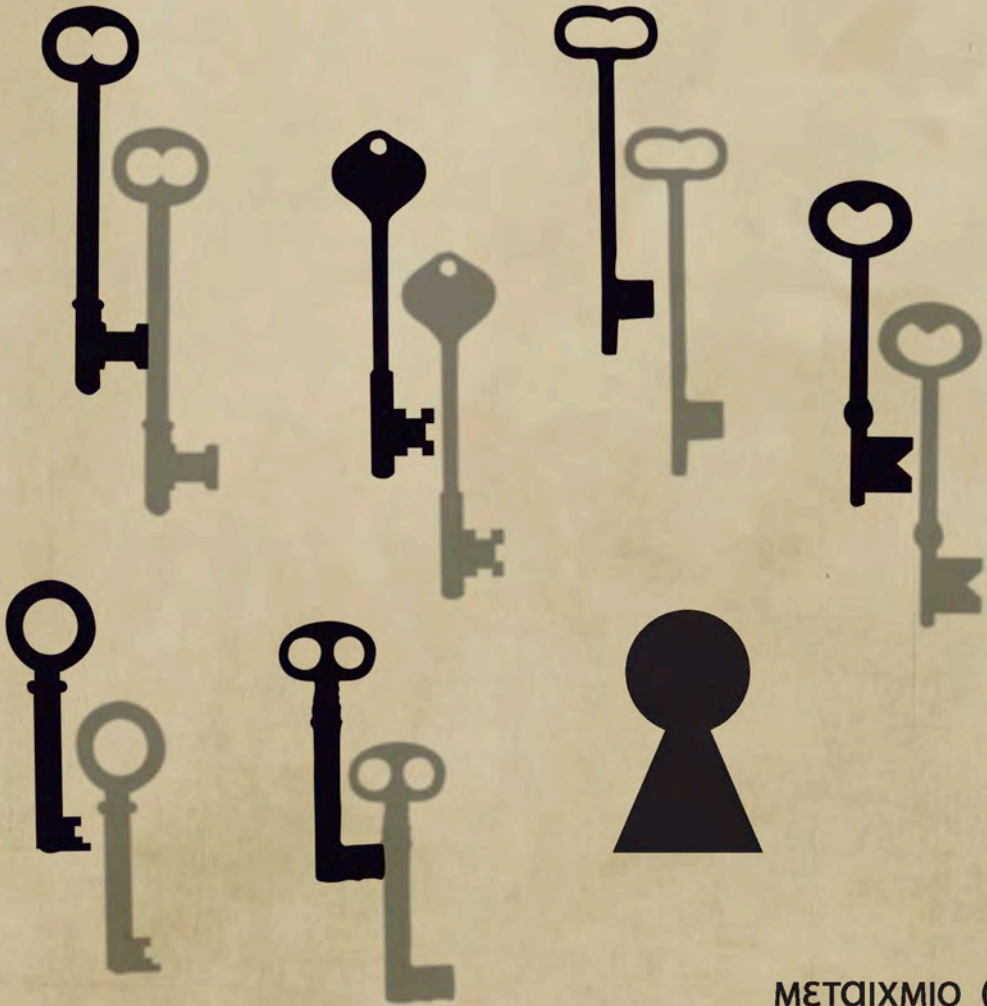



ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ

Επαγγελματική Αξιολόγηση

Τεστ και ερωτηματολόγια
επαγγελματικού προσανατολισμού



ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ 

Περιεχόμενα

Πρόλογος.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΤΕΣΤ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	53
4.1. Τεστ ειδικών ικανοτήτων	55
Differential Aptitude Tests (DAT) (5th edition) – Τεστ Διαφορικών Ικανοτήτων (5η έκδοση).....	59
4.2. Ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων.....	73
Career Interest Inventory (CII) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων	77
Self-Directed Search – R (SDS-R) (4th edition) – Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (4η έκδοση)	95
Career Occupational Preference System Interest Inventory (COPS) – Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων COPS	109
Jackson Vocational Interest Survey (JVIS) (2nd edition) – Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Jackson (2η έκδοση).....	111
Strong Interest Inventory (SII) – Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Strong	113
Σύντομες περιγραφές άλλων ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων	116
4.3. Ερωτηματολόγια αξιών.....	121
Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ/Short Form) – Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Μινεσότα (σύντομη μορφή)	124
Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) – Ερωτηματολόγιο Σπουδαιότητας Μινεσότα	132
The Salience Inventory (SI) – Ερωτηματολόγιο Σημαντικότητας του Εργασιακού Ρόλου	134
The Values Scale (VS) – Η Κλίμακα Αξιών	135
Job Satisfaction Survey (JSS) – Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης από την Εργασία	137
4.4. Ερωτηματολόγια λήψης αποφάσεων και επαγγελματικής ανάπτυξης	138
Assessment of Career Decision-Making (ACDM) – Αξιολόγηση της Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης.....	138
Career Decision-Making Profile Questionnaire (CDMP) – Ερωτηματολόγιο Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης.....	147
Career Development Inventory (CDI) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης	152

