



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

Σχολή Τεχνολογίας

Τμήμα Ψηφιακών Συστημάτων

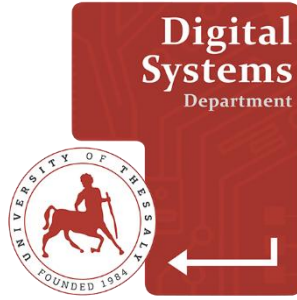
Θεωρίες και Συστήματα Επαγγελματικής Καθοδήγησης

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Λεμονιά Παπαϊωάννου (ΑΜ: 3119094)

Επιβλέπων: Ιατρέλλης Όμηρος, Επίκουρος Καθηγητής

ΛΑΡΙΣΑ, Μάρτιος 2024



UNIVERSITY OF THESSALY

School of Technology

Digital Systems Department

Θεωρίες και Συστήματα Επαγγελματικής Καθοδήγησης

BACHELOR THESIS

Lemonia Papaioannou (RN: 3119094)

Supervisor: *Iatrellis Omiros, Assistant Professor*

LARISSA, March 2024

Υπεύθυνη Δήλωση περί Ακαδημαϊκής Δεοντολογίας και Πνευματικών Δικαιωμάτων

Με πλήρη επίγνωση των συνεπειών του νόμου περί πνευματικών δικαιωμάτων, δηλώνω ρητά ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία, καθώς και τα ηλεκτρονικά αρχεία και πηγαίοι κώδικες που αναπτύχθηκαν ή τροποποιήθηκαν στα πλαίσια αυτής της εργασίας, αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής μου εργασίας, δεν προσβάλλει κάθε μορφής δικαιώματα διανοητικής ιδιοκτησίας, προσωπικότητας και προσωπικών δεδομένων τρίτων, δεν περιέχει έργα/εισφορές τρίτων για τα οποία απαιτείται άδεια των δημιουργών/δικαιούχων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον, και πληρούν τους κανόνες της επιστημονικής παράθεσης. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο, αρχεία ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Αναλαμβάνω πλήρως, ατομικά και προσωπικά, όλες τις νομικές και διοικητικές συνέπειες που δύναται να προκύψουν στην περίπτωση κατά την οποία αποδειχθεί, διαχρονικά, ότι η εργασία αυτή ή τμήμα της δεν μου ανήκει διότι είναι προϊόν λογοκλοπής.

Η Δηλούσα

(Υπογραφή)

Λεμονιά Παπαϊωάννου

Ημερομηνία

Εγκρίνεται από την Επιτροπή Εξέτασης:

Επιβλέπων/πουσα	Ονοματεπώνυμο Επιβλέποντα Βαθμίδα/ιδιότητα επιβλέποντα, Τμήμα Ψηφιακών Συστημάτων, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
Μέλος	Ονοματεπώνυμο Μέλους 1 Βαθμίδα/ιδιότητα μέλους 1, Τμήμα/Ιδρυμα μέλους 1
Μέλος	Ονοματεπώνυμο Μέλους 2 Βαθμίδα/ιδιότητα μέλους 2, Τμήμα/Ιδρυμα μέλους 2

Ημερομηνία έγκρισης: dd-mm-yyyy

Περίληψη

Η παρούσα πτυχιακή εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος Ψηφιακών Συστημάτων του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας, υπό την επίβλεψη του Επίκουρου Καθηγητή κ. Ιατρέλλη Όμηρου. Σε ένα πρώτο επίπεδο, η παρούσα εργασία εστιάζει στις Θεωρίες και Συστήματα Επαγγελματικής Καθοδήγησης.

Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε σε εκείνες τις έννοιες, οι οποίες δύνανται να πλαισιώνουν πληρέστερα, την ολιστική εννοιολογική προσέγγιση γύρω από τις Θεωρίες και Συστήματα Επαγγελματικής Καθοδήγησης. Ο Σύμβουλος Καθοδήγησης είναι ένας επαγγελματίας που εργάζεται σε σχολεία ή άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα, παρέχοντας ακαδημαϊκές, προσωπικές και επαγγελματικές συμβουλές στους μαθητές. Βοηθούν να εξετάσουν τις πιθανές δεξιότητες των μαθητών τους για να χτίσουν την αυτοεκτίμησή τους για επιτυχία στις μελλοντικές τους προσπάθειες.

Κύριος στόχος της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας αποτέλεσε η διερεύνηση και ο καθορισμός των παραγόντων, των θεωριών και των πρακτικών που πλαισιώνουν την Επαγγελματική Καθοδήγηση, στο πλαίσιο των αλλαγών που επιφέρει η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή.

Σε ένα ύστερο επίπεδο, σχετικά με την περαιτέρω έρευνα, επιλέχθηκε η ανάλυση μία επιστημονικής δημοσίευσης «Iatrellis, O., Stamatiadis, E., Samaras, N. et al. An intelligent expert system for academic advising utilizing fuzzy logic and semantic web technologies for smart cities education. J. Comput. Educ. 10, 293–323 (2023). <https://doi.org/10.1007/s40692-022-00232-0>»

Εν κατακλείδι, τα ερευνητικά αποτελέσματα, ωρίμασαν την έννοια της Επαγγελματικής Καθοδήγησης, και προέκυψε έτσι ότι επιτακτική σκοπιμότητα αποτελεί η βελτίωση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των γενικευμένων αλλά και εξειδικευμένων δραστηριοτήτων επί αυτής, αλλά και την αναβαθμιστική κατάρτιση.

Λέξεις - Κλειδιά: Επαγγελματική Καθοδήγηση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Abstract

This thesis was prepared in the context of the Study Program of the Department of Digital Systems of the University of Thessaly, under the supervision of Assistant Professor Mr. Iatrellis Omiros. At a first level, the present work focuses on Vocational Guidance Theories and Systems.

In addition, it is worth noting that special emphasis was placed on those concepts, which can more fully frame the holistic conceptual approach around Vocational Guidance Theories and Systems. A Guidance Counselor is a professional who works in schools or other educational institutions, providing academic, personal and career counseling to students. They help examine their students' potential skills to build their self-esteem for success in their future endeavors.

The main objective of this diploma work was to investigate and define the factors, theories and practices that frame Professional Guidance, in the context of the changes brought about by the transition to the digital age.

At a later level, regarding further research, the analysis of a scientific publication “Iatrellis, O., Stamatiadis, E., Samaras, N. et al. An intelligent expert system for academic advising utilizing fuzzy logic and semantic web technologies for smart cities education. J. Comput. Educ. 10, 293–323 (2023). <https://doi.org/10.1007/s40692-022-00232-0>”

In conclusion, the research results matured the concept of Professional Guidance, and thus it emerged that the imperative purpose is to improve the efficiency and effectiveness of the generalized and specialized activities on it, as well as the upgrading training.

Keywords: Vocational Guidance, Vocational Orientation

Ευχαριστίες

Θεωρώ απαραίτητο να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου, ο οποίος ανέλαβε την καθοδήγηση στην εκπόνηση της πτυχιακής μου εργασίας.

Λεμονιά Παπαϊωάννου

Λάρισα 2024

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	VII
ABSTRACT	IX
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	XI
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	XIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	XIV
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	XVI
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	22
3.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ	22
3.1.1 <i>Επιγραμματική Αναφορά</i>	<i>22</i>
3.1.2 <i>Ανάλυση Θεωριών των πρώτων χρόνων.....</i>	<i>30</i>
3.1.3 <i>Ανάλυση Θεωριών της τελευταίας 13ετίας</i>	<i>37</i>
3.2 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ	53
3.2.1 <i>Κανονιστικά συστήματα.....</i>	<i>54</i>
3.2.2 <i>Περιγραφικά συστήματα</i>	<i>54</i>
3.2.3 <i>Ρυθμιστικά συστήματα.....</i>	<i>56</i>
3.3 ΥΠΟΘΕΤΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ.....	63
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	73
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	75

Κατάλογος Εικόνων

- Εικόνα 1: Η παραπάνω εικόνα είναι φυσικά απλώς μια αναπαράσταση. Υπάρχουν περισσότερες από τέσσερις κατηγορίες. Στην πραγματικότητα, κάθε «δουλειά» έχει το επιθυμητό αντίστοιχο προφίλ προσωπικότητας. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 31
- Εικόνα 2: Myers-Briggs Type Indicator Model. Πηγή: Meyers and Briggs 1944 32
- Εικόνα 3: Differentialism – Environmental Theory – Trait and Factor Theory. Πηγή: John L. Holland 1966. 33
- Εικόνα 4: Five-factor Model (FFM) or OCEAN Model. Πηγή: Ernest Tupes & Raymond Christal 1961 35
- Εικόνα 5: Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). Πηγή: Raymond Cattell 1946, 1949, 1965. 36
- Εικόνα 6: Client-centred Theory. Πηγή: Carl Rogers 1942 & 1951 – C.H. Patterson 1964 37
- Εικόνα 7: Πέντε βασικοί τομείς ανάπτυξης και σκέψης της σταδιοδρομίας. Πηγή: www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2018.00058/full 38
- Εικόνα 8: Hope-Action Theory. Πηγή: Niles, et al., 2020b40
- Εικόνα 9: Career Engagement Model. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 41
- Εικόνα 10: Career Engagement Model. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 41
- Εικόνα 11: Chaos Theory of Careers. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 42
- Εικόνα 12: Chaos Theory of Careers. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 42
- Εικόνα 13: Coherent Career Practice. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 43
- Εικόνα 14: Coherent Career Practice. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 44
- Εικόνα 15: Coherent Career Practice. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 44

Εικόνα 16: Acceptance and Commitment Therapy/training (ACT). Πηγή: https://www.academia.edu/37138654/ACT_as_Innovation_for_Career_Guidance	45
Εικόνα 17: Culture Infused Career Counselling Model (CICC). Πηγή: Arthur 2016....	46
Εικόνα 18: Οι βασικές παραδοχές της Ψυχολογίας της Εργασίας - μια σύνοψη των κύριων σημείων. Πηγή: www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb-9780199758791-e-001	48
Εικόνα 19: The WOOP Model. Πηγή: https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/	49
Εικόνα 20: The WOOP Model. Πηγή: https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/	50
Εικόνα 21: Career Self-determination Theory. Πηγή: https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/	51
Εικόνα 22: Career Self-determination Theory. Πηγή: https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/	52
Εικόνα 23: Career Writing Method. Πηγή: https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/	53

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1: Επιγραμματική Αναφορά Θεωριών Σταδιοδρομίας. Πηγή:
<https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/> 23

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Η επαγγελματική καθοδήγηση είναι ο ακρογωνιαίος λίθος του επαγγέλματος της συμβουλευτικής. Η πρώτη επαγγελματική συμβουλευτική ένωση που ιδρύθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν η εθνική επαγγελματική συμβουλευτική ένωση, που ιδρύθηκε το 1913. Μεγάλο μέρος της νομοθετικής υποστήριξης σχετίζεται με τον στόχο της παροχής επαγγελματικής συμβουλευτικής σε μαθητές γυμνασίου (σχολεία του νόμου για την εκπαίδευση άμυνας του 1958, του νόμου για τα κίνητρα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του 1976 και του νόμου για τις ευκαιρίες επαγγελματικής ζωής του 1994).

Η παρέμβαση σταδιοδρομίας είναι πρωταρχικής σημασίας για το ρόλο που διαδραματίζουν οι σύμβουλοι σε ένα σχολικό ή πανεπιστημιακό περιβάλλον. Ένας από τους παράγοντες που διακρίνουν τη συμβουλευτική από άλλα υποστηρικτικά επαγγέλματα, όπως η κλινική ψυχολογία και η κοινωνική εργασία, είναι ότι ενώ η επαγγελματική συμβουλευτική κατάρτιση αποτελεί προϋπόθεση για ένα πρόγραμμα κατάρτισης συμβούλων, οι κλινικοί ψυχολόγοι και οι κοινωνικοί λειτουργοί συνήθως δεν λαμβάνουν τέτοια εκπαίδευση. Ως εκ τούτου, οι σύμβουλοι μπορούν συχνά να λειτουργούν ως επαγγελματίες επαγγελματικής ανάπτυξης και να υπερηφανεύονται για τη μακρά ιστορία τους στην εξυπηρέτηση των αναγκών επαγγελματικής ανάπτυξης των πελατών τους.

Ο κύριος σκοπός αυτής της εργασίας είναι να μεταδώσει τον πλούτο, τη ζωτικότητα και τη σημασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Περιγράφονται δημιουργικές προσεγγίσεις που στοχεύουν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Οι στρατηγικές επαγγελματικής συμβουλευτικής που παρουσιάζονται θα πρέπει να ενισχύσουν το ρεπερτόριο των εργαλείων που χρησιμοποιούν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας για την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με την καριέρα.

Προκειμένου να κατανοηθεί περαιτέρω το κείμενο, αξίζει να αναφερθεί λεπτομερέστερα η περαιτέρω έννοια των επιμέρους κεφαλαίων που αναπτύχθηκαν.

Στο Κεφάλαιο 1, η ανάλυση της εισαγωγής στοχεύει στην πιο εμπειριστατωμένη παρουσίαση γενικών δεδομένων χωρίς συγκεκριμένη προσέγγιση σε μια συγκεκριμένη έννοια και στην επίτευξη της προκαταρκτικής ανάπτυξης των ακόλουθων:

Το Κεφάλαιο 2, παρέχει ένα σύνολο μεθόδων επιστημονικής αυστηρότητας στις οποίες η συγκεκριμένη ανάλυση διεξάγεται και εφαρμόζεται συστηματικά κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας για την επίτευξη θεωρητικά έγκυρων αποτελεσμάτων και υπό αυτήν την έννοια, αυτό το κεφάλαιο χρησιμεύει ως εννοιολογική υποστήριξη που διέπει τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται η διαδικασία για περαιτέρω έρευνα.

Το Κεφάλαιο 3, είναι η πηγή κατανόησης και αναγνώρισης αυτών των εννοιών και θα είναι καθοριστικό για την ολοκλήρωση αυτού του διπλωματικού έργου. Έτσι, αναζητήθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις έννοιες που σχετίζονται με γενικότερα τον τομέα / τομέα "θεωρίες και συστήματα επαγγελματικής καθοδήγησης". Επίσης κρίσιμο θεωρείται να αναφέρουμε ότι στο εν λόγω Κεφάλαιο γίνεται ανάλυση μελέτης περίπτωσης.

Το Κεφάλαιο 4, είναι άμεσα συνυφασμένο με την ανάλυση των δεδομένων που αντλήθηκαν από ερωτηματολόγια που δόθηκαν στους ενδιαφερόμενους για την ολοκλήρωση της συνολικής διαδικασίας ερευνητικής προσέγγισης.

Συμπερασματικά, στο Κεφάλαιο 5, παρουσιάστηκαν συμπεράσματα για την καθιέρωση μιας τελικής και πλήρους προβολής και εικόνας του εσωτερικού περιεχομένου του κειμένου, με στόχο την ολοκλήρωση μιας άποψης για το θέμα ανάπτυξης που προσεγγίζεται στο κείμενο ανάπτυξη προσωπικών, αντικειμενικών και ταυτόχρονα της τρέχουσας εργασίας.

Κεφάλαιο 2: Μεθοδολογία Έρευνας

Η μεθοδολογία της έρευνας αφορά τη συλλογή και επεξεργασία δεδομένων. Πρόκειται για επιστημονικές μεθόδους που μπορούν να λύσουν τα προβλήματα υπό τη μελέτη αυτής της μελέτης. Παρουσιάζονται τα θέματα και οι στόχοι της μελέτης, τα επόμενα στάδια και οι μεθοδολογικές προσεγγίσεις. Αναφέρεται επίσης στη διαδικασία επιλογής δειγμάτων και συλλογής αποτελεσμάτων, η επεξεργασία των οποίων επηρεάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Η ερευνητική προσέγγιση που ακολουθεί σε αυτή τη μελέτη είναι μια παραγωγική προσέγγιση για τη διερεύνηση θεωριών και συστημάτων επαγγελματικής καθοδήγησης με βάση τη βιβλιογραφία, σε θεωρητικό επίπεδο. Αυτή η θεωρία εξηγεί τις μεταβλητές που χρησιμοποιούνται στις ποσοτικές μελέτες και πώς σχετίζονται μεταξύ τους. Μια ποσοτική ερευνητική στρατηγική και μια παραγωγική προσέγγιση θέτουν στόχους για την επιβεβαίωσή της.

Η μελέτη αποτελείται από 2 τύπους μελετών. Πρώτον, περιγραφικές έρευνες με συλλογή δεδομένων με ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και αναλυτικές έρευνες με την προετοιμασία ερωτηματολογίων για την εξαγωγή συμπερασμάτων και την αξιολόγηση της βιβλιογραφίας.

2.1 Θέμα Έρευνας

Το θέμα που πραγματεύεται η παρούσα διπλωματική εργασία είναι θεωρίες και συστήματα επαγγελματικής καθοδήγησης.

2.2 Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Το πρώτο στάδιο της μελέτης περιλαμβάνει ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Πρόκειται για ένα σημαντικό στάδιο που συμβάλλει στη διευκρίνιση σημαντικών εννοιών, στη συλλογή αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τους υπό διερεύνηση παράγοντες, στη διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού θεωρητικού πλαισίου, στην ανάπτυξη ερευνητικών Υποθέσεων και στόχων. Η επιλογή της βιβλιογραφίας βασίστηκε στους καθορισμένους ερευνητικούς στόχους και έδωσε προτεραιότητα όσο το δυνατόν πιο πρόσφατη βιβλιογραφία από έγκυρες και αξιόπιστες επιστημονικές πηγές.

2.3 Προσδιορισμός Προβληματισμού Έρευνας

Το επιλεγμένο ερευνητικό πρόβλημα είναι ο προσδιορισμός των βασικών στοιχείων της θεωρίας και του συστήματος επαγγελματικής καθοδήγησης. Η επιλογή να διερευνηθεί αυτό το ζήτημα δεν ήταν τυχαία. Ένα σημαντικό κριτήριο ήταν ο συνδυασμός των προσωπικών μου ενδιαφερόντων και του ακαδημαϊκού και επαγγελματικού μου υπόβαθρου.

Τέλος, το γεγονός ότι υπάρχει ένα κενό στην έρευνα και ένας περιορισμένος αριθμός δημοσιευμένων επιστημονικών ερευνών για το θέμα αυτό αποτελεί πρόκληση για τη διερεύνηση και την εξαγωγή αποτελεσμάτων.

2.4 Ερευνητική Μέθοδος Εφαρμογής

Η ερευνητική υπόθεση σχηματίστηκε σε ένα προηγούμενο τμήμα της εργασίας. Στόχος είναι να δοκιμαστούν οι υποθέσεις, η εγκυρότητα των διαμορφωμένων εννοιολογικών μοντέλων και η στατιστική σημασία των βασικών παραγόντων και των αλληλεπιδράσεών τους.

Η έρευνα χρησιμοποιήθηκε για την επιλογή και τη συλλογή πληροφοριών από τον πληθυσμό-στόχο. Σε αυτούς περιλαμβάνονται διαχειριστές έργων (μη πιστοποιημένοι), μέλη της ομάδας έργου, γενικά, επαγγελματίες, που έχουν γνώση επιχειρηματικών θεμάτων και εννοιών και που έχουν τα προσόντα να εργαστούν στην Ελλάδα.

Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε στο διαδίκτυο με τη μορφή φόρμας Google. Διανεμήθηκαν ηλεκτρονικά χρησιμοποιώντας ηλεκτρονικό ταχυδρομείο. Αυτή η προώθηση έγινε σε άτομα στο ευρύτερο προσωπικό, ακαδημαϊκό και επαγγελματικό περιβάλλον μου με αποδεδειγμένη συμμετοχή στον κλάδο της επιχειρηματικής ανάπτυξης, του περιβάλλοντος και της κοινωνίας γενικότερα.

Όπως είπαν, είναι ένα σύγχρονο ζήτημα που επηρεάζει τους σημερινούς πολίτες, και σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, είναι σημαντικό οι παραλήπτες να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο και να ενδιαφέρονται για τα ευρήματα.

2.5 Ερωτηματολογική Προσεγγιστική Σχεδίαση

Η διατύπωση του ερωτηματολογίου βασίστηκε σε βιβλιογραφικές ανασκοπήσεις και ερευνητικές υποθέσεις. Ο σχεδιασμός του απαιτούσε την απαραίτητη σαφήνεια και οργάνωση σε σύντομο χρονικό διάστημα (5-10 λεπτά), ώστε να μην κουράζεται ο ερωτώμενος, να περιλαμβάνει όλα τα σημαντικά ερωτήματα, να έχει τη σωστή δομή και συνέπεια, να είναι πλήρως κατανοητή και συνοπτική για τους συμμετέχοντες.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η συμπλήρωση ενός πλήρους ερωτηματολογίου με απαντήσεις σε όλες τις ερωτήσεις, που επιτυγχάνεται με τη δημιουργία ηλεκτρονικής φόρμας έτσι ώστε όλες οι ερωτήσεις να είναι υποχρεωτικές και να μην μπορούν να παραμείνουν κενές κατά την τελική υποβολή των απαιτήσεων.

Αρχικά, περιελάμβανε ορισμένες δημογραφικές ερωτήσεις και ορισμένες ερωτήσεις σχετικά με επαγγελματικές δραστηριότητες και οργανισμούς στους οποίους δραστηριοποιείται ο ερωτώμενος.

Στη συνέχεια, μια ερώτηση σχετικά με το βαθμό σπουδαιότητας των παραγόντων που σχετίζονται με την αναφορά του ερωτηματολογίου.

Στη συνέχεια, στο κύριο μέρος του ερωτηματολογίου, χρησιμοποιήθηκαν Ερωτήσεις για τη διερεύνηση της επίδρασης κάθε μεταβλητής (παράγοντα).

Η αξιολόγηση έγινε με βάση 5-βαθμη κλίμακα Likert, όπου το «1» σημαίνει «Καθόλου» και το «5» «Πάρα πολύ», προκειμένου να υπάρξει ευκολία στη συμπλήρωση και να επιτευχθεί αξιοπιστία και ευκολία στην εξαγωγή των μετρήσιμων αποτελεσμάτων.

