

2^ο ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

Σχολ. Έτος: 2013 -2014

Τάξη: Α΄ Λυκείου

Τμήμα: Α1

Ερευνητική εργασία Project

« Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω (δανεισμένο) ... Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων, κριτήρια, παράγοντες που τις επηρεάζουν»



Λευκάδα, 2014

ΤΜΗΜΑ Α1

Βαγενά Μαυρέτα
Βλάχος Φώτιος
Βουκελάτου Ισμήνη
Γάκης-Βλάχος Δημήτριος
Γεωργάκη Μαρία
Γιαννιώτη Βασιλική
Γουρζή Μαρία - Ζωή
Ζυγός Νεκτάριος
Ζυγός Σωτήριος
Καλογερή Ελπίδα
Καράμπαλη Κωνσταντίνα
Καράπαπας Δημήτριος
Καρύδης Δημήτριος
Καταγή Ευτυχία
Κερασοβίτη Ανδριανή
Κοντοπρίας Σπυρίδων
Κορφιάτη Πανωραία
Κότσιφα Μαρία
Κοψιδάς Χρήστος

Η ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

Ντεμογιάννη Σταυρούλα

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ....

Στα πλαίσια της ερευνητικής εργασίας Project επιλέχθηκε στο τμήμα Α1 του 2^{ου} Γενικού Λυκείου Λευκάδας η εργασία με θέμα: « Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω (δανεισμένο) ... Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων, κριτήρια, παράγοντες που τις επηρεάζουν». Το θέμα εμπίπτει στον κύκλο «Ανθρωπιστικών και κοινωνικών επιστημών».

Κριτήριο για την επιλογή του συγκεκριμένου θέματος αποτέλεσε το γεγονός ότι η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος είναι κυρίαρχο θέμα που τίθεται στους προβληματισμούς των μαθητών. Η γνώση των παραγόντων που επηρεάζουν τους νέους αποτελεί ένα εργαλείο χρήσιμο που μπορεί να τους βοηθήσει προκειμένου να βελτιώσουν το επίπεδο αυτογνωσίας τους και κατά συνέπεια να προχωρήσουν σε πιο ώριμες επιλογές.

Ο σκοπός της ερευνητικής εργασίας ήταν να γνωρίσουν οι μαθητές τα κριτήρια της επαγγελματικής επιλογής και τη βαρύτητά τους. Τέθηκαν και μελετήθηκαν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα:

- Η έννοια της επαγγελματικής επιλογής – Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις
- Η επιρροή της οικογένειας (στάσεις των γονέων στο πρόβλημα της επαγγελματικής επιλογής, μορφωτικό επίπεδο γονέων, επάγγελμα γονέων, αξίες, φιλοδοξίες, προσδοκίες των γονέων)
- Η επιρροή της ομάδας ομηλικών
- Απασχόληση: επηρεάζει το φύλο στην επιλογή επαγγέλματος; Στατιστικά στοιχεία για τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές ανδρών και γυναικών. Υπάρχουν «γυναικεία» επαγγέλματα; Υπάρχει ισότητα στην αμοιβή;
- Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές και σχολική επίδοση
- Προοπτικές επαγγελμάτων, τρέχουσες συνθήκες και οι όροι που επικρατούν στον κόσμο της εργασίας και οι προοπτικές απασχόλησης που διαγράφονται στο μέλλον
- Έρευνα στο σχολείο με τη χρήση ερωτηματολογίου με θέμα ποια είναι εκείνα τα στοιχεία που επηρεάζουν τους νέους στην επιλογή των σπουδών και επαγγέλματος.

Τα παραπάνω θέματα μελετήθηκαν στο Α΄ Τετράμηνο. Κατόπιν, μετά από συζήτηση με τους μαθητές και απόφαση του συλλόγου καθηγητών του σχολείου, επιλέχθηκε στο Β΄ Τετράμηνο να συνεχιστεί η μελέτη του ίδιου θέματος, εξετάζοντας αυτή τη φορά νέες παραμέτρους σχετικές με το αρχικό θέμα. Συγκεκριμένα μελετήθηκαν οι νέοι άξονες: «Λήψη αποφάσεων - Απαραίτητα εφόδια - Δεξιότητες». Στο δεύτερο τετράμηνο μελετήθηκαν τα εξής:

- Στάθμιση διαφορετικών επιλογών και λήψη αποφάσεων: αυτογνωσία - αυτοεκτίμηση
- Απαραίτητα εφόδια: κοινωνικές δεξιότητες, δεξιότητες χρήσης νέων τεχνολογικών μέσων και διαχείρισης των πληροφορικών, δεξιότητες αυτοπαρουσίασης.
- Έρευνα που απευθύνεται στους γονείς των μαθητών για το ρόλο τους και την επίδρασή τους κατά τη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων των νέων

Για τη διεξαγωγή της ερευνητικής εργασίας οι μαθητές συγκρότησαν ομάδες και η κάθε ομάδα ανέλαβε έναν άξονα μελέτης. Η εργασία της κάθε ομάδας παρουσιαζόταν στην ολομέλεια, προκειμένου να υπάρχει ολοκληρωμένη ενημέρωση για την πορεία της έρευνας, τυχόν δυσκολίες και προβληματισμοί.

Οι μαθητές συνεργάστηκαν, διαφώνησαν, υποστήριξαν τις απόψεις τους και έμαθαν να υποστηρίζουν και να προβάλλουν τη δουλειά τους. Σημαντικό είναι το γεγονός ότι προβληματίστηκαν και ανακάλυψαν πτυχές του θέματος πάνω στις οποίες ίσως δεν είχαν προβληματιστεί ακόμη και που τους αφορούν, αφού είναι στο στάδιο και στην ηλικία επιλογής σπουδών και για πολλούς κατά συνέπεια και επαγγέλματος.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦ.1	ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	6
ΚΕΦ.2	ΓΟΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΦΗΒΟΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	23
ΚΕΦ.3	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΦΥΛΟ	42
ΚΕΦ.4	ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ...	59
ΚΕΦ.5	ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ..	75
ΚΕΦ.6	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	103
ΚΕΦ.7	ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΚΑΙ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ	115
ΚΕΦ.8	ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΘΕΜΑ: Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΟΥΣ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	132 145

ΓΕΝΙΚΟ ΛΥΚΕΙΟ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

Σχολ. Έτος: 2013 -2014

Τάξη: Α΄ Λυκείου

Project: Α΄ Τετραμήνου

ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ



Οι μαθητές

Βαγενά Μαυρέττα

Βλάχος Φώτης

Καρύδης Δημήτρης

Καταγή Ευτυχία

Κοψιδάς Χρήστος

Η υπεύθυνη καθηγήτρια

Ντεμογιάννη Σταυρούλα

Λευκάδα, 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Εισαγωγή.....	8
2	Επαγγελματικές αξίες	9
3	Η επιρροή του χαρακτήρα και η εξ' αυτής προσέγγιση του επαγγέλματος	12
4	Η επιρροή των ομηλικών στην επιλογή του επαγγέλματος	14
5	Επάγγελμα και σχολική επίδοση	16
6	Οι έξι τύποι προσωπικότητας κατά Holland	17
	Βιβλιογραφία.....	22

«ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ»

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Επάγγελμα είναι η ιδιαίτερη και συστηματική ενασχόληση του ανθρώπου με ένα συγκεκριμένο αντικείμενο με σκοπό την κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών, την ικανοποίηση εσωτερικών αναζητήσεων, την προσφορά στο κοινωνικό σύνολο και την καταξίωση μέσα σε αυτό.

Οι άνθρωποι επιλέγουν ένα επάγγελμα για ποικίλους λόγους. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος είναι συνήθως η προσωπικότητά μας, η οικογένεια, οι συνομήλικοι, γενικότερα δηλαδή ο κοινωνικός μας περίγυρος.

Όσο αφορά την προσωπικότητα και πώς μας επηρεάζει αυτή, υπάρχουν 6 τύποι προσωπικότητας, στον καθένα αντιστοιχούν κάποια συγκεκριμένα επαγγέλματα. Είναι ο καλλιτεχνικός, ο πρακτικός, ο επιχειρηματικός, ο συμβατικός-οργανωτικός, ο ερευνητικός και ο κοινωνικός.

Από την άλλη πλευρά είναι οι συνομήλικοι που μπορεί να λειτουργήσουν είτε θετικά, είτε και αρνητικά στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του εφήβου.

Ένα άλλο θέμα εξίσου σημαντικό με τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος, είναι και οι επαγγελματικές αξίες. Πάντως σχεδόν για όλους τους ανθρώπους, κοινές επαγγελματικές αξίες είναι οι εξής : ο σεβασμός, η αλληλεγγύη και ο επαγγελματισμός.

2. ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

Όλες οι ανθρώπινες κοινωνίες διαμορφώνουν αξίες. Οι αξίες αποτελούν κανόνες που ρυθμίζουν και επηρεάζουν τη συμπεριφορά ενός ανθρώπου και αποτελούν μια αναγκαιότητα γι' αυτόν. Οι αξίες μπορεί να είναι διαφόρων ειδών όπως κοινωνικές, θρησκευτικές, οικονομικές ή επαγγελματικές και άλλες.

Οι ενέργειες, η δράση και η συμπεριφορά του κάθε ατόμου μπορεί να διέπονται από διαφορετικές αξίες. Όπως οι αξίες μπορεί να αλλάζουν από άτομο σε άτομο, έτσι αλλάζουν και από εποχή σε εποχή ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία π.χ. οικονομικές. Είναι πολλοί οι παράγοντες που διαμορφώνουν τις αξίες ενός ατόμου. Οι αξίες μπορεί να διαμορφωθούν από την εκπαίδευση, από τον κοινωνικό περίγυρο ή από τις προσωπικές εμπειρίες του καθενός.

Το σύνολο των αξιών που χαρακτηρίζουν ένα άτομο ονομάζεται «σύστημα αξιών» και αυτές οι αξίες ιεραρχούνται μέσα σε αυτό το σύστημα ανάλογα με το πόσο σημαντικές είναι. Για παράδειγμα, ένας άνθρωπος μπορεί να έχει τοποθετήσει μια αξία σημαντική γι αυτόν στην κλίμακα αυτής της ιεραρχίας ψηλά, ενώ κάποιος άλλος μπορεί να έχει τοποθετήσει την ίδια αξία πολύ χαμηλότερα.

Οι αξίες είναι ένα πάρα πολύ σπουδαίο κομμάτι στη ζωή μας. Είναι σημαντικό τα άτομα να γνωρίζουν από μικρή ηλικία τις αξίες που τα διακρίνουν, αν και αυτό είναι αρκετά δύσκολο, καθώς δεν έχουν ζήσει εμπειρίες, δεν έχουν ανακαλύψει τις προσωπικές τους ανάγκες και γενικότερα δεν έχουν κάνει τη βουτιά στα «άδυτα» του εαυτού τους.

Οι άνθρωποι επιλέγουν ένα επάγγελμα για πολλούς και διαφορετικούς λόγους. Συνήθως όχι μόνο για να κερδίζουν τα απαραίτητα για τη ζωή τους, αλλά και γιατί το συγκεκριμένο επάγγελμα συμβαδίζει με τις αξίες τους και ικανοποιεί και άλλες τους ανάγκες.

Υπάρχουν κάποιες κοινές επαγγελματικές αξίες για όλα τα άτομα. Αυτές είναι ο σεβασμός, ο επαγγελματισμός, η ειλικρίνεια και η ακεραιότητα.

Σεβασμός στην ιδιωτικότητα των άλλων, δε μειώνουμε με ανάρμοστο τρόπο τη δουλειά των άλλων, συμμόρφωση προς τους ισχύοντες νόμους, ενημέρωση πάνω σε νέες μεθόδους και τακτικές, ανάληψη της ευθύνης των ενεργειών μας, είναι μερικά από τα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν τις παραπάνω αξίες.

Άλλες αξίες εξίσου βέβαια σημαντικές είναι η αμοιβή, η επαγγελματική ασφάλεια, το γόητρο, το ωράριο, το ικανοποιητικό εργασιακό περιβάλλον.

Σε μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα το 2006 σχετικά με τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αξίες και στάσεις των μαθητών στη χώρα μας, τα αποτελέσματά της δεν ήταν τα καλύτερα δυνατά. Η συνολική εικόνα των αξιών και στάσεων των μαθητών διαπιστώνεται πως χαρακτηρίζεται από ασυνέπεια, απάθεια, αντιθέσεις, καθώς ταυτόχρονα επηρεάζεται από στοιχεία της παραδοσιακής κοινότητας αλλά και της σύγχρονης κοινωνικής πραγματικότητας.

Παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές ως προς το φύλο, τον τόπο κατοικίας, τη μορφή της οικογένειας, τη σχολική επίδοση, καθώς και το μορφωτικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο της οικογένειας.

Τι είναι Επαγγελματικές Αξίες

Ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο αντιδρά, κάτω από συγκεκριμένες καταστάσεις, υπαγορεύεται από το εσωτερικό σύστημα των αξιών του και μας παρέχει με βάση την παρατηρούμενη συμπεριφορά τη δυνατότητα να το περιγράψουμε ανάλογα. Μπορούμε, δηλαδή, να διαπιστώσουμε την ιδιοσυγκρασία του και κατ' επέκταση την μελλοντική του συμπεριφορά. Ωστόσο δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι όλοι οι άνθρωποι μοιράζονται τις ίδιες αξίες στον ίδιο βαθμό. Η μέτρηση τόσο της ιδιοσυγκρασίας όσο και των αξιών ενός ατόμου, είναι πολύ σημαντική για την αξιολόγησή του και για την κατανόηση - πρόβλεψη της συμπεριφοράς του.

Αν θέλαμε να δώσουμε έναν ακριβή ορισμό θα υποστηρίζαμε ότι οι αξίες αποτελούν αποκρυσταλλωμένες βαθύτερες πεποιθήσεις, προτιμήσεις, στάσεις, ιδέες και γνώμες του υποκειμένου, οι οποίες με τρόπο δυναμικό και συχνά ασυνείδητο κατευθύνουν την συμπεριφορά του και τις επιλογές του.

Οι αξίες συνήθως είναι οργανωμένες σε ένα συμπαγές σύστημα και εμφανίζουν την τάση να προσελκύουν παρόμοιες με αυτές αξίες και να απομακρύνουν τις αντίθετές τους. Δηλαδή αν κάποιος άνθρωπος έχει ψηλά στο σύστημα αξιών του την τεμπελιά, την ανηθικότητα, το ψεύδος και την κλοπή τότε είναι πιο πιθανό ότι παράλληλα θα είναι ανεύθυνος και ασυνείδητος παρά φιλότιμος και συμπονετικός. Ο τρόπος με τον οποίο το άτομο επιλέγει και εσωτερικεύει συγκεκριμένες αξίες είναι πολυσύνθετος και βασίζεται ταυτόχρονα στην κληρονομικότητα, στην οικογένεια, στα βιώματα του και στο ευρύτερο κοινωνικό - ιστορικό πλαίσιο.

Η διαφορά των αξιών από τις στάσεις ή τις απλές απόψεις του ατόμου έγκειται στον βαθμό στον οποίο αυτές επηρεάζουν την συμπεριφορά του καθώς και στην δυσκολία στην αλλαγή τους. Οι αξίες είναι σχετικά σταθερές και αμετάβλητες.

Οι αξίες ενός προσώπου καθορίζουν σε ένα μεγάλο βαθμό τον τρόπο με τον οποίο αυτό συμπεριφέρεται καθώς και τον βαθμό απόδοσής του στην πραγματοποίηση ενός έργου. Οι άμεσες αποφάσεις, όσο και τα μακροπρόθεσμα σχέδια επηρεάζονται, συνειδητά και ασυνείδητα, από το ατομικό σύστημα αξιών. Το αίσθημα αυτάρκειας επίσης εξαρτάται κυρίως από τον βαθμό στον οποίο οι αξίες εκφράζονται στην καθημερινή ζωή. Η ασυμβατότητα ή η σύγκρουση αξιών, σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, αποτελούν τη ρίζα πολλών προσωπικών και διαπροσωπικών προβλημάτων.

3. Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΚΑΙ Η ΕΞΑΥΤΗΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Η προσωπικότητα του κάθε ατόμου είναι κάτι το οποίο επιδρά σημαντικά στην επιλογή διαφόρων επαγγελμάτων. Παρακάτω θα αναφερθούν διάφοροι τύποι προσωπικοτήτων οι οποίοι στην συνέχεια θα συνδυαστούν με συγκεκριμένα επαγγέλματα:

Ανταγωνιστικός:

Τα άτομα που υπάγονται σ' αυτό τον τύπο προσωπικότητας ενδιαφέρονται πάντα να κερδίζουν και θέλουν να βρίσκονται πάντα σε πλεονεκτικότερη θέση από τους άλλους. Τους αρέσει να επιβάλλονται στους άλλους.

Τομείς που ταιριάζουν σε κάποιον με ανταγωνιστική προσωπικότητα είναι: ο εμπορικός τομέας, ο τομέας διοίκησης επιχειρήσεων, ο νομικός και χρηματοοικονομικός τομέας.

Ανεξάρτητος:

Ο συγκεκριμένος τύπος προσωπικότητας δηλώνει ότι μπορεί κανείς να υποστηρίξει τις απόψεις του με επιχειρήματα, ακόμα και αν αυτές δεν είναι αρεστές στους υπόλοιπους. Του αρέσει να νιώθει ελεύθερος και να κάνει πράγματα που τον ευχαριστούν. Ίσως να έχει πρόβλημα σε συνεργασία με ομάδες, συνήθως δηλαδή προτιμά να δουλεύει ανεξάρτητος.

Επαγγελματικοί τομείς που ταιριάζουν σε έναν ανεξάρτητο τύπο προσωπικότητας: τομείς τέχνης και σχεδίου, επιστημονικός τομέας με έμφαση στην έρευνα.

Δραστήριος:

Πρόκειται για τον άνθρωπο που κινείται γρήγορα: σωματικά και πνευματικά. Απολαμβάνει τη σωματική άσκηση, επίσης δεν τον δυσκολεύει τίποτα στο να συμμετέχει σε σκληρές δραστηριότητες. Έχει μεγάλη ενέργεια και ζωτικότητα.

Επαγγελματικοί τομείς που ταιριάζουν σε έναν δραστήριο χαρακτήρα: εμπορικός τομέας, γυμναστικός τομέας (είτε εκπαιδευτικός είτε πρωταθλητικός).

Αποφασιστικός:

Ο συγκεκριμένος χαρακτήρας παίρνει αποφάσεις οι οποίες βασίζονται σε διάφορα στοιχεία, τα οποία έχει ψάξει σε βάθος. Ζυγίζει καταστάσεις, δε σπαταλά χρόνο, βγαίνει γρήγορα από δύσκολες καταστάσεις και μπορεί να βοηθήσει και τους συνανθρώπους του σε αυτό.

Επαγγελματικοί τομείς που ταιριάζουν: εμπορικός, διοίκησης επιχειρήσεων, νομικός τομέας.

Κοινωνικός:

Αυτός ο τύπος του χαρακτήρα προϋποθέτει άνεση αν είναι σε ένα περιβάλλον με αγνώστους ανθρώπους καθώς μεταβιβάζει το συναίσθημα αυτό και στους υπολοίπους . Ξέρει να χειρίζεται καλά την γλώσσα, μιλά άνετα μπροστά σε κοινό. Ο τύπος αυτός θα μπορούσε να διαχωριστεί σε δυο κατηγορίες.

α)Κοινωνικούς εξωστρεφείς, των οποίων η κοινωνικότητα συνδυάζεται με σκοπούς, στόχους και ισχυρές φιλοδοξίες.

β)Κοινωνικούς αλληλέγγυους, που χαρακτηρίζονται από αλληλέγγυα κοινωνικότητα, συναισθηματισμό και αίσθηση αυτοθυθυσίας.

Τομείς που ταιριάζουν σε έναν κοινωνικό τύπο: τομέας μέσων επικοινωνίας.

Παραδοσιακός:

Είναι ο τύπος προσωπικότητας που ασπάζεται τις καλά αποδεδειγμένες μεθόδους, αποφεύγει τις ριζοσπαστικές, τρέφει μεγάλο σεβασμό στις παραδοσιακές αξίες και η ζωή του διέπεται από πειθαρχία.

Οι επαγγελματικοί τομείς που ταιριάζουν σε έναν παραδοσιακό τύπο προσωπικότητας είναι: του ελέγχου και της εκπαίδευσης.

Κάποιοι τομείς επαγγελμάτων είναι οι εξής

Εμπορικός τομέας : υπεύθυνος καταστήματος και πολίτης, ασφαλιστικό στέλεχος , διαφημιστής , μεσίτης και προμηθευτής.

Τομέας διοίκησης επιχειρήσεων: διευθυντής προσωπικού , υπεύθυνος διοικητικών υπηρεσιών, δημόσιος υπάλληλος , διευθυντής εταιρίας , manager.

Νομικός τομέας: δικηγόρος , νομικός σύμβουλος, υπάλληλος δικαστηρίου .

Επιστημονικός τομέας : Φυσικός , χημικός , βιολόγος , γεωλόγος , αστρονόμος, ζωολόγος , γεωπόνος και βοτανολόγος.

Χρηματοοικονομικός τομέας: χρηματιστής , τραπεζικός , λογιστής , αναλυτής επενδύσεων , ελεγκτής και οικονομολόγος.

Εκπαιδευτικός τομέας : δάσκαλος, νηπιαγωγός, καθηγητής.

Ιατρικός τομέας : ιατρός, οδοντίατρος, ψυχίατρος, ιατρικός επισκέπτης, φαρμακοποιός.

Τομέας μέσων επικοινωνίας : δημοσιογράφος, εκφωνητής, κειμενογράφος , σεναριογράφος, συγγραφέας.

4. Η ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΩΝ ΟΜΗΛΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Συχνά ακούμε τη γνωστή παροιμία «Δείξε μου τον φίλο σου ... να σου πω ποιος είσαι ». Και πράγματι αυτό αληθεύει. Οι φίλοι μάς επηρεάζουν σε διάφορες πτυχές της ζωής μας. Πολλές από τις αποφάσεις που παίρνουμε

έχουν διαμορφωθεί με βάση και τη δική τους γνώμη, δηλαδή των ομηλικών μας. Είναι φυσικό λοιπόν να μας επηρεάζουν και στην επιλογή του επαγγέλματος μας.

Ο ρόλος των ομηλικών, ιδιαίτερα κατά την εφηβεία, είναι καθοριστικός και μπορεί να λειτουργήσει είτε ευεργετικά, είτε ανασταλτικά στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του εφήβου.

Ας αναρωτηθούμε λοιπόν γιατί η ομάδα των ομηλικών είναι τόσο σημαντική και για ποιους λόγους μας επηρεάζει. Κατ' αρχάς τα παιδιά περνούν πολύ από το χρόνο τους μέσα και έξω από το σχολείο με τους φίλους τους. Ακόμα, τα παιδιά όσο μεγαλώνουν απομακρύνονται από τις οικογένειές τους και συνδέονται όλο και περισσότερο με τους ομηλικούς τους.

Ένας επιπλέον λόγος είναι ότι ο χρόνος που μεσολαβεί για την ένταξη των μαθητών στον κόσμο των ενηλίκων έχει σημαντικά μεγαλώσει.

Η επίδραση των ομηλικών είχε αγνοηθεί στο παρελθόν από τις περισσότερες θεωρίες κοινωνικοποίησης, όμως σήμερα θεωρείται από όλους σημαντική στην προσπάθεια του ατόμου να διαμορφώσει την αυτοαντίληψη του, να στηρίξει την κοινωνική του ταυτότητα και να πάρει σημαντικές αποφάσεις για τη ζωή του, όπως είναι η επιλογή του επαγγέλματος.

Τα παιδιά στην κρίσιμη ηλικία των 10, 12 έως και 18 ετών «ψάχνονται» για να βρουν την ταυτότητά τους, οπότε είναι φυσικό να μετρά η γνώμη των ομηλικών, ίσως δε και πολύ περισσότερο από αυτή των γονέων.

Έχει αποδειχθεί επίσης ότι συνήθως τα παιδιά στρέφονται στις παρέες ομηλικών, όταν οι οικογενειακές αξίες εκλείπουν. Έρευνες σχετικά με αυτό το θέμα έδειξαν ότι η πατρική απουσία μπορεί να οδηγήσει σε ώθηση προς την παρέα των ομηλικών.

Ακόμα όμως και αν η κατάσταση μέσα στην οικογένεια είναι φυσιολογική, η επιρροή της ομάδας των ομηλικών είναι συχνά η απόδραση από τις αξίες της οικογένειας, αλλά τις περισσότερες φορές είναι η φυσική επέκταση των οικογενειακών σχέσεων και η αναπαραγωγή της κοινωνικής συνείδησης.

5. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΣΧΟΛΙΚΗ ΕΠΙΔΟΣΗ

Ένας παράγοντας που επηρεάζει αδιαμφισβήτητα την επιλογή επαγγέλματος των νέων σήμερα είναι η σχολική τους επίδοση . Συγκεκριμένα, μαθητές με καλές γνώσεις στα μαθηματικά, την φυσική και την χημεία, τα αποκαλούμενα μαθήματα της θετικής και τεχνολογικής κατεύθυνσης και με κοφτερό μυαλό δεν θα μπορούσαν να επιλέξουν κάτι άλλο από το να ακολουθήσουν την κατεύθυνση εκείνη που τους ταιριάζει και δεν τους δυσκολεύει ιδιαίτερα.

Ακόμη, γύρω στην ηλικία των 15 ετών, στην μετάβαση από την τρίτη τάξη του γυμνασίου στο Λύκειο, οι μαθητές καλούνται να επιλέξουν ανάμεσα στην παρακολούθηση μαθημάτων του γενικού λυκείου(N.E.) και την ειδίκευση πάνω σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα που προσφέρεται στις μέρες μας από τα επαγγελματικά λύκεια (ΕΠΑΛ).

Η σχολική επίδοση και οι βαθμοί επηρεάζουν την ψυχολογία των μαθητών, διαμορφώνοντας έτσι και τις επαγγελματικές τους προτιμήσεις και επιλογές . Μαθητές με καλή (άριστη) επίδοση σε όλα τα μαθήματα έχουν την ελευθερία επιλογής του επαγγέλματος με βάση τις προτιμήσεις τους, τα ενδιαφέροντά τους και τις επιδιώξεις τους. Ωστόσο, μαθητές με χαμηλούς βαθμούς στα φιλολογικά μαθήματα (αρχαία , ιστορία , κείμενα , γλώσσα κα.) θα επιλέξουν φυσικά θετική ή τεχνολογική κατεύθυνση, με απαραίτητη προϋπόθεση όμως να είναι καλοί στα θετικά μαθήματα και να έχουν ελπίδες με πολλή δουλειά να πετύχουν τους στόχους , τις επιδιώξεις και τις επιθυμίες τους, που μπορεί να είναι ανώτερες σπουδές σε πανεπιστήμια και πολυτεχνεία.

Τέλος , η σχολική επίδοση του καθενός διαφέρει από άτομο σε άτομο καθώς έχουμε διαφορετικά ενδιαφέροντα και διαφορετικούς στόχους και επιδιώξεις . Επιλέγουμε να είμαστε καλοί στα θεωρητικά μαθήματα γιατί μας αρέσει η ιστορία και τα αρχαία και θέλουμε να ακολουθήσουμε αυτή την κατεύθυνση, ενώ σε άλλες περιπτώσεις διαβάζουμε όλα τα μαθήματα καθώς δεν μπορούμε να τα ξεχωρίσουμε ή δεν ξέρουμε τι θέλουμε να κάνουμε όταν μεγαλώσουμε ή μας ενδιαφέρουν όλα.

Και εδώ λοιπόν εντοπίζεται και η πολυμορφία και ομορφιά της κοινωνίας. Είμαστε άνθρωποι διαφορετικοί, έχουμε διαφορετικούς στόχους και επιδιώξεις, επιλέγουμε με διαφορετικό τρόπο και με διαφορετικά κριτήρια το επάγγελμα που θέλουμε να ακολουθήσουμε, δεν έχουμε όλοι την ίδια ευφυΐα και δεν είμαστε όλοι καλοί στα ίδια μαθήματα. Και αυτή λοιπόν την πολυμορφία κάποιοι προσπαθούν να την εξαλείψουν, επιβάλλοντας ένα νέο εκπαιδευτικό σύστημα που κατά την γνώμη μας παρουσιάζει πολλά μειονεκτήματα, με κυριότερο και σημαντικότερο το γεγονός ότι θα πρέπει όλοι μας να έχουμε γενικευμένες γνώσεις, να είμαστε άριστοι σε όλα τα μαθήματα και όχι αποκλειστικά και μόνο σε αυτά που μας ενδιαφέρουν και μας αρέσουν πραγματικά .

