

# Κοινωνιο-γνωστική θεωρία επιλογής επαγγέλματος

Άννα Τσιμπουκλή, Επικ. Καθηγήτρια

Διά βίου μάθηση, δυναμική ομάδας και Εκπαίδευση Ενηλίκων

ΠΤΔΕ, ΕΚΠΑ



# Κοινωνιο-γνωστική Θεωρία Επιλογής Επαγγέλματος

Σύγχρονη προσέγγιση  
Κοινά στοιχεία από θεωρίες Super και Holland.

Εστίαση πώς τα άτομα  
(α) αναπτύσσουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα  
(β) κάνουν επαγγελματικές επιλογές  
(γ) επιτυγχάνουν στο χώρο εργασίας σταθερότητα και  
(δ) νιώθουν ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον.

# Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης (Bandura, 1986)

Σύνθετη αλληλεπίδραση μεταξύ ατόμου, συμπεριφοράς και περιβάλλοντος

Αλληλεπίδραση ανάμεσα σε:

- γνωστικούς-ατομικούς παράγοντες,
  - πεποιθήσεις αυτό-αποτελεσματικότητας,
  - προσδοκίες για το αποτέλεσμα και
  - προσωπικοί στόχοι
-

## Πεποιθήσεις αυτό-αποτελεσματικότητας

“Η κρίση των ίδιων των ανθρώπων αναφορικά με την ικανότητα τους να οργανώνουν και να πράττουν προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους τους” (Bandura, 1986, p. 391).

Οι πεποιθήσεις αυτές καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό τις σκέψεις και πράξεις των ανθρώπων (Bandura, 1986).

Η αυτό-αποτελεσματικότητα δεν είναι ένα συνολικό χαρακτηριστικό όπως η αυτό-εκτίμηση με την οποία συχνά συγχέεται.



## Πεποιθήσεις αυτό-αποτελεσματικότητας

Αφορά ένα σύνολο πεποιθήσεων για τον εαυτό που σχετίζονται με συγκεκριμένους τομείς δράσεων και λειτουργίας.

Ένα άτομο μπορεί να αισθάνεται πολύ αποτελεσματικό όταν παίζει π.χ. πιάνο ή μπάσκετ και πολύ λιγότερο αποτελεσματικό σε πρακτικές εργασίες ή στη φυσική.

**ΣΥΖΗΤΗΣΗ:** Πού αισθάνεστε περισσότερο αποτελεσματικός/η και που λιγότερο αποτελεσματικός/ή

# Ενδοπροσωπικές Δεξιότητες



# ΕΝΔΟΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΑΙΣΘΗΜΑ ΕΠΑΡΚΕΙΑΣ

Η ικανότητα να «νιώθεις αρκετά καλός/ή» σχετίζεται με:

- την ορθή αντίληψη της αυτό- αποτελεσματικότητας

- τη θετική αυτοεκτίμηση.

Για να νιώθουμε «επαρκείς» θα πρέπει να αποδεχθούμε περιορισμούς της κατάστασης καθώς και το βαθμό του ελέγχου που έχουμε σε αυτή.

Ενδοπροσωπικές  
Δεξιότητες



# Η ρίζα των πεποιθήσεων

---

(1) προσωπικά επιτεύγματα

(2) ενισχυτική μάθηση

(3) κοινωνική πειθώ και

(4) φυσιολογικές και σωματικές καταστάσεις (Bandura, 1997).

- Η επίδραση των τεσσάρων παραγόντων εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως και από τον τρόπο με τον οποίο κάθε άτομο τους ερμηνεύει .
- Τα επιτεύγματα του παρελθόντος συχνά έχουν τη μεγαλύτερη επίδραση στην αυτό-αποτελεσματικότητα (π.χ. επιτυχία στα μαθηματικά ενισχύει την αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας/αποτυχία την αποδυναμώνει).



