

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Συμβουλευτική και νέες τεχνολογίες

1. Αλληλόδραση και Νεότερικότητα
2. Η χρήση των νέων τεχνολογιών στη Συμβουλευτική
3. Βασικές ψηφιακές δεξιότητες συμβούλου
4. Συνεδρίες τηλεσυμβουλευτικής / εξ' αποστάσεως
5. Δημιουργώντας προσωπικό ψηφιακό προφίλ (personal brand)
6. Η Μετάβαση στην ψηφιακή εποχή



I. ΑΛΛΗΛΟΔΡΑΣΗ ΚΑΙ ΝΕΟΤΕΡΙΚΟΤΗΤΑ

Σε ένα νέο πλαίσιο **αλληλόδρασης**, στο οποίο η τεχνολογία διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο, η επαγγελματική πληροφόρηση και η συμβουλευτική λαμβάνουν έναν διαφορετικό χαρακτήρα. Ο όρος **διαμεσολαβημένη εγκοσμιότητα**, περιγράφει το φαινόμενο κατά το οποίο η αυξανόμενη διαθεσιμότητα διαμεσολαβημένων συμβολικών μορφών διαμορφώνει όλο και περισσότερο τις αντιλήψεις μας για τον κόσμο που βρίσκεται πέρα από τη σφαίρα της προσωπικής μας εμπειρίας. Μέσα κοινωνικής δικτύωσης, βιβλία, ταινίες, τηλεοπτικά προγράμματα, επιστρατεύονται για να μας μεταδώσουν γεγονότα ή να μας μεταφέρουν νοερά σε άλλες περιοχές του πλανήτη. Σύμφωνα με τη θεωρία του J.B.Thompson (1998), τρεις μορφές αλληλόδρασης χαρακτηρίζουν τη **νεοτερικότητα**:

1. **Πρόσωπο με πρόσωπο αλληλόδραση**
2. **Διαμεσολαβημένη αλληλόδραση**
- 3 **Διαμεσολαβημένη οιονεί αλληλόδραση**

Η **πρόσωπο με πρόσωπο αλληλόδραση**, λαμβάνει χώρα σε ένα πλαίσιο συμπαρουσίας. Οι συμμετέχοντες στην αλληλόδραση είναι παρόντες και μοιράζονται ένα κοινό σύστημα χωροχρονικής αναφοράς. Με άλλα λόγια, έχει διαλογικό χαρακτήρα, το οποίο σημαίνει ότι η κατεύθυνση ροής πληροφοριών και η επικοινωνία είναι διπλής κατεύθυνσης. Οι λέξεις, μπορούν να συμπληρωθούν από νεύματα, χειρονομίες, γκριμάτσες, χαμόγελα, αλλαγές στον τονισμό και ούτω καθ' εξής.

Η **διαμεσολαβημένη αλληλόδραση**, εκτείνεται στον χώρο και στον χρόνο, καθώς τα υποκείμενα βρίσκονται σε διαφορετικά χωρικά ή και χρονικά πλαίσια. Περιλαμβάνει τη χρήση κάποιου τεχνικού μέσου (χαρτί, ηλεκτρικά καλώδια, ηλεκτρομαγνητικά κύματα, κλπ) που επιτρέπει στην πληροφορία ή στο συμβολικό περιεχόμενο να μεταδοθεί σε άτομα απομακρυσμένα στον χώρο, στον χρόνο ή και στα δύο. Συνεπάγεται επίσης τον περιορισμό, σε κάποιον βαθμό, των συμβολικών στοιχείων που είναι διαθέσιμα στους συμμετέχοντες. Η επικοινωνία μέσω τηλεφώνου, για παράδειγμα, στερεί από τους συμμετέχοντες τα οπτικά στοιχεία που συνδέονται με την διαπροσωπική επαφή. Διαθέτει πιο ανοιχτό χαρακτήρα από την πρόσωπο με πρόσωπο αλληλόδραση.

Η **διαμεσολαβημένη οιονεί αλληλόδραση**, αναφέρεται στα είδη κοινωνικών σχέσεων που καθιερώθηκαν από τα μέσα μαζικής επικοινωνίας (βιβλία, ραδιόφωνο, τηλεόραση, διαδικτυακές αναρτήσεις, κλπ). Η τρίτη αυτή μορφή συνεπάγεται μία ευρεία διαθεσιμότητα πληροφοριών και συμβολικών περιεχομένων στον χώρο ή και στον χρόνο, δηλαδή **εκτείνεται στον χώρο και στον χρόνο**. Οι συμβολικές μορφές παράγονται για άγνωστους δυνητικούς αποδέκτες. Η διαμεσολαβημένη οιονεί αλληλόδραση έχει χαρακτήρα μονολόγου, με την έννοια ότι η ροή της επικοινωνίας είναι πρωτίστως μονοκατευθυντήρια. Περιλαμβάνει την παραγωγή συμβολικών μορφών για απροσδιόριστους πιθανούς αποδέκτες και δε διαθέτει τον βαθμό αμοιβαιότητας και διαπροσωπικής ευκρίνειας των άλλων μορφών αλληλόδρασης.

