

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Θετικών και Εφαρμοσμένων Επιστημών

**Μεταπτυχιακή Διατριβή
στα Πληροφοριακά και Επικοινωνιακά Συστήματα**



**Τα Τεστ Προσωπικότητας
ως Εργαλείο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.**

**Η Θεωρία «Holland»
Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση RIASEC TEST**

**Πολλάτος Γεράσιμος
Επιβλέπουσα Καθηγήτρια
Στυλιανή Κλεάνθους Λοΐζου**

Σεπτέμβριος 2015

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Θετικών και Εφαρμοσμένων Επιστημών

**Τα Τεστ Προσωπικότητας
ως Εργαλείο Επαγγελματικού Προσανατολισμού.**

Η Θεωρία «Holland»

Σχεδιασμός, Υλοποίηση και Αξιολόγηση RIASEC Τεστ

Πολλάτος Γεράσιμος

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Στυλιανή Κλεάνθους Λοΐζου

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε
προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση

μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών

στα Πληροφοριακά Συστήματα

από τη Σχολή Θετικών και Εφαρμοσμένων Επιστημών
του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου

Σεπτέμβριος 2015

Περίληψη

Σε μια κοινωνία συνεχώς μεταβαλλόμενη όπου οι απαιτήσεις της παγκόσμιας αγοράς εργασίας συνεχώς διαφοροποιούνται και εξειδικεύονται, οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου θα κληθούν πολλές φορές να προσαρμόσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές εκμεταλλευόμενοι μεταξύ άλλων τις δυνατότητες που προσφέρει η δια βίου εκπαίδευση. Η έννοια του επαγγέλματος δεν αποτελεί αποκομμένη έννοια η οποία απλώς περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο εξασφαλίζει οικονομικές απολαβές αλλά αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εικόνας του ατόμου. Η ερώτηση «τι επάγγελμα κάνετε;» είναι από τις πλέον συνηθισμένες όταν ενήλικες συστήνονται μεταξύ τους. Πολύ περισσότερο από ένα χαρακτηριστικό κοινωνικής ταξινόμησης ή καταξίωσης, το επάγγελμα είναι ένας καθοριστικός τροφοδότης συναισθηματικών μηνυμάτων για το άτομο που το ασκεί, λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο που κανείς δαπανά εργαζόμενος και την πληθώρα των ανθρώπινων επαφών που συνεπάγεται ο χώρος εργασίας. Σκοπός της παρούσας διατριβής ήταν να διερευνηθεί ο βαθμός διείσδυσης-αποτελεσματικότητας του επαγγελματικού προσανατολισμού και των τεστ προσωπικότητας σε επίπεδο υποψηφίων για την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η διατριβή αυτή αξιοποιεί την τεχνολογική ανάπτυξη και την διείσδυση της τεχνολογία ιστού στη ζωή των μαθητών ώστε να απαντήσει το βασικό ερευνητικό ερώτημα: Κατά πόσον η εμπειρία ενός αυτοματοποιημένου τεστ προσωπικότητας μπορεί να μεταβάλλει τη στάση απέναντι στα εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού και την επαγγελματική συμβουλευτική. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας αναπτύχθηκε ένα ψηφιακό τεστ προσωπικότητας το οποίο ακολουθεί τα πρότυπα του SDS (Self Directed Search). Το τεστ που υλοποιήθηκε και χορηγήθηκε πέτυχε υψηλό βαθμό πρόβλεψης του αντικειμένου των σπουδών των ατόμων που συμμετείχαν, ενώ προσέγγισε ικανοποιητικά την άποψη που οι ίδιοι έχουν για τον εαυτό τους. Η στάση των συμμετεχόντων σχετικά με την επαγγελματική συμβουλευτική και τα εργαλεία της επηρεάστηκε θετικά μετά την συμπλήρωση του τεστ. Η αυτοαντίληψη εμφανίζεται ως ο κυρίαρχος παράγοντας που οδηγεί στην επιλογή επαγγέλματος ενώ η μέχρι τώρα συνεισφορά της επαγγελματικής συμβουλευτικής και των εργαλείων της, παρά τα ενθαρρυντικά βήματα που έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα, υστερεί σημαντικά από το να θεωρηθεί καθοριστικός παράγοντας, για την επιλογή επαγγέλματος.

Summary

In a constantly changing society, where the demands of international labor market continuously differentiate and get specialised, working people will be asked many times during their working life to adjust their career choices, taking advantage, inter alia, of the possibilities offered by lifelong education.

Profession does not just describe in a cut off way how a person earns his livelihood, but constitutes an integral part of one's life. "What do you do for a living?" is one of the most common questions when adults introduce themselves to each other. Profession is much more than a factor of social classification or prestige; it plays a crucial role in the emotional state of the person practising it, taking into account the time one spends working and the frequent human interaction a working space entails.

The purpose of this thesis was to explore the penetration and efficiency rate of career guidance and in particular, of psychometric personality tests in tertiary education candidates. The thesis utilizes technological development and the broad use of web technology by pupils in order to answer the key research question of whether the experience of an automated personality test can alter attitude towards career guidance and counseling tools. For the purposes of this research, a digital personality test has been developed according to SDS standards (Self Directed Search). The implemented test predicted in a high rate the subject of the participants' studies, while it approached in a satisfactory level their opinion of themselves. The participants' attitude regarding career counseling and its tools was positively influenced after having taken the test.

Self-perception appears to be the key factor leading to one's choice of profession, while the contribution of career counseling and its tools so far lags behind in being considered as a significant factor for a career choice, despite the encouraging steps taken over the last years in Greece.

Ευχαριστίες

Φέρνοντας σε πέρας την παρούσα διατριβή ολοκληρώνονται ταυτόχρονα και οι σπουδές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου. Θα ήθελα από τη θέση αυτή να εκφράσω ευχαριστίες προς το ίδρυμα για την ευκαιρία που μου δόθηκε ώστε να συμπλεύσω σε αυτό το όμορφο ταξίδι αναζήτησης της γνώσης. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα πέρα από τις δομές που τα συγκροτούν αποκτούν ζώσα οντότητα μέσα από τις πνοές των ανθρώπων που τα απαρτίζουν. Εκπαιδευτικό προσωπικό, διοικητικό προσωπικό, φοιτητές. Σε όλους αυτούς που συμπορευτήκαμε μαζί οφείλω επίσης τις ευχαριστίες μου για το άριστο κλίμα συνεργασίας, κυρίως δε για τις όποιες δημιουργικές διαφωνίες μας.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στην επιβλέπουσα καθηγήτρια της παρούσας διατριβής κα Στυλιανή Κλεάνθους Λοΐζου, χωρίς την αγόγγυστη συμπαράσταση και καθοδήγηση της οποίας η προσπάθεια δεν θα είχε τελεσφορήσει. Με γοήτευσε με την επιστημονική της αρτιότητα, με κέρδισε με το ανθρώπινο πρόσωπο της διδασκαλίας της και ελπίζω να με τιμήσει με τη φιλία της.

Ευχαριστώ την οικογένεια μου για την αντοχή και την υπομονή που επέδειξαν κατά την εύλογη απουσία μου από μικρές και μεγάλες στιγμές του παράλληλου βίου μας.

Ευχαριστώ τη γυναίκα μου Τζούλη για την αγάπη με την οποία με περιβάλλει όλα αυτά τα χρόνια αποτελώντας φωτεινό σηματοδότη στη ζωή μου.

Αφιερώνω αυτή μου την προσπάθεια, στις κόρες μου Μαρία και Ελευθερία με την ελπίδα να αποτελέσει διδαχή για το φωτεινό δρόμο που εύχομαι να ακολουθήσουν στη ζωή τους. Ο δρόμος αυτός δε μπορεί να είναι άλλος από τη διαρκή αναζήτηση της αλήθειας όπως αυτή πηγάζει από τη γνώση

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1.....	1
Εισαγωγή.....	1
1.1 Θεωρητικό Υπόβαθρο.....	2
1.2 Σκοποί και στόχοι.....	3
1.3 Διάρθρωση Μεταπτυχιακής διατριβής.....	4
Κεφάλαιο 2.....	7
Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα.....	7
2.1 Επαγγελματικός προσανατολισμός και Συμβουλευτική.....	8
2.2 Ο Επαγγελματικός προσανατολισμός στην Ελλάδα διαχρονικά.....	10
2.3 Δημόσιοι φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	17
2.4 Ιδιωτικοί φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	18
2.5 Δημόσιοι-Ιδιωτικοί φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού –Συγκριτικά συμπεράσματα.....	19
2.6 Επίλογος.....	23
Κεφάλαιο 3.....	24
Οι Θεωρίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.....	24
3.1 Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης.....	24
3.2 Ψυχολογικές θεωρίες.....	25
3.2.1 Ψυχοδυναμικές θεωρίες.....	26
Η Τυπολογική θεωρία του Holland.....	26
Η θεωρία της Anne Roe.....	31
Η ψυχαναλυτική θεωρία του Bordin.....	34
Η θεωρία του Horrock.....	35
3.2.2 Εξελικτικές θεωρίες.....	36
Η θεωρία του Ginzberg.....	36
Η θεωρία του Super.....	39
Η θεωρία των Tiedeman και O' Hara.....	42
3.2.3 Θεωρίες μάθησης.....	43
Η θεωρία του Krumboltz.....	43
Η θεωρία του Miller.....	47
3.2.4 Θεωρίες λήψης απόφασης.....	48

Η θεωρία του Gelatt.....	48
Η θεωρία του Hilton	49
3.2.5 Θεωρίες των χαρακτηριστικών και παραγόντων.....	49
Η θεωρία του Parsons	50
3.3 Μη Ψυχολογικές θεωρίες	51
3.3.1 Κοινωνικοπολιτιστικές θεωρίες	51
3.4 Σύνθετες θεωρίες.....	53
3.4.1 Το μοντέλο του Blau και των συνεργατών του	53
3.4.2 Η θεωρία του Roberts για τη δομή των ευκαιριών	54
3.5 Επίλογος.....	54
Κεφάλαιο 4.....	56
Ψυχομετρία -Ψυχομετρικά Τεστ.....	56
4.1 Ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων του Holland «The Self-Directed Search (SDS)».....	58
4.2 Αναζήτηση πρότυπου τεστ.....	60
4.3 Γιατί επιλέχθηκε το συγκεκριμένο τεστ.....	60
4.4 Προεργασία – Αρχική έρευνα.....	61
4.5 Επίλογος.....	63
Κεφάλαιο 5.....	64
Τεχνολογίες και γλώσσες προγραμματισμού για διαδικτυακές εφαρμογές	64
5.1 HTML.....	65
5.1.1 Προέλευση γλώσσας HTML.....	65
5.2 HTML 5	66
5.3 CSS.....	66
5.4 JavaScript.....	66
5.4.1 Ιστορικά στοιχεία JavaScript.....	67
5.5 jQuery.....	67
5.5.1 Ιστορικά στοιχεία JQuery	68
5.6 Notepad++	68
5.7 Επίλογος.....	68
Κεφάλαιο 6.....	69

Υλοποίηση Αυτοματοποιημένου Τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού	69
6.1 Η δοκιμαστική έκδοση του τεστ.....	70
6.2 Δομή των πινάκων	70
6.3 Αθροιστές.....	71
6.4 Ταξινόμηση Αποτελεσμάτων	74
6.5 Ανανέωση σελίδας και παρουσίαση αποτελεσμάτων	75
6.6 Παραπομπή στην αρχική σελίδα του ερωτηματολογίου.....	78
6.7 Μορφοποίηση Σελίδας	79
6.8 Η ανάρτηση.....	80
6.9 Επίλογος.....	81
Κεφάλαιο 7.....	82
Το Κείμενο του τεστ.....	82
7.1 Η μετάφραση των 42 προτάσεων.....	82
7.2 Μετάφραση-Προσαρμογή χαρακτηριστικών και επαγγελμάτων	88
7.2.1 R = Realistic/Ρεαλιστικός.....	88
7.2.2 I = Investigative /Ερευνητικός.....	89
7.2.3 A = Artistic/Καλλιτεχνικός.....	90
7.2.4 S = Social/Κοινωνικός	90
7.2.5 E = Enterprising/Πρωτοποριακός	91
7.2.6 C = Conventional/Συμβατικός	92
7.3 Επίλογος.....	92
Κεφάλαιο 8.....	93
Το περιβάλλον διεπαφής.....	93
8.1 Επίλογος.....	97
Κεφάλαιο 9.....	98
Αξιολόγηση & Συμπεράσματα	98
9.1 Ερωτηματολόγιο.....	99
9.2 Το δείγμα.....	100
9.3 Φύλο.....	102
9.4 Ηλικία	102
9.5 Έτος Σπουδών	103

9.6	Λύκειο Αποφοίτησης.....	104
9.7	Τρόπος εισαγωγής	105
9.8	Βαθμός πρόσβασης.....	105
9.9	Τόπος ολοκλήρωσης βασικών σπουδών.....	106
9.10	Οικονομικό υπόβαθρο γονέων	107
9.11	Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού	108
9.12	Αυτοματοποιημένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού.....	110
9.13	Κριτήρια Επιλογής Σπουδών	112
9.14	Επίπεδο Σπουδών.....	114
9.15	Αξιολόγηση του τεστ.....	116
9.16	Τεστ και Σύμβουλοι	119
9.17	Αλλαγή στάσης (σχετικά με τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού) ...	121
9.18	Σπουδαστές ΑΕΝ.....	122
	Κεφάλαιο 10	131
	Επίλογος.....	131
10.1	Γενικά Συμπεράσματα.....	132
10.2	Περιορισμοί και Μελλοντικές Κατευθύνσεις.....	134
	Βιβλιογραφία.....	135
	Παράρτημα Α	1
	Συντομογραφίες.....	1
	Καταλογος Ελληνικων Συντομογραφιων	1
	Καταλογος Ξενογλωσσων Συντομογραφιων.....	2
	Παράρτημα Β	1
	Πρωτότυπο έντυπο τεστ στα Αγγλικά.....	2
	Μεταφρασμένο έντυπο τεστ στα Ελληνικά (όπως αυτό χρησιμοποιήθηκε στην προκαταρκτική έρευνα).....	4
	Ηλεκτρονικό Ερευνητικό Ερωτηματολόγιο.....	6
	Παράρτημα Γ.....	1
	Λίστες Επαγγελματών-Σπουδών (Interests Search O*NET)	1
	REALISTIC	2
	INVESTIGATIVE	4
	ARTISTIC.....	13
	SOCIAL	16

ENTERPRISING.....	25
CONVENTIONAL	37
ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ 2015	42
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ	42
ΤΕΙ	48

Εικόνες

Εικόνα 3-1: Το εξάγωνο Holland	29
Εικόνα 3-2: Η ιεράρχηση του Maslow	32
Εικόνα 6-1:κωδικοποίηση (πίνακες).....	71
Εικόνα 6-2:κωδικοποίηση (μεταβλητές).....	72
Εικόνα 6-3:κωδικοποίηση (συχνότητες εμφάνισης)	73
Εικόνα 6-4:κωδικοποίηση (αθροιστική συχνότητα)	74
Εικόνα 6-5:κωδικοποίηση (πίνακας συχνοτήτων).....	74
Εικόνα 6-6:κωδικοποίηση (ταξινόμηση-αντιστροφή).....	75
Εικόνα 6-7:κωδικοποίηση (οριστική υποβολή).....	75
Εικόνα 6-8:κωδικοποίηση (εφέ κίνησης).....	76
Εικόνα 6-9:κωδικοποίηση (τριψήφιος κωδικός RIASEC).....	76
Εικόνα 6-10: κωδικοποίηση (πίνακας αναλυτικής βαθμολογίας).....	76
Εικόνα 6-11:κωδικοποίηση (προσωποποιημένη πληροφόρηση)	77
Εικόνα 6-12:κωδικοποίηση (ορατό-αόρατο)	77
Εικόνα 6-13:κωδικοποίηση (πληροφόρηση μόνο για τις τρεις μεγαλύτερες συχνότητες)	78
Εικόνα 6-14:κωδικοποίηση (ερωτηματολόγιο σε νέο παράθυρο).....	78
Εικόνα 6-15:κωδικοποίηση (η συνάρτηση openWin()).....	79
Εικόνα 6-16:κωδικοποίηση (πληροφορίες στο υποσέλιδο).....	79
Εικόνα 8-1:πρώτο στάδιο- οι 42 προτάσεις του τεστ.....	94
Εικόνα 8-2:δεύτερο στάδιο - υποβολή των απαντήσεων	94
Εικόνα 8-3:τρίτο και τέταρτο στάδιο - αποτελέσματα	95
Εικόνα 8-4: πέμπτο στάδιο -πέρασμα στο ερωτηματολόγιο	96
Εικόνα 8-5: η πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου.....	96
Εικόνα 8-6: είσοδος με λογαριασμό google.....	97
Εικόνα 9-1:Το εξάγωνο Holland	120

Διαγράμματα

Διάγραμμα 4-1: αρχικό δείγμα (πόσο ενδιαφέρον βρήκατε το τεστ;)	62
Διάγραμμα 4-2: αρχικό δείγμα (αποτελεσματικότητα του τεστ)	62
Διάγραμμα 9-1: γενικό δείγμα (Φύλο)	102
Διάγραμμα 9-2: γενικό δείγμα (ηλικία)	103
Διάγραμμα 9-3 : γενικό δείγμα (έτος σπουδών)	103
Διάγραμμα 9-4: γενικό δείγμα (Λύκειο αποφοίτησης)	104
Διάγραμμα 9-5: γενικό δείγμα (τρόπος εισαγωγής)	105
Διάγραμμα 9-6: γενικό δείγμα (βαθμός πρόσβασης)	106
Διάγραμμα 9-7: γενικό δείγμα (γεωγραφική κατανομή)	107
Διάγραμμα 9-8: γενικό δείγμα (οικονομικό υπόβαθρο γονέων)	107
Διάγραμμα 9-9: γενικό δείγμα (είχατε λάβει συμβουλευτική;)	109
Διάγραμμα 9-10: γενικό δείγμα (λάβατε συμβουλευτική από δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα;)	110
Διάγραμμα 9-11: γενικό δείγμα (είχατε ολοκληρώσει κάποιο αυτοματοποιημένο τεστ;)	111
Διάγραμμα 9-12: γενικό δείγμα (είχατε ολοκληρώσει αυτοματοποιημένο τεστ από δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα;)	111
Διάγραμμα 9-13: : γενικό δείγμα (πόσο εύκολη ήταν η πλοήγηση στο τεστ;)	116
Διάγραμμα 9-14: γενικό δείγμα (πόσο κατανοητές ήταν οι ερωτήσεις του τεστ;)	117
Διάγραμμα 9-15: γενικό δείγμα (προβλεψιμότητα προσωπικής άποψης)	117
Διάγραμμα 9-16: γενικό δείγμα (προβλεψιμότητα αντικειμένου σπουδών)	118
Διάγραμμα 9-17: ειδικό δείγμα (οικογενειακή παράδοση στο ναυτικό επάγγελμα)	125
Διάγραμμα 9-18: ειδικό δείγμα (γεωγραφική κατανομή)	126
Διάγραμμα 9-19: ειδικό δείγμα (ευκολία εξασφάλισης εκπαιδευτικού ταξιδιού σε σχέση με το φύλο)	127
Διάγραμμα 9-20: ειδικό δείγμα (ευκολία εξασφάλισης εκπαιδευτικού ταξιδιού σε σχέση με το βαθμό πρόσβασης)	128
Διάγραμμα 9-21: ειδικό δείγμα (ευκολία εξασφάλισης εκπαιδευτικού ταξιδιού σε σχέση με την ύπαρξη ναυτικού στην οικογένεια)	128
Διάγραμμα 9-22: ειδικό δείγμα (βαθμός προσηλωσης στο ναυτικό επάγγελμα)	129
Διάγραμμα 9-23: ειδικό δείγμα (ενδιαφέρον για μεταπτυχιακές σπουδές)	130
Διάγραμμα 9-24: ειδικό δείγμα (συσχέτιση μεταπτυχιακών σπουδών με το αντικείμενο σπουδών)	130

Πίνακες

πίνακας 6-1: οι προδιαγραφές του server φιλοξενείας	81
πίνακας 7-1: η μετάφραση των 42 προτάσεων του τεστ	87
πίνακας 9-1:γενικό δείγμα (κριτήρια επιλογής σπουδών)	113
πίνακας 9-2:γενικό δείγμα (επίπεδο σπουδών).....	115
πίνακας 9-3 γενικό δείγμα (διερεύνηση αλλαγής στάσης)	122
πίνακας 9-4:ειδικό δείγμα (κριτήριο επιλογής σπουδών)	124

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή διερευνά τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία οι υποψήφιοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιλέγουν το αντικείμενο σπουδών τους άρα και σε μεγάλο βαθμό το μελλοντικό τους επάγγελμα. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, σαν σκοπό έχουν να βοηθήσουν τον υποψήφιο να ανακαλύψει εκείνες τις κλήσεις και τις δεξιότητες που τον καθορίζουν ώστε στηριζόμενος σε αυτές να επιλέξει το αντικείμενο σπουδών - επάγγελμα που του ταιριάζει. Ερευνάται λοιπόν το κατά πόσο οι υποψήφιοι έχουν λάβει Συμβουλευτική και αν ναι σε ποιο βαθμό αυτή ήταν καθοριστική για την επιλογή τους. Η έρευνα εξειδικεύεται στα εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού και ειδικότερα στα αυτοματοποιημένα τεστ προσωπικότητας. Για τις ανάγκες της έρευνας και με δεδομένη τη συνεχώς αυξανόμενη χρήση του διαδικτύου από τις νεαρότερες ηλικίες του γενικού πληθυσμού, κρίθηκε σκόπιμο να εξετάσουμε την επίδραση που θα μπορούσε να έχει ένα αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και αν αυτό θα ήταν ικανό να δημιουργήσει μια θετικότερη στάση των υποψηφίων έναντι της ήδη διαμορφωμένης. Έπειτα από ενδελεχή έρευνα στο διαδίκτυο, διαπιστώσαμε ότι υπάρχει διαθέσιμη πληθώρα τέτοιων τεστ τα οποία όμως είτε στερούνται επιστημονικής τεκμηρίωσης είτε διατίθενται επ' αμοιβή.

Επιλέξαμε λοιπόν να υιοθετήσουμε ένα χειρόγραφο τεστ (το δυνατόν αξιόπιστο) το οποίο αναπτύξαμε σε ηλεκτρονική μορφή αφού προηγουμένως έγιναν οι απαραίτητες προσαρμογές.

Για την καταγραφή, των αποτελεσμάτων του τεστ, της εμπειρίας του χρήστη αλλά και των παραγόντων που συνετέλεσαν στην επαγγελματική επιλογή, σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε ηλεκτρονικό ημερολόγιο το οποίο συνδέθηκε με το τεστ. Οι χρήστες που συμμετείχαν στην έρευνα επελέγησαν τυχαία, από κοινότητες φοιτητών του κοινωνικού δικτύου Facebook ενώ το γεγονός ότι τόσο το ερωτηματολόγιο αλλά και το ίδιο το τεστ χρησιμοποιούν αποκλειστικά τεχνολογίες ιστού και δεν απαιτούν, τη φυσική παρουσία του χρήστη, είχε σαν αποτέλεσμα η γεωγραφική κατανομή του δείγματος να εκτείνεται σε ολόκληρο τον Ελλαδικό χώρο.

1.1 Θεωρητικό Υπόβαθρο

Η σημασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής γίνεται προφανής αν κάποιος συνειδητοποιήσει το ρόλο που διαδραματίζει το επάγγελμα στη ζωή των ανθρώπων. Το επάγγελμα καθορίζει σε μεγάλο βαθμό, το επίπεδο της διαβίωσης αυτού που το ασκεί αλλά και της οικογένειας του, το βαθμό αυτονομίας, το διαθέσιμο ελεύθερο χρόνο, το κοινωνικό στάτους, τον τρόπο που μας βλέπουν οι άλλοι αλλά και την εικόνα που οι ίδιοι έχουμε σχηματίσει για τον εαυτό μας. Διαχρονικά η εργασία εμφανίζεται ως ο δεύτερος σημαντικός παράγοντας (από άποψη σπουδαιότητας) μετά την οικογένεια. Στις Δυτικές κοινωνίες το επάγγελμα ταυτίζεται σε τέτοιο βαθμό με την έννοια της επιτυχίας ώστε κάποιος ο οποίος θεωρείται μη επιτυχημένος επαγγελματικά να χαρακτηρίζεται και ο ίδιος ως «αποτυχημένος». Το διαρκώς μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον δημιουργεί ριζικές ανακατατάξεις στις εργασιακές σχέσεις διεθνώς. Ειδικά στην Ελλάδα όπου η ανεργία και ειδικά των νέων αγγίζει το 30%, η κοινωνία βρίσκεται στα όρια της εξέγερσης με τους πολίτες να βρίσκονται αντιμέτωποι με οξύτατα κοινωνικά – οικονομικά προβλήματα και προβλήματα διατάραξης της ψυχικής υγείας.

Η ρευστότητα που επικρατεί στο εργασιακό περιβάλλον προμηνύει ότι ο εργασιακός βίος των ανθρώπων δεν θα αρχίζει και θα τελειώνει με το ίδιο αντικείμενο εργασίας. Ειδικότερα οι νέες γενιές θα αναγκαστούν να επαναπροσδιορίσουν και να ανακατευθύνουν τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα προσαρμόζοντας ανάλογα τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους.

Η ανάγκη για παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής που αφορούν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας φαντάζει απαραίτητη προκειμένου το άτομο τόσο στο στάδιο αρχικής επιλογής επαγγέλματος-σπουδών όσο και κατά τις περιόδους επαγγελματικού –εργασιακού επαναπροσδιορισμού να είναι σε θέση να εφοδιάζεται με γνώσεις, να αναπτύσσει κατάλληλες δεξιότητες και να λαμβάνει εκείνες τις αποφάσεις που θα του εξασφαλίζουν επιτυχία στην εργασιακή αρένα . Ο κλάδος της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλει να είναι ανεπτυγμένος σε κάθε σύγχρονο κράτος και είναι αδήριτα συνδεδεμένος με τον όποιο κεντρικό σχεδιασμό για την ανάπτυξη, την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας . Η χρήση των Τ.Π.Ε στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας είναι δυνατόν να συμβάλει στη διάχυση σχετικής πληροφόρησης, τη διεύρυνση της προσβασιμότητας και απεξάρτηση της από χρονικούς περιορισμούς, την καλύτερη διαχείριση του χρόνου τόσο των συμβούλων όσο και των συμβουλευομένων, την εξασφάλιση της ανωνυμίας και την εδραίωση κανόνων εμπιστευτικότητας, τη δημιουργία και διαχείριση προσωπικού φακέλου, την παροχή προσωποποιημένης πληροφόρησης, τη μείωση του κόστους, τη διεύρυνση του πλήθους των συμμετεχόντων .

1.2 Σκοποί και στόχοι

Τα ερευνητικά ερωτήματα που καλούμαστε να απαντήσουμε με την παρούσα διατριβή είναι τα εξής:

- 1 Ποιοι είναι εκείνοι οι παράγοντες που καθορίζουν την επαγγελματική επιλογή των υποψηφίων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;
- 2 Ποιος είναι ο βαθμός διείσδυσης και αποδοχής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της Συμβουλευτικής σε επίπεδο υποψηφίων φοιτητών και φοιτητών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;
- 3 Κατά πόσο η εμπειρία ενός αυτοματοποιημένου τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, το οποίο χρησιμοποιεί τεχνολογίες ιστού, είναι δυνατό να μεταβάλει θετικά τη διαμορφωμένη άποψη σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τα τεστ προσωπικότητας;

Τα επιμέρους ερωτήματα που προκύπτουν αφορούν:

Την αξιολόγηση του τεστ που υλοποιήσαμε ως προς τη λειτουργικότητα του αλλά κυρίως τη δυνατότητα του να προβλέψει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των συμμετεχόντων και την επαγγελματική τους κλίση.

Το επίπεδο της παρεχόμενης εκπαίδευσης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σε σχέση με τις υποδομές, την παρεχόμενη γνώση, τα αναλυτικά προγράμματα και τις επαγγελματικές προοπτικές.

Τέλος, εξετάζονται επιπρόσθετα ερωτήματα που αφορούν το ναυτικό επάγγελμα και για τα οποία κλήθηκαν να απαντήσουν συμμετέχοντες που προέρχονται από Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού.

1.3 Διάρθρωση Μεταπτυχιακής διατριβής

Η διατριβή αποτελείται από τρία μέρη. Το πρώτο είναι το θεωρητικό στο οποίο παρουσιάζονται και αποσαφηνίζονται έννοιες σχετικές με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό, καταγράφεται η διαδρομή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ιστορικά) και η θέση που κατέχει σήμερα στην Ελληνική πραγματικότητα. Το πρώτο μέρος ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των κυριότερων θεωριών που αφορούν την επαγγελματική ανάπτυξη . Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται τα στάδια που προηγήθηκαν καθώς και η πορεία που ακολουθήθηκε μέχρι την ολοκλήρωση της υλοποίησης του αυτοματοποιημένου τεστ. Τέλος, στο τρίτο μέρος γίνεται η παρουσίαση των συμπερασμάτων που προέκυψαν από τη στατιστική ανάλυση και επεξεργασία των ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων.

Αναλυτικότερα η παρούσα διατριβή δομείται από δέκα κεφάλαια:

Στο **Κεφάλαιο 1:** Παρουσιάζεται το αντικείμενο της έρευνας, το θεωρητικό υπόβαθρο καθώς και οι σκοποί και οι στόχοι της διατριβής.

