



ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ
Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Ακαδημαϊκή και Επαγγελματική Σταδιοδρομία

Έντυπο για την υποστήριξη της Πράξης:

«Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.»,

συγχρηματοδοτούμενης, στο πλαίσιο του ΕΠ «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και από το Ελληνικό Δημόσιο

Το ανθρώπινο δυναμικό του Γραφείου Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.:

- Σπύρος Πανέτσος: Επιστημονικός Υπεύθυνος
- Αλέξανδρος Ραφαηλίδης: Υπεύθυνος Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού
- Ιωάννα Κεχαγιά: Τεχνική Υποστήριξη

Που και πώς θα μας βρείτε:

Επικοινωνήστε μαζί μας καθημερινά, από τις 08:30 έως 14:30 (τηλ.: 2102896885, fax: 2102896788, e-mail: gdaspete@aspete.gr), ή επισκεφθείτε μας στις εγκαταστάσεις της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (Σταθμός ΗΣΑΠ «Ειρήνη», Ηράκλειο Αττικής, Τ.Κ. 14121), για την παροχή συμπληρωματικών πληροφοριών.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

ΑΤΟΜΟ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η εργασία καταλαμβάνει το μεγαλύτερο και ίσως το σημαντικότερο μέρος της σύγχρονης ζωής. Αν δεν προσφέρει στο άτομο την αίσθηση της επίτευξης, ικανοποίησης, καθώς και το αίσθημα της προσωπικής ανάπτυξης και ολοκλήρωσης, είναι πολύ πιθανό να του προκαλέσει **πάσης φύσης ψυχοσυναισθηματικά προβλήματα και δυσλειτουργίες**, ακόμη και στις σχέσεις του ή στην οικογενειακή του ζωή. Προκαλεί επίσης προβλήματα στην επαγγελματική του σταδιοδρομία, καθώς είναι αποδεδειγμένο ότι η απογοήτευση από την εργασιακή ζωή έχει επιπτώσεις στην παραγωγικότητα του ατόμου. Η επαγγελματική - εργασιακή επιτυχία είναι (ευτυχώς ή δυστυχώς) ο «θεμέλιος λίθος» της προσωπικής επιτυχίας (αν όχι ευτυχίας), προωθώντας το αίσθημα της δημιουργικότητας και της προαγωγής τόσο της επαγγελματικής όσο και της προσωπικής ζωής του ατόμου.

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ο χώρος μίας επιχείρησης (ενός οργανισμού γενικότερα), μεγάλης ή μικρής, αποτελεί ένα οργανωμένο κοινωνικό σύστημα, παρόμοιο με αυτό της οικογένειας. Υπάρχουν ποικίλες σχέσεις αλληλεπίδρασης μεταξύ ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος. Μέσα σε αυτό, και μέσω αυτού, όπως σε κάθε οργανωμένο κοινωνικό σύστημα, το άτομο καλύπτει κατά τρόπο ανάλογο και ανάγκες.

Σύμφωνα με την κλασική οικονομική θεωρία τα κίνητρα που ωθούν το άτομο στην εργασία είναι μόνο **οικονομικά**. Αργότερα διατυπώθηκαν θεωρίες, σύμφωνα με τις οποίες η εργασία καλύπτει **και άλλες ανάγκες**. Αυτές σχετίζονται με:

- ✦ τις φυσιολογικές ανάγκες,
- ✦ την ανάγκη για ασφάλεια,
- ✦ την ανάγκη για κοινωνικές σχέσεις,
- ✦ την ανάγκη για εκτίμηση,
- ✦ την ανάγκη για αυτονομία, και

✚ την ανάγκη για την αυτοπραγμάτωση του ατόμου.

Η ανωτέρω ιεράρχηση των ανθρωπίνων αναγκών (γνωστή και ως «πυραμίδα του Maslow»), μεταφέρεται και στον εργασιακό χώρο, ένα χώρο που καταλαμβάνει πολύ μεγάλο και σημαντικό τμήμα στη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Επαγγελματική προσαρμογή είναι η κατάσταση στην οποία **οι σχέσεις ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος χαρακτηρίζονται από απόλυτη αρμονία**. Υπάρχουν δύο ειδών προσεγγίσεις στο ζήτημα: η ψυχολογική και η μη ψυχολογική.

