

ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Οι θεωρίες αυτές ασχολούνται με:

- **τις εμπειρίες, τις αξίες, τις γνώσεις και τις δεξιότητες**, με τις οποίες κανείς δομεί την ταυτότητά του,
- **τις λειτουργικές σχέσεις** μεταξύ χρόνου, κοινωνικής δομής και προσωπικών ιδιοτήτων,
- **τη διαδικασία λήψης απόφασης** ως τρόπου, με τον οποίο κανείς εκφράζει την προσωπική του ταυτότητα σε μια επιλογή.

Οι σύγχρονες θεωρίες τείνουν να είναι

- είτε πρωταρχικά **ψυχολογικές** και να εστιάζονται στο άτομο,
- είτε πρωταρχικά **κοινωνιολογικές** και να εστιάζονται στις κοινωνικές μεταβλητές που επηρεάζουν τις αρχικές επιλογές και την ενδεχόμενη επαγγελματική θέση.
- **Καμιά θεωρητική προσέγγιση δε θεωρείται απόλυτα ικανοποιητική**, με αποτέλεσμα οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού να μην έχουν συγκεκριμένες οδηγίες, ώστε να βοηθήσουν τα άτομα από διάφορες κοινωνικο-οικονομικές τάξεις.

Οι θεωρίες της επαγγελματικής ανάπτυξης ταξινομούνται συνήθως σε τρεις κατηγορίες

- ΣΤΙΣ **Ψυχολογικές** θεωρίες
- ΣΤΙΣ **Μη Ψυχολογικές** θεωρίες
- ΣΤΙΣ **Σύνθετες** θεωρίες

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ

- Το κύριο χαρακτηριστικό των **Ψυχολογικών** θεωριών είναι ότι επικεντρώνονται στο ίδιο το άτομο και τονίζουν την εσωτερική κινητήρια δύναμη του ατόμου και το ρόλο του στην επαγγελματική επιλογή.

Οι ψυχολογικές θεωρίες περιλαμβάνουν τις εξής
υποομάδες θεωριών:

- *Ψυχοδυναμικές θεωρίες*
- *Εξελικτικές θεωρίες*
- *Θεωρίες μάθησης*
- *Θεωρίες λήψης απόφασης*

Ψυχοδυναμικές θεωρίες

η βασικότερη υπόθεση των ψυχοδυναμικών θεωριών είναι ότι:

- εξαιτίας των διαφορών στη δομή της προσωπικότητας, τα άτομα αναπτύσσουν **συγκεκριμένες ανάγκες ή κίνητρα** και αναζητούν **ικανοποίηση** αυτών των αναγκών ή κινήτρων μέσω των επαγγελματικών επιλογών.
- Έτσι, υποστηρίζεται ότι οι διαφορετικές εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές περιοχές επιλέγονται από άτομα με διαφορετικό τύπο αναγκών ή με διαφορετικό τύπο προσωπικότητας (Freud, Adler, Maccoby, Roe, Holland, Horrock).

ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ

- ενδιαφέρονται περισσότερο για τη **διαχρονική έκφραση της επαγγελματικής συμπεριφοράς** και τονίζουν τη σημασία της **αυτοαντίληψης**.
- Οι θεωρητικοί του είδους αυτού των θεωριών υποστηρίζουν ότι **«η επαγγελματική επιλογή είναι εξελικτική διαδικασία και δεν είναι μια απλή απόφαση αλλά σειρά αποφάσεων που γίνεται σε μια μεγάλη χρονική περίοδο. Κάθε βήμα σ' αυτή τη διαδικασία έχει σχέση με αυτά που έγιναν και με αυτά που πρόκειται να ακολουθήσουν»**
(Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Herman – 1951).

Θεωρίες μάθησης

- Είναι απόρροια της γενικής θεωρίας μάθησης της συμπεριφοράς, η οποία σχετίζεται κυρίως με την εργασία του Albert Bandura (1977).
- Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι προσωπικότητες των ατόμων και οι διάφορες συμπεριφορές που εκδηλώνουν, δημιουργούνται μάλλον από τις **εμπειρίες μάθησης** του κάθε ατόμου παρά από έμφυτες ψυχικές ή αναπτυξιακές διαδικασίες.

