

# CONSILIEREA ȘCOLARĂ ȘI PROFESIONALĂ

MARIA CONDOR\*  
CHIRA MONICA\*\*

[monica.chira@orange.com](mailto:monica.chira@orange.com)

**Abstract:** *Most theoretical approaches in career guidance are based on normative-prescriptive rational decision-making models we believe to be neither practical nor ethically acceptable to counselors and counsees. Counsellors have to take into account the limited cognitive abilities of counsees as well as their emotions. Therefore they will have to integrate decision-making models under "bounded rationality" into their subjective theories because only this will allow them to tune into their clients' heuristics and enable them of "cognitive empathy".*

**Keywords:** *heuristics, bounded rationality, decision-making, career guidance, cognitive empathy.*

Orientarea efectivă are nevoie de o bază teoretică solidă și este imposibilă supraaccentuarea importanței unei teorii bune: un cadru conceptual clar ne poate ajuta în a da sens comportamentului uman, uneori să-l influențăm și, ocazional, chiar să ne permită să-l anticipăm.

Nu poate fi într-adevăr nimic mai practic decât o teorie bună, deoarece, cu scopul de a relaționa cu lumea reală într-o manieră eficientă e nevoie de instrumente conceptuale clar definite, care să îți permită să faci acest lucru sistematic. Cei mai mulți dintre consilierii privind orientarea conceptuală, teoretică, au fost în măsură să se bazeze pe un singur lucru în comun și anume se bazează în mare măsură pe un model rațional, normativ-prescriptiv de luare a deciziilor, care este străin de lumea reală și, prin urmare, nu reușește să le ofere consilierilor în carieră și clienților instrumentele conceptuale de care au nevoie în lumea de astăzi. Într-adevăr, majoritatea conceptelor teoretice, ghidurilor profesionale și instrucțiunilor practice, le cer consilierilor precum și celor consiliați să procedeze cât mai rațional posibil în situații profesionale de luare a deciziilor. Aceste modele teoretice se bazează implicit sau explicit pe o

---

\* Lect. univ. dr., - Universitatea Creștină "Dimitrie Cantemir", București.

\*\* Traducător.

abordare normativ-prescriptivă, cel care ia decizia, va fi în măsură să ajungă la cea mai bună decizie posibilă doar în cazul în care el sau ea își va permite lui sau ei însuși/ însăși să fie ghidat/ă de rațiune. Într-o astfel de situație "ideală" de luare a deciziei, cel care ia decizia nu numai că dispune de toate informațiile disponibile cu privire la toate variantele posibile și de acei factori care sunt dincolo de controlul lui sau ei, ci el sau ea are, de asemenea, luxul suprem cu privire la un timp nelimitat și, desigur, abilități cognitive nelimitate. Și pentru a concluziona, factorii psihologici și sociali, inclusiv motivarea, sunt rareori abia luați în considerare.

Vom evidenția mai întâi punctul de plecare în cazul proceselor decizionale descriptive și vom ilustra rolul "euristicii" în deciziile de carieră. Concluziile formează baza pentru o dezbatere privind o nouă înțelegere în ceea ce privește consilierea în legătură cu orientarea în carieră, nu în ultimul rând în ceea ce privește implicațiile etice ale unei astfel de abordări noi.

### **Concepte Fundamentale în Luarea Deciziilor**

Într-o analiză a literaturii relevante Gary Klein (2002) enumeră condițiile "ideale", care ar trebui să optimizeze procesul decizional:

1. obiectivele trebuie să fie bine definite, în termeni cantitativi;
2. valorile celui care ia decizia trebuie să fie stabile;
3. situația trebuie să fie stabilă;
4. sarcina este limitată la selecția între opțiuni;
5. numărul de alternative generate trebuie să fie exhaustiv;
6. alegerea optimă poate fi selectată fără timp și efort disproporționat;
7. opțiunile trebuie să fie comparate amănunțit una cu cealaltă;
8. cel care ia decizia trebuie să utilizeze o strategie compensatorie;
9. estimările probabilității trebuie să fie coerente și corecte;
10. scenariile folosite pentru a prezice eșecurile trebuie să fie exhaustive și realiste;
11. evaluarea fiecărui scenariu trebuie să fie exhaustivă.

