

3. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής

3.1 Εισαγωγή

Η αναπτυξιακή ψυχολογία αποτελεί εκείνον τον κλάδο της ψυχολογίας που εξετάζει διάφορες αλλαγές που παρατηρούνται τόσο στη σκέψη, όσο και στη συμπεριφορά καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου (Cole & Cole, 2002). Εξαιρετικά σημαντική προσφορά των αναπτυξιακών θεωριών είναι το γεγονός ότι εστιάζουν στις αλλαγές με την πάροδο του χρόνου. Επιπλέον συνδέονται με αυτό που προηγήθηκε αλλά και με αυτό που έπεται. Όλες οι αναπτυξιακές θεωρίες προσφέρουν ένα σύνολο που περιλαμβάνει γενικές αρχές που στοχεύουν στην αλλαγή. Συγκεκριμένα *«όταν μια θεωρία εξηγεί γιατί η ανάπτυξη προχωρά με έναν συγκεκριμένο τρόπο, εξηγεί ταυτοχρόνως γιατί ορισμένες άλλες πιθανές πορείες ανάπτυξης δεν εμφανίστηκαν»* (Miller, 2011, p.10). Στη ψυχολογία υπάρχουν κάποιες μετατοπίσεις ενδιαφέροντος με την πάροδο του χρόνου. Ενώ αρχικά η υπόθεση εργασίας εστιαζόταν στο κατά πόσο η επίδραση της κληρονομικότητας ή του περιβάλλοντος προκαλούν κάποια συγκεκριμένη συμπεριφορά, τώρα η μετατόπιση αφορά τον βαθμό που η συγκεκριμένη συμπεριφορά οφείλεται τόσο στα έμφυτα χαρακτηριστικά (κληρονομικότητα), όσο και στην επιρροή και επίδραση του εξωτερικού (κοινωνικού) περιβάλλοντος. Με απλά λόγια *«με ποιόν τρόπο αλληλεπιδρούν τα φυσικά χαρακτηριστικά και η ανατροφή για να παράξουν ανάπτυξη»* (Miller, 2011, p.20). Σήμερα είναι σαφές ότι η αλληλεπίδραση μεταξύ εγγενών και περιβαλλοντικών χαρακτηριστικών στοιχειοθετούν την ανάπτυξη χαρακτηριστικών και συμπεριφορών και για αυτόν τον λόγο τα φυσικά χαρακτηριστικά και η ανατροφή θεωρούνται άρρηκτα συνδεδεμένα (Miller, 2011).

Η αναπτυξιακή ψυχολογία συνδέεται με την Επαγγελματική Συμβουλευτική, η οποία αναφέρεται στο σύνολο του χρόνου ζωής ενός ατόμου και στοχεύει, μεταξύ άλλων στην επαγγελματική του ωρίμανση, αλλά και να τον καταστήσει ενεργό συμμετέχοντα σε θέματα που αφορούν στην εκπαιδευτική και επαγγελματική του ανάπτυξη. Επίσης τον υποβοηθά στη διαμόρφωση λήψης αποφάσεων, καθιστώντας τον σαφώς υπεύθυνο, αναφορικά με τις πιθανές συνέπειες αυτών των αποφάσεων. Η Συμβουλευτική σχεδιασμού σταδιοδρομίας επίσης προωθεί την αυτοκαθοδήγηση του ατόμου σε πλείστες πτυχές του εργασιακού του βίου (Παπαγγελή-Βουλιούρη Δ., 2016).

Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν συνοπτικά οι βασικότεροι εκπρόσωποι & τα βασικά χαρακτηριστικά των θεωριών ανάπτυξης, τα οποία αποτελούν τη βάση και τη φιλοσοφία για ολοκληρωμένες παρεμβάσεις στα πλαίσια της επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Καθοδήγησης. Η συστηματική ενασχόληση της αναπτυξιακής ψυχολογίας με τις θεωρίες μάθησης, τις θεωρίες του κονστρουκτιβισμού και τις ψυχοδυναμικές θεωρίες είναι δύσκολο να αποτυπωθεί περιεκτικά. Ωστόσο, στη συνέχεια επιχειρείται μια σύντομη αναφορά στις βασικότερες από αυτές τις θεωρίες, οι οποίες αποτελούν τη βάση και το πλαίσιο

αναφοράς, τόσο για το πεδίο της αναπτυξιακής ψυχολογίας, όσο και για το πεδίο της επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Αξίζει να σημειωθεί πως το ενδιαφέρον της παρούσας επισκόπησης, στέφεται δυναμικά στις κυρίαρχες θεωρίες της επαγγελματικής ανάπτυξης, δομικές και αναπτυξιακές, οι οποίες συνδέονται με πολλές επιμέρους πτυχές του παρόντος ερευνητικού έργου και το οποίο εστιάζει στην ανίχνευση και την καλλιέργεια των ειδικών χαρακτηριστικών του μαθητικού προφίλ.

3.2 Επισκόπηση θεωριών

3.2.1 Θεωρίες ανάπτυξης

Εκκινώντας από τις θεωρίες ανάπτυξης θα αναφερθούμε σε δύο κύριες ψυχοδυναμικές θεωρίες του Sigmund Freud (1856-1939) & του Erik Erickson (1902-1994), οι οποίες επηρέασαν ιδιαίτερα μεταγενέστερους ερευνητές στο χώρο της αναπτυξιακής ψυχολογίας. Η ψυχοδυναμική θεωρία του Freud, μας δείχνει πως μπορούμε να κατανοήσουμε καθολικές αναπτυξιακές διεργασίες και στάδια δίνοντας προτεραιότητα στον τρόπο με τον οποίο τα παιδιά ικανοποιούν τις βασικές βιολογικές τους ενορμήσεις. Κυριότερη ενόρμηση σύμφωνα με τον Freud είναι αυτή της διαιώνισης του είδους που πραγματώνεται μέσω της σεξουαλικής δραστηριότητας. Η ανάπτυξη λοιπόν της προσωπικότητας ενός ατόμου διέρχεται από διακριτά στάδια (ψυχοσεξουαλικά) όπου σε κάθε ένα επιτελούνται συγκρούσεις μεταξύ των επιθυμιών του παιδιού και των κοινωνικών συμβάσεων. Η μετέπειτα προσωπικότητα επηρεάζεται από τον τρόπο με τον οποίο τα παιδιά θα βιώσουν τις συγκρούσεις του κάθε σταδίου. Αναλυτικότερα, ως προς τα στάδια διακρίνονται: 1. Το στοματικό στάδιο [από τη γέννηση του ατόμου έως ενός (1) έτους]. Στη βρεφική ηλικία η περιοχή του στόματος διαδραματίζει πρωταγωνιστικό ρόλο. Οι στοματικές δραστηριότητες διεγείρουν ευχάριστα συναισθήματα. Οι γονείς διδάσκουν στο βρέφος με ποιο τρόπο να ικανοποιεί τις επιθυμίες του, ώστε ο τρόπος αυτός να είναι αποδεκτός από το κοινωνικό περιβάλλον. Αυτή η διαδικασία επιφέρει συγκρούσεις και με αυτόν τον τρόπο το βρέφος ανακαλύπτει ότι η ζωή περιλαμβάνει και απογοητεύσεις, πέραν των απολαύσεων. Σταδιακά το βρέφος αναπτύσσει τρόπους αντιμετώπισης, ώστε να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει αυτές τις απογοητεύσεις (Miller, 2011). 2. Το πρωκτικό στάδιο [από ενός (1) έτους έως τριών (3) ετών]. «Η φυσιολογική ανάγκη για αφόδευση δημιουργεί ένταση, η οποία ανακουφίζεται τελικώς με την αφόδευση. Η επακόλουθη μείωση της έντασης δημιουργεί ευχαρίστηση» (Miller, 2011, p.128). Οι γονείς που εκπροσωπούν το κοινωνικό περιβάλλον απαιτούν εκπαίδευση στην τουαλέτα και αυτοέλεγχο (Miller, 2011). 3. Το φαλλικό στάδιο [από τριών (3) ετών έως πέντε (5) ετών]. Η διέγερση στην περιοχή των γεννητικών οργάνων φέρνει εντάσεις. Σε αυτό το στάδιο η σεξουαλική παρόρμηση κατευθύνεται προς τον γονέα του αντίθετου φύλου. Η συνθήκη αυτή είναι γνωστή και ως οιδιπόδειο σύμπλεγμα. Ένα νεαρό αγόρι για παράδειγμα στρέφεται προς τη μητέρα του και δεν

επιθυμεί να την μοιραστεί με τον πατέρα του. Ταυτοχρόνως, φοβάται ότι ο πατέρας του ως αντίποινα θα τον ευνουχίσει. Το πιο σημαντικό αποτέλεσμα του οιδιπόδειου συμπλέγματος είναι ότι το αγόρι αναπτύσσει έναν ισχυρό συναισθηματικό δεσμό με τον πατέρα εσωτερικεύοντας αξίες, ενδιαφέροντα και στάσεις που σκιαγραφούν το υπάρχον πατρικό προφίλ (Miller, 2011). 4. Το στάδιο της λανθάνουσας σεξουαλικότητας [από πέντε (5) ετών έως την αρχή της εφηβείας]. Τα παιδιά λησμονούν τις επιθυμίες των προηγούμενων χρόνων. Στρέφουν τις σκέψεις τους στις σχολικές δραστηριότητες και παίζουν με τα παιδιά του ίδιου φύλου (Miller, 2011) & 5. Το γεννητικό στάδιο [αφορά την χρονική περίοδο της εφηβείας]. Οι παρορμήσεις που καταπιέστηκαν στο προηγούμενο στάδιο επανεμφανίζονται με πλήρη ισχύ. Σταδιακά μετατρέπονται σε ενήλικη σεξουαλικότητα (Miller, 2011).

Ο Erickson εν συνεχεία αποδέχτηκε τις βασικές έννοιες της φροϋδικής θεωρίας και επέκτεινε τη θεωρία του Freud αναπτύσσοντας οκτώ (8) ψυχοκοινωνικά στάδια. Κατά τον Erickson *«εάν οι παιδικές κρίσεις δεν αντιμετωπιστούν ικανοποιητικά το άτομο συνεχίζει να δίνει τις πρώτες του μάχες αργότερα στη ζωή του»* (Miller, 2011, p.148). Κάθε στάδιο βασίζεται σε προηγούμενο και επηρεάζει τη μορφή των μεταγενέστερων.