Πολλές από τις περιπτώσεις διάδρασης που συμβαίνουν στη ροή της καθημερινότητας, μπορεί να περιλαμβάνουν ένα μείγμα διαφορετικών τύπων αλληλεπίδρασης, δηλαδή, να έχουν υβριδικό χαρακτήρα. Για παράδειγμα, τα άτομα μπορεί να συζητούν με άλλους σε ένα δωμάτιο ενώ παρακολουθούν τηλεόραση, συνδυάζοντας με αυτόν τον τρόπο συγχρόνως, την πρόσωπο με πρόσωπο αλληλόδραση με τη διαμεσολαβημένη οιονεί αλληλόδραση. Η αυξανόμενη σημασία της διαμεσολαβημένης αλληλόδρασης και οιονεί αλληλόδρασης, καθώς και η σταδιακή ανάπτυξη των νέων μορφών πρόσληψης και οικειοποίησης των μηνυμάτων, αποδεικνύουν ότι η κοινωνική ζωή στη νεοτερικότητα συνίσταται όλο και περισσότερο από μορφές διάδρασης που δεν έχουν διαπροσωπικό χαρακτήρα.

2. Η ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Οι προηγμένες τεχνολογίες, εξακολουθούν να αλλάζουν σε ένα γοργά μεταβαλλόμενο εργασιακό τοπίο, όπου αναμένεται από τους εργαζομένους να είναι ολοένα πιο παραγωγικοί. Σε ορισμένες περιπτώσεις, η τεχνολογική πρόοδος απαιτεί από τους εργαζομένους να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους για να διατηρούν τις τρέχουσες θέσεις εργασίας τους ή να μετακινούνται σε διαφορετικές. Η τεχνολογία έχει, επίσης, οδηγήσει σε αύξηση της χρήσης της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, των μηνυμάτων κειμένου και των τηλεδιασκέψεων. Αυτά τα εργαλεία χρησιμοποιούνται σε διαφορετικό βαθμό, αλλά δεδομένης της αυξημένης πλέον διαθεσιμότητάς τους, οι εργαζόμενοι οφείλουν να είναι εκπαιδευμένοι για τη χρήση τους, ώστε να είναι σε θέση να αλληλεπιδρούν αποτελεσματικότερα με τους συναδέλφους και τους πελάτες τους.

Η συμβολή της τεχνολογίας, δε θα μπορούσε να αποτελεί εξαίρεση στην εργασία του συμβούλου σταδιοδρομίας. Η χρήση του διαδικτύου στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, άρχισε να διαφαίνεται, σταδιακά, από το 2000 και μετά. Η περίοδος αυτή σηματοδότησε, επίσης, την ανάπτυξη των κοινωνικών μέσων δικτύωσης, τα οποία συνεχίζουν μέχρι και σήμερα, να εξελίσσονται και να μεταβάλλονται ραγδαία. Η Μαλικιώση-Δοϊζου (2002), υποστηρίζει ότι αν λάβουμε υπόψη την καλπάζουσα τεχνολογική πρόοδο και τις νέες απαιτήσεις που δημιουργεί στον χώρο της εργασίας, οι σύμβουλοι θα πρέπει να είναι προετοιμασμένοι και καλά καταρτισμένοι για να μπορούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους.

Πριν προχωρήσουμε, εάν είστε επαγγελματίας ή εκπαιδευόμενος σύμβουλος, θα θέλαμε να αφιερώσετε λίγο χρόνο για να σκεφτείτε τα ακόλουθα ερωτήματα. Καταγράψτε τις πρώτες σας σκέψεις υπό μορφή σημειώσεων.

- Κατά πόσο αισθάνεστε έτοιμος να παρέχετε τις υπηρεσίες σας μέσω ψηφιακής πλατφόρμας;
- Σκεφτείτε τα μέσα που ήδη χρησιμοποιείτε (π.χ. ηλεκτρονική αλληλογραφία, βιντεοκλήσεις κλπ). Σε ποιον βαθμό ασκείτε υπηρεσίες συμβουλευτικής μέσω αυτών; Σε ποιον βαθμό τα χρησιμοποιείτε για να κλείνετε ραντεβού ή να διατηρείτε τις επαφές σας;
- Πώς θα μπορούσατε, ίσως, να αξιοποιήσετε καλύτερα τα μέσα αυτά;
- Ποια θα ήταν τα πιθανά οφέλη για εσάς και τους πελάτες σας; Ποια τα πιθανά μειονεκτήματα;
- Σε ποιον βαθμό παίζει ρόλο στην απάντησή σας ο φόβος του άγνωστου ή η απροθυμία απόκτησης νέων δεξιοτήτων;