Στο **Κεφάλαιο 2:** Γίνεται παράθεση ορισμών και αποσαφήνιση εννοιών που αφορούν τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική. Καταγράφεται η ιστορική διαδρομή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα ενώ παρουσιάζεται η θέση του θεσμού στη σημερινή πραγματικότητα και αφορά τόσο τους δημόσιους όσο και τους ιδιωτικούς φορείς

Στο **Κεφάλαιο 3** γίνεται η ταξινόμηση των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης, Ψυχολογικές-Μη Ψυχολογικές-Σύνθετες και παρουσιάζονται οι κυριότερες από αυτές

Στο **Κεφάλαιο 4**, αρχικά γίνεται αναφορά στα ψυχομετρικά τεστ ενώ παρουσιάζεται το Ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων του Holland «The Self-Directed Search (SDS). Ακολουθεί η παρουσίαση της προκαταρκτικής έρευνας και τα στάδια τα οποία οδήγησαν στη απόφαση επιλογής του συγκεκριμένου τεστ προς υλοποίηση .

Στο **Κεφάλαιο 5** παρουσιάζονται οι τεχνολογίες ιστού καθώς και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για την υλοποίηση του τεστ.

Στο **Κεφάλαιο 6** γίνεται αναλυτική περιγραφή της διαδικασίας που ακολουθήθηκε προκειμένου, να αποφασιστεί η δομή του ηλεκτρονικού τεστ, να διαμορφωθεί το περιβάλλον διεπαφής με τη χρήση των εργαλείων CSS και να υλοποιηθεί ο αντίστοιχος κώδικας html με τη χρήση των απαραίτητων εργαλείων java . Επίσης περιγράφεται η διαδικασία σύνδεσης του τεστ με το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και η διαδικασία ανάρτησης του τεστ στο server φιλοξενίας.

Στο **Κεφάλαιο 7** περιγράφεται η διαδικασία μετάφρασης των προτάσεων του τεστ στην Ελληνική Γλώσσα και η προσαρμογή των προτεινόμενων επαγγελμάτων η οποία έγινε συνδυάζοντας τη βάση επαγγελμάτων O*Net με τις σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που υπάρχουν στο Μηχανογραφικό Δελτίο υποψηφίων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στο **Κεφάλαιο 8** παρουσιάζεται το τελικό προϊόν (τεστ) όπως αυτό εμφανίζεται στο χρήστη. Παρουσιάζονται τα βήματα ολοκλήρωσης του τεστ και το περιβάλλον διάδρασης έως ότου ολοκληρωθεί το τεστ και οδηγηθεί ο χρήστης στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο.

Στο **Κεφάλαιο 9** γίνεται η αναλυτική παρουσίαση του δείγματος, του τρόπου που αυτό επελέγη καθώς και των συμπερασμάτων που προέκυψαν έπειτα από τη στατιστική επεξεργασία των απαντήσεων που δόθηκαν από τους χρήστες στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Πέρα από τα συμπεράσματα που για το γενικό δείγμα, γίνεται ειδική αναφορά στα συμπεράσματα που αφορούν ένα ειδικό δείγμα συμμετεχόντων οι οποίοι προέρχονται από τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (Σχολές Πλοιάρχων).

Τέλος στο **Κεφάλαιο 10** παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της παρούσας μεταπτυχιακής διατριβής, επισημαίνεται η συνεισφορά της στο ερευνητικό πεδίο, αναλύονται οι περιορισμοί της και δίνονται οι κατευθύνσεις για μελλοντική έρευνα

Κεφάλαιο 2

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα

Η βέλτιστη επιλογή επαγγέλματος, η επιλογή δηλαδή από πλευράς του ατόμου ενός επαγγέλματος που ταυτίζεται όσο το δυνατόν περισσότερο με τις προσωπικές του ικανότητες, δεξιότητες, ανάγκες, στάσεις, είναι βασικό ζητούμενο προκειμένου το άτομο να δράσει και να εξελιχθεί αρμονικά στο κοινωνικό-οικογενειακό του περιβάλλον. Η αίσθηση της ικανοποίησης και της ολοκλήρωσης που δημιουργείται όταν το άτομο ασκεί το επάγγελμα που το εκφράζει είναι η κινητήρια δύναμη που ωθεί το άτομο ώστε να είναι δημιουργικό, εφευρετικό και παραγωγικό. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός και η Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας αποτελούν το συνδεδετικό κρίκο μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και του κόσμου της εργασίας. Στις επόμενες ενότητες αποσαφηνίζονται έννοιες που αφορούν τον Επαγγελματικό

Προσανατολισμό και τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ενώ γίνεται ιστορική καταγραφή της πορείας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τον εικοστό αιώνα έως και σήμερα.

2.1 Επαγγελματικός προσανατολισμός και Συμβουλευτική

Η έννοια της εργασίας χρησιμοποιείται ευρέως προκειμένου να περιγράψει τη σωματική, πνευματική προσπάθεια που καταβάλλεται με στόχο την παραγωγή υλικού ή πνευματικού έργου το οποίο δεν συνοδεύεται απαραίτητα από κάποιου είδους αμοιβή. Ως εργασία μπορεί επομένως να χαρακτηριστεί ακόμη και μια καθημερινή δραστηριότητα όπως η τακτοποίηση των προσωπικών μας αντικειμένων ή η μελέτη ενός δοκιμίου. Αντιθέτως ο όρος «επάγγελμα» χρησιμοποιείται για να περιγράψει την εργασία (κοινωνικά και νομικά αποδεκτή) που ασκείται για μικρό ή μεγάλο χρονικό διάστημα και αποσκοπεί σε οικονομικό όφελος, συχνά βιοπορισμό. Γίνεται κατανοητό λοιπόν ότι η εργασία αποτελεί ευρύτερη έννοια η οποία εμπεριέχει και τον όρο επάγγελμα. *«Ως «επάγγελμα» ορίζεται «μία αμειβόμενη και κοινωνικά χρήσιμη εργασία, την οποία προσφέρει κάποιος είτε στην παραγωγή και διανομή αγαθών είτε στην παροχή υπηρεσιών»*[1] Η επιλογή του επαγγέλματος είναι εκείνη η διαδικασία που ακολουθείται από το άτομο προκειμένου αυτό να καταλήξει σε εκείνο το επάγγελμα το οποίο και πρόκειται να ασκήσει. Ο όρος «επαγγελματική επιλογή», σημαίνει τη «ντε φάκτο» επιλογή του επαγγέλματος από ένα άτομο, (το άτομο πρόκειται να ασκήσει το επάγγελμα που επέλεξε), ενώ ο όρος «επαγγελματική προτίμηση», αναφέρεται στο επάγγελμα το οποίο το άτομο θα προτιμούσε να ακολουθήσει, ανεξάρτητα από το αν αυτό θα καταστεί τελικά εφικτό [2]. Με τον όρο «Επαγγελματικός Προσανατολισμός» νοείται το σύνολο των ενεργειών που πραγματοποιούνται κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό από επιστήμονες με ειδική κατάρτιση, οι οποίες στοχεύουν στην υποβοήθηση του ατόμου να πάρει μόνο του τις πιο κατάλληλες για τον εαυτό του αποφάσεις σχετικά με την επιλογή του επαγγέλματός του. Δεν υπάρχει ορισμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ο οποίος να είναι απόλυτα αποδεκτός από το σύνολο όσων ασχολούνται με αυτόν. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί πεδίο εφαρμογής πολλών επιστημών (Ψυχολογίας, Παιδαγωγικής, Οικονομίας, Κοινωνιολογίας κλπ.), καθεμία από τις οποίες τον προσεγγίζει από άλλη οπτική γωνία και δίνει έμφαση σε διαφορετικές διαστάσεις του (ψυχολογικές, παιδαγωγικές, οικονομικές, κοινωνικές κ.τ.λ.). Είναι φυσικό, λοιπόν, κάθε επιστήμονας που ασχολείται μ' αυτόν να τον

βλέπει μέσα από το πρίσμα της Επιστήμης την οποία εκπροσωπεί. Υπάρχουν διαφορετικές επιστημονικές θεωρήσεις του σκοπού και των λειτουργιών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού. [3]

Με τον όρο επαγγελματική ανάπτυξη συχνά αναφερόμαστε σε εκείνη την πλευρά της κοινωνικοποίησης του ατόμου, η οποία σχετίζεται με τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις που αφορούν τι επάγγελμα θα ακολουθήσει. Ορισμένοι μελετητές προσεγγίζουν την έννοια του Επαγγελματικού Προσανατολισμού ως τη « διαδικασία διάγνωσης των επαγγελματικών κλίσεων, των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων του ατόμου». Σήμερα, οι περισσότεροι τον προσεγγίζουν ως «δραστηριότητα διαπαιδαγώγησης ή ως διαδικασία υποβοήθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου με στόχο να καταστεί αυτό ικανό να επιλέξει μόνο του, έχοντας πλήρη συνείδηση των συνεπειών της απόφασης του, την επαγγελματική κατεύθυνση που θα ακολουθήσει και να ενταχθεί χωρίς προβλήματα στην ενεργό ζωή». Με την προσέγγιση αυτή υιοθετείται η μεθοδολογία της συμβουλευτικής παρέμβασης, γεγονός στο οποίο οφείλεται η χρήση του όρου Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός [3]. Η δυσκολία διαμόρφωσης ενός κοινά αποδεκτού ορισμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού προέρχεται επίσης από το γεγονός ότι, αυτός δεν είχε σε όλες τις εποχές ούτε το ίδιο πεδίο εφαρμογής ούτε και την ίδια σημασία. Η έννοια του μεταβαλλόταν παράλληλα με τις κοινωνικές και οικονομικές εξελίξεις. Υπό το πρίσμα της επιστήμης της κοινωνιολογίας ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός έχει την έννοια του κοινωνικού θεσμού, ο οποίος στοχεύει στην παροχή βοήθειας στους πολίτες, μέσω ειδικών επιστημόνων και αντιστοίχων υπηρεσιών, έτσι ώστε να επιλέξουν την επαγγελματική κατεύθυνση που τους ταιριάζει, να προετοιμασθούν γι' αυτήν και να ενταχθούν, χωρίς δυσκολίες, στην αγορά εργασίας. Ως κοινωνικός θεσμός επιδιώκει επιπλέον «την ισόρροπη ικανοποίηση των αναγκών της κοινωνίας σε παραγωγικό προσωπικό και την καλύτερη δυνατή αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού που αυτή διαθέτει». [3] Η Εθνική Αμερικανική Εταιρεία Επαγγελματικού Προσανατολισμού ορίζει τον επαγγελματικό προσανατολισμό ως εξής: Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ένας κοινωνικο - οικονομικός θεσμός που αποβλέπει να βοηθήσει το άτομο να επιλέξει ένα επάγγελμα, να ετοιμαστεί γι' αυτό και τέλος να εισέλθει και να σταδιοδρομήσει σ' αυτό. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια συνεχής διαδικασία, μεγάλης μάλιστα διάρκειας, που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, ώστε να αξιοποιήσει τις ικανότητές του όσο το δυνατό καλύτερα, για ορθή εκπαιδευτική επαγγελματική επιλογή ή απόφαση [4]. Ο όρος Επαγγελματικός

Προσανατολισμός παρανοείται πολλές φορές, εξ' αιτίας του ουσιαστικού «προσανατολισμός», ως σαν να περιέγραφε μια διαδικασία πληροφόρησης περιοριστικού-κατευθυντικού χαρακτήρα. Αντίθετα ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποσκοπεί στον εντοπισμό και την ανάδειξη των δυνατοτήτων-δεξιοτήτων που διαθέτει ο κάθε άνθρωπος και την ενδυνάμωση της αυτοπεποίθησης που χρειάζεται, προκειμένου αυτός να τις αξιοποιήσει κατάλληλα και ελεύθερα, προς όφελος του εαυτού του και της κοινωνίας. Προς αποφυγή της σύγχυσης ο όρος Επαγγελματικός Προσανατολισμός τείνει σήμερα να αντικατασταθεί από τον όρο Επαγγελματική Συμβουλευτική – Προσανατολισμός [1]. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα πλαίσια του εκάστοτε εκπαιδευτικού συστήματος είναι ο θεσμός μέσω του οποίου καταβάλλεται προσπάθεια να βοηθηθεί το άτομο προκειμένου να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του και να κατανοήσει τις επαγγελματικές ευκαιρίες που παρουσιάζονται. Πρόκειται για συμβουλευτική διαδικασία που σκοπό έχει να οδηγήσει το μαθητή στην αυτοεκτίμηση, στην αυτογνωσία, στη λήψη απόφασης και στην υπεύθυνη στάση και συμπεριφορά. Ακόμη, ο προσανατολισμός στο σχολείο επιδιώκει να βοηθήσει το μαθητή να επιλέξει την κατάλληλη σχολική και επαγγελματική κατεύθυνση, η οποία είναι σύμφωνη με τις επιθυμίες και τις δυνατότητές του [5]. «*Η έννοια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού(ΣΕΠ) είναι μεταγενέστερη της αντίστοιχης έννοιας του Επαγγελματικού Προσανατολισμού*». [3]. Ο Σχολικός Προσανατολισμός υποδηλώνει το σύνολο των διαδικασιών που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο του σχολείου και των υπηρεσιών που παρέχονται στους μαθητές και σκοπός των οποίων είναι η υποβοήθηση τους προκειμένου να επιλέξουν την κατεύθυνση σπουδών που θα ακολουθήσουν. Με την πάροδο του χρόνου ο Σχολικός Προσανατολισμός συνδέθηκε με τον Επαγγελματικό και με αυτόν τον τρόπο διαμορφώθηκε ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (ΣΕΠ) [3].

2.2 Ο Επαγγελματικός προσανατολισμός στην Ελλάδα διαχρονικά.

Υπάρχουν αναφορές ότι στα αρχαία χρόνια οι κοινωνίες ενδιαφέρονταν για θέματα που σήμερα εμπίπτουν στο γνωστικό αντικείμενο του επαγγελματικού προσανατολισμού. Ο Πλάτων, μάλιστα, στην «Πολιτεία» του είχε αναπτύξει μια ολοκληρωμένη πρόταση για την αξιοποίηση των πολιτών, ανάλογα με τις ικανότητές τους.[6].

Στην Ευρώπη οι χώρες που εμφανίζονται να προηγούνται στη διαμόρφωση διαδικασιών αρχικά, και υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού αργότερα, είναι η Γαλλία, το Βέλγιο, η Σουηδία, η Αγγλία κλπ. [6]. Στη Γαλλία δημοσιεύτηκε στις 25 Ιουλίου 1919 ο νόμος του «Astier» που προέβλεπε την όλη οργάνωση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Παράλληλα το 1928 ιδρύεται στο Παρίσι το Εθνικό Ινστιτούτο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (INOP) με κύριο στόχο την εκπαίδευση συμβούλων Ε.Π. Στην Αγγλία και κατά τις πρώτες δεκαετίες του 20ού αιώνα λειτουργεί ένα κρατικό σύστημα επαγγελματικού προσανατολισμού νέων, που οι ευθύνες εφαρμογής του κατανέμονται μεταξύ των σχολικών αρχών και της υπηρεσίας εξειδίκευσης και απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Μεγάλη έκταση πήρε ο επαγγελματικός προσανατολισμός στις Η.Π.Α. Από τις τελευταίες δεκαετίες του 19ου αιώνα εμφανίζονται οργανωμένες διαδικασίες και τεχνικές παροχής βοήθειας στο άτομο, μέσω των διατάξεων που θεσπίστηκαν στις περισσότερες Πολιτείες με την καθιέρωση θέσεων κρατικών επιθεωρητών επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής ενημέρωσης. [6]

Στην Ελλάδα η ιδέα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού υιοθετήθηκε με αρκετή καθυστέρηση και η εφαρμογή του υλοποιήθηκε πολύ αργότερα σε σύγκριση με όσα συνέβαιναν στην Ευρώπη και τις Η.Π.Α. [7]

1930. ιδρύθηκε στην Ελλάδα, με απόφαση του Υπουργείου Παιδείας, το πρώτο Τμήμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα «Κέντρα Μαθητικής Αντιλήψεως», τα οποία λειτουργούσαν στην Αθήνα και τη Θεσσαλονίκη.

1953. Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός εισήχθη για πρώτη φορά ως μάθημα στο Διδασκαλείο Μέσης Εκπαίδευσης, στο Διδασκαλείο Μετεκπαίδευσης των δασκάλων, που λειτουργούσε στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, στη Μαράσλειο Παιδαγωγική Ακαδημία και την Παιδαγωγική Ακαδημία της Θεσσαλονίκης [8]. Για την πρακτική άσκηση των εκπαιδευτικών που παρακολουθούσαν τα προγράμματα επιμόρφωσης δημιουργήθηκε ο θεσμός της «επαγγελματικής καθοδήγησης» στη Βαρβάκειο Πρότυπο Σχολή, στο Πειραματικό Σχολείο του Πανεπιστημίου Αθηνών και στα Πρότυπα Σχολεία της Μαρασλείου Παιδαγωγικής Ακαδημίας και της Παιδαγωγικής Ακαδημίας της Θεσσαλονίκης. [9]

Την ίδια χρονιά ιδρύθηκε το «Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού», την εποπτεία του οποίου είχε η Υπηρεσία Γενικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας. Το κέντρο αυτό πρόσφερε τις Υπηρεσίες του επί 12 περίπου χρόνια σε περιορισμένη κλίμακα,

αφού τα λιγοστά μέσα που διέθετε και η μικρή του εμβέλεια εμπόδιζαν την επέκταση της λειτουργίας του. «Η προσπάθεια εισαγωγής του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην εκπαίδευση κατά τις δεκαετίες του '50 και '60 βασίστηκε, κυρίως, στη διάγνωση των κλίσεων, των ενδιαφερόντων και των ειδικών ικανοτήτων των ατόμων με τη βοήθεια ψυχοτεχνικών δοκιμασιών (ψυχοδιαγνωστικό μοντέλο)». [7] Αυτός ήταν και ο λόγος που δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη μετάφραση και προσαρμογή στην Ελληνική πραγματικότητα διάφορων τεστ, για τη χρήση των οποίων ενημερώνονταν οι μετεκπαιδευόμενοι εκπαιδευτικοί. Εντούτοις, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παρέμενε ουσιαστικά έξω από τα σχολεία και με δυσκολία διατηρούνταν στα προγράμματα μετεκπαίδευσης των καθηγητών και των δασκάλων. «Το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα κατά τη δεκαετία του '50 δεν είχε ακόμη διαμορφώσει τις προϋποθέσεις που ήταν αναγκαίες για να ευδοκιμήσει μια τέτοιου είδους καινοτομία, με αποτέλεσμα τη συνεχή αναβολή της εισαγωγής του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα σχολικά προγράμματα. Οι βασικότεροι λόγοι της καθυστέρησης αυτής ήταν αφενός μεν η βραχύτητα της διάρκειας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, που ολοκληρωνόταν στο τέλος του Δημοτικού Σχολείου, αφετέρου δε η έλλειψη ειδικευμένου προσωπικού για την εφαρμογή του υπό συζήτηση θεσμού. Παρά τις δυσκολίες, όμως, αυτές οι προσπάθειες συνεχίστηκαν και τα επόμενα χρόνια».[7]

1954. Δημιουργήθηκε στον Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας, Ο.Α.Α.Α. (σήμερα Ο.Α.Ε.Δ) ειδική Σχολή με σκοπό να εκπαιδεύσει τους πρώτους Έλληνες Επαγγελματικούς Συμβούλους. Η Σχολή λειτούργησε για δύο χρόνια και αποφοίτησαν από αυτήν 65 Επαγγελματικοί Σύμβουλοι, οι οποίοι αποτέλεσαν τα πρώτα στελέχη του θεσμού στον Ο.Α.Ε.Δ. Την ίδια εποχή ξεκίνησε και η λειτουργία του Κέντρου Ψυχοτεχνικών Ερευνών στον Ο.Α.Ε.Δ. Στόχος του ήταν η εκπαίδευση του ειδικού προσωπικού που θα στελέχωνε τις υπηρεσίες Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Παράλληλα, έγινε προσπάθεια επεξεργασίας ειδικών ψυχοτεχνικών δοκιμασιών, οι οποίες είχαν δοκιμαστεί στις Η.Π.Α. και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, με σκοπό να χρησιμοποιηθούν για την εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

1959. Το Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών μετέφρασε και προσάρμοσε στην Ελληνική πραγματικότητα και εξέδωσε τη Γερμανική ψυχοτεχνική μέθοδο για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Δυστυχώς, η εφαρμογή της μεθόδου αυτής δεν στέφθηκε με επιτυχία. [19].

Λίγο αργότερα, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας έστειλε στη χώρα μας, ύστερα από αίτημα του Υπουργείου Εργασίας, εμπειρογνώμονα, ο οποίος εφοδίασε το Κέντρο Ψυχοτεχνικών Ερευνών με Γαλλικά και Αμερικάνικα τέστ προσανατολισμού.[7] «Ιδρύθηκαν Τμήματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε 15 περίπου Γραφεία Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και δημιουργήθηκαν τέσσερα Πρότυπα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού (στην Αθήνα, τη Θεσσαλονίκη, την Πάτρα και το Ηράκλειο)»[3].

1967. Εισάγεται στην εκπαίδευση το μάθημα «Επαγγελματική εξερεύνησις και Επαγγελματικός Προσανατολισμός». Σκοπός του ήταν «η ενημέρωση των μαθητών για τις οικονομικές και πλουτοπαραγωγικές δυνατότητες της χώρας με βάση την επαγγελματική εξερεύνηση» [7]. Το μάθημα διδάχθηκε για μια μόνο σχολική χρονιά στις τάξεις Β' και Γ' Γυμνασίου και αναφερόταν «σε θέματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, στους τρόπους επιλογής επαγγέλματος και σε πρακτικές άσκησης για τους μαθητές, σχετικές με την έρευνα των επαγγελμάτων».

1969. Με Βασιλικό Διάταγμα αποφασίστηκε να διδάσκεται το μάθημα «Επαγγελματική εξερεύνησις και Επαγγελματικός Προσανατολισμός» και στη Γ' τάξη του εξατάξιου Γυμνασίου. Ως στόχο είχε «να γνωρίσουν οι μαθητές τη φύση, τις βασικές γραμμές και τις συνθήκες των κυριότερων επαγγελμάτων». Προβλεπόταν επίσης η μελέτη των κλίσεων των μαθητών σε σχέση με τα υπάρχοντα επαγγέλματα και η καθοδήγησή τους στο σωστό σχολικό και επαγγελματικό προσανατολισμό. Το νέο, όμως, μάθημα παρέμεινε στα σχολικά προγράμματα για μικρό χρονικό διάστημα. Λίγο αργότερα αντικαταστάθηκε από το μάθημα της Αγωγής του Πολίτη. Το μάθημα του Επαγγελματικού Προσανατολισμού διδάσκονταν μόνο στο 2^ο τετράμηνο του σχολικού έτους, όταν περίσσευαν ώρες από την Αγωγή του Πολίτη.

1976. Θεσπίζεται η διδασκαλία του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Σ.Ε.Π.) στα σχολεία. Η έλλειψη υποδομής και η απουσία ειδικευμένου προσωπικού έκαναν την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. μη εφικτή σε εθνικό επίπεδο αμέσως μετά την ψήφιση του σχετικού νόμου. Για αυτό το λόγο, το Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμόρφωσης (Κ.Ε.Μ.Ε.), «που είχε αναλάβει τότε την ευθύνη υλοποίησης της σχετικής απόφασης, εισηγήθηκε να εφαρμοστεί ο Σ.Ε.Π. πειραματικά σε ορισμένα μόνο Γυμνάσια της χώρας, μέχρις ότου ολοκληρωθεί η επιμόρφωση του προσωπικού που ήταν αναγκαίο για τη διδασκαλία του σε ολόκληρη την επικράτεια».[7]

1979-80 Το Κ.Ε.Μ.Ε. άρχισε να συντάσσει τα πρώτα αναλυτικά προγράμματα Σ.Ε.Π. και να εκδίδει σε χωριστούς τόμους τις εισηγήσεις, οι οποίες έγιναν στα σεμινάρια επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών. Το 1980 η εφαρμογή του Σ.Ε.Π. κάλυπτε το 50% των μαθητών της Γ' τάξης των εξατάξιων Γυμνασίων όλης της χώρας .

1981-82. Άρχισε για πρώτη φορά η εφαρμογή του Σ.Ε.Π., σε πανελλήνια κλίμακα στη Γ' τάξη του Γυμνασίου.

1982-85. Εισήχθη ο Σ.Ε.Π στην Α' και Β' τάξη του Γενικού Λυκείου, στην Α' τάξη του Τεχνικού Επαγγελματικού, στην Α' και Β' τάξη του Γυμνασίου. καθώς και στην Α' τάξη του Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου. Την εφαρμογή του Σ.Ε.Π. στα σχολεία αναλάμβαναν, συνήθως, καθηγητές που πληρούσαν μερικές από τις παρακάτω προϋποθέσεις:

«Είχαν αποφοιτήσει από κάποια Σ.Ε.Λ.Μ.Ε. ή από το Δ.Μ.Ε. Είχαν πάρει μέρος σε ένα, τουλάχιστον, από τα σεμινάρια Σ.Ε.Π. που είχαν οργανωθεί από το Κ.Ε.Μ.Ε. Είχαν μετεκπαιδευτεί ή επιμορφωθεί σε αντικείμενο συναφές με το Σ.Ε.Π., όπως η Ψυχολογία, η Κοινωνιολογία, η Κοινωνική Εργασία, η Παιδαγωγική και οι Οικονομικές Επιστήμες. Έδειχναν ενδιαφέρον για τον υπό συζήτηση θεσμό».
[7]

1985-1993. Αυτή την περίοδο δημιουργήθηκε στο Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμορφώσεως (Κ.Ε.Μ.Ε. μετέπειτα Παιδαγωγικό Ινστιτούτο), ειδική Ομάδα Εργασίας για το Σ.Ε.Π., την οποία αποτελούσαν, κυρίως, καθηγητές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που είχαν επιμορφωθεί ή είχαν κάνει σχετικές σπουδές. Η παραπάνω ομάδα πρότεινε νέες αρχές και σύγχρονους τρόπους και μεθόδους εφαρμογής του θεσμού και συνέταξε τα πρώτα αναλυτικά προγράμματα για τη διδασκαλία του. Παράλληλα, άρχισε να διδάσκεται σε μερικά Τμήματα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας των Φιλοσοφικών Σχολών και αργότερα και σε ορισμένα Παιδαγωγικά Τμήματα, καθώς και στις Σχολές Επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών (Σ.Ε.Λ.Μ.Ε.) το μάθημα του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

« Σε κάθε Διεύθυνση ή Γραφείο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αποσπάται ένας εκπαιδευτικός, με απόφαση του Νομάρχη, ύστερα από πρόταση του Περιφερειακού Υπηρεσιακού Συμβουλίου, ως Υπεύθυνος Σ.Ε.Π. Έργο του είναι, ιδίως, ο σχεδιασμός της εφαρμογής του Σ.Ε.Π. στα σχολεία της περιοχής με απόφαση του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του οικείου Τμήματος του Π.Ι.» [10].

1993. Ιδρύεται σ το Τμήμα Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ο Τομέας Σ.Ε.Π. Ο Τομέας αυτός έχει από τότε την ευθύνη για την εφαρμογή και ανάπτυξη του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και συντονίζει τις σχετικές ενέργειες. Στα πλαίσια της προσπάθειας ενίσχυσης του θεσμού εντάχθηκαν ακόμη α) η επιμόρφωση των καθηγητών που εφάρμοζαν τον Σ.Ε.Π. στα σχολεία, β) η εκπόνηση αναλυτικών προγραμμάτων και γ) η παραγωγή κατάλληλου διδακτικού υλικού.

1994. Ξεκινά η λειτουργία των πρώτων Κέντρων Σταδιοδρομίας τα οποία δημιουργήθηκαν στα πλαίσια Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων με σκοπό τη σύνδεση των ΑΕΙ – ΤΕΙ με την αγορά εργασίας. Τα Κέντρα αυτά μετονομάστηκαν σε Γραφεία Διασύνδεσης και Σταδιοδρομίας, λειτουργούν εντός των Πανεπιστημίων και απευθύνονται στους φοιτητές και απόφοιτους των σχολών

2000. Η 3^η Επιτροπή Παρακολούθησης του ΕΠΕΑΕΚ¹, ενέκρινε την ενέργεια «Επαγγελματικός Προσανατολισμός». Με την ενέργεια αυτή ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός γίνεται μέρος του εκπαιδευτικού προγράμματος με τη μορφή Συστηματικής Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

Οι στόχοι του συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι η παροχή βοήθειας προς τους μαθητές κατά τα στάδια ανάπτυξης τους ώστε να ανακαλύψουν και να αναπτύξουν τις ικανότητες, δεξιότητες και δυνατότητες τους. Επιπλέον να λάβουν πληροφορίες για εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διεξόδους, για την αγορά εργασίας και τις ευκαιρίες απασχόλησης. Τέλος, να παίρνουν αποφάσεις για θέματα που τους αφορούν.

Τα χαρακτηριστικά αυτού του Συστήματος Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι η ίδρυση του Εθνικού Κέντρου Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π) η δημιουργία 70 Κέντρων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΚΕ.ΣΥ.Π) (ένα Κέντρο σε κάθε νομό και σε πολυπληθείς νομούς περισσότερα). Επίσης, χαρακτηριστική είναι η λειτουργία 200 γραφείων συμβουλευτικής και

¹ Το ΕΠΕΑΕΚ είναι ένα από τα 24 Προγράμματα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000-2006) για την Ελλάδα, το οποίο και συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση . Πρόκειται για το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα που αφορά την Εκπαίδευση και την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση.

επαγγελματικού προσανατολισμού (ΓΡΑ.Σ.Ε.Π) σε σχολεία νομών όλης της χώρας, η κατάρτιση 1500 Καθηγητών – Συμβούλων στο αντικείμενο του Προσανατολισμού, η δημιουργία δικτύου μεταξύ του Εθνικού Κέντρου και των Κέντρων των νομών και των γραφείων των σχολικών μονάδων. Τέλος, η παροχή βοήθειας σε μαθητές με ειδικές ανάγκες και σε κοινωνικά αποκλεισμένους και η εισαγωγή σύγχρονου εκπαιδευτικού υλικού και των νέων τεχνολογιών στον τομέα της πληροφόρησης.

