

### Υλικό 4.1.3m

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

**Επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική (CGC) στο πλαίσιο της εκπαίδευσης, του επαγγελματικού προσανατολισμού και της απασχόλησης ως κοινωνική απάντηση σε περίπλοκες καταστάσεις ζωής.**

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η αυξανόμενη αλλαγή στις μορφές απασχόλησης, η διαφοροποίηση του κόσμου της εργασίας και οι αλλαγές στις οργανωτικές δομές των εταιρειών (καθώς και των δημοσίων εργοδοτών) έχουν αλλάξει οριστικά το σύστημα απασχόλησης, την επαγγελματική δραστηριότητα και τη σταδιοδρομία των ανθρώπων. (πρβλ. Pore 2015· Hirschi/Dauwalder 2015· Guichard 2011· Sullivan 1999). Μπορεί να εντοπιστεί μια ευρεία ποικιλία παραγόντων επιρροής που παίζουν σημαντικό ρόλο εδώ και που έχουν επίσης μόνιμο αντίκτυπο στο είδος της καθοδήγησης και της συμβουλευτικής που είναι ζητούμενο, πχ:

- Η μεταβαλλόμενη φύση των εκπαιδευτικών συστημάτων και των εκπαιδευτικών ευκαιριών, ιδιαίτερα η εστίαση στις δεξιότητες έτοιμες για εργασία.
- Αλλαγή των απαιτήσεων στα προσόντα και της προσδοκίας δια βίου συμμετοχής στην επίσημη και μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση
- Οι αλλαγές στην οργάνωση του χώρου εργασίας, τις τεχνολογίες και τις σχετικές αλλαγές στις βασικές ικανότητες
- Αλλαγές στον σχεδιασμό των εργασιακών σχέσεων
- Αλλαγή αντίληψης του ρόλου του κράτους, των συστημάτων συλλογικής ασφάλειας και των εταιρειών στην κάλυψη προσωπικών κινδύνων
- Η αλλαγή στα σχέδια και τις αξίες ζωής στην πορεία της αυξανόμενης εξατομίκευσης.

(cf. Kaudelka/Kilger 2013; Keupp 2013; Sappelt 2011; Berger/Hitzler 2010; Kron 2000).

Στην πορεία, αυτές οι αλλαγές επηρεάζουν και τις δύο πλευρές. Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες συχνά δεν είναι πλέον σε θέση να ανταποκριθούν στις ταχύτερα εξελισσόμενες εξελίξεις με μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Θέματα που αντιμετωπίστηκαν σε χωριστές κοινωνικές και θεσμικές σφαίρες αλληλοεπικαλύπτονται ολοένα και περισσότερο (π.χ. το εκπαιδευτικό σύστημα και ο κόσμος της εργασίας). Οι επενδύσεις από τη στιγμή που πραγματοποιούνται στα προσόντα ενός ατόμου ή των εργαζομένων γίνονται πιο γρήγορα παρωχημένες. Η επαγγελματική πορεία ή οι σταδιοδρομίες των εργαζομένων δεν μπορούν πλέον να προγραμματιστούν εύκολα, η εργασιακή ασφάλεια ή η ασφαλής εξέλιξη είναι λιγότερο πιθανές σήμερα από ό,τι πριν από μερικά χρόνια, οδηγώντας σε πραγματική ή

αντιληπτή ανασφάλεια (βλ. Kaudelka/Kilger 2013, Stickland 1996). Ταυτόχρονα, διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες επηρεάζονται πολύ διαφορετικά από αυτά τα φαινόμενα, π.χ. άτομα με χαμηλή ειδίκευση αναλαμβάνουν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο (βλ. Weber/Kochem/Weber-Hauser 2017).

Σε αυτό το πλαίσιο, σήμερα είναι πρωτίστως οι ίδιοι οι άνθρωποι που πρέπει να διαμορφώσουν ενεργά την επαγγελματική τους εξέλιξη, την ταυτότητά τους και τις εκπαιδευτικές τους προσπάθειες. Οι ικανότητες και οι γνώσεις που απαιτούνται για αυτό, καθώς και η συναισθηματική ασφάλεια και αυτοπεποίθηση για δράση, δεν είναι εύκολο να επιτευχθούν για όλους τους ανθρώπους. Οι ιδιότητες που απαιτούνται συχνά, όπως η αποφασιστικότητα, η ικανότητα αυτοκατεύθυνσης ή η προσαρμοστικότητα (βλ. Keupp 2013, σ. 55f; Weber 2013, σ. 291 επ.· Brown/Bimrose, 2017), όχι σπάνια απαιτούν υποστήριξη και ενθάρρυνση μέσω κατάλληλων προσφορών, π.χ. συμβουλευτική. Οι πολιτικές (δημόσιες και ιδιωτικές) πρέπει να ανταποκρίνονται σε αυτές τις απαιτήσεις όσον αφορά την επέκταση και περαιτέρω ανάπτυξη των συμβουλευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών ή την περαιτέρω ανάπτυξη του επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Ερωτήσεις για προβληματισμό:

- Ποιες είναι οι αλλαγές στην επαγγελματική συμβουλευτική;
- Ποιες είναι οι οδηγίες για τις εταιρείες να αναλάβουν με μεγαλύτερη υπευθυνότητα την υποστήριξη των εργαζομένων και την επαγγελματική τους εξέλιξη;
- Τι μπορεί να προσφέρει η επαγγελματική συμβουλευτική στους εργαζόμενους;