Η πρώτη δίνει έμφαση στο άτομο και τη σχέση του με το περιβάλλον εργασίας (ικανοποίηση προσωπικών αναγκών / αλληλεπίδραση εργαζομένου - εργασιακού περιβάλλοντος). Η δεύτερη δίνει έμφαση στην κοινωνιολογική και την οικονομική διάσταση της εργασιακής σχέσης (διαμόρφωση συμπεριφοράς εργαζομένου βάσει των αναγκών του οργανισμού / κάλυψη οικονομικών αναγκών που προκαλούν ικανοποίηση στο άτομο).

Οι τύποι εργασιακής προσαρμογής είναι οι ακόλουθοι:

- ✚ η ευελιξία,
- ✚ η επιμονή,
- ✚ η αντίδραση, και
- ✚ η δραστηριοποίηση.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ

Η άντληση προσωπικής ικανοποίησης από την εργασία είναι ιδιαίτερα σημαντική. Σχετίζεται άμεσα τόσο με τη **ψυχική υγεία** του εργατικού δυναμικού όσο και με το (θεμιτό) ενδιαφέρον των επιχειρήσεων για **παραγωγικότητα** και υψηλή απόδοση. Μερικά από τα ατομικά χαρακτηριστικά που μπορεί να επηρεάσουν το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης του ατόμου είναι το φύλο, η ηλικία, η νοημοσύνη, η προσωπικότητα, η προδιάθεση απέναντι στην εργασία, η κοινωνική ωριμότητα, τα ερεθίσματα που εισπράττει από τον εργασιακό του χώρο και ο τρόπος που τα επεξεργάζεται.

Η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό της *αλλοτρίωσης* του ατόμου. Οι έννοιες αυτές είναι **αντιστρόφως ανάλογες**. Τα είδη αλλοτρίωσης είναι:

- ⊕ η έλλειψη ισχύος,
- ⊕ η έλλειψη σκοπού,
- ⊕ η απομόνωση, και
- ⊕ η αποξένωση.

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΤΥΧΙΑ

Υφίσταται όταν υλοποιούνται οι προσωπικές προδιαγραφές που έχει θέσει ο εργαζόμενος. Έτσι είναι μια έννοια προσωπική και υποκειμενική. Η ικανοποίηση και η επιτυχία είναι έννοιες αλληλένδετες: για να επιτύχει το άτομο στο επάγγελμά του πρέπει να έχει προηγηθεί η επίτευξη της ικανοποίησης από αυτό, και, για αισθανθεί ικανοποίηση, θα πρέπει να δοκιμάσει το αίσθημα της επιτυχίας.

ΟΙ ΤΡΕΙΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ

- ⊕ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ: εξετάζεται υπό το πρίσμα των σχέσεων του ατόμου με το επαγγελματικό – εργασιακό του περιβάλλον.
- ⊕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ: εξαρτάται από παράγοντες όπως: το φύλλο, η ηλικία, η νοημοσύνη, η προσωπικότητα, οι ικανότητες και οι δεξιότητες του ατόμου, η προδιάθεσή του απέναντι στην εργασία.
- ⊕ ΕΠΙΤΥΧΙΑ: εξετάζεται υπό το πρίσμα των προσωπικών προδιαγραφών και στόχων που έχει θέσει το άτομο.

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ: ΕΝΑ ΣΧΕΔΙΟ ΖΩΗΣ

ΠΕΡΙ ΤΙΝΟΣ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ;

Όλα τα παραπάνω θα τα έχεις διαβάσει ή ακούσει κάπου. **Η (πικρή, ίσως) αλήθεια είναι ότι τα έχεις ξανακούσει επειδή ισχύουν.** Κανείς δεν προσπαθεί να σε πείσει γι' αυτά επειδή είναι «εγκάθετος του συστήματος» και θέλει να σε «ψήσει» για την ανάγκη της εργασίας και τη «χαρά της δουλειάς». Η ανάγκη για εργασία (και η όποια επιθυμία για την ικανοποίηση αναγκών μέσω αυτής) είναι δεδομένη. Η «χαρά της δουλειάς» πάλι δεν είναι. Αυτή είναι στο χέρι σου. Αυτό δε σημαίνει ότι πρέπει να σκύψουμε το κεφάλι και να αποδεχτούμε την όποια τύχη μας επιφυλάσσει το επαγγελματικό μας μέλλον, αλλά ότι προετοιμάζουμε τις καταστάσεις, ώστε να φθάσουμε στο σημείο να κάνουμε μια δουλειά που όντως μας προσφέρει το αίσθημα της δημιουργίας, της επιτυχίας και της ικανοποίησης.