Αξίζει ακόμη να αναφέρουμε ότι εκτός από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο και τον Ο.Α.Ε.Δ., «προσπάθειες δημιουργίας υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού αναπτύχθηκαν τις τελευταίες δεκαετίες του 20ού αιώνα και σε άλλους χώρους, όπως είναι διάφορα Ιδρύματα που ανήκουν στον τομέα ευθύνης του Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών, Υγείας και Πρόνοιας και του Υπουργείου Γεωργίας, καθώς και στη Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, με τη στήριξη της οποίας πραγματοποιήθηκαν αρκετά προγράμματα ανταλλαγής νέων εργαζομένων στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ιδρύθηκαν Κέντρα Πληροφόρησης των νέων για θέματα απασχόλησης και προωθήθηκαν άλλες πρωτοβουλίες που, άμεσα ή έμμεσα, σχετίζονται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Ποικίλες μεμονωμένες πρωτοβουλίες εμφανίστηκαν επίσης, τόσο στον τομέα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, όσο και στον ιδιωτικό χώρο. Ιδιαίτερα πρέπει να αναφερθεί η προσπάθεια ανάπτυξης του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα πλαίσια των Σχολών Γονέων, η οποία ξεκίνησε από τις αρχές της δεκαετίας του '60» [29].

Η ανύπαρκτη σχεδόν υλικοτεχνική υποδομή και η έλλειψη ειδικών επιστημόνων και κατάλληλα καταρτισμένων εκπαιδευτικών ήταν οι κυριότερες δυσκολίες που συνάντησε η εφαρμογή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Την ανάγκη συστηματικής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, που θα αναλάμβαναν την υλοποίηση του, επιβεβαίωσαν και οι πρώτες αξιολογήσεις των πειραματικών εφαρμογών του που έγιναν κατά τη περίοδο αυτή. Για την κάλυψη των παραπάνω αναγκών οργανώθηκαν κατά καιρούς διάφορα επιμορφωτικά σεμινάρια βραχείας διάρκειας, αρχικά, και μεγαλύτερης αργότερα.[30]

Επίσημες και ανεπίσημες αξιολογήσεις έδειξαν κατά περιόδους ότι ο θεσμός Συμβουλευτική – Προσανατολισμός δεν ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις των μαθητών γενικών ή ειδικών ομάδων και στον ρόλο που τυπικά καλείται να διαδραματίσει ο σύμβουλος και ο καθηγητής Σ.Ε.Π. Επίσης,

η εκτίμηση των στοιχείων από την εφαρμογή του θεσμού, όπως αυτά διατυπώνονται και αξιοποιούνται από τον Τομέα ΣΕΠ του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και τη Διεύθυνση Συμβουλευτικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού του ΥΠ.Ε.Π.Θ., οδήγησε στη διαπίστωση ότι ο θεσμός δεν πρόκειται να ικανοποιήσει τις ανάγκες των μαθητών για καθοδήγηση και συμβουλευτική αν δεν εκπαιδευτούν καταλλήλως για τον σκοπό αυτό Σύμβουλοι και Καθηγητές Σ.Ε.Π. [31].

2.3 Δημόσιοι φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Τα Κέντρα Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) και τα Γραφεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ) ιδρύθηκαν με το Ν. 2525/97. Οι προδιαγραφές λειτουργίας τους τέθηκαν από το Π.Ι., αλλά διοικητικά υπάγονται στη Διεύθυνση Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Εκπαιδευτικών Δραστηριοτήτων (ΣΕΠΕΔ) του ΥΠΕΠΘ. Με το Π.Δ.161/2000 την αρμοδιότητα για τη λειτουργία των ΚΕΣΥΠ αναλαμβάνουν οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις. Τα ΓΡΑΣΥ δημιουργούνται με την Υπουργική απόφαση 130807/Γ2/5-12-02 και ονομάζονται Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΥ). Τα ΚΕΣΥΠ στελεχώνονται από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς, ενώ τα ΓΡΑΣΕΠ και τα ΓΡΑΣΥ λειτουργούν μέσα στις σχολικές μονάδες με εκπαιδευτικούς που διατηρούν και εκπαιδευτικά καθήκοντα. Σκοπός των ΚΕΣΥΠ είναι η Συμβουλευτική και η ανάπτυξη του θεσμού του Επαγγελματικού Προσανατολισμού σε Νομαρχιακό επίπεδο, η παροχή βοήθειας, τόσο προς μεμονωμένα άτομα που συμμετέχουν στην εγκύκλια εκπαίδευση, (μαθητές, φοιτητές) ώστε να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες τους και να ενταχθούν ομαλά στο ευρύτερο κοινωνικό και εργασιακό χώρο, όσο και προς μεγάλες ομάδες (σχολεία, σύλλογοι, γονείς των μαθητών, καθηγητές, κ.λ.π.). Τα ΓΡΑΣΕΠ λειτουργούν στα πλαίσια των σχολικών μονάδων και στελεχώνονται από έναν εκπαιδευτικό (καθηγητή του συγκεκριμένου σχολείου) ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες σε υπηρεσίες Ε.Π. του συγκεκριμένου σχολείου. Τα Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓραΣΥ) λειτουργούν στα Επαγγελματικά Λύκεια ή Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια ή Επαγγελματικές Σχολές. Στελεχώνονται από εξειδικευμένους εκπαιδευτικούς στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό. Προσφέρουν υπηρεσίες στη δική τους σχολική μονάδα, αλλά και ευρύτερα σε επίπεδο Δήμου ενώ είναι επιφορτισμένα με την σύνδεση των σχολείων τους με την αγορά εργασίας. Τα ΚΕΣΥΠ στελεχώνονται από αποσπασμένους εκπαιδευτικούς και ειδικούς επιστήμονες, που έχουν πλήρη και αποκλειστική απασχόληση με τον Ε.Π. Στην περιοχή ευθύνης

κάθε ΚΕΣΥΠ υπάγονται πολλά ΓΡΑΣΕΠ και ΓΡΑΣΥ, που μπορεί να θεωρηθούν πρωτοβάθμιο επίπεδο παροχής υπηρεσιών Ε.Π, ενώ τα ΚΕΣΥΠ να θεωρηθούν δευτεροβάθμια. Στα ΚΕΣΥΠ, Γραφεία ΣΕΠ και Γραφεία Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας, οι υπεύθυνοι βοηθούν να αποκτήσουν οι νέοι τη δυνατότητα να συνειδητοποιήσουν τις πραγματικές τους κλίσεις, τις δυνατότητες τους και τα ενδότερα (βαθύτερα) ενδιαφέροντα τους, ώστε να πάρουν τη σωστή απόφαση και να επιλέξουν τη πορεία που θα τους οδηγήσει στην επιτυχία και την ολοκλήρωση.

2.4 Ιδιωτικοί φορείς Επαγγελματικού

Προσανατολισμού

Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980, στον ιδιωτικό τομέα, με τον επαγγελματικό προσανατολισμό ασχολούνταν περιορισμένος αριθμός συμβούλων-ψυχολόγων ενώ υπήρχαν σχετικές δράσεις σε αντίστοιχα μικρό αριθμό ιδιωτικών σχολείων. Από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 εμφανίζονται και στην Ελλάδα οργανωμένα προγράμματα ανάλογα αυτών που παρέχονται στις χώρες του δυτικού κόσμου. Διεθνώς διαδεδομένα πρόσφατα ψυχομετρικά εργαλεία υποστήριξης της συμβουλευτικής διαδικασίας σταθμίζονται και αρχίζουν να χρησιμοποιούνται ευρέως. Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα με την κατακόρυφη αύξηση της πολυπλοκότητας των επαγγελματικών επιλογών που συνοδεύτηκε από ανάλογη αύξηση της αναζήτησης υποστήριξης στην λήψη αποφάσεων, πολλαπλασιάζονται οι ιδιωτικοί φορείς που παρέχουν σχετικές υπηρεσίες σε ιδιώτες και οργανισμούς. Στους ιδιωτικούς φορείς συγκαταλέγονται και τα ιδιωτικά σχολεία, τα οποία στην πλειοψηφία τους εφαρμόζουν προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού για τους μαθητές τους, σε συνεργασία με ιδιωτικές εταιρείες (παροχή ψυχομετρικών εργαλείων, παρουσιάσεις σε ημερίδες). Επίσης, μεγάλος αριθμός φροντιστηρίων διεξάγουν προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού για τους μαθητές τους, σε συνεργασία με ιδιωτικές εταιρείες που παρέχουν αντίστοιχες υπηρεσίες. Το εκπαιδευτικό επίπεδο του επιστημονικού προσωπικού των ιδιωτικών φορέων Εμφανίζεται ιδιαίτερα υψηλό και τουλάχιστον σε επίπεδο ακαδημαϊκών προσόντων παρουσιάζει ιδιαίτερη εξειδίκευση στο αντικείμενο. Εν αντιθέσει με τους δημόσιους φορείς, η πλειονότητα των ιδιωτικών φορέων ΕΠ ακολουθεί τυποποιημένη μεθοδολογία. Οι φορείς χρησιμοποιούν εξειδικευμένα εργαλεία. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων είναι ίδιας κατασκευής. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ιδιωτικών φορέων ΕΠ διανέμει έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό με πολύπλευρη χρησιμότητα για τους αποδέκτες, το οποίο περιλαμβάνει

εκθέσεις αποτελεσμάτων βασισμένες στην εξέταση μέσω ψυχομετρικών εργαλείων, έντυπο υλικό με πληροφορίες για επαγγέλματα, σχολές, χρήσιμες σελίδες στο διαδίκτυο.

Στον ιδιωτικό τομέα η διάκριση όπως αυτή επιβάλλεται από τους κανόνες της αγοράς έγκειται κυρίως στη δυνατότητα ή όχι, του φορέα να κάνει χρήση ψυχομετρικών εργαλείων και την αξιοπιστία και αποτελεσματικότητα των τελευταίων.

Η συνεργασία με συμβούλους εκπαιδευμένους σε ανθρωπιστικά επαγγέλματα και κατόχους σχετικών μεταπτυχιακών τίτλων και μάλιστα στην συμβουλευτική τείνει να γίνει κανόνας στους ιδιωτικούς φορείς. Ποικίλλει η περαιτέρω η εξειδικευμένη γνώση στην μεθοδολογία του συγκεκριμένου πρωτοκόλλου που προτείνει ο κάθε φορέας. Οι ιδιωτικοί φορείς συνήθως παρέχουν σεμινάρια εκπαίδευσης στα συγκεκριμένα εργαλεία και σε ανθρώπους εκτός φορέα εάν επιθυμούν να ειδικευτούν στην χρήση τους.

2.5 Δημόσιοι-Ιδιωτικοί φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού –Συγκριτικά συμπεράσματα

Σημαντικά είναι τα ευρήματα που προκύπτουν από την [11] «Μελέτη - Αποτύπωση δομών και δράσεων Επαγγελματικού Προσανατολισμού» η οποία διεξήχθη από το Ινστιτούτο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας για λογαριασμό του Υπουργείου Παιδείας με ενδιάμεσο φορέα το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π). Οι ιδιωτικοί φορείς χρησιμοποιούν τυποποιημένη μεθοδολογία και διαθέτουν εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού σε προκαθορισμένες ή αυτοσχέδιες μορφές. Οι ιδιωτικοί φορείς κατά την εφαρμογή προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού κάνουν χρήση ερωτηματολογίων και τεστ ενδιαφερόντων, αξιών, ικανοτήτων, προσωπικότητας. Κύριοι πόροι των ιδιωτικών φορέων ΕΠ αποτελούν οι αμοιβές που καταβάλλονται από τους αποδέκτες. Το κόστος για τον κάθε αποδέκτη κυμαίνεται μεταξύ 30-400€ σε αντίθετα με τους Δημόσιους φορείς όπου οι υπηρεσίες παρέχονται δωρεάν. Μεγαλύτερη επισκεψιμότητα στους ιδιωτικούς φορείς παρουσιάζεται τους μήνες Σεπτέμβριο - Οκτώβριο (έναρξη της σχολικής χρονιάς) και τον Ιούνιο (ενόψει συμπλήρωσης μηχανογραφικού δελτίου για τις Πανελλήνιες Εξετάσεις), καθώς επίσης στις περιόδους των διακοπών (Χριστούγεννα, Πάσχα, Καλοκαίρι). Είναι αξιοσημείωτη η αντίστροφη εποχικότητα που παρουσιάζει η ζήτηση υπηρεσιών ΕΠ, εάν συγκρίνει κανείς τους

δημόσιους με τους ιδιωτικούς φορείς (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ κ.α.). Το γεγονός αυτό αποτυπώνει την ευελιξία των ιδιωτικών φορέων ΕΠ και θα πρέπει να θεωρηθεί πλεονέκτημά τους έναντι των αντίστοιχων δημόσιων φορέων.

Η υπηρεσία του Ε.Π στον ιδιωτικό τομέα αφορά κατ' αρχήν στη σκιαγράφιση του προφίλ του ατόμου, είτε μέσω διεξοδικής ανάλυσης των χαρακτηριστικών του είτε μέσω μιας πιο σύντομης διαδικασίας. Σε δεύτερη φάση ακολουθεί η επαγγελματική συμβουλευτική για την εξεύρεση κατάλληλης κατεύθυνσης σπουδών. Και αυτό γιατί οι ιδιωτικοί φορείς φαίνεται να δραστηριοποιούνται στον ΕΠ σε ηλικίες από 15-18 χρονών όπου η πρωτογενής αναζήτηση κατεύθυνσης είναι έντονη. Η μέθοδος που προτείνουν διαφέρει από τον Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό κυρίως στην εξατομίκευση των ιδιοτήτων του κάθε μαθητή. Ακόμα και όταν τα ψυχομετρικά τεστ χορηγούνται σε ομαδική βάση, αφορούν και αναδεικνύουν εξατομικευμένες ιδιότητες.

Η συνήθης πορεία της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι: μία συνάντηση γνωριμίας όπου μπορεί να δοθεί και το συγκεκριμένο τεστ και μία μεταγενέστερη συνάντηση όπου αναλύονται τα αποτελέσματα και διαγιγνώσκονται τυχόν ανάγκες (π.χ. συμπλήρωση μηχανογραφικού) για περαιτέρω συναντήσεις.

Πολλοί ιδιωτικοί φορείς χρησιμοποιούν συστοιχίες ψυχομετρικών εργαλείων: τεστ ικανοτήτων, κινήτρων, προσωπικότητας, ενδιαφερόντων, αξιών. Η πορεία της συμβουλευτικής περιλαμβάνει διαγνωστικές συναντήσεις με τον σύμβουλο, συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και παρουσίαση και συζήτηση των αποτελεσμάτων όπου προσκαλείται και η οικογένεια του παιδιού. Η εν λόγω μεθοδολογία ακολουθείται και όταν γίνεται ομαδική συμπλήρωση ερωτηματολογίων.

Η επάρκεια και αξιοπιστία αυτών των εργαλείων πρέπει εξ αποτελέσματος να θεωρείται δεδομένη λόγω και της διεθνούς αποδοχής τους και της πολύχρονης χρήσης τους στον Ελληνικό χώρο, με αποδέκτες πλήθος φορέων.

Αρκετοί ιδιωτικοί φορείς παρέχουν υπηρεσίες αξιολόγησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Σε αυτά τα πλαίσια ο Ε.Π εμπλουτίζεται από τη γνώση των απαιτήσεων της αγοράς εργασίας, ενώ μπορεί να προσφέρεται και σε ενήλικες που αλλάζουν επαγγελματική κατεύθυνση.

Η αξιολόγηση στον ιδιωτικό τομέα γίνεται μέσω χρήσης ερωτηματολογίων αξιολόγησης προς τους αποδέκτες των υπηρεσιών. Υπάρχουν διαδικασίες ανατροφοδότησης και παρακολούθησης των συγκεκριμένων χρηστών μακροπρόθεσμα.

Βασική έλλειψη για την μεγάλη πλειονότητα των ΚΕΣΥΠΙ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ αποτελεί η ανυπαρξία περιγραφών θέσεων εργασίας και οργανογράμματος, η οποία επιφέρει ασάφεια αρμοδιοτήτων και στερεί τα ΚΕΣΥΠΙ από τη δυνατότητα μέγιστης αξιοποίησης των λειτουργιών τους. Η διαχειριστική λειτουργία των ΚΕΣΥΠΙ γίνεται μέσω Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων, γεγονός που δημιουργεί ποσοτικές και ποιοτικές εκπτώσεις και χρονικές καθυστερήσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην περίπτωση των ΚΕΣΥΠΙ που στεγάζονται σε παραχωρούμενους σχολικούς χώρους, οι λειτουργικές δαπάνες τους επιβαρύνουν τους σχολικούς προϋπολογισμούς και οι Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις δεν συμμετέχουν. Δεδομένης της ισχύουσας κατάστασης ως προς την οργανωτική δομή των ΚΕΣΥΠΙ, καθίσταται αδύνατος ο προγραμματισμός δραστηριοτήτων και η αξιολογική αποτίμηση των υπηρεσιών τους, τόσο εν εξελίξει, όσο και εκ των υστέρων.

Επιπλέον, ελλιπής είναι η στελέχωση των ΚΕΣΥΠΙ και ΓΡΑΣΕΠ με εξειδικευμένο προσωπικό και κυρίως συμβούλους, ψυχολόγους και άλλους κοινωνικούς επιστήμονες, με αποτέλεσμα οι προσφερόμενες υπηρεσίες να είναι περιορισμένες και το υπάρχον δυναμικό να μη μπορεί να ανταποκριθεί στις εξειδικευμένες ανάγκες των συμβουλευομένων, δεδομένης της αναγκαιότητας παροχής ψυχοκοινωνικής υποστήριξης και ενθάρρυνσης. Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, έχει ως αποτέλεσμα τη χρονοβόρο και συχνά αναποτελεσματική διαδικασία των παραπομπών σε άλλους αρμόδιους φορείς, καθώς υπάρχουν τριβές όσον αφορά την επικάλυψη αρμοδιοτήτων και την προβληματική ροή ανατροφοδότησης των χρήσιμων πληροφοριών μεταξύ των φορέων. Δεν υπάρχει πάντα αυτόνομη στέγαση των ΚΕΣΥΠΙ, ΓΡΑΣΕΠ κλπ. καθώς και ευχέρεια πρόσβασης τις απογευματινές ώρες και τις εορτές και αργίες ή την περίοδο των διακοπών, με αποτέλεσμα οι υπηρεσίες να παραμένουν στενά συνδεδεμένες με το σχολικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Υπάρχει ελλιπής τεχνολογικός εξοπλισμός, καθώς και έλλειψη συμβούλων διαφόρων ειδικοτήτων (σύμβουλοι Ε.Π, ψυχολόγοι, παιδαγωγοί κλπ.), με ειδική επιστημονική κατάρτιση, που θα συνεπάγονταν την παροχή υπηρεσιών υψηλής ποιότητας. Απουσιάζει η πλήρης και ολοκληρωμένη εφαρμογή των ψηφιακών ψυχομετρικών εργαλείων, καθώς και οι διαδικασίες συνεχώς αλληλοτροφοδοτούμενης αξιολόγησης. Δεν προβάλλονται και δεν αξιοποιούνται ήδη

εφαρμοσμένες διεθνώς «καλές πρακτικές» από προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και επιμέρους εθνικές πιλοτικές εφαρμογές.

Σημειώνεται αδυναμία προσέγγισης ενός μεγάλου αριθμού ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο πριν την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να μην έχουν τη δυνατότητα να δεχθούν τις υπηρεσίες των ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ.

Παρατηρείται έλλειψη ενιαίου τρόπου αντιμετώπισης της συμβουλευτικής και εκπαιδευτικής διαδικασίας επαγγελματικού προσανατολισμού, γεγονός που συχνά συνεπάγεται τον περιορισμό του θέματος από τους δημόσιους φορείς και ιδίως τα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ σε μια διαδικασία πληροφόρησης, που πολύ απέχει από το να αξιοποιεί τις σύγχρονες επιστημονικά έγκυρες τεχνικές προτυποποίησης των υπηρεσιών Ε.Π ώστε να συνεκτιμά επιθυμίες, δεξιότητες και επιμέρους κλίσεις των ενδιαφερομένων σε συνάρτηση με τις υπαρκτές εκπαιδευτικές-επαγγελματικές διεξόδους.

Η εξατομικευμένη προσέγγιση, η οποία είναι χρήσιμη σε όλες τις περιπτώσεις σε συνδυασμό βέβαια με τις λοιπές πρακτικές, συχνά στους δημόσιους φορείς απουσιάζει και αυτό προκαλεί ελλιπή προσδιορισμό του συσχετισμού των δυνατοτήτων και επιθυμιών με τις προοπτικές των αποδεκτών .

Εν αντιθέσει με τους δημόσιους φορείς, η πλειονότητα των ιδιωτικών φορέων Ε.Π ακολουθεί τυποποιημένη μεθοδολογία. Οι ιδιωτικοί φορείς χρησιμοποιούν συστηματικά τα ειδικά εργαλεία όπως ψυχομετρικά τεστ και τα τεστ δεξιοτήτων . Επίσης σε μεγάλο ποσοστό οι ιδιωτικοί φορείς ΕΠ προβαίνουν σε διαδικασίες εκτίμησης της αποτελεσματικότητας των δραστηριοτήτων τους, μέσα από εκθέσεις αξιολόγησης και έντυπα αξιολόγησης προγραμμάτων Ε.Π. από τους αποδέκτες και τους κηδεμόνες τους.

Τέλος, χαρακτηριστικές είναι οι διαφορές στην αξιολόγηση του έργου των συμβούλων μεταξύ των διαφορετικών φορέων υπηρεσιών Ε.Π εφόσον η πλήρης απουσία αυτής της διαδικασίας στα ΚΕΣΥΠ-ΓΡΑΣΕΠ-ΓΡΑΣΥ αντιπαραβάλλεται με το μεγάλο ποσοστό των ιδιωτικών φορέων που εφαρμόζουν παρόμοιες διαδικασίες αξιολόγησης. Ωστόσο, η εικόνα του συνόλου των ιδιωτικών φορέων δεν είναι ενιαία. Είναι γεγονός ότι υπάρχουν ιδιωτικοί φορείς που προσφέρουν υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, ακολουθώντας τυποποιημένες μεθοδολογίες και εφαρμόζοντας ολοκληρωμένα προγράμματα ΕΠ και έτσι συντελούν στην προώθηση του Θεσμού στη χώρα, αλλά

παράλληλα υπάρχουν και φορείς που δεν ανταποκρίνονται εξίσου αποτελεσματικά στην παροχή αντίστοιχων υπηρεσιών. Παρόμοια, λειτουργούν και τα ιδιωτικά σχολεία ως προς την παροχή υπηρεσιών Ε.Π. Υπάρχουν σχολεία που εφαρμόζουν προγράμματα Ε.Π υψηλών προδιαγραφών, ενώ ορισμένες ιδιωτικές σχολικές μονάδες υλοποιούν αμφίβολης ποιότητας προγράμματα.

2.6 Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό δόθηκαν οι απαραίτητοι ορισμοί για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική . Παράλληλα καταγράφηκε η πορεία του επαγγελματισμού στον Ελλαδικό χώρο διαχρονικά καθώς επίσης περιεγράφηκε η παρούσα κατάσταση στο χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας . Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια καταγραφής του θεωρητικού-επιστημονικού υπόβαθρου πάνω στο οποίο δομείται ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική.

Κεφάλαιο 3

Οι Θεωρίες του Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Στον επιστημονικό χώρο της Επαγγελματικής Καθοδήγησης διατυπώθηκαν διάφορες θεωρίες, οι οποίες επιχειρούν να εξηγήσουν πώς πραγματοποιείται η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, καθώς και πώς συγκεκριμένες προσωπικές ιδιότητες και διάφορα χαρακτηριστικά του κοινωνικού περιβάλλοντος επηρεάζουν την επαγγελματική του ανάπτυξη στο κεφάλαιο αυτό γίνεται προσπάθεια να παρουσιαστούν οι κυριότερες από αυτές..

3.1 Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

Οι θεωρίες αυτές τείνουν να είναι είτε πρωταρχικά ψυχολογικές και να εστιάζονται στο άτομο, είτε πρωταρχικά κοινωνιολογικές και να εστιάζονται στις κοινωνικές μεταβλητές που επηρεάζουν τις αρχικές επιλογές και την ενδεχόμενη επαγγελματική θέση. Καμιά θεωρητική προσέγγιση δε θεωρείται απόλυτα ικανοποιητική, με αποτέλεσμα οι σύμβουλοι επαγγελματικού

προσανατολισμού να μην έχουν συγκεκριμένες οδηγίες, ώστε να βοηθήσουν τα άτομα από διάφορες κοινωνικοοικονομικές τάξεις. Οι περισσότερες ψυχολογικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι τα άτομα λειτουργούν με τον ίδιο τρόπο στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, άσχετα από την κοινωνική τους τάξη

Οι θεωρίες της επαγγελματικής ανάπτυξης ταξινομούνται συνήθως σε τρεις κατηγορίες με αντίστοιχες υποκατηγορίες:[12]

1. Ψυχολογικές θεωρίες
 - α. Ψυχοδυναμικές θεωρίες
 - β. Εξελικτικές θεωρίες
 - γ. Θεωρίες μάθησης
 - δ. Θεωρίες λήψης απόφασης
 - ε. Θεωρίες των χαρακτηριστικών και παραγόντων
2. Μη Ψυχολογικές θεωρίες
3. Σύνθετες θεωρίες

3.2 Ψυχολογικές θεωρίες

Το κύριο χαρακτηριστικό των Ψυχολογικών θεωριών είναι ότι επικεντρώνονται στο ίδιο το άτομο και τονίζουν την εσωτερική κινητήρια δύναμη του ατόμου και το ρόλο του στην επαγγελματική επιλογή.

3.2.1 Ψυχοδυναμικές θεωρίες

Η βασικότερη υπόθεση των ψυχοδυναμικών θεωριών είναι ότι εξαιτίας των διαφορών στη δομή της προσωπικότητας, τα άτομα αναπτύσσουν συγκεκριμένες ανάγκες ή κίνητρα και αναζητούν ικανοποίηση αυτών των αναγκών ή κινήτρων μέσω των επαγγελματικών επιλογών. Έτσι, υποστηρίζεται ότι οι διαφορετικές εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές περιοχές επιλέγονται από άτομα με διαφορετικό τύπο αναγκών ή με διαφορετικό τύπο προσωπικότητας (Freud, Adler, Maccoby, Roe, Holland, Horrock).

Η Τυπολογική θεωρία του Holland

Η θεωρία του Holland [16][17][18] βασίστηκε στην υπόθεση ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια όψη αυτού που συνήθως ονομάζουμε προσωπικότητα και ότι η περιγραφή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ενός ατόμου περιγράφει, επίσης, και την προσωπικότητά του. Οι βασικές αρχές, στις οποίες στηρίζεται η θεωρία αυτή είναι οι ακόλουθες:

- i. η εκλογή ενός επαγγέλματος είναι έκφραση της προσωπικότητας
- ii. τα μέλη μιας επαγγελματικής ομάδας έχουν παρόμοιες προσωπικότητες και παρόμοιο ιστορικό προσωπικής ανάπτυξης.
- iii. επειδή τα μέλη μιας επαγγελματικής ομάδας έχουν παρόμοιες προσωπικότητες, θα αντιδρούν σε διάφορες καταστάσεις και προβλήματα με παρόμοιο τρόπο.
- iv. η επαγγελματική ικανοποίηση, σταθερότητα και επιτυχία εξαρτώνται από το βαθμό συμφωνίας μεταξύ της προσωπικότητας ενός ατόμου και του επαγγελματικού του περιβάλλοντος

Η εργασία του Holland πάνω στην προσωπικότητα του ατόμου εστιάζεται στη μελέτη των τύπων (τυπολογία). Ο Holland υποστηρίζει ότι κάθε άτομο, σε κάποιο βαθμό, μοιάζει με κάποιον από τους έξι βασικούς τύπους προσωπικότητας, τους οποίους προτείνει. Όσο περισσότερο μοιάζει με κάποιον από τους τύπους αυτούς, τόσο πιθανότερο είναι να εκδηλώνει κάποια από τις συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με αυτό τον τύπο προσωπικότητας.

Όπως υπάρχουν έξι τύποι προσωπικοτήτων, υπάρχουν και έξι τύποι περιβαλλόντων, τα οποία, όπως και οι προσωπικότητες, μπορούν να περιγραφούν σύμφωνα με συγκεκριμένες ιδιότητες ή χαρακτηριστικά. Τα περιβάλλοντα χαρακτηρίζονται από τους ανθρώπους που εργάζονται σ' αυτά.

Στη θεωρία του Holland[18] υπάρχουν τέσσερις βασικές υποθέσεις :

- i. Οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να καταταγούν σ'έναν από τους παρακάτω έξι τύπους προσωπικότητας: τον Ρεαλιστικό (Realistic), τον Ερευνητικό (Investigative), τον Καλλιτεχνικό (Artistic), τον Κοινωνικό (Social), τον Επιχειρηματικό (Enterprising) και τον Συμβατικό (Conventional).
- ii. Υπάρχουν, αντίστοιχα, έξι τύποι περιβαλλόντων, το Ρεαλιστικό, το Ερευνητικό, το Καλλιτεχνικό, το Κοινωνικό, το Επιχειρηματικό και το Συμβατικό. Κάθε περιβάλλον έχει κυρίως άτομα του αντίστοιχου τύπου. Για παράδειγμα, σε ένα ρεαλιστικό επαγγελματικό περιβάλλον βρίσκουμε περισσότερο άτομα ρεαλιστικού τύπου, τα οποία κυριαρχούν, παρά π.χ. κοινωνικού τύπου.
- iii. Οι άνθρωποι ψάχνουν το περιβάλλον που τους εκπροσωπεί, διευκολύνει την έκφραση των διαφερόντων και των ικανοτήτων τους και εκφράζει τις αξίες τους.
- iv. Η συμπεριφορά ενός ατόμου καθορίζεται από την αλληλεπίδραση της προσωπικότητά του και των χαρακτηριστικών του περιβάλλοντος του.

