

Υλικό 4.1.4m

ΓΡΑΜΜΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Ποιες γραμμές ανάπτυξης του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (CGC) δημιουργούν συνδεσιμότητα με τη συμβουλευτική στο πλαίσιο του HR;

Στη συζήτηση όσον αφορά την επαγγελματική συμβουλευτική, η επαγγελματική συμβουλευτική νοείται κυρίως ως μια παρέμβαση για την υποστήριξη των ατόμων στη διαμόρφωση του επαγγελματικού τους προσανατολισμού και των επαγγελματικών αλλαγών και για να τα συνοδεύει σε αυτό. Η θεωρητικοποίηση και ο εμπειρισμός επικεντρώνονται στην ευθυγράμμιση αυτών των παρεμβάσεων όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά με την αλλαγή του μεμονωμένου πελάτη, π.χ. όσον αφορά τον σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων (Weber et al. 2017).

Ταυτόχρονα, οι τρέχουσες προσεγγίσεις στη συμβουλευτική δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο πλαίσιο στο οποίο εμπλέκεται το άτομο. Ιδιαίτερη σημασία εδώ έχει η συστημική σκέψη (Patton, & McMahon, 2014· Schiersmann, & Thiel, 2012· Schiersmann, & Weber 2013, άλλες πηγές). Ωστόσο, υπάρχουν λίγες συνεισφορές που αντιλαμβάνονται συστηματικά τη σύνδεση μεταξύ ατόμου και πλαισίου (Kang, & Gottfredson (2015, σελ. 160). Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ: Το πλαίσιο, π.χ. η εταιρεία στην οποία εργάζεται ένα άτομο ή η αγορά εργασίας στην οποία ένα άτομο μετακινείται, καθορίζει σημαντικά ποιες επιλογές σταδιοδρομίας ή προκλήσεις πρέπει να ξεπεραστούν. Τα τελευταία χρόνια, ξεκινώντας από μια κριτική των προσεγγίσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής που αναπτύχθηκαν ως απάντηση στη δυναμοποίηση των τροχιών σταδιοδρομίας (π.χ. Savickas, 2020) και που θεωρούνται προσεγγίσεις στο πνεύμα της νεοφιλελεύθερης σκέψης, έχουν εξεταστεί δυνατότητες για «χειραφετητικές» προσεγγίσεις (Sultana et al. 2018).

Ας σημειωθεί εδώ: Το πλαίσιο, η εταιρεία στην οποία εργάζεται ένα άτομο ή η αγορά εργασίας στην οποία κινείται ένα άτομο, σε μεγάλο βαθμό τα τελευταία χρόνια, ξεκινώντας από την κριτική των προσεγγίσεων καθοδήγησης που αναπτύχθηκαν ως απάντηση στον δυναμισμό των τροχιών σταδιοδρομίας (π.χ. Savickas, 2020) και που θεωρούνται ως προσεγγίσεις στο πνεύμα της νεοφιλελεύθερης σκέψης, έχουν εξεταστεί δυνατότητες για «χειραφετητικές» προσεγγίσεις (Sultana et al. 2018).

Στο επίπεδο των επαγγελματικών θεωριών και της σταδιοδρομίας, επικεντρώνεται η σύνδεση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος (Πηγές). Αυτές οι θεωρίες μπορούν εν μέρει να συνδεθούν στο πλαίσιο του HR, καθώς αντιμετωπίζουν επίσης σχετικά ζητήματα από οργανωτική σκοπιά και προσφέρουν κριτήρια για το σχεδιασμό διαδικασιών HR. Για παράδειγμα, η θεωρία P-O-Fit (Kristof,

1996), διατυπώνει κριτήρια για να συλλάβει την προσαρμογή μεταξύ του οργανισμού και του ατόμου προκειμένου να επιτευχθεί μια μακροπρόθεσμη και αμοιβαία επιτυχημένη προσαρμογή. Για να χρησιμοποιηθεί η ανάπτυξη μιας επαγγελματικής συμβουλευτικής στον οργανισμό, αυτές οι επαγγελματικές πτυχές θα πρέπει να ενισχυθούν. Για το σκοπό αυτό, είναι απαραίτητο να λάβει κανείς τις επαγγελματικές έννοιες που εφαρμόζονται στο HRD και να τις συνδέσει με τις δικές του θεωρητικές παραδόσεις.

Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, ο λόγος στη συμβουλευτική έχει διευρυνθεί από την οπτική για την πορεία της ζωής. Ενώ για μεγάλο χρονικό διάστημα η εστίαση ήταν κυρίως στις φάσεις μάθησης και ανάπτυξης της εφηβείας, κατά τη διάρκεια της δια βίου μάθησης διακηρύσσεται επίσης μια προοπτική δια βίου για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και εφαρμόζεται όλο και περισσότερο θεσμικά (Schiersmann, & Weber, 2013; ELGPN, 2015). Ωστόσο, η εστίαση συχνά εξακολουθεί να είναι στις δημόσιες προσφορές καθοδήγησης και η εταιρεία ως χώρος μάθησης και ανάπτυξης (ακόμα) αγνοείται.