Στις μέρες μας, ολοένα περισσότεροι σύμβουλοι, σε όλον τον κόσμο, αξιοποιούν ψηφιακές πλατφόρμες για να έρθουν σε επαφή και να συνεργαστούν με τους πελάτες τους. Φυσικά, δεν είναι οι μόνοι. Ψυχολόγοι, δάσκαλοι, καθηγητές και άλλοι επαγγελματίες προσφέρουν υπηρεσίες αξιοποιώντας ψηφιακά εργαλεία, όπως οι τηλεδιασκέψεις (video conferencing/calls), η ηλεκτρονική αλληλογραφία (e-mail), η ηλεκτρονική συνομιλία (chat).

Τα μέσα αυτά, είναι πλέον εύκολα προσβάσιμα, καθιστούν απλή τη σύνδεση με άτομα σε διαφορετικές τοποθεσίες, ακόμη και μέσω κινητού τηλεφώνου και παρέχουν ευκαιρίες για μοίρασμα πληροφοριών, εγγράφων και ό,τι άλλο χρειάζεται επεξεργασία σε πραγματικό χρόνο. Οι επαγγελματίες που εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενοι, έχουν τη δυνατότητα να συνδέονται και να εργάζονται με άτομα σε άλλες πόλεις και χώρες, καθώς και να διευρύνουν το πελατολόγιό τους χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς.

Από την άλλη, οι συμβουλευόμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση στις υπηρεσίες από το σπίτι ή από όπου αλλού επιθυμούν, εξοικονομώντας χρόνο, ενέργεια και χρήματα από την αποφυγή μετακινήσεων. Επίσης, μπορούν να επιλέγουν το μέσο ή τα μέσα που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες τους και με τα οποία αισθάνονται πιο άνετα.

Σύμφωνα με την Reid (2016:222), η ατομική συμβουλευτική σταδιοδρομίας *δε χρειάζεται να είναι πρόσωπο με πρόσωπο, και ακόμη το πρόσωπο με πρόσωπο μπορεί να επιτευχθεί δια μέσου ψηφιακών μέσων. Όσο μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού, που λαμβάνει υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ζει την καθημερινή του ζωή με ψηφιακά μέσα, η προσδοκία είναι ότι οι επαγγελματίες στον τομέα αυτόν θα έρχονται σε επαφή και θα αλληλεπιδρούν μαζί του με τον ίδιο τρόπο.*

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ

Ποιες είναι οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος σταδιοδρομίας;

Συνοψίζοντας τα λεγόμενα του Hooley (2012), είναι η ικανότητα να χρησιμοποιεί το διαδίκτυο, να αναζητά και να βρίσκει απαντήσεις στα ερωτήματά του μέσω αυτού, να δημιουργεί επαφές και να αναπτύσσει θετικό επαγγελματικό προφίλ. Ο Hooley (2012:5), αναφέρει ότι *οι επαγγελματίες στον τομέα της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας (career practitioners) που δεν αναπτύσσουν ψηφιακές δεξιότητες, θα μείνουν στάσιμοι στην καριέρα τους, καθώς και στην ικανότητα να βοηθούν τους πελάτες τους.*

Υπάρχουν πλέον αναρίθμητοι ιστότοποι (websites) που είναι δυναμικά χρήσιμοι και βοηθητικοί στη διαχείριση σταδιοδρομίας, στη διαδικασία λήψης απόφασης, καθώς και στην εύρεση εργασίας. Κάποιοι από αυτούς παρέχουν πρόσβαση σε ειδικούς, οι οποίοι μπορούν να προσφέρουν συμβουλές πάνω σε ποικίλα ζητήματα. Άλλοι, δίνουν τη δυνατότητα ανταλλαγής πληροφοριών με άτομα που έχουν βιώσει παρόμοιες εργασιακές εμπειρίες. Κάποιες ιστοσελίδες παραπέμπουν σε άλλες, μέσω υπερσυνδέσμων (hyperlinks), οι οποίες ενδέχεται να είναι περισσότερο βοηθητικές αναφορικά με τις πληροφορίες που αναζητούνται.

