρεια να τις εφαρμόσει με όποια σειρά θέλει και ανάλογα με την «ωρίμανση» της συνοχής της ομάδας. Επίσης ο σύμβουλος θα πρέπει να αισθάνεται ελεύθερος να προσαρμόσει, αλλάξει, τροποποιήσει, εμπλουτίσει τις προτεινόμενες βιωματικές ασκήσεις. Επίσης μπορεί να προσθέσει άλλες στο δικό του πρόγραμμα εφαρμογής της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με την προϋπόθεση ότι συνάδουν με τις βασικές αρχές της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας όπως περιγράφονται στις προδιαγραφές σπουδών και καλύπτουν τις ανάγκες προσανατολισμού των τάξεων, ομάδων με τις οποίες εργάζεται. Οι ασκήσεις και δραστηριότητες έχουν γραφτεί με τον προσανατολισμό της ομαδικής εφαρμογής τους από τον σύμβουλο, όπου αποκτούν και περισσότερο νόημα μέσα από την αλληλεπίδραση των μελών και την δυναμική την οποία αναπτύσσουν. Εάν ο σύμβουλος δεν μπορεί ή δεν υπάρχει η δυνατότητα για ομαδική εφαρμογή των ασκήσεων και δραστηριοτήτων ή υπάρχει η προτίμηση για ατομική συμβουλευτική, τότε οι περισσότερες από τις ασκήσεις και τις δραστηριότητες μπορούν να προσαρμοστούν και να εφαρμοστούν σε ατομικό επίπεδο και σε ατομική συμβουλευτική. Επίσης, η χρονική διάρκεια των ασκήσεων και των δραστηριοτήτων μπορούν να προσαρμοστούν κάθε φορά στα χρονικά περιθώρια που είναι στη διάθεση του συμβούλου.

## Η ΣΥΝΝΕΤΕΥΞΗ ΚΑΙ Η ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΑΛΛΟΥ [http://www.educationworld.com/a\\_lesson/lesson/lesson085.shtml](http://www.educationworld.com/a_lesson/lesson/lesson085.shtml)

Στόχος: Η γνωριμία των μελών της ομάδας, το «σπάσιμο» του πάγου, η δημιουργία σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας μέσω θετικών αλληλεπιδράσεων.

Οδηγίες:

1. Κάθε μέλος της ομάδας γίνεται ζευγάρι με κάποιον συμμαθητή του.
2. Το κάθε μέλος της δυάδας ρωτάει τον άλλον και ανταλλάσσουν πληροφορίες ο ένας για τον άλλο όπως, όνομα, τόπο διαμονής, τόπο καταγωγής, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό παιδιών, κλπ., για ποιο λόγο ήρθαν στο ΣΔΕ, τι περιμένουν να κερδίσουν από τη συμμετοχή τους στο ΣΔΕ, κάποιο αστείο περιστατικό στη ζωή τους, κάτι για το οποίο είναι περήφανοι, χόμπι, ενδιαφέροντα, ασχολίες, που πήγαν διακοπές για τελευταία φορά, βιβλία ή περιοδικά που διαβάζουν κ.λπ., τα επαγγελματικά τους σχέδια, τα ενδιαφέροντά τους, πράγματα που έχουν καταφέρει, τι τους κάνει περήφανους, τι τους αρέσει να κάνουν, με τι διασκεδάζουν κτλ.
3. Όταν τα μέλη της ομάδας έχουν τελειώσει τις ερωτήσεις ο κάθε μαθητής παρουσιάζει τον συμμαθητή με τον οποίο ήταν ζευγάρι στην υπόλοιπη ομάδα.

## Η ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΣΥΝΔΕΤΗΡΕΣ ΠΑΡΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ: <http://mrc.spps.org/sites/6810d8a6-6d85-4ae6-aba1-07df5a1d1cc/uploads/icebreakersinitiative.pdf>

Στόχος: Η γνωριμία των μελών της ομάδας, το «σπάσιμο του πάγου», η παρουσίαση των μελών στην ομάδα.

Υλικά: Πολλούς συνδετήρες, ένα καλαθάκι ή ένα μπωλ.

Οδηγίες: Τοποθετούμε τις μικρούς συνδετήρες σε ένα μπωλ. Περνάμε το μπωλ σε όλα τα μέλη της ομάδας. Δίνουμε στα μέλη την οδηγία να πάρουν αρκετούς (π.χ. μια χούφτα). Όταν όλοι έχουν πάρει συνδετήρες, λέμε στα μέλη της ομάδας ότι πρέπει να πουν στην ομάδα κάποια πληροφορία για τον εαυτό τους για κάθε ένα συνδετήρα που πήραν.

## ΕΝΑ ΙΔΙΑΙΤΕΡΟ ΜΟΛΥΒΙ

**ΠΗΓΗ: ΠΑΡΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ Kidnetic.com Leader's Guide: Healthy Eating & Active Living Ideas & Activities for Kids & Families.**  
<http://www.kidnetic.com/whatis.aspx>

Στόχοι: Το χτίσιμο της αυτο-εκτίμησης και η βελτίωση της επικοινωνίας στην ομάδα.

Υλικά: Ένα χρωματιστό μολύβι, ένας μαρκαδόρος.

Οδηγίες:

1. Βρίσκουμε ένα ιδιαίτερο χρωματιστό μολύβι ή μαρκαδόρο.
2. Δίνουμε το χρωματιστό μαρκαδόρο τυχαία σε ένα μαθητή.
3. Για όση ώρα κρατά ο μαθητής το χρωματιστό μαρκαδόρο οι υπόλοιποι συμμαθητές του με τη σειρά, εκφράζουν θετικά χαρακτηριστικά (συμπεριφορές, αρετές, αξίες, κτλ) του μαθητή που κρατάει τον μαρκαδόρο.
4. Όταν όλοι οι συμμαθητές του μαθητή έχουν πει κάτι καλό γι' αυτόν τότε ο μαθητής δίνει το χρωματιστό μαρκαδόρο στον διπλανό του.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι όλοι οι μαθητές να κρατήσουν το χρωματιστό μαρκαδόρο και οι υπόλοιποι συμμαθητές τους να πουν κάτι θετικό γι' αυτούς.
6. Επιτρέπονται μόνο θετικά σχόλια, και όχι αρνητικά.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Πως αισθάνεσαι έχοντας ακούσει όλα αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά για σένα;
2. Τι καινούργιο έμαθες για τον εαυτό σου;
3. Τι καινούργιο έμαθες για τους άλλους;
4. Ακούς συχνά θετικά σχόλια από τους άλλους; Πως αυτό σε επηρεάζει; Πως επηρεάζει την ομάδα;
5. Ακούς συχνά αρνητικά σχόλια από τους άλλους; Πως αυτό σε επηρεάζει; Πως επηρεάζει την ομάδα;
6. Γιατί είναι σημαντικό για τα μέλη της ομάδας να κρίνουν θετικά ο ένας τον άλλο;

**ΜΑΖΕΥΩ ΧΝΟΥΔΟΜΠΑΛΙΤΣΕΣ. ΤΟ ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗΣ. ΠΑΡΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ ΠΗΓΗ: (Jones, 2010, Team-Building Activities for Every Group).**

Στόχοι:

1. Γράψε ένα θετικό σχόλιο για τα μέλη της ομάδας
2. Διάβασε και ευχαρίστησε τα μέλη της ομάδας
3. Μάθε να προσπαθείς να αποκτήεις ένα χαρακτηριστικό ή δεξιότητα που θαυμάζεις σε κάποιον άλλο.
4. Το παιχνίδι αυτό μπορεί να παιχτεί όταν θέλουμε οι συμμετέχοντες να λειτουργήσουν ως ομάδα και να συνδεθούν μεταξύ τους. Επίσης η δραστηριότητα αυτή μπορεί να έχει ένα πολύ δυνατό αποτέλεσμα στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης κάθε συμμετέχοντα και είναι χρήσιμο για την ενίσχυση της αυτο- εικόνας των συμμετεχόντων, ειδικά στις περιπτώσεις με καταθλιπτικά συμπτώματα, χαμηλής αυτοεκτίμησης ή τραυματισμού της αυτο-εικόνας.

Υλικά: Λευκά χαρτιά A4, ταχυδρομικούς φακέλους ένα για κάθε συμμετέχοντα μαρκαδόρους.

Οδηγίες:

1. Πες σε όλους να πάρουν από ένα ταχυδρομικό φάκελο.
2. Πες σε όλους να επιλέξουν από ένα μαρκαδόρο.
3. Στη συνέχεια πες σε κάθε ένα από τους συμμετέχοντες να γράψουν το όνομά τους πάνω σε κάθε ένα ταχυδρομικό φάκελο.
4. Στη συνέχεια κάθε συμμετέχοντας δίνει τον φάκελο με το όνομά του στον διπλανό του.
5. Το κάθε μέλος της ομάδας γράφει σε ένα κομματάκι χαρτί ένα θετικό χαρακτηριστικό για τον συμμετέχοντα το όνομα του οποίου υπάρχει κάθε φορά στο φάκελο.
6. Όταν όλοι έχουν τελειώσει το γράψιμο και οι φάκελοι έχουν γεμίσει με μικρά χαρτάκια οι φάκελοι δίνονται στο σύμβουλο.
7. Ο σύμβουλος μοιράζει τυχαία από ένα γεμάτο φάκελο σε κάθε συμμετέχοντα.
8. Κάθε μαθητής με τη σειρά διαβάζει τα χαρτάκια με τα θετικά σχόλια από τον φάκελο του συμμαθητή του που έχει μπροστά του.
9. Καθώς τα μέλη διαβάζουν τα χαρτάκια τους αρχίζουν γελάκια που σύντομα μετατρέπονται σε αυθόρμητο χαρούμενο γέλιο.

10. Συμβούλεψε τα μέλη της ομάδας να κρατήσουν αυτόν το φάκελο στα πορτοφόλια ή στις τσάντες τους και να το διαβάζουν όταν αισθάνονται «πεσμένοι», απογοητευμένοι ή λυπημένοι.
11. Επίσης συμβούλεψέ τους να χρησιμοποιήσουν αυτή την καινούργια μάθηση, έτσι ώστε να μπορούν να δουν κάτι θετικό σε κάθε ένα άτομο που συναντούν. Συχνά, καθώς θα βρίσκουν κάτι αξιοθαύμαστο στους άλλους **και θα το εκφράζουν**, τόσο συχνά θα έχουν την ανάλογη αντιμετώπιση από τους άλλους.

Σημεία για συζήτηση:

1. Πως αισθάνεσαι έχοντας διαβάσει/ακούσει όλα αυτά τα θετικά χαρακτηριστικά για σένα;
2. Τι καινούργιο έμαθες για σένα;
3. Ακούς συχνά θετικά σχόλια από τους άλλους; Πως αυτό σε επηρεάζει; Πως επηρεάζει την ομάδα; Σκοπεύεις να κρατήσεις το φάκελό σου; Ναι, όχι, και γιατί;
4. Γιατί είναι σημαντικό για τα μέλη της ομάδας να κρίνουν θετικά ο ένας τον άλλο;
- 5.