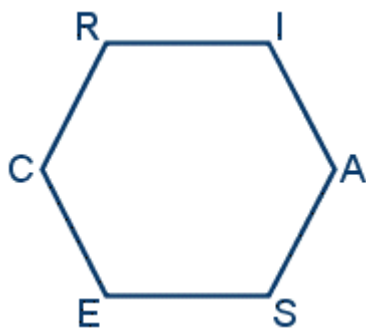
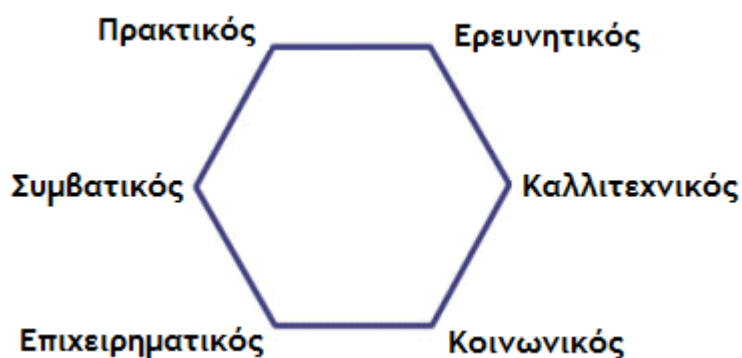
6. ΟΙ ΕΞΙ (6) ΤΥΠΟΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤΑ HOLLAND

Ο John Lewis Holland (21-10-1919 - 27-11-2008) ήταν αμερικανός ψυχολόγος και καθηγητής κοινωνιολογίας στο Πανεπιστήμιο Johns Hopkins. Είναι γνωστός ως ο εμπνευστής και δημιουργός ενός μοντέλου επαγγελματικής ανάπτυξης.

Σύμφωνα με τη θεωρία του Holland, άνθρωποι και εργασιακά περιβάλλοντα μπορούν να ταξινομηθούν σε έξι διαφορετικές ομάδες. Κάθε ένα από τα γράμματα αντιπροσωπεύει μία από τις έξι ομάδες. Άτομα με διαφορετικές προσωπικότητες μπορούν να ταξινομηθούν σε διαφορετική κατηγορία από αυτή των ιδιαίτερων προτιμήσεών τους. Ενώ μπορεί να έχει κανείς κάποια ενδιαφέροντα και ομοιότητες με κάποια από τις έξι ομάδες, πιθανόν να έλκεται ιδιαίτερα από δύο ή τρεις ομάδες. Αυτά τα δύο ή τρία γράμματα αποτελούν τον κώδικα κατά Holland. Παράδειγμα, αν ο κώδικας ενός ατόμου είναι "RES", αυτό σημαίνει ότι είναι πιο κοντά στον ρεαλιστικό τύπο, κάπως λιγότερο στον Enterprising και ακόμα λιγότερο στον σοσιαλ - κοινωνικό. Οι τύποι με τα μικρότερα ποσοστά είναι και αυτοί που περιγράφουν λιγότερο το υποκείμενο της έρευνας.

Οι περισσότεροι άνθρωποι και τα περισσότερα επαγγέλματα αντιπροσωπεύονται από ένα συνδυασμό δύο ή τριών γραμμάτων του συγκεκριμένου κώδικα. Επιπλέον, οι περισσότεροι άνθρωποι είναι ικανοποιημένοι αν υπάρχει ένας βαθμός αρμονίας ανάμεσα στην προσωπικότητά τους και στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Το εξάγωνο προσωπικοτήτων κατά Holland παρουσιάζεται ως εξής:



Όπου:

R(realistic): Πρακτικός - Ρεαλιστικός

I (investigative): Ερευνητικός

E (enterprising) : Επιχειρηματικός

S (Social): κοινωνικός

C(conventional): Συμβατικός - Οργανωτικός

A (artistic) :Καλλιτεχνικός

Οι τύποι προσωπικότητας που είναι πιο κοντά μεταξύ τους παρουσιάζουν μεγαλύτερες ομοιότητες. Ο πρακτικός και ο ερευνητικός τύπος π.χ., όπως εμφανίζονται στο πάνω αριστερά και στο πάνω δεξιά μέρος του σχήματος, συνήθως εμφανίζουν περισσότερα κοινά ενδιαφέροντα. Ενώ αντίθετα, ο πρακτικός και ο κοινωνικός έχουν μεγαλύτερες διαφορές. Ο συμβατικός τύπος έχει συνήθως περισσότερα κοινά ενδιαφέροντα με τον επιχειρηματικό και τον πρακτικό και λιγότερα με τον κοινωνικό, τον καλλιτεχνικό και τον ερευνητικό.

Τα περισσότερα άτομα είναι συνήθως πολυσύνθετοι χαρακτήρες, που εμπεριέχουν επιμέρους στοιχεία από τους διάφορους τύπους προσωπικότητας, με περισσότερες ή μικρότερες αναλογίες από τον καθένα.

R(realistic): Πρακτικός - Ρεαλιστικός

Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο είναι ρεαλιστές, πρακτικοί, εσωστρεφείς, απόλυτοι, επίμονοι, δογματικοί και ακόμη μεθοδικοί, αποτελεσματικοί, ευθείς, ειλικρινείς και προσγειωμένοι. Επιπλέον διαθέτουν τεχνικές, μηχανολογικές και χειρωνακτικές ικανότητες, χειρίζονται με επιδεξιότητα εργαλεία, μηχανικά συστήματα και ηλεκτρονικό εξοπλισμό. Τα επαγγέλματα που ταιριάζουν σε αυτόν τον τύπο προσωπικότητας είναι τα ακόλουθα : πολιτικός μηχανικός, μηχανολόγος- μηχανικός, γεωλόγος, δασολόγος, ιχθυολόγος, γεωπόνος κ.τ.λ.

E (enterprising) : Επιχειρηματικός

Στον επιχειρηματικό τύπο υπάγονται άτομα που διαθέτουν ηγετικές ικανότητες, που είναι φιλόδοξοι, κυριαρχικοί, ενεργητικοί, ανταγωνιστικοί, αισιόδοξοι, κοινωνικοί, αποφασιστικοί, δημιουργικοί και επιπλέον επίμονοι, δραστήριοι, εξωστρεφείς, ανήσυχοι, ενθουσιώδεις, ριψοκίνδυνοι, δυναμικοί,

γενναίοι, επινοητικοί και πολύ συχνά αυταρχικοί, επιθετικοί και εγωκεντρικοί. Έχουν αυτοπεποίθηση, αναπτύσσουν μεθόδους πειθούς και χειραγώγησης τρίτων και κρίνουν τον κόσμο συμβατικά και απλουστευμένα, με βάση το κοινωνικό κύρος και την εξουσία. Πιθανά επαγγέλματα: διευθυντικές και ηγετικές θέσεις, πολιτικός, δικηγόρος, αναλυτής χρηματοοικονομικών, διαφημιστής, τραπεζικός.

I (investigative): Ερευνητικός

Σε αυτόν υπάγονται άτομα με ανήσυχη, δημιουργική και κριτική σκέψη με ιδιαίτερη κλίση στην έρευνα και στις επιστήμες. Είναι ανεξάρτητοι, πολυσύνθετοι και διαθέτουν αναλυτικές, συνθετικές ικανότητες. Διακατέχονται από ριζοσπαστική και επικριτική διάθεση, είναι εσωστρεφείς, απαισιόδοξοι, επιφυλακτικοί και μετριόφρονες. Το εργασιακό τους περιβάλλον σχετίζεται με την καινοτόμο έρευνα, την κατανόηση και τον έλεγχο των φυσικών, βιολογικών και πολιτιστικών φαινομένων. Ο τύπος αυτός μπορεί να χωριστεί σε δύο τύπους: α) τον ερευνητικό - θετικό με ιδιαίτερες δεξιότητες στα μαθηματικά, την τεχνολογία και την φυσικοχημεία και β) τον ερευνητικό-γραμματικό με ροπή προς τις γλωσσικές και γραμματικές δεξιότητες, τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες.

Επαγγέλματα σχετικά: ανθρωπολόγος, βιολόγος, χημικός ...

Καλλιτεχνικός (artistic)

Είναι πολύπλοκοι χαρακτήρες, ευαίσθητοι, ατίθασοι και αφηρημένοι, χωρίς τάξη και συναισθηματικοί . Είναι εκδηλωτικοί, παρορμητικοί και ευφάνταστοι αλλά και ιδεαλιστές, ρομαντικοί και αυθεντικοί. Προσανατολίζονται σε ελεύθερες, αφηρημένες και μη συστηματικές δραστηριότητες και σαφώς κλίνουν προς τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα . Θεωρούν τους εαυτούς τους αντικομφορμιστές και ανεξάρτητους χαρακτήρες και έχουν κλίση προς κάποια τέχνη (μουσική , χορός , ζωγραφική , θέατρο κ.τ.λ.).

Συμβατικός-Οργανωτικός(conventional)

Αποδέχονται τον καθιερωμένο τρόπο ζωής, τις αποδεκτές αξίες της κοινωνίας, είναι αφοσιωμένοι, ευσυνείδητοι, επιμελείς, ευπροσάρμοστοι, τακτικοί, πρακτικοί, ακριβείς, ψύχραιμοι, πειθαρχημένοι, προσεκτικοί, αξιόπιστοι και συχνά εσωστρεφείς, μεθοδικοί, οργανωτικοί, δογματικοί και ευσυνείδητοι. Ασχολούνται με δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από τάξη, ακρίβεια και μεθοδικότητα. Ταιριάζουν με επαγγέλματα όπως ο στρατιωτικός, ο αστυνομικός, ο δημόσιος ή ο διπλωματικός υπάλληλος, το στέλεχος επιχειρήσεων, ο βιβλιοθηκονόμος, ο συμβολαιογράφος, ο λογιστής κλπ.

Κοινωνικός(social)

Όσοι υπάγονται σε αυτό τον τύπο είναι φιλικοί , συνεργάσιμοι, εξωστρεφείς, εξυπηρετικοί. Αναπτύσσουν καλές σχέσεις με τρίτους, διαθέτουν πειθώ και επικοινωνιακές ικανότητες. Οι κοινωνικοί τύποι θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε δυο υποτύπους:

Οι κοινωνικοί τύποι θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε δύο υποτύπους: α) τους κοινωνικούς-εξωστρεφείς και τους κοινωνικούς-αλληλέγγυους.

Οι πρώτοι χαρακτηρίζονται από δεξιότητες δημοσίων σχέσεων, ικανότητες πωλήσεων και προσωπικής ανέλιξης, η κοινωνικότητά τους δηλαδή συνδυάζεται με σκοπούς, στόχους και προσωπικές φιλοδοξίες. Συναφή επαγγέλματα είναι του στελέχους δημοσίων σχέσεων, του πωλητή, του δημοσιογράφου.

Οι κοινωνικοί - αλληλέγγυοι χαρακτηρίζονται περισσότερο από «αλληλέγγυα κοινωνικότητα», από ιδεαλισμό, συναισθηματισμό, γενναιοδωρία, ανθρωπισμό ή ακόμη και αυτοθυσία και ταιριάζουν περισσότερο σε επαγγέλματα εκπαίδευσης, πρόνοιας, υγείας, περίθαλψης, ανθρώπινης συνεργασίας και αλληλεγγύης γενικότερα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

<http://ebooks.edu.gr/modules/ebook/show.php/DSGYM-C111/72/584,2042/>

<http://paroutsas.jmc.gr/iqtest/orient2.htm>

<http://edu4adults.blogspot.gr/2010/11/john-holland.html#axzz2qve6J0TK>

http://en.wikipedia.org/wiki/Holland_Codes

<http://www.careergatetest.com/content/view/161/155/lang,el/>

2^ο Γενικό Λύκειο Λευκάδας
Σχολικό έτος: 2013-2014
Τάξη Α΄
Project Α΄ τετραμήνου

« Γονείς και έφηβοι στην επιλογή επαγγέλματος»



Οι μαθητές :
Γιαννιώτη Βασιλική
Ζυγός Σωτήριος
Καλογερή Ελπίδα
Κερασοβίτη Ανδριανή
Κότσιφα Μαρία

Η υπεύθυνη καθηγήτρια :
Ντεμογιάννη Σταυρούλα
ΠΕ12.03

Λευκάδα, 2014

Περιεχόμενα

	Πρόλογος.....	25
1	Η στάση της οικογένειας απέναντι στην εκπαίδευση.....	26
2	Το Μέγεθος Της Οικογένειας	28
3	Η επιρροή λόγω του επαγγέλματος των γονέων	30
4	Η επιρροή της κοινωνικοοικονομικής τάξης των γονέων στην επιλογή επαγγέλματος των παιδιών	34
5	Οι προσδοκίες των γονέων	37
	Βιβλιογραφία.....	40

Πρόλογος

Η εφηβεία είναι η περίοδος στη ζωή ενός ανθρώπου όπου παίρνονται οι πιο σημαντικές αποφάσεις για τη ζωή του...Τι κατεύθυνση θα ακολουθήσω; Ποιο επάγγελμα θα μου εξασφαλίσει ένα σίγουρο μέλλον; Θα μπορώ να ανταποκριθώ σε αυτό το επάγγελμα;

Οι γονείς καλούνται να βοηθήσουν τα παιδιά σε αυτή τη δύσκολη περίοδο της ζωής τους άλλες φορές επηρεάζοντάς τα θετικά και άλλες φορές ωθώντας τα σε επαγγέλματα που το μόνο σίγουρο είναι ότι θα τους οδηγήσουν σε μια μίζερη ζωή...

Τα χαρακτηριστικά των γονέων που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος είναι πολλά...Τα κυριότερα είναι το μορφωτικό επίπεδο των γονέων, οι αξίες και οι πεποιθήσεις τους, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση της οικογένειας, το μέγεθος της οικογένειας και οι προσδοκίες των γονέων από τα παιδιά.

Η επιρροή των γονιών όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση των παιδιών τους μπορεί να είναι άμεση, δηλαδή μέσω συμβουλών, προτροπών, υποδείξεων και απαγορεύσεων αλλά και έμμεση, δηλαδή μέσω των αντιλήψεων και των αξιών που μεταβιβάζουν οι γονείς στα παιδιά τους. Επίσης, οι γονείς περιορίζονται σε συζητήσεις για επαγγέλματα που κάνουν ή που έκαναν άλλα μέλη της οικογένειας, μειώνοντας την επαφή με άλλα επαγγέλματα και περιορίζοντας τη σκέψη για επαγγελματική κατάρτιση σε ελάχιστα επαγγέλματα, αδιαφορώντας για τα ενδιαφέροντα, τα ταλέντα και τις επιθυμίες των παιδιών τους... Μάλιστα έρευνες έχουν δείξει ότι οι περισσότεροι γονείς επιθυμούν να κάνουν τα παιδιά τους ένα επάγγελμα που ήθελαν να ακολουθήσουν οι ίδιοι αλλά απέτυχαν ή ένα επάγγελμα που είχαν απωθημένα να ακολουθήσουν.

1.Η στάση της οικογένειας απέναντι στην εκπαίδευση

Οι γονείς, τόσο τώρα όσο και αρχαιότερα, παίζουν και έπαιζαν καθοριστικό ρόλο στην εκπαίδευση των παιδιών τους. Έχουν μια υπερπροστατευτική συμπεριφορά απέναντι στα παιδιά τους για να γίνουν κάτι στη ζωή τους.

Μάλιστα υπάρχουν και γονείς που επιβάλλουν τις δικές τους επιθυμίες και απωθημένα όσον αφορά στις σπουδές και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των παιδιών τους. Μερικοί αναγκάζουν τα παιδιά τους να διαβάζουν παραπάνω από όσο πρέπει και να τα πιέζουν ώστε να εξασφαλίσουν ένα άνετο οικονομικά μέλλον, π.χ. να γίνουν γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί κ.α. Αυτοί οι γονείς πιστεύουν ότι τα παιδιά τους πρέπει να ακολουθήσουν ένα από τα επαγγέλματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, για να έχουν ένα καλύτερο εισόδημα και για να τα καμαρώνουν (πχ Εμένα το παιδί μου έγινε ιατρός, δικηγόρος και είναι πολύ επιτυχημένος...). Επίσης είναι και άλλοι γονείς που θέλουν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το δικό τους επάγγελμα ή να αναλάβουν μια οικογενειακή επιχείρηση.

Στη σημερινή εποχή όλα είναι διαφορετικά και πιο μοντέρνα: τα παιδιά είναι ενάντια σε αυτό που θέλουν οι γονείς τους. Ειδικά στη σημερινή κοινωνία οι νέοι είναι αρνητικοί απέναντι στον υπερβολικά υπερπροστατευτικό γονέα. Οι γονείς λένε πως έχουν δίκιο που πιέζουν τα παιδιά τους για την επιλογή τους σε μια καριέρα που επιθυμούν να ακολουθήσουν και επιμένουν στον τρόπο που θέλουν να την επιβάλουν . Συχνά, αν ο πατέρας ή η μητέρα έχουν ένα επάγγελμα ή μια οικογενειακή επιχείρηση, νομίζουν πως είναι μια ενδιαφέρουσα προοπτική για το επαγγελματικό μέλλον των νέων η ανάληψη της επιχείρησης από το παιδί τους στο μέλλον. Υπάρχουν νέοι που αποδέχονται τις επίμονες απαιτήσεις των γονιών τους και σπουδάζουν επαγγέλματα τα οποία δεν τα θέλουν, δεν τους ταιριάζουν και έχουν αρνητικές εργασιακές προοπτικές και συχνά οδηγούνται σε εργασιακές περιπέτειες. Άλλοι πάλι έχουν ισχυρή

προσωπικότητα και πείσμα που επιλέγουν το δικό τους δρόμο σπουδών και επαγγέλματος με την δική τους προσωπική ευθύνη, στηρίζοντας την επιλογή τους με το ταλέντο και την επιθυμία τους.

Αν ο νέος έχει ταλέντο, επιμονή και πειθαρχία μπορεί να πετύχει αυτό που ονειρεύεται. Συμβαίνει όμως κάποιες φορές να μην υφίσταται τέτοια κατάσταση, οπότε τότε κάποιος πρέπει να μιλήσει και να συζητήσει με το νέο για αυτό το θέμα: ίσως οι γονείς ή κάποιος σύμβουλος, κάποιος πιο έμπειρος και η επιλογή να γίνει κατόπιν συζήτησης και όχι επιβολής. Αναμφίβολα, η επιμονή και η θέληση παίζουν σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις των νέων.

Οι γονείς πρέπει να στηρίζουν τα παιδιά τους απέναντι στην εκπαίδευσή τους και στην επαγγελματική τους απόφαση, να συζητούν μαζί τους για τις ανησυχίες τους και να παρέχουν την κατάλληλη στήριξη και κατανόηση, γιατί η στάση της οικογένειας απέναντι στην εκπαίδευση των νέων παίζει σημαντικό ρόλο για τους νέους.



2.Το Μέγεθος Της Οικογένειας

Το μέγεθος της οικογένειας και συγκεκριμένα ο αριθμός των παιδιών έχει μελετηθεί σε πολλές έρευνες σαν παράγοντας που επηρεάζει τη σχολική επίδοση και συνδέεται με την ευφροΐα.

Ο Bridge και οι συνεργάτες του βρήκαν ότι το μέγεθος της οικογένειας επηρεάζει την εικόνα του παιδιού για τον εαυτό του, την αυτοαντίληψη του και έτσι έμμεσα τη σχολική επίδοσή του και τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις του.

Ο Mus gave παρατηρεί ότι στις μεγάλες οικογένειες δεν δίνεται αρκετός χρόνος και προσοχή στα προβλήματα των παιδιών και επομένως δεν συζητούνται θέματα όπως της επαγγελματικής επιλογής.

Η αναφορά Crothers στην Αγγλία το (1959) έδειξε ότι τα παιδιά μεγάλων σε μέγεθος οικογενειών παρουσιάζουν μικρότερη βαθμολογία και διέκοπταν νωρίς τη σχολική τους φοίτηση.

Ο Longman αναφέρει ότι έχει αποδεχτεί ότι τα πρωτότοκα παιδιά ασπάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό τις αποφάσεις των γονιών για το μέλλον τους.



Έρευνα του Πατερά στα ελληνικά δεδομένα έδειξε ότι τα παιδιά από μεγάλες οικογένειες που προέρχονται από την εργατική τάξη μειονεκτούν στο σχολείο κυρίως στα γλωσσικά μαθήματα. Εφόσον η σχολική επίδοση καθορίζει πολλές φορές την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος, τα παιδιά

αυτά στρέφονται σε θετικά και τεχνικά επαγγέλματα, περιορίζοντας έτσι την εκλογή θεωρητικών επαγγελμάτων.

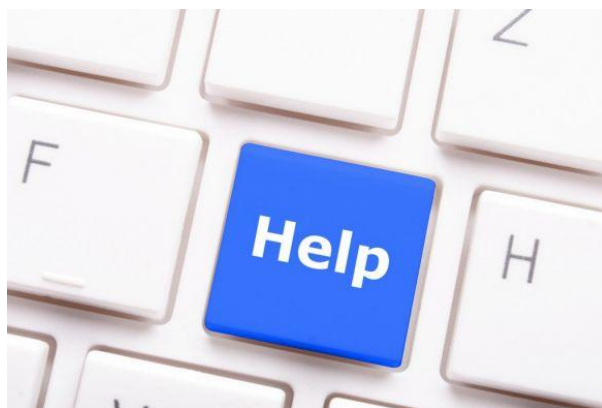
Στην έρευνα του Δημητρόπουλου και των συνεργατών του αναφορικά με την επιδίωξη ή μη ανώτερων σπουδών παρατηρείται ότι όσο αυξάνεται ο αριθμός των αδελφών τόσο μειώνεται το ποσοστό των μαθητών που θα επιδιώξουν συνέχιση σπουδών.

3.Η επιρροή του επαγγέλματος των γονέων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των νέων

Οι γονείς αναμφισβήτητα ασκούν μεγάλη επιρροή στα παιδιά τους τα οποία καλούνται γύρω στην ηλικία των 15-16 ετών να επιλέξουν με ποιο επάγγελμα θέλουν να ασχοληθούν στην ζωή τους. Πρώτα απ' όλα κατευθύνουν τα παιδιά τους, προβάλλοντας τους ηθικές αξίες και συγκεκριμένα πρότυπα. Είναι εκείνοι που θα συμβουλέψουν τα παιδιά τους, θα τους δώσουν ερεθίσματα, θα διαμορφώσουν κατά ένα μέρος την προσωπικότητά τους, θα τα επιβραβεύσουν και θα προσπαθήσουν να τους επιβάλλουν τα δικά τους θέλω, τις δικές τους επιθυμίες και τα πιθανότατα δικά τους ανεκπλήρωτα όνειρα.



Οι γονείς καλούνται να βοηθήσουν τα παιδιά τους σε αυτή τη δύσκολη περίοδο της ζωής τους, άλλες φορές επηρεάζοντάς τα θετικά και άλλες φορές ωθώντας τα σε επαγγέλματα που μόνο σίγουρο είναι ότι θα τους ωθήσουν σε μια μίζερη ζωή...



Η επιρροή των γονιών όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση των παιδιών τους μπορεί να είναι άμεση, δηλαδή μέσω συμβουλών, προτύπων, υποδείξεων και απαγορεύσεων αλλά και έμμεση, δηλαδή μέσω των αντιλήψεων και των αξιών που μεταβιβάζουν οι γονείς στα παιδιά τους. Επίσης οι γονείς περιορίζονται σε συζητήσεις για επαγγέλματα που κάνουν η που έκαναν άλλα μέλη της οικογένειας, μειώνοντας την επαφή με άλλα επαγγέλματα και περιορίζοντας τη σκέψη για επαγγελματική κατάρτιση σε ελάχιστα επαγγέλματα αδιαφορώντας για τα ενδιαφέροντα, τα ταλέντα και τις επιθυμίες των παιδιών τους.

Εκτός από λίγες εξαιρέσεις οι γονείς δεν είναι καλά εφοδιασμένοι με γνώσεις για να δώσουν συμβουλές στο θέμα της επαγγελματικής επιλογής των παιδιών τους. Οι γνώσεις τους περιορίζονται στα επαγγέλματα που έκαναν η κάνουν τα άλλα μέλη της οικογένειας.

Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία γονείς, αν και λόγω ηλικίας απέχουν περισσότερο από τις ανησυχίες των παιδιών τους και τη σύγχρονη εργασιακή σκηνή, έχουν τις εμπειρίες συνήθως των μεγαλύτερων παιδιών τους και συμβουλεύουν με βάση αυτές. Αντίθετα οι νεότεροι γονείς, αν και είναι πιο κοντά στα παιδιά τους διότι δεν απέχουν πολύ ηλικιακά, καταλαβαίνουν τις στάσεις και τις φιλοδοξίες τους, αλλά είναι άπειροι και τις περισσότερες φορές αβέβαιοι για το τι να συστήσουν στα παιδιά τους.



Κατά τον Carter οι περισσότερες συμβουλές που δίνουν οι γονείς είναι γενικές και αόριστες. Στηρίζονται σε κρίσεις με βάση τις αξίες τους και όχι σε συστηματική σκέψη. Δηλώνουν ότι αυτά ή τα άλλα επαγγέλματα είναι καλά χωρίς όμως να προσπαθούν να ορίσουν μια «καλή δουλειά». Δηλαδή δεν λαμβάνουν υπόψη την προσωπικότητα του παιδιού, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, ικανότητες, επιδεξιότητες, ενδιαφέροντα κ.α.

Συχνά οι κρίσεις των γονέων για ορισμένα επαγγέλματα στηρίζονται περισσότερο σε προσωπικές αξίες και κατευθύνουν τα παιδιά προς ορισμένα επαγγέλματα για τα οποία τα ίδια τα παιδιά δεν είχαν κανένα ενδιαφέρον και τους αποτρέπουν από μια εργασία που θα τους ευχαριστούσε και θα τους ικανοποιούσε.

Ωστόσο λίγοι γονείς στηρίζονται στην αντίληψη ότι είναι άσχημο να βρεθείς σε μια δουλειά που δεν σου αρέσει και πολλοί επηρεάζουν τα παιδιά τους με βάση την υπεροχή του χρήματος.

Άλλη κατηγορία γονέων θέλουν τα παιδιά τους να μάθουν μια τέχνη χωρίς να συζητούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Να μάθουν έστω μια οποιαδήποτε τέχνη για να μπορούν να βρουν δουλειά στο μέλλον.



Τέλος, για κάποιους άλλους γονείς το επάγγελμα που θα επιλέξουν τα παιδιά τους θα πρέπει να έχει κάποιο κοινωνικό γόητρο και φυσικά να είναι επαγγέλματα με μέλλον όπως δικηγόρος, γιατρός, πολιτικός μηχανικός κ.α. Αντίθετα επαγγέλματα όπως δάσκαλος, μουσικός, ηθοποιός κ.α. δεν αποτελούν συνήθως επαγγέλματα αποδεκτά από τους γονείς, ακόμη και αν το παιδί τους έχει έφεση και ταλέντο στην μουσική, τον χορό ή αγαπά τα παιδιά υπέρμετρα ώστε να θέλει να ασχολείται μαζί τους για μια ολόκληρη ζωή. Επιπλέον, εάν η οικογένεια έχει κάποια οικογενειακή επιχείρηση συνήθως οι γονείς επιθυμούν να συνεχιστεί η οικογενειακή παράδοση, η επιχείρηση να παραδοθεί στα χεριά των παιδιών που θα συνεχίσουν την παράδοση αυτή για αρκετά χρόνια. Σε αυτές τις περιπτώσεις η αντίδραση των παιδιών διαφέρει ανάλογα συνήθως με την προσωπικότητα, τα θέλω τους και το κατά πόσο αυτά μπορούν να επιβληθούν στους γονείς τους. Μπορεί δηλαδή να ακούσουν την γνώμη των γονιών τους, και να δεχτούν πως αυτοί θέλουν το καλύτερο για τα παιδιά τους καθώς όμως ξέρουν τι αγαπούν πραγματικά και τι θέλουν να κάνουν στην ζωή τους, να αποφασίσουν πως θέλουν να χαράξουν τον δικό τους δρόμο.



