

**Η Μετάβαση από μια συντηρητική
σε μια δυναμική θεώρηση
της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας**

Ένας οδηγός για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας

της
Lynne Bezanson
Canadian Career Development Foundation

**Διεθνές Συνέδριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
Βερολίνο 29/8 – 1/9/2000**

Μετάφραση ΕΚΕΠ 2001

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις και οι μεγάλες οικονομικές ανακατατάξεις έχουν αλλάξει εντελώς τα πρότυπα της εργασιακής ζωής και τις κοινωνικές συνθήκες και έχουν επηρεάσει δραματικά πολλές πλευρές της προσωπικής ζωής των ατόμων. Η νέα αυτή κατάσταση κάνει επιτακτική την ανάγκη αναμόρφωσης του περιεχομένου και των τρόπων παροχής των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Στα πλαίσια των παραπάνω εξελίξεων, νέοι και εργαζόμενοι σήμερα χρειάζονται εξάσκηση και στήριξη, ώστε να εκπαιδούνται, να σχεδιάζουν λεπτομερώς τη σταδιοδρομία τους, να αναζητούν με επιτυχία, να αποκτούν, να διατηρούν ή να αλλάζουν απασχόληση αντιμετωπίζοντας το βάρος της απώλειας της εργασίας. Επίσης χρειάζονται σύγχρονες, έγκυρες και εύκολα προσπελάσιμες πληροφορίες για θέματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, αλλά και θέματα που αφορούν τον εαυτό τους και τα ειδικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και πώς αυτά συνδέονται με το επάγγελμα και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Τα παραπάνω, τα οποία θεωρούνται σήμερα διεθνώς βασικά συστατικά προαπαιτούμενα στη διαδικασία παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής και προσανατολισμού προς όλες τις πληθυσμιακές ομάδες, είναι συστατικά που περιλαμβάνονται στον όρο της Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας ή Επαγγελματικής Ανάπτυξης, όπως αποδίδεται στα ελληνικά ο αγγλικός όρος Career Development.

Η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας συνιστά πορεία αυτοανάπτυξης και αναφέρεται στη διαλεκτική σχέση ατόμου και εργασίας που αναπτύσσεται σε όλη τη διάρκεια της ζωής του σύγχρονου ανθρώπου, γι' αυτό και σήμερα απασχολεί όλο και περισσότερο αυτόν τον ίδιο το χώρο της εργασίας. Στη διάρκεια αυτής της πορείας το άτομο είναι πιθανό ότι θα αλλάξει πολλούς εργασιακούς ρόλους στους οποίους περιλαμβάνονται και οι ρόλοι του ανέργου, αυτού που απολαμβάνει και αξιοποιεί τον ελεύθερο χρόνο, είτε ως άνεργος είτε ως συνταξιούχος, και αυτού που επιχειρεί να αναζητήσει την επαγγελματική ολοκλήρωση στην αυτοαπασχόληση ή στην περιστασιακή εργασία. Σήμερα κάθε εργασία δεν αποτελεί πλέον ένα είδος “καλέσματος”, μοναδικού στη ζωή του ανθρώπου αλλά ένα σταθμό στην εργασιακή του πορεία και την επαγγελματική του ανάπτυξη. Για το λόγο αυτό, ολοένα και περισσότερο, το θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης κατά τη διάρκεια του εργάσιμου βίου του ατόμου, απασχολεί το χώρο της εργασίας, καθώς έχει αναγνωριστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι ο πιο πολύτιμος “πόρος” μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού, και έχουν ανάγκη από στήριξη, καθοδήγηση, βοήθεια και νέες

ευκαιρίες που θα συμβάλουν στην προσωπική τους ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση, και ταυτόχρονα στην αποδοτικότητα και ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.

Η αλληγορική και πολύ ενδιαφέρουσα ομιλία της Lynne Bezanson, η οποία είναι Γενική Διευθύντρια του Καναδικού Ιδρύματος για την Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας, αποτελεί μία σημαντική συμβολή στην κατανόηση και αναγνώριση της αναγκαιότητας του θεσμού της Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας.

Καθηγητής Χρήστος Τζεκίνης

Πρόεδρος ΕΚΕΠ

Η Μετάβαση από μια συντηρητική σε μια δυναμική θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας

Ένας οδηγός για τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας

της
Lynne Bezanson¹
Canadian Career Development Foundation

Αύγουστος 2000

Η σοφία του κεραμιδόγατου

Θέλω να θέσω αρκετά ζητήματα σχετικά με το πώς ή και αν προετοιμάζουμε επαρκώς τους εκπαιδευτικούς και τους συμβούλους σταδιοδρομίας, ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πληθυσμών και στις απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας, και να είναι χρήσιμοι και “σοφοί”. Όταν μιλάω για προετοιμασία, μιλάω και για την προετοιμασία που χρειάζεται για να αρχίσουν το επάγγελμα αυτό, και για την προετοιμασία που χρειάζεται για να εξακολουθήσουν —ενώ το εξασκούν— να είναι χρήσιμοι και “σοφοί”. Ένα μεγάλο κομμάτι της δουλειάς μου στο CCDF είναι η εκπαίδευση και επαγγελματική ανάπτυξη αυτών που ήδη εξασκούν το επάγγελμα και που δουλεύουν σε διάφορες θέσεις. Τον προηγούμενο χρόνο, για παράδειγμα, εκπαιδεύσαμε μια ομάδα συμβούλων απασχόλησης σε μια επαρχία, οι οποίοι παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες σ’ αυτούς που ψάχνουν ή ξανά-ψάχνουν για εργασία. Σε μια άλλη επαρχία, είχαμε την ευκαιρία να εκπαιδεύσουμε όλους τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού μέσα στο σχολικό σύστημα. Επιπρόσθετα απασχολούμε δασκάλους/καθηγητές που ειδικεύονται στη συνεργατική εκπαίδευση, κανονικούς δασκάλους/καθηγητές και νεαρούς εργαζόμενους που εργάζονται στο πλαίσιο της κοινότητας με εφήβους και νεαρούς ενήλικες. Πριν δύο καλοκαίρια, εκπαιδεύσαμε φοιτητές που τελείωναν το Master τους στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας.

Με εξαίρεση τους επαγγελματίες του ιδιωτικού τομέα (στον Καναδά, η συντριπτική πλειοψηφία που αναζητά υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας προτιμάει αυτές του δημόσιου και όχι του ιδιωτικού τομέα), πιστεύω πως η δουλειά μου ως τώρα με έχει βοηθήσει να σχηματίσω μια εικόνα για τις ικανότητες που έχουν και τις προσεγγίσεις που ακολουθούν οι Καναδοί επαγγελματίες που ασχολούνται με τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε διάφορους

¹ Η Μ. Lynne Bezanson είναι Γενική Διευθύντρια (Executive Director) του Καναδικού Ιδρύματος για την Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας (Canadian Career Development Foundation – CCDF).

χώρους και θέσεις. Αυτή η εικόνα με βοηθάει να αντιλαμβάνομαι, πιστεύω με αρκετή ακρίβεια, τις εμπειρίες αυτών που αναζητούν βοήθεια στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους —φοιτητές, έφηβοι, νεαροί ενήλικες, άνεργοι ή/και ενήλικες που υποαπασχολούνται— οι οποίοι διερωτώνται *ποιο είναι το περιεχόμενο και το νόημά της· πού πρέπει να δώσουν έμφαση· πόσο σχετική με τις ανάγκες τους είναι; Τι είδους υπηρεσίες και προγράμματα είναι διαθέσιμα· πόσο προσιτές είναι οι υπηρεσίες· πόσο χρήσιμες· και κατά πόσο συμβάλει το επάγγελμα στην ποιότητα ζωής* —κατά μία έννοια *πόσο “σοφό” είναι*; Προσωπικά κατατάσσω την εκπαίδευση ανάμεσα στις πιο σημαντικές και ευχάριστες ασχολίες μου. Όταν εκπαιδεύω, μένω πάντα εντυπωσιασμένη από την ποιότητα των ανθρώπων, το επίπεδο του επαγγελματισμού τους, την αφοσίωση στους φοιτητές και τους πελάτες τους, και την επιμονή τους συχνά κάτω από δύσκολες και αντίξοες συνθήκες. Την ίδια στιγμή, πιστεύω πως τα προγράμματα προετοιμασίας που κάνουμε αποδεικνύονται ανεπαρκή στο να καλλιεργούν στους εκπαιδευόμενους τη διάθεση για καινοτομία, τη φαντασία, την τόλμη, την ευελιξία και ανθεκτικότητα, την ικανότητα να ασκούν επιρροή —εν ολίγοις όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να αναπτύξουν και στους πελάτες τους ή στους φοιτητές τους. Το πρόγραμμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης έχει αποδειχτεί αρκετά συντηρητικό, προσανατολισμένο στην εξασφάλιση της σταθερότητας και της σιγουριάς και αργό σε αλλαγές, ειδικά εάν συγκριθεί με το σύνολο των αλλαγών στην αγορά εργασίας —με λίγα λόγια είναι ένα αρκετά “εξημερωμένο” και κάπως νωθρό πρόγραμμα. Θα ήθελα να προτείνω τη μελέτη μιας συμπληρωματικής σειράς μαθημάτων, τα οποία αποκαλώ “*οφέλη του κεραμιδόγατου*”, που εστιάζονται σε μια ολοένα και περισσότερο σχετική με τις σύγχρονες ανάγκες, χρήσιμη, ακόμα και σοφή εκπαίδευση. Ελπίζω ότι καθώς θα σκέφτεστε την επαγγελματική κατάρτιση των συμβούλων σταδιοδρομίας στη χώρα σας, θα βρείτε κάποιες αντιστοιχίες για τουλάχιστον μερικά από τα μαθήματα του προγράμματος που ονομάζω “*σειρά μαθημάτων του κεραμιδόγατου*”. Παρεμπιπτόντως, ο σχεδιασμός αυτής της σειράς μαθημάτων δεν έχει τελειώσει ακόμα —υπάρχουν πολλές ερωτήσεις οι οποίες περιμένουν απάντηση και πολλές ευκαιρίες για δημιουργική ανάπτυξη.

Η αλληγορία της κατοικίδιας (“εξημερωμένης”) γάτας και του κεραμιδόγατου προέρχεται από μια ιστορία που θα ήθελα να σας διηγηθώ. Αυτά τα δύο είδη γάτας (και ακόμα περισσότερα) σίγουρα υπάρχουν στον Καναδά, κυριαρχούσαν στην Αγγλία του T.S. Elliot, και θεωρώ δεδομένη τη διεθνή παρουσία τους. Πιστεύω πως όταν διαβάσετε την ιστορία θα καταλάβετε τις απαρχές της σειράς των μαθημάτων του κεραμιδόγατου.

Ο κύριος Tibbs

Ο ΜΟΝΙΜΟΣ ΓΑΤΟΣ

Ήταν κάποτε ένας γάτος που άκουγε στο όνομα κύριος Tibbs. Ένας εξαιρετός γάτος, δίχως αμφιβολία. Ένας στιλπνός και γκριζός Σιαμέζος. Ο κύριος Tibbs είχε ζήσει τη ζωή ενός πιστού σπιτόγατου, και ήταν περήφανος για τη μακριά θητεία του σαν ποντικοκυνηγός.

Έτσι μπορείτε να φανταστείτε την έκπληξή του, όταν η κυρία του τον πέταξε στο δρόμο μια μέρα. “*Αυπάμαι κύριε Tibbs*”, του είπε “*αλλά δεν υπάρχει πια κανένα ποντίκι στο σπίτι, οπότε δε σε χρειαζόμαστε άλλο. Ευχαριστούμε για τη μακρά θητεία σου, αγαπητέ, ήσουν πολύ γλυκός.*” Του έδωσε μια συστατική επιστολή, την τύλιξε στο κολάρο του και του έκλεισε κατάμουτρα την πόρτα.

Ο καημενούλης ο κύριος Tibbs! Ένιωθε κατάφορα προδομένος. Είχε ζήσει σ’ αυτό το σπίτι για επτά χρόνια! Παρ’ όλα αυτά, υπενθύμισε στον εαυτό του, ήταν ένας εξαιρετός γάτος, ένας Σιαμέζος, και πραγματικά πολύ καλός στο κυνήγι ποντικών. Σίγουρα θα υπήρχαν άλλοι που θα είχαν ποντίκια και θα ενδιαφέρονταν για ένα μόνιμο γάτο. Έτσι ξεκίνησε να πάει στο σπίτι που βρισκόταν λίγο πιο κάτω από το δικό του.