1. Το στάδιο της θεμελιώδους εμπιστοσύνης εναντίον της δυσπιστίας [από τη γέννηση έως ενός (1) έτους]. Η εμπιστοσύνη αναφέρεται προς άλλα άτομα. Για παράδειγμα το γεγονός ότι η μητέρα θα ταΐσει το βρέφος, αυτό για το βρέφος είναι μια ένδειξη εμπιστοσύνης. Κάποιος βαθμός δυσπιστίας είναι απαραίτητος σε όλους τις ηλικίες και λειτουργεί προληπτικά για την αποφυγή επικείμενων κινδύνων. Ωστόσο εάν η δυσπιστία υπερισχύσει, το παιδί ως ενήλικας μπορεί να γίνει καχύποπτο ή να έχει μειωμένη αυτοεκτίμηση (Miller, 2011).
2. Το στάδιο της αυτονομίας εναντίον της ντροπής και της αμφιβολίας [από δύο (2) ετών έως τριών (3) ετών]. Η θετική συνιστώσα αυτού του σταδίου είναι η αυτονομία, ενώ η αρνητική η ντροπή και η αμφιβολία. Σε αυτό το στάδιο τα παιδιά έρχονται σε επαφή με κανόνες γεγονός που αποτελεί μία πρόωγη ένδειξη του τι περιλαμβάνει το κοινωνικό περιβάλλον (Miller, 2011).
3. Το στάδιο της πρωτοβουλίας έναντι της ενοχής [από τεσσάρων (4) έως πέντε (5) ετών]. Τα παιδιά σε αυτό το στάδιο ταυτίζονται με τους γονείς τους. Το παιδί του τρίτου σταδίου *«τολμά να διαταράξει το σύμπαν»* (Miller, 2011, p.153). Στο στάδιο αυτό παρατηρείται πρόοδος στην κινητικότητα, τη γλώσσα και τη δημιουργική φαντασία (Miller, 2011).
4. Το στάδιο της εργατικότητας εναντίον της κατωτερότητας [από έξι (6) ετών έως έντεκα (11)]. Στο στάδιο αυτό *«είμαι αυτό που μαθαίνω»* (Erickson, 1959,p.82, οπ. αναφ. στο Miller, 2011). Οι εμπειρίες που συνοδεύονται από βαθμό επιτυχίας δίνουν την αίσθηση της ικανότητας, ενώ οι εμπειρίες που συνοδεύονται από βαθμό αποτυχίας δίνουν την αίσθηση της ανεπάρκειας (Miller, 2011).

5. Το στάδιο της ταυτότητας έναντι της σύγχυσης [περίοδος εφηβείας]. Η ταυτότητα σε αυτό το στάδιο είναι άθροισμα των μερών των προηγούμενων ταυτίσεων του ατόμου. Το διακύβευμα σε αυτό το στάδιο είναι «να είσαι ή να μην είσαι ο εαυτό σου» (Miller, 2011,p. 154).
6. Το στάδιο της οικειότητας & της αλληλεγγύης εναντίον της απομόνωσης [νεανική και πρώιμη ενήλικη ζωή]. Μόνο στην περίπτωση που έχει ολοκληρωθεί επαρκώς το πέμπτο στάδιο μπορεί να είναι δυνατή η οικειότητα με άλλους ανθρώπους. Οι φιλίες με το ίδιο φύλο σηματοδοτούν αυτό το στάδιο (Miller, 2011).
7. Το στάδιο της παραγωγικότητας εναντίον της στασιμότητας [περίοδος μέσης ενηλικίωσης]. Αξιοσημείωτο και χαρακτηριστικό γνώρισμα του συγκεκριμένου σταδίου αποτελεί «το ενδιαφέρον για την εγκαθίδρυση και καθοδήγηση της επόμενης γενιάς» (Erikson, 1959,p.97,οπ. αναφ. στο Miller, 2011,p. 155). Η πίστη στο μέλλον και η ικανότητα να νοιάζεσαι για τους άλλους χαρακτηρίζουν το στάδιο αυτό (Miller, 2011).
8. Το στάδιο της πληρότητας εναντίον της απελπισίας [περίοδος ύστερης ενηλικίωσης]. Στο στάδιο αυτό η ιδανική εκδοχή είναι να υπάρχει ενσωμάτωση όλων των προηγούμενων σταδίων και η μη ιδανική εκδοχή το άτομο να κυριεύεται από απελπισία, φόβο θανάτου και από αρνητικά συναισθήματα για τον εαυτό του (Miller, 2011).

3.2.2 Θεωρίες Μάθησης

Αναφορικά με τις θεωρίες της μάθησης η αναφορά μας θα εστιάσει σε τρεις (3) σπουδαίους εκπροσώπους της, στον John B. Watson (1878-1958), τον Frederic Skinner (1904-1990) & τον Albert Bandura (1925-2021) που και αυτοί με τη σειρά τους επισφράγισαν θετικές εξελίξεις στην ανάπτυξη του επιστημονικού πεδίου της αναπτυξιακής ψυχολογίας.

Ο Watson ήταν συμπεριφοριστής. Χαρακτηριστικά ανέφερε «δώστε μου μια ντουζίνα υγιή βρέφη και ένα δικό μου περιβάλλον για να τα μεγαλώσω και θα εγγυηθώ ότι επιλέγοντας οποιοδήποτε βρέφος τυχαία, θα μπορούσα να το εκπαιδεύσω, ώστε να γίνει γιατρός, δικηγόρος, καλλιτέχνης, ανεξάρτητα από τα ταλέντα, τις κλήσεις, τις ικανότητες και το περιβάλλον προέλευσης τους» (Watson 1924, p. 104, οπ. αναφ. στο Crain, 2014,p. 187-188). Με άλλα λόγια ο Watson «υποστήριζε ότι ελέγχοντας το περιβάλλον θα μπορούσε να εκπαιδεύσει ένα βρέφος, ώστε να ακολουθήσει όποια ειδικότητα επιλέξει αυτός» (Lawrence & Oliver, 2001, σ. 428).

Ένα από τα κύρια ενδιαφέροντα του ήταν η ρύθμιση των συναισθημάτων. Ισχυρίστηκε ότι κατά τη γέννηση ενός ατόμου υπάρχουν τρεις (3) κυρίαρχες συναισθηματικές αντιδράσεις, ο φόβος, η οργή & η αγάπη. Ο άνθρωπος κατά τη βρεφική ηλικία διακατέχεται από δύο (2) κυρίαρχους φόβους, από τον θόρυβο και από την απώλεια της στήριξης τους, π.χ. η ισορροπία του κεφαλιού τους. Ο φόβος στα μεγαλύτερα παιδιά επεκτείνεται σε ανθρώπους, σε ζώα, στο σκοτάδι κ.α. Η οργή προκύπτει από απαγορεύσεις και

περιορισμούς σε αντίστοιχα αιτήματα από την πλευρά του περιβάλλοντος, π.χ. υποδείξεις που μπορεί να αφορούν στο να πλύνουν το πρόσωπό τους ή να κάνουν χρήση τουαλέτας. Η αγάπη αναφέρεται σε στοργικές και καλοσυνάτες αντιδράσεις από την πλευρά του περιβάλλοντος. Το πρόσωπο της μητέρας αποτελεί ένα εξαρτημένο ερέθισμα για τα παιδιά. Και τα τρία (3) παραπάνω βασικά συναισθήματα συνδέονται με μια ποικιλία ερεθισμάτων (Crain, 2014).

Ο Watson είχε ασχοληθεί αρκετά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να επιτυγχάνεται η ανατροφή των παιδιών. Οι συμβουλευτικές προσεγγίσεις του, αναφορικά με την ανατροφή των παιδιών είχαν μεγάλη επιρροή τη δεκαετία του 1930, ωστόσο ήταν αρκετά ακραίες ώστε να διαρκέσουν και να αντέξουν στο χρόνο. Χαρακτηριστικά ως προς αυτό *«συνέστησε στους γονείς να θέτουν αυστηρά όρια και προγράμματα στα βρέφη και στα παιδιά τους, προτρέποντάς τους να απέχουν από το να τα αγκαλιάζουν, ώστε τα παιδιά να μη συνδέουν την εικόνα του γονέα με κάποιον που λειτουργεί με επιείκεια και να μπορούν να απομακρυνθούν από το γονέα, ώστε να εξερευνούν μόνα τους τον πραγματικό κόσμο»* (Crain, 2014, p. 190).

Ο Skinner υπήρξε επίσης συμπεριφοριστής και διατύπωσε τις αρχές της συντελεστικής εξαρτημένης μάθησης. Πρέσβευε πως ο κλάδος της ψυχολογίας θα πρέπει να εστιάζει σχεδόν συστηματικά στον τομέα της συμπεριφοράς. Υποστήριζε πως η συμπεριφορά ελέγχεται από το εξωτερικό περιβάλλον και ότι δε χρειάζεται να ψάχνουμε τα αίτια της συμπεριφοράς του ατόμου στον εσωτερικό του κόσμο (Crain, 2014). Βασικό χαρακτηριστικό και δομικό γνώρισμα της θεωρίας του αποτελεί ο όρος της *αντίδρασης*. Η *«αντίδραση μπορεί να είναι μια απλή αντανακλαστική αντίδραση ή μια πιο σύνθετη μορφή συμπεριφοράς»* (Lawrence & Oliver, 2001, σ.417). Οι αντιδράσεις του οργανισμού ή αλλιώς οι *συντελεστές*, σχετίζονται με διάφορα *ερεθίσματα & ενισχυτές*. Ως ενισχυτής ορίζεται *«ένα ερέθισμα δηλαδή που ακολουθεί μια αντίδραση και αυξάνει την πιθανότητα εκδήλωσής της»* (Lawrence & Oliver, 2001, σ.418). Η συμπεριφορά με τους όρους του Skinner ελέγχεται από τα ενισχυτικά ερεθίσματα που την ακολουθούν. Εάν επιθυμούμε να εγκαθιδρύσουμε και να διατηρήσουμε μια επιθυμητή μορφή συμπεριφοράς, είναι αναγκαίο να χρησιμοποιούμε θετική ενίσχυση. Στον εκπαιδευτικό τομέα, ο Skinner διατείνεται πως η μάθηση είναι γρηγορότερη όταν ενισχύεται άμεσα (Crain, 2014). Επί παραδείγματι η ενίσχυση σε αυτήν την περίπτωση είναι η άμεση ανατροφοδότηση του εκπαιδευτικού σε μια ορθή απάντηση του μαθητή. Οι βασικές θεωρήσεις του στον τομέα της εκπαίδευσης σχετίζονται κατά κάποιον τρόπο με τις βασικές αρχές και θεωρήσεις της Montessori. Χαρακτηριστικά *«τόσο ο Skinner, όσο και η Montessori επιθυμούσαν να κάνουν τη μάθηση μια εξειδικευμένη και αυτορρυθμιζόμενη διαδικασία που ξεκινά από το επίπεδο του ίδιου του μαθητή, βοηθώντας τον να αναπτύξει σταδιακά δεξιότητες... μια διαδικασία μάθησης που στηρίζεται στη θετική εμπειρία»* (Crain, 2014, p. 204). Οι δύο (2) προσεγγίσεις βέβαια διαφέρουν ως προς τα μέσα που χρησιμοποιούν για την υλοποίηση των στόχων τους: ο μεν Skinner χρησιμοποιεί υλικό που θα διαβάσουν τα παιδιά, ενώ η Montessori από την άλλη πλευρά θα χρησιμοποιήσει φυσικά υλικά (Crain, 2014).

Ο Skinner διεύρυνε σημαντικά το επιστημονικό πεδίο των θεωριών της μάθησης. Ενώ οι θεωρητικοί της ανάπτυξης συζητούν για νοητικές δομές (Piaget) και εσωτερικά γεγονότα (Freud), ο Skinner επικεντρώνεται στα περιβαλλοντικά ερεθίσματα. Επίσης, τα αναπτυξιακά στάδια (Piaget) [αναλυτικότερα παρακάτω] κρίνονται ως κρίσιμος προγνωστικός παράγοντας του είδους της εμπειρίας από την οποία μπορεί να μάθει ένα παιδί. Ο Skinner αμφισβητεί την εγκυρότητα των σταδίων και πρεσβεύει ότι το περιβάλλον διαμορφώνει τη συμπεριφορά με βαθμιαίο και συνεχή τρόπο. Ακόμη, οι διάφοροι θεωρητικοί της ανάπτυξης πιστεύουν ότι οι σκέψεις και τα συναισθήματα ενός παιδιού αναπτύσσονται αυθόρμητα, π.χ. ο Piaget πίστευε ότι η συμπεριφορά των παιδιών δομείται από τα ίδια τα παιδιά και όχι από το περιβάλλον τους. Αντιθέτως, στη θεωρία του Skinner, ο ενισχυτής είναι εκείνος που διαμορφώνει τη συμπεριφορά του ατόμου (Crain, 2014).