Στόχος είναι να εξαχθούν συμπεράσματα σχετικά με τη θεωρία και το σύστημα επαγγελματικής καθοδήγησης.

Κεφάλαιο 3: Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

3.1 ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

3.1.1 Επιγραμματική Αναφορά

Η θεωρία γύρω από τον επαγγελματικό προσανατολισμό αναμφισβήτητα ξεκίνησε επίσημα το 1908 με τον Frank Parsons και έκτοτε έχει δει σημαντικές εξελίξεις και, ειλικρινά, μεγάλη πρόοδο και αλλαγές, όπως και η κοινωνία. Η θεωρία έχει γενικά ταιριάζει με τις εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας, της εκπαίδευσης και της κοινωνίας γενικότερα, καθώς αντικατοπτρίζει πάντα τις απαιτήσεις των ατόμων στον κόσμο της εργασίας. Στην εποχή του Πάρσον, αυτό σήμαινε τις ανάγκες της κοινωνίας «ως μηχανής» στην βιομηχανοποιημένη εποχή στις αρχές του 20^{ου} αιώνα στην Ευρώπη, η οποία βρισκόταν στα πρόθυρα του πρώτου βιομηχανοποιημένου πολέμου.

Η θεωρία της σταδιοδρομίας στις αρχές του 20^{ου} αιώνα διαφέρει πολύ με τις απαιτήσεις των αρχών του 21^{ου} αιώνα, όπου η αγορά εργασίας είναι ολόενα και πιο τεχνολογική, κατακερματισμένη και αβέβαιη με πολύ διαφορετικό τρόπο από αυτόν πριν από έναν αιώνα περίπου. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός αντικατοπτρίζει αυτό. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός εστιάζει τόσο στο «τι χρειάζεται και τι θέλει το έθνος» όσο στο «τι χρειάζεται και τι θέλει το άτομο» τις πρώτες δεκαετίες του αιώνα και τη νέα χιλιετία.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να κάνουμε μερικές σκέψεις γύρω από τη θεωρία:

- Διαφορετικοί άνθρωποι κατηγοριοποιούν τις θεωρίες με διαφορετικό τρόπο.
- Οι θεωρίες δεν σταθεροποιούνται την ημέρα που καθιερώνονται.
- Ομοίως, οι θεωρίες δεν αναπτύσσονται από το πουθενά, αλλά αναπτύσσονται πάντα με βάση το «αυτό που προηγήθηκε» και το «αυτό που υπάρχει γύρω».

Έχουν πάντα μια ιστορία. Η ανάπτυξή τους και η σύλληψή τους μπορεί να φαίνεται ξαφνική, αλλά είναι συχνά δύσκολο να προσδιοριστεί μια ακριβής ημερομηνία ή α-κόμα και έτος.

Πίνακας 1: Επιγραμματική Αναφορά Θεωριών Σταδιοδρομίας. Πηγή:
<https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

Θεωρία	↓	Θεωρητικοί Επιστήμονες
Environmental Theory – Matching theories	1908	Frank Parsons 1908
	↓	
	1940	
	1941	
Client-centred Theory	1942	Carl Rogers 1942 & 1951
Myers-Briggs Type Indicator Model	1943	Meyers and Briggs 1944
	1944	
	1945	
Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)	1946	Raymond Cattell 1946, 1949, 1965
Change Management Model	1947	Kurt Lewin 1947
	1948	
	1949	
	1950	
Developmental Theory	1951	Ginzberg et al. 1951
Environmental theory – Matching theories	1952	Alec Rodger 1952

	1953	
Hierarchy of Needs	1954	Maslow 1954
	1955	
Theory of Career Choice and Development	1956	Anne Roe 1956
Developmental Theory – Life Span Development	1957	Donald Super 1957 and Donald Super et al. 1961
7 Stage Model of Change	1958	Ronald Lippitt 1958
Motivation Hygiene Theory – 2 Factor Theory	1959	Frederick Herzberg
	1960	
Five-factor Model (FFM) or OCEAN model	1961	Ernest Tupes & Raymond Christal 1961
	1962	
Decision Making Theory and Model	1963	Tiedeman and O’Hara 1963
Expectancy Motivation Theory	1964	Victor Vroom 1964
Client-centred Theory	1965	C.H. Patterson 1965
Environmental Theory – Matching theories	1966	John L. Holland 1966, 1973, 1985, 1992
	1967	
Opportunity Structure Theory	1968	Roberts 1968 – 1997
	1969	

	1970	
	1971	
	1972	
	1973	
	1974	
Career Anchors	1975	Edgar H. Schein 1975
Protean Career	1976	Douglas T. Hall 1976
Social Learning Theory (SLTCDM)	⇓	Krumboltz et al 1976, Mitchell & Krumboltz 1990 & 1996
DOTS Model	1977	Law & Watts, 1977 & 1996
Social Learning Theory	⇓	Albert Bandura 1977 & 1986
Decision Making Model	⇓	Tanya Arroba 1977
	1978	
	1979	
Developmental Theory (further developed)	1980	Donald Super 1980
Community Interaction Theory	1981	Bill Law 1981 & 1996
Social Cognitive Career Theory (SCCT)	⇓	Hackett & Betz, 1981; Lent, Brown, & Hackett 1994
Theory of Circumscription and Compromise	⇓	Linda Gottfredson 1981

Transition Theory	⇓	Schlossberg 1981 & 1989
The FIRST Model	1982	Tol Bedford 1982
Motivational Interviewing	1983	William R. Miller, Terri Moyers and Stephen Rollnick 1983
Stages of Change Model – Transtheoretical Model	⇓	James Prochaska and Carlo DiClemente 1983
Reflection in action/Reflection on action	⇓	Donald A. Schön 1983
Experiential Learning Cycle	1984	David Kolb 1984
Work Adjustment Theory	⇓	Dawis & Lofquist 1984
	1985	
Social Learning Theory	1986	Albert Bandura 1977 & 1986
	1987	
Change Model	1988	Cynthia Scott and Dennis Jaffe 1988
Reflective model	⇓	Graham Gibbs 1988
Transition Cycle	⇓	N. Nicholson and M. A. West 1988
Psychodynamic Theories	1989	Mark Savickas 1989
Social Learning Theory (SLTCDM)	1990	Krumboltz et al 1976, Mitchell & Krumboltz 1990 & 1996

Constructivist Theory	⇓	Chartrand et al., 1995; Cochran, 1997; Collin & Young, 1986; Peavy, 1992; Savickas, 1993 & 1997; Young et al. 1996
	1991	
GROW Model	1992	Sir John Whitmore (1992)
Cormier & Hackney Model	1993	Harold L. Hackney & Sherry Cormier, 1993
Social Cognitive Career Theory (SCCT)	1994	Hackett & Betz, 1981; Lent, Brown, & Hackett 1994
Value-based Career De- cision Making	1995	D Brown 1995, 1996& 2002; Brown & Crace 1995
Boundaryless Career	1996	Arthur & Rousseau 1996
Community Interaction Theory	⇓	Bill Law 1981 & 1996
DOTS Model (review)	⇓	Law & Watts, 1977 & 1996
Learning Theory of Ca- reers Counselling (LTCC)	⇓	Mitchell and Krumboltz 1996
Social Learning Theory (SLTCDM)	⇓	Krumboltz et al 1976, Mitch- ell & Krumboltz 1990 & 1996
Careership Theory	1997	Phil Hodkinson and Andrew C. Sparkes 1997
Integrative Life Planning Theory	⇓	Sunny Hansen 1997

Narrative Career Counselling	⇓	Savickas (eg 1997), Cochran (eg 1997) & Peavy (eg 2000)
Skilled Helper Model	1998	Gerard Egan 1998
Cognitive Information Processing Theory (CASVE)	1999	Sampson, Lenz, Reardon, & Peterson 1999
Planned Happenstance Theory	⇓	Krumboltz & Levin 1999 – 2004; Mitchell et al., 1999
Life-is-Career Theory	⇓	Miller-Tiedeman 1999
Synergistic Theory of Organisational Career Development	⇓	Kerry Bernes 1999
Acceptance and Commitment Therapy/training (ACT)	2000	Tom Luken & Albert de Folter 2000 & 2012
The ‘What’ Model of reflection in action	2001	Gary Rolfe, Dawn Freshwater & Melanie Jasper 2001
Contextual Action Theory (CAT)	2002	Lev Vygotsky, L. Valach & Young, R. A. 2002
	2003	
Solution Focused Career Theory	2004	Judi Miller 2004
Career Construction Theory & Life Design – Narrative Approach	2005	Mark Savickas 2005
Continuous Participation Model	⇓	Danielle Rivern-Simard 2005

Systems Theory Framework of Career Development	2006	Wendy Patton & Mary McMahon 2006
Strengths-based Approach	2007	Schutt 2007
Single Interaction Model	↓	Hazel L. Reid and Alison J. Fielding 2007
3 Step Storyboarding Model	2008	Bill Law 2008
Skills Development Scotland – A Coaching approach to guidance	↓	Liane Hambly 2008
	2009	
Career Choice and Attainment Model	2010	Kimberly A.S.Howard 2010
Sparks Theory	↓	Minna Kattelus 2010 – 2015
Hope-Action Theory	↓	Spencer Niles, Norman Amundson, Hyung Joon Yoon, 2010
Career Counselling with Underserved Populations Model	2011	Mark Pope 2011
Career Engagement Model	↓	Roberta A. Neault & Deirdre A. Pickerell 2011
Chaos Theory of Careers	↓	Pryor and Bright 2011
Coherent Career Practice	↓	Kris Magnusson & Dave Redekopp 2011

Acceptance and Commitment Therapy/training (ACT)	2012	Tom Luken & Albert de Folter 2000 & 2012
Culture Infused Career Counselling Model (CICC)	2013	Nancy Arthur 2013
Psychology of Working*	⇓	David L. Blustein 2013
The WOOP Model	2014	Gabriele Oettingen, 2014
	2015	
	2016	
Career Self-determination Theory	2017	Charles P. Chen 2017
Career Writing Method	⇓	Reinekke Lengelle & Frans Meijers 2017

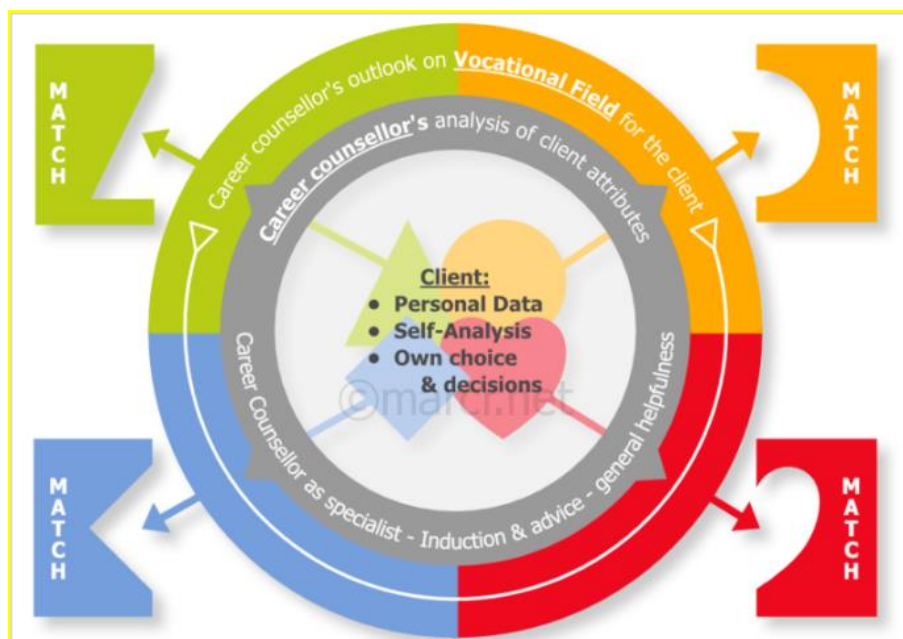
3.1.2 Ανάλυση Θεωριών των πρώτων χρόνων

3.1.2.1 Differentialism – Environmental Theory – Trait and Factor Theory (Frank Parsons)

«Στη σοφή επιλογή ενός επαγγέλματος υπάρχουν τρεις γενικοί παράγοντες: (1) σαφής κατανόηση του εαυτού σας, των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων, των φιλοδοξιών, των πόρων, των περιορισμών και της γνώσης των αιτιών τους. (2) γνώση των απαιτήσεων, των συνθηκών επιτυχίας, των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων, της αμοιβής, των ευκαιριών και των προοπτικών σε διαφορετικούς τομείς εργασίας. (3) αληθινός συλλογισμός για τις σχέσεις από αυτές τις δύο ομάδες γεγονότων» (Parsons, 1909, σ. 5).

Αν και το βιβλίο του Πάρσον «Επιλογή επαγγέλματος», το οποίο εκδόθηκε μεταθανάτια το 1909, ήταν μια αποκάλυψη εκείνη την εποχή, διαβάζοντάς το τώρα τουλάχιστον θα ξεσηκώσει κάποια φρύδια. Ειδικά οι σελίδες 66 και 67 με την επικεφαλίδα

«Βιομηχανίες ανοιχτές στις γυναίκες» θα σας κάνουν να συνειδητοποιήσετε πόσο μακριά έχουμε φτάσει. Τούτου λεχθέντος, η θεωρία του Parson εξακολουθεί να είναι η θεωρία με τη μεγαλύτερη επιρροή στον επαγγελματικό προσανατολισμό και οι ιδέες του μπορούν να βρεθούν στις περισσότερες επεμβάσεις σταδιοδρομίας. Εν ολίγοις, ο Parsons προτείνει αυτοδιερεύνηση, διερεύνηση της αγοράς εργασίας και αντιστοίχιση των δύο για την εύρεση της επαγγελματικής πορείας που ταιριάζει καλύτερα σε εσάς ή στον πελάτη.

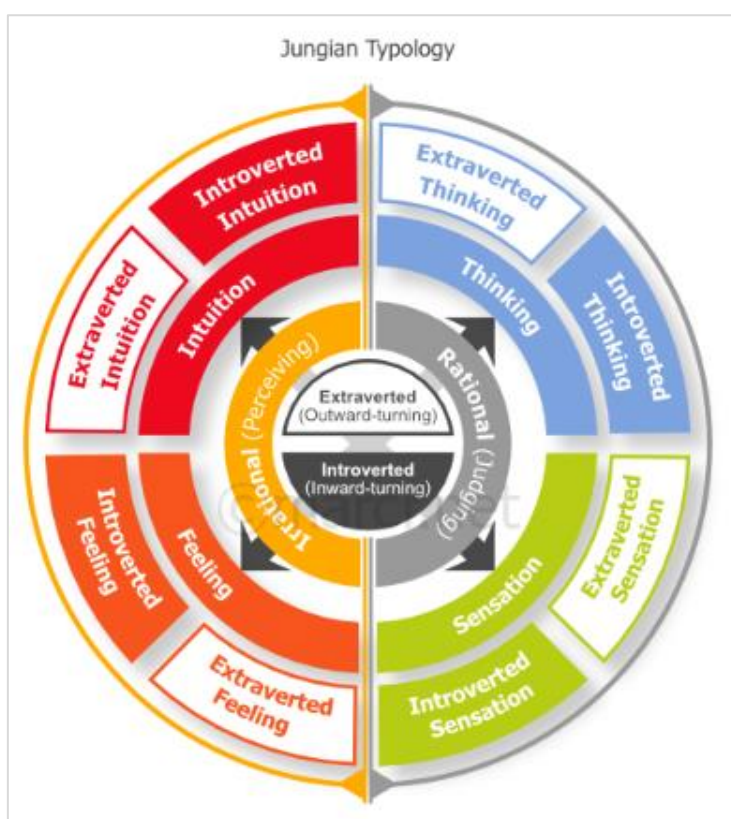


Εικόνα 1: Η παραπάνω εικόνα είναι φυσικά απλώς μια αναπαράσταση. Υπάρχουν περισσότερες από τέσσερις κατηγορίες. Στην πραγματικότητα, κάθε «δουλειά» έχει το επιθυμητό αντίστοιχο προφίλ προσωπικότητας. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

3.1.2.2 Myers-Briggs Type Indicator Model (Meyers and Briggs 1944)

Το Myers-Briggs Type Indicator ή MBTI είναι ένα πολύ γνωστό και πολύ ευρέως χρησιμοποιούμενο (κάποιοι θα έλεγαν υπερβολικό) εργαλείο για μια ποικιλία περιστάσεων, όχι μόνο για επαγγελματικό προσανατολισμό. Αναπτύχθηκε από μια ομάδα μητέρας και κόρης και βασίστηκε στην τυπολογία της προσωπικότητας του Γιουνγκ. Αποτελείται από ένα τεστ που μετρά το άτομο με 4 κατηγορίες 2 κριτηρίων η καθεμία, με αποκορύφωμα μια τυπολογία προσωπικότητας 16 που υποδεικνύεται με 4 γράμματα. Μερικοί θα προσθέσουν μια περιγραφή σε καθέναν από τους 16 τύπους όπως υποδεικνύεται στην παρακάτω εικόνα, που μας θυμίζει τους διαφορετικούς τύπους στη θεωρία του John Holland.

Δεδομένου ότι έχει χρησιμοποιηθεί τόσο ευρέως, πολλά έχουν γραφτεί για το MBTI, όχι όλα προς έπαινο όπως θα δούμε. Το MBTI είναι ένας από τους δείκτες τύπου «αυτοαναφοράς», σε αντίθεση με τους δείκτες τύπου «παρατήρησης», ο οποίος θεωρείται ως μία από τις αδυναμίες του όταν χρησιμοποιείται για πρόσληψη, καθώς οι απαντήσεις μπορούν να παραποιηθούν ώστε να ταιριάζουν με την περιγραφή της θέσης εργασίας. Όταν χρησιμοποιείται για σκοπούς εξέλιξης της σταδιοδρομίας, ο πελάτης έχει λιγότερο συμφέρον στο να λέει ψέματα, αλλά πρέπει να ληφθεί μέριμνα με την προκατάληψη του πελάτη – για παράδειγμα, εάν ο πελάτης έχει ισχυρή επαγγελματική προτίμηση, μπορεί να απαντήσει σε ερωτήσεις που να ταιριάζουν με αυτήν την προτίμηση, παρά με αυτό που πραγματικά πιστεύουν ότι είναι η σωστή απάντηση.

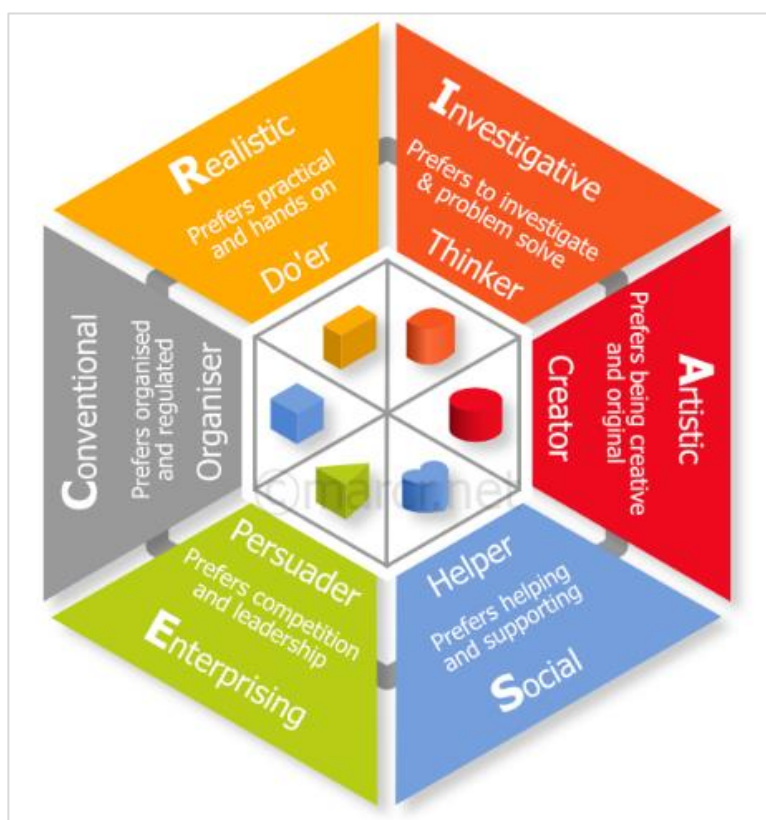


Εικόνα 2: Myers-Briggs Type Indicator Model. Πηγή: Meyers and Briggs 1944

3.1.2.3 Differentialism – Environmental Theory – Trait and Factor Theory (John L. Holland 1966)

Η θεωρία του Holland είναι μια θεωρία που βασίζεται στην προσωπικότητα που βασίζεται στην υπόθεση ότι οι άνθρωποι είναι πιο ευτυχισμένοι όταν βρίσκονται γύρω από άλλους σαν αυτούς, συμπεριλαμβανομένου ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Ο Holland ισχυρίζεται ότι ο καθένας (στη δυτική κοινωνία) έχει έναν από τους έξι τύπους

προσωπικότητας ως κυρίαρχο τύπο. Οι άνθρωποι του ίδιου τύπου προσωπικότητας συνεργάζονται καλά και είναι πιο ευτυχισμένοι ο ένας στην παρέα του άλλου. Η κοινή χρήση ενός εργασιακού περιβάλλοντος με άτομα με τον ίδιο τύπο προσωπικότητας δημιουργεί επομένως εργασιακή ικανοποίηση. Επομένως, οι έξι τύποι προσωπικότητας αντιστοιχούν σε έξι διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα με τα ίδια χαρακτηριστικά: όπου η επίλυση προβλημάτων είναι σημαντική, δημιουργικά εργασιακά περιβάλλοντα, πολύ κοινωνικά εργασιακά περιβάλλοντα, ανταγωνιστικά εργασιακά περιβάλλοντα, εργασιακά περιβάλλοντα που είναι αυστηρά ρυθμισμένα και πολύ πρακτικά εργασιακά περιβάλλοντα. Η αντιστοίχιση περιβάλλοντος και προσωπικότητας είναι πιθανό να προωθήσει την επιτυχία, να αυξήσει την παραγωγικότητα και τα κίνητρα και να δημιουργήσει ένα καλό κοινωνικό περιβάλλον και στην εργασία.