Career Decision Scale (CDS) – Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης	160
Career Factors Inventory (CFI) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Παραγόντων	170
Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) – Ερωτηματολόγιο Δυσκολιών στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης	177
Career Thoughts Inventory (CTI) – Ερωτηματολόγιο Σκέψεων Σταδιοδρομίας	190
Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE & CDSE – Short Form) – Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης	207
Career Maturity Inventory – Revised (CMI-R) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ωριμότητας ..	220
Career Beliefs Inventory (CBI) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Πειποιθήσεων	224
4.5. Ερωτηματολόγια προσωπικότητας	228
Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) – Form M	229
NEO Personality Inventory – Revised (NEO PI-R)	231
Sixteen P.F. Personal Career Development Profile (PCDP)	234
Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI-R) – Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Άγχους	236

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	249
Ερωτηματολόγιο Αντιλήψεων για τις Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές Επιλογές των Παιδιών	250
Κλίμακα Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων για Παιδιά Δημοτικού	252
Κλίμακα Επιχειρηματικής Ετοιμότητας (Κ.ΕΠ.Ε.)	253
Τεστ Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (Τ.ΕΠ.Ε.)	256
Τεστ Αριθμητικών Ικανοτήτων (ΤΑΡΙ)	257
Τεστ Μηχανικών Ικανοτήτων (ΤΕΜΙ)	259
Τεστ Εργασιακών Αξιών (ΤΕΡΓΑ)	261
Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων (ΚΕΠΑ)	262
Τεστ Επαγγελματικής Αυτεπάρκειας (ΤΕΠΑ)	264
ΑΡΙΣΤΟΝ Τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού	266
ARISTON-KIDS	267
Computer Academy Psychometric Series (CAPS)	269
Career Gate Test K.17 Plus	270
Career Gate Tests	271
Online Σειρά Επαγγελματικού Προσανατολισμού ΠΥΞΙΔΑ	272

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	275
--	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Η ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	283
--	-----

Ευρετήριο ονομάτων και όρων	293
-----------------------------------	-----

Επαγγελματική αξιολόγηση και ψυχομετρικά εργαλεία

Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ έχει μια ιστορία περίπου εκατό χρόνων, από την εποχή που ο Frank Parsons έθεσε τα θεμέλια της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και έδωσε έμφαση στη σημασία της ακριβούς μέτρησης διαφόρων χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου (Wakelee-Lynch, 1990). Στις αρχές περίπου του προηγούμενου αιώνα κάθουν την εμφάνισή τους τα πρώτα ψυχομετρικά εργαλεία. Το 1927 ο E. K. Strong δημοσίευσε το *Vocational Interest Blank*, πρόδρομο του σημερινού ερωτηματολογίου ενδιαφερόντων *Strong Interest Inventory*, ενώ το 1930 έκαναν την εμφάνισή τους τα πρώτα ερωτηματολόγια αξιολόγησης της προσωπικότητας (Seligman, 1994).

Έκτοτε, οι μετρήσεις συνεχίζουν να αποτελούν βασικό στοιχείο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, πηγή διαγνωστικών πληροφοριών και ερέθισμα για αυτοδιερεύνηση. Ωστόσο, κατά περιόδους τα διάφορα εργαλεία μέτρησης που χρησιμοποιούνται στην επαγγελματική αξιολόγηση αμφισβητήθηκαν επανειλημμένα. Διάφοροι προβληματισμοί σχετικά με την επαγγελματική αξιολόγηση εκφράστηκαν ιδιαίτερος τη δεκαετία του 1970 και επικεντρώθηκαν κυρίως στον πιθανό αρνητικό αντίκτυπο της χρήσης των τεστ σε γυναίκες και σε μειονοτικές ομάδες πληθυσμού (Seligman, 1994), ενώ παράλληλα υποστηρίχθηκε ότι έχουν μικρή προβλεπτική δύναμη (Snyderman & Rothman, 1987).

Τη δεκαετία του 1980 οι αρνητικές κριτικές για τη χρήση των τεστ μειώθηκαν, ως αποτέλεσμα του γεγονότος ότι σταδιακά τα τεστ τροποποιήθηκαν έτσι ώστε οι προκαταλήψεις σχετικά με το γένος και τη φυλή να μειωθούν, ενώ, παράλληλα, η χρήση τους συνοδεύτηκε από μια «πιο ανθρωπιστική φιλοσοφία, η οποία υπογράμμισε τη σημασία του ατόμου και θεώρησε την αξιολόγηση ως μια διαδικασία που θα έπρεπε να υπηρετήσει το συμφέρον του» (Seligman, 1994, σελ. 65).

Σήμερα η χρήση των τεστ και των ερωτηματολογίων είναι ευρέως διαδεδομένη στον χώρο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, ενώ η επαγγελματική αξιολόγηση έχει

στραφεί προς νέες κατευθύνσεις, καθώς η χρήση των Η/Υ έχει διευκολύνει και διευρύνει τη χρήση των εργαλείων αξιολόγησης.

