

Η ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Καθηγήτρια Ψυχολογίας

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

- Αναφέρεται σε διαδικασίες και μέσα, τα οποία χρησιμοποιούνται προκειμένου να διαπιστωθούν τα χαρακτηριστικά του ατόμου που σχετίζονται με την επαγγελματική του ανάπτυξη,
- με στόχο την υποβοήθησή του στο θέμα της αυτογνωσίας, ώστε να οδηγηθεί σε ορθές αποφάσεις που αφορούν την παρούσα ή την μελλοντική του εργασία.

Οι μέθοδοι επαγγελματικής αξιολόγησης διακρίνονται σε

- **Ποσοτικές:** περιλαμβάνουν διάφορα ψυχομετρικά εργαλεία, τα οποία χρησιμοποιούνται είτε στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων, είτε στην επιλογή προσωπικού των επιχειρήσεων.
- **Ποιοτικές:** περιλαμβάνουν τεχνικές «ευέλικτες, ολιστικές και μη-στατιστικές», που έχουν λιγότερο αυστηρούς περιορισμούς, τόσο ως προς τη χορήγηση όσο και ως προς τη «βαθμολόγηση», η οποία είναι πιο υποκειμενική ή δεν υπάρχει καθόλου.

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.

Κατηγοριοποιήσεις των εργαλείων αξιολόγησης (1/2)

- 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, ενδιαφέροντα και προτιμήσεις και στα αντίστοιχα στοιχεία που χαρακτηρίζουν τους ανθρώπους, οι οποίοι βρίσκονται στον εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό τομέα που το άτομο σκέφτεται να ακολουθήσει.

Κατηγοριοποιήσεις των εργαλείων αξιολόγησης (2/2)

- Ως εργαλεία **παρακολούθησης** αποβλέπουν στη μελέτη της ετοιμότητας του ατόμου για να κάνει επιλογές και την προσαρμοστικότητά του στο εργασιακό περιβάλλον.
- Ως εργαλεία **αποτίμησης** του βαθμού στον οποίο έχουν επιτευχθεί οι στόχοι της επαγγελματικής καθοδήγησης μετά από τις παρεμβάσεις που έγιναν, 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.

Ορισμοί

- **Τεστ:** Με τον όρο **τεστ** αποδίδεται ένα εργαλείο ή μια μέθοδος που μας επιτρέπει να παρατηρήσουμε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα της συμπεριφοράς του ατόμου, η οποία σχετίζεται με κάποιο τομέα της ψυχολογικής του λειτουργίας.
- **Ερωτηματολόγια:** 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.

Η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων στην επαγγελματική αξιολόγηση προϋποθέτει

- γνώση των εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης για κάθε συγκεκριμένη μέτρηση,
- πρόσβαση σε πηγές που μπορούν να προσφέρουν σωστές πληροφορίες για τα υπάρχοντα εργαλεία μέτρησης, και
- γνώση των κανόνων δεοντολογίας και των διαφόρων νομικών και κοινωνικών ζητημάτων που μπορεί να επηρεάζουν τη διαδικασία επαγγελματικής αξιολόγησης.

Ένα σοβαρό ζήτημα στην Επαγγελματική Αξιολόγηση είναι

- αν πρέπει να χρησιμοποιούνται τα ψυχομετρικά εργαλεία.
 - με ποιον τρόπο, και
 - σε ποιες περιπτώσεις.
-
- Η απόφαση αυτή βασίζεται, πρωταρχικά, σε εκτίμηση του σκοπού για τη χρήση των εργαλείων.
 - Τα άτομα, σε διαφορετικές φάσεις της επαγγελματικής τους ανάπτυξης έχουν διαφορετικές ανάγκες, τις οποίες πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη.

Ερωτήματα

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

Τα πλεονεκτήματα της χρήσης των τεστ

Μπορούν να βοηθήσουν:

- Να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο διαλόγου.
- Να αυξηθεί η σαφήνεια και η εμπιστοσύνη.
- Να βελτιωθεί η αυτογνωσία του ατόμου.
- Να ενισχυθούν μακροχρόνιες προοπτικές.
- Να μειωθεί το ρίσκο μιας τυχαίας απόφασης.
- Να κατορθώσει το άτομο να ερμηνεύσει παλαιότερες συμπεριφορές του στον χώρο εργασίας

Τι δε μετράνε τα τεστ

- Τα τεστ μετρούν μόνο χαρακτηριστικά κοινά σε πολλούς ανθρώπους.
- Τα τεστ παρέχουν λίγες πληροφορίες σχετικά με την εξέλιξη του ατόμου, διότι
- 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 αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου.

Κίνδυνοι που ελλοχεύουν από τη χρήση των ΤΕΣΤ

- *Κυριαρχία των τεστ στη συμβουλευτική συζήτηση*
- *«Μαγικές» απαντήσεις*
- *Τα τεστ δεν είναι κατάλληλα για τον καθένα*
- *Τα τεστ μπορεί να εκφράζουν προκαταλήψεις*

ΚΡΙΤΗΡΙΑ επιλογής ψυχοτεχνικών μέσων

- εγκυρότητα
- Αξιοπιστία
- στάθμιση
- κόστος
- χρόνος επίδοσης
- ευκολία βαθμολόγησης
- προκαταλήψεις
- εκπαίδευση συμβούλου

Εγχειρίδιο ψυχομετρικού εργαλείου

- Μια έκθεση του κατασκευαστή του εργαλείου, η οποία αναφέρεται στα χαρακτηριστικά που το εργαλείο σχεδιάστηκε να μετρά καθώς και στις γενικές διαδικασίες μέσω των οποίων αναπτύχθηκε.
- Λεπτομερείς οδηγίες για τη χορήγηση και τη βαθμολόγησή του.
- Τυπικοί βαθμοί (νόρμες) για τις ομάδες στις οποίες θα χρησιμοποιηθεί το εργαλείο και οδηγίες για τη χρήση τους.
- Λεπτομερείς πληροφορίες για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου.
- Πληροφορίες για την πιθανή σχέση των αποτελεσμάτων του εργαλείου με την ηλικία, το φύλο, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο κλπ. του ατόμου ή της ομάδας στην οποία θα χρησιμοποιηθεί.
- Οδηγίες για τη χρησιμότητα του εργαλείου και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων του.

