

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΔΡΟΣΟΣ



Ποσοτικές και ποιοτικές μέθοδοι επαγγελματικής αξιολόγησης

Τεστ, ερωτηματολόγια
και ασκήσεις επαγγελματικού
προσανατολισμού

ΜΕΤΑΙΧΜΙΘ

**ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ
ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΔΡΟΣΟΣ**

Ποσοτικές και ποιοτικές μέθοδοι επαγγελματικής αξιολόγησης

**Τεστ, ερωτηματολόγια
και ασκήσεις επαγγελματικού
προσανατολισμού**

ΜΕΤΑΙΧΜΙΘ

ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ

Πρώτη έκδοση με τίτλο «Επαγγελματική αξιολόγηση: τεστ και ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού»

Μάρτιος 2010

Πρώτη έκδοση στην παρούσα εμπλουτισμένη μορφή Σεπτέμβριος 2024

Διόρθωση τυπογραφικών δοκιμών Μανταλένα Πρίντεζη

Σχεδιασμός εξωφύλλου Ρεντουάν Αμζιάν

© 2024, Εκδόσεις **ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ**

και Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Νικόλαος Δρόσος

ISBN 978-618-03-4185-0

ΒΟΗΘ. ΚΩΔ. ΜΗΧ/ΣΗΣ 84185

Κ.Ε.Π. 6191, Κ.Π. 20646

Το παρόν έργο πνευματικής ιδιοκτησίας προστατεύεται κατά τις διατάξεις του Ελληνικού Νόμου (Ν. 2121/1993 όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει σήμερα) και τις διεθνείς συμβάσεις περί πνευματικής ιδιοκτησίας. Απαγορεύεται απολύτως η άνευ γραπτής άδειας του εκδότη κατά οποιοδήποτε μέσο ή τρόπο αντιγραφή, φωτοανατύπωση και εν γένει αναπαραγωγή, εκμίσθωση ή δανεισμός, μετάφραση, διασκευή, αναμετάδοση στο κοινό σε οποιαδήποτε μορφή (ηλεκτρονική, μηχανική ή άλλη) και η εν γένει εκμετάλλευση του συνόλου ή μέρους του έργου.

Εκδόσεις ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ

Ιπποκράτους 118, 114 72 Αθήνα

τηλ.: 211 3003500, fax: 211 3003562

metaixmio.gr · metaixmio@metaixmio.gr

Κεντρική διάθεση

Ασκληπιού 18, 106 80 Αθήνα

τηλ.: 210 3647433, fax: 211 3003562

Βιβλιοπωλεία ΜΕΤΑΙΧΜΙΟ

- Ασκληπιού 18, 106 80 Αθήνα

τηλ.: 210 3647433, fax: 211 3003562

- Πολυχώρος, Ιπποκράτους 118, 114 72 Αθήνα

τηλ.: 211 3003580, fax: 211 3003581

Περιεχόμενα

Πρόλογος πρώτης έκδοσης	9
Προλογικά σημειώματα στην παρούσα έκδοση	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
Ο ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΤΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
ΤΕΣΤ ΚΑΙ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	67
4.1. Τεστ ειδικών ικανοτήτων	69
Differential Aptitude Tests (DAT) (5th edition) – Τεστ Διαφορικών Ικανοτήτων (5η έκδοση)	74
4.2. Ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων	87
Career Interest Inventory (CII) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων	93
Self-Directed Search – R (SDS-R) (4th edition) – Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (4η έκδοση)	109
Career Occupational Preference System Interest Inventory (COPS) – Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων COPS	125
Jackson Vocational Interest Survey (JVIS) (2nd edition) – Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Jackson (2η έκδοση)	127
Strong Interest Inventory (SII) – Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων του Strong	130
Σύντομες περιγραφές άλλων ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων	133
4.3. Ερωτηματολόγια αξιών	139
Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ/Short Form) – Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης Μινεσότα (σύντομη μορφή)	142

Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) –	
Ερωτηματολόγιο Σπουδαιότητας Μινεσότα	152
The Salience Inventory (SI) – Ερωτηματολόγιο Σημαντικότητας του Εργασιακού Ρόλου . . .	153
The Values Scale (VS) – Η Κλίμακα Αξιών	155
Job Satisfaction Survey (JSS) – Ερωτηματολόγιο Ικανοποίησης από την Εργασία . . .	156
4.4. Ερωτηματολόγια λήψης αποφάσεων και επαγγελματικής ανάπτυξης	158
Assessment of Career Decision-Making (ACDM) – Αξιολόγηση της Λήψης	
Επαγγελματικής Απόφασης	158
Career Decision-Making Profile Questionnaire (CDMP) –	
Ερωτηματολόγιο Χαρακτηριστικών Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης	168
Career Development Inventory (CDI) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ανάπτυξης .	175
Career Decision Scale (CDS) – Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης	184
Career Factors Inventory (CFI) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Παραγόντων . .	196
Career Decision-Making Difficulties Questionnaire (CDDQ) –	
Ερωτηματολόγιο Δυσκολιών στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης	203
Career Thoughts Inventory (CTI) – Ερωτηματολόγιο Σκέψεων Σταδιοδρομίας	218
Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE & CDSE – Short Form) –	
Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης	238
Career Maturity Inventory – Revised (CMI-R) –	
Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Ωριμότητας	253
Career Beliefs Inventory (CBI) – Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Πεποιθήσεων . . .	257
Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)	
Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	262
Dysfunctional Career Decision-Making Beliefs – DCB – Ερωτηματολόγιο	
Δυσλειτουργικών Πεποιθήσεων για τη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης	270
Visions about Future – VAF – Κλίμακα Οραματισμού για το Μέλλον	273
Middle School Math/Science Self-Efficacy, Outcome Expectancies, Intentions – Goals	
– Ερωτηματολόγιο Αυτοαποτελεσματικότητας δραστηριοτήτων, προσδοκιών	
αποτελέσματος, προθέσεων και στόχων στα Μαθηματικά και τις Θετικές Επιστήμες	
για μαθητές/-τριες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	277
4.5. Ερωτηματολόγια προσωπικότητας	281
Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) – Form M	282
NEO Personality Inventory – Revised (NEO PI-R)	284
Sixteen P.F. Personal Career Development Profile (PCDP)	287
Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI-R) –	
Ερωτηματολόγιο Εργασιακού Άγχους	290

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	303
5.1. Εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης του τμήματος Φ.Π.Ψ. (Τομείς Ψυχολογίας και Παιδαγωγικής) του ΕΚΠΑ.	304
Ερωτηματολόγιο Αντιλήψεων για τις Εκπαιδευτικές και Επαγγελματικές Επιλογές των Μαθητών	304
Κλίμακα Λήψης Επαγγελματικών Αποφάσεων για παιδιά Δημοτικού	305
Ερωτηματολόγιο αυτοαποτελεσματικότητας στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας.	307
Κλίμακα Επαγγελματικής Εξέλιξης (Κ.Ε.Ε.).	310
5.2. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης ΑΡΙΑΔΝΗ	317
Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων ΑΡΙΑΔΝΗ	317
Συστοιχία Τεστ Ειδικών Ικανοτήτων ΑΡΙΑΔΝΗ	322
Τεστ Δεξιοτήτων Λήψης Απόφασης ΑΡΙΑΔΝΗ.	324
Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Αξιών ΑΡΙΑΔΝΗ.	326
5.3. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.	329
5.4. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης της ISON Psychometrica.	333
Ερωτηματολόγιο Ενδιαφερόντων e-mellon.	333
Συστοιχία Τεστ Ικανοτήτων e-mellon	334
Ερωτηματολόγιο Προσωπικότητας PTQ e-mellon.	336
Συστοιχία Advanced Aptitude Tests (AAT).	338
5.5. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης της ORIENTUM	341
HORIZON – Τεστ Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων	341
PROFILER – Τεστ Χαρακτηριστικών Προσωπικότητας	344
Συστοιχία Τεστ Ικανοτήτων της Orientum.	346
MOTIVATOR – Τεστ Εργασιακών Αξιών και Κινήτρων	348
5.6. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικού προσανατολισμού EvCareer	350
5.7. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης ΑΡΙΣΤΟΝ.	353
5.8. Σειρά ψυχομετρικών εργαλείων επαγγελματικής αξιολόγησης της Career Gate	358
Career Gate Test	358
Career Gate Test Big 5	360
5.9. Ψυχομετρικό εργαλείο επαγγελματικής αξιολόγησης της Employ Edu	362
Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων Advisor	362

