

NEW HORIZONS

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα: New Horizons

2016-1-BG01-KA204-023759 | 30/01/2018

Πίνακας Περιεχομένων

1. Εισαγωγή.....	2
2. Το πρόγραμμα και οι στόχοι του	4
3. Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού: σε ποιους απευθυνόμαστε?	6
4. Εισαγωγή στην Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Η ιδέα	9
4.1 Το Μοντέλο Συμβουλευτικής του προγράμματος New Horizons.....	12
5. Περιγραφή των Βασικών Σταδίων του Συμβουλευτικού Μοντέλου του New Horizons .	18
Πρώτο Στάδιο: Παράθεση και αποσαφήνιση της κατάστασης	18
Δεύτερο Στάδιο: Διερεύνηση νέων δυνατοτήτων	21
Τρίτο Στάδιο: Διατύπωση αντικειμενικών και ενδιάμεσων στόχων	24
Τέταρτο Στάδιο: Προετοιμασία σχεδίου δράσης και υλοποίησης	27
Πέμπτο Στάδιο: Αξιολόγηση και επίβλεψη	28
6. Επίλογος.....	33
Παράρτημα 1: Αξιολόγηση Συμβουλευτικής Διαδικασίας.....	34
Βιβλιογραφικές Αναφορές	37

1. Εισαγωγή

Το πρόγραμμα **“New Horizons”** αποτελεί ευρωπαϊκή δράση που χρηματοδοτείται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Erasmus+. Ανήκει στη **Βασική Δράση 2, Στρατηγικές Συμπράξεις για την Εκπαίδευση Ενηλίκων “Συνεργασία για καινοτομία και ανταλλαγή καλών πρακτικών”**, και επιχειρεί να αντιμετωπίσει τις βασικές προτεραιότητες της Ε.Ε. για την εκπαίδευση ενηλίκων, με έμφαση στη συνεχή βελτίωση και επέκταση της παροχής ευκαιριών εκπαίδευσης υψηλής ποιότητας.

Η κοινοπραξία του έργου απαρτίζεται από πολύ έμπειρους οργανισμούς, με συντονιστή του προγράμματος την **CATRO (Βουλγαρία)**. Στο πρόγραμμα συμμετέχουν:

- **Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (Ελλάδα),**
- **Die Berater (Αυστρία),**
- **Defoin (Ισπανία)**
- **Exchange House Ireland National Traveller Service (Ιρλανδία),**
- **IMS Research & Development Centre (Κύπρος),**
- **Dacorun CVS (Ηνωμένο Βασίλειο).**

Η διεπιστημονική διάσταση του εταιρικού σχήματος του προγράμματος *New Horizons* διευκολύνει την αποτελεσματική μεταφορά μοντέλων συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης μεταξύ διαφορετικών τομέων εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, τα οποία εν τέλει θα εμπλουτίσουν την τελική μεθοδολογία και το πρόγραμμα ωφελώντας ποικιλοτρόπως τους εμπλεκόμενους εταίρους και το εθνικό τους πλαίσιο.

Ιδιαίτερα, το ευρωπαϊκό πρόγραμμα **«New Horizons»** επιχειρεί να αντιμετωπίσει τις ανάγκες μιας πολύ συγκεκριμένης και ταυτόχρονα ετερογενούς ομάδας στόχου - που αποτελείται από *άτομα με επίκτητη αναπηρία έπειτα από κάποιο ατύχημα ή ασθένεια*. Ένας από τους βασικούς στόχους του έργου είναι να διερευνήσει λεπτομερώς τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η συγκεκριμένη ομάδα-στόχος στη διαδικασία επανένταξης στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, ως σύνολο.

Παρά το γεγονός ότι η Eurostat δημοσίευσε το 2015 μια συνολική ποσοτική ανάλυση της κατάστασης που επικρατεί όσον αφορά την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες, η ποιοτική ανάλυση των συγκεκριμένων αναγκών των ατόμων που έχουν απωλέσει ή

κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους εξαιτίας κάποιου ατυχήματος ή μακροχρόνιας ασθένειας, εξακολουθεί να απουσιάζει.

Για μεγαλύτερη διάδοση των αποτελεσμάτων του έργου New Horizons, καταβάλλεται προσπάθεια να ενισχυθεί βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα η ευαισθητοποίηση των ακόλουθων οργανισμών δημοσίου και ιδιωτικού φορέα, καθώς και η στενότερη συνεργασία μεταξύ τους:

- **Διευθυντών του τομέα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διευθυνόντων Συμβούλων εταιρειών** με κοινωνική ευθύνη
- **Όσων διαμορφώνουν πολιτική** όπως τα Υπουργεία (Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων), **οργανισμοί** όπως ο Οργανισμός Κοινωνικής Αλληλεγγύης κ.λπ.
- **Αρχών και Οργανισμών από το χώρο της αγοράς εργασίας**, όπως π.χ. Οργανισμοί Απασχόλησης, Κέντρα εξεύρεσης εργασίας κ.λπ.
- **Ευρύ κοινό.**

2. Το πρόγραμμα και οι στόχοι του

Οι βασικές παραδοχές πάνω στις οποίες βασίζεται η πτυχή της επαγγελματικής συμβουλευτικής περιλαμβάνονται στο "Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού" (UNESCO, 1998). Το πρόγραμμα "New Horizons" βασίζεται σε ένα συγκεκριμένο σύνολο σημαντικών προοπτικών του "Εγχειριδίου Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού":

1. Οι άνθρωποι έχουν την ικανότητα και την δυνατότητα να κάνουν τις δικές τους επαγγελματικές επιλογές. Το μέγεθος της ελευθερίας στις επιλογές τους εξαρτάται εν μέρει από το κοινωνικό, οικονομικό και πολιτιστικό πλαίσιο που τους περιβάλλει.
2. Οι ευκαιρίες και το δικαίωμα επιλογής πρέπει να είναι στη διάθεση όλων, ανεξάρτητα από το φύλο, την κοινωνικοοικονομική τάξη, τη θρησκεία, τις αναπηρίες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία ή το πολιτιστικό υπόβαθρο.
3. Τα άτομα έχουν επιλογές σταδιοδρομίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.
4. Οι άνθρωποι συμμετέχουν γενικά σε ένα ευρύ φάσμα εργασιακών ρόλων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Αυτοί οι ρόλοι περιλαμβάνουν τόσο την αμειβόμενη όσο και την μη αμειβόμενη εργασία.
5. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) βοηθούν τα άτομα να εξερευνήσουν, να επιδιώξουν και να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους.

Βάσει των προοπτικών αυτών, η κύρια φιλοδοξία του προγράμματος "New Horizons" αφορούσε τη δημιουργία ενός **μοντέλου συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού** ειδικά σχεδιασμένου ώστε να καλύψει τις ανάγκες των μακροχρόνια ανέργων με επίκτητες αναπηρίες. Οι ανάγκες αυτές είναι:

- **Η ενδυνάμωση της αυτογνωσίας, της αυτοπεποίθησής και των εσωτερικών κινήτρων**, ο εντοπισμός και η κατανόηση νέων ευκαιριών για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, όπως είναι τα ενδιαφέροντα, οι αξίες, οι ικανότητες και τα στοιχεία της προσωπικότητας.
- **Η βελτίωση των δεξιοτήτων τους** αναφορικά με την απασχόληση συμπεριλαμβανομένων και των ατόμων που κινδυνεύουν να απωλέσουν την εργασία τους εξαιτίας προβλημάτων υγείας. Το μοντέλο προτείνει τη στήριξη στην εξεύρεση νέων δρόμων σταδιοδρομίας ή την υλοποίηση των επιχειρηματικών ιδεών των ατόμων αυτών.

- **Η υποστήριξη των ατόμων ώστε να είναι ενεργοί διαχειριστές της σταδιοδρομίας τους** (συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης της μετάβασης σε διαφορετικό επάγγελμα και της εξισορρόπησης διαφόρων ρόλων στη προσωπική και κοινωνική τους ζωή), όπως και της συνεχούς, δια βίου εκπαίδευσης/κατάρτισής τους, σε σχέση με την επαγγελματική τους ανάπτυξη σε βάθος χρόνου.
- **Η διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας και την κοινωνία** μέσω της διάδοσης ορθών πρακτικών μέσα από τη συνεργασία τους με τους ενδιαφερόμενους φορείς.

Ο γενικός στόχος του έργου «New Horizons» είναι η παροχή ολοκληρωμένης στήριξης σε μακροχρόνια ανέργους με επίκτητες ανικανότητες έπειτα από ατύχημα ή μακροχρόνια ασθένεια που έχει επηρεάσει σημαντικά την προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

3. Εγχειρίδιο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού: σε ποιους απευθυνόμαστε?

Το εγχειρίδιο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού του προγράμματος "New Horizons" έχει σχεδιαστεί ώστε να καλύψει τις ανάγκες της ομάδας-στόχου που αποτελείται από συμβούλους, εκπαιδευτές, μέντορες και εμπειρογνώμονες που συνδέονται με την παροχή συστηματικής και ολοκληρωμένης υποστήριξης των μακροχρόνια ανέργων κυρίως με επίκτητες αναπηρίες με σκοπό την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η προγραμματισμένη υποστήριξη από τους Σ.Ε.Π. θα βοηθήσει τους ανέργους να ιεραρχήσουν τους επιθυμητούς τύπους σταδιοδρομίας, καθώς επίσης να βρουν εργασία.

Ειδικότερα, το παρόν εγχειρίδιο καθοδηγεί τους συμβούλους / ειδικούς / κοινωνικούς λειτουργούς στη διαδικασία της συμβουλευτικής και της επαγγελματικής στήριξης παρέχοντας το απαιτούμενο πλαίσιο και τη δομή της διαδικασίας, ενώ ταυτόχρονα τους εφοδιάζει με το κατάλληλο υλικό για την κατάρτιση και την παροχή συμβουλών.

Τους εισάγει επίσης στην έννοια της μικτής μάθησης, για το πού και πώς θα πρέπει να χρησιμοποιούνται ενότητες ηλεκτρονικής εκπαίδευσης στη συμβουλευτική διαδικασία. Επιπρόσθετα, τους εισάγει και στην προστιθέμενη αξία που παρέχει η ανταλλαγή ιδεών, οι καλές πρακτικές και η εμπειρία στην αντιμετώπιση απαιτητικών καταστάσεων στην πρακτική της συμβουλευτικής τους.

Γενικότερα, το παρόν εγχειρίδιο έχει σχεδιαστεί και αναπτυχθεί ώστε να χρησιμεύει ως κατευθυντήρια γραμμή για άτομα που ενδιαφέρονται για επαγγέλματα με δυνατότητες ανέλιξης. Το εγχειρίδιο θα αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για όλους όσους συνδέονται με τον τομέα της συμβουλευτικής και της εκπαίδευσης ή οποιουδήποτε άλλου είδους ψυχολογικής ή κοινωνικής στήριξης, όπως:

- **Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού και εκπαιδευτές ενηλίκων** με εμπειρία στη συνεργασία με ομάδες μειονοτήτων και/ή επιθυμούν να αναπτύξουν τα προσόντα τους.
- **Οργανώσεις και άλλες ΜΚΟ** που υποστηρίζουν άτομα με διάφορες μορφές αναπηρίας.
- **Προσωπικό από το χώρο της Υγείας και της ψυχολογικής στήριξης σε κέντρα αποκατάστασης**, που μπορεί να εμπλέκονται με τη διαδικασία της συμβουλευτικής.