Οι έξι τύποι προσωπικότητας, στους οποίους μπορεί να ανήκουν τα άτομα, περιγράφονται από τον Holland [18][20] ως εξής:

Ρεαλιστικός τύπος: ο τύπος αυτός προτιμά δραστηριότητες στις οποίες περιλαμβάνονται ο χειρισμός μηχανημάτων, εργαλείων ή ζώων καθώς και οι εργασίες στο ύπαιθρο. Συνήθως στερείται κοινωνικότητας και είναι ειλικρινής, φυσικός, οικονομός και χωρίς έμπνευση.

Ερευνητικός τύπος: ο τύπος αυτός είναι συνήθως αναλυτικός, περίεργος, μεθοδικός και ακριβής. Ένα τυπικό ερευνητικό επάγγελμα είναι αυτό του βιολόγου. Τα άτομα αυτά συχνά στερούνται

ηγετικών ικανοτήτων και θεωρείται ότι αντιμετωπίζουν τη ζωή με τρόπο σύνθετο, αφηρημένο και ανεξάρτητο.

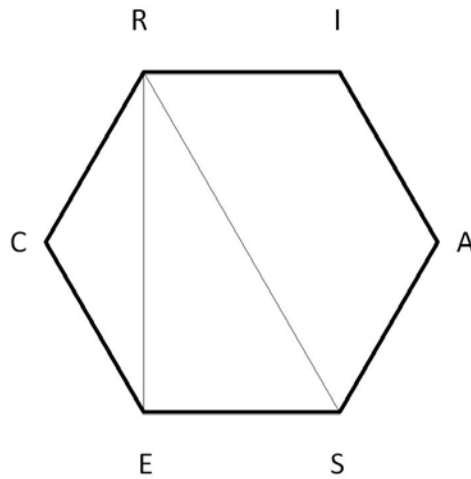
Καλλιτεχνικός τύπος: τα άτομα του τύπου αυτού είναι εκφραστικά, γνήσια, εσωστρεφή, με αντικομφορμιστικές τάσεις, παρορμητικά και συνήθως χωρίς τάξη. Προτιμούν τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα.

Κοινωνικός τύπος: ο τύπος αυτός αγαπά να εργάζεται μαζί με άλλους και να βοηθά τους άλλους. Αποφεύγει τις πρακτικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν ενσχόληση με εργαλεία ή μηχανές. Στερείται μηχανικής ή επιστημονικής ικανότητας. Τα άτομα αυτού του τύπου είναι συνήθως ζεστά, ευγενικά, φιλικά και συνεργάσιμα.

Επιχειρηματικός τύπος: τα άτομα του τύπου αυτού προτιμούν δραστηριότητες που συνεπάγονται χειραγώγηση άλλων ατόμων, με σκοπό την επίτευξη οργανωτικών στόχων ή την απόκτηση οικονομικού κέρδους. Στερούνται συχνά επιστημονικής ικανότητας και συνήθως είναι ριψοκίνδυνα, φιλόδοξα και επιδεικτικά άτομα. Οι διοικητές επιχειρήσεων και οι δικηγόροι θεωρούνται επιχειρηματικοί τύποι.

Συμβατικός τύπος: ο τύπος αυτός προτιμά δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από συστηματικότητα, ακρίβεια και τάξη (π.χ. επεξεργασία στοιχείων, τήρηση αρχείων, κτλ.). Αποφεύγει τις καλλιτεχνικές δραστηριότητες και είναι συνήθως τύπος προσεκτικός, υπάκουος, ευσυνείδητος, συμβατικός. Οι γραμματείς και οι ειδικοί στα οικονομικά είναι συνήθως συμβατικοί τύποι.

Οι έξι τύποι του Holland κατατάσσονται σχηματικά στις κορυφές ενός εξάγωνου. Κάθε ένας από τους τύπους, με τη σειρά που προαναφέρθηκαν, εμφανίζεται σε μια κορυφή του εξάγωνου, ως εξής (σχήμα 1):



Εικόνα 3-1: Το εξάγωνο Holland

Ο Holland εισάγει στη θεωρία του και μερικές συμπληρωματικές έννοιες, τη συνέπεια, τη διαφοροποίηση, τη συμφωνία και το λογισμό.

Η έννοια 'συνέπεια' αναφέρεται τόσο στον τύπο της προσωπικότητας όσο και του περιβάλλοντος. Μερικοί τύποι έχουν περισσότερα κοινά στοιχεία με ορισμένους τύπους από ό,τι με κάποιους άλλους. Για παράδειγμα, ο καλλιτεχνικός και ο κοινωνικός τύπος έχουν περισσότερα κοινά απ' ό,τι ο ερευνητικός και ο επιχειρησιακός. Μια από τις κύριες λειτουργίες του εξαγώνου είναι να προσδιορίσει το βαθμό συνέπειας μιας προσωπικότητας. Όσο πλησιέστερα βρίσκονται οι τύποι που περιγράφουν την προσωπικότητα ενός ατόμου, τόσο μεγαλύτερη συνέπεια θεωρείται ότι παρουσιάζει η προσωπικότητα. Για παράδειγμα, το ρεαλιστικό άτομο που εκφράζει, επίσης, ενδιαφέροντα για ερευνητικές και συμβατικές δραστηριότητες, θεωρείται πιο συνεπές από το ρεαλιστικό άτομο που εκφράζει και κάποια προτίμηση προς επιχειρησιακές και κοινωνικές δραστηριότητες.

Η έννοια διαφοροποίηση αποδίδει το βαθμό, στον οποίο ένα άτομο σ' ένα περιβάλλον είναι με σαφήνεια καθορισμένο. Μερικά άτομα ή περιβάλλοντα παρουσιάζουν μεγαλύτερη ομοιότητα με ένα συγκεκριμένο τύπο και μικρότερη ομοιότητα με άλλους τύπους. Άλλα άτομα ή περιβάλλοντα παρουσιάζουν μια εξίσου σχετική ομοιότητα με διάφορους τύπους. Ένα άτομο ή περιβάλλον που παρουσιάζει ίση ομοιότητα και προς τους έξι τύπους θεωρείται μη διαφοροποιημένο ή ελάχιστα καθορισμένο

Συμφωνία έχουμε όταν τα άτομα εργάζονται ή ζουν σε περιβάλλοντα τύπου παρόμοιου ή ίδιου προς το δικό τους. Ασυμφωνία υπάρχει π.χ. όταν ένα ρεαλιστικό άτομο εργάζεται ή ζει σε ένα κοινωνικό περιβάλλον. Το εξάγωνο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να καθορίσει το βαθμό συμφωνίας μεταξύ του τύπου του ατόμου και του περιβάλλοντος. Έτσι, στο παράδειγμά μας, το καλύτερο ταίριασμα είναι ένας ρεαλιστικός τύπος σ' ένα ρεαλιστικό περιβάλλον. Το επόμενο καλύτερο ταίριασμα ή ο αμέσως υψηλότερος βαθμός συμφωνίας θα είναι ένας ρεαλιστικός τύπος σε ένα ερευνητικό περιβάλλον. Ο μικρότερος βαθμός συμφωνίας εμφανίζεται ανάμεσα στις απέναντι κορυφές του εξαγώνου.

Σύμφωνα με την έννοια του λογισμού «οι σχέσεις μεταξύ των τύπων προσωπικότητας ή περιβάλλοντος μπορούν να ταξινομηθούν σύμφωνα με το μοντέλο του εξαγώνου, στο οποίο οι αποστάσεις μεταξύ των τύπων είναι αντιστρόφως ανάλογες προς τη θεωρητική σχέση μεταξύ τους» [18]. Έτσι, οι τύποι που βρίσκονται σε γειτονικές κορυφές σχετίζονται περισσότερο μεταξύ τους παρά με τύπους που δεν γειτνιάζουν ή έχουν διαμετρικά αντίθετη θέση. Οι τύποι που βρίσκονται σε διαμετρικές θέσεις (μεγάλη απόσταση) έχουν τη μικρότερη σχέση μεταξύ τους.

Η θεωρία του Holland έχει χρήση στην ερμηνεία μιας ποικιλίας μεταβλητών, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής επιλογής και ικανοποίησης και των αλλαγών στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Ωστόσο, του ασκήθηκε κριτική αναφορικά με τη χρήση ενός εργαλείου μέτρησης, που κατασκεύασε για τον προσδιορισμό των τύπων προσωπικότητας και στο οποίο τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες αντιστοιχούν κυρίως σε τύπους καλλιτεχνικούς και κοινωνικούς συχνότερα από ό,τι σε συμβατικούς ή ρεαλιστικούς. Έτσι, η κλίμακά του θεωρείται σεξιστική. Η θέση του Holland είναι ότι τα αποτελέσματα δείχνουν τη δομή της κοινωνίας μας. Ο ίδιος, αναφέρει ότι ως επιστήμονας δεν έκανε τίποτε άλλο από το να αναπτύξει μια θεωρία που εξηγεί τα υπάρχοντα φαινόμενα. Οι νέες γυναίκες διαπαιδαγωγούνται με διαφορετικό τρόπο από τους άνδρες και οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να το λάβουν αυτό υπόψη τους.

Για να κατατάξει ο Holland τα άτομα σ' αυτούς τους τύπους χρησιμοποίησε τόσο ποσοτικές μετρήσεις που προέρχονται από σταθμισμένα τεστ, όσο και ποιοτικά στοιχεία, όπως εκδηλωμένη προτίμηση, ενασχόληση με κάποια δραστηριότητα, χρόνο ενασχόλησης με κάποιο τομέα κλπ.

Το μεγαλύτερο ίσως, μειονέκτημα της θεωρίας του Holland είναι ότι δεν κατάφερε να κάνει μια πραγματική ενδοσκόπηση στην ανάπτυξη της προσωπικότητας. Ο Holland, επίσης, δεν

ασχολείται με το πώς σχετίζονται οι ψυχολογικές διαδικασίες με την επαγγελματική επιλογή, ενώ κάποια περισσότερη διασαφήνιση για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων θα έκανε τη θεωρία του πιο πλήρη. Ακόμη, ο Holland δεν ενδιαφέρεται ιδιαίτερα για την επαγγελματική ανάπτυξη. Θεωρεί ότι, όταν δεν υπάρχει ικανοποίηση στο άτομο εξ αιτίας του αταίριαστού μεταξύ του περιβάλλοντος και της προσωπικότητας, είναι πιθανό να έχουμε αλλαγές στη σταδιοδρομία, αλλά δε μιλά για την επίδραση των περιβαλλοντικών και οικονομικών εμποδίων σ' αυτή τη διαδικασία.

Πάντως, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας έχουν βοηθηθεί σημαντικά από στη θεωρία του Holland, καθώς πολλές ενδιαφέρουσες ασκήσεις και ερωτηματολόγια έχουν βασισθεί στις ιδέες του και πολλά βιβλία, που βοηθούν στον προσδιορισμό του τύπου προσωπικότητας, είναι βασισμένα στη δουλειά του.

Η θεωρία της Anne Roe

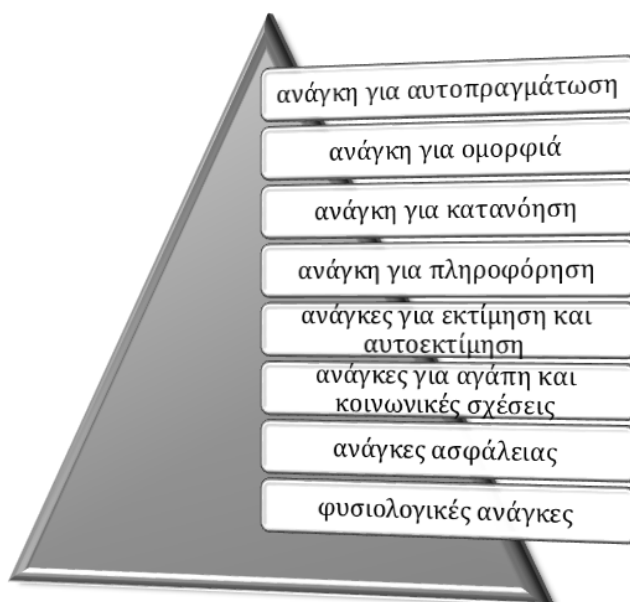
Σύμφωνα με τη θεωρία αναγκών της Roe, τα κληρονομικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου συνδυαζόμενα με τις εμπειρίες του κατά τη διάρκεια των παιδικών χρόνων καθορίζουν τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο προσπαθεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του. Η αναθεωρημένη εκδοχή της θεωρίας αυτής[27] ενσωματώνει τρία δομικά συστατικά :

- i. Τις θεωρίες προσωπικότητας [28] που επεξηγούν τον τρόπο με τον οποίο η ψυχική ενέργεια του κάθε ατόμου διοχετεύεται προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις. Βασική παραδοχή της θεωρίας είναι ότι οι εμπειρίες της παιδικής ηλικίας συσχετίζονται άμεσα με τις μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές,
- ii. Τη θεωρία των αναγκών του Maslow [29] και
- iii. Την καθοριστική σημασία των γενετικών επιρροών στις αποφάσεις επαγγελματικών επιλογών όσο και στην ανάπτυξη της ιεράρχησης των αναγκών.

Η βασική αρχή αυτής θεωρίας είναι ότι κάθε άνθρωπος γεννιέται με συγκεκριμένες ψυχολογικές προδιαθέσεις και ένα σύνολο σωματικών ικανοτήτων και αδυναμιών. Αυτά τα στοιχεία αλληλοεπιδρούν με συγκεκριμένες περιβαλλοντικές συνθήκες, ιδιαίτερα με τους τρόπους ανατροφής του παιδιού και, ως αποτέλεσμα, δημιουργείται μια ιεράρχηση

αναγκών. Ο κάθε ένας από μας προσπαθεί να εκπληρώσει αυτές τις ανάγκες σε ένα συγκεκριμένο τύπο εργασιακού περιβάλλοντος.

Η Roe θεωρεί ότι οι παιδικές εμπειρίες επηρεάζουν τη διαμόρφωση των αναγκών του ατόμου. Ως προς την ιεράρχηση των αναγκών ακολουθείται η ιεράρχηση του Maslow [29] (εικόνα 3-2) η οποία τοποθετεί στη βάση της κλίμακας τις απλές φυσιολογικές ανάγκες, ενώ στην κορυφή την ανώτερη ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης. Οι ανάγκες με ανερχόμενη ιεραρχική σειρά είναι:



Εικόνα 3-2: Η ιεράρχηση του Maslow

Η Roe υποστηρίζει ότι οι μέθοδοι και ο βαθμός ικανοποίησης των αναγκών προσδιορίζουν ποιες ανάγκες θα γίνουν ισχυρά κίνητρα στη ζωή του ατόμου.

Πιο συγκεκριμένα θεωρεί πιθανόν ότι:

- i. οι ανάγκες που ικανοποιούνται κατά την παιδική ηλικία από τους γονείς, δεν μετατρέπονται σε υποσυνείδητα κίνητρα.

- ii. αν οι ανάγκες χαμηλού επιπέδου κατά Maslow δεν ικανοποιούνται, παρεμποδίζουν την εμφάνιση αναγκών σε ανώτερο επίπεδο, ενώ αν οι ανάγκες υψηλού επιπέδου δεν ικανοποιούνται, τότε αυτές με τη σειρά τους εξαφανίζονται.
- iii. οι ανάγκες που δεν ικανοποιούνται στην παιδική ηλικία, μετατρέπονται σε υποσυνείδητα κίνητρα και η ικανοποίησή τους γίνεται σκοπός για το άτομο

Η Roe θεωρεί το οικογενειακό περιβάλλον, όπως καθορίζεται κυρίως μέσα από τις σχέσεις των παιδιών με τους γονείς, έχει επιπτώσεις αργότερα στις επαγγελματικές επιλογές του ατόμου.

Επομένως κύριοι υπεύθυνοι για το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών κατά την παιδική ηλικία είναι οι γονείς. Η ψυχολογική συμπεριφορά των γονέων και η απορρέουσα ικανοποίηση των αναγκών του παιδιού διαμορφώνει συγκεκριμένους τύπους προσωπικότητας, οι οποίοι στη συνέχεια αντικατοπτρίζονται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές και συμπεριφορές. Παραδείγματος χάρη, άτομα που απασχολούνται σε επαγγέλματα κοινωνικά, εκπαιδευτικά, δημοσίων σχέσεων προέρχονται από οικογένειες που επέδειξαν συμπεριφορά παραδοχής και αγάπης. Το επίπεδο όμως επαγγελματικής δραστηριότητας, κατά την Roe σχετίζεται άμεσα και με γενετικά χαρακτηριστικά. Έτσι εξηγούνται οι ατομικές διαφορές σε επαγγελματικό τομέα και επίπεδο. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι αποτέλεσμα συγκερασμού της ψυχολογικής συμπεριφοράς των γονέων, της ικανοποίησης των αναγκών και γενετικών παραγόντων. Παρότι η θεωρία της Roe δεν έχει ιδιαίτερη επιρροή στη σύγχρονη έρευνα ανάπτυξης σταδιοδρομίας, συνεχίζει να ασκεί επίδραση υπό την έννοια ότι όλες οι νεότερες θεωρίες αναγνωρίζουν και ενστερνίζονται το σημαντικό ρόλο των γονέων και των ψυχολογικών αναγκών στην επαγγελματική επιλογή και συμπεριφορά. Παρά την ειδικότητά της ως κλινικής ψυχολόγου, η Roe δεν ενδιαφέρθηκε για την πρακτική εφαρμογή των ιδεών της. Αυτό το έκανε η Lunneborg, η οποία ενδιαφέρθηκε να εφαρμόσει τη θεωρία της Roe και το αποτέλεσμα ήταν η δημιουργία πέντε ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων, τα οποία είναι πολύ χρήσιμα για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η ψυχαναλυτική θεωρία του Bordin

Η θεωρία του Bordin είναι μια θεωρία ανάπτυξης με έμφαση στη σταδιοδρομία. Θεωρεί ότι υπάρχει μια σχέση μεταξύ των βιολογικών αναγκών ή κινήτρων και της ατμόσφαιρας της οικογένειας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα ένα συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας. Αυτές οι απόψεις μοιάζουν κάπως με εκείνες της Roe και του Holland, αλλά οι ιδέες του Bordin βασίζονται σε μια τελείως διαφορετική ψυχολογική θεωρία.

Ο Bordin υποστηρίζει ότι η συμμετοχή της προσωπικότητας στην εργασία και στην καριέρα έχει τις ρίζες της στο ρόλο του παιχνιδιού στην ανθρώπινη ζωή. Η ανάγκη για παιχνίδι συνδυάζεται με την αναγκαιότητα της εργασίας στην αναζήτηση ενός επαγγέλματος που θα ικανοποιεί το άτομο.

Ο Bordin πιστεύει ότι ο πρωταρχικός παράγοντας στην ανάπτυξη της προσωπικότητας (τουλάχιστον στο μέρος που σχετίζεται με την οικογένεια) είναι η δημιουργία μιας προσωπικής ταυτότητας του παιδιού που έχει στοιχεία και των δύο γονέων. Η ποιότητα αυτής της ταυτότητας εξαρτάται από τις σχέσεις μεταξύ γονέων και παιδιού. Όταν υπάρχει μεγάλη αμοιβαιότητα, οι εξωτερικές απαιτήσεις συγχωνεύονται με την επιθυμία να αντλήσει το άτομο ικανοποίηση μέσω του παιχνιδιού και έτσι η δουλειά γίνεται μια ευχάριστη εμπειρία. Αντίθετα, η έλλειψη αμοιβαιότητας κάνει τη δουλειά βάρος. Οι ανάγκες που πηγάζουν από τα βιολογικά κίνητρα και την ταυτότητα του ατόμου, μεγαλώνουν. Μερικές γίνονται επικρατέστερες και υπαγορεύουν την επιλογή διαφόρων ρόλων στη ζωή, συμπεριλαμβανομένης και της σταδιοδρομίας.

Οι Bordin, Nachmann & Segal [30] θεωρούν ότι τα πρώτα έξι χρόνια ζωής του ατόμου είναι καθοριστικά στη διαμόρφωση της προσωπικότητας και των αναγκών και κατ' επέκταση στη μετέπειτα εκλογή επαγγέλματος. Επισημαίνεται ότι οι αποφάσεις που αφορούν την επαγγελματική σταδιοδρομία αντανακλούν τις προσπάθειες του ατόμου να καταλήξει στη χρυσή τομή μεταξύ προσωπικότητας (εαυτού) και εργασίας. Συνεπώς τα άτομα που παρουσιάζουν δυσκολίες στην αποδοχή του εαυτού τους παρουσιάζουν και ανάλογες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Όπως οι περισσότεροι θεωρητικοί που προσεγγίζουν ψυχολογικά το θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης, ο Bordin αγνοεί τη σπουδαιότητα των κοινωνικών και δημογραφικών παραμέτρων. Στον αντίποδα οι απόψεις του Bordin μας βοηθούν να κατανοήσουμε τη φύση της αναποφασιστικότητας σε θέματα καριέρας, που μπορεί να οφείλεται σε αμφιβολίες για τον εαυτό μας και σε αδυναμία ξεκάθਾਰου προσδιορισμού των αναγκών μας.

Η θεωρία του Horrock

Για να ολοκληρώσουμε τις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης που επικεντρώνονται στην προσωπικότητα του ατόμου, θα πρέπει να αναφερθούμε και στη θεωρία του Horrock. Συγκεντρώνοντας στοιχεία από υπάρχουσες θεωρίες, ο Horrock πρότεινε μια σειρά θέσεων για την επαγγελματική επιλογή, που δίνει εξέχουσα σημασία στην ικανοποίηση των αναγκών:

- i. τα επαγγέλματα επιλέγονται για την εκπλήρωση των αναγκών
- ii. το επάγγελμα που τελικά επιλέγουμε είναι εκείνο που θεωρούμε ότι ανταποκρίνεται περισσότερο στις επικρατέστερες ανάγκες μας
- iii. η επαγγελματική επιλογή αρχίζει όταν αντιληφθούμε ότι ένα επάγγελμα μπορεί να βοηθήσει στην εκπλήρωση των αναγκών μας
- iv. η επαγγελματική εκλογή βελτιώνεται καθώς αυξάνονται οι προσδοκίες μας για το πόσο είναι πιθανό ένα μελλοντικό επάγγελμα να ικανοποιήσει τις ανάγκες μας. Οι προσδοκίες μας εξαρτώνται από τη γνώση του εαυτού μας, τη γνώση των επαγγελμάτων και την ικανότητά μας να σκεφτόμαστε καθαρά.
- v. η πληροφόρηση για τον εαυτό μας και για τα επαγγέλματα επηρεάζει την επαγγελματική επιλογή, βοηθώντας μας να ανακαλύψουμε τα επαγγέλματα που μπορεί να ικανοποιήσουν τις ανάγκες μας και βοηθώντας μας να προβλέψουμε πόσο ικανοποιημένοι θα είμαστε σε ένα επάγγελμα σε σύγκριση με ένα άλλο.
- vi. η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από την έκταση, στην οποία το επάγγελμα ικανοποιεί τις ανάγκες μας. Ο βαθμός ικανοποίησης καθορίζεται από την αναλογία ανάμεσα στο τι κάνουμε και τι θα θέλαμε να κάνουμε.
- vii. η ικανοποίηση μπορεί να προέλθει από ένα επάγγελμα που ικανοποιεί τις ανάγκες μας σήμερα ή που υπόσχεται να τις ικανοποιήσει στο μέλλον.

- viii. η επαγγελματική επιλογή υπόκειται πάντα σε αλλαγές, όταν πιστεύουμε ότι αυτές θα ικανοποιήσουν καλύτερα τις ανάγκες μας[31].

3.2.2 Εξελικτικές θεωρίες

Διαφέρουν από τις ψυχοδυναμικές, όχι γιατί απορρίπτουν τις τελευταίες αλλά μάλλον γιατί είναι πιο περιεκτικές, ενδιαφέρονται περισσότερο για τη διαχρονική έκφραση της επαγγελματικής συμπεριφοράς και τονίζουν τη σημασία της αυτοαντίληψης. Οι θεωρητικοί του είδους υποστηρίζουν ότι «η επαγγελματική επιλογή είναι εξελικτική διαδικασία και δεν είναι μια απλή απόφαση αλλά σειρά αποφάσεων που γίνεται σε μια μεγάλη χρονική περίοδο. Κάθε βήμα σ' αυτή τη διαδικασία έχει σχέση με αυτά που έγιναν και με αυτά που πρόκειται να ακολουθήσουν"(Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Herma – 1951).

Η θεωρία του Ginzberg

Οι πρώτοι που παρουσίασαν μια εξελικτική θεωρία για την επαγγελματική ανάπτυξη ήταν οι Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma (1951) . Η ομάδα αυτή αποτελούμενη από έναν οικονομολόγο, έναν ψυχίατρο, έναν κοινωνιολόγο και έναν ψυχολόγο υποστήριξε ότι η επαγγελματική επιλογή είναι:

- i. εξελικτική διαδικασία: δεν είναι μια μοναδική απόφαση, αλλά μια σειρά αποφάσεων, που πραγματοποιείται στη διάρκεια μιας περιόδου πολλών χρόνων. Κάθε βήμα σ' αυτή τη διαδικασία έχει μια σχέση με τα προηγούμενα και με τα επόμενα βήματα.
- ii. διαδικασία μη αναστρέψιμη: κάθε απόφαση που πάρθηκε εξαρτάται από τη χρονολογική ηλικία και την ανάπτυξη του ατόμου. Ο καιρός δεν γυρίζει πίσω και δεν μπορούμε να τον ξαναζήσουμε.
- iii. η διαδικασία αυτή ολοκληρώνεται με έναν συμβιβασμό των προσωπικών επιθυμιών και επιδιώξεων με την πραγματικότητα της ζωής.

Ο Ginzberg και οι συνεργάτες του αναγνωρίζουν τέσσερις ομάδες παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή. Οι ομάδες αυτές είναι οι αξίες του ατόμου, οι συναισθηματικοί

παράγοντες, το είδος και το «ποσόν» της εκπαίδευσης και οι επιδράσεις της πραγματικότητας μέσω των περιβαλλοντικών πιέσεων. Αυτοί οι παράγοντες επηρεάζουν τη διαμόρφωση των στάσεων του ατόμου, οι οποίες, με τη σειρά τους, συντελούν στο σχηματισμό των επαγγελματικών επιλογών.

Η θεωρία του Ginzberg και των συνεργατών του βασίσθηκε σε ερευνητικά δεδομένα.

Περίοδος φαντασίας (μέχρι 11 ετών) το παιδί αγνοεί την πραγματικότητα και μιμείται διαφόρους επαγγελματικούς ρόλους, καθώς κάνει μια μετατόπιση από τον προσανατολισμό στο παιχνίδι στον προσανατολισμό στην εργασία. δοκιμαστική περίοδο (11 έως 17 ετών) διακρίνουμε τέσσερα στάδια:

- i. το στάδιο του ενδιαφέροντος, στο οποίο τα ενδιαφέροντα θεωρούνται ο πρώτος παράγοντας στην επαγγελματική προτίμηση,
- ii. το στάδιο της ικανότητας (12 – 14 ετών), κατά το οποίο η ικανότητα αρχίζει να παίζει περισσότερο σημαντικό ρόλο στις επαγγελματικές φιλοδοξίες και τα ενδιαφέροντα αξιολογούνται κάτω από το φως των ικανοτήτων (με την έννοια του κατά πόσο ταιριάζουν με τις ικανότητες),
- iii. το στάδιο της αξίας (15 – 16 ετών), κατά το οποίο οι αξίες αρχίζουν να κυριαρχούν στη σκέψη και στις επιλογές των νέων (αξίες όπως αυτονομία στην εργασία, απόκτηση χρημάτων, ελεύθερος χρόνος) και
- iv. το στάδιο της μετάβασης (17 – 18) ετών, κατά το οποίο ο νέος / η νέα έχει περισσότερη ελευθερία από ό,τι προηγουμένως, έχει αίσθηση του πόσο κοντά είναι στην είσοδο του στην αγορά εργασίας και αναζητά κατάλληλες διεξόδους για τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τις αξίες του.

Η ρεαλιστική περίοδος (17 έως 24 ετών) περιλαμβάνει τη

- φάση της διερεύνησης, κατά την οποία διερευνώνται οι διάφορες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές διεξοδοι,

- τη φάση της αποκρυστάλλωσης, κατά την οποία το άτομο είναι πλέον ικανό να συνθέσει τις ποικίλες εσωτερικές και εξωτερικές δυνάμεις που το πιέζουν και να παίρνει μια απόφαση για την επαγγελματική επιλογή και
- το στάδιο εξειδίκευσης, στο οποίο ο νέος επιστήμονας πρέπει τώρα να αποφασίσει αν προτιμά να εργασθεί στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, σ' αυτόν ή εκείνο τον εργοδότη, στην έρευνα ή στις επιχειρήσεις κτλ.

Οι ερευνητές στο δείγμα που είχαν, παρατήρησαν ότι τα βασικά στάδια ανάπτυξης ήταν αληθινά για τους άνδρες και τις γυναίκες από υψηλά οικονομικά στρώματα, αλλά για τους νέους από οικογένειες χαμηλών εισοδημάτων η διαδικασία λήψης απόφασης έδινε την εντύπωση ότι ήταν «παθητική και καθυστερημένη». Οι περισσότεροι από αυτούς έμπαιναν στην αγορά εργασίας στα 18, αν όχι νωρίτερα, και το έκαναν έχοντας σχεδιάσει πολύ λίγο την επαγγελματική τους πορεία και έχοντας περιορισμένες προσδοκίες για το πόσο μπορούν να κατευθύνουν την πορεία τους. Οι γυναίκες δεν είχαν διαφορές από τους αντίστοιχους άνδρες, εκτός από ότι προς το τέλος των σπουδών τους το ενδιαφέρον τους για το γάμο γινόταν έντονο.