Θεωρίες λήψης απόφασης

- Ο κύριος παράγοντας που διαφοροποιεί αυτά τα μοντέλα από τα άλλα είναι ή έμφαση που δίνουν στη **διαδικασία λήψης απόφασης**.
- Οι θεωρίες αυτές είναι κατά βάση «οικονομικές», με την έννοια ότι το άτομο επιλέγει μια σταδιοδρομία που θα αυξήσει το κέρδος του. Το κέρδος εδώ δεν σημαίνει απαραίτητα χρήματα αλλά ο,τιδήποτε έχει αξία για το άτομο (π.χ. γόητρο, ασφάλεια κτλ.).
- Σε μια τέτοια προσέγγιση αναμένεται ότι το άτομο θα βοηθηθεί να προβλέψει τα αποτελέσματα κάθε εναλλακτικής λύσης. Κατόπιν θα διαλέξει τη λύση που του υπόσχεται τη μεγαλύτερη ανταμοιβή για την επένδυσή του με τη μικρότερη πιθανότητα αποτυχίας.

Μη Ψυχολογικές θεωρίες

- Αποδίδουν την επαγγελματική ανάπτυξη και εκλογή σε παράγοντες εξωτερικούς προς το άτομο.
- Σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, η ανάπτυξη της ταυτότητας του ατόμου, η λήψη αποφάσεων και οι ευκαιρίες της ζωής συμβαίνουν μέσα σε πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, που επηρεάζουν το σύστημα αξιών πάνω στο οποίο το άτομο βασίζει τις ενέργειές του.

Σύνθετες θεωρίες

- η επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή επηρεάζεται άμεσα ή έμμεσα από πλήθος παραγόντων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτικοί, πολιτισμικοί, γεωγραφικοί, βιολογικοί και ψυχολογικοί.

ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ

ΤΥΠΟΛΟΓΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HOLLAND

ΥΠΟΘΕΣΗ:

- Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια όψη της προσωπικότητας και, συνεπώς, η περιγραφή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ενός ατόμου περιγράφει επίσης και την προσωπικότητά του.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

- η επιλογή ενός επαγγέλματος αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας.
- Τα μέλη μιας επαγγελματικής ομάδας έχουν παρόμοιες προσωπικότητες και παρόμοιο ιστορικό προσωπικής ανάπτυξης.

- **Επειδή τα μέλη μιας επαγγελματικής ομάδας έχουν παρόμοιες προσωπικότητες, αντιδρούν σε διάφορες καταστάσεις και προβλήματα με παρόμοιο τρόπο.**
- **Η επαγγελματική ικανοποίηση, σταθερότητα και επιτυχία εξαρτώνται από το βαθμό συμφωνίας τύπου προσωπικότητας και περιβάλλοντος μέσα στο οποίο εργάζεται το άτομο.**

ΚΥΡΙΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΟΥ HOLLAND

- Μπορούμε να χαρακτηρίσουμε τους ανθρώπους με βάση την ομοιότητά τους προς κάθε έναν από τους έξι τύπους προσωπικότητας:

Τον **Ρεαλιστικό**, τον **(Δι)ερευνητικό**, τον

Καλλιτεχνικό, τον **Κοινωνικό**, τον **Επιχειρηματικό**,

και τον **Συμβατικό**.

- Όσο περισσότερο μοιάζει ένα άτομο με έναν συγκεκριμένο τύπο, τόσο πιο πιθανό είναι να παρουσιάσει τα ατομικά χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές που συνδέονται με τον τύπο αυτό.

- **Υπάρχουν αντίστοιχα έξι τύποι εργασιακού περιβάλλοντος που χαρακτηρίζονται με βάση την ομοιότητα που έχουν προς τους έξι τύπους προσωπικότητας.**

- Το ταίριασμα ανθρώπων και περιβαλλόντων οδηγεί σε αποτελέσματα προβλέψιμα και κατανοήσιμα, για ζητήματα όπως:
 - η **επαγγελματική επιλογή,**
 - η **σταθερότητα** και η **επιτυχία στο επάγγελμα,**
 - οι **εκπαιδευτικές επιλογές,**
 - τα **εκπαιδευτικά επιτεύγματα,**
 - η **αποδοτικότητα του ατόμου,**
 - η **κοινωνική του συμπεριφορά.**

Ρεαλιστικός:

- άνθρωποι που προτιμούν να χειρίζονται εργαλεία και μηχανές και έχουν προτίμηση σε εξειδικευμένα και τεχνικά επαγγέλματα
- δεν αγαπούν δραστηριότητες που σχετίζονται με την προσφορά βοήθειας ή εκπαιδευτικού έργου και γενικά με τις διαπροσωπικές σχέσεις

Το αντίστοιχο περιβάλλον (**ρεαλιστικό**) κατευθύνει τα άτομα σε:

- **πρακτικά καθήκοντα και μηχανικές δραστηριότητες**, και

τα ενθαρρύνει

να πιστεύουν πως **έχουν μηχανικές ικανότητες και στερούνται κοινωνικών ικανοτήτων**,

- προς την **ανάπτυξη παραδοσιακών αξιών** (χρήμα, εξουσία).