Ωστόσο, το εγχειρίδιο είναι δυνατόν να χρησιμεύσει εξίσου και σε άλλες ομάδες-στόχους και σε εμπειρογνώμονες που δραστηριοποιούνται στον ευρύτερο τομέα της επαγγελματικής ανάπτυξης, ως ειδικό πλαίσιο για την εκπαίδευσή τους. Το παρόν εγχειρίδιο παρέχει στους συμβούλους εκπαιδευτές, τους επιτηρητές και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη οδηγίες για την ελάχιστα απαιτούμενη εκπαίδευση αναφορικά με την ειδικότητα συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στο πλαίσιο του έργου New Horizons, τα επαγγελματικά ποιοτικά πρότυπα και απαιτήσεις για τους Σ.Ε.Π. έχουν καθοριστεί από την κοινοπραξία του έργου ως εξής:

➤ **Εκπαιδευτικό υπόβαθρο (επιθυμητό και απαραίτητο)**

Η διαδικασία της συμβουλευτικής σε άτομα που είναι μακροχρόνια άνεργοι και έχουν υποστεί ατύχημα ή σοβαρή ασθένεια απαιτεί **ικανότητες και εμπειρία σε έναν τουλάχιστον από τους ακόλουθους τομείς:**

- Παιδαγωγική
- Συμβουλευτική
- Ψυχολογία
- Κοινωνική εκπαίδευση
- Επαγγελματικός προσανατολισμός
- Γνώση της αγοράς εργασίας και στρατηγικές εφαρμογής

➤ **Τουλάχιστον δύο χρόνια σχετικής επαγγελματικής εμπειρίας σε:**

- Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού
- Ενασχόληση και υποστήριξη ομάδων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, με κάθε είδους προσωπική και ψυχολογική στήριξη όσον αφορά τη σταδιοδρομία
- Μέτρα που αφορούν την αγορά εργασίας και στρατηγικές εφαρμογής.

➤ **Κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες:**

- Σεβασμός
- Ανεκτικότητα
- Ανοιχτό πνεύμα
- Αυτογνωσία και αυτό-αξιολόγηση όσον αφορά τη συμπεριφορά

- Ενσυναίσθηση
- Ευελιξία σε θέματα συμπεριφοράς (αποτελεσματική διαχείριση αλλαγών)
- Ανάλυση πρωτοβουλίας και ικανότητα παρακίνησης των άλλων
- Διορατικότητα – εστίαση σε θέματα που είναι δυνατόν να αλλάξουν (κύκλος επιρροής)
- Δυνατότητα ανοικτής και επικοινωνιακής ανάδρασης
- Αυτοέλεγχος αναφορικά με τον καθορισμό ορίων μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής σχέσης
- Προθυμία για μάθηση και συνεχή ανάπτυξη
- Δεξιότητες σχετικά με τη χρήση Η/Υ – ικανότητα συνδυασμού προσωπικών συναντήσεων μέσω Skype, κλπ
- Αντιμετώπιση των διαπολιτισμικών διαφορών (εάν είναι εφικτό)

4. Εισαγωγή στην Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού: Η ιδέα

Το εγχειρίδιο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού έχει σχεδιαστεί και αναπτυχθεί ώστε να συμβάλει στην γενικότερη αξιοποίηση, τόσο της χρησιμότητας, όσο και της σπουδαιότητας του έργου "New Horizons", και ως εκ τούτου, έχει εξεταστεί επαρκώς ο σαφής προσδιορισμός όλων των σχετικών εννοιών αυτής.

Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού γενικότερα, ορίζεται ως η επιστημονική στήριξη που παρέχεται σε ένα άτομο προκειμένου να αποκτήσει γνώσεις και εμπειρία ώστε να είναι σε θέση να εξερευνά, να κατανοεί την αγορά εργασίας και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Αυτός ο γενικός ορισμός, με τις απαραίτητες προσαρμογές, ισχύει και για την ειδική ομάδα-στόχο με ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό να διευκρινιστούν τα χαρακτηριστικά των διαφορετικών ομάδων των ατόμων με ειδικές ανάγκες, όπως επίσης και το κοινωνικό πλαίσιο κάθε χώρας που υστερεί όσον αφορά αλλαγές στο συγκεκριμένο θέμα. Σε σύγκριση με άλλες χώρες της ΕΕ, το Ηνωμένο Βασίλειο βρίσκεται σε καλύτερη κατάσταση σε αυτόν τον τομέα, εξακολουθεί όμως να υπάρχει περιθώριο βελτίωσης.

Ένα επαγγελματικό μοντέλο συμβουλευτικής περιλαμβάνει τους ακόλουθους στόχους:

- Αξιολόγηση των στοιχείων της προσωπικότητας του ατόμου,
- Επαγγελματική έρευνα και επιλογή,
- Επαγγελματική κατάρτιση, τοποθέτηση και παρακολούθηση (Thomas & Benen 1984).

Προφανώς, όσον αφορά τους στόχους, τα προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και οι πρωτοβουλίες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες δεν διαφέρουν από εκείνα που προορίζονται για άτομα χωρίς αναπηρία. Όμως, όλα τα σχετικά «συστατικά» όπως οι μέθοδοι αξιολόγησης, οι διαδικασίες και οι στρατηγικές πρέπει συχνά να τροποποιούνται προκειμένου να «ταιριάζουν» με τα χαρακτηριστικά και τις συγκεκριμένες απαιτήσεις της εκάστοτε ομάδας πληθυσμού, ανάλογα με τον τύπο της αναπηρίας.

Ο γενικός στόχος του συμβούλου που ασχολείται με άτομα με ειδικές ανάγκες είναι να τους βοηθήσει πρώτα να αποδεχθούν τους εαυτούς τους και την παρούσα κατάστασή τους ως έχει, και στη συνέχεια να προετοιμάσει το πεδίο για περαιτέρω εκπαιδευτικές και μελλοντικές επαγγελματικές επιλογές.

Για να βοηθήσει τον ωφελούμενο, ο Σ.Ε.Π. πρέπει να είναι σε θέση να ακολουθήσει ένα **μοντέλο συστημικής παρέμβασης**. Πρέπει να συνεργαστεί όχι μόνο με τον ίδιο, αλλά και με άλλα άτομα από το ευρύτερο περιβάλλον του (π.χ. οικογένεια, σχολείο, φίλοι και γιατροί), έτσι ώστε αυτοί να μπορέσουν να τον αποδεχτούν και να τον βοηθήσουν, όταν χρειάζεται.

Ο σύμβουλος πρέπει να θεωρείται ως ο «επικεφαλής» για την επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος αναφορικά με τον ωφελούμενο. **(Παρακαλώ ανατρέξτε: Δραστηριότητα 1, στα Χαρακτηριστικά της Συμβουλευτικής: "Ο ορισμός του ρόλου του Συμβούλου στην ομάδα εργασίας», στην Ενότητα 1 του Προγράμματος Κατάρτισης)**

Ο ρόλος της οικογένειας, ως άλλου σημαντικού παράγοντα κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής είναι πολύ σημαντικός και για το λόγο αυτόν συχνά είναι απαραίτητη η συμβουλευτική παρέμβαση προς την οικογένεια, ώστε να αποδεχθεί, να θεραπεύσει και πιθανόν να τροποποιήσει τη συμπεριφορά της για το καλό του ατόμου με ειδικές ανάγκες.

Σύμφωνα με τον ορισμό της Ε.Ε. (1993), ο όρος **ειδικές ανάγκες**, αναφέρεται σε άτομα με σοβαρά ελαττώματα, εκ γενετής αναπηρίες ή αναπηρίες εξαιτίας σωματικών τραυματισμών, σε αισθήσεις / ψυχικές / γνωστικές διαταραχές που περιορίζουν ή αποκλείουν την απόδοση ορισμένων ή όλων των δραστηριοτήτων τους που θεωρούνται φυσιολογικές για άλλους υγιείς ανθρώπους.

Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι ένα άτομο με ειδικές ανάγκες διαφέρει μόνο όσον αφορά τη δυσκολία συμμετοχής επί ίσοις όροις, τόσο στον εργασιακό χώρο όσο και στον κοινωνικό τομέα.

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες παρουσιάζουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά στην προσωπικότητά τους, με βασικά σημεία τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν στα ακόλουθα επίπεδα:

1. **Περιορισμένα πρώιμα βιώματα**, όπως λιγότερες ευκαιρίες για διερεύνηση του επαγγελματικού περιβάλλοντος, περιορισμένη αντίληψη για ευκαιρίες απασχόλησης.
2. **Ανεπαρκή εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση**, με αποτέλεσμα να μην γνωρίζουν τις υπηρεσίες και τα είδη επαγγελματικής εκπαίδευσης ή τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες όπως είναι οι ίδιοι. Μπορεί επίσης να μην

είναι καλά ενημερωμένοι για τα συγκεκριμένα δικαιώματά τους σύμφωνα με το εργατικό δίκαιο.

3. **Έλλειψη συνειδητοποίησης των χαρακτηριστικών τους** (δεξιότητες, ενδιαφέροντα, αξίες κ.λπ.), πράγμα που έχει αρνητικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές τους επιλογές.
4. **Χαμηλή αυτοεκτίμηση**, στην οποία η αρνητική στάση, οι γενικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις του κοινού συμβάλλουν σημαντικά. Επίσης, έχουν **χαμηλή αυτοπεποίθηση και έλλειψη πειθούς**.
5. **Έλλειψη κινήτρων για την αντιμετώπιση του γραφειοκρατικού συστήματος**.
6. **Αδυναμία στη διαδικασία λήψης αποφάσεων**, δεδομένου ότι έχουν λιγότερες ευκαιρίες να λάβουν αποφάσεις, αφού συνήθως άλλοι λαμβάνουν αποφάσεις για/ σχετικά με αυτούς (π.χ. γονείς, γιατροί και εκπαιδευτικοί).
7. **Αντιμετωπίζουν τις προκαταλήψεις των εν δυνάμει εργοδοτών**.
8. **Ταλαιπωρούνται από υψηλότερη ανεργία**.

Κατ' επέκταση, όλοι αυτοί οι περιορισμοί έχουν αρνητικό αντίκτυπο, όχι άμεσα σε σχέση με την αναπηρία αυτή καθαυτή, αλλά σε σχέση και με άλλους κοινωνικούς περιορισμούς και φραγμούς.

Οι περιορισμοί αυτοί και τα εμπόδια καθιστούν επιτακτική την ανάγκη μιας προσαρμοσμένης και ολοκληρωμένης προσέγγισης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τόσο από τον Σ.Ε.Π. όσο και από το γενικό υποστηρικτικό πλαίσιο. Κύριος στόχος είναι η βοήθεια προς τα άτομα αυτά για ενσωμάτωση ή επανένταξη στην κοινωνία, όχι μόνο μέσω της στήριξης σε αυτά, αλλά ταυτόχρονα, στηρίζοντας και το άμεσο κοινωνικό τους περιβάλλον (οικογένεια, σχολείο και φίλους).

Πέρα από τις δυσκολίες που έχουν αναφερθεί πιο πάνω και οι οποίες συνδέονται με τη φύση των προβλημάτων κάθε υποομάδας, οι Σ.Ε.Π. καλούνται να αντιμετωπίσουν μία ακόμη δυσκολία όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Οι εργοδότες διακατέχονται από την προκατάληψη ότι η κοινωνία έχει διαμορφώσει μια ιδιαίτερη αντίληψη για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και αποφεύγει οποιαδήποτε μετακίνηση από την αρχική αυτή πεποίθηση. Η ιδέα που επικρατεί για τα άτομα με ειδικές ανάγκες είναι ότι δεν μπορούν να εργαστούν δεδομένου ότι διαθέτουν μη ελκυστικά χαρακτηριστικά που δυνατόν να επηρεάσουν αρνητικά

την εικόνα της εταιρείας και να δημιουργήσουν προβλήματα στις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων αλλά και στις σχέσεις με τους πελάτες.