Cu toate acestea, după cum știm cu toții, în practică, deciziile profesionale pot fi tratate numai într-un mod foarte limitat în interiorul unor astfel de granițe, nu în ultimul rând deoarece o astfel de abordare ignoră în mare măsură factorii emoționali. Un consilier trebuie să ia în considerare nu numai abilitățile cognitive limitate ale celor consiliați, ci, de asemenea, și mai presus de toate emoțiile lor, să ia în considerare contextul în care aceștia trebuie să ia astfel de decizii de mare anvergură ca alegerea

unei cariere. Și acest lucru este exact momentul în care abordarea descriptivă intră în joc, și anume, dacă abordarea normativ-prescriptivă se concentrează pe modul în care oamenii ar trebui să ia decizii, o abordare descriptivă se concentrează pe modul în care oamenii iau de fapt decizii în lumea reală. O astfel de abordare descriptivă presupune utilizarea așa-numitei euristici "simple", de exemplu, generalizările și metodele empirice pe care oamenii le folosesc ori de câte ori iau decizii într-un interval de timp limitat, cu cunoștințe limitate și abilități cognitive de prelucrare limitate. Fundamental pentru teoriile descriptive de luare a deciziilor este punctul lor de plecare dintr-o "raționalitate limitată", de exemplu, contrar teoriilor normativ-prescriptive de luare a deciziilor, teoriile descriptive de luare a deciziilor iau în considerare elementele cognitive ale oamenilor, precum și limitările lor sociale. Adevărata reușită a acestei euristici "simple" se află în primul rând în faptul că acestea sunt "rapide și frugale" adică "folosesc o perioadă limitată de timp, de cunoștințe și de calcul" (Gigerenzer, Todd și G., P., 1999) și în al doilea rând, în adaptabilitatea lor la setările lumii reale, și anume așa-numita "raționalitate ecologică".

Spre deosebire de modelele raționale care ignoră în mare măsură considerentele emoționale, procesul de luare a deciziilor în cadrul "raționalității limitate" presupune o interacțiune intensă între cogniție și emoție. Barbara Mellers et al, (2002) face o distincție între emoții de fundal, emoții legate de sarcină și emoții anticipate.

1. **emoțiile de fundal** influențează percepția anumitor stimuli, precum și strategiile lor de căutare de informații și de alternative. De exemplu, emoțiile pozitive, cum ar fi bucuria și mândria pot restrânge căutarea de alternative întrucât emoțiile negative, cum ar fi frica și furia, pot incita oamenii să caute o cale de scăpare / căi de evacuare.

2. **emoțiile legate de sarcină**, în sensul de conflicte, pot apărea atunci când o alternativă dată diferă în mod insuficient față de altele și nu justifică alegerea acesteia. În plus, atunci când se confruntă cu decizii importante sub presiunea timpului, oamenii afișează frecvent comportamente bazate pe emoții, cum ar fi evitarea, panica sau hiperactivitatea.

3. în ceea ce privește influența **emoțiilor anticipate** de luare a deciziilor, imaginea nu este la fel de clară. În anticiparea emoțiilor negative, cel care ia decizia ar putea lua în considerare într-adevăr, doar un număr foarte limitat de opțiuni și chiar să evite alternative adecvate.

Evitarea dezavantajelor anticipate nu poate constitui totuși singura bază emoțională de luare a deciziilor. Mulți oameni se vor lăsa ghidați de

ceea ce cred ei că le va aduce bucurie și plăcere pe termen scurt, și, astfel, în mod conștient, trimit pe termen lung, consecințele negative în partea din spate a minții lor. Euristica "simplă", bazată pe emoție poate fi, prin urmare, atât adaptativă cât și neadaptivă, în funcție de context și consecințe.