Μόλις έφτασε, βάλθηκε να νιαουρίζει. Ένας γεράκος άνοιξε την πόρτα. Είχε άσπρα μαλλιά και γλυκά μάτια. “Γεια σας”, γουργούρισε ο κύριος Tibbs. “*Με λένε κύριο Tibbs. Είμαι 7 χρονών και ψάχνω για ένα μόνιμο σπίτι. Είμαι εξαιρετός ποντικοκυνηγός. Είμαι πιστός και τέλεια εκπαιδευμένος για το σπίτι. Με λίγα λόγια, είμαι ένας μόνιμος γάτος.*” Έγειρε το κεφάλι στο πλάι με σκέρτσο, δείχνοντας πολύ περήφανος.

“*Αυπάμαι*”, είπε ο γεράκος. “*Δε μπορώ να πάρω ένα μόνιμο γάτο.*”

“*Δεν έχετε ποντίκια;*” ρώτησε ο κύριος Tibbs.

“*Ε πως, έχω ποντίκια, και θα ήθελα πολύ να τα ξεφορτωθώ, αλλά όπως είπα, δε μπορώ να πάρω ένα μόνιμο γάτο.*”

Ο γεράκος έκλεισε την πόρτα. Ο κύριος Tibbs κατηφόρισε το δρομάκι, μπερδεμένος. Δοκίμασε άλλη πόρτα, και ύστερα κι άλλη. Η ίδια ιστορία. Πολλά ποντίκια, αλλά κανείς δεν ήθελε ένα

μόνιμο γάτο.

Αργότερα την ίδια μέρα, καθώς σκάλιζε κάποια σκουπίδια μαζεύοντας με χίλια βάσανα το βραδινό του, εμφανίστηκε ένας κεραμιδόγατος. Άρχισε να σκάβει με μανία τα σκουπίδια, τρέποντας σε φυγή όλα τα ζωντανά πλάσματα που βρίσκονταν τριγύρω. Τώρα υπήρχε φαΐ ολόγυρά του. Ο κύριος Tibbs ανασκουμπώθηκε και νιαούρισε απειλητικά. Ποιος νόμιζε πως ήταν ο ξένος, προκαλώντας τόση φασαρία; Λες και του ανήκε όλος ο κόσμος.

Ο κεραμιδόγατος πήδηξε στην κορυφή του κάδου των σκουπιδιών, πάνω από το κεφάλι του κυρίου Tibbs. *“Για να δούμε, τι έχουμε εδώ;”* γουργούρισε με βαθιά φωνή. *“Ένας αληθινός κύριος.”*

“Ένας μόνιμος γάτος,” είπε ο κύριος Tibbs.

Ο κεραμιδόγατος γέλασε. *“Ένας μόνιμος γάτος;”* Πήδηξε από τον κάδο στο έδαφος. *“Ε λοιπόν, υποθέτω πως κι εγώ είμαι ένας μόνιμος γάτος. Μόνιμα ανεξάρτητος.”* Και κίνησε βαριεστημένα να φύγει.

“Περίμενε ένα λεπτό” είπε ο κύριος Tibbs ακολουθώντας τον. *“Δε δουλεύεις; Δε χρειάζεσαι χάρδια όπως εμείς οι υπόλοιποι;”*

“Βέβαια και χρειάζομαι χάρδια,” απάντησε αυτός. *“Δουλεύω στην υπηρεσία του κύριου Beetham στην 53^η οδό. Αλλά δεν πιστεύω πως θα έχει ποντίκια για πάντα.”*

“Και μετά τι θα κάνεις;”

“Θα πάω κάπου αλλού.”

“Τι έγινε με την αρχή της πίστης και της αφοσίωσης;” είπε ο κύριος Tibbs, σκυθρωπός.

Ο κεραμιδόγατος σταμάτησε. Τον επιθεώρησε. Τον κοίταξε πλαγίως. Περιπάτησε γύρω του. *“Πώς σε λένε;”*

“Κύριο Tibbs,” είπε αυτός, μαζεύοντας το κουράγιο του.

“Λοιπόν κύριε Tibbs, είσαι ένας εξαιρετος γάτος. Αυτό είναι εύκολο να το κρίνω. Αν θέλεις όμως να επιβιώσεις θα πρέπει να κοιτάξεις και λίγο την άγρια πλευρά των πραγμάτων. Παράτησε αυτή την ιστορία της μονιμότητας. Ακολούθησέ με. Θα σου δείξω πώς να κάνεις το πέρασμα.”

Έτσι ο κύριος Tibbs ακολούθησε τον κεραμιδόγατο. Ύστερα από αρκετές εβδομάδες, ήταν έτοιμος να αναζητήσει εργασία για άλλη μια φορά, και πήγε ξανά στο σπίτι του γεράκου. Του είχε “γυαλίσει” ο καναπές στο σαλόνι.

Νιαούρισε στην πόρτα και ο γεράκος την άνοιξε. *“Γεια σας”* γουργούρισε ο κύριος Tibbs. *“Με λένε κύριο Tibbs. Καταλαβαίνω πως έχετε πρόβλημα με τα ποντίκια.”*

“Πράγματι έχω”, είπε ο γεράκος.

“Θα μου έκανε καλό λίγη παρέα. Αλλά είμαι γέρος ξέρεις. Δε θέλω να ανησυχώ για μια γάτα αν χρειαστεί να μετακομίσω.”

“Λοιπόν, κύριε” είπε ο κύριος Tibbs, *“Υπήρξα σπιτόγατος για επτά χρόνια, οπότε είμαι ένας πολύ καλός σύντροφος, και έχω και τη συστατική επιστολή για να το αποδείξω. Είμαι επίσης εκπαιδευμένος ποντικοκονηγός. Και επειδή είμαι τελείως ανεξάρτητος, δε θα έχω κανένα πρόβλημα επιβίωσης, αν χρειαστεί να βγω πάλι έξω στο δρόμο. Επίσης, θα ζαναγυρίσω μόνος μου στο δρόμο αν δεν μείνω ευχαριστημένος από το σπίτι σας.”*

“Αχ, αγαπητέ μου γάτε”, είπε ο γεράκος. *“Θα κάνω τα πάντα για να σου δώσω το καλύτερο σπίτι που θα μπορούσες να έχεις.”* Τον σήκωσε προσεκτικά και τον πήρε μέσα.

Έτσι ο κύριος Tibbs απέκτησε μια εκλεκτή θέση στον καναπέ, το αγαπημένο του φαγητό και πολλά χάδια. Αγάπησε το γεράκο, και η αγάπη του ήταν μόνιμη, παρόλο που ποτέ δεν ξέχασε πως δεν ήταν ένας μόνιμος γάτος.

© Michelle Tocher, 1995

Μια ενδιαφέρουσα σκέψη για μελέτη είναι η περιγραφή της εμπειρίας του κύριου Tibbs όταν κατηφόρισε στο σοκάκι. Τι έγινε ώστε να αλλάξει τελείως την αντίληψη που είχε για τη δυναμικότητά του και την προσέγγιση που ακολουθούσε, ώστε να μπορεί πλέον να ικανοποιεί τις

ανάγκες των άλλων περισσότερο από τις δικές του. Ωστόσο, εκεί που θέλω να επικεντρώσω το στοχασμό σας είναι στο τι έκανε ο κεραμιδόγατος ώστε να διευκολύνει την αλλαγή στον κύριο Tibbs: ποιά σειρά συμβουλευτικών μαθημάτων καριέρας ακολούθησε, ποιοι ήταν οι μέντορες του, και τι μπορούσε να μεταδώσει για την άγρια πλευρά των πραγμάτων που να ήταν σχετικό με την πραγματικότητα, χρήσιμο και σοφό; Η μέθοδός του δεν ήταν μια παραδοσιακή, “ασφαλής” και συντηρητική προσέγγιση στην αναζήτηση μιας σημαντικής εργασίας! Κρατήστε τη γνώση του, την ικανότητά του, τη νοοτροπία και το θράσος του στο μυαλό σας καθώς θα εξερευνούμε μια προτεινόμενη σειρά μαθημάτων κεραμιδόγατου.

Η Σοφία του Κεραμιδόγατου 101 - Το πνεύμα και οι ικανότητες της άγριας πλευράς.

Το πρώτο θέμα που κατά τη γνώμη μου χρειάζεται αναθεώρηση μπορεί κάλλιστα να είναι και το σημαντικότερο, καθώς αναφέρεται στην ουσία και στον κύριο σκοπό της δουλειάς που κάνουμε. Μόλις βγήκαμε από μια μακρά περίοδο ανακατατάξεων και περικοπών σε διάφορες εταιρίες, μια περίοδο, επίσης, τεράστιας απελπισίας για τις μελλοντικές πιθανότητες εργασίας για τους νέους μας, και για το ίδιο το μέλλον της εργασίας. Αυτό οδήγησε σε μια μορφή παραίτησης από το τι είναι επιτεύξιμο, μια τάση εστίασης στα “καυτά επαγγέλματα” και στην καθοδήγηση των ενδιαφερομένων να ψάχνουν για εργασία με βάση το μισθό, τη σταθερότητα και την ασφάλεια. Για παράδειγμα, στο βιβλίο Workforce 2020, ένα best-seller γραμμένο από μια ομάδα οικονομολόγων, δίνεται η ακόλουθη συμβουλή: “Το να πάρει κανείς ένα πτυχίο, ανεξαρτήτως επιστημονικού τομέα, δεν είναι απαραίτητο ότι θα αποδειχτεί ιδιαίτερα χρήσιμο. Εκείνο που παίζει το σημαντικότερο ρόλο είναι το συγκεκριμένο πεδίο σπουδών.” Μέχρι εδώ μπορεί να θεωρηθεί ως μια λογική συμβουλή, όμως συνεχίζει: “Συνεπώς οι φοιτητές θα πρέπει να συγκεντρώσουν τις δυνάμεις τους στο να αποκτήσουν τις δεξιότητες και το είδος των γνώσεων που απαιτείται για επαγγέλματα στα οποία υπάρχουν θετικές προοπτικές απασχόλησης και πληρώνουν καλά.”

Με μια πρώτη ματιά, φαίνεται λογικό και, από την πλευρά των γονέων, ίσως επιφανειακά καθησυχαστικό. Αλλά αυτό που λείπει είναι η διάσταση του “νοήματος” —εκείνο που κάνει την εργασία την οποία ενθαρρύνουμε τους φοιτητές και πελάτες μας να ακολουθήσουν, να συνδέεται με αυτούς τους ίδιους. Η καταγωγή της λέξης “απασχόληση” (“employment”) βρίσκεται στο

Λατινικό “implicare” που μεταφράζεται “να εμπλέκομαι”.

Το να εμπλέκεται κανείς, υπαινίσσεται πολλά περισσότερα από την απλή επιλογή ενός επαγγέλματος με βάση το τι έχει μέλλον και πληρώνει καλά. Η νοοτροπία αυτή όμως έχει περάσει για τα καλά στα μηνύματα που λαμβάνουν οι νέοι μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, και έχει κυριαρχήσει στις υπηρεσίες απασχόλησης για τους ενήλικες. Σε ποιο βαθμό οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας βοηθούν τους φοιτητές και τους πελάτες τους να δουν την εργασία ως τρόπο ζωής ή την εργασία ως *ζωή* με την έννοια ότι *δίνουν προσωπικό νόημα και είναι ζωντανοί* σε ό,τι κάνουν.

Οι κονστρουκτιβιστικές προσεγγίσεις στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας βάζουν πάνω απ’ όλα την προσωπική σημασία και το νόημα· η ιδέα της κατασκευής ενός “προτιμώμενου μέλλοντος” μάς δίνει τη δυνατότητα να δούμε με ποικίλους τρόπους το τι θέλουμε να κάνουμε *με τη ζωή μας*, και *στη ζωή μας*. Στην πράξη όμως, αυτές οι προσεγγίσεις έχουν μέχρι σήμερα αγγίξει και επηρεάσει λίγους. Και στην πράξη, παρατηρώ πολύ λίγους συμβούλους σταδιοδρομίας να πλησιάζουν τους πελάτες τους με το πνεύμα της “προσωπικής εμπλοκής” σε ό,τι αφορά την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Στο σχολικό σύστημα, δεν το έχω δει σχεδόν καθόλου.