Με βάση τα παραπάνω, προκύπτουν τα ακόλουθα εύλογα ερωτήματα:

- Πώς μπορεί να εκτιμηθεί και να αξιολογηθεί η χρησιμότητα όλων αυτών των ιστοσελίδων και δικτυακών τόπων;
- Ποια είναι η αξία τους αναφορικά με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας;

Ο Offer (2000), προτείνει μια γκάμα ερωτημάτων, κάποια από τα οποία συνδέονται το ένα με το άλλο, με σκοπό να βοηθηθεί ο σύμβουλος για να κρίνει και να αξιολογήσει την ποιότητα των ιστοτόπων και των ιστοσελίδων, προκειμένου να εξασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των πηγών:

- Ποιος είναι ο συγγραφέας; Ποια είναι η ιδιότητά του; Ποια είναι τα διαπιστευτήρια του; Ποια είναι η σχέση του με το ζήτημα για το οποίο γράφει;
- Πώς θα μπορούσα να επικοινωνήσω με κάποιον, εάν κριθεί απαραίτητο; Για παράδειγμα, υπάρχει κάποια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή κάποιο τηλέφωνο όταν πρόκειται για εταιρεία ή οργανισμό; Εάν όχι, γιατί;
- Πότε δημιουργήθηκε το περιεχόμενο και πότε τροποποιήθηκε τελευταία φορά;
- Μπορώ να εμπιστευτώ την πηγή; Εάν όχι απόλυτα, γιατί θα πρέπει να εμπιστευτώ αυτή την πηγή και όχι κάποια άλλη που ισχυρίζεται κάτι διαφορετικό; Κατά πόσο αυτά συνδέονται με αυτά που ήδη ξέρω πάνω στο θέμα;
- Κατά πόσο αυτά που γράφονται μπορούν να επιβεβαιωθούν; Πού αλλού μπορώ να βρω πληροφορίες για το ίδιο ζήτημα; Πόσο έγκυρες και αξιόπιστες θα ήταν αυτές; Περισσότερο ή λιγότερο; Προσφέρει η ίδια η ιστοσελίδα σχετικές πηγές, όπου αυτά που αναγράφονται μπορούν να διασταυρωθούν;
- Τι ενδείξεις υπάρχουν, εάν υπάρχουν, για τον έλεγχο ποιότητας; Για παράδειγμα, υπάρχουν προχειρότητες στη δομή, προφανή λάθη στη χρήση της γλώσσας ή αρκετά ορθογραφικά λάθη;
- Ποιος είναι ο σκοπός του κειμένου; Να πείσει τον αναγνώστη; Να διαφημίσει υπηρεσίες; Να παρουσιάσει γεγονότα; Να παρουσιάσει μια σύνοψη ερευνητικών συμπερασμάτων;
- Με ποιες άλλες ιστοσελίδες συνδέεται και σε ποιες άλλες πηγές παραπέμπει;
- Ποιες άλλες πηγές πληροφόρησης υπάρχουν και πώς θα μπορούσαν να με βοηθήσουν; Μήπως θα ήταν καλύτερες για τον σκοπό μου σε σχέση με αυτό που παρέχει αυτή η σελίδα;

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Βρείτε έναν ιστότοπο που δεν έχετε επισκεφτεί ξανά, ο οποίος συνδέεται με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Αξιοποιώντας τις ιδέες του Offer (2000) που αναφέρονται παραπάνω, καταγράψτε ποιες θα ήταν οι προσδοκίες σας από τον ιστότοπο αυτό και τα ερωτήματα που θα θέτατε για να αξιολογήσετε την ποιότητά του.

Από την άλλη μεριά, ο Hooley (2012) τονίζει ότι παρότι η εξέλιξη της τεχνολογίας είναι ταχεία, είναι λάθος να υποθέτουμε ότι όλοι έχουν πρόσβαση σε αυτήν. Αναφερόμενος στο Ηνωμένο Βασίλειο και σύμφωνα με στοιχεία που αντλήθηκαν από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (Office for National Statistics, <https://www.ons.gov.uk/>), υποστηρίζει ότι ένα σημαντικό ποσοστό πληθυσμού δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο ή δεν έχει αναπτύξει τις δεξιότητες, ώστε να ωφεληθεί από τη χρήση του. Ίσως, τα άτομα αυτά να είναι ήδη σε δυσχερή θέση, λόγω κοινωνικών και οικονομικών παραγόντων. Όμως, η έλλειψη πρόσβασης στο διαδίκτυο μπορεί να τα φέρει σε δυσχερέστερη θέση, σε μια άκρως ανταγωνιστική αγορά εργασίας, καθώς επίσης και να τους στερήσει τη δυνατότητα πρόσβασης σε μια μεγάλη γκάμα υποστηρικτικών υπηρεσιών, όπως για παράδειγμα η αναζήτηση πληροφοριών για θέσεις εργασίας, η σύνταξη βιογραφικού σημειώματος και η επισύναψή του σε μια πλατφόρμα εύρεσης εργασίας.