Θεωρούνται άτομα **επίμονα, ειλικρινή, χωρίς έμπνευση, κάπως άκαμπτα στη σκέψη και κάπως ακοινωνήτα**.

Ερευνητικός

- άνθρωποι που προτιμούν δραστηριότητες που συνεπάγονται **παρατήρηση και διερεύνηση** (κυρίως από το χώρο των φυσικών, βιολογικών και κοινωνικών επιστημών).

Το περιβάλλον (*ερευνητικό*) τους οδηγεί σε:

- **Σκέψη, δημιουργικότητα και εργασίες εργαστηρίου**, και
- Τους ενθαρρύνει στην αντίληψη ότι έχουν **μαθηματικές και επιστημονικές ικανότητες** και στερούνται ηγετικών ικανοτήτων

Θεωρούνται άτομα **μεθοδικά, αναλυτικά, περίεργα εφευρετικά, συγκροτημένα** και **με επιστημονικές τάσεις**.

Καλλιτεχνικός:

- άνθρωποι που προτιμούν ελεύθερες και μη συστηματικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν όλα τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα.

Το περιβάλλον (**καλλιτεχνικό**) τους οδηγεί προς:

- *Την καλλιτεχνική ενασχόληση, και*
- *Τους ενθαρρύνει να θεωρούν τους εαυτούς τους **αντικομφορμιστές και ανεξάρτητους***

Θεωρούνται τύποι **συναισθηματικοί, ιδεολόγοι, πολύπλοκοι, χωρίς τάξη, ευφάνταστοι, παρορμητικοί, ενδοσκοπικοί και ευαίσθητοι.**

Κοινωνικός

- άνθρωποι που προτιμούν να βοηθούν, καθοδηγούν, διδάσκουν, θεραπεύουν και γενικά παρέχουν υπηρεσίες στο συνάνθρωπο.
- Το περιβάλλον (**κοινωνικό**) οδηγεί στην ανάπτυξη των *ικανοτήτων επικοινωνίας, κατανόησης και συνεργασίας και στην αποφυγή πολύπλοκων διανοητικών προβλημάτων.*
- Θεωρούνται τύποι *φιλικόί, ζεστοί, ευγενείς, υπεύθυνοι, συνεργατικοί, με ανθρωπιστικά αισθήματα.*

Επιχειρηματικός

- άνθρωποι που προτιμούν **δραστηριότητες που συνεπάγονται χειραγώγηση άλλων ατόμων, για την απόκτηση κέρδους.** Απεχθάνονται τις επιστημονικές δραστηριότητες.
- Το περιβάλλον (**επιχειρηματικό**) καλλιεργεί τη **χρήση πειθούς**, και την **ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων**.
- Θεωρούν τους εαυτούς τους **έντονα διεκδικητικούς, δημοφιλείς, γεμάτους αυτοπεποίθηση**. Κρίνουν τον κόσμο με βάση το κοινωνικό κύρος και την εξουσία.
- Θεωρούνται **ριψοκίνδυνοι, φιλόδοξοι, ενεργητικοί, επιδεικτικοί, αισιόδοξοι, ομιλητικοί, κυριαρχικοί**.

Συμβατικός

- άνθρωποι που προτιμούν δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από **ακρίβεια, τάξη και συστηματικότητα**. Χαρακτηριστικά επαγγέλματα τραπεζίτης, λογιστής, εφοριακός.
- Το περιβάλλον (**συμβατικό**) ενθαρρύνει τη **συστηματική εργασία ρουτίνας**.
- Θεωρούνται τύποι **προσεχτικοί, συμβατικοί, ευσυνείδητοι, υπάκουοι, οικονόμοι, χωρίς φαντασία**.

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ στη θεωρία του HOLLAND

ΣΥΝΕΠΕΙΑ:

- Ο βαθμός συγγένειας μεταξύ τύπων (περιβαλλόντων).
- Μερικοί τύποι έχουν περισσότερα κοινά στοιχεία με ορισμένους τύπους από ό,τι με κάποιους άλλους (βλ. θέση στο εξάγωνο).

