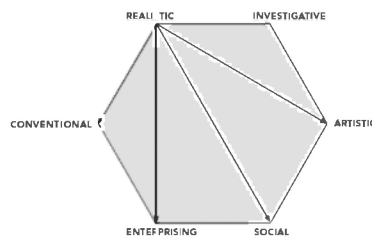


ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Παράρτημα Ηρακλείου Κρήτης
 ΑΝΩΤΑΤΗ
 ΣΧΟΛΗ
 ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ
 ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑ**
Μάθημα 5^ο
**Ερωτηματολόγιο Holland
 (Self Directed Search-
 SDS)**
**Αντωνίου Θεόδωρος
 ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου**

Η τυπολογική θεωρία του Holland (1973, 1985)

- Είναι μια από τις πιο πλατιά διαδεδομένες θεωρίες και ίσως η ευρύτερα αποδεκτή από τους επαγγελματικούς συμβούλους.
- Ανήκει στις περιβάλλοντος, ενώ παράλληλα έχει πολλά στοιχεία από την τυπολογική υπάρχουν τύποι ανθρώπων με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. θεωρίες του «ταιριάσματος» ανθρώπου και θεωρία της προσωπικότητας που δέχεται ότι
- Η έννοια του ταιριάσματος ως προς την ομοιότητα είναι το θεμέλιο επαγγελματικής καθοδήγησης στις αρχές του εικοστού αιώνα πάνω στο οποίο διαμορφώθηκε η αντίληψη της
- Αρχικά, ονομαζόταν το μοντέλο χαρακτηριστικών και παραγόντων. Σήμερα αναφέρεται ως θεωρία ανθρώπου και περιβάλλοντος.

Η τυπολογική θεωρία του Holland

- Η λογική βασίζεται στην αντίληψη ότι στην ιδανική επαγγελματική επιλογή συνταιριάζονται τα χαρακτηριστικά του ατόμου με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος. Του ταιριάσματος ανθρώπου και περιβάλλοντος
- Οι παρεμβάσεις σταδιοδρομίας βοηθούν τα άτομα να συγκρίνουν τις προσωπικές τους πληροφορίες με επαγγελματικές ομάδες με τις οποίες ταιριάζουν. για τη διαμόρφωση της επαγγελματικής
- Έτσι, καταρτίζεται το προφίλ του ατόμου με διάφορα ψυχολογικά τεστ, κυρίως τεστ ενδιαφερόντων.
- Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι ενισχύουν την αυτογνωσία των ατόμων με την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, ενώ ταυτόχρονα, χρησιμοποιούν διάφορα μέσα πληροφόρησης για να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τα επαγγέλματα και τον κόσμο της εργασίας.

Η τυπολογική θεωρία του Holland

- Οι άνθρωποι κατά τον Holland τη στιγμή της επαγγελματικής επιλογής προσπαθούν κατάλληλο, από ψυχολογικής άποψης, περιβάλλον. έχουν να ένα ταιριάξουν έτοιμο ρεπερτόριο τα συμπεριφορών χαρακτηριστικά και το αυτά με
- Το περιβάλλον αυτό διευκολύνει την έκφραση των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων τους, ενώ εκφράζει τις αξίες τους
- Η συμπεριφορά ενός ατόμου καθορίζεται από την αλληλεπίδραση της περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργεί. προσωπικότητάς του και των χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργεί.

Η τυπολογική θεωρία του Holland

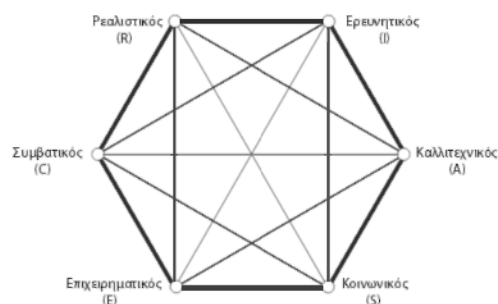
- Οι περισσότεροι άνθρωποι με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας τους μπορούν να καταταγούν σε έξι τύπους προσωπικότητας: Ρεαλιστικό (Realistic), Ερευνητικό (Investigative), Κοινωνικό (Social), Επιχειρηματικό (Enterprising), Καλλιτεχνικό (Artistic) και τον Συμβατικό (Conventional)- (RIASEC).
- Υπάρχουν αντίστοιχα έξι τύποι περιβαλλόντων που χαρακτηρίζονται από τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτά (δεξιότητες ή χαρακτηριστικά)

Πρακτικά	Ερευνητικά	Καλλιτεχνικά	Κοινωνικά	Επιχειρηματικά	Οργανωτικά-Διοικητικά
1	2	3	4	12	5
6	7	15	8	16	17
9	10	24	11	19	27
13	14	34	18	22	31
20	21	39	25	26	36
28	23	43	29	30	41
32	33	47	35	51	45
37	38	50	40	53	48
42		52	44		49
46					

ΣΥΝΕΠΕΙΑ

- Όσο πλησιέστερα βρίσκονται οι τύποι που περιγράφουν την συνέπεια θεωρείται ότι παρουσιάζει η προσωπικότητα ενός ατόμου, τόσο μεγαλύτερη
- Π.χ. Ρεαλιστικός ερευνητικές δραστηριότητες θεωρείται πιο συνεπές από το ρεαλιστικό άτομο και συμβατικές προς επιχειρησιακές και κοινωνικές.

ΣΥΝΕΠΕΙΑ



Βαθμός Συνέπειας	Τύποι Προσωπικότητας
Υψηλός	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE
Μεσαίος	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI
Χαμηλός	RS, IE, AC, SR, EI, CA

Διαφοροποίηση

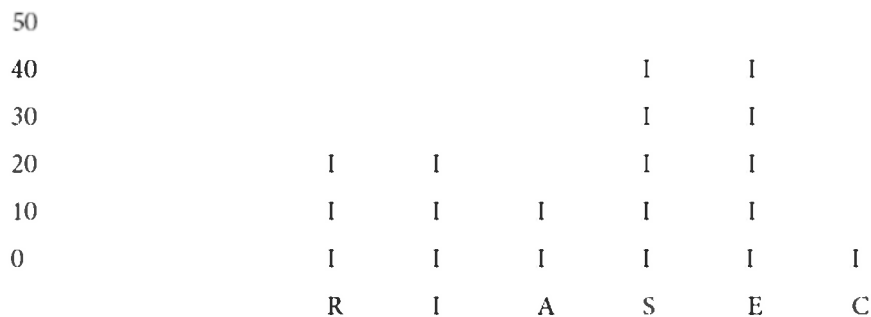
- Στο βαθμό στον οποίο ένα άτομο είναι με σαφήνεια καθορισμένο. Μερικά άτομα παρουσιάζουν μεγαλύτερη ομοιότητα με έναν συγκεκριμένο τύπο και μικρότερη ομοιότητα με άλλους τύπους
- Η παρουσία ιεράρχηση αυτών διαφοροποιεί ή δεν διαφοροποιεί τη σχετική ομοιότητα με τους αντίστοιχους τύπους πολλών ενδιαφερόντων ή η σωστή
- Το κάθε άτομο έχει ομοιότητες με κάθε έναν από τους έξι τύπους. Όμως, με κάποιους από αυτούς μοιάζει περισσότερο.
- Ένα άτομο που παρουσιάζει ίση ομοιότητα και προς τους έξι τύπους θεωρείται μη διαφοροποιημένο ή ελάχιστα καθορισμένο

Υψηλό, ομοιόμορφο προφίλ

50				I			
40		I	I	I	I	I	I
30		I	I	I	I	I	I
20		I	I	I	I	I	I
10		I	I	I	I	I	I
0		I	I	I	I	I	I
		R	I	A	S	E	C

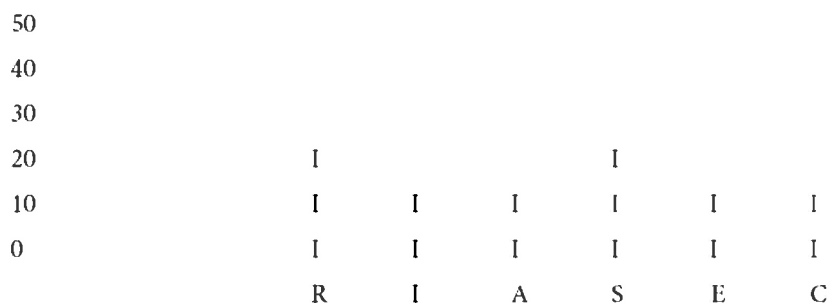
Πολλαπλά ενδιαφέροντα και ίσως και πολλαπλά ταλέντα
 Ενεργοποίηση αξιών
 Αμειβόμενη απασχόληση, άλλοι ρόλοι

Μεγάλης διαφοροποίησης προφίλ



Μαθήματα ειδίκευσης, κατάρτιση και επαγγέλματα

Χαμηλό ομοιόμορφο προφίλ



Έφηβος: Περιορισμένη αυτογνωσία (ενδιαφέροντα, αξίες, δεξιότητες) ή και λίγη ή καθόλου εργασιακή εμπειρία.

Ενήλικας: Επίπεδο εκπαίδευσης ατόμου και διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας.

Συμφωνία

- Το εξάγωνο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να καθορίσει το βαθμό συμφωνίας μεταξύ του τύπου του ατόμου και του περιβάλλοντος.
- Π.χ. Καλύτερο ταίριασμα θα ήταν ένας Ρεαλιστικός τύπος σε ένα ρεαλιστικό περιβάλλον ή αμέσως μετά, ένας ρεαλιστικός τύπος σε ένα ερευνητικό περιβάλλον
- Ο μικρότερος βαθμός συμφωνίας εμφανίζεται ανάμεσα στις απέναντι κορυφές του εξαγώνου

Πρακτικός τύπος

- Προτιμά δραστηριότητες που εμπεριέχουν σαφή διαχωρισμό μεθόδων και ενεργειών και το συστηματικό χειρισμό εργαλείων, μηχανών ή/και ζώων
- Χρησιμοποιεί πρακτικούς τρόπους για να λύνει τα διάφορα προβλήματα και εκτιμά χειροπιαστά πράγματα όπως ισχύ, χρήμα και κοινωνική τάξη.
- Αποφεύγει τις δραστηριότητες του κοινωνικού και εκπαιδευτικού τομέα και δυσκολεύεται στο χειρισμό των ανθρώπινων σχέσεων.
- Δε δίνει ιδιαίτερη έμφαση στη γλωσσική ικανότητα ενώ έχει υψηλά επίπεδα επιθετικότητας.
- Είναι προσαρμοστικός, αυθεντικός, πρακτικός, υλιστής, επίμονος, άκαμπτος, σεμνός.

Ερευνητικός τύπος

- Προτιμά δραστηριότητες που σχετίζονται με την παρατήρηση, την οργάνωση και το συμβολισμό.
- Προτιμά τη δημιουργική έρευνα στα φυσικά, βιολογικά και πολιτιστικά φαινόμενα με στόχο να τα κατανοήσει και να τα ελέγξει.
- Αποφεύγει κοινωνικές και επαναληπτικές δραστηριότητες. Του αρέσει να ασχολείται με την τεχνολογία.
- Είναι πολύ καλός στο να σκέφτεται τι πρέπει να γίνει, να προγραμματίζει, να οργανώνει και να εκτελεί.
- Χρησιμοποιεί ερευνητικές ικανότητες για να λύσει προβλήματα στη δουλειά του και του αρέσει να τον θεωρούν σοφό, διανοούμενο, που έχει μαθηματικές και επιστημονικές ικανότητες.
- Δεν έχει ιδιαίτερα ηγετικά προσόντα.