# Προσδοκίες Αποτελέσματος

---

- Πεποιθήσεις για τις συνέπειες ή τα αποτελέσματα μίας συγκεκριμένης συμπεριφοράς
- Η αυτό-αποτελεσματικότητα αναφέρεται στις πεποιθήσεις για τις προσωπικές ικανότητες (π.χ. μπορώ να το κάνω;)
- Οι προσδοκίες αποτελεσματικότητας αφορούν τις φαντασιωτικές επιπτώσεις των πράξεων (π.χ. εάν το κάνω, τι θα συμβεί;)
- Τρία είδη προσδοκιών αποτελεσματικότητας Bandura (1986)
  - Προσμονή για σωματικά, κοινωνικά και αυτό-αξιολογικά αποτελέσματα.
  - Η αυτό-αποτελεσματικότητα και οι προσδοκίες αποτελέσματος βοηθούν να αναδειχθούν σημαντικές πλευρές της ανθρώπινης συμπεριφοράς που αφορούν τις δραστηριότητες που τα άτομα επιλέγουν και αυτές που αποφεύγουν

# Αυτό-αποτελεσματικότητα και επιλογή επαγγέλματος

---

Ίσως ο πιο σημαντικός παράγοντας επίδρασης σε πολλές καταστάσεις όπου απαιτούνται σύνθετες δεξιότητες ή δαπανηρές ή δύσκολες αποφάσεις (π.χ. να γίνω γιατρός)

---

Σε αυτές τις περιπτώσεις τα άτομα μπορεί να έχουν θετικές προσδοκίες αποτελεσματικότητας (π.χ. ως γιατρός θα βοηθάω άλλους και θα τύχω αναγνώρισης) ή να αποφεύγουν συγκεκριμένες επιλογές εάν αμφιβάλλουν για τις ικανότητές τους (π.χ. δεν είμαι καλός στις επιστήμες).

---

Ωστόσο, μπορεί κάποιος να οραματιστεί σενάρια όπου η αυτό-αποτελεσματικότητα να είναι υψηλή αλλά οι προσδοκίες για το αποτέλεσμα να είναι χαμηλές (π.χ. μία γυναίκα καλή στα μαθηματικά αλλά που δεν αποφασίζει να ακολουθήσει αυτή την επιλογή γιατί θεωρεί ότι δεν θα προτιμηθεί στον επαγγελματικό χώρο).

## Προσδοκίες αποτελέσματος για διαφορετικούς επαγγελματικούς και εκπαιδευτικούς δρόμους

---

- Ποικιλία άμεσων και έμμεσων μαθησιακών εμπειριών
- Προσωπικές εμπειρίες από το παρελθόν
- Πληροφορίες από άλλους (π.χ. οικογένεια, φίλοι, ΜΜΕ)
- Η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί επίσης να επηρεάσει τις προσδοκίες για το αποτέλεσμα ειδικά σε καταστάσεις όπου τα αποτελέσματα συνδέονται άμεσα με την ποιότητα της απόδοσης (π.χ. καλά αποτελέσματα σε ένα τεστ οδηγούν σε υψηλούς βαθμούς και σε ακόμη καλύτερα αποτελέσματα).
- Αυτό συμβαίνει επειδή οι άνθρωποι περιμένουν θετικά αποτελέσματα και αποφεύγουν τα αρνητικά όταν εκτελούν συγκεκριμένες εργασίες τις οποίες αισθάνονται ικανοί να φέρουν εις πέρας.



# Στόχοι- Κοινωνιογνωστική θεωρία επιλογής επαγγέλματος

---

- **Στόχοι επιλογής:** τι επάγγελμα θα ήθελα να κάνω;
- **Στόχοι απόδοσης:** επίπεδο ή ποιότητα της απόδοσης
- **Προσωπικοί στόχοι:** τι μου αρέσει να κάνω
- Η πρόοδος που οι άνθρωποι αισθάνονται ότι κάνουν στους παραπάνω στόχους τους επηρεάζει **συναισθηματικά**.
- Μπορεί να αισθάνονται **ικανοποιημένοι ή ανικανοποίητοι**
- Μπορεί να αλλάζουν τις **μελλοντικές επιλογές**