Εικόνα 3: Differentialism – Environmental Theory – Trait and Factor Theory.
Πηγή: John L. Holland 1966.

3.1.2.4 Five-factor Model (FFM) or OCEAN Model (Ernest Tupes & Raymond Christal 1961)

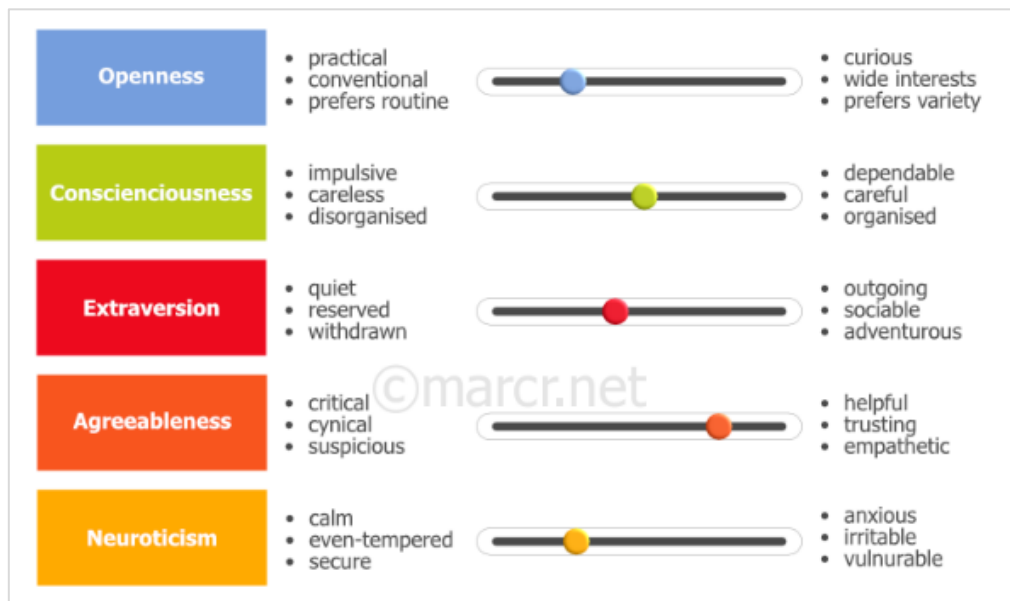
Το Μοντέλο Πέντε Παραγόντων, που ονομάζεται επίσης «η Μεγάλη Πέντε» ή Μοντέλο Ωκεανού βασίζεται στην αναγνώριση του Γκόλντμπεργκ για τα οποία πέντε χαρακτηριστικά προσωπικότητας είναι οι κύριοι παράγοντες της προσωπικότητας και

προσπαθεί να συλλάβει τα κύρια χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, όπως ορίζονται από τους προγραμματιστές του, σε ένα χρήσιμο , προγνωστικό και περιγραφικό μοντέλο. Αυτό το μοντέλο υποστηρίζεται ευρέως ότι βασίζεται σε μια πιο επιστημονική βάση από το μοντέλο Myers-Briggs και βασίζεται στο έργο του Catell και του Μοντέλου 16PF του.

Οι De Fruyt και Mervielde (1997) αναγνωρίζουν επίσης σημαντική επικάλυψη ορισμένων από την τυπολογία του Holland με το Big Five που παρέχει τουλάχιστον κάποια σύνδεση με αυτά και την τυπολογία σταδιοδρομίας μέσω της θεωρίας του Holland. Οι πέντε παράγοντες του παρακάτω μοντέλου αναγνωρίζονται, μέσω της έρευνας, ως οι πιο ευρέως εφαρμόσιμοι και πιο προγνωστικοί. Εκεί βρίσκεται ταυτόχρονα μια κριτική του Μοντέλου των Πέντε Παραγόντων που μπορεί επίσης να επιβληθεί σε όλες τις θεωρίες προσωπικότητας: οι πέντε παράγοντες σε αυτό το μοντέλο μπορεί να είναι σημαντικοί και προγνωστικοί, αλλά είναι ταυτόχρονα και αναγωγικοί, μια πολύ μικρή επιλογή όλα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που συνθέτουν την προσωπικότητα κάποιου. Ο τρόπος με τον οποίο οι θεωρητικοί που προτείνουν αυτό το μοντέλο το ξεπερνούν είναι αντιμετωπίζοντας τους πέντε ως παράγοντες, που αποτελούνται από πολλά σχετικά χαρακτηριστικά. Ας αφήσουμε ωστόσο την κριτική για αυτήν την ενότητα και ας ρίξουμε μια ματιά στο πώς λειτουργεί αυτό το μοντέλο.

- Σε αντίθεση με άλλα μοντέλα, αυτό το μοντέλο δεν περιμένει από κάθε άτομο να ταιριάζει με έναν ορισμένο αριθμό προσωπικοτήτων, αλλά προσφέρει μια συνέχεια μέσα σε καθέναν από τους πέντε παράγοντες, πράγμα που σημαίνει ότι υπάρχει μεγάλη ποικιλία διαμορφώσεων προσωπικότητας δυνατές στο μοντέλο Five Factor. Αυτό σε κάποιο βαθμό ξεπερνά την κριτική κατά των μοντέλων Holland και Myers-Briggs τουλάχιστον.
- Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει δυαδική επιλογή μεταξύ αυτών των παραγόντων. Για παράδειγμα, η Εξωστρέφεια δεν έρχεται σε αντίθεση με έναν άλλο παράγοντα που ονομάζεται Εσωστρέφεια, αλλά είναι ένας παράγοντας, το μέτρο της εκπλήρωσης του οποίου μετράται με βάση μια σειρά κριτηρίων. Αυτό σημαίνει ότι δεν προσφέρει, και δεν μπορεί να προσφέρει, ένα τακτοποιημένο σύνολο από πολλές προσωπικότητες με τις οποίες υποτίθεται ότι ταιριάζουν απόλυτα, όπως η Holland και η Myers-Briggs.

- Επιπλέον, το Big Five Model προτείνει ένα μεταβλητό μοντέλο προσωπικότητας, αντί για ένα σταθερό, όπου η «ετικέτα προσωπικότητας» κάποιου είναι προσκολλημένη σε αυτόν σε χρόνο και τόπο.
- Σε αντίθεση με τα μοντέλα της προσωπικότητας του Γιουνγκ, το Μεγάλο Πέντε Μοντέλο έχει, μέσω της βάσης του στην έρευνα, μια πιο σταθερή βάση στη βιολογία από άλλα μοντέλα.



Εικόνα 4: Five-factor Model (FFM) or OCEAN Model. Πηγή: Ernest Tupes & Raymond Christal 1961

3.1.2.5 Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF) (Raymond Cattell 1946, 1949, 1965)

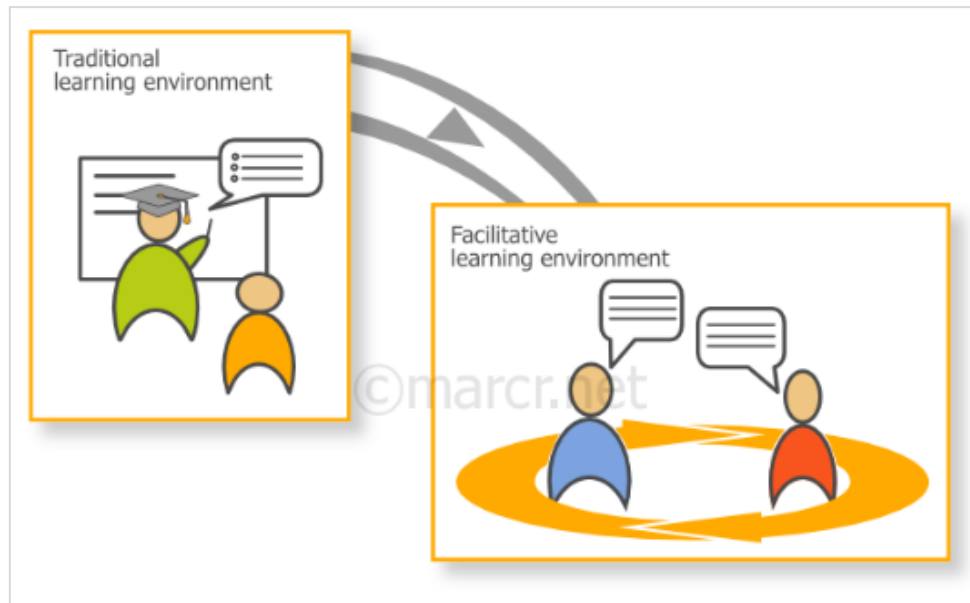
Λόγω του αριθμού των κατηγοριών του, 16, μπορείτε να το συσχετίσετε αυτόματα με το Απόθεμα Myers-Briggs. Ωστόσο, τα ρυθμιστικά στην παρακάτω εικόνα θα υποδηλώσουν μια ισχυρότερη σχέση με το μοντέλο 5 παραγόντων. Σε αντίθεση με τον Myers-Briggs, υποστηρίζεται ότι έχει δημιουργηθεί με βάση την ίδια επιστημονική αυστηρότητα με το μοντέλο 5 παραγόντων.



Εικόνα 5: Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF). Πηγή: Raymond Cattell 1946, 1949, 1965.

3.1.2.6 Client-centred Theory (Carl Rogers 1942 & 1951 – C.H. Patterson 1964)

Σε ένα πελατοκεντρικό μοντέλο, ο πελάτης αναλαμβάνει ενεργό ρόλο στην υποστήριξή του. Ο επαγγελματίας είναι μη κατευθυντικός και μη επικριτικός και ο ρόλος του είναι υποστηρικτικός. Ο πελάτης έχει τον έλεγχο της παρέμβασης και καθορίζει την κατεύθυνση της διαβούλευσης. Ο ιατρός διευκολύνει την αυτοκατανόηση του πελάτη και ο πελάτης καταλήγει σε ένα συμπέρασμα με βάση αυτό. Μια βασική έννοια στην εργασία με επίκεντρο τον πελάτη είναι η «γνησιότητα» ή η αυθεντικότητα από την πλευρά του επαγγελματία. Η σχέση μεταξύ πελάτη και ιατρού είναι κεντρικές και όχι θεραπευτικές τεχνικές. Το καθήκον του επαγγελματία σταδιοδρομίας είναι να δημιουργήσει ένα διευκολυντικό περιβάλλον.



Εικόνα 6: Client-centred Theory. Πηγή: Carl Rogers 1942 & 1951 – C.H. Patterson 1964

3.1.3 Ανάλυση Θεωριών της τελευταίας 13ετίας

3.1.3.1 Career Choice and Attainment Model

Το Μοντέλο Επιλογής Σταδιοδρομίας και Επίτευξης Επαγγελματικών Επιτευγμάτων είναι, ή φαίνεται να είναι, αποκλειστικά προσανατολισμένο προς τα μικρά παιδιά. Προσφέρει έναν τρόπο ενσωμάτωσης του επαγγελματικού προσανατολισμού και της διερεύνησης της σταδιοδρομίας όχι μόνο στην τυπική και άτυπη εκπαίδευση, αλλά και στην καθημερινή ζωή.¹

Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους γονείς, αλλά πρέπει να ληφθεί μέριμνα ώστε να μην επιτραπεί σε προκαταλήψεις, ασυνείδητες ή μη, να επηρεάσουν τη δραστηριότητα. Για τον ενήλικα που καθοδηγεί και υποστηρίζει το παιδί, η επίγνωση των δικών του προκαταλήψεων και του τρόπου με τον οποίο αλληλοεπιδρούν με τις δραστηριότητες που βασίζονται στο παιδί είναι καθοριστικής σημασίας, ιδίως, αλλά όχι αποκλειστικά, όταν πρόκειται για προσδοκίες που σχετίζονται με το φύλο και το πολιτισμικό υπόβαθρο.²

Οι πέντε βασικοί τομείς ανάπτυξης και σκέψης της σταδιοδρομίας είναι οι εξής:

¹ <https://cica.org.au>

² www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2018.00058/full



Εικόνα 7: Πέντε βασικοί τομείς ανάπτυξης και σκέψης της σταδιοδρομίας. Πηγή: www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2018.00058/full

3.1.3.2 Sparks Theory

Η Sparks Theory είναι μια προσέγγιση οπτικοποίησης που έχει κατοχυρωθεί με εμπορικό σήμα. Το μοντέλο της Minna Kattelus είναι σε μεγάλο βαθμό ένα αφηγηματικό μοντέλο, δεδομένου ότι διερευνά σημαντικές σημαδιακές στιγμές, ενδιαφέροντα, επιρροές κ.λπ... στη ζωή ενός πελάτη και προσπαθεί να οικοδομήσει μια διερευνητική αφήγηση γύρω από αυτές για να εξάγει μια εστίαση για μελλοντική δράση και λήψη αποφάσεων. Όπως και σε άλλες αφηγηματικές προσεγγίσεις, ο επαγγελματίας και ο πελάτης συνεργάζονται για την ανάπτυξη ενός "συμβουλευτικού διαγράμματος".

Πρόκειται ουσιαστικά για ένα εργαλείο χαρτογράφησης. Σε αντίθεση με την αφηγηματική μέθοδο του Savickas, χρησιμοποιεί την οπτικοποίηση μέσω καρτών και ενός οπτικού χάρτη, που δημιουργείται τόσο από τον πελάτη όσο και από τον επαγγελματία. Η Minna προσφέρει εκπαίδευση και οι κάρτες της είναι διαθέσιμες στα αγγλικά. Ωστόσο, πολλές από τις πηγές της είναι στα φινλανδικά.

Το όνομα της θεωρίας, "Sparks - Σπίθες", υποδηλώνει τον στόχο της. Η πρόθεση της εργασίας του επαγγελματία και του πελάτη είναι να βρει αυτές τις σπίθες στη ζωή κάποιου, ώστε να δημιουργήσει έμπνευση και κίνητρα για το μέλλον.³

3.1.3.3 Hope-Action Theory

Η θεωρία της ελπίδας-δράσης θεωρεί την ελπίδα ως κεντρικό στοιχείο της εργασίας που κάνουμε με τους πελάτες. Χωρίς ελπίδα, η δουλειά μας δεν θα είχε νόημα ή δεν θα οδηγούσε πουθενά. Χωρίς ελπίδα ένας πελάτης δεν θα είχε κίνητρο να αρχίσει να σκέφτεται για το μέλλον του και να δρα. (Niles, 2014, σ. 1). Πολύ λίγες θεωρίες σταδιοδρομίας αγγίζουν την ελπίδα, πόσο μάλλον την χρησιμοποιούν ως κεντρικό μέρος και δεν μπορούμε να υποθέσουμε σιωπηρά ότι ο πελάτης έχει ελπίδα.

Η κεντρική θέση της "ελπίδας" στη θεωρία υποδηλώνει ότι η εφαρμογή της θεωρίας ελπίδας-δράσης θα είναι χρήσιμη σε δύσκολες στιγμές. Αυτό μπορεί να είναι σε επίπεδο κοινωνίας (ή ακόμη και σε παγκόσμιο επίπεδο - η πανδημία Covid-19) ή σε ατομικό επίπεδο, για παράδειγμα όταν κάποιος χάνει τη δουλειά του. Πρόκειται για μια θεωρία και ένα μοντέλο που τόσο τα άτομα όσο και οι επαγγελματίες μπορούν να χρησιμοποιήσουν κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων σχεδιασμού και διατήρησης της σταδιοδρομίας για να καθοδηγήσουν το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας (Niles, et al., 2020b, σ. XII).

Η ίδια η Θεωρία Ελπίδας-Δράσης προσφέρει αποδεδειγμένες και δοκιμασμένες στρατηγικές που έχουν χρησιμοποιηθεί με μια μεγάλη ποικιλία διαφορετικών πληθυσμών και οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν στην καθοδήγηση της σταδιοδρομίας του πελάτη κατά τη διάρκεια δύσκολων περιόδων σύμφωνα με τον Niles (Niles, et al., 2020b, σ. XII).

Αυτή είναι η επίσημη μεταφορά που χρησιμοποιείται για τη θεωρία ελπίδας-δράσης. Γιατί να επανεφεύρουμε τον (καρφί)-τροχό; Ωστόσο, διαβάστε παρακάτω για να βρείτε την παραλλαγή μου πιο κάτω.

³ <https://careerwise.ceric.ca/2019/06/18/how-to-use-counselling-charts-to-enhance-clients-self-knowledge/>



Εικόνα 8: Hope-Action Theory. Πηγή: Niles, et al., 2020b

3.1.3.4 Career Counselling with Underserved Populations Model

Η παρούσα θεωρία (Fouad & Bingham, 1995) είναι μια προσέγγιση που ενσωματώνει τον πολιτισμό ως κρίσιμο παράγοντα κάθε πτυχής της συμβουλευτικής διαδικασίας. Το CACCM περιλαμβάνει τα ακόλουθα επτά βήματα: τη δημιουργία ενός πολιτιστικά κατάλληλου από τον σύμβουλο σχέσης με τον πελάτη (Βήμα 1), εντοπισμός προβλημάτων σταδιοδρομίας (Βήμα 2), αξιολόγηση της επίδρασης των πολιτιστικών παραγόντων σε προσδιορισμένα ζητήματα σταδιοδρομίας (Βήμα 3) και κατάλληλη διαδικασία και καθορισμός στόχων (Βήμα 4). Βήματα 5 και 6, προσδιορισμός και εφαρμογή πολιτιστικά κατάλληλης παρέμβασης και πολιτισμικά κατάλληλης λήψης αποφάσεων, αντίστοιχα, συγκέντρωση σχετικά με τον σύμβουλο και τον πελάτη που αναπτύσσουν συγκεκριμένες στρατηγικές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών ανησυχιών του πελάτη. Τέλος, το Βήμα 7 εστιάζει σε υλοποίηση των σχεδίων του πελάτη και παρακολούθηση.

3.1.3.5 Career Engagement Model

Πολλές, αν όχι οι περισσότερες, θεωρίες σταδιοδρομίας αντιλαμβάνονται το σχεδιασμό σταδιοδρομίας ως μια ενέργεια που πρέπει να κάνει ο πελάτης και δεν έχει (σχεδόν) καμία σχέση με τον εργοδότη. Το μοντέλο δέσμευσης σταδιοδρομίας είναι διαφορετικό, καθώς υποστηρίζει ότι τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος πρέπει να επιτύχουν ένα "γλυκό σημείο" που είναι επωφελές και για τους δύο. Αυτό θυμίζει ελαφρώς

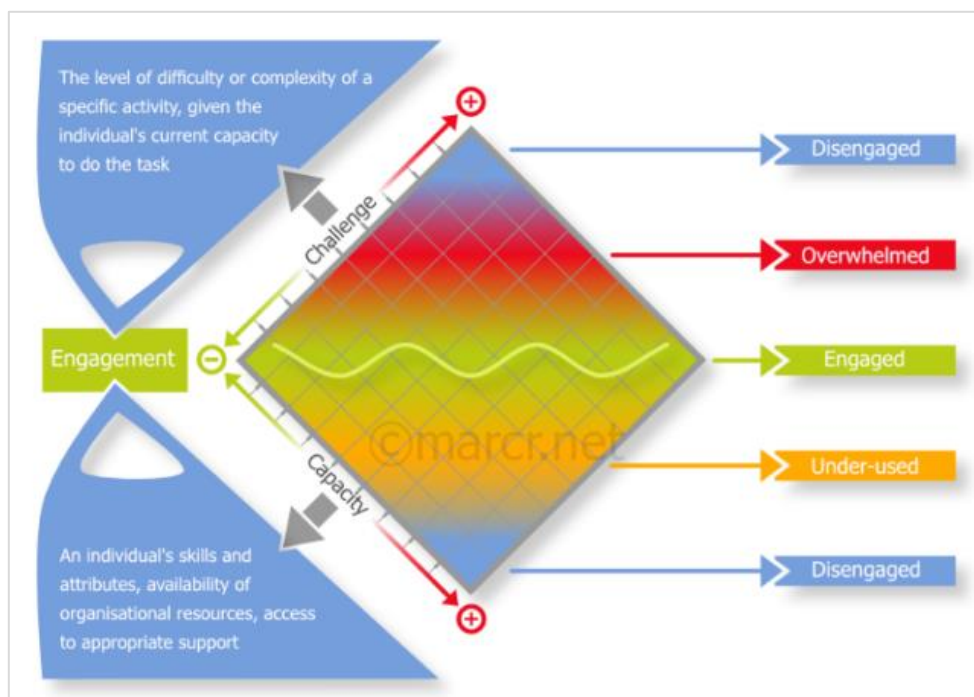
την προσέγγιση των χαρακτηριστικών και των παραγόντων, κατά την οποία ο επαγγελματίας σταδιοδρομίας αντιστοιχούσε τις ικανότητες του πελάτη σε αυτό που απαιτεί η "εργασία". Η διαφορά είναι ότι στο μοντέλο δέσμευσης σταδιοδρομίας ούτε ο πελάτης ούτε ο εργοδότης είναι παθητικοί θεατές. Είναι οι δρώντες.⁴

Το μοντέλο δέσμευσης σταδιοδρομίας βρίσκεται στο ενδιαμέσο και αποτελεί τον συνδετικό κρίκο μεταξύ της δέσμευσης του εργαζομένου από την πλευρά του εργοδότη και της δέσμευσης σταδιοδρομίας από την πλευρά του εργαζομένου.⁵



Εικόνα 9: Career Engagement Model. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

Τώρα, ρίξτε μια ματιά για να δείτε πώς μοιάζει αυτό το μοντέλο και σκεφτείτε πώς ταιριάζει με την πρακτική σας και με ό,τι κάνετε τώρα.



