



Α.Τ.Ε.Ι. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ
ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ



ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ - ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ



Σύνταξη Οδηγού:

Στέλλα Νάκου, Συμβουλευτική Ψυχολόγος- Σύμβουλος Σταδιοδρομίας Γραφείου Διασύνδεσης Α.Τ.Ε.Ι.Θ

Επιστημονικός Υπεύθυνος έργου - συντονιστής έκδοσης:

Βασίλης Κώστογλου
Αν. Καθηγητής Α.Τ.Ε.Ι.Θ.

Τίτλος έργου:

«Λειτουργία και περαιτέρω ανάπτυξη του Γραφείου Διασύνδεσης του Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης»

Σειρά εντύπων συμβουλευτικής σταδιοδρομίας
Έντυπο 5: Σχέδιο Δράσης – Λήψη Απόφασης

Copyright © 2008 Γραφείο Διασύνδεσης Α.Τ.Ε.Ι.-Θ
Τ.Θ. 141, Τ.Κ. 574 00, Θεσσαλονίκη
Τηλ: 2310 791.480/1, 2310 795.505/6
Fax: 2310 791.482
URL: [http:// www.career.teithe.gr](http://www.career.teithe.gr)
E-mail: career@admin.teithe.gr

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.	Εισαγωγή	5
2.	Θεωρητικά μοντέλα στη λήψη αποφάσεων	5
3.	Σχέδιο δράσης	8
3.1.	Τι είναι η δράση	8
3.2.	Πώς αποφασίζουμε να δράσουμε	8
3.3.	Καθορισμός στόχων	9
3.4.	Το σχέδιο δράσης	10
4.	Ο ρόλος της προσωπικότητας στη λήψη αποφάσεων και στο σχεδιασμό δράσης στην καριέρα	10

1. Εισαγωγή

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας ασχολείται με τη λήψη αποφάσεων σχετικών με την επαγγελματική σταδιοδρομία και τη δημιουργία και εφαρμογή ενός σχεδίου δράσης από το άτομο που ζητά τις υπηρεσίες του συμβούλου. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να εξοπλίσει τον ενδιαφερόμενο με εφόδια για να σχεδιάσει ο ίδιος την καριέρα του. Η βάση για τη λήψη αποφάσεων και το σχεδιασμό καριέρας είναι η κινητοποίηση των «πελατών». Η έλλειψη κινητοποίησης μπορεί να οφείλεται σε αίσθημα αναξιοσύνης και χαμηλής αυτοπεποίθησης του ατόμου για την επαγγελματική του σταδιοδρομία, σε έλλειψη εμπειρίας, σε αίσθημα ότι είναι «θύμα» ή ότι υπάρχουν επαρκή περιθώρια χρόνου. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να βοηθήσει το άτομο να ξεδιπλώσει τις σκέψεις του σχετικά με τα παραπάνω, να εκφράσει τα συναισθήματά του και να εκπαιδευτεί σε δεξιότητες στη λήψη αποφάσεων και στο σχεδιασμό της δράσης του (Figler & Bolles, 1999).

2. Θεωρητικά Μοντέλα στη λήψη αποφάσεων

Συμπεριφορική Θεωρία Λήψης Αποφάσεων

Η συμπεριφορική θεωρία λήψης αποφάσεων υποστηρίζει ότι βασικά στοιχεία για να ληφθεί μία απόφαση είναι το άτομο που αποφασίζει, η κατάσταση για την οποία χρειάζεται να ληφθεί μία απόφαση και οι πληροφορίες μέσα και έξω από το άτομο. Το άτομο προχωρά σε νοητική επεξεργασία δύο ή περισσότερων εναλλακτικών πράξεων και ακολουθεί επεξεργασία, η οποία έχει διάφορα αποτελέσματα ή συνέπειες. Το αν θα συμβεί το αποτέλεσμα σχετίζεται με την πιθανότητα και την σπουδαιότητά της κάθε εναλλακτικής πράξης. Οι πληροφορίες χρησιμοποιούνται με τέτοιο τρόπο, ώστε αυτός που παίρνει την απόφαση να ξεχωρίσει μία πλεονεκτική πορεία δράσης και να αφοσιωθεί σ' αυτήν (Jepsen & Dilley, 1974).