Ολοκληρώνοντας την ενότητα των θεωριών της μάθησης θα αναφερθούμε και στον Bandura, ο οποίος θεωρείται από πολλούς πατέρα της γνωστικής θεωρίας. Βασικό και κυρίαρχο χαρακτηριστικό γνώρισμα της συγκεκριμένης θεώρησης αποτελεί η ιδιαίτερη έμφαση που δίδεται σε αυτό που αναφέρεται βιβλιογραφικά ως «*vicarious learning*» (έμμεση μάθηση), όπου αποτελεί ουσιαστικά έναν τρόπο μάθησης, ο οποίος λειτουργεί παρατηρώντας συστηματικά τον τρόπο που οι άλλοι ενεργούν. Με άλλα λόγια δηλαδή πρόκειται για κατάκτηση της μάθησης μέσω της παρατήρησης. Συνεπώς, το άτομο αλληλεπιδρά άμεσα με το περιβάλλον και την περιρρέουσα ατμόσφαιρα που το περιβάλλει διαμορφώνοντας αντίστοιχες συμπεριφορές, γεγονός που αποτυπώνεται βιβλιογραφικά με τον όρο «*reciprocal determinism*» (αμοιβαίος ντετερμινισμός) (Κάντας & Χατζή, 1991).

Στις βασικές παραδοχές του Bandura στηρίζεται η Κοινωνικογνωστική Θεωρία η οποία αναφέρεται στη διεθνή βιβλιογραφία ως *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), πρεσβεύει πως η άποψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του σε σχέση με αυτά που μπορεί να επιτύχει, είναι ένας συνδυασμός μεταξύ ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων (Κουμουνδούρου, 2016). Με άλλα λόγια, η αντίληψη που έχει κάποιος για την αυτοαποτελεσματικότητά του μπορεί να εξαρτάται από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, αλλά και από την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεών του. Η αυτοαποτελεσματικότητα αναφέρεται στις εκτιμήσεις στις οποίες προβαίνει το άτομο και οι οποίες ενέχουν σαφώς το υποκειμενικό στοιχείο, σε σχέση με το κατά πόσο δηλαδή δύναται να επιτελέσει επιτυχώς ένα συγκεκριμένο σχέδιο εργασίας και οτιδήποτε αυτό περιλαμβάνει (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Μυλωνάς, 2016).

Η προσέγγιση της Κοινωνικογνωστικής θεωρίας, επιχειρεί να προσεγγίσει και να κατανοήσει ζητήματα επαγγελματικής συμπεριφοράς, επιχειρώντας «ένα ενοποιητικό μοντέλο ερμηνείας» [Super, Holland, Krumboltz κ.α - τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα των μελετών των εν λόγω θεωρητικών του πεδίου αναλύονται εκτενώς στη συνέχεια] για να ερμηνεύσει και να εξηγήσει: α) πώς οι άνθρωποι αναπτύσσουν επαγγελματικά ενδιαφέροντα β) με ποιόν τρόπο πραγματοποιούνται οι επαγγελματικές επιλογές τους γ)

πώς επιτυγχάνουν επαγγελματική επιτυχία και σταθερότητα & δ) πώς βιώνουν ικανοποίηση μέσα στο εργασιακό περιβάλλον τους (Brown & Lent, 2013).

3.2.3 Κονστροκτιβιστικές Θεωρίες

Σύμφωνα με τις κονστροκτιβιστικές θεωρίες η γνώση οικοδομείται και κατασκευάζεται από την αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον του. Κυρίαρχος εκπρόσωπος αυτών των θεωριών είναι ο Jean William Fritz Piaget (1896-1980), το έργο του οποίου αποτέλεσε σπουδαία έμπνευση για τους μεταγενέστερους εκπροσώπους του Κονστροκτιβισμού/ Εποικοδομισμού. Παρακάτω παρατίθενται τα στάδια της γνωστικής ανάπτυξης, αποτυπώνοντας περιληπτικά τα κυριότερα βασικά χαρακτηριστικά στοιχεία του κάθε σταδίου:

- 1) Το *αισθησιοκινητικό στάδιο* [από τη γέννηση έως δύο (2) ετών]. Τα νήπια αντιλαμβάνονται τον κόσμο βάσει διαφόρων φυσικών ενεργειών και αισθήσεων. Το κυρίαρχο χαρακτηριστικό γνώρισμα αυτής της περιόδου είναι οι αισθητικοκινητικές συμπεριφορές (Miller, 2011).
- 2) Το *στάδιο της προ-λογικής σκέψης* [από δύο (2) ετών έως επτά (7) ετών]. Τα παιδιά στο συγκεκριμένο ηλικιακό στάδιο είναι σε θέση να χρησιμοποιούν σύμβολα με λογικό τρόπο, όπως επί παραδείγματι τη χρήση χειρονομιών, ώστε να είναι σε θέση να αναπαριστούν διάφορα γεγονότα (Miller, 2011).
- 3) Το *στάδιο της συγκεκριμένης λογικής σκέψης* [από επτά (7) ετών έως έντεκα (11) ετών]. Τα παιδιά εκτελούν ενέργειες που έχουν εσωτερικεύσει και οι οποίες μπορούν να αντιστραφούν (Miller, 2011).
- 4) Το *στάδιο της λογικής σκέψης* [από δώδεκα (12) ετών έως δέκα-πέντε (15) ετών]. Οι διάφορες νοητικές λειτουργίες επεκτείνονται και σε λεκτικά πλαίσια που μπορούν να αφορούν όχι μόνο το παρόν αλλά και το μέλλον (Miller, 2011).

Ο Piaget θεωρούσε τα παιδιά ως αυτορυθμιζόμενους οργανισμούς που έχουν τη δυνατότητα να αλλάζουν. Η αλλαγή υφίσταται μέσω διεργασίας αλληλεπίδρασης μεταξύ έμφυτων και περιβαλλοντικών παραγόντων (Miller, 2011).

3.2.4 Κυρίαρχες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής

3.2.4.1 Frank Parsons (1854-1908)

Η θεωρία των χαρακτηριστικών & παραγόντων υπήρξε η βάση και η φιλοσοφία παρέμβασης πολλών προγραμμάτων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στις αρχές του 20 αιώνα. Η θεωρία του Parsons προσανατολισμένα σταθερά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα των ατόμων, είναι ένα πρότυπο Επαγγελματικής Συμβουλευτικής για την αντιστοίχιση των ιδιαίτερων και ατομικών χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου με τις συγκεκριμένες απαιτήσεις που περιλαμβάνουν τα επαγγέλματα. Με άλλα λόγια ο Parsons υποστήριξε ότι ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός επιτυγχάνεται πρωτίστως από τη μελέτη του

ίδιου του ατόμου (αξιολόγηση και λήψη ατομικού ιστορικού χωρίς απαραίτητα τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων), εν συνεχεία από τη μελέτη των ίδιων των επαγγελματικών κλάδων και τέλος από την αντιστοίχιση των δύο (2) αυτών παραγόντων (άτομο- επάγγελμα) (Zunker, 2006). Ουσιαστικά συνέστησε την επιλογή της εργασίας από το ίδιο το άτομο, αφού πρωτίστως ενθαρρυνθεί να επιτύχει μια σαφή κατανόηση των προσωπικών ενδιαφερόντων και ικανοτήτων του αλλά και να αναπτύξει γνώση και πληροφόρηση, αναφορικά με τις απαιτήσεις των συνθηκών διαφόρων εργασιών (Brown & Lent, 2013).

Η θεωρία είχε μεγάλη επιρροή σε επίπεδο ειδικών & θεωρητικών του επιστημονικού πεδίου της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού & Επαγγελματικής Καθοδήγησης, οι οποίοι προσπάθησαν να προβλέψουν ζητήματα μελλοντικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας, μετρώντας χαρακτηριστικά και συσχετίζοντάς τα εν συνεχεία με διάφορα εργασιακά περιβάλλοντα. Στη βάση αυτής της λογικής εκκίνησε η ανάπτυξη σχετικών (ψυχομετρικών) εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης. Η προσπάθεια του Parsons, στόχευε να βοηθήσει τους εξυπηρετούμενους να είναι σε θέση να λάβουν ορθότερες αποφάσεις σταδιοδρομίας (Zunker, 2006).

Ο Parsons υπήρξε υπέρμαχος της κοινωνικής μεταρρύθμισης και εργάστηκε με ζήλο και επιμέλεια αναφορικά με το θέμα της εργασιακής εκμετάλλευσης στην παιδική εργασία. Επιπρόσθετα, υπήρξε και υπέρμαχος της εκπαίδευσης των γυναικών, διότι θεωρούσε ότι εκείνες θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα παιδιά τους σε ζητήματα μόρφωσης και εκπαίδευσης, μια τακτική που κατά τον ίδιο θα είχε πολλαπλασιαστικά οφέλη για το κοινωνικό σύνολο, το οποίο με τη σειρά του θα διέθετε στο δυναμικό του, περισσότερο σκεπτόμενους και συνειδητοποιημένους πολίτες (Eliason, Eliason, Samide, Patrick, 2014). Ο Parsons ως κοινωνικός μεταρρυθμιστής επιχείρησε να αναβαθμίσει το βιοτικό επίπεδο διαφόρων φτωχών πόλεων (Brown & Lent, 2013).

Ο Parsons υποστηρίζει ότι υπάρχουν επτά (7) στάδια (Eliason et al., 2014) για να εργαστεί ένας Επαγγελματικός Σύμβουλος με τους Εξυπηρετούμενους του: 1)Προσωπικά δεδομένα. Το στάδιο αυτό αφορά στη συλλογή στοιχείων που σχετίζονται με το ιστορικό του ατόμου αλλά και με τα θέματα εκείνα που σχετίζονται με επαγγελματικά ζητήματα. 2)Αυτοανάλυση. Το στάδιο αυτό αφορά στην αυτοεξέταση του ατόμου μέσω διευκόλυνσης που προσφέρει ο Σύμβουλος 3)Επιλογή και απόφαση του ίδιου του Εξυπηρετούμενου. Στο στάδιο αυτό ο Σύμβουλος λειτουργεί ως οδηγός στην όλη διαδικασία 4)Ανάλυση του Συμβούλου. Στο στάδιο της ανάλυσης καθορίζεται κατά πόσο η απόφαση του εξυπηρετούμενου ταιριάζει και αντιστοιχεί με τους στόχους που έχουν τεθεί για την επαγγελματική σταδιοδρομία και οι οποίοι είχαν καθοριστεί σε προηγούμενο στάδιο. 5)Προοπτικές στον επαγγελματικό τομέα. Το στάδιο αυτό αφορά την παροχή πληροφοριών αναφορικά με διαθέσιμες προοπτικές και διεξόδους 6)Συμβουλευτική διαδικασία. Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τη Συμβουλευτική με τη χρήση αντίστοιχων τεχνικών από την πλευρά του Ειδικού & 7) Γενική υποστήριξη. Στο στάδιο αυτό παρέχεται υποβοήθηση από την πλευρά του Συμβούλου, ώστε το άτομο να ενταχθεί ομαλά στον επιλεγμένο τομέα εργασίας.