Στην αναγνώριση της θεωρίας του ο Ginzberg [32] προτείνει κάποιες τροποποιήσεις. Καταρχήν, δέχεται ότι η διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής δεν τελειώνει στα πρώτα χρόνια της ενηλικίωσης, αλλά μάλλον ολοκληρώνεται κατά τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου ως εργαζόμενου ατόμου. Δεύτερο, ο Ginzberg περιόρισε την έμφαση που έδινε στο «μη-αναστρέψιμο» της επαγγελματικής επιλογής και, τέλος, αντικατέστησε τον όρο «συμβιβασμός» με τον όρο «βελτιστοποίηση». Με τον όρο αυτό αποδίδεται η σταθερή προσπάθεια που κάνουν τα άτομα να βελτιώσουν την προσαρμογή ανάμεσα στις προσωπικές τους ανάγκες και επιθυμίες και στις εμπειρίες στο χώρο της εργασίας. Έτσι, καθώς υπάρχουν μεταβολές στη δουλειά και σε άλλες πλευρές της ζωής, το άτομο πρέπει να πάρει νέες αποφάσεις για να επιτύχει ισορροπία ανάμεσα στο οικονομικό ή/ και ψυχολογικό κόστος που συνεπάγονται οι αλλαγές και σε πιθανά κέρδη.

Ο Ginzberg, ως οικονομολόγος, αγνόησε πολλές από τις ψυχολογικές μεταβλητές, στις οποίες έστρεψαν την προσοχή τους άλλοι θεωρητικοί. Επίσης, ενώ περιγράφει τη μεταβολή της επαγγελματικής συμπεριφοράς μέσα από τις διάφορες φάσεις της ζωής, δε συνεισφέρει την ερμηνεία της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Τέλος, του έγινε έντονη κριτική ότι η θεωρία του δεν μπορεί να προσφέρει ουσιαστική βοήθεια στις γυναίκες και τις μειονότητες, ούτε

και στα άτομα που διέρχονται με προβληματικό τρόπο τις διάφορες περιόδους επαγγελματική ανάπτυξης.

Η θεωρία του Super

Θεωρείται ως η εξελικτική θεωρία που τράβηξε την προσοχή περισσότερο από κάθε άλλη, προκάλεσε την περισσότερη έρευνα, επηρέασε το χώρο της ψυχολογίας του επαγγέλματος και είναι η πλέον κατανοητή.

Τη θεωρία του Super συνιστούσαν στην αρχή δέκα βασικές θέσεις, οι οποίες αργότερα έγιναν δώδεκα και εκφράστηκαν ως εξής:

- i. Οι άνθρωποι διαφέρουν ως προς τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητά τους.
- ii. Οι άνθρωποι με βάση αυτά τα χαρακτηριστικά, έχουν τα προσόντα ο καθένας για έναν αριθμό επαγγελμάτων.
- iii. Κάθε ένα από τα επαγγέλματα απαιτεί ένα χαρακτηριστικό πλέγμα ικανοτήτων, διαφερόντων και χαρακτηριστικών προσωπικότητας, με αρκετά πλατιές ανοχές ώστε να αντιστοιχεί σε κάθε άτομο μια ποικιλία επαγγελμάτων και σε κάθε επάγγελμα μια ποικιλία ατόμων.
- iv. Οι επαγγελματικές προτιμήσεις και ικανότητες, οι συνθήκες μέσα στις οποίες οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται, και συνεπώς και η αυτοαντίληψή τους, αλλάζει με το χρόνο και την εμπειρία, μολονότι η αυτοαντίληψη είναι σχετικά σταθερή από το τέλος της εφηβείας ως το τέλος της ωριμότητας, κάνοντας έτσι την επιλογή και την προσαρμογή μια συνεχή διαδικασία. Αυτή η διαδικασία της αλλαγής μπορεί να συνοψισθεί σε μια σειρά περιόδων ζωής (αναφέρονται ως «μείζονες κύκλοι»), που είναι οι περίοδοι της ανάπτυξης, διερεύνησης, εδραίωσης, συντήρησης και παρακμής.
- v. Η περίοδος της διερεύνησης μπορεί να υποδιαιρεθεί στη φάση της φαντασίας, στη δοκιμαστική φάση και στη ρεαλιστική φάση και η περίοδος της εδραίωσης στη φάση της δοκιμής και στη φάση της σταθερότητας. Ένας μικρότερος κύκλος εμφανίζεται κατά τη

μετάβαση από τη μια περίοδο στην επόμενη ή κάθε φορά που μια ασταθής σταδιοδρομία ή μια σταδιοδρομία πολλαπλών δοκιμών αποσταθεροποιείται, γεγονός που συνεπάγεται νέα ανάπτυξη, νέα διερεύνηση και νέα εδραίωση.

- vi. Η φύση του προτύπου σταδιοδρομίας –δηλαδή το επαγγελματικό επίπεδο που επιτυγχάνει το άτομο, καθώς και η σειρά, η συχνότητα και η διάρκεια των δοκιμαστικών και σταθερών εργασιών– καθορίζεται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονέων του ατόμου, από τις νοητικές του ικανότητες, από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και από τις ευκαιρίες, στις οποίες εκτίθεται.
- vii. Η εξέλιξη του ανθρώπου μέσα από τις περιόδους ζωής μπορεί να καθοδηγηθεί εν μέρει με τη διευκόλυνση της διαδικασίας ωρίμανσης των ικανοτήτων και των διαφορόντων του και εν μέρει βοηθώντας το άτομο να ελέγξει την πραγματικότητα και να αναπτύξει την αυτοαντίληψη του.
- viii. Η διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης αποτελεί ουσιαστικά διαδικασία ανάπτυξης και εκπλήρωσης της αυτοαντίληψης. Είναι μια διαδικασία σύνθεσης και συμβιβασμού, στην οποία η αυτοαντίληψη είναι το προϊόν της αλληλεπίδρασης των κληρονομικών ικανοτήτων, της φυσικής δομής του ατόμου, των ευκαιριών που έχει να αναλάβει διάφορους ρόλους και της αξιολόγησης της έκτασης, στην οποία τα αποτελέσματα της άσκησης ρόλων επιδοκιμάζονται από τους ανωτέρους και τους συνεργάτες του.
- ix. Η διαδικασία της σύνθεσης ή του συμβιβασμού μεταξύ του ατόμου και των κοινωνικών παραγόντων, καθώς και μεταξύ της αυτοαντίληψης και της πραγματικότητας, είναι διαδικασία άσκησης ρόλων, άσχετα αν ο ρόλος παίζεται στο επίπεδο της φαντασίας, σε συμβουλευτική συνέντευξη, ή σε δραστηριότητες της πραγματικής ζωής, όπως στην τάξη, σε κάποια λέσχη, σε μερική απασχόληση ή στο πρώτο επάγγελμα που το άτομο ασκεί.
- x. Η ικανοποίηση στην εργασία και η ικανοποίηση στη ζωή εξαρτώνται από την έκταση, στην οποία το άτομο βρίσκει ικανοποιητικές διεξόδους για τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και τις αξίες του. Η ικανοποίηση εξαρτάται από την εδραίωση του ατόμου σε έναν τύπο εργασίας, από την εργασιακή κατάσταση του και από έναν τρόπο ζωής, στον οποίο κανείς μπορεί να ασκήσει το είδος

του ρόλου που η ανάπτυξή του και οι εμπειρίες του τον έχουν οδηγήσει να θεωρεί κατάλληλο και ταιριαστό γι' αυτόν (Super, 1953).

- xι. Ο βαθμός της ικανοποίησης που επιτυγχάνουν οι άνθρωποι από την εργασία, είναι ανάλογος με το βαθμό, στον οποίο μπόρεσαν να εκπληρώσουν την αυτοαντίληψή τους.
- xii. Η εργασία και το επάγγελμα παρέχουν στους περισσότερους άνδρες και σε πολλές γυναίκες μια βάση για την οργάνωση της προσωπικότητάς τους, αν και για κάποιους ανθρώπους η βάση αυτή δεν είναι κεντρική αλλά τυχαία ή ακόμη δεν υπάρχει· άλλες δραστηριότητες, όπως αυτές του ελεύθερου χρόνου ή του σπιτιού, έχουν κεντρική θέση[34].

Ο Super κάνει σαφή τη στενή σχέση μεταξύ επαγγελματικής ανάπτυξης και προσωπικής ανάπτυξης. Έχει επιχειρήσει μια σύνθεση της δουλειά των Horrock και των Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma, σε μια προσπάθεια να ερμηνεύσει εξελικτικά την επαγγελματική ζωή. Έχει χαρακτηρίσει τη διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης ως συνεχή και σε μεγάλη έκταση μη αναστρέψιμη και ως διαδικασία συμβιβασμού και σύνθεσης. Η βασική του θέση είναι ότι το άτομο επιλέγει επαγγέλματα που του επιτρέπουν να «παίζει» ένα ρόλο συνεπή προς την αυτοαντίληψή του. Ο Super διακρίνει στην πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης πέντε περιόδους: την περίοδο της ανάπτυξης (παιδική ηλικία), την περίοδο της διερεύνησης (εφηβεία), της εδραίωσης (νέος ενήλικας), της συντήρησης (ωριμότητα) και της παρακμής (γεροντική ηλικία).

Πιο πρόσφατα (1980, 1981), ο Super παρουσίασε μια αναθεωρημένη μορφή της θεωρίας του, για να περιγράψει πώς οι διάφοροι ρόλοι παρουσιάζονται και αλληλεπιδρούν στη διάρκεια της ζωής μας. Έτσι, υποστηρίζει ότι οι περισσότεροι άνθρωποι εξασκούν εννιά βασικούς ρόλους στη ζωή τους, οι οποίοι είναι:

- παιδί
- μαθητής/ φοιτητής
- ψυχαγωγούμενος
- πολίτης
- εργαζόμενος

- σύζυγος
- οικογενειάρχης
- γονιός
- συνταξιούχος

Οι ρόλοι αυτοί παίζονται μέσα στο σπίτι, στην κοινότητα, στο σχολείο και στο χώρο της εργασίας. Κάθε ρόλος τείνει να παίζεται κυρίως σε ένα "θέατρο", αν και ορισμένοι ρόλοι, όπως του εργαζόμενου για παράδειγμα, μπορεί να μεταφέρονται από ένα θέατρο σ' ένα άλλο, π.χ. από το χώρο δουλειάς στο σπίτι, δημιουργώντας έτσι συγκρούσεις και μπέρδεμα.

Ο Super υποστηρίζει ότι, το γεγονός πως οι άνθρωποι παίζουν διάφορους ρόλους συγχρόνως σε διάφορα "θέατρα", σημαίνει ότι το επάγγελμα, η οικογένεια, η κοινότητα και ο ελεύθερος χρόνος επηρεάζουν το ένα το άλλο. Η επιτυχία σε έναν ρόλο διευκολύνει την επιτυχία στους άλλους και οι δυσκολίες σε έναν ρόλο είναι πιθανό να οδηγήσουν σε δυσκολίες σε άλλους ρόλους. [35]

Η θεωρία των Tiedeman και O' Hara

Η θεωρία αυτή πρόσθεσε προοπτική σε κάποια στοιχεία της θεωρίας του Super.

Οι Tiedeman και O' Hara υποστηρίζουν ότι η προσωπικότητα του ατόμου σχηματίζεται από την αντίληψη που έχει για την επαγγελματική επιλογή και εν μέρει από τη συμμόρφωση του ατόμου προς τις νόρμες και τις αξίες που έχουν ήδη εδραιωθεί στον επαγγελματικό περίγυρο. Τονίζουν τη στενή σχέση αυτοαντίληψης και της αντίληψης για τη σταδιοδρομία καθώς ένα άτομο ωριμάζει σταδιακά μέσα από πολλές μικρές αποφάσεις.

Ο Tiedeman υποστηρίζει ότι η εξελικτική άποψη του Super είναι ορθός τρόπος αντιμετώπισης της διαδικασίας της επαγγελματικής επιλογής, αλλά πιστεύει επιπλέον ότι πρέπει να ορισθούν σαφώς τα χαρακτηριστικά της διαδικασίας λήψης απόφασης. Για το λόγο αυτό προτείνει τις εξής περιόδους [36]:

- i. Περίοδος προσμονής

- a. φάση διερεύνησης, στην οποία το άτομο ενημερώνεται και εξετάζει εναλλακτικές λύσεις.
 - b. φάση αποκρυστάλλωσης, στην οποία το άτομο επικεντρώνει την προσοχή του σε ορισμένους στόχους.
 - c. φάση επιλογής: επιλέγει συγκεκριμένο στόχο.
 - d. φάση αποσαφήνισης, στην οποία το άτομο διευκρινίζει και αποσαφηνίζει την τελική επιλογή του.
- ii. Περίοδος υλοποίησης και προσαρμογής
- a. φάση εισαγωγής: το άτομο εισέρχεται σε νέα εκπαιδευτική και επαγγελματική κατάσταση και επιδιώκει αναγνώριση.
 - b. φάση αναμόρφωσης: το άτομο προσπαθεί να προβληθεί στην ομάδα.
 - c. φάση ολοκλήρωσης: ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων ομάδας - ατόμου· ικανοποίηση. Σε πιο πρόσφατη συνεργασία του με άλλους, ο Tiedeman δίνει έμφαση στη δύναμη του ατόμου να δημιουργήσει μια σταδιοδρομία, καθώς και στη σημασία της αυτονομίας και της ικανότητας ως καθοριστικών παραγόντων σε μια τέτοια . [12]

3.2.3 Θεωρίες μάθησης

Είναι απόρροια της γενικής θεωρίας μάθησης της συμπεριφοράς, η οποία σχετίζεται κυρίως με την εργασία του Albert Bandura [38]. Η θεωρία κοινωνικής μάθησης της συμπεριφοράς έχει τις ρίζες της στη θεωρία της ενίσχυσης και στον κλασικό συμπεριφορισμό. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι προσωπικότητες των ατόμων και οι διάφορες συμπεριφορές που εκδηλώνουν, δημιουργούνται μάλλον από τις εμπειρίες μάθησης του κάθε ατόμου παρά από έμφυτες ψυχικές ή αναπτυξιακές διαδικασίες.

Η Θεωρία του Krumboltz

Πρόκειται για θεωρία κοινωνικής μάθησης. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι προσωπικότητες των ατόμων και οι διάφορες συμπεριφορές που παρουσιάζουν τα άτομα, δημιουργούνται μάλλον από τις εμπειρίες μάθησης του κάθε ατόμου, παρά από έμφυτες ψυχικές διαδικασίες. Αυτές οι εμπειρίες μάθησης συνιστώνται από το συσχετισμό θετικών και αρνητικών ενισχύσεων.

Η θεωρία κοινωνικής μάθησης θεωρεί ως δεδομένη την ύπαρξη τριών τύπων εμπειριών μάθησης που έχουν αποτελέσματα στη συμπεριφορά και στις γνωστικές δεξιότητες και προτιμήσεις του ατόμου. Το πρώτο είδος είναι οι συντελεστικές εμπειρίες μάθησης, που συμβαίνουν όταν το άτομο ενισχύεται θετικά ή τιμωρείται για την άσκηση μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς και των γνωστικών δεξιοτήτων που τη συνοδεύουν. Τα άτομα τείνουν να επαναλάβουν συμπεριφορές για τις οποίες έχουν ενισχυθεί θετικά. Στη διαδικασία της επανάληψης της συμπεριφοράς, τα άτομα αποκτούν όλο και μεγαλύτερη πείρα των δεξιοτήτων που συνεπάγεται αυτή η συμπεριφορά. Συγχρόνως, η ίδια η συμπεριφορά γίνεται ενστικτώδης ώστε η εξωτερική ενίσχυση δε χρειάζεται πλέον για να διατηρηθεί η συμπεριφορά. Παρομοίως, τα άτομα τείνουν να αποφύγουν συμπεριφορές για τις οποίες έχουν τιμωρηθεί και συχνά μαθαίνουν να αντιπαθούν αυτές τις συμπεριφορές.

Ο δεύτερος τύπος των εμπειριών μάθησης είναι οι συνειρμικές εμπειρίες μάθησης, οι οποίες συμβαίνουν όταν τα άτομα συνδέουν κάποιο προηγούμενος συναισθηματικά ουδέτερο γεγονός ή ερέθισμα με ένα συναισθηματικά φορτισμένο. Ένα παράδειγμα που αναφέρουν οι Mitchell και Krumboltz (1984) είναι ότι ένα άτομο μπορεί να συνδέσει το νοσοκομείο με το θάνατο ενός αγαπημένου συγγενούς και έτσι να γίνει ιδιαίτερα αρνητικό στο να ασχοληθεί με οποιαδήποτε δραστηριότητα που έχει σχέση με το νοσοκομείο, όπως το να ακολουθήσει ιατρική σταδιοδρομία. Ή, αντίθετα, μπορεί να συνδέσει το νοσοκομείο με μια σοβαρή εγχείρηση που του έσωσε τη ζωή, με αποτέλεσμα να στραφεί στην ιατρική. Και στις δυο περιπτώσεις το άτομο έχει αποδώσει στο νοσοκομείο ένα θετικό ή αρνητικό συναίσθημα, το οποίο παράγεται από γεγονότα που έχουν συνδεθεί με το χώρο του νοσοκομείου.

Οι συντελεστικές και οι συνειρμικές εμπειρίες μάθησης είναι άμεσες εμπειρίες μάθησης, ενώ ένας τρίτος τύπος είναι οι έμμεσες εμπειρίες μάθησης. Οι άνθρωποι όντας ευφυή όντα και ικανά να επεξεργασθούν πληροφορίες, μπορούν να μάθουν νέες συμπεριφορές και δεξιότητες, πολύ εύκολα, απλά και μόνο παρατηρώντας τις συμπεριφορές των άλλων ή προσλαμβάνοντας πληροφορίες ή ιδέες μέσα από τα βιβλία, την τηλεόραση και τον κινηματογράφο.

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης για την επαγγελματική επιλογή παρουσιάστηκε από τον Krumboltz και τους συνεργάτες. Ο Krumboltz και οι συνεργάτες του υποστηρίζουν ότι υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες παραγόντων που επηρεάζουν τον καθορισμό της σταδιοδρομίας ενός ατόμου.

- i. Γενετικές καταβολές και ειδικές ικανότητες, όπως το φύλο, η φυλή, τα σωματικά χαρακτηριστικά και η εμφάνιση, η ευφυΐα, η μουσική ικανότητα, η καλλιτεχνική ικανότητα.
- ii. Περιβαλλοντικές συνθήκες και γεγονότα, όπως η φύση και ο αριθμός ευκαιριών κατάρτισης και εργασίας, η κοινωνική πολιτική για την επιλογή εκπαιδευομένων και εργαζομένων, οι επιδράσεις της κοινότητας, η τεχνολογική εξέλιξη, η εργατική νομοθεσία, οι αλλαγές στην κοινωνική οργάνωση, το εκπαιδευτικό σύστημα, τα φυσικά γεγονότα (σεισμοί, πλημμύρες), τα χαρακτηριστικά της οικογένειας), τα στερεότυπα της κοινότητας κτλ.
- iii. Εμπειρίες μάθησης συντελεστικές και συνειρμικές.

Οι συντελεστικές εμπειρίες έχουν τρία συνθετικά στοιχεία: το ιστορικό του ατόμου (γενετικές καταβολές, ειδικές ικανότητες και περιβαλλοντικές συνθήκες και γεγονότα, καθώς και τα χαρακτηριστικά ενός συγκεκριμένου έργου ή προβλήματος), τις συμπεριφορικές αντιδράσεις, που περιλαμβάνουν γνωστικές και συναισθηματικές αντιδράσεις, και τις συνέπειες, δηλαδή τα αποτελέσματα της συμπεριφοράς και τις επιδράσεις σε άλλα άτομα. Μέσω των συντελεστικών εμπειριών μάθησης μαθαίνονται δεξιότητες απαραίτητες για το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας και για διάφορες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιδόσεις.

Στις συνειρμικές εμπειρίες μάθησης το άτομο συνδυάζει μια προηγουμένως ουδέτερη κατάσταση με κάποια συναισθηματικά θετική ή αρνητική αντίδραση και έτσι η ουδέτερη κατάσταση αποκτά θετικά ή αρνητικά χαρακτηριστικά. Η μάθηση μέσω παρατήρησης πραγματικών ή πλασματικών μοντέλων θεωρείται επίσης συνειρμική εμπειρία μάθησης. Μέσω της παρατήρησης, της ανάγνωσης ή του ακούσματος για άτομα ενός επαγγέλματος μπορεί να σχηματισθούν επαγγελματικά στερεότυπα, τα οποία είναι δυνατό να

διαρκέσουν μια ολόκληρη ζωή και να επηρεάσουν σημαντικά τις επαγγελματικές αποφάσεις.

- iv. Δεξιότητες προσέγγισης έργου: Η αλληλεπίδραση των τριών προηγούμενων παραγόντων μπορεί να δημιουργήσει αυτό τον τέταρτο παράγοντα, στον οποίο περιλαμβάνονται δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, επαγγελματικές συνήθειες, συναισθηματικές αντιδράσεις, γνωστικές διαδικασίες. Αυτές οι δεξιότητες υπεισέρχονται σε κάθε νέο έργο ή πρόβλημα που αντιμετωπίζει το άτομο και επηρεάζουν το αποτέλεσμα αυτού του έργου ή του προβλήματος.

Αυτοί οι τέσσερις τύποι παραγόντων και οι αλληλεπιδράσεις τους οδηγούν σε τρεις τύπους αποτελεσμάτων:

- i. Σε αυτοπαρατηρητικές γενικεύσεις (φανερές ή συγκαλυμμένες). Καθώς τα άτομα παρατηρούν διαρκώς τον εαυτό τους κάνουν εκτιμήσεις για τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις αξίες τους.
- ii. Σε γενικεύσεις για το περιβάλλον: τα άτομα κάνουν παρατηρήσεις για το περιβάλλον, στο οποίο ζουν και χρησιμοποιούν αυτές τις γενικεύσεις για να προβλέψουν τι θα συμβεί στο μέλλον και σε άλλο περιβάλλον. Τόσο οι γενικεύσεις για το περιβάλλον, όσο και οι αυτοπαρατηρητικές γενικεύσεις μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο ακριβείς, ανάλογα με τον αριθμό και την αντιπροσωπευτικότητα των εμπειριών, στις οποίες βασίζονται.
- iii. Σε δεξιότητες προσέγγισης έργου και λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: σε αυτές περιλαμβάνονται δεξιότητες που χρησιμοποιούνται στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, όπως διασαφήνιση αξιών, προσδιορισμός στόχων, καθορισμός εναλλακτικών λύσεων, αναζήτηση πληροφοριών, εκτίμηση, σχεδιασμός.

Ως αποτέλεσμα των εμπειριών μάθησης και των γενικεύσεων και δεξιοτήτων που αναπτύσσονται από αυτές, τα άτομα εκδηλώνουν διάφορες συμπεριφορές, που τα οδηγούν στην είσοδό τους σε ένα επάγγελμα. Τέτοιες είναι η αναζήτηση εργασίας, σχολείου ή προγραμμάτων κατάρτισης, η επιδίωξη προαγωγής ή η αλλαγή επαγγέλματος.

Έτσι, στα πλαίσια αυτής της θεωρίας, υπονοείται ότι το να γίνει κανείς ένα συγκεκριμένο είδος σπουδαστή ή εργαζόμενου δεν είναι μια απλή λειτουργία προτίμησης ή επιλογής αλλά το αποτέλεσμα ενός συνόλου περιβαλλοντικών παραγόντων «πολλοί από τους οποίους είναι πέρα από τον έλεγχο του ατόμου» [39]. Το άτομο μπορεί να μάθει αυτούς τους παράγοντες και να αποκτήσει τις απαραίτητες δεξιότητες.

Η θεωρία του Krumboltz αποτελεί μια βάση για τον προσδιορισμό των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικής απόφασης και, λόγω της σχέσης της με τον συμπεριφορισμό, παρέχει τεχνικές για τη θεραπεία προβληματικών περιπτώσεων. Επίσης, ενσωματώνονται στη θεωρία οικονομικά και κοινωνικά στοιχεία που την καθιστούν μοναδική. Ωστόσο, το γεγονός ότι δε συνιστά εξελικτικό μοντέλο, αποτελεί, αδυναμία της.

Η θεωρία του Miller

Η θεωρία αυτή βασίζεται, επίσης, στις αρχές της θεωρίας μάθησης. Ο Miller [41] υποστηρίζει ότι η επαγγελματική απόφαση είναι οποιαδήποτε συμπεριφορά που σταθερά και σημαντικά συσχετίζεται με την πιθανή συμμετοχή σ' ένα επάγγελμα. Θεωρεί ότι υπάρχουν τέσσερις κατηγορίες συμπεριφοράς που συνδέονται με την απόφαση:

- i. φανερές φυσικές δραστηριότητες,
- ii. φανερές λεκτικές δραστηριότητες,
- iii. συγκαλυμμένες συναισθηματικές ή ψυχολογικές αλλαγές,
- iv. συγκαλυμμένες λεκτικές αντιδράσεις ή σκέψεις.

Σύμφωνα με τον Miller, οποιαδήποτε θεωρία μάθησης, στον βαθμό που συνδέεται με τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, πρέπει να εμπεριέχει ακριβή πρόβλεψη, εξήγηση και έλεγχο της συμπεριφοράς που συνοδεύει την απόφαση. Για να επιτευχθεί αυτό, οι θεωρητικοί πρέπει πρώτα να προσδιορίσουν τις συμπεριφορές που συνιστούν την απόφαση. Αφού γίνει αυτό, πρέπει να απομονωθούν τα ερεθίσματα του περιβάλλοντος που αφορούν στην απόφαση και ελέγχουν τις φανερές ή συγκαλυμμένες αντιδράσεις του ατόμου, ενώ παράλληλα απαιτείται πολύ καλή γνώση του ιστορικού του ατόμου, των κινήτρων του και των ενισχύσεων που έχει δεχθεί. Με βάση αυτές

τις πληροφορίες, ο θεωρητικός μπορεί να προβλέψει όλα τα είδη και τους συνδυασμούς συμπεριφοράς, με μεγάλο βαθμό ακρίβειας.

3.2.4 Θεωρίες λήψης απόφασης

Ο κύριος παράγοντας που διαφοροποιεί αυτά τα μοντέλα από τα άλλα είναι η έμφαση που δίνουν στη διαδικασία λήψης απόφασης. Οι θεωρίες αυτές είναι κατά βάση οικονομικές, με την έννοια ότι το άτομο επιλέγει μια σταδιοδρομία που θα αυξήσει το κέρδος του. Το κέρδος εδώ δεν σημαίνει απαραίτητα χρήματα αλλά οτιδήποτε έχει αξία για το άτομο (π.χ. γόητρο, ασφάλεια κτλ.). Εξυπακούεται πως σε μια τέτοια προσέγγιση αναμένεται ότι το άτομο θα βοηθηθεί να προβλέψει τα αποτελέσματα κάθε εναλλακτικής λύσης. Κατόπιν θα διαλέξει τη λύση που του υπόσχεται τη μεγαλύτερη ανταμοιβή για την επένδυση του – η επένδυση μπορεί να είναι χρόνος, δίδακτρα κτλ. – με τη μικρότερη πιθανότητα αποτυχίας.

Η θεωρία του Gelatt

Πρόκειται για θεωρία λήψης απόφασης. Ο Gellatt[46], πρότεινε ένα πλαίσιο λήψης απόφασης, στο οποίο η πληροφορία είναι το «καύσιμο» γι' αυτόν που παίρνει την απόφαση, ενώ οι αποφάσεις μπορεί να είναι τερματικές (τελικές) ή διερευνητικές. Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, ο Gelatt υποστηρίζει ότι η διαδικασία λήψης απόφασης περιλαμβάνει τρία στάδια, καθένα από τα οποία απαιτεί διαφορετική πληροφόρηση. Τα στάδια αυτά είναι:

- i. το στάδιο της εκτίμησης των πιθανοτήτων επιτυχίας, για κάθε εναλλακτική λύση. Σ' αυτό το στάδιο η πληροφόρηση που απαιτείται περιλαμβάνει τη γνώση των εναλλακτικών λύσεων, των πιθανών αποτελεσμάτων των διαφόρων ενεργειών και των δυνατοτήτων να υπάρξει συγκεκριμένο αποτέλεσμα.
- ii. το στάδιο της εκτίμησης της σημασίας αυτών των αποτελεσμάτων σε σχέση με το σύστημα αξιών του ατόμου. Απαιτούμενη πληροφόρηση η γνώση των συναφών προτιμήσεων μεταξύ των πιθανών αποτελεσμάτων.
- iii. το στάδιο της επιλογής της επιθυμητής πορείας, στο οποίο γίνεται η αξιολόγηση των προτεραιοτήτων.

Ο Gellatt[47] τονίζει την ανάγκη παροχής ακριβούς και ολοκληρωμένης πληροφόρησης σε κάθε φάση και υπονοεί ότι όσο καλύτερη είναι η πληροφόρηση που έχει ο λήπτης απόφασης, τόσο πιο ξεκάθαρα είναι τα δυσάρεστα ενδεχόμενα που μπορεί να υπάρξουν, ανάλογα με τις ενέργειες που επιλέγει να κάνει. Τα δυσάρεστα ενδεχόμενα δεν μειώνονται κατ' ανάγκη, αλλά υποτίθεται ότι η γνώση τους παρέχει στον λήπτη μια πιο λογική βάση για να αποφασίσει πόσο μεγάλο ρίσκο αξίζει να αντιμετωπίσει παίρνοντας μια απόφαση.

