

Επαγγελματική Ωριμότητα



Η επαγγελματική ωριμότητα είναι μια ψυχοκοινωνική εννοιολογική κατασκευή που δείχνει το βαθμό στον οποίο το άτομο έχει επιτελέσει τους επαγγελματικούς στόχους που αντιστοιχούν σε κάθε στάδιο της εξελικτικής του πορείας.



Περιγράφει το σημείο στο οποίο βρίσκεται το άτομο στο συνεχές των αναπτυξιακών σταδίων και υποσταδίων, από την ανάπτυξη (growth) ως την αποχώρηση (disengagement).

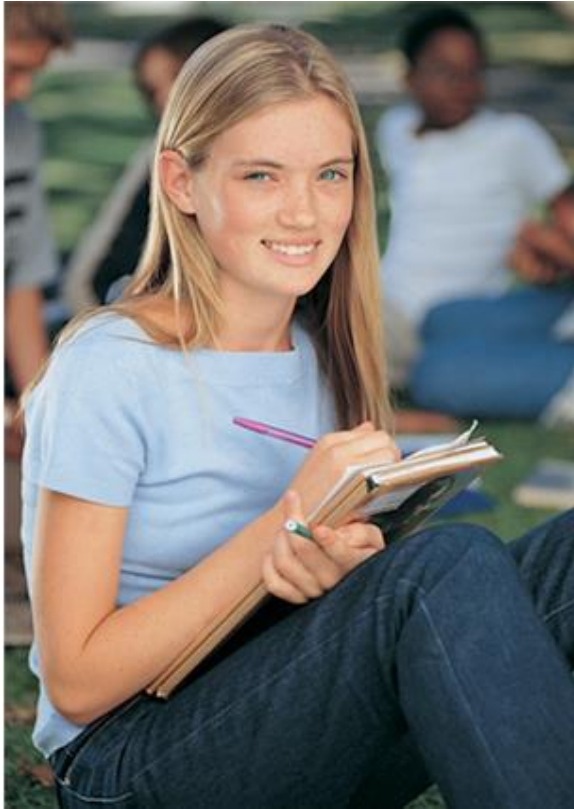
Στάδιο Ανάπτυξης (Growth Stage)

(4 -14 ετών)

- Ενδιαφέρον για το μέλλον ως εργαζόμενος
- Αύξηση προσωπικού ελέγχου
- Πίστη ότι είναι καλό να πετύχει στο χώρο του σχολείου και της εργασίας
- Διαμόρφωση αντιλήψεων για τον τρόπο που γίνονται οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές
- Ανάπτυξη ανταγωνιστικών εργασιακών συνηθειών και δεξιοτήτων
- Αυτοπεποίθηση για να κάνει επαγγελματικές επιλογές



Στάδιο Διερεύνησης (Exploration Stage) (14 - 24 ετών)



- Αναζήτηση πληροφοριών για τον εαυτό και τα επαγγέλματα ώστε να ληφθεί η καλύτερη επιλογή
- Σταδιακή εστίαση σε πιο ρεαλιστικές επιλογές
- Επιλογή μιας επαγγελματικής κατεύθυνσης
- Είσοδος στο χώρο της εργασίας/ Δοκιμές

Στάδιο Καθιέρωσης (Establishment Stage) *(25 – 44 ετών)*

- Σταθερότητα (Stabilizing)
- Εδραίωση (Consolidation)
- Πρόοδο (Advancement)



Στάδιο Διατήρησης (Maintenance Stage) (45 – 65 ετών)

- Διατήρηση όσων έχει πετύχει.
- Ανανέωση και εκσυγχρονισμός γνώσεων
- Νέες προκλήσεις
- Κρίση μέσης ηλικίας «Αυτό θέλω να κάνω για τα επόμενα 25 χρόνια της ζωής μου;»



Στάδιο Αποχώρησης (*Disengagement Stage*) (άνω των 65 ετών)



- Μείωση της ενεργητικότητας και του ενδιαφέροντος για το επάγγελμα
- Μείωση του ρυθμού και παραχώρηση κάποιων από τα καθήκοντα του σε νεότερους συναδέλφους
- Προετοιμασία για τη συνταξιοδότηση και την αποχώρηση από την εργασία

Σύμφωνα με τον Super το άτομο είναι έτοιμο, δηλ. αρκετά ώριμο, να κάνει βιώσιμες και κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές όταν η ικανότητα λήψης αποφάσεων υποστηρίζεται από έναν ικανό αριθμό επαγγελματικών πληροφοριών, οι οποίες βασίζονται σε σχεδιασμένη διερεύνηση από μέρους του ατόμου.



Διαστάσεις Επαγγελματικής Ωριμότητας

- Σχεδιασμός σταδιοδρομίας
- Διερεύνηση σταδιοδρομίας
- Επαγγελματική πληροφόρηση
- Ικανότητα λήψης αποφάσεων
- Προσανατολισμός στην πραγματικότητα



Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης Career Development Inventory - CDI

Super, & Forrest, 1972

Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, & Myers,
1981

- 120 ερωτήματα πολλαπλής επιλογής
- Το πρώτο μέρος (80 ερωτήσεις) αποτελείται από τέσσερις κλίμακες, μετράει τις τέσσερις πρώτες διαστάσεις της επαγγελματικής ωριμότητας και απευθύνεται σε άτομα από 14 ετών (έχει δύο μορφές: για μαθητές και για φοιτητές)
- Το δεύτερο μέρος (40 ερωτήσεις) απευθύνεται σε άτομα από 17 ετών και μετράει τις γνώσεις για την προτιμώμενη ομάδα επαγγελμάτων
- Μέσος χρόνος χορήγησης: 65 λεπτά

Α' μέρος

- Επαγγελματικός Σχεδιασμός (CP) – 20 ερωτήσεις
- Επαγγελματική Διερεύνηση (CE) – 20 ερωτήσεις
- Λήψη Αποφάσεων (DM) – 20 ερωτήσεις
- Πληροφόρηση για τον Κόσμο της Εργασίας (WW) – 20 ερωτήσεις

Β' μέρος

Γνώσεις για την προτιμώμενη ομάδα επαγγελματιών – 40 ερωτήσεις

- Στάθμιση σε ένα δείγμα 5039 μαθητών Γ' Γυμνασίου έως Γ' Λυκείου (grades 9-12) και σε πάνω από 1800 φοιτητές στις ΗΠΑ.
- Διαφορετικές νόρμες ανάλογα με το φύλο και την τάξη φοίτησης του μαθητή. (Αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας: .75 έως .90 για τις CP, CE και .53 έως .87 για τις DM, WW. Για τις CDA, CDK $>.75$, ενώ για την COT $>.85$).
- Το ερωτηματολόγιο έχει ικανοποιητική εγκυρότητα περιεχομένου και εννοιολογικής κατασκευής.

Επαγγελματικός Σχεδιασμός (παραδείγματα ερωτήσεων)

Κατά πόσο έχεις σκεφτεί ή προγραμματίσει τα παρακάτω:

1. Να βρω πληροφορίες για τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές δυνατότητες που υπάρχουν, ψάχνοντας σε βιβλιοθήκες, στο internet ή ρωτώντας κάποιον που ξέρει
2. Να μιλήσω για τα επαγγελματικά μου σχέδια με έναν μεγαλύτερο (ενήλικα) που με ξέρει αρκετά
3. Να παρακολουθήσω ομιλίες που θα με βοηθήσουν να αποφασίσω ποια δουλειά θα κάνω όταν τελειώσω το σχολείο ή το Πανεπιστήμιο
4. Να κάνω μαθήματα που θα με βοηθήσουν να μπω στο Πανεπιστήμιο ή να προετοιμαστώ για μια δουλειά
5. Να συμμετέχω σε διάφορες δραστηριότητες στο σχολείο ή έξω από αυτό που θα με βοηθήσουν να τα πάω καλύτερα στις σπουδές μου ή στη δουλειά

Επαγγελματικός Σχεδιασμός (παραδείγματα ερωτήσεων)

Σκέψου το επάγγελμα που φαίνεται να σου αρέσει περισσότερο. Σε ποιο βαθμό γνωρίζεις την απάντηση στα παρακάτω:

1. Τι κάνουν πραγματικά οι άνθρωποι σε αυτή τη δουλειά;
2. Ποιες ικανότητες χρειάζονται γι' αυτή τη δουλειά;
3. Ποιες είναι οι συνθήκες εργασίας (περιβάλλον, μισθός κ.α.) σε αυτή τη δουλειά;
4. Ποια εκπαίδευση χρειάζεται να έχω, για να κάνω αυτή τη δουλειά;
5. Θα υπάρχει ανάγκη για άτομα που κάνουν αυτή τη δουλειά στο μέλλον;
6. Ποιοι τρόποι υπάρχουν για να μπει σε μια τέτοια δουλειά;
7. Ποιες προοπτικές εξέλιξης υπάρχουν σε μια τέτοια δουλειά;
8. Πώς θα είναι η μέρα σου αν κάνεις μια τέτοια δουλειά;

Επαγγελματική Διερεύνηση (παραδείγματα ερωτήσεων)

Κατά πόσον έχεις πάρει πληροφορίες για την εκπαίδευση ή τα επαγγέλματα που σε ενδιαφέρουν από τις παρακάτω πηγές πληροφοριών;

Από τους γονείς μου

Από τα αδέρφια ή τα ξαδέλφια

Από φίλους

Από υπεύθυνους εξωσχολικών δραστηριοτήτων (προπονητής, καθηγητής μουσικής, χορού κ.α.)

Από καθηγητές

Από Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Από άλλους ανθρώπους που ξέρουν και μπορούν να βοηθήσουν

Από ενημερωτικά φυλλάδια, οδηγούς σπουδών, βιβλία, internet κ.α.

Από άλλους συγγενείς

Από εκπομπές στην τηλεόραση ή στα περιοδικά

Λήψη Απόφασης (παραδείγματα ερωτήσεων)

- **1.** Ο/Η Γ. έκανε ένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού που έδειξε ότι θα του/της ταίριαζε να δουλέψει ως γραμματέας. Ο/Η Γ., όμως, λέει: «Δε μπορώ να φανταστώ τον εαυτό μου πίσω από ένα γραφείο για όλη τη ζωή μου. Μου αρέσει να ταξιδεύω και νομίζω ότι θα μου ταίριαζε μια τέτοια δουλειά». **Τι πρέπει να κάνει ο/η Γ.;**
- *α. Να μη δώσει σημασία στα τεστ και να κάνει αυτό που θέλει.*
- *β. Να κάνει αυτό που λέει το τεστ γιατί αυτό ξέρει καλύτερα.*
- *γ. Να ψάξει για μια δουλειά γραμματέα στην οποία, όμως, δε θα χρειάζεται να είναι συνέχεια πίσω από ένα γραφείο.*
- *δ. Να ζητήσει να κάνει κάποιο άλλο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού γιατί τα αποτελέσματα του πρώτου τεστ είναι μάλλον λάθος.*

- **δ.** Ο/Η Ν. πάει στη Γ' Γυμνασίου και δεν έχει καθόλου επαγγελματικά ή εκπαιδευτικά σχέδια για μετά το σχολείο. **Τι πρέπει να κάνει πρώτα;**
- *α. Να ψάξει ποιες πανεπιστημιακές Σχολές υπάρχουν στις οποίες θα μπορούσε να πάει.*
- *β. Να ψάξει τα προσωπικά χαρακτηριστικά του/της, όπως τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες του/της.*
- *γ. Να ψάξει πολύ για πληροφορίες σχετικά με τις διάφορες δουλειές.*
- *δ. Να ταιριάζει τις ικανότητες του/της με τις διάφορες δουλειές.*

- **15.** Ο/Η Π. είναι ο καλύτερος/ η καλύτερη στη ζωγραφική σε όλη την τάξη και έχει κερδίσει πολλούς διαγωνισμούς ζωγραφικής. Στα μαθήματα δεν τα πάει καλά και θα τελειώσει το Λύκειο, έχοντας έναν από τους πέντε χειρότερους βαθμούς σε όλη τη Γ Λυκείου. **Ποιες είναι οι ρεαλιστικότερες επαγγελματικές επιλογές για αυτόν;**
- *α. Να προσπαθήσει να μπει στο Πανεπιστήμιο, στη Σχολή Καλών Τεχνών.*
- *β. Να ξεχάσει την εκπαίδευση μετά το Λύκειο.*
- *γ. Να ξεχάσει τη ζωγραφική και να προσπαθήσει περισσότερο να προετοιμαστεί για να μπει στο Πανεπιστήμιο.*
- *δ. Να προσπαθήσει να μπει σε μια σχολή ζωγραφικής όπου δε θα του είναι πρόβλημα οι χαμηλοί βαθμοί.*

- **14.** Μετά από προσεκτική σκέψη, ο/η Α. αποφάσισε να εκπαιδευθεί σε μια εταιρία και να δουλέψει εκεί για ένα ή δύο χρόνια μετά το Λύκειο, ώστε να μάθει τη δουλειά. Όμως, δε μπορεί να αποφασίσει αν πρέπει να ασχοληθεί με τη Λογιστική ή με τις Πωλήσεις. **Τι πρέπει να κοιτάξει ο/η Α. για να αποφασίσει;**
- *α. Πόσος χρόνος εκπαίδευσης χρειάζεται στις Πωλήσεις και πόσος στη Λογιστική;*
- *β. Ποιες πιθανότητες έχει να τη δεχτούν για εκπαίδευση σε κάθε τομέα;*
- *γ. Σε ποιον από τους δύο αυτούς τομείς πρέπει να δουλεύει περισσότερο;*
- *δ. Ποιος τομέας από τους δύο ταιριάζει περισσότερο στις ικανότητες και στα ενδιαφέροντα της;*

- **12.** Ο/Η Σ. ονειρευόταν πάντα να γίνει δικηγόρος ή σύμβουλος επιχειρήσεων, αλλά, καθώς δε μένει σε πόλη που έχει Πανεπιστήμιο και δεν έχει αρκετά χρήματα, δε μπορεί να κάνει σχέδια για το Πανεπιστήμιο. Οι βαθμοί του/της δείχνουν ότι θα τα πήγαινε καλά στο Πανεπιστήμιο. **Τι πρέπει να κάνει;**
- *α. Να βρει μια κάποια δουλειά που θα του/της επιτρέπει να πηγαίνει στη Νομική το πρωί.*
- *β. Να πιάσει δουλειά σε μια επιχείρηση που προσφέρει εκπαίδευση πάνω στη δουλειά και άλλες εκπαιδευτικές δυνατότητες.*
- *γ. Να ξεχάσει τη Νομική και τις επιχειρήσεις και να δουλέψει κάπου που δε χρειάζεται εκπαίδευση.*
- *δ. Να βρει μια άλλη απασχόληση που του/της αρέσει και με την οποία μπορεί να βγάλει λεφτά.*
-

- **13.** Ο/Η Π. σκέφτεται να γίνει ερευνητής χημικός ή δικηγόρος. Για να διαλέξει ανάμεσα στα δύο επαγγέλματα τι πρέπει να κοιτάξει;
- *α. Αν οι ικανότητές του/της και οι βαθμοί του στα σχετικά μαθήματα είναι αρκετά καλοί.*
- *β. Αν η οικογένειά του/της έχει αρκετά χρήματα για να σπουδάσει τέσσερα χρόνια και να πάει στο Πανεπιστήμιο.*
- *γ. Σε ποια Σχολή είναι ευκολότερο να μπει στο Πανεπιστήμιο.*
- *δ. Τι σκέφτονται οι φίλοι του/της.*

Γνώση του κόσμου της εργασίας (παραδείγματα ερωτήσεων)

- **2.** Όταν ένας καθηγητής ενθαρρύνει τους μαθητές να ερευνήσουν τον εαυτό τους και τον κόσμο της εργασίας, εννοεί:
 - *α. Να γίνουν πιο ενεργοί στα σχολικά θέματα.*
 - *β. Να κάνουν επισκέψεις σε διάφορους επαγγελματικούς χώρους.*
 - *γ. Να δοκιμάσουν τον εαυτό τους σε διάφορες καταστάσεις και δραστηριότητες και να προσπαθήσουν να προσδιορίσουν τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα τους..*
 - *δ. Να κάνουν κάποια τεστ δεξιοτήτων.*

- . Η εξερεύνηση των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των ευκαιριών είναι κάτι που οι άνθρωποι πρέπει να κάνουν:
- *α. Σε όλη τους τη ζωή.*
- *β. Όταν δεν τους αρέσουν τα πράγματα όπως είναι.*
- *γ. Όταν χάσουν τη δουλειά τους.*
- *δ. Όταν τα πράγματα δεν πηγαίνουν καλά.*

- . Το να είσαι ικανοποιημένος σε μία δουλειά σχετίζεται κυρίως:
- *α. Με το αν πληρώνεσαι καλά.*
- *β. Με το αν έχεις να κάνεις ενδιαφέροντα πράγματα, όταν τελειώνεις τη δουλειά σου.*
- *γ. Με το να ξέρεις τι θέλεις από μία δουλειά και να το παίρνεις.*
- *δ. Με το να παίρνεις προαγωγές και αυξήσεις στο μισθό .*

- **9.** Οι μαθητές που έχουν αποφασίσει σε ποια Σχολή θέλουν να μπουν (ή ποια δουλειά θέλουν να κάνουν) μετά το σχολείο θα έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να πετύχουν αν:
 - *α. Αν ασχολούνται ενεργά με τα σχολικά θέματα.*
 - *β. Αν διαλέξουν κατάλληλη κατεύθυνση και μαθήματα σχετικά με αυτό που θέλουν να κάνουν.*
 - *γ. Αν τα πηγαίνουν καλά με τους καθηγητές τους.*
 - *δ. Αν διαλέξουν μαθήματα που είναι εύκολα και ξέρουν ότι θα πάρουν καλούς βαθμούς.*

- **11.** Οι γενικοί γιατροί μαθαίνουν πώς να κάνουν τη δουλειά τους:
- *α. Στο Λύκειο.*
- *β. Σε ΙΕΚ ή σε Τεχνική Σχολή.*
- *γ. Σε ΤΕΙ.*
- *δ. Σε ΑΕΙ.*
-

- **10.** Ένας μαθητής, όταν τελείωσε το σχολείο, προτίμησε να δουλέψει σαν ημειδικευμένος εργάτης σε ένα εργοστάσιο με καλό μισθό αντί να πάει σε μια επαγγελματική σχολή ή να εκπαιδευθεί στη δουλειά μιας επιχείρησης. Ο μαθητής αυτός:
 - *α. Αφήνει ένα καλύτερο μέλλον για ένα καλό παρόν.*
 - *β. Θα πρέπει να πάρει προαγωγή αρκετά εύκολα σε μια λίγο πιο ειδικευμένη δουλειά.*
 - *γ. Μάλλον ακολουθεί τις συμβουλές των καθηγητών του ή του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού.*
 - *δ. Μάλλον κάνει αυτό που τον πίεσαν οι γονείς του.*

- **16.** Ποιος από τους παρακάτω εργαζομένους είναι πιο πιθανό να ξεχνάει τα σχετικά με τη δουλειά του όταν φεύγει από το γραφείο του και γυρίζει σπίτι του;
- *α. Διοικητικός υπάλληλος.*
- *β. Γραμματέας.*
- *γ. Δακτυλογράφος.*
- *δ. Τραπεζικός υπάλληλος.*

- **20.** Ποιο από τα παρακάτω είναι το πιο σημαντικό σε μια συνέντευξη εργασίας;
- *α. Να πεις σε αυτόν που σου παίρνει συνέντευξη ότι θα κάνεις οποιαδήποτε δουλειά αρκεί να είναι καλή δουλειά.*
- *β. Να ξέρεις τι μισθό να ζητήσεις.*
- *γ. Να βρεις αν η δουλειά αυτή σου ταιριάζει.*
- *δ. Να σε έχει συστήσει ένας κοινός φίλος.*
-

Χρησιμότητα

- Ατομική επαγγελματική συμβουλευτική
- Σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού
- Αξιολόγηση των προγραμμάτων και της έρευνας



Μειονεκτήματα

- Μεγάλο μέγεθος του τεστ
- οι δείκτες αξιοπιστίας στις διάφορες κλίμακες δεν είναι ίσοι
- οι κλίμακες διαφέρουν ως προς το βαθμό δυσκολίας τους
- η τάση των ατόμων προς το κοινωνικά αποδεκτό
- δεν υπάρχουν νόρμες για τους μαθητές που ανήκουν σε μειονότητες



Σε άλλες χώρες...



- Σε περισσότερες από δέκα χώρες εκτός των ΗΠΑ (Αυστραλία, Πορτογαλία, Κίνα, Ισπανία, Καναδάς κ.α.)
- Στην Ελλάδα έγινε προσαρμογή του ερωτηματολογίου από το Δρόσο (2006)
- Προσαρμογή και της αυστραλιανής εκδοχής του ερωτηματολογίου (Lokan, 1984) από τους Κασσωτάκη & Κουμουνδούρου (2004)

Μειονεκτήματα

- Έχει κατασκευαστεί με βάση τα χαρακτηριστικά του αμερικάνικου εκπαιδευτικού και εργασιακού πλαισίου (και μάλιστα το 1981),/ Πρόβλημα στην απόδοση στα ελληνικά των κλιμάκων των στάσεων και, κυρίως, των γνωστικών κλιμάκων του εργαλείου.
- Ο Δρόσος αναγκάστηκε ειδικά στις γνωστικές κλίμακες να προβεί σε εκτεταμένες τροποποιήσεις κάποιων ερωτήσεων, ώστε να έχουν αντιστοίχιση με το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα (λ.χ. τα Community Colleges θεωρήθηκαν αντίστοιχα με τα ελληνικά ΙΕΚ, κ.λ.π.).
- Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας στις γνωστικές κλίμακες ήταν οριακά ικανοποιητικοί (0.58 για τη λήψη απόφασης και 0.76 για τη γνώση του κόσμου της εργασίας), αλλά δε διέφεραν πολύ από τους αντίστοιχους του αμερικάνικου πρωτότυπου (0.58 για τη λήψη απόφασης και 0.83 για τη γνώση του κόσμου της εργασίας).
- Η Κουμουνδούρου χρησιμοποίησε την αυστραλιανή εκδοχή, το οποίο είναι πιο σύντομο, και απαιτούσε λιγότερες τροποποιήσεις μολονότι είναι κατασκευασμένο για το αυστραλιανό εκπαιδευτικό σύστημα.
- Μείωσε το πρόβλημα αλλά δεν παύει να αποτελεί προσαρμογή στα ελληνικά ερωτήσεων που εκτιμούν και γνώσεις και που έχουν κατασκευαστεί για ένα άλλο εκπαιδευτικό σύστημα. Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας στις γνωστικές κλίμακες ήταν οριακά ικανοποιητικοί (0.64 – 0.67 για τη λήψη απόφασης και 0.57 - 0.60 για τη γνώση του κόσμου της εργασίας)

Διάθεση:



Vocopher is a career collaboratory involving academic professionals, career counselors, and professional web developers. The purpose of Vocopher is to provide researchers and counselors with resources with which to further their research and assist their clients respectively. These services are provided free of charge in the hope that others will join us in this collaborative effort.

News: Recent additions to Vocopher

[Career Construction Interview](#)

[My Career Story \(English Version\) \(Portuguese Version\)](#)

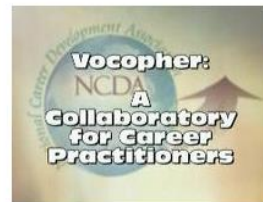
[Career Maturity Inventory - Form C](#)

[Student Career Construction Inventory](#)

[Access the Vocopher Resource Library](#)

This multimedia library of career development resources is available free of charge. Registration is not required to access these resources.

Watch Vocopher at NCDA



NCDA 2008 Handouts:

[Vocopher: A Collaboratory for Career Practitioners](#)

Kevin Glavin: kglavin@vocopher.com

Vocopher Administrator

Note: Vocopher is a free service. No one, under any circumstances, should be charged to use the services on this web site.

Access Vocopher Career Inventories

Existing Users: Login

Username

Password

Click [here](#) if you have forgotten your username or password.

New Users: [Register](#)

New users must first register before gaining access to the resources on this web site.

[How do I get access?](#)

[Help](#)

Το μοντέλο επαγγελματικής ωριμότητας του Crites

- Περιεχόμενο της επαγγελματικής επιλογής:
 - συνέπεια της επαγγελματικής απόφασης (σταθερότητα και συνοχή των επαγγελματικών προτιμήσεων ενός ατόμου)
 - ρεαλισμός της επαγγελματικής απόφασης (ανάπτυξη της αντιστοίχισης μεταξύ επαγγελματικών προτιμήσεων και ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και εμπειριών).
- Διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής:
 - Στάσεις (Attitudes)
 - Δεξιότητες (Competencies) επιλογής σταδιοδρομίας



Στάσεις:



- (α) βαθμός αποφασιστικότητας
- (β) ενασχόληση του ατόμου με τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης
- (γ) βαθμός ανεξαρτησίας στη λήψη απόφασης
- (δ) προσανατολισμός προς την εργασία
- (ε) βαθμός συμβιβασμού μεταξύ των προσωπικών αναγκών του ατόμου και της πραγματικότητας

Δεξιότητες:



(α) αυτοαξιολόγηση

(β) επαγγελματική πληροφόρηση

(γ) επιλογή στόχου

(δ) σχεδιασμό

(ε) επίλυση προβλημάτων



Αναθεωρημένο Ερωτηματολόγιο
Επαγγελματικής Ωριμότητας
(Career Maturity Inventory - Revised / CMI - R)

Crites & Savickas, 1996

- Η Κλίμακα Στάσεων (Attitude Scale): Αποφασιστικότητα (Decisiveness), Εμπλοκή (Involvement), Ανεξαρτησία (Independence), Προσανατολισμός (Orientation) και Συμβιβασμός (Compromise).
- Το Τεστ Δεξιοτήτων (Competencies Test): Αυτοαξιολόγηση (self-appraisal), Επαγγελματική πληροφόρηση (occupational information), Επιλογή στόχου (goal selection), Σχεδιασμό (planning) και Επίλυση Προβλημάτων (problem solving).

- Κλίμακα Στάσεων (25 ερωτήσεις): Αξιολογεί τις στάσεις του ατόμου απέναντι στη λήψη αποφάσεων (αποφασιστικότητα, εμπλοκή, ανεξαρτησία, προσανατολισμός και συμβιβασμός).
- Τεστ Δεξιοτήτων (25 ερωτήσεις): Αξιολογεί την κατανόηση και τις ικανότητες επίλυσης προβλημάτων (αυτοαξιολόγηση, επαγγελματική πληροφόρηση, επιλογή στόχου, σχεδιασμό και επίλυση προβλημάτων).
- Σύνολο Επαγγελματικής Ωριμότητας (συνδυάζει τις δύο προηγούμενες κλίμακες).
- Οι υποκλίμακες των κλιμάκων που υπήρχαν στην προηγούμενη έκδοση του 1978 δε χρησιμοποιούνται, καθώς δεν έχουν ικανοποιητικό δείκτη αξιοπιστίας.
- Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας του 1978 (Kuder-Richardson Formula 20 [KR-20]) για τις υποκλίμακες της Κλίμακας Στάσεων εκτείνονταν από .50 έως .72. Για το Τεστ Δεξιοτήτων εκτείνονταν από .82 έως .86 (Crites, 1978c). Επίσης είχε ικανοποιητική εγκυρότητα συγχρονικής συνάφειας με το Career Development Inventory (Super, Thompson, Lindeman, Jordaan, & Myers, 1981).

- Όμως, τα ερευνητικά δεδομένα έδειξαν ότι το αναθεωρημένο ερωτηματολόγιο διατήρησε σε μέτριο βαθμό τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά του προκατόχου του.



- Γενικότερα προτείνεται να χρησιμοποιείται το Ερωτηματολόγιο αυτό στη συμβουλευτική διαδικασία με προσοχή και σε συνδυασμό με άλλα μέσα μέτρησης της επαγγελματικής ωριμότητας.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Δρόσος & Κασσωτάκης (2009)

- Βασίζεται στο θεωρητικό μοντέλο του Super
- Ακολουθεί σε μεγάλο βαθμό τη δομή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Ανάπτυξης
- Περιλαμβάνει πρωτότυπες ερωτήσεις που έχουν κατασκευαστεί ειδικά για το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα
- Οι ψυχομετρικές του ιδιότητες είναι το ίδιο ή περισσότερο ικανοποιητικές από τα προαναφερθέντα εργαλεία.

- Τέσσερις επιμέρους κλίμακες: Λήψη Απόφασης, Πληροφόρηση, Προγραμματισμός εκπαιδευτικού/ επαγγελματικού μέλλοντος, Αναζήτηση πληροφοριών
- Δύο συνδυαστικές κλίμακες: Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία, Λήψη απόφασης & Πληροφόρηση
- Μέσος χρόνος χορήγησης: 35-45 λεπτά

Α' υποκλίμακα:

Ικανότητα Λήψης απόφασης

- 12 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής.
- Δείχνει εάν το άτομο χρησιμοποιεί τις ορθολογικές διαδικασίες όταν παίρνει αποφάσεις.
- Παρουσιάζονται καταστάσεις στις οποίες κάποιος μαθητής ή μαθήτρια καλείται να πάρει εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές αποφάσεις. Το άτομο καλείται να απαντήσει ποια πιστεύει ότι θα ήταν η καλύτερη απόφαση για αυτόν το μαθητή ή για αυτήν τη μαθήτρια.

Ο/η Ι. σκέφτεται να γίνει σχεδιαστής/σχεδιάστρια βιομηχανικού σχεδίου, αλλά δε γνωρίζει πολλά πράγματα γι' αυτή τη δουλειά. **Ποιο είναι το σημαντικότερο πράγμα που πρέπει να μάθει;**

α. Αν υπάρχει δυνατότητα διορισμού στο Δημόσιο.

β. Τι ακριβώς κάνει κάποιος στη δουλειά αυτή.

γ. Πόσα χρήματα παίρνουν όσοι κάνουν αυτή τη δουλειά;

δ. Πού πρέπει να σπουδάσει κάποιος για να κάνει αυτή τη δουλειά;

Οι γονείς του/της Β. θέλουν να γίνει πολιτικός μηχανικός και να αναλάβει το γραφείο της μητέρας της. Παράλληλα, είναι πολύ καλός/καλή στη μουσική, για την οποία νιώθει μεγάλο ενδιαφέρον. Η μητέρα δηλώνει συνεχώς ότι το παιδί της θα ακολουθήσει τα βήματά της και φαίνεται ιδιαίτερα περήφανη γι' αυτό, αλλά ο/η Β. δε δείχνει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για το επάγγελμα του πολιτικού μηχανικού. Θέλει κυρίως να κάνει μια δουλειά που θα του/της αρέσει. **Ποια απόφαση θα ήταν η καλύτερη για τον/την Β.;**

α. Να προσπαθήσει να εισαχθεί στο Τμήμα Πολιτικών Μηχανικών.

β. Να δώσει εξετάσεις και ανάλογα με τη βαθμολογία να δει ποιες σχολές θα δηλώσει.

γ. Να εξηγήσει στους γονείς τις δικές του/της προτεραιότητες και να ασχοληθεί με τη μουσική.

δ. Να μη δώσει σημασία στις επιθυμίες των γονέων, αλλά να κάνει ότι πιστεύει το ίδιο το άτομο ότι είναι καλύτερο.

Β' Υποκλίμακα: Πληροφόρηση

- 25 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής
- Εξετάζει τη γνώση του ατόμου σχετικά με διάφορα τμήματα και σχολές, καθώς και με διάφορα επαγγέλματα (που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα από ημειδικευμένα έως ελεύθερα επιστημονικά επαγγέλματα)

Γενικές γνώσεις του εκπαιδευτικού συστήματος (2 ερωτήσεις)

- Στο Γενικό Λύκειο υπάρχουν οι ακόλουθες κατευθύνσεις:
- **α.** Θεωρητική, θετική, πληροφορική, τεχνολογική.
- **β.** Θεωρητική, πληροφορική, παραγωγής, τεχνολογική.
- **γ.** Θεωρητική, θετική, τεχνολογική.
- **δ.** Θεωρητική, παραγωγής, πληροφορική.

Σχολές ή επαγγέλματα θεωρητικής κατεύθυνσης (2 ερωτήσεις)

- *Για να γίνει κάποιος δικαστής πρέπει πρώτα να έχει τελειώσει:*
- *α. Φιλοσοφική Σχολή.*
- *β. Νομική Σχολή.*
- *γ. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης*
- *δ. Οτιδήποτε από τα παραπάνω.*

Σχολές ή επαγγέλματα στον τομέα της υγείας (3 ερωτήσεις)

- *Για να γίνει κάποιος παθολόγος και να ανοίξει ιατρείο πρέπει να τελειώσει:*
- *α. Ιατρική Σχολή και μετά ειδικότητα στην παθολογία.*
- *β. Σχολή Φυσικοθεραπείας και μετά περαιτέρω κατάρτιση σε θέματα παθολογίας.*
- *γ. Τμήμα Διαιτολόγίας και μετά περαιτέρω κατάρτιση σε θέματα παθολογίας.*
- *δ. Οτιδήποτε από τα παραπάνω.*

Λοιπές θετικές σχολές και σχετικά επαγγέλματα
(πληροφορική, στατιστική, οικονομικά, σχολές
πολυτεχνείου, γενικά – 6 ερωτήσεις)

- Ένας απόφοιτος του Τμήματος Στατιστικής δεν μπορεί να αξιοποιήσει ιδιαίτερα τις σπουδές του δουλεύοντας σε:
 - α. Εταιρεία δημοσκοπήσεων
 - β. Ασφαλιστική Εταιρεία.
 - γ. Εταιρεία έρευνας αγοράς.
 - δ. Δικηγορικό γραφείο.

Σχολές και επαγγέλματα σχετικά με επιχειρήσεις (3 ερωτήσεις)

- *Ποιο από τα παρακάτω στοιχεία είναι πιο σημαντικό για κάποιον που εργάζεται ως πωλητής για να είναι πετυχημένος;*
- ***α.** Σοβαρότητα.*
- ***β.** Ευαισθησία.*
- ***γ.** Κοινωνικότητα.*
- ***δ.** Άσκηση πίεσης.*

Επαγγέλματα που δεν απαιτούν ειδικευση ή απαιτούν επαγγελματική κατάρτιση (5 ερωτήσεις)

- *Οι σερβιτόροι συνήθως μαθαίνουν πώς να κάνουν τη δουλειά τους:*
- *α. Στο Επαγγελματικό Λύκειο.*
- *β. Σε εκπαίδευση που τους γίνεται πάνω στη δουλειά.*
- *γ. Σε ΙΕΚ ή σε Τεχνική Σχολή.*
- *δ. Σε σχολές του ΟΑΕΔ.*

Στρατιωτικές, αστυνομικές, καλλιτεχνικές
σπουδές και επαγγέλματα (3 ερωτήσεις)

- *Οι απόφοιτοι των στρατιωτικών σχολών δε χρειάζεται να ψάξουν για εργασία, καθώς τοποθετούνται αυτόματα σε διάφορες μονάδες του στρατού.*
- **α.** Σωστό.
- **β.** Λάθος.

Εργασία στο Δημόσιο Τομέα (1 ερώτηση)

- Ένα άτομο που επέλεξε να εργάζεται στα ταμεία της Εθνικής Τράπεζας κατά πάσα πιθανότητα θέλει το επάγγελμα του να του παρέχει:
 - **α.** Δυνατότητα για ταξίδια.
 - **β.** Λίγες ευθύνες.
 - **γ.** Ασφάλεια/ μονιμότητα.
 - **δ.** Ποικιλία δραστηριοτήτων.

Γ' υποκλίμακα:

Προγραμματισμός Εκπαιδευτικού/ Επαγγελματικού Μέλλοντος

- Περιέχει 25 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής.
- Οι απαντήσεις είναι σε πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert.
- Το άτομο αναφέρει το βαθμό στον οποίο έχει ασχοληθεί με την επαγγελματική του πορεία και το βαθμό στον οποίο γνωρίζει πληροφορίες που αφορούν στο είδος της δουλειάς που θα ήθελε να κάνει.

- *Με έχει απασχολήσει το ποια βήματα πρέπει να κάνω για να πετύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους*

- *Είμαι ενημερωμένος ως προς το ποια σχολή πρέπει να τελειώσω για να μπορώ να κάνω το επάγγελμα που μου αρέσει*

- Έχω πάρει μέρος σε διάφορες δραστηριότητες στο πλαίσιο του σχολείου ή έξω από αυτό που θα με βοηθήσουν να προετοιμαστώ καλύτερα για τις σπουδές μου ή/και τη μελλοντική μου δουλειά.

- Είμαι ενημερωμένος ως προς το ποιες ικανότητες χρειάζεται να έχουν οι άνθρωποι που ασκούν το επάγγελμα που μου αρέσει.

Δ' υποκλίμακα: Αναζήτηση Πληροφοριών

- Περιέχει 15 ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής
- Αναφέρονται στο πόσο χρήσιμες πληροφορίες έχει πάρει το άτομο από διάφορες πηγές πληροφόρησης

- Έχω πάρει πληροφορίες για τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές ευκαιρίες που υπάρχουν από τους γονείς μου ή από άλλα άτομα του συγγενικού μου περιβάλλοντος

- Έχω πάρει πληροφορίες για τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές ευκαιρίες που υπάρχουν από καθηγητές του σχολείου μου ή/και του φροντιστηρίου στο οποίο πηγαίνω.

- Έχω πάρει πληροφορίες για τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές ευκαιρίες που υπάρχουν από το διαδίκτυο (internet).

Συνδυαστική κλίμακα: Δεξιότητες Λήψης Απόφασης & Γνώση του Κόσμου της Εργασίας

- Συνδυάζει τις υποκλίμακες «Ικανότητα Λήψης Απόφασης» και «Πληροφόρηση»
- Έχουν μεγάλη συνάφεια και παράλληλα έχουν μεγάλη φόρτιση στον ίδιο παράγοντα
- Η κλίμακα αυτή συνδυάζει την ικανότητα λήψης αποφάσεων με την ύπαρξη των απαραίτητων γνώσεων για να ληφθούν οι αποφάσεις αυτές.

Συνδυαστική κλίμακα: Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία

- Συνδυάζει τις κλίμακες «Προγραμματισμός Εκπαιδευτικού/ Επαγγελματικού Μέλλοντος» και «Αναζήτηση Πληροφοριών»
- Έχουν μεγάλη συνάφεια και παράλληλα έχουν μεγάλη φόρτιση στον ίδιο παράγοντα.
- Η κλίμακα αυτή συνδυάζει το βαθμό στον οποίο τα άτομα προγραμματίζουν το εκπαιδευτικό/ επαγγελματικό μέλλον τους με το βαθμό στον οποίο αναζητούν πληροφορίες, οι οποίες θα τους χρησιμεύσουν στον προγραμματισμό αυτό.

Διερεύνηση ψυχομετρικών χαρακτηριστικών

- Δείγμα 1241 μαθητών (662 μαθητές Γ' Γυμνασίου και 579 μαθητές Α' Λυκείου)
- Διάφορες περιοχές της Ελλάδος
- Προσπάθεια να υπάρχει αντιπροσώπευση τόσο των αστικών περιοχών όσο και των ημιαστικών και αγροτικών περιοχών

- Οι δείκτες αξιοπιστίας για τις συνδυαστικές κλίμακες «Δεξιότητες Λήψης Απόφασης & Γνώση του Κόσμου της Εργασίας» και «Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία» κυμαίνονται από .71 έως .89
- Για τις επιμέρους κλίμακες «Προγραμματισμός Εκπαιδευτικού/ Επαγγελματικού Μέλλοντος» και «Αναζήτηση Πληροφοριών» οι δείκτες αξιοπιστίας κυμαίνονται από .75 έως .87
- Οι επιμέρους κλίμακες «Ικανότητα Λήψης Απόφασης» και «Πληροφόρηση» έχουν δείκτες αξιοπιστίας που κυμαίνονται από .61 έως .67.
- Οι τιμές αυτές είναι ικανοποιητικές για την ανάλυση διαφορών μεταξύ ομάδων, αλλά υποδεικνύουν ότι οι δύο τελευταίες επιμέρους κλίμακες θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με προσοχή στην ατομική συμβουλευτική.

Εγκυρότητα Αντιπροσωπευτικού Περιεχομένου

- Οι κλίμακες που περιλαμβάνονται στο ΚΕΕ βασίζονται στο θεωρητικό μοντέλο του Super, το οποίο αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε από πλήθος ερευνητές σε μια χρονική περίοδο πάνω από 60 ετών
- Οι ερωτήσεις που περιλαμβάνονται στην κάθε κλίμακα σχεδιάστηκαν ειδικά για να μετρούν τη συγκεκριμένη διάσταση της επαγγελματικής ωριμότητας και η κάθε κλίμακα εξετάστηκε χωριστά για να εξασφαλιστεί ότι μετρούνται όλοι οι επιμέρους παράγοντες που τη συναποτελούν

Εγκυρότητα Εννοιολογικής Δομής

- Οι κατασκευαστές του εργαλείου έδωσαν στοιχεία για την εγκυρότητα εννοιολογικής δομής του ΚΕΕ, τα οποία βασίζονται σε διαφορές σε σχέση με το φύλο και την τάξη φοίτησης και στην παραγοντική δομή του εργαλείου.

- Οι κατασκευαστές του εργαλείου έδωσαν στοιχεία για την εγκυρότητα εννοιολογικής δομής του ΚΕΕ, τα οποία βασίζονται σε διαφορές σε σχέση με το φύλο και την τάξη φοίτησης και στην παραγοντική δομή του εργαλείου.

Διάθεση:

- Η ΚΕΕ κατασκευάστηκε μόνο για ερευνητικούς σκοπούς
- Επικοινωνία: nikdrosos4@gmail.com

Τι είναι επαγγελματική ωριμότητα;



- Σύγχυση σχετικά με το τι ακριβώς περιλαμβάνει η επαγγελματική ωριμότητα
- Ορισμένοι μελετητές φαίνεται να την ταυτίζουν κάποιες φορές με την ίδια τη διαδικασία λήψης απόφασης.
- Παρουσιάζονται ως ερωτηματολόγια μέτρησης της επαγγελματικής ωριμότητας, εκτός των άλλων τα ακόλουθα:
Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης της Διαδικασίας Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων (Assessment of Career Decision Making), Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Πεποιθήσεων (Career Beliefs Inventory) και Κλίμακα Επαγγελματικών Αποφάσεων (Career Decision Scale)



- Τόσο ο Super όσο και ο Crites διαχωρίζουν δύο μεγάλες ομάδες παραγόντων που συνθέτουν την επαγγελματική ωριμότητα: τη διάσταση των στάσεων και τη γνωστική διάσταση.
- Οι υποπαράγοντες που περιλαμβάνονται σε κάθε διάσταση είναι διαφορετικοί. Ο Crites φαίνεται να δίνει ιδιαίτερη σημασία σε πολλές όψεις της διαδικασίας λήψης απόφασης και όχι μόνο στην ίδια την ικανότητα λήψης ορθολογικών αποφάσεων.
- Ο Baldwin (1955) θεωρεί ότι η ώριμη συμπεριφορά έχει τρία κύρια χαρακτηριστικά: νοητική επάρκεια, ικανότητα επιλογής στόχων και ενσυνείδητο προσανατολισμό προς αυτούς

Κριτική της έννοιας



- Εστίαση που γίνεται στο άτομο
- Σύνδεση της έννοιας με τα θεωρητικά μοντέλα αναπτυξιακών σταδίων
- Η έννοια παραβλέπει τη σημασία της ιστορικής συγκυρίας, των οικονομικών συνθηκών, της συγκεκριμένης κουλτούρας του ατόμου και άλλων παραγόντων
- Πρόταση για αντικατάσταση της έννοιας με την «επαγγελματική προσαρμοστικότητα»

«Το αν μια λειτουργικώς προσδιορισμένη κατασκευή επαγγελματικής ωριμότητας είναι χρήσιμη στην επαγγελματική συμβουλευτική είναι διαφορετικό από το αν η επαγγελματική ωριμότητα είναι μια βιώσιμη θεωρητική κατασκευή» (Vondracek & Reitzle, 1998).



«Επαγγελματική ωριμότητα είναι η ετοιμότητα του ατόμου να λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν στην εκπαιδευτική και επαγγελματική του πορεία και προϋποθέτει το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, την γνώση τόσο του εαυτού όσο και του κόσμου της εκπαίδευσης και της εργασίας και την ύπαρξη δεξιοτήτων λήψης απόφασης.»

Διαφυλικές διαφορές

- Η πλειοψηφία των ερευνών έχει δείξει ότι τα κορίτσια έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ωριμότητας από τα αγόρια
- Διαφορά κυρίως στις γνωστικές διαστάσεις της επαγγελματικής ωριμότητας
- Το εύρημα δε μπορεί να γενικευθεί σε άλλα πολιτισμικά πλαίσια.
- Στις έρευνες χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικά ψυχομετρικά εργαλεία.



Κοινωνικοοικονομικό επίπεδο

- Μικρή ή μέτρια επίδραση (ίσως έμμεση επίδραση;)
- Έρευνες στην Ελλάδα δε βρήκαν σημαντική επίδραση του κοινωνικο-οικονομικού επιπέδου των γονιών στην επαγγελματική ωριμότητα των μαθητών.
- Κάποιες διαστάσεις της επαγγελματικής ωριμότητας, όπως ο σχεδιασμός και η διερεύνηση σταδιοδρομίας, μπορεί να μην είναι κατάλληλες για τις χαμηλότερες οικονομικές τάξεις, τα άτομα των οποίων αφήνουν το σχολείο για να δουλέψουν και να εξασφαλίσουν την επιβίωση