## **ΠΑΙΧΝΙΔΙ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ**

**ΠΗΓΗ: (Kidnetic.Com Leader's Guide: Healthy Eating & Active Living Ideas & Activities for Kids & Families). <http://www.kidnetic.com/whatis.aspx>**

Στόχος: Η τόνωση της αυτοεκτίμησης των μελών της ομάδας, η ενίσχυση της αυτογνωσίας των μελών της ομάδας, η καλλιέργεια της συνοχής της ομάδας, η αποτελεσματική επικοινωνία στην ομάδα.

Υλικά: Ένας κατάλογος των μελών της τάξης.

Οδηγίες: Επιλέγουμε από τον κατάλογο με τα ονόματα των μαθητών τον πρώτο αλφαβητικά μαθητή. Οι υπόλοιποι μαθητές με τη σειρά και ένας ένας λένε ένα δύο πράγματα που εκτιμούν, τους αρέσει ή βρίσκουν διασκεδαστικά για τον επιλεγμένο μαθητή.

Η διαδικασία επαναλαμβάνεται έως ότου επιλεγούν με τη σειρά όλοι οι μαθητές από τη λίστα.

## ΠΟΣΟ ΓΝΩΡΙΖΟΥΜΕ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΑΣ. ΑΣΚΗΣΗ ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑΣ.

[http://www.educationworld.com/a\\_lesson/lesson/lesson085.shtml](http://www.educationworld.com/a_lesson/lesson/lesson085.shtml)

Στόχος: η άσκηση βοηθά στην αυτογνωσία και στην ενίσχυση του αισθήματος ταυτότητας.

Υλικά: Χαρτιά Α3, χρωματιστούς μαρκαδόρους, περιοδικά, ψαλίδια, κόλλες.

Οδηγίες:

1. Μοιράζουμε σε κάθε μαθητή από ένα χαρτί Α3, χρωματιστούς μαρκαδόρους, ψαλίδι και κόλλα. Τους έχουμε ζητήσει από την προηγούμενη συνάντηση να φέρουν μαζί τους περιοδικά.
2. Χρησιμοποιώντας χρώματα, λέξεις, σύμβολα, εικόνες από τα περιοδικά τους ζητάμε να φτιάξουν ο καθένας τους από ένα collage που αντιπροσωπεύει τον εαυτό τους. Δηλαδή να αντιπροσωπεύει πράγματα που τους αρέσουν να κάνουν, ή να κατέχουν, μέρη τα οποία έχουν επισκεφθεί ή θέλουν να επισκεφθούν, ανθρώπους που θαυμάζουν, το επάγγελμα που θα ήθελαν να κάνουν, τα χόμπι τους, τα ενδιαφέροντά τους, τις κλίσεις τους, τα θετικά τους σημεία, τη μουσική που τους αρέσει, τα συναισθήματά τους, συμπεριφορές που τους αρέσουν ή δεν τους αρέσουν κτλ ότι νομίζουν ότι τους εκφράζει καλύτερα.
3. Όταν οι μαθητές τελειώσουν ο καθένας το δικό του collage παίρνουμε τα χαρτιά Α3 και τα τοποθετούμε στον τοίχο της αίθουσας.
4. Μετά ζητάμε από τους μαθητές μας να μαντέψουν ποιο collage ανήκει σε ποιον μαθητή και να εξηγήσουν την επιλογή τους.

Τα παραπάνω σημεία είναι μόνο ενδεικτικά σημεία για το ξεκίνημα μιας συζήτησης. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αισθανθεί ελεύθερος να χρησιμοποιήσει και άλλες ερωτήσεις ανάλογα με το άτομο που συμμετέχει στην συζήτηση. Π.χ. μπορούν να στραφούν σε ερωτήσεις που ευνοούν την αυτογνωσία, την αυτοεκτίμηση, τις επαγγελματικές επιλογές, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις των ατόμων κλπ.

## ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΤΟ ΛΟΓΟΤΥΠΟ ΜΟΥ. <http://www.beyondblue.org.au/pages/SenseAbility/Files/Self-WorthActivitiesfiles/My%20Logo.pdf>

Στόχος: Οι μαθητές να συνειδητοποιήσουν τα θετικά τους χαρακτηριστικά και να τα εκφράσουν με γραφιστικό τρόπο, να συνειδητοποιήσουν την αυταξία τους και να τονώσουν την αυτοπεποίθησή τους.

Υλικά: Χαρτιά Α4, χρωματιστοί μαρκαδόροι.

Οδηγίες:

1. Συζητάμε αρχικά για τα λογότυπα εταιρειών ή οργανισμών, τι μηνύματα προσφέρουν, γιατί είναι σημαντικά για τις εταιρείες, πως τα θετικά χαρακτηριστικά μιας εταιρείας συνδέονται με το λογότυπό της, τι παράγοντες λαμβάνουν υπόψη οι σχεδιαστές όταν φτιάχνουν ένα λογότυπο κτλ.



2. Μετά κάθε μαθητής θα σχεδιάσει το δικό του λογότυπο. Τα λογότυπα αυτά θα ενσωματώνουν χαρακτηριστικά του εαυτού τους που αρέσουν στους ίδιους τους μαθητές. Μια ιδέα είναι πρώτα να κάνουν μια λίστα με τα θετικά αυτά χαρακτηριστικά πριν αποφασίσουν για θέματα όπως χρώματα, σχήματα κτλ.
3. Όταν όλοι οι μαθητές έχουν τελειώσει ζητάμε από τον καθένα με τη σειρά του να παρουσιάσει το δικό του λογότυπο στην υπόλοιπη τάξη, εξηγώντας τις επιλογές του.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Εάν κάποιος ξένος έβλεπε το λογότυπό σου ποια τρία πράγματα θα ήθελες να καταλάβει για σένα;
2. Γιατί κάποιες φορές μας είναι πιο εύκολο να απομονώνουμε τα αρνητικά μας χαρακτηριστικά και όχι τα θετικά μας; Τι μπορούμε να κάνουμε για να το ξεπεράσουμε αυτό;
3. Υπήρξαν πράγματα στον εαυτό σου που σε εξέπληξαν;
4. Πόσο δύσκολο ήταν να αποφασίσεις την τελική μορφή του λογότυπού σου; Γιατί, γιατί όχι;
5. Τα λογότυπα παραμένουν ίδια; Γιατί κάποια μένουν ίδια ενώ άλλα αλλάζουν, εξελίσσονται συχνά; Πότε ή γιατί θα αλλάξει το λογότυπό σου; Τι θα σημαίνει αυτή η αλλαγή για σένα;
6. Σημεία προς συζήτηση: Σκεφτείτε τώρα ποιες συμπεριφορές, συναισθήματα, συμπεριφορές επιλογές από αυτά είναι λειτουργικά (σας βοηθούν στην ζωή σας γενικά) και ποια είναι δυσλειτουργικά (σας δημιουργούν προβλήματα στη ζωή σας), και θα θέλατε να τα αλλάξετε.

## ΠΟΙΟΣ ΕΙΜΑΙ

ΠΗΓΗ: [http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20 Course004.htm](http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm)

Στόχος: Η άσκηση στοχεύει να προσφέρει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να γνωρίσουν ο ένας τον άλλο και να αποκτήσουν αυξημένη αυτογνωσία.

Υλικά: Χαρτί A4, μολύβια/στυλό.

Οδηγίες:

1. Ο σύμβουλος μοιράζει χαρτιά A4 και στυλό και ζητάει από κάθε συμμετέχοντα να γράψει πέντε (5) αληθινές προτάσεις αρχίζοντας κάθε πρόταση με την φράση 'Είμαι...'. Καμιά από τις προτάσεις **ΔΕΝ** θα περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με το παρουσιαστικό των ατόμων (ύψος, βάρος, φύλο, εθνικότητα κτλ).
2. Παραδείγματα 'Είμαι αισιόδοξος/η', 'Είμαι πατέρας/μητέρα δύο παιδιών', 'Είμαι συνεργάσιμος/η', 'Είμαι καλός/η φίλος/η'. Κτλ.

3. Κανένας συμμετέχοντας στην ομάδα **ΔΕΝ** γράφει το όνομά του, ο στόχος είναι οι άλλοι να αναγνωρίσουν ποιος έγραψε τις προτάσεις σε κάθε χαρτί.
4. Όταν τελειώσουν οι συμμετέχοντες τοποθετούν τα χαρτιά τους ανάποδα σε ένα θρανίο ή μια καρέκλα ή στην έδρα.
5. Ένας συμμετέχοντας επιλέγει τυχαία ένα χαρτί (ΟΧΙ ΤΟ ΔΙΚΟ ΤΟΥ) και το διαβάζει στην υπόλοιπη ομάδα.
6. Όταν ο μαθητής έχει διαβάσει τις προτάσεις στο χαρτί, η ομάδα προσπαθεί να μαντέψει ποιος τις έγραψε και δικαιολογούν, τεκμηριώνουν, εξηγούν γιατί πιστεύουν αυτό που πιστεύουν.
7. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να διαβαστούν όλα τα χαρτιά και να βρεθούν όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ο σύμβουλος οδηγεί την συζήτηση στην ομάδα διευκολύνοντας τη ροή με ερωτήσεις όπως:
2. Πως αποφάσισες τι είδους πληροφορίες να γράψεις για τον εαυτό σου?
3. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς πέντε (5) προτάσεις για τον εαυτό σου που ξεκινούν από 'Είμαι.....'?
4. Πόσα πράγματα μας είπες για τον εαυτό σου?
5. Τι έμαθες για τον εαυτό σου?
6. Τι έμαθες για τους υπόλοιπους συμμαθητές σου?
7. Πιστεύεις ότι οι υπόλοιποι συμμαθητές σου αποκάλυψαν αρκετά πράγματα για τους εαυτούς τους?
8. Έχει αλλάξει η άποψή σου για κάποιον συμμαθητή σου? Για τον εαυτό σου? Με ποιον τρόπο?
9. Έχει αλλάξει το πως αισθάνεσαι για κάποιον συμμαθητή σου? Για τον εαυτό σου? Με ποιον τρόπο?

**ΕΑΝ ΑΥΤΟ ΤΟ ΚΟΥΤΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕ ΕΜΕΝΑ ΤΟΤΕ.....**

**ΠΗΓΗ: (Jones, A. 2010) <http://www.gamesforgroups.com/page2.htm> (The Wrecking Yard of Games and Activities)**

Στόχος: Να εντοπίσουμε την αντίληψη που έχει κάθε μέλος της ομάδας για τον εαυτό του. Ενίσχυση της αυτογνωσίας, βελτίωση του 'ανοίγματος' των μελών στην ομάδα, ενεργητική συμμετοχή στην ομάδα, έκφραση συναισθημάτων, ενίσχυση της συνοχής της ομάδας.

Υλικά: Ένα άδειο κουτί.