Τόσο στο πρόσφατο βιβλίο του Bill Charland με τίτλο “A Career Guide for Idealists”, όσο και στο βιβλίο της Michelle Tocher “Brave Work”, τονίζεται πως όλοι έχουν, έστω και αμυδρά, κάποια ιδέα και γνώση αυτών που έχουν σημασία και νόημα στη ζωή τους, και τι είδους συνεισφορά θα ήθελαν να έχουν. Η Tocher πηγαίνει ακόμη πιο πέρα, αναφέροντας μια πίστη που όλοι έχουμε, όσο μικρή κι αν είναι, να ανακαλύψουμε κάποιο χάρισμα, να το καλλιεργήσουμε και να βρούμε τρόπους να το εκφράσουμε. Στην εκπαίδευση που κάνω, όταν εξερευνούμε το στοιχείο αυτό με τους συμβούλους σταδιοδρομίας, η ανταπόκριση είναι τεράστια —ταυτόχρονα είναι σαν να είχε το στοιχείο αυτό ξεχαστεί ή καταπιεστεί, ή να μην του είχε δοθεί αρκετή φωνή για να εκφραστεί.

Πώς μεταφράζεται αυτό στην προετοιμασία των εκπαιδευτικών και των συμβούλων καριέρας;

Φανταστείτε να το μεταφράσουμε με το πώς παρουσιάζεται η φύση των υπηρεσιών σταδιοδρομίας. Φανταστείτε τους φοιτητές να αντιλαμβάνονται τη φύση του επαγγελματικού προσανατολισμού ως το μάθημα ή την εργασία που θα επιδιώξουν κατόπιν, αλλά ακόμα πιο ουσιαστικά ως μια ευκαιρία για να αναγνωρίσουν τα μοναδικά χαρίσματά τους και να εξερευνήσουν επαγγέλματα που θα έχουν προσωπικό νόημα γι’ αυτούς. Φανταστείτε ακόμα τους ανέργους να απολαμβάνουν το σεβασμό της επίγνωσης ότι μπορούν κι αυτοί να συνεισφέρουν σε

κάτι, και ότι μέρος της αυτάρκειάς τους θα είναι να το εξερευνήσουν, να το αναγνωρίσουν και να εργαστούν πάνω σ' αυτό. Φανταστείτε ακόμα περισσότερο την αξιοπρέπεια που θα προσδώσει αυτό σ' αυτούς που παίρνουν επίδομα ανεργίας. Αυτό που περιγράφω δεν περιλαμβάνει μόνο ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων και αξιών —είναι περισσότερο αυτό που δηλώνει ο Charland, “η εργασία δεν είναι καυτή όταν το νόημα που δίνουμε σ' αυτήν δεν είναι καυτό”. Σημασία δεν έχει το τι κάνουμε, αλλά το γιατί κάνουμε αυτό που κάνουμε.

Υπάρχει μια βασική “πεποίθηση” πίσω απ' αυτό που λέω. Πριν από πολλά χρόνια είχα την ευτυχία να εκπαιδευτώ και να μάθω δίπλα στον Vance Peavy. Εκπαιδεύαμε συμβούλους απασχόλησης που εργάζονταν με περιθωριοποιημένους πελάτες ή με πελάτες που κινδύνευαν από κοινωνικό αποκλεισμό. Δε θα ξεχάσω ποτέ την πρόκληση του Vance να γνωρίσουμε σε βάθος τις βασικές μας πεποιθήσεις, τις πεποιθήσεις αυτές που θεωρούσαμε ως δεδομένες μέσα μας. Είναι βασική μας πεποίθηση ότι “οι πελάτες είναι ικανοί” —ή μήπως είναι ότι “οι πελάτες δεν είναι ικανοί”; Μία εκ βαθέων ερώτηση, και φυσικά η απάντηση θα επηρέαζε ο,τιδήποτε κάναμε και θα κάναμε, όπως επίσης θα επηρέαζε και την επίδραση που θα μπορούσαμε να ελπίζουμε ότι θα έχουμε. Παρόμοια νομίζω πως πρέπει να διερευνήσουμε μια άλλη πεποίθηση. “Έχουν όλοι ένα σκοπό και μια λαχτάρα να βρουν ένα σημαντικό επάγγελμα;” —ή μήπως η σκέψη για το σημαντικό επάγγελμα αποτελεί “είδος πολυτελείας” και δικαίωμα των προνομιούχων; Τι νομίζετε πως θα είχε να μας πει η σοφία του κεραμιδόγατου πάνω σ' αυτό; Ποια είναι η σοφία μας καθώς εκπαιδεύουμε τους επαγγελματίες της σταδιοδρομίας; Και αυτό επίσης θα επηρεάσει τα πάντα σε σχέση με τον τρόπο που παρέχονται οι υπηρεσίες σταδιοδρομίας και το νόημα που τους αποδίδεται.

Φυσικά, το σημαντικό επάγγελμα χρειάζεται να είναι κάτι παραπάνω από ένα προϊόν διανοητικής σύνθεσης. Πρέπει να μεταφράζεται σε δράση στο περιβάλλον εργασίας. Και μέρος της σοφίας είναι σίγουρα να ξέρεις ότι κανένα σχέδιο δράσης και καμία απόφαση δεν είναι τέλεια. Είναι όμως ένα ερώτημα που αξίζει να θέσουμε για να προσδιορίσουμε την αρχή του ταξιδιού. Με τον εαυτό μας, τις επιθυμίες και τις αξίες μας που κατόπιν μεταφράζονται στο να εντοπίσουμε κάποια δράση εκεί έξω; ή με το τι είναι κυρίαρχο και έχει “πέραση” αυτή τη στιγμή έτσι ώστε να σιγουρέψουμε τη δράση. Δεν υπάρχει αμφιβολία πως πρέπει να βοηθήσουμε τους φοιτητές και τους πελάτες μας να προχωρήσουν πέρα από το στάδιο της αυτοδιερεύνησης, αλλά αυτό που συμβαίνει συνήθως είναι πως δε βοηθούνται καν να μεταβούν στο στάδιο της αυτοδιερεύνησης.

Υπάρχουν πολλές προκλήσεις στη σκέψη αυτή. Πώς μπορείς να ζωντανέψεις το νόημα όταν έχεις

να διδάξεις εφήβους; Πώς μπορεί η διαδικασία της αυτοδιερεύνησης και της αναζήτησης προσωπικών χαρισμάτων να βρει τη θέση της όχι μόνο μέσα στο αναλυτικό πρόγραμμα, αλλά και μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας. Χαρισματικοί δάσκαλοι, χαρισματικοί σύμβουλοι με αποτελεσματικό και εμπνευσμένο αναλυτικό πρόγραμμα στη διάθεσή τους είναι ένας τρόπος —σα να μην ήταν αυτό από μόνο του μια αρκετά δύσκολη πρόκληση— αλλά δεν είναι αρκετός. Για πολλούς αυτό επιτυγχάνεται μέσα από ένα πλούτο εμπειριών που επεκτείνει τα οράματα των μαθητών και αρχίζει να ξυπνάει το πνεύμα τους. Σας δίνω ένα παράδειγμα, και ίσως όχι το καλύτερο που θα μπορούσα, γιατί είναι ένα προνομιακό παράδειγμα, αλλά το νιώθω κοντά στην καρδιά μου και καταφέρνει να αποδώσει σωστά αυτό που εννοώ. Τον περασμένο μήνα, ιστοφόρα απ’ όλο τον κόσμο απέπλευσαν από το Amsterdam για την Αμερική, τον Καναδά και πάλι πίσω. Στην πορεία προσέλαβαν πλήρωμα από τον Καναδά. Ένας νεαρός άντρας του οποίου η οικογένεια είχε περάσει μια φρικτή τραγωδία και είχε χάσει τον αδελφό του, βρήκε μια θέση σε ένα πλοίο για το κομμάτι του ταξιδιού από τη Φιλαδέλφεια στη Νέα Υόρκη. Ο νεαρός αυτός είχε μιλήσει ελάχιστα έπειτα από το χαμό του αδερφού του, αλλά ύστερα από το ταξίδι δε μπορούσε να σταματήσει να μιλάει, και, μεταξύ άλλων, στις πλούσιες ιστορίες του περιέγραφε την ομορφιά τού να παρακολουθείς την ανατολή και τη δύση του Ήλιου και να νιώθεις μια αίσθηση ζωτικότητας και αισιοδοξίας μέσα σου —επίσης να μελετάς βιβλία για να ανακαλύψεις την τέχνη της μαγειρικής στην ανοιχτή θάλασσα.

Αυτό που περιγράφω είναι ταυτόχρονα μια φιλοσοφία και μια πρακτική. Και αν έχει νόημα, τότε είναι το ίδιο αληθινή για τον κύριο Tibbs (που του είχε “γυαλίσει” ο καναπές και τα μάτια του γεράκου) όπως είναι και για το 70% των νέων που δε θα προχωρήσουν άμεσα στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση· όπως είναι και γι’ αυτούς που θα προχωρήσουν και που η επιδίωξη ενός νοήματος στη ζωή τους αποτελεί στοιχείο πολύ σημαντικό και άξιο ιδιαίτερης προσοχής.

Με αυτό τον πληθυσμό πρωτίστως στο μυαλό, και με την απόδοση νοήματος ως βασική κινητήρια δύναμη, χρειάζεται να τεθούν ερωτήσεις ικανοτήτων. Το να βρει κανείς ευκαιρίες για αμειβόμενη εργασία συνδεδεμένη με προσωπικό νόημα, είναι ορισμένες φορές απόρροια καλής τύχης, αλλά πιο συχνά είναι το αποτέλεσμα τεράστιας προσπάθειας και επιμονής. Ποιες είναι οι δεξιότητες που χρειάζεται να διδάξουμε ώστε να ενισχύσουμε και να υποστηρίξουμε την προσπάθεια και την επιμονή; Θα ήθελα να προτείνω τρεις περιοχές-κλειδιά δεξιοτήτων τις οποίες οι κεραμιδόγατοι πρέπει να έχουν, να διαπλάθουν και να καλλιεργούν —αυτές είναι— **Έρευνα και Κριτική Σκέψη, Προσαρμοστικότητα, και Ανθεκτικότητα**. Μη βγαίνετε από το σπίτι χωρίς αυτές και σίγουρα μη φεύγετε από το σχολείο χωρίς αυτές!

Ακούμε αυτές τις λέξεις —προσαρμοστικότητα και ανθεκτικότητα, και όλοι πιστεύουμε πως ξέρουμε τι σημαίνουν. Στον Καναδά, έχουμε ένα Προφίλ Δεξιοτήτων Απασχολησιμότητας, αναπτυγμένο από το Συμβούλιο Διασκέψεων του Καναδά (Conference Board of Canada), το οποίο χρησιμοποιείται ευρέως από το εκπαιδευτικό σύστημα για να δώσει έμφαση στην ανάπτυξη “απασχολήσιμων” αποφοίτων. Ενδιαφέρον όμως έχει όταν ξεπερνάμε την επιφάνεια στην εκπαίδευση και ρωτάμε, “πώς οι φοιτητές αναγνωρίζουν πότε είναι προσαρμόσιμοι; πώς το διδάσκεις και πώς το ενδυναμώνεις αυτό;” Οι απαντήσεις δεν έρχονται εύκολα. Και δεν υπάρχουν εύκολες απαντήσεις αλλά πιστεύω πως αν εμείς, σαν ειδικοί σε θέματα καριέρας, πιστεύουμε πως αυτού του είδους οι δεξιότητες είναι σημαντικές για την αυτάρκεια και την επιτυχία στο σημερινό κόσμο της εργασίας, τότε χρειάζεται να είμαστε πολύ πιο ξεκάθαροι σε σχέση με το πώς να τις αποκτήσουμε, να τις αναγνωρίσουμε και να τις οικοδομήσουμε.