Într-un studiu al proceselor decizionale în alegerea profesională, Berndt-Michael Hellberg (2005) face distincție între trei emoții centrale motivaționale:

1. un sentiment de "a simți așa/a nu simți așa", de "entuziasm/lipsă de entuziasm", de "înclinație/antipatie", de "voință/reticență" care se produce atunci când un individ își imaginează "semnificația"/ sensul unei anumite profesii și a mediului de lucru al acesteia cu privire la aspirația lui sau ei pentru satisfacția ideală, optimă.

2. un sentiment de rezistență interioară, care rezultă din acele aspecte imaginate care se referă la posibilele consecințe negative ale profesiei în cauză. Aceste sentimente nu se referă însă la activitatea profesională în sine, ci mai degrabă la circumstanțele motivaționale legate de îndeplinirea/urmarea acestei profesii.

3. și în cele din urmă emoția de "sentiment de bine/ sentiment de rău" care se referă la faptul dacă un individ se poate imagina pe sine a fi în măsură să îndeplinească cerințele specifice profesiei și să facă față cererilor pentru performanță profesională.

În ciuda faptului că nu există nicio teorie completă a "raționalității limitate", G. Gigerenzer și R. Selten (2002, p. 8) precizează cu toate acestea, trei clase de procese:

1. reguli simple de căutare - reguli pentru căutarea de alternative și/sau de criterii ale lor;

2. reguli simple de oprire - reguli pentru a decide când să se oprească căutarea de alternative;

3. reguli simple de decizie - reguli pentru alegerea unei alternative.

### **Rezultate Empirice Selectate privind Metodele Euristice în Luarea Deciziilor în Carieră.**

Cu ajutorul interviurilor narrative deschise, Wegmann (2005) a examinat într-un studiu pilot procesele de luare a deciziilor care stau la baza alegerii carierei a cinci persoane, patru bărbați și o femeie, cu vârste cuprinse între 29 și 42. Rezultatele au arătat că strategiile cele mai simple de luare a deciziilor și anume așa-numitele euristici "simple" au fost utilizate cel mai frecvent și mai presus de toate metodele incrementale.

Într-adevăr, numai într-un singur caz, unul dintre intervieuați a tins spre optimizare, o strategie rațională de luare a deciziilor. De asemenea, este interesant de notat că niciuna dintre persoanele intervievate nu a folosit aceeași euristică de fiecare dată, ci trei sau patru diferite, fără însă a exista o regulă specifică care reglementează schimbările de strategii. Deci, ce tentative de concluzii putem trage din acest studiu cu privire la punerea în aplicare a "euristicii simple":

Wegmann trage concluzia ipotetică conform căreia cu avansarea în vârsta oamenii devin mai înclinați să încerce mai mult și să aplice pauze mai radicale în viața lor profesională, în scopul de a realiza o anumită dorință de carieră. O dată cu creșterea experienței și a deciziilor de carieră mature, tind să se bazeze pe motivatori de natură intrinsecă, mai degrabă decât pe motivații extrinseci.

Studiul lui Wegmann a arătat că în pofida faptului că astfel de momente-cheie sunt stabilite în timp și, astfel, sunt atât previzibile cât și inevitabile, persoanele nu au fost de cele mai multe ori pregătite pentru ele. În schimb, ei au fost influențați de factori externi, cum ar fi influența familiei și deciziile lor au fost mai presus de toate caracterizate de incertitudine.

În studii similare din punct de vedere metodologic, Trisoglio (2008) și Wresch (2008) au constatat o tendință conform căreia la începutul unei cariere profesionale, adică în momentul în care oamenii intră prima dată pe piața forței de muncă, ei se bazează în principal pe strategia "satisfacerii". De asemenea, majoritatea respondenților își bazează opțiunile lor pe un singur motiv anume, de exemplu, pe imitația unui model social, mai presus de toate cel al părinților lor.

Mai târziu, în cariera lor, odată ce se angajează în realizarea unei cariere, euristica incrementală intră în joc: la acest punct respondenții decid în favoarea opțiunilor care îi aduc treptat cât mai aproape de obiectivele lor.