Οδηγίες: Μαζεύουμε την ομάδα. Ο σύμβουλος κρατάει το κουτί στα χέρια του και λέει: 'Εάν αυτό το κουτί αντιπροσώπευε εμένα τότε ....' Όταν ο σύμβουλος έχει τελειώσει την πρότασή του τότε δίνει το κουτί σε ένα μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση, όταν ο μαθητής τελειώσει την πρότασή του δίνει το κουτί στον επόμενο μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση και η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να πουν την δική τους πρόταση όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Η χρήση του κουτιού έκανε ευκολότερο να πείτε κάτι που θέλατε?
2. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να είχατε περισσότερο έλεγχο για το πόσα πολλά θα λέγατε?
3. Τι μάθατε για τους άλλους?
4. Τι μάθατε για τον εαυτό σας?
5. Πόσο εύκολο ή δύσκολο σας ήταν να εκφραστείτε μέσα στην ομάδα?

## ΤΙ ΕΧΩ ΚΑΝΕΙ.

ΠΗΓΗ: <http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>

Στόχος: Η άσκηση στοχεύει να προσφέρει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να γνωρίσουν ο ένας τον άλλο και να αποκτήσουν αυξημένη αυτογνωσία.

Υλικά: Χαρτί A4, μολύβια/στυλό.

Οδηγίες:

1. Ο σύμβουλος μοιράζει χαρτιά A4 και στυλό κα ζητάει από κάθε συμμετέχοντα να γράψει τρεις (3) προτάσεις αναφέροντας τρία (3) πράγματα που έχει κάνει στην ζωή του. Τα δύο (2) από αυτά πρέπει να είναι αληθινά και ένα (1) να είναι ψεύτικο.
2. Όταν τελειώσουν οι συμμετέχοντες τοποθετούν τα χαρτιά τους στο θρανίο.
3. Ένας-ένας συμμετέχοντας διαβάζει το δικό του χαρτί στην υπόλοιπη ομάδα.
4. Όταν ο μαθητής έχει διαβάσει τις προτάσεις στο χαρτί, η ομάδα προσπαθεί να μαντέψει τι είναι αλήθεια και τι ψέμα και δικαιολογούν, τεκμηριώνουν, εξηγούν γιατί πιστεύουν αυτό που πιστεύουν.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να διαβαστούν όλα τα χαρτιά από όλους τους μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ο σύμβουλος οδηγεί την συζήτηση στην ομάδα διευκολύνοντας τη ροή με ερωτήσεις όπως:
2. Πως αποφάσισες τι είδους πληροφορίες να γράψεις για τον εαυτό σου?

3. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς δύο (2) προτάσεις για τον εαυτό σου για πράγματα που έχεις κάνει?
4. Ήταν δύσκολο να γράψεις κάτι που ήταν ψέμα?
5. Πόσα πράγματα μας είπες για τον εαυτό σου?
6. Τι έμαθες για τον εαυτό σου?
7. Τι έμαθες για τους υπόλοιπους συμμαθητές σου?
8. Πιστεύεις ότι οι υπόλοιποι συμμαθητές σου αποκάλυψαν αρκετά πράγματα για τους εαυτούς τους?
9. Έχει αλλάξει η άποψή σου για κάποιον συμμαθητή σου? Για τον εαυτό σου? Με ποιον τρόπο?
10. Έχει αλλάξει το πως αισθάνεσαι για κάποιον συμμαθητή σου? Για τον εαυτό σου? Με ποιον τρόπο?
11. Είναι αυτό που έγραψες ως ψέμα κάτι που θα ήθελες να κάνεις?

### **ΞΑΝΑΣΚΕΦΤΟΜΑΙ ΤΑ ΘΕΤΙΚΑ ΜΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ.**

**ΠΗΓΗ:** <http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>

Στόχος: Στοχεύει στο να κάνει τους μαθητές να κατανοήσουν ότι πολλές φορές η κατασκευή μιας τυχόν αρνητικής αυτό-εικόνας είναι αποτέλεσμα δικό τους, δική τους ερμηνείας, σκέψης, αίσθησης και αντίληψης, και ως τέτοιο θα πρέπει να το ξεπεράσουν για να αποκτήσουν μαθησιακή και προσωπική αυτοπεποίθηση. Η άσκηση στοχεύει να προσφέρει στους συμμετέχοντες την ευκαιρία να γνωρίσουν τον εαυτό τους και να αποκτήσουν αυξημένη αυτογνωσία. Ο στόχος είναι οι μαθητές να επανεξετάσουν οι ίδιοι την αυτό-εικόνα τους και να αναγνωρίσουν τα θετικά χαρακτηριστικά που οι άλλοι βλέπουν σε εκείνους. Εάν τόσοι πολλοί άνθρωποι έχουν θετικά πράγματα να πουν για τους ίδιους, τότε πρέπει να υπάρχει κάποια εγκυρότητα στα λεγόμενά τους.

Υλικά: Χαρτί A4, μολύβια/στυλό.

Οδηγίες:

1. Ο σύμβουλος μοιράζει χαρτιά A4 και στυλό κα ζητάει από κάθε συμμετέχοντα να γράψει μια λίστα με τα αρνητικά του χαρακτηριστικά (5-10) και μια λίστα με τα θετικά του χαρακτηριστικά (5-10).
2. Στη συνέχεια στη λίστα με τα αρνητικά χαρακτηριστικά ζητάμε από τους μαθητές να τσεκάρουν σημειώνοντας ένα **V** εκείνα τα χαρακτηριστικά που οι ίδιοι αντιλαμβάνονται ως αρνητικά και **ΔΕΝ** ακούνε κανέναν άλλο από το περιβάλλον τους να τους τα αποδίδει.
3. Επίσης στη λίστα με τα θετικά χαρακτηριστικά ζητάμε από τους μαθητές να τσεκάρουν βάζοντας ένα **V** εκείνα τα χαρακτηριστικά που τους αποδίδουν οι

άνθρωποι από το περιβάλλον τους (γονείς, δάσκαλοι, φίλοι, συγγενείς, οικογένεια).

4. Ένας-ένας οι μαθητές διαβάζουν τις λίστες των θετικών και αρνητικών τους χαρακτηριστικών.
5. Η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να διαβαστούν όλα τα χαρτιά και να μιλήσουν όλοι οι μαθητές.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ο σύμβουλος οδηγεί την συζήτηση στην ομάδα διευκολύνοντας τη ροή με ερωτήσεις όπως:
  2. Πως αποφάσισες τι είδους πληροφορίες να γράψεις για τον εαυτό σου?
  3. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς θετικά χαρακτηριστικά για τον εαυτό σου?
  4. Ήταν δύσκολο να σκεφτείς αρνητικά χαρακτηριστικά για τον εαυτό σου?
  5. Πόσα πράγματα μας είπες για τον εαυτό σου?
  6. Τι έμαθες για τον εαυτό σου?
  7. Τι έμαθες για τους υπόλοιπους συμμαθητές σου?
  8. Πιστεύεις ότι οι υπόλοιποι συμμαθητές σου αποκάλυψαν αρκετά πράγματα για τους εαυτούς τους?
  9. Έχει αλλάξει η άποψή σου για κάποιον συμμαθητή σου? Για τον εαυτό σου? Με ποιον τρόπο?
  10. Έχει αλλάξει το πως αισθάνεσαι για κάποιον συμμαθητή σου? Για τον εαυτό σου? Με ποιον τρόπο?

## ΤΟ ΑΓΓΙΓΜΑ

Σκοπός: Για να συνειδητοποιήσετε καλύτερα τους τρόπους αγγίγματος που συνηθίζετε, σκεφτείτε την τελευταία εβδομάδα. Αξιολογήστε την ικανότητά σας να δίνετε και να δέχεστε το άγγιγμα.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ποιους αγγίζατε? Πως τους αγγίζατε? Θετικά? Αρνητικά?
2. Αποφύγατε να αγγίξετε κάποιον? Γιατί? Θα θέλατε να αγγίξετε κάποιον? Γιατί?
3. Ποιοι σας άγγιξαν? Πως σας άγγιξαν? Θετικά? Αρνητικά?
4. Μήπως αποφύγατε να σας αγγίξει κάποιος? Γιατί? Μήπως θα θέλατε να σας είχε αγγίξει κάποιος? Γιατί?
5. Σκεφτείτε τώρα τη δίψα σας για άγγιγμα σαν να ήταν ένα συνεχές που άρχιζε από την αποφυγή του αγγίγματος μέχρι τη διαρκή αναζήτησή του. Που τοποθετείτε τον εαυτό σας σ' αυτό το συνεχές? Που θα θέλατε να βρισκόσαστε?
6. Χρησιμοποιείτε τώρα ένα συνεχές για να αξιολογήσετε τη συχνότητα με την οποία αγγίζετε τους άλλους, την ένταση που χρησιμοποιείτε, την αυθεντικότητα του αγγίγματός σας.

## ΔΙΕΚΔΙΚΗΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

**ΠΗΓΗ: (Gilbert, P., 1999/ Kennerley, 1999).**

Πρόκειται για έναν τρόπο έκφρασης στους άλλους των αναγκών, των συναισθημάτων και των δικαιωμάτων μας, χωρίς να καταπατάμε τα δικαιώματα των άλλων.

Στόχος είναι να μπορούμε να έρθουμε σε αντιπαράθεση με τους άλλους χωρίς να καταπατάμε τα δικαιώματά τους. Η τεχνική αυτή είναι χρήσιμη για την αντιμετώπιση δυσκολιών που απορρέουν από διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και εργασιακές, επαγγελματικές σχέσεις. Μερικές φορές δυσκολευόμαστε να είμαστε διεκδικητικοί γιατί δεν έχουμε αναγνωρίσει τα βασικά ατομικά μας δικαιώματα, όπως:

1. Να ζητάμε αυτό που θέλουμε.
2. Να λέμε "Όχι" χωρίς να αισθανόμαστε ενοχές.
3. Να έχουμε τη γνώμη μας και τα συναισθήματά μας.
4. Να παίρνουμε αποφάσεις και να αντιμετωπίζουμε τις συνέπειές τους.
5. Να επιλέγουμε αν θα αναμιχθούμε ή όχι στα προβλήματα κάποιου άλλου.
6. Να μη γνωρίζουμε κάτι και να μην το καταλαβαίνουμε.

7. Να κάνουμε λάθη.
8. Να έχουμε επιτυχίες.
9. Να αλλάζουμε γνώμη.
10. Να κρατάμε κάποια θέματα μυστικά από τους άλλους.
11. Να είμαστε ανεξάρτητοι.
12. Να αλλάζουμε.

Διαδικασία: Για να μπορούμε να είμαστε διεκδικητικοί, πρέπει να ακολουθήσουμε πέντε βήματα:

1. Αποφασίζουμε τι θέλουμε, αυτό το βήμα αντανακλά τα δικαιώματά μας.
2. Αποφασίζουμε αν αυτό που θέλουμε είναι δίκαιο, αυτό αντιστοιχεί στα δικαιώματα των άλλων.
3. Το ζητάμε ξεκάθαρα.
4. Είμαστε προετοιμασμένοι να διακινδυνεύσουμε.
5. Παραμένουμε ήρεμοι.