Δεν πείσθηκες ακόμη; Το ζητούμενο δεν είναι να πεισθείς. Το ζητούμενο είναι **«να προλάβεις τη ζημιά»**. Δες γύρω σου προσεκτικά: πόσοι είναι εκείνοι που ξεκινούν το πρωί για τη δουλειά τους σκυθρωποί και πόσο αισιόδοξοι; Αν η απάντηση στην πρώτη περίπτωση είναι «λίγοι» είσαι από τους ελάχιστους τυχερούς: ζεις σε ένα περιβάλλον όπου οι άνθρωποι σου **είτε έκαναν τη σωστή επιλογή εργασίας είτε (πράγμα που αξίζει μεγαλύτερου επαίνου) πέτυχαν να «φέρουν την εργασία τους στα μέτρα τους»**.

Τι σημαίνει το πρώτο και τι το δεύτερο;

Το δεύτερο σχετίζεται με πολλούς παράγοντες (προσωπικά χαρακτηριστικά, δεξιότητες επικοινωνίας, εργασιακό περιβάλλον, επαγγελματική προσαρμογή), και δεν είναι της παρούσης.

Το πρώτο αναφέρεται **στον όλο σχεδιασμό** που κάνει το άτομο από νωρίς στη ζωή του για την επιλογή επαγγέλματος, καθώς και για την ακαδημαϊκή και επαγγελματική σταδιοδρομία του.

ΒΑΡΥΓΔΟΥΠΟ;

Όχι ακριβώς. Το ζήτημα είναι αρκετά απλό και μπορεί να εξεταστεί υπό το πρίσμα ενός σχεδίου βήμα-προς-βήμα. Το σχέδιο έχει ως εξής:

- ➔ **Εξέταση επιλογής σπουδών / κατάρτισης** (Προσωπικότητα, ενδιαφέροντα, ικανότητες / δεξιότητες, αξίες, ανάγκες, ιδιοσυγκρασία)
- ➔ **Εξέταση επιλογής επαγγέλματος** (Προσωπικότητα, ενδιαφέροντα, ικανότητες / δεξιότητες, αξίες, ανάγκες, ιδιοσυγκρασία - Δεδομένα αγοράς εργασίας, επιρροές από περιβάλλον)
- ➔ **Επανεξέταση επιλογής σπουδών/ κατάρτισης (;)**
- ➔ **Επανεξέταση επιλογής επαγγέλματος (;)**
- ➔ **Εφαρμογή επιλογής επαγγέλματος στο πεδίο της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας** (Ευελιξία - Προσαρμογή - Αναγνώριση και διαχείριση δεδομένων)
- ➔ **Εφαρμογή επιλογής επαγγέλματος στο πεδίο της επαγγελματικής - εργασιακής σταδιοδρομίας** (Στόχοι - Ανάγκες - Εναλλακτικές - Προσαρμογή - Ικανοποίηση - Επιτυχία)
- ➔ **Εφαρμογή νέου σχεδίου σταδιοδρομίας**