Κατά καιρούς έχουν εκφρασθεί διάφορες απόψεις για τους κύριους σκοπούς και τις λειτουργίες της επαγγελματικής αξιολόγησης, οι οποίες καθορίζουν, ουσιαστικά, και τον ρόλο του συμβούλου στην επαγγελματική αξιολόγηση. Ο Prediger (1974) διέκρινε τρεις βασικούς σκοπούς: τη βοήθεια στον πελάτη για διεύρυνση της επαγγελματικής του εξερεύνησης, για αυτοδιερεύνηση και για τον προσδιορισμό διαφόρων επαγγελματικών επιλογών. Αργότερα ο Zunker (1994) διέκρινε τη *διαγνωστική*, την *προγνωστική* και τη *συγκριτική* χρήση των εργαλείων αξιολόγησης. Θεωρεί ότι οι διαγνωστικές πληροφορίες μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να αυξήσουν την αυτογνωσία του ατόμου, οι προγνωστικές μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την πρόβλεψη της πορείας του ατόμου, ενώ, τέλος, η συγκριτική λειτουργία της επαγγελματικής αξιολόγησης αναφέρεται στο γεγονός ότι οι πληροφορίες που λαμβάνονται για ένα άτομο από τα τεστ ενδιαφερόντων συνήθως συγκρίνονται με τα ενδιαφέροντα των ανθρώπων που ανήκουν σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες (Drummond & Ryan, 1995).

Πιο πρόσφατα, οι Herr, Cramer, & Niles (2004, σελ. 591) πρότειναν μια παρόμοια κατηγοριοποίηση των εργαλείων αξιολόγησης σε τέσσερις ομάδες, έχοντας προσθέσει και τη λειτουργία της αποτίμησης. Διακρίνουν τα εργαλεία αξιολόγησης, ανάλογα με τη χρήση τους, σε εργαλεία *πρόγνωσης*, *διάκρισης*, *παρακολούθησης της εξέλιξης του ατόμου* και *αποτίμησης*. Ως *προγνωστικά* εργαλεία, βοηθούν στην πρόβλεψη των δυνατοτήτων του ατόμου να ανταποκριθεί με επιτυχία στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές απαιτήσεις της ζωής του. Ως εργαλεία *διάκρισης*, βοηθούν το άτομο να κατανοήσει πόση ομοιότητα υπάρχει ανάμεσα στις δικές του αξίες, τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του και στα αντίστοιχα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τους ανθρώπους οι οποίοι βρίσκονται στον εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό τομέα που το άτομο σκέφτεται να ακολουθήσει. Η *προγνωστική* και η *διακριτική* χρήση των εργαλείων αξιολόγησης σχετίζονται με πληροφορίες που είναι συναφείς με το «περιεχόμενο των επιλογών» (ό.π., σελ. 591).

Η τρίτη λειτουργία των εργαλείων αξιολόγησης ασχολείται με τον *προσδιορισμό της εξελικτικής φάσης* από πλευράς επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου ή των ομάδων. Κατά βάση η παρακολούθηση αποβλέπει στη μελέτη της ετοιμότητας του ατόμου για να κάνει επιλογές (επίπεδο επαγγελματικής ωριμότητας, λήψης αποφάσεων κ.λπ.) και στην προσαρμοστικότητά του στο εργασιακό περιβάλλον. Οι πληροφορίες που παρέχονται μέσω αυτού του είδους αξιολόγησης σχετίζονται με τη «διαδικασία επιλογής».

Η τέταρτη λειτουργία είναι η *αποτίμηση* του βαθμού στον οποίο έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της επαγγελματικής καθοδήγησης μετά τις παρεμβάσεις που έγιναν. Στην περίπτωση αυτή, τα εργαλεία αξιολόγησης βοηθούν να εξεταστούν οι σχέσεις μεταξύ των παρεμβάσεων και των προγραμμάτων καθοδήγησης, και των αποτελεσμάτων αυτών των παρεμβάσεων στη συμπεριφορά του ατόμου ή

των ομάδων στις οποίες απευθύνονταν (Kapes, Mastie, & Whitfield, 1994, σελ. 18· Herr, Cramer, & Niles, 2004, σελ. 617-618).

■ Ορισμοί

Η σύντομη αυτή ενότητα αφιερώνεται στη διασάφηση ορισμένων όρων που αφορούν τα μέσα και τις διαδικασίες επαγγελματικής αξιολόγησης και τους οποίους θα συναντήσει ο αναγνώστης στη συνέχεια του βιβλίου.