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΤΟΜΩΝ ΑΠΟ ΕΥΑΛΩΤΕΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ	365
6.1. Επαγγελματική αξιολόγηση ατόμων με αναπηρίες	365
Reading – Free Vocational Interest Inventory (second edition) – RFVII-2.	367

Wide-Range Interest- Opinion Test	369
Work Readiness Profile – Προφίλ Εργασιακής Ετοιμότητας	371
6.2. Επαγγελματική αξιολόγηση προσφύγων	377
Τεστ Ήπιων Δεξιοτήτων NADINE (NADINE Soft Skills Test) και Τεστ Τεχνικών Δεξιοτήτων NADINE (NADINE Hard Skills Tests)	378

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΠΟΙΟΤΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	385
--	-----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Η ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥΣ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ	395
--	-----

Ευρετήριο ονομάτων και όρων	407
---------------------------------------	-----

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 κάνουν 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 εκφράσθηκαν ιδιαίτερα 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).

Τα τελευταία χρόνια έχει ασκηθεί εκ νέου κριτική στις ποσοτικές μεθόδους επαγγελματικής αξιολόγησης με τη χρήση ψυχομετρικών εργαλείων όπως τα ερωτηματολόγια και τα τεστ, η οποία αφορά στην αδυναμία των μεθόδων αυτών να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της σύγχρονης μεταμοντέρνας κοινωνίας που προέκυψε από τις κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές και εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας τα τελευταία 20 χρόνια. Η γενικότερη στροφή της ψυχολογίας από τον μοντερνισμό στον μεταμοντερνισμό φέρνει μια αλλαγή στην έμφαση από τις ποσοτικές και «αντικειμενικές» μεθόδους μέτρησης στη διερεύνηση της υποκειμενικής αντίληψης του ατόμου για τον κόσμο καθώς και το κοινωνικό πλαίσιο εντός του οποίου αναπτύσσεται. Κατά τους McMahon & Watson (2007) υπάρχει μια μετακίνηση από τη μεγάλη «επιστημονική» αφήγηση σε μια πιο τοπική αφήγηση, καθώς και σε πιο ποιοτικές προσεγγίσεις, από τη ψυχομετρία προς τις πιο αφηγηματικές προσεγγίσεις. Οι αφηγηματικές προσεγγίσεις δίνουν μικρή έμφαση στην «αντικειμενική» μέτρηση των χαρακτηριστικών του ατόμου με τη χρήση σταθμισμένων εργαλείων και θέτουν κυρίαρχο ρόλο στον σύμβουλο, ο οποίος επιδρά σημαντικά στη συγκατασκευή ενός νέου αφηγήματος για τον πελάτη.

Παρά την εκ πρώτης όψews αντίθεσή τους, οι ποσοτικές και οι ποιοτικές προσεγγίσεις μπορούν να λειτουργήσουν συμπληρωματικά (Sampson, Peterson, Osborn, & Hayden, 2015). Ο σύμβουλος οφείλει πάντα να έχει κατά νου ότι η βασική επιδίωξη της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι να βοηθηθεί ο πελάτης να πάρει αποφάσεις έχοντας συγκεντρώσει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες και να κινητοποιηθεί για να τις υλοποιήσει. Οι ποσοτικές μέθοδοι μπορούν να βοηθήσουν στη συγκέντρωση πληροφοριών για τον πελάτη και στην ανάπτυξη της αυτογνωσίας του, ώστε να μπορεί, εν συνεχεία, να τις νοηματοδοτήσει μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσεται. Η αντίθεση προέρχεται περισσότερο από την κακή και πρόχειρη χρήση των ποσοτικών μεθόδων επαγγελματικής αξιολόγησης που ανάγεται σε μια τυποποιημένη, γρήγορη και υπεραπλουστευμένη διαδικασία αντιστοίχισης, η οποία περιορίζει παρά προωθεί τη διερεύνηση. Επομένως, σε αντίθεση με άλλους τομείς της ψυχολογίας όπου η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων αποσκοπεί στην απλή διάγνωση του ατόμου, στη σύγχρονη ατομική επαγγελματική συμβουλευτική η αξιολόγηση γίνεται κυρίως για να ωφεληθεί ο πελάτης και να μπορέσει να κατανοήσει καλύτερα τον εαυτό του και τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, αλλά και για να διευκολυνθεί και να ενθαρρυνθεί η αυτοδιερεύνησή του.

Σήμερα η χρήση των τεστ και των ερωτηματολογίων είναι ευρέως διαδεδομένη στον χώρο της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολι-

σμού, 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 προσαρμοστικότητα του στο εργασιακό περιβάλ-

λον. 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/δηλώσεων που έχουν ως στόχο τη συλλογή πληροφοριών από τον εξεταζόμενο. Ας σημειωθεί ότι η χρήση του όρου «ερωτηματολόγιο» είναι πιθανό να δημιουργήσει παρανοήσεις, καθώς τα περισσότερα ερωτηματολόγια περιέχουν καταφατικές προτάσεις (όχι ερωτηματικές), στις οποίες τα άτομα καλούνται να απαντήσουν τον βαθμό στον οποίο τους εκφράζουν οι προτάσεις αυτές (είτε σε διχοτομική κλίμακα είτε σε κλίμακα Likert). Επομένως, δεν περιέχουν ερωτήσεις αλλά καταφατικές προτάσεις. Με τον όρο «ερωτηματολόγιο» συνήθως αποδίδεται ο αγγλικός όρος «inventory» (έρευνα), ενώ ο αγγλικός όρος «item» (κομμάτι) που αναφέρεται στις προτάσεις αυτές αποδίδεται στα ελληνικά ως «ερώτη-

ση» και μπορεί να συντελέσει περαιτέρω στη σύγχυση. Η διαφορά μεταξύ ερωτηματολογίων και τεστ 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 ως όρος-ομπρέλα για να αποδώσει τόσο τα τεστ όσο και τα ερωτηματολόγια (Muchinsky, 1990).

Χρήστης 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 αποτελεσμάτων 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).

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 διαφόρων 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):

- 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.

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 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 γεγονός 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:

2 Βλ. Tyler, L. (1984). What tests don't measure. *Journal of Counseling and Development*, 63 (1), 48-50.

- 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 αλλάξουν 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 διαφόρους 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, συ-

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 επιλογές 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 Francisco, CA: Jossey-Bass.
- β) Isaacson, L. E. (1985). *Basics of career counseling*. Newton, MA: Allyn & Bacon.