Conform Wresch (2008) strategiile cele mai des aplicate au fost "satisfacerea" și "incrementalismul", urmate de "strategii de eliminare", care au fost mai presus de toate alternativele folosite ori de câte ori acestea au fost stabilite din exterior. Atunci când s-au confruntat cu două sau mai multe alternative, mulți respondenți s-au bazat pe "euristici rapide și frugale", cum ar fi euristiciile "ia-l pe cel mai bun" și cea "minimalistă". Strategii cum ar fi amânarea deciziei, "întâmplări planificate", euristici emoționale cum ar fi "acceptarea primei alternative cu care te simți confortabil" și deciziile aleatorii sau spontane, au fost cazuri excepționale.

Trisoglio (2008) trage următoarele concluzii: procesele de luare a deciziilor în plan profesional ale respondenților nu urmează premisele modelelor normative de luare a deciziilor, deoarece deciziile sunt în fiecare caz bazate pe foarte puține informații. Foarte adesea deciziile s-au bazat pe așa-numitele "experiențe aha", presentimente și intuiție. În plus alegerea carierei se supune aceluiași mecanisme ca și alte decizii existențiale luate în funcție de presentimente și strategii emoționale, precum și eforturile de a adera la elemente raționale și emoționale rămase stabile în timp și pe parcursul situațiilor în schimbare.

### **Interpretare și Generalizare**

Se poate argumenta că astfel de modele comportamentale sunt bazate pe "întâmplarea" lui Krumboltz, mai degrabă decât a fi bazate pe decizii raționale, respondenții folosesc evenimente șansă neprevăzute pentru a atinge viața satisfăcătoare. După cum știm Krumboltz (2003) recomandă consilierilor să utilizeze următoarele cinci etape:

1. consilierul ar trebui să îl reasigure pe cel consiliat că evenimentele șansă constituie atât un loc obișnuit cât și necesar în alegerea carierei;
2. consilierul ar trebui să îl sprijine pe cel consiliat în identificarea factorilor care ar putea îmbogăți viața sa profesională;
3. consilierul ar trebui să îi încurajeze pe cei consiliați să-și utilizeze experiențele lor pozitive din trecut în cadrul evenimentelor șansă neplanificate ca bază pentru acțiunile viitoare;
4. consilierul ar trebui să îl sprijine pe cel consiliat în recunoașterea evenimentelor șansă și în folosirea lor pentru folosul propriu;
5. consilierii ar trebui să le permită celor consiliați să identifice opinii sau convingeri și obstacole externe, care i-ar putea împiedica să ia măsuri constructive în calea carierei lor.

Evident, prin urmare, este necesar să se reevalueze rolul teoriilor raționale de luare a deciziilor în cadrul dezvoltării teoriilor de orientare și a practicii. Ne-am dori să mergem dincolo de ideea de "întâmplare" a lui Krumboltz și să promovăm utilizarea metodelor euristice în consilierea de orientare, deoarece noi credem că "pur și simplu" folosind momente favorabile sau de sechestrare a posibilităților de evenimente șansă neprevăzute nu constituie o strategie eficientă de rezolvare a problemelor.

Întâmplarea doar se întâmplă, întâmplarea doar vine din întâmplare, de exemplu, are loc înainte de euristică, literalmente definită de către OED drept strategie "care servește pentru a afla sau a descoperi" (Oxford English Dictionary), și anume pe măsură ce strategiile reale de rezolvare a

problemelor intră în joc. Dacă presupunem că procesele decizionale sunt generate de înțelegerea faptului că starea actuală trebuie să fie schimbată, rezultă că rutina și algoritmi nu constituie strategii eficiente de rezolvare a problemelor.

Spre deosebire de "întâmplare" sau avantajul luat de la evenimentele șansă, euristica reprezintă strategiile utilizate pentru a facilita și a îmbunătăți procesul decizional - reducerea timpului petrecut în căutarea și prelucrarea informațiilor. "Întâmplările" sunt nu mai mult decât evenimente șansă pe care cei consiliați le recunosc ca fiind favorabile, deoarece acestea corespund unei nevoi date.