Είναι επίσης χρήσιμο να:

1. Προετοιμάσουμε τον εαυτό μας: Σχεδιάζουμε τα επιχειρήματά μας εκ των προτέρων και τα οργανώνουμε ώστε να περιλαμβάνουν την αιτιολόγηση, τα συναισθήματα μας, τις ανάγκες μας και τις συνέπειες.
2. Υιοθετούμε θετική στάση: Αρχίζουμε τη φράση μας με μια φιλοφρόνηση ή μια θετική δήλωση. Π.χ. 'Αυτή η ιδέα είναι πράγματι καλή, αλλά δεν νομίζω ότι θα ταίριαζε στη συγκεκριμένη περίπτωση.'
3. Είμαστε αντικειμενικοί: Δεν εμπλεκόμαστε σε προσωπική κριτική και εξηγούμε πως βλέπουμε εμείς την κατάσταση. Ποτέ δεν επικρίνουμε το άλλο άτομο, αλλά μόνο τη συγκεκριμένη συμπεριφορά.
4. Είμαστε σύντομοι.
5. Αναμένουμε τη χειριστική κριτική.

Ας φανταστούμε ότι επιδείξαμε διεκδικητική συμπεριφορά στον προϊστάμενό μας επειδή μας ανέθεσε πάρα πολλή δουλειά. Ο προϊστάμενός μας αντί να σεβαστεί το αίτημά μας, αντιδρά χρησιμοποιώντας χειριστική κριτική, όπως:

Γκρίνια: 'Καλά μη σε απασχολεί. Αλήθεια, τελείωσες τη δουλειά σου? Το πρόβλημα με σένα είναι ότι αργείς πολύ. Πήγαινε να συνεχίσεις'.

Φροντίδα: 'Όλα αυτά είναι πολύ σωστά, αλλά πιστεύω πραγματικά ότι καλό είναι να βγάλεις πέρα ένα τόσο ουσιαστικό κομμάτι της δουλειάς γιατί θα σε βοηθήσει να βελτιωθείς'.

Επίπληξη: 'Είναι εμφανές ότι το πραγματικό πρόβλημα είναι...κι εσύ θα έπρεπε να...'

Προσβολή: 'Γυναίκες! Σας είναι αδύνατο να τα βγάλετε πέρα στον πραγματικό κόσμο!'

Ενδιαφέρον: 'Εάν έχεις τέτοιου είδους προβλήματα, είσαι σίγουρη ότι αυτό το επάγγελμα σου ταιριάζει?'

Συμβουλή: 'Θα σου πω τι θα έκανα εγώ στη θέση σου...'

Συμβουλή Ειδικού: 'Πίστεψέ με, ξέρω καλά τι άνθρωπος είσαι και τι θα ήταν καλύτερο για σένα, οπότε σου λέω ότι θα έπρεπε να ...'

Ευθιξία: 'Με έκανες να αισθανθώ πολύ άσχημα...'

Η κάθε μια από αυτές τις αντιδράσεις έχει σκοπό να υπονομεύσει τις ανάγκες και τα δικαιώματά μας και να αποπροσανατολίσει την επιχειρηματολογία μας. Υπάρχουν δύο πολύ χρήσιμες προσεγγίσεις που μας βοηθούν να είμαστε πιο διεκδικητικοί και να αντιμετωπίζουμε τη χειριστική κριτική η 'κολλημένη βελόνα' και η άμυνα στην κριτική.

Η κολλημένη βελόνα.

Αφού έχουμε αποφασίσει ότι αυτό που διεκδικούμε είναι δίκαιο, συνεχίζουμε να το διεκδικούμε επαναλαμβάνοντας το μήνυμά μας μέχρι το άλλο άτομο να υποχωρήσει ή να διαπραγματευτεί μαζί μας. Η προσέγγιση αυτή είναι εξαιρετικά χρήσιμη όταν βρισκόμαστε σε καταστάσεις όπου τα δικαιώματά μας διατρέχουν το κίνδυνο να καταπατηθούν, ή υπάρχει η πιθανότητα να αποπροσανατολιστούμε από άσχετα με το θέμα μας επιχειρήματα ή αισθανόμαστε ευάλωτοι.

Η άμυνα στην κριτική.

Μπορούμε να απαντήσουμε στην κριτική αποδεχόμενοι ένα μέρος της, αναγνωρίζοντας ήρεμα ότι ίσως υπάρχει κάποια αλήθεια σε αυτά που ειπώθηκαν. Η άμυνα στην κριτική βοηθάει επίσης να παραμείνει η κατάσταση ήρεμη και μας δίνει το χρόνο να σκεφτούμε πιο ξεκάθαρα.

Π.χ. Προϊστάμενος: 'Με έκανες να αισθανθώ πολύ άσχημα...'

Απάντηση: ' Λυπάμαι που αισθάνεστε άσχημα, παρ' όλα αυτά όμως θέλω να αναγνωρίσετε ότι μου αναθέσατε πάρα πολλή δουλειά'.

Η διαπραγμάτευση:

Στόχος της διεκδικητικής συμπεριφοράς δεν είναι να βγούμε πάση θυσία δικαιωμένοι, αλλά να βρούμε μια λύση αποδεκτή και από τα δύο μέρη. Αυτό μπορεί να γίνει με το συμβιβασμό και τη διαπραγμάτευση, η οποία είναι ευκολότερη αν:

1. Ζητήσουμε να αποσαφηνιστούν τα επιχειρήματα.
2. Παραμείνουμε ήρεμοι.
3. Έχουμε προετοιμαστεί.



4. Αναγνωρίζουμε την άλλη όψη του νομίσματος.
5. Ποτέ δεν επικρίνουμε τον συνομιλητή μας ως άτομο, αλλά μόνο τη συμπεριφορά του με την οποία διαφωνούμε.
6. Επιμένουμε στο θέμα μας.
7. Είμαστε έτοιμοι να διακινδυνεύσουμε και να συμβιβαστούμε.

Ακολουθεί παιχνίδι ρόλων (role play) ανάμεσα σε δύο μαθητές όπου ο ένας υποδύεται τον εργαζόμενο και ο άλλος έναν εργοδότη ο οποίος έχει δώσει υπερβολικά πολύ δουλειά στον εργαζόμενο

## Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Σκοπός: Για να συνειδητοποιήσετε καλύτερα τους τρόπους αναγνώρισης που συνηθίζετε, σκεφτείτε την τελευταία εβδομάδα. Αξιολογήστε την ικανότητά σας να δίνετε και να δέχεστε αναγνώριση.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Ποιους αναγνωρίσατε? Πως τους αναγνωρίσατε? Θετικά? Αρνητικά?
2. Αποφύγατε να αναγνωρίσετε κάποιον? Γιατί? Θα θέλατε να αναγνωρίσετε κάποιον? Γιατί?
3. Ποιοι σας αναγνώρισαν? Πως σας αναγνώρισαν? Θετικά? Αρνητικά?
4. Μήπως αποφύγατε να σας αναγνωρίσει κάποιος? Γιατί? Μήπως θα θέλατε να σας είχε αναγνωρίσει κάποιος? Γιατί?
5. Σκεφτείτε τώρα τη δίψα σας για αναγνώριση σαν να ήταν ένα συνεχές που άρχιζε από την αποφυγή της αναγνώρισης μέχρι τη διαρκή αναζήτησή του. Που τοποθετείτε τον εαυτό σας σ' αυτό το συνεχές? Που θα θέλατε να βρισκόσαστε?
6. Χρησιμοποιείτε τώρα ένα συνεχές για να αξιολογήσετε την ικανότητά σας να αναγνωρίζετε τους άλλους.
7. Θυμηθείτε τώρα το είδος της αναγνώρισης που σας έδειχναν όταν είσατε παιδί. Πιστεύετε ότι οι γονείς σας, σας έδειχναν αρκετή? Ήταν θετική ή αρνητική?
8. Πως σας επαινούσαν ή σας κατέκριναν? Ποιες λέξεις χρησιμοποιούσαν?
9. Ποια μη λεκτικά μηνύματα αναγνώρισης σας έδιναν? Είχατε κάποια οικογενειακά σήματα, όπως ένα νεύμα επιδοκίμασias, μια χειρονομία που σήμαινε Ο.Κ. ή 'αυτός τρελάθηκε' ή το κούνημα του δακτύλου που σήμαινε 'όχι, όχι', ή μια απειλητική γροθιά μπροστά στο πρόσωπο, ή το απειλητικό βγάλσιμο της ζώνης?
10. Εξετάστε τα σημερινά σας σχήματα αναγνώρισης.

11. Αντιγράφετε σήμερα τα σχήματα αναγνώρισης των γονιών σας με τα παιδιά σας, τους φίλους και τους συναδέλφους σας?
12. Ποια σχήματα έχετε ήδη αλλάξει με επιτυχία?
13. Υπάρχει κανείς στη ζωή σας σήμερα – σύζυγοι, προϊστάμενοι ή φίλοι – που σας προσφέρει το ίδιο είδος θετικής ή αρνητικής αναγνώρισης με τους γονείς σας?

## **ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ**

**ΠΗΓΗ: (Life Skills Activities For Students) [http://edhelper.com/life\\_skills.htm](http://edhelper.com/life_skills.htm)**

Στόχος: Να εντοπίσουν οι μαθητές και να αναπτύξουν και εξασκήσουν δεξιότητες διαπραγμάτευσης και μεθόδους και τεχνικές για να επιφέρουν αλλαγές. Ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, διαπροσωπικών σχέσεων, αυτογνωσίας και κριτικής σκέψης.

Οδηγίες:

1. Εξηγούμε ότι η διαπραγμάτευση περιλαμβάνει να μπορεί κανείς βάλει τον εαυτό του στη θέση του άλλου και να κατανοήσει τα επιχειρήματά του. Αυτό είναι καλό και χρήσιμο για τους εξής λόγους:
2. Σημαίνει ότι μπορούμε να εκτιμήσουμε και να σεβαστούμε τα επιχειρήματα του άλλου. Αυτό μειώνει τον κίνδυνο ότι μπορεί να πούμε κάτι που μπορεί να προκαλέσει διαμάχη και να πληγώσει τον άλλο.
3. Εάν καταλάβουμε τα επιχειρήματα των άλλων, οι άλλοι είναι περισσότερο πρόθυμοι να αναγνωρίσουν τα δικά μας.
4. Η επιτυχής διαπραγμάτευση σημαίνει ότι καταλήγουμε σε θετικά αποτελέσματα και για τα δύο μέρη.