Η θεωρία του Hilton

Πρόκειται, επίσης, για μια θεωρία λήψης απόφασης. Ο Hilton [45] υποστηρίζει ότι η μείωση της δυσαρμονίας ανάμεσα στις πεποιθήσεις ενός ατόμου και στο περιβάλλον του είναι το βασικό κίνητρο για τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης. Οι ρίζες αυτής της θεωρίας βρίσκονται στη θεωρία της «νοητικής ασυμφωνίας» του Festinger [48]. Αυτή η θεωρία υποστηρίζει ότι το μέγεθος των πληροφοριών και το πλήθος των παραγόντων που πρέπει να ληφθούν υπόψη στη διαδικασία λήψης απόφασης είναι τόσο μεγάλος, ώστε το άτομο κινδυνεύει να κάνει ανώριμη επιλογή, χωρίς να λάβει υπόψη του όλες τις συνέπειες αυτής της απόφασης, προκειμένου να μειώσει τη βασανιστική πίεση που του προκαλεί ο χείμαρρος των πληροφοριών που είναι σχετικές με την επιλογή. Το άτομο, στη συνέχεια, ενισχύει την επιλογή του μέσω εκλογίκευσης. Μολονότι γνωρίζει ότι υπάρχουν και άλλες δυνατότητες επιλογής, ίσως πολύ καλύτερες, συμβιβάζεται και καταπιέζει τις αντιδραστικές του σκέψεις, με ένα πλήθος μηχανισμών, προκειμένου να πείσει τον εαυτό του και να μειώσει έτσι τη δυσαρμονία στην επιλογή. Η ίδια διαδικασία ακολουθείται και στις επαγγελματικές επιλογές.

Οι θεωρίες λήψης απόφασης για την επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή προϋποθέτουν αυστηρό ορθολογισμό και, συνεπώς, αναζήτηση, πρόσληψη και επεξεργασία πληροφοριών για όλες τις εναλλακτικές δυνατότητες δράσης. Θεωρείται μειονέκτημα το γεγονός ότι δε λαμβάνουν υπόψη τους κοινωνικοοικονομικούς παράγοντες, ενώ συγχρόνως παραβλέπουν τις συναισθηματικές προτιμήσεις και αγνοούν τη μεταβλητότητα των αξιών.

3.2.5 Θεωρίες των χαρακτηριστικών και παραγόντων

Έχουν τις ρίζες τους στη ψυχολογία των ατομικών διαφορών και στην εφαρμοσμένη ψυχολογία. Στα πλαίσια αυτής της προσέγγισης, ερευνώνται διάφορα χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως τα ενδιαφέροντα, οι ικανότητες και τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, τα οποία μπορούν να προσδιορισθούν με αντικειμενικά μέσα, συνήθως ψυχολογικά τεστ ή ερωτηματολόγια. Τα αποτελέσματα καταγράφονται για να περιγραφεί το άτομο και για να αποδοθεί το δυναμικό του. Με παρόμοιο τρόπο αντιμετωπίζονται και τα επαγγέλματα, δηλαδή θεωρείται ότι διαφέρουν ως προς τις απαιτήσεις που έχουν όσον αφορά στα χαρακτηριστικά των ατόμων που αναμένεται να τα πλαισιώσουν.

Η θεωρία του Parsons

Ο Frank Parsons (1909), υποστηρίζει ότι τα άτομα πρέπει να αποκτήσουν πλήρη γνώση των προσωπικών τους χαρακτηριστικών, συμπεριλαμβανομένων των αδυναμιών και των δυνατοτήτων τους. Κατόπιν, πρέπει να αποκτήσουν βαθιά γνώση των συνθηκών που απαιτούνται για την επιτυχία σε ένα επάγγελμα και να πληροφορηθούν για τις αμοιβές και την κινητικότητα στο επάγγελμα. Στη συνέχεια, βασιζόμενα στις πληροφορίες τους και στη γνώση τους θα πάρουν, μέσα από λογικές διαδικασίες, τις επαγγελματικές τους αποφάσεις.

Η θεωρία αυτή έχει αναθεωρηθεί πολλές φορές και έχουν εξαχθεί πολλά συμπεράσματα για τις προτάσεις που αποτελούν τη βάση της.

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα των Klein και Wilner (1977): i) κάθε άτομο έχει ένα μοναδικό σύνολο χαρακτηριστικών, τα οποία μπορούν να μετρηθούν με αξιοπιστία και εγκυρότητα τα επαγγέλματα απαιτούν από τους εργαζόμενους να έχουν ορισμένα χαρακτηριστικά προκειμένου να επιτύχουν, αν και ένας εργαζόμενος με μια μάλλον ευρεία γκάμα χαρακτηριστικών μπορεί να είναι επιτυχημένος σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, ii) όσο πιο πολύ ταιριάζουν τα προσωπικά χαρακτηριστικά με τις απαιτήσεις της δουλειάς, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα επιτυχίας (παραγωγικότητα στη δουλειά και προσωπική ικανοποίηση).

Οι προτάσεις πάνω στις οποίες στηρίζεται η θεωρία των χαρακτηριστικών και παραγόντων, μπορούν να οδηγήσουν σε μια στενή προοπτική της επαγγελματικής ανάπτυξης, δεδομένου ότι η επαγγελματική ανάπτυξη δεν περιλαμβάνει μόνο την επιλογή ενός επαγγέλματος. Επίσης, οι πληροφορίες για τις απαιτήσεις ενός επαγγέλματος δεν είναι δυνατό να είναι απόλυτα πλήρεις,

ενώ παράλληλα οι απαιτήσεις σ' ένα επάγγελμα μπορεί να αλλάζουν από καιρού εις καιρόν. Τέλος, τα τεστ και τα ερωτηματολόγια δεν έχουν απόλυτη εγκυρότητα. Εξ αιτίας, λοιπόν, αυτών των αδυναμιών στην επαγγελματική πληροφόρηση και στις εκτιμήσεις μας για το άτομο, μπορεί να γίνουν μη ικανοποιητικές επιλογές ακόμη κι όταν παρέχεται η καλύτερη καθοδήγηση. Λάθη στην επαγγελματική επιλογή θα οδηγήσουν σε επαγγελματική δυσαρέσκεια, μη ικανοποιητική απόδοση στη δουλειά και αλλαγή επαγγελματικού περιβάλλοντος[52]

Ο Cooley [53] έχει υποστηρίξει ότι, η αδυναμία της θεωρίας αυτής δεν είναι απλά η δυσκολία συσχέτισης του αποτελέσματος ενός εργαλείου πρόγνωσης με κάποιο επάγγελμα, αλλά η μελέτη του πλέγματος των χαρακτηριστικών και της σχέσης του με τη σειρά των αποφάσεων που πρέπει να πάρουν οι νέοι άνθρωποι για να μπουν στον κόσμο της εργασίας και να σταθεροποιηθούν σ' αυτόν. Αν μια τέτοια διαδικασία καταστεί δυνατή, θα εξαλειφθεί μια σημαντική αδυναμία αυτής της θεωρίας, δηλαδή η άποψη ότι τα χαρακτηριστικά του ατόμου και οι απαιτήσεις του περιβάλλοντος είναι στατικά και όχι δυναμικά. Μια τέτοια θεώρηση υποτιμά τη δυνατότητα του ατόμου και να αναπτυχθεί ή την τάση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών απαιτήσεων να αλλάζουν με τον χρόνο.

3.3 Μη Ψυχολογικές θεωρίες

Στις Μη Ψυχολογικές θεωρίες περιλαμβάνονται οι θεωρίες εκείνες που αποδίδουν την επαγγελματική ανάπτυξη και εκλογή σε παράγοντες εξωτερικούς προς το άτομο. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, η ανάπτυξη της ταυτότητας του ατόμου, η λήψη αποφάσεων και οι ευκαιρίες της ζωής συμβαίνουν μέσα σε πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, που επηρεάζουν το σύστημα αξιών πάνω στο οποίο το άτομο βασίζει τις ενέργειές του.

3.3.1 Κοινωνικοπολιτιστικές θεωρίες

Σύμφωνα με τις θεωρίες αυτές, οι κοινωνικές και πολιτισμικές επιδράσεις που δέχεται το άτομο καθορίζουν αποφασιστικά την επαγγελματική του ανάπτυξη και την εκλογή επαγγέλματος.

Ο Lipsett [42] υποστηρίζει ότι «η δυναμική της επαγγελματικής ανάπτυξης και της επαγγελματικής προσαρμογής μπορεί να γίνει αντιληπτή μόνο όταν λάβουμε υπόψη μας, εκτός

από τους ατομικούς παράγοντες, και τις κοινωνικές επιδράσεις πάνω στο άτομο καθώς και την αλληλεπίδραση ατόμου και ομάδας».

Σύμφωνα με τον Lipsett, στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου επιδρούν οι εξής παράγοντες:

- i. η κοινωνική τάξη των γονέων, όπως προσδιορίζεται από το επάγγελμα και το εισόδημά τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, τον τόπο κατοικίας τους, την εθνική ομάδα στην οποία ανήκουν, κτλ.
- ii. οι επιδράσεις του σπιτιού, όπως οι στόχοι των γονέων για το παιδί τους, οι επιδράσεις των αδελφών, οι αξίες της οικογένειας.
- iii. το σχολείο με την έννοια της σχολικής επίδοσης, των σχέσεων μαθητών και προσωπικού και της φιλοσοφίας του σχολείου.
- iv. η κοινότητα, με την έννοια των στόχων και των αξιών από τις οποίες διακατέχεται το ευρύτερο περιβάλλον του ατόμου, καθώς και των ευκαιριών που προσφέρει και των επιδράσεων που ασκεί.
- v. οι «ομάδες πίεσης», στο βαθμό που το συγκεκριμένο άτομο ή οι γονείς του έχουν δεχθεί κάποιες ιδιαίτερες επιδράσεις, που οδηγούν στην επιλογή συγκεκριμένου επαγγέλματος (διαφήμιση, μέσα ενημέρωσης κτλ.).
- vi. η «αντίληψη του ρόλου», δηλαδή η αντίληψη που έχει το άτομο για τον εαυτό του ως αρχηγού, ακόλουθου ή απομονωμένου ατόμου. Επίσης, ο βαθμός στον οποίο η αντίληψη του ατόμου για τον εαυτό του βρίσκεται σε συμφωνία με τον τρόπο που τον αντιλαμβάνονται οι άλλοι.

Γενικά, οι κοινωνιολόγοι θεωρούν ότι η εκπαίδευση, η απασχόληση και το εισόδημα περνούν από γενιά σε γενιά μέσω μιας ακολουθίας διαπροσωπικών διαδικασιών (Brown, σελ. 139). Ειδικότερα, η κοινωνική θέση των γονέων επηρεάζει την κοινωνική θέση που θα επιτύχουν τα παιδιά. Στάσεις που χαρακτηρίζουν διάφορα κοινωνικά επίπεδα περνούν από γονιό σε παιδί, είτε μέσω της άμεσης επαφής με το γονιό είτε λιγότερο άμεσα μέσω της επαφής του νέου με άλλους ενήλικες ή με όμοιους του που έχουν το ίδιο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο. Μέσα απ' αυτές τις σχέσεις το

άτομο διαμορφώνει τα σχέδιά του για τη σταδιοδρομία του και τα σχέδια αυτά επηρεάζουν τις επαγγελματικές του επιτεύξεις.

Το σημαντικότερο σημείο των κοινωνιολογικών μελετών για την επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή είναι ότι αν και οι προτιμήσεις των ατόμων που προέρχονται από διαφορετικές κοινωνικοοικονομικές τάξεις είναι κατά βάση οι ίδιες, οι προσδοκίες των ατόμων των χαμηλότερων τάξεων ότι μπορούν να κάνουν πραγματικότητα τις προτιμήσεις τους είναι μικρότερες). Ο σημαντικότερος λόγος αυτής της «ασυνέπειας» φαίνεται να είναι η αναγνώριση κοινωνικών δυσκολιών, που τα εμποδίζουν να επιτύχουν αυτό που επιθυμούν. Έτσι, θεωρείται πιθανό ότι οι επαγγελματικές προτιμήσεις αντανακλούν το επαγγελματικό επίπεδο της οικογένειας και συνεπώς το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον του παιδιού. Όπως υποστηρίζει ο Super (1969), το «σημείο εκκίνησης» ενός ατόμου είναι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο του πατέρα του. Το άτομο αναρριχάται στην εκπαιδευτική κλίμακα με μια ταχύτητα, η οποία εξαρτάται τόσο από τα ψυχολογικά και κοινωνικά του χαρακτηριστικά, όσο και από το οικογενειακό του περιβάλλον.

3.4 Σύνθετες θεωρίες

Η επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή επηρεάζεται άμεσα ή έμμεσα από πλήθος παραγόντων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτικοί, πολιτισμικοί, γεωγραφικοί, βιολογικοί και ψυχολογικοί

3.4.1 Το μοντέλο του Blau και των συνεργατών του

Οι Blau, Gustad, Jessor, Parnes και Willock [43] παρουσίασαν ένα μοντέλο περιγραφής της διαδικασίας επαγγελματικής ανάπτυξης, το οποίο είναι μια σύνθεση των παραγόντων που κατευθύνουν την επαγγελματική επιλογή. Η άποψή τους είναι ότι: *«Η κοινωνική δομή – το περισσότερο ή λιγότερο καθιερωμένο πρότυπο δραστηριοτήτων, αλληλεπιδράσεων και ιδεών μεταξύ διαφόρων ομάδων – έχει μια διπλή σημασία για την επαγγελματική επιλογή. Από τη μια μεριά επηρεάζει την ανάπτυξη της προσωπικότητας των επιλεγόντων· από την άλλη, καθορίζει τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες στις οποίες λαμβάνει χώρα η επιλογή. Αυτές οι διεργασίες δεν συμβαίνουν συγχρόνως. Σε κάθε επιλογή, τα ενδιαφέροντα και οι δεξιότητες, σε σχέση με τα οποία τα άτομα παίρνουν τις αποφάσεις τους, έχουν επηρεασθεί από την παλαιότερη κοινωνική δομή, ενώ*

οι επαγγελματικές ευκαιρίες και οι απαιτήσεις για είσοδο στο επάγγελμα καθορίζονται από την παρούσα (κοινωνική) δομή»[43] Το μοντέλο του Blau και των συνεργατών του, υποδεικνύει ότι ή γεωγραφία ενός τόπου, τα ιστορικά δεδομένα της εποχής, τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά, οι πολιτικοί παράγοντες και η δομή των επαγγελματικών δυνατοτήτων επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Το να λάβει όμως κανείς μόνο αυτούς τους παράγοντες υπόψη του δεν είναι αρκετό, αφού την ίδια στιγμή που δρουν οι εξωτερικές αυτές συνθήκες, το άτομο επηρεάζεται και από ένα σύστημα αξιών που του επιβάλλεται από την οικογένειά του, τους γείτονές του, τις θρησκευτικές ή πολιτικές ομάδες κτλ. Επίσης το μοντέλο αυτό είναι πολύ γενικό και είναι ιδιαίτερα δύσκολο να ελεγχθεί εμπειρικά.

3.4.2 Η θεωρία του Roberts για τη δομή των ευκαιριών

Ο βρετανός κοινωνιολόγος Roberts ανήκει στους θεωρητικούς που ισχυρίζονται ότι οι εξελικτικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης, που θεωρούν ότι το άτομο είναι δυνατό να επιλέγει, είναι εξωπραγματικές. Ουσιαστικά, λέει ο Roberts, οι περισσότεροι άνθρωποι δεν επιλέγουν. Αντ' αυτού επιλέγονται ή ενεργούν ανάλογα με τις ευκαιρίες που εμφανίζονται και όχι βάσει προδιαγεγραμμένου σχεδίου.

Πιο συγκεκριμένα αναφέρει: «Η άποψη ότι οι νέοι άνθρωποι έχουν ελευθερία εκλογής και ότι μπορούν να επιλέξουν κάποιο επάγγελμα για τον εαυτό τους με βάση την προτίμησή τους, είναι πραγματικός μύθος. Δεν είναι η επιλογή αλλά η ευκαιρία που καθορίζει τον τρόπο με τον οποίο οι νέοι άνθρωποι μπαίνουν στο χώρο της εργασίας» [44].

Έτσι, θεωρεί ότι η είσοδος στο επάγγελμα δεν καθορίζεται από τις φιλοδοξίες και τις προτιμήσεις. Ως παράγοντες που επηρεάζουν τις ευκαιρίες θεωρεί τους μηχανισμούς εκπαιδευτικής επιλογής, τα πρότυπα πρόσληψης σε διάφορα επαγγέλματα, το οικογενειακό υπόβαθρο και άλλους κοινωνικούς παράγοντες.

3.5 Επίλογος

Αναπτύχθηκαν οι βασικότερες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Έγινε σαφές ότι οι θεωρίες αυτές λειτουργούν αλληλοσυμπληρούμενες και δεν είναι δυνατό να επικαλεστούμε ότι κάποια εξ αυτών εμφανίζεται ως κυρίαρχη. Παρόλα αυτά η θεωρία του Holland εμφανίζει ιδιαίτερο

πρακτικό ενδιαφέρον, με την έννοια ότι αποτελεί τη βάση για τη δημιουργία εργαλείων (τεστ) που μετρούν χαρακτηριστικά της ανθρώπινης προσωπικότητας. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται ειδικότερη αναφορά στα εργαλεία (Ψυχομετρικά –τεστ) που έχουν ως βάση τις προηγούμενες θεωρίες ενώ παρατίθενται τα κύρια χαρακτηριστικά του SDS test το οποίο εισήγαγε ο Holland.

Κεφάλαιο 4

Ψυχομετρία – Ψυχομετρικά Τεστ.

Η ψυχομετρία είναι εκείνος ο κλάδος της επιστήμης της Ψυχολογίας, ο οποίος ασχολείται με τον σχεδιασμό και τη χρήση ψυχομετρικών οργάνων και ψυχολογικών δοκιμασιών (τεστ), καθώς και με την εφαρμογή μαθηματικών και στατιστικών μεθόδων, στη διαδικασία της ψυχολογικής αξιολόγησης. Μέσω της ψυχομετρίας επιχειρείται, η πρόβλεψη της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Οι σύγχρονες μέθοδοι ψυχολογικής αξιολόγησης περιλαμβάνουν τεχνικές όπως η συνέντευξη, η χορήγηση ψυχολογικών τεστ, η παρατήρηση, η νευροψυχολογική αξιολόγηση και η αξιολόγηση της συμπεριφοράς. Κάθε διαδικασία συλλογής πληροφοριών για ένα άτομο, ονομάζεται αξιολόγηση ενώ ο παλαιότερος τρόπος αξιολόγησης είναι η συνέντευξη.

Η αμφισβήτηση που δέχτηκε αυτή η μέθοδος, όσον αφορά την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της, ώθησε τους επιστήμονες του χώρου στη δημιουργία και κατασκευή των ψυχολογικών τεστ τα οποία αποσκοπούν στη συστηματική συλλογή πληροφοριών και τη μετατροπή τους σε μετρήσιμα μεγέθη. Οι επιστημονικές βάσεις της ψυχομετρίας τέθηκαν στο τέλος του δέκατου ένατου αιώνα, περίοδο που σημειώθηκαν πρωτοποριακές εργασίες, με στόχο τη μέτρηση της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Οι επαγγελματίες που συχνά λαμβάνουν υπόψη τους αποτελέσματα ψυχομετρικών δοκιμασιών είναι οι ψυχολόγοι, οι ψυχίατροι, οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, οι εκπαιδευτικοί και στον χώρο των επιχειρήσεων, οι διευθυντές προσωπικού και ανθρωπίνων πόρων. Η χρήση ψυχομετρικών οργάνων και τεστ έχει συνδεθεί από παλιά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό, παρά τις αντιρρήσεις που κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί. Η χρήση των τεστ στην επαγγελματική αξιολόγηση μπορεί να είναι διαγνωστική, προγνωστική, συγκριτική και αναπτυξιακή[54].

Τα ενδιαφέροντα μπορούν να οριστούν ως οι δραστηριότητες και τα αντικείμενα μέσω των οποίων, οι άνθρωποι επιδιώκουν τους αντικειμενικούς τους στόχους (αξίες). Τα ενδιαφέροντα ενός ανθρώπου μπορούν να διαπιστωθούν μέσω προσωπικών του δηλώσεων, μέσω παρατήρησης και με περισσότερο αντικειμενικό τρόπο, μέσω ειδικά διαμορφωμένων ψυχολογικών τεστ και ερωτηματολογίων.

Στη σύγχρονη εποχή διατίθενται διεθνώς εκατοντάδες αυτοματοποιημένα τεστ, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων έχουν την έδρα τους στις ΗΠΑ. Τα αυτοματοποιημένα τεστ που παρέχονται μέσω διαδικτύου, πρέπει να ανέρχονται σε δεκάδες ή και εκατοντάδες.

Ενδεικτικά, τα κυριότερα τεστ που χρησιμοποιούνται διεθνώς:

- Self-Directed Test (Holland, 1994)
- Campbell Interest and Skill Survey (Campbell, 1992)
- The Myers-Briggs Type Indicator (Myers & Briggs, 1993)
- The Keirsey Character Sorter (Keirsey, 1999).

Στην Ελλάδα:

- Career Gate Test K17 Plus (Κατσανέβας, 2006)
- E-Mellon (Τουντουπούλου, 2008)
- Πυξίδα (Παναγόπουλος, 2008)

Τα τεστ έχουν κατά καιρούς επικριθεί κυρίως για κοινωνικούς λόγους, όπως είναι η απόδοση χαρακτηρισμών η ομαδοποίηση των ατόμων και οι διακρίσεις που πολλές φορές πηγάζουν από αυτές. Στην πραγματικότητα δεν παύουν να αποτελούν επιστημονικά εργαλεία και ως εκ τούτου τα προβλήματα δημιουργούνται κυρίως από τη χρήση τους.

Για παράδειγμα προβλήματα μπορεί να δημιουργηθούν όταν οι ψυχολόγοι ή οι αξιολογητές χρησιμοποιούν ψυχολογικά τεστ, χωρίς να έχουν προηγουμένως εκπαιδευτεί κατάλληλα στη χρήση τους με αποτέλεσμα να εξάγονται γενικά συμπεράσματα από ελλειπίες ή ακατάλληλες χορηγήσεις ψυχομετρικών οργάνων. Η σωστή ερμηνεία των αποτελεσμάτων εξαρτάται σε μέγιστο βαθμό από την ικανότητα σωστής ερμηνείας από αυτόν που χορηγεί το τεστ σε συνεργασία με τον εξεταζόμενο.

4.1 Ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων του Holland «The Self-Directed Search (SDS)»

Το ερωτηματολόγιο SDS (Self-Directed Test) αναπτύχθηκε από τον Holland και δημοσιεύτηκε για πρώτη φορά το 1971. Τυγχάνει ευρείας αποδοχής από τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και υπολογίζεται ότι στις Η.Π.Α. το χρησιμοποιούν περίπου 250,000 άτομα κάθε χρόνο. Η βασική του έκδοση μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε άτομα ηλικίας 15 έως 70 ετών. Βασίζεται στη θεωρία του Holland για τη σπουδαιότητα της συμφωνίας της προσωπικότητας του ατόμου και του περιβάλλοντός του στην επαγγελματική του ανάπτυξη.

Το SDS σε πλήρη ανάπτυξη αποτελείται από 228 στοιχεία, που χωρίζονται σε τρεις ομάδες των 6 κλιμάκων, οι οποίες ανταποκρίνεται στα 6 επαγγελματικά περιβάλλοντα. Μολονότι το SDS θεωρείται ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων, οι ερωτήσεις του δεν αφορούν μόνο σε ενδιαφέροντα που σχετίζονται με επαγγελματικές δραστηριότητες, αλλά αναφέρονται και σε ικανότητες που εκτιμά ότι έχει ο ερωτώμενος, καθώς και σε επαγγέλματα που θεωρεί ενδιαφέροντα. Το ερωτηματολόγιο μπορεί να βαθμολογηθεί από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο και καταλήγει σε έναν επαγγελματικό κώδικα τριών γραμμάτων, που αντανακλά τα τρία επικρατέστερα επαγγελματικά περιβάλλοντα στο εξάγωνο του Holland. Για παράδειγμα, ISA είναι

ο επαγγελματικός κώδικας ενός ατόμου που το υψηλότερο ενδιαφέρον του είναι το ερευνητικό (Investigative) ακολουθούμενο από το κοινωνικό (Social) και το καλλιτεχνικό (Artistic).

Μολονότι ο Holland προτείνει ότι το ερωτηματολόγιό του μπορεί να διευκολύνει τη λήψη απόφασης χωρίς τη βοήθεια συμβούλου, συνήθως προτείνεται από τους ειδικούς του χώρου να παρέχεται βοήθεια από τους συμβούλους.

Το τεστ έχει δείκτη αξιοπιστίας που κυμαίνεται από 0,67 έως 0,94 και καλή προγνωστική εγκυρότητα, σύμφωνα με αρκετές έρευνες ενώ επιτυγχάνει καλύτερα αποτελέσματα όταν απευθύνεται σε:

- Άτομα των οποίων οι προβληματισμοί σε σχέση με τη σταδιοδρομία τους φαίνεται να περιορίζονται στον προσδιορισμό μιας ειδίκευσης, ενός επαγγέλματος, μιας θέσης εργασίας ή δραστηριοτήτων ελεύθερου χρόνου
- Άτομα που δεν φαίνεται να έχουν δυσκολίες αναφορικά με τη διερεύνηση και τη λήψη αποφάσεων, όπως παράλογες πεποιθήσεις, χαμηλό επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, χαμηλό επίπεδο αυτοαντίληψης ή αναποτελεσματικές μεθόδους λήψης αποφάσεων
- Άτομα που χρειάζονται βοήθεια σε συγκεκριμένα σημεία επιλογής (όπως στην ανάγκη δήλωσης ειδίκευσης, εύρεσης νέας εργασίας ή επιλογής ενός επαγγέλματος), αλλά δεν χρειάζονται μακροπρόθεσμη υποστήριξη για επαγγελματική ανάπτυξη.

Το κύριο πλεονέκτημά του είναι ότι μπορεί να συμπληρωθεί, να βαθμολογηθεί και να αξιολογηθεί από το ίδιο το άτομο. Αυτή η διαδικασία είναι σημαντική τόσο για τον εξεταζόμενο, διότι αποτελεί μία προσωπική εμπειρία που ενισχύει την αυτενέργειά του, όσο και για τον σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού, που εξοικονομεί χρόνο. Το άτομο ανακαλύπτει ένα ευρύ πεδίο επαγγελματικών επιλογών.

4.2 Αναζήτηση πρότυπου τεστ

Ο σχεδιασμός ενός ψυχομετρικού εργαλείου από μηδενική βάση απαιτεί επίπονη συλλογική εργασία ειδικών επιστημόνων, όπως ψυχολόγων, κοινωνιολόγων, αναλυτών και εξειδικευμένων συμβούλων. Πολύ πριν το εργαλείο αυτό γίνει διαθέσιμο προς χρήση, πρέπει πρώτα να υποστεί τη βάσανο πολλαπλών δοκιμών και μετρήσεων ως προς την ικανότητα πρόβλεψης και την αξιοπιστία του αποτελέσματος. Ακόμη και η μετάφραση, πόσο μάλλον η προσαρμογή ενός τέτοιου εργαλείου απαιτεί αυτό να σταθμιστεί στα δεδομένα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του πληθυσμού στον οποίο πρόκειται να χορηγηθεί. Για τις ανάγκες της παρούσας υλοποίησης επιλέξαμε έπειτα από έρευνα, να προσαρμόσουμε και να υλοποιήσουμε το χειρόγραφο τεστ που διατίθεται από την επίσημη ιστοσελίδα του τμήματος εκπαίδευσης της πολιτείας της Hawaii² και δημιουργήθηκε από το τμήμα ψυχολογίας του δημόσιου πανεπιστημίου της ίδιας πολιτείας.

Το ερωτηματολόγιο δομείται από έξι κατηγορίες των επτά προτάσεων. Κάθε κατηγορία παραπέμπει σε ένα από τους κωδικούς RIASEC. (ενότητα 3.2). Ο χρήστης καλείται να επιλέξει μια πρόταση από το σύνολο των σαράντα δύο εφόσον συμφωνεί με αυτήν. Αφού ολοκληρωθεί το ερωτηματολόγιο ο ίδιος ο χρήστης καλείται να αθροίσει τις δυο επιμέρους στήλες και τέλος να υπολογίσει το συνολικό άθροισμα το οποίο καταγράφει σε φθίνουσα σειρά. Τα τρία γράμματα με τη μεγαλύτερη βαθμολογία αποδίδουν στο χρήστη, τον τριψήφιο κωδικό RIASEC που τον αντιπροσωπεύει σύμφωνα με το τεστ. Στην επόμενη σελίδα ο χρήστης καλείται να αναζητήσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του καθώς και τις προτεινόμενες σπουδές – επαγγελματικές κατευθύνσεις που τον αφορούν σύμφωνα πάντα με τον τριψήφιο κωδικό γραμμάτων που έλαβε.

4.3 Γιατί επιλέχθηκε το συγκεκριμένο τεστ

Επιλέξαμε να υιοθετήσουμε το συγκεκριμένο τεστ για τους εξής λόγους:

² <http://www.hawaiipublicschools.org/DOE%20Forms/CTE/RIASEC.pdf>

- Βασίζεται στη θεωρία Holland και ακολουθεί τη βασική δομή του SDS η οποία θέλει τον ίδιο το χρήστη να συμπληρώνει το τεστ και να οδηγείται στο αποτέλεσμα χωρίς την ενδιάμεση βοήθεια από κάποιο σύμβουλο.
- Φέρει τη σφραγίδα ενός δημόσιου πανεπιστημιακού ιδρύματος .
- Διανέμεται από τον επίσημο φορέα εκπαιδευτικής πολιτικής της πολιτείας³ της Hawaii γεγονός που του προσδίδει εγκυρότητα.
- Ο νησιωτικός χαρακτήρας της Hawaii προσομοιάζει με αυτόν της Ελλάδας.
- Τα ερωτήματα που χρησιμοποιούνται είναι περισσότερο γενικά και δεν εστιάζουν σε ειδικότερα χαρακτηριστικά του εκεί πληθυσμού.
- Διανέμεται ελεύθερα.