Επίσης, θα ήταν λανθασμένη η υπόθεση ότι όλοι όσοι έχουν άμεση και συνεχή πρόσβαση στο διαδίκτυο, όπως για παράδειγμα οι νεαροί σε ηλικία συμβουλευόμενοι, έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να χρησιμοποιούν υπηρεσίες που βασίζονται σε νέες τεχνολογίες. Παρόλο που είναι πιο ενεργοί χρήστες, σε σχέση με μεγαλύτερα ηλικιακά άτομα, καθώς μεγαλώνουν με τις τεχνολογίες αυτές, ενδέχεται να τις χρησιμοποιούν για να παίζουν παιχνίδια, να συνομιλούν με φίλους και γνωστούς (chat), να στέλνουν και να λαμβάνουν φωτογραφίες και όχι για να αλληλεπιδρούν με επαγγελματίες.

Ένα άλλο ζήτημα που πιθανόν να προκύψει με τη χρήση του διαδικτύου, είναι ότι ο συμβουλευόμενος, ενδέχεται, να έρθει στη συνεδρία πολύ καλύτερα ενημερωμένος και πληροφορημένος για τα ζητήματα που τον απασχολούν, απ' ό,τι είναι ο σύμβουλος. Όπως και οι γιατροί, βλέπουν ολοένα περισσότερους ασθενείς που ισχυρίζονται ότι έχουν αποκτήσει μέσω του διαδικτύου εξειδικευμένες γνώσεις πάνω στο θέμα υγείας που τους απασχολεί, έτσι και οι συμβουλευόμενοι μπορεί να ισχυρίζονται ότι έχουν λεπτομερή γνώση και πληροφόρηση πάνω σε εργασιακά ζητήματα και σε διαθέσιμες ευκαιρίες. Αυτό, δεν είναι κάτι που πρέπει να «φοβίζει» τον σύμβουλο. Αντιθέτως, μπορεί να αποβεί πολύ βοηθητικό και να οδηγήσει στην καλύτερη αξιοποίηση των συνεδριών. Συγκεκριμένα, μπορεί να εμβαθύνουν συντομότερα σε ζητήματα που απαιτούν συζήτηση πρόσωπο με πρόσωπο, αντί να καταναλώσουν χρόνο στην αναζήτηση πληροφόρησης. Ωστόσο, η έλλειψη ελέγχου στις πληροφορίες που παρέχονται στο διαδίκτυο, μπορεί να σημαίνει ότι αυτές δεν έχουν ισχύ πια ή είναι λανθασμένες ή αποπροσανατολιστικές. Επομένως, θα ήταν καλή ιδέα να συμπεριληφθεί και μια εκπαιδευτική διάσταση στη συνεργασία, η οποία θα είναι προσανατολισμένη στη βοήθεια προς τον συμβουλευόμενο ώστε να αποκτήσει μια πιο κριτική ματιά και να έχει περισσότερες απαιτήσεις από τις ιστοσελίδες και τους ιστοτόπους που επισκέπτεται.

4. ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΤΗΛΕΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ / ΕΞ' ΑΠΟΣΤΑΣΕΩΣ

Το ψηφιακό μέσο που αξιοποιείται, ως το καταλληλότερο, για τις συνεδρίες συμβουλευτικής, είναι η τηλεδιάσκεψη (video conferencing). Ας δούμε συνοπτικά ορισμένα από τα πλεονεκτήματα, κάποια από τα οποία αναφέρθηκαν και νωρίτερα, τα πιθανά μειονεκτήματα και τα σημεία στα οποία πρέπει να δοθεί προσοχή για τη μέγιστη αξιοποίηση του μέσου αυτού:

- Η online συνεδρία μπορεί να είναι το ίδιο αποτελεσματική με τη διαζώση, καθώς οι μέθοδοι, οι τεχνικές και τα απαραίτητα εργαλεία εφαρμόζονται αποτελεσματικά και στο ψηφιακό περιβάλλον.
- Σε κάποιες περιπτώσεις ενδέχεται να είναι αποτελεσματικότερη, όπως με άτομα που είναι απόλυτα εξοικειωμένα με την ψηφιακή επικοινωνία και αισθάνονται άνετα με αυτήν.

- Η συνεργασία γίνεται με τον ίδιο τρόπο, αφού η επικοινωνία διεξάγεται σε πραγματικό χρόνο.
- Υπάρχει η δυνατότητα διαμοιρασμού εγγράφων, ιστοσελίδων, βίντεο και ό,τι άλλο χρειάζεται να δουν και να επεξεργαστούν σύμβουλος και συμβουλευόμενος σε πραγματικό χρόνο.
- Επιλέγονται το μέσο ή τα μέσα που ταιριάζουν καλύτερα σε σύμβουλο – συμβουλευόμενο με τα οποία αισθάνονται πιο άνετα.
- Υπάρχει δυνατότητα πρόσβασης στις υπηρεσίες από το σπίτι ή από οπουδήποτε αλλού, ακόμη και μέσω κινητού τηλεφώνου.
- Εξοικονομείται χρόνος και ενέργεια από τις μετακινήσεις.
- Αφιερώνεται χρόνος για την εξοικείωση με την εφαρμογή τηλεδιάσκεψης, σε όποια περίπτωση κρίνεται αναγκαίο.