Εξηγούμε ότι υπάρχουν έξι (6) στάδια στη διαπραγμάτευση:

1. Λέμε αυτό που αισθανόμαστε χρησιμοποιώντας προτάσεις που ξεκινούν από 'Εγώ αισθάνομαι ότι.....'.
2. Ακούμε τι λέει ο άλλος για να καταλάβουμε τι χρειάζονται ή θέλουν.
3. Λέμε στον άλλο τι καταλάβαμε, για να είμαστε σίγουροι ότι καταλάβαμε καλά
4. Μαζί σκεφτόμαστε όσες ιδέες μπορούμε για να δώσουμε μια λύση στο πρόβλημα.
5. Συμφωνούμε σε μια λύση.
6. Εφαρμόζουμε τη λύση που σκεφτήκαμε.
7. Εάν η λύση που σκεφτήκαμε δεν αποδώσει, ξεκινάμε τη διαδικασία από την αρχή.

8. Θυμόμαστε ότι κάποιες φορές χρειάζεται να συμβιβαζόμαστε.

Ζητάμε από τους μαθητές να εργαστούν σε ζεύγη των δύο ατόμων και να εξασκηθούν σε κάποια από τις ακόλουθες καταστάσεις.

1. Ο φίλος σου ακούει δυνατά μουσική όταν εσύ προσπαθείς να διαβάσεις. Λέει ότι τον βοηθάει να συγκεντρωθεί καλύτερα.
2. Μια ομάδα μαθητών σε 'πειράζει' επειδή πηγαίνεις κάθε Κυριακή στην εκκλησία. Σε λένε 'Ο θρησκευόμενος' και σε αγνοούν όταν προσπαθείς να μιλήσεις μαζί τους.
3. Η κόρη σου θέλει να ξεκινήσει να βγαίνει τα Σάββατα μόνη της, αλλά εσύ πιστεύεις ότι είναι ακόμα μικρή.
4. Ένας καινούργιος δάσκαλος πιστεύει ότι ο μόνος τρόπος να επιβάλλει το κύρος του είναι να φωνάζει στους μαθητές όσο περισσότερο γίνεται.
5. Ο αδερφός σου πολλές φορές έρχεται στο σπίτι και επειδή είναι νευριασμένος από αλλού σου φωνάζει.
6. Το αφεντικό σου κάθε φορά που κάτι δεν πηγαίνει καλά στη δουλειά, θεωρεί εσένα υπεύθυνο και σε κατσαδιάζει.
7. Το αφεντικό σου σε φορτώνει με πολύ δουλειά στο τέλος της εβδομάδας, για να είσαι απασχολημένος το Σαββατοκύριακο.

(Τα παραπάνω παραδείγματα είναι ενδεικτικές περιπτώσεις. Ο σύμβουλος μπορεί να προσαρμόσει τα παραδείγματα αυτά ή να βρει άλλα που ταιριάζουν καλύτερα στην ομάδα τους. Καλό είναι οι ενδεικτικές καταστάσεις να περιλαμβάνουν τόσο ευκολότερες περιπτώσεις όσο και κάποιες πιο δύσκολες.)

Αφού τα ζεύγη των μαθητών έχουν εξασκηθεί στη διαπραγμάτευση, παρουσιάζουν την αλληλεπίδρασή τους σε μορφή ψυχοδράματος μπροστά σε όλη την τάξη. Ενθαρρύνουμε τους μαθητές να κάνουν προτάσεις και να προτείνουν εναλλακτικές λύσεις, επίσης τους ενθαρρύνουμε να είναι ρεαλιστικοί.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Πόσο εύκολο ήταν να διαπραγματευθείτε σε αυτές τις καταστάσεις? Πως οι διαπραγματεύσεις αλλάζουν όταν διαπραγματεύεστε με κάποιον με αυξημένο κύρος, ισχυρότερο ή με μεγαλύτερη εξουσία? Ή όταν η διαπραγμάτευση γίνεται με μια ομάδα ατόμων?
2. Οι διαπραγματεύσεις έχουν πάντοτε καλό/αίσιο αποτέλεσμα? Εάν όχι, τι άλλο μπορεί να κάνει κανείς?

#### **ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΠΟΥ ΠΛΗΓΩΝΕΙ: ΤΙ ΜΕ ΚΑΝΕΙ ΚΑΙ ΘΥΜΩΝΩ.**

**ΠΗΓΗ:** (Life Skills Activities for Students). [http://edhelper.com/life\\_skills.htm](http://edhelper.com/life_skills.htm)

Στόχος: Να βοηθηθούν οι μαθητές να κατανοήσουν πως ξεκινάει ο θυμός. Να αποκτήσουν δεξιότητες αυτογνωσίας, κριτικής σκέψης, δημιουργικής σκέψης,

διαχείρισης του stress και των συνακόλουθων συναισθημάτων, επικοινωνίας και διαπροσωπικών σχέσεων.

Σημεία εστίασης: Ότι κάνει κάποιον να θυμώνει διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο. Οι άνθρωποι χρειάζεται να κατανοήσουν τι τους κάνει να θυμώνουν και μπορούν να μάθουν να ελέγχουν το θυμό τους.

Υλικά: Χαρτί A4, χρωματιστοί μαρκαδόροι.

Οδηγίες: Χωρίζουμε την ομάδα σε ομάδες των πέντε ή εξη ατόμων.

Ζητάμε από έναν μαθητή στην ομάδα να ξεκινήσει τη δραστηριότητα με μια φράση όπως 'Ο Σωτήρης θυμώνει όταν κάποιος του μιλάει άσχημα'. Μετά ζητάμε από κάθε μαθητή στην ομάδα να επαναλάβει την φράση και να προσθέσει άλλον ένα λόγο για τον οποίο ο Σωτήρης θυμώνει. Ο επόμενος μαθητής στην ομάδα επαναλαμβάνει τους δύο αυτούς λόγους και προσθέτει άλλον ένα, κτλ μέχρι όλοι οι μαθητές στην ομάδα να έχουν προσθέσει ένα λόγο.

Παραδείγματα:

1. Όταν κάποιος του φωνάζει
2. Όταν κάποιος του κλέβει κάτι
3. Όταν οι άλλοι τον αγνοούν
4. Όταν κάποιος τον σπρώχνει

Ζητάμε από τους μαθητές να σκεφτούν την τελευταία φορά που θύμωσαν. Σε ζεύγη των δύο ατόμων τους ζητάμε να περιγράψουν το περιστατικό στον συμμαθητή τους χωρίς να χρησιμοποιήσουν ονόματα και χωρίς να πούνε τι συνέβη όταν θύμωσαν, με τον εξής τρόπο π.χ.: Εχθές θύμωσα όταν κάποιος με έδειξε με το δάχτυλό του και γέλασε με τα ρούχα μου.

Ζητάμε από κάθε μαθητή να περιγράψει τον λόγο για τον οποίο θύμωσε ο συμμαθητής τους με τον οποίο ήταν ζεύγη. Γράφουμε τους λόγους αυτούς στον πίνακα.

Ζητάμε από κάθε παιδί να σηκωθεί στον πίνακα και να τσεκάρει με **V** τους δύο λόγους τους οποίους θεωρεί τους περισσότερο σοβαρούς για να θυμώσει κάποιος.

Σημεία προς συζήτηση:

1. Υπάρχει κάποιος που δεν θυμώνει ποτέ?
2. Μπορούμε να λύσουμε τα προβλήματά μας όταν είμαστε θυμωμένοι?
3. Τι είναι καλό όταν κάποιος είναι θυμωμένος?
4. Τι είναι κακό όταν κάποιος είναι θυμωμένος?

## **ΕΑΝ ΑΥΤΟ ΤΟ ΚΟΥΤΙ ΑΝΤΙΠΡΟΣΩΠΕΥΕ ΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΜΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΟΤΕ.....**

**ΠΗΓΗ:** (Jones, A. 2010) <http://www.gamesforgroups.com/page2.htm> (The Wrecking Yard Of Games And Activities)

**Στόχος:** Να εντοπίσουμε την αντίληψη που έχει κάθε μέλος της ομάδας για τον εαυτό του και τον επαγγελματικό του προσανατολισμό. Ενίσχυση της αυτογνωσίας των επαγγελματικών σχεδίων, βελτίωση του 'ανοίγματος' των μελών στην ομάδα, ενεργητική συμμετοχή στην ομάδα, έκφραση συναισθημάτων, ενίσχυση της συνοχής της ομάδας.

**Υλικά:** Ένα άδειο κουτί.

**Οδηγίες:** Μαζεύουμε την ομάδα. Ο σύμβουλος κρατάει το κουτί στα χέρια του και λέει: 'Εάν αυτό το κουτί αντιπροσώπευε τον επαγγελματικό μου σχεδιασμό για το μέλλον τότε ....' Όταν ο σύμβουλος έχει τελειώσει την πρότασή του τότε δίνει το κουτί σε ένα μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση, όταν ο μαθητής τελειώσει την πρότασή του δίνει το κουτί στον επόμενο μαθητή ο οποίος λέει την δική του πρόταση και η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να πουν την δική τους πρόταση όλοι οι μαθητές.

**Σημεία προς συζήτηση:**

1. Η χρήση του κουτιού έκανε ευκολότερο να πείτε κάτι που θέλατε?
2. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να είχατε περισσότερο έλεγχο για το πόσα πολλά θα λέγατε?
3. Τι μάθατε για τον επαγγελματικό σχεδιασμό των μελών της ομάδας?
4. Τι μάθατε για τον επαγγελματικό σχεδιασμό τον δικό σας?
5. Πόσο εύκολο ή δύσκολο σας ήταν να εκφραστείτε μέσα στην ομάδα?
6. Έχοντας ακούσει τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας, έχετε αναθεωρήσει κάτι σε σχέση με τον μελλοντικό σας επαγγελματικό σχεδιασμό? Αν, ναι, τι είναι αυτό?

## **ΑΠΟΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ**

**Στόχος:** Η ανακεφαλαίωση, η σύνοψη, η αξιολόγηση του προγράμματος, η καταγραφή των θετικών επιδράσεων του προγράμματος.

**Υλικά:** Χαρτί A4, μολύβια, στυλό.

**Οδηγίες:**

1. Ζητάμε από την ομάδα να χωριστεί σε μικρότερες ομάδες (π.χ. τετράδες) και κάθε μέλος της ομάδας να καταγράψει:
2. Τι του άρεσε από το πρόγραμμα.

3. Πώς βοηθήθηκε από το πρόγραμμα.
4. Με άριστα το 10, πόσο θα αξιολογούσε το πρόγραμμα.
5. Κάτι που έχει αποφασίσει ότι θα αλλάξει μετά το τέλος του προγράμματος.
6. Κάτι το οποίο θα σταματήσει να κάνει μετά το τέλος του προγράμματος.
7. Κάτι το οποίο θα ξεκινήσει να κάνει μετά το τέλος του προγράμματος.
8. Κάτι που συνειδητοποίησε για τον εαυτό του παρακολουθώντας το πρόγραμμα.
9. Πώς αισθάνεται τώρα που τελειώνει το πρόγραμμα και γιατί.
10. Εάν θα πρόσθετε κάτι στο πρόγραμμα, τι θα ήταν αυτό;

(Τα παραπάνω ερεθίσματα παρατίθενται ως ενδεικτικά. Ο/η σύμβουλος είναι ελεύθεροι να προσθέσουν και άλλα ερωτήματα ή ερεθίσματα)

Μόλις ολοκληρωθεί η διαδικασία ο/η σύμβουλος συζητά με το σύνολο της ομάδας αυτά που οι συμμετέχοντες έχουν καταγράψει δίνοντας την δυνατότητα σε όλους να μιλήσουν.