Τεστ και ερωτηματολόγια

Με τον όρο *τεστ* (*test*) αποδίδεται ένα εργαλείο ή μία μέθοδος που μας επιτρέπει να παρατηρήσουμε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα της συμπεριφοράς του ατόμου η οποία σχετίζεται με κάποιο τομέα της ψυχολογικής του λειτουργίας. Η συμπεριφορά του εξεταζομένου αξιολογείται και βαθμολογείται βάσει μιας σταθμισμένης κλίμακας (Fernandez-Ballesteros et al., 2001). Για την απόδοση της έννοιας του τεστ στην ελληνική γλώσσα έχουν χρησιμοποιηθεί διάφοροι όροι, όπως π.χ. *ψυχομετρική κλίμακα* (Παρασκευόπουλος, 1990) ή *δοκιμασία* (Αλεξόπουλος, 1998), ωστόσο συνήθως χρησιμοποιείται ο όρος *τεστ*, ο οποίος φαίνεται να είναι κατανοητός από τους περισσότερους (Αλεξόπουλος, 1998). Το *ερωτηματολόγιο* είναι επίσης ένα εργαλείο αξιολόγησης το οποίο αποτελείται από μια σειρά ερωτήσεων που έχουν ως στόχο τη συλλογή πληροφοριών από τον εξεταζόμενο. Η διαφορά μεταξύ των δύο είναι ότι στο τεστ οι απαντήσεις είναι είτε σωστές είτε λάθος, ενώ σε ένα ερωτηματολόγιο δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Επίσης, τα τεστ είναι συνήθως καθορισμένου χρόνου, ενώ τα ερωτηματολόγια όχι. Παρά τις διαφορές τους, συχνά ο όρος *τεστ* χρησιμοποιείται για να αποδώσει τόσο τα τεστ όσο και τα ερωτηματολόγια (Muchinsky, 1990).

Χρήσης του τεστ: Το πρόσωπο ή τα πρόσωπα που είναι υπεύθυνα για τη διαδικασία της επιλογής, χορήγησης, βαθμολόγησης και ερμηνείας των τεστ¹, για την κοινοποίηση των αποτελεσμά-

1. Η διαδικασία της χορήγησης, βαθμολόγησης και ερμηνείας ενός ψυχολογικού τεστ αποδίδεται με τον όρο *testing* (βλ. Fernandez-Ballesteros, R., De Bruyn, E. E. J., Godoy, A., Hornke, L. F., Ter Laak, J., Vizcarro, C., Westhoff, K., Westmeyer, H. & Zaccagnini, J. L. [2001]. Guidelines for the Assessment Process (GAP): A proposal for discussion. *European Journal of Psychological Assessment*, 17 (3), 187-200). Οι αρθρογράφοι αναφέρουν ότι συχνά η διαδικασία αυτή (*testing*) συγχέεται με την *ψυχολογική αξιολόγηση* (*psychological assessment*). Σύμφωνα με τους αρθρογράφους, η *ψυχολογική αξιολόγηση* είναι μια ευρύτερη έννοια και αναφέρεται στη διαδικασία συλλογής, οργάνωσης, σύνθεσης και ερμηνείας πληροφοριών σχετικών με τις ψυχολογικές λειτουργίες, τη συμπεριφορά και την προσαρμογή ενός ατόμου, με τη χρήση διάφορων τρόπων αξιολόγησης, ένας από τους οποίους είναι η χορήγηση τεστ.

Οι αρθρογράφοι επισημαίνουν ορισμένες βασικές διαφορές μεταξύ των δύο εννοιών, όπως (ό.π., σελ. 188):

των και για κάθε απόφαση ή ενέργειες που βασίζονται εν μέρει στα αποτελέσματα των τεστ. Τα άτομα που απλώς χορηγούν, βαθμολογούν και κοινοποιούν τα αποτελέσματα των τεστ δεν είναι χρήστες τεστ (American Psychological Association, 2000).

Λήπτης του τεστ: Το πρόσωπο στο οποίο χορηγείται το τεστ.

Ερμηνεία του τεστ: Η εξαγωγή συμπερασμάτων για τα χαρακτηριστικά ή τη συμπεριφορά του ατόμου ή της ομάδας που αξιολογείται, με βάση τα αποτελέσματα του τεστ και σύμφωνα με την επιστημονική γνώση και τα επαγγελματικά κριτήρια (APA, 2000).

Κοινοποίηση των αποτελεσμάτων του τεστ: Η προφορική ή γραπτή περιγραφή και εξήγηση των ευρημάτων του τεστ στους ενδιαφερομένους.

Στο βιβλίο αυτό χρησιμοποιείται ο όρος *ψυχομετρικά εργαλεία* για να αποδώσει όλα τα τεστ και τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση και αξιολόγηση των ψυχολογικών χαρακτηριστικών. Στην επαγγελματική αξιολόγηση, και γενικότερα στην ψυχολογική αξιολόγηση, χρησιμοποιούνται *σταθμισμένα ψυχομετρικά εργαλεία*. Αυτό σημαίνει ότι η διαδικασία χορήγησης, οι ερωτήσεις και η βαθμολόγηση έχουν καθοριστεί έτσι ώστε ακριβώς η ίδια διαδικασία να μπορεί να επαναληφθεί σε διαφορετικό τόπο και χρόνο (Cronbach, 1984).

■ Χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων στην επαγγελματική αξιολόγηση – οφέλη και περιορισμοί

Τα ψυχομετρικά εργαλεία αξιολόγησης στην Επαγγελματική Καθοδήγηση και Συμβουλευτική αποτελούν βοηθητικά μέσα για τον προσδιορισμό των στοιχείων της επαγγελματικής προσωπικότητας του ατόμου και τη διευκόλυνση της αυτογνωσίας του. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης είναι εργαλεία συμβουλευτικής που ενδυναμώνουν την επαγγελματική εξερεύνηση. Η διαδικασία της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων είναι πολυσύνθετη και μοναδική για κάθε άτομο, και εξαρτάται τόσο από εσωτερικούς παράγοντες όσο και από την κοινωνική δομή της εποχής στην οποία ζει το άτομο. Τα άτομα αξιολογούν τις επιλογές τους εσωτερικά λαμβάνοντας υπόψη τις αξίες, τα ενδιαφέροντα, τα επιτεύγματα και τις εμπειρίες τους και εξωτερικά αναζητώντας αποδοχή και έγκριση

-
- Η χορήγηση, βαθμολόγηση και ερμηνεία ενός τεστ (testing) αναφέρεται στη χρήση σταθμισμένων εργαλείων, ενώ η ψυχολογική αξιολόγηση περιλαμβάνει και άλλους τρόπους αξιολόγησης (συνέντευξη, παρατήρηση κ.λπ.).
 - Τεστ μπορούν να χορηγηθούν τόσο σε μεμονωμένα άτομα όσο και σε ομάδες ατόμων, ενώ η ψυχολογική αξιολόγηση αφορά την περιγραφή και ανάλυση ατομικών περιπτώσεων.
 - Η χρήση των τεστ απαιτεί να έχει ο χρήστης εξειδικευμένες γνώσεις γύρω από τη χορήγηση, βαθμολόγηση και ερμηνεία των τεστ, ενώ η ψυχολογική αξιολόγηση είναι ένας ευρύτερος τομέας, ο οποίος απαιτεί βασικές γνώσεις ψυχολογίας και βασική εξειδίκευση στις ψυχολογικές διαδικασίες.

μέσα στο εργασιακό περιβάλλον (Zunker & Norris, 1998). Η αξιολόγηση μπορεί να τους δώσει χρήσιμες πληροφορίες για τη διαδικασία λήψης της επαγγελματικής απόφασης.

Στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις ένα σημαντικό μέρος των πληροφοριών που χρειάζεται ο πελάτης για τον εαυτό του προέρχεται από την ανάλυση της επίδοσής του σε σταθμισμένα τεστ και ερωτηματολόγια. Για τον λόγο αυτό, κάθε σύμβουλος που εργάζεται στον τομέα του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού χρειάζεται να γνωρίζει τις βασικές αρχές των ψυχολογικών μετρήσεων και να είναι εξοικειωμένος με διάφορα ψυχομετρικά εργαλεία, ενώ βασικό μέρος της εκπαίδευσής του πρέπει να αποτελούν ειδικά μαθήματα για τα τεστ και τις μετρήσεις.

Τα ψυχομετρικά εργαλεία χρησιμοποιούνται ευρέως τόσο για την επαγγελματική καθοδήγηση όσο και για την επιλογή προσωπικού. Στην πρώτη περίπτωση βοηθούν τα άτομα να κατανοήσουν τα ενδιαφέροντα, τις αξίες, τα ταλέντα τους και τα στοιχεία της επαγγελματικής τους προσωπικότητας, με απώτερο στόχο να αυξηθούν οι πιθανότητες να λάβουν εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις που είναι ρεαλιστικές και τα ικανοποιούν. Όσον αφορά την επιλογή προσωπικού, τα εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης δίνουν τη δυνατότητα στον σύμβουλο να ανακαλύψει τα ταλέντα, τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του εργαζομένου με στόχο την περαιτέρω εκπαίδευσή του και την κατά το δυνατόν σωστή εργασιακή του τοποθέτηση. Μερικές φορές τα δύο είδη ψυχομετρικών εργαλείων αλληλοεπικαλύπτονται.

Η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων στην επαγγελματική αξιολόγηση προϋποθέτει α) γνώση των εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης για κάθε συγκεκριμένη μέτρηση, β) πρόσβαση σε πηγές που μπορούν να προσφέρουν σωστές πληροφορίες για τα υπάρχοντα εργαλεία μέτρησης και γ) γνώση των κανόνων δεοντολογίας και των διαφόρων νομικών και κοινωνικών ζητημάτων που μπορεί να επηρεάζουν τη διαδικασία επαγγελματικής αξιολόγησης (Kapes, Mastie, & Whitfield, 1994, σελ. 3).

Οι τεχνικές της αξιολόγησης διευκολύνουν την Επαγγελματική Συμβουλευτική με ποικίλους τρόπους: δημιουργούν ευκαιρίες για συζήτηση μεταξύ συμβούλου και πελάτη, καθοδηγούν, προτείνουν νέες ευκαιρίες σταδιοδρομίας και αξιολογούν την πρόοδο του πελάτη (Wise, 1989). Οι Nathan & Hill (2006) αναφέρουν ότι «η έγκαιρη και διακριτική χρήση» (σελ. 158) των εργαλείων αξιολόγησης μπορεί να βοηθήσει στη δημιουργία ενός πλαισίου διαλόγου, στην αύξηση της σαφήνειας και της εμπιστοσύνης στη συμβουλευτική σχέση, στη βελτίωση της αυτογνωσίας του ατόμου, στην ενίσχυσή του ώστε να κάνει σχέδια για το μέλλον, στον περιορισμό των τυχαίων αποφάσεων και στην παροχή βοήθειας στο άτομο ώστε να μπορέσει να ερμηνεύσει προηγούμενες συμπεριφορές του στον χώρο εργασίας.