4.Η επιρροή της κοινωνικοοικονομικής τάξης των γονέων στην επιλογή επαγγέλματος των παιδιών

Μεγάλη επιρροή στην επιλογή των εφήβων σχετικά με την επαγγελματική τους κατάρτιση ασκεί το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας. Ο τρόπος με τον οποίο οι γονείς ανατρέφουν τα παιδιά τους καθορίζει σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό την αντίληψη για τη ζωή και τα εμπόδια που προβάλλει.

Υπάρχουν οικογένειες που είναι εύπορες και οικογένειες που είναι φτωχές. Παιδιά οικογενειών που ανήκουν σε εύπορες οικογένειες από τα ανώτερα μορφωτικά-κοινωνικά στρώματα έχουν περισσότερες δυνατότητες να σπουδάσουν, αφού έχουν ως εφόδιο την οικονομική κάλυψη των γονέων τους καθώς και την επιρροή που ασκεί το ισχυρό κοινωνικό δίκτυο, στον περίγυρο του οποίου ανήκουν.



Από την άλλη πλευρά, παιδιά που ανήκουν σε φτωχές οικογένειες και σε οικονομικά και κοινωνικά χαμηλά στρώματα έχουν περιορισμένες ευκαιρίες, κάτι που λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας επιτυχίας. Τα παιδιά αυτά αγωνίζονται καθημερινά προκειμένου να υπερβούν εμπόδια οικονομικά, μορφωτικά και κοινωνικά που αντιμετωπίζουν οι οικογένειές τους. Η συνεχής αυτή τους προσπάθεια επηρεάζει την ψυχολογία τους και περιορίζει τις ακαδημαϊκές και επαγγελματικές φιλοδοξίες και στόχους τους. Είναι γεγονός πως έφηβοι που ανήκουν σε φτωχά λαϊκά κοινωνικά στρώματα συνήθως προτιμούν επαγγέλματα, τα οποία θα τους εξασφαλίσουν χρήματα

προκειμένου να βελτιώσουν όχι μόνο τη δικιά τους ζωή αλλά και των γονιών τους.

Σύμφωνα με τον Rossides (Thompson & Subich, 2006), το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο συνίσταται ως μια ψυχολογική κατάσταση, η οποία περικλείει ποικίλες διαστάσεις και ορίζεται στη βάση τριών αλληλοσχετιζόμενων παραμέτρων: οικονομικοί πόροι, κοινωνικό κύρος και κοινωνική ισχύς.

Η πρώτη παράμετρος (οικονομικοί πόροι) περιλαμβάνει: το εισόδημα, τα περιουσιακά στοιχεία, τον προσωπικό έλεγχο στους πόρους άλλων, την οικονομική ασφάλεια, το μορφωτικό επίπεδο, την ασφάλεια υγειονομικής περίθαλψης και τη σταθερότητα του οικογενειακού εισοδήματος.



Η δεύτερη παράμετρος (κοινωνικό κύρος) περιλαμβάνει: το κύρος του επαγγέλματος όπως αυτό γίνεται αντιληπτό από αυτόν που το ασκεί, το επίπεδο κατανάλωσης, το εἶδος και το είδος της σχέσης του ατόμου με άλλες ομάδες και κουλτούρες και την ατομική αίσθηση της αξίας σε σύγκριση με τους ομοίους του.

Η τρίτη παράμετρος (κοινωνική ισχύς) περιλαμβάνει: την αίσθηση της δύναμης να αλλάξει κανείς ή να επηρεάσει τους άλλους, την πολιτική και τη νομική εξουσία, τη νοερή ή πραγματική πολιτική συμμετοχή και τη δυνατότητα πρόσβασης σε κυβερνητικές παροχές.

Τέλος, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο των γονέων, η παροχή μορφωτικών ευκαιριών, το υποστηρικτικό πλαίσιο που δεν επηρεάζεται από αρνητικές συμπεριφορές, γιατί μπορεί να υπάρχουν και αυτές και να παίζουν

ανασταλτικό ρόλο, η σταθερή υποστηρικτική παρουσία του γονιού προς το σχολείο του παιδιού του, η ενίσχυση για πνευματικά ενδιαφέροντα, είναι στοιχεία που συμβάλλουν τόσο στις επιδόσεις όσο και στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης του εφήβου και της έγκαιρης επαγγελματικής στοχοθεσίας.

5. Οι προσδοκίες των γονέων

Οι προσδοκίες των γονέων είναι πολύ υψηλές για την επαγγελματική κατάρτιση και το μέλλον των παιδιών τους, κάτι που αγχώνει και πιέζει τα παιδιά. Κάθε γονιός έχει διαφορετικές προσδοκίες και απαιτήσεις από τα παιδιά του, καθώς έχει ζήσει μια διαφορετική ζωή βασισμένη σε διαφορετικές αξίες και αντιλήψεις.

Πολλές φορές οι γονείς γίνονται πιεστικοί, δηλαδή πιέζουν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν το επάγγελμα που θέλουν αυτοί. Για τα παιδιά αυτή η συμπεριφορά των γονέων μπορεί να έχει δύο διεξόδους: α)τα παιδιά να δεχτούν αυτό που επιθυμούν οι γονείς και β)να γίνουν αντιδραστικά. Και στις δυο περιπτώσεις το επάγγελμα που θα ακολουθήσει το παιδί θα είναι κάποιο που δεν θα το ικανοποιεί ούτε ηθικά ούτε ποιοτικά. Μάλιστα τις περισσότερες φορές οι γονείς ωθούν τα παιδιά σε επαγγέλματα που π.χ. θα τους εξασφαλίσουν μια καλή οικονομικά ζωή και όχι σε επαγγέλματα στα οποία μπορούν να ανταπεξέλθουν και που είναι σύμφωνα με την προσωπικότητα, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις ικανότητες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντα του παιδιού. Έτσι, συχνά η κρίση των γονέων για “το κατάλληλο επάγγελμα” είναι λανθασμένη και οδηγεί τα παιδιά σε επαγγέλματα για τα οποία δεν έχουν κανένα ενδιαφέρον και τα αποτρέπουν από το να κάνουν μια δουλειά που θα τα ευχαριστούσε.



Ακόμη οι γονείς που έχουν επιτύχει αρκετά στην ζωή τους περιμένουν κάτι ανάλογο από τα παιδιά τους .π.χ. Ένας γονιός γιατρός θα περιμένει το παιδί του να είναι καλός μαθητής, να προσπαθεί σκληρά και να καταφέρει κάτι καλύτερο, αν όχι το ίδιο, με τον γονιό του. Ανάλογα, και οι γονείς που

θεωρούν ότι έχουν αποτύχει στη ζωή τους θέλουν το καλύτερο για τα παιδιά τους ώστε να μην έχουν την ίδια “δύσκολη και επίπονη “ ζωή με αυτούς.

Επίσης, οι περισσότεροι γονείς βγάζουν στα παιδιά τους τα δικά τους απωθημένα και επιθυμίες που είχαν οι ίδιοι και δεν κατάφεραν να τις εκπληρώσουν. Λόγω των καταστάσεων που βίωσαν στην εφηβεία τους, δηλαδή στην περίοδο που έπρεπε να επιλέξουν το επάγγελμα που θα ακολουθούσαν στο μέλλον, δεν κατάφεραν να ακολουθήσουν την προσωπική τους επιλογή είτε λόγω της οικονομικής κατάστασης των γονέων, είτε λόγω του αυστηρού χαρακτήρα του οικογενειακού περιβάλλοντος. Αυτό τους έχει «στιγματίσει» και έτσι πιέζουν τα παιδιά τους να κάνουν κάτι που πιθανότερα τα ίδια δεν το επιθυμούν. Συνεπώς οι γονείς δεν σκέφτονται ότι με το να οδηγούν τα παιδιά σε επαγγέλματα που δεν τους ταιριάζουν και δεν τους αρέσουν, μόνο μια καλή ζωή δεν τους εξασφαλίζουν.

Επιπλέον, οι έφηβοι βρίσκονται σε μια περίοδο που δεν μπορούν να είναι σίγουροι ότι θα κάνουν την σωστή επιλογή για το μέλλον τους με αποτέλεσμα να διστάζουν να εκφράσουν τα «θέλω» και έτσι στο τέλος υποχωρούν νομίζοντας ότι οι γονείς θα κάνουν τη σωστή επιλογή αντί για αυτούς. Αυτό είναι ένα μεγάλο λάθος που κάνουν οι γονείς και οδηγούν τα παιδιά σε επιλογή επαγγέλματος που είναι πάνω από τις δυνατότητες και τις ικανότητές τους!



Βέβαια η καθοδήγηση των γονέων δεν αποτελεί απαραίτητα πρόβλημα ούτε εμπόδιο στις επιλογές των παιδιών. Αν το παιδί ανακαλύψει από μικρό τις ικανότητες και τις δεξιότητες του (οι γονείς παίζουν σημαντικό ρόλο σε

αυτό) θα καθοδηγηθεί από μόνο του και θα έχει στο βάθος του μυαλού του ότι τα πηγαίνει καλά σε κάτι το οποίο θα τον βοηθήσει στην επαγγελματική του κατάρτιση. Όμως οι γονείς δεν πρέπει να ξεχνούν ότι έχουν τον ρόλο του οδηγού-καθοδηγητή και αυτό που πρέπει να κάνουν είναι να βοηθήσουν τα παιδιά να ανακαλύψουν τον εαυτό τους, τα «θέλω» τους, τις δεξιότητές τους και όχι να αποφασίζουν για τις ζωές τους, να τους επιβάλλουν το επάγγελμα που θέλουν να ακολουθήσουν ή ακόμα και να τα κρίνουν για τις επαγγελματικές τους επιλογές. Αν ο γονέας ακολουθήσει τα παραπάνω τότε ίσως στο τέλος το παιδί να καταφέρει να ακολουθήσει το σωστό επάγγελμα που θα το ευχαριστεί και θα του εξασφαλίσει ένα ευχάριστο επαγγελματικό περιβάλλον.

Βιβλιογραφία

- http://www.moec.gov.cy/yseapdfekdoseisrolos_oikogeneias_epangelmatikes_epiloges_mathiton.pdf
- <http://www.slideshare.net/angitanss-11060110>
- <http://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/12623/2/ExarxopoulosMsc.pdf>
- http://grasep-1lyk-patras.blogspot.gr/2011/06/blog-post_5872.html
- <http://diapolitismiko.yooblog.gr/2008/02/27/31/>
- ΜΙΧΑΛΟΥ ΑΙΜΙΛΙΑ ΑΜ259
- http://www.moec.gov.cy/ysea/pdf/ekdoseis/rolos_oikogeneias_epangelmatikes_epiloges_mathiton.pdf
- <http://mkoanelixi.wordpress.com/2009/11/10/%CE%BF-%CF%81%CF%8C%CE%BB%CE%BF%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%B3%CE%AD%CE%BD%CE%B5%CE%B9%CE%B1%CF%82-%CF%83%CF%84%CE%B7-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%BC%CF%8C%CF%81%CF%86%CF%89%CF%83/>
- http://old.tharosnews.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=1319&Itemid=32
- <http://www.vipapharm.com/greek/freeonlinejournals/education/educationarticles/moisiadou-aikaterini-prosanatolismosefiveia/moisiadou-epaggelmatikos-prosanatolismos.htm>
- <http://www.vimatisko.gr/?page=news&records=details&p.id=6499>
- http://epapanis.blogspot.gr/2007/09/blog-post_4805.html
- <http://starmagazine.gr/wp/?p=245>
- <http://www.news.gr/oikonomia/agora-ergasias/article/43654/epiloges-spoydon-kai-prooptikes-ton-epaggelmaton-s.html>

Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω (δανεισμένο)Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων, κριτήρια, παράγοντες που τις επηρεάζουν

- <http://www.akappatou.gr/index.php/2011-09-09-08-35-15/2010-10-12-20-45-14/2010-10-12-20-45-14-226/340-2010-11-06-12-43-58>
- <http://antikleidi.com/2011/06/21/proffesionchoose/>
- http://www.vimatisko.gr/?page=news&records=details&_p.id=6499
- <http://blog.nowdoctor.gr/6-o-rolos-ton-gonion-stin-epilogi-epagge/>
- <http://www.paidevo.gr/parents/?p=1453>
- http://1epas-kalam.thess.sch.gr/files/PROSDOKIES_TON_GONEON.pdf
- http://grasep-1lyk-patras.blogspot.gr/2011/06/blog-post_5872.html
- Δήμητρα Πάντα <<Η επαγγελματικές επιλογές των νέων>> , Εκδόσεις Μπαμπουνάκη

2^ο Λύκειο Λευκάδας

Σχολικό έτος 2013 -2014

Τάξη: Α' Λυκείου

Project Α' Τετραμήνου

Επάγγελμα και φύλο



Οι μαθητές:

- Καραπάπας Δημήτριος
- Γάκης Δημήτριος
- Ζυγός Νεκτάριος
- Κοντοπρίας Σπύρος

Η υπεύθυνη καθηγήτρια:

Ντεμογιάννη Σταυρούλα

Λευκάδα, 2014

Περιεχόμενα

	Εισαγωγή	44
1	Οι ρόλοι των δυο φύλων	45
2	Στερεότυπα των φύλων	45
3	Επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου	47
4	Εκπαίδευση και κατάρτιση: προσφέρουν τις ίδιες ευκαιρίες και στα δύο φύλα;	49
5	Ίση αμοιβή για ίση εργασία	50
6	Φύλο και εξουσία	51
7	Γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις	52
8	Γυναίκες στον τομέα πληροφοριών και επικοινωνιών	53
9	Φύλο και μαθηματικά	54
10	Η δουλειά δεν έχει φύλο	54
11	Επαγγέλματα γυναικών:	56
	Φαρμακοποιός	56
	Λογιστής	56
	Βοηθός Ιατρού	57
	Πηγές - Βιβλιογραφία	58

Εισαγωγή

Ένα αρκετά συζητημένο θέμα στον 21^ο αιώνα είναι τα επαγγέλματα και πώς αυτά κατανέμονται στα δύο φύλα. Από τη στιγμή που το γυναικείο φύλο απέκτησε πολλά δικαιώματα στο χώρο εργασίας και έχει περισσότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, πολλά επαγγέλματα άλλαξαν. Αραγε είναι έτσι;

Πολλές φορές, ακόμα κι αν η γυναίκα έχει αποκτήσει τα παραπάνω δικαιώματα, παραμένει κατώτερη. Οι γυναίκες επιλέγουν να σπουδάσουν επαγγέλματα, κυρίως πνευματικά, γιατί πιστεύουν πως αυτά μπορούν να τα κάνουν καλύτερα. Αφήνουν τις εργασίες που χρειάζονται «δυνατά χέρια», τα οποία η φύση πρόσφερε στο ανδρικό φύλο.

Όσοι ακόμη και στις πνευματικές δουλειές η γυναίκα νιώθει και πάλι κατώτερη. Για παράδειγμα είναι πολύ δύσκολο για μια γυναίκα να λάβει υψηλές θέσεις στην ιεραρχία ενός επαγγέλματος. Επίσης, δεν υπάρχει ισότητα στην αμοιβή όπως θα έπρεπε, ακόμη και αν αξίζει λόγω των πολλών δυνατοτήτων της.

Επομένως μέχρι και σήμερα, στον 21^ο αιώνα που θεωρείται αιώνας ανάπτυξης του ανθρώπινου είδους και των δικαιωμάτων του, δεν υπάρχει ισότητα. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων στο χώρο εργασίας και στις σπουδές δεν έχει αλλάξει όπως θα έπρεπε.

1. Οι ρόλοι των δύο φύλων

Το 19^ο αιώνα, η θεωρία της εξέλιξης του Δαρβίνου κίνησε το επιστημονικό ενδιαφέρον για τις διαφορές φύλου. Αυτή η θεωρία προώθησε την άποψη πως οι άνδρες και οι γυναίκες ανέπτυξαν σωματικές και ψυχολογικές διαφορές, οι οποίες τους βοηθούν να λειτουργούν σε συγκεκριμένους ρόλους. Στις μέρες μας η διαφορά των δύο φύλων είναι εξίσου επιστημονικό και πολιτικό θέμα.

Με τον όρο «φύλο» αναφερόμαστε στα δύο γένη, το αρσενικό και το θηλυκό και χαρακτηρίζουμε με αυτόν τον όρο τις βιολογικές – σωματικές τους ιδιαιτερότητες. Τα τελευταία χρόνια φάνηκε πως οι βιολογικές διαφορές είναι ελάχιστες και περιορίζονται σε μορφολογικά και λειτουργικά στοιχεία. Κάποιοι άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν πως η διαφορά των δύο φύλων δεν είναι παρά μόνο αποτέλεσμα περιβαλλοντικών και κοινωνικοπολιτισμικών επιδράσεων της αγωγής. Το άτομο δέχεται διάφορες επιδράσεις από το περιβάλλον του και καλείται να «παίξει» το ρόλο του θηλυκού ή του αρσενικού.

Όπως έχει εξηγήσει ο Bandura (διάσημος ψυχολόγος) στη θεωρία της κοινωνικής μάθησης του ρόλου, η μάθηση του ρόλου γίνεται μέσω της κοινωνικής ενίσχυσης, της ενθάρρυνσης και των αμοιβών που αρχίζει να δέχεται το παιδί για ανάλογη ή μη προς το φύλο του συμπεριφορά. Η ταύτιση και η μάθηση μέσα από την πρότυπη συμπεριφορά ενηλίκων και παιδιών του ίδιου φύλου, βασίζεται στην κατανόηση από τα παιδιά πως ο κόσμος είναι χωρισμένος σε δυο φύλα και τα ίδια ανήκουν σε ένα από αυτά.

2. Στερεότυπα Των Φύλων

Η παλαιότερη και περισσότερο γνωστή ψυχαναλυτική Θεωρία του Freud ερμηνεύει τη συμπεριφορά του άνδρα και της γυναίκας ως αποτέλεσμα της ταύτισης του ατόμου με τον ομόφυλο του γονέα και της υιοθέτησης των

χαρακτηριστικών για το ρόλο συμπεριφορών. Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι το «οιδιπόδειο σύμπλεγμα» για τα αγόρια και το «σύμπλεγμα της Ηλέκτρας» για τα κορίτσια. Τα κορίτσια αγαπούν τον πατέρα τους και τον θεωρούν ως τον άνδρα της ζωής τους «τον μελλοντικό σύζυγό τους», ενώ τα αγόρια πρέπει να απαγκιστρωθούν από τη μητέρα τους και να ταυτιστούν με τον ρόλο του πατέρα.

Με το ρόλο των φύλων σχετίζεται και το θέμα <<στερεότυπα των φύλων>> που θεωρούνται αυτονόητα σε κάθε κοινωνία. Για παράδειγμα τα αγόρια θεωρούνται ζωηρά, επιθετικά, φωνακλάδικα, ανεξάρτητα και ικανά, ενώ τα κορίτσια θεωρούνται ήσυχια, στοργικά υπάκουα και συναισθηματικά. Το ότι όμως, δεν είναι αυτονόητα για κάθε κοινωνία το έδειξαν έρευνες που έγιναν από ανθρωπολόγους και εθνοψυχολόγους. Για παράδειγμα, στη Νέα Γουϊνέα υπάρχουν τρεις φυλές που ζουν ακόμη σε πρωτόγονη κατάσταση. Οι ρόλοι των φύλων διαφέρουν από τον δικό μας κόσμο. Οι γυναίκες εξέφραζαν επιθετικότητα και βίαιη συμπεριφορά, ενώ οι άνδρες ενδιαφέρονταν για τα οικιακά και ήταν στοργικοί και ευαίσθητοι.

Μετά από πολλά χρόνια εντατικής έρευνας, δεν έχουν εντοπιστεί διαφορές φύλου τόσο σημαντικές ώστε να μπορούν να προβλέψουν με σιγουριά τις ιδιαίτερες συμπεριφορές ανδρών και γυναικών. Αυτό σημαίνει πως η καταλληλότητα ενός αρσενικού ή θηλυκού δε θα πρέπει να επηρεάζεται από τις γνωστικές και κοινωνικές διαφορές. Δε θα πρέπει να εξετάζουμε τις γυναίκες ως σύνολο και τους άνδρες ως σύνολο, αλλά θα πρέπει να στρέψουμε την προσοχή μας στις ατομικές διαφορές που είναι πιο σημαντικές από τις ομαδικές. Από την άλλη πλευρά, οι νέες επιστημονικές διαπιστώσεις και τα γνωστά κινήματα για την εδραίωση της ισοτιμίας οδήγησαν στην αλληλοαναγνώριση και στην αλληλοεκτίμηση μεταξύ των δύο φύλων.

Παρόλες τις αλλαγές που συνέβησαν στη σύγχρονη κοινωνία, οι άνθρωποι διατηρούν ακόμη τον παραδοσιακό τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς. Το

γεγονός αυτό επηρεάζει ακόμα την ανατροφή της γυναίκας, η οποία συχνά τείνει να προσανατολίζεται σε «γυναικεία» επαγγέλματα.

3. Επαγγελματικός διαχωρισμός στην αγορά εργασίας με βάση τα χαρακτηριστικά του φύλου

Ο Van Mourik (1983), μετά από προσωπικές έρευνες, βρήκε πως υπάρχει ένας μεγάλος βαθμός διαχωρισμού στο θέμα του επαγγέλματος, ο οποίος βασίζεται στο φύλο. Επιπλέον, αν και οι νέοι κλάδοι της βιομηχανίας και γενικά τα νέα επαγγέλματα δε βασίζονται στη διάκριση και στο διαχωρισμό των φύλων, εξακολουθεί ακόμα να υπάρχει καταμερισμός της εργασίας.

Οι αλλαγές στο καταμερισμό εργασίας, ανδρών και γυναικών, συνδέονται με την ανάπτυξη συμμετοχής ανδρών σε «γυναικεία επαγγέλματα», ενώ αντίθετα οι ευκαιρίες των γυναικών για απασχόληση στα «αντρικά επαγγέλματα», σχεδόν δεν έχουν αλλάξει. Έτσι πολλές φορές οι γυναίκες πρέπει να κερδίσουν μια θέση στα αντρικά επαγγέλματα με το «σπαθί» τους. Πολλές φορές οι γυναίκες, που κάνουν αίτηση και βγαίνουν στην αγορά εργασίας συχνά αποτυγχάνουν στη συνέντευξη, ενώ αντίθετα οι άντρες κερδίζουν μια θέση εργασίας πιο εύκολα.

Σε μεγάλο βαθμό η επιλογή καθορίζεται από την προσωπικότητα του κάθε υποψήφιου, καθώς έρευνες μιλούν για μια αρσενική εικόνα του υποψηφίου. Έτσι, αν ένας εργοδότης προσφέρει εργασία και ζητήσουν δουλειά ένας άνδρας και μια γυναίκα, ακόμη και αν έχουν τα ίδια προσόντα, προτιμάται συχνότερα ο άνδρας.

Ο διαχωρισμός εργασίας με βάση το βιολογικό φύλο θεωρήθηκε αρχικά ως εξήγηση για τον καταμερισμό εργασίας και την καταπίεση των γυναικών. Σε μια περαιτέρω έρευνα (από τον Nijhof, 1978) της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι γυναίκες ασκούν μόνο έναν περιορισμένο αριθμό εργασίας σε χαμηλές θέσεις με χαμηλό μέσο όρο μισθού.



Οι κύριοι παράγοντες που συμβάλλουν στο διαχωρισμό της κατανομής εργασίας βάσει του φύλου είναι οι κοινωνικές τάσεις απέναντι στα «αντρικά και γυναικεία επαγγέλματα» καθώς επίσης και στην ανισότητα των φύλων σε τομείς μόρφωσης και εκπαίδευσης. Μετά τη διαδικασία πρόσληψης, οι γυναίκες τείνουν να τοποθετούνται σε θέσεις χαμηλότερης αξίας σε όρους επαγγελματικών απαιτήσεων και αμοιβών. Συγκεκριμένα, τοποθετούνται σε μη στρατηγικές θέσεις με λιγότερες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης, με αποτέλεσμα πρακτικά να αποτελούν «υποστηρικτικό προσωπικό» των στρατηγικά τοποθετημένων ανδρών συναδέλφων τους.



4. Εκπαίδευση και κατάρτιση: προσφέρουν τις ίδιες ευκαιρίες και στα δύο φύλα;

Η έλλειψη εκπαίδευσης και κατάρτισης μειώνει τις δυνατότητες των εργαζομένων γυναικών : για παράδειγμα σε πολλές χώρες(κυρίως του τρίτου κόσμου καθώς και σε μη αναπτυσσόμενες χώρες και σε ευρωπαϊκό επίπεδο) οι γυναίκες από μικρή ηλικία παρακολουθούν λιγότερα χρόνια το σχολείο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους έχοντας ελάχιστες ικανότητες στην αγορά εργασίας.

Στο επίπεδο της επαγγελματικής και τεχνικής κατάρτισης υπάρχει συντριπτική επικράτηση των ανδρών. Συγκεκριμένα το 99% των ανθρώπων που γραφήκαν στο 1977 σε τεχνικές σχολές στην δημοκρατία της Κορέας ήταν άνδρες, καθώς επίσης το 98% των εγγραφών σε επαγγέλματα μαθημάτων στις Η.Π.Α. γίνονται από άνδρες. Επιπλέον μόνο το 12% των γυναικών στην Ιταλία και το 38% στην Γερμανία συμμετάσχουν σε τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης παρατηρείται πως σε ανεπτυγμένες χώρες με ισχυρή την αγορά τους, μόνο το 12% των γυναικών εκπαιδεύονται για την βιομηχανία. Επιπρόσθετα σε άλλες χώρες με κύριο οικονομικό παράγοντα την γεωργία, λίγες γυναίκες καταρτίζονται σε αγροτικές δεξιότητες.

Στην Ελλάδα, σήμερα άνδρες και γυναίκες της νέας γενιάς παρουσιάζουν τις ίδιες συνολικές συχνότητες κατοχής εκπαιδευτικών τίτλων. Η συνέχιση ωστόσο των σπουδών εκ μέρους των γυναικών είτε ως ατομική απόφαση είτε ως οικογενειακή, συχνά έχει κίνητρο την «κοινωνική άνοδο», τόσο που συχνά οι εκπαιδευτικές στρατηγικές του γυναικείου φύλου να θεωρούνται μια μετεξέλιξη των λογικών της προικοδοσίας: ο τίτλος σπουδών στη θέση της προίκας.

Συμπερασματικά, στις περισσότερες χώρες οι γυναίκες υστερούν των ανδρών τόσο στην ποσότητα όσο και στην ποιότητα εκπαίδευσης και κατάρτισης που λαμβάνουν. Στα περισσότερα μέρη του κόσμου οι γυναίκες

δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τη μόρφωσή τους, την εκπαίδευση και κατάρτιση τους κατά τον ίδιο τρόπο ή βαθμό όπως οι άντρες και να εξαργυρώσουν έτσι τους κόπους τους.

5. Ίση αμοιβή για ίση εργασία

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας έδωσε στατιστικά στοιχεία, τα οποία αποδεικνύουν ότι ακόμα και σήμερα σε πολλές χώρες με ανεπτυγμένη βιομηχανική οικονομία το εισόδημα των ανδρών υπερβαίνει κατά πολύ αυτό των γυναικών. Ωστόσο η ισότητα των εκπαιδευτικών ευκαιριών όσο και η ίση αμοιβή για ίση εργασία, έχουν αποδειχθεί ανεπαρκείς σε ολόκληρο τον κόσμο, στον οποίο επικρατεί καταμερισμός εργασίας σύμφωνα με το φύλο.