νήθως, με σκοπό να ενημερώσουν τους ανθρώπους για άμεσες επαγγελματικές επιλογές και όχι για να ενδυναμώσουν τη γενική επαγγελματική τους ανάπτυξη. Ωστόσο τα τεστ μπορεί 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;)

-
- 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.

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 ελευθέρου 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*, μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση στον αναγνώστη. Για παράδειγμα, η λέξη *ενδιαφερόμενος* 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 συμβουλευεται κάποιον ή κάτι*» (βλ. Μπαμπινιώτη, ό.π., σελ. 1704, «*συμβουλευόμεαι: α) ζητώ τη συμβουλή κάποιου... β) ανατρέχω συμβουλευτικά σε (πηγή έγκυρης πληροφόρησης)*». Όμως ο σύμβουλος, ως επιστήμονας και επαγγελματία, 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. Παρ' όλα αυτά, όταν ο σύμβουλος εργάζεται σε φορείς στους οποίους προσφέρονται οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού δωρεάν (λ.χ. ΔΥΠΙΑ, κοινωνικές υπηρεσίες δήμων, σχολεία, ΜΚΟ) μπορεί να χρησιμοποιούνται άλλοι εναλλακτικοί όροι για να περιγράψουν το άτομο που λαμβάνει τις υπηρεσίες, όπως *ωφελούμενος-η*, *εξυπηρετούμενος-η*, *λήπτης-τρια υπηρεσιών* κ.α. Οι διαφορές αυτές στην ορολογία σχετίζονται με το πλαίσιο στο οποίο παρέχονται οι υπηρεσίες και όχι με την ίδια τη διαδικασία της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στο παρόν βιβλίο χρησιμοποιείται ο όρος «*πελάτης*» για να περιγράψει το άτομο που λαμβάνει υπηρεσίες από επαγγελματικό σύμβουλο.

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

■ Επιλογή των κατάλληλων ψυχομετρικών εργαλείων

Μια πολύ σημαντική αρχή γύρω από τη χρήση των τεστ στη συμβουλευτική είναι ότι οι πληροφορίες που αποκτώνται μέσω των τεστ είναι για χρήση του ίδιου του πελάτη, σε αντίθεση με άλλες εφαρμογές στον χώρο της Ψυχολογίας. Η αρχή αυτή αποτελεί έναν χρήσιμο οδηγό στην απόφαση για την επιλογή του ψυχομετρικού εργαλείου (Tyler, L., 1961, σελ. 106).

Κατά την επιλογή ενός εργαλείου μέτρησης ο σύμβουλος πρέπει να ερευνά αν και κατά πόσο το εργαλείο ανταποκρίνεται στον σκοπό της αξιολόγησης και είναι κατάλληλο για το άτομο ή την ομάδα η οποία πρόκειται να αξιολογηθεί. Πληροφορίες για διάφορα εργαλεία μπορούν να αντληθούν από φορείς όπως η Βρετανική Ψυχολογική Εταιρεία, της οποίας το Κέντρο Ψυχολογικών Μετρήσεων παρέχει πληροφορίες και κριτική για διάφορα εργαλεία μέτρησης στους τομείς της επαγγελματικής, εκπαιδευτικής και κλινικής αξιολόγησης. Στην ιστοσελίδα του Κέντρου ο ενδιαφερόμενος μπορεί να βρει πάνω από 120 εργαλεία μέτρησης.⁵ Άλλη πηγή πληροφοριών αποτελεί το *Test Critiques*⁶, το οποίο αποτελείται από δέκα τόμους με εκτεταμένες κριτικές διαφόρων τεστ που χρησιμοποιούνται στην Ψυχολογία, στην Εκπαίδευση και στον χώρο των Επιχειρήσεων. Επίσης, το *Tests: A comprehensive reference for assessments in Psychology, Education, and Business* (Maddox, 2003) περιλαμβάνει σύντομες περιγραφές διαφόρων τεστ που χρησιμοποιούνται στην Εκπαίδευση, στην Ψυχολογία και στις Επιχειρήσεις, με τους τίτλους τους, τον συγγραφέα, τον σκοπό για τον οποίο χρησιμοποιούνται, τον πληθυσμό στον οποίο απευθύνονται, τον τρόπο βαθμολόγησης, το κόστος κ.λπ.

5 Βλ. σχετικές πληροφορίες στην ιστοσελίδα του Κέντρου Ψυχολογικών Μετρήσεων (PTC) της Βρετανικής Ψυχολογικής Εταιρείας, www.psychtesting.org.uk. Η ιστοσελίδα παρέχει πληροφορίες για διάφορα εργαλεία μέτρησης και απευθύνεται σε επαγγελματίες του χώρου της ψυχικής υγείας, σε πελάτες, σε επιστήμονες που κατασκευάζουν εργαλεία μέτρησης και στο ευρύ κοινό. Στόχος της είναι να θέτει, να προάγει και να διατηρεί κανόνες και κριτήρια αξιολόγησης (διαθέσιμο από την ιστοσελίδα του PTC, 12/10/2008).

6 Εκδότης: Pro-Ed, Inc. Austin, TX. Το *Test Critiques* επανεκδίδεται ανανεωμένο κάθε χρόνο.

Επίσης, περιέχεται κατάλογος εργαλείων που μπορούν να δοθούν σε άτομα με προβλήματα όρασης, κώφωσης ή κίνησης, όπως και σε άτομα που η αγγλική δεν είναι η μητρική τους γλώσσα. Άλλη πηγή πληροφοριών για ψυχομετρικά εργαλεία από τον χώρο της Ψυχολογίας και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού αποτελεί η βιβλιογραφική εγκυκλοπαίδεια *Tests in Print (TIP)*⁷, η οποία κάτω από τον τίτλο του τεστ παρέχει πληροφορίες για τον πληθυσμό στον οποίο αυτό απευθύνεται, την ημερομηνία έκδοσης, τον συγγραφέα και τον εκδότη, τις πιθανές προσαρμογές σε άλλες γλώσσες, αλλά δεν περιλαμβάνει κριτικές των εργαλείων. Επίσης, από τον ίδιο εκδοτικό οίκο εκδίδεται το *Mental Measurement Yearbook (MMY)*⁸, το οποίο παρέχει, μεταξύ άλλων, και πληροφορίες για την αξιοπιστία, την εγκυρότητα, τις νόρμες, καθώς και για τις υπηρεσίες βαθμολόγησης του κάθε εργαλείου.

Αξιολογήσεις και πληροφορίες για εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης μπορεί επίσης, να βρει ο ενδιαφερόμενος σε άρθρα ή κριτικές εργαλείων που συμπεριλαμβάνονται στην ύλη διαφόρων επιστημονικών περιοδικών του χώρου της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού, όπως, για παράδειγμα από τον αγγλόφωνο χώρο, τα *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *Journal of Career Assessment*, *Journal of Career Development*, *Journal of Vocational Behavior*, *The Career Development Quarterly* κ.λπ. Ακόμα, γενικές πληροφορίες για τα εργαλεία μέτρησης, όπως περιγραφή και κόστος του εργαλείου, μπορεί να βρει ο σύμβουλος στους καταλόγους ή στις ιστοσελίδες των διαφόρων εκδοτικών οίκων, οι οποίοι έχουν τα δικαιώματα των τεστ και των ερωτηματολογίων.