Ένα από τα καλύτερα εργαλεία που ξέρω να υποστηρίζει σημαντικές έρευνες είναι το απλό αλλά πολύ λίγο χρησιμοποιούμενο εργαλείο της συνέντευξης. Η προσωπική επαφή είναι ο μόνος τρόπος να ελέγξουμε αυτά που διαβάζουμε για την πραγματικότητα και να βοηθήσουμε τους φοιτητές και αυτούς που αναζητούν εργασία να κάνουν το ίδιο. Η Joanne Bowlesby, συγγραφέας της πολύ διαδεδομένης μηχανής αναζήτησης, “Discover”, που βασίζεται σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, προειδοποιεί πως, δεδομένου του κόστους της συλλογής δεδομένων, είναι πολύ πιθανόν το Internet να διανέμει πεπαλαιωμένα δεδομένα σε εντυπωσιακά μεγάλες ταχύτητες. Πληροφορίες, πληροφορίες παντού και κανείς δε σταματάει για να σκεφτεί. Το πιο βασικό κλειδί της προσαρμοστικότητας σίγουρα είναι οι καινούργιες εμπειρίες αλλά είναι επίσης και η ικανότητα να αναγνωρίζεις τα σημάδια των αλλαγών και τις ευκαιρίες όταν αυτές παρουσιάζονται. Ο Barrie Day, ένας Καναδός ειδικός σε θέματα καριέρας, μας δίνει ένα διασκεδαστικό παράδειγμα της προσαρμοστικότητας στην πράξη. Πηγαίνετε στη δική σας συνεδρίαση συμβουλευεί, αλλά έπειτα ξοδέψτε κάποιο χρόνο στη συνεδρίαση που λαμβάνει χώρα στο διπλανό δωμάτιο (έτσι κι αλλιώς, σίγουρα θα είστε κατάλληλα ενδεδυμένοι γι’ αυτό, και μετά τη δεύτερη μέρα κανείς δεν πρόκειται να κοιτάζει το καρτελάκι με το όνομά σας) —και θα είναι πιθανότατα πολύ εγκάρδιοι, από περιέργεια, αν παρουσιαστείτε μ’ ένα ερευνητικό ενδιαφέρον. Είναι εκπληκτικό το πόσες ευκαιρίες μπορεί να παρουσιαστούν και τι μάθηση μπορεί να προκύψει. Και ακόμη, πάρτε το αυτό σαν αρχή με λίγες εξαιρέσεις, μην αποκλείσετε τον εαυτό σας από ένα πεδίο επειδή δεν είστε πλήρως καταρτισμένοι σ’ αυτό. Οι επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνονται με βάση πολύ περισσότερα κριτήρια από τα επίσημα πτυχία και πιστοποιητικά. Έπειτα, μην ξεχνάτε, οι κεραμιδόγατοι εξερευνούν τα σοκάκια και πηδούν πάνω σε κάδους απορριμμάτων για να

επιθεωρήσουν το πεδίο και να ανακαλύψουν την ευκαιρία στο επόμενο σοκάκι.

Η έννοια της ανθεκτικότητας είναι μια αποφασιστική έννοια —έχει περιγραφεί ως μια βοήθεια προς τους άλλους να αναπτύξουν το ίδιο τους το "ανοσοποιητικό σύστημα", έτσι ώστε να μπορούν να ανακάμπτουν γρήγορα και να προχωρούν μπροστά. Το Ινστιτούτο Έρευνας της πολιτείας του Maine έχει διεξαγάγει μια πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα για τους παράγοντες που βοηθούν την ανάπτυξη “ανθεκτικών” παιδιών, στην οικογένεια, το σχολείο, την κοινότητα. Από την έρευνα αυτή διαφαίνονται ενισχυτικοί παράγοντες —ευκαιρίες για συμμετοχή με νόημα σε ποικίλες δραστηριότητες, πραγματικά “ζητούμενη χρησιμότητα”, μεγάλες προσδοκίες, η παρουσία ενός τουλάχιστον ενηλίκου που θα έχει το ρόλο του μέντορα και θα εξασφαλίζει φροντίδα και υποστήριξη, και συμμετοχή στα δρώμενα διαφορετικών γενεών.

Και η κριτική σκέψη, η ικανότητα να συλλογίζεσαι και να μαθαίνεις από τις εμπειρίες σου είναι σίγουρα το σχολείο της σοφίας.

Αν είναι να κάνουμε ο,τιδήποτε σημαντικό πρέπει να αρχίσουμε από τον εαυτό μας. Έπειτα χρειάζεται να ξεπεράσουμε τον εαυτό μας και να έρθουμε σε επαφή με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες των άλλων και με τη δουλειά η οποία πρέπει να γίνει. Σύμβουλοι σταδιοδρομίας και εκπαιδευτικοί ολοκληρώνουν το πρόγραμμα της "Σοφίας του Κεραμιδόγατου 101" όταν μπορούν να επιδείξουν το πνεύμα και τις ικανότητες που περιγράψαμε και είναι ικανοί να εκπαιδεύσουν άλλους να κάνουν το ίδιο. Τα μέρη όπου αυτά τα δύο συναντιόνται είναι σπάνια. Ο Norm Gysbers σε μια πρόσφατη ομιλία του περιέγραψε ως ευθύνη της επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης την προώθηση της “Επαγγελματικής Συνείδησης”. Βρίσκω αυτή την ορολογία πολύ καλή. Έτσι αν το ίδρυμα, το πανεπιστήμιο ή ο οργανισμός σας βρίσκει το πνεύμα και τις ικανότητες του κεραμιδόγατου περισσότερο “άγριες” απ’ ό,τι θα ήθελε, μπορείτε να δοκιμάσετε την Επαγγελματική Συνείδηση. Δεν έχουμε αρκετή από αυτή. Πιστεύω πως πρέπει να κοιτάζουμε σε βάθος το πώς και το αν προετοιμάζουμε τους συμβούλους σταδιοδρομίας έτσι ώστε να καλλιεργούν την Επαγγελματική Συνείδηση, από την άποψη τόσο του πνεύματος όσο και των ικανοτήτων. Αυτό είναι το πρώτο μέρος της σοφίας του κεραμιδόγατου.

Η Σοφία του Κεραμιδόγατου 201 - Στο σοκάκι

Στο σοκάκι είναι αρκετά διαφορετικά. Όπως όμως και το 101, προτείνω πως και αυτό χρειάζεται

να είναι ένα υποχρεωτικό μάθημα και, τουλάχιστον στον Καναδά, δε νομίζω ότι προσφέρεται πουθενά επίσημα. Μου φαίνεται ότι, σε σχέση με το πού εφαρμόζεται η συμβουλευτική σε θέματα καριέρας, τα προγράμματα προετοιμασίας για την εργασία είναι δύο ειδών: Αυτά που παίρνουν ως δεδομένο ένα πλαίσιο ιδιωτικής πρακτικής χωρίς όμως αυτό να το κάνουν ξεκάθαρο. Στο πλαίσιο αυτό αναλαμβάνουν ένα ελεγχόμενο αριθμό πελατών και πραγματοποιούν ένα “λογικό” αριθμό επαφών ή συνεντεύξεων με τους πελάτες έτσι ώστε να χτίσουν τη συμβουλευτική σχέση, το πλάνο δράσης και την υποστηρικτική διαδικασία κατά και μετά την εκτέλεση του πλάνου δράσης: ή εναλλακτικά, αυτά που παίρνουν ως δεδομένο ένα “ουδέτερο” πλαίσιο, στο οποίο αντιμετωπίζουν το πρόγραμμα ως κάτι άσχετο. Θεωρώ πως αυτή η προσέγγιση για τα προγράμματα δεν είναι μόνο ξεπερασμένη και συντηρητική, αλλά και δεν εφοδιάζει τους αποφοίτους με τα απαραίτητα προσόντα και χαρακτηριστικά ώστε να είναι αποτελεσματικοί φορείς ποιοτικών υπηρεσιών και αλλαγών.

Στην πραγματικότητα, σε κάθε σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού στο σχολείο αντιστοιχούν πάνω από 500 μαθητές. Οι περισσότεροι σύμβουλοι σταδιοδρομίας σε περιβάλλον που οι υπηρεσίες τους προσφέρονται δωρεάν, δεν έχουν κανένα έλεγχο πάνω στον αριθμό των πελατών τους, και στις περισσότερες περιπτώσεις θα έχουν μία ή το πολύ τρεις συναντήσεις με κάθε πελάτη. Κατά κάποιο τρόπο, όταν σκέφτομαι τη δική μου εκπαίδευση και σίγουρα τις πρώτες μου εμπειρίες σε σχολεία και σε κυβερνητικούς οργανισμούς, παρατηρώ πως το επάγγελμά μας αναπτύχθηκε σε αρκετά πλούσιους καιρούς. Εφηύραμε την καθοδήγηση και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες σταδιοδρομίας και απασχόλησης σε καιρούς που οι πόροι ήταν άφθονοι και τα υπουργεία εκπαίδευσης, καθώς και οι κυβερνήσεις, (δεν κρύβω την προκατάληψή μου), ήταν λιγότερο σκληρά. Αλλά τα υπουργεία και οι κυβερνήσεις αναπτύχθηκαν διαφορετικά και δεν συμβαδίσουμε με το να παρέχουμε εναλλακτικούς τρόπους ώστε να συνεχίσουμε να είμαστε αποτελεσματικοί και πραγματικά χρήσιμοι, ανάμεσα σε πολύ αληθινά εμπόδια τα οποία αντιμετώπιζαν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Τα αποτελέσματα της “πλούσιας” προσέγγισής μας στην προετοιμασία για την εργασία, σε πολλές περιπτώσεις δούλεψαν εναντίον μας και, τελικά, περιόρισαν την πρόσβαση των πελατών μας στις υπηρεσίες σταδιοδρομίας —πράγμα εντελώς αντίθετο από τους σκοπούς μας. Στον Καναδά τώρα, σε πολλά κυβερνητικά τμήματα, σε όλα τα επίπεδα, αποθαρρύνεται ακόμα και η χρήση του όρου “συμβουλευτικός”, και έχει αφαιρεθεί από τις περιγραφές των υπηρεσιών και τις δημόσιες διαφημίσεις. Σε μια επαρχία, ο όρος έχει αντικατασταθεί από τον όρο “βοηθούμενη αυτοεξυπηρέτηση”, όπως σε μια άλλη υποκατάστατο όρο αποτελεί ο όρος “υποστηρικτής καριέρας” (“career consultant”). Είμαι σίγουρη πως η αντίφαση του όρου “βοηθούμενη αυτοεξυπηρέτηση” είναι κατανοητή σε σας.

Ως “πλούσιο” επάγγελμα, όταν οι πόροι άρχισαν να λιγοστεύουν, νομίζω πως αντισταθήκαμε στο να προσαρμοστούμε και να κάνουμε παραχωρήσεις σε δύο τουλάχιστον μέτωπα. Πρώτα αντισταθήκαμε στη χρήση του Internet ως μια βοηθητική υπηρεσία (συμπεριλαμβάνω και τον εαυτό μου σ’ αυτούς που αντιστάθηκαν), φοβούμενοι πως θα υιοθετούνταν περισσότερο ως υποκατάστατο των υπηρεσιών μας. Αντισταθήκαμε για αρκετούς σωστούς λόγους —το Internet δεν μπορεί να υποκαταστήσει την ανθρώπινη υποστήριξη· αλλά αντί να το αγκαλιάσουμε γι’ αυτά που μπορούσε να προσφέρει, πολλοί παρέμειναν στα παλιά πρότυπα της συμβουλευτικής πρακτικής τα οποία πολύ απλά έμειναν πίσω. Η Joanne Bowelsby για άλλη μια φορά κάνει μια πολύ σημαντική παρατήρηση λέγοντας ότι το επάγγελμά μας διαθέτει το ισχυρότερο εργαλείο που είχε ποτέ ώστε να διανείμει τις υπηρεσίες του, αλλά και τις πληροφορίες τις σχετικές με το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας. Όμως αφήσαμε αυτό το εργαλείο να αναπτυχθεί, στις περισσότερες περιπτώσεις, από ανθρώπους οι οποίοι δεν έχουν καμία γνώση πάνω στη θεωρία ή την πρακτική της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, και να χρησιμοποιηθεί από οργανισμούς που δεν ήταν προετοιμασμένοι να κάνουν μια υπεύθυνη δουλειά χρησιμοποιώντας το με σωστό τρόπο. Δηλώνει κατηγορηματικά πως η νέα γενιά συμβούλων πρέπει να εκπαιδευτεί ώστε όχι μόνο να κατανοεί το Internet αλλά και να το χρησιμοποιεί με σωστό τρόπο για την παροχή υπηρεσιών. Αυτό ακόμα δεν έχει συμπεριληφθεί στα περισσότερα προγράμματα —πραγματικά σαν κλάδος δεν έχουμε παλέψει επαρκώς με το πρόβλημα της σοφής χρήσης, ώστε να υποστηρίξουμε τις υπηρεσίες μας πέρα από την πληροφόρηση.