Διαφοροποίηση

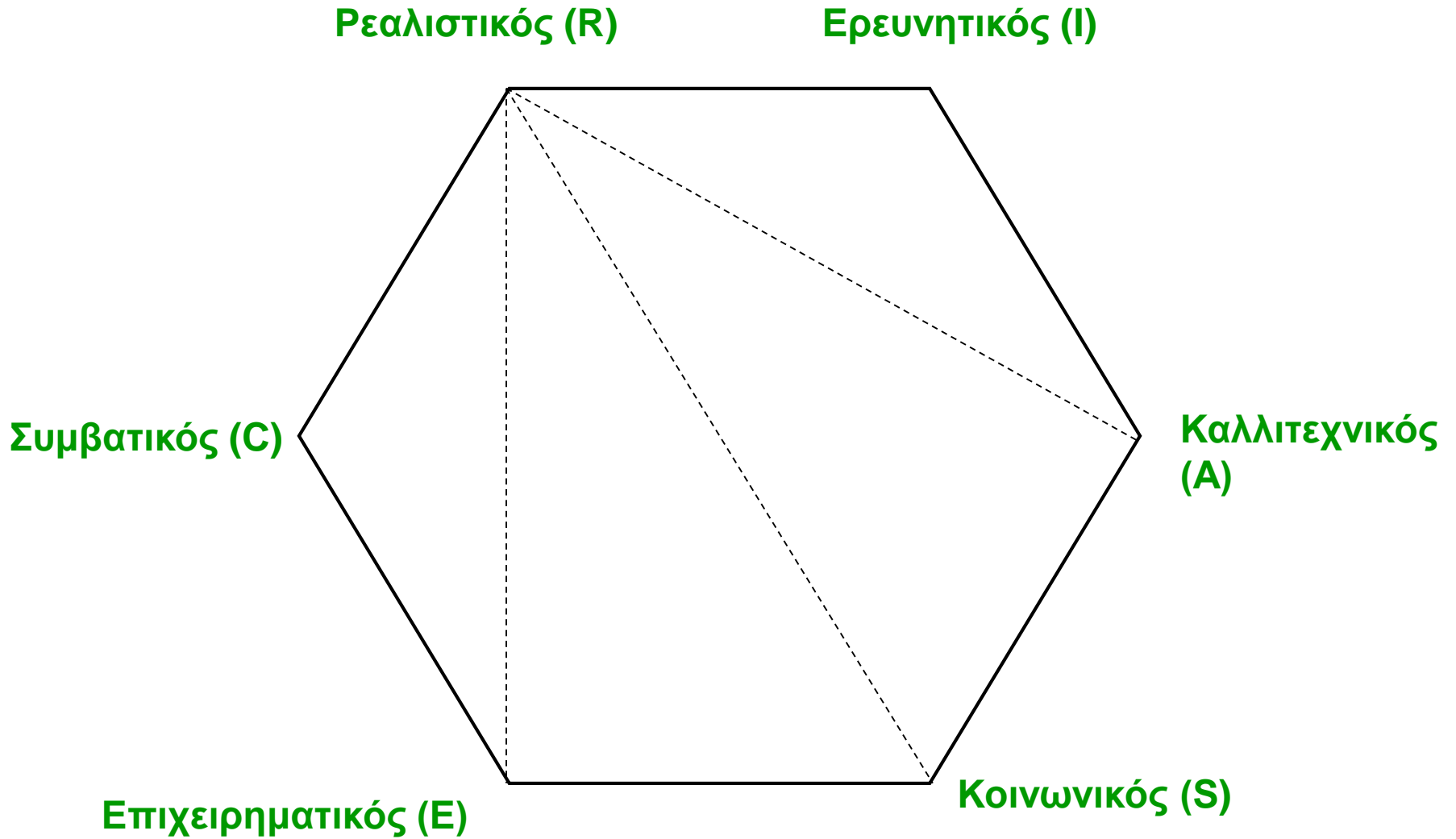
- αποδίδει το βαθμό στον οποίο ένα άτομο ή ένα περιβάλλον είναι με σαφήνεια καθορισμένο.
- Μερικοί τύποι ή περιβάλλοντα έχουν απόλυτη καθαρότητα ως προς τα χαρακτηριστικά τους ενώ σε άλλες περιπτώσεις τα χαρακτηριστικά είναι ανάμικτα από διάφορους τύπους.
- Ένα άτομο ή περιβάλλον που παρουσιάζει ίση ομοιότητα και προς τους έξι τύπους θεωρείται **μη διαφοροποιημένο ή ελάχιστα καθορισμένο.**