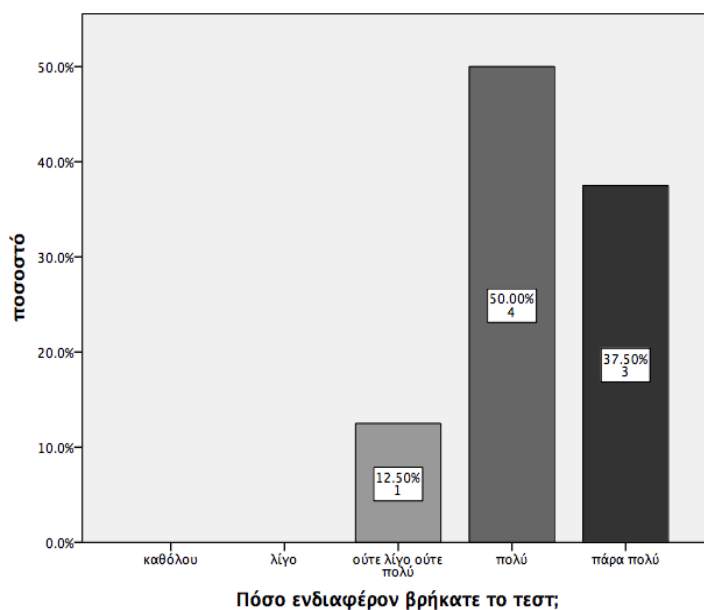
4.4 Προεργασία – Αρχική έρευνα

Προκειμένου να εξεταστεί η ορθότητα της αρχικής μας επιλογής, μεταφράστηκαν τα ερωτήματα και στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε με την ίδια έντυπη μορφή (Παράρτημα Β) σε ένα προσανατολισμένο δείγμα οκτώ ατόμων (10% του τελικού δείγματος) αποτελούμενο από εκπαιδευτικούς και φοιτητές που είχαν υποβληθεί στο παρελθόν σε παρόμοιο τεστ. Το τεστ που χορηγήθηκε συνοδεύταν από δυο ερωτήματα κλειστού τύπου της κλίμακας Likert (Παράρτημα Β) στα οποία οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να αξιολογήσουν το τεστ ως προς το ενδιαφέρον και την αποτελεσματικότητά του. Τέλος οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να συμπληρώσουν ελεύθερα σε μια ερώτηση ανοικτού τύπου, τις όποιες παρατηρήσεις τους.

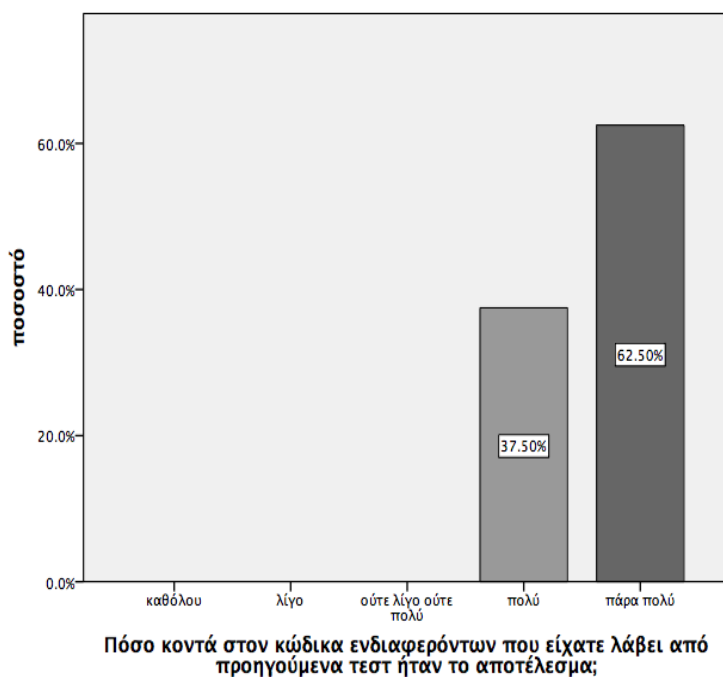
Τα αποτελέσματα της αρχικής αξιολόγησης ήταν ενθαρρυντικά. Συγκεκριμένα όπως φαίνεται και από τα διαγράμματα, το 87.5% (Διάγραμμα 4-1) βρήκε το τεστ πολύ έως πάρα πολύ ενδιαφέρον ενώ το 100% (Διάγραμμα 4-2) των ερωτηθέντων απάντησε ότι το αποτέλεσμα που έλαβαν ταυτίζονταν πολύ ή πάρα πολύ με προηγούμενα αποτελέσματα που είχαν λάβει. Στο επίπεδο των παρατηρήσεων, δύο χρήστες σημείωσαν τις επιφυλάξεις τους για το κατά πόσο είναι σωστό να

³ <http://www.hawaiipublicschools.org/Pages/Home.aspx>

εμφανίζεται στο ερωτηματολόγιο η συσχέτιση των ερωτημάτων με τα χαρακτηριστικά RIASEC εκφράζοντας τους φόβους τους ότι είναι πιθανό κάποιος ερωτώμενος να κατευθύνει το αποτέλεσμα του τεστ. Οι παρατηρήσεις υιοθετήθηκαν και οριστικοποιήθηκε η αρχική μας απόφαση να υλοποιήσουμε το συγκεκριμένο τεστ.



Διάγραμμα 4-1: αρχικό δείγμα (πόσο ενδιαφέρον βρήκατε το τεστ;)



Διάγραμμα 4-2: αρχικό δείγμα (αποτελεσματικότητα του τεστ)

4.5 Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό, αρχικά δόθηκαν οι αναγκαίοι ορισμοί και περιγραφές του ρόλου της ψυχομετρίας και των ψυχομετρικών τεστ, ενώ παρουσιάστηκε και το ερωτηματολόγιο επαγγελματικού προσανατολισμού SDS, το οποίο εισήγαγε ο ίδιος ο Holland. Στη συνέχεια παρουσιάστηκε το χειρόγραφο τεστ το οποίο επελέγη για να ψηφιοποιηθεί και εξηγήθηκαν οι λόγοι αυτής της επιλογής, ενώ περιεγράφηκε η προκαταρκτική έρευνα που προηγήθηκε της υλοποίησης. Στο επόμενο κεφάλαιο αναφέρονται οι βασικές τεχνολογίες ιστού που χρησιμοποιήθηκαν για την υλοποίηση του τεστ.

Κεφάλαιο 5

Τεχνολογίες και γλώσσες προγραμματισμού για διαδικτυακές εφαρμογές

Ο σχεδιασμός στο Διαδίκτυο αφορά την ικανότητα δημιουργίας παρουσιάσεων περιεχομένου (συνήθως κειμένου ή πολυμέσων) οι οποίες φτάνουν στον τελικό-χρήστη μέσω του Παγκόσμιου Ιστού, με τη χρήση λογισμικού όπως ένας φυλλομετρητής (web browser) ή άλλου λογισμικού σχεδιασμένου για το διαδίκτυο όπως η τηλεόραση μέσω διαδικτύου, κινητών τηλεφώνων κλπ. Η ιστοσελίδα είναι ένα ηλεκτρονικό αρχείο ή ένα σύνολο από ηλεκτρονικά αρχεία που υπάρχουν σε έναν ή και περισσότερους εξυπηρετητές (server/servers) και παρουσιάζει κείμενα και εφαρμογές πολυμέσων στον τελικό-χρήστη. Τέτοια στοιχεία όπως κείμενο, εικόνες (σύμφωνα με τα πρότυπα SVG, BMP, GIF, JPEG ή PNG) και φόρμες μπορούν να τοποθετηθούν στη σελίδα με τη χρήση χ γλωσσών σήμανσης υπερκειμένου. Γενικότερα οι ιστοσελίδες διαχωρίζονται σε στατικές και

δυναμικές. Οι στατικές δεν αλλάζουν περιεχόμενο και διάταξη (layout) με οποιοδήποτε αίτημα εκτός και αν ο προγραμματιστής αναβαθμίσει (update) τη σελίδα. Μια απλή HTML σελίδα είναι παράδειγμα στατικού περιεχομένου. Οι δυναμικές προσαρμόζουν το περιεχόμενο και/ή την εμφάνισή τους σύμφωνα με την καταχώρηση/αλληλεπίδραση ή τις αλλαγές του τελικού χρήστη στο περιβάλλον προγραμματισμού

5.1 HTML

Η HTML (ακρωνύμιο του αγγλικού HyperText Markup Language, ελλ. Γλώσσα Σήμανσης Υπερκειμένου) είναι η κύρια γλώσσα σήμανσης για τις ιστοσελίδες, και τα στοιχεία της είναι τα βασικά δομικά στοιχεία των ιστοσελίδων. Η HTML γράφεται υπό μορφή στοιχείων HTML τα οποία αποτελούνται από ετικέτες (tags), οι οποίες περικλείονται μέσα σε σύμβολα «μεγαλύτερο από» και «μικρότερο από» (για παράδειγμα <html>), μέσα στο περιεχόμενο της ιστοσελίδας. Οι ετικέτες HTML συνήθως λειτουργούν ανά ζεύγη (για παράδειγμα <h1> και </h1>), με την πρώτη να ονομάζεται ετικέτα έναρξης και τη δεύτερη ετικέτα λήξης (ή σε άλλες περιπτώσεις ετικέτα ανοίγματος και ετικέτα κλεισίματος αντίστοιχα). Ανάμεσα στις ετικέτες, οι σχεδιαστές ιστοσελίδων μπορούν να τοποθετήσουν κείμενο, πίνακες, εικόνες κλπ. Ο σκοπός ενός web browser είναι να διαβάσει τα έγγραφα HTML και να τα συνθέτει σε σελίδες που μπορεί κανείς να διαβάσει ή να ακούσει. Ο browser δεν εμφανίζει τις ετικέτες HTML, αλλά τις χρησιμοποιεί για να ερμηνεύσει το περιεχόμενο της σελίδας. Τα στοιχεία της HTML χρησιμοποιούνται για να κτίσουν όλους του ιστότοπους. Η HTML επιτρέπει την ενσωμάτωση εικόνων και άλλων αντικειμένων μέσα στη σελίδα, και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εμφανίσει διαδραστικές φόρμες. Παρέχει τις μεθόδους δημιουργίας δομημένων εγγράφων (δηλαδή εγγράφων που αποτελούνται από το περιεχόμενο που μεταφέρουν και από τον κώδικα μορφοποίησης του περιεχομένου) καθορίζοντας δομικά σημαντικά στοιχεία για το κείμενο, όπως κεφαλίδες, παραγράφους, λίστες, συνδέσμους, παραθέσεις και άλλα. Μπορούν επίσης να ενσωματώνονται σενάρια εντολών σε γλώσσες όπως η JavaScript, τα οποία επηρεάζουν τη συμπεριφορά των ιστοσελίδων HTML [65]

5.1.1 Προέλευση γλώσσας HTML

Το 1980, ο φυσικός Τιμ Μπέρνερς Λι, ο οποίος εργαζόταν στο CERN, επινόησε το ENQUIRE, ένα σύστημα χρήσης και διαμοιρασμού εγγράφων για τους ερευνητές του CERN. Το 1989, πρότεινε

ένα σύστημα βασισμένο στο διαδίκτυο, το οποίο θα χρησιμοποιούσε υπερκείμενο. Έτσι δημιούργησε το πρότυπο HTML και εισήγαγε τον φυλλομετρητή στα τέλη του 1990.

5.2 HTML 5

Η HTML5 είναι μια γλώσσα σήμανσης υπό ανάπτυξη η οποία αποτελεί τη νέα έκδοση της γλώσσας προγραμματισμού HTML. Είναι μια καινούργια γλώσσα προγραμματισμού που βοηθάει στην δομή και την παρουσίαση του περιεχομένου του παγκόσμιου ιστού. Ένα από τα χαρακτηριστικά της HTML5 είναι ότι προσφέρει υπηρεσίες GPS, ένα εργαλείο ιδιαίτερα χρήσιμο για το ηλεκτρονικό εμπόριο, τις διαφημίσεις στο διαδίκτυο και τις εφαρμογές των έξυπνων κινητών. Επίσης το καινοτόμο χαρακτηριστικό που εισάγεται με την HTML5 είναι η δυνατότητα της να επιτρέπει την αναπαραγωγή βίντεο χωρίς τη χρήση flash.[66]

5.3 CSS

Η CSS (Cascading Style Sheets-Διαδοχικά Φύλλα Στυλ) είναι μια γλώσσα που χρησιμοποιείται για τον έλεγχο της εμφάνισης ενός εγγράφου που έχει γραφτεί με μια γλώσσα σήμανσης. Ελέγχει δηλαδή την εμφάνιση μιας ιστοσελίδας και γενικότερα ενός ιστοτόπου. Είναι μια γλώσσα υπολογιστή προορισμένη να αναπτύσσει στιλιστικά μια ιστοσελίδα δηλαδή να διαμορφώνει περισσότερα χαρακτηριστικά, χρώματα, στοίχιση κ.α. Ένα σημαντικό πλεονέκτημα είναι ο καθαρότερος κώδικας χωρίς πολλές ιδιότητες στις ετικέτες. Ένα από τα μειονεκτήματα των φύλλων CSS είναι το γεγονός ότι κάποιοι παλιοί φυλλομετρητές δεν τα αναγνωρίζουν.[67]

5.4 JavaScript

Η JavaScript είναι διερμηνευμένη γλώσσα προγραμματισμού για ηλεκτρονικούς υπολογιστές και μία από τις πιο δημοφιλείς γλώσσες προγραμματισμού στον κόσμο, η οποία στην αρχή αποτέλεσε μέρος της υλοποίησης των φυλλομετρητών ιστού. Η JavaScript είναι μια γλώσσα σεναρίων που βασίζεται στα πρότυπα, είναι δυναμική και έχει συναρτήσεις ως αντικείμενα πρώτης τάξης. Οι βασικές αρχές σχεδιασμού της JavaScript προέρχονται από τις γλώσσες προγραμματισμού Self και Scheme. Είναι γλώσσα βασισμένη σε διαφορετικά προγραμματιστικά παραδείγματα, υποστηρίζοντας αντικειμενοστραφές, προστακτικό και

συναρτησιακό στυλ προγραμματισμού. Χρησιμοποιείται και σε εφαρμογές εκτός ιστοσελίδων με παραδείγματα τα έγγραφα PDF, οι εξειδικευμένοι φυλλομετρητές και οι μικρές εφαρμογές της επιφάνειας εργασίας.[68]

5.4.1 Ιστορικά στοιχεία JavaScript

Δημιουργήθηκε αρχικά από τον Brendan Eich της εταιρείας Netscape με την επωνυμία Mocha. Αργότερα μετονομάστηκε σε LiveScript και τελικά σε JavaScript κυρίως επειδή η ανάπτυξη της επηρεάστηκε περισσότερο από τη γλώσσα προγραμματισμού Java. Το 1995 κυκλοφόρησε για πρώτη φορά στην αγορά με το πρόγραμμα περιήγησης στο Web, Netscape Navigator εκδοχή 2.0 με το όνομα LiveScript. Το 1995 μετονομάστηκε από LiveScript σε JavaScript σε μια κοινή ανακοίνωση με την εταιρεία Sun Microsystems. Η JavaScript απέκτησε μεγάλη επιτυχία ως γλώσσα για εκτέλεση κώδικα σε ιστοσελίδες και η εταιρεία Microsoft ονόμασε το δικό της πρότυπο JScript για να αποφύγει θέματα εμπορικών σημάτων. Το 1996 η JScript περιλήφθηκε στο πρόγραμμα Internet Explorer έκδοση 3.0. Τον ίδιο χρόνο η Netscape ανακοίνωσε ότι είχε υποβάλει τη γλώσσα JavaScript στο Ecma International για εξέταση ως βιομηχανικό πρότυπο, και στη συνέχεια το έργο είχε ως αποτέλεσμα την τυποποιημένη μορφή που ονομάζεται ECMAScript. Το 2009 το έργο CommonJS ιδρύθηκε με στόχο τον καθορισμό ενός κοινού προτύπου βιβλιοθήκης κυρίως για την ανάπτυξη της JavaScript πέρα από τα προγράμματα περιήγησης και σε άλλες τεχνολογίες.

5.5 jQuery

Το jQuery είναι μια ελαφριά βιβλιοθήκη Javascript, συμβατή με όλους τους φυλλομετρητές (browsers) που κυκλοφορούν, η οποία απλοποιεί την εκμάθηση και την χρήση της γλώσσας Javascript που χρησιμοποιείται στην δημιουργία ιστοσελίδων και web εφαρμογών. Με την χρήση του μπορούμε να προσθέσουμε κίνηση (animation), να αυξήσουμε την διαδραστικότητα του χρήστη (user interaction), να αλλάξουμε το περιεχόμενο της σελίδας χωρίς ο χρήστης να πρέπει να μεταφερθεί σε νέα σελίδα, να δημιουργήσουμε διάφορα εφέ και πολλά περισσότερα. Το jQuery δεν κάνει μόνο την χρήση της Javascript πιο εύκολη και λιγότερη χρονοβόρα, αλλά εξαλείφει και τα προβλήματα που συνεπάγονται την χρήση της Javascript, όπως το πρόβλημα συμβατότητας της με τους διάφορους browsers της αγοράς.[69]

5.5.1 Ιστορικά στοιχεία JQuery

Κυκλοφόρησε τον Ιανουάριο του 2006 από τον John Resig και είναι ένα ελεύθερο λογισμικό και λογισμικό ανοιχτού κώδικα (free, open source software) που διατίθεται κάτω από τους όρους της GNU General Public License (GPL) και της MIT License. Αυτό σημαίνει ότι ο καθένας μας μπορεί να το χρησιμοποιήσει, κατεβάζοντας μία από τις εκδόσεις που διατίθενται στην επίσημη ιστοσελίδα του (jQuery.com) στην μορφή .js αρχείων.

5.6 Notepad++

Το Notepad++ είναι ένας επεξεργαστής πηγαίου κώδικα και αντικαταστάτης του Notepad που υποστηρίζει πολλές γλώσσες προγραμματισμού. Τρέχει σε περιβάλλον MS Windows και η χρήση του διέπεται από την άδεια GPL(GNU General Public License). Με βάση την ισχυρή επεξεργασία του στοιχείου Scintilla, το Notepad++ είναι γραμμένο σε C++ και χρησιμοποιεί το Win32 API και το STL ⁴ που εξασφαλίζει μεγαλύτερη ταχύτητα εκτέλεσης και μικρότερο μέγεθος του προγράμματος. Με τη βελτιστοποίηση όσο περισσότερων ρουτίνων είναι δυνατόν και χωρίς να χάσει την φιλικότητα του προς τον χρήστη, το Notepad++ προσπαθεί να μειώσει τις εκπομπές διοξειδίου του άνθρακα παγκοσμίως. Όταν χρησιμοποιείτε λιγότερη ισχύ της CPU, το PC μειώνει την κατανάλωση ενέργειας, με αποτέλεσμα ένα πιο πράσινο περιβάλλον. ⁵

5.7 Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό, έγινε καταγραφή των βασικών τεχνολογιών ιστού . Οι τεχνολογίες αυτές αποτελούν τα βασικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν προκειμένου να αναπτυχθεί το αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού που επελέγη για τις ανάγκες της παρούσας διατριβής. Στο επόμενο κεφάλαιο περιγράφονται τα βασικά στάδια υλοποίησης και ανάρτησης του τεστ.

⁴ Standard Template Library

⁵ Το Notepad++ διατίθεται δωρεάν στο σύνδεσμο <http://notepadplus-plus.org/>

Κεφάλαιο 6

Υλοποίηση Αυτοματοποιημένου

Τεστ Επαγγελματικού

Προσανατολισμού

Στο κεφάλαιο αυτό αρχικά καταγράφουμε τις ενστάσεις μας σχετικά με τη δομή και το περιεχόμενο του υπάρχοντος ψηφιοποιημένου τεστ που έχει δημιουργηθεί από το Πανεπιστήμιο της Hawaii . Στη συνέχεια γίνεται παρουσίαση της δομής, του περιεχομένου και της βασικής κωδικοποίησης του τεστ όπως αναπτύχθηκε για τις ανάγκες της παρούσας διατριβής.

6.1 Η δοκιμαστική έκδοση του τεστ

Μια πρώτη προσπάθεια ψηφιοποίησης του χειρόγραφου τεστ που επιλέξαμε να υλοποιήσουμε βρίσκεται όπως προαναφέρθηκε, αναρτημένη στην ιστοσελίδα⁶ του πανεπιστημίου της Hawaii⁷. Η σελίδα βρίσκεται σε κατάσταση beta testing όπως γίνεται σαφές στην πρώτη παράγραφο του κώδικα html της σελίδας (<div id="riasec_pageTitle">). Οι δημιουργοί αυτού του τεστ προσπάθησαν να προσομοιώσουν επακριβώς τη διαδικασία συμπλήρωσης του έντυπου τεστ και εδώ έγκειται η ουσιαστική μας διαφωνία. Για λειτουργικούς λόγους είναι λογικό στην έντυπη μορφή του τεστ να παρέχεται ενημέρωση στο χρήστη για την κατηγορία (RIASEC) στην οποία εντάσσεται η κάθε μια από τις σαράντα δύο προτάσεις που καλείται να επιλέξει και αυτό γιατί ο ίδιος ο χρήστης είναι αυτός που αθροίζει το τελικό αποτέλεσμα. Αυτό ενέχει τον κίνδυνο κατευθυνόμενων απαντήσεων και αλλοίωσης του αποτελέσματος του τεστ. Στην ψηφιοποιημένη μορφή του τεστ με δεδομένο ότι οι αθροίσεις γίνονται από το σύστημα, αυτή η πληροφόρηση δεν έχει ουσιαστικό λόγο ύπαρξης. Σε επίπεδο αποτελεσμάτων τόσο το χειρόγραφο τεστ όσο και το ψηφιακό που έχει αναρτηθεί στη σελίδα του Πανεπιστημίου της Hawaii προτείνει γενικότερες επαγγελματικές κατευθύνσεις συμπεριλαμβάνοντας επαγγέλματα που δεν προϋποθέτουν πανεπιστημιακές σπουδές προκειμένου για την άσκηση τους. Η έρευνα μας αφορά σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ως εκ τούτου τα γενικότερα συμπεράσματα και τα προτεινόμενα επαγγέλματα της δικής μας υλοποίησης προσαρμόστηκαν σε αυτή την επιλογή (παράγραφος 7.2). Επίσης η γλώσσα που χρησιμοποιείται στην υλοποίηση του τεστ (Hawaii) είναι η Αγγλική ενώ έχει ενσωματωθεί το εργαλείο αυτόματης μετάφρασης της Google προκειμένου η σελίδα να μπορεί να μεταφραστεί και σε άλλες γλώσσες όπως η Ελληνική. Δική μας επιλογή ήταν να προσαρμόσουμε όλο το κείμενο στην Ελληνική (Κεφάλαιο 7) μιας και το εργαλείο της Google όταν επιλέξαμε Ελληνική γλώσσα ήταν ανεπαρκές δημιουργώντας ασαφείς και συχνά ακατανόητες προτάσεις ως προϊόν μετάφρασης.

6.2 Δομή των πινάκων

Οι σαράντα δύο προτάσεις του τεστ φιλοξενούνται σε δύο πίνακες 21x1 (γραμμές x στήλες), ένα κελί για κάθε ερώτηση. Στο κάθε κελί ενσωματώνεται εκτός από το κείμενο της πρότασης και από

⁶ http://uhcc.hawaii.edu/jobcenter/riasec_multiLang.php

⁷ <http://uhcc.hawaii.edu/>

ένα checkbox το οποίο χρησιμοποιείται για να γίνει η καταχώρηση του αντίστοιχου κωδικού που αντιστοιχεί στη συγκεκριμένη ερώτηση και εφόσον αυτή επιλεγεί από το χρήστη . Στο παράδειγμα μας (Εικόνα 6-1) αν ο χρήστης επιλέξει ότι του αρέσει να μαγειρεύει, η συνάρτηση evalCheckboxes() καταχωρεί την τιμή R στο checkbox : chk_30

```
<table width="420" border="0" cellspacing="0" cellpadding="4">
  <tbody><tr>
    .
    .
    .
  <tr>
    <td height="25" background="">
      <span id="tbl_text">30. Μου αρέσει να μαγειρεύω.
      <input type="checkbox" id="chk_30" value="R" onclick="evalCheckboxes(this.id, this.value)">
    </span></td>
  </tr>
  .
  .
  .
</tbody></table>
```

Εικόνα 6-1:κωδικοποίηση (πίνακες)

6.3 Αθροιστές

Οι μεταβλητές gLeftTotal_R gLeftTotal_I gLeftTotal_A gLeftTotal_S gLeftTotal_E gLeftTotal_C χρησιμοποιούνται προκειμένου να καταγράψουν το πλήθος των εμφανίσεων της τιμής R, I, A, S, E, C αντίστοιχα, στον ένα από τους δύο πίνακες που χρησιμοποιούνται κατά την υλοποίηση (θα τον λέμε αριστερό λόγω της θέσης που κατέχει στην μορφοποίηση της σελίδας και η οποία καθορίζεται από τον αντίστοιχο κώδικα CSS).

```
var gLeftTotal_R = 0;  
var gLeftTotal_I = 0;  
var gLeftTotal_A = 0;  
var gLeftTotal_S = 0;  
var gLeftTotal_E = 0;  
var gLeftTotal_C = 0;  
  
var gRightTotal_R = 0;  
var gRightTotal_I = 0;  
var gRightTotal_A = 0;  
var gRightTotal_S = 0;  
var gRightTotal_E = 0;  
var gRightTotal_C = 0;
```

Εικόνα 6-2:κωδικοποίηση (μεταβλητές)

Οι μεταβλητές αρχικά φέρουν την τιμή μηδέν (αρχικοποίηση). Η συνάρτηση `evalCheckboxes(strQuestionNum, strChar)` χρησιμοποιείται για να αθροίσει το πλήθος των εμφανίσεων καθενός από τα έξι χαρακτηριστικά RIASEC στον αριστερό πίνακα (όμοια υπάρχει αντίστοιχη συνάρτηση για τον δεξιό)

```

function evalCheckboxes(strQuestionNum, strChar){

    var tmpChkID = strQuestionNum;

    if(parseInt(tmpChkID.substr(4)) <= 21){
        //----- Left side questions -----
        if(jQuery('#chk_'+parseInt(tmpChkID.substr(4))).is(':checked')){
            switch(strChar){
                case "R":
                    gLeftTotal_R = gLeftTotal_R + 1;
                    break;
                case "I":
                    gLeftTotal_I = gLeftTotal_I + 1;
                    break;
                case "A":
                    gLeftTotal_A = gLeftTotal_A + 1;
                    break;
                case "S":
                    gLeftTotal_S = gLeftTotal_S + 1;
                    break;
                case "E":
                    gLeftTotal_E = gLeftTotal_E + 1;
                    break;
                case "C":
                    gLeftTotal_C = gLeftTotal_C + 1;
                    break;
            }
        }else{
            switch(strChar){
                case "R":
                    gLeftTotal_R = gLeftTotal_R - 1;
                    break;
                case "I":
                    gLeftTotal_I = gLeftTotal_I - 1;
                    break;
                case "A":
                    gLeftTotal_A = gLeftTotal_A - 1;
                    break;
                case "S":
                    gLeftTotal_S = gLeftTotal_S - 1;
                    break;
                case "E":
                    gLeftTotal_E = gLeftTotal_E - 1;
                    break;
                case "C":
                    gLeftTotal_C = gLeftTotal_C - 1;
                    break;
            }
        }

        if(eval('gLeftTotal_'+strChar) < 1){
            jQuery('#leftTotal_'+strChar).html("");
        }else{
            jQuery('#leftTotal_'+strChar).html(eval('gLeftTotal_'+strChar));
        }
    }
}

```

Εικόνα 6-3:κωδικοποίηση (συχνότητες εμφάνισης)

Αν το υπό εξέταση checkbox έχει επιλεγεί, τότε η συνάρτηση αυξάνει τον αθροιστή του αντίστοιχου κωδικού κατά μια μονάδα. Αν πάλι το checkbox δεν έχει επιλεγεί τότε ο αθροιστής παραμένει τελικά ο ίδιος. (αρχικά λαμβάνει την τιμή -1 και στη συνέχεια επανέρχεται στην προηγούμενη τιμή που είχε)

Αφού έχουν υπολογιστεί οι συχνότητες εμφάνισης (αθροιστές) για κάθε κωδικό RIASEC και για κάθε πίνακα, στο τέλος οι συνολικές συχνότητες εμφάνισης των κωδικών προκύπτουν με την άθροιση των αντίστοιχων συχνοτήτων των δυο πινάκων.

```
grandtotal = eval('gLeftTotal_'+strChar) + eval('gRightTotal_'+strChar)
```

Εικόνα 6-4:κωδικοποίηση (αθροιστική συχνότητα)

6.4 Ταξινόμηση Αποτελεσμάτων

Οι συχνότητες εμφάνισης των κωδικών RIASEC καταχωρούνται σε έναν πίνακα 6 γραμμές 2 στήλες, όπου η πρώτη στήλη περιέχει τον κωδικό RIASEC και η δεύτερη στήλη, την αντίστοιχη συχνότητα (αθροιστή)

```
var riasecArray = [
    ["R", jQuery('#grandTotal_R').text()],
    ["I", jQuery('#grandTotal_I').text()],
    ["A", jQuery('#grandTotal_A').text()],
    ["S", jQuery('#grandTotal_S').text()],
    ["E", jQuery('#grandTotal_E').text()],
    ["C", jQuery('#grandTotal_C').text()]
];
```

Εικόνα 6-5:κωδικοποίηση (πίνακας συχνοτήτων)

Στη συνέχεια τα δεδομένα του πίνακα ταξινομούνται σε αύξουσα σειρά με βάση την καταγεγραμμένη συχνότητα της δεύτερης στήλης και στη συνέχεια γίνεται αντιστροφή του πίνακα ώστε να υπάρξει ταξινόμηση κατά φθίνουσα σειρά (Τελικά ο κώδικας με τη μεγαλύτερη συχνότητα βρίσκεται στην πρώτη θέση του πίνακα)

```
riasecArray.sort( function( a, b )
{
    if ( a[1] == b[1] ) return 0;
    return a[1] < b[1] ? -1 : 1;
});

riasecArray.reverse( function( a, b )
{
    if ( a[1] == b[1] ) return 0;
    return a[1] < b[1] ? -1 : 1;
});
```