Η αντίληψη αυτή έχει όλα τα χαρακτηριστικά ενός αρνητικού στερεοτύπου. Επικρατεί μια εσφαλμένη/ ανακριβής εικόνα που παρεμβαίνει ανάμεσα σε εμάς και την πραγματικότητα και μας εμποδίζει να αντιληφθούμε όλες τις διαστάσεις.

4.1 Το Μοντέλο Συμβουλευτικής του προγράμματος New Horizons

Τόσο η όλη ιδέα όσο και η δομή του εγχειριδίου "New Horizons" βασίζονται στις **αρχές του Μοντέλου Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του προγράμματος New Horizon**. Η προσέγγιση αυτή υιοθετήθηκε για να απεικονίσει τις ιδιαιτερότητες αυτού του ολιστικού μοντέλου συμβουλευτικής το οποίο αποσκοπεί στην παροχή συστηματικής στήριξης σε άτομα με ειδικές ανάγκες. Γενικά, το μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού New Horizons βασίζεται στη θεωρητική έννοια της Υπαρξιακής Συμβουλευτικής (Existential Counselling) που έχει **5 βασικούς στόχους** και οι οποίοι περιλαμβάνονται στο μοντέλο New Horizons:

- Διεύρυνση της αυτογνωσίας,
- Αύξηση των δυνατοτήτων επιλογής,
- Βοήθεια προς τους ωφελούμενους να αποδεχθούν την ευθύνη της επιλογής,
- Βοήθεια προς τους ωφελούμενους να ανακαλύψουν το δικό τους νόημα, τους σκοπούς, τις αξίες και τους στόχους τους,
- Βοήθεια προς τους ωφελούμενους να δημιουργήσουν σημαντικές σχέσεις.

Το μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού "New Horizons" είναι δυνατόν να περιγραφεί πολύ καλά με ένα μότο από την υπαρξιακή ψυχοθεραπεία σχετικά με την κατανόηση της ανθρώπινης φύσης: **"Να συνειδητοποιήσουμε τους βαθμούς ελευθερίας μας και να επιλέξουμε τι μπορούμε να κάνουμε στις δεδομένες συνθήκες!"**

Στην Υπαρξιακή Συμβουλευτική, η **Σχέση Συμβούλου-Πελάτη** μπορεί να θεωρηθεί ως ένα "μακρύ ταξίδι" το οποίο θα πρέπει να βασίζεται στις ακόλουθες βασικές αρχές:

- Εστίαση στην τρέχουσα ζωή του πελάτη

- Εκδήλωση σεβασμού και πίστης στις δυνατότητες των πελατών να αντιμετωπίσουν τις καταστάσεις
- Εκδήλωση γνήσιου ενδιαφέροντος και ενσυναίσθησης
- Ο σύμβουλος να είναι παράδειγμα προς μίμηση με αυθεντική συμπεριφορά – να είναι ολοκληρωτικά παρών και να προσπαθεί να δημιουργήσει σχέσεις φροντίδας και στοργής με τους πελάτες
- Καθιέρωση συνεργατικής σχέσης στην οποία τόσο ο πελάτης όσο και ο σύμβουλος συμμετέχουν σε ένα ταξίδι ανακάλυψης του εαυτού τους
- Στήριξη του πελάτη να μεταφέρει στην πράξη αυτό που μαθαίνει από τη συμβουλευτική
- Στήριξη του πελάτη ώστε να είναι σε θέση να μετατρέπει τις δυσκολίες σε ευκαιρίες
- Παροχή αποτελεσματικής ανατροφοδότησης για να βοηθηθεί ο πελάτης να δημιουργήσει νέα συμπεριφορά
- Αναγνώριση των επιτευγμάτων προς ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και του κινήτρου

Η Εικόνα 1 απεικονίζει το Μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του New Horizons:



Εικόνα 1. Το Μοντέλο Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του New Horizons

Στην εικόνα 1 το προτεινόμενο μοντέλο αποτελείται από πέντε (5) σημαντικά στοιχεία που κάθε σύμβουλος πρέπει να ακολουθήσει ως προσέγγιση. Παρόλο που κάθε στοιχείο εκφράζει από μόνο του τη σπουδαιότητα και τη σημασία του, αυτό που κατά κύριο λόγο πρέπει να έχουμε υπόψιν είναι η κατανόηση του πλαισίου και των ειδικών αναγκών των ωφελούμενων, καθώς αυτό αποτελεί τη βάση για την οικοδόμηση σχέσης εμπιστοσύνης.

Σε αυτήν τη βάση ένας Σ.Ε.Π. μπορεί να καθορίσει τα επόμενα βήματα ενός ωφελούμενου και να συνδυάσει συνεδρίες αυτογνωσίας με τεχνικές ενδυνάμωσης που έχουν εφαρμοσθεί αποτελεσματικά, πράγμα που θα εξασφάλιζε τη μεγαλύτερη συμμετοχή κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

Προκειμένου κάποιος να είναι σε θέση να παρέχει συγκεκριμένες και ολοκληρωμένες συμβουλές, οι ανάγκες της ομάδας στόχου θα πρέπει να προσδιοριστούν με σαφήνεια:

- ✓ Ποιο είναι το υπόβαθρό τους;
- ✓ Τι επηρεάζει τα κίνητρό τους;
- ✓ Για πια θέματα αγωνίζονται;
- ✓ Γιατί νιώθουν διχασμένοι αναφορικά με τις διαθέσιμες επιλογές όπως τις αντιλαμβάνονται;

Οι Σ.Ε.Π. θα πρέπει πάντα να στοχεύουν στην εις βάθος διερεύνηση των αναγκών των πελατών τους και να προσπαθούν να «μπουν στη θέση» τους, ώστε να βιώσουν τις δυσκολίες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η συνήθης διαδικασία κάθε προσέγγισης επαγγελματικού προσανατολισμού περιλαμβάνει, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, όλα τα προηγούμενα στάδια, όπως διευκόλυνση ενδυνάμωσης της αυτογνωσίας, αύξηση των δυνατοτήτων επιλογής, βοήθεια στους πελάτες να αποδεχθούν την ευθύνη επιλογής κ.λπ. Ιδιαίτερα, εστιάζουμε σε αυτές τις γενικές έννοιες στο μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού του New Horizons όταν αναφερόμαστε σε:

➤ **Αυτογνωσία** – στο πρόγραμμα New Horizons αποσκοπούμε στο να στηρίξουμε τα άτομα να αποκτήσουν μεγαλύτερη αυτογνωσία φροντίζοντας να ενημερωθούμε για τα ενδιαφέροντά τους, τις αξίες και τις δεξιότητές τους, που θα μπορούσαν να τους βοηθήσουν να αντιληφθούν καλύτερα ποιες θέσεις εργασίας είναι κατάλληλες για αυτούς και ποιες όχι. Κάποιος που είναι

σε ένα επάγγελμα που του ταιριάζει είναι πιθανόν να έχει περισσότερα κίνητρα, να είναι επιτυχημένος και να απολαμβάνει αυτό που κάνει περισσότερο από κάποιον άλλον που δεν έχει αυτή τη δυνατότητα. Στο μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού του New Horizons, πιστεύουμε ότι η αυξημένη αυτογνωσία είναι δυνατόν να μας βοηθήσει να κάνουμε αλλαγές στη ζωή μας (προσωπική, επαγγελματική, κοινωνική) και να νιώθουμε πιο ικανοποιημένοι και ευχαριστημένοι από τις επιλογές μας. Ωστόσο, το να έχουμε αυτογνωσία δεν σημαίνει ότι είμαστε εγωιστές. Αυτό είναι απλώς ένα βήμα για να «εκμεταλλευτούμε» τις πραγματικές μας δυνατότητες και για να ζήσουμε μια ζωή γεμάτη σκοπό και νόημα.

➤ **Ενημέρωση για την αγορά εργασίας** – στο μοντέλο συμβουλευτικής του προγράμματος New Horizons, οι πληροφορίες για την αγορά εργασίας αφορούν τον τρόπο με τον οποίο οι πελάτες μπορούν να εξασφαλίσουν πληροφορίες για τις θέσεις εργασίας που είναι διαθέσιμες και κατάλληλες γι' αυτούς. Τέτοιου είδους πληροφορίες είναι δυνατόν να συλλεχθούν μέσω βιβλίων, ιστότοπων, καθώς και μέσω μιας υπηρεσίας πληροφόρησης για την αγορά εργασίας που παρακολουθεί τις τρέχουσες τάσεις και ευκαιρίες στην περιοχή ή τη χώρα τους. Με τη βοήθεια του Σ.Ε.Π. του New Horizons και τη χρήση των κατάλληλων εργαλείων, τα άτομα μπορούν να μιλήσουν με μέλη της οικογένειας, δυνητικούς εργοδότες και μέλη της κοινότητας, για να θέσουν ερωτήσεις σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές εργασίας. Όλες αυτές οι ενέργειες είναι δυνατόν να βοηθήσουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να γίνουν πιο αισιόδοξοι.

➤ **Λήψη αποφάσεων, καθορισμός στόχων** – στο μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού του New Horizons, κατά την επιλογή του κατάλληλου επαγγέλματος είναι σημαντικό να συνδυάσουμε την αυτογνωσία με τις πληροφορίες για την αγορά εργασίας ώστε να επιτύχουμε τα καλύτερα αποτελέσματα για τον ωφελούμενο. Είναι συχνά χρήσιμο να εμπλακούμε σε μια συζήτηση και να σταθμίσουμε το κόστος και τα οφέλη των διαφόρων επιλογών. Ο καθορισμός τόσο των βραχυπρόθεσμων όσο και των μακροπρόθεσμων στόχων είναι επίσης μια επωφελής δραστηριότητα που θα βοηθήσει στην εμπλοκή των ατόμων. **Ο καθορισμός ενός στόχου δεν είναι κάτι δύσκολο, το να αλλάξεις ωστόσο την υφιστάμενη συμπεριφορά σου έμπρακτα, είναι!**

➤ **Αναζήτηση εργασίας** – Τα άτομα συνήθως χρειάζονται βοήθεια όσον αφορά τις στρατηγικές αναζήτησης εργασίας, όπως π.χ στη σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος και μιας συνοδευτικής επιστολής, στην απόκτηση δεξιοτήτων συνέντευξης, όπως επίσης και καθοδήγηση για το πού να αναζητήσουν τις διαφημιζόμενες θέσεις εργασίας καθώς και εκείνες τις θέσεις που δεν διαφημίζονται. Όλοι πιστεύουν ότι δεν είναι εύκολο να βρουν μια δουλειά, εκτός αν έχουν ευρεία μόρφωση και εμπειρία σε έναν συγκεκριμένο τομέα. Φανταστείτε ανθρώπους, όπως στην συγκεκριμένη ομάδα-στόχο (πρόγραμμα New Horizons), οι οποίοι είχαν όλα τα απαραίτητα προσόντα και λόγω της ασθένειας, του ατυχήματος κ.λπ. δεν μπορούν να βρουν εργασία αντάξια της προηγούμενης που είχαν. Πρέπει να αντιληφθούμε ότι η ζωή τους, έχει επηρεαστεί σε κρίσιμο βαθμό, αλλά δεν έχει τελειώσει. Τα άτομα αυτά μπορούν να αξιοποιήσουν τα προσόντα τους σε συνδυασμό με τις νέες δεξιότητες που έχουν αποκτήσει και να βρουν τη δουλειά που τους κάνει να αισθάνονται χρήσιμοι.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα πάνω στο οποίο βασίζεται το μοντέλο της συμβουλευτικής του προγράμματος New Horizons είναι **οι δεξιότητες του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού** οι οποίες θα πρέπει να μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εκάστοτε ομάδας στόχου. Το πεδίο της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και της καθοδήγησης μεταβάλλεται συνεχώς ώστε να αντανακλά τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στην κοινωνία και στο χώρο της εργασίας. Η συνεργασία με άλλους, η ανταλλαγή πληροφοριών, πηγών, εμπειριών, πρακτικής και ποιοτικών προτύπων είναι πολύ σημαντική για να παρέχετε αλλά και να λάβετε βοήθεια όταν χρειαστεί. Επιπλέον, η ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης με τους εργοδότες είναι δυνατόν να συμβάλει στο να αλλάξει το στερεότυπο της αναπηρίας: "άχρηστα άτομα με ειδικές ανάγκες".

Ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα να αντιλαμβανόμαστε τα συναισθήματα των άλλων και τον τρόπο αντιμετώπισής τους βάσει της αντίδρασής του καθενός. Η δεξιότητα αυτή συνδέεται στενά με τη συναισθηματική νοημοσύνη που αναλύει, αξιολογεί και διαχειρίζεται ανθρώπινα συναισθήματα. Ως εκ τούτου, η ενσυναίσθηση είναι πολύ σημαντική για κάθε Σ.Ε.Π., επειδή συμβάλλει στην οικοδόμηση μιας αξιόπιστης σχέσης μεταξύ των δύο πλευρών (σύμβουλος και πελάτης). Είναι επίσης πολύ σημαντικό για έναν Σ.Ε.Π. να είναι σε θέση να βρει τον κατάλληλο

τρόπο για να αναπτύξει την ενσυναίσθηση με τον πελάτη του. Η εξέλιξη αυτή μπορεί να επιτευχθεί με:

- **Το να «βάζει» κάποιος τον εαυτό του στη θέση του άλλου** και να προσπαθεί να αξιολογήσει/ προσδιορίσει το επίπεδο του στρες στο οποίο βρίσκεται κάποιο άτομο.
- **Ανάπτυξη ισχυρών δεξιοτήτων παρατήρησης**, μέσω της συζήτησης και αποφεύγοντας την επιπόλαιη αξιολόγηση και τα συμπεράσματα.
- **Ανάπτυξη αναλυτικών δεξιοτήτων** αξιολογώντας την κατάσταση από διαφορετικές γωνίες και φτάνοντας στη ρίζα του προβλήματος.
- **Διαχείριση της κατάστασης** έχοντας υπόψιν ότι καθένας είναι μοναδικός.
- **Αποτελεσματική επικοινωνία.**
- **Παρακολούθηση και συνεχή επαφή.**

Δραστηριότητα 4: “Η πρακτική εφαρμογή του Μοντέλου Συμβουλευτικής του προγράμματος New Horizons” που εξετάζεται στην **Ενότητα 1** θα σας βοηθήσει να κατανοήσετε καλύτερα την ολιστική ιδέα πίσω από αυτό.

5. Περιγραφή των Βασικών Σταδίων του Συμβουλευτικού Μοντέλου του New Horizons

Η προτεινόμενη διαδικασία συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως περιγράφεται για τους σκοπούς του παρόντος εγχειριδίου και των ενοτήτων κατάρτισης του New Horizons, **βασίζεται στην προσέγγιση "5-Step Counselling Approach" της θεωρίας του Lindh Gunnel (2000)**. Η προσέγγιση του Lindh υιοθετεί το κοινωνιολογικό ερμηνευτικό πλαίσιο για τη συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού. Συγκεκριμένα, ο σύμβουλος εξετάζει την επαγγελματική συμβουλευτική κυρίως ως κοινωνική διαδικασία και ως στοιχείο κοινωνικής εργασίας και διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης.

Η αρχική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ συμβούλου και ωφελούμενου είναι πολύ σημαντική και θέτει τις βάσεις για την εξέλιξη της συμβουλευτικής (Gelso & Carter 1985). Ως εκ τούτου, οι σύμβουλοι πρέπει να δημιουργήσουν την ατμόσφαιρα εντός της οποίας ο ωφελούμενος θα αισθάνεται αποδοχή και θα νιώθει ότι τον σέβονται και τον εκτιμούν (Amundson 1993). Η δημιουργία μιας τέτοιας ατμόσφαιρας απαιτεί προσοχή όσον αφορά το φυσικό περιβάλλον και τη διαπροσωπική δυναμική. Όσον αφορά τη δεύτερη διάσταση, το μοντέλο New Horizons προτείνει συμβουλευτική προσέγγιση πέντε σταδίων, και περιλαμβάνει:

- **Παράθεση και αποσαφήνιση της κατάστασης**
- **Διεύρυνση νέων δυνατοτήτων**
- **Διατύπωση αντικειμενικών και ενδιάμεσων στόχων**
- **Προετοιμασία σχεδίου δράσης και υλοποίησης**
- **Αξιολόγηση και επίβλεψη.**

Στις ενότητες που ακολουθούν παρατίθεται αναλυτική περιγραφή του προτεινόμενου μοντέλου του προγράμματος New Horizons:

Πρώτο Στάδιο: Παράθεση και αποσαφήνιση της κατάστασης

Το πρώτο στάδιο του μοντέλου επικεντρώνεται στην αποσαφήνιση της παρούσας κατάστασης του ατόμου και παρατίθεται εκτενής αναφορά με βάση το υφιστάμενο μοντέλο και τους τρόπους προσέγγισης.

Προκειμένου να διερευνήσει την υπάρχουσα κατάσταση και όλες τις θετικές και αρνητικές εκπαιδευτικές και κοινωνικές πτυχές, ο Σ.Ε.Π. πρέπει να ενδυναμώσει και να ενθαρρύνει το άτομο να ξεπεράσει:

- ενδεχόμενη καταπίεση,
- απόρριψη,
- λεκτικές επιθέσεις, συχνά μη αποδεκτές.

Στο σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό ο σύμβουλος να προσφέρει στον πελάτη στήριξη ώστε να αποδεχτεί τον εαυτό του αλλά και τα προσωπικά του στερεότυπα αναφορικά με την έννοια της διαφορετικότητας. Η συμφιλίωση αυτή θα πρέπει να οδηγήσει τον σύμβουλο να πείσει τον πελάτη του ότι είναι ισότιμο άτομο που έχει ανάγκη από εκτίμηση, αναγνώριση και αποδοχή, όχι συμπάθεια και συμπόνια.

Σε περίπτωση που ο σύμβουλος εργάζεται εντός μίας ομάδας, η **Δραστηριότητα 3: “Συζήτηση”** που παρουσιάζεται στην **Ενότητα 2** του **Προγράμματος Κατάρτισης** προσφέρει την ευκαιρία ανταλλαγής γνώσης και προηγούμενης εμπειρίας με την ομάδα στόχο.

Για να επιτευχθεί αυτό το επίπεδο, είναι σημαντικό ο σύμβουλος μαζί με το άτομο να αναλύσει τα γεγονότα (επαρκείς ερωτήσεις σχετικά με το παρόν ζήτημα) και να διασαφηνίσει την κατάσταση (κατανόηση της υπάρχουσας δυσκολίας και των σχετικών προβλημάτων). Οι άνθρωποι, που έχουν βιώσει μια ασθένεια ή ένα σοβαρό ατύχημα, πρέπει να αντιμετωπίσουν μια εντελώς διαφορετική πραγματικότητα, διαφορετικές ανάγκες, προσδοκίες και αδυναμίες όπου θα πρέπει να διερευνηθούν.

Ταυτόχρονα, για να αντιμετωπίσουν δυσκολίες που προκύπτουν από την κατάστασή τους, τα άτομα με ειδικές ανάγκες συχνά αναπτύσσουν πολύ σημαντικές δεξιότητες, η αξία των οποίων τείνει να αγνοηθεί ή να υποτιμηθεί, όπως δεξιότητες διαπραγμάτευσης, επιμονής, ευελιξίας και δεξιότητες προσαρμογής κ.λπ.

Επιπλέον, ο σύμβουλος θα πρέπει να γνωρίζει ότι πρέπει να είναι αυθεντικός (όσον αφορά τα συναισθήματά του και χωρίς οίκτο προς τον πελάτη) και να διαθέτει ενσυναίσθηση (χωρίς να προσπαθεί να λύσει όλα τα προβλήματα του πελάτη ως «ειδικός»).

Ο σύμβουλος πρέπει να εξηγήσει στους ωφελούμενους γενικά τη διαδικασία της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού. Με αυτόν τον τρόπο, το άτομο θα νιώθει πιο ασφαλές για να ανοίξει εύκολα το μυαλό και την καρδιά του. Ανοιχτές ερωτήσεις όπως

"πώς", "τι" ή "μίλησέ μου σχετικά..." δίνουν στο άτομο την ευκαιρία να αρχίσει να μιλάει για τη ζωή και τα προβλήματά του. Οι κλειστές ερωτήσεις είναι πιο χρήσιμες για τη σκιαγράφηση του προφίλ του (ιατρική, κοινωνική, επαγγελματική). Ορισμένες άλλες τεχνικές της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι η ενεργή ακρόαση και η παράφραση. Το άτομο πρέπει να νιώθει ότι ο σύμβουλος είναι εκεί και μπορεί να επικοινωνήσει μαζί του.

Με την ενεργή ακρόαση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ο σύμβουλος μπορεί να δημιουργήσει μια ξεχωριστή σχέση με τους ωφελούμενούς του. Για παράδειγμα, ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού είναι σημαντικό να συνάψει συμβόλαιο (προφορικό ή γραπτό) με τον πελάτη το οποίο θα περιλαμβάνει «τα θέλω και δεν θέλω» (κυρίως εκ μέρους του δευτέρου). Με αυτό τον τρόπο, το άτομο θα αισθάνεται πιο ασφαλές και πρόθυμο να συνεργαστεί με τον σύμβουλο (**Δραστηριότητα 4: "Το κτίσιμο της Σχέσης με τον Πελάτη σας"** στην **Ενότητα 2**).

Επιπλέον, και οι δύο πρέπει να επιβεβαιώσουν την ανατροφοδότηση μέσω αξιολόγησης. Η αξιολόγηση αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω του προβληματισμού ή (επικεντρώνοντας σε μία σημαντική δήλωση από την τελευταία συνάντηση με τον πελάτη) της ανακεφαλαίωσης (την επανάληψη των πιο σημαντικών λέξεων που χρησιμοποιεί), το συναίσθημα (τη μεταφορά των συναισθημάτων του σε λέξεις) και τη σύνθεση (σύνδεση ανάμεσα στην ανακεφαλαίωση και το συναίσθημα). Για να δώσετε **ορισμένες δραστηριότητες ως παράδειγμα** σχετικές με το πρώτο στάδιο, καλό είναι να ξεκινήσετε από την οπτική γωνία του συμβούλου, ώστε να τους βοηθήσετε να κατανοήσουν την κατάσταση των ωφελούμενων.

Sidiropoulou- Dimakakou, 2013/ Andrianos P, Gogalis K., Zaharopoulou Ai. 2000).

Ορισμένες από τις πρακτικές δραστηριότητες που μπορείτε να εφαρμόσετε ως προετοιμασία για τη συμβουλευτική διαδικασία είναι:

- **Δραστηριότητα 3: «Βάζοντας τον εαυτό σου στη θέση του πελάτη» (Ιδιαιτερότητες της Συμβουλευτικής/ Συνεισφορά και μάθηση), Ενότητα 1**

Ο γενικός στόχος της άσκησης αυτής είναι να βοηθήσει κάθε σύμβουλο να αποκτήσει μεγαλύτερη κατανόηση για την κατάσταση του ατόμου, βάζοντας τον εαυτό του στη θέση του ωφελούμενου. Ως θεμελιώδες επίπεδο στη συμβουλευτική διαδικασία, κάθε σύμβουλος θα πρέπει να βιώσει πώς είναι να είσαι άτομο με αναπηρίες και να νιώσει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτοί οι άνθρωποι. Η άσκηση αυτή θα βγάλει τους συμβούλους από τη ζώνη

ασφαλείας τους και θα οδηγήσει σε αναστοχασμό που θα τους προετοιμάσει καλύτερα για τη συμβουλευτική διαδικασία.