Με την απουσία της παροχής υπηρεσιών μέσω Internet, οι περισσότεροι δεν εκπαιδεύτηκαν να είναι αποτελεσματικοί σε, αν θέλετε, περισσότερο “μινιμαλιστικές”, τουλάχιστον από τη σκοπιά του χρόνου, παρεμβάσεις.

Εξακολουθούμε να διαθέτουμε πολλούς συμβούλους των οποίων η μέθοδος παροχής υπηρεσιών είναι βαθιά εδραιωμένη στην ένας-προς-έναν συμβουλευτική παρέμβαση και είναι απρόθυμοι να επιστρέψουν στο πλαίσιο της αίθουσας διδασκαλίας, όπου πολύ περισσότεροι μαθητές θα μπορούσαν να έχουν πρόσβαση στην κατάκτηση του Πνεύματος και των Ικανοτήτων της Άγριας Πλευράς. Εναλλακτικά, δεν έχουν οπλιστεί με τις ικανότητες και την απαραίτητη αυτοπεποίθηση, ώστε να δράσουν ως πηγές πληροφόρησης, ως σύμβουλοι σε δασκάλους/καθηγητές οι οποίοι θα μπορούσαν να ενσταλάξουν γνώσεις πάνω στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας στους μαθητές τους, αν τους είχε δοθεί η εξειδικευμένη γνώση και η ειδίκευση που χρειάζεται.

Μέσα στην κοινότητα, οι ομαδικές παρεμβάσεις υιοθετούνται συχνότερα, αλλά πολλές βραχυπρόθεσμες προσεγγίσεις που είναι σκόπιμα μικρής διάρκειας και την ίδια στιγμή αποτελεσματικές, χρειάζονται μελέτη και περισσότερη ανάπτυξη, έλεγχο στην πράξη και διδασκαλία. Η δουλειά του Norm Amundson στο βιβλίο του, “Active Engagement”, είναι ένα παράδειγμα εκπαίδευσης συμβούλων η οποία αποδέχεται την πρόκληση. Ο Norm άρχισε πρόσφατα να πειραματίζεται με “διαλόγους” Αξιολόγησης, σύντομους, ανεπίσημους, σκόπιμους διαλόγους οι οποίοι οδηγούν σε δράση. Σπεύδω να προσθέσω πως η ώθηση γι’ αυτό οφείλεται κατά ένα μέρος στη δουλειά του σε μια επαρχία, εκπαιδεύοντας συμβούλους ώστε να είναι αποτελεσματικοί σ’ ένα περιβάλλον βοηθούμενης αυτοεξυπηρέτησης. Η πραγματικότητα αποτελεί το σπουδαιότερο καταλύτη για την εφεύρεση!

Εάν θέλουμε να βοηθήσουμε το πλήθος των ανθρώπων που θα μπορούσαν να επωφεληθούν από το επάγγελμά μας, χρειάζεται να κάνουμε τις υπηρεσίες μας σχετικές και χρήσιμες σε πραγματικές συνθήκες. Αυτή θα ήταν μια “σοφή” κίνηση. Οι κεραμιδόγατοι το ξέρουν αυτό ενστικτωδώς. Δεν περιμένουν σ’ ένα γραφείο τις γάτες να έρθουν σ’ αυτούς. Συχνάζουν στα σοκάκια και μάλιστα συνοδεύουν τους κατοικίδιους αρχάριους γάτους στο σοκάκι —δε χρειάζονται επιπρόσθετα ραντεβού! Υπάρχει μια σημαντική ανάγκη για καινούργιες προσεγγίσεις και ταυτόχρονα για μια κατάλληλη επαγγελματική προετοιμασία, όπως και για παρεμβάσεις που λαμβάνουν υπόψη το χρόνο και τους πόρους.

Η Σοφία του Κεραμιδόγατου 301 - Το κάλεσμα του γάτου - Κάνοντας τις φωνές μας να ακουστούν

Είχαμε όλοι κάποια στιγμή χωρίς αμφιβολία την εμπειρία να ακούσουμε ένα κεραμιδόγατο να καλεί μέσα στη νύχτα. Όταν γίνεται αυτό, μας τραβάει την προσοχή, μάλιστα όχι μόνο τη δική μας αλλά ολόκληρης της γειτονιάς. Οι φωνές των κεραμιδόγατων ακούγονται και ασκούν επιρροή —κρατάνε ακόμα και κάποιους από εμάς ξύπνιους τη νύχτα, καθώς ανησυχούμε για την ευημερία του κεραμιδόγατου!

Τι συμβαίνει με τη φωνή της ανάπτυξης σταδιοδρομίας —τη μέρα ή τη νύχτα; Ποιος ανακάθεται και προσέχει; Ποιος επηρεάζεται; Ποιος ακούει και ποιος νοιάζεται; Και το ερώτημα που τίθεται, σε σχέση με την επαγγελματική προετοιμασία στο χώρο μας, είναι τι κάνουμε ώστε να εφοδιάσουμε τους συμβούλους σταδιοδρομίας με τη γνώση, τις ικανότητες και την αυτοπεποίθηση ώστε να κάνουν θόρυβο και να ασκούν επιρροή σε θέματα θεμελιώδη για την

ποιότητα της ζωής των πελατών τους;

Η Σοφία του Κεραμιδόγατου 301 δίνει την ευρύτερη εικόνα και το κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο στο οποίο λαμβάνει χώρα η σημαντική δουλειά που κάνουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Δεν είναι απαραίτητα ένα υποχρεωτικό μάθημα, καθώς δεν έχουν όλοι οι επαγγελματίες του χώρου κίνητρα για να ασκήσουν επιρροή σ' αυτό το επίπεδο. Γι' αυτό είναι προαιρετικό αλλά χρειάζεται διορατικούς, αφοσιωμένους εκπαιδευτές και χρειάζεται να προσελκύσει μερικούς από τους καλύτερους και λαμπρότερους από μας. Παρατηρείται συχνά μέσα στην εκπαίδευση, οι εκπαιδευτές που γίνονται διευθυντές σχολείων και στρατολογούνται από το περιβάλλον του επαγγελματικού προσανατολισμού ή της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, να δημιουργούν ένα σχολικό κλίμα που έχει ως επίκεντρο το μαθητή. Το περιβάλλον είναι αναγνωρίσιμο. Αυτή η ίδια πρακτική που έχει ως επίκεντρο τον άνθρωπο χρειάζεται να μεταφερθεί και στα επίπεδα των στρατηγικών και της πολιτικής.

Τα προγράμματα προετοιμασίας των συμβούλων σταδιοδρομίας χαρακτηρίζονται από την ανυπαρξία της μελέτης μιας στρατηγικής. Δίνεται πολύ λίγη προσοχή σε θέματα στρατηγικής στη βιβλιογραφία μας. Εν τούτοις, η διαθεσιμότητα των υπηρεσιών σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού εξαρτάται έντονα από την κυβερνητική πολιτική και το δημόσιο ταμείο. Μόλις τον περασμένο μήνα, ένα πολύ επιτυχημένο και με μεγάλη επιρροή περιοδικό για νέους με τίτλο “the Edge”, το οποίο διανεμόταν δωρεάν σε όλα τα σχολεία του Καναδά, ξαφνικά άλλαξε εστίαση. Η εστίασή του ήταν στους εργαζόμενους νέους, αποδίδοντας ίση τιμή και αξιοπρέπεια στην επιλογή τους να μην κυνηγήσουν άμεσα περαιτέρω σπουδές μετά τη μέση εκπαίδευση, και σε μία συναρπαστική ιδέα για τη διαμόρφωση φιλικών προς τη σταδιοδρομία κοινοτήτων για νέους με νέους, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες φιλικές τόσο προς τη σταδιοδρομία όσο και προς τους εργοδότες στο επίπεδο της κοινότητας. Σε 24 ώρες η νομοθεσία για την ασφάλιση της εργασίας άλλαξε, και το περιοδικό πρέπει τώρα να είναι “προσανατολισμένο προς τον εργοδότη”, αφού οι πόροι του προέρχονται από τους εργοδότες. Αυτό σημαίνει πως πρέπει να βοηθάει τους εργοδότες να ικανοποιούν τις ανάγκες τους για ανθρώπινο δυναμικό και να βοηθάει τους νέους, προετοιμάζοντάς τους να ανταποκριθούν στις ανάγκες του εργοδότη. Τώρα, αυτό μπορούμε να το κάνουμε, και θα το κάνουμε, και θα έχει ακόμα ως κινητήρια δύναμη τους νέους και θα είναι ένα χρήσιμο και πιθανώς άριστο περιοδικό. Αλλά το θέμα είναι πως το όραμα που θέλει τους νέους να συμμετέχουν στο χτίσιμο κοινοτήτων φιλικών προς τη σταδιοδρομία γίνεται απίστευτα τρωτό όταν οι φωνές μας δεν είναι αρκετά δυνατές ώστε να υπερασπιστούν και να υποστηρίξουν με επιχειρήματα τίνος τελικά είναι το

περιοδικό;

Ο χώρος μας χρειάζεται να ασκεί επιρροή σε πολλά θέματα περισσότερο θεμελιώδη απ' ό,τι ένα περιοδικό. Για παράδειγμα:

- διαθέσιμες υπηρεσίες βασισμένες στις ανάγκες του πελάτη και όχι σε εξωτερικά κριτήρια·
- βασικές υπηρεσίες επαγγελματικής διαπαιδαγώγησης για όλους τους μαθητές·
- προγράμματα κοινωνικής βοήθειας βασισμένα σε έγκυρες κοινωνικές μελέτες με οικογένειες και οικονομικές πραγματικότητες, για άτομα που ζούν μόνα τους·
- πρακτικές παρέμβασης σε περιπτώσεις απολύσεων και περικοπών οι οποίες προστατεύουν την αξιοπρέπεια του ατόμου, και είναι αποδεδειγμένα αποτελεσματικές και ευαίσθητες σε θέματα χρόνου, προειδοποίησης και συστημάτων υποστήριξης·
- παράγοντες ψυχικής υγείας και κόπωσης στο πλαίσιο εργασίας·

Η ικανότητά μας να επηρεάζουμε πρέπει φυσικά να κατακτηθεί, και μέχρι σήμερα δεν έχουμε κάνει κάποια αρκετά αξιόπιστη δουλειά ώστε να κερδίσουμε αυτή την επιρροή. Τείναμε να παρουσιαζόμαστε με προβλήματα παρά με λύσεις και δεν καταφέραμε να προσφέρουμε τη γνώση που διαθέταμε με τρόπους που να χαρακτηρίζονται ως πρακτικοί και χρήσιμοι.

Η Danielle Riverin-Simard του Πανεπιστημίου Laval στον Καναδά, είχε παρατηρήσει εδώ και αρκετό καιρό ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας λαμβάνουν προκαταβολικά, μέσα από τις ιστορίες των πελατών τους, ενδείξεις για τις περιοχές που χρειάζονται προσοχή στην κρατική πολιτική. Έφερνε επιχειρήματα για το ότι χρειάζεται να μεταφέρουμε αυτές τις ενδείξεις στο επίπεδο της στρατηγικής, καθώς και να τις ακούμε σε ατομικό επίπεδο, και χρειάζεται επίσης να μάθουμε πώς να τις κάνουμε να εισακούγονται. Ανάμεσα στις “ενδείξεις” που οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας τείνουν να ακούνε προκαταβολικά είναι:

- το βιοτικό επίπεδο —ανεβαίνει, κατεβαίνει, ο αγώνας για επιβίωση

- η συμπεριφορά των ανέργων όταν αναζητούν εργασία
- η συμπεριφορά των εργοδοτών προς τους ανέργους
- νέοι τρόποι εργασίας, επίσημοι και ανεπίσημοι
- συναισθηματικές αντιδράσεις στους παραπάνω τρόπους, συμπεριλαμβανομένων και των συνεπειών που έχουν στα μέλη της οικογένειας
- τι κάνουν στην πράξη οι άνθρωποι σε περιόδους διακοπής της έμμισθης εργασίας τους
- ενδείξεις για ομάδες που κινδυνεύουν να αποκλειστούν από τη συμμετοχή στην εργασία
- μοντέλα συμπεριφοράς των αποκλεισμένων και οι συνέπειες στα μέλη της οικογένειας

Η Danielle προτείνει σαν πρώτο μέτρο, οι σύμβουλοι να συλλέγουν συστηματικά δεδομένα για δείκτες όπως οι παραπάνω, και τουλάχιστον μια φορά το χρόνο αυτοί οι δείκτες να συνοψίζονται σε μια δημόσια αναφορά η οποία να παρουσιάζεται με κάλυψη από τα ΜΜΕ. Αυτό θα τραβούσε την προσοχή σε σημαντικά θέματα για τα οποία χρειάζονται ενέργειες σε επίπεδο στρατηγικών και πολιτικής. Πρέπει βέβαια να μπορούμε να υποστηρίξουμε τους δείκτες αυτούς με έρευνες και προτεινόμενες λύσεις (αυτό είναι το επόμενο προχωρημένο μάθημα).