Χαρακτηριστική είναι η μελέτη που πραγματοποιήθηκε στις 17 Φεβρουαρίου 2003 στο Βέλγιο, από την πλέον μεγαλύτερη μη κερδοσκοπική οργάνωση που είναι γνωστή για την ανθρωπιστική βοήθεια που παρέχει κυρίως στις μη αναπτυσσόμενες χώρες ανά τον κόσμο, Unisef , η οποία έδειξε ότι στον Παναμά το 34% των εργαζομένων γυναικών που δεν άνηκαν στην αγροτική κοινωνία, ανήκαν στην κατώτερη εισοδηματική κατηγορία, συγκρινόμενες με το 6% των μη αγροτικών εργαζομένων ανδρών. Στη Βενεζουέλα αυτά τα ποσοστά ήταν 13% και 2% αντίστοιχα.

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει την διαφορά αντρών και γυναικών στον τομέα της αμοιβής για την ίδια εργασία



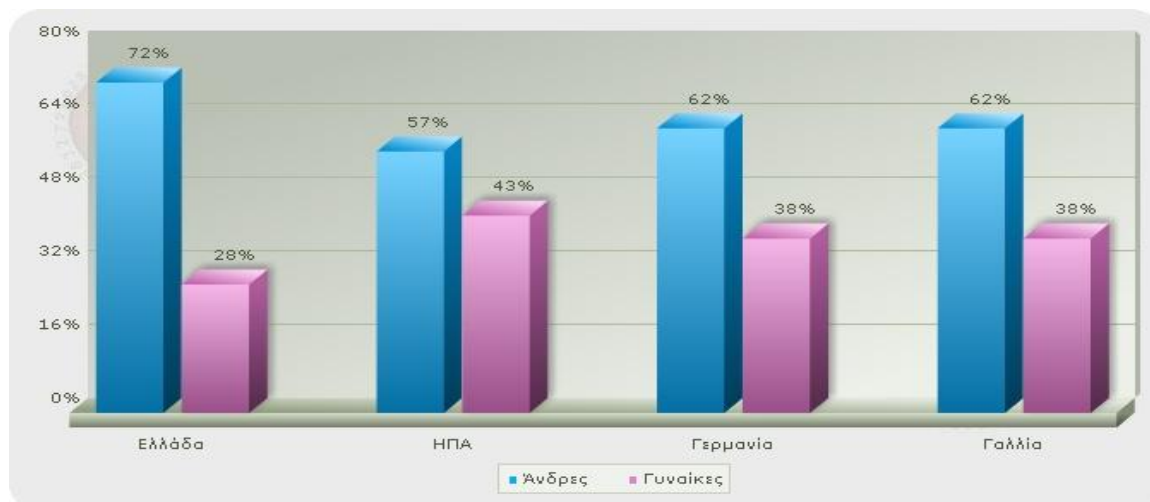
6. Φύλο και εξουσία

Η ταυτότητα του φύλου παίζει ρόλο όσον αφορά στις θέσεις εργασίας. Η «αρρενωπότητα» και η «θηλυκότητα» δεν είναι μόνο ψυχολογικές καταστάσεις, αλλά αφορά και στις κοινωνικές μας πρακτικές, όπως την εργασία.

Ακόμη και στη σύγχρονη κοινωνία τα επαγγέλματα χωρίζονται σε γυναικεία και αντρικά, όσον αφορά στις ικανότητες αλλά ταυτόχρονα και στις δεξιότητές τους. Έτσι, αν κάποιοι άντρες εργάζονται σε «γυναικείες» δουλειές τότε θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν αδύναμοι. Ομοίως αν οι γυναίκες εργάζονται σε «αντρικά» επαγγέλματα, τότε νιώθουν άσχημα και πολλές φορές δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις που τους ανατίθενται.

Η εξουσία στα δύο φύλα δεν είναι ίση. Μια στατιστική που πραγματοποιήθηκε στις 8/11/13 από το Διεθνές Πανεπιστήμιο Ελλάδος για λογαριασμό του Τομέα Γυναικών Μάνατζερ των Επιχειρήσεων (ΤΟΓΜΕ) και του τμήματος Μακεδονίας της ελληνικής εταιρίας διοίκησης επιχειρήσεων έδειξε πως οι άντρες στις διευθυντικές θέσεις ξεπερνούν τις γυναίκες, καθώς κατέχουν ποσοστό 97,6% και 8,9% αντίστοιχα.

Το παρακάτω διάγραμμα απεικονίζει το φύλο σε συνάρτηση με την εξουσία στις διάφορες χώρες του κόσμου



Ωστόσο, οι αλλαγές που σημειώνονται στο εργασιακό πεδίο τα τελευταία χρόνια και η αυξανόμενη τάση συμμετοχής των γυναικών σε ιεραρχικές θέσεις, συχνά προκαλούν άγχος στους άντρες για ενδεχόμενο περιορισμό και απώλεια της κυριαρχίας τους στον εργασιακό τομέα.

7. Γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις

Οι διευθυντικές θέσεις αποτελούν ένα μικρό ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, το ποσοστό των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις αυξάνει με βραδείς, άδικους και μερικές φορές με απογοητευτικούς ρυθμούς.

Ακόμα και σήμερα που τα δεδομένα στον ανεπτυγμένο κόσμο είναι πολύ διαφορετικά σε σχέση με το παρελθόν, όταν οι εκπρόσωποι του ασθενούς φύλου δεν είχαν ποτέ δικαίωμα ψήφου, υπάρχει ακόμα μεγάλη δυσαναλογία στην εκπροσώπησή τους σε πόστα οικονομικού και πολιτικού κύρους.

Η ψυχολογία μας δίνει τη δική της ερμηνεία γι' αυτό. Με βάση τη θεωρία του Σίγκμουντ Φρόιντ, μια ομάδα ανθρώπων αναδεικνύει την θέση του ηγέτη, κάποιον που έχει υπερφίαλη και εγωκεντρική προσωπικότητα επειδή τα ίδια τα μέλη της ομάδας αυτής αντανακλούν τις δικές τους ναρκισσιστικές

τάσεις σε κάποιον που έχει την αυτοπεποίθηση να τις εκφράζει, ενώ τα ίδια δεν μπορούν.

Με άλλα λόγια, όποιος έχει την ψυχολογία του οπαδού, θαυμάζει κάποιον που δείχνει κυριαρχικός, διότι του συμπληρώνει το δικό του έλλειμμα εμπιστοσύνης στον εαυτό του. Αν αυτό ισχύει, τότε οι άνδρες κερδίζουν πόντους στην κούρσα της εξουσίας, διότι τους είναι πιο εύκολο να εξωτερικεύουν τέτοια χαρακτηριστικά. Το να είναι όμως κάποιος νάρκισσος, σημαίνει ότι είναι και καλός ηγέτης; Η απάντηση είναι σαφέστατα όχι.

Έχει αποδειχθεί με έρευνες ότι εκείνοι που ενσαρκώνουν καλύτερα το ηγετικό χάρισμα, είναι άνθρωποι που μπορούν να εμπνεύσουν τους άλλους, να εφαρμόσουν ομαδικό πνεύμα, να είναι ευαίσθητοι και ταπεινοί.

Οι γυναίκες – από πολλές και διαφορετικές κουλτούρες – συγκεντρώνουν αυτές τις αρετές. Σύμφωνα με επιστημονικές έρευνες, οι εκπρόσωποι του ασθενούς φύλου, μπορούν να διαχειριστούν καλύτερα τα προβλήματα που προκύπτουν σε καίριες θέσεις χάρις στην ικανότητά τους να επικοινωνούν, να αφουγκράζονται και να προχωρούν με πιο ευέλικτους τρόπους.

Το μεγαλύτερο όμως πρόβλημα σήμερα, είναι ότι για να καταφέρει μια γυναίκα να φτάσει στην κορυφή, πρέπει να υιοθετήσει την ανδρική προσέγγιση στα πράγματα, η οποία στατιστικά οδηγεί στην αποτυχία, αφού θα είναι κάτι τελείως έξω από τη φύση της και θα αποδυναμώσει τις πραγματικές της ικανότητες και δεξιότητες.

8. Γυναίκες Στον Τομέα Πληροφοριών Και Επικοινωνιών

Ένας τομέας στον οποίο οι γυναίκες έχουν μεγάλες προοπτικές σταδιοδρομίας παρά την οικονομική ύφεση, είναι ο τομέας των Πληροφοριών και Επικοινωνιών. Σε ορισμένες χώρες το ποσοστό των γυναικών έχει αρχίσει στον τομέα αυτό ήδη να αυξάνεται. Παρόλα αυτά σύμφωνα με μια έρευνα που διεξήχθη στις Η.Π.Α, προβάλλονται αμφιβολίες σχετικά με την πορεία των γυναικών στον τομέα αυτό. Συγκεκριμένα βάση

πρόσφατης έρευνας σε 75 υψηλόβαθμα στελέχη πρόεκυψε ότι οι γυναίκες δεν προάγονταν σε διευθυντικές θέσεις.

9. Φύλο Και Μαθηματικά

Πολλοί πιστεύουν πως οι γυναίκες στα μαθηματικά είναι βιολογικά κατώτερες από τους άνδρες. Παρόλα αυτά πολλά τεστ ευφυΐας έχουν δείξει πως αυτό πολλές φορές δεν ισχύει. Για παράδειγμα, για την μέτρηση της μαθηματικής ικανότητας χρησιμοποιούνται διάφορες ψυχοτεχνικές διαδικασίες, ερευνητικές αξιολογήσεις και επιδόσεις στο σχολείο.

Η γενική εικόνα δείχνει πως από όλες αυτές τις μετρήσεις δεν υπάρχει διαφορά απόδοσης ανάμεσα στα δύο φύλα στα μαθηματικά, μέχρι και το τέλος της δευτεροβάθμιας υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Παρουσιάζονται, όμως, διαφορές σε πολλούς τομείς των μαθηματικών με τα κορίτσια να υπερτερούν σε κάποιους τομείς ενώ τα αγόρια σε άλλους. Πολλές φορές όμως από την αρχή της εφηβείας διαπιστώνεται μια υπεροχή των αγοριών. Με αφορμή αυτό έγιναν πολλές έρευνες στις Η.Π.Α και στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες επιβεβαίωσαν την εικόνα που προαναφέραμε. Αποτελέσματα στην Ελλάδα δείχνουν πως δεν εμφανίζονται διαφορές στην επίδοση ανάμεσα στα αγόρια και στα κορίτσια μοναδική εξαίρεση την υπεροχή των αγοριών της Β΄ Γυμνασίου στην Γεωμετρία.

10. Η Δουλειά δεν έχει φύλο

Πολλοί θεωρούν πως τα επαγγέλματα πρέπει να χωρίζονται με βάση το φύλο. Ωστόσο άλλοι πιστεύουν πως δεν υπάρχουν «γυναικεία και αντρικά επαγγέλματα». Παρόλα αυτά μελέτες έδειξαν πως στην Ελλάδα στους 100 εργαζόμενους μόλις οι 39 είναι γυναίκες. Επίσης οι γυναίκες περιορίζονται σε ορισμένα επαγγέλματα τα οποία οι άνδρες συνήθως απορρίπτουν. Επιπλέον οι άνδρες και οι γυναίκες στρέφονται προς διαφορετικές σπουδές και κατευθύνσεις. Χαρακτηριστικά παραδείγματα

είναι οι άνδρες οι οποίοι απορρίπτουν επαγγέλματα όπως εκπαιδευτικά, νοσηλευτικά κ.α. Το σημαντικότερο είναι ότι ακόμα και σε «γυναικείους» επαγγελματικούς τομείς σε υψηλόβαθμες βαθμίδες ιεραρχίας συναντάμε κυρίως άνδρες.

Το γεγονός ότι οι γυναίκες διαφοροποιούνται σε πολλά επαγγέλματα καταστρέφει όχι μόνο τις ίδιες αλλά και την κοινωνία.

Άραγε όμως πως καταστρέφονται οι γυναίκες από τα παραπάνω;

- Χαμηλές αμοιβές
- Υψηλή ανεργία
- Περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης
- Χαμηλό γόητρο

Και πώς καταστρέφεται η κοινωνία;

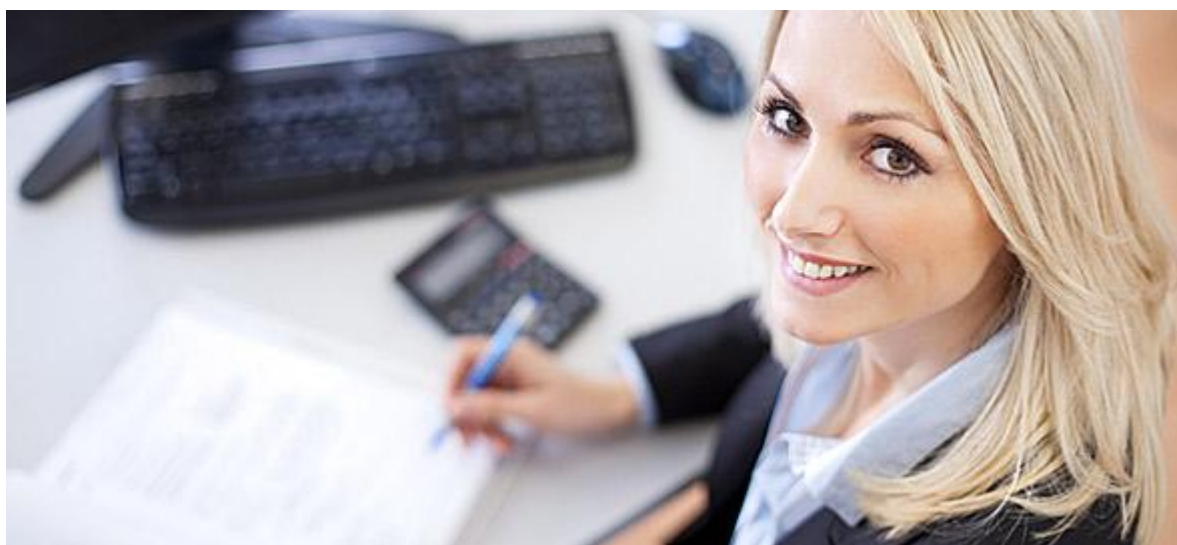
Κάποια γυναικεία αλλά και αντρικά talέντα δεν εκφράζονται και δεν αξιοποιούνται σωστά προς όφελος της κοινωνίας λόγω του ανδροκρατούμενου κυρίως συστήματος.

11. Επάγγελμα: Φαρμακοποιός



Στην Ελλάδα δεν είχε εμφανιστεί γυναίκα φαρμακοποιός μέχρι τα τέλη του 1920 -στην Αμερική η πρώτη γυναίκα φαρμακοποιός έλαβε το πτυχίο της το 1883. Μέχρι τότε, στο επάγγελμα κυριαρχούσαν οι άνδρες. Ωστόσο, σύμφωνα με στατιστικές, τα τελευταία 30 χρόνια όχι μόνο έχει μετατοπιστεί το επάγγελμα από τους άνδρες στις γυναίκες, αλλά και το 60% των αποφοίτων των φαρμακευτικών σχολών είναι γυναίκες.

Επάγγελμα: Λογίστρια



Άργησαν αλλά το κατάλαβαν τελικά οι γυναίκες, ότι όπως οργανώνουν τα οικονομικά του νοικοκυριού, εξίσου καλά μπορούν να οργανώσουν και αυτά

μιας επιχείρησης. Έτσι, από τις αρχές του 1900 καταγράφονται οι πρώτες γυναίκες λογίστριες στον δυτικό κόσμο, ενώ στην Ελλάδα κάνουν την εμφάνισή τους μετά το 1930. Μάλιστα, στην Αμερική το 1983 οι γυναίκες λογίστριες καταλάμβαναν το 35% των θέσεων, ποσοστό που το 2012 έφτασε στο 60%. Το ποσοστό στην Ελλάδα είναι λίγο μικρότερο, ξεπερνώντας ελάχιστα αυτό των ανδρών

Επάγγελμα: Βοηθός ιατρού



Είτε πρόκειται για βοηθός οδοντίατρου, είτε για βοηθός γυναικολόγου -ειδικά για μαιές- πρόκειται για ένα επάγγελμα που από την δεκαετία του '60 στην Αμερική και του '70 στην Ελλάδα καταλαμβάνεται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες. Πρόκειται για επαγγέλματα που δεν απαιτούν από την γυναίκα να λείπει τόσες ώρες από το σπίτι, όσες ένας γιατρός, και που παρ' όλα αυτά είναι ιδιαίτερα επικερδή.

Πηγές

- Πανεπιστήμιο Μακεδονίας Τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής – Διδακτορική διατριβή της Αναστασίας Σωτηριάδου, Μάιος 2005
- Η Εφημερίδα *Ta Nea* 9/4/2002 Τίτλος: Η δουλειά δεν έχει φύλο
- Ισότητα φύλων και επιχειρήσεις (Αν. Καθηγήτρια Ελένη Νίνα-Παζαρζή)

ΣΧΟΛΕΙΟ: 2ο ΛΥΚΕΙΟ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

ΣΧ. ΕΤΟΣ : 2013-2014

ΤΑΞΗ: Α ΛΥΚΕΙΟΥ

Project Α ΤΕΤΡΑΜΗΝΟΥ

<< ΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ >>



ΟΙ ΜΑΘΗΤΕΣ

1. ΠΑΝΩΡΑΙΑ ΚΟΡΦΙΑΤΗ
2. ΜΑΡΙΑ-ΖΩΗ ΓΟΥΡΖΗ
3. ΜΑΡΙΑ ΓΕΩΡΓΑΚΗ
4. ΙΣΜΗΝΗ ΒΟΥΚΕΛΑΤΟΥ
5. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ ΚΑΡΑΜΠΑΛΗ

Η ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ
ΝΤΕΜΟΓΙΑΝΝΗ ΣΤΑΥΡΟΥΛΑ

ΛΕΥΚΑΔΑ, 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Επαγγελματικές προοπτικές και διέξοδοι	61
2. Ερωτηματολόγιο	63
3. Στατιστική επεξεργασία ερωτηματολογίων - Ανάλυση	65
4. Βιβλιογραφία	74

1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΕΞΟΔΟΙ

Παρακάτω παρατίθενται στοιχεία που αφορούν στις προοπτικές και τις διεξόδους των επαγγελματιών, σε σχέση με σπουδές σε ΑΕΙ και ΤΕΙ με βάση την αναλυτική έρευνα κατά το έτος 2011 του καθηγητή Θ.Κατσανέβα και της επιστημονικής του ομάδας. Η έρευνα ανανεώνεται κάθε χρόνο και αφορά προβλέψεις για τις προοπτικές των επαγγελματιών στην ελληνική αγορά για τα επόμενα περίπου δέκα χρόνια.

Η σωστή επιλογή σπουδών βασίζεται σε παράγοντες όπως,

Α) Προοπτικές των επαγγελματιών, των συνθηκών και αμοιβών εργασίας.

Β) Οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα.

Γ) Εκπαιδευτικά δεδομένα και τέλος

Δ) η αυτογνωσία.

Ο συνδυασμός αυτών των κριτηρίων αποτελεί το <<Χρυσό Κανόνα>> επιλογής σπουδών και επαγγελματιών.

Αναλυτικά στοιχεία για τις επαγγελματικές προοπτικές και διεξόδους όλων των επαγγελματιών ακολουθούν πιο κάτω.

Οι σπουδές στα τμήματα Αγγλικής Φιλολογίας παρουσιάζουν ουδέτερες προοπτικές, ενώ οι σπουδές στα αντίστοιχα τμήματα Γερμανικής Φιλολογίας παρουσιάζουν πολύ αρνητικές προοπτικές.

Οι σπουδές σε Τμήματα Φιλολογίας, Ιστορίας και Αρχαιολογίας και Ιστορίας παρουσιάζουν πολύ αρνητικές προοπτικές.

Η αποφοίτηση από τμήματα Ψυχολογίας παρουσιάζει ουδέτερες προοπτικές.

Αρνητικές προοπτικές παρουσιάζει η αποφοίτηση από τμήματα Φυσικής Αγωγής.

Οι Δάσκαλοι θα έχουν θετικές επαγγελματικές προοπτικές, ενώ οι νηπιαγωγοί πολύ αρνητικές.

Μαθηματικοί, Φυσικοί, Χημικοί και Γεωλόγοι θα έχουν ουδέτερες επαγγελματικές προοπτικές, ενώ για τους βιολόγους οι επαγγελματικές προοπτικές θα είναι πολύ αρνητικές.

Οι μηχανικοί τεχνολογίας υλικών, απόφοιτοι των τμημάτων μηχανικών επιστήμης υλικών (Ιωαννίνων, Κρήτης και Πάτρας) έχουν πολύ θετικές επαγγελματικές προοπτικές, όπως πολύ θετικές προοπτικές έχουν και οι απόφοιτοι των τμημάτων Πληροφορικής.

Οι Στρατιωτικές Σχολές και οι Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού εμφανίζονται στην έρευνα με πολύ θετικές προοπτικές.

Οι απόφοιτοι των ιατρικών σχολών και των φαρμακευτικών σχολών θα αντιμετωπίσουν πολύ αρνητικές προοπτικές στην επαγγελματική πορεία, ενώ οι νοσηλευτές θετική.

Στις πολυτεχνικές σχολές τα τμήματα αρχιτεκτονικής προβλέπεται πως θα έχουν θετικές προοπτικές, όπως επίσης και των πολιτικών μηχανικών και τα τμήματα τοπογράφων μηχανικών.

Πολύ θετικές προοπτικές προβλέπονται για τους μηχανολόγους μηχανικούς, τους ηλεκτρολόγους μηχανικούς και τους μηχανικούς παραγωγής και διοίκησης, ενώ οι μηχανικοί χωροταξίας θα έχουν ουδέτερες επαγγελματικές προοπτικές.

Οι γεωπονικές σχολές παρουσιάζουν θετικές προοπτικές, ενώ το τμήμα περιβάλλοντος (Αιγαίου) παρουσιάζει ουδέτερες προοπτικές.

Οι οικονομικές σχολές παρουσιάζουν θετικές προοπτικές, όπως επίσης και οι σχολές οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων.

Τέλος, οι Ανώτερες Σχολές Τουριστικής Εκπαίδευσης παρουσιάζουν πολύ θετικές προοπτικές.

2. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

2ο ΓΕΛ. ΛΕΥΚΑΔΑΣ

Α' τάξη

Έρευνα με θέμα τις επαγγελματικές προτιμήσεις των νέων

Παρακαλούμε απαντήστε με Χ :

1) Φύλο :

Αγόρι Κορίτσι

2) Ηλικία :

15-16 17-18 19+

3) Τάξη :

Α' ΓΕΛ Β' Γ'

4) α) Θεωρείς ότι το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει στην επιλογή επαγγέλματος;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

β) Αν ναι σε ποιο βαθμό;

Πολύ Αρκετά Λίγο

5) Προσωπικά έχεις επηρεαστεί από την οικογένειά σου για τις εκπαιδευτικές σου επιλογές;

Ναι Όχι

6) Κατά τη γνώμη σου οι φίλοι και οι παρέες , γενικά , επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των νέων;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

7) Εσένα κατά πόσο σε έχουν επηρεάσει;

Πολύ Λίγο Καθόλου

8) Πιστεύεις ότι οι μαθητές επηρεάζονται από το σχολικό τους περιβάλλον;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

9) Έχουν ασκήσει επιρροή οι καθηγητές του σχολείου πάνω σου;

Ναι Όχι

10) Θεωρείς ότι ο οικονομικός παράγοντας επηρεάζει στην επιλογή επαγγέλματος;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

11) Νομίζεις πως η οικονομική κρίση στη χώρα μας έχει διαφοροποιήσει τις επιλογές των σημερινών νέων;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

12) Εσύ θα διάλεγες ένα επάγγελμα με μόνο κριτήριο τα έσοδα που θα σου προσέφερε;

Ναι Όχι Ίσως

13) α) Οι προοπτικές των επαγγελμάτων θεωρείς ότι έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση;

Ναι Όχι Δεν γνωρίζω

β) Αν ναι πόσο;

Πολύ Λίγο Αρκετά

14) Εσύ σε ποιο βαθμό επηρεάζεσαι από τις προοπτικές ενός επαγγέλματος που σε ενδιαφέρει;

Πολύ Λίγο Αρκετά Καθόλου

3. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΩΝ - ΑΝΑΛΥΣΗ

Στα πλαίσια της εργασίας συντάχθηκε ερωτηματολόγιο και μοιράστηκε στους μαθητές του σχολείου μας. Δόθηκαν 55 Ερωτηματολόγια και κατόπιν έγινε η στατιστική τους επεξεργασία. Προέκυψαν τα παρακάτω αποτελέσματα:

Το 47% των ερωτηθέντων ήταν αγόρια και το 53% κορίτσια. Το 58% των μαθητών που απάντησαν ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 17-18 ετών. Το 89% πιστεύει ότι το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει στην επιλογή του επαγγέλματος, ένα 7% πιστεύει το αντίθετο, ενώ ένα ποσοστό 4% δεν έχει άποψη.

Από το ποσοστό 89% που απάντησε θετικά, το 70% πιστεύει πως η οικογένεια επηρεάζει αρκετά, 15% ότι επηρεάζει λίγο και ένα 15% ότι επηρεάζει πολύ.

Το 60% των μαθητών δηλώνουν πως οι ίδιοι δεν έχουν επηρεαστεί από την οικογένεια για τις εκπαιδευτικές τους επιλογές, ενώ το 56% πιστεύει ότι οι φίλοι και οι παρέες επηρεάζουν τις επιλογές των νέων. Μάλιστα, ένα ποσοστό 13% δηλώνει ότι έχει επηρεαστεί πολύ από τις παρέες και τους ομηλικούς όσον αφορά τις εκπαιδευτικές επιλογές.

71% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι πιστεύουν πως επηρεάζει το σχολικό περιβάλλον στις επιλογές και μάλιστα και οι καθηγητές μπορούν να επηρεάσουν (ποσοστό 38% σε προσωπική επιρροή από καθηγητές).

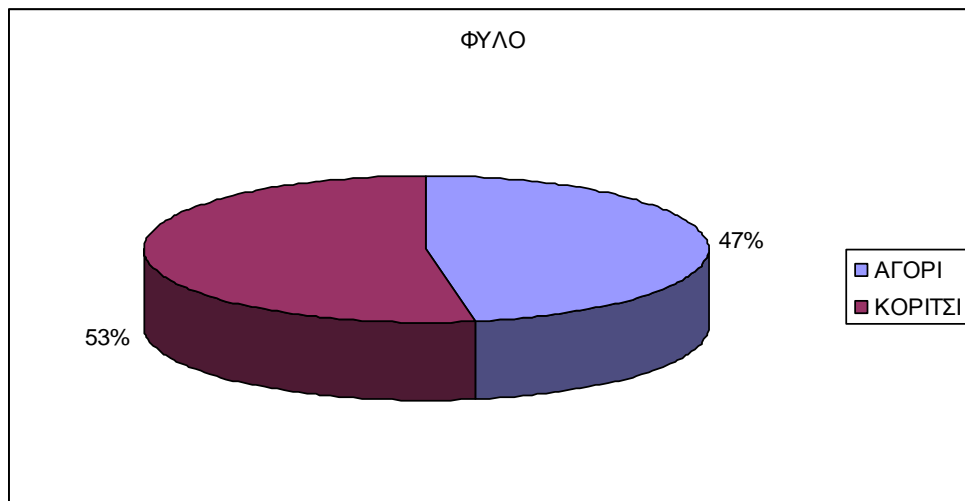
Ο οικονομικός παράγοντας παίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των επιλογών των νέων (ποσοστό 90%) και η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει το 93% όσον αφορά τις εκπαιδευτικές επιλογές τους.

Το 47% δηλώνει πως δε θα διάλεγε ένα επάγγελμα με μόνο κριτήριο το εισόδημα που θα του προσέφερε.