Συμφωνία

- **υπάρχει όταν τα άτομα εργάζονται σε περιβάλλον παρόμοιο ή ίδιο προς τον τύπο τους.**

Λογισμός

- με βάση την έννοια του **λογισμού**, οι σχέσεις μεταξύ των τύπων προσωπικότητας ή περιβάλλοντος μπορούν να ταξινομηθούν σύμφωνα με το μοντέλο του εξαγώνου, στο οποίο **οι αποστάσεις μεταξύ των τύπων είναι αντιστρόφως ανάλογες προς τις μεταξύ τους θεωρητικές σχέσεις.**



ΕΞΕΛΙΚΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΙΕΣ

ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ GINZBERG

Βασικές αρχές

- Η επαγγελματική επιλογή είναι **εξελικτική διαδικασία**
- Η επαγγελματική επιλογή είναι **διαδικασία μη αναστρέψιμη**
- Η διαδικασία αυτή ολοκληρώνεται με έναν **συμβιβασμό** των προσωπικών επιδιώξεων με την πραγματικότητα της ζωής

Ομάδες παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή

- Αξίες
- Συναισθηματικοί παράγοντες
- Είδος και “ποσόν” εκπαίδευσης
- Περιβαλλοντικές πιέσεις

περίοδοι επαγγελματικής επιλογής

- **περίοδος φαντασίας (μέχρι 11 ετών)**
(προσανατολισμός από το παιχνίδι στην φαντασία)

- **δοκιμαστική περίοδος (11 έως 17)**

στάδιο ενδιαφέροντος (11-12)	στάδιο ικανότητας (12-14)	στάδιο αξίας (15-16)	στάδιο μετάβασης (17-18)
------------------------------------	---------------------------------	----------------------------	--------------------------------

- **ρεαλιστική περίοδος (17- 24)**

φάση διερεύνησης	φάση αποκρυστάλλωσης	στάδιο εξειδίκευσης
---------------------	-------------------------	------------------------

Σχόλια

- Οι ερευνητές στο δείγμα που είχαν, παρατήρησαν ότι τα βασικά στάδια ανάπτυξης ήταν αληθινά για τους άνδρες και τις γυναίκες από υψηλά οικονομικά στρώματα
- Οι γυναίκες δεν είχαν διαφορές από τους αντίστοιχους άνδρες, εκτός από ότι προς το τέλος των σπουδών τους το ενδιαφέρον τους για το γάμο γινόταν έντονο.

“Όμως.....

- για τους νέους από οικογένειες χαμηλών εισοδημάτων η διαδικασία λήψης απόφασης έδινε την εντύπωση ότι ήταν *«παθητική και καθυστερημένη»*. Οι περισσότεροι από αυτούς έμπαιναν στην αγορά εργασίας στα 18, αν όχι νωρίτερα, και το έκαναν έχοντας σχεδιάσει πολύ λίγο την επαγγελματική τους πορεία και έχοντας περιορισμένες προσδοκίες

Αναμόρφωση της θεωρίας (1972)

- Η διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής δεν τελειώνει τα πρώτα χρόνια της ενηλικίωσης αλλά ολοκληρώνεται στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου ως εργαζομένου ατόμου
- **Βελτιστοποίηση:** η σταθερή προσπάθεια του ατόμου να βελτιώσει την προσαρμογή ανάμεσα στις προσωπικές του ανάγκες και επιθυμίες και στις εμπειρίες στο χώρο εργασίας

ΚΡΙΤΙΚΗ

- Δείγμα «υψηλών προδιαγραφών»
- δεν λαμβάνει υπόψη του τις ψυχολογικές μεταβλητές
- δεν συνεισφέρει στην ερμηνεία της διαδικασίας λήψης αποφάσεων
- δεν προσφέρει βοήθεια σε γυναίκες και μειονότητες

Τελική αναδιατύπωση της θεωρίας (1984)

- Η επαγγελματική επιλογή αποτελεί μια διαδικασία λήψης αποφάσεων που διαρκεί σε ολόκληρη τη ζωή για εκείνο που επιδιώκουν υψηλού επιπέδου ικανοποίηση από την εργασία τους.
- Αυτό τους οδηγεί σε επανειλημμένες επανεκτιμήσεις του τρόπου με τον οποίο μπορούν να βελτιώσουν το ταίριασμα ανάμεσα στους μεταβαλλόμενους στόχους τους και στην πραγματικότητα του κόσμου της εργασίας