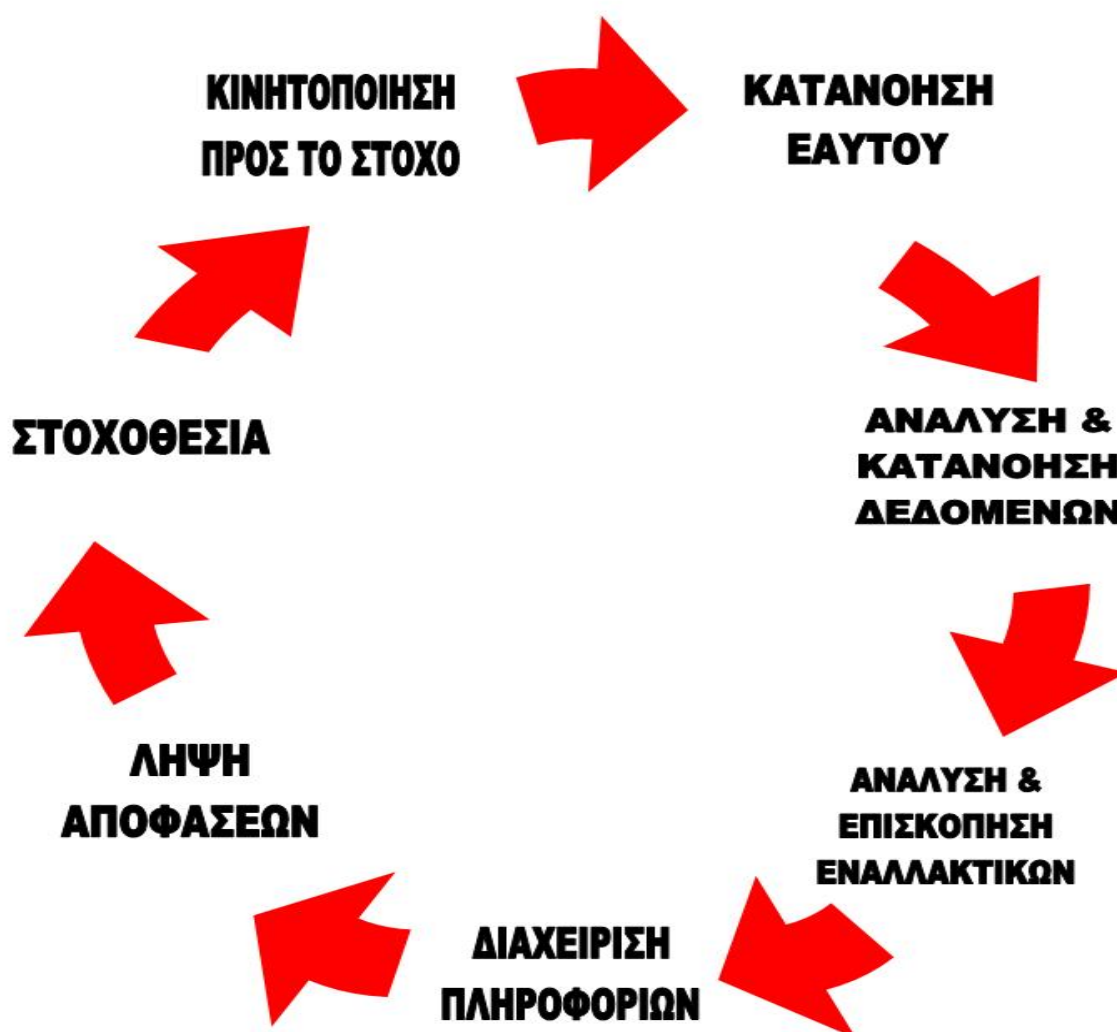
Από τα παραπάνω «βήματα» εννοείται ότι κάποια μπορούν να παραλειφθούν, ενώ το όλο «σχέδιο» μπορεί να τεθεί σε εφαρμογή σε οποιαδήποτε ηλικιακή φάση της ζωής του ανθρώπου, σε ένα πρίσμα ολικής θεώρησής της, αν και θα έπρεπε να τίθεται σε εφαρμογή από τη στιγμή που το άτομο μπαίνει στη διαδικασία λήψης απόφασης για τις σπουδές ή την κατάρτιση που θα ακολουθήσει.