Το μοντέλο του Hilton

Το μοντέλο του Hilton (1962) έχει ως βασικές έννοιες τη λογική επιλογή που υπάρχει στη θεωρία των οικονομικών, δηλαδή επιλογή με βάση το κέρδος και την έννοια της γνωστικής ασυμφωνίας (Festinger, 1957). Η γνωστική ασυμφω-



νία παρουσιάζεται όταν το άτομο έχει στάσεις που δε συμφωνούν μεταξύ τους ή όταν το άτομο έχει πεπειθήσεις διαφορετικές από τη συμπεριφορά του. Η ασυμφωνία προκύπτει επειδή αναγκάζεται να συμπεριφερθεί με τρόπο διαφορετικό από τις πεπειθήσεις του. Όταν συμβαίνει κάτι τέτοιο, το άτομο νιώθει ψυχολογική ένταση και προσπαθεί να τη μειώσει αλλάζοντας στάσεις ή πεπειθήσεις.

Σύμφωνα με την παραπάνω θεωρία, η λήψη απόφασης σχετικά με τη σταδιοδρομία ξεκινά από πληροφορίες του περιβάλλοντος. Αν αυτές είναι αντίθετες με τις πεπειθήσεις, τότε το άτομο αναθεωρεί τις τελευταίες για να έρθει γνωστική συμφωνία. Εάν οι πεπειθήσεις δεν μπορούν να αλλάξουν, το άτομο προσπαθεί να βρει εναλλακτικά σχέδια δράσης.

Το μοντέλο του Katz

Ο Katz (1963) περιέγραψε το μοντέλο του ως «μοντέλο για καθοδήγηση στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία». Σημασία για τις επαγγελματικές αποφάσεις του ατόμου έχουν οι προσωπικές του αξίες. Στο μοντέλο του συνδυάζονται τρία στοιχεία: ένα σύστημα αξιών, ένα σύστημα πληροφοριών και ένα σύστημα πρόβλεψης. Για τη λήψη αποφάσεων σημαντική είναι η πιθανότητα πραγματοποίησης μιας απόφασης πολλαπλασιασμένη με τη σπουδαιότητά της. Στη συνέχεια η πιθανότητα εισόδου σε ένα επάγγελμα πολλαπλασιάζεται με την επιστροφή της αξίας για να δώσει την «αναμενόμενη αξία» (επάγγελμα). Σ' αυτό το μοντέλο επιλογής επαγγέλματος στηρίχθηκε το πρόγραμμα SIGI (System for Interactive Guidance Information) για την επαγγελματική καθοδήγηση μέσω υπολογιστή.

Το μοντέλο των Kaldor & Zytowski

Κατά τους Kaldor & Zytowski (1969) η επιλογή επαγγέλματος προϋποθέτει την ύπαρξη εναλλακτικών ευκαιριών και περιορίζεται σε εκείνες για τις οποίες το άτομο έχει τα προσόντα και τις πληροφορίες. Στη συνέχεια το άτομο συσχετίζει κάποιες συνέπειες και ανάλογα με τα χαρακτηριστικά ή τα προσόντα του. Ανάλογα με το «κόστος» των προσόντων και την αξία των αποτελεσμάτων επιλέγει μία εναλλακτική επαγγέλματος.

Το μοντέλο του Holland

Ένα από πιο πρόσφατα μοντέλα στη συμβουλευτική της σταδιοδρομίας είναι του Holland (1997), ο οποίος υποστηρίζει ότι για τις επαγγελματικές επιλο-



γές οι άνθρωποι δε χρειάζονται ανάλυση σε βάθος, αλλά συνήθως έχουν καταλήξει σε μία ή δύο επαγγελματικές κατευθύνσεις και ζητούν επιβεβαίωση. Σύμφωνα με τον Holland (1997), οι άνθρωποι επιλέγουν το επάγγελμά τους ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους. Ο ίδιος περιέγραψε έξι διαστάσεις προσωπικότητας, σύμφωνα με τις οποίες γίνεται επιλογή επαγγέλματος. Οι διαστάσεις της προσωπικότητας είναι οι ακόλουθες:

- Ρεαλιστής: ειλικρινής, συγκαταβατικός, άκαμπτος, πρακτικός, μη-διδασθητικός
- Διερευνητικός: αναλυτικός, σύνθετος, κριτικός, ανεξάρτητος, ενδοσκοπικός, λογικός, συγκρατημένος
- Καλλιτεχνικός: συναισθηματικός, εκφραστικός, ενδοσκοπικός, ενορατικός, ανοιχτός, ευαίσθητος
- Κοινωνικός: συνεργατικός, συναισθητικός, βοηθητικός, υπομονετικός, κοινωνικός, ζεστός
- Δραστήριος: ευχάριστος, αυταρχικός, ενεργητικός, εξωστρεφής, αισιόδοξος, με αυτοπεποίθηση.
- Συμβατικός: προσεκτικός, συγκαταβατικός, ευσυνειδητος, επίμονος, πρακτικός.