# Μοντέλα επιλογής επαγγέλματος

(1) καλλιέργεια ενδιαφερόντων

(2) τρόπος λήψης αποφάσεων

(3) επιδράσεις από την απόδοση και το αποτέλεσμα και

(4) η εμπειρία της ικανοποίησης σε προσωπικό, εκπαιδευτικό και επαγγελματικό επίπεδο

# Μοντέλα Επιλογής Επαγγέλματος-Επιρροές

Η αίσθηση αυτό-  
αποτελεσματικότητας

Οι προσδοκίες  
θετικής απόδοσης

Οι αποφάσεις για την  
επιλογή  
επαγγέλματος

# ΣΥΖΗΤΗΣΗ

---


Ποιες οι επιπτώσεις για τους έφηβους;

---

Πώς μπορεί η οικογένεια και το σχολείο μπορεί να επηρεάσει την επιλογή επαγγέλματος;

---

Ποιες οι συνέπειες για τα άτομα όταν είναι πλέον ενήλικες;



# Συζήτηση – Γιατί χρειάζεται η συμβουλευτική;

Στην ύστερη εφηβεία ή στην αρχή της ενήλικης ζωής ιδανικά οι άνθρωποι

- 1. γνωρίζουν και εκτιμούν τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τα ταλέντα τους
  - 2. κατανοούν πώς αυτά ανταποκρίνονται στις εν δυνάμει επαγγελματικές επιλογές
  - 3. έχουν καθαρούς στόχους ή επιλογές που συνδέουν τα ταλέντα τους με διάφορες επαγγελματικές εναλλακτικές λύσεις
-



## Γιατί χρειάζεται η Συμβουλευτική;

4. Έχουν επαρκείς δεξιότητες για να παίρνουν αποφάσεις, να θέτουν στόχους και να διαχειρίζονται τους στόχους τους

5. έχουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον που ενθαρρύνει, στηρίζει οικονομικά, προσφέρει πρότυπα μοντέλα ρόλων και θέτει ελάχιστα εμπόδια στην επίτευξη των στόχων και

6. διαθέτουν χαρακτηριστικά προσωπικότητας (χαμηλή αρνητικότητα και υψηλή συνειδητοποίηση) που γενικά βοηθούν στη λήψη αποφάσεων, μειώνουν την γενικότερη αμφιθυμία και αναποφασιστικότητα και αυξάνουν τις πιθανότητες επίτευξης των στόχων και των σχεδίων.

# ΦΥΛΟ

---

Κοινωνικοποίηση- Επαγγέλματα

---

Αυτό-αποτελεσματικότητας -προσδοκίες για το αποτέλεσμα

---

Προκαταλήψεις

---

Διαφοροποίηση των δύο φύλων ως προς τα επαγγέλματα

---

Προκαταλήψεις για το ποιο επάγγελμα είναι 'σωστό' για ποιο άτομο

# Μοντέλο Επιλογής-Choice model

---

Η επιλογή επαγγέλματος δεν είναι ένα στατικό γεγονός αλλά μάλλον μέρος μιας ευρύτερης δυναμικής διεργασίας.

---

Προηγείται η αυτό-αποτελεσματικότητα, οι προσδοκίες για το αποτέλεσμα, τα ενδιαφέροντα και οι δεξιότητες σε διαφορετικούς τομείς.

---

Ορισμένες επιλογές επαγγέλματος γίνονται ελκυστικές και σημαντικές για ένα άτομο και άλλες λιγότερο ελκυστικές

---

Όταν γίνουν οι αρχικές επιλογές καριέρας δε σημαίνει ότι δε μπορεί να γίνουν και αλλαγές

---

Νέα επαγγέλματα ή παρακλάδια του ίδιου επαγγέλματος, εμπόδια (π.χ. γυάλινη οροφή), ατυχίες,

---

Αλλαγή στις αξίες και στις προτεραιότητες.

---

Η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί μία **διεργασία** στην οποία επιδρούν πολλοί παράγοντες και υπάρχουν πολλά σημεία επιλογής



# Μοντέλος Επιλογής

---

Η αρχική επιλογή αποτελείται από τρία διακριτά μέρη:

---

Έκφραση της αρχικής επιλογής (ή στόχου) για ένταξη σε ένα συγκεκριμένο πεδίο

---

Ανάληψη δράσης αναφορικά με την εφαρμογή των στόχων (π.χ. εγγραφή σε συγκεκριμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα) και

---

Επακόλουθες εμπειρίες απόδοσης (π.χ. επιτυχίες και αποτυχίες) που επηρεάζουν τις μελλοντικές επιλογές ενός ατόμου.