## Η ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ

Το παρόν υλικό μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο για να βοηθήσει τους εκπαιδευόμενους σε μια πρώτη αναζήτηση επαγγελματικών επιλογών, χωρίς να αποτελεί το αποκλειστικό κριτήριο για μια τελική απόφαση, η οποία θα αφορά το μέλλον τους.

Η λήψη μιας απόφασης για επαγγελματική ενασχόληση, η οποία θα καθορίζει και την ίδια τη ζωή του ενδιαφερομένου, χρειάζεται μια μεθοδική και σύνθετη διαδικασία. Κατά τη διαδικασία αυτή, λαμβάνονται υπόψη οι ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες, οι οποίοι αφορούν το συγκεκριμένο άτομο όπως, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του, τα ενδιαφέροντα και τα κίνητρα του, τις προσωπικές του ανάγκες, τις ικανότητες του κ.τ.λ. καθώς επίσης, το κοινωνικοοικονομικό του περιβάλλον, τις συνθήκες της αγοράς εργασίας, την κείμενη νομοθεσία κ.τ.λ. Ωστόσο, το πρωταρχικό ζητούμενο και η αφετηρία για την επιλογή επαγγέλματος είναι η προσωπική επιθυμία του ενδιαφερόμενου, δηλαδή «αυτό που του αρέσει και τον ενδιαφέρει».

Επειδή το απόλυτα επιθυμητό δεν είναι πάντοτε εφικτό, η διερεύνηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων μπορεί να βοηθήσει τους ενδιαφερόμενους να αναζητήσουν τους στόχους που επιδιώκουν. Σε μια τέτοια αναζήτηση και σε συνδυασμό με την κατάλληλη πληροφόρηση ο κάθε ενδιαφερόμενος διαπιστώνει ότι ανάλογα με τις δυνατότητες του, μπορεί να επιλέξει από ένα φάσμα επαγγελματικών επιλογών για να ικανοποιήσει τις προσωπικές του επιθυμίες.

Με αυτό το σκεπτικό, το παρακάτω ερωτηματολόγιο μπορεί να θεωρηθεί χρήσιμο. Το ερωτηματολόγιο αυτό διαμορφώθηκε με βάση τη θεωρία των ενδιαφερόντων του Kuder και ειδικότερα, το τεστ « **Kuder Occupational Interest Survey ( KOIS)**», το οποίο αποσκοπεί στη διερεύνηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Ο Kuder, ταξινόμησε τα συνήθη επαγγελματικά

ενδιαφέροντα σε δέκα κατηγορίες, οι οποίες σε ελεύθερη μετάφραση έχουν ως εξής: μηχανικά-χειρονακτικά (mechanical), ιερατικά (clerical), υπολογιστικά (computational), πειθούς-συναλλαγής (persuasive), επιστημονικά (scientific), καλλιτεχνικά (artistic), φιλολογικά-δημιουργικού λόγου (literacy), μουσικά (musical), κοινωνικής προσφοράς (social service), ανοικτού χώρου-υπαίθρια (outdoor) (Anastasi & Urbina, (1997) και Zunker & Noris, (1998).

Το ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται σε δύο μορφές : το ένα με τα ερμηνευτικά στοιχεία και χρησιμοποιείται από το σύμβουλο και ένα απλό για τον εκπαιδευόμενο ο οποίος θα κληθεί να απαντήσει στα ερωτήματα. Στη συνέχεια, τα ερμηνευτικά στοιχεία μπορεί να τα χρησιμοποιήσει και ο ερωτώμενος, αναζητώντας τις διεξόδους τις οποίες επιδιώκει, ή να συνεργαστεί με το σύμβουλο και να τα αξιολογήσουν από κοινού.

<b>ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ</b>	<b>ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ</b>	<b>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΑ ΠΡΟΣ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ</b>
<b>Μου αρέσει να ασχολούμαι με:</b> 1. μηχανήματα, επιδιορθώσεις μηχανημάτων ,χειρονακτικές εργασίες, κατασκευές αντικειμένων	Μηχανικά – Χειρονακτικά	μηχανικός αυτοκινήτων, τεχνίτης κατασκευών, ξυλουργός ,ράπτης, υδραυλικός, ράφτης, μάγειρας, ηλεκτρολόγος.
2. θέματα σχετικά με τη θρησκεία και την εκκλησία.	Ιερατικά	ιερέας, θεολόγος, ψάλτης.
3. ηλεκτρονικούς υπολογιστές, καταχώρηση στοιχείων, αρχειοθέτηση φακέλων, ταξινόμηση πληροφοριών, διεκπεραίωση λογιστικών εργασιών.	Υπολογιστικά	χειριστής Η/Υ, λογιστής, φοροτεχνικός, στατιστικολόγος, βιβλιοθηκονόμος, οικονομικός διαχειριστής.
4. εργασίες γραφείου, εξυπηρέτηση πελατών, πωλήσεις προϊόντων, παροχές υπηρεσιών	Πειθούς-Συναλλαγής	υπάλληλος (γραφείου, τράπεζας, ξενοδοχείου), πωλητής.
5. την επιστημονική έρευνα φαινομένων (φυσικών, κοινωνικών, ιστορικών) και την αναζήτηση των αιτίων και των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η ανθρωπότητα.	Επιστημονικά	γιατρός, χημικός, φυσικός, οικονομολόγος, ιστορικός, μηχανολόγος, κοινωνιολόγος, ψυχολόγος, ερευνητής του διαστήματος
6. τη ζωγραφική, την κατασκευή έργων τέχνης, το θέατρο, το χορό	Καλλιτεχνικά	ζωγράφος, σχεδιαστής, διακοσμητής, ηθοποιός σκισογράφος, χορευτής, φωτογράφος, χορογράφος ενδυματολόγος.
7.το γραπτό και προφορικό λόγο, να γράφω εκθέσεις, ποιήματα, ιστορίες, να σχολιάζω την επικαιρότητα, να εκφράζω τις απόψεις μου δημόσια, να μιλάω σε ακροατήριο.	Φιλολογικά-Δημιουργικού Λόγου	φιλόλογος, κριτικός συγγραφέας, πολιτικός δημοσιογράφος, εκφωνητής, επιμελητής κειμένων μεταφραστής, ρεπόρτερ
8.τη μουσική, να παίζω ένα μουσικό όργανο, να τραγουδάω, να συνθέτω μουσικά κομμάτια.	Μουσικά	τραγουδιστής, συνθέτης, παίκτης μουσικού οργάνου, ηχολήπτης, disk jockey (D.J.), ειδικός μίξης ήχου, μέλος ορχήστρας, μουσικού συγκροτήματος.
9.την προσφορά βοήθειας στο συνάνθρωπο και σε ευπαθείς ομάδες	Κοινωνικής προσφοράς	κοινωνικός λειτουργός, γιατρός, εκπαιδευτικός σύμβουλος , νοσηλεύτης νηπιαγωγός, βρεφοκόμος, ψυχολόγος
10.δραστηριότητες στην ύπαιθρο, κοντά στη φύση, σε ανοικτούς χώρους.	Υπαίθρια-Ανοικτού Χώρου	Γεωπόνος ( βιολογικές καλλιέργειες ),κτηνίατρος, κτηνοτρόφος, γεωλόγος, ιχθυοπαραγωγός, ψαράς δασοκόμος ,κηπουρός, ερευνητής ή εργάτης σε αρχαιολογικές ανασκαφές, αθλητής υπαίθριων αθλημάτων προπονητής υπαίθριων αθλημάτων



ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ

Μου αρέσει να ασχολούμαι με:	ΠΟΛΥ	ΛΙΓΟ	ΚΑΘΟΛΟΥ
1.μηχανήματα, επιδιορθώσεις μηχανημάτων, χειρονακτικές εργασίες, κατασκευές αντικειμένων			
2. θέματα σχετικά με τη θρησκεία και την εκκλησία.			
3. ηλεκτρονικούς υπολογιστές, καταχώρηση στοιχείων, αρχειοθέτηση φακέλων, ταξινόμηση πληροφοριών, διεκπεραίωση λογιστικών εργασιών.			
4. εργασίες γραφείου, εξυπηρέτηση πελατών, πωλήσεις προϊόντων, παροχές υπηρεσιών			
5. την επιστημονική έρευνα φαινομένων (φυσικών, κοινωνικών, ιστορικών) και την αναζήτηση των αιτίων και των προβλημάτων που αντιμετωπίζει η ανθρωπότητα.			
6. τη ζωγραφική, την κατασκευή έργων τέχνης, το θέατρο, το χορό			
7.το γραπτό και προφορικό λόγο, να γράφω εκθέσεις, ποιήματα, ιστορίες, να σχολιάζω την επικαιρότητα, να εκφράζω τις απόψεις μου δημόσια, να μιλάω σε ακροατήριο.			
8.τη μουσική, να παίζω ένα μουσικό όργανο, να τραγουδάω, να συνθέτω μουσικά κομμάτια.			
9.την προσφορά βοήθειας στο συνάνθρωπο και σε ευπαθείς ομάδες			
10.δραστηριότητες στην ύπαιθρο, κοντά στη φύση, σε ανοικτούς χώρους.			

## **ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΟ ΑΠΛΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

### **ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ**

( με βάση τα προηγούμενα ζητούμενα)

1. Με τι μου αρέσει να ασχολούμαι περισσότερο ;
2. Τι επαγγέλματα θα επιθυμούσα να ακολουθήσω ;
3. Τι ικανοποίηση επιδιώκω να αντλήσω από το επάγγελμά μου ;

### **Η ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η ενασχόληση με την αναζήτηση εργασίας αποτελεί μια μορφή εργασίας πλήρους απασχόλησης, η οποία απαιτεί πληροφόρηση, σχεδιασμό, μεθοδικότητα και επιδεξιότητα. Είναι γνωστό ότι η ανεργία στη χώρα μας βρίσκεται σε πολύ υψηλά επίπεδα και με αυξητική τάση, ειδικότερα για τους νέους. Επομένως, η διαδικασία εύρεσης εργασίας είναι δύσκολη και επίπονη κατά την οποία, ενώ θέτετε ως πρωταρχικό στόχο την επιδίωξη του επαγγέλματος της προτίμησής σας, ενδεχομένως και στη χειρότερη περίπτωση, να καταλήξετε στην αναζήτηση μιας οποιασδήποτε απασχόλησης, η οποία θα καλύπτει μόνο τις βασικές σας ανάγκες.