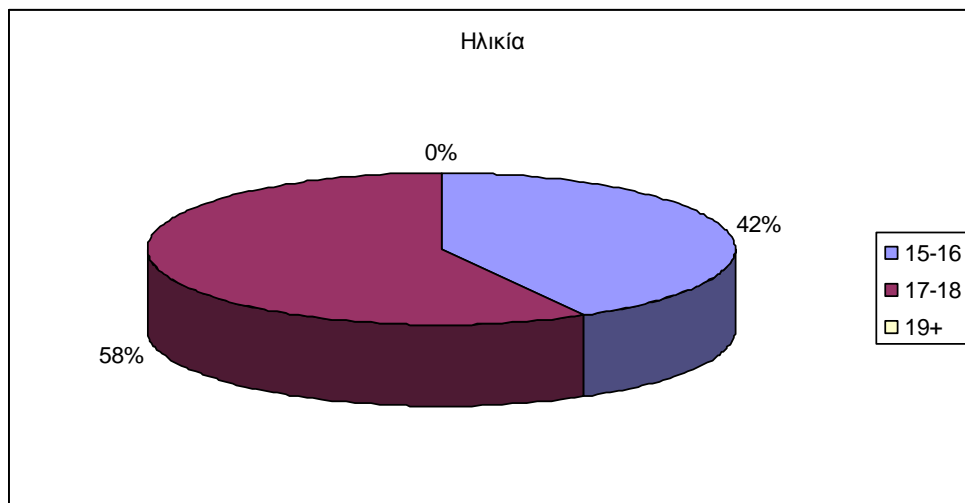
Το 90% των μαθητών θεωρεί πως οι προοπτικές των επαγγελμάτων έχουν επηρεαστεί από την κρίση. Τέλος, το 34% επηρεάζεται πολύ από τις προοπτικές ενός επαγγέλματος, ενώ το 31% λίγο.

Παρακάτω παρουσιάζεται η διαγραμματική απεικόνιση των ερωτημάτων που τέθηκαν, όπως προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση.

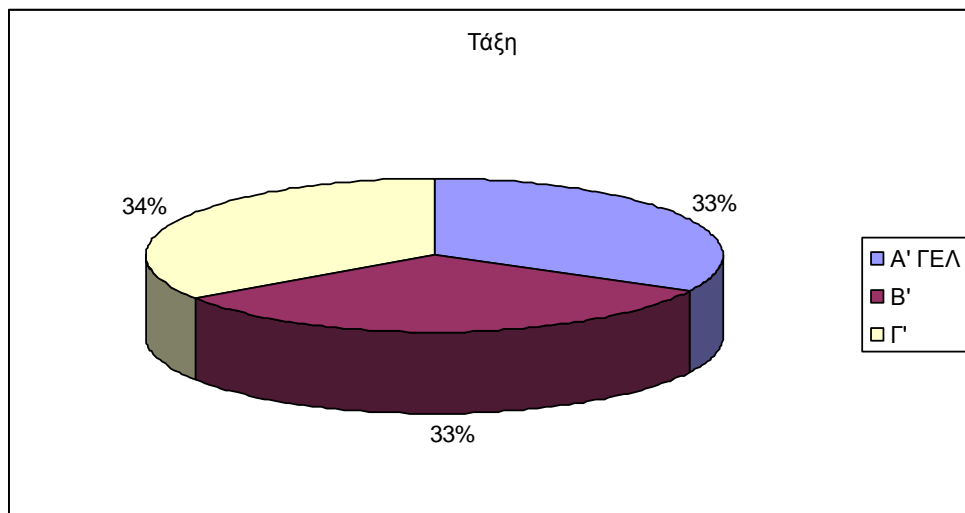
ΕΡΩΤΗΣΗ1: Φύλο



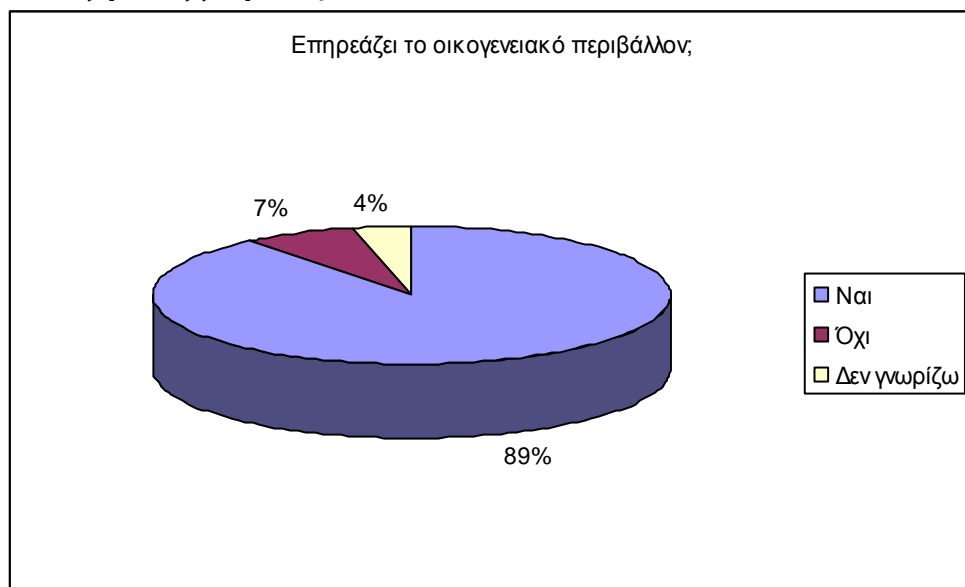
ΕΡΩΤΗΣΗ 2: Ηλικία



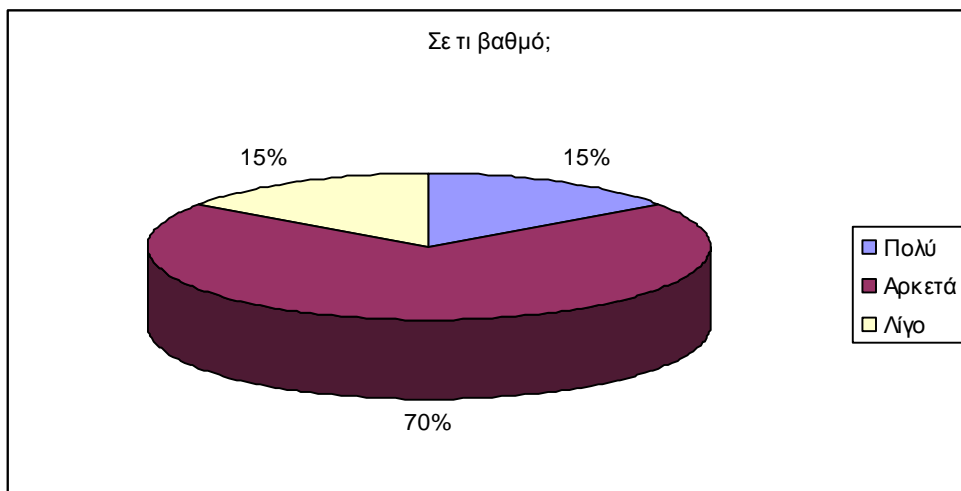
ΕΡΩΤΗΣΗ 3: Τάξη



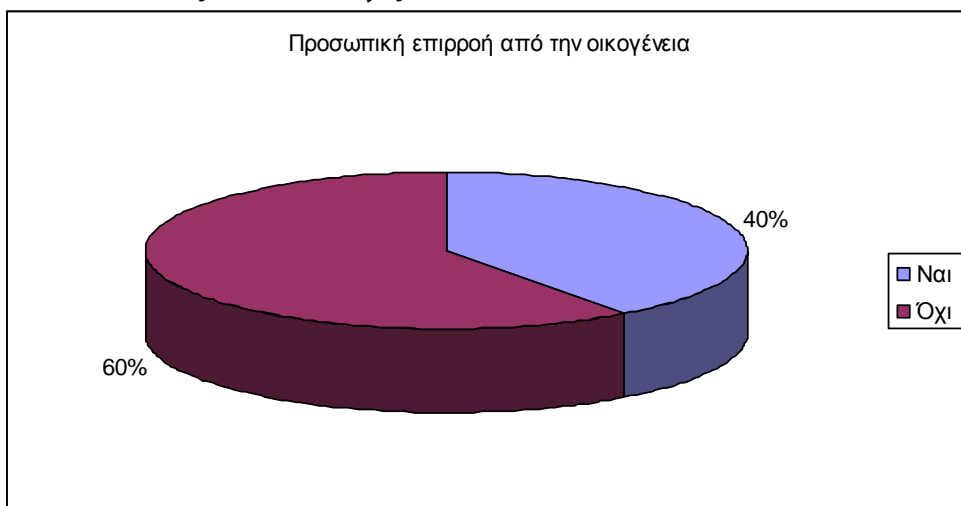
ΕΡΩΤΗΣΗ 4: α) Θεωρείς ότι το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει στην επιλογή επαγγέλματος;



β) Αν ναι, σε ποιο βαθμό;



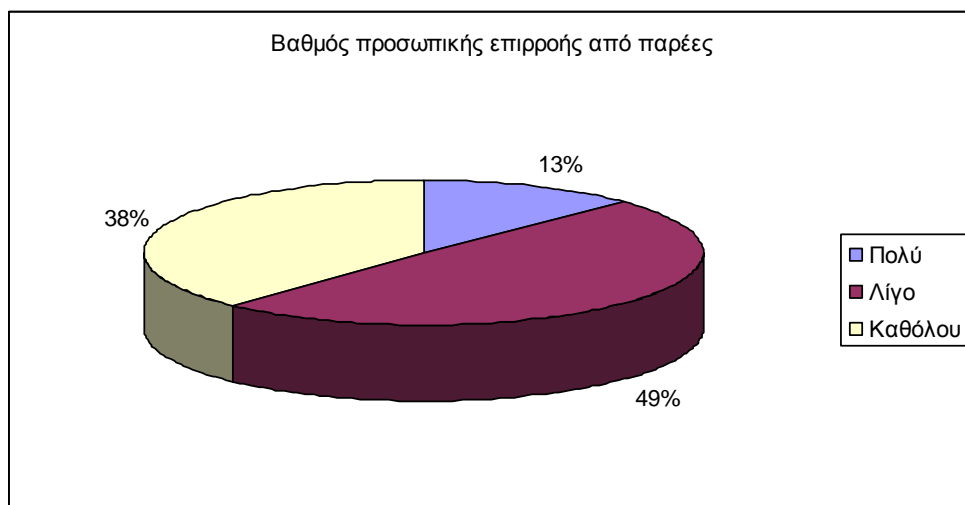
ΕΡΩΤΗΣΗ 5: Προσωπικά έχεις επηρεαστεί από την οικογένειά σου για τις εκπαιδευτικές σου επιλογές;



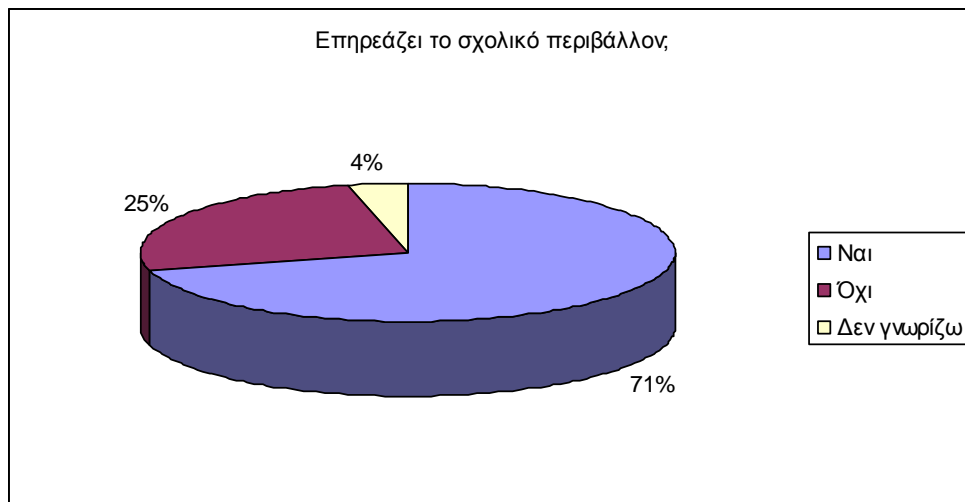
ΕΡΩΤΗΣΗ 6: Κατά τη γνώμη σου οι φίλοι και οι παρέες, γενικά, επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές των νέων;



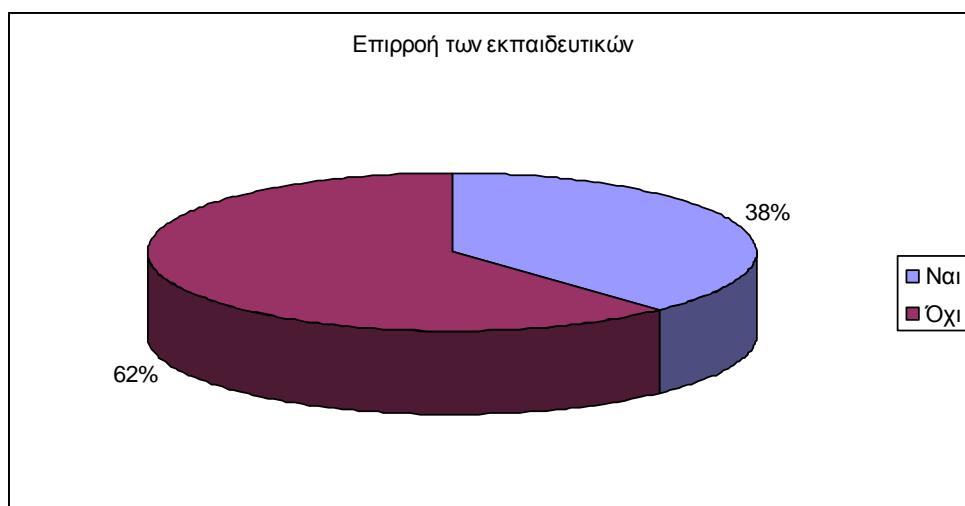
ΕΡΩΤΗΣΗ 7: Εσένα κατά πόσο σε έχουν επηρεάσει;



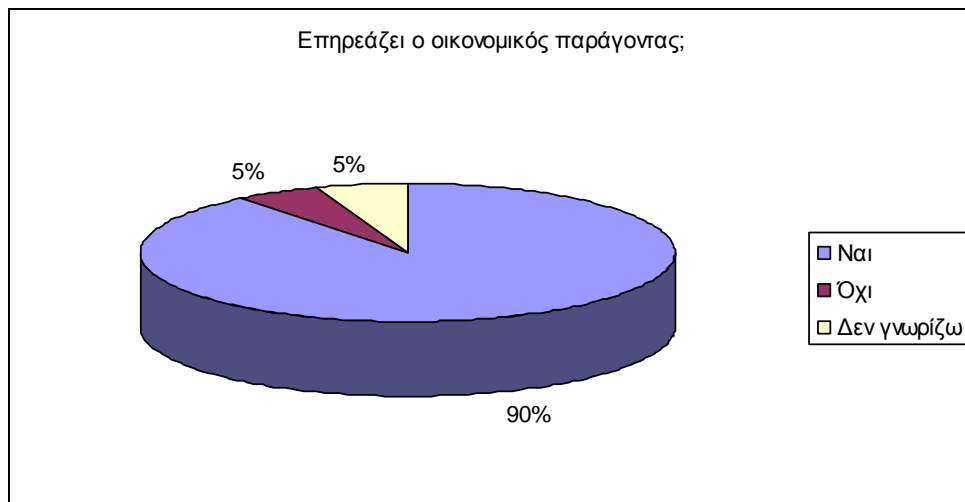
ΕΡΩΤΗΣΗ 8: Πιστεύεις ότι οι μαθητές επηρεάζονται από το σχολικό τους περιβάλλον;



ΕΡΩΤΗΣΗ 9: Έχουν ασκήσει επιρροή οι καθηγητές του σχολείου πάνω σου;



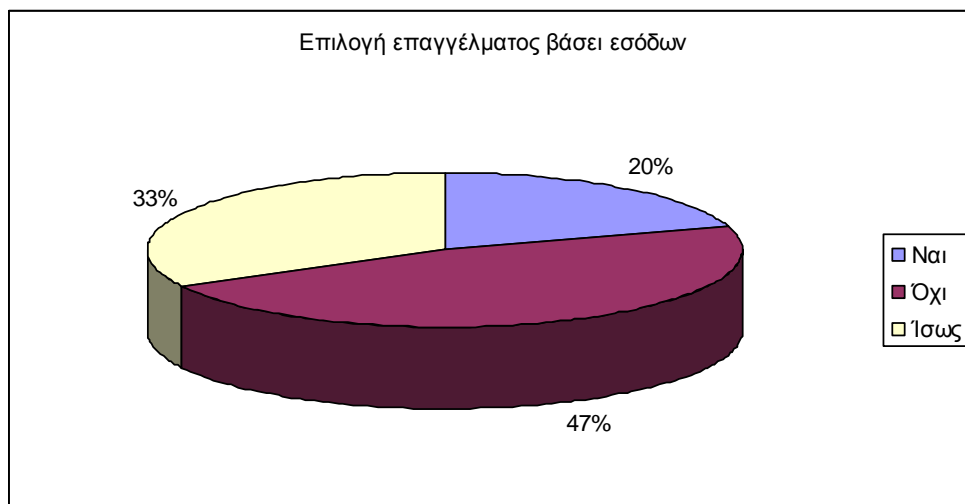
ΕΡΩΤΗΣΗ 10: Θεωρείς ότι ο οικονομικός παράγοντας επηρεάζει στην επιλογή επαγγέλματος;



ΕΡΩΤΗΣΗ 11: Νομίζεις πως η οικονομική κρίση στη χώρα μας έχει διαφοροποιήσει τις επιλογές των σημερινών νέων;



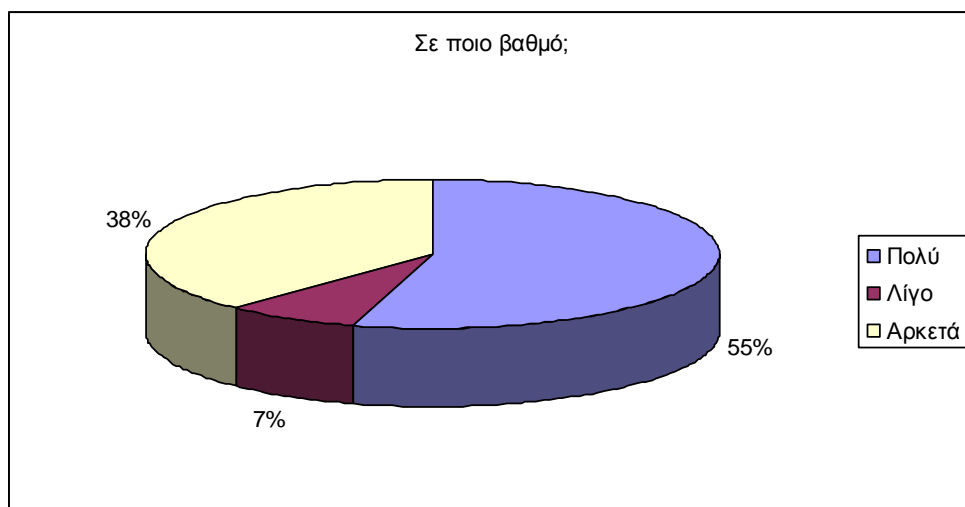
ΕΡΩΤΗΣΗ 12: Εσύ θα διάλεγες ένα επάγγελμα με μόνο κριτήριο τα έσοδα που θα σου προσέφερε;



ΕΡΩΤΗΣΗ 13: α) Οι προοπτικές των επαγγελμάτων θεωρείς ότι έχουν επηρεαστεί από την οικονομική κρίση;



β) Αν ναι, πόσο;



ΕΡΩΤΗΣΗ 14: Εσύ σε ποιο βαθμό επηρεάζεσαι από τις προοπτικές ενός επαγγέλματος που σε ενδιαφέρει;



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

https://www.google.gr/search?q=επαγγελματικες+προτιμησεις+των+νεων&rlz=1C1KMZB_enGR554GR555&espv=210&es_sm=93&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=FuvbUvzEJqqAywOI9ICIBw&ved=0CAcQ_AUoAQ&biw=1024&bih=677#facrc=_&imgdii=_&imgrc=f0_Cq3xR9dA1ZM%253A%3BQJ2byC05QPW3mM%3Bhttp%253A%252F%252Fcontent-mcdn.ethnos.gr%252Ffilesystem%252Fimages%252F20100623%252Flow%252Fassets_LARGE_t_420_13987536.JPG%3Bhttp%253A%252F%252Fwww.ethnos.gr%252Ftheta.asp%253Fcatid%253D23326%2526subid%253D2%2526pubid%253D17054948%3B800%3B1241

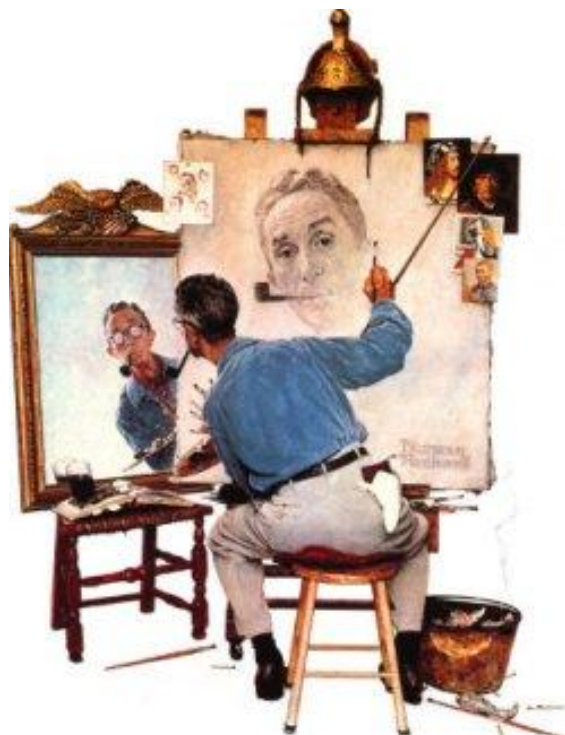
<http://www.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio4/praktika1/foukas.htm>

http://www.grsr.gr/preview.php?c_id=263

https://www.google.gr/search?q=epagelmatikes+protimhseis+tw+n+newn&rlz=1C1KMZB_enGR554GR555&espv=210&es_sm=93&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ei=0OzbUrGrA4S1yAPm84CgBg&ved=0CAkQ_AUoAQ&biw=1024&bih=677#facrc=_&imgdii=_&imgrc=cosBqDrjdqs-aM%253A%3BD4hpyklMV8p5xM%3Bhttp%253A%252F%252Fcontent-mcdn.ethnos.gr%252Ffilesystem%252Fimages%252F20120725%252Flow%252Fassets_LARGE_t_193761_54091679.JPG%3Bhttp%253A%252F%252Fwww.ethnos.gr%252Ftheta.asp%253Fcatid%253D23326%2526subid%253D2%2526pubid%253D63689404%3B800%3B1114

2^ο ΓΕΛ ΛΕΥΚΑΔΑΣ
ΤΑΞΗ: Α΄
ΣΧΟΛ. ΕΤΟΣ: 2013-2014
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



Οι μαθητές :
Γιαννιώτη Βασιλική
Ζυγός Σωτήριος
Καλογερή Ελπίδα
Κερασοβίτη Ανδριανή
Κότσιφα Μαρία

Η υπεύθυνη καθηγήτρια :
Ντεμογιάννη Σταυρούλα
ΠΕ12.03

Λευκάδα, 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	Ο ρόλος της αυτογνωσίας στην προσωπική και επαγγελματική μας ανάπτυξη	77
2	Το αλφαβητάρι της αυτογνωσίας	79

1. Ο ρόλος της αυτογνωσίας στην προσωπική και επαγγελματική μας ανάπτυξη



Όλοι μας έχουμε κληθεί, κάποια στιγμή, στη ζωή μας να πάρουμε κρίσιμες αποφάσεις που μας επηρεάζουν σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό. Ο καθένας μας προχωράει σε επιλογές ανάλογα με το προσωπικό του σύστημα αξιολόγησης. Άλλες φορές, πάλι, εξωτερικοί παράγοντες, που ενδεχομένως και να μην εμπίπτουν στον έλεγχο μας, καθορίζουν τις αποφάσεις που παίρνουμε. Ειδικότερα στη σημερινή εποχή, η επίδραση των εξωτερικών παραγόντων έχει γίνει πιο έντονη, σε σχέση με παλαιότερα, στη διαμόρφωση των επιλογών μας.

Πολλές φορές οι αποφάσεις μας ίσως δεν είναι απόρροια των προσωπικών μας επιλογών και σωστού προγραμματισμού, αλλά διαμορφώνονται με βάση τις επιρροές των άλλων ή του εξωτερικού περιβάλλοντός μας. Όπλο στην ανάπτυξή μας και στον προσδιορισμό και επίτευξη υλοποιήσιμων και συμβατών προς εμάς στόχων είναι να γνωρίσουμε και να κατανοήσουμε βασικές παραμέτρους του εαυτού μας, να ενισχύσουμε τα θετικά μας σημεία και να βελτιώσουμε τις αδυναμίες μας. Επιπλέον, αυτή η διαδικασία μας βοηθάει να μη δίνουμε βαρύτητα άκριτα σε χαρακτηριστικά ή επιθυμίες που οι άλλοι προσδίδουν σε μας, μειώνοντας έτσι επιδράσεις που μπορεί να μην είναι ωφέλιμες για την προσωπική μας ανάπτυξη.

Τέλος, η κατανόηση του εαυτού μας, μας επιτρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα ενέργειες του παρελθόντος, να αποκτήσουμε πιο ολοκληρωμένη εικόνα της πορείας μας, να κάνουμε καλύτερη αξιολόγηση των απόψεων που οι ίδιοι έχουμε για μας και να γίνουμε πιο σίγουροι για τις μελλοντικές μας επιλογές.

Όσο αυτονόητο ή απλό μπορεί να ακούγεται αυτό, είναι το πρώτο ουσιαστικό βήμα για την επίτευξη των στόχων μας και η απουσία του αποτελεί ένα βασικό λόγο αποτυχίας και έλλειψης προσωπικής ικανοποίησης. Εφόσον αποκτήσουμε αρκετά σαφή εικόνα για την προσωπικότητά μας μπορούμε να λάβουμε επαρκέστερη ενημέρωση σχετικά με τα εκάστοτε δεδομένα, να συγκρίνουμε αντικειμενικότερα τις εναλλακτικές, να θέσουμε ρεαλιστικότερους στόχους και να πάρουμε τις πιο ωφέλιμες για μας αποφάσεις, αναγνωρίζοντας ότι δε μπορούμε πάντα να ελέγξουμε ή να προβλέψουμε όλες τις παραμέτρους.

2. ΤΟ ΑΛΦΑΒΗΤΑΡΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΓΝΩΣΙΑΣ

Ανακαλύπτω

Ανακαλύπτω τον εαυτό μου.

Ανακαλύπτω το θησαυρό που βρίσκεται μέσα μου.

Ανακαλύπτω τα ενδιαφέροντά μου.

Ανακαλύπτω τι είμαι ικανός να κάνω.



Βασίζομαι

Βασίζομαι στις δυνάμεις μου, στον εαυτό μου που έχω ανακαλύψει, στις δυνατότητές μου.

Όσο περισσότερο βασίζεσαι σε δυνάμεις έξω από σένα, τόσο περισσότερο εξουσιάζεσαι από αυτές.

[Harold Sherman, 1898-1987, Αμερικανός συγγραφέας μεταφυσικής](#)



Γνωρίζω

Γνωρίζω τα όριά μου.
Γνωρίζω τις αντοχές μου.
Γνωρίζω τις δυνατότητές μου.

Γνώθι σαυτόν.

**Δύσκολον τον εαυτόν γνώναι, εύκολον τω άλλω υποτίθεσθαι.
μτφρ: το να γνωρίζεις τον εαυτό σου είναι δύσκολο, αλλά εύκολο να συμβουλευείς τους άλλους**

[Θαλής ο Μιλήσιος, 643-548 π.Χ., Αρχαίος Έλληνας φιλόσοφος](#)



Δημιουργώ

Δημιουργώ τον εαυτό μου.
Δημιουργώ τον κόσμο μου.
Δημιουργώ σχέσεις εμπιστοσύνης.

«Αυτός που έχει θέληση, δημιουργεί, και δημιουργεί πάρα πολλά. Αυτό είναι η απόδειξη πως δεν υπάρχει τίποτα ακατόρθωτο.» Ουίλιαμ Σαίξπηρ

Διστάζω

Διστάζω να πάρω πρωτοβουλίες.
Διστάζω να εκφραστώ.
Διστάζω να πάρω αποφάσεις.