Εικόνα 10: Career Engagement Model. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

⁴ <https://career-engagement.lifestrategies.ca/>

⁵ <https://ccpacdchapter.blogspot.com/2011/05/career-engagement-new-model.html>

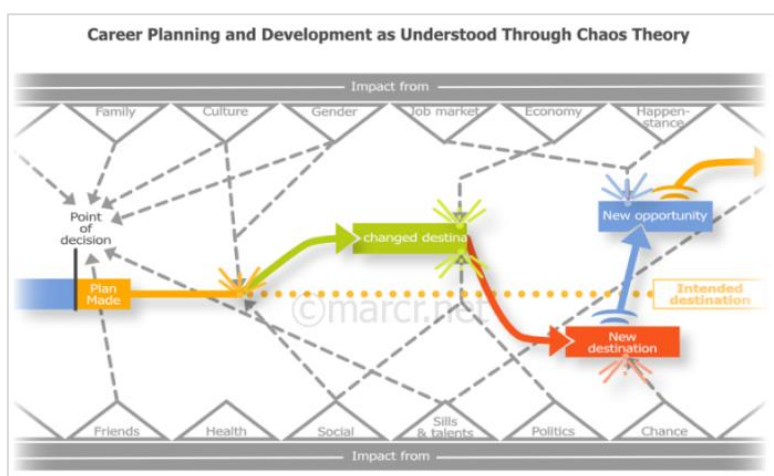
3.1.3.6 Chaos Theory of Careers

Ίσως γνωρίζετε την ομώνυμη θεωρία των φυσικών επιστημών και η θεωρία του χάους των σταδιοδρομιών ακολουθεί την ίδια αρχή: η πραγματικότητα είναι απρόβλεπτη και όταν μια πεταλούδα χτυπάει τα φτερά της εδώ, μια καταιγίδα μπορεί να συμβεί στην άλλη άκρη του κόσμου. Όχι κυριολεκτικά βέβαια, αλλά καταλαβαίνετε την ιδέα. Όταν συμβαίνει κάτι μικρό που είναι τυχαίο, τότε αυτό μπορεί να έχει μεγάλο αποτέλεσμα. Μεταφρασμένο στη γλώσσα του επαγγελματικού προσανατολισμού: όταν σχεδιάζετε τη σταδιοδρομία σας, ένα μικρό πράγμα μπορεί να προκαλέσει το ενδεχόμενο να αποδειχθεί πολύ διαφορετική μέχρι να φτάσετε εκεί. Ή μπορεί να μην φτάσετε καθόλου "εκεί" και να φτάσετε κάπου εντελώς διαφορετικά και απρογραμμάτιστα (Arthur et al., 2019).

Αυτό μπορεί να λειτουργήσει σε κάποιο μικρό βαθμό σε μια προβλέψιμη αγορά εργασίας και εκπαίδευσης, αλλά πολύ σύντομα θα βρεθείτε να σχεδιάζετε ή να προσαρμόζεστε στο απροσδόκητο. Τόσο οι αρνητικές επιρροές, όπως η ασθένεια ή η απόλυση, όσο και οι θετικές επιρροές, οι ευκαιρίες και οι προαγωγές, συμβαίνουν και διαταράσσουν τα σχέδια και τις προσδοκίες του ατόμου (Arthur et al., 2019).



Εικόνα 11: Chaos Theory of Careers. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>



Εικόνα 12: Chaos Theory of Careers. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

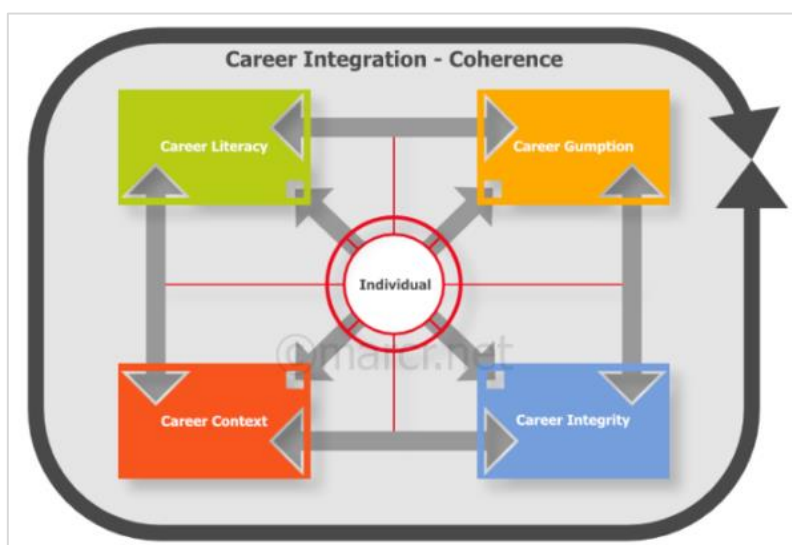
3.1.3.7 Coherent Career Practice

Η συνεκτική πρακτική σταδιοδρομίας ορίζεται ως μια ολιστική προσέγγιση, επειδή αφορά τους διαφορετικούς ρόλους που διαδραματίζουμε καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής μας. Οι Magnusson και Reddekop ορίζουν τη συνεκτική πρακτική σταδιοδρομίας ως "έναν συστηματικό τρόπο εξέτασης των ζητημάτων σταδιοδρομίας που "κολλάνε μαζί" (Magnusson & Reddekop, 2011).

Βλέπουν ακόμη ότι "η πρόκληση είναι να συγκεντρώσουμε τις διάφορες υπηρεσίες και παρεμβάσεις της ανάπτυξης σταδιοδρομίας σε ένα λογικό πλαίσιο που βασίζεται και συμπληρώνει κάθε στοιχείο" (Magnusson and Reddekop, 2011).

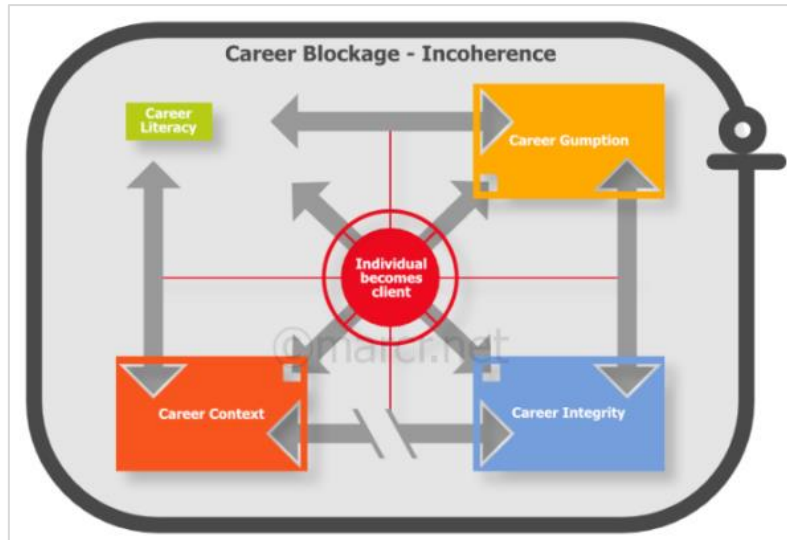
Εντόπισαν 4 βασικά στοιχεία για τον συνεκτικό σχεδιασμό της σταδιοδρομίας: επαγγελματική παιδεία, επαγγελματική "ευθυκρισία", ακεραιότητα σταδιοδρομίας και πλαίσιο σταδιοδρομίας. Υποστηρίζουν επίσης ότι αν ένα από αυτά είναι υποβαθμισμένο ή αποσυνδεδεμένο από τα άλλα, θα υπάρξουν προβλήματα με τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας για τον πελάτη.

Αν όλα λειτουργούν καλά μαζί και είναι ισορροπημένα, τότε υπάρχει ολοκλήρωση και συνοχή της σταδιοδρομίας.



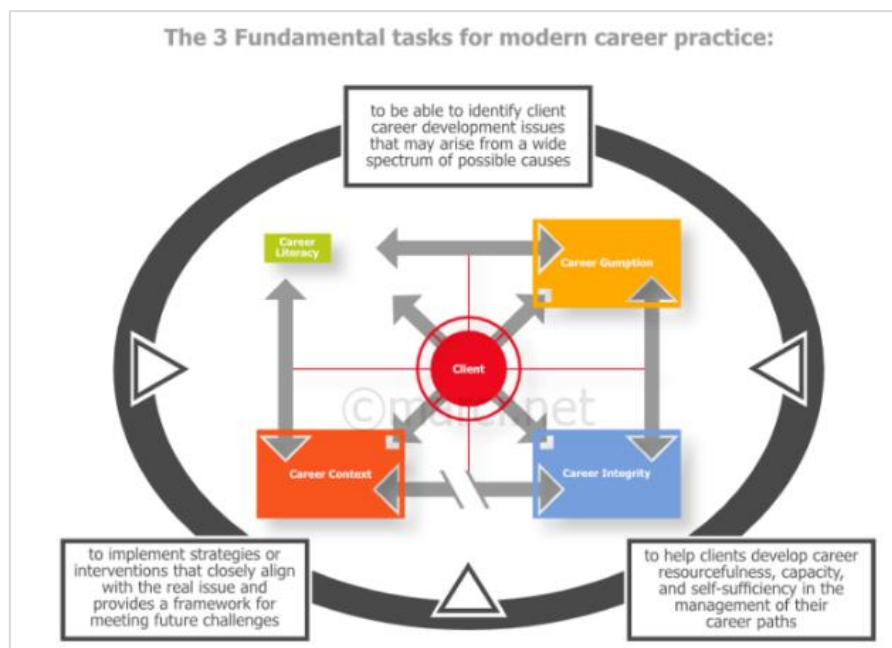
Εικόνα 13: Coherent Career Practice. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

Εάν ένα από τα 4 στοιχεία είναι ασθενέστερο ή αποσυνδεδεμένο, στην προκειμένη περίπτωση ο επαγγελματικός αλφαριθμητισμός, τότε υπάρχει μπλοκάρισμα της σταδιοδρομίας και ασυνέπεια.



Εικόνα 14: Coherent Career Practice. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

Οι 3 θεμελιώδεις εργασίες για την επίλυση αυτού του προβλήματος είναι οι εξής:



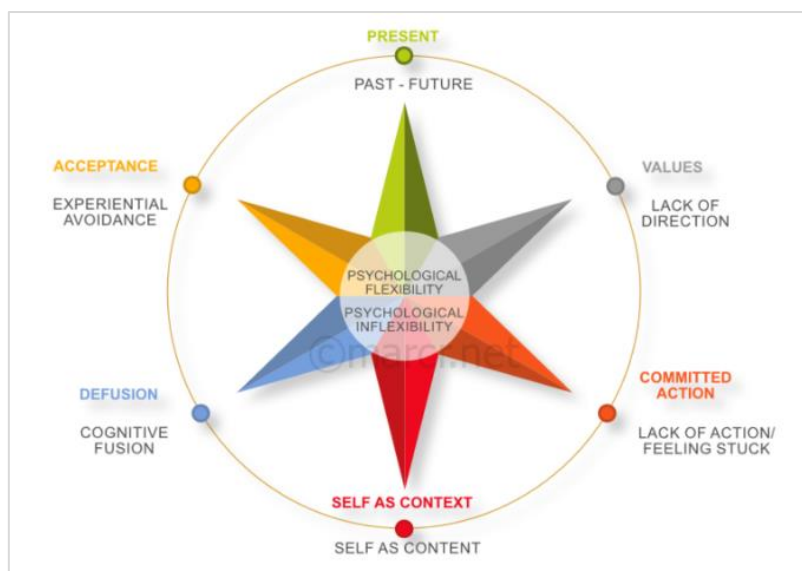
Εικόνα 15: Coherent Career Practice. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

3.1.3.8 Acceptance and Commitment Therapy/training (ACT)

Ο πελάτης υποστηρίζεται ώστε να μετακινηθεί από μη βοηθητικές καταστάσεις (με μαύρο χρώμα παρακάτω) σε βοηθητικές καταστάσεις (με χρώμα παρακάτω) προκειμένου να επιλύσει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο πελάτης. Η καταπολέμηση και η πάλη με τα συναισθήματα και τα συναισθήματα χρησιμεύει για να κάνει τα πράγματα

χειρότερα και οδηγεί σε μη βοηθητικές συμπεριφορές. Η αποδοχή και ο εναγκαλισμός των σκέψεων και των συναισθημάτων επιτυγχάνεται με:⁶

- Δουλεύοντας μέσα στο παρόν, αντί να αναπολείτε το παρελθόν ή ένα μέλλον που μπορεί να συμβεί ή να μην συμβεί - Στρατηγικές ενσυνειδητότητας
- Ανάπτυξη ισχυρών αξιών, αντί να "ξεπλένονται" από τη ζωή
- Δέσμευση στη δράση, αντί να μένουμε στη σκέψη και την ανησυχία.
- Να βλέπετε τον εαυτό σας ως το πλαίσιο της ιστορίας σας, αντί να είστε η ιστορία.
- Να παίρνετε απόσταση από τις σκέψεις σας και να τις βλέπετε γι' αυτό που είναι, αντί να συγχωνεύεστε με τις σκέψεις και τις ανησυχίες σας
- Αποδοχή της κατάστασής σας, αντί να προσπαθείτε να την αποφύγετε μέσω μη χρήσιμων συμπεριφορών και μοτίβων σκέψης.



Εικόνα 16: Acceptance and Commitment Therapy/training (ACT). Πηγή:
https://www.academia.edu/37138654/ACT_as_Innovation_for_Career_Guidance

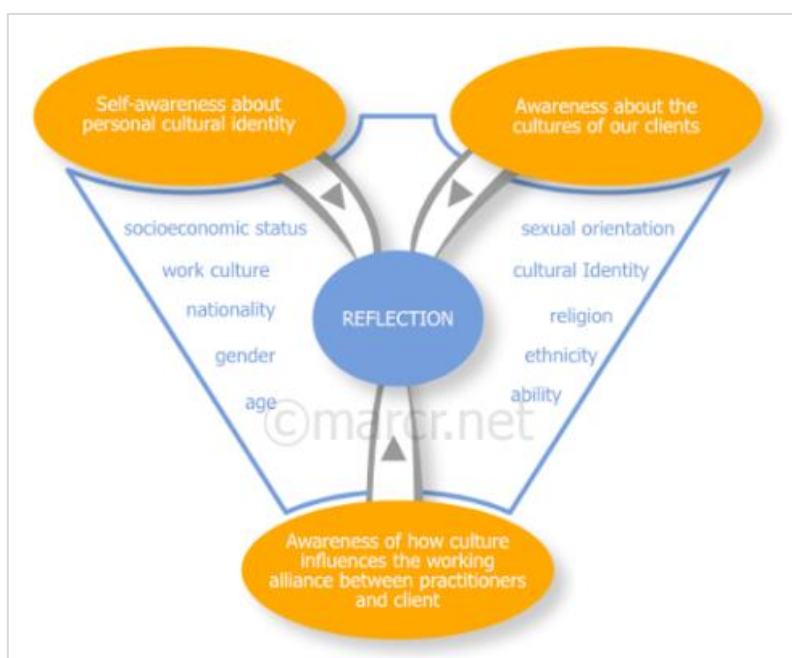
Στο πλαίσιο της καριέρας, αυτή η προσέγγιση μπορεί να είναι ιδιαίτερα ισχυρή όταν ένας πελάτης αντιμετωπίζει την απόλυση ή μια δύσκολη κατάσταση στην εργασία του για την οποία δεν μπορεί να κάνει τίποτα. Ο επαγγελματίας σταδιοδρομίας υποστηρίζει τον πελάτη να αποδεχτεί την κατάσταση και να επικεντρωθεί στο τώρα, αντί για τις μη

⁶ https://www.academia.edu/37138654/ACT_as_Innovation_for_Career_Guidance

χρήσιμες στρατηγικές αποφυγής και υπερβολικής εστίασης στο πρόβλημα και στον ε-
αυτό του.⁷

3.1.3.9 Culture Infused Career Counselling Model (CICC)

Ο Arthur, 2016, δεν είχε την πρόθεση να κάνει αυτή τη θεωρία μια νέα θεωρία (Arthur and Collins, 2013), αλλά θεώρησε σημαντικό για κάθε επαγγελματία σταδιοδρομίας να προβληματιστεί σχετικά με τις πολιτισμικές επιρροές και τις επιπτώσεις τόσο για τον επαγγελματία σταδιοδρομίας όσο και για τον πελάτη. Αυτή η συνειδητοποίηση προέ-
κυψε από τον προβληματισμό σχετικά με το πόσο καλά άλλες θεωρίες λαμβάνουν υ-
πόψη τα πολιτισμικά στοιχεία που δραστηριοποιούνται κατά τη διάρκεια μιας διαβού-
λευσης. Υποστηρίζουν ότι η συμβουλευτική που εμπνέεται από τον πολιτισμό πρέπει
να εμφυσήσει συνειδητά και σκόπιμα την πολιτισμική επίγνωση και ευαισθησία σε ό-
λες τις πτυχές της διαδικασίας συμβουλευτικής ή καθοδήγησης και σε όλους τους άλ-
λους ρόλους που αναλαμβάνει ο επαγγελματίας (Arthur 2016. σ. 54)



Εικόνα 17: Culture Infused Career Counselling Model (CICC). Πηγή: Arthur 2016

Μια βασική αρχή για την επίδραση του πολιτισμού στην εργασιακή συμμαχία είναι
ότι "οι πολιτισμικές αντιλήψεις είναι κατασκευασμένες και διαπραγματευόμενες δια-
δικασίες που διαμορφώνονται μοναδικά στη σχέση μεταξύ συμβούλων και πελατών"

⁷ <https://tom-luken.nl/ACTfuels.pdf>

(Arthur 2016. σ. 55). Στην πράξη, είναι σημαντικό να εργαστούμε ενεργά προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης και της υπέρβασης αυτών των εμποδίων.

Αυτή η προσέγγιση είναι πολύ διαφορετική από τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζονταν η πολιτισμική διαφορά στην κοινωνία στο σύνολό της. Η πολιτιστική ταυτότητα συνδεόταν με την ομάδα ή το έθνος, αλλά θα υποστήριζα ότι, τουλάχιστον εν μέρει λόγω του ολοένα και πιο ολοκληρωμένου και παγκοσμιοποιημένου κόσμου μας, η κουλτούρα είναι πλέον λιγότερο θέμα "της ομάδας" αλλά λαμβάνει χώρα σε πιο ατομικό επίπεδο. Ενώ στο παρελθόν η "αλλοτρίωση" ήταν κάτι που συνέβαινε - βλέποντας το πολιτισμικά διαφορετικό άτομο ως "τον άλλο" - όλο και περισσότερο μπορεί να παρατηρήσουμε, στην πρακτική μας και στην ευρύτερη κοινωνία, έναν κατακερματισμό της "πολιτισμικά διαφορετικής ομάδας" σε "πολιτισμικά διαφορετικό άτομο".

3.1.3.10 Psychology of Working

Η Ψυχολογία της Εργασίας (PoW) έχει ως στόχο να ενσωματώσει, ή τουλάχιστον να συγκεντρώσει σε ένα μοντέλο, τις διαφορετικές θεωρίες στον τομέα της ψυχολογίας του ατόμου και της θεωρίας του επαγγελματικού προσανατολισμού που αναπτύχθηκαν στα μέσα του 20ού αιώνα. Ο Blustein πιστεύει ότι είναι ένας τρόπος να συμπεριλάβουμε όλους στον τρόπο με τον οποίο σκεφτόμαστε για την εργασία. Υποστηρίζει ότι οι περισσότεροι άνθρωποι σε όλο τον κόσμο δεν έχουν επιλογή και δέχονται ό,τι μπορούν να πάρουν εργασιακά, για μια μεγάλη ποικιλία λόγων που συνδέονται με την κουλτούρα, την οικονομική ή οικογενειακή ανάγκη, τη φυλή, τον προσανατολισμό, την κοινωνική θέση κ.λπ... Ο Μπλούσταϊν, προερχόμενος από το υπόβαθρο του στην ψυχολογία και την ψυχοθεραπεία, υποστηρίζει ότι ειδικά η ψυχοθεραπεία δεν έχει αντιμετωπίσει καλά την εργασία ενσωματώνοντάς την ως σημαντική πτυχή της ζωής των ανθρώπων. Αυτό συνεπάγεται ότι αυτό το κομμάτι της ζωής ενός ατόμου "αντιμετωπίζεται" από άλλου είδους επαγγελματία. Θα πρότεινα ότι ένας από αυτούς είμαστε εμείς, οι επαγγελματίες καριέρας/σύμβουλοι. Αισθάνομαι ότι την ίδια στιγμή δεν βρισκόμαστε εκεί απαραίτητα ως σύμβουλοι πια, αλλά περισσότερο ως λύτες προβλημάτων προς το μέλλον του πελάτη. Αυτό, θα έλεγα, είναι ακριβώς αυτό που προσπαθεί να επιλύσει η προοπτική της Ψυχολογίας ή της Εργασίας προτείνοντας μια πιο ολιστική προσέγγιση που ενσωματώνει όλες αυτές τις πτυχές (Richardson, 1993).

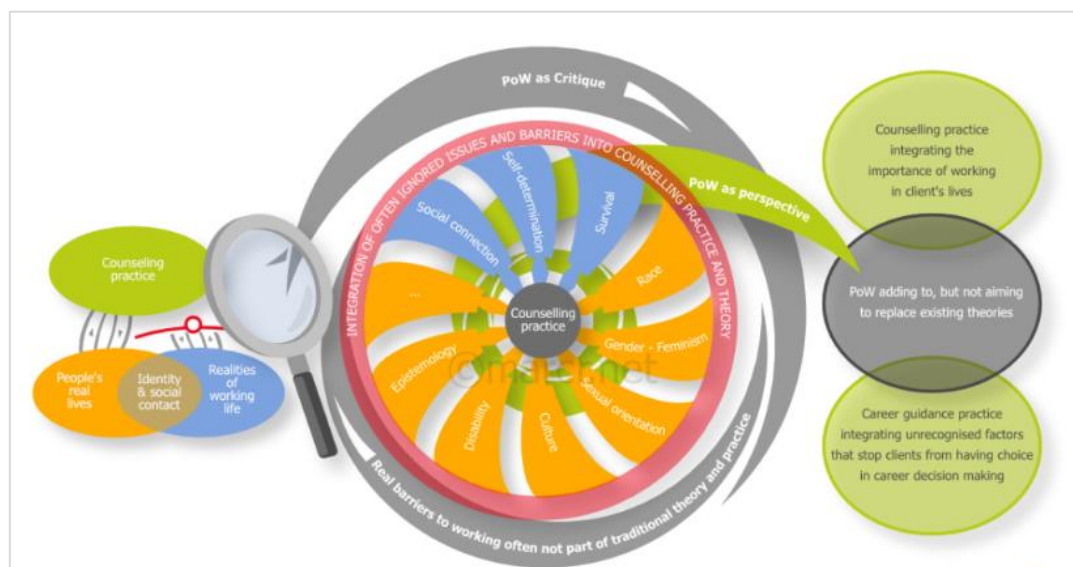
Τα παραπάνω μπορεί να κάνουν να φαίνεται ότι αυτό είναι περισσότερο "ένα πρόβλημα με το οποίο η ψυχοθεραπεία παλεύει". Αλλά εκεί που γίνεται πιο ενδιαφέρον για εμάς τους επαγγελματίες καριέρας είναι όταν ο Blustein αρχίζει να μιλάει για τις

διαφορετικές πτυχές των θεμάτων με τα οποία οι πελάτες του έχουν έρθει να τον δουν όλα αυτά τα χρόνια. Ειδικά όταν οι πελάτες του ένιωθαν μια αναντιστοιχία μεταξύ των ενδιαφερόντων και των αξιών τους από τη μία πλευρά και της καριέρας που ακολουθούσαν ή της εργασίας που έκαναν από την άλλη (Richardson, 1993).

Ο Blustein υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρεις πτυχές της "εργασίας":

- Μας επιτρέπει να επιβιώσουμε
- Μας παρέχει κοινωνικές συνδέσεις - η εργασία είναι ένα μέρος όπου μπορούμε να αισθανθούμε συνδεδεμένοι
- Η εργασία μας επιτρέπει να αυτοκαθορίζουμε το μέλλον και τη ζωή μας - μας παρέχει νόημα, αίσθηση ολοκλήρωσης και ταυτότητα

Επιπλέον, ή σε συνδυασμό με το τελευταίο σημείο, η εργασία μπορεί να μας παρέχει μια αίσθηση αξιοπρέπειας. Ακόμα και οι εργασίες που δεν φαίνονται γοητευτικές μπορούν να προσφέρουν μια αίσθηση αξιοπρέπειας όταν ο "εργαζόμενος" σε αυτές τις εργασίες μπορεί να νιώσει αυτή την κοινωνική σύνδεση καθώς και μια αίσθηση ικανότητας ή "να κάνει τη διαφορά".⁸



Εικόνα 18: Οι βασικές παραδοχές της Ψυχολογίας της Εργασίας - μια σύνοψη των κύριων σημείων. Πηγή: www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb-9780199758791-e-001

3.1.3.11 The WOOP Model

Η θεωρία της Gabriele Oettingen "WOOP" αποτελεί σε μεγάλο βαθμό μια προσθήκη και κριτική στη θεωρία της θετικής σκέψης, η οποία επικεντρώνεται στις θετικές πτυχές

⁸ www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb-9780199758791-e-001

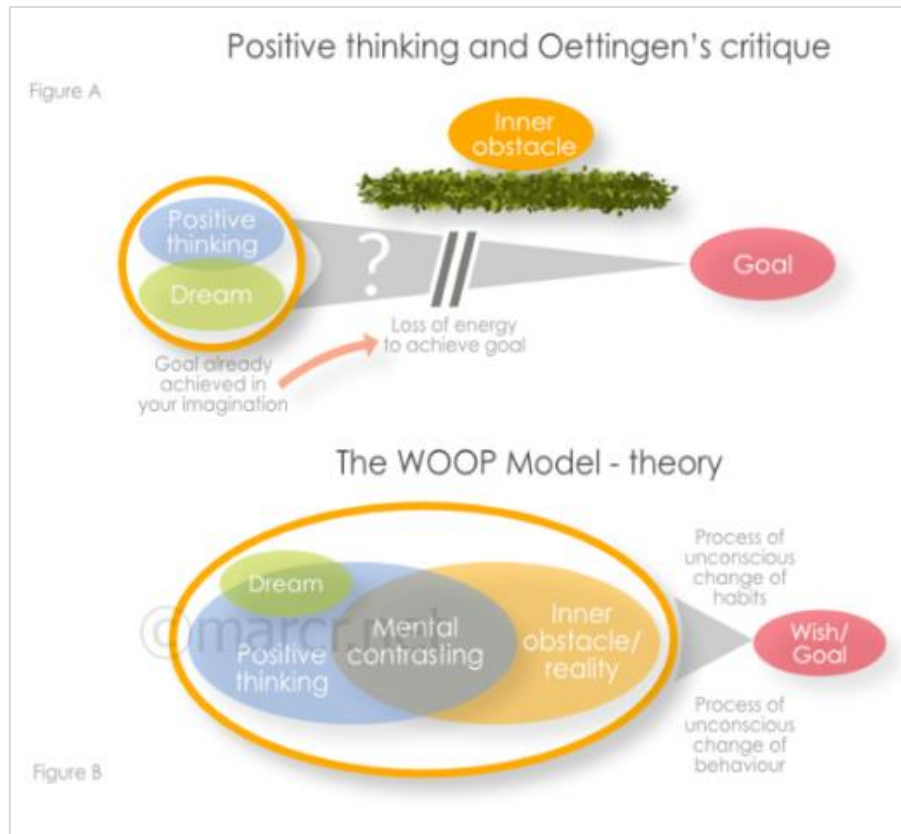
μιας κατάστασης για να προκαλέσει αλλαγή. Η ίδια το περιγράφει ως "τη λατρεία της αισιοδοξίας" (Oettingen, 2014, σ. 1), γεγονός που υποδηλώνει τα συναισθήματά της για τη θεωρία αυτή.

Σύμφωνα με την Oettingen, ο ιδρυτής της θετικής σκέψης, Martin E. p. Seligman είδε τις πεποιθήσεις ή τις προσδοκίες για το μέλλον να βασίζονται σε προηγούμενες εμπειρίες επιτυχίας. Μπορεί να είναι η ελπίδα παρά τη συνειδητοποίηση ότι τα όνειρα δεν πρόκειται να πραγματοποιηθούν. Όσο χρήσιμη κι αν μπορεί να είναι αυτή η στάση σε ορισμένες περιπτώσεις, περιγράφεται επίσης ως τοξική θετικότητα από την αντίρροπη κίνηση στη θετική σκέψη (Davis, 2023). Από την άλλη πλευρά, η Oettingen περιγράφει το μοντέλο WOOP ως ένα μοντέλο που συνδέει τις επιθυμίες και τα αποτελέσματα με εσωτερικά εμπόδια και τα εσωτερικά εμπόδια με τη σειρά τους συνδέονται με τη συμπεριφορά ή τη σκέψη για την υπέρβασή τους. Με αυτό, αναγνωρίζει ότι η σύνδεση μεταξύ μιας επιθυμίας, ενός ονείρου ή ενός αντικειμένου και της θετικής σκέψης δεν είναι τόσο απλή, αλλά ότι περνάει μέσα από την εξέταση και την επεξεργασία των εσωτερικών εμποδίων.



Εικόνα 19: The WOOP Model. Πηγή:
<https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

Η Oettingen (n.d.), βασιζόμενη σε δικές της έρευνες και παρατηρήσεις, υποστηρίζει ότι αν οι άνθρωποι ασχολούνται με τη θετική σκέψη, το υποσυνείδητο τους οραματίζεται ήδη ότι έχουν πετύχει τον στόχο τους, με αποτέλεσμα να μειώνεται η ενέργεια του ατόμου και κατ' επέκταση τα κίνητρά του να πετύχει πραγματικά τον στόχο του.



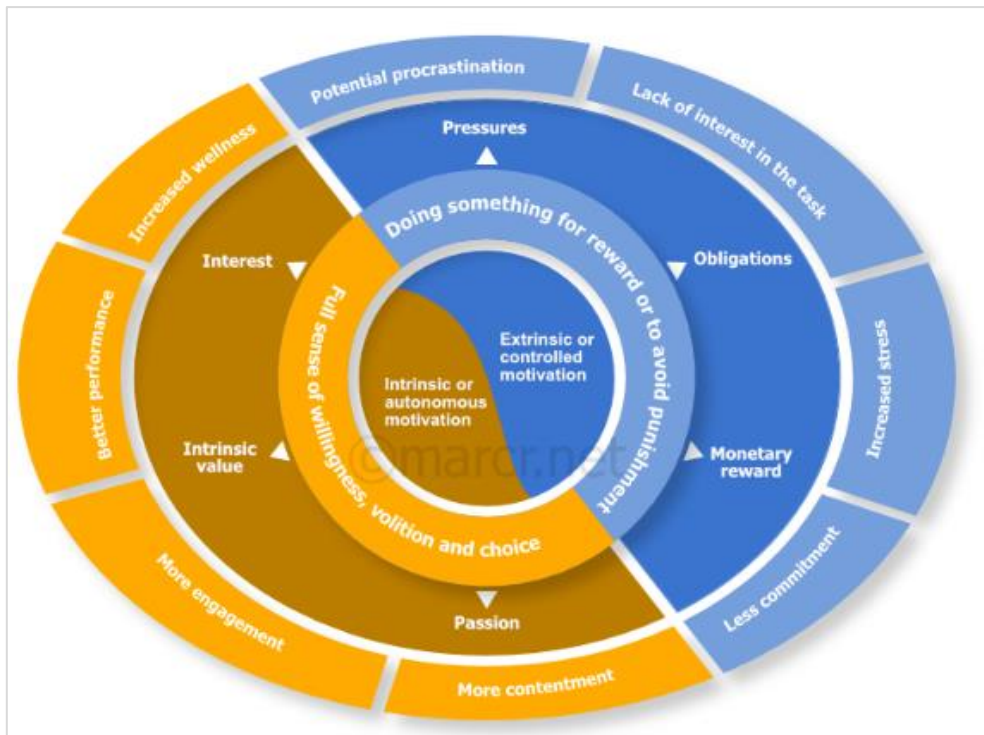
Εικόνα 20: The WOOP Model. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

3.1.3.12 Career Self-determination Theory

Σύμφωνα με τους Edward L. Deci και R. M. Ryan, υπάρχουν δύο είδη κινήτρων: τα αυτόνομα κίνητρα και τα ελεγχόμενα κίνητρα.

Υπάρχουν δύο είδη κινήτρων

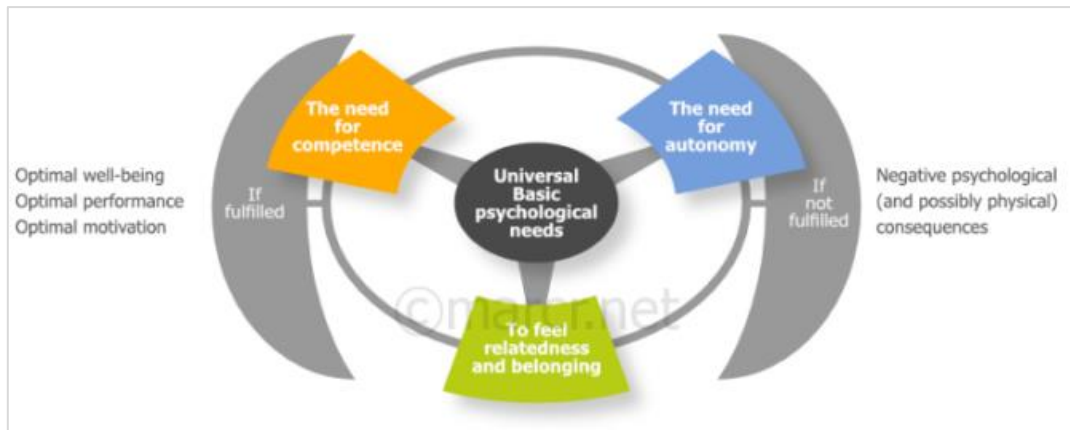
- Η αυτόνομη παρακίνηση χαρακτηρίζεται από μια εσωτερική παρακίνηση από ενδιαφέρον ή αναγνώριση γνήσιας εσωτερικής αξίας. Αυτό συνήθως οδηγεί σε μεγαλύτερη ικανοποίηση, καλύτερη απόδοση και πιο δεσμευτική στάση. Για παράδειγμα, ένα βαθύ ενδιαφέρον για ένα θέμα.
- Η ελεγχόμενη παρακίνηση είναι αποτέλεσμα είτε ενός ραβδιού είτε ενός καρότου, που σημαίνει λιγότερα κίνητρα και περισσότερη πίεση και άγχος. Ένα παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η ανάγκη για χρήματα και οι πιέσεις που αυτή συνεπάγεται, με αποτέλεσμα την ανάγκη να κάνετε μια δουλειά που δεν σας αρέσει.



Εικόνα 21: Career Self-determination Theory. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

Ιδανικά, τα αυτόνομα κίνητρα είναι κάτι που πρέπει να επιδιώκεται (για τη λήψη έγκυρων αποφάσεων σταδιοδρομίας). Οι Edward L. Deci και R. M. Ryan υποστηρίζουν ότι υπάρχουν 3 βασικές ψυχολογικές ανάγκες:

- Η ανάγκη για επάρκεια, για να τα καταφέρεις καλά σε ένα έργο και για να έχεις την αυτοπεποίθηση να προχωρήσεις.
- Η ανάγκη για υπαγωγή, για φροντίδα και φροντίδα και για την αίσθηση ότι σχετίζεσαι με το περιβάλλον ή τους ανθρώπους σου.
- Η ανάγκη για αυτονομία, να κάνεις αυτό που νιώθεις σωστό και όχι να σε κατευθύνουν ή να σε αναγκάζουν να κάνεις κάτι που δεν ταιριάζει με τις αξίες σου, το επίπεδο των δεξιοτήτων σου κ.λπ.

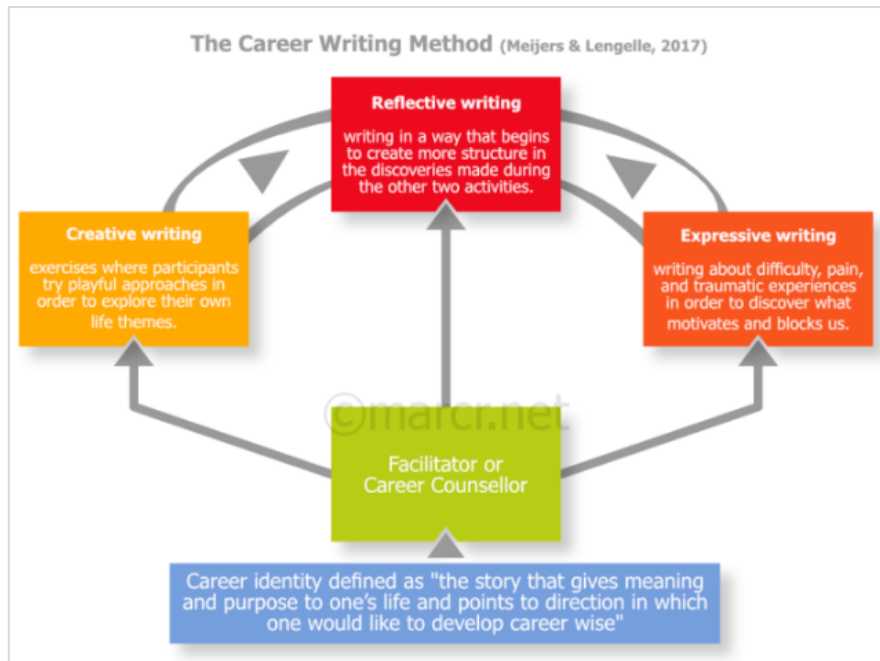


Εικόνα 22: Career Self-determination Theory. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

3.1.3.13 Career Writing Method

Ο Reinekke υποστηρίζει ότι η μέθοδος της συγγραφής χρησιμοποιείται συνήθως σε ομαδικό πλαίσιο, γεγονός που καθιστά την παράδοση και την προσφορά της σε εκπαιδευτικά ιδρύματα τόσο οικονομικά όσο και χρονικά αποδοτική.

Όπως μπορείτε να μαντέψετε, αυτή η μέθοδος δεν είναι μια μέθοδος που είναι εύκολο να τη μάθει κανείς διαβάζοντας γι' αυτήν. Χρειάζεται χρόνος και προσπάθεια για να εκπαιδευτείτε σε αυτή τη μέθοδο. Η Reinekke Lengelle έχει μια εξαιρετική ιστοσελίδα που συνδέεται με αυτή τη μέθοδο, την οποία μπορείτε να βρείτε στις παρακάτω παραπομπές. Προσφέρει επίσης ένα δωρεάν διαδικτυακό σεμινάριο για να σας εισαγάγει στη μέθοδο της γραφής καριέρας.



Εικόνα 23: Career Writing Method. Πηγή: <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theory/>

3.2 ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

Το πρώτο βήμα στη διαδικασία επαγγελματικής καθοδήγησης είναι να αποκτήσει κανείς τις απαραίτητες σχετικές πληροφορίες ενώ το δεύτερο βήμα είναι η επεξεργασία των πληροφοριών αυτών, κάτι που δημιουργεί δυσκολίες στα άτομα (Amir et al., 2008 Kleiman & Gati, 2004) λόγω του «περιορισμένου ορθολογισμού» τους (Simon, 1981, 1990). Ο όρος αυτός αναφέρεται στην ικανότητα των ανθρώπων να λύνουν ένα πρόβλημα τη φορά και να μπορούν να επεξεργαστούν περιορισμένο ποσοστό πληροφοριών, πράγμα που είναι πιθανό να οδηγήσει στην επιλεκτική και προκατειλημμένη αντίληψη και επεξεργασία πληροφοριών και να προκαλέσει δυσκολία στη λήψη σύνθετων αποφάσεων.

Τόσο οι εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές όσο και οι προτιμήσεις των ανθρώπων μπορούν να περιγραφούν μέσα από πολυάριθμα χαρακτηριστικά καθιστώντας τη σύγκριση των εναλλακτικών ιδιαίτερα απαιτητικό γνωστικό έργο (Bendor, 2004). Οι θεωρίες λήψης απόφασης διευκολύνουν αυτό το έργο χωρίζοντάς το σε καλά ορισμένα και συγκεκριμένα βήματα, διαιρώντας το πρόβλημα στα βασικά του συστατικά, ώστε το άτομο να μπορεί να επικεντρωθεί στο καθένα από αυτά ξεχωριστά και να ανταποκριθεί καταλληλότερα (Gati & Tal, 2008).

Τα μοντέλα λήψης απόφασης χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες: τα κανονιστικά (normative), τα περιγραφικά (descriptive) και τα ρυθμιστικά (prescriptive).

3.2.1 Κανονιστικά συστήματα

Τα κανονιστικά μοντέλα αφορούν στην αξιολόγηση κάθε πιθανής εναλλακτικής επιλογής με βάση δύο μεταβλητές: την υποκειμενική χρησιμότητα, δηλαδή την αξία των αποτελεσμάτων της κάθε εναλλακτικής σε οφέλη και κόστος σε ό,τι αφορά στους στόχους και στις προτιμήσεις του ατόμου, και την υπολογιζόμενη πιθανότητα της συγκεκριμένης δράσης να οδηγήσει σε συγκεκριμένα αποτελέσματα (Brown, 1990 Mitchell & Krumboltz, 1984 Pitz & Harren, 1980). Η βασική παραδοχή αυτής της προσέγγισης, ότι τα πλεονεκτήματα μιας επιλογής μπορεί να αντισταθμίσουν τα μειονεκτήματά της, οδήγησε στο χαρακτηρισμό τους ως «αντισταθμιστικά μοντέλα» (Katz, 1966' Pitz & Harren, 1980).

Η αδυναμία των μοντέλων αυτών έγκειται στο γεγονός ότι θεωρούν τους ανθρώπους απόλυτα λογικά όντα που είναι σε θέση να συλλέξουν όλες τις σχετικές με την απόφασή τους πληροφορίες και να αναλογιστούν τις πιθανές συνέπειες της επιλογής τους, να υπολογίσουν την αξία της κάθε εναλλακτικής και να αθροίσουν τις αξίες σε μια μεταβλητή (Gati & Tal, 2008). Η έρευνα, αντίθετα, έδειξε ότι αυτό δεν ισχύει. Όταν ο αριθμός των επιλογών είναι μεγάλος, όπως στην περίπτωση των επαγγελματικών αποφάσεων, όλα αυτά είναι ανεφάρμοστα χωρίς μια υπολογιστική βάση δεδομένων (Janis & Mann, 1977 Pitz & Harren, 1980).

Ένα άλλο πρόβλημα των κανονιστικών μοντέλων είναι ότι στις σημαντικές αποφάσεις υπάρχουν πράγματα που δεν μπορούν να αντισταθμιστούν και οι συμβιβαστικές επιλογές θεωρούνται από τα άτομα συναισθηματικά δυσάρεστες (Hogarth, 1987), ενώ οι διαισθητικοί παράγοντες δεν λαμβάνονται καθόλου υπόψη. Επομένως, τα κανονιστικά μοντέλα μπορούν να θεωρηθούν ως σημείο αναφοράς για μια τέλεια θεωρητικά διαδικασία λήψης απόφασης που όμως, δεν έχει καμία σχέση με τις καθημερινές αποφάσεις και την άσκηση επαγγελματικής καθοδήγησης.

3.2.2 Περιγραφικά συστήματα

Τα περιγραφικά μοντέλα μελετούν τους τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι παίρνουν αποφάσεις και τα κενά που υπάρχουν ανάμεσα στην ιδανική κανονιστική διαδικασία λήψης απόφασης και την πραγματική διαδικασία σε καθημερινές καταστάσεις. Δεδομένων των πολλών διαφορετικών ειδών αποφάσεων και των ατομικών διαφορών,

είναι φυσικό να μην υπάρχει μια μοναδική, γενικά αποδεκτή θεωρία λήψης απόφασης. Το μόνο που γνωρίζουμε από εμπειρικά δεδομένα είναι κάποιες βασικές αρχές που καθοδηγούν την καθημερινή συμπεριφορά σε αυτόν τον τομέα και οι οποίες παρουσιάζονται παρακάτω.

Ο νομπελίστας Hebert Simon με τη θεωρία του (1955) ανέτρεψε την παραδοχή ότι οι άνθρωποι επιδιώκουν τη μεγιστοποίηση, δηλαδή την καλύτερη δυνατή επιλογή. Αντίθετα, υποστήριξε ότι λόγω της σύνθετης επεξεργασίας πληροφοριών που απαιτεί η μεγιστοποίηση, στην οποία οι πνευματικές ικανότητες των ανθρώπων δεν μπορούν να ανταποκριθούν, συχνά οι άνθρωποι συμβιβάζονται με μια επιλογή που είναι «αρκετά καλή» με την έννοια ότι ανταποκρίνεται ή υπερβαίνει τις βασικές τους απαιτήσεις στους τομείς που είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για τους ίδιους. Πιθανή συνέπεια αυτής της στρατηγικής είναι η επιλεγμένη εναλλακτική να μην είναι η καλύτερη δυνατή και ως ένα βαθμό να εξαρτάται από τη σειρά με την οποία εξετάζονται οι εναλλακτικές επιλογές. Το ενδιαφέρον στοιχείο που προκύπτει από τις έρευνες είναι ότι τα άτομα που ακολουθούν στρατηγικές μεγιστοποίησης συνήθως είναι λιγότερο ικανοποιημένα από την επιλογή τους σε σχέση με αυτά που επιδιώκουν μια ικανοποιητική λύση. Αυτό οφείλεται ενδεχομένως στο γεγονός ότι η αδυναμία ταυτόχρονης επεξεργασίας πολλών πληροφοριών τους οδηγεί στην αξιολόγηση των πληροφοριών με εξωτερικά (π.χ. αποδοχές) και όχι εσωτερικά κριτήρια ή πιθανά δημιουργεί μη ρεαλιστικές, υψηλές προσδοκίες που τελικά καταλήγουν σε απογοήτευση (Iyengar et al., 2006).

Μια άλλη πλευρά της ανθρώπινης συμπεριφοράς στη λήψη αποφάσεων που έχει μελετηθεί εκτενώς είναι η μεροληπτική και ερμηνευτική στάση που συχνά αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας (Tversky & Kahneman, 1974, 1981). Μια από τις συνηθισμένες μεθόδους που χρησιμοποιούν οι άνθρωποι για να απλοποιήσουν τη διαδικασία λήψης απόφασης είναι η αναζήτηση της επικράτησης μιας εναλλακτικής έναντι των άλλων. Όταν μια ευοίωνη εναλλακτική κρίνεται ως επικρατέστερη των άλλων, αυτή επιλέγεται και η διαδικασία περατώνεται. Αν όμως, δεν συμβεί κάτι τέτοιο, το άτομο συχνά επαναδομεί τις πληροφορίες, ουδετεροποιώντας, μειώνοντας την έμφαση σε αυτές ή αντισταθμίζοντας τα μειονεκτήματα της ευοίωνης εναλλακτικής προκειμένου να συγκροτήσει την επικράτησή της (Montgomery, 1983, 1989).

Από τα παραπάνω φαίνεται ότι τα άτομα δεν οδηγούνται πάντα σε αποφάσεις μέσω λογικών διαδικασιών και ότι η κρίση τους συχνά επηρεάζεται από γνωστικές προκαταλήψεις. Η γνώση αυτή είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τον επαγγελματικό σύμβουλο γιατί

του υποδεικνύει τα προβλήματα και τις προκαταλήψεις που θα πρέπει να βοηθήσει τα άτομα να ξεπεράσουν στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Κάτι τέτοιο, όμως, δεν μπορεί να προωθηθεί μέσω των περιγραφικών μοντέλων (Gati & Tal, 2008).

3.2.3 Ρυθμιστικά συστήματα

Τα ρυθμιστικά μοντέλα ενσωματώνουν τα πλεονεκτήματα των κανονιστικών και των περιγραφικών μοντέλων, προσφέροντας ένα πλαίσιο για μια συστηματική διαδικασία λήψης καλύτερων, ρεαλιστικών, ικανοποιητικών και όχι απαραίτητα απόλυτα λογικών αποφάσεων (Gati & Tal, 2008). Ένα τέτοιο μοντέλο έχει προταθεί από τους Gati και Asher (2001), το PIC μοντέλο (Prescreening, In-depth Exploration, Choice), όπου η διαδικασία της λήψης απόφασης χωρίζεται σε τρία στάδια: την προ-διαλογή (pre-screening), τη σε βάθος διερεύνηση (in-depth exploration) και την επιλογή (choice). Το καθένα από τα στάδια αυτά αντανakλά σε διαφορετικούς στόχους και στρατηγικές και επιδιώκει να απλοποιήσει τη διαδικασία λήψης απόφασης μειώνοντας τον όγκο των πληροφοριών που πρέπει να συλλεχθούν και να μελετηθούν και με τον τρόπο αυτό να βοηθήσει το άτομο να επικεντρωθεί στις πιο σχετικές με την απόφασή του πληροφορίες.

Ο στόχος του πρώτου σταδίου είναι η μείωση των πιθανών εναλλακτικών επιλογών που αξίζει να διερευνηθούν περισσότερο σε έναν αριθμό που το άτομο μπορεί να διαχειριστεί. Κάτι τέτοιο επιτυγχάνεται με τον «διαδοχικό αποκλεισμό» (Gati, 1986) με βάση τη διαβάθμιση των ατομικών προτιμήσεων σε «θέματα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία» (Gati, 1986, 1998 Pryor, 1981, 1982).

Αρχικά το άτομο καλείται να προσδιορίσει τις προτιμήσεις του πάνω στα θέματα αυτά, με βάση τη σημασία τους για το ίδιο, το επίπεδο που θεωρεί βέλτιστο και τα επίπεδα που είναι λιγότερο επιθυμητά αλλά αποδεκτά. Με τον τρόπο αυτό, μπαίνει στη διαδικασία να σκεφτεί σε ποιο βαθμό είναι πρόθυμο να συμβιβαστεί σε θέματα που αφορούν σε επαγγέλματα, όπως έσοδα, χρόνος εκπαίδευσης και εργασιακές συνθήκες, ενώ ταυτόχρονα καταλήγει σε ένα πιο ευέλικτο προσδιορισμό των φιλοδοξιών και κλίσεων του, λαμβάνοντας υπόψη τις πιθανές αλλαγές και διακυμάνσεις μέσα στο χρόνο. Από τη στιγμή που έχει ολοκληρωθεί αυτή η διαδικασία, μπορεί να γίνει η σύγκριση των ατομικών προτιμήσεων με τα επαγγέλματα, εφόσον χρησιμοποιηθούν τα ίδια ποιοτικά επίπεδα για να χαρακτηρίσουν τα επαγγέλματα, δηλαδή μια κλίμακα επιπέδων και όχι ένα μόνο αντιπροσωπευτικό επίπεδο.

Ο διαδοχικός αποκλεισμός δεν αποτελεί αντισταθμιστική στρατηγική, εφόσον ακόμα και ένα μικρό κενό ανάμεσα στα προτιμώμενα από το άτομο επίπεδα και τα χαρακτηριστικά του επαγγέλματος είναι αρκετό για να αποκλείσει μια εναλλακτική επιλογή (Gati & Tal, 2008). Αυτό βέβαια κρύβει τον κίνδυνο αποκλεισμού μιας πολλά υποσχόμενης εναλλακτικής λόγω μιας μικρής δυσαρμονίας σε ένα μόνο θέμα. Κάτι τέτοιο μπορεί να αποφευχθεί μέσω ενός μηχανισμού ελέγχου, της «ανάλυσης ευαισθησίας», όπου το άτομο μπορεί να επανεξετάσει και να επιβεβαιώσει την κλίμακα των αποδεκτών επιπέδων, να καταλάβει για ποιο λόγο αποκλείονται επιλογές που διαισθητικά θεωρούνται κατάλληλες και τέλος, να εντοπίσει εναλλακτικές που αποκλείστηκαν λόγω κάποιας μικρής αναντιστοιχίας σε ένα μόνο θέμα και να ξανασκεφτεί την πιθανότητα συμβιβασμού στο θέμα που προκάλεσε τον αποκλεισμό.

Η σε βάθος διερεύνηση των ευοίωνων επιλογών στοχεύει στον εντοπισμό των εναλλακτικών που είναι πραγματικά κατάλληλες για το άτομο, με την έννοια ότι όχι μόνο ταιριάζουν με τις ατομικές του προτιμήσεις αλλά και ότι το άτομο έχει τα προσόντα για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις τους. Κάτι τέτοιο μπορεί να γίνει με τη συγκέντρωση «μαλακών», μη δομημένων πληροφοριών που περιλαμβάνουν λεκτικές ή εικονικές περιγραφές των επαγγελμάτων από άτομα που ήδη εργάζονται στον τομέα αυτό, από το Διαδίκτυο, επαγγελματικές βιβλιοθήκες ή συστήματα πληροφορικής. Το άτομο διερευνά την πιθανότητα πραγματοποίησης της επιλογής του με βάση τις προηγούμενες σπουδές του, τους βαθμούς, τις επιτεύξεις του και τους οικονομικούς περιορισμούς του, προκειμένου να αποκλείσει επιλογές στις οποίες δεν μπορεί να ανταποκριθεί. Η διαδικασία αυτή καταλήγει σε μια μικρότερη λίστα κατάλληλων εναλλακτικών από την οποία το άτομο καλείται να διαλέξει στο επόμενο στάδιο, το στάδιο της επιλογής.

Το τελευταίο αυτό στάδιο εμπεριέχει μια λεπτομερή σύγκριση ανάμεσα στις εναλλακτικές επιλογές, εστιάζοντας τόσο στις διαφορές ανάμεσά τους όσο και στην εξισορρόπηση ανάμεσα στα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της καθεμιάς. Στο στάδιο αυτό, ο μικρός αριθμός των συγκρινόμενων επιλογών καθιστά εφικτή τη χρήση αντισταθμιστικών μοντέλων και τη δυνατότητα συμβιβασμού εφόσον όλες οι επιλογές είναι αποδεκτές. Κρίνεται σημαντικό, στη φάση αυτή, το άτομο να έχει επίγνωση της πιθανής αβεβαιότητας πραγμάτωσης της επιλεγμένης εναλλακτικής και συνιστάται η διαδικασία εκλογής να περατώνεται με μια κλίμακα τελικών επιλογών προκειμένου να

υπάρχει ένα σχέδιο δράσης σε περίπτωση που παρουσιαστούν εμπόδια και το άτομο δεν καταφέρει να πετύχει το στόχο του.

3.3 ΥΠΟΘΕΤΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Υποθετικά:

- Ο Νικόλας, τελειόφοιτος λυκείου, έρχεται να μας δει ως σύμβουλος καθοδήγησής του. Τα πήγε καλά με τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις του, λαμβάνει πολλά e-mail πρόσληψης από πανεπιστήμια και μερικοί έχουν προσφέρει υποτροφίες. Κατακλύζεται από την προσοχή και δεν έχει ιδέα πώς να διαλέξει ανάμεσα στις προσφορές. Ο Νικόλας δεν ξέρει σε τι θέλει να διευθύνει και έχει ανταπεξέλθει καλά σε όλα τα μαθήματα, επομένως είναι σαφές ότι θα μπορούσε να επιλέξει ανάμεσα σε πολλούς τομείς σπουδών. Αναζητά βοήθεια για να εξερευνήσει επιλογές και να πάρει μια απόφαση.
- Ως σύμβουλος πανεπιστημιακού κέντρου καριέρας. Η Παρασκευή παραπέμπεται σε εμένα για βοήθεια από ακαδημαϊκό σύμβουλο. Είναι δευτεροετής στο δεύτερο εξάμηνο και μόλις ανακάλυψε ότι δεν έγραψε καλά στη Σχολή Νοσηλευτικής του πανεπιστημίου. Η Παρασκευή ονειρευόταν να γίνει νοσοκόμα από μικρό κορίτσι και είναι συντετριμμένη. Δεν τα πήγε καλά στην Οργανική Χημεία, λαμβάνοντας 4,5 αλλά πίστευε ότι ο μέσος όρος της βαθμολογίας της θα ήταν αρκετά υψηλός για να αντισταθμίσει. Ωστόσο, η Σχολή Νοσηλευτικής είναι πολύ ανταγωνιστική και η σχολή βλέπει τις υψηλές επιδόσεις στη Χημεία ως βασικό παράγοντα πρόβλεψης στην επιλογή των φοιτητών.
- Ο Δημήτρης αναζητά επαγγελματική συμβουλευτική επειδή είναι πολύ δυσαρεστημένος με την τρέχουσα καριέρα του. Δεν ξέρει αν πρέπει να αναζητήσει άλλη δουλειά στον ίδιο κλάδο ή αν πρέπει να μπει σε μια εντελώς διαφορετική καριέρα. Είναι στα 30 του και είναι πολιτικός μηχανικός σε μεταφορική εταιρεία από τότε που αποφοίτησε από το κολέγιο. Ήταν πολύ δυσαρεστημένος με την έλλειψη ευκαιριών προαγωγής και την έλλειψη αναγνώρισης που έλαβε από τον προϊστάμενό του. Ο Δημήτρης δεν είναι σίγουρος αν θέλει να συνεχίσει να χρησιμοποιεί τις μηχανολογικές του δεξιότητες σε άλλη εταιρεία ή αν θέλει να εξερευνήσει μια άλλη καριέρα. Αυτός και η σύζυγός του σχεδιάζουν να δημιουργήσουν οικογένεια σε τρία χρόνια, επομένως έχει μια μικρή ευκαιρία να ξεκινήσει μια νέα καριέρα και θέλει βοήθεια για να λύσει πιθανές επιλογές.

Και οι τρεις αυτοί πελάτες θα μπορούσαν να επωφεληθούν από την αξιολόγηση σταδιοδρομίας για να τους βοηθήσουν να λάβουν αποφάσεις. Η χρήση της αξιολόγησης διαδραματίζει κάπως ευρύτερο ρόλο στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας παρά στη συμβουλευτική για άλλα θέματα. Στην προσωπική-συναισθηματική συμβουλευτική, ένα τεστ χρησιμοποιείται κυρίως από τον σύμβουλο για τη λήψη διαγνωστικών αποφάσεων και συστάσεων. Στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, η αξιολόγηση χρησιμοποιείται κυρίως προς όφελος του πελάτη, για αυτοεξερεύνηση και αυτοκατανόηση. Λόγω αυτού του διευρυμένου ρόλου της αξιολόγησης, είναι ιδιαίτερα σημαντικό οι σύμβουλοι να είναι γνώστες, ώστε να μπορούν να εξηγούν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης στους πελάτες με ακρίβεια, σαφήνεια και στο κατάλληλο πλαίσιο. Πράγματι, η National Career Development Association και η Association of Assessment in Counselling and Education (2010) τονίζουν οκτώ ικανότητες επιλογής, ερμηνείας και κοινοποίησης των αποτελεσμάτων των εργαλείων αξιολόγησης. Αυτά περιλαμβάνουν:

- τη δυνατότητα επιλογής στρατηγικών αξιολόγησης,
- τον εντοπισμό κατάλληλων εργαλείων,
- τη διαχείριση και βαθμολόγηση εργαλείων αξιολόγησης,
- την ερμηνεία αποτελεσμάτων,
- τη χρήση αποτελεσμάτων στη λήψη αποφάσεων,
- τη παρουσίαση στατιστικών πληροφοριών σχετικά με τα αποτελέσματα,
- την εμπλοκή σε ηθική επαγγελματική συμπεριφορά και
- τη χρήση αποτελεσμάτων για την αξιολόγηση προγραμμάτων παρέμβασης σταδιοδρομίας.

Αυτή η ενότητα εστιάζει στις περισσότερες από τις ικανότητες που χρειάζονται οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας για τη χρήση εργαλείων αξιολόγησης. Συζητάμε θέματα που σχετίζονται με την επιλογή στρατηγικών και εργαλείων αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης των τεχνικών πτυχών των αξιολογήσεων, της κατανόησης του τρόπου επιλογής των κατάλληλων εργαλείων αξιολόγησης κατανοώντας τη διαδικασία αξιολόγησης και την κατανόηση των περιορισμών των αξιολογήσεων.

Ιστορικά, η αξιολόγηση ήταν αναπόσπαστο μέρος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ωστόσο, δεν συμφωνούν όλοι ότι η αξιολόγηση πρέπει να παίζει κεντρικό ρόλο στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας ή οποιονδήποτε ρόλο. Ο Haverkamp (2013) πρό-

τεινε ένα χρήσιμο πλαίσιο για την κατανόηση των διαφορετικών προοπτικών της αξιολόγησης, το οποίο λαμβάνει υπόψη το πώς η αξιολόγηση σταδιοδρομίας μπορεί να διαφέρει από άλλους τύπους ψυχολογικής αξιολόγησης.

Έτσι καθορίσαμε με τη σειρά μας δύο διαστάσεις στις οποίες βασίζεται η χρήση της αξιολόγησης. Η πρώτη, οριζόντια διάσταση περιγράφει το σκοπό με τις κλινικές ή οργανωτικές ανάγκες που αντιπροσωπεύουν το "ειδικό" άκρο της διάστασης και οι ανάγκες του πελάτη αντιπροσωπεύουν το "συνεργατικό" άκρο της διάστασης. Η δεύτερη, η κάθετη διάσταση περιγράφει τον τύπο της πληροφορίας που το ένα άκρο είναι μια παραδοσιακή, βασισμένη σε δεδομένα, νομοθετική στάση και το άλλο άκρο είναι μια συμφραζόμενη, διαισθητική, ιδιογραφική στάση. Ο συνδυασμός αυτών των δύο διαστάσεων δημιουργεί τεταρτημόρια περιήγησης, καθένα από τα οποία περιγράφει διαφορετικούς τύπους αξιολόγησης ή διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους χρησιμοποιείται η αξιολόγηση.

Η αξιολόγηση της σταδιοδρομίας αντιστοιχεί ξεκάθαρα στις «ανάγκες του πελάτη» ή «συνεργατική» του σκοπού της αξιολόγησης και επομένως υπάρχουν δύο τεταρτημόρια που περιλαμβάνουν παραδοσιακές μορφές αξιολόγησης, που παρέχουν στον πελάτη αντικειμενικά και τυποποιημένα αποτελέσματα με βάση το δικό του/της απαντήσεις σε σύνολο στοιχείων, χρησιμοποιώντας καλά αναπτυγμένες ομάδες κανόνων.

Παραδείγματα αυτού του τύπου αξιολόγησης περιλαμβάνουν το Strong Interest Inventory και το Minnesota Importance Questionnaire. Το δεύτερο σχετικό τεταρτημόριο αναφέρεται ως «συνεργατική αξιολόγηση» (Haverkamp, 2013) και ιδιογραφικές μέθοδοι αξιολόγησης.

Για όσους χρησιμοποιούν την παραδοσιακή αξιολόγηση, η ηθική χρήση της ψυχολογικής αξιολόγησης απαιτεί οι σύμβουλοι να γνωρίζουν καλά μια ποικιλία θεμάτων, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου κατασκευής ενός τεστ, των ομάδων νόμων, της δικαιολόγησης για τους πελάτες φυλετικών/εθνοτικών μειονοτήτων και των στρατηγικών για ερμηνεία.

Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης σταδιοδρομίας θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο όλων των άλλων διαθέσιμων πληροφοριών για τον πελάτη. Είναι σημαντικό οι σύμβουλοι να επιλέγουν αξιόπιστα και έγκυρα τεστ και να γνωρίζουν τους περιορισμούς των οργάνων που επιλέγουν.

Οι σύμβουλοι που χρησιμοποιούν εργαλεία αξιολόγησης πρέπει να λάβουν μια σειρά από αποφάσεις κατά την επιλογή εργαλείων. Οι προγραμματιστές δοκιμών θα πρέπει

να παρέχουν πληροφορίες για να βοηθήσουν τους συμβούλους να αποφασίσουν ποια εργαλεία θα βοηθήσουν τους πελάτες τους (Joint Committee on Testing Practices DCTP), 2004). Ενώ οι προγραμματιστές δοκιμών, πρέπει να παρέχουν αυτές τις πληροφορίες, οι χρήστες δοκιμών είναι ηθικά υποχρεωμένοι να χρησιμοποιούν αυτές τις πληροφορίες για την επιλογή κατάλληλων δοκιμών για τους πελάτες τους (Association for Assessment in Counseling (AAC), 2003a; JCTP, 2004).

Η πρώτη απόφαση είναι να καθοριστεί ο σκοπός της αξιολόγησης. Η αξιολόγηση σταδιοδρομίας μπορεί να επικεντρωθεί στο να βοηθήσει τους πελάτες να λάβουν αποφάσεις σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας και διερεύνησης νέων επιλογών ή της επιβεβαίωσης ενδιαφέροντος για έναν πιθανό τομέα σταδιοδρομίας. Για παράδειγμα ως σύμβουλος του Νικόλα θα μπορούσε να του δοθούν κατάλογοι για να τον βοηθήσουν να κατανοήσει περαιτέρω τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του, κάτι που θα τον βοηθούσε να περιορίσει τον τύπο του κλάδου που θα ήθελε να ακολουθήσει και να τον βοηθήσει να ξεκαθαρίσει το είδος του πανεπιστημίου που θα ήθελε να παρακολουθήσει.

Τα εργαλεία σταδιοδρομίας μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν τα άτομα να ξεκαθαρίσουν τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους και να προβλέψουν ικανοποιητικές επαγγελματικές επιλογές. Ως σύμβουλος της Παρασκευής μπορούμε να τη βοηθήσουμε ώστε να διευκρινίσει άλλες επιλογές εκτός από τη Νοσηλευτική που μπορεί να είναι ικανοποιητικές. Ως σύμβουλος του Δημήτρη θα μπορούσε να χρησιμοποιήσουμε έναν κατάλογο αξιών για να τον βοηθήσουμε να κατανοήσει περαιτέρω τις αξίες και τις ανάγκες που ικανοποιούνται ως πολιτικός μηχανικός, βοηθώντας τον να ξεκαθαρίσει εάν θέλει να παραμείνει στο πεδίο ή όχι.

Τέλος, τα μέσα σταδιοδρομίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν στην κατανόηση και την αποσαφήνιση ανησυχιών που σχετίζονται με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας. Αυτό θα μπορούσε να βοηθήσει οποιονδήποτε από τους πελάτες που επισημάνθηκαν στις περιπτώσεις που περιγράφηκαν προηγουμένως, εάν αντιμετώπιζαν προβλήματα με την ίδια τη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Το δεύτερο σημαντικό σύνολο ερωτήσεων για την επιλογή εργαλείων αξιολόγησης σταδιοδρομίας αφορά τις τεχνικές πτυχές του οργάνου, συμπεριλαμβανομένης της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας. Είναι ευθύνη των προγραμματιστών δοκιμών να παρέχουν τέτοιες πληροφορίες στα εγχειρίδια δοκιμών και είναι ευθύνη των χρηστών δο-

κιμών (συμβούλων) να αξιολογήσουν αυτές τις πληροφορίες (JCTP, 2004). Τα στοιχεία εγκυρότητας υποδεικνύουν πόσο καλά το τεστ μετρά αυτό που προορίζεται να μετρήσει και την καταλληλότητα των συμπερασμάτων που προκύπτουν από τα αποτελέσματα των δοκιμών. Η απόδειξη εγκυρότητας για μια απογραφή συμφερόντων, για παράδειγμα, υποδεικνύει πόσο καλά αξιολογεί το απόθεμα τους τομείς ενδιαφερόντων και πόσο καλά προβλέπει την επιλογή σταδιοδρομίας. Η διαπίστωση της εγκυρότητας ενός οργάνου βασίζεται σε εμπειρικά στοιχεία, πράγμα που σημαίνει ότι το τεστ έχει αξιολογηθεί μέσω πολλών ερευνών.

Η άλλη τεχνική πτυχή που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι η αξιοπιστία του οργάνου. Η αξιοπιστία υποδεικνύει πόσο απαλλαγμένο από σφάλματα είναι το εργαλείο αξιολόγησης, πόσο σταθερά είναι τα αποτελέσματα με την πάροδο του χρόνου και πόσο εσωτερικά συνεπή είναι τα στοιχεία στη μέτρηση κάθε δομής. Η απόδειξη ότι ένα όργανο έχει υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας επιτρέπει στους συμβούλους να έχουν εμπιστοσύνη ότι το όργανο θα αξιολογήσει τη συμπεριφορά ή τις στάσεις με παρόμοιο τρόπο με την πάροδο του χρόνου.

Το τρίτο μεγάλο σύνολο ερωτήσεων σχετίζεται με κοινωνικά ζητήματα: Είναι το μέσο δίκαιο για το φύλο και τον πολιτισμό; Υπάρχουν ενδείξεις ότι ο προγραμματιστής του τεστ έχει φροντίσει να διασφαλίσει ότι τυχόν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ή ατόμων από διαφορετικούς πολιτισμούς οφείλονται σε διαφορές στις δεξιότητες ή τις στάσεις που αξιολογούνται στην απόδοση ανδρών και γυναικών καθώς και διαφόρων πολιτισμικών ομάδων στο όργανο. Οι σύμβουλοι πρέπει επίσης να αξιολογήσουν πόσο όμοιοι είναι οι πελάτες τους με τις ομάδες για το εργαλείο. Για παράδειγμα, ο Δημήτρης μας ανέφερε ότι έλαβε πολύ υψηλές βαθμολογίες σε σύγκριση με μια εθνική ομάδα μαθητών γυμνασίου και τελειόφοιτων. Ωστόσο, σκεφτείτε εάν η ομάδα σύγκρισης ήταν μαθητές δημοτικού σχολείου ή μαθητές σε μια συγκεκριμένη πολιτεία ή επαγγελματίες αθλητές. η ερμηνεία των αποτελεσμάτων του θα διέφερε ανάλογα με την ομάδα με την οποία συγκρίνεται. Επομένως, είναι σημαντικό για τους συμβούλους να κατανοήσουν την ομάδα κανόνων και να διασφαλίσουν ότι είναι μια κατάλληλη ομάδα σύγκρισης για τους πελάτες τους. Οι ερωτήσεις που θέτουν μπορεί να περιλαμβάνουν εάν η ομάδα είναι ισορροπημένη ως προς το φύλο, την κουλτούρα, την ηλικία και τη γεωγραφική περιοχή και ποια έρευνα δείχνει ότι οι βαθμολογίες μπορεί να είναι κατάλληλες μεταξύ των ομάδων.

Κεφάλαιο 4: Μελέτη Περίπτωσης

Βασιζόμενοι στην επιστημονική δημοσίευση με τίτλο «An intelligent expert system for academic advising utilizing fuzzy logic and semantic web technologies for smart cities education» των Omiros Iatrellis et al., 2023 οι φοιτητές που φοιτούν σε Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ) βρίσκονται αντιμέτωποι με μια ποικιλία σύνθετων αποφάσεων και διαδικασιών. Για να παρέχουν στους φοιτητές πιο διαρκή και εξατομικευμένη παροχή συμβουλών, πολλά ΑΕΙ στρέφονται σε διαδικτυακά συστήματα και εργαλεία ακαδημαϊκών συμβουλών ως τρόπο ελαχιστοποίησης του κόστους και εξορθολογισμού των συμβουλευτικών υπηρεσιών τους.

Ωστόσο, σε τέτοια συστήματα, η αβεβαιότητα στις παραμέτρους του μαθητή είναι ένας παράγοντας που κάνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων πιο δύσκολη. Ασαφής λογική, λογική πολλών αξιών παρόμοια με την ανθρώπινη σκέψη και ερμηνεία, είναι πολύ κατάλληλη και εφαρμόσιμη για ανάπτυξη ακαδημαϊκών συμβουλευτικών συστημάτων βασισμένων στη γνώση που διατηρούν η εγγενή ασάφεια στα μοντέλα μαθητών. Σε αυτό το άρθρο, παρουσιάζεται μια καινοτόμος υβριδική υποδομή λογισμικού που ενσωματώνει έμπειρο σύστημα, ασαφή συλλογιστική και οντολογικά εργαλεία για την παροχή αξιόπιστων συστάσεων στους μαθητές για το επόμενο κατάλληλο βήμα μάθησης.

Το λογισμικό περιλαμβάνει ένα στοιχείο ασαφούς λογικής που καθορίζει το βαθμό ενδιαφέροντος του μαθητή για μια συγκεκριμένη ακαδημαϊκή επιλογή που συνοδεύεται από μια οντολογική μοντέλο και ένα συμβατικό έμπειρο σύστημα βασισμένο σε κανόνες για τη σύνθεση εξατομικευμένων διαδρομών μάθησης. Προκειμένου το σύστημα να προτείνει το επόμενο βήμα του μονοπάτι μάθησης, η έξοδος της συνιστώσας ασαφούς λογικής μαζί με τη γνώση που μοντελοποιείται ως μέρος της οντολογίας πολλαπλών όψεων και του αντιληπτού από μηχανή. Οι κατευθυντήριες γραμμές ακαδημαϊκών συμβουλών που εκφράζονται ως σημασιολογικοί κανόνες διαλειτουργούν σε μια δυναμική και απρόσκοπτο τρόπο.

Το προφίλ του μαθητή έχει κερδίσει αυξανόμενη προσοχή στην εκπαιδευτική έρευνα πειθαρχία. Υπάρχει ένας αυξανόμενος αριθμός ακαδημαϊκών μελετών που αναδεικνύουν το ρόλο, από τι συνιστά ένα μοντέλο μαθητή, στα Ακαδημαϊκά Συμβουλευτικά Συστήματα.

Ο σκοπός αυτής της αναζήτησης είναι να βρει μελέτες που εντοπίζουν τα γνωρίσματα και τα χαρακτηριστικά που περιλαμβάνει ένα μοντέλο μαθητή, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύσταση πιο αποτελεσματικών μαθησιακών αντικειμένων και οδών, αυξάνοντας έτσι την ακρίβεια των συστημάτων. Οι λέξεις-κλειδιά που χρησιμοποιήθηκαν για την εκτέλεση αυτής της αναζήτησης περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

«προφίλ μαθητή και συστήματα συστάσεων», «προφίλ μαθητή και εξατομικευμένη μάθηση» και «προφίλ μαθητή και μαθησιακή διαδρομή». Το αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας αναζήτησης έδωσε 32 ερευνητικές εργασίες που σχετίζονται με αυτή τη μελέτη. Οι επιλεγμένες εργασίες είναι κατηγοριοποιημένες ανά έτος έκδοσης και βάση δεδομένων επιστημονικών δεδομένων (Park et al., 2012).

Σύμφωνα με την αναπτυσσόμενη επί της δημοσίευσης μελέτη περίπτωσης, η απόδοση και η πληρότητα του πρωτοτύπου που υλοποιήθηκε δοκιμάστηκαν κατά την επιλογή ενός συνόλου κατάλληλων ακαδημαϊκών συμβουλευτικών συστάσεων σχετικά με το MOOC για επαγγελματίες της Έξυπνης Πόλης που προσφέρεται μέσω της πλατφόρμας Open Education του Moodle.

Το συγκεκριμένο MOOC αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του Έργου Smart DevOps ώστε να προσφέρει υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικό μάθημα που θα επιτρέψει στους μαθητές να αναπτύξουν και να αποκτήσουν βασικές ικανότητες που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της διαχείρισης και της εξέλιξης των έξυπνων πόλεων.

Οι μαθητές που ολοκλήρωσαν επιτυχώς όλες τις ενότητες προκρίθηκαν για τον δεύτερο γύρο εξειδικευμένης εκπαίδευσης, ο οποίος περιελάμβανε τρία διαφορετικά μονοπάτια μάθησης που οδηγούσαν στην πιστοποίηση τριών έξυπνων επαγγελματικών προφίλ πόλης:

- (1) Έξυπνος πολεοδόμος,
- (2) Διευθυντής πληροφορικής Smart City ή
- (3) Έξυπνο προφίλ εργασίας γραφείου πληροφορικής της πόλης (Kaufmann et al., 2020).

Σύμφωνα με την ανάλυση που έκαναν οι ερευνητές του Smart DevOps για κάθε εργασιακό προφίλ απαιτείται διαφορετικό πρόγραμμα σπουδών που απορρέει από τέσσερις μαθησιακούς στόχους:

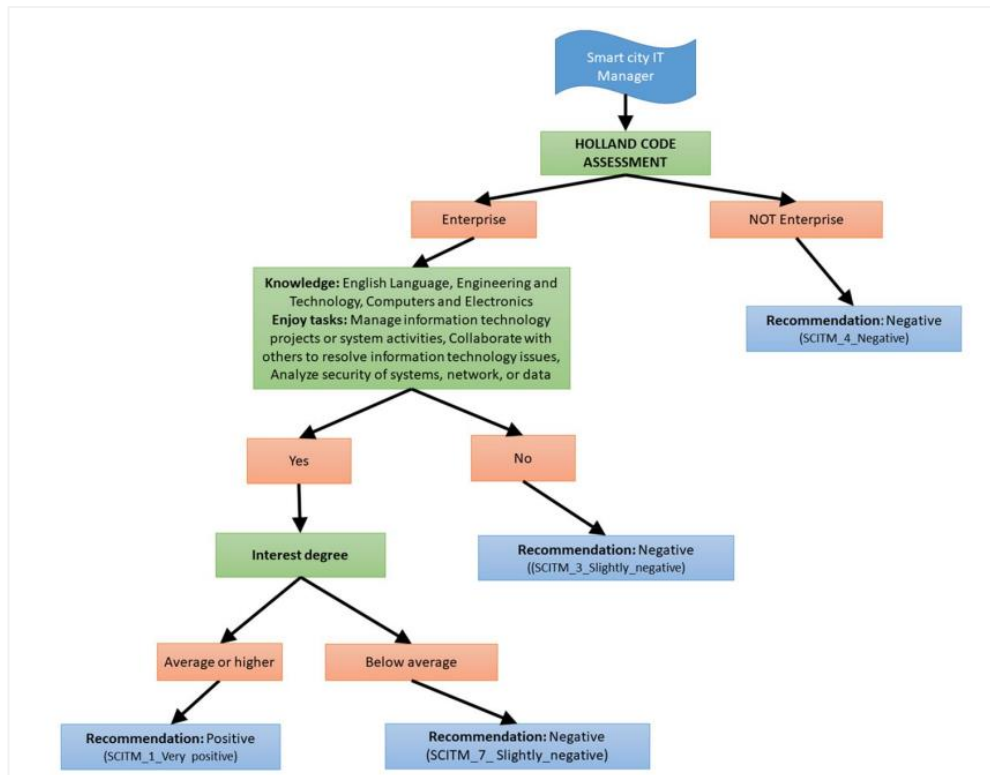
- i. Ανάπτυξη των εγκάρσιων δεξιοτήτων,
- ii. Δημιουργία επαρκούς πληροφορικής γνωστικό υπόβαθρο,

- iii. Ανάπτυξη προηγμένων δεξιοτήτων ανάπτυξης και λειτουργίας λογισμικού και
- iv. Ανάπτυξη δεξιοτήτων έξυπνης διαχείρισης πόλεων (Ιατρέλλης, Παναγιωτακόπουλος, κ.ά., 2020).

Η μελέτη περίπτωσης επικεντρώθηκε στον κόμβο απόφασης πριν από την έναρξη της εκπαίδευσης εξειδίκευσης προκειμένου να αξιολογηθεί η απόδοση του υποσυστήματος EDUC8EU. Αρχικά, οι ακαδημαϊκές συμβουλευτικές οδηγίες για κάθε μαθησιακό μονοπάτι αναπαραστάθηκαν ως δέντρο αποφάσεων, καθώς αποτελεί έναν απλό τρόπο κατανόησης και ερμηνείας (Iatrellis, Savvas, et al., 2020).

Το σχήμα 10 απεικονίζει το δέντρο αποφάσεων για το «Smart city IT manager» μαθησιακή διαδρομή σύμφωνα με την οποία οι μαθητές ελέγχονταν από τον κωδικό της προσωπικότητάς τους, τις γνώσεις, τις δεξιότητές τους και το βαθμό ενδιαφέροντός τους. Πρέπει ο κάθε κόμβος φύλλου ενός δέντρου αποφάσεων να διαθέτει ένα αναγνωριστικό σύστασης που συσχετίζει την έξοδο με ένα επεξηγηματικό κείμενο που τεκμηριώνει τη διαδικασία συλλογισμού.

Στη συνέχεια, το δέντρο αποφάσεων μεταφράστηκε στη γλώσσα SWRL και εισήχθη σε το σημασιολογικό μοντέλο EDUC8EU. Τα τρία δέντρα απόφασης αναπτύχθηκαν αναλύοντας τα δεδομένα από δημοφιλείς και βαριά ερευνημένους καταλόγους σταδιοδρομίας, όπως το ESCO9 classification, O*Net, ILO και ILO.



Εικόνα 24: Οδηγίες ακαδημαϊκών συμβουλών Smart City IT Manager.
Πηγή: Iatrellis et al., 2023

Για παράδειγμα, ο κωδικός Holland ορίστηκε ως "Επιχείρηση" σε ευθυγράμμιση με το "Τεχνολογία Πληροφοριών Project Managers» του προφίλ της βιβλιοθήκης O*net όπου έχει βαθμολογία σπουδαιότητας 96 στα 100. Στη βιβλιοθήκη O*NET, ο τύπος προσωπικότητας ονομάζεται "Ενδιαφέροντα", αλλά χρησιμοποιεί τα ίδια μέτρα ελέγχου από τα επαγγελματικά θέματα της Ολλανδίας (Realistic, Ερευνητική, Καλλιτεχνική, Κοινωνική, Επιχειρηματική, Συμβατική).

Για κάθε μαθητή, η γνώση που μοντελοποιείται ως μέρος του σημασιολογικού μοντέλου σε συνδυασμό με τις παραμέτρους του μαθητή ενεργοποιεί τη μηχανή εκτέλεσης κανόνων. Σε αυτήν τη μελέτη περίπτωσης, χρησιμοποιήθηκαν 124 περιπτώσεις μαθητών για να δημιουργήσουμε το σύνολο δεδομένων για επικύρωση.

Πιο συγκεκριμένα, στη διαδικασία συμμετείχαν πέντε ακαδημαϊκοί σύμβουλοι με στόχο την παροχή συστάσεων για την εξεύρεση της μαθησιακής οδού σε κάθε μαθητή. Όλοι οι συμμετέχοντες ήταν μέλη ΔΕΠ με σημαντική εμπειρία στα MOOC και βαθιά γνώση των απαιτήσεων, των προαπαιτούμενων και των πολιτικών των μονοπατιών μάθησης και των οποίων η εμπειρία κυμαινόταν από 13 έως 31 χρόνια στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

Η συνέπεια της απόδοσης αξιολογείται με χρήση του Cohen Κάπα στατιστική, η οποία μετρά το επίπεδο συμφωνίας μεταξύ δύο αξιολογητών (EDUC8EU και ακαδημαϊκών συμβούλων) χρησιμοποιώντας τον όρο της συμφωνίας της τύχης.

Ο συντελεστής κάπα μπορεί να υπολογιστεί ως εξής:

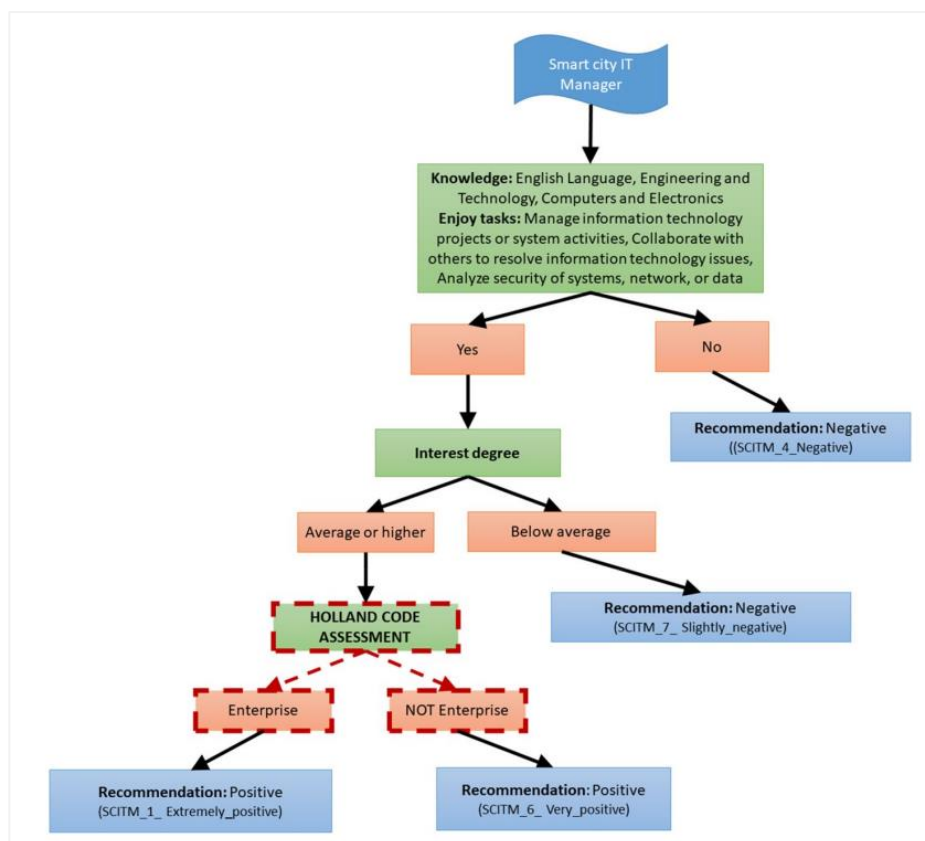
$$\kappa = \frac{P_{(a)} - P_{(e)}}{1 - P_{(e)}}$$

όπου το P(a) αναφέρεται στην παρατηρούμενη πιθανότητα συμφωνίας ενώ το P(e) είναι η αναμενόμενη πιθανότητα συμφωνίας.

Κατά την εκτέλεση της μελέτης περίπτωσης, το σύστημα EDUC8EU πέτυχε μόνο θεμελιώδης συμφωνία ($\kappa=0,6231$) με τους ακαδημαϊκούς συμβούλους, άρα μια σειρά από αλλαγές και προσαρμογές στις κατευθυντήριες γραμμές για την ακαδημαϊκή συμβουλευτική που ενσωματώνονται στα τρία μονοπάτια μάθησης του MOOC.

Η κύρια αιτία της διαφωνίας που εντοπίστηκε ήταν ότι οι ακαδημαϊκοί σύμβουλοι θεώρησαν ομόφωνα ότι ο κόμβος απόφασης αξιολόγησης του Holland Code δεν πρέπει να χρησιμοποιείται ως ρίζα κόμβος, καθώς η έλλειψη δεξιοτήτων πληροφορικής, γνώσεων ή ενδιαφέροντος αποτελεί σημαντικό εμπόδιο σχετικά με τις απαιτήσεις των υπό μελέτη μονοπατιών μάθησης. Οι ακαδημαϊκοί σύμβουλοι αναγνώρισαν ότι αυτό είναι το πλεονέκτημα του τρόπου σύλληψης του συστήματος EDUC8EU και λειτουργεί αφού μιμείται την ανθρώπινη τεχνογνωσία αντί να βασίζεται αποκλειστικά στην εύκολη και μερικές φορές απλοϊκές τεχνικές αντιστοίχισης με βάση την προσωπικότητα που αυτόματα σύνδεση με μια σειρά επιλογών.

Η τελική απόδοση στον μαθητή αυξάνει την πιθανότητα να ακολουθηθούν οι συμβουλές που παρέχονται από την EDUC8EU. Έτσι, με τη βοήθεια του συστήματος, ο στόχος της βελτιστοποίησης της ποιότητας των παρεχόμενων ακαδημαϊκών συμβουλευτικών υπηρεσιών σε συνδυασμό με την ανακούφιση τυχόν ασυνεπειών θα επιτευχθούν.



Εικόνα 25: Ο Smart city IT Manager τροποποίησε τις ακαδημαϊκές συμβουλευτικές οδηγίες. Πηγή: Iatrellis et al., 2023

Επιπλέον, η χρησιμότητα του συνολικά υλοποιημένου λογισμικού EDUC8EU περιβάλλον αξιολογήθηκε από τους πέντε ακαδημαϊκούς συμβούλους στους οποίους χορηγήθηκαν πλήρη προνόμια για το σύστημα υποστήριξης. Για να μετριαστεί ο κίνδυνος των ακαδημαϊκών συμβούλων όχι κατανοώντας τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να χρησιμοποιούνται οι δυνατότητες υποστήριξης, ακαδημαϊκοί σύμβουλοι έλαβαν μια μακρά οδηγία 3 ωρών που είχε ως στόχο να εξηγήσει κάθε χαρακτηριστικό συμπεριλαμβανομένου της διαδικασίας συλλογισμού, του σημασιολογικού μοντέλου, του ελεγκτή ασαφούς λογικής και της γεννήτριας κανόνων.

Οι ακόλουθες επτά ερωτήσεις τέθηκαν στους ακαδημαϊκούς συμβούλους χρησιμοποιώντας ένα ερωτηματολόγιο ανατροφοδότησης και μια κλίμακα Likert 5 επιπέδων όπου η βαθμολογία «1» αντιπροσώπευε έντονα δυσμενής για την προτεινόμενη λύση λογισμικού και η βαθμολογία "5" αντιπροσωπεύεται έντονα ευνοϊκή.

Πίνακας 2: Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης. Πηγή: Iatrellis et al., 2023

#	Question	Score
1	It is simple to use the EDUC8EU system	3.8
2	EDUC8EU can effectively support the academic advising process	4.0
3	The method is able to efficiently deal with the uncertainty and fuzziness of the academic advising process	4.2
4	It was easy to learn to use EDUC8EU backend tools	3.4
5	I believe EDUC8EU can be parameterized to serve various educational programs and scenarios	4.8
6	I believe EDUC8E increases the chances of proposing the most appropriate academic advising guidelines for each student	4.6
7	Overall, I am satisfied with EDUC8EU system	4.4

Παρέχετε τη μέση βαθμολογία για την οποία έλαβε το EDUC8EU καθεμία από αυτές τις ερωτήσεις μαζί με την ερώτηση. Οι συμμετέχοντες στη μελέτη περίπτωσης θεώρησαν ότι το EDUC8EU έχει θετικό αποτέλεσμα σχετικά με τη διαδικασία της ακαδημαϊκής συμβουλευτικής, ενώ ταυτόχρονα αντιμετωπίζει τη ασάφεια στις παραμέτρους του μαθητή, που απαιτούνται για τη μόχλευση της εξατομικευμένης μάθησης.

Επιπλέον, αυτό επισημάνθηκε ότι η απλότητα και η αποτελεσματικότητα του εφαρμοζόμενου λογισμικού περιβάλλον το καθιστά χρησιμοποιήσιμο και πρακτικό για διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα και σενάρια.

Η προτεινόμενη προσέγγισή οδήγησε στην ανάπτυξη της πλατφόρμας EDUC8EU, η οποία υποστηρίζει την παροχή εξαιρετικά εξατομικευμένων συστάσεων για κάθε άτομο μαθητή συνδυάζοντας τη ασαφή λογική με ένα εξελισσόμενο έμπειρο σύστημα και σημασιολογικό ιστό σε νέες τεχνολογίες. Η πλατφόρμα μας αποτελεί έναν νέο συνδυασμό ασαφούς, οντολογικού, και τεχνικές συλλογιστικής που βασίζονται σε κανόνες και σε συστήματα ακαδημαϊκών συμβουλών που αντιμετωπίζουν τα ακόλουθα ερευνητικά προβλήματα:

- (1) Η πιθανολογική φύση των δεδομένων/αποτελεσμάτων των μαθητών και η ασάφεια. Η διατύπωση συστάσεων ακαδημαϊκών συμβουλών μπορεί ενδεχομένως να δημιουργήσει αβεβαιότητα σε μια αρχιτεκτονική υποστήριξης ακαδημαϊκής απόφασης (Mohamed Baloul & Williams, 2013).
- (2) Η επισημοποίηση των ακαδημαϊκών συμβουλευτικών συστάσεων αποτελεί κάποιες από τις μεγάλες προκλήσεις για την περιοχή (Shatnawi et al., 2014), (Iatrellis et al., 2017).

- (3) Από τη σκοπιά του ΑΕΙ, οι συστάσεις ακαδημαϊκών συμβουλών αφορούν ακαδημαϊκές, τεχνοοικονομικές και διοικητικές πτυχές των ανώτερων εκπαιδευτικές διαδικασίες (Iatrellis et al., 2018).

Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να είμαστε ακαδημαϊκά προσαρμόσιμοι στις σύγχρονες εκπαιδευτικές τάσεις και να ανταποκρινόμαστε σε αλλαγές ή μετασχηματισμούς διοικητικών επιχειρηματικών διαδικασιών.

Η έρευνα ετούτη αντιμετωπίζει το πρώτο πρόβλημα προσδιορίζοντας ένα κατάλληλο μοντέλο μαθητή αντιπροσωπεύοντας τους σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, μέσω εκτενούς μελέτης της βιβλιογραφίας.

Η προσέγγιση EDUC8EU χρησιμοποιεί ασαφή λογική για να απορροφήσει την ασάφεια που μπορεί να υπάρχει σ' αυτούς τους παράγοντες μαζί με την ανακρίβεια στις κρίσεις, σχετικά με τις κρίσεις του μαθητή σε ένα επόμενο ακαδημαϊκό βήμα.

Πραγματοποιείται προσαρμογή των οδηγιών ακαδημαϊκής συμβουλευτικής με την καθιέρωση ενός σημασιολογικού μοντέλου πυρήνα του οποίου είναι η οντολογία EDUC8EU. Η οντολογία EDUC8EU χρησιμοποιείται περαιτέρω για την εφαρμογή ενός συνόλου σημασιολογικών κανόνων. Η διαδικασία συλλογισμού εκτελείται με τη χρήση ενός έμπειρου συστήματος όπως η ραχοκοκαλιά του συστήματος EDUC8EU.

Έτσι, η ακαδημαϊκή συμβουλευτική ομάδα εργασίας για κάθε μαθητή είναι απόλυτα εξατομικευμένη και με βάση την προσωπικότητά του, τα ενδιαφέροντά του, τις δεξιότητες και γνώσεις και απαιτήσεις της μαθησιακής οδού που τους προσφέρεται.

Το δεύτερο πρόβλημα αντισταθμίζεται με την επίτευξη τυποποίησης των οδηγιών ακαδημαϊκών συμβουλών, τόσο ως προς το περιεχόμενο όσο και ως προς τη δομή, μέσω σημασιολογικών κανόνων, που μπορούν να διευκολύνουν τη δημιουργία ενός μηχανισμού για τη συνεπή σύσταση του επόμενου κατάλληλου βήματος ενός ακαδημαϊκού σχεδίου.

Οι κανόνες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως πολύτιμη ηλεκτρονική διευθέτηση από το ΑΕΙ για την παροχή συνεπούς ακαδημαϊκού προσανατολισμού και καθοδήγησης.

Το EDUC8EU αντιμετωπίζει την τρίτη πρόκληση προσφέροντας μια πλήρη εργαλειοθήκη στο ακαδημαϊκό προσωπικό προκειμένου να διατηρήσει και να ενημερώσει τους αποθηκευμένους κανόνες, καλύπτοντας έτσι τον πλήρη κύκλο ζωής της διαδικασίας

ακαδημαϊκών συμβουλών (τρόπος σχεδιασμού και εκτέλεσης). Προκειμένου να διευκολυνθεί ο συντονισμός των ασαφών παραμέτρων σε έναν ολοκληρωμένο τρόπο από τους ειδικούς γνώσης (ακαδημαϊκοί σύμβουλοι).

Το εργαλείο επεξεργασίας συναρτήσεων εφαρμόστηκε για τη δημιουργία και την επεξεργασία των συναρτήσεων μέλους (MF) για κάθε μεταβλητή εισόδου και εξόδου. Επιπλέον, η υποδομή EDUC8EU περιλαμβάνει ένα επεκτάσιμο σημασιολογικό μοντέλο που χρησιμοποιείται για την αναπαράσταση στους απαιτούμενους τομείς γνώσης, καθώς και για τη δημιουργία ενός συνόλου σημασιολογικών κανόνων για τη μοντελοποίηση της ακαδημαϊκής συμβουλευτικής εμπειρίας και γνώσης.

Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα

Οι πιο πρόσφατες προτάσεις στον τομέα της επαγγελματικής συμβουλευτικής εισάγουν μια φιλοσοφική και οντολογική προσέγγιση του θέματος με όρους "ύπαρξης", βασισμένη στις δεξιότητες σωκρατικής αμφισβήτησης, σε μια αναστοχαστική μέθοδο ανάλυσης των καταστάσεων στις συνιστώσες τους και σε καλλιτεχνικές πράξεις δημιουργίας (Hansen & Amundson, 2009).

Έτσι, ένα νέο κίνημα που ονομάζεται "φιλοσοφική συμβουλευτική" (Raabe, 1999) έχει εμφανιστεί στον τομέα της συμβουλευτικής, όπου η φιλοσοφία γίνεται αντιληπτή ως τρόπος ζωής (Hadot, 1995) και η παράδοση της φαινομενολογικής και ερμηνευτικής έρευνας επιχειρείται να ενισχύσει τη φαινομενολογική κατανόηση, τον ερμηνευτικό στοχασμό και την υπαρξιακή εμπλοκή νοείται ως (Gadamer, 1989- Arendt, 1978).

Η καλή επαγγελματική συμβουλευτική έχει βασιστεί ευρέως στις ροτζεριανές προϋποθέσεις της αξιοπιστίας, της θετικής εκτίμησης χωρίς όρους και της ενσυναίσθητης ακρόασης. Καθώς τα προβλήματα θεωρούνται συχνά ως "κρίσεις της φαντασίας", οι σύμβουλοι αναμένεται να επιτρέπουν και να ενθαρρύνουν τις δημιουργικές απαντήσεις στα προβλήματα. Ωστόσο, τίποτα από αυτά δεν μπορεί να επιτευχθεί εάν οι σύμβουλοι δεν έχουν την ικανότητα να εκπλήσσονται και να εκπλήσσονται ακόμη και από τα πιο απλά πράγματα της καθημερινής ζωής. Για τους Hansen και Amundson (2009), αυτός ο τρόπος ύπαρξης είναι το "πέμπτο στοιχείο" που υπερβαίνει και ενσωματώνει τις διαστάσεις της καλής επαγγελματικής συμβουλευτικής που συζητήθηκαν προηγουμένως.

Η συστημική θεωρία παρουσιάζει την επαγγελματική ανάπτυξη μέσω της επίδρασης, της περιοδικότητας και της αλλαγής με την πάροδο του χρόνου. Κάθε σύστημα που ενσωματώνεται στο πλαίσió της είναι ένα ανοικτό σύστημα που όχι μόνο επηρεάζει τον εαυτό του αλλά υπόκειται και σε εξωτερικές επιδράσεις. Για παράδειγμα, στο πλαίσιο της οικογένειας, το άτομο επηρεάζεται από την οικογένεια, αλλά η οικογένεια δεν είναι χωρίς επιρροή από το άτομο. Η θεωρία δίνει στα άτομα κεντρική θέση και ενεργό ρόλο.

Το άτομο, μαζί με τις διαπροσωπικές επιρροές και παράγοντες όπως οι αξίες, το φύλο, η κατάσταση της υγείας, οι πεποιθήσεις (πεποιθήσεις) και η αυτοεικόνα, είναι ένα σύστημα από μόνο του και μέρος της θεωρίας της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ως εκ τούτου, τα μοντέλα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να προσαρμόσουν τις διαδικασίες τους σε αυτόν τον εξελισσόμενο ορισμό. Σύμφωνα με τη Συστημική Προσέγγιση, οι σύμβουλοι δεν υπαγορεύουν λύσεις στην ομάδα, αλλά θεωρούν τους εαυτούς τους ως τους κύριους ειδικούς που βοηθούν τα μέλη να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις που τα αφορούν.

Ο σύμβουλος επιδιώκει να διευρύνει την αντίληψη και την προοπτική του συμβουλευμένου και να διασφαλίσει ότι η εξωτερική προοπτική χρησιμοποιείται όχι ως συνταγή αλλά ως διευκολυντής της διαδικασίας ανάπτυξης και διεύρυνσης. Ο σύμβουλος παραμένει ο υπεύθυνος φορέας και δεν μετατρέπεται σε υποταγμένο ειδικό, ενώ μακροπρόθεσμα εγκαθιδρύεται μια διαδικασία κατά την οποία τα μέλη της ομάδας αναπτύσσονται στους ρόλους τους.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Amir, T., Gati, I. & Kleiman, T. (2008). *Understanding and interpreting career decision – making difficulties. Journal of career assessment*, 16, 281-309.
- Amundson, N. (2009). *Active engagement-enhancing the career counselling process* (3rd ed). Richmond, BC: Ergon Communications Robertson
- Arendt, H (1978). *Life of the mind*. New York: Harcourt, Inc.
- Arthur N., (2016). Chapter 5: *Constructivist Approaches to Career Counselling: a Culture Infused Perspective*. in: McMahon M., ed. *Career Counselling: Constructivist Approaches*. 2nd. edition, London, Routledge, Pages 54 – 64.
- Arthur, N, Neault, R, McMahon M, 'Chaos Theory for Career Counsellors,' *Career Theories and Models at Work: Ideas for Practice*, CERIC, 2019.
- Bendor, J. (2004). *Bounded rationality*. In N. J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.). *International Encyclopedia of the social and behavioral sciences* (vol.2. pp. 1303-1307). Amsterdam, The Netherlands: Elsevier.
- Brown D.. (1990). *Models of career decision making*. In D. Brown & Associates (Eds.). *Career choice and development* (4 ed.. pp. 395-421). San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Fouad, N. A., & Bingham, R. (1995). *Career counseling with racial/ethnic minorities*. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (2nd ed., pp. 331–366). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Gadamer, H. G. (1989). *Truth and method* New York: Seabry Press.
- Gati, I. (1986). *Making career decisions: A sequential elimination approach*. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417. Gati, I, (1998). *Using career-related aspects to elicit preferences and characterize occupations for a better person-environment fit*. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 343-356.
- Gati, I.. & Tal, S. (2008). *Decision-making models and career guidance*. In J.A..

- Hogarth, R. M. (1987). *Judgment and choice* (2d ed.). New York: Wiley.
- Hansen F. T & Amundson, N. (2009) *Residing in silence and wonder: career counseling from the perspective of "being"*. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. 9, 31-43
- Hadot, P. (1995). *Philosophy as a way of life-spiritual exercises from Socrates to Foucault*. Oxford: Blackwell Publisher Ltd *Vocational Guidance*, 5, 91-99
- Hogarth, R. M. (1987). *Judgment and choice* (2d ed.). New York: Wiley.
- Hansen F. T & Amundson, N. (2009) *Residing in silence and wonder: career counseling from the perspective of "being"*. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*. 9, 31-43
- Hadot, P. (1995). *Philosophy as a way of life-spiritual exercises from Socrates to Foucault*. Oxford: Blackwell Publisher Ltd *Vocational Guidance*, 5, 91-99
- Iatrellis, O., Stamatiadis, E., Samaras, N. et al. *An intelligent expert system for academic advising utilizing fuzzy logic and semantic web technologies for smart cities education*. *J. Comput. Educ.* 10, 293–323 (2023). <https://doi.org/10.1007/s40692-022-00232-0>
- Iyengar, S., Wells, R., & Schwartz, B. (2006). *Doing better but feeling worse: Looking for the "best" job undermines satisfaction*. *Psychological Science*, 17, 143-150.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making*. New York: Free Press
- Katz, M. R (1966). *A model for guidance for career decision making*. *Vocational Guidance Quarter*, 15,2-10.
- Kleiman, T. & Gati, I (2004). *Challenges of Internet-based assessment: Measuring career decision-making difficulties*. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37, 41-55
- Kauffman, S. A. (1995). *At home in the universe*. New York, NY: Oxford
- Magnusson, K. & Redekopp, D., December 2011. *Coherent Career Practice*. *Journal of Employment Counseling*, Volume 48, pp. 176 – 178.
- Montgomery, H. (1983). *Decision rules and the search for dominance structure: Towards a process model of decision making*. In P. Humphreys, O. Svenson, & A. Vari (Eds.). *Analyzing and aiding decision processes* (pp. 343-369). Amsterdam/Budapest: North-Holland and Hungarian Academic Press

- Montgomery, H. (1989). *From cognition to action: The search for dominance in decision making*. In H. Montgomery & O. Svenson (Eds.). *Process and structure in human decision making* (pp. 23-49). New York: Wiley
- Niles, S., 2014. *Using an action oriented hope-centered model of career development*. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 4(1), pp. 1-13.
- Niles, S., 2017. *Action-oriented Hope-centered Career Development*.
- Niles, S. G., Amundson, N. E., Yoon, H. J. & Neault, R., 2020b. *Career recovery: Creating hopeful careers in difficult times*. San Diego, CA: Cognella.
- Oettingen, G. (2014). *Rethinking Positive Thinking : inside the New Science of Motivation*. New York, New York: Current.
- Parsons F., 1909, *choosing a vocation*, Gay, London
- Pitz, G. F.. & Harren. V. A. (1980). *An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory*. *Journal of Vocational Behavior*, 16. 320-346.
- Pryor, R. G. L., (1981). *Tracing the development of the work aspect preference scale*. *Australian Psychologist* 16, 241-257
- Pryor, R. G. L., (1982). *Values, preferences, needs, work ethics, and orientation to work: Towards a conceptual and empirical integration*. *Journal of Vocational Behavior*. 20, 40-52.
- Raabe, P. (1999). *Philosophical counselling* Westport: Praeger.
- Richardson, M. S. (1993). *Work in people's lives: A location for counseling psychologists*. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 425–433.
- Simon, H. A. (1981). *The sciences of the artificial* (2d ed.). Cambridge, MA: MIT.
- Simon. H. A. (1990). *Invariants of human behavior*. *Annual Review of Psychology*. 47, 1-19.
- Tversky, A.. & Kahneman. D. (1974). *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. *Science*, 185, 1124-1131
- Tversky. A.. & Kahneman. D. (1981). *The framing of decisions and the psychology of choice*. *Science*. 211.453-458

Πολέμη-Τοδούλου, Μ. (1994). *Η Αξιοποίηση της Διεπαγγελματικής Συμβουλευτικής για την Αντιμετώπιση του Δύσκολου Παιδιού στην Τάξη*. Στο: Παπαθεοφίλου Ρ., Πολέμη Τοδούλου, Μ., Σακκάς Δ., Φραγκούλη Α. (Επιμ), *Διεπαγγελματική Συμβουλευτική, Ελληνική Εταιρεία Ψυχικής Υγιεινής και Νευροψυχιατρικής του Παιδιού, Αθήνα:Ελληνικά Γράμματα*.

Διαδικτυακή

https://www.academia.edu/37138654/ACT_as_Innovation_for_Career_Guidance

<https://tom-luken.nl/ACTfuels.pdf>. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

Lengelle, R., 2017. *Writing the Self*. [Online]. <https://positivepsychology.com/self-determination-theory/>. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

www.oxfordhandbooks.com/view/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001/oxfordhb-9780199758791-e-001. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

Arthur, N. (2013). *Culture-Infused Career Counselling: a Model for Counsellors and Clients* [online]. Ceric.ca. Available from: <https://ceric.ca/2013/06/culture-infused-career-counselling-a-model-for-counsellors-and-client>. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.00071/full. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

<https://study.com/academy/lesson/self-determination-theory-capacity-strategy-control-beliefs.html>. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

<https://study.com/academy/lesson/self-determination-cognitive-evaluation-theories-employee-motivation.html>. Πρόσβαση στις 10/12/2023.

Davis, T. (2023). *Toxic Positivity: Definition, Research & Examples*. [online] The Berkeley Well-Being Institute. Available at: <https://www.berkeleywellbeing.com/toxic-positivity.html>. Πρόσβαση στις 15/12/2023.

Oettingen, G. (n.d.). *The Science behind WOOP*. [online] WOOP My Life. Available at: <https://WOOPmylife.org/en/science>. Πρόσβαση στις 15/12/2023.

<https://cica.org.au>. Πρόσβαση στις 15/12/2023.

www.frontiersin.org/articles/10.3389/feduc.2018.00058/full. Πρόσβαση στις 15/12/2023.

<https://careerwise.ceric.ca/2019/06/18/how-to-use-counselling-charts-to-enhance-clients-self-knowledge/>. Πρόσβαση στις 15/12/2023.

<https://career-engagement.lifestrategies.ca/>. Πρόσβαση στις 20/12/2023.

<https://ccpacdchapter.blogspot.com/2011/05/career-engagement-new-model.html>.

Πρόσβαση στις 20/12/2023.

Athanasou, R Van Esbroek. (Eds.). *International Handbook of Career Guidance*. Retrieved September 10 2009 from: <http://www.springerlink.com/content/978-1-4020-6229-2..> Πρόσβαση στις 20/12/2023.