Ωστόσο, δεν θα πρέπει να διαφεύγει της προσοχής των επαγγελματικών συμβούλων το γεγο-

νός ότι η χρήση των τεστ και ερωτηματολογίων δεν είναι απαλλαγμένη περιορισμών και κινδύνων. Σε άρθρο της, με τίτλο «Τι δεν μετράνε τα τεστ»², η Tyler (1984) διατύπωσε, μεταξύ άλλων, τους ακόλουθους περιορισμούς στη χρήση των τεστ:

- α) Τα τεστ δεν μπορούν να μετρήσουν ειδικά χαρακτηριστικά· μετρούν μόνο χαρακτηριστικά κοινά σε πολλούς ανθρώπους.
- β) Τα τεστ μάς δίνουν λίγες πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη του ατόμου ή την εξελικτική του πορεία.
- γ) Η νοημοσύνη, η προσωπικότητα, οι ικανότητες και τα ενδιαφέροντα δεν είναι στατικά· τα τεστ δεν παρέχουν πληροφορίες σχετικά με το εάν και πώς τα παραπάνω ίσως αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου.

Επίσης, σε παλαιότερη μελέτη της, η Tyler (1961) αναφέρει ότι η χρήση των τεστ μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να μην κατανοήσει ο πελάτης το τι μπορεί πραγματικά να του προσφέρει η συμβουλευτική και να τον καταστήσει περισσότερο εξαρτημένο από τον σύμβουλο. «Οι πληροφορίες που λαμβάνονται από τα τεστ πρέπει να του κοινοποιούνται με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να τις εντάξει στην εικόνα του εαυτού του και να μη γίνεται αμυντικός απέναντί τους» (σελ. 124).

Γενικότερα, αμφιβολίες για τη χρησιμότητα των ψυχομετρικών εργαλείων στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή έχουν εκφραστεί από διάφορους μελετητές του χώρου της επαγγελματικής αξιολόγησης (Bradley, 1994· Goldman, 1994). Αυτή η κριτική στρέφεται γύρω από το γεγονός ότι τα τεστ ακόμη χρησιμοποιούνται σύμφωνα με την παράδοση των χαρακτηριστικών και παραγόντων³ και, συνήθως, με σκοπό να ενημερώσουν τους ανθρώπους για άμεσες επαγγελματικές επιλογές και όχι για να ενδυναμώσουν τη γενική επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ωστόσο τα τεστ μπο-

-
2. Βλ. Tyler, L. (1984). What tests don't measure. *Journal of Counseling and Development*, 63 (1), 48-50.
 3. Μεταξύ των διαφόρων προσεγγίσεων στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή, οι προσεγγίσεις που βασίζονται στη θεωρία «χαρακτηριστικών και παραγόντων» υποστηρίζουν ότι το άτομο κατέχει ένα σύνολο χαρακτηριστικών, όπως ενδιαφέροντα, ικανότητες και προσωπικά χαρακτηριστικά, τα οποία μπορούν να προσδιοριστούν μέσω αντικειμενικών μεθόδων, συνήθως ψυχολογικών τεστ και ερωτηματολογίων. Με βάση την ίδια προσέγγιση, τα επαγγέλματα συντίθενται από παράγοντες που απαιτούνται για την επιτυχή άσκησή τους. Όταν τα χαρακτηριστικά του ατόμου συνταιριάζονται με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος, τότε θεωρείται ότι επιτυγχάνεται η σωστή επαγγελματική επιλογή. Οι υποστηρικτές αυτής της προσέγγισης θεωρούν ότι όσο πιο επιτυχημένο είναι το ταίριασμα μεταξύ προσωπικών χαρακτηριστικών και απαιτήσεων ενός επαγγέλματος τόσο μεγαλύτερη η πιθανότητα ο εργαζόμενος να είναι παραγωγικός και ικανοποιημένος (Lofquist & Dawis, 1969). Ωστόσο, οι επικριτές της θεωρίας τονίζουν ότι οι πληροφορίες για τις απαιτήσεις των επαγγελμάτων είναι ελλιπείς και, βεβαίως, οι απαιτήσεις αυτές αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου, ενώ τα τεστ και τα ερωτηματολόγια δεν έχουν απόλυτη εγκυρότητα και, ακόμα, προβλέπουν συνήθως πιο αποτελεσματικά την επιτυχία στην εκπαίδευση/κατάρτιση παρά στο επάγγελμα. Αυτά τα στοιχεία έχουν ως συνέπεια να γίνονται ακατάλληλες ή μη ικανοποιητικές επι-

ρεί να φανούν πολύ χρήσιμα αν δεν χρησιμοποιούνται με μηχανιστικό τρόπο και τα στοιχεία της αξιολόγησης χρησιμοποιούνται σε συνδυασμό με κάθε άλλη πληροφορία που έχουμε για τον πελάτη (Prediger, 1994).