Ο Holland υποστήριξε ότι το άτομο δεν αντιμετωπίζει πρόβλημα στη λήψη αποφάσεων εάν έχει ξεκαθαρισμένα ενδιαφέροντα και επαρκή αυτογνωσία. Επίσης, εάν έχει επαρκή γνώση και εμπειρία του κόσμου εργασίας, ακαδημαϊκά προσόντα, προσωπικές δεξιότητες και οικονομικούς πόρους που να τον βοηθούν να πραγματοποιήσει τα σχέδιά του. Τέλος, υποστηρίζει ότι εκτός από τα παραπάνω το άτομο μπορεί με ευκολία να πάρει αποτελεσματικές αποφάσεις, εάν του το επιτρέπουν οι επιδράσεις από το ευρύτερο περιβάλλον.

Συμπερασματικά, η θεωρία υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι περισσότερο σταθεροί και ευχαριστημένοι σε περιβάλλοντα που συμφωνούν με την προσωπικότητά τους, συνεπώς, διαλέγουν εργασιακά περιβάλλοντα που συμφωνούν με την προσωπικότητά τους. Τέλος, ο Holland υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι ενός κλάδου έχουν παρόμοιες προσωπικότητες.



3. Σχέδιο Δράσης

3.1. Τι είναι η δράση;

Η δράση είναι μία απόφαση σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Το περιεχόμενο της απόφασης, επομένως και της δράσης είναι διαφορετικό για το κάθε άτομο και ανάλογο με τις ανάγκες του στη συγκεκριμένη περίοδο της σταδιοδρομίας του. Υπάρχουν διάφορα είδη δράσης μερικά από τα οποία είναι:

- Αλλαγή στάσης και προσέγγισης της τωρινής εργασίας.
- Αύξηση αυτοέκφρασης έξω από την εργασία (π.χ. να αρχίσει το άτομο να ασχολείται με καλλιτεχνικές δραστηριότητες).
- Αλλαγή μέσα στην εργασία (θέσης, τμήματος).
- Αλλαγή οργανισμού, αλλά παρόμοιο επάγγελμα.
- Αλλαγή από πλήρους, σε μερικής απασχόλησης εργασία.
- Ανάληψη δύο εργασιών με μερική απασχόληση.
- Έναρξη ελεύθερου επαγγέλματος.
- Αλλαγή επαγγέλματος με επανεκπαίδευση.



Η αλλαγή στο χώρο εργασίας ή η δράση σ' αυτόν τον τομέα μπορεί να επηρεάσει και άλλους τομείς π.χ. την προσωπική ζωή κ.τ.λ. (Nathan & Hall, 2006)

3.2. Πώς αποφασίζουμε να δράσουμε;

- Μία ερώτηση που μπορεί να βοηθήσει είναι: «Τι με ικανοποιεί, αλλά και τι μπορώ να επιλέξω». Το άτομο μπορεί να κάνει μία λίστα από εργασιακά αντικείμενα με τα οποία έχει ασχοληθεί στο παρελθόν αλλά και με αντικείμενα που θα ήθελε να ασχοληθεί στο μέλλον.
- Αφού καταλήξει σε κάποια από αυτά μπορεί να γράψει μία λίστα με τα υπέρ και τα κατά, η οποία θα τον βοηθήσει να





αποφασίζει για τα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα οφέλη της εργασίας. Μερικές ερωτήσεις που μπορεί να θέσει το άτομο στον εαυτό του είναι: «Τι έχω να κερδίσω;», «Τι θα χρειαστεί να εγκαταλείψω;», «Πόσο πιθανό είναι να κάνω αυτή την επιλογή με βάση τους περιορισμούς και τις δυνατότητές μου;»

Επιπλέον, είναι καλό να αξιολογήσει τις συνέπειες που θα έχει μία συγκεκριμένη επιλογή για τη σταδιοδρομία του στους υπόλοιπους τομείς της ζωής του και σε σημαντικά πρόσωπα (Nathan & Hall, 2006).