3.2.4.2 Donald Super (1910-1994)

Η θεωρία του Super αποτελεί μια κυρίαρχη θεωρία στο πεδίο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης και αφορά όλα τα ηλικιακά στάδια της ζωής ενός ατόμου. Ο Super θεωρείται εξέχων θεωρητικός στον συγκεκριμένο επιστημονικό τομέα και αρχικά εργάστηκε με τη θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων, πριν διατυπώσει τη δική του αναπτυξιακή θεωρία (Eliason et al., 2014). Κυρίαρχο στοιχείο της δική του θεωρία αποτελεί η έμφαση που δίδει στην βασική παράμετρο της αυτοαντίληψης του ατόμου, αλλά και σε άλλες παραμέτρους που μπορεί να επηρεάζονται τόσο από το εσωτερικό του ατόμου, όσο και από την επαφή και την τριβή του με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον του (Amundson, Bowlsbey, Niles, 2008). Χαρακτηριστικά ως προς αυτό είναι ενδεικτικό να αναφερθεί πως ο Super θεωρούσε ακράδαντα πως «η επιλογή ενός επαγγέλματος αποτελεί την εφαρμογή της αυτοαντίληψης» (Super, 1963, όπως αναφέρεται στο Amundson et al., 2008, σ.26).

Ο Super ορίζει την αυτοαντίληψη ως την εικόνα που έχει κάποιος σε σχέση με το πώς επιτελεί κάποιον ρόλο και ένα σύνολο υποχρεώσεων και καθηκόντων που καλείται να φέρει εις πέρας, αλλά και πως ενυπάρχει μέσα σε ένα κοινωνικό δίκτυο σχέσεων και αλληλεπιδράσεων. Θεωρεί επίσης ότι η ανάπτυξη των αντιλήψεων από την πλευρά των ατόμων προκύπτει από τη σύγκριση του εαυτού τους με τους άλλους. Η αυτοαντίληψη, σύμφωνα με τον Super, αποτελεί την κινητήρια δύναμη πίσω από την ανάπτυξη της επαγγελματικής εξέλιξης (Eliason et al., 2014). Επίσης, ο Rogers (1951) (Rogers, 1951, όπως αναφέρεται στο Κιτσάκη Β., 2016) αναφέρει πως η αυτοαντίληψη αποτελεί μια συνειδητή εικόνα των ατόμων για τον εαυτό τους σε σχέση με τις απόψεις που έχουν για τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, τις κλίσεις και τις αξίες τους, αντιπαραβάλλοντας συχνά τους εαυτούς με άλλα άτομα του περιβάλλοντός τους.

Αξιοσημείωτο στο έργο του Super αποτελεί το *Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας*, όπου εννέα (9) καίριοι ρόλοι ζωής, α) Παιδί β) Μαθητής-Σπουδαστής γ) Χρήστης Ελεύθερου Χρόνου δ) Πολίτης ε) Εργαζόμενος & στ) Σύζυγος ή/και Σύντροφος ζ) Νοικοκύρης η) Γονέας & θ) Συνταξιούχος (Amundson, Bowlsbey, Niles, 2008) ταξινομούνται ανά ηλικίες και στάδια ζωής (Eliason et al., 2014), ως εξής: *στάδιο ανάπτυξης* [γέννηση έως και δέκα τεσσάρων ετών (14)], *στάδιο διερεύνησης* [από δεκαπέντε έως είκοσι τεσσάρων ετών (15-24)], *στάδιο αποκατάστασης* [από είκοσι πέντε έως σαράντα τεσσάρων ετών (25-44)], *στάδιο διατήρησης* [από σαράντα πέντε έως εξήντα τεσσάρων ετών (45-64)], *στάδιο αποδέσμευσης* [από εξήντα πέντε, συν (65+)]. Σε καθένα από αυτά τα στάδια υπάρχουν συγκεκριμένα «καθήκοντα» που είναι αναγκαίο να επιτελεστούν, προκειμένου το άτομο να μεταβεί στο επόμενο στάδιο (Eliason et al., 2014). Οι αποφάσεις σταδιοδρομίας που μπορεί να λάβει ένα άτομο αρκετά νωρίς στη ζωή του, υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να μην είναι αντιπροσωπευτικές του ποιος τελικά γίνεται ή του ποιος ελπίζει να γίνει σε μελλοντικό χρόνο, κατά τη διάρκεια της μέσης ηλικίας του. Σε αρκετές περιπτώσεις η ανάγκη ή και μια πιο συνειδητή επιλογή

για αλλαγή σταδιοδρομίας, μπορεί να οδηγήσει έναν ενήλικο να επιστέψει σε κάποιο προηγούμενο στάδιο (Eliason et al., 2014).

Κατά τον Super, όσο περισσότερους ρόλους κατορθώσει να συνδυάσει ένα άτομο, διατηρώντας όμως κάποια σχετική ισορροπία, τόσες περισσότερες είναι και οι πιθανότητες το άτομο αυτό να μπορεί να αντλεί ικανοποίηση τόσο από την εργασία του, όσο και από τη ζωή του γενικότερα. Οι ρόλοι που καλείται να διαδραματίσει κάθε άτομο, βρίσκουν το πεδίο έκφρασής τους στο σπίτι, στο σχολείο, στην εργασία αλλά και στην ευρύτερη κοινότητα (Eliason et al., 2014).

Σύμφωνα με τον Super (Zunker, 1990, p.26) υπάρχουν πέντε (5) κυρίαρχα αναπτυξιακά στάδια, εστιασμένα πλέον στους τομείς επαγγέλματος/εργασίας: α)*Κρυστάλλωση* που αφορά στο ηλικιακό στάδιο από δεκατεσσάρων έως δεκαοκτώ ετών (14-18). Στο στάδιο αυτό εντοπίζονται αρκετά γενικοί επαγγελματικοί στόχοι, οι οποίοι μπορεί να επηρεάζονται από ενδιαφέροντα, αξίες κ.ο.κ β)*Προδιαγραφή* που αφορά στο ηλικιακό στάδιο από δεκαοκτώ ετών έως είκοσι ενός έτους (18-21). Πρόκειται για μια περίοδο μετάβασης σε συγκεκριμένες επαγγελματικές προτιμήσεις γ)*Εφαρμογή* που αφορά στο ηλικιακό στάδιο από είκοσι ενός έτους έως είκοσι-τεσσάρων ετών (21-24). Πρόκειται για περίοδο ολοκλήρωσης της επαγγελματικής προτίμησης και έναρξης της απασχόλησης δ)*Σταθεροποίηση* που αφορά στο ηλικιακό στάδιο από είκοσι-τεσσάρων ετών έως τριάντα πέντε ετών (24-35). Πρόκειται για συνθήκες πραγματικής εργασιακής εμπειρίας & ε)*Εδραίωση* που αφορά στο ηλικιακό στάδιο από τριάντα πέντε ετών, συν (35+). Η Εδραίωση της σταδιοδρομίας γίνεται με βάση την εξέλιξη, το καθεστώς εργασίας αλλά και το χρόνο παραμονής στη συγκεκριμένη εργασία.

Σε σχέση με την παραπάνω συλλογιστική προκύπτουν βασικές διαπιστώσεις που απορρέουν από τη θεωρία του Super (Eliason et al., 2014, p.55-56): α)κάθε άτομο διαφέρει από οποιοδήποτε άλλο άτομο, τόσο ως προς τις ικανότητες που διαθέτει, όσο και ως προς τη δομή της προσωπικότητας. Σημαντικές διαφοροποιήσεις δύναται να εντοπίζονται στην ποικιλομορφία των αναγκών μεταξύ διαφορετικών ατόμων, στα διαφορετικά αξιακά συστήματα, στις αντιλήψεις αλλά και στο βαθμό της αυτοαντίληψης του καθενός κ.ο.κ, β) τα προσόντα που κατέχει κάθε άτομο είναι άμεσα συσχετισμένα με τα ιδιαίτερα ατομικά χαρακτηριστικά του, γ) κάθε επάγγελμα απαιτεί συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα προσωπικότητας για την επιτέλεσή του, δ) η αυτοαντίληψη δεν αποτελεί μια σταθερή και στείρα κατάσταση. Δύναται να αλλάζει με την πάροδο του χρόνου και την εμπειρία του ατόμου, ε) η διαδικασία των αλλαγών διέρχεται μέσα από ορισμένα στάδια ζωής, όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκαν και παραπάνω, στ) η επαγγελματική σταδιοδρομία επηρεάζεται από πλείστους παράγοντες: την κοινωνικοοικονομική προέλευση του ατόμου, την εκπαίδευση που έχει λάβει, το σύνολο των γνωστικών, κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που κατέχει & τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, ζ) ο βαθμός ετοιμότητάς του ατόμου σε πλείστες συνθέτες αλλά και λιγότερο σύνθετες καταστάσεις, αποτελεί επίσης ένα κρίσιμο σημείο, η) ο βαθμός της ωριμότητάς είναι κυρίαρχος

σε ζητήματα επαγγελματικής επιλογής αλλά και σταδιοδρομίας, θ) η ωρίμανση ικανοτήτων και επαγγελματικών ενδιαφερόντων μπορεί να διευκολυνθεί μέσω επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Καθοδήγησης. Αντιστοίχως, με τον ίδιο τρόπο μπορεί να καλλιεργηθεί και η διαδικασία της αυτοαντίληψης του ατόμου, ι)η αυτοαντίληψη είναι προϊόν αλληλεπίδρασης τόσο αυτού που φέρει το άτομο ως κληρονομική του βάση, όσο και αυτού που λαμβάνει από το ευρύτερο κοινωνικό του περιβάλλον, ως απάντηση στον τρόπο με τον οποίο διαδραματίζει τον κάθε ρόλο του, κ)ο τρόπος με τον οποίο επιτυγχάνεται αρμονία μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος, αλλά και μεταξύ αυτοαντίληψης και κοινωνικής πραγματικότητας σχετίζεται με το «παίξιμο» των ρόλων του κάθε ατόμου και με την σχετική ανατροφοδότηση που λαμβάνει το άτομο από το περιβάλλον του, σε σχέση με το «παίξιμο» αυτό. Η ανατροφοδότηση αυτή λειτουργεί ως μάθηση για το ίδιο το άτομο, λ)ο βαθμός ικανοποίησης, τόσο από τη ζωή, όσο και από την εργασία εξαρτάται από τις δυνατότητες πρόσβασης του ατόμου αναφορικά με την καλλιέργεια δεξιοτήτων, την ικανοποίηση βασικών αναγκών, τις δυνατότητες καλλιέργειας της αυτοαντίληψης και της αυτογνωσίας του κ.α. μ) όταν το άτομο κατορθώσει να εφαρμόσει τις ιδέες που έχει για τον εαυτό του, τότε ο βαθμός της ικανοποίησης είναι αντίστοιχός της προσπάθειάς του & ν) για κάποιους ανθρώπους η εργασία είναι ο βασικός πυλώνας γύρω από τον οποίο γίνεται η οργάνωση της προσωπικότητάς τους. Εάν ο βασικός πυλώνας εστιάζει αλλού (πχ στην αναψυχή ή στις οικιακές ενασχολήσεις), αντιστοίχως οργανώνεται εκεί η προσωπικότητα του ατόμου.