Ωστόσο, ο κάθε ένας και η κάθε μία από εσάς είστε μία ξεχωριστή περίπτωση και επομένως, όλοι έχετε την πιθανότητα να επιτύχετε μία ικανοποιητική θέση εργασίας, ακόμα και κάτω από τις πιο δυσοίωνες συνθήκες.

### **ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Προσδιορίστε τις προσδοκίες και τους στόχους σας με βάση τις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα και τις προτεραιότητες σας και σχεδιάστε ένα σχέδιο δράσης. Το σχέδιο αυτό πρέπει να είναι ρεαλιστικό και προσαρμοσμένο στα πλαίσια των δυνατοτήτων σας. Ξεκινάτε με την αναζήτηση μιας επαγγελματικής απασχόλησης της προτίμησής σας και στην περίπτωση αποτυχίας, ενώ εξακολουθείτε τις προσπάθειές σας για την εκπλήρωση των επιθυμητών στόχων σας, ταυτόχρονα επιδιώκετε εναλλακτικές παρεμφερείς διεξόδους. Ωστόσο, ακόμα και μία προσωρινή εργασία με ελάχιστο ενδιαφέρον μπορεί να σας προσφέρει μια χρήσιμη εμπειρία και να συμβάλει θετικά στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς σας. Επίσης, κάθε αποτυχημένη προσπάθεια εύρεσης εργασίας αποτελεί μια διδακτική εμπειρία και σας προσθέτει μια επιπλέον γνώση ώστε, την επόμενη ευκαιρία να τη χειριστείτε καλύτερα.

### **ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι βασικοί παράγοντες οι οποίοι αυξάνουν τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας, είναι οι εξής:

#### **Απαραίτητες Γνώσεις:**

- Γενική μόρφωση

- Απόκτηση μίας ή και περισσότερων εξειδικεύσεων
- Γνώση της ελληνικής γλώσσας (καλό χειρισμό του γραπτού και προφορικού λόγου).
- Γνώση Η/Υ (καλή γνώση χειρισμού, επεξεργασίας κειμένου Word κ.τ.λ.)
- Γνώση μιας ξένης γλώσσας ( πιστοποιημένη )
- Συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση
- Επαγγελματική προϋπηρεσία

#### **Βασικά Προσόντα :**

- εργατικότητα, ευσυνειδησία, φερεγγυότητα
- κοινωνικότητα, προσαρμοστικότητα, συνεργατικότητα ,
- αποφασιστικότητα, δημιουργικότητα.

#### **Καλή Υγεία (ψυχική και σωματική):**

(1) Συναισθηματική σταθερότητα, αυτοέλεγχο, ικανότητα αντιμετώπισης προβλημάτων.

(2) Καλή φυσική κατάσταση

#### **Πληροφόρηση**

Οι πληροφορίες πρέπει να προέρχονται από έγκυρες και επίσημες πηγές. Χρειάζεται μεγάλη προσοχή στις παραπλανητικές προσφορές εργασίας αμφιβόλου προέλευσης και σκοπιμότητας.

#### **Πηγές Πληροφόρησης:**

Κέντρα Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Γραφεία εύρεσης εργασίας

Ειδικά έντυπα και εφημερίδες με αγγελίες εύρεσης εργασίας

Διευθύνσεις στο διαδίκτυο

ΟΑΕΔ, Ο.Τ.Α., κ.τ.λ.

#### **Κοινωνικά Δίκτυα**

Ενημέρωση φίλων και γνωστών για την επιθυμία σας εύρεσης εργασίας

Γνωριμία με εκπροσώπους των τοπικών Αρχών (π.χ. Δημαρχίας, Κοινότητας) και των επαγγελματικών χώρων της περιοχής που ενδεχομένως, να προσφέρουν θέσεις εργασίας ακόμα και εποχιακές.

Δραστηριοποίηση σε συλλογικές δραστηριότητες ( η ενασχόληση αυτή προσφέρει προσωπική ικανοποίηση και ταυτόχρονα, προάγει την κοινωνικότητα σας.)

Συμμετοχή σε ομάδες εργασίας

Επαφές με εργαζόμενους επαγγελματιών που σας ενδιαφέρουν και πληροφόρηση αναφορικά με τις επικρατούσες συνθήκες στην αγορά εργασίας.

## **ΣΟΒΑΡΟΙ ΛΟΓΟΙ ΟΙ ΟΠΟΙΟΙ ΑΠΟΤΡΕΠΟΥΝ ΤΗΝ ΑΠΟΔΟΧΗ ΜΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Όταν οι γνώσεις και οι ικανότητες σας δεν ανταποκρίνονται καθόλου στις απαιτήσεις της εργασίας. Μια τέτοια ενασχόληση μπορεί να σας δημιουργεί καθημερινό αυξημένο άγχος με πολύ δυσμενείς επιπτώσεις, καθώς και μία κακή προϋπηρεσία, η οποία να λειτουργήσει σε βάρος σας σε ένα επόμενο εργοδότη.

Όταν παραβιάζονται οι προσωπικές σας ηθικές αρχές και αξίες ή νιώθετε να προσβάλλεται η προσωπικότητά σας.

Όταν τίθεται σε κίνδυνο η σωματική σας ακεραιότητα ή ακόμα και η ίδια σας η ζωή και αδυνατείτε να αυτό-προστατευτείτε (π.χ. νυχτοφύλακας, ένταξη σε σώματα ασφαλείας κ.τ.λ.)

Όταν επηρεάζει δυσμενώς την οικογενειακή σας ζωή με το ενδεχόμενο, ακόμα και τη διάλυση της. Οι επιπτώσεις μπορεί να αποβούν οδυνηρές και αυτές να τις διαπιστώσετε όταν θα είναι κάπως αργά.

Όταν οι όροι της εργασίας παρεκκλίνουν από τη νομιμότητα.

Σε κάθε περίπτωση, η επιλογή του καθενός είναι προσωπική υπόθεση και κανένας δεν έχει το δικαίωμα να κρίνει τον άλλο γι' αυτές. Επίσης, είναι απόλυτα κατανοητό ότι, η φτώχεια μπορεί να οδηγήσει τους ανθρώπους σε πάσης φύσεως διεξόδους για να αντιμετωπίσουν την καθημερινή τους επιβίωση. Ωστόσο, όσοι ξεκινάτε τώρα τη σταδιοδρομία σας, η οποία θα καθορίσει και την ποιότητα της ζωής σας, ας είστε προσεκτικοί στις επιλογές σας. Με συνεχή προσπάθεια και επιμονή όλο και κάτι καλύτερο θα επιτυγχάνετε.

## **Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **ΒΑΣΙΚΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ**

Σκεφθείτε ότι, η αναζήτηση εργασίας δε σημαίνει αναζήτηση ελεημοσύνης αλλά προσφορά έναντι αμοιβής, επομένως, πρόκειται για μια αξιοπρεπή πράξη την οποία πρέπει να χειριστείτε με θάρρος και αυτοπεποίθηση. Μία ενδεχόμενη αποτυχημένη κατάληξη, όπως προαναφέραμε, μπορεί να αποτελέσει μια χρήσιμη εμπειρία για την επόμενη συνέντευξη.

Φροντίστε να έχετε ενημερωθεί σχετικά με την επιχείρηση ή τον Οργανισμό στον οποίο επιθυμείτε να εργαστείτε, ως προς τα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που προσφέρει καθώς επίσης και ως προς τα προσόντα τα οποία χρειάζονται γι' αυτήν την εργασία.

Μάθετε την ακριβή διεύθυνση της τοποθεσίας της εργασίας, τον τρόπο πρόσβασης σε αυτήν και τον απαιτούμενο χρόνο μετάβασης από το σπίτι σας στο χώρο

εργασίας. Με αυτό τον τρόπο θα φθάσετε εγκαίρως στο ραντεβού σας και με λιγότερο άγχος.

Ετοιμάστε μερικά αντίγραφα του βιογραφικού σας σημειώματος καθώς και ότι άλλα συνοδευτικά πιστοποιητικά έχετε συγκεντρώσει, ακόμα και αν τα έχετε στείλει εκ των προτέρων.

Προσέξτε την εξωτερική σας εμφάνισή σας ώστε να είναι κόσμια, όχι ιδιαίτερα συντηρητική, αλλά ούτε και ακραία ή προκλητική.

Εξοπλιστείτε με θετική διάθεση ώστε να παρουσιάσετε τον καλύτερο σας εαυτό.

## Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Η συνέντευξη ενός υποψηφίου για πρόσληψη δεν αποτελεί μια ενιαία διαδικασία αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με την περίπτωση όπως, το είδος της προσφερόμενης εργασίας, το εύρος της επιχείρησης ή του Οργανισμού, τα απαιτούμενα προσόντα, το είδος της σύμβασης(εποχιακή ή αορίστου χρόνου),τον φορέα( δημόσιος ή ιδιωτικός) κ.τ.λ. Ένας επιπλέον σημαντικός παράγοντας, ο οποίος μπορεί να επηρεάσει την πρόσληψη σας είναι η προσωπικότητα και η υποκειμενική κρίση του εργοδότη, ο οποίος αξιολογεί κάποια ειδικά προσόντα ως απαραίτητα για τη συγκεκριμένη θέση.

Η συνέντευξη επίσης διαφοροποιείται και ως προς τη μορφή της, δηλαδή **τη μη κατευθυνόμενη (προφορική)**, στην οποία ο ερωτώμενος καλείται να μιλήσει ελεύθερα και να δίνει διευκρινήσεις όταν χρειάζεται και **στη δομημένη**, στην οποία έχει να επιλέξει μια απάντηση από ένα περιορισμένο αριθμό κλειστών ερωτήσεων. Συνήθως, η δεύτερη μορφή συνέντευξης δίνεται γραπτώς. Σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, ο υποψήφιος οφείλει να δώσει τις ζητούμενες πληροφορίες γραπτώς και στη συνέχεια καλείται για την προφορική συνέντευξη.

Σε κάθε περίπτωση, η **πρώτη εντύπωση** που θα δώσετε στον εργοδότη ή στον αρμόδιο για τις προσλήψεις είναι καθοριστική, γι' αυτό πρέπει να είστε προσεκτικοί. Κατ' αρχήν, δεν πάτε να ξεγελάσετε κανένα, επομένως, παραμένετε ο εαυτός σας. Όταν λοιπόν, θα κληθείτε να αυτοσυστηθείτε, η συμπεριφορά σας πρέπει να διακρίνεται από αυθεντικότητα, ευγένεια, προσήνεια και αυτοπεποίθηση, χωρίς υπερβολές, όπως διαχυτικότητα, υπεροψία ή αναίδεια, ούτε και υπερβολική συστολή, αμηχανία κ.τ.λ. Κατά συνέπεια, ένα σημαντικό στοιχείο της συνέντευξης σε συνδυασμό με την προφορική σας επικοινωνία, είναι η εντύπωση που προκαλεί η μη λεκτική σας επικοινωνία, γνωστή και ως « γλώσσα του σώματος». **Η μη λεκτική σας επικοινωνία** μεταδίδει επίσης μηνύματα, τα οποία πρέπει να βρίσκονται σε αντιστοιχία με τον προφορικό σας λόγο, διαφορετικά μπορεί να δημιουργήσει αρνητική εικόνα στο συνομιλητή σας. Επομένως, πρέπει να αποφεύγετε κάθε υπερβολή όπως, τις άσκοπες χειρονομίες, τις νευρικές κινήσεις, το κάπνισμα, τον ανέμελο τρόπο καθίσματος, την έλλειψη προσοχής προς τον ομιλητή κ.τ.λ. ακόμα και το βλέμμα σας σηματοδοτεί τη διάθεση σας.