- **Δραστηριότητα 1: “ Συνέντευξη κινητοποίησης” (Προσωπική διάγνωση/ Συνεισφορά και μάθηση), Ενότητα 3**

Η δραστηριότητα αυτή αφορά την ενθάρρυνση του προσώπου που τυγχάνει συμβουλευτικής στήριξης. Η αρχική αξιολόγηση είναι μια ψυχολογική τεχνική που οι περισσότεροι ψυχολόγοι/ ψυχοθεραπευτές/ σύμβουλοι χρησιμοποιούν, ιδιαίτερα στην αρχή της διαδικασίας με τον πελάτη. Δεδομένου ότι η τεχνική αυτή περιλαμβάνει πολλές σημαντικές ασκήσεις, ενεργή ακρόαση, κατάλληλη ανατροφοδότηση και αποτελεσματική επικοινωνία γενικότερα, αυτή θα πρέπει να χρησιμοποιείται σε όλη τη συμβουλευτική διαδικασία με τον ωφελούμενο, με μεγαλύτερη έμφαση στις πρώτες συναντήσεις.

Δεύτερο Στάδιο: Διερεύνηση νέων δυνατοτήτων

Στο δεύτερο στάδιο που είναι η «αναζήτηση νέων προοπτικών» ο Σ.Ε.Π. μετά την ολοκλήρωση του γενικού προφίλ του ωφελούμενου, βοηθά στη διερεύνηση λύσεων για την επαγγελματική του αποκατάσταση. Κατά τη διάρκεια της παρούσας διαδικασίας, η συμβολή τόσο του ανέργου όσο και του οικείου περιβάλλοντός του (οικογένεια, φίλοι, κοινότητα, προηγούμενοι εργοδότες, κ.α.) είναι μείζονος σημασίας για την επιτυχία του όλου εγχειρήματος.

Ο σύμβουλος ερευνά και καθοδηγεί τον άνεργο με ειδικές ανάγκες σχετικά με το «**να μάθει πως να μαθαίνει**». Είναι γνωστό πως οι στόχοι προετοιμασίας και ενσωμάτωσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στο γνωστικό τομέα, είναι παρόμοιοι με αυτούς για τον γενικό πληθυσμό. Που σημαίνει, ότι «κάθε άτομο, δικαιούται να αναρριχηθεί στο υψηλότερο επίπεδο γνώσης, δικαίου και αξιολόγησης, ανάλογα με το πνευματικό και συναισθηματικό στάδιο που βρίσκεται τη δεδομένη στιγμή, στα ακόλουθα επίπεδα:

- αναγνώριση της σπουδαιότητας του ζητήματος της επαγγελματικής αποκατάστασης
- αναγνώριση της σημασίας του συγκεκριμένου ανέργου ως άτομο και της επαγγελματικής του αποκατάστασης» (Bloom's learning steps).

Πιο συγκεκριμένα, για να διευρύνει ο άνεργος τις επαγγελματικές του προοπτικές, χρειάζεται τη βοήθεια του συμβούλου, ώστε να συνειδητοποιήσει με σαφήνεια την τρέχουσα κατάσταση στην οποία βρίσκεται. Ο σύμβουλος από την πλευρά του, οφείλει να είναι σε θέση να

παράσχει πληροφορίες σχετικά με τη δυναμική της αγοράς εργασίας, τα νέα επαγγέλματα που προκύπτουν, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα, αλλά και το εκπαιδευτικό σύστημα. Αυτές οι πληροφορίες είναι που θα βοηθήσουν τον ωφελούμενο να ξεκαθαρίσει το τοπίο και να αναπτύξει νέες προοπτικές για την επαγγελματική του εξέλιξη. Η **Δραστηριότητα 2: "Τα εμπόδια που αντιμετωπίζει η Ομάδα- Στόχος"** στην **Ενότητα 2**, μπορούν να αναπτύξουν μια βαθύτερη κατανόηση των εμποδίων και των φραγμών που αντιμετωπίζουν οι μακροχρόνια άνεργοι λόγω κάποιας ασθένειας ή τραυματισμού. Επίσης, η **Δραστηριότητα 6: "Διπλός Χάρτης: Η αλλαγή των περιοριστικών αντιλήψεων μέσα από τις λεπτομέρειες"** στην **Ενότητα 3** μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να βοηθήσει στην αλλαγή μία αρνητικής σκέψης/ άποψης που έχει ο ωφελούμενος άνεργος για τον εαυτό του ή γενικότερα, αντικαθιστώντας τη με νέα που να αντιστοιχεί στις προσωπικές αντιλήψεις του (ορισμός Νευρογλωσσικού Προγραμματισμού). Παράλληλα, το άτομο με ειδικές ανάγκες, πρέπει να είναι σε θέση να κατανοήσει τις πληροφορίες για τα επαγγέλματα και τις προοπτικές τους, ρωτώντας και απαντώντας σε ερωτήματα όπως:

- Ποια επαγγέλματα θα μου επιτρέψουν να αξιοποιήσω τις ικανότητες και τα δυνατά μου σημεία;
- Πώς μπορούν οι ανάγκες μου να συνδυαστούν με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος που επιθυμώ να ακολουθήσω;
- Πώς μπορώ να μάθω περισσότερα για μια δουλειά;

Επιπλέον, ο ωφελούμενος πρέπει να είναι σε θέση να κατανοεί πληροφορίες για τον εαυτό του σε σχέση με το επάγγελμα που τον ενδιαφέρει:

- Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μου;
- Ποια στοιχεία αποτελούν τροχοπέδη για μένα;
- Πώς μπορώ να βελτιώσω ορισμένα από αυτά;

Στη συνέχεια, ο Σ.Ε.Π. πρέπει να συνοψίσει όλες τις πληροφορίες και τις γνώσεις σχετικά με την αγορά εργασίας και τις δυνατότητες του ωφελούμενού του και να τις προσαρμόσει στο παρόν.

Στο σημείο αυτό, λάβετε υπόψη σας, ότι η γλώσσα που χρησιμοποιούμε για να επικοινωνούμε ή να απευθυνόμαστε ειδικά σε άτομα με ειδικές ανάγκες, συχνά αντικατοπτρίζει τις αντιλήψεις

μας για τα χαρακτηριστικά, τις επιθυμίες και τις ανάγκες που μπορεί να έχει αυτός ο άνθρωπος, συνειδητά ή ασυνείδητα.

Ο απώτερος στόχος κάθε συμβούλου που εργάζεται με άτομα με ειδικές ανάγκες είναι να τους βοηθήσει να εργαστούν προς την κατεύθυνση της καταλληλότερης εκπαιδευτικής ή/και επαγγελματικής επιλογής για τους ίδιους. Πρόκειται για μια εξελικτική, μακροπρόθεσμη διαδικασία η οποία, εξαιτίας των ιδιαιτεροτήτων των ατόμων αυτών (περιορισμένες πρώιμες εμπειρίες, αδυναμία στο επίπεδο λήψης αποφάσεων, χαμηλή αυτοεκτίμηση κλπ.), μας οδηγεί να ξεκινήσουμε από την αρχή.

Είναι μια οδυνηρή διαδικασία πράγματι, να συνειδητοποιήσουμε ότι κάποιος δεν είναι σε θέση να διατηρήσει την ίδια αντίληψη για τον εαυτό του και τις δυνατότητές του, μετά από ένα ατύχημα ή μια ασθένεια. Η αντιμετώπιση μιας νέας προοπτικής σχετικά με την παρούσα κατάσταση του, μπορεί συχνά να τον οδηγήσει σε φόβο και αντίσταση στην αλλαγή. Βασιζόμενος ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού στην ανταλλαγή πληροφοριών που θα λάβει από την ομάδα εργασίας (γιατροί, ψυχολόγοι) στο κέντρο αποκατάστασης του ωφελούμενου, έχει - εάν είναι εφικτό - να αντιμετωπίσει έναν ωφελούμενο άνεργο με τον (φυσικό ή/ και ψυχολογικό) περιορισμό του. Επομένως, δεν πρέπει ποτέ να αγνοήσει τα θέματα αναπηρίας, πιστεύοντας υποσυνείδητα ότι μπορεί να εξαφανιστούν με κάποιο τρόπο. Αυτά τα προβλήματα είναι πραγματικά, ίσως μόνιμα, και δημιουργούν συγκεκριμένες δυσκολίες. Ο στόχος είναι να τον βοηθήσει να εκτιμήσει και να αποδεχθεί τον εαυτό του, ως είναι. Αυτή η συνθήκη είναι απαραίτητη όταν ο σύμβουλος αντιλαμβάνεται τα όρια και τους προσανατολισμούς του πελάτη απαντώντας σε ερωτήσεις όπως:

- Ποιες είναι οι δεξιότητες των επαγγελματιών που προκαλούν το ενδιαφέρον του;
- Ποια επαγγέλματα είναι περιοριστικά επειδή απαιτούν δεξιότητες και δυνατά σημεία που λόγω της ιδιαίτερης κατάστασής τους, άτομα με ειδικές ανάγκες δεν μπορούν να στηρίξουν;
- Πόσο μεγάλες είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο ωφελούμενος στο παρόν;

Δραστηριότητες όπως η 2: "Τεχνική αυτογνωσίας", Δραστηριότητα 3: "Daniel Ofman: Βασικές δεξιότητες και αδυναμίες", Δραστηριότητα 5: "Περιορισμένες αντιλήψεις και υγιείς εναλλακτικές τους" και Δραστηριότητα 7: «Ο τροχός της ζωής» που βρίσκονται στην Ενότητα 3 θα βοηθήσουν τον σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού να συλλέξει περισσότερες

πληροφορίες σχετικά με τον ωφελούμενο, τις δεξιότητες, τα πλεονεκτήματα, τα μειονεκτήματα, τις πεποιθήσεις του, κλπ.

Ταυτόχρονα, θα βοηθήσουν τον ωφελούμενο, να μάθει περισσότερα για τον εαυτό του, να βελτιώσει την αυτοεκτίμησή του και να συγκεντρώσει πληροφορίες για τον τομέα όπου επιθυμεί να εργαστεί.

Τρίτο Στάδιο: Διατύπωση αντικειμενικών και ενδιάμεσων στόχων

Σε αυτό το στάδιο, αναπτύσσεται ένα σχέδιο δράσης με σκοπό να βοηθηθεί ο Σ.Ε.Π. ώστε να βρει τους καλύτερους δυνατούς και βραχυπρόθεσμους επαγγελματικούς στόχους του ωφελούμενου που πρέπει να είναι:

- πραγματικοί,
- αρκετά σύντομοι, ώστε να έχουν άμεσο θετικό αποτέλεσμα,
- με περιορισμούς.

Σε αυτό το σημείο, ο σκοπός του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι να παράσχει βοήθεια στον άνεργο, επιλέγοντας από διάφορες εναλλακτικές λύσεις, εκείνες τις επαγγελματικές κινήσεις που ανταποκρίνονται καλύτερα σε όλα τα χαρακτηριστικά που προέκυψαν από τα προηγούμενα στάδια.

Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, ο σύμβουλος πρέπει να λάβει υπόψη του ότι ο ωφελούμενος μπορεί να καταβάλει σοβαρές προσπάθειες για να θέσει στόχους αλλά να δυσκολεύεται να ανακάμψει λόγω διάφορων ανασταλτικών παραγόντων (εσωτερικές ή εξωτερικές συγκρούσεις με τον εαυτό του ή το κοινωνικό του περιβάλλον, κ.α.) ή γιατί δεν έχει εξαλείψει όλες τις περιοριστικές του αντιλήψεις.