Μπορείς να προσπαθήσεις μόνος σου να καταγράψεις την έως τώρα πορεία σου; Θα ήταν σκόπιμο δίπλα σε κάθε πεδίο να σημειώσεις **και τα κίνητρα** που θεωρείς ότι σε ώθησαν στη συγκεκριμένη επιλογή. Η όλη καταγραφή θα σε βοηθήσει να ανακαλύψεις / να συνειδητοποιήσεις πολλά πράγματα για τον εαυτό σου, καθώς οι επιλογές που κάνουμε γενικότερα δεν αποτελούν «επιφοιτήσεις», αλλά «αποτελέσματα» παραγόντων και διαδικασιών, των οποίων τις διεργασίες συχνά δεν αντιλαμβανόμαστε τη στιγμή που καλούμαστε να λάβουμε μια απόφαση. Έτσι, η ετοιμασία ενός «σχεδίου»

μπορεί να σε βοηθήσει να κατανοήσεις καλύτερα τις ανάγκες και τις προσδοκίες σου από την επαγγελματική - εργασιακή σου σταδιοδρομία.

Και βέβαια, μπορείς να καταγράψεις το σχέδιο σε συνεργασία με το Γραφείο Διασύνδεσης, το οποίο μπορείς να επισκεφτείς καθημερινά για οποιοδήποτε ζήτημα σε απασχολεί.

Η διεργασία ανάπτυξης στόχων και σχεδιασμού της ακαδημαϊκής και επαγγελματικής-εργασιακής σταδιοδρομίας μπορεί να παρασταθεί και ως ακολούθως:



Πρόκειται για μια εξελικτική, δυναμική διαδικασία που οφείλει να κινητοποιεί όλες τις διαστάσεις της επαγγελματικής, κυρίως, ταυτότητας του ατόμου. Σημαινόντα ρόλο διαδραματίζει η πρόσβαση στη συλλογή και διαχείριση των δεδομένων και των πληροφοριών, ώστε η ανάλυση των

εναλλακτικών «διαδρομών» να είναι πλήρης, και να μπορεί να οδηγήσει σε μια απόφαση όσο το δυνατόν «άρτια», καθώς το πρόβλημα με την υλοποίηση των στόχων είναι η έλλειψη ισχυρού/ών κινήτρου/ων.

Πως συνδέεται η απόφαση με τα κίνητρα; Αν η απόφαση δεν αποτελεί «κίνημα» μας, δε λαμβάνεται δηλαδή με συνειδητούς μηχανισμούς, αλλά με σχηματικές συνεπαγωγές, δεν περιλαμβάνει συνήθως τα βαθύτερα, «εσωτερικά» δεδομένα, τις παραμέτρους εκείνες που αναφέρονται στην προσωπικότητα του ατόμου, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τα ενδιαφέροντα, τις προσδοκίες του. Έτσι, κατά τη «μεταφορά» της στην πραγματικότητα του ατόμου (κατά τη στοχοθεσία και την κινητοποίηση προς τον στόχο), συχνά η έλλειψη κινήτρων (εσωτερικών κινήτρων, που είναι τα «γνήσια» και ισχυρά), «αποδυναμώνει» την ένταση και τη διάρκεια της προσήλωσης στην επίτευξη του στόχου. Ο στόχος δεν επιτυγχάνεται, το άτομο απογοητεύεται, εξωθείται σε πάσης φύσης εκλογικεύσεις, ωστόσο η ουσία του προβλήματος του διαφεύγει: το πρόβλημα δεν ήταν η έλλειψη μέσων και δυνάμεων, αλλά η έλλειψη κινήτρων.

Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο η διερεύνηση και καταγραφή των κινήτρων είναι τόσο σημαντική κατά την «κατάστρωση» του σχεδίου σταδιοδρομίας. Αν ανατρέξεις στα βήματα που πρέπει να ακολουθήσεις για την καταγραφή του (εξέταση επιλογής επαγγέλματος, εξέταση επιλογής σπουδών και κατάρτισης, επανεξέταση επιλογής επαγγέλματος / αρχικής επιλογής επαγγέλματος, εφαρμογή επιλογής επαγγέλματος στο πεδίο της ακαδημαϊκής σταδιοδρομίας, εφαρμογή επιλογής επαγγέλματος στο πεδίο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, κ.λπ.), και εμβαθύνεις σε όσα αναφέρονται παραπάνω, θα συνειδητοποιήσεις τη βαρύτητα που έχει η καταγραφή των κινήτρων στην αποτελεσματικότητα του σχεδιασμού.