Στις βασικές στοχεύσεις αυτής της θεωρίας είναι ο προσδιορισμός του επιπέδου της επαγγελματικής ωριμότητας του ατόμου αλλά και ο τρόπος εύρεσης της αρμονικής συνύπαρξης μεταξύ των ρόλων, όπως αυτά αποτυπώνονται στο Ουράνιο Τόξο Ζωής-Καριέρας (Amundson et al., 2008). Ο Super αναγνωρίζει ότι κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου η σημασία που διαδραματίζει ο κάθε ρόλος για τη ζωή του κάθε ατόμου μπορεί να αλλάξει και να υπάρχουν και πιθανές αναπροσαρμογές, επηρεασμένες και από τις εξελίξεις του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος, π.χ. τεχνολογικές εξελίξεις (Eliason et al., 2014).

Επιπρόσθετα, αξίζει να σημειωθεί πως η θεωρία δίδει έμφαση στη μετατόπιση από την επαγγελματική ανάπτυξη στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας που αφορά «στη διαχρονική έκφραση συμπεριφορών σταδιοδρομίας» (Eliason et al., 2014, p.226).

Τέλος, ο Super ως συγγραφέας έχει συμμετέχει στις κατασκευή των ακόλουθων μεθοδολογικών (ψυχομετρικών) εργαλείων: *The Salience Inventory (SI)* [Ερωτηματολόγιο Σημαντικότητας του Εργασιακού Ρόλου], *The Values Scale (VS)* [Η Κλίμακα Αξιών], *Career Development Inventory (CDI)* [Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης] (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009, σ.134,135,152).

3.2.4.3 Mark L. Savickas

Η θεωρία του Savickas θεωρείται πως αποτελεί συνέχεια που προεκτείνει και ενισχύει τη θεωρία του Super, όπως αυτή αποτυπώθηκε παραπάνω. Εντάσσεται στις κονστρουκτιβιστικές θεωρίες, οι οποίες έχουν στο επίκεντρό τους τη μελέτη του τρόπου με τον οποίο δομείται η γνώση και οι αφηγηματικές προσεγγίσεις που περιλαμβάνονται στη βάση των θεωριών αυτών, σχετίζονται με «ιστορίες ζωής» που κατασκευάζονται από τα ίδια τα άτομα, αποτυπώνοντας σχετικά νοήματα σε γεγονότα και εμπειρίες της συνολικής ζωής τους (Amundson et al., 2008). Σύμφωνα με τον Τσέργα (2016), «οι άνθρωποι δημιουργούν & αφηγούνται ιστορίες, επειδή από τη φύση τους είναι αφηγηματικά όντα» (Τσέργας, 2016, σ.33).

Η αφηγηματική προσέγγιση του Savickas στηρίζεται και βασίζεται συγκεκριμένα στον κοινωνικό κονστρουξιονισμό, ένα κυρίαρχο φιλοσοφικό ρεύμα, μια κυρίαρχη κοινωνιολογική θεώρηση που πρεσβεύει πως η γλώσσα, ως κυρίαρχο μέσο της ανθρώπινης επικοινωνίας κατασκευάζει τις διάφορες κοινωνικές πραγματικότητες. Ο κοινωνικός κονστρουξιονισμός βασίζεται έντονα στο στοιχείο της κοινωνικής αλληλεπίδρασης μεταξύ των ατόμων-μελών του κοινωνικού συνόλου (Von Schlippe & Schweitzer, 2008). Αξίζει να σημειωθεί πως η ειδοποιός διαφορά μεταξύ κονστρουκτιβισμού & κονστρουξιονισμού, είναι πως ο πρώτος επικεντρώνεται στο άτομο, ενώ ο δεύτερος επικεντρώνεται στις κοινωνικές διαδικασίες (Τσέργας, 2016).

Η θεωρία του Savickas δομείται σε τρεις (3) βασικούς πυλώνες (McIlveen & Patton, 2007): ο πρώτος πυλώνας περιλαμβάνει την *επαγγελματική προσωπικότητα*, ο δεύτερος την *επαγγελματική προσαρμοστικότητα* και ο τρίτος πυλώνας τις *πτυχές ή τα θέματα ζωής* των ατόμων. Η επαγγελματική προσωπικότητα περιλαμβάνει όλα εκείνα τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε ατόμου, τα οποία με τη σειρά τους το τοποθετούν σε μια ομάδα επαγγελματιών. Πρόκειται κατ' ουσίαν για μια αντιστοίχιση μεταξύ χαρακτηριστικών και επαγγελμάτων. Από την άλλη πλευρά ως επαγγελματική προσαρμοστικότητα ο Savickas ορίζει (Savickas, 2005, όπως αναφέρεται στο McIlveen & Patton, 2007) τη διαδικασία εκείνη που υποδηλώνει την ετοιμότητα του ατόμου ως προς την αντιμετώπιση ζητημάτων που σχετίζονται με την εργασία του. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα σχετίζεται με στάσεις, ικανότητες και συμπεριφορές που υιοθετούνται από τα άτομα κατά την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων τους. Όσον αφορά τώρα τις πτυχές ή θέματα ζωής, αυτές/αυτά σχετίζονται με τις υπαρκτές εμπειρίες του ατόμου. Οι εμπειρίες αυτές μπορούν να διαμορφώσουν την αυτοαντίληψη του ατόμου. Υπό αυτήν την έννοια οι εμπειρίες του ατόμου αποτελούν μια σημαντική συνιστώσα στην εργασία του Επαγγελματικού Συμβούλου (McIlveen & Patton, 2007).

Ο Savickas (Savickas, 2012, όπως αναφέρεται στο Amundson et al., 2008) προτείνει μεταξύ άλλων και έναν περισσότερο πρακτικό και άμεσο τρόπο για παρεμβάσεις που αφορούν στην επαγγελματική σταδιοδρομία και στη συνεργασία μεταξύ Επαγγελματικού Συμβούλου και Εξυπηρετούμενου, ο οποίος δομείται σε διαδοχικά βήματα. Στο πρώτο βήμα ο Σύμβουλος διευκολύνει τον Εξυπηρετούμενο να αναπτύξει και να εκφράσει μικρές αφηγήσεις που αφορούν τον τρόπο με τον οποίο στοχάζεται για τον

εαυτό του, την ταυτότητά του και τους γενικότερους επαγγελματικούς του προβληματισμούς. Οι πληροφορίες αυτές δομούνται και «κωδικοποιούνται» από τον Σύμβουλο με τέτοιον τρόπο σαν να επρόκειτο για τη σύνταξη ενός βιογραφικού σημειώματος. Το δεύτερο βήμα αφορά τη διαδικασία της αποδόμησης, κατά το οποίο, ο Σύμβουλος αποδομεί δυσλειτουργικές και αυτοκαταστροφικές πεποιθήσεις του εξυπηρετούμενου. Το τρίτο βήμα περιλαμβάνει την ανασυγκρότηση. Στο βήμα αυτό ο Ειδικός αξιοποιεί το πλούσιο υλικό που δίνεται από τους Εξυπηρετούμενους στα πλαίσια των μικροαφηγήσεων. Στάσεις, θέσεις, αξίες και συνήθειες δύνανται να ανασυγκροτηθούν στο πλαίσιο μιας μεγαλύτερης εικόνας που αφορά στην «ιστορία της ζωής» ενός ατόμου. Το επόμενο βήμα (τέταρτο βήμα) αποτελεί την συν-κατασκευή, ένα βήμα που επιμελείται ο Εξυπηρετούμενος από κοινού με τον Ειδικό, σε σχέση με όσα αποδομήθηκαν σε προηγούμενο βήμα/στάδιο. Το πέμπτο και τελευταίο βήμα είναι όλες αυτές οι αλλαγές και οι διαμορφωμένες επιλογές για το μέλλον, να νοηματοδοτήσουν μια καινούρια δραστική και ενεργή συνθήκη για τον Εξυπηρετούμενο, τόσο στον επαγγελματικό τομέα, όσο και στους άλλους τομείς της ζωής του γενικότερα.

3.2.4.4 John Lewis Holland (1919-2008)

Ο Holland, μαζί με τον Super, θεωρούνται εξέχοντες θεωρητικοί στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής & Ανάπτυξης. Η συγκεκριμένη θεωρία έχει τις ρίζες της στην ιδέα του Parsons (1909) και η οποία αναφέρεται στο «επιτυχημένο» ταίριασμα των ατόμων με συγκεκριμένες εργασίες (Eliason, Eliason, Samide, Patrick, 2014). Ο Holland ουσιαστικά *«επέκτεινε το μοντέλο χαρακτηριστικών και παραγόντων της δεκαετίας του 1930 & 1940 από ένα στατικό σε ένα δυναμικό μοντέλο»* (Brown, 2002, p.5). Χρησιμοποιείται για να βοηθήσει τους μαθητές και τις μαθήτριες να εξερευνήσουν τις διάφορες επιλογές σταδιοδρομίας τους. Η θεωρία βασίζεται σε μια *«αναπτυξιακή διαδικασία»* η βάση της οποίας είναι ο συνδυασμός της κληρονομικότητας και των επιρροών του κοινωνικού περιβάλλοντος του ατόμου (Eliason et al., 2014, p. 752). Βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα της τυπολογικής θεωρίας του Holland αποτελεί η επικέντρωση στο παρόν, χωρίς να παραβλέπει υποχρεωτικά παράγοντες που μπορεί να σχετίζονται με κληρονομικές ή/και περιβαλλοντικές παραμέτρους (Amundson et al., 2008). Διακρίνει την προσωπικότητα σε έξι (6) βασικούς τύπους: *ρεαλιστικός τύπος, ερευνητικός τύπος, καλλιτεχνικός τύπος, κοινωνικός τύπος, επιχειρηματικός τύπος & συμβατικός τύπος*. Εκκινώντας μια σύντομη περιγραφή και αποτύπωση του κάθε τύπου προσωπικότητας ξεχωριστά, θα μπορούσε να ειπωθεί αρχικά για τον *ρεαλιστικό τύπο*, πως τα άτομα που ανήκουν στη συγκεκριμένη κατηγορία αρέσκονται στην ενασχόλησή τους με μηχανήματα αλλά και σε εκείνες τις εργασίες που περιλαμβάνουν τη χρήση εργαλείων (Amundson et al., 2008). Οι αγρότες, οι ειδικευμένοι εργάτες και οι μηχανικοί είναι μερικά παραδείγματα επαγγελμάτων που αναφέρονται σε αυτόν τον τύπο (Perry & VanZandt, 2005). Ο *ερευνητικός τύπος προσωπικότητας* αναφέρεται σε εκείνες τις