Ca și în cazul oricărei decizii existențiale, cele mai multe decizii în carieră sunt determinate de factori externi, cum ar fi terminarea școlii, terminarea procesului de formare, concedierea sau adaptarea profesională. Ar fi, prin urmare, recomandabil pentru un individ să spera la un eveniment șansă pentru a salva ziua. Frecvent oamenii trebuie să reacționeze fără întârziere pentru a ajunge la concluzia cea mai bună posibilă într-un interval de timp limitat, cu cunoștințe limitate și abilități cognitive limitate de prelucrare și, prin urmare, euristica constituie singura strategie realistă de luare a deciziilor adaptată la realitățile lor.

Cu toate acestea, în cadrul metodelor euristice de luare a deciziilor, evenimentele șansă aparente sau circumstanțele favorabile pot juca într-adevăr un rol important în măsura în care acestea ar putea constitui un moment neașteptat de luciditate, cum ar fi o idee bruscă brilliantă sau o descoperire - amintiți-vă de Arhimede - dar chiar și atunci strategiile euristice sunt cele care generează astfel de evenimente șansă sau momente favorabile care apar chipurile din senin. Inutil a spune că în timp ce în mod evident există întâmplare, vom rămâne sceptici în ceea ce privește posibilitatea de a avea "întâmplare planificată".

Aceste îndoieli sunt evidențiate într-un studiu de caz recent efectuat de către Ruppert și Ertelt privind o tânără studentă din Luxemburg, în ultimul ei an de liceu, privind decizia de a merge sau nu la universitate. În plus ea nu putea să decidă unde și ce materii să studieze. Apoi, ea a întâlnit un tânăr la o petrecere de Crăciun, de care s-a îndrăgostit nebunește. Acest tânăr era student la economie în primul an de licență de la Universitatea Stirling din Scoția. Dintr-o dată întrebarea dacă să meargă la studii sau nu a găsit răspuns deoarece acum a decis să meargă la universitate. Acesta este un exemplu perfect de "întâmplare", deoarece ea a folosit un eveniment șansă pentru a lua decizia de a merge la universitate.

În același timp, problema privind locul unde să studieze, de asemenea, a fost soluționată deoarece, surpriză, surpriză, ea a decis să meargă la Universitatea Stirling din Scoția. Aici, ea s-a bazat pe metoda euristică a "satisfacerii", adică a merge la Universitatea Stirling îi realiza aspirația ei de a fi cu prietenul ei. Dacă ne uităm la aspectul privind ce să studieze, ea și-a bazat decizia în mare măsură pe faptul că a urmat profil de științe naturale în timpul liceului și a ales să învețe biologie, chimie și psihologie în primul an. Aici ea a folosit o metodă euristică "incrementală", întârziind decizia finală privind în ce să-și dea licența: "*Voi încerca și voi vedea ce va ieși.*"

După finalizarea cu succes a primului an, ea a decis să renunțe la chimie și să continue cu biologia și psihologia. Aici ea a folosit metoda euristică "minimalistă": "*Îmi plac biologia și psihologia mai mult decât chimia*" După cel de-al doilea an ea a optat pentru a absolvi în psihologie: "*Mi se pare fascinantă psihologia și cred că cei doi ani de biologie îmi vor fi de folos.*" Aici ea, evident, a examinat și alte opțiuni, dar a decis să o "ia pe cea mai bună".

În prezent, ea încă este cu prietenul ei și, deși ambii par foarte dedicați reciproc, cu toate acestea, ea rămâne deschisă în ceea ce privește viitorul, nu planifică evenimente șansă, dar este pregătită și gata să facă față unor evoluții neprevăzute ori de câte ori acestea pot să apară.

Cercetările viitoare, prin urmare, trebuie să se concentreze pe modul în care și când criteriile de decizie și strategiile se schimbă de-a lungul timpului, cu scopul de a determina ce fel de informații și tehnici de consiliere sunt cele mai potrivite pentru anumite așa-numite momente cheie, cum ar fi terminarea școlii.

În concluzie, suntem convinși că, odată ce suntem capabili de a determina ce metode euristice "simple" folosesc oamenii, în orice punct în educație, formare profesională sau viața profesională, vom fi capabili să oferim o mai bună orientare și să-i eliberăm pe oameni de teama de a lua o decizie "greșită".