Βασικά κριτήρια για την επιλογή ενός εργαλείου μέτρησης είναι η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του εργαλείου, οι διαθέσιμες νόρμες, το κόστος του, ο χρόνος επίδοσης, η ευκολία της διαχείρισης, της βαθμολόγησης και της ερμηνείας του ερωτηματολογίου, η συνάφειά του με τον σκοπό της αξιολόγησης, τα προσόντα του συμβούλου τα οποία θα του επιτρέψουν να διαχειριστεί το ερωτηματολόγιο, η αντίδραση του πελάτη απέναντι στο συγκεκριμένο εργαλείο και, κυρίως, η χρησιμότητα του εργαλείου για τον συγκεκριμένο πελάτη (Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998· Seligman, 1994).

■ Κριτήρια για την επιλογή των εργαλείων

Εφόσον ο σύμβουλος αποφασίσει ότι η χρήση των ψυχομετρικών εργαλείων θα

7 Εκδότης: The Buros Institute for Mental Measurements, Lincoln, NE. 7η έκδοση, 2006.

8 Εκδότης: The Buros Institute for Mental Measurements, Lincoln, NE. 17η έκδοση, 2007.

βοηθήσει στην επαγγελματική αξιολόγηση του συγκεκριμένου πελάτη και θα συνεισφέρει στην επίτευξη των στόχων της επαγγελματικής συμβουλευτικής, τότε χρειάζεται να επιλέξει το εργαλείο που είναι καταλληλότερο για τον πελάτη. Δηλαδή, το ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί είναι: *Από το πλήθος των ψυχομετρικών εργαλείων που μετρούν τα στοιχεία που θέλω να αξιολογήσω και δίνουν τις πληροφορίες που χρειάζομαι, ποιο είναι το καταλληλότερο για να χρησιμοποιηθεί;* Για να απαντήσει ο σύμβουλος στην ερώτηση αυτή, πρέπει να έχει υπόψη του κάποια συγκεκριμένα κριτήρια, τα οποία θα καθορίσουν την επιλογή ενός ψυχομετρικού εργαλείου. Τα σημαντικότερα κριτήρια είναι τα ακόλουθα:

1. Εγκυρότητα και αξιοπιστία του εργαλείου

Τα εργαλεία που χρησιμοποιούνται πρέπει να είναι αξιόπιστα και έγκυρα. Χαρακτηριστικά, οι Thorndike & Hagen (1977) αναφέρουν ότι όταν ρωτούμε πόσο έγκυρο είναι ένα τεστ ζητούμε να μάθουμε «εάν το τεστ μετρά αυτά που θέλουμε να μετρά, όλα όσα θέλουμε να μετρά και τίποτε άλλο εκτός από αυτά που θέλουμε να μετρά» (σελ. 56-57), ενώ όταν ρωτούμε πόσο αξιόπιστο είναι τότε «δεν ρωτούμε τι μετρά αλλά με πόση ακρίβεια μετρά αυτό που μετρά» (σελ. 73).

Η εγκυρότητα, λοιπόν, ενός ψυχομετρικού εργαλείου αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο το εργαλείο πράγματι μετρά αυτό το οποίο προορίζεται να μετρήσει. Αφορά το τι μετρά το εργαλείο και πόσο καλά το μετρά. Για παράδειγμα, αν ο σύμβουλος χορηγήσει στον πελάτη του ένα εργαλείο το οποίο υποτίθεται ότι μετρά επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τα αποτελέσματα της μέτρησης δείξουν ότι ο πελάτης έχει υψηλό ενδιαφέρον για κάποιες επαγγελματικές δραστηριότητες, πόσο αληθινό είναι αυτό; Μετρά το εργαλείο πράγματι επαγγελματικά ενδιαφέροντα ή κάτι άλλο;

Η αξιοπιστία αναφέρεται στην ακρίβεια και στη σταθερότητα των μετρήσεων. Εδώ μας ενδιαφέρει, όταν χορηγήσουμε και επαναχορηγήσουμε το τεστ στο ίδιο άτομο, να έχουμε το ίδιο αποτέλεσμα ή περίπου το ίδιο. Αν το τεστ έχει μικρή αξιοπιστία και, π.χ., τη μία εβδομάδα λέει στον πελάτη ότι τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα προσιδιάζουν σε αυτά του ψυχολόγου, ενώ την άλλη σε αυτά του πολιτικού μηχανικού, τότε είναι προφανές ότι οι πληροφορίες αυτές όχι μόνο δεν είναι χρήσιμες αλλά, αντιθέτως, του είναι επιβλαβείς. Και επειδή συνήθως οι πελάτες δεν επαναλαμβάνουν το τεστ, αντιλαμβάνεται κανείς ότι υπάρχει κίνδυνος να ενεργήσουν σύμφωνα με τις πληροφορίες που έχουν λάβει από ένα αναξιόπιστο εργαλείο, γεγονός που είναι επιζήμιο για τις επιλογές τους (Gysbers, Heppner, & Johnston, 1998). Οι σύμβουλοι, συνεπώς, χρειάζονται συγκεκριμέ-

νες διαβεβαιώσεις για την αξιοπιστία των μετρήσεων, διαφορετικά χάνουν οι ίδιοι την αξιοπιστία τους απέναντι στους πελάτες τους.

Υπάρχουν διάφορα είδη αξιοπιστίας, τα οποία δίνουν διαφορετικές πληροφορίες⁹ και επίσης διάφορα κριτήρια ελέγχου της εγκυρότητας¹⁰ ενός εργαλείου μέτρησης. Ο σύμβουλος οφείλει να μελετά προσεκτικά τις οδηγίες που παρέχονται από τους κατασκευαστές του ψυχομετρικού εργαλείου που προτίθεται να χρησιμοποιήσει και να βεβαιώνεται για την εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου μέτρησης. Το όνομα του εργαλείου μέτρησης δεν πρέπει να παραπλανά τον σύμβουλο και να το θεωρεί ως ασφαλές κριτήριο του τι μετρά το εργαλείο. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Anastasi (1982), «Τα ονόματα των τεστ είναι σύντομες, εξυπηρετικές επιγραφές που δίδονται για λόγους αναγνώρισης του εργαλείου. [...] Το χαρακτηριστικό που μετριέται από ένα συγκεκριμένο τεστ μπορεί να οριστεί μόνο μέσω εξέτασης των αντικειμενικών πηγών πληροφοριών και των εμπειρικών λειτουργιών που χρησιμοποιούνται για την απόδειξη της εγκυρότητάς του» (σελ. 131).

Οι σύμβουλοι πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τους ότι η εγκυρότητα και η αξιοπιστία είναι σχετικοί όροι και δεν υπάρχουν απολύτως έγκυρα ή αξιόπιστα

9 Διακρίνουμε διάφορα είδη αξιοπιστίας των τεστ, όπως την αξιοπιστία επαναληπτικών μετρήσεων, την αξιοπιστία εναλλακτικών ή ισοδύναμων τύπων, την αξιοπιστία των ημι-κλάστων, την αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, την αξιοπιστία μεταξύ βαθμολογητών. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα είδη αξιοπιστίας βλέπε στα συγγράμματα: α) Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* (5th edition). NY: Collier Macmillan. β) Muchinsky, P. M. (1990). *Psychology applied to work* (3rd edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. γ) Κάντας, Αρ. & Χατζή, Αλ. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης – Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. δ) Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας* (τόμος 2). Αθήνα: αυτοέκδοση. ε) Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (1998). *Ψυχομετρία: Τόμος Α' – Σχεδιασμός και ανάλυση ερωτημάτων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα. στ) Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1994). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall. Επίσης, στις πανεπιστημιακές σημειώσεις: Μυλωνάς, Κ. Λ. (2007). *Θεωρητικές έννοιες Μετρικής και Ψυχομετρίας: Σημειώσεις του μαθήματος Ψυχομετρία Ι* (3η έκδοση). Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τομέας Ψυχολογίας.