Η χρήση των τεστ από ανθρώπους που δεν είναι εκπαιδευμένοι και δεν δεσμεύονται από ηθικά και επαγγελματικά κριτήρια μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα όπως: (1/3)

- μη τήρηση του απορρήτου των αποτελεσμάτων του τεστ,
- δυνατότητα να κατέχουν το τεστ διάφορα άτομα χωρίς άδεια,
- χρήση ακατάλληλων μετρήσεων σε άτομα ή ομάδες

Η χρήση των τεστ από ανθρώπους που δεν είναι εκπαιδευμένοι και δεν δεσμεύονται από ηθικά και επαγγελματικά κριτήρια μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα

όπως: (2/3)

- λανθασμένη ερμηνεία των αποτελεσμάτων του τεστ και υποτίμηση ή υπερεκτίμηση των ικανοτήτων ή των χαρακτηριστικών του πελάτη,

Η χρήση των τεστ από ανθρώπους που δεν είναι εκπαιδευμένοι και δεν δεσμεύονται από ηθικά και επαγγελματικά κριτήρια μπορεί να οδηγήσουν σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα όπως: (3/3)

- αδυναμία παροχής ανατροφοδότησης στον πελάτη ή άχρηστη ή βλαβερή ανατροφοδότηση,
- αδυναμία να εξασφαλισθεί η πνευματική υγεία του πελάτη.

Ο ρόλος του επαγγελματικού συμβούλου-χρήστη τεστ είναι σύνθετος και απαιτεί:

- μεγάλη υπευθυνότητα στην επιλογή του εργαλείου που ταιριάζει στις ανάγκες του κάθε πελάτη,
- ιδιαίτερη προσοχή στην κατανόηση, τη χρήση και την ερμηνεία των διαφόρων ψυχομετρικών μέσων,
- ευαισθητοποίηση σε θέματα πολιτισμικών διαφορών των πελατών του, και
- σεβασμό στον κώδικα δεοντολογίας.

■ Η αξιολόγηση
λαμβάνει χώρα μόνο
στο πλαίσιο της
συμβουλευτικής
σχέσης, διότι

- Ο βασικός σκοπός κάθε τύπου αξιολόγησης **μέσα στο πλαίσιο της συμβουλευτικής** είναι η συλλογή πληροφοριών, για να καταλάβει ο σύμβουλος τα προβλήματα του πελάτη και να τα συζητήσει μαζί του.

ΤΕΣΤ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

- Τεστ Ειδικών Ικανοτήτων,
- Ερωτηματολόγια Ενδιαφερόντων,
- Ερωτηματολόγια Αξιών, Στάσεων και Επαγγελματικής Ικανοποίησης, Επαγ. Άγχους.
- Ερωτηματολόγια Επαγγελματικής ανάπτυξης και ωριμότητας.
- Ερωτηματολόγια Προσωπικότητας

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ Ε.Π.

- *Ερωτηματολόγιο Αντιλήψεων για τις Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές Επιλογές των Μαθητών,*
- *Κλίμακα Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων για παιδιά Δημοτικού,*
- *Κλίμακα Επιχειρηματικής Ετοιμότητας,*
- *Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας,*
- *Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων ΑΡΙΑΔΝΗ (ηλεκτρονικό)*

Η ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ Η/Υ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

- Οι Η/Υ χρησιμοποιούνται για τη χορήγηση, βαθμολόγηση και αξιολόγηση των ψυχομετρικών εργαλείων.
- **ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ**
 - η ευκολία στη συμπλήρωση,
 - η ακρίβεια και η ταχύτητα στη βαθμολόγηση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων,
 - η αυξημένη αντικειμενικότητα και αξιοπιστία,
 - χαμηλό οικονομικό κόστος

ΠΡΟΣΟΧΗ!!!!

- Στο διαδίκτυο μπορεί να βρει κανείς δεκάδες τεστ που παρέχουν εντυπωσιακές αναφορές και που, όμως, κανείς δεν μπορεί να εγγυηθεί για την ποιότητά τους!!!
- Χωρίς έρευνα είναι αδύνατο να γνωρίζουμε ποια εργαλεία είναι έγκυρα και αξιόπιστα
- Χρειάζονται χρόνια, πολύς κόπος και πολλά χρήματα για να αναπτυχθεί ένα έγκυρο εργαλείο μέτρησης, οπότε, από την πληθώρα των εργαλείων που εμφανίζονται στο διαδίκτυο είναι πιθανό τα περισσότερα να είναι μη έγκυρα και να είναι επιζήμια.

Συμπερασματικά,

- υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία έγκυρων, αξιόπιστων και πραγματικά χρήσιμων εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης, των οποίων όμως **η σωστή αξιοποίηση έγκειται**
- στη **γνώση,**
- την **ευαισθησία,** και
- **τις επιστημονικές ικανότητες του συμβούλου.**