# Η σχέση ατόμου-περιβάλλοντος

- Οι άνθρωποι δεν επιλέγουν μόνοι τους επαγγέλματα
- Οι επαγγελματικοί χώροι επίσης επιλέγουν ανθρώπους
- Εξαρτάται πώς το περιβάλλον υποδέχεται ένα άτομο και πώς κρίνει τις ικανότητες του αναφορικά με τις εργασιακές απαιτήσεις
- Το περιβάλλον ‘διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις ποιος κάνει τι και που, για πόσο διάστημα και με ποιες αμοιβές’ (Lent & Sheu, 2010, p. 692).

# Άμεσες Επιδράσεις

---

Ο ρόλος της οικογένειας, ανάλογα με την κουλτούρα

---

Υποστήριξη ή Εμπόδια από το περιβάλλον

---

Δυσκολίες συναισθηματικής ή οικονομικής φύσης

---

Κοινωνικές δομικές ανισότητες και διακρίσεις

---

Επιθετικότητα στο περιβάλλον

---

Υποστήριξη περιβάλλοντος + αδύναμα εμπόδια

---

Επιθετικό περιβάλλον + ισχυρά εμπόδια = δυσκολίες μετασχηματισμού.



# Μοντέλο Απόδοσης

---

Εστιάζει στο επίπεδο ή στην ποιότητα των επιτευγμάτων που μπορεί να επιτύχει ένα πρόσωπο στην εκπαίδευση ή την εργασία και από το βαθμό στον οποίο επιμένει στις επιλογές του ειδικά όταν αντιμετωπίζει εμπόδια.

---

Η έμφαση στην επιμονή ερμηνεύεται ως σταθερότητα στις επιλογές ή ως λειτουργική ικανότητα.

---

Από την πλευρά του περιβάλλοντος η επιμονή αποτελεί σημάδι επιτυχίας επειδή ικανά άτομα θεωρείται ότι θα επιμείνουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και θα επιτύχουν να ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους, να βρουν σταθερή εργασία και να τη διατηρήσουν.

---

Ωστόσο, η επιμονή δε μπορεί να προβλέψει την επάρκεια στην απόδοση γιατί τα άτομα μπορεί να αλλάξουν εκπαιδευτικά ή επαγγελματικά σχέδια για λόγους άλλους από τις ικανότητές τους (π.χ. οικονομικοί λόγοι, μείωση θέσεων εργασίας κλπ.)

# Μοντέλο Ικανοποίησης - ΑΝΟΙΚΤΗ ΣΥΖΗΤΗΣΗ

- Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την ικανότητα των ατόμων να λαμβάνουν ικανοποίηση από το εκπαιδευτικό ή εργασιακό πλαίσιο;

# Γιατί χρειάζεται η Συμβουλευτική;

---

Διεύρυνση των εναλλακτικών επιλογών

---

Συνδυασμός εργασίας με προφίλ ατόμου

---

Αντιμέτωπιση αμφιθυμίας, αίσθησης έλλειψης αυτό- αποτελεσματικότητας και φόβου για το αποτέλεσμα

---

Αντιμέτωπιση των εμποδίων και ανάπτυξη δικτύου υποστήριξης

---

Αντιμέτωπιση φόβων για απόρριψη από την οικογένεια



# Βήματα συμβουλευτικής

---

(α) αποδοχή ότι θα υπάρχουν εμπόδια στην προσπάθεια επίτευξης των επιλογών

---

(β) ανάλυση των τρόπων αντιμετώπισης των εμποδίων

---

(γ) προετοιμασία στρατηγικών αντιμετώπισης των εμποδίων

---

(δ) ανάπτυξη δικτύων υποστήριξης από οικογένεια, φίλους και άλλα σημαντικά πρόσωπα και κοινωνικά δίκτυα

# Κύρια Στρατηγική

---

Ποιες οι πιθανές αποκλίσεις ανάμεσα στις εκτιμήσεις αυτό-αποτελεσματικότητας και στα αντικειμενικά δεδομένα αξιολόγησης των δεξιοτήτων ή της απόδοσης στο παρελθόν.