10 Χρησιμοποιούνται συνήθως τρία κριτήρια ελέγχου της εγκυρότητας των ψυχομετρικών εργαλείων: η εγκυρότητα περιεχομένου, η εγκυρότητα σε σχέση με το κριτήριο και η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής. Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Thorndike, R. L., & Hagen, E. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. NY: John Wiley and Sons. Επίσης στα συγγράμματα Anastasi, A. (1982), Muchinsky, P. M. (1990), Κάντας, Αρ. & Χατζή, Αλ. (1991), Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993) και Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (1998) στην υπ' αρ. 9 υποσημείωση και στις πανεπιστημιακές σημειώσεις: Μυλωνάς, Κ. Λ. (2007), επίσης στην υπ' αρ. 9 υποσημείωση.

εργαλεία. Απλώς, ανάμεσα στα εργαλεία που μετρούν κάποιο χαρακτηριστικό, ορισμένα είναι πιο έγκυρα ή αξιόπιστα από κάποια άλλα. Στις επαγγελματικές υποχρεώσεις του συμβούλου εντάσσεται και η συνεχής προσπάθεια αναζήτησης και ένταξης στη δουλειά του των καλύτερων διαθέσιμων εργαλείων.

2. Στάθμιση του εργαλείου και τυπικοί βαθμοί (νόρμες)

Τα ψυχομετρικά εργαλεία δεν αρκεί να είναι έγκυρα και αξιόπιστα, αλλά πρέπει να είναι και σταθμισμένα. Η στάθμιση ενός εργαλείου προϋποθέτει ομοιομορφία της διαδικασίας χορήγησης και βαθμολόγησής του. Προκειμένου να σταθμιστεί ένα εργαλείο μέτρησης πρέπει να χορηγηθεί σε έναν μεγάλο αριθμό ατόμων, που αποτελούν το *δείγμα στάθμισης* το οποίο επιλέγεται έτσι ώστε να αντιπροσωπεύει τον πληθυσμό για τον οποίο προορίζεται το εργαλείο (Αλεξόπουλος, 2004). Τα αποτελέσματα των μετρήσεων της ομάδας αυτής μετατρέπονται σε μια δευτερογενή μετρική κλίμακα.¹¹ Η αντιστοιχία μεταξύ των αρχικών βαθμών και των τιμών της δευτερογενούς κλίμακας παρουσιάζεται συνήθως σε πίνακες που λέγονται *τυπικοί βαθμοί (νόρμες)* και με βάση τους οποίους αξιολογείται ο βαθμός κάθε ατόμου στο οποίο θα χορηγείται στο εξής το εργαλείο (Παρασκευόπουλος, 1990). Κάθε σταθμισμένο εργαλείο περιλαμβάνει οδηγίες για τη χορήγηση και τη βαθμολόγησή του, οι οποίες είναι απαραίτητο να ακολουθούνται (Αλεξόπουλος, 2004).

3. Κόστος του εργαλείου

Ένα άλλο σημαντικό κριτήριο για την επιλογή του ψυχομετρικού εργαλείου είναι το κόστος του. Στο κόστος ενός εργαλείου συμπεριλαμβάνονται η αγορά του από την εταιρεία που έχει τα δικαιώματα του συγκεκριμένου εργαλείου, αλλά πιθανόν και το κόστος της ειδικής εκπαίδευσης –αρκετά δαπανηρές μερικές φορές– την οποία απαιτούν αρκετά εργαλεία για να μπορεί να τα χορηγήσει ο επαγγελματικός σύμβουλος, όπως και, για ορισμένα εργαλεία, το κόστος της βαθμολόγησής τους, την οποία αναλαμβάνουν οι εταιρείες που έχουν τα δικαιώματα των εργαλείων. Είναι λογικό, όταν υπάρχει η δυνατότητα επιλογής μεταξύ δύο εργαλείων που παρέχουν

11 Για τη μετατροπή των αρχικών τιμών σε δευτερογενείς μετρικές κλίμακες βλέπε στα συγγράμματα: Anastasi, A. (1982) στην υπ' αρ. 9 υποσημείωση. Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1990). *Στατιστική, εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς. Τόμος Α' – Περιγραφική στατιστική*. Αθήνα: αυτοέκδοση. Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (2004), *Ψυχομετρία, Τόμος Β' – Ιστορία, θεωρίες και γενικές αρχές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Επίσης, για τα σταθμισμένα ψυχομετρικά εργαλεία βλέπε Thorndike, R. L., & Hagen, E. (1977) στην υπ' αρ. 10 υποσημείωση.

τις ίδιες πληροφορίες και έχουν εξίσου καλά ψυχομετρικά χαρακτηριστικά, ο επαγγελματικός σύμβουλος να προτιμήσει αυτό που έχει χαμηλότερο κόστος.

4. Χρόνος χορήγησης

Τα ψυχομετρικά εργαλεία ποικίλλουν ως προς την έκταση και τον χρόνο που απαιτείται για τη συμπλήρωσή τους. Τα μεγάλης έκτασης εργαλεία ενδέχεται να κουράσουν τον πελάτη, με συνέπεια να επηρεαστούν οι απαντήσεις του. Βεβαίως, σε αρκετές περιπτώσεις, προκειμένου ένα εργαλείο να μπορεί να μας δώσει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, είναι αναπόφευκτο να περιλαμβάνει μεγάλο αριθμό ερωτήσεων. Ο επαγγελματικός σύμβουλος κρίνει κατά περίπτωση, αλλά είναι λογικό ανάμεσα σε δυο εξίσου καλά εργαλεία να επιλέξει αυτό που απαιτεί λιγότερο χρόνο για τη συμπλήρωσή του.

5. Ευκολία βαθμολόγησης

Σε πολλές περιπτώσεις ψυχομετρικών εργαλείων, η συμπλήρωσή τους γίνεται ηλεκτρονικά και τα αποτελέσματα παράγονται αυτόματα. Σε άλλες περιπτώσεις η βαθμολόγηση μπορεί να γίνεται από τον ίδιο τον επαγγελματικό σύμβουλο ή και τον ίδιο τον πελάτη. Στις περιπτώσεις αυτές, ερωτήματα όπως «Μπορεί το εργαλείο να βαθμολογηθεί από τον ίδιο τον επαγγελματικό σύμβουλο ή τον πελάτη;», «Μήπως πρέπει να σταλεί αλλού για βαθμολόγηση;», «Πόσο εύκολο είναι να βαθμολογηθεί αν δοθεί σε μεγάλο αριθμό ατόμων;» και άλλα παρόμοια είναι πιθανό να καθορίσουν την επιλογή ενός εργαλείου.