Ο δισταγμός γεννά την αδυναμία, η αποφασιστικότητα γεννά την ενεργητικότητα. Λαμεναί

Το να διστάζεις σημαίνει ότι ποτέ δεν θα φθάσεις σε τίποτε. Ντιντερό



Επικοινωνώ

Εκφράζομαι.
Εξωτερικεύομαι.
Ακούω τους άλλους.

Ο τρόπος που επικοινωνούμε με τους άλλους και με τον εαυτό μας είναι καθοριστικός για την ποιότητα της ζωής μας. Anthony Robbins



Επηρεάζομαι

Επηρεάζομαι από πρότυπα.
Επηρεάζομαι από το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσομαι.
Επηρεάζομαι από την κριτική των άλλων.

Ζορίζομαι

Αντιμετωπίζω [δυσκολίες](#), [δυσκολεύομαι](#) να αντεπεξέλθω σε συγκεκριμένο έργο ή να αντιμετωπίσω αντίξοες συνθήκες.



Ζήλος

Η [επιθυμία](#) να εκτελέσεις μια [εργασία](#) κατά τον καλύτερο τρόπο, η [όρεξη](#), ο [ενθουσιασμός](#) για τη δουλειά και η [αφοσίωση](#) σ' αυτήν.

Ηττώμαι

Αναγνωρίζω τα λάθη μου , τα διορθώνω και συνεχίζω.



Θέληση

«Να είσαι το αφεντικό της θέλησής σου και ο δούλος της συνείδησής σου.»
Marie von Ebner-Eschenbach,



Ικανοποιούμαι

«Η ικανοποίηση είναι η φιλοσοφική λίθος που μεταβάλλει ό,τι αγγίζει σε χρυσάφι. Ο φτωχός γίνεται πλούσιος άμα την έχει κι ο πλούσιος φτωχός χωρίς αυτή.» Ανώνυμος



Κυριαρχώ

Vincit qui se vincit

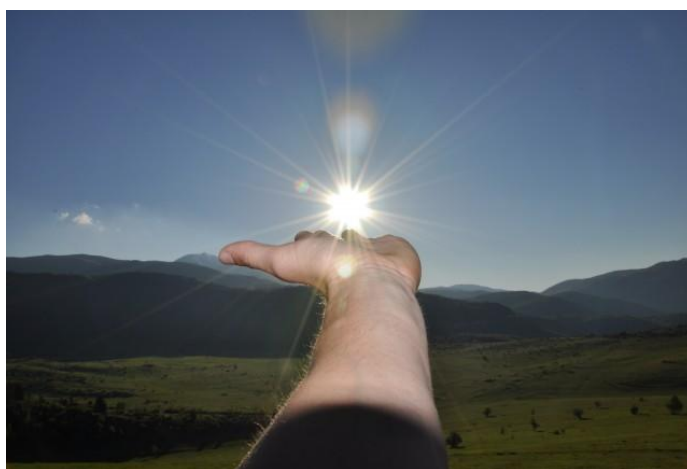
μτφρ: κυριαρχεί αυτός που κυριαρχεί στον εαυτό του



Λαχταρώ

Λαχταρώ να γίνω αυτό που ονειρεύομαι.

Λαχταρώ να αποκτήσω νέες γνώσεις.



Μπορώ

Μπορώ να κάνω τα όνειρά μου πραγματικότητα.
Μπορώ να ανταπεξέλθω στις δυσκολίες.

Μετανιώνω

Ποτέ μη μετανιώνεις. Αν είναι καλό, είναι υπέροχο. Αν είναι κακό, είναι εμπειρία. Victoria Gotti



Νιώθω

Νιώθω περήφανος για την προσπάθειά μου.
Νιώθω πιεσμένος.



Ξεχωρίζω

Ξεχωρίζω τις προτεραιότητές μου.

Ξεχωρίζω τις ανάγκες μου.

Ξεχωρίζω τους στόχους μου.



Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω (δανεισμένο) ...Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων, κριτήρια, παράγοντες που τις επηρεάζουν

Ονειροπολώ

Ονειρέψου σαν είναι να ζήσεις για πάντα, ζήσε σαν να είναι να πεθάνεις σήμερα. Ντιν Τζέιμς



Προσπαθώ

Προσπαθώ για να πετύχω κάτι που θέλω.

« Μπορεί να απογοητευθείς αν αποτύχεις, αλλά είσαι χαμένος αν δεν προσπαθήσεις» Beverly Sills

Παραιτούμαι

Παραιτούμαι από την προσπάθεια μου.

« Αποτυγχάνει κάποιος μόνο όταν αποφασίσει να παραιτηθεί από την προσπάθεια» Ανώνυμος



Ρισκάρω

Ρισκάρω για να φτάσω τον στόχο μου.

« **Να είσαι γενναίος. Ρισκαρε. Δεν υπάρχει υποκατάστατο για την εμπειρία**» Paulo Coelho



Σκέφτομαι

Σκέφτομαι το μέλλον μου.

Σκέφτομαι τι μου ταιριάζει.

Σκέφτομαι πως θα πετύχω τον στόχο μου.

« Η σκέψεις είναι η αφετηρία των πράξεων» Ανώνυμος

Στόχος

Θέτω στόχους στη ζωή μου και προσπαθώ να τους κατακτήσω.

«Σα βγεις στον πηγαιμό για την Ιθάκη,
να εύχεται να 'ναι ο δρόμος μακρύς
γεμάτος περιπέτειες, γεμάτος γνώσεις.»

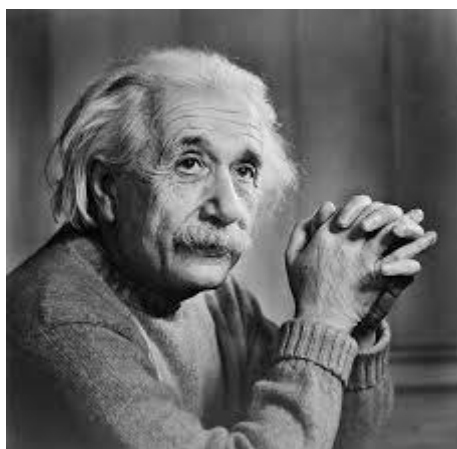
Κ.Π.Καβάφης " Ιθάκη"

Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω (δανεισμένο) ...Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων, κριτήρια, παράγοντες που τις επηρεάζουν



Ταυτίζομαι

Ταυτίζομαι με πρότυπα.



Υποστηρίζω

Υποστηρίζω τα πιστεύω μου.

Υποστηρίζω τις αντιλήψεις μου.



Φαντασία

Φτιάχνω το μέλλον μου στη φαντασία μου.

« Η λογική θα σε πάει από το Α στο Β. Η φαντασία θα σε πάει παντού»

Albert Einstein



Χειρίζομαι

Χειρίζομαι το χρόνο μου.

Χειρίζομαι διάφορες καταστάσεις.

Χάνομαι

Χάνομαι στις σκέψεις μου.

Χάνομαι στα θέλω των άλλων.



Ψάχνω

Ψάχνω τα θέλω μου και τις δυνατότητες μου.

«Ότι και να είναι αυτό που ψάχνεις, δεν θα έρθει με τη μορφή που το περιμένεις.» Haruki Murakami



Ωριμάζω

Μεγαλώνω. Έχω περισσότερες ευθύνες και υποχρεώσεις.

« Είναι θλιβερό να μεγαλώνεις, αλλά ωραίο να ωριμάζεις,» Brigitte Bardot



2ο Γενικό Λύκειο Λευκάδας

Σχολ. Έτος : 2013-14

Τάξη : Α΄

Project : Β΄ τετραμήνου

<<ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ>>



Οι μαθητές :
Πανωραία Κορφιάτη
Μαρία-Ζωή Γουρζή
Ισμήνη Βουκελάτου
Μαρία Γεωργάκη
Κωνσταντίνα Καράμπαλη

Υπεύθυνη Καθηγήτρια:
Σταυρούλα Ντεμογιάννη.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	Περίληψη	105
1	Τι είναι οι δεξιότητες;	106
2	Επαγγελματικές δεξιότητες	107
3	Κοινωνικές δεξιότητες	108
4	Βιβλιογραφία	114

Περίληψη

Η εργασία αναφέρεται στις δεξιότητες των ανθρώπων, όπως αυτές απαιτούνται στον επαγγελματικό στίβο. Οι δεξιότητες κατηγοριοποιούνται σε γενικές και ειδικές, καθώς και σε νοητικές ή πρακτικές. Άλλη διάκριση αναφέρεται στις επαγγελματικές και κοινωνικές: Οι επαγγελματικές διακρίνονται σε 1)Διοικητικές/ Γραμματειακές, 2)Οικονομικές/Λογιστικές/ χρηματοοικονομικές, 3)Πληροφορικής, 4)Marketing/Διοίκησης Επιχειρήσεων /Δημόσιες Σχέσεις και οι κοινωνικές διακρίνονται με τη σειρά τους σε 1)Ικανότητα στην επικοινωνία, 2)Ικανότητα στην ομαδική εργασία, 3)Ικανότητα στην οργάνωση.

1.ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ;

Για τη δεξιότητα δεν υπάρχει ένας και μοναδικός συμφωνημένος ορισμός. Γενικά, ως **δεξιότητα** χαρακτηρίζεται η δυνατότητα ενός ατόμου να επιτυγχάνει κάποιο συγκεκριμένο επιθυμητό αποτέλεσμα, με την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια και χρόνο (αξιοποίηση και εφαρμογή γνώσεων για την εκπλήρωση εργασιών και την επίλυση προβλημάτων). Οι δεξιότητες, βασισμένες στην ανάπτυξη ικανοτήτων, δεν είναι έμφυτες στα άτομα, αλλά αποκτώνται και αναπτύσσονται με τη μάθηση μέσω του συνόλου της εκπαίδευσης και της πρακτικής εξάσκησης.

Οι δεξιότητες διακρίνονται σε **γενικές** και σε **ειδικές**. Οι **γενικές** δεξιότητες αφορούν σε ευρεία γκάμα επαγγελμάτων, μπορεί για παράδειγμα να είναι η διαχείριση του χρόνου, η ομαδικότητα, η ηγεσία. Οι **ειδικές** δεξιότητες χρησιμεύουν μόνο στη διεξαγωγή κάποιου εξειδικευμένου έργου (επαγγέλματος), π.χ. δεξιότητα χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Επίσης, οι δεξιότητες μπορεί να είναι **νοητικές** (χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης, π.χ. για την επίλυση προβλημάτων, λήψη αποφάσεων, κτλ) και **πρακτικές** (αφορούν στη χειρωνακτική επιδεξιότητα και στη χρήση μεθόδων, υλικών, εργαλείων και οργάνων).

Στην πράξη, πολλές δεξιότητες αποκτώνται κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης και στο χώρο εργασίας, όπου στο υπόβαθρο των γνώσεων έρχεται να προστεθεί η εμπειρία από την επαγγελματική ενασχόληση με κάποιο ειδικό εργασιακό αντικείμενο.



2. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Οι επαγγελματικές δεξιότητες προσδιορίζουν τον υποψήφιο επαγγελματία και αναφέρονται σε μεταβιβασμένες συμπεριφορές οι οποίες αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια κάποιας ακαδημαϊκής ή επαγγελματικής δραστηριότητας. Αποτελούν συγκεκριμένες ικανότητες και διασυνδέουν τον υποψήφιο με τα χαρακτηριστικά της θέσης, καθώς αποσαφηνίζουν την ενδεχόμενη καταλληλότητα του τελευταίου σε σχέση με την απορρόφησή του. Υπάρχουν διάφορα είδη επαγγελματικών δεξιοτήτων. Ακολουθούν τα εξής:

- 1) Διοικητικές/Γραμματειακές.
 - α) Συγκεντρώνω και ταξινομώ στοιχεία.
 - β) Λειτουργώ μεθοδικά και οργανωμένα.
 - γ) Οριοθετώ αρμοδιότητες.
 - δ) Παίρνω πρωτοβουλίες.

- 2) Οικονομικές/Λογιστικές/Χρηματοοικονομικές.
 - α) Κάνω γρήγορους και ακριβείς υπολογισμούς.
 - β) Τηρώ με απόλυτη συνέπεια τα χρονοδιαγράμματα.

γ) Γνωρίζω πολύ καλά εξειδικευμένα λογιστικά και χρηματοοικονομικά προγράμματα Η/Υ.

δ) Αρχαιοθετώ και ταξινομώ λογιστικά και οικονομικά δεδομένα.

3) Πληροφορικής.

α) Γνωρίζω σε βάθος γλώσσες προγραμματισμού.

β) Μπορώ να επιλύσω ένα τεχνικό πρόβλημα άμεσα.

γ) Προσφέρω τεχνική υποστήριξη εφόσον χρειαστεί.

δ) Δημιουργώ, αρχαιοθετώ και διαχειρίζομαι αντίγραφα ασφαλείας των δεδομένων της επιχείρησης.

4) Marketing/Διοίκησης Επιχειρήσεων/Δημόσιες Σχέσεις.

α) Διαθέτω ευελιξία και ευρηματικότητα.

β) Κατέχω ευφράδεια λόγου και ευστροφία σκέψης.

γ) Διοικώ και κατευθύνω με αποφασιστικότητα αλλά και με ισορροπία.

δ) Αποτελώ τον συνδεδετικό κρίκο ανάμεσα στους εργαζομένους και τη διοίκηση.

3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι ένα σύνολο δεξιοτήτων που επιτρέπουν στους ανθρώπους να επικοινωνούν, να συνδέονται και να κοινωνικοποιηθούν με τους άλλους. Είναι ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι καθορίζουν το κοινωνικό τους status. Η εύρεση μιας καλής δουλειάς και η απόκτηση φίλων, όλα βασίζονται στις κοινωνικές δεξιότητες. Οι κοινωνικές δεξιότητες περιλαμβάνουν τόσο λεκτικές όσο και μη λεκτικές μορφές επικοινωνίας.

Οι λεκτικές περιλαμβάνουν την ικανότητα να μπορεί κανείς να πει το σωστό πράγμα στην κατάλληλη στιγμή, να είναι ευχάριστος στην επικοινωνία, να έχει αυξομειώσεις στον φωνητικό τόνο και την φωνητική

ποιότητα και να είναι σε θέση να μιλήσει με έναν εύλογο κατανοητό τρόπο. Κατά μία έννοια, οι κοινωνικές μας δεξιότητες κρίνονται από το τι λέμε, πότε το λέμε και πώς το λέμε.

Η άλλη πτυχή των κοινωνικών δεξιοτήτων είναι οι μη λεκτικές. Η γλώσσα του σώματος, η ευθεία στάση, η επαφή με τα μάτια, οι κατάλληλες χειρονομίες, η κλίση του σώματος προς το πρόσωπο που μιλάει, το κατάλληλο χαμόγελο, η «ανοιχτή» στάση του σώματος μπορούν να καθορίσουν όλες τις καλές μη λεκτικές ικανότητες.

Παρακάτω αναφέρονται μερικές από τις σημαντικότερες κοινωνικές δεξιότητες:

❖ **Ικανότητα στην επικοινωνία**

Η επικοινωνία μπορεί να γίνει γραπτά, λεκτικά ή νοηματικά. Όταν κάποιος έχει ικανότητα στην επικοινωνία τότε :

- Έχει την ικανότητα να γράφει ευανάγνωστα και συνοπτικά κείμενα, περιλήψεις, επιστολές κλπ.
- Έχει την ικανότητα να παρουσιάζει κάτι σωστά και δομημένα ώστε να γίνεται κατανοητός στους άλλους
- Να χρησιμοποιεί μια γλώσσα σώματος που να εκφράζει ενδιαφέρον και συμμετοχή, π.χ. να βλέπει στα μάτια το πρόσωπο με το οποίο επικοινωνεί.
- Να έχει κοινωνικές δεξιότητες όπως να ξεκινάει και να οδηγεί μια συζήτηση.

Κάποια άτομα με ειδικές ανάγκες ίσως έχουν αναπτύξει ικανότητες που αφορούν συγκεκριμένες μεθόδους επικοινωνίας. Για παράδειγμα, άτομα με κινητικά προβλήματα μπορούν ίσως να χρησιμοποιήσουν περισσότερο την τεχνολογία και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές για να

επικοινωνήσουν με τους άλλους. Ακόμη πολλά άτομα με προβλήματα ακοής έχουν μάθει μια ακόμα γλώσσα, τη νοηματική.

❖ **Ικανότητα στην Οργάνωση**

Πολλοί άνθρωποι πρέπει να οργανώνουν τη ζωή τους καθημερινά, έτσι έχουν αναπτύξει μια ικανότητα πάνω σ' αυτό. Το να είσαι οργανωμένος σημαίνει ένα ολόκληρο σύνολο καταστάσεων. Η παρακάτω λίστα δίνει κάποια παραδείγματα τι σημαίνει να έχει κανείς αυτή την ικανότητα.

- Η ικανότητα να προγραμματίζεις και να βάζεις σε προτεραιότητα τα πράγματα
- Η ικανότητα να οργανώνεις την επίτευξη ενός στόχου, για παράδειγμα να οργανώνεις την προσωπική σου φροντίδα
- Οικονομική οργάνωση π.χ. προγραμματισμός ενός ταξιδιού
- Να ξέρεις πόσο χρόνο πρέπει να διαθέσεις στις διάφορες δουλειές σου

❖ **Ικανότητα Ομαδικής Εργασίας**

Οι περισσότεροι άνθρωποι σε κάποια στιγμή της ζωής τους χρειάζεται να συνεργαστούν με άλλους. Πολλές επαγγελματικές θέσεις ή μαθήματα στο πανεπιστήμιο περιλαμβάνουν ομαδική δουλειά είτε πάνω σε συγκεκριμένα ζητήματα είτε σε καθημερινή βάση.

Η ικανότητα για ομαδική εργασία μπορεί να σημαίνει:

- Η ικανότητα να τα πηγαίνεις καλά με τους άλλους, και να συμμετέχεις ομαδικά σε διάφορα πράγματα.
- Να μπορείς να παρουσιάζεις τις δικές σου ιδέες και παράλληλα να είσαι διατεθειμένος/νη να ακούς και να δέχεσαι τις ιδέες των άλλων.
- Να συνεισφέρεις προς έναν κοινό στόχο
- Να έχεις ένα δικό σου προσωπικό στίλ

- Να σέβεται τις ιδιαιτερότητες και τις διαφορές που έχουν τα άτομα μεταξύ τους

Ομαδική δουλειά σημαίνει να εργάζεσαι μαζί με άλλους ώστε οι ικανότητες του ενός να συμπληρώνουν τις ικανότητες του άλλου. Ένα παράδειγμα πάνω σ' αυτό είναι το εξής: στα πλαίσια μιας εργασίας οι ρόλοι μπορούν να είναι έτσι διανεμημένοι ώστε ένα άτομο με δυσλεξία να μην αναλάβει κάτι στο οποίο να έχει δυσκολία αλλά να πάρει ένα ρόλο που να του επιτρέπει να χρησιμοποιήσει όλες του τις δυνάμεις και τις ικανότητες.

❖ Πρωτοβουλία

Αυτή μπορεί να είναι μια σπουδαία ικανότητα τόσο σε προσωπικό επίπεδο όσο και σε επαγγελματικό. Περιλαμβάνει δεξιότητες που επιτρέπουν την αλλαγή ή το επιχειρηματικό ρίσκο σε επαγγελματικό επίπεδο.

Η πρωτοβουλία περιλαμβάνει:

- Ανάπτυξη ενός δικτύου προσωπικών επαφών και υποστήριξης
- Η εκμετάλλευση όσων ευκαιριών εμφανίζονται και όχι ο παραμερισμός τους
- Η ικανότητα να προκαλείς και να προετοιμάζεις αλλαγές παρά απλά να περιμένεις να σου τυχουν
- Να προτείνεις αλλαγές στα πλαίσια της ομαδικής δουλειάς, π.χ. να κάνεις ενέργειες ώστε να προωθήσεις ένα έργο παραπέρα

Έτσι, πρωτοβουλία σημαίνει να ηγείσαι των καταστάσεων και να αναλαμβάνεις τις ευθύνες για αυτές. Σημαίνει ακόμα να παίρνεις αποφάσεις για μια σειρά θεμάτων οι οποίες μπορεί να αφορούν την αναγνώριση κάποιων δεξιοτήτων ή και ορίων που έχουν τα άτομα, και να δρας ανάλογα.

❖ Ηγετική ικανότητα

Η ηγεσία παίρνει διάφορες μορφές. Σημαίνει να μπορείς να ακούς τους άλλους, να καθοδηγείς και να συμβιβάζεσαι, όπως επίσης να δίνεις συμβουλές και το “καλό παράδειγμα”.

Η ηγεσία περιλαμβάνει:

- Τοποθέτηση στόχων
- Συγκέντρωση μιας ομάδας για να φέρεις σε πέρας μια εργασία
- Κατανόηση της “ανθρώπινης ψυχολογίας”, ποια είναι τα κίνητρα των άλλων
- Κινητοποίηση άλλων ατόμων
- Να συμβουλεύεσαι τα κατάλληλα άτομα και πηγές πληροφοριών και να ακούς διαφορετικές απόψεις
- Να τακτοποιείς ο ίδιος κάποια δυσκολία παρά να την αφήνεις στους άλλους

❖ Ικανότητα διοίκησης

Η ικανότητα της διοίκησης μπορεί να περιλάβει ένα ολόκληρο σύνολο από ικανότητες. Όλο και περισσότεροι εργοδότες τώρα πια παύουν να αναζητούν συγκεκριμένες γνώσεις και επαγγελματικές δεξιότητες αλλά τονίζουν την αξία της ικανότητας για διοίκηση. Για να έχει κανείς αυτή την ικανότητα δεν είναι απαραίτητο να έχει επαγγελματική εμπειρία στη διοίκηση επιχειρήσεων ή τη διαχείριση έργου. Οι σχετικές δεξιότητες αναπτύσσονται μέσα από την καθημερινή δραστηριότητα όσο και αν αυτό φαίνεται πολύ απλό. Όπως όταν έχεις προσλάβει ένα βοηθό για την προσωπική σου φροντίδα, ή όταν πρέπει να κάνεις ορισμένες τεχνικές προσαρμογές για τη διευκόλυνση της κίνησής σου, όταν διαχειρίζεσαι τα οικονομικά σου, όταν διεκδικείς ένα επίδομα, όλα αυτά απαιτούν ικανότητα διοίκησης.

Στη γλώσσα των εργοδοτών η ικανότητα διοίκησης αφορά:

- Να τοποθετείς στόχους και σκοπούς
- Να αξιολογείς την πρόοδό σου σε σχέση με την επίτευξη αυτών των στόχων και σκοπών που έχεις θέσει
- Να εκμεταλλεύεσαι ένα ευρύ φάσμα πληροφοριών, όπως η εμπειρία άλλων ανθρώπων
- Να διαχειρίζεσαι ταυτόχρονα διάφορα θέματα

❖ Ευελιξία

Η ευελιξία είναι πολύ σημαντική ικανότητα μια και πολύ λίγα πράγματα γίνονται όπως τα έχουμε προγραμματίσει. Συνδυάζει την ικανότητα να αντιδράς γρήγορα και να αντεπεξέρχεσαι σε επείγουσες καταστάσεις όπως επίσης και την ικανότητα να προσαρμόζεις τα σχέδιά σου - αλλά όχι τους στόχους - να χρησιμοποιείς τις νέες πληροφορίες, τα γεγονότα και τις ικανότητες των ανθρώπων.

Η ευελιξία μπορεί να οριστεί ως η ικανότητα να:

- Βρίσκεις νέες λύσεις
- Να παρακολουθείς την εξέλιξη μιας εργασίας και να αλλάζεις τα σχέδιά σου αν το θεωρείς αναγκαίο
- Να αντεπεξέρχεσαι στην πίεση δημιουργικά
- Να βλέπεις τα τυχόν προβλήματα ως ευκαιρίες για να βελτιώσεις τις ικανότητές σου ή τα σχέδια σου.
- Να αναγνωρίζεις το γεγονός ότι η ζωή δεν είναι τέλεια!

Η ευελιξία συχνά είναι συνυφασμένη με την κατάσταση της αναπηρίας. Για παράδειγμα ένα άτομο με δυσλεξία είναι πολύ πιθανόν να έχει αναπτύξει τέτοιες ικανότητες που να του επιτρέπουν να αντιμετωπίζει την ιδιαιτερότητα

Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω (δανεισμένο)Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων, κριτήρια, παράγοντες που τις επηρεάζουν

που έχει. Ένα άτομο με κινητική δυσκολία ίσως έχει βρει τρόπους να αντιμετωπίζει τα φυσικά εμπόδια που συναντά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

<https://sites.google.com/site/newgeodem/home/00666>

<http://www.rhodes.aegean.gr/employability/prosopika.prosonta.htm#%CE%99%CE%BA%CE%B1%CE%BD%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%20%CE%9F%CE%BC%CE%B1%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%20%CE%95%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82>

<http://uplifepsychology.com/el/personal-development-and-consulting-el/19-decision-making-skills-el.html>

2^ο ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

Σχολικό έτος : 2013-2014

Τάξη : Α Λυκείου

Ερευνητική εργασία (Project) Β' τετραμήνου

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΚΑΙ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ



Οι μαθητές :

Βαγενά Μαυρέττα
Βλάχος Φώτης
Καρύδης Δημήτρης
Καταγή Ευτυχία
Κοψιδάς Χρήστος

Η υπεύθυνη καθηγήτρια :

Σταυρούλα Ντεμογιάννη

Λευκάδα, Απρίλιος 2014

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1)Περίληψη.....	σελ .117
2)Βιογραφικό Σημείωμα (Τι είναι ,γιατί χρειάζεται ,τύποι βιογραφικού ,πώς να γράψετε βιογραφικό, έλεγχος.)	σελ . 118
3)Συνέντευξη Επιλογής (τύποι ,προετοιμασία ,...λάθη.)	σελ 126
4)Βιβλιογραφία	σελ .131

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που καθορίζει την πρόσληψη ενός ατόμου σε μία θέση εργασίας είναι το βιογραφικό σημείωμα και η συνέντευξη επιλογής. Όσον αφορά το βιογραφικό σημείωμα, αυτό συμπεριλαμβάνει τις σπουδές, τα πτυχία, την προϋπηρεσία και τις ικανότητες του ατόμου. Ο υποψήφιος που στέλνει το βιογραφικό θα πρέπει να το προσέξει ιδιαίτερα για να μη γίνουν λάθη τα οποία μπορεί να αποβούν μοιραία για την πρόσληψη του στην συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η συνέντευξη είναι εξίσου πολύ σημαντική. Μέσω της συνέντευξης ο υποψήφιος έρχεται σε μια πρώτη επαφή με τον πιθανώς μελλοντικό εργοδότη του και έχει την ευκαιρία να παρουσιάσει τον εαυτό του με στόχο την πρόσληψη του στη δουλειά. Λάθη όμως γίνονται και σε αυτή την περίπτωση τα οποία αφορούν τη συμπεριφορά, την έλλειψη αυτοπεποίθησης και συγκέντρωσης και την ενδυμασία. Μια επιτυχημένη συνέντευξη στηρίζεται στην ειλικρίνεια, την αυτοπεποίθηση και την επικοινωνία.

2. ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ

Τι είναι :



Το βιογραφικό σημείωμα είναι ένα από τα σημαντικότερα βοηθήματα ενός υποψηφίου για την εύρεση εργασίας. Είναι μια παρουσίαση της εκπαίδευσης μας, των γνώσεών μας, των ικανοτήτων μας και της εργασιακής μας εμπειρίας.

Χρησιμοποιείται για την εύρεση εργασίας, για την αίτηση σε κάποιο πανεπιστήμιο για μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών ακόμα και σε προγράμματα πανεπιστημίων για υποτροφίες.

Για έναν εργοδότη είναι η πρώτη εικόνα που αποκομίζει για τον υποψήφιο. Ένα βιογραφικό, το οποίο δεν έχει συνταχθεί ή γραφτεί καλά, στα μάτια του εργοδότη, μπορεί να υποβαθμίσει ακόμα και τα πλεονεκτήματα του υποψηφίου.