Τα πιθανά μειονεκτήματα είναι τα εξής:

- Ενδέχεται να υπάρχουν τεχνικά προβλήματα, όπως κακή σύνδεση στο διαδίκτυο ή προβλήματα με τον ήχο.
- Χάνεται ένα μέρος της μη λεκτικής επικοινωνίας. Για παράδειγμα, ο σύμβουλος δε μπορεί να διακρίνει σταυρωμένα χέρια ή/και πόδια.
- Η διασφάλιση της εμπιστευτικότητας δεν εξαρτάται αποκλειστικά από τον σύμβουλο. Για παράδειγμα, μπορεί να βρίσκονται ή να εισέρχονται άλλα άτομα στον χώρο που βρίσκεται ο συμβουλευόμενος.

Επομένως, τα προαπαιτούμενα για την επιτυχή έκβαση των εξ' αποστάσεως συνεδριών, είναι τα εξής: καλή σύνδεση στο διαδίκτυο, υπολογιστής με κάμερα ή κινητό τηλέφωνο και ο κατάλληλος χώρος, χωρίς θορύβους, διασπάσεις και φυσικά χωρίς άλλα άτομα τριγύρω. Το τελευταίο, είναι πολύ σημαντικό, καθώς εξασφαλίζει την επιτυχία, αλλά και την εμπιστευτικότητα της επικοινωνίας.

Σε γενικές γραμμές, σύμφωνα με τις Hambly και Bomford (2019), οποιοδήποτε εργαλείο ή μοντέλο χρησιμοποιείται στη διαζώσης συνεδρία, μπορεί αρκετά εύκολα να προσαρμοστεί σε ψηφιακή πλατφόρμα. Πριν από τη συνεδρία, ο σύμβουλος θα πρέπει να αποστέλλει στον συμβουλευόμενο πληροφορίες σχετικά με το τι να περιμένει, τι εξοπλισμό θα χρειαστεί και πώς να συνδεθεί. Επίσης, θα πρέπει να υπάρχει ένα εναλλακτικό πλάνο, όπως για παράδειγμα ένας αριθμός τηλεφώνου για την περίπτωση που προκύψουν τεχνικές δυσκολίες στη σύνδεση. Το ζήτημα της εμπιστευτικότητας της επικοινωνίας είναι ζωτικής σημασίας και για τα δύο μέρη. Ο συμβουλευόμενος, πρέπει να γνωρίζει ότι το «διαδικτυακό δωμάτιο» είναι ασφαλές, ότι κανείς άλλος δεν ακούει τα όσα συζητούνται στη συνεδρία, ότι η συνεδρία δε μαγνητοφωνείται και ότι δε θα κρατηθεί αρχείο από τυχόν ηλεκτρονική συνομιλία στο chat.

Και εδώ, η ανάπτυξη της συμβουλευτικής σχέσης είναι εξίσου, αν όχι περισσότερο, σημαντική (βλ. κεφάλαιο 3). Ο σύμβουλος, οφείλει να χρησιμοποιεί τις κατάλληλες εκφράσεις προσώπου, να υιοθετεί τον κατάλληλο τόνο φωνής και να αξιοποιεί τις δεξιότητες της μη λεκτικής επικοινωνίας, προκειμένου να αποτελεί μια ζεστή και φιλική παρουσία, η οποία βοηθά τον συμβουλευόμενο να νιώθει ευπρόσδεκτος.

Η εμπειρία μας, υποδεικνύει ότι μπορούν να σχεδιαστούν και υλοποιηθούν συμβουλευτικές παρεμβάσεις αποκλειστικά και μόνο μέσω του διαδικτύου, αξιοποιώντας τις κατάλληλες ψηφιακές πλατφόρμες χωρίς ποτέ να πραγματοποιηθούν διαζώσης συναντήσεις με τους συμβουλευόμενους, και να είναι πολύ αποτελεσματικές. Αυτό, άλλωστε, δηλώνουν οι συμβουλευόμενοι όταν τους ζητείται ανατροφοδότηση. Κάποιες άλλες φορές χρησιμοποι-

είται μία μικτή μέθοδος, δηλαδή, μερικές συνεδρίες πραγματοποιούνται δια ζώσης και άλλες διαδικτυακά. Και στις δυο περιπτώσεις, η χρήση της γραπτής συνομιλίας (chat) και της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) είναι βοηθητική, όταν οι συμβουλευόμενοι έχουν να προετοιμάσουν και να αποστείλουν κάτι πριν την επόμενη συνεδρία ή όταν είναι αναγκαία η αλλαγή μέρας ή ώρας της συνεδρίας.