6. Προκαταλήψεις λόγω πολιτισμικού υποβάθρου, φυλής και γένους

Ένα μείζον ζήτημα στην επιλογή των εργαλείων αξιολόγησης σχετίζεται με την πιθανότητα τα εργαλεία αξιολόγησης να εκφράζουν προκαταλήψεις οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη διαδικασία αξιολόγησης. Οι προκαταλήψεις αυτές μπορεί να αφορούν το φύλο, τη φυλή, το πολιτισμικό υπόβαθρο, τη γλώσσα, τη θρησκεία ή και άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του πελάτη και, συνήθως, εκφράζονται σε σχέση με το περιεχόμενο ή τη χρήση του εργαλείου μέτρησης, όπως επίσης και με το περιβάλλον κατά την επίδοση του εργαλείου (Sedlacek, 1977· Betz, 1990). Η προκατάληψη περιεχομένου αναφέρεται στο φαινόμενο κατά το οποίο η γλώσσα, οι εικόνες ή το περιεχόμενο του εργαλείου προσανατολίζονται περισσότερο σε μια ομάδα ατόμων παρά σε κάποια άλλη σε σχέση με το πολιτισμικό υπόβαθρο, το φύλο ή την εθνικότητα. Η προκατάληψη χρήσης συμβαίνει είτε όταν τα αποτελέσματα του ψυχομετρικού εργαλείου ερμηνεύονται με τρόπο

ώστε να γίνεται διάκριση εις βάρος ομάδων εθνικών, πολιτισμικών ή οριζόμενων από το γένος είτε για να επηρεαστούν άνθρωποι ώστε να περιορίσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές, βασιζόμενοι εξ ολοκλήρου ή κυρίως στο φύλο ή στο πολιτισμικό τους υπόβαθρο. Τέλος, έχει παρατηρηθεί ότι η επίδοση του πελάτη κατά τη συμπλήρωση του εργαλείου μέτρησης μπορεί να επηρεαστεί από την αλληλεπίδραση του κοινωνικού, πολιτισμικού, οικονομικού κ.λπ. υποβάθρου, καθώς επίσης της φυλής ή του φύλου μεταξύ του συμβούλου και του πελάτη, καθώς και από τις αντιλήψεις που μπορεί να έχει ο ένας για τον άλλο ή τις στάσεις που μπορεί να επιδεικνύει ο ένας προς τον άλλο (προκατάληψη περιβάλλοντος). Πάντως, τις τελευταίες δεκαετίες καταβάλλεται προσπάθεια ώστε να αναπτυχθούν εργαλεία επαγγελματικής αξιολόγησης που να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο απαλλαγμένα προκαταλήψεων, ενώ παλαιότερα εργαλεία αναθεωρούνται με στόχο τη βελτίωσή τους στον τομέα αυτό.

Οι σύμβουλοι, από την πλευρά τους, θα πρέπει, όταν επιλέγουν ένα εργαλείο επαγγελματικής αξιολόγησης, να μελετούν προσεκτικά στο εγχειρίδιο τη συζήτηση που αφορά προκαταλήψεις φύλου ή κουλτούρας και να βεβαιώνονται ότι το εργαλείο είναι κατάλληλο για τον πελάτη τους. Και, φυσικά, πρέπει να τονιστεί ότι η αξιολόγηση του πελάτη με βάση πολλαπλές πηγές πληροφοριών μπορεί να μειώσει τις αρνητικές επιδράσεις πιθανών προκαταλήψεων ενός εργαλείου μέτρησης.

Σύμφωνα με τον Κώδικα Δεοντολογίας της Εθνικής Εταιρείας Επαγγελματικής Ανάπτυξης (National Career Development Association, 2007) των ΗΠΑ, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι πρέπει:

- «Να είναι προσεκτικοί όταν επιλέγουν εργαλεία μέτρησης για πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς, ώστε να αποφεύγουν τη χρήση εκείνων που δεν έχουν τις κατάλληλες ψυχομετρικές ιδιότητες για τον πληθυσμό από τον οποίο προέρχεται ο πελάτης» (άρθρο Ε.6.ς., σελ. 24) και
- «Να χρησιμοποιούν με προσοχή τεχνικές αξιολόγησης που έχουν σταθμιστεί σε διαφορετικούς πληθυσμούς από αυτόν του πελάτη». Οφείλουν να «αναγνωρίζουν τις πιθανές συνέπειες της κουλτούρας, της αναπηρίας, της εθνικής ομάδας, του φύλου, της γλώσσας, της θρησκείας, του σεξουαλικού προσανατολισμού και του κοινωνικοοικονομικού επιπέδου στη χορήγηση και στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων των ψυχομετρικών εργαλείων» (άρθρο Ε.8., σελ. 24).

Αντίστοιχα, στην Ελλάδα ο Κώδικας Δεοντολογίας του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., 2013, άρθρο IV, 2) αναφέρει ότι ο επαγγελματικός σύμβουλος πρέπει:

- Να δίνει μεγάλη προσοχή σε θέματα αμεροληψίας κατά τη χορήγηση του εργαλείου (π.χ. να βεβαιώνεται ότι δεν εμπεριέχει προκαταλήψεις και είναι κατάλληλο για τις ομάδες στις οποίες χρησιμοποιείται).
- Να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός κατά την αξιολόγηση και ερμηνεία αποτελεσμάτων ατόμων που ανήκουν σε ιδιαίτερες κατηγορίες ευπαθών ομάδων, όπως άτομα που ανήκουν σε μειονότητες ή άλλα άτομα που δεν μπορούν να συγκριθούν κατάλληλα με τις νόρμες βάσει των οποίων έχει σταθμιστεί το εργαλείο επαγγελματικής αξιολόγησης.

7. Επάρκεια του συμβούλου

Ορισμένα εργαλεία απαιτούν, όπως προαναφέρθηκε, ειδική εκπαίδευση των συμβούλων-χρηστών τεστ, προκειμένου να τα χρησιμοποιούν και να τα ερμηνεύουν ορθά. Ειδικότερα, η επάρκεια του συμβούλου στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις: την τεχνική γνώση του εργαλείου και τη γνώση της σημασίας των αποτελεσμάτων, τις δεξιότητες επικοινωνίας του συμβούλου και την ικανότητά του να ανταποκρίνεται στα μη λεκτικά στοιχεία της αλληλεπίδρασης με τον πελάτη του (Tinsley & Chu, 1999). Καθώς η εκπαίδευση του συμβούλου συνεπάγεται δαπάνη χρόνου και χρημάτων, είναι φυσικό να αποτελεί κριτήριο για την επιλογή ενός εργαλείου.

8. Άλλα κριτήρια

Διάφορα πρακτικής φύσεως ζητήματα είναι πιθανό να αποτελέσουν κριτήρια για την επιλογή ενός εργαλείου μέτρησης, όπως π.χ. αν διαθέτει ο εκδότης του τεστ υπηρεσία που μπορεί να βοηθήσει τον σύμβουλο σε πιθανές απορίες του σχετικές με τη χορήγηση και την ερμηνεία του τεστ. Άλλο κριτήριο μπορεί να είναι τα διάφορα σχόλια για το τεστ από άλλους συμβούλους και ειδικούς. Ακόμα, στην αξιολόγηση ενός ατόμου ή μιας ομάδας μπορεί, σε ορισμένες περιπτώσεις, να απαιτείται η χρήση περισσότερων του ενός εργαλείων. Στις περιπτώσεις αυτές, άλλο ένα κριτήριο επιλογής των εργαλείων είναι το πόσο καλά δουλεύουν μεταξύ τους ή πόσο καλά το ένα συμπληρώνει το άλλο (Gysbers, Herppner, & Johnston, 1998).

Εφόσον ο σύμβουλος επιλέξει κάποιο ψυχομετρικό εργαλείο, πρέπει απαραίτητα να το εξετάσει, τόσο το ίδιο το εργαλείο όσο και το εγχειρίδιο που το συνοδεύει. Μια προσεκτική μελέτη θα δώσει στον σύμβουλο τις πληροφορίες για να κρίνει πόσο καλά ανταποκρίνονται το περιεχόμενο και η μορφή του εργαλείου στους στόχους του και στα χαρακτηριστικά που επιθυμεί να μετρήσει. Το εγχειρίδιο περιλαμβάνει σημαντικές πληροφορίες, τόσο για τα τεχνικά χαρακτηριστικά του εργαλείου

όσο και για τη χρήση του. Επειδή όμως ένα εγχειρίδιο μπορεί να υπηρετεί και διαφημιστικούς στόχους, ο σύμβουλος πρέπει να είναι προσεκτικός και να αναζητά συγκεκριμένες πληροφορίες, οι οποίες θα τον βοηθήσουν να βεβαιωθεί για την ποιότητα του εργαλείου και την πληρότητα της δουλειάς του κατασκευαστή του.