Επιπλέον, αυτό που πρέπει να εξετάσει ο σύμβουλος πριν βάλει τον ωφελούμενο στην επόμενη διαδικασία είναι τα χαρακτηριστικά των στόχων του. Συγκεκριμένα:

- εάν μπορεί να αναστρέψει τις συνέπειες της επίτευξης ενός αντικειμενικού στόχου,
- εάν θα υπάρξουν νέες αλλαγές στη ζωή του/ της (από επεμβάσεις, κλπ),
- τι είδους αλλαγές,
- εάν είναι βέβαιο ότι θα πετύχει στην επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου,
- ο χρόνος που απαιτείται για την επίτευξη του στόχου από τον ωφελούμενο.

Η **προσωπική αναθεώρηση (επαναπροσδιορισμός)** αναφέρεται στο άτομο ως κοινωνικό πρόσωπο και όχι ως μονάδα και περιλαμβάνει ανθρώπους, θέματα, καταστάσεις ή περιορισμούς της ζωής του που επηρεάζουν την επαγγελματική του σταδιοδρομία και το προσωπικό σχέδιο δράσης. Η επίτευξη του στόχου του, θα αποτελέσει τη βάση της προσπάθειας του Σ.Ε.Π. όταν εστιάσει την προσοχή του στην προσωπική και κοινωνική ζωή του ωφελούμενου (Peavy 2000). Δραστηριότητες όπως η **δραστηριότητα 8: "Παιχνίδι αλλαγής κινήτρων"** και η **δραστηριότητα 9: " SMART: Καθορισμός στόχων"** που αναφέρονται στην **ενότητα 3** μπορούν να βοηθήσουν στην επίτευξη προσωπικών στόχων επαναπροσδιορισμού.

Ορισμένα από τα στοιχεία που περιλαμβάνονται στην προσωπική αναθεώρηση (επαναπροσδιορισμό) αφορούν:

- οικογενειακή κατάσταση,
- εμπειρίες, άνθρωποι ή καταστάσεις από το παρόν/ το παρελθόν που το άτομο θεωρεί ότι εξακολουθούν να επηρεάζουν την πρόοδό του,
- εμπειρίες, επιτυχίες ή αποτυχίες που έχουν διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην επαγγελματική του σταδιοδρομία,
- τις προσδοκίες που έχει για τις επαγγελματικές δραστηριότητες ή τις εργασίες που μπορεί να ανταποκριθεί ως ικανός ή μη,
- εδραιωμένες στάσεις ή αντιλήψεις του επαγγελματικού ρόλου που έχει εσωτερικεύσει στην ανάπτυξή του, από το πιο κοινωνικό (οικογενειακό) περιβάλλον του (για παράδειγμα, στο φύλο του).

Είναι πολύ σημαντικό σε αυτό το στάδιο, για τον **σύμβουλο να κάνει μια αξιολόγηση σχετικά με τις σχέσεις του ωφελούμενου του με τους σημαντικούς ανθρώπους στη ζωή του**. Πρέπει να εκτιμήσει την ποιότητα των σχέσεων του ανέργου ωφελούμενου με τους γονείς του και άλλους ανθρώπους στο ευρύτερο περιβάλλον, που μπορεί να αναστείλουν την ετοιμότητά του να διαχειριστεί την καριέρα του. Για το σκοπό αυτό, ο Σ.Ε.Π. μπορεί να χρησιμοποιήσει τα εργαλεία και τα ερωτηματολόγια που προτείνονται ή να αναφερθεί σε σχετική βιβλιογραφία.

Στο πλαίσιο της προσωπικής αναθεώρησης (επαναπροσδιορισμός), είναι κρίσιμος ο εντοπισμός σημαντικών κοινωνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων μέσα από προσωπικά γεγονότα του ωφελούμενου ή άλλες δραστηριότητες που δεν αναφέρονται άμεσα στην εκπαιδευτική και επαγγελματική σταδιοδρομία, όπως τα προσωπικά του ενδιαφέροντα, οι

ρόλοι του μέσα στην οικογένεια, κλπ. Οι περισσότεροι άνθρωποι υποτιμούν τις δεξιότητες που μπορεί να έχουν, εκτός από εκείνες που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια της εργασίας (συνήθως της πλέον πρόσφατης), πολύ περισσότερο από την τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Επίσης, είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τον σύμβουλο να αναζητά τους περιορισμούς και τα εμπόδια του ατόμου που συμβουλεύει. Το τελευταίο μπορεί να έχει μια υποκειμενική διάκριση μεταξύ ορισμένων στοιχείων σχετικά με την προσωπική ή επαγγελματική ζωή του ωφελούμενου, όπως εμπόδια ή περιορισμοί που δεν μπορούν να τον βοηθήσουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση στοχοθετημένων ενεργειών σε συγκεκριμένα έργα (π.χ. νέα επαγγέλματα, υλοποίηση ενός επιχειρηματικού σχεδίου, κλπ.).

Σε αυτή τη φάση, πρέπει να εντοπιστούν αυτές οι δυσκολίες και στη συνέχεια να οργανωθεί ένα σχέδιο για τον τρόπο αντιμετώπισής τους. Η χαμηλή αυτοεκτίμηση ή/και αυτοπεποίθηση, σοβαρά συναισθηματικά προβλήματα όπως το άγχος, η θλίψη, ο θυμός, η απώλεια, η απογοήτευση, οι οικογενειακές υποχρεώσεις και οι αξιώσεις, οι πεποιθήσεις των μελών της οικογένειας και άλλοι που έχουν άποψη για τις προσωπικές του επιλογές, οικονομικοί περιορισμοί, κλπ., είναι μερικά εμπόδια που είναι δύσκολο να υπερπηδηθούν αλλά όχι ανέφικτο.

Τα εμπόδια και οι περιορισμοί συνήθως διαχωρίζονται σε ενδογενή και εξωγενή, όπως η υγεία, η ηλικία, ο αυτό έλεγχος, η συμπεριφορά, η κουλτούρα, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η ταυτότητα κ.λπ. ή όπως οι περιορισμοί από προηγούμενες αποφάσεις (που αφορούν την οικογένεια και το κοινωνικό περιβάλλον) ή αντικείμενα που είναι σημαντικά τη δεδομένη χρονική περίοδο στη ζωή του ωφελούμενου (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού 2007). ωστόσο Οι περιορισμοί αυτοί μπορούν να ξεπεραστούν, αλλά συνήθως έχουμε μεγαλύτερο έλεγχο των εσωτερικών φραγμών, επομένως είναι ευκολότερο να ξεκινήσουμε από αυτά. Ξεκινάμε δουλεύοντας ιδιαίτερα εκείνα που είναι μη λογικά σε σχέση με την αγορά εργασίας, τα οποία πρέπει να εντοπιστούν και να υποστούν περαιτέρω επεξεργασία προκειμένου να καταπολεμηθούν και αν είναι δυνατόν να εξαλειφθούν.

Εδώ είναι σημαντικό να αναφερθούμε και στους μύθους καριέρας, αντιλήψεις δηλαδή που χαρακτηρίζονται από προκατάληψη, στρέβλωση της πραγματικότητας, "παράλογες αξιώσεις" κ.ο.κ. Όλα αυτά λοιπόν, επηρεάζουν αρνητικά τις απόψεις, τα συναισθήματα και τη

συμπεριφορά του ατόμου, ενώ μπορεί να μειώσουν την ικανότητά του να λαμβάνει σωστές επαγγελματικές αποφάσεις ή να επηρεάσουν σημαντικά το επίπεδο της αυτοεκτίμησής του. Ο Σ.Ε.Π. πρέπει να τον βοηθήσει να βρει τα αρνητικά του και να τα αλλάξει σε θετικά προς τον ωφελούμενο. (Sampson et al., 1999, Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2013).

Αφού αποκτήσει μια σαφή εικόνα για την τρέχουσα κατάσταση γενικά και ειδικά στην οποία βρίσκεται, ο σύμβουλος θα τον βοηθήσει να θέσει μακροπρόθεσμους και μεσοπρόθεσμους στόχους. Συγκεκριμένα, οι στόχοι θα πρέπει να είναι συγκεκριμένοι και σαφείς (όχι γενικοί και ασαφείς), μετρήσιμοι (καθορίζονται σε σχέση με το αποτέλεσμα), ελκυστικοί (δεσμευτικοί για τον ωφελούμενο), ρεαλιστικοί (για να είναι πραγματικοί και εύκολοι να επιτευχθούν), χρονικά προσδιορισμένοι (ο αναμενόμενος χρόνος επίτευξης του στόχου προσφέρει κίνητρα για δράση).

Ενδεικτικές δραστηριότητες, σε αυτό το στάδιο είναι η **δραστηριότητα 1: "Εσωτερικός και εξωτερικός εαυτός"** και η **δραστηριότητα 2: "Ποιος είμαι;" (βιογραφικό), που εξετάζεται στην Ενότητα 4**, οι οποίες δίνουν μια ιδέα για τον τρόπο που μπορεί ο σύμβουλος να δουλέψει με την ομάδα-στόχο.

Τέταρτο Στάδιο: Προετοιμασία σχεδίου δράσης και υλοποίησης

Στο τέταρτο στάδιο, όσον αφορά το σχέδιο δράσης και την υλοποίηση των επιχειρηματικών στόχων, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στους τρόπους με τους οποίους ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού θα βοηθήσει τον άνεργο ωφελούμενο, να ενεργοποιήσει και να διαμορφώσει ένα σαφές σχέδιο δράσης, με σύντομα αλλά σταθερά βήματα και άμεσα θετικά αποτελέσματα που θα δώσουν μια θετική αίσθηση αυξημένης αυτοεκτίμησης. Η **Δραστηριότητα 10: "Προσωπική Ανάλυση SWOT"** και η **Δραστηριότητα 11: "Ανάλυση Πόρων"** που αναφέρεται στην **Ενότητα 3** είναι κατάλληλες για αυτό το στάδιο, διότι παρέχουν πρόσβαση στα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες του ατόμου και αυξάνουν την αυτογνωσία ενώ παρουσιάζουν έναν οδηγό για την επίλυση των αντιστάσεων ώστε να κινητοποιήσει τον εαυτό του.

Ο βασικός στόχος αυτού του σταδίου είναι η επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και η υλοποίηση των στόχων του. Ο στόχος του συμβούλου είναι να ενισχύσει τη συμπεριφορά του ωφελούμενου και τη θετική του στάση

απέναντι στη ζωή, να τον κατευθύνει προς την εκμάθηση, την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και νέων δεξιοτήτων. Αρκεί να βοηθήσει το άτομο να δημιουργήσει διάφορες εναλλακτικές διαδρομές και να ετοιμάσει ένα σχέδιο δράσης το οποίο θα συνειδητοποιήσει το πώς και πότε μπορεί να επιτύχει αυτούς τους στόχους.

Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό για τον σύμβουλο να υποστηρίξει τον ωφελούμενο όσο το δυνατόν περισσότερο, να συζητά μαζί του τα συναισθήματά που συνοδεύουν οποιοδήποτε από τα σχέδιά του και να τον βοηθήσει να επιλέξει το καταλληλότερο για την κατάστασή του/της. Επίσης, να συνεργαστεί μαζί του σχετικά με ένα εναλλακτικό σχέδιο αν κάτι πάει στραβά.