Ξέρουμε πως οι περιθωριοποιημένοι, αποκομμένοι και παραπεταμένοι εργάτες γίνονται αποξενωμένοι πολίτες και αυτό έχει τεράστιες κοινωνικές συνέπειες. Αυτό δε συμφέρει κανέναν και η ερώτηση είναι πώς μπορούμε να παίξουμε μεγαλύτερο ρόλο πάνω σ' αυτό. Πολλοί πελάτες οι οποίοι αναζητούν υπηρεσίες σταδιοδρομίας είναι ήδη περιθωριοποιημένοι. Εκτίθενται άραγε οι σύμβουλοι κατά την εκπαίδευσή τους στις πιθανότητες ανάληψης ευρύτερων ρόλων; Πόσοι από τους υπάρχοντες συμβούλους έχουν αναλάβει τέτοιους ρόλους; Το πεδίο της ανάπτυξης σταδιοδρομίας είναι ένα μέσο διασφάλισης της ανθρώπινης αξιοπρέπειας —βασίζεται στο να δίνει ελπίδα, επιβεβαίωση και ευκαιρίες. Η μεταφορά αυτού στη μεγαλύτερη σφαίρα της άσκησης πολιτικής έχει σίγουρα καθυστερήσει.

Είναι δύσκολο να φανταστείς ένα χώρο άλλο από την υγεία που να έχει τόσο έντονο και τόσο

απόλυτο αντίκτυπο σ' ένα πληθυσμό. Και όμως η υγεία αποτελεί το θέμα σε όλα τα είδη των εθνικών συζητήσεων, ενώ η εργασία όχι.

Αρχίζουμε να βλέπουμε δυνατά μυαλά στο χώρο μας να ελκύονται από τις προκλήσεις για τη διαμόρφωση πολιτικής και τη μελέτη των στρατηγικών για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Αρχίζουμε να δημιουργούμε ισχυρές συνδέσεις ανάμεσα στη συγκέντρωση αξιόλογων πληροφοριών και την ευθύνη να τις παρέχουμε, ώστε τα θέματα της ποιότητας ζωής να γίνουν περισσότερο ορατά. Το θέμα του κοινωνικού αποκλεισμού και η πόλωση του εργατικού δυναμικού σε έχοντες και μη-έχοντες υλικού πλούτου είναι ξεκάθαρα ορατά στη δουλειά με τους πελάτες μας. Από πολλές πλευρές, το κοινό έχει πάθει ανοσία στους αριθμούς των ανέργων, των αστέγων, των φτωχών. Αποτελούν θέμα ολιγόλεπτου ρεπορτάζ στις ειδήσεις· οι ειδήσεις προχωρούν από τη μία ατάκα στην άλλη και από τη μία στατιστική στην άλλη. Πολύ συχνά οι αριθμοί παραμένουν αριθμοί, όχι άνθρωποι με ζωές. Είναι, κατά τον John Ralston Saul, “το κουτσομπολίστικο περιοδικό της κρατικής πολιτικής” όπου περνάει υπογείως η αίσθηση του αναπόφευκτου και μια τάση ματαιότητας —“δεν υπάρχουν αρκετά χρήματα” ή “έτσι έχουν τα πράγματα” ή, ακόμα χειρότερα, είναι “δικό τους το λάθος”. Εκτός και αν έχουμε τυφλωθεί ή έχουμε γίνει κυνικοί οι ίδιοι, ξέρουμε από τις ιστορίες των πελατών μας πως πρόκειται για αληθινές ζωές. Πώς μπορούμε να προβάλλουμε τα προβλήματά τους έτσι ώστε να ακουστούν; Σίγουρα ένα πρώτο βήμα είναι να προσπαθήσουμε να καταλάβουμε τον τρόπο σχεδιασμού μιας στρατηγικής, να τσαλαβουτήσουμε στα σκοτεινά νερά που την περιβάλλουν και να μελετήσουμε τις παραμέτρους της, να γράψουμε μελέτες που να αρθρώνουν μια στρατηγική βασισμένη στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια και, έπειτα, να βρούμε στοιχεία και θετικούς δείκτες σχετικά με την εργασία και τη συμμετοχή στην οικονομική ζωή μιας κοινωνίας. Έχουμε μια συνεισφορά να κάνουμε. Και μια αυξανόμενη ευθύνη να το πράξουμε.

Εδώ υπάρχει μια λύση πραγματικά στο πνεύμα του κεραμιδόγατου. Πηγαίνοντας ένα βήμα παραπέρα, ακόμη και από αυτό το αναλυτικό πρόγραμμα, (παρόλο που υποπτεύομαι πως δεν ξεπερνάμε κάποιους σοφούς κεραμιδόγατους που κινούνται απαρατήρητοι στο χώρο μας), επιτρέψτε μου να παραθέσω για μία ακόμα φορά τα λόγια του John Ralston Saul:

“Η μεταρρύθμιση έρχεται συνήθως όταν οι μεταρρυθμιστές ενσωματώνονται οι ίδιοι στη δημοκρατική διαδικασία. Αν μείνουν έξω από αυτή, ανάγονται σε παρασκηνιακά μέλη, και κάποιος που δρα στο παρασκήνιο παραμένει στο παρασκήνιο, είτε ο σκοπός είναι καλός είτε είναι κακός. Όσο ένας καλός σκοπός βρίσκεται εκτός της πολιτικής διαδικασίας, θα έχει να

αντιμετωπίσει το επιχείρημα ότι δεν υπάρχουν τα χρήματα για να επιτευχθεί, ή ότι υπάρχουν άλλες προτεραιότητες, ή αναπόφευκτα, ότι τα πράγματα έχουν αλλάξει. Εάν στραφούμε προς τα εκλεγμένα σώματά μας —σε όλα τα επίπεδα— και πραγματικά στις περισσότερες χώρες— ανακαλύπτουμε ότι υπάρχουν πολύ λίγοι περιβαλλοντολόγοι ή κοινωνικοί λειτουργοί ανάμεσά τους”· εδώ τελειώνει η παράθεση, αλλά σ’ αυτή την τελευταία κατηγορία πρέπει να τοποθετήσουμε τους εαυτούς μας. Έτσι εκπαιδευτές, ψάξτε προσεκτικά ανάμεσα στους φοιτητές και μαθητευόμενούς σας, και βρείτε αυτούς που θα επιδείξουν όχι μόνο τη σωστή αντίληψη και την ευαισθησία που απαιτεί ο χώρος μας, αλλά αυτούς που έχουν τα κότσια να προσπαθήσουν τουλάχιστον για μια τετραετία στην εξουσία. Φανταστείτε τη διαφορά!

Στο διάλειμμα σκεφτείτε τη σπουδαιότητα της αύξησης της πολιτικής μας αντίληψης και της μείωσης της αφέλειάς μας. Αν δεν είμαστε στην εξουσία, χρειάζεται να βρούμε τα εργαλεία ώστε να επηρεάσουμε αυτούς που είναι. Και χρειάζεται να εφοδιάσουμε τους επαγγελματίες της σταδιοδρομίας με πρότυπα προς μίμηση και μέντορες που δε θα είναι αφελείς σε θέματα στρατηγικών και πολιτικής —όπως και να επεκτείνουμε τα δικά μας οράματα για τους ρόλους του επαγγέλματός μας.

Η Σοφία του Κεραμιδόγατου 401 – Καινούργια θέματα για έρευνα: Τι εκπλήξεις βρίσκονται στον κάδο απορριμμάτων τέλος πάντων;

Στον Καναδά, ο χώρος μας δε φημίζεται ούτε για την έμφαση που έχει δώσει σε έρευνες, ούτε για την ενθάρρυνση και προτροπή των νέων που εισέρχονται στο επάγγελμα ώστε να αναλάβουν έρευνες. Έχουμε μερικές εξαιρέσεις, μερικούς άριστους ερευνητές ειδικά στα Πανεπιστήμια του Κεμπέκ. Υποπτεύομαι πως η σχετικά συντηρητική ατζέντα μας σε θέματα έρευνας στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, δε διαφέρει σημαντικά από πολλές άλλες χώρες. Προφανώς, εάν πρόκειται να δώσουμε μεγαλύτερη έμφαση στη διαμόρφωση πολιτικής και στρατηγικών, τότε εξ ορισμού θα πρέπει να εστιάσουμε εντονότερα στην έρευνα η οποία θα μας προμηθεύσει τα δεδομένα ώστε να καθοδηγήσουμε και να διαμορφώσουμε την πολιτική μας.

Θα ήθελα να τραβήξω την προσοχή σας στο τι εννοώ μιλώντας για περιορισμένη εμβέλεια των ερευνών μας. Έχω την εντύπωση πως αυτοί που βρίσκονται εκτός του χώρου μας, ειδικά αυτοί που κατέχουν πολιτικές ή στρατηγικές θέσεις, δε στρέφονται και ούτε θα στρέφονταν αυθόρμητα σ’ εμάς, στα επαγγελματικά μας έντυπα (εφημερίδες και περιοδικά) ή τα επαγγελματικά σωματεία μας για έρευνα που αφορά στην επαγγελματική καθοδήγηση, στις ζωές των εργαζομένων και στα

θέματα της σταδιοδρομίας που αντιμετωπίζουν οι Καναδοί πολίτες. Θα έψαχναν αλλού. Δεν εστιάσαμε σ' αυτό που έχουν ανάγκη και ζητούν οι πελάτες, ούτε στην εξωτερική αγορά εργασίας, ούτε στο πλαίσιο ατόμου-περιβάλλοντος στο οποίο οι άνθρωποι βρίσκουν τη θέση που τους αρμόζει και ένα σκοπό στη ζωή τους. Εστιάσαμε περισσότερο στις συνέπειες των παρεμβάσεών μας και στην επίδραση των ικανοτήτων μας. Η έρευνα αυτή είναι απαραίτητη, είναι μέρος της ταυτότητας του επαγγέλματός μας και βέβαια πρέπει να συνεχιστεί. Αλλά μου φαίνεται πως πρέπει να σκεφτούμε τρία πράγματα. Το πρώτο είναι να ενθαρρύνουμε τη μελέτη μιας ευρύτερης κλίμακας ερευνών έτσι ώστε να ενημερωθούμε για τη σχετικότητα της ειδικότητάς μας. Στη βιβλιογραφία των δικτύων Έρευνας για τη Διαμόρφωση Πολιτικής, στην Έρευνα για τη Διαμόρφωση Κοινωνικής και Οικονομικής Στρατηγικής και στη βιβλιογραφία για τον κοινωνικό αποκλεισμό, υπάρχει πληθώρα χρήσιμου υλικού ώστε να διευρύνουμε την αντίληψή μας και να αυξήσουμε τη σχετικότητά μας. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, επίσης, θα πρέπει να εμβαθύνουν στην παραπάνω βιβλιογραφία. Πολύ σπάνια συναντάμε συμβούλους που έχουν εκπαιδευτεί να διαβάζουν πολύ και σε βάθος και/ή να το πράττουν.