---

Διαδικασίες παρέμβασης για το είδος των αποκλίσεων που εντοπίζονται

---

Όταν το άτομο έχει αρκετές δεξιότητες αλλά πιστεύει ότι έχει χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα σε ένα συγκεκριμένο πεδίο τότε η συμβουλευτική τον βοηθάει να εκτεθεί σε νέες εμπειρίες, να αξιολογήσει τις εμπειρίες του παρελθόντος και να ερμηνεύσει τις επιτυχίες του παρόντος και του παρελθόντος με τρόπους που προάγουν παρά μειώνουν τις υπάρχουσες ικανότητες.



# Συμβουλευτική για εργασιακή ικανοποίηση

- Πώς ερμηνεύονται οι πηγές ικανοποίησης και δυσαρέσκειας
- Ποιες οι επιθυμητές συνθήκες εργασίας;
- Πώς μπορούν να επιτευχθούν οι επιθυμητοί στόχοι;
- Πώς μπορούν να αναβαθμισθούν οι δεξιότητες ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι, να μειωθεί το άγχος και να συνηγορήσει ο εργαζόμενος υπέρ του εαυτού του ή να διαχειριστεί θέματα συμπεριφοράς που αυξάνουν τη δυσαρέσκεια στο χώρο εργασίας;
- **Συζητήστε πώς μπορεί να αυξηθεί η ικανοποίηση και να μειωθεί η δυσαρέσκεια στο χώρο εργασίας;**

# Προσωπικά ενδιαφέροντα

Τα προσωπικά ενδιαφέροντα είναι αξιόπιστος παράγοντας πρόβλεψης εκπαιδευτικών και εργασιακών επιλογών αλλά όχι ο μόνος

Τα άτομα παραμερίζουν τα ενδιαφέροντα τους για λόγους οικογενειακούς και οικονομικούς ή επειδή αισθάνονται ότι δε θα είναι αποτελεσματικοί στις επιλογές τους.

Η σημασία προώθησης της αυτό-αποτελεσματικότητας είναι σημαντική αλλά πρέπει να στηρίζεται σε ρεαλιστικές βάσεις.

# Πηγές ενίσχυσης της αυτό- αποτελεσματικότητας

Ενίσχυση των ενδιαφερόντων και των δεξιοτήτων του ατόμου και παρεμβάσεις ειδικά σε περιπτώσεις που τα ενδιαφέροντα είναι δύσκολα ανιχνεύσιμα καθώς το άτομο δεν έχει εκτεθεί σε διαφορετικές εμπειρίες

Έκθεση σε ερεθίσματα από το χώρο της εκπαίδευσης και της εργασίας που βοηθάει τα άτομα να κάνουν επιλογές σύμφωνες με τις αρχές τους

Δυνατότητα επιλογών και προαγωγή των προσωπικών στόχων στο εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον με σαφείς, συγκεκριμένους και εφικτούς μικρούς στόχους

Ενθαρρυντικό περιβάλλον, καλή ποιότητα εκπαίδευσης, μείωση των εμποδίων

Αποδοχή των ατομικών διαφορών

Προετοιμασία για την αντιμετώπιση των εμποδίων και δημιουργία υποστηρικτικού πλαισίου στην οικογένεια, στην εκπαίδευση, στην εργασία και στο κοινωνικό περιβάλλον.

Συζητήστε τις πιθανές πηγές ενίσχυσης της αυτό- αποτελεσματικότητας στο σημερινό περιβάλλον.

# Επαγγελματική Εξουθένωση

Τι σημαίνει επαγγελματική  
εξουθένωση;

Πώς εκδηλώνεται;

Ποιος ο ρόλος του εργασιακού  
χώρου;

Τι μπορεί να κάνει το άτομο;