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι ένα σοβαρό ζήτημα στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό είναι το αν πρέπει, με ποιο τρόπο και σε ποιες περιπτώσεις να χρησιμοποιούνται εργαλεία αξιολόγησης. Η απόφαση αυτή βασίζεται, πρωταρχικά, σε εκτίμηση του σκοπού για τη χρήση των εργαλείων μέτρησης. Τα άτομα, σε διαφορετικές φάσεις της επαγγελματικής τους ανάπτυξης, έχουν διαφορετικές ανάγκες, τις οποίες πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη όταν αποφασίζουμε αν θα χρησιμοποιήσουμε εργαλεία αξιολόγησης και ποια είναι κατάλληλα σε κάθε περίπτωση.

Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι θα μπορούσαν να βοηθηθούν σε τέτοιου είδους αποφάσεις υποβάλλοντας στον εαυτό τους τα ακόλουθα ερωτήματα (Seligman, 1994, σελ. 68):

- Ποιοι είναι οι στόχοι της συμβουλευτικής διαδικασίας;
- Ποιες πληροφορίες είναι απαραίτητες για την επίτευξη αυτών των στόχων;
- Οι διαθέσιμες πηγές πληροφοριών, όπως οι προσωπικές εμπειρίες του πελάτη και η αυτογνωσία του, οι σχολικές αναφορές, καθώς και τα αποτελέσματα από προηγούμενα τεστ, έχουν χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά και στο έπακρο;
- Είναι πιθανόν η αξιολόγηση να παράσχει απαραίτητες πληροφορίες, οι οποίες δεν είναι δυνατόν να αποκομιστούν από άλλες πηγές;
- Πώς θα αντιδράσει ο συγκεκριμένος πελάτης στη χρήση των τεστ και πώς θα επηρεαστεί από αυτά;
- Ποιες ερωτήσεις είναι δυνατόν να απαντηθούν με τη χρήση των τεστ; (Τι ακριβώς αξιολογείται;)

λογές ακόμα κι όταν παρέχονται καλές υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής (ό.π.). Περισσότερες λεπτομέρειες βλ. στα συγγράμματα:

- α) Brown, D., Brooks, L., and Associates (1984). *Career choice and development*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- β) Isaacson, L. E. (1985). *Basics of career counseling*. Newton, MA: Allyn & Bacon.
- γ) Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (Eds.) (1990). *Career Counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. Hillsdale, MA: Lawrence Erlbaum.
- δ) Drummond, R. J., & Ryan, C. W. (1995). *Career counseling: A developmental approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- ε) Isaacson, L. E., & Brown, D. (1997). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- στ) Herr, E. L., Cramer, S. H., & Niles, S. G. (2004). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (6th edition). Boston, MA: Pearson.

Ο επαγγελματικός σύμβουλος, πριν αποφασίσει αν θα συμπεριλάβει τα τεστ στη συμβουλευτική διαδικασία, θα πρέπει να διερευνήσει μαζί με τον πελάτη⁴ του τις αντιλήψεις και τις προηγούμενες εμπειρίες του ατόμου σε σχέση με τη χρήση των τεστ. Κατ' αρχάς, οι σύμβουλοι πρέπει πάντοτε να έχουν υπόψη τους ότι η επαγγελματική αξιολόγηση πραγματοποιείται μόνο στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας. Η συνάντηση με τον πελάτη μπορεί να αποτελέσει τη βάση για να αποφασιστεί αν ένα εργαλείο αξιολόγησης είναι πιθανό να φανεί χρήσιμο στον πελάτη τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή (Nathan & Hill, 2006, σελ. 160).

Ο σύμβουλος πρέπει να λαμβάνει υπόψη του ότι πολλοί πελάτες είναι πιθανό να καταλαμβάνονται από άγχος στη σκέψη ότι ενδέχεται να τους επιδοθεί κάποιο τεστ ή ερωτηματολόγιο, καθώς μπορεί να θεωρούν ότι πρόκειται να αξιολογηθούν οι γνώσεις τους ή γιατί ανησυχούν μήπως τα αποτελέσματα ενός τεστ αποκαλύψουν στοιχεία της προσωπικότητάς τους τα οποία δεν θα τους είναι αρεστά. Από την άλλη, υπάρχουν περιπτώσεις που οι πελάτες έρχονται για επαγγελματική συμβουλευτική με μοναδικό σκοπό να τους δοθεί κάποιο εργαλείο αξιολόγησης, επιθυμώντας μια γρήγορη λύση στο θέμα που τους απασχολεί και χωρίς να έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον να το συζητήσουν σε βάθος με τον σύμβουλο. Και στις δύο περιπτώσεις ο σύμβουλος οφείλει να ενημερώσει τον πελάτη του για τον πραγματικό σκοπό της χρήσης των εργαλείων αξιολόγησης μειώνοντας το άγ-