Σε αυτό το σημείο, ο κύριος στόχος της διαδικασίας είναι ο Σ.Ε.Π. να παράσχει βοήθεια στο άτομο έτσι ώστε να επιλέγει διάφορες εναλλακτικές επαγγελματικές ενέργειες που του ταιριάζουν καλύτερα. Για παράδειγμα: επιλογή εκπαίδευσης, κατάρτισης, προγραμματισμός, συγκεκριμένες επαγγελματικές δράσεις ή θέσεις εργασίας, μέσω των εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού.

Δραστηριότητα 1: "Μια στιγμή, μια ευκαιρία, παιχνίδι ρόλων" (Inputs and learning) και " ο τροχός της Καριέρας " (Στρατηγικές στην αγορά εργασίας) που υπάρχει στη Ενότητα 4 είναι εργαλεία που μαζί με την προετοιμασία του βιογραφικού σημειώματος, μπορούν να βοηθήσουν τον ωφελούμενο να προετοιμάσει το δικό του σχέδιο και να το εκτελέσει.

Πέμπτο Στάδιο: Αξιολόγηση και επίβλεψη

Στο τελευταίο στάδιο, που περιλαμβάνει την αξιολόγηση και την επίβλεψη, οι ωφελούμενοι που ακολούθησαν τη διαδικασία New Horizons είναι σημαντικό να μπορέσουν να απαντήσουν σε βασικά ερωτήματα όπως:

- Ποια είναι η τρέχουσα κατάσταση μου σε σχέση με την προηγούμενη δουλειά μου;
- Τι με ενθαρρύνει και τι με ικανοποιεί σε σχέση με αυτή τη θέση;

Οι Shadish και Luellen (2005) θεωρούν την **αξιολόγηση ως "μια βασική ανθρώπινη δραστηριότητα που είναι εγγενής για την επίλυση προβλημάτων"**. Ως εκ τούτου, μπορεί κανείς εύκολα να φανταστεί το φάσμα των ζητημάτων που προκύπτουν στην πράξη. Ανάμεσα στα θέματα που σχετίζονται με την αξιολόγηση του επαγγελματικού προσανατολισμού, είναι ο ρόλος που αποδίδεται στην παρούσα διαδικασία, η επίβλεψη μεταξύ των διαδικασιών

αξιολόγησης και των αποτελεσμάτων, ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόζεται, αλλά και ο τρόπος με τον οποίο κρίνεται η ποιότητα και η σκοπιμότητα των ανθρώπινων παραγόντων.

Η διαδικασία αξιολόγησης θα καταδείξει την ικανότητα όλων των εμπλεκόμενων μερών (σύμβουλος, ωφελούμενος, άτομα που παρέχουν υποστήριξη/ προσωπικό) να κρίνουν τη σημασία και την εγκυρότητα της διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού και να βοηθήσουν να γίνει καλύτερη. Η αξιολόγηση της διαδικασίας που ακολουθεί ο ωφελούμενος, κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού προσανατολισμού και η παροχή ανατροφοδότησης στον σύμβουλο μπορούν να είναι επωφελείς και να τον κινητοποιήσουν σε μεγαλύτερο βαθμό.

Συνεπώς, μια συνεχής και συστηματική αξιολόγηση μπορεί να βοηθήσει τον σύμβουλο να παρέχει βέλτιστη συμβουλευτική στήριξη. Επιπλέον, μέσω της διαδικασίας αξιολόγησης το άτομο έχει την ευκαιρία να προβληματιστεί σχετικά με την εξέλιξη της δικής του πορείας. Τα αποτελέσματα είναι χρήσιμα για τους συμβούλους δεδομένου ότι παρέχουν ανατροφοδότηση σχετικά με την επιτευχθείσα προσωπική απόδοση και καθιστούν σαφές εάν συζητήθηκαν τα ζητήματα που επιθυμεί ο ωφελούμενος και αν αισθάνεται ότι πραγματικά βοηθήθηκε.

Σε αυτό το στάδιο, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να εφαρμόσει οποιεσδήποτε διαδικασίες υπολείπονται από το προηγούμενο στάδιο και να ενεργοποιήσει τις δεξιότητες που έχουν αναπτυχθεί για να εκτιμήσει την αξιολόγηση των στόχων μέσω των επιτευγμάτων του ωφελούμενου.

Οι πληροφορίες συλλέγονται και αναλύονται προκειμένου να καθοριστεί εάν το σχέδιο δράσης ή οι εναλλακτικές λύσεις υποστηρίζονται από το σύνολο των στοιχείων που ενισχύουν το δυναμικό του (δεξιότητες, ικανότητες, προσωπικότητα και ενδιαφέρον) ή ο σύμβουλος σταδιοδρομίας πρέπει να διερευνήσει μαζί με τον ωφελούμενο νέες λύσεις. Σε αυτή την περίπτωση, μπορεί να υπάρχει ανάγκη για ειδική ή περαιτέρω εκπαίδευση, επανεκπαίδευση κ.λπ.

Αυτή η διαδικασία επιτρέπει στον Σ.Ε.Π. να εντοπίσει τις πραγματικές αιτίες για τις οποίες ο πελάτης έχει απορρίψει επαγγελματικές ασχολίες ή ακόμα και θέσεις εργασίας. Επίσης, αποκαλύπτει παραπλανητικές αντιλήψεις του συμβούλου που είτε δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές του ικανότητες είτε αφορούν στρεβλωμένες πληροφορίες.

Τα δεδομένα που επεξεργάζονται στη συγκεκριμένη φάση είναι:

- επεξεργασία των πληροφοριών που έχει συλλέξει ο ωφελούμενος (εκπαίδευση, πτυχία, απασχόληση και αγορά εργασίας)
- αξιολόγηση του στόχου/ στόχων που έχουν τεθεί σε προηγούμενα στάδια
- δημιουργία εναλλακτικών επαγγελματικών και κοινωνικών στόχων.

Δραστηριότητες όπως η 3: "Στη θέση του πελάτη σας" που αναφέρεται στην Ενότητα 1 μπορούν να βοηθήσουν τον σύμβουλο, είτε σε ιδιωτικό είτε σε επίπεδο ομάδας, να κατανοήσει καλύτερα την κατάσταση και την πρόοδο κάθε ωφελούμενου. Μια άλλη δραστηριότητα που δίνει έναν καλό προβληματισμό σχετικά με το έργο του συμβούλου και την ανατροφοδότηση για την κατανόηση των ρόλων και της διαδικασίας από τον ωφελούμενο είναι η **Δραστηριότητα 1: "Καθορισμός του ρόλου ενός συμβούλου μέσα στην ομάδα εργασίας" στην Ενότητα 1. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να αναφερθεί ξανά, ότι η εφαρμογή κάθε δραστηριότητας δεν μπορεί να περιορίζεται μόνο σε ένα στάδιο αλλά επίσης να μπορεί να χρησιμοποιηθεί και σε άλλα στάδια.** Για παράδειγμα, η δραστηριότητα 1 μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στην αρχή της διαδικασίας. Εκτός αυτού, η δραστηριότητα 1: "Καθορισμός του ρόλου ενός συμβούλου μέσα στην ομάδα εργασίας" στην Ενότητα 1 μπορεί να εφαρμοστεί σε συνδυασμό με τη Δραστηριότητα 4: "Γνωστικά λάθη και πώς να τα χειριστούμε" που υπάρχει στην Ενότητα 3 στο στάδιο αυτό, συμπεριλαμβανομένης και της αξιολόγησης του συμβούλου, ζητώντας από τον ωφελούμενο να επισημάνει σε μια κλίμακα από 1 έως 5 την ικανότητα του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η μεγαλύτερη χρησιμότητα των τεστ αξιολόγησης και των ερωτηματολογίων είναι ίσως η συγκέντρωση πληροφοριών σχετικά με τον ωφελούμενο αλλά και τη διαδικασία, η κατηγοριοποίησή τους και ίσως η σύγκρισή τους με άλλα αποτελέσματα που εξάγονται χρησιμοποιώντας το ίδιο εργαλείο.

Τα τεστ και τα ερωτηματολόγια μπορούν να απαντήσουν σε ερωτήματα όπως:

- Ποια είναι τα εξέχοντα συμφέροντα του ωφελούμενου;
- Ποιες είναι οι δυνατότητες και οι αδυναμίες του σε σχέση με τη διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού;
- Πώς συγκρίνονται τα συμφέροντά του με εκείνα άλλων ανθρώπων που θεωρούνται επιτυχείς στο συγκεκριμένο επάγγελμα;

Ωστόσο, δεν απαντούν σε ερωτήματα όπως:

- Γιατί ο συγκεκριμένος ωφελούμενος δυσκολεύεται να πάρει επαγγελματικές αποφάσεις;
- Γιατί οι επιδόσεις του στην λήψη βοήθειας και παροχή καθοδήγησης είναι λιγότερες από ό, τι προβλεπόταν από τις επιπτώσεις των διαγνωστικών εργαλείων;

Για ερωτήσεις "γιατί", είναι απαραίτητο να συνδυάσετε τις πληροφορίες που λαμβάνονται μέσω της διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού με τα αποτελέσματα των διαγνωστικών εργαλείων. Όταν γίνει αυτό, τα τεστ και τα ερωτηματολόγια μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να:

1. Κάνετε τη συζήτηση πιο σχετική και συγκεκριμένη
2. Καθοδηγήσετε την διερεύνηση και αναζήτηση περισσότερων πληροφοριών
3. Βοηθήσετε τον ωφελούμενο να ξεκαθαρίσει την εικόνα του εαυτού του παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες και τις αδυναμίες, τις επιθυμίες και τις αντιπάθειες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του
4. Διευκολύνετε την καλύτερη κατανόηση του ωφελούμενου
5. Δείξετε στον ωφελούμενο τις δυνατότητες να συμβούν αλλαγές
6. Βοηθήσετε στην ερμηνεία των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των προσωπικών επιτευγμάτων του ωφελούμενου σε σχέση με την επιλογή του επαγγέλματος
7. Να οδηγήσετε τον ωφελούμενο σε περισσότερες εναλλακτικές λύσεις.

Τα αποτελέσματα των τεστ και των ερωτηματολογίων θα πρέπει πάντα να θεωρούνται ολιστικά σε συνδυασμό με άλλα δεδομένα σχετικά με τον ωφελούμενο. Εάν τα τεστ και τα ερωτηματολόγια συνδυάζονται σωστά με άλλα δεδομένα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να απαντήσουν οι ωφελούμενοι στα ακόλουθα ερωτήματα:

- Ποιες είναι οι πιθανότητες επιτυχίας μου σε αυτή τη διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού;
- Πώς τα τρέχοντα επιχειρηματικά μου σχέδια ταιριάζουν με τα ενδιαφέροντά μου, τις δεξιότητές μου, την προσωπικότητα μου και την παρούσα κατάσταση;
- Ποιες ακαδημαϊκές και επαγγελματικές εναλλακτικές λύσεις αξίζουν περαιτέρω διερεύνηση και σκέψη;
- Πώς είναι τα επίπεδα ικανοποίησης μου σε σύγκριση με άλλους ανθρώπους που κάνουν την ίδια δουλειά και έχουν τα ίδια ενδιαφέροντα με εμένα;

- Γιατί είναι δύσκολο να κάνω καλά επαγγελματικά σχέδια και τι μπορώ να κάνω για να διευκολύνω την επαγγελματική μου ανάπτυξη;
- Ποια σχέδια βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης επαγγελματικής / προσωπικής ζωής φαίνονται πολλά υποσχόμενα και προσφέρουν μεγαλύτερη επιτυχία και ικανοποίηση;

Κατά τη διάρκεια της αξιολόγησης, είναι δυνατή η λήψη κλιμακωμένων απαντήσεων π.χ. με τη βοήθεια μιας κλίμακας από 1 έως 5 που σημαίνει 1 το λιγότερο και 5 το περισσότερο. Είναι σημαντικό να επιτραπεί στον ωφελούμενο να αξιολογήσει τον σύμβουλο και την αποτελεσματικότητά του/ της. Τέλος, έχει μεγάλη σημασία ο ίδιος ο σύμβουλος να υποβληθεί στην απαραίτητη αυτοαξιολόγηση μέσω του σχετικού εργαλείου αξιολόγησης (π.χ. με τη βοήθεια ερωτηματολογίου).