Καλλιτεχνικός τύπος

- Κλίνει προς απρογραμμάτιστες και ελεύθερες δραστηριότητες.
- Του αρέσει να οργανώνει φυσικά, λεκτικά και ανθρώπινα στοιχεία και να δημιουργεί προϊόντα και φόρμες αισθητικής και καλλιτεχνικής αξίας.
- Δεν του αρέσει να εργάζεται συστηματικά και ελεγχόμενα.
- Τον ελκύει η συγγραφή, η γλώσσα, η μουσική και γενικότερα η τέχνη.
- Οι άλλοι τον χαρακτηρίζουν ως αντικομφορμιστή, αυθεντικό, ελεύθερο, με καλλιτεχνικές ικανότητες.

Κοινωνικός τύπος

- Προτιμά δραστηριότητες που περιλαμβάνουν επαφή με άλλους ανθρώπους για να τους πληροφορήσουν, εκπαιδεύσουν, βοηθήσουν
- Δεν του αρέσουν δραστηριότητες που απαιτούν συστηματικές δραστηριότητες και χειρισμό εργαλείων.
- Θεωρεί τον εαυτό του πρόθυμο να βοηθήσει τους άλλους, ικανό να διδάξει και να μεταφέρει γνώση και νιώθει ιδιαίτερη δυσκολία όταν απαιτούνται μηχανολογικές ή επιστημονικές ικανότητες.

Επιχειρηματικός τύπος

- Κατευθύνεται σε οικονομικούς στόχους και απεχθάνεται παρατηρητικές, συμβολικές και συστηματικές δραστηριότητες.
- Στρέφεται σε ηγετικές θέσεις σε επιχειρήσεις και οργανισμούς.
- Του αρέσουν οι επιχειρηματικές καταστάσεις ενώ αποφεύγει αυτές του ερευνητικού τύπου.
- Είναι άτομο με αυτοπεποίθηση, δημοφιλές, εξωστρεφές, ηγετικό, επιθετικό, με λεκτικές ικανότητες.
- Δίνει αξία σε πολιτικές και οικονομικές επιτυχίες.

Συμβατικός/ οργανωτικός τύπος

- Προτιμά δραστηριότητες που σχετίζονται με τακτική και συστηματική επεξεργασία δεδομένων ή /και ταξινόμηση αρχείων και πραγμάτων.
- Του αρέσει η χρήση της τεχνολογίας και η αξιοποίηση της για τους παραπάνω σκοπούς.
- Δεν του αρέσουν οι ελεύθερες και μη συστηματοποιημένες εργασίες.
- Αποφεύγει καλλιτεχνικές δραστηριότητες και δίνει αξία σε επιχειρηματικές και οικονομικές κατακτήσεις.

Κατάλληλη η τυπολογία για:

Άτομα των οποίων οι προβληματισμοί σε σχέση με τη σταδιοδρομία τους φαίνεται να περιορίζονται στον προσδιορισμό μιας ειδίκευσης, ενός επαγγέλματος, μιας θέσης εργασίας ή δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου.

Άτομα που δεν φαίνεται να έχουν δυσκολίες αναφορικά με τη διερεύνηση και τη λήψη αποφάσεων, όπως παράλογες πεποιθήσεις, χαμηλό επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, χαμηλό επίπεδο αυτοαντίληψης ή αναποτελεσματικές μεθόδους λήψης αποφάσεων.

Άτομα που χρειάζονται βοήθεια σε συγκεκριμένα σημεία επιλογής (όπως στην ανάγκη δήλωσης ειδίκευσης, εύρεσης νέας εργασίας ή επιλογής ενός επαγγέλματος), αλλά δεν χρειάζονται μακροπρόθεσμη υποστήριξη για επαγγελματική ανάπτυξη.

Ερωτηματολόγιο Holland (Self Directed Search-SDS)

- Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι η αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων
- Με βάση τα αποτελέσματά του μπορούμε να δούμε πώς σχετίζονται
 - α) η προτίμηση του ατόμου προς συγκεκριμένες δραστηριότητες
 - β) συγκεκριμένες δεξιότητές του
 - γ) η προτίμησή του προς ορισμένα επαγγέλματα
 - δ) ο βαθμός στον οποίο το ίδιο το άτομο εκτιμά πως κατέχει ορισμένες ικανότητες/δεξιότητες



ΑΣΠΑΙΤΕ / ΠΕΣΥΠ
ΚΡΗΤΗΣ

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑ**

Μάθημα 6^ο
Προσωπικά Χαρακτηριστικά –
Αυτογνωσία



Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Προσωπικότητα

- Αποτελεί ένα σταθερό σχήμα συμπεριφοράς και χαρακτηριστικών που ξεχωρίζουν το κάθε άτομο.
- Αναπαριστά εκείνα **χαρακτηριστικά του ατόμου** τα οποία το κάνουν να ξεχωρίζει από τα άλλα που λειτουργούν ως **σταθερά πρότυπα** του **συναισθήματος**, της **σκέψης** και της **συμπεριφοράς** (Αυτά τα 3 συνδέονται μεταξύ τους).

Η Ψυχολογία της Προσωπικότητας (Personality Psychology)

- Η επιστημονική μελέτη των ψυχολογικών δυνάμεων που κάνουν τους ανθρώπους να είναι μοναδικοί, διαφορετικοί και να είναι οι εαυτοί τους.

Θεωρίες προσωπικότητας

- Οι διάφορες θεωρίες προσωπικότητας προσπαθούν να απαντήσουν και να ερμηνεύσουν τα ακόλουθα ερωτήματα:
- **Ερώτημα - Ερμηνεία**
 - α) Πώς είναι τα άτομα; Ποια είναι τα χαρακτηριστικά του ατόμου (ειλικρινές, με υψηλές προσδοκίες, κ.λπ.) και πώς έχουν οργανωθεί μεταξύ τους;
 - β) Πώς έγιναν έτσι όπως είναι; Ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες (γενετικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες) που επέδρασαν στη διαμόρφωση της προσωπικότητας
 - γ) Γιατί συμπεριφέρονται έτσι όπως συμπεριφέρονται; Ποιοι είναι οι λόγοι της συγκεκριμένης συμπεριφοράς (δηλ. τα κίνητρα και οι στόχοι)

Ταξινόμηση των θεωριών προσωπικότητας

- **Ψυχοδυναμική προσέγγιση:** κυρίαρχος ο ρόλος των *ασυνείδητων συγκρούσεων* στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου
- **Συμπεριφοριστική προσέγγιση:** τόσο η φυσιολογική όσο και η παθολογική συμπεριφορά του ατόμου θεωρούνται *προϊόν μάθησης*
- **Ανθρωπιστική/Υπαρξιστική προσέγγιση:** δίνεται πρωταρχική σημασία στην *ελευθερία της βούλησης* του ατόμου
- **Θεωρίες χαρακτηριστικών & παραγόντων:** χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας –αντικειμενική μέτρηση τους.
- **Βιολογικό μοντέλο:** όλες οι φυσιολογικές και όλες οι παθολογικές συμπεριφορές προσεγγίζονται ως *λειτουργίες ή δυσλειτουργίες αντίστοιχα του νευρικού συστήματος και του εγκεφάλου*
- **Συνθετικό μοντέλο:** προσπάθεια *σύνθεσης των διαφόρων μοντέλων* που εξηγούν τη φύση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, την προσωπικότητα, την ψυχοπαθολογία και την ψυχοθεραπεία.

Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων

- Είναι η θεωρία που περιγράφει την προσωπικότητα ενός ατόμου με βάση τις σταθερές συμπεριφορές του (χαρακτηριστικά).
- Τα χαρακτηριστικά είναι:
 - τάσεις να εμφανίζονται σταθεροί τρόποι σκέψης, συναισθηματικής διέγερσης και δράσης.
 - **σχετικά σταθερά και διαρκή γνωρίσματα του ατόμου.** Οι συνήθειες, σταθερές συμπεριφορές ενός ανθρώπου που επαναλαμβάνονται σε διαφορετικές καταστάσεις και χρονικές περιόδους

Five factor model (FFM)



Big Five personality test

- Από τα πλέον αξιόπιστα ψυχομετρικά εργαλεία μέτρησης της προσωπικότητας □ 5 βασικά χαρακτηριστικά
- Εξωστρέφεια (Extraversion): κοινωνικός, ομιλητικός, ισχυρογνώμων, ενεργητικός, φιλόδοξος, δραστήριος
- Συγκαταβατικότητα (Agreeableness): συνεργάσιμος, φερέγγυος, καλοπροαίρετος, συμπονετικός, ευγενικός, ευέλικτος, καλόκαρδος, ανεκτικός, δείχνει ενδιαφέρον
- Ευσυνειδησία (Conscientiousness): υπεύθυνος, αξιόπιστος, οργανωμένος, έχει θέληση για επιτυχία, αφοσιωμένος, διεξοδικός, οργανωτικός, εργάζεται σκληρά
- Συναισθηματική Σταθερότητα (Emotional Stability/ Neuroticism): ήρεμος, ασφαλής, δεν είναι νευρωτικός, δεν ταραζεται εύκολα
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία (Openness to Experience): αισθητικά ευαίσθητος, έχει φαντασία, ελεύθερο πνεύμα, διανοούμενος, περίεργος (εννοείται εδώ διερευνητικός), ανοιχτόμυαλος, καινοτόμος, γνήσιος, έξυπνος

Η θεωρία των 16 παραγόντων του Catell - 16PF

Factor	Low Score	High Score
Warmth	cold, selfish	supportive, comforting
Intellect	instinctive, unstable	cerebral, analytical
Emotional Stability	irritable, moody	level headed, calm
Aggressiveness	Modest, docile	controlling, tough
Liveliness	somber, restrained	wild, fun loving
Dutifulness	untraditional, rebellious	conformity, traditional
Social Assertiveness	shy, withdrawn	uninhibited, bold
Sensitivity	coarse, tough	touchy, soft
Paranoia	trusting, easy going	wary, suspicious
Abstractness	practical, regular	strange, imaginative
Introversion	open, friendly	private, quiet
Anxiety	confident, self-assured	fearful, self-doubting
Open-mindedness	close-minded, set-in-ways	curious, self-exploratory
Independence	outgoing, social	loner, crave solitude
Perfectionism	Disorganized, messy	orderly, thorough
Tension	relaxed, cool	stressed, unsatisfied

Παράθυρο Johari (Johari Awareness Window) (Joseph Lunt & Harry Ingham, 1955)

	Πράγματα που γνωρίζω	Πράγματα που δεν γνωρίζω
Πράγματα που γνωρίζουν οι άλλοι	ΑΝΟΙΧΤΟ	ΤΥΦΛΟ
Πράγματα που δεν γνωρίζουν οι άλλοι	ΚΡΥΜΜΕΝΟ	ΑΓΝΩΣΤΟ

“ανοικτή περιοχή” (Open arena)

Στο πάνω αριστερά τεταρτημόριο, είναι η **“ανοικτή περιοχή”**, που περιέχει χαρακτηριστικά μας που τα γνωρίζουμε και εμείς και οι άλλοι. Είναι η περιοχή στη ζωή μας που την μοιραζόμαστε με άλλους, όπως τις εμπειρίες μας, τη γνώμη μας, τα συναισθήματά μας, τις δεξιότητες, ή τα προβλήματα μας. Είναι το μέρος του εαυτού μας που αποκαλύπτουμε αβίαστα στους άλλους. Είναι η δημόσια πλευρά της ζωής μας.