Οι σημαντικότερες πληροφορίες που πρέπει να αναζητά ο σύμβουλος σε ένα εγχειρίδιο ψυχομετρικού εργαλείου θα μπορούσαν να συνοψιστούν στις ακόλουθες¹²:

- 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 κ.λπ. 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 ψυχολόγους¹³. 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 α) να ακολου-

12 Λεπτομέρειες για τις πληροφορίες που πρέπει να περιλαμβάνονται σε ένα εγχειρίδιο ψυχομετρικού εργαλείου βλέπε στο σύγγραμμα: Thorndike, R. L., & Hagen, E. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. NY: John Wiley and Sons, σελ. 105-107.

13 Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι στην Ελλάδα προέρχονται από διάφορους επιστημονικούς χώρους. Σύμφωνα με το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο (Υπ' αρ.13173/Κ6/7.2.2022 [ΦΕΚ 617/Β/14.2.2022] ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών - Παιδείας και Θρησκευμάτων, με τίτλο «Σύστημα Πιστοποίησης επάρκειας Προσόντων Συμβούλων Σταδιοδρομίας/Επαγγελματικού Προσανατολισμού») οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας δύνανται να είναι κάτοχοι οποιουδήποτε τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχοντας κάνει μεταπτυχιακή εξειδίκευση στην επαγγελματική συμβουλευτική και τον προσανατολισμό ή έχοντας παρακολουθήσει εξειδικευμένα προγράμματα επιμόρφωσης.

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

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 (Connors, 2002):

- α) Μη τήρηση του απορρήτου των αποτελεσμάτων του εργαλείου.
- β) Δυνατότητα να το κατέχουν διάφορα άτομα χωρίς άδεια.
- γ) Χρήση ακατάλληλων μετρήσεων σε άτομα ή ομάδες.
- δ) Λανθασμένη ερμηνεία των αποτελεσμάτων του εργαλείου και υποτίμηση ή υπερεκτίμηση των ικανοτήτων ή των χαρακτηριστικών του πελάτη.
- ε) Αδυναμία παροχής ανατροφοδότησης στον πελάτη ή άχρηστη/βλαβερή ανατροφοδότηση.
- στ) Αδυναμία να εξασφαλισθεί η πνευματική υγεία του πελάτη.

Η κακή χρήση ενός ψυχομετρικού εργαλείου η οποία οφείλεται σε κάποιο από τα παραπάνω μπορεί να βλάψει σοβαρά τους πελάτες-λήπτες του εργαλείου, ενώ η λανθασμένη ανατροφοδότηση μπορεί να τους κάνει να ζουν με λανθασμένες εντυπώσεις για τον εαυτό τους και να οδηγηθούν σε λάθος επαγγελματικές επιλογές. Πρέπει, ακόμα, να τονιστεί ότι 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.

Το πρόβλημα της κακής χρήσης των ψυχομετρικών εργαλείων δεν είναι καινούργιο ούτε ασυνήθιστο στην επιστήμη της ψυχολογίας και, ασφαλώς, ο στόχος είναι η μείωση της κακής χρήσης στο μέλλον. Ωστόσο, όπως τονίζουν οι Muniz et al. (2001)¹⁴, αυτό που θα πρέπει να αποφύγουμε είναι η υιοθέτηση μιας διανοουμενίστικης στάσης αποφυγής χρήσης των τεστ, με τη δικαιολογία ότι σε κάποιες περιπτώσεις κάποιοι χρήστες αποτυγχάνουν να τα χρησιμοποιήσουν όπως θα έπρεπε. Στη βασική ερώτηση «Γιατί τα τεστ δεν χρησιμοποιούνται σω-

14 Muniz, J., Bartam, D., Evers, A., Boben, D., Matesic, K., Glabeke, K., Fernandez-Hermida, J. R., Zaal, J. N. (2001). Testing Practices in European Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 17 (3): 201-211.

στά;» η Anastasi (1982) θεωρεί ως πιθανούς λόγους¹⁵ α) την εσκεμμένη πρόθεση παραμόρφωσης της αλήθειας, β) την απροσεξία και γ) τη μη επαρκή γνώση της χρήσης του τεστ. Το συμπέρασμά της είναι ότι ο τρίτος λόγος αποτελεί την πιο συνηθισμένη αιτία της κακής χρήσης των τεστ. Στην περίπτωση αυτή, ζητήματα όπως χρήση των τεστ από ανθρώπους που δεν έχουν τα κατάλληλα προσόντα, λήψη αποφάσεων με βάση αποκλειστικά τα αποτελέσματα ενός τεστ, φωτοαντιγραφική αναπαραγωγή του πρωτοτύπου τεστ κ.λπ. μπορεί να αποτελούν επιμέρους πηγές λάθους στη χρήση των τεστ. Σχετική έρευνα των Muniz et al. (2001) σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες έδειξε ότι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος της κακής χρήσης των ψυχομετρικών εργαλείων είναι να τα χρησιμοποιούν μόνο άτομα που έχουν τα απαραίτητα προσόντα και έχουν εκπαιδευτεί καταλλήλως.

Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι πρέπει να φροντίζουν να είναι σωστά εκπαιδευμένοι, να ενημερώνονται για τα σύγχρονα εργαλεία, για τις μεθόδους και τις εξελίξεις στον τομέα της Επαγγελματικής Αξιολόγησης και να μην χρησιμοποιούν εργαλεία μέτρησης για τα οποία δεν είναι σωστά εκπαιδευμένοι. Ακόμα και στην περίπτωση που διαθέτουν τα απαραίτητα τυπικά προσόντα για να διαχειριστούν σωστά ένα τεστ ή ερωτηματολόγιο, θα πρέπει να είναι σίγουροι ότι έχουν εξοικειωθεί επαρκώς με τη χορήγηση, τη βαθμολόγηση και την ερμηνεία του συγκεκριμένου εργαλείου. Σε περίπτωση που χρησιμοποιούν εργαλεία για τα οποία δεν έχουν εκπαιδευτεί, θα πρέπει οπωσδήποτε να μελετούν προσεκτικά το σχετικό εγχειρίδιο το οποίο συνοδεύει το εργαλείο. Ακόμα, συμπληρώνοντας οι ίδιοι οι σύμβουλοι το τεστ ή το ερωτηματολόγιο, θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν ερωτήσεις ή δυσκολίες οι οποίες είναι πιθανό να προκύψουν κατά τη διαδικασία επίδοσης του εργαλείου στους πελάτες τους. Τέλος, ένας άλλος τρόπος με τον οποίο οι σύμβουλοι μπορούν να αποκτήσουν την απαιτούμενη εξειδίκευση και να είναι βέβαιοι ότι ερμηνεύουν τις πληροφορίες ενός εργαλείου με ακρίβεια είναι η αναζήτηση εποπτείας από συναδέλφους τους με μεγαλύτερη εμπειρία στη χρήση του.

Η ορθή χρήση των τεστ παρακολουθείται διεθνώς από τη Διεθνή Επιτροπή Ψυχομετρικών Μέσων (International Test Commission), η οποία ενδιαφέρεται για την ενιαία ποιότητα των τεστ και της αξιολόγησης διεθνώς. Περισσότερες λεπτομέρειες για το έργο της International Test Commission αναφέρονται στα κεφάλαια 2 και 3.