Mărturisim însă că, uneori, ne îngrijorează că bazarea excesivă pe capacitatea cuiva de a o scoate cumva la capăt va încuraja o atitudine de acceptare pasivă a ceea ce se poate numi "soartă" și că acest lucru poate la rândul său, să îi încurajeze pe oameni să se vadă ca victime ale circumstanței ori de câte ori lucrurile nu merg după placul lor.

Ceea ce noi numim "a o scoate la capăt" este de fapt mai mult decât a face doar alegeri întâmplătoare, acesta poate fi considerat, de fapt, un mod de viață. O abordare bazată pe o metodă euristică descriptivă va permite



celui consiliat să-și privească deciziile din viața sa profesională ca parte a unui proces de-a lungul vieții, continuu, ca o serie de pași pozitivi spre oportunități de carieră corespunzătoare, mai degrabă decât sentimentul că ușile profesionale se închid la fiecare așa-numite momente-cheie. Într-un astfel de cadru, fiecare nouă situație reprezintă noi provocări, noi oportunități și, bineînțeles, ..., noi decizii, noi alegeri.

Cu abordarea noastră, putem urma cuvintele lui Gerd Gigerenzer (2004): "...Vă invit la o călătorie într-un tărâm al raționalității, care este diferit de cel familiar în care știm unde strălucește soarele iluminator sub formă de raze de logică și de probabilitate. Noul teren de raționalitate pe care ne-am propus să îl explorăm este învăluit într-o ceață slabă de incertitudine, populat cu oameni care au timp și cunoștințe limitate, dar care au la dispoziție metode euristice inteligente. Bine ați venit, și sper că vă simțiți ca acasă în această lume".

### **Concluzii**

Adoptarea metodelor euristice în practică în consiliere va avea consecințe fundamentale. Managementul informațiilor trebuie să se adapteze într-o măsură mai mare sistemelor bazate pe cerere și să lase în urmă, de asemenea, din motive economice, actualele, încă predominante, sisteme bazate pe ofertă. Autorii cărții "Career Guidance: A Handbook for Policy Makers" (editată de către OCDE și Comisia Europeană) au observat deja în 2004 că "foarte puține informații legate de carieră sunt concepute utilizând cercetări privind nevoile clientului pentru diferitele tipuri de informații de carieră, privind preferințele lor pentru diferite moduri de livrare sau în ceea ce privește satisfacția lor asupra produselor de informații legate de carieră existente" (cap. 10, p. 41).

Conceptul de consiliere bazat pe "metodologia informației structurate" (MIS), dezvoltat de Ertelt și Schulz (1997, 2008) părăsește în mod deliberat conceptele normative orientate pe ofertă a modelelor prescriptive de luare a deciziilor și constituie, așadar, o excepție rară în conceptele de consiliere în orientare în carieră.

Având în vedere condițiile în care are loc de cele mai multe ori consilierea de orientare în carieră - interacțiune scăzută între consilier și cel consiliat (în medie, una sau două sesiuni de consiliere), presiunea sub care este cel consiliat și importanța deciziei pe care el sau ea trebuie să o ia, complexitatea pieței forței de muncă și a profesiilor, relevanța juridică a sfatului dat - rolul consilierului se schimbă în mod crescând într-unul al unui expert, care trebuie să cântărească și să selecteze și care, bineînțeles,

trebuie să vină cu cunoștințe de specialitate care pot contribui la procesul de luare a deciziilor.

În același timp, consilierul trebuie să aibă grijă ca cel consiliat să poată înțelege și să modeleze procesul decizional, deoarece acesta constituie singura modalitate în care poate fi admis scopul etic al unei decizii standard care este în ultimă instanță responsabilitatea celui consiliat. Aici, capacitatea consilierului pentru a realiza "o empatie cognitivă", adică de a se adapta la metodele euristice ale celui consiliat și de a le explora cu el sau ea, devine o competență cheie.