-
4. Ο όρος *πελάτης* δηλώνει κάθε άτομο το οποίο ζητά τις επ' αμοιβή υπηρεσίες του επαγγελματικού συμβούλου. Βλ. σχετικά Μπαμπινιώτη, Γ. (1998), *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας, σύμφωνα με το οποίο μία από τις ερμηνείες της λέξης *πελάτης* είναι: «*Το πρόσωπο που χρησιμοποιεί επί πληρωμή τις υπηρεσίες ελεύθερου επαγγελματία*» (σελ. 1381). Επίσης, βλ. Δημητράκου, Δ. (1964), *Μέγα Λεξικόν όλης της Ελληνικής Γλώσσας*, τόμος Ζ', Αθήνα: Ελληνική Παιδεία, σύμφωνα με το οποίο μία από τις ερμηνείες της λέξης *πελάτης* είναι: «*ο επί πληρωμή ζητώντας υπηρεσίας οιοδήποτε ασκούντος ελευθέριον επάγγελμα: οι πελάται του δικηγόρου – του ιατρού*» (σελ. 5625). Διάφορες άλλες λέξεις οι οποίες χρησιμοποιούνται για να ορίσουν τον πελάτη του επαγγελματικού συμβούλου, όπως π.χ. *ενδιαφερόμενος* ή *συμβουλευόμενος*, έχω την άποψη ότι μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση στον αναγνώστη. Για παράδειγμα, η λέξη *ενδιαφερόμενος* θεωρώ ότι είναι πολύ γενική, καθώς σημαίνει αυτόν «*που εκδηλώνει ενδιαφέρον για κάτι ή έχει συμφέρον από κάτι*» (βλ. σχετ. Μπαμπινιώτη, ό.π., σελ. 612). Ο όρος *συμβουλευόμενος* παραπέμπει στο άτομο «*που ζητά τη συμβουλή κάποιου, που συμβουλευέται κάποιον ή κάτι*» (βλ. Μπαμπινιώτη, ό.π., σελ. 1704, «*συμβουλεύομαι: α) ζητώ τη συμβουλή κάποιου... β) ανατρέχω συμβουλευτικά σε (πηγή έγκυρης πληροφόρησης)*». Όμως ο *σύμβουλος*, ως επιστήμονας και επαγγελματίας, δεν δίνει συμβουλές ούτε υποδεικνύει στον πελάτη του τι πρέπει να κάνει. Καθήκον του είναι να παρέχει εξειδικευμένες υπηρεσίες, μέσω μιας διαδικασίας τακτικών και συστηματικών βημάτων, για να βοηθήσει τον πελάτη του να κατανοήσει ποιος είναι, τι ικανότητες και δεξιότητες έχει και πώς μπορεί να εργαστεί με προσοχή πάνω στα προβλήματα ή τα θέματα που τον απασχολούν. Η *Συμβουλευτική* είναι μία σχέση συνεργασίας που απαιτεί την ενεργό συμμετοχή του πελάτη και στην οποία πρέπει να συνεισφέρουν και τα δύο μέρη (σύμβουλος-πελάτης) στην προσπάθεια εξεύρεσης λύσεων και επίλυσης των προβλημάτων του πελάτη (Pulvino & Lee, 1979).

χος του, αν υπάρχει, αλλά και βοηθώντας τον να καταλάβει ότι τα τεστ και τα ερωτηματολόγια δεν δίνουν «μαγικές» απαντήσεις στα προβλήματά του.

Ο όρος «επαγγελματική αξιολόγηση» αναφέρεται στις διαδικασίες και στα μέσα που χρησιμοποιούνται προκειμένου να διαπιστωθούν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου που σχετίζονται με την επαγγελματική του ανάπτυξη. Η αξιολόγηση αυτών των στοιχείων έχει ως στόχο να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, ώστε να οδηγηθεί σε ορθές αποφάσεις αναφορικά με την τρέχουσα ή τη μελλοντική του εργασία. Στο βιβλίο αυτό έγινε προσπάθεια να αναδειχθεί ειδικά ο ρόλος των ψυχομετρικών εργαλείων αξιολόγησης. Αρκετά από αυτά έχουν χρησιμοποιηθεί στον Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών και έχουν σταθμιστεί ή προσαρμοστεί σε δείγματα του ελληνικού πληθυσμού. Επίσης, συμπεριλαμβάνονται εργαλεία μέτρησης τα οποία έχουν κατασκευαστεί και σταθμιστεί στην Ελλάδα.

Ο βασικός στόχος του βιβλίου αυτού είναι να εισαγάγει τον αναγνώστη στην έννοια της επαγγελματικής αξιολόγησης και να τον φέρει σε επαφή με έναν αριθμό έγκυρων και αξιόπιστων ψυχομετρικών εργαλείων, τα οποία χρησιμοποιούν οι επαγγελματικοί σύμβουλοι διεθνώς. Το περιεχόμενό του το καθιστά κατάλληλο για φοιτητές οι οποίοι διδάσκονται μαθήματα μέτρησης ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και λοιπών συναφών χαρακτηριστικών και γενικότερα μαθήματα επαγγελματικής αξιολόγησης. Επίσης, απευθύνεται στους επαγγελματικούς συμβούλους, στους συμβούλους σταδιοδρομίας, στους καθηγητές και συμβούλους Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και στους σχολικούς ψυχολόγους.

ISBN 978-960-455-720-2



9 789604 557202

ΒΟΗΘ. ΚΩΔ. ΜΗΧ/ΣΗΣ 4720