περιπτώσεις ατόμων που έλκονται από τις επιστήμες και την έρευνα με έντονο το στοιχείο της εξερεύνησης και της φιλομάθειας (Amundson et al., 2008). Η ευφυΐα, η συλλογή δεδομένων, η ανάλυση σχετίζονται με αυτόν τον συγκεκριμένο τύπο. Ως χαρακτηριστικά παραδείγματα επαγγελματιών θα μπορούσαν να αναφερθούν οι εξειδικευμένοι τεχνικοί και οι μαθηματικοί (Perry & VanZandt, 2005). Ο *καλλιτεχνικός τύπος προσωπικότητας*, σχετίζεται με ιδιαίτερα καλλιτεχνικά ταλέντα και έμφαση στις τέχνες (Amundson, et al., 2008), με την αυτοέκφραση και τα διάφορα εκφραστικά μέσα (Perry & VanZandt, 2005). Ο *κοινωνικός τύπος*, σχετίζεται με το ενδιαφέρον για τον άνθρωπο και τον τρόπο κοινωνικής φροντίδας του (Amundson et al., 2008). Ως παραδείγματα επαγγελματιών για αυτόν τον τύπο θα μπορούσαν να αναφερθούν οι Σύμβουλοι, οι Κοινωνικοί Λειτουργοί, οι δάσκαλοι αλλά και άτομα που εργάζονται στον τομέα της φιλοξενίας (Perry & VanZandt, 2005). Ο *επιχειρηματικός τύπος* εκπροσωπεί μια μερίδα ατόμων που σχετίζονται με ζητήματα ηγεσίας, πώλησης και προώθησης προϊόντων, επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης στα πλαίσια συνθηκών «εμπορίου» (Amundson et al., 2008). Η πειθώ αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό γνώρισμα των ατόμων αυτού του τύπου και οι στοχεύσεις τους είναι γύρω από ζητήματα οικονομικής και πολιτικής φύσεως (Perry & VanZandt, 2005). Τέλος, ο *συμβατικός τύπος προσωπικότητας* αντιπροσωπεύει άτομα που σχετίζονται με ζητήματα περιβάλλοντος γραφείου, αρχειοθέτησης και οργάνωσης (Amundson et al., 2008). Χαρακτηριστικά επαγγέλματα του συγκεκριμένου τύπου είναι οι λογιστές, οι οικονομικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι γραφείου (Perry & VanZandt, 2005). Οι παραπάνω τύποι παρουσιάζουν ένα εξάγωνο που απεικονίζει τη σχέση μεταξύ προσωπικότητας και επαγγελματικού περιβάλλοντος (Eliaison et al., 2014).

Η θεωρία υποστηρίζει πως τα άτομα έλκονται από κάποιες συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές που πληρούν την ικανοποίηση βασικών αναγκών τους αλλά εμπεριέχουν και το στοιχείο της ικανοποίησης και απόλαυσης (Eliaison et al., 2014). Η θεωρία, σε καμία περίπτωση δεν ισχυρίζεται ότι ένα άτομο μπορεί να ανήκει μόνο σε έναν τύπο ή ότι υπάρχουν μόνο αυτοί οι έξι (6) τύποι προσωπικότητας αλλά αντιθέτως ισχυρίζεται σθεναρά ότι «κάθε άτομο θα μπορούσε να έχει στοιχεία που συνδέονται με καθέναν από τους έξι (6) τύπους κατά σειρά προτίμησης» (Eliaison et al., 2014, p. 752).

Στις βασικές στοχεύσεις της συγκεκριμένης θεωρίας είναι να αποτυπώσει τα παρόντα χαρακτηριστικά του ατόμου, εξάλλου, όπως ήδη έχει αναφερθεί και παραπάνω εστιάζει στο παρόν και στη τωρινή συνθήκη του ατόμου. Είναι μια θεωρία, μέσω της οποίας αναδεικνύονται τα πλησιέστερα προγράμματα σπουδών για τα άτομα, βάσει των δηλωθέντων ενδιαφερόντων τους, αλλά προσφέρει και σημαντικές δυνατότητες αναφορικά με πολύτιμες εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές. Η θεωρία είναι από τις ιδανικότερες, ώστε το άτομο να βοηθηθεί στην ανακάλυψη της πλησιέστερης προς αυτό επαγγελματικής επιλογής. Κάθε άτομο, όταν ταιριάζει όσο το δυνατόν περισσότερο στο εργασιακό περιβάλλον του, δύναται να εκφράσει αποτελεσματικότερα βασικές πτυχές της προσωπικότητάς του. Συνεπώς, το βασικό ζητούμενο είναι η ικανοποιητική αντιστοιχία μεταξύ προσωπικότητας και επαγγελματικού περιβάλλοντος.

Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί πως η θεωρία αυτή δεν ασχολείται ενδελεχώς με ζητήματα δυσλειτουργικών πεποιθήσεων ή/και ζητήματα εξαιρετικά χαμηλού βαθμού αυτοαποτελεσματικότητας από την πλευρά του ατόμου (Amundson et al., 2008).

Ολοκληρώνοντας την ενότητα του Holland σημειώνουμε πως τα κυρίαρχα μεθοδολογικά (ψυχομετρικά) εργαλεία που έχει κατασκευάσει είναι το *Self-Directed Search-R(SDS-R)(4th edition)*[Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (4^η έκδοση)] & το *Vocational Preference Inventory (VPI)*[αφορά συνεξέταση προσωπικότητας & επαγγελματικών ενδιαφερόντων] (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009, σ.95,118).

3.2.4.5 John D. Krumboltz (1928-2019)

Στα βασικά χαρακτηριστικά της θεωρίας του Krumboltz αναφορικά με το ποιά ιδιαίτερα χαρακτηριστικά είναι εκείνα που καθορίζουν τον τρόπο επιλογής ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος αναφέρονται τα γενετικά χαρακτηριστικά, το περιβάλλον μέσα στο οποίο το άτομο διαβιεί, οι μαθησιακές εμπειρίες που διαθέτει αλλά και η γνώση που κατέχει αναφορικά με τις δεξιότητες και τις κλίσεις του (Amundson et al., 2008). Τα γενετικά & κληρονομικά χαρακτηριστικά μπορεί να θέτουν σημαντικούς περιορισμούς στις προοπτικές σταδιοδρομίας ενός ατόμου. Επιπλέον και οι περιβαλλοντικές συνθήκες είναι συχνά πέρα από τον έλεγχο του ατόμου. Οι μαθησιακές εμπειρίες είναι άμεσα συνυφασμένες με την παρατήρηση της συμπεριφοράς των άλλων. Οι δε δεξιότητες αναφέρονται σε δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, συναισθηματικές και κοινωνικές δεξιότητες κοκ (Zunker, 2006). Επιπλέον, κυρίαρχο και κρίσιμο σημείο της θεωρίας του αποτελεί η εργασία πάνω σε ζητήματα δυσλειτουργικών πεποιθήσεων των ατόμων (Amundson et al., 2008). Το ζήτημα των δυσλειτουργικών πεποιθήσεων είναι ένα ζήτημα που είναι αναγκαίο να αποτελεί σημαντική πρόκληση στο έργο ενός επαγγελματικού συμβούλου, ακριβώς για τον τρόπο που αυτές οι δυσλειτουργικές πεποιθήσεις θα «δουλευτόν» και θα τροποποιηθούν, ακριβώς προς όφελος των ίδιων των ατόμων. Χαρακτηριστικά «ο εντοπισμός περιεχομένου από το οποίο έχουν εξελιχθεί ορισμένες πεποιθήσεις και γενικεύσεις είναι ένα βασικό συστατικό για την ανάπτυξη συμβουλευτικών στρατηγικών για άτομα που αντιμετωπίζουν προβλήματα στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας» (Zunker, 2006,p. 40).

Ένα σημαντικό μεθοδολογικό (ψυχομετρικό) που ανέπτυξε ο συγκεκριμένος συγγραφέας είναι το *Career Beliefs Inventory (CBI)* [Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Πεποιθήσεων] (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009, σ.224).

Σε αυτό το σημείο αξίζει επίσης να σημειωθεί ακροθιγώς για λόγους συντομίας χρόνου πως και η Γνωσιακή Συμπεριφοριστική Θεραπεία (Cognitive Behavioral Therapy/CBT) είναι ιδιαίτερα

αποτελεσματική αναφορικά με τον τρόπο που μπορούν να αναδομηθούν δυσλειτουργικές πεποιθήσεις και διαφορές (Κουμουνδούρου, 2016). Η CBT παρέμβαση αποτελεί ένα είδος παρέμβασης/θεραπείας που συνυπολογίζει τη σχέση σκέψης, συναισθήματος και συμπεριφοράς. Εντοπίζει τις αρνητικές σκέψεις στα πλαίσια της θεραπευτικής σχέσης, με τις οποίες εργάζεται συστηματικά πριν αυτές επηρεάσουν το συναίσθημα και εν συνεχεία τη συμπεριφορά του ατόμου. Η διαδικασία περιλαμβάνει επίσης και εκμάθηση χρήσιμων στρατηγικών για την αντιμετώπιση των δυσλειτουργικών πεποιθήσεων (Beck, Wright, Newman & Liese, 1993).

3.2.4.6 Ann Roe (1904-1991)

Η επιλογή της σταδιοδρομίας ενός ατόμου σχετίζεται με τις ψυχολογικές ανάγκες που είχε ως παιδί αλλά και με τον τρόπο που οι ανάγκες αυτές καλυφθήκαν από την επαφή του παιδιού με τους γονείς ή με τα άτομα που το φρόντιζαν (Tiedeman, Roe, Super & Holland, 1972).

Η θεωρία της Ann Roe συνδέεται και στηρίζεται με την κλίμακα ιεραρχίας των αναγκών (Πυραμίδα αναγκών) του Maslow. Οι ανάγκες που δεν ικανοποιούνται μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό κίνητρο ως προς τη διαμόρφωση των επαγγελματικών επιλογών. Σύμφωνα με τον Maslow υπάρχουν πέντε επίπεδα των ανθρώπινων αναγκών α) οι φυσιολογικές ανάγκες, απαραίτητες για τη διατήρηση της ζωής (τροφή, στέγη, ύπνος κ.α) β) οι ανάγκες που σχετίζονται με την αίσθηση της ασφάλειας, π.χ ο ψυχολογικός φόβος των ανθρώπων για την απώλεια της εργασίας ή της παρουσίας τους γ) οι κοινωνικές ανάγκες που σχετίζονται με την αγάπη και τη συμμετοχή, την αίσθηση του ανήκειν και τη ανάγκη των ανθρώπων για τη δημιουργία φιλίας δ) οι ανάγκες αναγνώρισης σχετίζονται με ανάγκες σεβασμού από την πλευρά των άλλων αλλά και από ανάγκες αυτοεκτίμησης του ατόμου & ε) οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης, που σχετίζονται με ανάγκες ανάπτυξης και αξιοποίησης των δυνατοτήτων του ατόμου στο μέγιστο βαθμό. Ο άνθρωπος επιδιώκει συνεχώς να ικανοποιεί τις ανάγκες του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο χωρίς να σταματά να επιθυμεί την απόκτηση όλο και περισσότερων (Trivedi & Mehta, 2019).