3.3. Καθορισμός στόχων

Βασικό υπόβαθρο για τη δράση είναι ο καθορισμός στόχων. Οι στόχοι είναι συγκεκριμένες δηλώσεις για το τι επιθυμεί να επιτύχει το άτομο. Η δράση, αναφέρεται στο «πώς». Είναι καλό το άτομο να γνωρίζει το «τι» πριν προχωρήσει στο «πώς».

Ο καθορισμός του στόχου δεν είναι πάντα εύκολος. Ένας «έξυπνος» επαγγελματικός στόχος είναι:

- Συγκεκριμένος: Ένας στόχος για να έχει αποτελεσματικότητα είναι καλό να είναι συγκεκριμένος. Πολλές φορές μπορεί να ξεκινά από μία αόριστη πρόθεση π.χ. «Θέλω να βελτιώσω τις σχέσεις μου στην εργασία» και με την ερώτηση «πώς» να καταλήγει στο ότι θέλει να βελτιώσει τις σχέσεις με τον προϊστάμενο ή ένα συνάδελφο. Όσο πιο συγκεκριμένος είναι ένας στόχος, τόσο περισσότερες πιθανότητες έχουμε να τον επιτύχουμε.
- Μετρήσιμος: Ένας στόχος καλό είναι να είναι μετρήσιμος για να μπορεί το άτομο να αξιολογεί το αποτέλεσμα της δράσης του.
- Ελκυστικός: Όσο περισσότερο ελκυστικός είναι για το άτομο ένας στόχος, τόσο περισσότερο το άτομο δεσμεύεται σ' αυτόν.
- Ρεαλιστικός: Ένας στόχος δεν είναι καλό να είναι φανταστικός, γιατί είναι δύσκολο να επιτευχθεί. Παρόλα αυτά, το άτομο δεν είναι αποτελεσματικό ούτε με εύκολους στόχους, γιατί δεν υπάρχει κίνητρο να δράσει.
- Χρονικά οροθετημένος: Ο καθορισμός στόχων με χρονικά όρια είναι βοηθητικός, γιατί το άτομο μπορεί να επικεντρωθεί σ' αυτούς. Μπορεί τα χρονικά όρια να λειτουργήσουν ως κίνητρα ή ως τρόποι μέτρησης της προόδου του ατόμου.





Σύμφωνα με την Αγγλική αλφάβητο ένας στόχος είναι SMART (έξυπνος):

Specific (Συγκεκριμένος)

Measurable (Μετρήσιμος)

Attractive (Ελκυστικός)

Realistic (Ρεαλιστικός)

Time-bound (Χρονικά οριοθετημένος)

Εάν ένα άτομο έχει περισσότερους από έναν στόχους μπορεί να τους διαβαθμίσει, βαθμολογώντας τους με μία κλίμακα από το 1 μέχρι το 10 ως προς τα παραπάνω χαρακτηριστικά και να αρχίσει με αυτόν που έχει τη μεγαλύτερη βαθμολογία (Nathan & Hall, 2006).

3.4. Το σχέδιο δράσης

Αφού καθοριστεί ο στόχος το άτομο ετοιμάζει γραπτώς ένα σχέδιο δράσης. Τα παρακάτω βήματα είναι βοηθητικά στην επίτευξη στόχων:

- Εξετάστε την απόσταση ανάμεσα στο πού βρίσκεστε τώρα και πού θέλετε να φτάσετε.
- Γράψτε τα βήματα που χρειάζονται για να πετύχετε το στόχο σας.
- Βάλτε τα βήματα σε λογική σειρά.
- Καταγράψτε το σχέδιό σας με χρονοδιάγραμμα.
- Κάντε «πρόβα» στις τεχνικές αναζήτησης εργασίας.
- Ορίστε ημερομηνία που θα κάνετε ανασκόπηση της προόδου σας.

Αν χρειαστεί:

- Αντιμετωπίστε προβλήματα και προκλήσεις.
- Αναδιαμορφώστε το σχέδιο δράσης.
- Σκεφτείτε την εξέλιξη του σχεδίου.
- Αντιμετωπίστε τυχόν εμπόδια.
- Σκεφτείτε εναλλακτικούς τρόπους δράσης.
- Ζητείστε υποστήριξη από άλλους.
- Γιορτάστε την επίτευξη στόχων.

4. Ο ρόλος της προσωπικότητας στη λήψη αποφάσεων και στο σχεδιασμό δράσης στην επαγγελματική σταδιοδρομία

Ανεξάρτητα από τις παραπάνω οδηγίες, οι οποίες είναι κοινές για όλους τους ενδιαφερόμενους σχετικά με την σταδιοδρομία τους, πρόσφατα ερευνητικά δεδομένα υποστηρίζουν ότι η προσωπικότητα σχετίζεται με τη λήψη αποφάσεων. Σύμφωνα με τους Singh & Greenhaus (2002), υπάρχουν τρεις στρατη-



γικές στη λήψη αποφάσεων η ορθολογική, η διαισθητική και η εξαρτημένη. Κάποιες φορές οι παραπάνω στρατηγικές μπορεί να συνυπάρχουν π.χ. μία ορθολογική στρατηγική στη λήψη αποφάσεων είναι πιο πιθανή όταν ένα άτομο κάνει εκτεταμένη χρήση διαισθητικής στρατηγικής. Επιπλέον, η αυτογνωσία και η γνώση του περιβάλλοντος επηρεάζουν τις στρατηγικές λήψης αποφάσεων. Η αυτογνωσία είναι ένας σημαντικός μηχανισμός στη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία (Greenhaus και συν., 2000). Όσο περισσότερο καταλαβαίνουν οι άνθρωποι τον εαυτό τους και το περιβάλλον τους τόσο πιο πιθανό είναι να κάνουν επιλογές καριέρας σύμφωνες με τις ανάγκες τις αξίες, τα ενδιαφέροντα και τα ταλέντα τους (Holland, 1985). Επομένως, εκτός από τις παραπάνω γενικές οδηγίες για τη λήψη αποφάσεων και το σχεδιασμό δράσης καλό θα ήταν να λαμβάνονται υπόψη οι ατομικές διαφορές και οι ιδιαιτερότητες του περιβάλλοντος για να είναι αποτελεσματικές.





ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Festinger L.A. *A Theory of cognitive dissonance*. U.S.A.: Stanford University Press, 1957.
- Figler H. & Bolles R.N. *The Career Counsellor's Handbook*, U.S.A.: Ten Speed Press, 1999.
- Greenhaus J.H. Career dynamics. In: W.C. Borman, D.R. Ilgen and R.J. Klimoski, Editors, *Comprehensive Handbook of Psychology, Vol. 12: Industrial and Organizational Psychology*, Wiley, New York (2002), pp. 519–540. 2002.
- Greenhaus J.H., Callanan G.A. Godshalk V.M. *Career management*. (third ed.), U.K. Dryden Press, Fort Worth, TX. 2000.
- Hilton T. L. Career Decision Making, *Journal of Counselling Psychology*, 9, 291-298. 1962.
- Holland J.L. *Making vocational choices: A theory of careers*. (Second ed.), NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 1985.
- Holland J.L., () *Making vocational choices: A theory of careers*. (Second ed.), NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs 1985.
- Jepsen D.A. & Diley J.S. Vocational decision making models: A review and comparative analysis. *Review of Educational Research*, 44, 331-349, 1979.
- Katz F.E. Martin H. W. Career Choice Problems. *Social Forces*, 41, 149-154, 1963.
- Kaldor D.R. & Zytowski D.G. A maximizing model of occupational decision making. *Personnel and Guidance Journal*, 47, 781-788, 1969.
- Nathan R. & Hall L. *Επαγγελματική Συμβουλευτική: η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*, Αθήνα: Μεταίχμιο, 2006.
- Singh R. Greenhaus H.J. The relation between career decision-making strategies and person–job fit: A study of job changers, *Journal of Vocational Behavior*, 64, (1) 198-221, 2003.

Η λειτουργία και η περαιτέρω ανάπτυξη του Γραφείου Διασύνδεσης στο Α.Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης αποτελεί έργο του ΕΠΕΑΕΚ II (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Εκπαίδευσης και Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης), το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του Γ' Κοινοτικού πλαισίου στήριξης και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο (75%) και Εθνικούς Πόρους (25%).



Α.Τ.Ε.Ι. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ

ΓΡΑΦΕΙΟ
ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ

Τ.Θ. 141, Τ.Κ. 574 00 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ

Τηλ.: 2310 791480/1, 2310 795505/6

Fax: 2310 791482

E-mail: career@admin.teithe.gr

<http://www.career.teithe.gr>



Ανάπτυξη παιδιών. Ανάπτυξη για όλους.

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Το έργο συγχρηματοδοτείται από Κοινοτικούς πόρους κατά 75% και από Εθνικούς πόρους κατά 25%