Το δεύτερο πράγμα είναι η προώθηση ερευνών οι οποίες σχετίζονται άμεσα με τη διαμόρφωση του είδους της κοινωνίας και των ευκαιριών που πρέπει να είναι διαθέσιμες στους φοιτητές και πελάτες. Χρειαζόμαστε έρευνες πάνω σε πρωτοποριακούς τρόπους δόμησης και σχεδιασμού των υπηρεσιών έτσι ώστε περισσότεροι άνθρωποι να λαμβάνουν ποιοτικές υπηρεσίες και να βοηθούνται πραγματικά ή τουλάχιστον να αρχίζουν να γίνονται ικανοί για πρόοδο, ως αποτέλεσμα της δουλειάς μας μαζί τους. Πρέπει να δώσουμε σημασία πάνω σ' αυτό, διαφορετικά μπορεί να γίνουμε άσχετοι και ελιτιστές γι' αυτούς που παρέχουμε υπηρεσίες. Επίκεντρο των ερευνών μας πρέπει να είναι οι ίδιοι οι πελάτες μας, τι ανάγκες έχουν και πώς ζουν. Χρειάζεται να κάνουμε περισσότερο ρεαλιστικές συνδέσεις ανάμεσα στη δουλειά μας και στην ανάπτυξη του χαρακτήρα, των ικανοτήτων, των επιδιώξεων και του νοήματος στις ζωές τους. Προσωπικά πιστεύω ότι αν τα προγράμματά μας για τους συμβούλους σταδιοδρομίας ασπάζονταν μια περισσότερο πρακτική και ρεαλιστική ερευνητική ατζέντα, θα προκαλούσαν το ενδιαφέρον για έρευνα σε πολλούς φοιτητές. Αυτοί που εξασκούν το επάγγελμα χρειάζεται να ξέρουν ότι είναι ικανοί να διεξάγουν σημαντική ποιοτική έρευνα που μπορεί να έχει αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής.

Το τρίτο πράγμα είναι να σκεφτούμε να επωφεληθούμε από μια πολύ ευρύτερη κοινωνική και οικονομική ατζέντα σε σχέση με τις δικές μας ερευνητικές προσπάθειες. Επιτρέψτε μου να σας δώσω μερικά παραδείγματα ερευνητικών μελετών που θα ήθελα να δω να παίζουν κεντρικό ρόλο στο επάγγελμά μας.

- Οικογένειες και Αγορά Εργασίας - Στρατηγικές Αντιμετώπισης
- Η Οικονομία του Οντάριο — ραγδαία αύξηση για ποιόν; — μια μελέτη σε εύρος 41 οικογενειών και ο αντίκτυπος των μεταρρυθμίσεων στο ασφαλιστικό σύστημα και την κοινωνική προστασία
- Κοινωνική συνοχή στην Καναδική αγορά εργασίας
- Επανεξέταση των Σχέσεων Εργασίας.
- Τι σημαίνει ποιοτική εργασία; Ποιοι είναι οι δείκτες της;
- Τι μπορούν να κάνουν οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες, τα σωματεία, οι εργαζόμενοι και οι κοινότητες ώστε να προωθήσουν μια ποιοτική ατζέντα θεμάτων

Βέβαια δεν πρέπει να σταματήσουμε την ενδοσκόπηση στο επάγγελμά μας, διαδικασία η οποία βοηθάει στο να είμαστε ενήμεροι για την ποιότητα της δουλειάς που κάνουμε —το να κατανοήσουμε τους παράγοντες της προσαρμοστικότητας και της ανθεκτικότητας αποτελεί κρίσιμη έρευνα. Προτείνω μεγαλύτερη έμφαση για τη διαμόρφωση ερευνητικής νοοτροπίας μέσα στο επάγγελμά μας, και ταυτόχρονα ένα διευρυμένο πεδίο ερευνών.

Έχω την αίσθηση πως αυτό συνιστά υποχρεωτικό μάθημα!

Η Σοφία του Κεραμιδόγατου 501 – Μεταπτυχιακά: Πέρα από το σοκάκι και μέσα στους δρόμους

Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας σε αρκετές περιοχές εφαρμογής της, ειδικά εκτός των παραδοσιακών πλαισίων όπως η εκπαίδευση, αποτελεί ήδη ένα εργαλείο κοινωνικής αλλαγής. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που εργάζονται πάνω σε θέματα μάθησης και εργασιακά θέματα με διαφορετικές ομάδες πελατών, ασχολούνται ταυτόχρονα με θέματα της κοινότητας —ανέχεια, αναλφαβητισμός,

στέγαση, φροντίδα των παιδιών, ρατσισμός, σεξισμός, ανθρώπινα δικαιώματα. Η πρακτική στο χώρο μας, πιστεύω και ελπίζω, θα γίνει ένα δυνατότερο εργαλείο για κοινωνική αλλαγή.

Με την ιδέα ενός εργαλείου κοινωνικής αλλαγής, σκεφτείτε αυτό:

“Καλή κοινωνία είναι η κοινωνία που προσφέρει την αίσθηση του μοιράσματος και της συμμετοχής σε μια κοινότητα και τη δυνατότητα να διαδραματίσει κανείς ένα ωφέλιμο ρόλο.” Η πρόσβαση στις ευκαιρίες μάθησης και εργασίας είναι ο τρόπος που οι περισσότεροι πολίτες διαδραματίζουν αυτόν τον ωφέλιμο ρόλο. Αποτελεί φυσική επέκταση για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας η σύνδεσή της με πιο στενούς δεσμούς με την ανάπτυξη της κοινότητας. Είναι πραγματικά δύσκολο να φανταστεί κανείς την εξασφάλιση μιας διαρκούς σχετικότητας της ειδικότητάς μας αν η σταδιοδρομία διαχωριστεί από την κοινότητα.

Σε μια πρόσφατη канаδική μελέτη, οι ερευνητές παρομοίασαν το σχήμα της σύγχρονης αγοράς εργασίας στον Καναδά, με αυτό μιας κλειψύδρας. Στο πάνω μέρος της κλειψύδρας βρίσκονται τα άτομα που έχουν ένα επάγγελμα που τους εξασφαλίζει μια λογική ασφάλεια απ’ τη μια πλευρά και αυτάρκεια απ’ την άλλη. Στο κάτω μέρος βρίσκονται οι εργάτες με επαγγέλματα που τους δίνουν ανεπαρκή ασφάλεια και αυτάρκεια. Ο Graeme Lowe στο πρόσφατο βιβλίο του πάνω στην “Ποιότητα της Εργασίας” στον Καναδά, εκτιμά πως ένα 53% των Καναδών εργατών βρίσκονται σε “επισφαλείς εργασίες”, δηλαδή στο χαμηλότερο μέρος της κλειψύδρας. Οι συνέπειες που προκύπτουν είναι συγκλονιστικές. Όπως θα το περιμένατε, κάποιες ομάδες καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος του ποσοστού αυτού, ιδιαίτερα οι ανύπαντρες μητέρες —ξανά οι συνέπειες είναι συγκλονιστικές. Το πρόβλημα είναι να στριμωχτείς προσπαθώντας να περάσεις από τη μέση της κλειψύδρας, και από τις επισφαλείς ομάδες να περάσεις σε αυτές με επαρκή ασφάλεια και αυτάρκεια. Γι’ αυτό και ο Lowe φωνάζει για ένα εθνικό κίνημα που να εστιάζει στις ποιοτικές παρά στις ποσοτικές εργασίες στις οποίες είχαμε δώσει έμφαση την προηγούμενη δεκαετία.

Τώρα τι σχέση έχει αυτό με την κοινότητα. Μεγάλη σχέση! Η αγορά εργασίας είναι ταυτόχρονα οικονομική και κοινωνική. Στον Καναδά, όπως και σε πολλές χώρες που εκπροσωπούνται εδώ, πολλές κοινότητες είναι μικρές, αγροτικές και απόμακρες, με περιορισμένες ευκαιρίες για παραδοσιακή αμειβόμενη εργασία. Ορισμένα μέρη της χώρας υπήρξαν έτσι για γενιές ολόκληρες. Πολλοί κατάφεραν να βρουν τρόπους ώστε “να συμμετέχουν στην κοινότητα και να παίζουν χρήσιμους ρόλους” —μάλιστα ορισμένες κοινότητες με ιδιαίτερα καινοτόμους τρόπους κατάφεραν, από τους πόρους της κοινότητας, και να αναπτύξουν πλούτο αλλά και να

εξασφαλίσουν στους ανθρώπους αξιοπρεπείς ζωές με νόημα. Το πλεονέκτημα των κοινοτήτων αυτών πολλές φορές παραβλέπεται. Μερικοί δημογράφοι τις αποκαλούν (ή τουλάχιστον κάποιες από αυτές) κοινότητες “σταθερού πληθυσμού” και παραθέτουν πλεονεκτήματα που είναι πολύ ελκυστικά. Ανάμεσα σ’ αυτά βρίσκονται η επίβλεψη και η ασφάλεια των παιδιών και των εφήβων, καθώς είναι γνωστά στην κοινότητα και η κοινότητα ανεπίσημα “τα προσέχει”· το υψηλό ποσοστό κυριότητας κατοικίας· οι αποδοχές με μικρές διαφορές μεταξύ των ατόμων, με πολύ λίγους πλούσιους και πολύ λίγους φτωχούς· ένα σώμα πολιτών που νοιάζεται για τα κοινά· και αρκετά μέρη για κουτσομπολιό. Οι κοινότητες συχνά αποκαλούνται “θεραπευτικές κοινότητες” γιατί αυτό-θεραπεύονται. Πιθανότατα δεν επωφελούνται από εξωτερικούς συμβούλους σε καταστάσεις κρίσεων.

Περιγράψω μια εικόνα η οποία είναι κάπως ουτοπική και, φυσικά, οι διαδικασίες ανάπτυξης και διατήρησης θεραπευτικών κοινοτήτων είναι πολύπλοκες. Την ίδια στιγμή, χρειάζεται να αναγνωρίσουμε τη σχέση ανάμεσα σε μια υγιή αγορά εργασίας απ’ τη μια, η οποία χαρακτηρίζεται από την παροχή ευκαιριών για ενεργή συμμετοχή και από την ανταμοιβή με κάποιο επίπεδο αυτάρκειας των πολιτών, και την κοινωνική συνοχή απ’ την άλλη. Η βιβλιογραφία για την κοινωνική συνοχή στον Καναδά ορίζει την κοινωνική συνοχή ως τη “συνεχιζόμενη διαδικασία ανάπτυξης μιας κοινότητας κοινών αξιών, προκλήσεων και ευκαιριών, βασισμένη στην εμπιστοσύνη, την ελπίδα και την αμοιβαιότητα.” Αυτό μοιάζει να συνδέεται στενά με το όραμα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας για μάθηση και εργασία με νόημα.

Στο σχεδόν έτοιμο για εφαρμογή πιλοτικό πρόγραμμα εθνικών προτύπων εναρμόνισης για τους συμβούλους ανάπτυξης σταδιοδρομίας στον Καναδά, υπάρχει μια ειδίκευση με τίτλο “Χτίσιμο δυναμικού της κοινότητας”. Ανάμεσα στις δεξιότητες που περιλαμβάνονται στην παραπάνω ειδίκευση είναι οι ακόλουθες:

- εργασία με μία κοινότητα για την ανάπτυξη ενός κοινοτικού οράματος
- σύνδεση αυτού του οράματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- αξιολόγηση των ανθρώπων και των πόρων της κοινότητας, χρησιμοποιώντας μια προσέγγιση βασισμένη στα δυνατά τους σημεία

- συνεργασία στην ανάπτυξη σχεδίων δράσης προκειμένου να δημιουργηθούν αυτόνομες κοινότητες

Αυτό είναι ένα πεδίο στο οποίο θα καλούμαστε να συμμετέχουμε και να προσφέρουμε όλο και περισσότερο. Θα μας “ξεκουνήσει” από τις θέσεις μας στα γραφεία επαγγελματικού προσανατολισμού. Η ποιοτική μάθηση, η ποιοτική εργασία και οι ποιοτικές κοινότητες αποτελούν φυσικούς συνεταιίρους. Χρειάζεται να σκεφτούμε σοβαρά την εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας ώστε να μπορέσουν να γίνουν βοηθοί της κοινότητας, υποστηρίζοντας τις θεραπευτικές κοινότητες ώστε να διατηρηθούν και να αποφύγουν το —περισσότερο αστικό— φαινόμενο της “κλεψύδρας”. Χρειάζεται επίσης να δουλέψουμε με τους πελάτες και φοιτητές ώστε να τους βοηθήσουμε να περάσουν στριμωχτά από το μέσο της κλεψύδρας, και να ανέλθουν σε μία περισσότερο σταθερή και διαρκή θέση μέσα σ’ αυτή. Αυτό μας πηγαίνει πίσω στο Πνεύμα και στις Ικανότητες της Άγριας Πλευράς, την προαπαιτούμενη σειρά μαθημάτων σ’ αυτό το αναλυτικό πρόγραμμα.

Συμπεράσματα

Αυτό που περιέγραψα ως μια υπερβολικά παραδοσιακή εκπαιδευτική ατζέντα για τους επαγγελματίες της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, έχει πολλά δυνατά σημεία αλλά προτείνω πως χρειάζεται να επανα-ενεργοποιηθεί —όχι απλά να βελτιωθεί, αλλά να υποστεί σημαντική ανανέωση. Το ερώτημα που τέθηκε ήταν, σε ποιο βαθμό προετοιμάζουμε τους επαγγελματίες σε θέματα σταδιοδρομίας ώστε να είναι σχετικοί, χρήσιμοι και σοφοί. Κάνοντας μια γρήγορη ανασκόπηση στη σειρά μαθημάτων του κεραμιδόγατου, πιστεύω πως είναι δίκαιο να πούμε πως αυτές οι προσθήκες θα εκπλήρωναν τα κριτήρια της αυξημένης σχετικότητας και χρησιμότητας της ειδικότητάς μας. Το πνεύμα και οι ικανότητες είναι θεμελιώδη στοιχεία για μια “ζωντανή”, γεμάτη νόημα ζωή· το να εκπαιδεύουμε τους συμβούλους στη χρήση της τεχνολογίας και τους επαγγελματίες έτσι ώστε να είναι αποτελεσματικοί σε περιβάλλοντα που είναι από μόνα τους περιορισμένα —αυτό είναι πάρα πολύ σχετικό, αν σκοπεύουμε να παρέχουμε τις υπηρεσίες μας και σε άλλους εκτός από τους προνομιούχους πελάτες· το να έχουμε μια φωνή που συνηγορεί και επηρεάζει στρατηγικές οι οποίες έχουν αντίκτυπο στις πιθανότητες μάθησης και εργασίας για τους πολίτες, σίγουρα είναι κάτι πολύ σημαντικό επίσης· όπως και το να διεκδικούμε τους ορίζοντές μας από την άποψη της ερευνητικής βιβλιογραφίας που θα υιοθετήσουμε και του είδους των ερευνών που θα αναλάβουμε. Η εργασία μας μέσα στην κοινότητα ίσως να είναι το μυστικό για

μια μεγαλύτερη χρησιμότητα και σχετικότητα.

Εάν προσθέσουμε όλα τα παραπάνω, φτάνουμε άραγε σε ένα σοφό αναλυτικό πρόγραμμα, όπου σοφοί άντρες και γυναίκες γίνονται ικανοί να βοηθήσουν πελάτες και φοιτητές ώστε να γίνουν σοφότεροι; Τι θα μας έλεγε πάνω σ' αυτό η σοφία του κεραμιδόγατου; Οι κεραμιδόγατοι είναι πολύ σοφοί ώστε να προσπαθήσουν να ορίσουν τη σοφία, έτσι μας δίνουν μία ακόμη ιστορία —αλλά μια ιστορία για τη σοφία.

Τα ακόλουθα αφορούν μια ερώτηση που τέθηκε σε πτυχιακές εξετάσεις για το μάθημα της Φυσικής στο πανεπιστήμιο της Κοπεγχάγης.

“Περιγράψτε πώς μπορούμε να προσδιορίσουμε το ύψος ενός ουρανοξύστη μ' ένα βαρόμετρο.”

Ένας φοιτητής απάντησε ως εξής:

“Δένουμε ένα μακρύ κομμάτι σπάγκου στη μία άκρη του βαρόμετρου, και μετά χαμηλώνουμε το βαρόμετρο από την κορυφή του ουρανοξύστη στο έδαφος. Το μήκος του σπάγκου συν το μήκος του βαρόμετρου θα είναι ίσο με το ύψος του ουρανοξύστη.”

Η πολύ πρωτότυπη αυτή απάντηση εξόργισε τόσο πολύ τον καθηγητή ώστε ο φοιτητής απορρίφθηκε. Ο φοιτητής έκανε έφεση με την αιτιολογία πως η απάντησή του ήταν αναμφίβολα σωστή, και το πανεπιστήμιο ανέθεσε σ' έναν ανεξάρτητο επόπτη να αποφασίσει για την υπόθεση αυτή. Ο επόπτης αποφάσισε ότι η απάντηση ήταν όντως σωστή, αλλά δεν φανέρωνε κάποιες αξιοσημείωτες γνώσεις φυσικής. Για να λυθεί το ζήτημα, αποφασίστηκε να καλέσουν το φοιτητή και να του δώσουν έξι λεπτά χρόνο, στα οποία θα έπρεπε να δώσει μια προφορική απάντηση που θα έδειχνε τουλάχιστον μια ελάχιστη γνώση των βασικών αρχών της φυσικής.

Για πέντε λεπτά ο φοιτητής έμενε σιωπηλός, το μέτωπό του συνοφρυωμένο από τη βαθιά σκέψη. Όταν ο επόπτης του υπενθύμισε πως ο χρόνος κυλούσε, ο φοιτητής απάντησε πως είχε πολλές εξαιρετικά σχετικές απαντήσεις, αλλά δε μπορούσε να αποφασίσει ποια να δώσει.

Όταν τον συμβούλευσαν να βιαστεί, ο φοιτητής έδωσε την ακόλουθη απάντηση:

“Πρώτα, θα μπορούσες να μεταφέρεις το βαρόμετρο στην κορυφή του ουρανοξύστη, να το πετάξεις στο κενό και να μετρήσεις την ώρα που θα κάνει να φτάσει στο έδαφος. Το ύψος του κτιρίου θα

μπορούσε τότε να υπολογιστεί από την εξίσωση $H=0.5g \times t$ στο τετράγωνο. Αλλά κακή τύχη για το βαρόμετρο.”

“Επίσης, αν ο ήλιος έλαμπε, θα μπορούσες να μετρήσεις το μήκος του βαρόμετρου, μετά να το στήσεις κατακόρυφα και να μετρήσεις το μήκος της σκιάς του. Εάν τώρα μετρήσεις και το μήκος της σκιάς του ουρανοζύστη, είναι μια απλή υπόθεση αναλογικής αριθμητικής ώστε να βρεις το ύψος του.”

“Εάν πάλι ο ουρανοζύστης είχε εξωτερική σκάλα κινδύνου, θα ήταν ευκολότερο να την ανεβείς, χαράσσοντας το ύψος του ουρανοζύστη σε βαρομετρικά μήκη, και μετά να τα προσθέσεις.”

“Αν απλά ήθελες να είσαι ορθόδοξος και βαρετός, θα μπορούσες φυσικά να χρησιμοποιήσεις το βαρόμετρο ώστε να μετρήσεις την πίεση του αέρα, τόσο στην κορυφή του ουρανοζύστη όσο και στο έδαφος και μετά να μετατρέψεις τη διαφορά από ατμόσφαιρες σε μέτρα για να πάρεις το ύψος του ουρανοζύστη.”

“Αλλά αφού συνεχώς μας προτρέπετε να έχουμε ανεξάρτητη σκέψη και να εφαρμόζουμε επιστημονικές μεθόδους, αναμφίβολα ο καλύτερος τρόπος θα ήταν να χτυπήσουμε την πόρτα του θυρωρού και να του πούμε “Αν θα ήθελες ένα ολοκαίνουργιο βαρόμετρο, θα σου δώσω αυτό που έχω αν μου πεις το ύψος αυτού του ουρανοζύστη.”

Ο φοιτητής ήταν ο Niels Bohr, ο μοναδικός Δανός που κέρδισε το βραβείο Νόμπελ στη Φυσική.

Οπότε τι είναι η σοφία; Δημιουργικότητα, προνοητικότητα, χιούμορ, γνώση, αυτονομία, σεβασμός, κοινή λογική και ακόμα περισσότερα. Επιδιώκουμε τα εκπαιδευτικά προγράμματα σε θέματα ανάπτυξης σταδιοδρομίας να ωθούν τους ανθρώπους προς μια σοφή πρακτική, η οποία να διαθέτει τις παραπάνω ιδιότητες και να οδηγεί φοιτητές και πελάτες στο να αναπτύξουν τη δική τους σοφία. Εντυπωσιάστηκα από έναν ορισμό της σοφίας που περιλαμβανόταν στο “παράδειγμα της Σοφίας του Βερολίνου”, τον οποίο θεώρησα ως τον περισσότερο κατάλληλο και με τον οποίο θα κλείσω την ομιλία μου. Σοφία είναι: “Γνώση και κρίση πάνω στην ουσία της ανθρώπινης κατάστασης και πάνω στους τρόπους και τα μέσα σχεδιασμού, διαχείρισης και κατανόησης μιας καλής ζωής”. Ελπίζω τουλάχιστον ορισμένα συστατικά της σειράς μαθημάτων του κεραμιδόγατου να αποτέλεσαν έναυσμα για τη σοφή και ώριμη σκέψη σας πάνω στην επαγγελματική προετοιμασία και στη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη των επαγγελματιών της σταδιοδρομίας

στη χώρα του καθενός από σας. Και ακόμα ελπίζω ότι στο ρόλο σας ως εκπαιδευτές, συνήγοροι, καθοδηγητές και μέντορες θα βρείτε το περπάτημα στην άγρια πλευρά ένα χρήσιμο, σχετικό και σοφό περπάτημα, είτε το κάνετε μόνοι σας είτε μαζί με άλλους.

Βιβλιογραφία

Bezanson, Kate & McMurray, Susan. *Booming for Whom? People in Ontario Talk about Incomes, Jobs and Social Programs*. Caledon Policy Institute for Social Policy, Ottawa, 2000.

Burke, Mike & Shields, John. *The Job-Poor Recovery: Social Cohesion and the Canadian Labour Market*. Ryerson Social Reporting Network, Ryerson Polytechnic University, Toronto, ON, 1999.

Charland, William. *A Career Guide for Idealists*. Continuing Publishing Company, Friends United Press, 1999.

Cheal, David; Woolley, Frances & Luxton, Meg. *How Families Cope and Why Policy Makers Need to Know*. Canadian Policy Research Networks Inc., Ottawa, ON, 1998.

Henderson, Nan; Bernard, Bonnie; & Sharp-Light, Nancy (eds.). *Resiliency in Action: Practice Ideas for Overcoming Risk and Building Strengths in Youth, Families and Communities*. Gorham, ME: Resiliency in Action, 1999.

Hiebert, Bryan & Bezanson, Lynne (eds.). *Making Waves – Career Development and Public Policy: Papers, Proceedings and Strategies*. Canadian Career Development Foundation, Ottawa, 2000.

Jenson, Jane. *Mapping Social Cohesion: The State of Canadian Research*. Canadian Policy Research Networks Inc., Ottawa, ON, 1998.

Lowe, Graham S. *The Quality of Work: A People-Centered Agenda*. Oxford University Press, Don Mills, ON, 2000.

Lowe, Graham S.; Schellenberg, Grant; & Davidson, Katie. *Re-Thinking Employment Relationships*. Canadian Policy Research Networks Inc., Ottawa, ON, 1999.

NCDA, *Words from the Wise*. Panel Presentation at NDCA, Pittsburgh, PA, June 2000.

- Gysbers, Norman. *Facilitating Students' Life Career Development in Our Nation's Schools: A Major Challenge for the 21st Century*.
- Hansen, Sunny. *Changing Paradigms in Career Development: Finding Work to Do in the 21st Century*.
- Hoyt, Ken. *Hunches Regarding the Nature of and Need for Career Development Assistance in the 21st Century*.
- Jepson, David. *Professional Generativity: Sharing in the Legacy of 20th Century American Career Development*.
- Schlossberg, Nancy. *Words from the Wise*.

NICEC Briefings: *Adult Guidance in Community Settings; Developing a Research Culture in Career Education and Guidance*. Sheraton House, Cambridge, U.K., 1999.

Ralston, Saul, John. *The Lafontaine-Baldwin Lecture*. Globe and Mail, March 2000.

Riverin-Simard, Danielle. *Key Roles in the Revolution of Work*. Canadian Career Development Foundation, 1999.

Search Institute. *Pass it On! 150 Tip Sheets for Asset Builders*. Search Institute, 700 South Third Street, Suite, 210, Minneapolis, MN 55415.

Tocher, Michelle. *A Seeker's Storybook – Stories for the Working Soul*. Canadian Career Development Foundation, 2000.