Γιατί χρειάζεται ένα βιογραφικό σημείωμα;

Το βιογραφικό σημείωμα, χρειάζεται για να μπορούμε να δώσουμε μια αίτηση για θέση εργασίας σε κάποιον εργοδότη ή για μια θέση σε κάποιο μεταπτυχιακό. Συνεπώς χρειάζεται να είναι προσαρμοσμένο ανάλογα με τις απαιτήσεις της θέσης. Σκοπός της παρουσίασης του βιογραφικού, είναι να προσελκύσει το ενδιαφέρον του αξιολογητή και να δημιουργηθεί μια καλή εικόνα για εμάς.

Στην ουσία το βιογραφικό είναι μια μορφή μάρκετινγκ και το «προϊόν» είμαστε εμείς. Επομένως η αποστολή του βιογραφικού σημειώματος είναι να μας «πουλήσει» στον αξιολογητή και να ανταγωνιστεί τα βιογραφικά των υπολοίπων αιτούντων.

Τύποι βιογραφικού σημειώματος

Μπορούμε να διακρίνουμε δύο βασικούς τύπους βιογραφικού σημειώματος.

1. Το **χρονολογικό βιογραφικό**, στο οποίο παρουσιάζουμε τις δεξιότητες και την εμπειρία μας με μια χρονολογική σειρά, αρχίζοντας από το παρόν ή το αντίστροφο. Η χρονική σειρά με την οποία θα παρουσιάσουμε την εμπειρία μας επιλέγεται από εμάς. Ο συγκεκριμένος τύπος βιογραφικού σημειώματος δεν ενδείκνυται αν έχουμε διαστήματα ανεργίας καθώς επίσης και αν είμαστε πτυχιούχοι που δεν έχουμε βγει στην αγορά εργασίας.
2. Το **θεματικό βιογραφικό**, στο οποίο παρουσιάζουμε τις δεξιότητες και τις γνώσεις μας σε θεματικές ενότητες. Στο θεματικό βιογραφικό μπορούμε να παρουσιάσουμε την εμπειρία μας συνδυάζοντας το αντικείμενο εργασίας μας. Για παράδειγμα, αν υποβάλουμε μια αίτηση για την θέση του μηχανικού δικτύου Η/Υ, θα χρησιμεύει να δώσουμε βαρύτητα στην εμπειρία που κατέχουμε σε αυτόν τον τομέα ακόμα και αν οι σπουδές μας δεν ήταν εξολοκλήρου στο αντικείμενο αυτό. Το θετικό ενός θεματικού βιογραφικού σημειώματος είναι ότι μπορούμε να το συντάξουμε με άνεση, καθώς μας δίνεται η δυνατότητα να μην δώσουμε έμφαση σε κάποια μικρή επαγγελματική εμπειρία.

Υπάρχουν οι περιπτώσεις συνδυασμού των δύο παραπάνω τύπων βιογραφικού. Όπως προαναφέραμε, το βιογραφικό σημείωμα πρέπει να είναι σωστά δομημένο και σαφές. Για το λόγο αυτό καλό θα ήταν να αποφευχθεί ο συνδυασμός των δύο τύπων και να επιλέξουμε ένα από τα δύο.

ΠΩΣ ΝΑ ΓΡΑΨΕΤΕ ΕΝΑ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ:

Η διαδικασία σύνταξης ενός βιογραφικού σημειώματος θέλει αρκετή προσοχή και για να το πετύχει κανείς πρέπει να ακολουθήσει μία σειρά βημάτων. Το πρώτο πράγμα που γράφουμε σε ένα βιογραφικό είναι τα

προσωπικά στοιχεία. Εδώ αναφέρονται τα εξής: ολόκληρο το επώνυμο, τηλέφωνο, διεύθυνση, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και υπηκοότητα (εφόσον η αίτηση γίνεται στο εξωτερικό). Κάποια προαιρετικά στοιχεία είναι η ημερομηνία γέννησης, τόπος γέννησης κ.α. Για τους άνδρες θα ήταν καλό να αναφερθεί η ολοκλήρωση ή μη της στρατιωτικής τους θητείας.



Στην συνέχεια θα πρέπει να γίνει κάποια αναφορά στην εκπαίδευση ή στις σπουδές, με αρχή από τον πιο πρόσφατο και/ή πιο σημαντικό τίτλο σπουδών. Καλό είναι να αναφέρονται πρώτα οι Ανώτατες Σπουδές Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (π.χ. είδος πτυχίου, Τμήμα Σπουδών (ειδίκευση), Σχολή και Ίδρυμα), άλλες τυχόν τριτοβάθμιες σπουδές και λυκειακές σπουδές και να παραλειφθούν δημοτικές και γυμνασιακές σπουδές. Επίσης, απαραίτητη είναι η αναφορά στις χρονολογίες εισαγωγής και αποφοίτησης σε κάθε Ίδρυμα ή φορέα εκπαίδευσης. Ο βαθμός πτυχίου και απολυτηρίου αναφέρεται, εφόσον είναι αξιόλογος. Σε αυτή την ενότητα αναφέρονται τυχόν συμμετοχές σε προγράμματα ανταλλαγής φοιτητών (π.χ. Erasmus). Τέλος, εάν θέλετε να αναφερθείτε σε διπλωματικές ή άλλες προπτυχιακές εργασίες θα το κάνετε είτε στην παρούσα ενότητα, είτε θα δημιουργήσετε μια άλλη ενότητα, στην οποία θα αναφέρετε τις εργασίες που ολοκληρώσατε και είναι σχετικές με τη θέση εργασίας που σας ενδιαφέρει.

Ακολουθεί αναφορά στην επαγγελματική εμπειρία. Αυτή είναι η πιο δύσκολη και περίπλοκη ενότητα ενός βιογραφικού. Αρχικά απαιτείται καταγραφή των παρακάτω πληροφοριών: τίτλοι των θέσεων εργασίας, την εταιρεία, την επιχείρηση ή το φορέα απασχόλησης, το χρόνο εργασίας και τη δουλειά. Η αναφορά γίνεται πάλι από την πιο πρόσφατη και/ή πιο σημαντική θέση εργασίας. Εάν κάποιος έχει μείνει αρκετό χρονικό διάστημα σε μία θέση, τότε αναφέρονται μόνο τα χρόνια (π.χ. 2013 – 2014), σε αντίθετη περίπτωση σύντομης εμπειρίας αναφέρονται και οι μήνες (π.χ. 2/2013 – 5/2014). Πρέπει

οποσδήποτε να γίνεται περιγραφή, χρησιμοποιώντας ρήματα δράσης, τα καθήκοντα και τις ευθύνες που περιλάμβανε κάθε θέση εργασίας προκειμένου να υπογραμμιστούν οι ικανότητες του υποψηφίου. Επίσης, στην ενότητα αυτή μπορεί να συμπεριληφθεί εθελοντική εργασία και πρακτική άσκηση.

Ακόμη, στην ενότητα αυτή συμπεριλαμβάνονται η οποιαδήποτε παρακολούθηση σεμιναρίων, εργαστηρίων και συνεδρίων με αναλυτική αναφορά σε: ημερομηνίες, τίτλο σεμιναρίου, φορέα υλοποίησης και τόπο διεξαγωγής, καθώς επίσης και αν υπάρχει κάποια ιδιαίτερη εκπαίδευση ή επιμόρφωση για εκτεταμένο χρονικό διάστημα που οδήγησε στην απόκτηση κάποιου διπλώματος.

Στη συνέχεια θα πρέπει να γίνει αναφορά στις ξένες γλώσσες με την εξής σειρά: αναφορά στις ξένες γλώσσες, σε τι επίπεδο ή το αντίστοιχο πτυχίο που διαθέτει κανείς, ξεκινώντας από την ξένη γλώσσα που γνωρίζει καλύτερα. Για παράδειγμα: Αγγλικά: ικανοποιητικό επίπεδο, πτυχίο: First Certificate in English (Lower), University of Cambridge.

Σε ένα βιογραφικό πρέπει να αναφέρονται και εξειδικευμένες γνώσεις που δεν καλύφθηκαν σε προηγούμενες ενότητες, όπως γνώσεις Η/Υ καθώς και σχετικά προγράμματα που γνωρίζει ο υποψήφιος. Εάν κάποιος έχει μόνον γνώσεις Η/Υ, μπορεί να ονομάσει την ενότητα «Γνώσεις Η/Υ», αντί για «Άλλες γνώσεις».

Σε ένα βιογραφικό αναφέρονται οι υποτροφίες ή άλλες διακρίσεις που σας απονεμήθηκαν, το φορέα και το λόγο της διάκρισης.

Στη συνέχεια έχουν σειρά άλλες δυο ενότητες. Αυτές είναι δύο ξεχωριστές ενότητες, τις οποίες συμπληρώνει ο υποψήφιος, εφόσον έχει δημοσιεύσει εργασίες σε κάποιο επιστημονικό ή άλλο περιοδικό ή εφόσον έχει παρουσιάσει μια επιστημονική ή άλλη εργασία σε κάποιο συνέδριο ή

σεμινάριο. Ο τρόπος που καταγράφονται οι πληροφορίες είναι: ονοματεπώνυμο συγγραφέα-εων, τίτλος εργασίας, τίτλος περιοδικού, τεύχος και αριθμός σελίδων (όταν πρόκειται για δημοσίευση) ή τίτλος εργασίας, ονοματεπώνυμο συγγραφέα-εων, συνέδριο, φορέας υλοποίησης, τόπος και ημερομηνίες (όταν πρόκειται για ανακοίνωση σε συνέδριο).

Η επόμενη ενότητα είναι προαιρετική .Εδώ παρουσιάζεται το επίπεδο αρχηγίας, κοινωνικότητας και ενέργειας του υποψηφίου, όπως φαίνεται από τις διάφορες δραστηριότητές του, οι οποίες θα πρέπει να είναι σχετικές και υποστηρικτικές όσον αφορά στον επαγγελματικό στόχο του (π.χ. συμμετοχή σε διάφορους συλλόγους, οργανισμούς, ομάδες, clubs κτλ.). Επίσης, εδώ αναφέρονται τα προσωπικά ενδιαφέροντα, τα οποία σκιαγραφούν την προσωπικότητα του ατόμου, όπως αθλητισμός, μουσική, ζωγραφική, κινηματογράφος, οικολογία κ.α. Καλό θα ήταν να αποφεύγεται η πληροφόρηση σχετικά με συμμετοχή σε πολιτικούς ή θρησκευτικούς συλλόγους.

Όταν ένας υποψήφιος εργαζόμενος στέλνει ένα βιογραφικό σημείωμα θα ήταν σκόπιμο να ολοκληρώνει το βιογραφικό του από μια τελευταία ενότητα με τον τίτλο συστάσεις. Εκεί αναφέρει τα ονόματα μερικών ανθρώπων, οι οποίοι μπορεί να είναι πρώην καθηγητές ή εργοδότες (δύο έως τρεις θεωρούνται αρκετοί) και οι οποίοι συμφωνούν να μιλήσουν θετικά ή να περιγράψουν τις ικανότητες του υποψηφίου. Στη σελίδα των συστάσεων θα πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρονται: το όνομα, την ιδιότητα, τη διεύθυνση και το τηλέφωνο αυτού που συστήνει τον υποψήφιο, καθώς και μία σύντομη περιγραφή μέσα σε μία πρόταση του είδους της εργασιακής σχέσης που αναπτύχθηκε με το άτομο που συστήνει. Ο εργοδότης είναι αυτός που θα αποφασίσει τελικά αν θα έρθει σε επαφή με τις συστάσεις σας και αν θα ζητήσει περισσότερες πληροφορίες. Αυτό μπορεί να το κάνει είτε τηλεφωνικά, είτε προσωπικά. Πάντως, πριν την παράδοση μια τέτοιας λίστα σε έναν μελλοντικό εργοδότη, προηγουμένως απαιτείται σχετική ενημέρωση και άδεια

των ανθρώπων που αναφέρονται ως συστάσεις. Στην περίπτωση που κάποιος δεν επιθυμεί να ανακοινώσει εκ των προτέρων τις συστάσεις του, μπορεί να ολοκληρώσει το βιογραφικό με την ενότητα: «Συστάσεις: διαθέσιμες εφόσον ζητηθούν».



ΕΛΕΓΧΟΣ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ

Στο τελευταίο στάδιο υπάγεται ο έλεγχος του βιογραφικού σημειώματος. Εδώ γίνεται διόρθωση τυχόν ορθογραφικών λαθών, έλεγχος και επιβεβαίωση της σύνταξης κατά τρόπο σαφή και με λογική σειρά. Χρήσιμο θα ήταν κάποιιο τρίτο άτομο να διαβάσει το βιογραφικό, προκειμένου να βεβαιώσει ότι το περιεχόμενο είναι σαφές και ευνόητο.

Ένας τύπος ευρωπαϊκού βιογραφικού σημειώματος είναι ο εξής.....

**ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ
ΣΗΜΕΙΩΜΑΤΟΣ**



**ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ**

Όνοματεπώνυμο

[ΕΠΩΝΥΜΟ, όνομα]

Διεύθυνση

[αριθ., οδός, ταχυδρομικός κώδικας, πόλη, χώρα]

Τηλέφωνο

Τηλεομοιοτυπία

Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο

Υπηκοότητα

Ημερομηνία γέννησης

[Ημέρα, μήνας, έτος]

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ

ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

• Ημερομηνίες (από - έως)

[Αρχίστε με την πιο πρόσφατη και παραθέστε πληροφορίες χωριστά για κάθε κύκλο σπουδών που ολοκληρώσατε.]

• Επωνυμία και είδος του οργανισμού που παρείχε την εκπαίδευση ή κατάρτιση

• Κύρια θέματα/επαγγελματικές δεξιότητες

• Τίτλος

- Επίπεδο κατάρτισης με βάση την εθνική ταξινόμηση (εφόσον ισχύει)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΕΙΡΑ

- Ημερομηνίες (από – έως)
- Επωνυμία και διεύθυνση του εργοδότη
- Είδος της επιχείρησης ή του κλάδου
- Απασχόληση ή θέση που κατείχατε
- Κύριες δραστηριότητες και αρμοδιότητες

[Αρχίστε με την πιο πρόσφατη και παραθέστε πληροφορίες χωριστά για κάθε θέση που κατείχατε.]

ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

οι οποίες αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια του προσωπικού και επαγγελματικού βίου· δεν είναι απαραίτητο να τεκμαίρονται με επίσημα πιστοποιητικά και διπλώματα.

ΜΗΤΡΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

[Αναφέρετε τη μητρική γλώσσα]

3. ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Τι είναι η Συνέντευξη Επιλογής;

Η συνέντευξη είναι ένας από τους δημοφιλέστερους τρόπους επιλογής προσωπικού κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και αποτελεί ίσως το κρισιμότερο στάδιο στην προσπάθειά σου για να βρεις δουλειά.

Ποιοι τύποι συνεντεύξεων επιλογής υπάρχουν;

1) Η ατομική συνέντευξη. Κατά την ατομική συνέντευξη είσαι μόνος/η απέναντι στον αξιολογητή σου. Ίσως έχεις δυο συνεχόμενες συνεντεύξεις με διαφορετικά άτομα. Υπάρχει περίπτωση να βρεθείς ταυτόχρονα απέναντι σε δυο άτομα: ο πρώτος ρωτά, ο δεύτερος παρακολουθεί.

2) Η συνέντευξη απέναντι σε μια επιτροπή. Η επιτροπή συνήθως αποτελείται από τρία, τέσσερα ή πέντε άτομα. Χρησιμοποιείται όταν είναι πολλοί υποψήφιοι και για την εξοικονόμηση χρόνου. Αυτή η τεχνική συνέντευξης χρησιμοποιείται όταν περισσότερα άτομα επιθυμούν να δώσουν την γνώμη τους π.χ. εργοδότης, προϊστάμενος, διευθυντής κ.α.

3) Η ομαδική συνέντευξη. Πολλοί υποψήφιοι καλούνται να συμμετάσχουν σε μια συζήτηση και το άτομο που θα αποφασίσει για την πρόσληψη παρακολουθεί τη συζήτηση και συνήθως επιθυμεί να ανακαλύψει τα άτομα που είναι ικανά να διευθύνουν μια ομάδα, ικανά να ακούν τους άλλους κλπ. Σε κάποιες περιπτώσεις ακούς από τον υπεύθυνο πληροφορίες για τις δραστηριότητες της εταιρείας, την οργάνωσή της, καθώς επίσης και για τη θέση εργασίας. Σ' αυτήν την περίπτωση το πιθανότερο είναι στη συνέχεια να κληθείς σε μια ατομική συνέντευξη.



Προετοιμασία για συνέντευξη επιλογής

- 1)Ο υποψήφιος πρέπει να έχει αυτοπεποίθηση, καθώς η πρόσκληση για συνέντευξη σημαίνει πως το βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου δημιούργησε καλή εντύπωση.
- 2)Πρέπει να έχει συγκεντρώσει πληροφορίες για την επιχείρηση από διάφορες πηγές και να είναι ενήμερος για την δραστηριότητά της και τον κλάδο της και ότι είναι κατάλληλος για τη συγκεκριμένη δουλειά.
- 3)Πριν από την συνέντευξη ,ο υποψήφιος πρέπει να έχει διαβάσει προσεκτικά την αίτηση που ο ίδιος συμπλήρωσε, καθώς επίσης και το βιογραφικό του σημείωμα (αφού υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να ρωτηθεί για οτιδήποτε έχει αναφέρει).
- 4)Ακόμη ο υποψήφιος καλό θα ήταν να έχει σκεφτεί από πριν κάποιες πιθανές ερωτήσεις που μπορούν να του γίνουν και να δώσει απαντήσεις σε κάποιες από αυτές. Αν υπάρχει χρόνος μπορεί επιπλέον να διαβάσει μια έγκυρη εφημερίδα ώστε να είναι σε θέση να απαντήσει σε τυχόν ερωτήσεις επικαιρότητας, σχετικά πάντα με τον κλάδο εργασίας.
- 5)Τέλος, ο υποψήφιος πρέπει να έχει σκεφτεί από πριν τους λόγους για τους οποίους θέλει να εργαστεί στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Οι πιο συχνές ερωτήσεις που γίνονται σε μια συνέντευξη επιλογής:

- 1) Με βάση ποια κριτήρια επέλεξες να σπουδάσεις το συγκεκριμένο αντικείμενο;
- 2)Γιατί ακολούθησες το συγκεκριμένο μεταπτυχιακό πρόγραμμα;
- 3)Κατά πόσο πιστεύεις ότι οι σπουδές σου, σε προετοίμασαν για την αγορά εργασίας;
- 4)Πώς κρίνεις εκ των υστέρων τις επιλογές σου;
- 5)Εάν σου δινόταν η ευκαιρία να αρχίσεις εκ νέου τις σπουδές σου τι θα άλλαζες;
- 6)Ποιο θεωρείς ότι είναι το μεγαλύτερο όφελος που αποκόμισες από τις σπουδές σου;
- 7)Πού οφείλεται το γεγονός ότι χρειάστηκες μεγάλο χρονικό διάστημα για να ολοκληρώσεις τις σπουδές σου;
- 8)Ποια ήταν τα καθήκοντα στην προηγούμενη εργασία σου;
- 9)Ποιες ήταν στην προηγούμενη εργασία σου οι πιο αξιοσημείωτες περιπτώσεις που διαταράχθηκαν οι σχέσεις σου με τους συναδέλφους σου και τι έκανες για να τις αντικαταστήσεις;
- 10)Γιατί παραιτήθηκες από την προηγούμενη εργασία σου;
- 11)Γιατί αποφάσισες να αλλάξεις εργασία αυτή τη χρονική στιγμή και τι είναι αυτό που ψάχνεις να βρεις στη νέα σου εργασία;
- 12)Ήταν συνειδητή η απόφασή σου να ακολουθήσεις καριέρα σε αυτόν τον τομέα;
- 13)Πού οφείλεται το γεγονός ότι πραγματοποίησες τόσες αλλαγές εργασίας μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα;
- 14)Γνωρίζω ότι δεν είσαι απόλυτα ενημερωμένος για την εργασία που προσφέρουμε, αλλά μπορείς να δεις τον εαυτό σου να κάνει αυτή τη δουλειά;

- 15) Τι περιμένεις από την καριέρα σου τα επόμενα χρόνια;
- 16) Μίλησέ μου για σένα, ποια είναι τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία της προσωπικότητάς σου;
- 17) Τι μπορεί να σε κάνει να χάσεις τον αυτοέλεγχό σου;
- 18) Μπορείς να εργαστείς κάτω από πίεση;
- 19) Δουλεύεις καλύτερα σε ομάδα ή μόνος σου;
- 20) Εάν μπορούσες να αλλάξεις την καριέρα σου, τι διαφορετικό θα έκανες;
- 21) Τι σημαίνει για σένα η καριέρα σου και τι θυσίες είσαι διατεθειμένος/η να κάνεις για να πετύχεις τους επαγγελματικούς σου στόχους;
- 22) Με τι ασχολείσαι τον ελεύθερο χρόνο σου;
- 23) Είναι κάτι που θα ήθελες να προσθέσεις; Κάτι που νομίζεις ότι θα σε βοηθούσε ώστε να σε αξιολογήσουμε καλύτερα;

Υπάρχουν περιπτώσεις που οι αρμόδιοι της συνέντευξης κάνουν ερωτήσεις που αφορούν οικογενειακές και προσωπικές υποθέσεις καθώς και ατομικά χαρακτηριστικά. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να γνωρίζεις ότι έχεις δικαίωμα να μην απαντήσεις. Η προσωπική σου ζωή δεν είναι θέμα της συνέντευξης.

Θυμήσου ότι το στυλ που διεξάγεται μια συνέντευξη (φιλικό, επιθετικό κ.α.) έχει πάντα να κάνει με την τεχνική που ο εργοδότης επιλέγει να ακολουθήσει για να επιλέξει το συνεργάτη του. Μην πάρεις προσωπικά λοιπόν καμιά ερώτηση που θεωρείς ότι σε φέρνει σε αμηχανία.

Μετά από κάθε συνέντευξη:

Κάνε έναν απολογισμό γραπτώς σχετικά με το άτομο που έδωσες συνέντευξη, στις ερωτήσεις που δυσκολεύτηκες και τα δυνατά σημεία σου κατά την διάρκεια της συνέντευξης.

Σημείωσε τις πληροφορίες που συνέλλεξες (δραστηριότητες, ονόματα υπευθύνων). Αυτό θα σου επιτρέψει να προετοιμάσεις καλύτερα την επόμενη συνέντευξη.

Μπορείς να τηλεφωνήσεις μετά από 15 μέρες, αν δεν έχεις πάρει απάντηση, για να ρωτήσεις για τις εξελίξεις που έχουν προκύψει στην επιλογή.

Ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα της συνέντευξης μην ξεχνάς ότι ακόμα και αν δεν προσληφθείς, η εμπειρία της συνέντευξης είναι σημαντική και σε προετοιμάζει καλύτερα για μελλοντικές επαφές με πιθανούς εργοδότες.

Ερωτήσεις που μπορούν οι υποψήφιοι να θέσουν στους πιθανότατα μελλοντικούς εργοδότες τους:

Ποια είναι τα συγκεκριμένα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις της θέσης εργασίας;

Η θέση εργασίας που προσφέρετε είναι προσωρινή ή μόνιμη;

Πόσα άτομα απασχολούνται στην επιχείρησή σας;

Ποιο είναι το πρόγραμμα εκπαίδευσης που προβλέπεται για το άτομο που θα στελεχώσει τη θέση αυτή;

Υπάρχει ένα συγκεκριμένο σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού;

Πότε μπορώ να έχω την απάντησή σας για τα αποτελέσματα της συνέντευξης;

Βασικοί παράγοντες για μια επιτυχημένη συνέντευξη είναι:

- 1) Η θετική σου στάση απέναντι στη δουλειά
- 2) Οι επικοινωνιακές σου ικανότητες
- 3) Η αυτοπεποίθηση και η ευελιξία
- 4) Η κριτική σκέψη και το ομαδικό πνεύμα
- 5) Οι ηγετικές και διοικητικές σου ικανότητες, εάν η θέση το απαιτεί

Και μην ξεχνάτε πως πάνω από όλα είναι σημαντικό να μην προσποιηθείς κάτι άλλο από αυτό που είσαι, γιατί ακόμη και αν καταφέρεις να σε

προσλάβουν, στο μέλλον υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να μην μπορέσεις να ανταπεξέλθεις.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

<http://www.proson.gr/arthro>

<http://www.thejobcenter.gr/userfiles/293c3d2d-9c4a-48cd-915f-9a2c93f86fc7/cv1.pdf>

<http://www.queen.gr/KALYTERH-ZWH/KARIERA/item/28585>

<http://epasira.blogspot.gr/2009/11/blog-post.html>

http://www.career.aua.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=82

<http://www.ein.gr/index.php?rm=7&pm=37&sm=48>

<http://career-office.uoa.gr/node/184>

<http://career.uom.gr/dview/go/interview>

https://www.google.gr/search?q=eyresh+ergasias&rlz=1C1CHMC_eIGR312GR313&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ei=g_wNU6uBHcLOygPsyYKoBQ&sqi=2&ved=0CAcQ_AUoAQ&biw=1920&bih=984

ΕΡΕΥΝΑ ΜΕ ΘΕΜΑ:
«Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ
ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΟΥΣ»



2ο ΓΕΛ ΛΕΥΚΑΔΑΣ

ΤΑΞΗ: Α΄

Project: Β΄ Τετραμήνου 2013-14

ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟ ΡΟΛΟ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΟΥΣ

Παρακαλούμε να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις

1. ΦΥΛΟ

Άνδρας Γυναίκα

2. ΗΛΙΚΙΑ

30-40 41-50 51+

3. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Είστε εργαζόμενος/η :

ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν απαντήσατε ΝΑΙ είστε :

Ελεύθερος επαγγελματίας

Δημόσιος υπάλληλος

Ιδιωτικός υπάλληλος

Αγρότης

Συνταξιούχος

Άλλο (Παρακαλώ διευκρινίστε)

4. ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΣΑΣ

1-2 3-4 4+

5. ΗΛΙΚΙΑ ΠΑΙΔΙΩΝ

1-6 χρονών

7-12 χρονών

13-16 χρονών

17+ χρονών

6. Θα συμβουλευάτε το παιδί σας να επιλέξει ένα επάγγελμα το οποίο δε θα ξεπερνά τις οικονομικές δυνατότητες υποστήριξης των σπουδών του;

ΝΑΙ ΟΧΙ

7. Θα συμβουλευάτε το παιδί σας να επιλέξει ένα επάγγελμα που προσφέρει άμεση επαγγελματική αποκατάσταση;

ΝΑΙ ΟΧΙ

8. Πιστεύετε ότι το παιδί σας επηρεάζεται από τους φίλους του όσον αφορά στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ναι πόσο?

Πάρα πολύ Πολύ Λίγο Καθόλου

9. Πιστεύετε ότι το κοινωνικό κύρος των γονέων επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος των παιδιών;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ναι πόσο?

Πάρα πολύ Πολύ Λίγο Καθόλου

10. Θα καθοδηγούσατε το παιδί σας να αναλάβει μια οικογενειακή επιχείρηση;

ΝΑΙ ΟΧΙ

11. Επηρεάζει το επάγγελμά σας την επιλογή επαγγέλματος του παιδιού σας;

Απόλυτα Πολύ Αρκετά Λίγο Καθόλου

12. Έχετε εκφράσει στο παιδί σας τη δική σας προτίμηση ως προς το επάγγελμα που θα θέλατε να ακολουθήσει;

ΝΑΙ ΟΧΙ

13. Πόσο ώριμα πιστεύετε πως είναι τα παιδιά σήμερα προκειμένου να λάβουν αποφάσεις για το μέλλον;

Πάρα πολύ Πολύ Λίγο Καθόλου

14. Θεωρείτε πως το παιδί σας είναι αρκετά ώριμο για να αποφασίσει ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσει;

ΝΑΙ ΟΧΙ

15. Πιστεύετε πως οι γονείς θα πρέπει να δείχνουν εμπιστοσύνη στις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών τους;

ΝΑΙ ΟΧΙ

16. Δείχνετε εμπιστοσύνη στις επαγγελματικές επιλογές του παιδιού σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

17. Συζητάτε με τα παιδιά σας για τις επαγγελματικές τους βλέψεις;

Πολύ συχνά Συχνά Σπάνια Καθόλου

18. Γνωρίζετε ποιο επάγγελμα ή επαγγέλματα θα επιθυμούσε να ακολουθήσει το παιδί σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ - ΑΝΑΛΥΣΗ

Στα πλαίσια της εργασίας μας για την έρευνα στο ρόλο των γονέων για την επιλογή επαγγέλματος των παιδιών τους ρωτήθηκαν 26 άτομα εκ των οποίων το 77% ήταν γυναίκες και το 23 % ήταν άνδρες.

Η ηλικία τους κυμαινόταν από 30-40 (26%) , από 41-50 (59%) και από 50 + (15%).

Όσον αφορά την επαγγελματική τους κατάσταση το 81% δήλωσε ότι εργάζονται ενώ το 19% απάντησε όχι. Από αυτούς, το 44% ήταν συνταξιούχοι, ενώ το 30% δήλωσαν ελεύθεροι επαγγελματίες. Εντύπωση προκάλεσε το γεγονός ότι μόλις 4% δήλωσαν αγρότες.

Ο αριθμός των παιδιών στις οικογένειες των ερωτηθέντων κυμαίνεται από 1-2 (62%), 3-4 (23 %) και 4+ (15%). Η ηλικία των παιδιών είναι από 1-6 (5%), 7-12(14%), 13-16 (46%) και τέλος 17+ (35%).

Στην ερώτηση αν οι γονείς θα συμβούλευαν το παιδί τους να επιλέξει ένα επάγγελμα που δεν θα ξεπερνά τις οικονομικές τους δυνατότητες για να υποστηρίξουν τις σπουδές τους το 56% απάντησε όχι ενώ το 44 % ναι.

Εντυπωσιακό αλλά και αναμενόμενο είναι ότι το 88% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στην ερώτηση αν θα συμβούλευαν το παιδί τους να επιλέξει ένα επάγγελμα με άμεση επαγγελματική αποκατάσταση.

Ακόμα ένα αναπάντεχο αποτέλεσμα είναι το γεγονός ότι το 71% απάντησε πως δεν επηρεάζονται τα παιδιά τους από τους φίλους τους για τις επαγγελματικές τους επιλογές. Το υπόλοιπο 29% έδωσε θετική απάντηση. Γεγονός αποτελεί πως αυτοί που απάντησαν θετικά στη παραπάνω ερώτηση δήλωσαν σε μεγάλο ποσοστό πως επηρεάζεται το παιδί μόνο λίγο από τους φίλους του.

Επίσης το κοινωνικό κύρος των γονέων από ότι φαίνεται παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιλογή επαγγέλματος των παιδιών τους καθώς το 73% απάντησε θετικά.

Πιο συγκεκριμένα οι μισοί από τους ερωτηθέντες δήλωσαν πως επηρεάζονται πολύ. Ενώ μόνο 5% απάντησαν ότι δεν επηρεάζονται καθόλου.

Οι οικογένειες θεωρούν σημαντική την οικογενειακή επιχείρηση, καθώς ένα ποσοστό της τάξης του 70% δήλωσε ότι θα προέτρεπε το παιδί να ακολουθήσει την οικογενειακή επιχείρηση ενώ το 30 % απάντησε όχι.

Είναι άξιο αναφοράς ότι το επάγγελμα των γονέων επηρεάζει το επάγγελμα που οι γονείς προτρέπουν τα παιδιά τους να ακολουθήσουν αλλά όχι σε πολύ μεγάλο βαθμό. Το 57% απάντησε καθόλου, το 27 % δήλωσε αρκετά, το 12% λίγο και το 4% πολύ.

Όσον αφορά το αν εκφράζουν οι γονείς την δική τους προτίμηση ως προς το επάγγελμα που θα θέλουν να ακολουθήσει, ένα σημαντικό ποσοστό (62%) απάντησε θετικά, ενώ το μικρότερο ποσοστό (38%) απάντησαν αρνητικά.

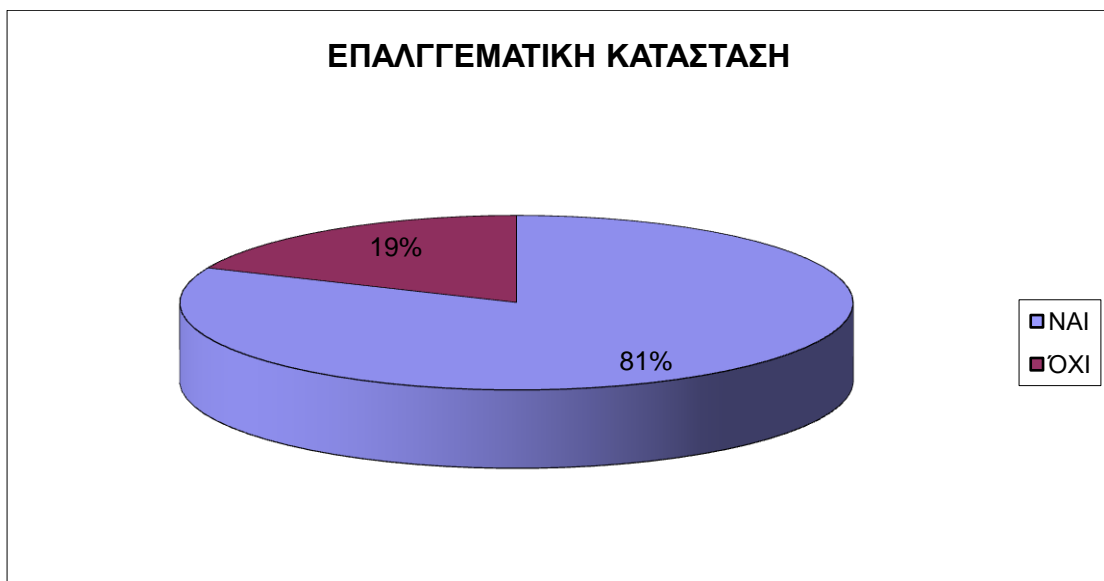
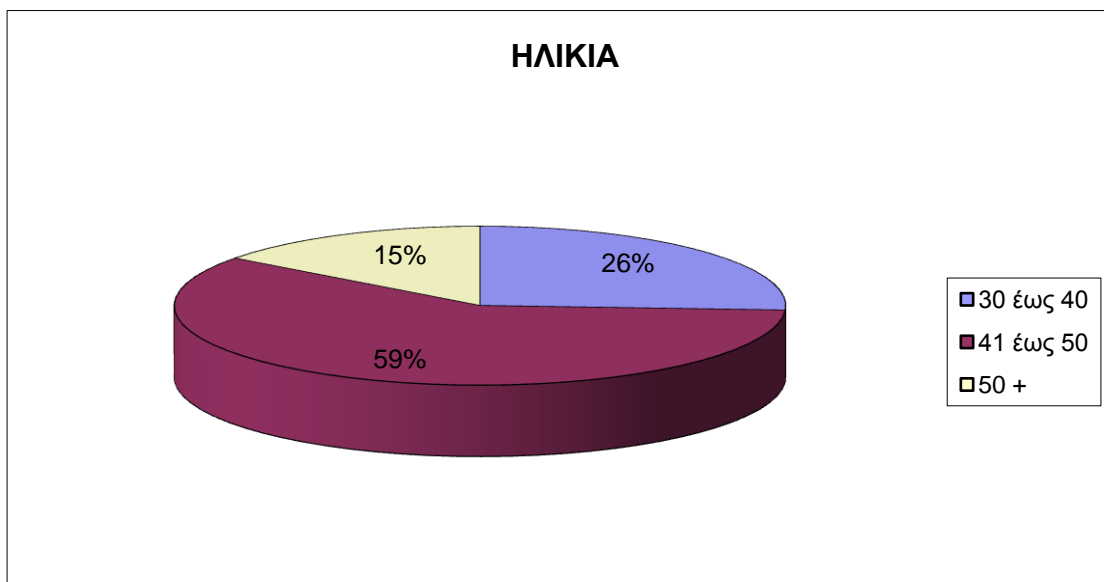
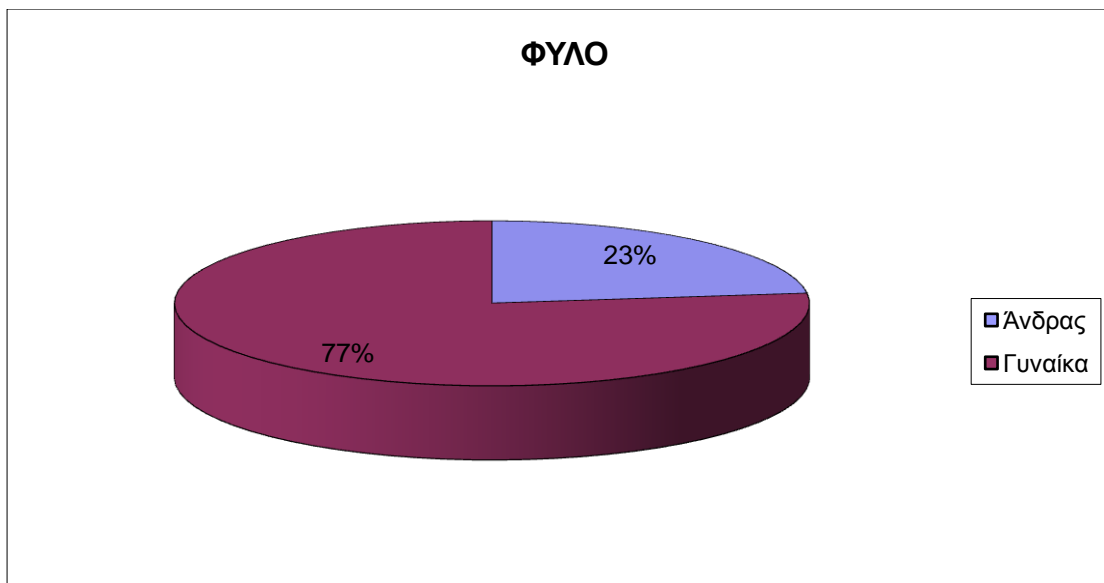
Στην ερώτηση για το πόσο ώριμα πιστεύουν ότι είναι τα παιδιά σήμερα προκειμένου να λάβουν αποφάσεις για το μέλλον, το 26% απάντησε πάρα πολύ ενώ το 15% καθόλου.

Στο αν οι γονείς θα έδειχναν εμπιστοσύνη στις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών τους, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (88%) απάντησε θετικά ενώ μόλις το 12% απάντησε αρνητικά.

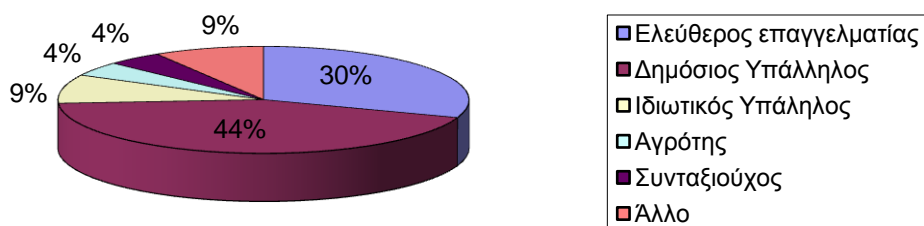
Στην ερώτηση αν συζητούν με τα παιδιά τους για τις επαγγελματικές τους βλέψεις οι γονείς, το 42% απάντησε συχνά, ενώ το 4% καθόλου.

Τέλος, στην ερώτηση αν γνωρίζουν ποιο επάγγελμα θα επιθυμούσε να ακολουθήσει το παιδί τους, το 77% δήλωσε ναι ενώ το 23 % όχι.

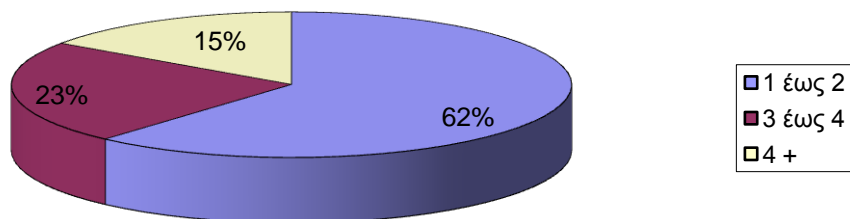
Ακολουθούν τα διαγράμματα, όπως προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων.



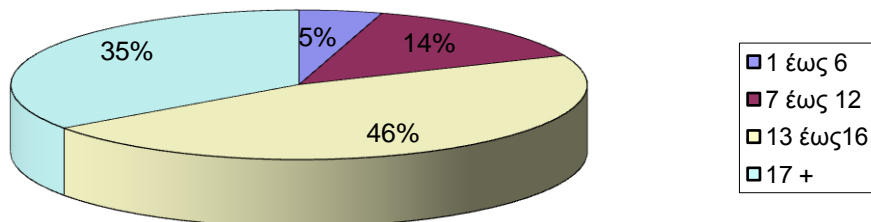
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ



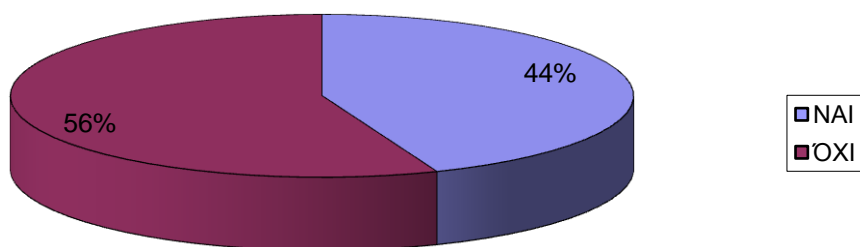
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ



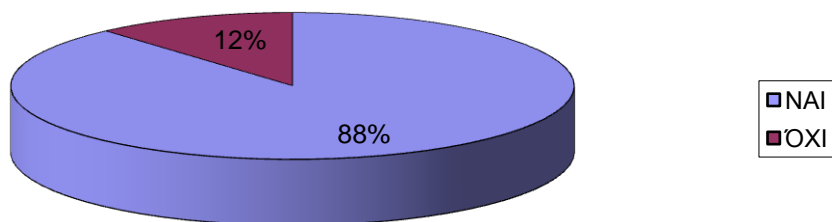
ΗΛΙΚΙΑ ΠΑΙΔΙΩΝ



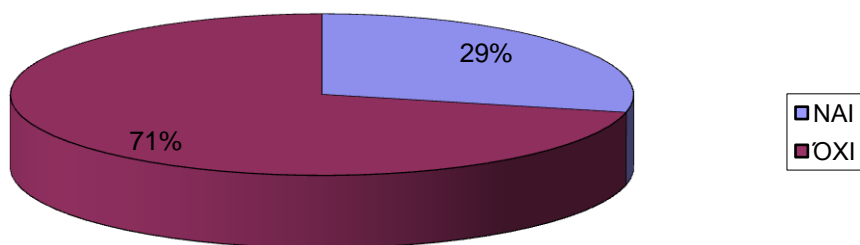
ΣΥΜΒΟΥΛΗ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ



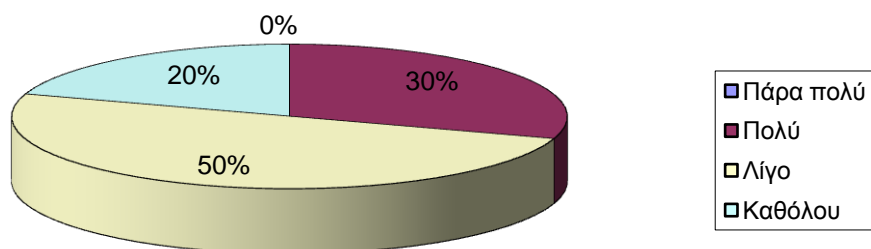
ΣΥΜΒΟΥΛΗ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΑΜΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗ



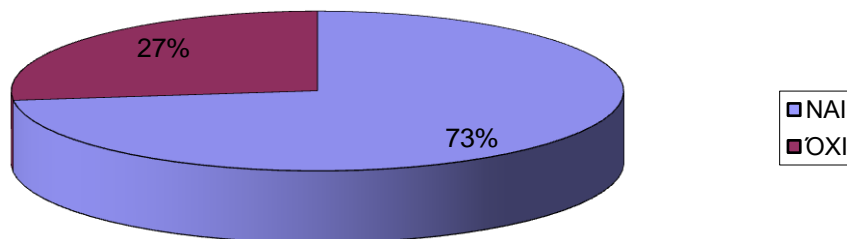
ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΦΙΛΟΥΣ



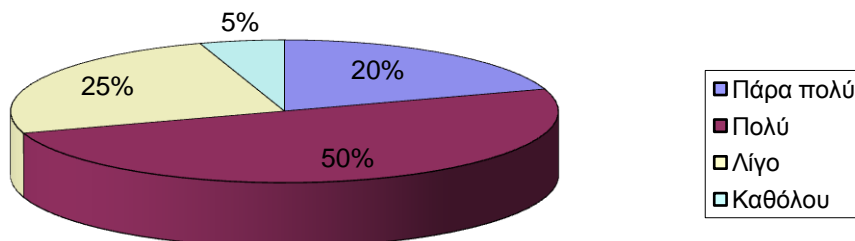
ΕΠΙΡΡΟΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΦΙΛΟΥΣ



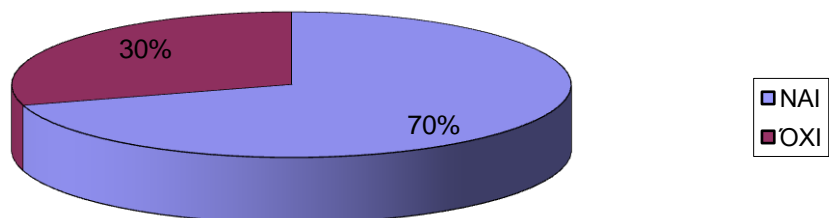
ΕΠΙΡΡΟΗ ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΥΡΟΣ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ



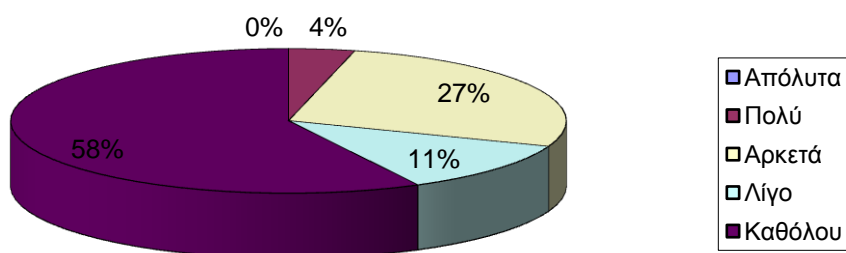
ΕΠΙΡΡΟΗ ΑΠΟ ΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΥΡΟΣ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ



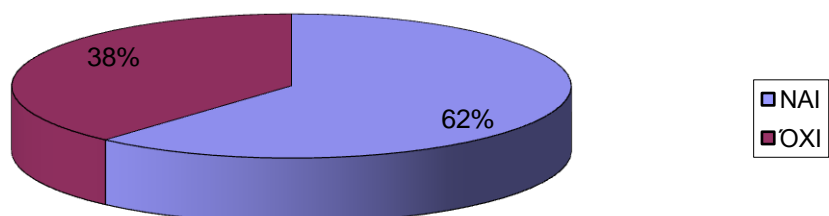
Θα καθοδηγούσατε το παιδί σας να αναλάβει μια οικογενειακή επιχείρηση ;



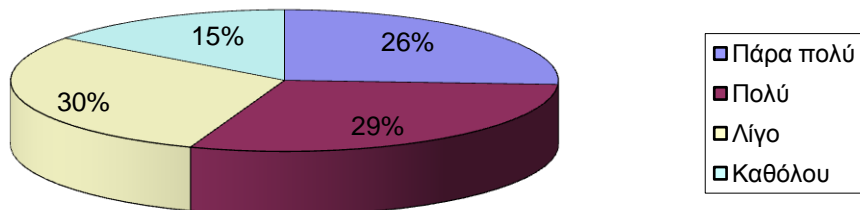
Επηρεάζει το επάγγελμά σας την επιλογή επαγγέλματος του παιδιού σας ;



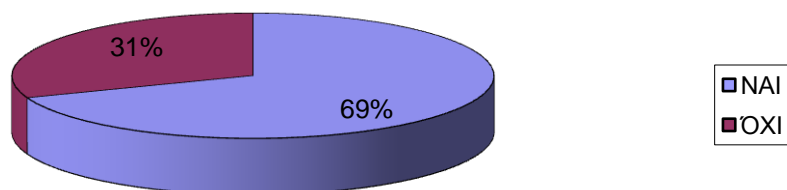
ΕΚΦΡΑΣΗ ΠΡΟΤΙΜΗΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ



ΠΟΣΟ ΩΡΙΜΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΣΗΜΕΡΑ ΩΣΤΕ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ

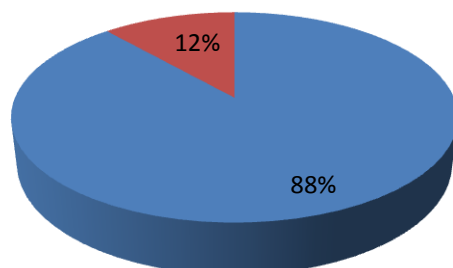


ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΠΩΣ ΤΟ ΠΑΙΔΙ ΣΑΣ ΕΙΝΑΙ ΑΡΚΕΤΑ ΩΡΙΜΟ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΦΑΣΙΣΕΙ ΠΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΘΑ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ



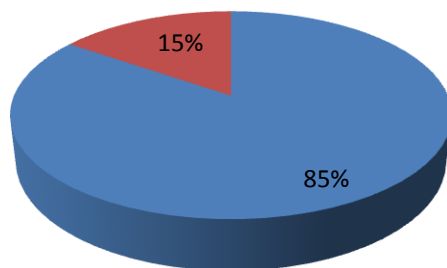
ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ ΤΟΥΣ

■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ



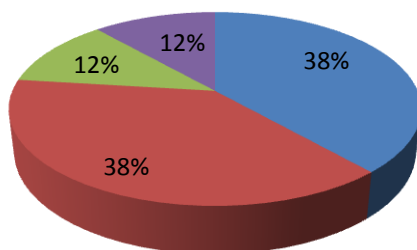
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ



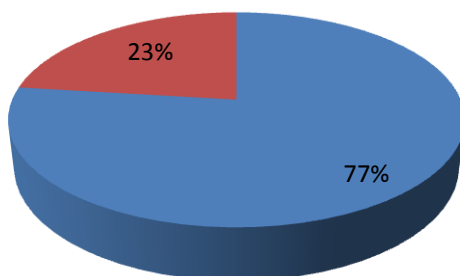
ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΤΑ ΠΑΙΔΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΤΟΥΣ

■ Πολύ συχνά ■ Συχνά ■ Σπάνια ■ Καθόλου



ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΠΟΥ ΘΕΛΕΙ ΝΑ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙ ΤΟ ΠΑΙΔΙ

■ ΝΑΙ ■ ΟΧΙ



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- Οι άνθρωποι επιλέγουν ένα επάγγελμα για ποικίλους λόγους. Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος είναι συνήθως η προσωπικότητά μας, η οικογένεια, οι συνομήλικοι, γενικότερα δηλαδή ο κοινωνικός μας περίγυρος.
- Ένα άλλο θέμα εξίσου σημαντικό με τους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος, είναι και οι επαγγελματικές αξίες.
- Ένας παράγοντας που επηρεάζει αδιαμφισβήτητα την επιλογή επαγγέλματος των νέων σήμερα είναι η σχολική τους επίδοση .
- Σύμφωνα με τη θεωρία του Holland, άνθρωποι και εργασιακά περιβάλλοντα μπορούν να ταξινομηθούν σε έξι διαφορετικές ομάδες.
- Το μέγεθος της οικογένειας και συγκεκριμένα ο αριθμός των παιδιών έχει μελετηθεί σε πολλές έρευνες σαν παράγοντας που επηρεάζει τη σχολική επίδοση και συνδέεται με την ευφυΐα
- Η επιρροή των γονιών όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση των παιδιών τους μπορεί να είναι άμεση, δηλαδή μέσω συμβουλών, προτύπων, υποδείξεων και απαγορεύσεων αλλά και έμμεση, δηλαδή μέσω των αντιλήψεων και των αξιών που μεταβιβάζουν οι γονείς στα παιδιά τους.
- Είναι πολύ δύσκολο για μια γυναίκα να λάβει υψηλές θέσεις στην ιεραρχία ενός επαγγέλματος.
- Δεν υπάρχει ισότητα στην αμοιβή όπως θα έπρεπε, ακόμη και αν αξίζει λόγω των πολλών δυνατοτήτων της.
- Μέχρι και σήμερα, στον 21^ο αιώνα που θεωρείται αιώνας ανάπτυξης του ανθρώπινου είδους και των δικαιωμάτων του, δεν υπάρχει ισότητα. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των φύλων στο χώρο εργασίας και στις σπουδές δεν έχει αλλάξει όπως θα έπρεπε.
- Σύμφωνα με έρευνα που διενεργήθηκε στο σχολείο μας, το 89% των μαθητών πιστεύει ότι το οικογενειακό περιβάλλον επηρεάζει στην επιλογή του επαγγέλματος, 71% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι

πιστεύουν πως επηρεάζει το σχολικό περιβάλλον στις επιλογές και μάλιστα και οι καθηγητές μπορούν να επηρεάσουν (ποσοστό 38% σε προσωπική επιρροή από καθηγητές), το 47% δηλώνει πως δε θα διάλεγε ένα επάγγελμα με μόνο κριτήριο το εισόδημα που θα του προσέφερε και το 90% των μαθητών θεωρεί πως οι προοπτικές των επαγγελμάτων έχουν επηρεαστεί από την κρίση.

- Όπλο στην ανάπτυξή μας και στον προσδιορισμό και επίτευξη υλοποιήσιμων και συμβατών προς εμάς στόχων είναι να γνωρίσουμε και να κατανοήσουμε βασικές παραμέτρους του εαυτού μας, να ενισχύσουμε τα θετικά μας σημεία και να βελτιώσουμε τις αδυναμίες μας.
- Δεξιότητα χαρακτηρίζεται η δυνατότητα ενός ατόμου να επιτυγχάνει κάποιο συγκεκριμένο επιθυμητό αποτέλεσμα, με την ελάχιστη δυνατή προσπάθεια και χρόνο.
- Το βιογραφικό σημείωμα είναι ένα από τα σημαντικότερα βοηθήματα ενός υποψηφίου για την εύρεση εργασίας. Είναι μια παρουσίαση της εκπαίδευσης μας, των γνώσεών μας, των ικανοτήτων μας και της εργασιακής μας εμπειρίας.
- Η συνέντευξη είναι ένας από τους δημοφιλέστερους τρόπους επιλογής προσωπικού κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και αποτελεί ίσως το κρισιμότερο στάδιο στην προσπάθειά σου για να βρεις δουλειά.
- Σύμφωνα με έρευνα που διενεργήθηκε από το σχολείο μας με ερωτηθέντες γονείς που έχουν παιδιά στην εφηβεία:
 - το 88% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά στην ερώτηση αν θα συμβούλευαν το παιδί τους να επιλέξει ένα επάγγελμα με άμεση επαγγελματική αποκατάσταση.
 - Οι οικογένειες θεωρούν σημαντική την οικογενειακή επιχείρηση, καθώς ένα ποσοστό της τάξης του 70% δήλωσε ότι θα προέτρεπε το παιδί να ακολουθήσει την οικογενειακή επιχείρηση ενώ το 30 % απάντησε όχι.

- ο στην ερώτηση αν γνωρίζουν ποιο επάγγελμα θα επιθυμούσε να ακολουθήσει το παιδί τους, το 77% δήλωσε ναι ενώ το 23 % όχι.

Τι θα γίνω άμα δε μεγαλώσω; Ίσως όλοι μας κάποια στιγμή να αναρωτηθούμε, «Πώς το΄ κανα αυτό;”, όπως ο ήρωας στο βιβλίο (από όπου είναι και ο τίτλος της εργασίας δανεισμένος), ίσως και να «γείρει το κεφάλι μας σαν ηλιοτρόπιο που κυνηγάει τη λιακάδα για να σωθεί»..... ίσως όμως και όχι. Ίσως να καταφέρουμε να επιλέξουμε αυτό μας ταιριάζει, που μας αρέσει, που θα μας κάνει χαρούμενους για το «60% της μοναδικής ζωής μας»!!!