Η Ann Roe χωρίζει τη σταδιοδρομία σε οκτώ (8) οκτώ κατηγορίες επαγγελμάτων: α) επαγγέλματα παροχής (κοινωνικών) υπηρεσιών. Σε αυτήν την ομάδα περιλαμβάνονται επαγγέλματα που προσφέρουν υπηρεσίες κοινωνικής εργασίας (π.χ. Κοινωνικοί Λειτουργοί, Σύμβουλοι), υπηρεσίες προστασίας (π.χ. αστυνομικοί) β) επαγγέλματα που δραστηριοποιούνται στον επιχειρηματικό τομέα, την πώληση εμπορευμάτων, τις επενδύσεις κ.ο.κ. Ως παραδείγματα τέτοιων επαγγελμάτων θα μπορούσαν να αναφερθούν, οι πωλητές, τα άτομα που εργάζονται στον τομέα των δημοσίων σχέσεων κ.α. γ) επαγγέλματα που σχετίζονται με την οργάνωση και τον συντονισμό. Ως χαρακτηριστικά επαγγέλματα της συγκεκριμένης επαγγελματικής ομάδας θα μπορούσαν να αναφερθούν τα διευθυντικά στελέχη δ)

επαγγέλματα που σχετίζονται με την τεχνολογία. Αυτή η ομάδα περιλαμβάνει επιστήμονες εφαρμοσμένων κλάδων, όπως για παράδειγμα αρχιμηχανικοί ε) επαγγέλματα που σχετίζονται με τον αγροτικό τομέα, τις καλλιέργειες και την κτηνοτροφία, όπως για παράδειγμα οι αγρότες και οι κτηνοτρόφοι στ) επαγγέλματα που περιλαμβάνουν επιστήμονες, όπως ιατρούς και ερευνητές ζ) επαγγέλματα που σχετίζονται με τον πολιτισμό, τη διατήρηση αλλά και τη μετάδοση της πολιτισμικής κουλτούρας. Επίσης η συγκεκριμένη ομάδα περιλαμβάνει και επαγγέλματα εκπαίδευσης, δημοσιογραφίας και γενικότερα επαγγέλματα προερχόμενα από τις ανθρωπιστικές επιστήμες, όπως για παράδειγμα οι δάσκαλοι & η) η ομάδα περιλαμβάνει τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τις τέχνες και την ψυχαγωγία. Τα επαγγέλματα που περιλαμβάνονται εδώ είναι οι καλλιτέχνες, οι αθλητές, οι σχεδιαστές κοκ. (Tiedeman et al., 1972).

Η Ann Roe αναφέρεται σε τρεις (3) τύπους γονικής στάσης. Συγκεκριμένα, ο τρόπος με τον οποίο οι γονείς αλληλεπιδρούν με τα παιδιά τους αποτελεί ένα κρίσιμο και καθοριστικό παράγοντα για τη μετέπειτα διαμόρφωση της προσωπικότητας τους αλλά και της επαγγελματικής τους πορείας. Χαρακτηριστικά εισάγει την έκφραση της γονικής στάσης απέναντι στο παιδί ως ακολούθως:

α) *συναισθηματική εστίαση στο παιδί*: μπορεί να συνδέεται με υπερπροστασία. Πραγματοποιείται ανταμοιβή της κοινωνικής συμπεριφοράς που είναι κοινωνικά επιθυμητή. Οι ανάγκες αυτοπραγμάτωσης του παιδιού ικανοποιούνται σε περίπτωση που είναι σύμφυτες και συμβατές με τις φιλοδοξίες των γονιών ως προς το παιδί.

β) *Αποφυγή του παιδιού*: μπορεί να συνδέεται με απόρριψη και παραμέληση. Οι γονείς εκείνοι που παραμελούν τη σωματική ευημερία του παιδιού τους μπορούν να προκαλέσουν λιγότερη βλάβη συγκριτικά με εκείνους που δε μεριμνούν για τη ψυχολογική και συναισθηματική ικανοποίηση των αναγκών του παιδιού. Η συναισθηματική απόρριψη από την πλευρά των γονέων μπορεί να οδηγήσει σε αργή συναισθηματική ανάπτυξη.

γ) *Αποδοχή του παιδιού*: η προσωπικότητα που αναπτύσσεται στα παιδιά που έχουν γονείς που τα έχουν αποδεχτεί ουσιαστικά, είναι σε θέση και είναι τελικά ικανά να αναζητήσουν την ικανοποίηση των αναγκών τους σε όλα τα επίπεδα (Tiedeman et al., 1972).

3.2.4.7 Το μοντέλο των πέντε (5) παραγόντων της προσωπικότητας

Το μοντέλο των πέντε (5) παραγόντων αποτελεί κυρίαρχο πλαίσιο αναφοράς αναφορικά με τη μελέτη της ανθρώπινης προσωπικότητας. Τα τελευταία χρόνια η συγκεκριμένη θεωρία απασχολεί ιδιαίτερα τα πεδία της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας και της Επαγγελματικής Καθοδήγησης, λόγω της διαφαινόμενης σύνδεσης των στοιχείων της προσωπικότητας με την απόδοση στο χώρο εργασίας. Στη συνέχεια, παρατίθενται οι πέντε (5) παράγοντες της ανθρώπινης προσωπικότητας, εστιάζοντας στα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα του κάθε παράγοντα:

α) *Συναισθηματική σταθερότητα*: τα άτομα με συναισθηματική σταθερότητα είναι σε θέση να ανταποκρίνονται καλύτερα σε σύνθετες καταστάσεις που μπορεί να εμπεριέχουν άγχος ή συνθήκες κρίσης. Στο αντίποδα βρίσκεται ο Νευρωτισμός που αναφέρεται στην έλλειψη συναισθηματικής σταθερότητας αλλά και σε ζητήματα που «μπλοκάρουν» τη θετική προσαρμογή του ατόμου σε διάφορες κοινωνικές συνθήκες. Τα χαμηλά επίπεδα συναισθηματικής σταθερότητας (υψηλά επίπεδα δηλαδή νευρωτισμού) συνοδεύονται και από έντονη παρορμητικότητα. Επιπλέον, τα άτομα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα τείνουν να δίνουν έμφαση στα αρνητικά γεγονότα της ζωής τους και να επηρεάζονται ιδιαίτερα από αυτά. Ο νευρωτισμός συνδέεται συνήθως με τη βίωση αρνητικών συναισθημάτων. (Brown & Lent, 2013).

β) *Εξωστρέφεια*: τα άτομα που διαθέτουν το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της εξωστρέφειας, φαίνεται πως διαθέτουν αντίστοιχες κοινωνικές δεξιότητες που τους επιτρέπει να είναι οικείοι, φιλικοί αλλά και διεκδικητικοί. Συναισθηματικά σταθεροί και με ευρύτερη συμμετοχή σε κοινωνικά δίκτυα φιλίας, σε σύγκριση με άτομα που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως εσωστρεφή. Η εξωστρέφεια επίσης συνδέεται και με την ευκολότερη συμμετοχή σε ομάδες. Η εξωστρέφεια συνδέεται συνήθως με τη βίωση θετικών συναισθημάτων (Brown & Lent, 2013).

γ) *Ειλικρίνεια*: τα άτομα τα οποία διαθέτουν το χαρακτηριστικό γνώρισμα της ειλικρίνειας τείνουν να είναι πιο ανοιχτά και φιλελεύθερα. Βιώνουν τις εμπειρίες που αποκτούν ως ευκαιρία για ανάπτυξη και εξέλιξη. Από την άλλη πλευρά, στον αντίποδα αυτής της συνθήκης βρίσκονται εκείνοι που θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως περισσότερο συμβατικοί και συντηρητικοί, που αποφεύγουν τις προκλήσεις και προτιμούν αποκλειστικά οικείες καταστάσεις, συγκριτικά με ο,τιδήποτε θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως νέο και ως καινοτόμο (Brown & Lent, 2013).

δ) *Ευχαρίστηση/ Τερπνότητα*: Τα άτομα που διαθέτουν το χαρακτηριστικό της τερπνότητας & της θετικής προαίρεσης τείνουν να είναι ιδιαίτερα ευγενικά, συνεργάσιμα και λιγότερο ανταγωνιστικά. Διακρίνονται από ειλικρίνεια στις αλληλεπιδράσεις τους με τους άλλους ανθρώπους και είναι αρκετά ανεκτικοί. Επιπλέον, διακρίνονται έντονα από το στοιχείο του αλτρουισμού, ο οποίος συνοδεύεται από προθυμία αρωγής των άλλων. Αντιθέτως, τα άτομα που δε διαθέτουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά γνωρίσματα τείνουν να είναι περισσότερο εγωκεντρικά και δείχνουν σαφή απροθυμία στο να βοηθήσουν τους άλλους (Brown & Lent, 2013).

ε) *Ευσυνειδησία*: Το κυρίαρχο γνώρισμα της ευσυνειδησίας, περιλαμβάνει τη διάθεση για την επίτευξη στόχων, την αξιοπιστία υπό την έννοια της υπευθυνότητας & της πειθαρχίας και τέλος την οργάνωση. Τα ευσυνείδητα άτομα σκέφτονται προσεκτικά πριν ενεργήσουν. Από τη άλλη πλευρά, όσοι δε διαθέτουν τα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τείνουν να είναι περισσότερα αναξιόπιστα και να σημειώνουν σημαντικές χρονικές καθυστερήσεις κατά την ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου καθήκοντος (Brown & Lent, 2013).

3.3 Σύνδεση των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης με τους στόχους του ερευνητικού έργου

Οι θεωρίες σταδιοδρομίας χρησιμοποιούνται κατά κύριο λόγο ως μια προσπάθεια περιγραφής, επεξήγησης αλλά και πρόβλεψης συμπεριφορών σταδιοδρομίας (Weinrach, 1996, όπως αναφέρεται στο Eliason et al., 2014). Αφορούν στην επαγγελματική εξέλιξη και υποδηλώνουν ότι η ικανότητα για τη λήψη μιας ορθής επαγγελματικής επιλογής και η προσαρμογή σε αυτήν αποτελεί μια αναπτυξιακή διαδικασία που εκκινεί από την παιδική ηλικία και εξελίσσεται κατά τη εφηβεία και τη νεώτερη ενήλικη ζωή. Στα κύρια αναπτυξιακά καθήκοντα αυτής της περιόδου περιλαμβάνονται η εξερεύνηση του εαυτού, αλλά και του επαγγελματικού κόσμου, η αποκρυστάλλωση ενδιαφερόντων και η διαμόρφωση επαγγελματικής ταυτότητας, η καλλιέργεια επαγγελματικών φιλοδοξιών, ο προγραμματισμός και ο καθορισμός μιας αρχικής επαγγελματικής επιλογής (Brown & Lent, 2013).

Στη σύγχρονη κοινωνική πραγματικότητα, όπου τα εργασιακά ζητήματα γίνονται όλο και πιο περίπλοκα, οι υπηρεσίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Επαγγελματικής Καθοδήγησης κρίνονται ως ιδιαίτερα σημαντικές τόσο σε επίπεδο ατόμων, όσο και σε επίπεδο εργοδοσίας και κοινωνίας γενικότερα (Cedefop, ETF & European Commission, 2019).

Χαρακτηριστικό ως προς αυτό είναι το γεγονός πως υπηρεσία Συμβουλευτικής της Σκωτίας, σε μελέτη που εξέδωσε το έτος 2007, στα πλαίσια μέτρησης και αποτίμησης αποτελεσμάτων που αφορούσαν σε υπηρεσίες στο πεδίο της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, κατέληξε στα ακόλουθα βασικά συμπεράσματα (Γαϊτάνης, 2016).:

-Τα οφέλη που αναφέρονται σε *επίπεδο ατόμου* σχετίζονται με σημαντικό περιορισμό της σχολικής διαρροής και μεγαλύτερη παραμονή στην εκπαιδευτική διαδικασία (Γαϊτάνης, 2016).

-Τα οφέλη που αναφέρονται σε *επίπεδο οικονομίας* έχουν να κάνουν «*αύξηση της παραγωγικότητας και μείωση της ανεργίας*» (Γαϊτάνης, 2016, σ.500).

-Και τέλος τα οφέλη που αναφέρονται σε *επίπεδο κοινωνίας*, έχουν να κάνουν με την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και τη μείωση της παραβατικότητας.