Στο μοντέλο συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού New Horizons αναπτύχθηκε ένα ειδικό εργαλείο αξιολόγησης (βλέπε Παράρτημα 1) το οποίο προκαλεί κάθε σύμβουλο που τον χρησιμοποιεί να περάσει από τη διαδικασία αναστοχασμού, συμπεριλαμβανομένων των σημείων προόδου της διαδικασίας, τα βασικά διδάγματα, τα σχόλια σχετικά με το εγχειρίδιο συμβουλών, την προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε, καθώς και τα εργαλεία εκπαίδευσης και συμβουλευτικής που χρησιμοποιήθηκαν. Πρέπει να συμπληρώνεται κατά προτίμηση στο τέλος της συμβουλευτικής διαδικασίας ή σε ενδιάμεσο στάδιο. Ωστόσο ο σύμβουλος θα πρέπει να μπορεί να βασίζεται τα σχόλια/ τις συστάσεις του σε συγκεκριμένα γεγονότα και παρατηρήσεις, για τα οποία υπάρχει τεκμηρίωση.

6. Επίλογος

Η επαγγελματική ενασχόληση μπορεί να θεωρηθεί ως «δείκτης ανθρώπινης αξίας μέσα στην κοινωνία» (Σιδηροπούλου-Δημητρόπουλος 2000). Η ίδια η κοινωνία αποδίδει μεγάλη σημασία στην ανθρώπινη εργασία και επομένως την κατατάσσει σε μια ιεραρχία. Όταν πρόκειται δε, για άτομα με ειδικές ανάγκες που έχουν αποκλειστεί από την παραγωγική διαδικασία και πρέπει να αντιμετωπίσουν τη σωματική/πνευματική/ψυχική τους αναπηρία, τις κοινωνικές προκαταλήψεις και τα στερεότυπα που τους απομακρύνουν κάθε ευκαιρία για να αποδείξουν τις ικανότητές τους, διαμορφώνεται μια περίπλοκη κατάσταση γι' αυτούς.

Το πρόγραμμα "New Horizons" είναι μια πρωτοβουλία που απευθύνεται σε άτομα που έχουν αποκτήσει κάποια ανικανότητα μετά από ατύχημα ή σοβαρή ασθένεια που είχε ως αποτέλεσμα απώλεια θέσεων εργασίας. Αυτοί οι άνθρωποι έχουν μεγάλη δυσκολία να επανέλθουν στην στον εργασιακό στίβο λόγω των πολυάριθμων περιορισμών τους. Ο κύριος στόχος του προγράμματος είναι να προσδιορίσει τρόπους και μεθόδους που θα χρησιμοποιηθούν σε συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης, για την ένταξή τους στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας ως ισότιμα μέλη.

Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να παρέχει χρήσιμα εργαλεία σε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού που ασχολούνται με μακροχρόνια ανέργους με ειδικές ανάγκες. Είναι σημαντικό να έχουν συγκεκριμένες οδηγίες και αναφορές σε πρακτικές δραστηριότητες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν κατά τη διαδικασία παροχής συμβουλών.

Η προτεινόμενη προσέγγιση παροχής συμβουλών σε πέντε στάδια στο παρόν εγχειρίδιο έχει καθοριστεί με σαφήνεια και η σημασία της θεωρείται ως κατάλληλο εργαλείο/ μηχανισμός στην "βαλίτσα" του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού που θα διευκολύνει στην ομαλή ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας.

«Το πιο σημαντικό πράγμα στη ζωή για κάθε άνθρωπο είναι να δώσει αξία στον εαυτό του, να τον εκτιμήσει για τους λόγους τους οποίους είναι δημιουργικό, ικανό, ευέλικτο, όμορφο και στοργικό προς μια επιτυχή κοινωνική ένταξη» (Satir V., 1988).

Παράρτημα 1: Αξιολόγηση Συμβουλευτικής Διαδικασίας

Όνοματεπώνυμο:
Διάρκεια Συμβουλευτικής Διαδικασίας (από - έως)
Όργανισμός:
Θέση στον Όργανισμό:
Διάρκεια ωρών Σ.Δ.:

Περιγράψτε σύντομα τα βασικά χαρακτηριστικά του ωφελούμενού σας (ηλικία, επίπεδο προσόντων, διάγνωση και αποτελεσματικότητα στην επαγγελματική και κοινωνική του κατάσταση κ.λπ.).

--

Ποια είναι τα κύρια θέματα που αντιμετωπίσατε κατά τη διαδικασία παροχής συμβουλών - παραθέστε ορισμένα παραδείγματα επεξηγώντας την άποψη σας.

--

Ποια είναι τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίσατε κατά τη διαδικασία παροχής συμβουλευτικής; - παραθέστε ορισμένα παραδείγματα επεξηγώντας την άποψη σας;

--

Ακολουθήσατε την προσέγγιση συμβουλευτικής New Horizons; Θεωρήσατε ότι είναι χρήσιμη; Παρακαλώ δώστε μερικά παραδείγματα;

Βρήκατε χρήσιμο το εγχειρίδιο συμβουλών New Horizons και τις αναφορές για εκπαιδευτικά/ συμβουλευτικά εργαλεία που δίνονται σε κάθε ενότητα; Δώστε μερικά παραδείγματα;

Τι θα συνιστούσατε στην ομάδα του New Horizons όσον αφορά τη βελτίωση του προγράμματος και των εργαλείων κατάρτισης και παροχής επαγγελματικού προσανατολισμού;

Με γνώμονα τα ειδικά εκπαιδευτικά και συμβουλευτικά εργαλεία που παρουσιάζονται, αξιολογήστε σε ποιο βαθμό συμφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις:

		<i>negative</i>		<i>positive</i>		
Αρ.	Αντικείμενο Αξιολόγησης	--	-	0	+	++
	Τα εργαλεία εκπαίδευσης και συμβουλευτικής ...	--	-	0	+	++
1	Είναι κατάλληλα για τις ανάγκες της ομάδας στόχου.					
2	Είναι κατανοητά για την ομάδα στόχου.					
3	Ισχύουν μέσα στο πλαίσιο εργασίας μου.					
4	Το περιεχόμενό τους αντανακλά την ισχύουσα πραγματικότητα.					
5	Παρουσιάζουν ισορροπία μεταξύ του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους.					

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Amundson, N. E. (1989). *A model of individual career counseling*. *Journal of Employment Counseling*, 26, 132-138
- Amundson, N. E. (1993). *Mattering: A Foundation for Employment Counseling and Training*. *Journal of Employment Counseling*, 30, 146-152
- Amundson, N. E. (1998). *Active engagement: Enhancing the career counseling process*. Richmond, British Columbia, Canada: Ergon Communications.
- Anctil, T. M. (2013). *A Career Counseling Model for Working with Adults with Disabilities Through Vocational Rehabilitation*. Counselor Education Faculty Publications and Presentations, paper 9.
- Andrianos, P., Gogalis, K., Zaharopoulou, Ai. (2000). *Professional Preparation and Integration of Individuals with Special Needs*.
- Bloom, B. (1956). *Taxinomy of Educational Goals*. Handbook I. Cognitive Domain. New York: David Mc Kay.
- Career Counseling: Current Trends in Research and Theory (2013). *Journal of Counselology*
- Center of Action Program of Euroguidance EUROGUIDANCE (2016), *Advisory guidance to support NEETs*
- European Project University of Thessaly: “Young entrepreneur people to mentor long-term unemployed adults”, Career Manual
- Gelso, C. J. & Carter, J. A. (1985). *The relationship in counseling and psychotherapy: Components, consequences, and theoretical antecedents*. *The Counseling Psychologist*, 13, 155-243
- Giannitsas, N., Sidiropolou- Dimakakou, D., Makri-Mpotsari, E., Anastasiou, D., Argiropoulou, A. (2003). *Professional preparation and integration of teenagers with special needs: Perceptions and attitudes of their own and their parents*. *Nea Paideia*, 107, 147-159
- Lindh, G. & Dahlin, E. (2000). A Swedish Perspective on the Importance of Bourdieu’s Theories for Career Counseling. *Journal of employment counseling*, 4, 194-203
- Mitchell, David, R. (1986). *A developmental system approach to planning and evaluating services for persons with handicaps*. Brown, Roy, I. (A Series in Developmental Handicap. Management and Administration of Rehabilitation Programmes.) Groom Helm, London,

College Hill Press, San Diego. Article: Miller (1978) και τους Ramey, McPhee και Yates (1982), Ackoff και Emery (1972), Hare (1967).

- National Center of Vocational Guidance (2007). *Guide for counseling and career guidance in the field of employment*, part B, chapter 2, unit A.
- National Organization for the Validation of Qualifications and Vocational Guidance (EOPEPEP, *Development of Lifelong Career Management Skills*)
- National Organization for the Validation of Qualifications and Vocational Guidance (EOPEPEP), Euroguidance Center of Greece (2012). *CONSULENING MANUAL- Scientific Support Material for Career Consultants*
- Peavy, R.V. (1997). *A constructive framework for career counselling*. In Sexton, T., & Griffin, B. *Constructivist thinking in counselling practice, research and training*. NY: Teachers college. Pp. 122-141.
- Peavy, R.V. (2000a). *A SocioDynamic perspective for counselling*. Australian Journal of Career Development. 9, 1, Autumn 2000, 17-24.
- Pierr, E. L. & Cramer, S. H., (1992). *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. NY: Harper Collins Publ.
- Sampson, J. P., Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (1999). *A cognitive information processing approach to employment problem solving and decision making*. The Career Development Quarterly, 48, 3-18
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., & Reardon, R. C. (1992). *A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice*. Career Development Quarterly, 41, 67-74.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996a). *Career Thoughts Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996b). *Career Thoughts Inventory workbook*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1996c). *Career Thoughts Inventory: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J. G., Reardon, R. C., & Saunders, D. E. (1998). *The design and use of a measure of dysfunctional career thoughts among adults, college students, and high school students: The Career Thoughts Inventory*. *Journal of Career Assessment*, 6, 115-134.
- Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: A cognitive information processing approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Shadish, W. R. & Luellen, J. K. (2005). *History of Evaluation*. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*, 183-186. Thousand Oaks, CA: Sage
- Shadish, W. R. & Luellen, J. K. (2005). *Quasi-experimental Designs*. In S. Mathison (Ed.), *Encyclopedia of Statistics in Behavioral Science*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Sidiropoulou- Dimakakaou, D., Argiropoulou, A., Droros, N. (2013). *Development of Skills of Lifelong Career: Theoretical Framework*. Athens: EOPPEP
- Sidiropoulou-Dimakakou, D. (2013-2014). *Counselling and guidance Notes*. National & Kapodistrian Athens University (5th edition)
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Dimitropoulos, A. (2000). *Vocational Guidance for People with Disabilities and People at Risk of Social Exclusion*, 125-144. Athens: Ellinika Grammata
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, E., Mylonas, K., & Tampouri, S. (2012). *Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece*, *World Journal of Education*, 2(1), 117- 130.
- UNESCO (1998). *Handbook on career counselling: A practical manual for developing, implementing and assessing career counselling services in higher education settings*. Paris
- UNESCO-UNEVOC (2013). *Revisiting global trends in TVET*. In chapter 7: *Career guidance and orientation*.
- Satir, V. (1998). *The New Peoplemaking*. Mountain View, Calif.: Science and Behavior Books. 1988

This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.