Ο εργοδότης θα προσπαθήσει να εκτιμήσει τις επαγγελματικές σας γνώσεις και αν διαθέτετε τα προσόντα, τα οποία αυτός θεωρεί απαραίτητα για τη δουλειά του καθώς και τους λόγους που σας ώθησαν να ζητήσετε τη συγκεκριμένη εργασία.

## **ΠΙΘΑΝΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΟΙ ΟΠΟΙΕΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΣΑΣ ΤΕΘΟΥΝ**

Γιατί θέλετε να εργαστείτε στη συγκεκριμένη θέση ;  
Τι γνωρίζετε για την επιχείρηση μας;  
Τι εργασία μπορείτε να αναλάβετε;  
Γιατί νομίζετε ότι είστε ικανός γι' αυτή την εργασία;  
Με τι κριτήρια επιλέξατε αυτή την ειδικότητα;  
Τι προϋπηρεσία έχετε σε αυτόν τον τομέα;  
Για ποιο λόγο αποχωρήσατε από την προηγούμενη εργασία σας;

## **ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**

Οι απαντήσεις σας πρέπει να είναι σαφείς, σύντομες και ειλικρινείς

Όταν μιλάτε για τον εαυτό σας επικεντρωθείτε στις γνώσεις και τα εργασιακά σας προσόντα.

Όταν ζητάτε εργασία χωρίς όμως να προσδιορίζετε συγκεκριμένη θέση, δεν προτείνετε να σας προσφέρουν μια «οποιαδήποτε δουλειά», αλλά αναφέρετε τα προσόντα σας και την πρόθεση σας να τα αξιοποιήσετε όσο το δυνατόν καλύτερα.

Στην αντίθετη περίπτωση, όταν δέχονται να σας προσλάβουν χωρίς να σας εξηγήσουν το είδος της εργασίας που σκοπεύουν να σας αναθέσουν, τότε οφείλετε να ζητήσετε εσείς διευκρινήσεις.

Στην περίπτωση αποχώρησης ή και απόλυσης από προηγούμενη εργασία να είστε ειλικρινής, χωρίς όμως να δώσετε αρνητική εικόνα για τον εαυτό σας, ούτε να κατηγορήσετε τον προηγούμενο εργοδότη σας ή την επιχείρησή του. Το συμβάν αυτό αποτελεί για εσάς μια διδακτική εμπειρία, αλλά και μια νέα ευκαιρία να αποδώσετε καλύτερα και να εξελιχθείτε επαγγελματικά σε ένα πιο ενδιαφέρον εργασιακό περιβάλλον.

Τέλος, πριν φύγετε και δε σας έχουν ενημερώσει, μπορείτε να ρωτήσετε αν θα υπάρξει συνέχεια στην επικοινωνία σας και με ποιο τρόπο. Πρέπει να αφήσετε καλή εντύπωση ακόμα και αν σας αρνηθούν την πρόσληψη. Δεν ξέρετε τι μπορεί να προκύψει στο μέλλον.

## **Η ΣΥΝΤΑΞΗ ΕΝΟΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ**

### **Το βιογραφικό σημείωμα**

- Συντάσσεται με απόλυτη ακρίβεια και ειλικρίνεια και αναδεικνύει όλα τα προσόντα του ενδιαφερόμενου και ειδικότερα, εκείνα που έχουν σχέση με την επιδιωκόμενη εργασία.
- Παρουσιάζεται σε έντυπη μορφή (ποτέ χειρόγραφο), με απλή γραφή και με τη δυνατότητα να στέλνεται και ηλεκτρονικά.

- Όλες οι πληροφορίες καταγράφονται με **αντίστροφη** τη χρονολογική τους σειράς, ως προς τις σπουδές, την απόκτηση διπλωμάτων, την προϋπηρεσία κ.τ.λ. Ωστόσο, εάν κάποιες πληροφορίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές και σχετικές με την επιδιωκόμενη εργασία, ( π.χ. εξειδίκευση, ειδικά μαθήματα σε πρόγραμμα εκπαίδευσης, επαγγελματική εμπειρία ), τότε μπορούν να προηγηθούν εκτός σειράς.
- Δευτερεύουσες ή ευκαιριακές επαγγελματικές ενασχολήσεις, άσχετες με την επιδιωκόμενη εργασία, μπορούν να παραληφθούν ως στοιχεία άνευ σημασίας και όχι με σκοπό την απόκρυψή τους.
- Το περιεχόμενο του δε πρέπει να υπερβαίνει τις δύο σελίδες.

Το βιογραφικό σημείωμα, όταν αποστέλλεται, μπορεί να επισυνάπτεται και μια συνοδευτική επιστολή καθώς και συστατικές επιστολές από δασκάλους ή εργοδότες, οι οποίοι γνωρίζουν τον εκπαιδευόμενο.

Τα παρακάτω στοιχεία, τα οποία αναφέρονται σε παρένθεση είναι ενδεικτικά και διαμορφώνονται ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο του κάθε ενδιαφερόμενου.

**ΣΧΕΔΙΟ ΣΥΝΤΑΞΗΣ**  
**ΕΝΟΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ**  
**ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ**  
( Δημητρίου Γεωργόπουλου)

**ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ**

ΕΠΙΘΕΤΟ .....  
ΟΝΟΜΑ .....  
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ .....  
ΤΗΛΕΦΩΝΟ .....  
Email .....  
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ .....

**ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

( 2011-2012 ) ( **ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΧΟΛΗ** )

ΔΙΠΛΩΜΑ : -----

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ :-----

( 2010-2012 ) ( **ΕΡΓΟΣΤΑΣΙΟ ; --- ή ΥΠΗΡΕΣΙΑ ;** Επαγγελματική εμπειρία στον τομέα ---)

(2009 ) ( **ΟΑΕΔ** ) ΕΠΙΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ -----

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**

( 2010-2012 ) ( ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ )

Είδος εργασίας

(2008-2009) ( ΟΑΕΔ) Εκπαιδευόμενος σε πρόγραμμα εκπαίδευσης

(2007- ) ( ΔΗΜΟΣ ΠΕΡΙΣΤΕΡΙΟΥ ) εθελοντική εργασία -----

**ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΓΝΩΣΕΙΣ**

ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ ( Αγγλικά : Δίπλωμα Lower, ή αρκετά καλά

Ρωσικά : πολύ καλά )

ΓΝΩΣΕΙΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΗ ( επίπεδο γνώσεων )

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΕΜΙΝΑΡΙΩΝ -----

**ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ** ( Αθλητισμός, Προσκοπισμός , Καλλιτεχνική

δραστηριότητα, Εθελοντισμός κ.τ.λ.)



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Gilbert, P. (1999). Ξεπερνώντας την κατάθλιψη: Ένας οδηγός αυτοβοήθειας με γνωστικές-συμπεριφοριστικές τεχνικές (Δ. Μόνος Επιτ. Έκδ., Κ. Αγγελή, & Γ. Ευσταθίου Μπφ.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. (Τίτλος πρωτοτύπου: *Overcoming Depression*. Έτος πρωτότυπης έκδοσης: 1997).
- Herring, R.D.(1998). *Career Counseling in Schools*. V.A. American Counseling Association
- Jarvis, P.(1999). *Adult and Continuing Education: Theory and Practice*. G. B .Rutledge
- Johnson, D. W.& Johnson, (1975) E.P .*Learning Together and Alone: Cooperation, and Individualization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice- Hall.
- Jones, A. (2010). *Team-building activities for every group*. Rec Room Publishing.
- Jones, A. (2010). *The wrecking yard of games and activities*, USA: Idyll Arbor.
- Καλαβά-Μυλωνά, Ν.(1989)Συμβουλευτική και Δημοκρατική Παιδεία. Αθήνα: Πατάκης
- Kennerley, H. (1999). *Ξεπερνώντας το άγχος: Ένας οδηγός αυτοβοήθειας με γνωστικές-συμπεριφοριστικές τεχνικές* (Μ. Χαρίτου-Φατούρου Επιμ. Έκδ., Γ. Ευσταθίου, & Κ. Αγγελή Μπφ.). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. (Τίτλος πρωτοτύπου: *Overcoming Anxiety*. )
- Knowles, M.S. (1995). *Designs for Adult Learning*. Alexandria, VA American Society for Training and Development.
- Knowles, M .S .Holton, E.E., Swanson, A.R.(2005). *The Adult Learner*, 5<sup>th</sup> ed.MA: Elsevier Butterworth, Heinemann.
- Lindeman, E.C., (1926) *The Meaning of Adult Education*. New York: New Public.
- Nejedlo, R.J., Arrendondo, P. & Benjamin, I.(1985) *Imagine: A visionary model for the counselor of tomorrow*. Dekalb, Il. George Printing.
- Supper, D.E.(1955) βλέπε Κασσωτάκης, Μ. (2002) Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Supper, DE &Knasel, E.G.(1981) *Career Development in Adulthood. Some theoretical problems and a possible solution*. **British Journal of Guidance and Counseling**, 9,194-201.
- Zunker, V.(2000). *Career Counseling applied Concepts of Life Planning* Ca: Brooks Cole.
- [http: www.edulll.gr](http://www.edulll.gr)
- [http: www.espa.gr](http://www.espa.gr)

- <http://mrc.spps.org/sites/6810d8a6-6d85-4ae6-aba1-07df5a1d1cc/uploads/icebreakersinitiative.pdf>
- <http://www.gamesforgroups.com/page2.htm>
- <http://www.experiential-learning-games.com/self-esteemgames.html>
- <http://www.businessballs.com/teambuildinggames.htm>
- <http://www.oncourseworkshop.com/Getting%20On%20Course004.htm>
- [http://edhelper.com/life\\_skills.htm](http://edhelper.com/life_skills.htm)
- [http://www.educationworld.com/a\\_lesson/lesson/lesson085.shtml](http://www.educationworld.com/a_lesson/lesson/lesson085.shtml)
- [http://www.beyondblue.org.au/pages/SenseAbility/Files/Self-Worth\\_Activities\\_files/My%20Logo.pdf](http://www.beyondblue.org.au/pages/SenseAbility/Files/Self-Worth_Activities_files/My%20Logo.pdf)
- Kidnetic.com Leader's Guide: Healthy Eating & Active Living Ideas & Activities for Kids & Families. <http://www.kidnetic.com/whatis.aspx>
- Life Skills Activities for Students [http://edhelper.com/life\\_skills.htm](http://edhelper.com/life_skills.htm)