Αντιστοίχως και ο Kirkpatrick (1994) (Kirkpatrick, 1994, όπως αναφέρεται στο Γαϊτάνης, 2016) αναφέρει πως τα θετικά αποτελέσματα των υπηρεσιών της Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού μπορούν να επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στη συμπεριφορά, οι οποίες με τη σειρά τους να οδηγήσουν σε «*αύξηση της παραγωγικότητας*» (Γαϊτάνης, 2016, σ.500). Η παραγωγικότητα είναι αλληλένδετη με την ανάληψη πρωτοβουλιών από την πλευρά του ατόμου και την ύπαρξη εφοδίων και δεξιοτήτων που το άτομο απέκτησε μέσω της εκπαίδευσης του. Συνεπώς, από τα παραπάνω αναφερόμενα

αντιλαμβανόμαστε ότι οι υπηρεσίες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής μπορούν να έχουν πολλαπλασιαστικά οφέλη, τόσο στο άτομο και στην οικονομία, όσο και στην κοινωνία γενικότερα.

Επί του προκειμένου, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί μια βοηθητική υπηρεσία που αποσκοπεί να βοηθήσει τα άτομα να διαχειριστούν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Επίσης, μέσω της διαδικασίας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής που αποσκοπούν στη συνολική Επαγγελματική Καθοδήγηση, δίνεται η δυνατότητα αναλογισμού επαγγελματικών φιλοδοξιών, εξερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων, καλλιέργειας δεξιοτήτων, παροχής σχετικών επαγγελματικών/εκπαιδευτικών πληροφοριών και συσχέτισης όλων αυτών με τις διαθέσιμες επιλογές της αγοράς εργασίας. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί μια δια βίου διαδικασία για ομαλή μετάβαση μεταξύ διαφορετικών επαγγελματικών πεδίων, για ζητήματα κινητικότητας & για θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Cedefop, European Training Foundation/ETF & European Commission, 2019).

Βάσει της παραπάνω συλλογιστικής, γίνεται σαφές πως *«Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, βοηθά τα άτομα να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους, οι οικονομίες να γίνουν πιο αποτελεσματικές και οι κοινωνίες δικαιοτέρες»* (Cedefop, ETF & European Commission, 2019, p. 3). Το ενδιαφέρον από πλευράς κοινωνικών και εκπαιδευτικών πολιτικών στρέφεται κυρίως στις παραγωγικές ηλικίες, στους νέους και στους ενήλικες.

Για τους μεν πρώτους γνωρίζουμε πως στην παρούσα ηλικιακή φάση, η διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων μπορεί να δυσχεραίνεται από τη συνεχή και ταχέως μεταβαλλόμενη ζήτηση για επαγγελματικές δεξιότητες, από τις μη «ρεαλιστικές» φιλοδοξίες που πιθανά να έχουν, αλλά και από την περιορισμένη επίγνωσή τους, αναφορικά με τις δεξιότητες που μπορεί να κατέχουν. Επίσης, η αδυναμία πρόσβασης σε κατάλληλη επαγγελματική πληροφόρηση μπορεί να είναι ακόμη ένα ζητούμενο. ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αντισταθμίζει καταστάσεις ελλιπούς πρόσβασης σε γνώση και πληροφορία. Τα στοιχεία διαφόρων σχετικών μελετών δείχνουν πως σε ετήσια βάση, ένας (1) στους τέσσερις (4) Ευρωπαίους πολίτες αναμένεται να αναζητήσει πληροφορίες που σχετίζονται με ζητήματα σταδιοδρομίας (Cedefop, ETF & European Commission, 2019).

Από την άλλη πλευρά, για τους μεγαλύτερους ηλικιακά (μέσους ενήλικες ενταγμένους ή μη ενταγμένους στην παραγωγική διαδικασία), η τεχνολογική εξέλιξη και πρόοδος επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο χώρο εργασίας. Παλαιές θέσεις εργασίας μπορεί να μη υφίστανται καν ή/και να έχουν υποστεί σημαντικές αλλαγές. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η επανεκπαίδευση των εργαζομένων είναι καθοριστική και μείζονος σημασίας. Οι *«ξεπερασμένες δεξιότητες»* (Cedefop, ETF & European Commission, 2019, p. 4), μπορεί να οδηγήσουν σε καταστάσεις ανεργίας, αλλά και καταστάσεις έντονης απογοήτευσης.

Επιπροσθέτως, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να γνωρίσουν καλύτερα τον εαυτό τους και να εξετάσουν το διαθέσιμο εύρος της

αγοράς εργασίας, καταρρίπτοντας πολλές φορές και στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα επαγγέλματα. Χαρακτηριστικά το τριάντα τοις εκατό (30%) των εφήβων παγκοσμίως ενδιαφέρεται μόνο για δέκα (10) επαγγέλματα. Επιπλέον, οι επαγγελματικές φιλοδοξίες τους είναι άμεσα συνυφασμένες από κοινωνικοοικονομικούς και πολιτισμικούς παράγοντες, καθώς επίσης και από το φύλο, ζητήματα που χρήζουν σαφώς περαιτέρω διερεύνησης (Cedefop, ETF & European Commission, 2019).

Οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης όπως διαφάνηκε και από την παραπάνω ανάλυση συνδέονται άρρηκτα με τη βασική στόχευση του παρόντος ερευνητικού έργου που επιχειρεί να αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο παροχής συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το πλούσιο θεωρητικό υπόβαθρο των επιστημονικών πεδίων της αναπτυξιακής ψυχολογίας και της επαγγελματικής Συμβουλευτικής, προσφέρει πολύτιμα στοιχεία για τη δημιουργία ανάλογων μεθοδολογικών/ψυχομετρικών εργαλείων που θα αφορούν την αντιστοίχιση διαφόρων ατομικών χαρακτηριστικών με επαγγέλματα, την καλλιέργεια αυτοαντίληψης και αυτογνωσίας από την πλευρά των μαθητών/τριων, τον αναστοχασμό δυσλειτουργικών πεποιθήσεων, την ανάδειξη ατομικών εργασιακών αξιών και πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας, τη σύνδεση στοιχείων της προσωπικότητας με την παραγωγικότητα κ.α.

3.4 Σύνοψη

Στην ενότητα αυτή επιχειρήθηκε να παρουσιαστούν οι θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και συμβουλευτικής και η σύνδεση αυτών των θεωριών με το επιστημονικό πεδίο της αναπτυξιακής ψυχολογίας. Εκκινώντας από τις «μεγάλες θεωρίες» της ανάπτυξης (Freud) και εν συνεχεία της Μάθησης, το ενδιαφέρον στράφηκε κυρίως στις θεωρίες των Frank Parsons, Donald Super, Mark L. Savickas, John Lewis Holland, John D. Krumboltz, Ann Roe & στο μοντέλο των πέντε (5) παραγόντων της προσωπικότητας. Αμέσως μετά παρουσιάστηκε ο τρόπος με τον οποίο το πλούσιο αυτό υπόβαθρο των θεωριών συνδέεται με την προσπάθεια *Ανίχνευσης και Καλλιέργειας των Ειδικών Χαρακτηριστικών του Μαθητικού Προφίλ*, στα πλαίσια ολοκληρωμένων υπηρεσιών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής & Σταδιοδρομίας για τους μαθητές & τις μαθήτριες, μέχρι και την αποφοίτησή τους από το Λύκειο.

Βιβλιογραφία

Beck T. A., Wright D. F., Newman F. C. & Liese S. B., (1993). Cognitive therapy of substance abuse, The Guilford Press, New York London.

Cole M., Cole S.R., (2002). Η Ανάπτυξη των παιδιών, εκδόσεις Τυπωθήτω.

Cedefop, European Training Foundation/ETF & European Commission (2019). Investing in career guidance. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WGCG. Ανασύρθηκε από την Ιστοσελίδα: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2227> (Προσπέλαση Ιστότοπου στις 26/09/2023).

Crain W.,(2014). Theories of Development Concepts and Applications Sixth Edition, Pearson Education Limited.

Brown S. D., (2002). Introduction to Theories of Career Development and Choice Origins, Evolution, and Current Efforts. In Duane Brown and Associates, Career Choice and Development Fourth Edition (pp. 3-23), Jossey-Bass, A Wiley Company.

Brown S.D., Lent R.W., (2013). Career Development and Counseling, Putting Theory and Research to Work, Second Edition, John Wiley & Sons, Inc.

Eliason G., Eliason T., Samide J., Patrick J., (2014). Career Development across the Lifespan: Counseling for community, Schools, Higher Education and Beyond, Information Age Publishing Inc.

Lawrence, A.P., Oliver, P.J. (2001).Θεωρίες Προσωπικότητας-Έρευνα και Εφαρμογές, Αθήνα, εκδόσεις Τυπωθήτω.

McIlveen, P. F., & Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. Australian Psychologist, 42(3), 226-235.

Miller P.H., (2011). Theories of Developmental Psychology, Fifth Edition, Worth Publishers.

Perry N., VanZandt Z., (2005). Focus on the future, A Career Development Curriculum for Secondary School Students, International Debate Education Association.

Tiedeman D.V., Roe A., Super D.E & Holland J.L., (1972). Perspectives on Vocational Development, American Personnel and Guidance Association, Washington, D.C.

Trivedi A.J., Mehta A., (2019). Maslow's Hierarchy of Needs - Theory of Human Motivation, *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages*, Vol. 7, Issue: 6.

Von Schlippe, A. & Schweitzer, J. (2008). Εγχειρίδιο της Συστημικής Θεραπείας & Συμβουλευτικής, Θεσσαλονίκη: University Studio Press.

Zunker, V. G. (1990). Career counseling applied concepts of life planning (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Zunker V.G., (2006).Career Counseling. A Holistic Approach, Thomson Books\Cole.

Amundson N.E., Bowlsbey J.H., Niles S.G., (2008). Βασικές αρχές επαγγελματικής συμβουλευτικής: Διαδικασίες και τεχνικές, Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.).

Γαϊτάνης Δ., (2016). Δασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού: θεωρητική και πρακτική προσέγγιση. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 485-508), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης.

Κάντας Α., Χαντζή Α., (1991). Ψυχολογία της εργασίας -Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης– Στοιχεία Συμβουλευτικής. Εκδόσεις, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα.

Κιτσάκη Β., (2016). Εννοιολογική διασαφήνιση και θεωρητική προσέγγιση της αυτοαντίληψης: η απαρχή μιας συμβουλευτικής παρέμβασης. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 101-118), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης.

Κουμουνδούρου Γ., (2016). Θεωρία Δεσμού και διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης: θεωρητικές διασυνδέσεις, εμπειρικά ευρήματα και κριτική αξιολόγηση. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 48-68), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης.

Παπαγγελή-Βουλιούρη Δ., (2016). Η συμβολή του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των μαθητών. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 145-173), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., (2009). Επαγγελματική Αξιολόγηση. Τεστ και ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού. Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου Κ., Μυλωνάς Κ., (2016). Η αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας: μια νέα προσέγγιση στη θεωρία και την πράξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 69-86), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης

Τσέργας Ν., (2016). Η αφήγηση στην Επαγγελματική Συμβουλευτική: Νέες προσεγγίσεις του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας. Στο Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Α. Ασβεστάς, Γ. Κουμουνδούρου, Α. Μυλωνά-Καλαβά (Επιστημονική Επιμέλεια), Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (σσ. 31-47), Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρης.