

Επαγγελματικά ενδιαφέροντα και αξίες- Χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Καθηγήτρια Ε.Κ.Π.Α.

Τμήμα Ψυχολογίας

Επαγγελματικά ενδιαφέροντα

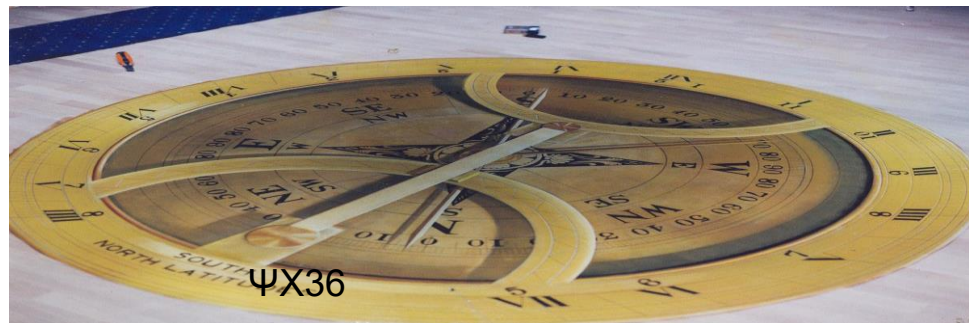
- Τα ενδιαφέροντα εκφράζουν ό,τι μας αρέσει και ό,τι δεν μας αρέσει
- Τα ενδιαφέροντα, οι δραστηριότητες που είναι ευχάριστες και μας προσφέρουν επιβράβευση αποτελούν βασικό μέσο παρότρυνσης του ατόμου
- Η ικανότητα από μόνη της δεν αρκεί, αν δεν υπάρξει και το κατάλληλο ενδιαφέρον που θα την ενισχύσει

Επαγγελματικά ενδιαφέροντα

- Τα **ενδιαφέροντα** μπορούν να οριστούν «ως καταστάσεις, δραστηριότητες και πράγματα που μας αρέσουν και μας προσφέρουν ευχαρίστηση»
- Εκδηλώνονται μέσα από δραστηριότητες που ακολουθούμε, δραστηριότητες που μας προσφέρουν επιβράβευση, αντικείμενα στα οποία αποδίδουμε αξία
- Με αυτόν τον τρόπο, **τα ενδιαφέροντα έχουν σημαντική επίδραση** στα εκπαιδευτικά σχέδια και τις επαγγελματικές επιλογές

Τρεις μέθοδοι διάκρισης ενδιαφερόντων

- Δηλωμένα διαφέροντα
- Εξωτερικευμένα (φανερά) διαφέροντα
- Καταγραμμένα (Super, 1949)



Δηλωμένα

- Είναι οι προτιμήσεις που οι άνθρωποι δηλώνουν ότι έχουν, όταν ρωτώνται τι τους αρέσει σχετικά με δραστηριότητες και επαγγέλματα
- Μπορεί να είναι υποθετικά και να αντανακλούν το πώς πιστεύουν οι άνθρωποι ότι θα αντιδρούσαν σε συγκεκριμένα θέματα ή δραστηριότητες

Εξωτερικευμένα

- Είναι εκείνα που είναι ενσωματωμένα στον τρόπο ζωής του ατόμου.
- Μπορούν να εκμαιευθούν από τον τρόπο που οι άνθρωποι ξοδεύουν τον ελεύθερο χρόνο τους, από το τι μελετούν, τι βιβλία διαβάζουν, τι ταινίες προτιμούν, τι είδους δουλειά κάνουν

Καταγεγραμμένα

- Είναι αυτά που αποκαλύπτονται όταν το άτομο απαντά σε ένα ερωτηματολόγιο διαφερόντων
- Η μέθοδος αυτή περιλαμβάνει τη συμπλήρωση ενός σταθμισμένου ερωτηματολογίου ενδιαφερόντων, στο οποίο ο λήπτης απαντά ποιες δραστηριότητες του αρέσουν και ποιες όχι



- Συχνά παρατηρούνται **διαφορές** μεταξύ των δηλωμένων και των καταγεγραμμένων ενδιαφερόντων
- Οι **αντιθέσεις** μπορεί να εκφράζουν επαγγελματική ανωριμότητα, χαμηλή αυτοαντίληψη ή προσωπικές δυσκολίες
- Οι **πιθανές ασυμφωνίες** μεταξύ των τριών τύπων ενδιαφερόντων πρέπει να διερευνώνται και να εξετάζονται προσεκτικά στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας

- Η προγνωστική αξία των δηλωμένων ενδιαφερόντων **μπορεί να αυξηθεί** αν ζητήσει ο σύμβουλος από τον πελάτη του να αναφέρει περισσότερες επαγγελματικές φιλοδοξίες ή να παρατηρήσει τα **κοινά σημεία των δηλωμένων και καταγεγραμμένων** ενδιαφερόντων του



Ανάπτυξη ενδιαφερόντων

- Τα διαφέροντα **εκφράζονται** ή **επιδεικνύονται** κατά την παιδική ηλικία
- **Επηρεάζονται** από την οικογένεια και το κοινωνικό περιβάλλον
- **Από τα 15 και έπειτα** σταθεροποιούνται και παίζουν σημαντικό ρόλο στον επαγγελματικό χώρο
- **Αποκρυσταλλώνονται** αργότερα από τις ικανότητες.....
- **Ασκούν μεγαλύτερη επίδραση** στην επαγγελματική επιλογή απ' ότι οι κλίσεις
- Το ενδιαφέρον για μια εργασία αυξάνει τα κίνητρα, αλλά **δεν αντικαθιστά** την ικανότητα

τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα

- αποκρυσταλλώνονται και σταθεροποιούνται στο τέλος της εφηβείας ή στην αρχή της ενήλικης ζωής,
- ωστόσο **η ανάπτυξη** ή **η αλλαγή τους** είναι δυνατή οποιασδήποτε χρονική στιγμή και ιδίως όταν τα άτομα έχουν την ευκαιρία να ασχοληθούν με νέες δραστηριότητες ή να αναπτύξουν νέες ικανότητες

Στην επαγγελματική συμβουλευτική

- Τα ενδιαφέροντα ασκούν σημαντικότερη επιρροή στην επαγγελματική επιλογή απ' ότι οι ικανότητες
- **Ωστόσο**, η ικανότητα από μόνη της δεν αρκεί, **αν δεν υπάρξει** και το κατάλληλο ενδιαφέρον που θα την ενισχύσει
- αν τα άτομα δεν μπορούν να καταλάβουν και να εκφράσουν τα πραγματικά τους ενδιαφέροντα, ίσως καταλήξουν σε κατευθύνσεις που τους έχουν υποδείξει άλλοι

Ακόμη.....

- Η **σχέση μεταξύ** ενδιαφερόντων και ικανοτήτων είναι γενικώς μέτρια
- Το ενδιαφέρον για μια εργασία δεν φαίνεται να αντισταθμίζει την έλλειψη ικανότητας
- Για το λόγο αυτό, **χρειάζεται να εξετάζονται** από κοινού οι πληροφορίες σε σχέση με τις ικανότητες
- Αν **υπάρχει σύμπτωση** μεταξύ ενδιαφερόντων και ικανοτήτων τότε ο σχεδιασμός της σταδιοδρομίας είναι απλός



- **Σε αντίθετη περίπτωση**

Ο σύμβουλος χρειάζεται να καθοδηγήσει το άτομο να «μεταφράσει» τα ενδιαφέροντά του σε ένα ευρύ φάσμα επαγγελματικών επιλογών, προσπαθώντας να το βοηθήσει να προσδιορίσει σε ποια επαγγέλματα συναντώνται τα ενδιαφέροντα με τις ικανότητές του.

Ανάπτυξη και χρήση ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων

- Τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων είναι ουσιαστικά ερωτηματολόγια προσωπικότητας
- Οι πληροφορίες που αποκαλύπτονται μας δείχνουν πώς το άτομο αντιλαμβάνεται τον εαυτό του και το περιβάλλον του



Ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων

- Η μία μέθοδος *συγκρίνει τα ενδιαφέροντα* αυτού που συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο *με τα ενδιαφέροντα ανθρώπων* που ασχολούνται σε διάφορα επαγγέλματα
- Η δεύτερη μέθοδος βασίζεται μάλλον στην ομοιότητα δραστηριοτήτων παρά ανθρώπων, και αξιολογεί τη *σχέση μεταξύ δραστηριοτήτων* που ένα πρόσωπο προτιμά ή αντιπαθεί και των δραστηριοτήτων που εμπλέκονται στην εκτέλεση των επαγγελμάτων

Χρήση των ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων

- προάγουν τη γνώση γύρω από τα ενδιαφέροντα και τα ταξινομούν
- παρουσιάζουν μη γνωστά επαγγέλματα
- αυξάνουν τη γνώση του κόσμου της εργασίας
- τονίζουν τις ασυμφωνίες μεταξύ ενδιαφερόντων και ικανοτήτων
- «μεταφράζουν» τα ενδιαφέροντα σε επαγγελματικούς όρους
- αυξάνουν το ρεαλισμό στους επαγγελματικούς στόχους
- διευκολύνουν την επίλυση συγκρούσεων στη λήψη αποφάσεων

Αξίες

- Εκπροσωπούν το βαθμό στον οποίο το άτομο θεωρεί την εργασία του ως αξιόλογη
- Ο όρος «αξιόλογη» μπορεί να έχει σχέση με δύναμη, αυτονομία, δημιουργικότητα, αλtruισμό, γνώση, ασφάλεια, κοινωνική θέση, χρήματα, κλπ.

Επαγγελματικές αξίες

- οικονομικές απολαβές,
- αναγνώριση έργου που προσφέρει ο εργαζόμενος,
- ασφάλεια και η σταθερότητα στην εργασία,
- δημιουργικότητα που απαιτεί μια δουλειά,
- ποικιλία δραστηριοτήτων,
- γνώση,
- επαγγελματική εξέλιξη,
- καλές διαπροσωπικές σχέσεις,
- ανεξαρτησία,
- δυνατότητα σωματικής δραστηριότητας,
- ηγετική θέση, γόητρο

Ερωματολογία προσωπικότητας

- Αξιολογούν προσωπικές, συναισθηματικές και κοινωνικές διαστάσεις της προσωπικότητας, καθώς και συμπεριφορά και ωριμότητα
- Πολλές φορές προκαλούν αισθήματα ανησυχίας ή φόβου σε ανθρώπους που πιστεύουν ότι μπορεί να εκτεθούν ή να δώσουν αρνητικές πληροφορίες για τον εαυτό τους
- Για το λόγο αυτό χρειάζεται επαρκής χρόνος για συζήτηση των αντιδράσεων του πελάτη

Ερωτηματολόγια λήψης απόφασης

- Αξιολογούν τον τρόπο που παίρνουμε αποφάσεις
- αναζητούν τους παράγοντες (ή τις πηγές) που ευθύνονται για τις δυσκολίες των αποφάσεων
- μετρούν το βαθμό που οι παράγοντες αυτοί, επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να λαμβάνει σωστές και αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις

Κίνδυνοι που ελλοχεύουν από τη χρήση των τεστ στην επαγγελματική συμβουλευτική

- Υπερβολική έμφαση στην ερμηνεία του τεστ
- Η κυριαρχία των τεστ στη συμβουλευτική διαδικασία
- Τα τεστ δεν είναι κατάλληλα για τον καθένα
- Σύγκυση μεταξύ ενδιαφερόντων και ικανοτήτων

Η αξιολόγηση προάγει τη συμβουλευτική διαδικασία

- Όταν οι πληροφορίες που αντλούμε μέσω της αξιολόγησης μπορούν:
 - Να αποτελέσουν πηγή ανατροφοδότησης
 - Να προσφέρουν νέες προοπτικές, εναλλακτικές λύσεις και στρατηγικές
 - Να διδάξουν ή να παρουσιάσουν νέες ιδέες και κατευθύνσεις
 - Να λειτουργήσουν ως ερέθισμα για συζήτηση

η χρήση των τεστ και
ερωτηματολογίων δεν είναι
απαλλαγμένη περιορισμών
και κινδύνων

Τι δεν μετράνε τα τεστ (Tyler, 1984)

- Τα τεστ δεν μπορούν να μετρήσουν ειδικά χαρακτηριστικά· μετρούν μόνο χαρακτηριστικά κοινά σε πολλούς ανθρώπους.
- Τα τεστ μας δίνουν λίγες πληροφορίες σχετικά με την ανάπτυξη του ατόμου ή την εξελικτική του πορεία.
- 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.

τα τεστ μπορούν 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

Ερωτήματα συμβούλου

- *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 πιθανό η αξιολόγηση να παρέξει 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;*
- *Ποιες ερωτήσεις είναι δυνατό να απαντηθούν με τη χρήση των τεστ; (Τι ακριβώς αξιολογείται;)*

Βασικές αρχές

- η επαγγελματική αξιολόγηση πραγματοποιείται μόνον 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.

«Πελάτης»

- Ο όρος δηλώνει κάθε άτομο το οποίο ζητά τις επ' αμοιβή υπηρεσίες του επαγγελματικού συμβούλου.
- Διάφορες άλλες λέξεις οι οποίες χρησιμοποιούνται για να ορίσουν τον πελάτη του επαγγελματικού συμβούλου, όπως π.χ. *ενδιαφερόμενος* ή *συμβουλευόμενος*, μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση.
- Για παράδειγμα, η λέξη *ενδιαφερόμενος* είναι πολύ γενική καθώς σημαίνει αυτόν «που εκδηλώνει ενδιαφέρον για κάτι ή έχει συμφέρον από κάτι». Ο όρος *συμβουλευόμενος* παραπέμπει στο άτομο που ζητά τη συμβουλή κάποιου, που συμβουλεύεται κάποιον ή κάτι.

Κριτήρια για την επιλογή των εργαλείων αξιολόγησης

- Η εγκυρότητα και αξιοπιστία του εργαλείου
- Στάθμιση
- Το κόστος
- Ο χρόνος χορήγησης
- Ευκολία βαθμολόγησης
- Προκαταλήψεις
- Επάρκεια συμβούλου
- Η χρησιμότητα του εργαλείου και η συσχέτισή του με το σκοπό της αξιολόγησης
- Άλλα (π.χ. [εγχειρίδιο](#), υποστήριξη)

Εγχειρίδιο χρήστη

Πρέπει να περιλαμβάνει:

- 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.
- Τυπικούς βαθμούς (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.

Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Επαγγελματική Καθοδήγηση

- Έχουν μια μοναδικότητα ως μορφή ψυχολογικής αξιολόγησης, καθώς είναι ο μόνος τύπος ψυχολογικής αξιολόγησης που διεξάγεται και από μη ψυχολόγους
- Στον βαθμό που μη ψυχολόγοι χρησιμοποιούν κάποιο τεστ ή ερωτηματολόγιο, επιβάλλεται να το γνωρίζουν πολύ καλά και να το εφαρμόζουν ορθά.

Οι χρήστες εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης πρέπει να

- ακολουθούν τις αρχές της αξιολόγησης και τις οδηγίες του εγχειριδίου που συνοδεύει το ψυχομετρικό εργαλείο
- έχουν γνώσεις ψυχομετρίας και να τις χρησιμοποιούν στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων των εργαλείων, και
- μην υπερτονίζουν τη σπουδαιότητα των εργαλείων και να καθιστούν σαφείς τους περιορισμούς που αυτά έχουν.

**Η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων
από ανθρώπους που δεν είναι
εκπαιδευμένοι και δεν δεσμεύονται από
ηθικά και επαγγελματικά κριτήρια
μπορεί να οδηγήσει σε ανεπιθύμητα
αποτελέσματα όπως:**

- Μη τήρηση του απορρήτου των αποτελεσμάτων του εργαλείου.
- Δυνατότητα να το κατέχουν διάφορα άτομα χωρίς άδεια.
- Χρήση ακατάλληλων μετρήσεων σε άτομα ή ομάδες.
- Λανθασμένη ερμηνεία των αποτελεσμάτων του εργαλείου και υποτίμηση ή υπερεκτίμηση των ικανοτήτων ή των χαρακτηριστικών του πελάτη.
- Αδυναμία παροχής ανατροφοδότησης στον πελάτη ή άχρηστη/βλαβερή ανατροφοδότηση.
- Αδυναμία να εξασφαλισθεί η πνευματική υγεία του πελάτη.
- Η χρήση ενός ψυχομετρικού εργαλείου από άτομα που δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένα υπονομεύει επιστημονική δουλειά χρόνων, αχρηστεύει το εργαλείο και παρέχει στους συγκεκριμένους ανθρώπους ένα πλεονέκτημα που δεν το δικαιούνται και δεν το αξίζουν.

Η ορθή χρήση των τεστ

- Παρακολουθείται από την **Διεθνή Επιτροπή Ψυχομετρικών Μέσων (International Test Commission-ITC)**, η οποία ενδιαφέρεται για την ενιαία ποιότητα των τεστ και της αξιολόγησης διεθνώς.