În acest context, conceptele de "raționalitate ecologică" și "raționalitate socială" sunt foarte utile, deoarece ele descriu compatibilitatea mediilor din lumea reală cu metodele euristice individuale și iau în considerare emoțiile și integrarea în normele sociale. Finalitatea "raționalității ecologice" este de a lua decizii rapide și frugale și relativ corecte, care sunt în plus acceptabile din punct de vedere etic în ceea ce privește "raționalitatea lor socială" (Gigerenzer, 2002).

## BIBLIOGRAFIE

1. Ertelt, B.-J. & Schulz, W.E., (1997), *Beratung in Bildung und Beruf*, Leonberg: Rosenberger.

2. Ertelt, B.-J. & Schulz, W.E., (2008), *Handbuch Beratungskompetenz*, 2nd ed., Leonberg: Rosenberger.

3. Gigerenzer, G., (2002), *The adaptive Toolbox*, in: Gigerenzer G. and Selten R. (Eds.): *Bounded rationality: The Adaptive Toolbox*. First MIT paperback edition. Cambridge, Massachusetts, USA; London, England: The MIT Press.

4. Gigerenzer, G., (2004), *Fast and Frugal Heuristics: The Tools of Bounded Rationality*, in: Koehler, D. J., Harvey, N., (Eds.), *Blackwell Handbook of Judgement and Decision Making*, Waterloo: London University.

5. Gigerenzer, G., Todd, P. and the ABC Research Group (Eds.), (1999), *Simple Heuristics That Make Us Smart*. New York, NY, USA: Oxford University Press, Inc.

6. Hellberg, B. M., (2005), *Entscheidungsfindung bei dem Berufswahlprozessmodell der Emotionen und Kognitionen*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.

7. Holland, J.L., (1997), *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.) Odessa, FL, USA: Psychological Assessment Resources.

8. Klein, G., (2002), *The Fiction of Optimization*. In G. Gigerenzer & R. Selten (Eds.) *Bounded rationality: The Adaptive Toolbox*. First MIT paperback edition. Cambridge, Massachusetts, USA; 58 PROCESUL CONSILIERII Revista de Pedagogie nr. 1-3/2009 59 London, England: The MIT Press.
9. Krumboltz, J. D., (2003), *Creating and capitalizing on happenstance in educational and vocational guidance*, in: SVB/ASOSP, *Internationaler AIOSP Fachkongress*, Bern: Schlussbericht. ([www.svbasosp.ch/Kongress/Start.htm](http://www.svbasosp.ch/Kongress/Start.htm))
10. Krumboltz, J.D., (1997), *A social learning theory of career choice*. In A. Mitchell, G.B. Jones, & J.D. Krumboltz (Eds.), *Social learning theory and career decision-making* (pp. 19-49). Cranston, RI, USA: Carroll Press.
11. Mellers, B. et al.: (2002), *Group Report: Effects of Emotions and Social Processes on Bounded Rationality* (p 267). In G. Gigerenzer & R. Selten (Eds.) *Bounded rationality: The Adaptive Toolbox*. First MIT paperback edition. Cambridge, Massachusetts, USA; London, England: The MIT Press.
12. Ruppert, J.-J. & Ertyelt, B.-J., (2007), *"They preach water and drink wine" or The Unbearable Lightness of Rational Decision-Making Models in Career Counselling*. AIOSP/IAEVG International Conference, Padova, Italy.
13. Super, D., (1990), *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco, CA, USA: Jossey-Bass.
14. Trisoglio, J., (2008), *Sind die aktuellen Erkenntnisse der Entscheidungsforschung auf den beruflichen Kontext übertragbar?*, Mannheim: Universität (Diplomarbeit).
15. Wegmann, O., (2005), *Individuelle Entscheidungsstrategien in der beruflichen Laufbahn im Vergleich zu Modellvorstellungen in der beruflichen Laufbahnberatung*. Mannheim: Universität (Diplomarbeit).
16. Wresch, A., (2008), *Eine empirische Analyse berufsbezogener Entscheidungen mit Implikationen für Beratungsmethodik und Berufsausbildung*, Mannheim: Universität (Diplomarbeit).