“άγνωστη περιοχή” (Unknown)

- **Κάτω δεξιά** είναι η **“άγνωστη περιοχή”**, με χαρακτηριστικά μας που δεν τα γνωρίζουμε ούτε εμείς ούτε οι άλλοι. Περιλαμβάνει το άγνωστο μέρος του εαυτού μας: καταπιεσμένα ή υποσυνείδητα συναισθήματα και εμπειρίες που αποθηκεύτηκαν στο υποσυνείδητο. Αυτή η πλευρά του εαυτού μας, αποτελεί ένα μυστήριο ακόμα και για εμάς.

*Αν δεν γνωρίσουμε τον εαυτό μας
και δεν τον παρουσιάσουμε στους
γύρω μας,
το μόνο που καταφέρνουμε είναι να
ζούμε πίσω από ένα κλειστό
παράθυρο για τον κόσμο!*



ΑΣΠΑΙΤΕ / ΠΕΣΥΠ
ΚΡΗΤΗΣ

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑ**

**Μάθημα 7^ο
Εργασιακές Αξίες**

**Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου**

Εισαγωγή

- Οι στόχοι που θέτουμε σε διάφορους τομείς δραστηριότητας είναι βασικός παράγοντας που μπορεί να μας βοηθήσει να γίνουμε δημιουργοί της ίδιας μας της ζωής και του μέλλοντός μας. Η προσεκτική οριοθέτηση των στόχων μπορεί να μας οδηγήσει στη συνειδητοποίηση της κατεύθυνσης προς την οποία θέλουμε να βαδίσουμε, στην επικέντρωση της προσοχής στον προορισμό μας και στην επιστράτευση ενός σημαντικού μέρους των ενεργειών μας για την υλοποίησή τους μέσα από υπεύθυνη και στρατηγική δράση.
- Πίσω από τους στόχους, όμως, κρύβονται κάποιες αξίες μας και είναι σημαντικό να ξεκαθαρίσουμε :
 - Ποιες είναι οι αξίες που έχουμε στη ζωή.
 - Υπό την επίδραση ποιων παραγόντων τις αποκτήσαμε και,
 - Ποια είναι η σχέση τους με τους στόχους μας.
- Στο σημείο αυτό χρειάζεται να ξεκαθαρίσουμε **τι είναι αξία** και **πώς διαχωρίζεται από την πεποίθηση**.

Εισαγωγή

- Σύμφωνα με τους **Raths, Merrill** και **Simon**, για να θεωρείται αξία μία πεποίθηση, πρέπει να καλύπτει τα ακόλουθα κριτήρια:
 - Να επιλέγεται ελεύθερα,
 - Να επιλέγεται ανάμεσα από άλλες εναλλακτικές αξίες,
 - Να επιλέγεται ύστερα από κριτική σκέψη(reflection),
 - Να την εκτιμούμε και να νιώθουμε περήφανοι για αυτήν,
 - Να τη δηλώνουμε δημόσια,
 - Να ενεργούμε σύμφωνα με αυτήν και γενικότερα να αποτελεί αυτή μέρος ενός προτύπου ζωής που προσπαθούμε να φτάσουμε μέσα από τη συνήθη δράση και τη συμπεριφορά μας.

Εισαγωγή

- «Ενώ λοιπόν οι στόχοι, τους οποίους θέτουμε δείχνουν τις κατευθύνσεις που θέλουμε ή που προγραμματίζουμε να ακολουθήσουμε, **οι αξίες μας είναι οι αρχές πάνω στις οποίες στηρίζονται οι στόχοι μας και επομένως στόχοι και αξίες σχετίζονται άμεσα**» (Κοσμίδου-Hardy).

Λειτουργικοί ορισμοί

- Μία από τις πλέον γνωστές θέσεις για την έννοια «αξίες», είναι αυτή η οποία δέχεται ότι οι αξίες αποτελούν σταθερές απόψεις για το τι θεωρείται θεμελιακά σωστό ή λάθος (Rokeach, 1973).
- Εναλλακτικά, οι αξίες αναφέρονται σε προτιμήσεις ή ανάγκες των ανθρώπων για συγκεκριμένα αποτελέσματα ή καταστάσεις (England, 1967).
- Οι αξίες είναι κριτήρια που χρησιμοποιούμε για να προσδιορίσουμε την επιθυμητότητα συγκεκριμένων ενεργειών ή κινήτρων που καθορίζουν τη ζωή μας και επιπλέον μπορούν να βοηθούν ως οι γνωστικές εκφάνσεις των ανθρώπινων αναγκών (Bilsky & Schwartz 1994. Locke, 1976. Rokeach, 1973).
- Σε αντίθεση με τις στάσεις, οι οποίες είναι συγκεκριμένες και κατευθύνονται προς κάποιο αντικείμενο στόχο, όπως το άτομο, η δραστηριότητα, ή το πράγμα, οι γενικές αξίες υπερβαίνουν τα συγκεκριμένα πλαίσια (Rokeach, 1973).
- Η γενική φύση των αξιών τις τοποθετεί στον πυρήνα της ψυχολογικής ταυτότητας του ατόμου (Ball-Rokeach, Rokeach & Grube 1984. Bilsky & Schwartz, 1994).
- Έτσι, οι αξίες αποτελούν ζωτικό συστατικό για την κατανόηση των κινήτρων του ατόμου (Locke, 1991).

Λειτουργικοί ορισμοί

- Όσον αφορά στις εργασιακές αξίες, αυτές μπορούν να οριστούν ως οι γενικές πεποιθήσεις γύρω από την επιθυμητότητα συγκεκριμένων γνωρισμάτων - χαρακτηριστικών της εργασίας (για παράδειγμα η αμοιβή, η αυτονομία, οι εργασιακές συνθήκες) και συγκεκριμένων σχετιζόμενων με την εργασία εκβάσεων (για παράδειγμα, επίτευξη, πραγμάτωση, γόητρο).
- Όπως οι γενικές αξίες, έτσι και οι εργασιακές αξίες λειτουργούν ως κριτήρια, τα οποία το άτομο χρησιμοποιεί προκειμένου να επιλέξει τις κατάλληλες σχετιζόμενες με την εργασία συμπεριφορές και εργασιακούς στόχους.
- Έρευνες έχουν δείξει ότι οι γενικές αξίες διαχωρίζονται από τις εργασιακές, ωστόσο παραμένουν ταυτόχρονα και συγγενικές εννοιολογικές δομές (Elizur & Sagie, 1999. Sagie & Elizur, 1996).
- Οι εργασιακές αξίες προκύπτουν από την ευρύτερη δομή των γενικών αξιών (George & Jones, 1997. Roe & Ester, 1999).

Λειτουργικοί ορισμοί

- Οι εργασιακές αξίες αναφέρονται στο τι θα ήθελε το άτομο, τι θα ζητούσε ως αμοιβή από την εργασία του και όχι στο τι θεωρεί καλό ή σωστό και άρα θα έπρεπε να το αναζητήσει κατά την επιλογή μιας εστιασμένης επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Pryor, 1979).
- Σύστοιχες με τον ορισμό αυτό είναι και οι απόψεις των Kidd & Knasel (1980), οι οποίοι αναφέρουν ότι κάθε αξία έχει ένα συναισθηματικό και ένα αξιολογικό συστατικό.
 - Το **συναισθηματικό** συστατικό της έχει σχέση με αυτό που επιθυμεί ή προτιμά το κάθε άτομο.
 - Το **αξιολογικό** συστατικό της από την άλλη, επικεντρώνεται στην εσωτερική ανάγκη για την παραγωγή αποτελέσματος, δηλαδή σε αυτό που κάθε άτομο νομίζει ότι πρέπει να επιδιώξει.
- Σε αντίθεση, όμως, με τον προηγούμενο ορισμό του Pryor (1979), η καθημερινή κοινή χρήση του όρου «επαγγελματική ή εργασιακή αξία» αλλά και του ευρύτερου όρου «αξία» γίνεται τις περισσότερες φορές με την αξιολογική σημασία του όρου παρά με τη συναισθηματική.

Ενδοβαλλόμενες αξίες

- Η ενδοβολή είναι μια βασική έννοια της θεραπείας Gestalt.
- Οι ενδοβαλλόμενες αξίες είναι αδιαμφισβήτητες (συντά ασυνειδητές) αξίες που βασίζονται στα μηνύματα που έχουν λάβει οι πελάτες από άλλους ανθρώπους (συνήθως τους γονείς) σε νεότερες ηλικίες.
Ενδοβαλλόμενες αξίες
- Πρέπει:
 - Να βρεις μια σίγουρη δουλειά
 - Να γίνεις γυναίκα καριέρας
 - Να είσαι τέλεια
 - Να γίνεις πιο επιτυχημένη από τους γονείς σου
 - Να ανελιχτείς ιεραρχικά
 - Να έχεις ένα αξιοσέβαστο επάγγελμα
 - Να μπεις στο πανεπιστήμιο, κ.ά
- Δεν πρέπει:
 - Να ρισκάρεις
 - Να κάνεις μια παραδοσιακά «αντρική» δουλειά (όταν είσαι γυναίκα)
 - Να κάνεις μια παραδοσιακά «γυναικεία» δουλειά (όταν είσαι άντρας)
 - Να αλλάξεις επαγγελματική κατεύθυνση
 - Να είσαι περισσότερο ή λιγότερο επιτυχημένος/-η από τους γονείς σου
 - Να χαράμισεις τα προσόντα σου
 - Να μειωθεί ο μισθός σου

Ενδοβαλλόμενες αξίες

- Η δουλειά του συμβούλου είναι να βοηθήσει τους ανθρώπους να δουν σε ποια κατάσταση βρίσκονται, να διερωτηθούν αν οι αξίες τους, τους υπηρετούν ή τους εμποδίζουν και να διευκολύνουν την απελευθέρωση του συναισθήματος. Συχνά, είναι αρκετό να έρθει ο πελάτης αντιμέτωπος με το θέμα. Η συμβουλευτική μπορεί επίσης να ενθαρρύνει τον πελάτη να κάνει διάκριση μεταξύ των «πρέπει» και των «θέλω», προκαλώντας με ήπιο τρόπο τις αξίες του.
- Για τους πελάτες που έχουν ζήσει όλη τους τη ζωή με τα «πρέπει», η αναγνώριση των «θέλω» τους μπορεί να συνιστά μια μακροχρόνια προσπάθεια και η παραπομπή για προσωπική συμβουλευτική ίσως να είναι αναγκαία.

Αυτοπεριοριστικές πεπιοθήσεις

- Ενώ οι ενδοβαλλόμενες αξίες είναι κυρίως ασυνείδητες και θεωρείται απίθανο να εκφραστούν ευθέως από τους πελάτες, οι αυτοπεριοριστικές πεπιοθήσεις είναι δηλώσεις που ο πελάτης τις κάνει πραγματικά.
 - Δεν χρειάζομαι τη βοήθεια κανενός.
 - Ο / η «τάδε» θα βρει τη λύση για μένα.
 - Δεν μπορώ να ζήσω με λιγότερα από όσα κερδίζω τώρα.
 - Είναι αναξιοπρεπές να πρέπει να «διαφημίζεις» τον εαυτό σου.
 - Κάπου υπάρχει η τέλεια δουλειά.
 - Δεν έχει νόημα να σχεδιάζεις εκ των προτέρων, δεδομένου ότι όλα αλλάζουν, κ.ά.

Αυτοπεριοριστικές πεπιοθήσεις

- Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι μπορούν να βοηθήσουν τον πελάτη να αναγνωρίσει, να προκαλέσει και να αλλάξει τέτοιου είδους πεπιοθήσεις, για παράδειγμα:
 - *Πελάτης:* Δεν θα γίνω αρκετά καλός.
 - *Σύμβουλος:* Τι σημαίνει *αρκετά καλός*; *Αρκετά καλός για ποιον*; *Αρκετά καλός σε τι*; *(ή ακόμα πιο προκλητικό) Είναι αυτό που εσύ θέλεις*;

Ατομικές – Περιβαλλοντικές επιδράσεις στη διαμόρφωση των Εργασιακών

Αξιών του ατόμου

- Φύλο
- Ηλικία
- Είδος εκπαίδευσης
- Οικογενειακό περιβάλλον, οι κοινωνικές συνθήκες
- Ιστορικές αλλαγές, παγκοσμιοποίηση, το πολιτικό κλίμα, ΜΜΕ και το διαδίκτυο

Η σταθερότητα των εργασιακών αξιών

- Σε πρόσφατες έρευνες γίνεται λόγος για σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές αξίες κατά τη μετάβαση από την εφηβεία στην ενήλικη ζωή. Οι γυναίκες, για παράδειγμα, έχουν μειώσει σημαντικά το κενό που τις χώριζε από τους άντρες όσον αφορά στην προτίμηση εξωτερικών απολαβών από την εργασία, όπως η αμοιβή, οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και το γόητρο. Και αυτό γιατί σήμερα οι γυναίκες μπορούν πιο εύκολα να αποκτήσουν αυτές τις αμοιβές απ' ό,τι μπορούσαν στο παρελθόν, μολονότι, βέβαια, η προτίμησή τους για τις εσωτερικές διαστάσεις της εργασίας παραμένει αμετάβλητη.
- Άλλες έρευνες έχουν δείξει σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές αξίες, εξαιτίας της κοινωνικής προέλευσης των ατόμων και της ηλικίας τους. Όσον αφορά στο ρόλο της εκπαίδευσης, οι έρευνες έχουν δείξει ότι οι εργασιακές αξίες αλλάζουν με την επίδραση της δια βίου εκπαίδευσης.
- Εκτός από τους παράγοντες της κοινωνικής προέλευσης, της ηλικίας και της εκπαίδευσης, ένας άλλος παράγοντας που φαίνεται να ευθύνεται αρκετά για την αλλαγή των εργασιακών αξιών των νέων, είναι η μετάβαση στο χώρο εργασίας. Με την εισαγωγή στην αγορά εργασίας, οι νέοι εργαζόμενοι αποκτούν μεγαλύτερη επαγγελματική εμπειρία και επομένως μια καλύτερη κατανόηση της αγοράς και των αμοιβών που είναι διαθέσιμες σε αυτούς. Επειδή αρκετά συχνά οι νέοι αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία σε κάποιες εργασιακές αμοιβές έναντι άλλων, σε περιπτώσεις που αυτές δεν μπορούν να εκπληρωθούν, αλλάζει άρδην και ο τρόπος που οι νέοι ερμηνεύουν αυτή τη μη εκπλήρωση. Συχνά, λοιπόν, υποβαθμίζουν την σπουδαιότητα που συνοδεύει κάποιες εργασιακές αμοιβές.
- Συνολικά πάντως, όλα τα πρόσφατα εμπειρικά ευρήματα αποδεικνύουν με σαφήνεια μια αλλαγή στις εργασιακές αξίες από την ηλικία των 15-16 έως την ηλικία των 31-32.

Περιγραφή των Κλιμάκων του ΤΕΣΤ

- **Δόξα, Φήμη, Γόητρο**

Η εργασιακή αξία «Δόξα, Φήμη, Γόητρο» αναφέρεται στη δυνατότητα του ατόμου να αποκτή από την εργασία του δόξα, γόητρο, θετική ανατροφοδότηση, αναγνώριση και υψηλό κοινωνικό status, στοιχεία που θα το βοηθήσουν να ασκεί έλεγχο, επιρροή και να διασφαλίζει την κυριαρχία του σε ανθρώπους και πόρους. Το επαγγελματικό γόητρο, δηλαδή, είναι αυτό που επηρεάζει τις ατομικές προτιμήσεις εξαιτίας των χαρακτηριστικών ιδιοτήτων που το συνοδεύουν: δύναμη, προνόμια, κοινωνική απήχηση. Αποκτά περισσότερο ενδιαφέρον για το άτομο ο κοινωνικός αντίκτυπος του επαγγέλματος, η θέση που παίρνει στο κοινωνικό φάσμα από αυτό καθαυτό το επάγγελμα ως δραστηριότητα, ως τρόπο εξάσκησης του, ως περιεχόμενο και ως μέσο επιβίωσης. Δεν αποτελεί από μόνο του το εισόδημα, που μπορεί να εξασφαλίσει ένα επάγγελμα, αποφασιστικό κίνητρο επιλογής ενός επαγγέλματος, αλλά συνδυαζόμενο με το επίπεδο εκπαίδευσης, με την κοινωνική απήχηση, τη δύναμη, τη φήμη, τα προνόμια και τελικά το γόητρο, στοιχεία που θα τοποθετήσουν το άτομο ιεραρχικά στο κοινωνικό πλαίσιο. Αποκρυσταλλώνεται στο επαγγελματικό γόητρο η κοινωνική υπόσταση του ατόμου και αυτό έχει περισσότερη σημασία στη διαδικασία της επιλογής επαγγέλματος, με μια λέξη αποτελεί κίνητρο επιλογής και ισχυρή εργασιακή αξία.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Ελεύθερος Χρόνος**

Η συγκεκριμένη εργασιακή αξία αναζητείται και απαιτείται στις μέρες μας από τα άτομα που ενδιαφέρονται για ένα επάγγελμα που τους επιτρέπει να έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο στη διάθεσή τους. Συνήθως, ο ελεύθερος χρόνος χαρακτηρίζεται ως μέσο απόδρασης από τις καθημερινές πιέσεις που τις περισσότερες φορές εισάγει το εργασιακό καθήκον. Τα άτομα που δίνουν μεγάλη σημασία στην αξία του ελεύθερου χρόνου, ενδιαφέρονται για επαγγέλματα που έχουν σταθερό ωράριο, τα οποία συγχρόνως δεν απαιτούν επιπρόσθετη εργασία (είτε στο σπίτι είτε στο χώρο εργασίας) και τους αφήνουν αρκετό χρόνο να διαθέσουν για δραστηριότητες, όπως κοινωνικές και οικογενειακές επαφές, ψυχαγωγία. Είναι πολύ σημαντικό γι' αυτά τα άτομα η εργασία τους να απορροφά όσο το δυνατό λιγότερο χρόνο από την προσωπική τους ζωή και να τους επιτρέπει να ξεκουράζονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα, απαλλαγμένα από συνεχές στρες και υπερένταση.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Περιβάλλον Εργασίας**

Η εργασιακή αξία «Περιβάλλον Εργασίας» προσδιορίζει το περιεχόμενο και τα χαρακτηριστικά της ίδιας της εργασίας, τις ανθρώπινες σχέσεις, το εργασιακό κλίμα, τις στάσεις και τις συμπεριφορές των άλλων εργαζομένων, την αλληλοκατανόηση, την αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζομένων και γενικότερα το βαθμό επικοινωνίας και συνεργασίας που κυριαρχεί και επιθυμεί το άτομο, όταν εισέρχεται στην αγορά εργασίας. Ο νέος εργαζόμενος, δηλαδή, αναζητεί εργασία που να του προσφέρει καθαρό και πολιτισμένο περιβάλλον εργασίας, διαμόρφωση του χώρου τέτοια που να μην κουράζει, ποικιλία δραστηριοτήτων (που ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο απαιτούνται διαφορετικές δεξιότητες για την επιτέλεση του εργασιακού καθήκοντος), εξασφάλιση των αναγκών για τη διατήρησή του, ψυχολογική ασφάλεια που σχετίζεται με τη μονιμότητα της εργασιακής θέσης, ικανοποιητικές σχέσεις στο χώρο εργασίας, απόφυγη κάθε μορφής διαπροσωπικής σύγκρουσης και τυπικού ανταγωνισμού, που μπορεί να θέσει τους ατομικούς στόχους πιο πάνω από τους στόχους της επιχείρησης στην οποία υπάγεται ο νέος εργαζόμενος (σε αντίθεση με τη σύγκρουση που συντελείται στο πλαίσιο του εργασιακού καθήκοντος, η οποία εξασφαλίζει ένα περιεκτικό εύρος πληροφόρησης, βαθιά κατανόηση των θεμάτων, και ένα πλουσιότερο σύνολο πιθανών λύσεων, οι οποίες οδηγούν σε αποφάσεις περισσότερο παραγωγικές και καινοτόμες).

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Επαφή με Ανθρώπους**

Η «Επαφή με Ανθρώπους» αποτελεί σημαντική εργασιακή αξία, διότι προσδιορίζει τις εν δυνάμει σχέσεις του ατόμου με τους συναδέλφους, τους προϊστάμενους και τους σημαντικούς άλλους που εμπλέκονται στη διαδικασία της εργασίας, εξασφαλίζοντας υγιείς σχέσεις και κατ' επέκταση συνεργασία, συνοχή, συντονισμό και κάθε παράγωγο αυτών, όπως την εργασιακή αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα, καθώς επίσης και την επαγγελματική ικανοποίηση. Κακές θεωρούνται οι σχέσεις που χαρακτηρίζονται από χαμηλό βαθμό εμπιστοσύνης, χαμηλό βαθμό στήριξης τους ενός προς τον άλλο και έλλειψη ενδιαφέροντος για προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο. Η μειωμένη επαφή με ανθρώπους παρατηρείται σε περιπτώσεις που οι σχέσεις με τους συναδέλφους μπορεί να χαρακτηρίζονται από ανταγωνισμό και διαπροσωπικές συγκρούσεις και οι σχέσεις με τους προϊστάμενους να χαρακτηρίζονται από έλλειψη εκ μέρους τους ανθρώπινης αντιμετώπισης, γεγονός που οδηγεί σε ανταγωνισμό, απομόνωση και δυσαρέσκεια προς τη δουλειά και κατ' επέκταση σε αγχογόνες καταστάσεις. Αντίθετα, η προσφορά βοήθειας προς τους τρίτους, η συνεργασία, η δυνατότητα που δίνει η εργασία να νιώθει το άτομο χρησιμο σε άλλους ανθρώπους καλλιεργεί συναισθήματα εμπλοκής και συμμετοχής σε εργασιακές δραστηριότητες χρήσιμες για το πλαίσιο εργασίας των ατόμων.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Οικονομικές Απολαβές**

Οι οικονομικές απολαβές ως εργασιακή αξία αναφέρονται στη δυνατότητα που εξασφαλίζει το επάγγελμα να ζει το άτομο άνετη και ικανοποιητική ζωή, συναρτώντας τις οικονομικές απολαβές του με την απόδοσή του, και να έχει μια οικονομική εξέλιξη που να του εξασφαλίζει το βιοπορισμό. Η αμοιβή εδώ αποτελεί σημαντικό στοιχείο ανταπόδοσης προς τον εργαζόμενο για τη συμμετοχή του στην κοινή προσπάθεια για την επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Ωστόσο, η εμπειρία έχει δείξει ότι οι οικονομικές απολαβές πρέπει να είναι δίκαιες, ώστε να διασφαλίζουν στον εργαζόμενο την κάλυψη των οικογενειακών και βιοτικών του αναγκών και να αφήνουν περιθώριο για αποταμίευση, επένδυση και γενικά για τη βελτίωση της οικονομικής του κατάστασης.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Δημιουργικότητα, Καινοτομία**

Με την εργασιακή αξία «Δημιουργικότητα-Καινοτομία» εννοείται η δυνατότητα από πλευράς ατόμου να εισάγει νέους και βελτιωμένους τρόπους διεκπεραίωσης του εργασιακού καθήκοντος μέσα στο εργασιακό του περιβάλλον. Οι έννοιες δημιουργικότητα και καινοτομία αποτελούν στην ουσία δύο συγγενικές και ταυτοχρόνως διαφορετικές έννοιες, οι οποίες αναφέρονται σε μια διαδικασία, η οποία εμπεριέχει τις έννοιες της γένεσης, της υιοθέτησης, της εφαρμογής και της ενσωμάτωσης νέων ιδεών και πρακτικών στο πλαίσιο του εργασιακού καθήκοντος του ατόμου. Η έννοια της δημιουργικότητας αναφέρεται στην ανάπτυξη νέων ιδεών, ενώ η καινοτομία, στην ανάπτυξη και εφαρμογή των ιδεών στην πράξη (π.χ., για νέα και βελτιωμένα προϊόντα, υπηρεσίες ή τρόπους εργασίας). Η δημιουργικότητα είναι απλά ένα μέρος της διαδικασίας της καινοτομίας. Επιγραμματικά, η δημιουργικότητα είναι η σκέψη πάνω σε καινούργια πράγματα, ενώ η καινοτομία αναφέρεται στον τρόπο πραγματοποίησης των νέων πραγμάτων.

Ως εκ τούτου, για να μπορεί το άτομο να είναι δημιουργικό και να παράγει καινοτόμες λύσεις στο πλαίσιο της εργασίας του, θα πρέπει η εργασία του να μην είναι απλοϊκή και να μην εμπεριέχει διαδικασίες που χαρακτηρίζονται από συστηματική ρουτίνα.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Ανεξαρτησία**

Η εργασιακή αξία της «Ανεξαρτησίας» προσδιορίζει την ελευθερία επιλογών ως προς τον τρόπο επιτέλεσης του έργου, δηλαδή το βαθμό στον οποίο το εργασιακό καθήκον προσφέρει ανεξαρτησία, υπευθυνότητα, ελευθερία και δυνατότητα να προγραμματίζει το ίδιο το άτομο την εργασία του και να καθορίζει τις μεθόδους που θα χρησιμοποιήσει. Η ανεξαρτησία και η αυτονομία οδηγούν σε μια ψυχολογική κατάσταση, τη *βιωμένη υπευθυνότητα* για τα αποτελέσματα της εργασίας, που ορίζεται ως ο βαθμός στον οποίο το άτομο αισθάνεται πραγματικά υπεύθυνο και υπόλογο για τα αποτελέσματα της εργασίας του.

Η έννοια, επομένως, της ανεξαρτησίας αναφέρεται στην εκχώρηση αρμοδιότητας στα άτομα να αποφασίζουν για τους τρόπους επιτέλεσης του έργου, να έχουν μεγαλύτερη ελευθερία στο να αποφασίζουν τα ίδια για το πώς θα μοιράζουν το χρόνο ανάμεσα στην εργασία και τα διαλείμματα, να ενθαρρύνονται να κάνουν μόνα τους ανίχνευση σφαλμάτων και επίλυση προβλημάτων πάνω σε θέματα της δουλειάς τους, χωρίς να υπάρχει συστηματικός έλεγχος και υψηλού βαθμού ανάμειξη του προϊσταμένου, στοιχεία που παρεμποδίζουν κάθε μορφή ευελιξίας στη διεκπεραίωση του εργασιακού καθήκοντος.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Μετακινήσεις, Ταξίδια**

Η εργασιακή αξία «Μετακινήσεις, Ταξίδια» προσδιορίζει τον τρόπο τέλεσης της εργασίας, αν δηλαδή το άτομο επιθυμεί σταθερό εργασιακό περιβάλλον ή δυνατότητα συχνών μετακινήσεων για επαγγελματικούς λόγους. Έτσι, τα άτομα εκείνα που έχουν υψηλή επίδοση σε αυτή την κλίμακα ενδιαφέρονται για επαγγέλματα που τους δίνουν τη δυνατότητα να πηγαίνουν σε διαφορετικά μέρη, να κάνουν συχνά ταξίδια εντός και εκτός της πόλης διαμονής και εργασίας και εντός και εκτός της χώρας προέλευσης, να αλλάζουν διαρκώς περιβάλλον και τόπο διαμονής. Είναι άτομα που δεν τους αρέσει η στασιμότητα και η παραμονή σε έναν τόπο, θέλουν διαρκώς να κάνουν καινούργιες κοινωνικές επαφές, να γνωρίζουν νέους τόπους και να βιώνουν καινούργιες καταστάσεις. Βλέπουν την εργασία ως ένα μέσο για να εμπλουτίσουν τις εμπειρίες τους. Τα άτομα αυτά δεν μπορούν με κανένα τρόπο να καθίσουν πίσω από ένα γραφείο και μάλιστα να έχουν σταθερό ωράριο, αφού η μονοτονία και η στασιμότητα τα «σκοτώνει».

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ

- **Ηγεσία, Διοίκηση**

Η «Ηγεσία – Διοίκηση» ως εργασιακή αξία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην επιλογή επαγγέλματος και στην αναζήτηση συγκεκριμένης-εστιασμένης επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Η ηγεσία ως εργασιακή αξία ελκύει τα άτομα εκείνα, τα οποία πιστεύουν ότι η επίτευξη των στόχων πραγματοποιείται μόνο μέσω του επηρεασμού άλλων ανθρώπων. Στο πλαίσιο της οργάνωσης μιας επιχείρησης, η διαδικασία της ηγεσίας υλοποιείται από ένα στέλεχος, το οποίο κατευθύνει τους υφισταμένους του προς την επίτευξη των στόχων που έχουν καθοριστεί από την ανώτατη διοίκηση. Γι' αυτό και η εξουσία, η δυνατότητα επηρεασμού και άσκησης ελέγχου σε υφισταμένους και συναδέλφους χάρη στον έλεγχο των πόρων μιας οργάνωσης, αποτελεί χαρακτηριστικό της ηγετικής θέσης. Ο επιτυχημένος ηγέτης χρησιμοποιεί αποτελεσματικά την εξουσία, για να επηρεάζει άλλους και είναι πολύ σημαντικό για τον ηγέτη να αντιλαμβάνεται τις πηγές και χρήσεις της εξουσίας, ώστε να βελτιώνει τη λειτουργία της ηγεσίας.

- Οι Katz και Kahn παρατηρούν ότι στην έννοια της ηγεσίας εμπεριέχονται δύο πάντα στοιχεία: ένα πρόσωπο που ασκεί επιρροή και κάποια άλλα πρόσωπα που υφίστανται την επιρροή. Χωρίς αυτά τα δύο στοιχεία δεν έχουμε ηγεσία.

**Ερωτήσεις που συνθέτουν κάθε κλίμακα
της αναθεωρημένης έκδοσης του Τεστ
Εργασιακών Αξιών**

Δόξα, Φήμη, Γόητρο	Ελεύθερος Χρόνος	Περιβάλλον Εργασίας	Επαφή με Ανθρώπους	Οικονομικές Απολαβές	Δημιουργικότητα Καινοτομία	Ανεξαρτησία	Μετακινήσεις, Ταξίδια	Υγεία, Διοίκηση
35	37	48	22	53	31	20	36	55
17	34	59	46	41	12	30	50	44
27	58	25	14	32	2	11	61	4
54	47	6	9	13	21	1	8	15
7	51	43	38	3	63	39	23	19
49	62	26			40	52	28	
33	24	57			45			
42	16	64			10			
60	29				5			
	18				56			

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

ΑΝΩΤΑΤΗ
ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣΑ.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
Παράρτημα Ηρακλείου Κρήτης**ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑ**

Μάθημα 8ο

**Αυτεπάρκεια
(self-efficacy)**Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Εισαγωγή

Η αυτεπάρκεια (self-efficacy) αποτελεί ένα δομικό συστατικό της κοινωνικογνωστικής θεωρίας και αναφέρεται στην πεποίθηση που έχει το άτομο ότι είναι ικανό να οργανώνει και να πραγματοποιεί αναγκαίες δραστηριότητες για να επιτυγχάνει προκαθορισμένους τύπους ή συγκεκριμένα επίπεδα συμπεριφοράς (Bandura, 1986, 1995), καθώς και στην πεποίθηση του ατόμου ότι είναι ικανό να φέρει σε πέρας ένα συγκεκριμένο έργο (Bandura, 1977).

Η αυτεπάρκεια επιπλέον αναφέρεται στην εκτίμηση εκ μέρους του ατόμου για τη δυνατότητα αποτελεσματικής απόδοσής του σε μια δοκιμασία.

Κλίμακα Αντίληψης Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας Μαθητών (Children's Perceived Occupational Self- efficacy Scale)

Μια κλίμακα επιπλέον που οι Bandura και συν. (2001) χρησιμοποίησαν, για να αξιολογήσουν την αντίληψη της επαγγελματικής αυτεπάρκειας εκ μέρους των μαθητών αναφορικά με τις επαγγελματικές επιδιώξεις τους και την επιλογή καριέρας, είναι η Κλίμακα Αντίληψης Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας Μαθητών (Children's Perceived Occupational Self-efficacy Scale). Η τελική έκδοση της κλίμακας αποτελείται από 69 προτάσεις που περιγράφουν τις ευρέως διαδεδομένες επαγγελματικές επιδιώξεις. Η συγκεκριμένη κλίμακα αναπαριστά ένα μεγάλο εύρος επαγγελματικών δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που παραδοσιακά επιλέγονταν από άντρες ή γυναίκες. Οι επαγγελματικοί ρόλοι παρουσιάζονται σε σχέση με τα σημαντικά καθήκοντα που χαρακτηρίζουν ένα επάγγελμα παρά σε σχέση μόνο με τους τίτλους των επαγγελμάτων και τις συνιστώσες ικανότητες (για παράδειγμα, «να βοηθώ τους επιστήμονες στο εργαστήριο», «να παράγω ιδέες για διαφημιστικά στην τηλεόραση»). Οι μαθητές/τριες καλούνται να απαντήσουν πόσο σίγουροι/ες αισθάνονται ότι μπορούν να μάθουν να ανταποκρίνονται με επιτυχία στα καθήκοντα αυτά.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ Αυτεπάρκειας

- **ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.** Η υποκλίμακα των πρακτικών επαγγελμάτων αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για το βαθμό αυτεπάρκειάς του να αναλαμβάνει και να ολοκληρώνει συγκεκριμένες πρακτικές επαγγελματικές δραστηριότητες.
- **ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.** Η υποκλίμακα των Ερευνητικών επαγγελμάτων αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για το βαθμό αυτεπάρκειάς του να αναλαμβάνει και να ολοκληρώνει συγκεκριμένες ερευνητικές επαγγελματικές δραστηριότητες.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ Αυτεπάρκειας

- **ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.** Η υποκλίμακα των Καλλιτεχνικών επαγγελμάτων αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για το βαθμό αυτεπάρκειάς του να αναλαμβάνει και να ολοκληρώνει συγκεκριμένες καλλιτεχνικές επαγγελματικές δραστηριότητες.
- **ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.** Η υποκλίμακα αυτή αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για το βαθμό αυτεπάρκειάς του στο να αναλαμβάνει και να ολοκληρώνει επαγγέλματα που εμπεριέχουν έντονα το κοινωνικό στοιχείο.

Περιγραφή των Κλιμάκων του Τεστ Αυτεπάρκειας

- **ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.** Η υποκλίμακα αυτή αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για το βαθμό αυτεπάρκειάς του στο να αναλαμβάνει και να ολοκληρώνει συγκεκριμένες επιχειρηματικές επαγγελματικές δραστηριότητες.
- **ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΑ - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.** Η υποκλίμακα αυτή αναφέρεται στην αντίληψη που έχει το άτομο για το βαθμό αυτεπάρκειάς του στο να αναλαμβάνει και να ολοκληρώνει επαγγελματικές δραστηριότητες, οι οποίες έχουν να κάνουν κυρίως με επαγγέλματα γραφείου.

Βαθμολόγηση με το χέρι

Πρακτικά	Ερευνη τικά	Καλλιτεχ νικά	Κοιν ωνικά	Επιχει ρ/κά	Οργανω τικά-Διοικητικά
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	29
19	20	21	22	18	35
24	25	26	27	23	40
30	31	32	33	28	46
36	37	38	44	34	51
41	42	43	49	39	57
47	53	48		45	
52		54		50	
		55		56	

Ερμηνεία

- Τα άτομα που έχουν **υψηλή βαθμολογία** σε μια κλίμακα χαρακτηρίζονται από υψηλή αυτο-εκτίμηση σε σχέση με την ικανότητά τους να ενασχολούνται και να επιτυγχάνουν σε επαγγελματικές δραστηριότητες της συγκεκριμένης κλίμακας και έχουν την πεποίθηση ότι μπορούν να καταφέρουν να ασχοληθούν σχεδόν με όλα τα επαγγέλματα που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.

Ερμηνεία

- Τα άτομα που έχουν **μέτρια βαθμολογία** σε μια κλίμακα, χαρακτηρίζονται από μέτρια αυτοπεποίθηση σε σχέση με την ικανότητά τους να ασχολούνται και να επιτυγχάνουν σε επαγγελματικές δραστηριότητες της κλίμακας αυτής και υπάρχουν επαγγέλματα που πιστεύουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν αλλά και επαγγέλματα που πιστεύουν ότι δεν μπορούν να τα καταφέρουν.

Ερμηνεία

- Τα άτομα που έχουν **χαμηλή βαθμολογία** σε μια κλίμακα χαρακτηρίζονται από χαμηλή αυτο-εκτίμηση σε σχέση με την ικανότητά τους να ασχολούνται και να επιτυγχάνουν σε επαγγελματικές δραστηριότητες της συγκεκριμένης κλίμακας και έχουν την πεποίθηση ότι δεν μπορούν να τα καταφέρουν σχεδόν σε κανένα επάγγελμα από αυτά που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία.

Ερμηνεία

- Τα αποτελέσματα του *Τεστ Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας* θα πρέπει να αξιολογούνται σε σχέση πάντα με διαθέσιμες πληροφορίες γύρω από το τεστ ενδιαφερόντων, τις επιτυχίες του ατόμου στο σχολείο, τις εξωσχολικές και εργασιακές εμπειρίες, αλλά και τη ζωή του/της μαθητή/τριας διότι τότε η αίσθηση της αυτεπάρκειας που προκύπτει από μετρήσεις επαγγελματικής αυτεπάρκειας έχει μεγαλύτερο νόημα. Η πεποίθηση της αυτεπάρκειας, μάλιστα, μπορεί να αλλάξει με το πέρασμα του χρόνου, κάτι που ο/η σύμβουλος θα πρέπει να έχει κατά νου στη συμβουλευτική διαδικασία. Η ωρίμανση των ατόμων τα οδηγεί στην απόκτηση περισσότερης εργασιακής εμπειρίας και στη συλλογή περισσότερων πληροφοριών για τα επαγγέλματα και τις εργασιακές διεξόδους, με αποτέλεσμα η πεποίθηση της επαγγελματικής αυτεπάρκειας των ατόμων να αυξάνεται.

Ερμηνεία

Η μεταβολή της επαγγελματικής αυτεπάρκειας μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα ο μαθητής, τις βαθμολογίες του οποίου αξιολογήσαμε πιο πάνω, μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα να θεωρεί ίσως τον εαυτό του επαρκή στα Καλλιτεχνικά Επαγγέλματα. Ο/η σύμβουλος, επίσης, οφείλει να καταστήσει σαφές στους μαθητές/τριες ότι όλα τα επαγγέλματα είναι διαθέσιμα σε αυτούς ανεξάρτητα από το φύλο τους και οφείλει να είναι ευαίσθητος/η σε θέματα όπως, αυτόνομη δικαιοσύνη ανεξαρτήτως φύλου, μεροληψίες υπέρ του ενός φύλου σε σχέση με το άλλο και επαγγελματικά στερεότυπα σε όλες τις δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, συγκεκριμένου τεστ.

Ερμηνεία

Τέλος, η πεποίθηση της αυτεπάρκειας αποτελεί μέρος της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Επομένως, ο/η σύμβουλος οφείλει να βοηθήσει το άτομο να ανακαλύψει τα επόμενα βήματα στη διαδικασία της επαγγελματικής του ανάπτυξης, παρέχοντας την κατάλληλη υποστήριξη, ώστε να κάνει χρήση των αποτελεσμάτων του *Τεστ Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας* με στόχο την παραπέρα διερεύνηση επαγγελματικών ευκαιριών. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να χρησιμοποιήσουν το κριτικό αναπτυξιακό μοντέλο και την περίπτωση του Αλέξη ως σημαντικό παράδειγμα για την αξιολόγηση της επαγγελματικής αυτεπάρκειας, ώστε να μην εγκλωβίσουν το άτομο στη λογική της υποχρέωσης να ασπαστεί κατά γράμμα τα αποτελέσματα του.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ - ΤΕΣΤ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΥΤΕΠΑΡΚΕΙΑΣ (ΤΕΠΑ)

Προσωπικά Στοιχεία Μαθητή :

Όνομα : κκ
 Επίθετο : κ
 Φύλο : **Κορίτσι**
 Ηλικία : 17
 Σχολείο : κ
 Τάξη : κ

Στοιχεία Τεστ :

Όνομα : **ΤΕΣΤ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΥΤΕΠΑΡΚΕΙΑΣ**
 Πλήθος Ερωτήσεων : 57
 Κατακάρτηση : 12/3/2007 8:03:22 μμ

Αποτελέσματα :

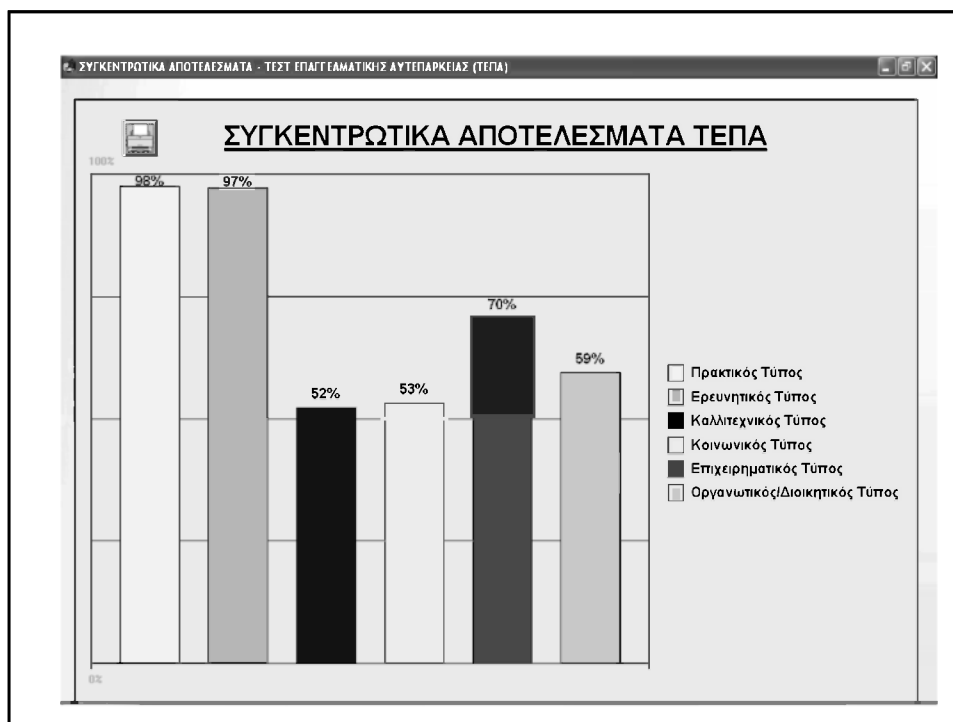
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ :

- ΠΡ : ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ
- ΕΡ : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ
- ΚΑ : ΚΑΛΙΓΕΧΝΙΚΟΣ
- ΚΟ : ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ
- ΕΠ : ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ
- Ο/Δ : ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΟΣ/ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ

ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ (ΠΡ-ΕΡ-ΕΠ)

ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΕΠΑ

ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΕΣ ΤΕΠΑ



Συμπεράσματα

Τα αποτελέσματα του *Τεστ Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας* θα πρέπει να αξιολογούνται σε σχέση πάντα με διαθέσιμες πληροφορίες γύρω από το τεστ ενδιαφερόντων, τις επιτυχίες του ατόμου στις σπουδές, τις εξωσχολικές και εργασιακές εμπειρίες, αλλά και τη ζωή του ατόμου διότι τότε η αίσθηση της αυτεπάρκειας που προκύπτει από μετρήσεις επαγγελματικής αυτεπάρκειας έχει μεγαλύτερο νόημα. Η πεποίθηση της αυτεπάρκειας, μάλιστα, μπορεί να αλλάξει με το πέρασμα του χρόνου, κάτι που ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει κατά νου στη συμβουλευτική διαδικασία. Η ωρίμανση των ατόμων τα οδηγεί στην απόκτηση περισσότερης εργασιακής εμπειρίας και στη συλλογή περισσότερων πληροφοριών για τα επαγγέλματα και τις εργασιακές διεξόδους, με αποτέλεσμα η πεποίθηση της επαγγελματικής αυτεπάρκειας των ατόμων να αυξάνεται. Η μεταβολή της επαγγελματικής αυτεπάρκειας μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα το άτομο, τις βαθμολογίες του οποίου αξιολογήσαμε πιο πάνω, μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα να θεωρεί ίσως τον εαυτό του επαρκή στα Καλλιτεχνικά Επαγγέλματα.

Συμπεράσματα

Ο σύμβουλος, επίσης, οφείλει να καταστήσει σαφές στους συμβουλευόμενους ότι όλα τα επαγγέλματα είναι διαθέσιμα σε αυτούς ανεξάρτητα από το φύλο τους και οφείλει να είναι ευαίσθητος/η σε θέματα όπως, αυτόνομη δικαιοσύνη ανεξαρτήτως φύλου, μεροληψίες υπέρ του ενός φύλου σε σχέση με το άλλο και επαγγελματικά στερεότυπα σε όλες τις δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Τέλος, η πεποίθηση της αυτεπάρκειας αποτελεί μέρος της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Επομένως, ο/η σύμβουλος οφείλει να βοηθήσει το άτομο να ανακαλύψει τα επόμενα βήματα στη διαδικασία της επαγγελματικής του ανάπτυξης, παρέχοντας την κατάλληλη υποστήριξη, ώστε να κάνει χρήση των αποτελεσμάτων του *Τεστ Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας* με στόχο την παραπέρα διερεύνηση επαγγελματικών ευκαιριών.



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΑ

Μάθημα 9ο

Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης

Αντωνίου Θεόδωρος
ΚΕ.ΣΥ.Π. Ηρακλείου

Απόφαση

- Είναι η μετά από σκέψη επιλογή του πρακτέου.
- Η επιλογή κάποιας ή κάποιων από τις εναλλακτικές ενέργειες που είναι στη διάθεσή μας για την αντιμετώπιση κάποιου συγκεκριμένου προβλήματος.
- Οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται εν κενώ αλλά υπό συνθήκες οι οποίες είναι η βεβαιότητα (certainty), η διακινδύνευση (risk) και η αβεβαιότητα (uncertainty).

Απόφαση

- **Βεβαιότητα:** Υπάρχει η απαραίτητη, πλήρης και αξιόπιστη πληροφόρηση και οι σχέσεις αιτίας – αιτιατού είναι εξακριβωμένες.
- **Διακινδύνευση:** δεν μπορεί να προβλεφθεί επακριβώς το αποτέλεσμα της απόφασης, αλλά το άτομο διαθέτει αρκετή (όχι όμως πλήρη) πληροφόρηση ώστε να είναι σε θέση να προβλέψει την πιθανότητα η απόφαση να οδηγήσει στη λύση του προβλήματος.
- **Αβεβαιότητα:** υπάρχει ευάριθμη πληροφόρηση σχετικά με τις εναλλακτικές αποφάσεις και τα αποτελέσματά τους και γίνεται έτσι πασιφανές ότι αυτή η περίπτωση παρουσιάζει τις μεγαλύτερες δυσκολίες.

Ατομικοί παράγοντες:

- προσωπικότητα,
- κίνητρα,
- αυτογνωσία, αυτοεικόνα και αυτοεκτίμηση του ατόμου,
- πεποιθήσεις,
- στάσεις και οι αξίες του ατόμου,
- ατομικές ανάγκες.

Έξω-ατομικοί παράγοντες:

- η οικογένεια,
- το σχολείο,
- διάφορες πληροφορίες,
- το κοινωνικό σύνολο,
- το πνεύμα της εποχής,
- διάφορες τυχαίες καταστάσεις.

Παράγοντες σχετικοί με την απόφαση

- ποιότητα και ποσότητα πληροφορίας,
- βαθμός αβεβαιότητας,
- πίεση χρόνου,
- δυνατότητα αναστρεψιμότητας,
- πιθανές συνέπειες της απόφασης

Τα συχνότερα λάθη κατά τη λήψη αποφάσεων σχετίζονται με

- ελλιπή πληροφόρηση,
- μη επαρκή γνώση του εαυτού,
- υπερβολική εμπιστοσύνη στον εαυτό ή υποτίμησή του,
- λανθασμένες κρίσεις και εκτιμήσεις

Στάδια λήψης απόφασης:

- Μελέτη και κατανόηση του αντικειμένου της απόφασης ή του προβλήματος.
- Συνειδητοποίηση της σπουδαιότητας της συγκεκριμένης απόφασης από το ίδιο το άτομο
- Συλλογή στοιχείων και πληροφοριών σχετικά με το αντικείμενο με το οποίο συνδέεται η απόφαση και ανάλυση / μελέτη όλων των δυνατών πτυχών του
- *Εξέταση των πιθανών εναλλακτικών λύσεων ή κατευθύνσεων.*
- Μελέτη των ενδεχόμενων δυσκολιών στην περίπτωση επιλογής μιας ορισμένης κατεύθυνσης.

Στάδια λήψης απόφασης:

- Εξέταση των τομέων στους οποίους το άτομο παρουσιάζει ιδιαίτερες δυνατότητες και ικανότητες, καθώς επίσης και αδυναμίες, με στόχο να τις βελτιώσει.
- Πρόβλεψη των πιθανών θετικών ή αρνητικών συνεπειών που θα προέκυπταν από την υλοποίηση της απόφασης.
- Αξιολόγηση της σημασίας της κάθε έκβασης με βάση κάποιες προτεραιότητες του ατόμου.
- Επιλογή της εναλλακτικής κατεύθυνσης με τα περισσότερα πλεονεκτήματα.
- Επιδίωξη για τη δοκιμαστική εφαρμογή της απόφασης, όταν αυτό δεν είναι αδύνατον.

Θεωρίες ή Μοντέλα Επαγγελματικών Αποφάσεων (Career Decision Theories).

- Οι θεωρίες - μοντέλα λήψης αποφάσεων είναι εστιασμένα στη διαδικασία και στα στάδια λήψης μιας απόφασης, αλλά και στον τρόπο με τον οποίο το άτομο συμπεριφέρεται όταν παίρνει αποφάσεις. Η διαδικασία λήψης απόφασης έχει πολλά κοινά στοιχεία με τη διαδικασία επίλυσης προβλήματος.

Θεωρίες ή Μοντέλα λήψης απόφασης

- **Κανονιστικά:** εξετάζουν το «πώς πρέπει» να αντιμετωπίζονται τα προβλήματα, εστιάζουν δηλαδή στον τρόπο με τον οποίο πρέπει να λαμβάνονται οι αποφάσεις, ώστε να επιτυγχάνεται η μεγιστοποίηση της ωφέλειας.
- **Περιγραφικά:** εξετάζουν το «πώς συνήθως γίνεται», εστιάζουν δηλαδή στην περιγραφή του τρόπου με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις.

Περιγραφικά Μοντέλα

- **Μοντέλο προσδοκιών του Vroom (1964).**
 - Ο Vroom χρησιμοποιεί δύο λέξεις-κλειδιά κατά την ανάπτυξη της θεωρίας του: **σθένος**, το οποίο μπορεί να εξισωθεί με τις προτιμήσεις και προσδοκίες, που αποτελούν την πίστη ότι οι επιλογές μπορεί να πραγματοποιηθούν.
 - Η **δύναμη ή πίεση** να ληφθεί μια συγκεκριμένη απόφαση συνδέεται ευθέως με το σθένος και τη δύναμη των προσδοκιών.
 - Οι δύο αυτές πλευρές της θεωρίας είναι κρίσιμες για τη λήψη κάθε απόφασης και αλληλεπιδρούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας.

Περιγραφικά Μοντέλα

- Μοντέλο σύγκρουσης των Janis & Mann (1977).
 - Οι Janis & Mann (1977) υποθέτουν ότι επέρχεται σύγκρουση όποτε ένα άτομο έρχεται αντιμέτωπο με την ανάγκη για λήψη μιας απόφασης, η οποία επιφέρει άγχος και αβεβαιότητα.
 - Το άτομο θα προσπαθήσει να συλλέξει πληροφορίες για τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις που έχει και θα ζυγίσει τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της καθεμιάς.
 - Αυτός θεωρείται ο καλύτερος τρόπος για να ληφθεί μια σωστή απόφαση.

Κανονιστικά Μοντέλα

- Σύμφωνα με το μοντέλο του Mitchell (1975), το άτομο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση προσπαθεί να ταιριάξει την υπάρχουσα κατάσταση με την ιδανική κατ' αυτόν κατάσταση και επιλέγει την εναλλακτική λύση που προσομοιάζει στην ιδανική αυτή κατάσταση. Ο Mitchell διακρίνει τέσσερα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη από το άτομο που πρόκειται να λάβει μια απόφαση:
 - Οριστικοί περιορισμοί είναι οι παράγοντες που πρέπει να υπάρχουν ή να μην υπάρχουν, προκειμένου η απόφαση να είναι βιώσιμη.
 - Τα αρνητικά χαρακτηριστικά είναι μη επιθυμητές πλευρές της απόφασης.
 - Τα θετικά χαρακτηριστικά είναι επιθυμητές πλευρές της απόφασης.
 - Τα ουδέτερα χαρακτηριστικά είναι αδιάφορες πλευρές της απόφασης.
- Το άτομο που θα λάβει την απόφαση χρησιμοποιεί αυτά τα στοιχεία με ποικίλους τρόπους, όπως συγκρίνοντας μόνο τα θετικά χαρακτηριστικά, σκεπτόμενος μόνο τις εναλλακτικές λύσεις, ζυγίζοντας τα θετικά με τα αρνητικά χαρακτηριστικά, απορρίπτοντας μια εναλλακτική λύση μόνο για τα αρνητικά της, και άλλους συνδυασμούς.

Κανονιστικά Μοντέλα (Απόρριψη με βάση τα χαρακτηριστικά, Tversky)

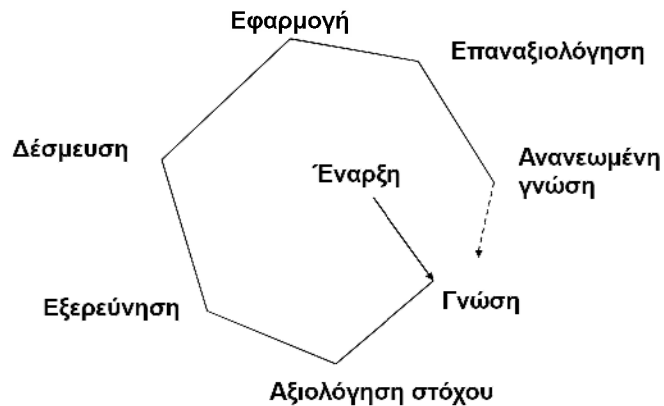
- Η προσέγγιση αυτή εστιάζει ταυτόχρονα σε όλες τις επιλογές, με κάθε επιλογή να εμπεριέχει μια ποικιλία χαρακτηριστικών. Στο μοντέλο αυτό το κάθε χαρακτηριστικό (π.χ. η ασφάλεια που παρέχει το επάγγελμα) ζυγίζεται για την κάθε εναλλακτική λύση και οι συνδυασμοί που αποτυγχάνουν να ικανοποιήσουν τις ελάχιστες προδιαγραφές του ατόμου απορρίπτονται.

Κανονιστικά Μοντέλα

- **Μοντέλο** (pre-screening, in-depth exploration and choice) **PIC**, Gati & Asher (2001).
Στάδια :
 - **διερευνητικό**, είναι να εντοπίσει ένα μικρό αριθμό «υποσχόμενων» εναλλακτικών, που θα συνάδουν με τις προτιμήσεις του ατόμου. Περιλαμβάνει μια αλληλουχία αποκλεισμού εναλλακτικών, που θα λαμβάνει υπόψη τις προτιμήσεις του ατόμου ως προς τα ζητήματα σταδιοδρομίας, που έχουν μεγαλύτερο βάρος για τον ίδιο.
 - **σε βάθος εξερεύνησης**, είναι να συλλεχθούν περιεκτικές πληροφορίες σχετικά με κάθε μία από τις «υποσχόμενες» εναλλακτικές και να επαληθευτεί η καταλληλότητά τους. Οι πληροφορίες αυτές επιτρέπουν στο άτομο να εξετάσει εάν η κάθε εναλλακτική πραγματικά συνάδει με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του και εάν το άτομο ικανοποιεί τις απαιτήσεις της.
 - **της λήψης απόφασης**, είναι να εντοπίσει την καταλληλότερη εναλλακτική. Αυτό γίνεται συγκρίνοντας τις κατάλληλες εναλλακτικές, εστιάζοντας στις πλευρές κατά τις οποίες αυτές διαφέρουν.

Ο ΚΥΚΛΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Ο Κύκλος της απόφασης



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

- Η τάση κάποιων ατόμων να παρουσιάζουν αβεβαιότητα στην επαγγελματική επιλογή σε σχέση με κάποια άλλα που ανταποκρίνονται με σταθερότητα

Ο επαγγελματικά αναποφάσιστος

....

- Διαφέρει από το άτομο που θεωρείται αναποφάσιστο γενικότερα.
- Το αναποφάσιστο άτομο εμφανίζει μια σταθερή αδυναμία στη λήψη αποφάσεων ακόμα κι όταν οι συνθήκες που πλαισιώνουν τη διαδικασία της επιλογής θεωρούνται πρόσφορες

Παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας

- Προβλήματα επαγγελματικής ταυτότητας
- Έλλειψη εκπαιδευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης
- Προσωπικά ή περιβαλλοντικά προβλήματα
- Έλλειψη αυτογνωσίας
- Άγχος επαγγελματικής επιλογής

Στην ελληνική πραγματικότητα

(Αργυροπούλου, 2004)

- Αποφασισμένοι
- Πολυδυναμικοί
- Αναποφάσιστοι

Αποφασισμένοι

- Αντιμετωπίζουν τα λιγότερα προβλήματα στη λήψη αποφάσεων σε σχέση με τους υπόλοιπους μαθητές
- Αισθάνονται αρκετή σιγουριά στη διαδικασία λήψης απόφασης
- Διακρίνονται από αυξημένη διερεύνηση του εαυτού και του περιβάλλοντος
- Δυσκολεύονται να καταλήξουν στην επιλογή τους

Πολυδυναμικοί

- Δυσκολεύονται να κάνουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές επειδή έχουν αυξημένα ενδιαφέροντα
- Διερευνούν ως ένα βαθμό πιθανές ευκαιρίες κι λύσεις αλλά δεν μπορούν να τις εντάξουν στα ενδιαφέροντά τους

Αναποφάσιστοι

- Χαρακτηρίζονται από ανεπαρκή γνώση των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων,
- Ως συνέπεια, δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν τη διαδικασία επιλογής

Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων

Έλλειψη Σαφήνειας Ενδιαφερόντων	Ανόρθμη Αντιμετώπιση Σταδιοδρομίας	Εμπόδια από Οικογενειακό Περιβάλλον
1	8	2
3	10	5
4	14	7
6	16	18
9	17	21
11	19	23
12	22	
13		
15		
20		

Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων - Έλλειψη Σαφήνειας Ενδιαφερόντων

- Ο παράγοντας Έλλειψη Σαφήνειας Ενδιαφερόντων αποτυπώνει την αδυναμία του ατόμου να προσδιορίσει τα κυρίαρχα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα και συνακόλουθα την απουσία διαύγειας όσον αφορά την επαγγελματική του ταυτότητα. Η αδυναμία αυτή κυμαίνεται από άτομο σε άτομο ανάλογα με τις απαντήσεις τους και κατ' επέκταση τη βαθμολογία τους.
- **Χαμηλή βαθμολογία:** Τα άτομα που έχουν χαμηλή βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα, φαίνεται ότι είναι ικανά να παίρνουν επαγγελματικές αποφάσεις και τα καταφέρνουν να προσδιορίσουν τα κυρίαρχα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα αλλά και την επαγγελματική τους ταυτότητα. Ακολουθεί ένα παράδειγμα απεικόνισης χαμηλής βαθμολογίας σε αυτήν την κλίμακα.
- **Μέτρια βαθμολογία:** Τα άτομα με μέτρια βαθμολογία χαρακτηρίζονται από μέτρια έλλειψη σαφήνειας ενδιαφερόντων σε σχέση με την ικανότητά τους να παίρνουν επαγγελματικές αποφάσεις. Δυσκολεύονται να προσδιορίσουν τα κυρίαρχα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα αλλά και την επαγγελματική τους ταυτότητα (δηλαδή, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις αξίες τους).
- **Υψηλή βαθμολογία:** Άτομα με υψηλή βαθμολογία χαρακτηρίζονται από μεγάλη έλλειψη σαφήνειας ενδιαφερόντων σε σχέση με την ικανότητά τους να παίρνουν επαγγελματικές αποφάσεις. Αδυνατούν να προσδιορίσουν τα κυρίαρχα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα αλλά και την επαγγελματική τους ταυτότητα (δηλαδή, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις αξίες τους).

Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων -Ανώριμη Αντιμετώπιση Σταδιοδρομίας

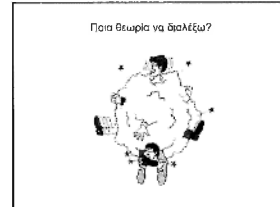
- Η βαθμολογία ενός ατόμου στην υποκλίμακα Ανώριμη Αντιμετώπιση Σταδιοδρομίας διερευνά το βαθμό σημαντικότητας του ρόλου της σταδιοδρομίας στη ζωή του.
- **Χαμηλή βαθμολογία:** Τα άτομα που συγκεντρώνουν χαμηλή βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα τις περισσότερες φορές αναγνωρίζουν ως σημαντικό το ρόλο της εργασίας στη ζωή τους και η διερεύνηση και αξιολόγηση άλλων πτυχών της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και ταυτότητας είναι πιθανό να αποβεί ουσιαστική, αφού τα άτομα επενδύουν στο συγκεκριμένο ρόλο.
- **Μέτρια βαθμολογία:** Μέτρια βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα χαρακτηρίζει άτομα που αναγνωρίζουν το ρόλο της εργασίας στη ζωή τους ως μέτρια σημαντικό, με αποτέλεσμα να επενδύουν λίγο χρόνο στη διερεύνηση και αξιολόγηση άλλων πτυχών της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και ταυτότητας.
- **Υψηλή βαθμολογία:** Τα άτομα που έχουν υψηλή βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα, χαρακτηρίζονται από μια υπερβολικά ανώριμη αντιμετώπιση της σταδιοδρομίας τους. Δεν αναγνωρίζουν σε καμία περίπτωση ως σημαντικό το ρόλο της εργασίας στη ζωή τους και η διερεύνηση και αξιολόγηση άλλων πτυχών της επαγγελματικής τους ανάπτυξης και ταυτότητας είναι πιθανό να αποβεί ανούσια ή ακόμη και ανακριβής, αφού τα άτομα αυτά δεν έχουν επενδύσει στο συγκεκριμένο ρόλο.

Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων - εμπόδια από το Οικογενειακό Περιβάλλον

- Η βαθμολογία ενός ατόμου στην υποκλίμακα Εμπόδια από το Οικογενειακό Περιβάλλον διερευνά την ύπαρξη εμποδίων από το οικογενειακό και το κοινωνικό περιβάλλον αναφορικά με την υλοποίηση της επαγγελματικής του προτίμησης.
- **Χαμηλή βαθμολογία:** Η χαμηλή βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα χαρακτηρίζει τα άτομα που δεν αντιμετωπίζουν αντιρρήσεις από τους γονείς τους όσον αφορά στα επαγγέλματα που πραγματικά τους αρέσουν.
- **Μέτρια βαθμολογία:** Τα άτομα που έχουν μέτρια βαθμολογία σε αυτή την κλίμακα, αντιμετωπίζουν λίγα εμπόδια και αντιρρήσεις από το οικογενειακό και το κοινωνικό περιβάλλον αναφορικά με την υλοποίηση της επαγγελματικής του προτίμησης.
- **Υψηλή βαθμολογία:** Υψηλή βαθμολογία ενός ατόμου σε αυτή την κλίμακα σημαίνει ότι υπάρχουν τεράστιες αντιρρήσεις από τους γονείς τους όσον αφορά στα επαγγέλματα που πραγματικά τους αρέσουν.

Αντί Επιλόγου

- Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας αντιμετωπίζει σοβαρά διλήματα κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής με την οποία προσπαθεί να βοηθήσει τον πελάτη να λάβει μια απόφαση.
- Είναι πιθανόν κάποιο από τα μοντέλα που περιγράφηκαν να ταιριάζει σε κάποια άτομα ή περιστάσεις περισσότερο, ενώ κάποιο άλλο να είναι περισσότερο ικανοποιητικό σε κάποιες άλλες συνθήκες.
- Ο σύμβουλος πρέπει να επιλέξει ποιο μοντέλο θα είναι περισσότερο χρήσιμο στο άτομο που καλείται να βοηθήσει.



Αντί Επιλόγου

- Η δυσκολία του κάθε συμβούλου έγκειται στην αδυναμία να είναι βέβαιος για τα χαρακτηριστικά του πελάτη του (όπως για τα κίνητρά του, την αυτογνωσία και τις αξίες του).
- Σε κάθε περίπτωση, ο σύμβουλος θα πρέπει να επιλέξει ένα μοντέλο ή ένα συνδυασμό μοντέλων, τον οποίο θα θεωρήσει κατάλληλο.
- Η παρέμβασή του όμως πρέπει να περιορίζεται σε ρόλο καθοδηγητικό, συντονιστικό, υποστηρικτικό και διευκολυντικό.
- Τις αποφάσεις τις παίρνει το ίδιο το άτομο.