Επιπρόσθετα, ο σύμβουλος μπορεί να αξιοποιήσει την τεχνολογία του video μέσω διαδικτύου για να ενισχύσει την πληροφόρησή του σχετικά με ένα επάγγελμα, ένα Πανεπιστημιακό ίδρυμα εντός ή εκτός Ελλάδος, ένα πρόγραμμα σπουδών. Δε θα πρέπει, εξάλλου, να αγνοήσουμε την αξία του Ted ex ή άλλων παρόμοιων διαδικτυακών παρουσιάσεων, που μέσα από επιτυχημένες διαδρομές καριέρας ή μέσα από μαθήματα ζωής δίνεται η δυνατότητα στον συμβουλευόμενο να εμπνευστεί και να ενεργοποιήσει τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα του (strengths).

5. ΔΗΜΙΟΥΡΓΩΝΤΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΨΗΦΙΑΚΟ ΠΡΟΦΙΛ (PERSONAL BRAND)

Αρκετοί συμβουλευόμενοι είναι πιθανό να έχουν κάποια μορφή ψηφιακής ταυτότητας, ακόμα και αν δεν το έχουν αντιληφθεί μέχρι τότε. Εάν το όνομα του συμβουλευόμενου δεν είναι πολύ κοινό, πληκτρολογώντας το σε μια μηχανή αναζήτησης, ενδέχεται να εμφανιστεί ένα σημαντικό μέρος από τη διαδικτυακή του δραστηριότητα, όπως φωτογραφίες ή δημοσιεύσεις στα κοινωνικά μέσα δικτύωσης, οργανισμοί ή φόρουμ στα οποία είναι μέλος, αξιολογήσεις προϊόντων και υπηρεσιών, κλπ. Τα ερωτήματα που τίθενται είναι:

- Κατά πόσο η δραστηριότητα στο διαδίκτυο ωφελεί τις επαγγελματικές του προοπτικές;
- Κατά πόσο η διαδικτυακή δραστηριότητα που αναπτύσσει ενδέχεται να βλάψει τις επαγγελματικές του προοπτικές;

Για παράδειγμα, πολύ προσωπικές πληροφορίες ή προσωπικές φωτογραφίες σε κοινή θέα, συνεχή παράπονα για προηγούμενους εργοδότες, ακραίες πολιτικές πεποιθήσεις, κοροϊδευτικά και περιπαικτικά σχόλια (τρολάρισμα), είναι συνετό να αποφεύγονται. Εάν, τέτοιου είδους υλικό, εμφανίζεται με μια απλή αναζήτηση, θα ήταν καλό να βρεθεί τρόπος να διαγραφεί.

Ο συμβουλευόμενος, είναι προτιμότερο να διαθέτει ένα πιο ουδέτερο ψηφιακό προφίλ. Για παράδειγμα, η φωτογραφία του μπορεί να συνοδεύεται από φωτογραφίες όμορφων τοπίων, από μία αξιολόγηση ενός εστιατορίου ή μίας κινηματογραφικής ταινίας, βιβλίων, επιστημονικών άρθρων, κλπ. Τα στοιχεία αυτά, δε ζημιώνουν το προφίλ του συμβουλευόμενου. Αντιθέτως, ενδέχεται να αποβούν ιδιαίτερα ωφέλιμα, καθώς με αυτόν τον τρόπο αναδεικνύονται κάποια soft skills (βλ. κεφάλαιο 8), όπως η αγάπη για μάθηση, η εστίαση στην προσωπική εξέλιξη και η κριτική ικανότητα.

Εάν κάποιος επιθυμεί να έχει μία ψηφιακή ταυτότητα που λειτουργεί προς όφελός του, θα ήταν καλό να βεβαιωθεί ότι στην αρχή της αναζήτησης εμφανίζονται πληροφορίες θετικές και σχετικές με το επαγγελματικό του προφίλ. Αυτό, για παράδειγμα, θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω της δημιουργίας ενός επαγγελματικού προφίλ στο LinkedIn (βλ. κεφάλαιο 8).

Ο Lees (2017:48-49), συνιστά στους επαγγελματίες συμβούλους να θέτουν στον συμβουλευόμενο τα ακόλουθα ερωτήματα:

- Τι ευελπιστείς ότι οι άνθρωποι θα πουν για εσένα, όταν σε προτείνουν για κάποια θέση εργασίας;
- Για ποια πράγματα είσαι γνωστός;

- Τι λένε οι άνθρωποι για την εμπειρία σου και τις δεξιότητές σου;
- Τι είναι αυτό που σε κάνει λίγο διαφορετικό;

Αφού τα ερωτήματα απαντηθούν και οι απαντήσεις καταγραφούν, ζητείται από τον συμβουλευόμενο να επανεξετάσει το ψηφιακό του προφίλ, για να διαπιστώσει κατά πόσο αυτά τα στοιχεία εμφανίζονται στο διαδίκτυο.

6. ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΨΗΦΙΑΚΗ ΕΠΟΧΗ

Ζούμε πλέον σε έναν ψηφιακό κόσμο, όπου ολοένα περισσότερο όσοι αναζητούν και παρέχουν επαγγελματικές ευκαιρίες, αλληλεπιδρούν μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και όχι μέσω «χαρτιών». Ακόμα και η ιδέα της συμπλήρωσης μίας χειρόγραφης αίτησης εργασίας ακούγεται κάπως παλιομοδίτικη. Ο Hookey (2012), έχει καταγράψει τέσσερις τρόπους μέσω των οποίων η διαχείριση σταδιοδρομίας έχει μεταβεί στην ψηφιακή εποχή, καθώς το διαδίκτυο αποτελεί:

- μια βιβλιοθήκη πληροφοριών σχετικά με επαγγελματικές ευκαιρίες και καριέρα,
- μια online αγορά εργασίας, όπου τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να διαφημίζουν τα προσόντα τους και να διαπραγματεύονται με εργοδότες και εκπαιδευτικούς οργανισμούς,
- ένα forum επαγγελματικής δικτύωσης,
- μια πλατφόρμα επικοινωνίας και ανταλλαγής ιδεών, που δίνει τη δυνατότητα σε άτομα να δημιουργούν ψηφιακή φήμη και να έχουν ακόλουθους.

Ένας από τους ρόλους του συμβούλου σταδιοδρομίας, είναι να βοηθά τους συμβουλευόμενους να εφαρμόζουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες, ώστε να συνδέονται με φορείς που παρέχουν επαγγελματικές ευκαιρίες στην ιστοσελίδα τους ή/και στα κοινωνικά μέσα δικτύωσης. Είναι, επίσης, καθήκον του συμβούλου να βοηθά τους συμβουλευόμενους να αναπτύσσουν δεξιότητες διαχείρισης του τεράστιου όγκου πληροφοριών (βλ. κεφάλαιο 8), να αναπτύσσουν μια κριτική ματιά και να διακρίνουν τι απ' όλα αυτά σχετίζεται με τους ίδιους, πόσο πρόσφατες και ακριβείς είναι οι εκάστοτε πληροφορίες και ποια είναι τα κίνητρα αυτών που γράφουν τα κείμενα στο διαδίκτυο (π.χ. ενημέρωση ή διαφήμιση).

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ

Αναφέρετε τους τρόπους με τους οποίους μπορείτε να αξιοποιήσετε στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας/επαγγελματικού προσανατολισμού, την «διαμεσολαβημένη αλληλόδραση» (J.B.Thompson), στην περίπτωση που ο νεαρός συμβουλευόμενός σας, βρίσκεται σε μια μακρινή πόλη της περιφέρειας και εσείς στην πρωτεύουσα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Hambly, L. & Bomford, C. (2019) *Creative Career Coaching*. Routledge
- Hooley, T. (2012) 'How the internet changed career: framing the relationship between career development and online technologies', *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 29: 3-12
- Lees, J. (2017) *The Success Code: How to Stand Out and Get Noticed*. London: Hodder & Stoughton
- Offer, M. (2000). *Careers Professionals' guide to the internet*. Richmond: Trotman
- Reid, H. (2016) *Introduction to Career Counselling & Coaching*. London: Sage
- Thompson, J.B. (1998) *Νεότερικότητα και ΜΜΕ*. Παπαζήση
- Μαλικιώση- Λοίζου, Μ. (2002) Η ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της. Στο *Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω

Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και ψυχομετρικά εργαλεία

1. Βασικές έννοιες
2. Ενδεικτικές κατηγορίες ψυχομετρικών εργαλείων στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας
 - 2.1. Ερωτηματολόγια επαγγελματικών ενδιαφερόντων
 - 2.2. Τεστ εργασιακών αξιών και κινήτρων
 - 2.3. Τεστ προσωπικότητας 5 παραγόντων
 - 2.4. Τεστ λήψης (επαγγελματικών) αποφάσεων
 - 2.5. Τεστ ικανοτήτων – δεξιοτήτων
 - 2.6. Τεστ Επαγγελματικής Διάγνωσης Peter Lauster
 - 2.7. Τεστ Θετικών Στοιχείων του Χαρακτήρα (VIA Character Strengths)
3. Χρήση ψυχομετρικών εργαλείων στην πράξη