15 Βλ. Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* -5th edition (σελ. 3). NY: Collier Macmillan.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (1998). *Ψυχομετρία: Τόμος Α' – Σχεδιασμός και ανάλυση ερωτήσεων*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (2004). *Ψυχομετρία, Τόμος Β' – Ιστορία, θεωρίες και γενικές αρχές*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- American Psychological Association (APA) (2000). *Report of the Task Force on test user qualifications*.
- Anastasi, A. (1982). *Psychological testing* (5th edition). NY: Collier Macmillan.
- Betz, N. (1990). Contemporary issues in testing use. Στο C.E Watkins, Jr., & V. L. Campbell (Eds.), *Testing in counseling practice* (σελ. 419-450). Hillsdale, NJ: Lawrence Elbaum.
- Bradley, R. W. (1994). Tests and counseling: How did we ever become partners? *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26, 224-226.
- Brown, D., Brooks, L., and Associates (1984). *Career choice and development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Connors, T. (2002, April/May). Standards of use and training in psychometric testing in Ireland. *Guideline-Newsletter of the Institute of Guidance Counsellors*, σελ. 18-19.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th edition). New York: Harper and Row.
- Δημητράκου, Δ. (1964). *Μέγα Λεξικόν όλης της Ελληνικής Γλώσσας*, τόμος Ζ'. Αθήνα: Ελληνική Παιδεία.
- Drummond, R. J., & Ryan, C. W. (1995). *Career counseling: A developmental approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 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.
- Goldman, L. (1994). The marriage is over... for most of us. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26, 217-218.
- Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (1998). *Career Counseling: Process, issues and techniques*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- 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.
- Isaacson, L. E. (1985). *Basics of career counseling*. Newton, MA: Allyn & Bacon.
- Isaacson, L. E., & Brown, D. (1997). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.

- Κάντας, Αρ. & Χατζή, Αλ. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας: Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης – Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kapes, J. T., Mastie, M. M., & Whitfield, E. A. (Eds.) (1994). *A counselor's guide to career assessment instruments* (3rd edition). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Keyser, D. J., & Sweetland, R. C. (1987). *Test critiques*. Kansas City, Mo.: Test Corporation of America.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. (1969). *Adjustment to work, a psychological view of man's problems in a work-oriented society*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Maddox, T. (Ed.) (2003). *Tests: A comprehensive reference for assessments in Psychology, Education and Business* (5th edition). Austin, TX: Pro-Ed.
- Μπαμπινιώτης, Γ. (1998). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
- Muchinsky, P. M. (1990). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (3rd edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Muniz, J., Bartam, D., Evers, A., Boben, D., Matesic, K., Glabeke, K., Fernandez-Hermida, J. R., Zaal, J. N. (2001). Testing Practices in European Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 17 (3), 201-211.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1994). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.
- Μυλωνάς, Κ. Α. (2007). *Θεωρητικές έννοιες Μετρικής και Ψυχομετρίας: Σημειώσεις του μαθήματος Ψυχομετρία Ι* (3η έκδοση). Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τομέας Ψυχολογίας.
- National Career Development Association (2007). *Code of Ethics*. Διαθέσιμο από: www.ncda.org/pdf/code-ethicsmay-2007.pdf.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1990). *Στατιστική, εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς. Τόμος Α' – Περιγραφική στατιστική*. Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας (τόμος 2)*. Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Prediger, D. J. (1974). The role of assessment in career guidance: A reappraisal. *Impact*, 3 (3-4), 15-21.
- Prediger, D. J. (1994). Tests and counseling: The marriage that prevailed. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 26, 227-234.
- Pulvino, C., & Lee, J. (1979). *Financial counseling: Interviewing skills*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Sedlacek, W. E. (1977). Test bias and the elimination of racism. *Journal of College Student Personnel*, 18 (1), 16-20.

- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment* (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Snyderman, M., & Rothman, S. (1987). Survey of expert opinion on intelligence and aptitude testing. *American Psychologist*, 42 (2), 137-144.
- Thorndike, R. L., & Hagen, E. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. NY: John Wiley and Sons.
- Tinsley, E. A., & Chu, S. (1999). Research on test and interest inventory interpretation outcomes. Στο M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (σελ. 257-276). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- Tyler, L. (1961). *The work of the counselor*. NY: Appleton-Century-Crofts.
- Tyler, L. (1984). What tests don't measure. *Journal of Counseling and Development*, 63 (1), 48-50.
- Wakelee-Lynch, J. (1990, December 27). Testing in the workplace focuses on skills, aptitudes and integrity. *Guidepost*, σελ. 1-6.
- Walsh, W. B., & Osipow, S. H. (Eds.) (1990). *Career Counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. Hillsdale, MA: Lawrence Erlbaum.
- Wise, P. S. (1989). *The use of assessment techniques by applied psychologists*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Zunker, V. G. (1994). *Using assessment results for career development* (4th edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Zunker, V. G., & Norris, D. (1998). *Using assessment results for career development* (5th edition). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Company.

- Ποιες είναι οι ποσοτικές και ποιοτικές μέθοδοι που χρησιμοποιούνται στην επαγγελματική αξιολόγηση;
- Τι είναι τα τεστ και τα ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού και ποια είναι η χρησιμότητά τους;
- Πώς σχετίζεται η επαγγελματική αξιολόγηση με την επαγγελματική συμβουλευτική;

Το παρόν βιβλίο δίνει απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα εισάγοντας τον αναγνώστη στην έννοια της επαγγελματικής αξιολόγησης και παρουσιάζοντας αναλυτικά τον ρόλο των εργαλείων αξιολόγησης στο πλαίσιο των υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού. Στο βιβλίο παρουσιάζεται μεγάλος αριθμός έγκυρων και αξιόπιστων ψυχομετρικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται από τους επαγγελματικούς συμβούλους διεθνώς και τα οποία έχουν μεταφραστεί, προσαρμοστεί και σταθμιστεί ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του ελληνικού πληθυσμού. Περιλαμβάνονται, επίσης, τεστ, ερωτηματολόγια και ασκήσεις επαγγελματικού προσανατολισμού που έχουν κατασκευαστεί στην Ελλάδα. Επιπλέον, στο βιβλίο περιέχονται και ποιοτικές μέθοδοι επαγγελματικής αξιολόγησης, «ευέλικτες, ολιστικές και μη στατιστικές», οι οποίες αποτελούν προέκταση των επιστημονικών δεξιοτήτων του επαγγελματικού συμβούλου. Με αυτές μπορεί να βοηθήσει τους πελάτες του να γνωρίσουν τον εαυτό τους καλύτερα, αφηγούμενοι τις ιστορίες τους.

Το περιεχόμενο του βιβλίου το καθιστά κατάλληλο για τη διδασκαλία μαθημάτων σχετικών με την επαγγελματική αξιολόγηση και τη μέτρηση ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και λοιπών συναφών χαρακτηριστικών, τα οποία αποτελούν συνήθως αναπόσπαστο μέρος των μεταπτυχιακών και επιμορφωτικών προγραμμάτων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική. Αποτελεί, επίσης, ένα ιδιαίτερα χρήσιμο βοήθημα για όσους προσφέρουν υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

ISBN: 978-618-03-4185-0



9 786180 341850
ΒΟΗΘ. ΚΩΔ. ΜΗΧ/ΣΗΣ 84185

metaixmio.gr