Εικόνα 6-6:κωδικοποίηση (ταξινόμηση-αντιστροφή)

6.5 Ανανέωση σελίδας και παρουσίαση αποτελεσμάτων

Όταν ο χρήστης έχει πλέον επιλέξει τις προτάσεις που τον ενδιαφέρουν, καλείται να πατήσει συνέχεια προκειμένου να ανακαλύψει τα αποτελέσματα του τεστ (τριψήφιος κωδικός RIASEC), τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του καθώς και τα προτεινόμενα επαγγέλματα.

```
<p style="clear:both; margin-top:20px;">
    &nbsp;
    Αν διάβασες όλα τα ερωτήματα και επέλεξες να απαντήσεις μόνο
    σε αυτά με τα οποία συμφωνείς ,
    πάτησε το κουμπί προκειμένου να δείς τα αποτελέσματα.&nbsp;
    <br><input type="button" style="margin:10px 0px 0px 9px;
    width: 200px; height:40px;" id="riasec_submit"
    value="Οριστική Υποβολή" onclick="getRiasecResults();">
</p>
```

Εικόνα 6-7:κωδικοποίηση (οριστική υποβολή)

Με την επίκληση της συνάρτησης getRiasecResults() γίνεται ο υπολογισμός των αποτελεσμάτων με την κλήση των διαδικασιών που προαναφέρθηκαν και ανανεώνεται με εφέ κίνησης προς τα πάνω η σελίδα.


```
jQuery('html, body').animate({ scrollTop:
    jQuery("#riasec_wrapper")[0].scrollHeight-200 }, 3000,
    function() { jQuery('#results').css('visibility', 'visible');
```

Εικόνα 6-8:κωδικοποίηση (εφέ κίνησης)

Εμφανίζονται τα αποτελέσματα που είναι : ο τριψήφιος κωδικός RIASEC ο οποίος προκύπτει από τις τρεις πρώτες γραμμές του προηγούμενως ταξινομημένου πίνακα

```
<div id="result_4_block">
  <p>
  </p><div id="myInterest_code">Ο Κώδικας ενδιαφερόντων σας:</div>
  <div id="myCodes">
    <div id="myCode_1" class="myCode"></div>
    <div id="myCode_2" class="myCode"></div>
    <div id="myCode_3" class="myCode"></div>
  </div><p></p>
  <p style="margin:0px 0px 0px 43px; padding:0px;"><b>Σημείωση:</b>
  Τα γράμματα που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο <br>άρθροισμα αντιπροσωπεύουν
  τον κώδικα ενδιαφερόντων σας.</p>
</div>
```

Εικόνα 6-9:κωδικοποίηση (τριψήφιος κωδικός RIASEC)

η αναλυτική βαθμολογία για κάθε χαρακτηριστικό RIASEC

```
<table border="0" cellspacing="0" cellpadding="0" style="clear:both; margin:0px 0px 0px 46px; border: none;">
  <tbody><tr>
    <td class="riasecResult_chars">R</td><td width="190">= Ρεαλιστικός (Realistic)</td>
    <td width="50">Total:</td><td><b><span id="realistic"></span></b></td>
  </tr>
  <tr>
    <td class="riasecResult_chars">I</td><td>= Ερευνητικός (Investigative)</td>
    <td width="50">Total:</td><td><b><span id="investigative"></span></b></td>
  </tr>
  <tr>
    <td class="riasecResult_chars">A</td><td>= Καλλιτεχνικός (Artistic)</td>
    <td width="50">Total:</td><td><b><span id="artistic"></span></b></td>
  </tr>
  <tr>
    <td class="riasecResult_chars">S</td><td>= Κοινωνικός (Social)</td>
    <td width="50">Total:</td><td><b><span id="social"></span></b></td>
  </tr>
  <tr>
    <td class="riasecResult_chars">E</td><td>= Πρωτοποριακός (Enterprising)</td>
    <td width="50">Total:</td><td><b><span id="enterprising"></span></b></td>
  </tr><tr>
    <td class="riasecResult_chars">C</td><td>= Συμβατικός (Conventional)</td>
    <td width="50">Total:</td><td><b><span id="conventional"></span></b></td>
  </tr>
</tbody></table>
```

Εικόνα 6-10: κωδικοποίηση (πίνακας αναλυτικής βαθμολογίας)

και τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας μαζί με τα προτεινόμενα επαγγέλματα

```
<div id="cpInfo_R" class="careerPathwayInfo">
  <h3>R = Realistic/Ρεαλιστικός</h3>
  <p>Του αρέσει να εργάζεται με εργαλεία, αντικείμενα, μηχανές ή ζώα
  Αναπτύσσει δεξιότητες σε χειρωνακτικές, μηχανικές, γεωργικές και/
  ή ηλεκτρολογικές εργασίες. Προτιμάει επαγγέλματα που σχετίζονται με
  την κατασκευή ή επισκευή πραγμάτων
  Έχει την τάση να είναι προσγειωμένος και πρακτικός. Ακολουθούν
  ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:</p>
  <ul>
    <li>Μηχανικός Περιβάλλοντος/Μηχανικός Πετρελαιοειδών</li>
    <li>Πολιτικός Μηχανικός-Αρχιτέκτονας</li>
    <li>Αεροναυπηγός-Ναυπηγός</li>
    <li>Μηχανικός Δικτύων και Πληροφοριακών Συστημάτων</li>
    <li>Αναισθησιολόγος/Ακτινολόγος</li>
    <li>Γιατρός Χειρουργός-Οδοντίατρος</li>
    <li>Γεωπόνος</li>
    <li>Ηλεκτρολόγος -Μηχανολόγος Μηχανικός</li>
  </ul>
</div>
```

Εικόνα 6-11:κωδικοποίηση (προσωποποιημένη πληροφόρηση)

Οι τρεις πρώτες κλάσεις CSS όπως έχουν οριστεί στη σελίδα CSS (cp_highlighted) είναι ορατές

```
.cp_highlighted{
  border: 1px solid #1CC2F2;
  background-color: #FFCC99;
}
.cp_highlightedb{
  visibility: hidden;
}
```

Εικόνα 6-12:κωδικοποίηση (ορατό-αόρατο)

ενώ οι επόμενες τρεις (cp_highlighted) δεν εμφανίζονται.

Αυτό ορίζει ότι στα αποτελέσματα του τεστ θα εμφανίζονται μόνο εκείνα τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας και τα προτεινόμενα επαγγέλματα που ανταποκρίνονται στον τριψήφιο

κωδικό RIASEC που έλαβε ο χρήστης.

```
jQuery('#cpInfo_' + riasecArray[0][0]).addClass('cp_highlighted');  
jQuery('#cpInfo_' + riasecArray[1][0]).addClass('cp_highlighted');  
jQuery('#cpInfo_' + riasecArray[2][0]).addClass('cp_highlighted');  
jQuery('#cpInfo_' + riasecArray[3][0]).addClass('cp_highlightedb');  
jQuery('#cpInfo_' + riasecArray[4][0]).addClass('cp_highlightedb');  
jQuery('#cpInfo_' + riasecArray[5][0]).addClass('cp_highlightedb');
```

Εικόνα 6-13:κωδικοποίηση (πληροφόρηση μόνο για τις τρεις μεγαλύτερες συχνότητες)

6.6 Παραπομπή στην αρχική σελίδα του ερωτηματολογίου

Στο τέλος της σελίδας και αφού παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα στο χρήστη, ενσωματώσαμε τον απαραίτητο κώδικα ώστε να εμφανιστεί το κουμπί (button) που θα παραπέμπει το χρήστη στην αρχική σελίδα του ερωτηματολογίου.

```
<p style="clear:both; margin-top:20px;">  
&nbsp;      
Αν διάβασες τα βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας  
σου μπορείς να συνεχίσεις.  
Η παρούσα σελίδα πρέπει να παραμείνει ανοικτή. &nbsp;      
<br><input type="button" style="margin:10px 0px 0px 9px; width: 200px; height:40px;"  
id="riasec_submit" value="Πατήστε για να συνεχίσετε" "open="" window=""  
onclick="openWin()" <="" p="">  
</p>
```

Εικόνα 6-14:κωδικοποίηση (ερωτηματολόγιο σε νέο παράθυρο)

Εδώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η συνάρτηση `openWin()` την οποία έχουμε ορίσει αρχικά ώστε με το πάτημα κουμπιού να ανοίγει η σελίδα του ερωτηματολογίου σε νέα σελίδα του φυλλομετρητή προκειμένου να διευκολυνθεί ο χρήστης στη μεταφορά πληροφοριών που προέκυψαν από το τεστ, στο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο

```
function openWin() {  
  
    window.open("http://goo.gl/forms/LD9LHv0YGD");  
  
}
```

Εικόνα 6-15:κωδικοποίηση (η συνάρτηση openWin())

6.7 Μορφοποίηση Σελίδας

Σε επίπεδο μορφοποίησης της σελίδας, με απλές παρεμβάσεις στον κώδικα CSS επιλέξαμε να είναι όσο το δυνατόν πιο λυτή, με ουδέτερα χρώματα ώστε να μην αποσπά την προσοχή του ερωτώμενου. Ταιριάξαμε επίσης τα χρώματα του ερωτηματολογίου Google (Κεφάλαιο 8) με αυτά της σελίδας του τεστ προκειμένου ο χρήστης να παραμείνει συγκεντρωμένος και να ολοκληρώσει αρμονικά την όλη διαδικασία.

Στο τέλος της σελίδας ενσωματώσαμε μια παράγραφο με απαραίτητες πληροφορίες, οδηγίες και διευκρινήσεις προς το χρήστη καθώς και ένα σύνδεσμο που παραπέμπει στο ανοικτό πανεπιστήμιο Κύπρου.

```
<p style="margin:20px 0px 0px 0px; text-align:center;  
clear:both; width:auto; color:#666; font-size:11px;">  
Αυτό το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε για τις ερευνητικές  
ανάγκες μεταπτυχιακής διατριβής στο πλαίσιο του προγράμματος  
Πληροφοριακά Συστήματα στην Εκπαίδευση που υλοποιείται από  
το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Τα ερωτηματολόγια είναι  
άνωνυμα και σε καμία περίπτωση δεν γίνεται ταυτοποιημένη  
συλλογή προσωπικών δεδομένων .  
Προκειμένου για την περαιτέρω αξιοποίηση των ευρημάτων ,  
προτείνεται η ερμηνεία τους από εξειδικευμένο σύμβουλο  
επαγγελματικού προσανατολισμού.  
<a href="http://www.ouc.ac.cy/web/guest/home">  
http://www.ouc.ac.cy/web/guest/home</a></p>
```

Εικόνα 6-16:κωδικοποίηση (πληροφορίες στο υποσέλιδο)

6.8 Η ανάρτηση

Το τεστ αναρτήθηκε και φιλοξενείται αφίλοκερδώς στο server της εταιρίας

ΤΕΧΝΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ-ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ

Σπ.Λουκάτου 2 & Σιτεμπόρων Αργοστόλι Κεφαλονία και είναι διαθέσιμο στη διεύθυνση:

<http://infohitech.gr/pesonalitytest/Holland.html>

Οι προδιαγραφές του server που φιλοξενεί το εγχείρημα μας βρίσκονται στον πίνακα (6-1)

Προδιαγραφές Server φιλοξενίας	
INTEL XEON PROCESSOR E3-1230 v2 3.3GHz Ivy Bridge	
CLOUDLINUX 6.7 x86_64 virtuozzo – server WHM 11.50.0 (build 29)	
cores	4 + Hyper-Threading
MEMORY	8GB
STORAGE	500GB SATA
exim	exim-4.85-8.cp1148.x86_64
httpd	2.2.29 (Unix)
Server	Localhost via UNIX socket
Server type	MySQL
Server version	5.5.42-cll - MySQL Community Server (GPL)
Protocol version	10

Server charset:	UTF-8 Unicode (utf8)
Mysql	5.5.42-cll
linux version	9.8.2rc1-RedHat-9.8.2-0.37.rc1.el6_7.2
spamd	3.4.0
User	User: root@localhost

πίνακας 6-1: οι προδιαγραφές του server φιλοξενείας

Αφού μας δόθηκαν κωδικοί διαχειριστή, συνδεθήκαμε στο cpanel account του server δημιουργήσαμε φάκελο με το όνομα personalitytest στη διαδρομή public html του server και κάναμε upload τη σελίδα Holland.html καθώς και τους υποφακέλους.

6.9 Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφηκαν τα βασικά στάδια υλοποίησης του τεστ σε επίπεδο κωδικοποίησης . Περιεγράφηκαν οι βασικές συναρτήσεις που αποτελούν τον κορμό του κώδικα και αφορούν τη συλλογή των δεδομένων που εισάγονται από το χρήστη, τη διαχείριση τους και την εξαγωγή των αποτελεσμάτων. Τέλος παρουσιάστηκε η διαδικασία ανάρτησης του τεστ στο server φιλοξενείας. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μετάφραση του κειμένου του τεστ στην Ελληνική Γλώσσα και η προσαρμογή των προτεινόμενων αποτελεσμάτων στο πεδίο εφαρμογής της έρευνας, δηλαδή, τις σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Κεφάλαιο 7

Το Κείμενο του τεστ

Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφεται η προσαρμογή του τεστ η οποία περιλαμβάνει τη μετάφραση στην Ελληνική γλώσσα αλλά και την στόχευση των προτεινόμενων επαγγελματιών σε σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

7.1 Η μετάφραση των 42 προτάσεων

Στον πίνακα (7-1) που ακολουθεί παρατίθεται η μετάφραση στην Ελληνική γλώσσα κάθε μιας από τις σαράντα δυο προτάσεις του τεστ καθώς και ο κωδικός RIASEC στον οποίο εντάσσεται.

Αρχική πρόταση Μετάφραση – Κωδικός προσαρμογή στα RIASEC Ελληνικά			
1.	I like to work on cars.	Μου αρέσει να ασχολούμαι με αυτοκίνητα	R
2.	I like to do puzzles.	Μου αρέσει να φτιάχνω παζλ.	I
3.	I am good at working independently.	Είμαι καλός στο να εργάζομαι μόνος μου.	A
4.	I like to work in teams.	Μου αρέσει να εργάζομαι ομαδικά.	S
5.	I am an ambitious person, I set goals for myself.	Είμαι φιλόδοξος, θέτω στόχους στον εαυτό μου.	E
6.	I like to organize things, (files, desks/offices).	Μου αρέσει να τακτοποιώ .(φακέλους, το γραφείο μου κλπ.)	C
7.	I like to build things.	Μου αρέσει να κατασκευάζω πράγματα.	R
8.	I like to read about art and music.	Μου αρέσει να διαβάζω σχετικά με τις τέχνες και τη μουσική.	A
9.	I like to have clear instructions.	Μου αρέσει όταν έχω ξεκάθαρες	C

		οδηγίες για να ακολουθήσω.	
10.	I like to try to influence or persuade people.	Μου αρέσει να προσπαθώ να επηρεάζω ή να καθοδηγώ ανθρώπους.	E
11.	I like to do experiments.	Μου αρέσει να κάνω πειράματα.	I
12.	I like to teach or train people.	Μου αρέσει να διδάσκω ή να εκπαιδεύω ανθρώπους.	S
13.	I like trying to help people solve their problems.	Μου αρέσει να προσπαθώ να βοηθήσω ανθρώπους να λύσουν τα προβλήματα τους.	S
14.	I like to take care of animals.	Μου αρέσει να φροντίζω τα ζώα.	R
15.	I wouldn't mind working 8 hours per day in an office.	Δε θα με πείραζε να εργάζομαι για 8 ώρες την ημέρα σε ένα γραφείο.	C
16.	I like selling things.	Μου αρέσει να πουλάω πράγματα	E

17.	I enjoy creative writing.	Απολαμβάνω τη δημιουργική γραφή.	A
18.	I enjoy science.	Απολαμβάνω την επιστήμη.	I
19.	I am quick to take on new responsibilities.	Είμαι ικανός στο να αναλαμβάνω γρήγορα νέες υποχρεώσεις.	E
20.	I am interested in healing people.	Θα με ενδιέφερε να θεραπεύω ανθρώπους.	S
21.	I enjoy trying to figure out how things work.	Μου αρέσει να προσπαθώ να ανακαλύψω πως λειτουργούν τα πράγματα.	I
22.	I like putting things together or assembling things	Μου αρέσει να συναρμολογώ πράγματα.	R
23.	I am a creative person.	Είμαι δημιουργικός χαρακτήρας.	A
24.	I pay attention to details.	Δίνω ιδιαίτερη προσοχή στις λεπτομέρειες.	C
25.	I like to do filing or typing.	Μου αρέσει να πληκτρολογώ κείμενα και να αρχειοθετώ έγγραφα.	C

26.	I like to analyze things. (problems/ situations)	Μου αρέσει να αναλύω γεγονότα και καταστάσεις.	I
27.	I like to play instruments or sing.	Μου αρέσει να παίζω κάποιο μουσικό όργανο ή να τραγουδώ.	A
28.	I enjoy learning about other cultures.	Μου αρέσει να μαθαίνω για άλλους πολιτισμούς.	S
29.	I would like to start my own business.	Θα ήθελα να ξεκινήσω μια δικιά μου επιχείρηση.	E
30.	I like to cook	Μου αρέσει να μαγειρεύω	R
31.	I like acting in plays.	Μου αρέσει να παίζω σε θεατρικές παραστάσεις.	A
32.	I am a practical person	Είμαι πρακτικός άνθρωπος.	R
33.	I like working with numbers or charts.	Μου αρέσει να εργάζομαι με αριθμούς και διαγράμματα.	I
34.	I like to get into discussions about issues.	Μου αρέσει να συμμετέχω σε συζητήσεις που αφορούν θέματα	S

		γενικότερου προβληματισμού και ενδιαφέροντος.	
35.	I am good at keeping records of my work.	Είμαι καλός στο να αρχειοθετώ τα έγγραφα μου.	C
36.	I like to lead.	Μου αρέσει να ηγούμαι.	E
37.	I like working outdoors.	Μου αρέσει να δουλεύω στην ύπαιθρο.	R
38.	I would like to work in an office.	Θα μου άρεσε να εργάζομαι σε γραφείο.	C
39.	I'm good at math.	Είμαι καλός στα Μαθηματικά	I
40.	I like helping people.	Μου αρέσει να βοηθώ τους ανθρώπους.	S
41.	I like to draw.	Μου αρέσει να ζωγραφίζω.	A
42.	I like to give speeches.	Μου αρέσει να εκφωνώ λόγους.	E

πίνακας 7-1: η μετάφραση των 42 προτάσεων του τεστ

7.2 Μετάφραση-Προσαρμογή χαρακτηριστικών και επαγγελμάτων

Στο επίπεδο των προτεινόμενων αποτελεσμάτων που θα εμφανίζει το τεστ, λαμβάνοντας υπόψιν ότι η έρευνα μας απευθύνεται αποκλειστικά σε φοιτητές ή απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, θεωρήσαμε σκόπιμο να συνδυάσουμε τα επαγγέλματα (αντικείμενα σπουδών) που αφορούν κάθε μια από τις έξι κατηγορίες RIASEC και προτείνονται από τη βάση δεδομένων O*Net⁸ με αυτά που είναι ενταγμένα στο μηχανογραφικό δελτίο υποψηφίου για τις πανελλήνιες εξετάσεις του έτους 2015. Για το σκοπό αυτό αναζητήσαμε από τη βάση O*Net, τα επαγγέλματα που αφορούν ξεχωριστά κάθε μια από τις έξι και προϋποθέτουν ανώτερες σπουδές (zone job 3-5)[παράρτημα]. Στη συνέχεια ταξινομήσαμε ως προς τον τίτλο όλες τις σχολές που περιέχονται στο μηχανογραφικό δελτίο 2015 διαγράφοντας τους επαναλαμβανόμενους τίτλους καταλήγοντας έτσι σε ένα κατάλογο με μοναδικές αναφορές στα προσφερόμενα αντικείμενα σπουδών.[παράρτημα] Ως αποτέλεσμα σε κάθε μια από τις κατηγορίες RIASEC προτείνουμε επαγγέλματα-σπουδές που συναντώνται και στις δυο ως άνω πηγές. Είναι προφανές ότι δεν ήταν δυνατό να παρουσιάσουμε όλα τα δυνατά αποτελέσματα και ως εκ τούτου επιλέξαμε να παρουσιάσουμε επαγγέλματα-σπουδές που αφενός παρουσιάζουν υψηλή προτίμηση από τους υποψηφίους αλλά και θετικές προοπτικές στην αγορά εργασίας.

Έτσι λοιπόν, στους χρήστες που ολοκληρώνουν το τεστ παρατίθενται τα παρακάτω αποτελέσματα (τρία εξ αυτών ανάλογα με την τριάδα RIASEC).

7.2.1 R = Realistic/Ρεαλιστικός

Του αρέσει να εργάζεται με εργαλεία, αντικείμενα, μηχανές ή ζώα Αναπτύσσει δεξιότητες σε χειρωνακτικές, μηχανικές, γεωργικές και/ή ηλεκτρολογικές εργασίες. Προτιμάει επαγγέλματα που σχετίζονται με την κατασκευή ή επισκευή πραγμάτων Έχει την τάση να είναι προσγειωμένος και πρακτικός. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

⁸ Η βάση δεδομένων για επαγγέλματα O*Net, η οποία διατίθεται στη διεύθυνση <http://online.onetcenter.org>, περιέχει πλήρη στοιχεία όλων των επαγγελμάτων στις Ηνωμένες Πολιτείες και ενημερώνεται διαρκώς από το Αμερικανικό Υπουργείο Εργασίας

- Μηχανικός Περιβάλλοντος/Μηχανικός Πετρελαιοειδών
- Πολιτικός Μηχανικός-Αρχιτέκτονας
- Αεροναυπηγός-Ναυπηγός
- Μηχανικός Δικτύων και Πληροφοριακών Συστημάτων
- Αναισθησιολόγος/Ακτινολόγος
- Γιατρός Χειρουργός-Οδοντίατρος
- Γεωπόνος
- Ηλεκτρολόγος -Μηχανολόγος Μηχανικός

7.2.2 I = Investigative /Ερευνητικός

Του αρέσουν δραστηριότητες που αφορούν τις επιστήμες της βιολογίας και της φυσικής Αναπτύσσει ικανότητες στα μαθηματικά και στις θετικές επιστήμες Προτιμάει επαγγέλματα σε επιστημονικούς και ιατρικούς κλάδους Χαρακτηρίζεται από περιέργεια, φιλομάθεια και ανεξαρτησία. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Ιχθυολόγος
- Πολιτικός Επιστήμονας-Αναλυτής
- Χημικός-Χημικός Μηχανικός
- Μαθηματικός Ερευνητής
- Μικροβιολόγος/Βιολόγος Ερευνητής
- Λογιστής-Οικονομολόγος

- Ψυχολόγος

7.2.3 A = Artistic/Καλλιτεχνικός

Του αρέσουν οι δημιουργικές δραστηριότητες έξω από τα συνηθισμένα Αναπτύσσει δεξιότητες στις γλώσσες, στις τέχνες, τη μουσική και στο θέατρο. Προτιμάει επαγγέλματα που προϋποθέτουν τη χρήση δημιουργικών ταλέντων. Έχει την τάση να είναι δημιουργικός και με ελεύθερη σκέψη. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Τηλεπικοινωνίες
- Γραφικές Τέχνες-Πολυμέσα
- Καλές Τέχνες
- Φωτογραφία
- Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
- Αρχιτεκτονική Τοπίου-Εσωτερικού Χώρου
- Μουσικός

7.2.4 S = Social/Κοινωνικός

Του αρέσουν δραστηριότητες που αφορούν την πληροφόρηση, τη διδασκαλία και την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους Αναπτύσσει την ικανότητα να εργάζεται με ανθρώπους Προτιμάει δουλειές όπως η διδασκαλία, η περίθαλψη και η συμβουλευτική Έχει την τάση να είναι εξυπηρετικός και φιλικός. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Νηπιαγωγός-Βρεφονηπιοκόμος
- Δάσκαλος

- Καθηγητής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
- Κοινωνικός Λειτουργός
- Νοσηλεύτης
- Επισκέπτης Υγείας
- Επαγγελματικός Σύμβουλος
- Οικογενειακός Σύμβουλος

7.2.5 E = Enterprising/Πρωτοποριακός

Του αρέσουν δραστηριότητες που επιτρέπουν την καθοδήγηση ή την άσκηση επιρροής σε άλλους ανθρώπους. Αναπτύσσει ικανότητες ηγεσίας, πειστικότητας και άλλες σημαντικές διαπροσωπικές δεξιότητες. Προτιμάει επαγγέλματα που αφορούν την πώληση προϊόντων ή τη διοίκηση ανθρώπων. Έχει την τάση να είναι φιλόδοξος, εξωστρεφής, δυναμικός και με αυτοπεποίθηση. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Διοίκηση Επιχειρήσεων
- Χρηματοοικονομικός Σύμβουλος
- Διαχειριστής Έργων
- Νομικός
- Διεθνές Εμπόριο
- Πολεοδόμος
- Πλοίαρχος

7.2.6 C = Conventional/Συμβατικός

Του αρέσουν δραστηριότητες που απαιτούν την οργάνωση των πληροφοριών με σαφή και μεθοδικό τρόπο. Αναπτύσσει δεξιότητες οργάνωσης, εργασίας γραφείου και αριθμητικής. Προτιμάει επαγγέλματα που σχετίζονται με τήρηση αρχείων, τον υπολογισμό, τη δακτυλογράφηση ή τη χρήση υπολογιστή Έχει την τάση να είναι υπεύθυνος, αξιόπιστος και προσανατολισμένος στη λεπτομέρεια. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Στατιστικολόγος
- Δικαστικός Επιμελητής
- Ειδικός Λογιστηρίου
- Ασφαλιστής
- Διαχειριστής Πληροφοριακών Συστημάτων
- Τραπεζικός
- Βιβλιοθηκονόμος

7.3 Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκαν τα βήματα Εξελληνισμού του τεστ και προσαρμογής του ώστε τα προτεινόμενα επαγγέλματα να σχετίζονται με αντικείμενα σπουδών που προσφέρονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση της χώρας. Στο επόμενο κεφάλαιο περιγράφεται το τεστ υπό το πρίσμα του περιβάλλοντος διεπαφής και των βημάτων που πρέπει να ακολουθήσει ο χρήστης προκειμένου να ολοκληρώσει το τεστ.

Κεφάλαιο 8

Το περιβάλλον διεπαφής

Αρχικά ο χρήστης καλείται να επιλέξει ελεύθερα από το σύνολο των 42 προτάσεων, εκείνες με τις οποίες συμφωνεί. Σε αντίθεση με τη χειρόγραφη μορφή του τεστ, η μορφοποίηση που χρησιμοποιήθηκε, σκοπίμως αποκρύπτει από το χρήστη την κατηγορία στην οποία ανήκει η κάθε πρόταση, προκειμένου να μην επιτρέπεται επιλογή προτάσεων που θα μπορούσε να κατευθύνει το αποτέλεσμα του τεστ σε προδιαγεγραμμένο αποτέλεσμα (εικόνα 8-1).

1 Διάβασε κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις. Αν συμφωνείς μαρκάρισε την. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις

1. Μου αρέσει να ασχολούμαι με αυτοκίνητα. ✓
2. Μου αρέσει να φτιάχνω παζλ. ✓
3. Είμαι καλός στο να εργάζομαι μόνος μου. ✓
4. Μου αρέσει να εργάζομαι ομαδικά.
5. Είμαι φιλόδοξος, Θέτω στόχους στον εαυτό μου.
6. Μου αρέσει να τακτοποιώ (φακέλους, το γραφείο μου κλπ.)
7. Μου αρέσει να κατασκευάζω πράγματα. ✓
8. Μου αρέσει να διαβάζω σχετικά με τις τέχνες και τη μουσική.
9. Μου αρέσει όταν έχω ξεκάθαρες οδηγίες για να ακολουθήσω.
10. Μου αρέσει να προσπαθώ να επιρρεάζω ή να καθοδηγώ ανθρώπους. ✓
11. Μου αρέσει να κάνω πειράματα. ✓
12. Μου αρέσει να διδάσκω ή να εκπαιδεύω ανθρώπους. ✓
13. Μου αρέσει να προσπαθώ να βοηθήσω ανθρώπους να λύσουν τα προβλήματα τους.
14. Μου αρέσει να φροντίζω τα ζώα.
15. Δε θα με πείραζε να εργάζομαι για 8 ώρες την ημέρα σε ένα γραφείο.
16. Μου αρέσει να πουλάω πράγματα.
17. Απολαμβάνω τη δημιουργική γραφή. ✓
18. Απολαμβάνω την επιστήμη. ✓
19. Είμαι ικανός στο να αναλαμβάνω γρήγορα νέες υποχρεώσεις. ✓
20. Θα με ενδιέφερε να θεραπεύω ανθρώπους.
21. Μου αρέσει να προσπαθώ να ανακαλύψω πως λειτουργούν τα πράγματα. ✓
22. Μου αρέσει να συναρμολογώ πράγματα. ✓
23. Είμαι δημιουργικός χαρακτήρας. ✓
24. Δίνω ιδιαίτερη προσοχή στις λεπτομέρειες. ✓
25. Μου αρέσει να πληκτρολογώ κείμενα και να αρχειοθετώ έγγραφα.
26. Μου αρέσει να αναλύω γεγονότα και καταστάσεις. ✓
27. Μου αρέσει να παίζω κάποιο μουσικό όργανο ή να τραγουδώ.
28. Μου αρέσει να μαθαίνω για άλλους πολιτισμούς.
29. Θα ήθελα να ξεκινήσω μια δικιά μου επιχείρηση.
30. Μου αρέσει να μαγειρεύω.
31. Μου αρέσει να παίζω σε θεατρικές παραστάσεις.
32. Είμαι πρακτικός άνθρωπος. ✓
33. Μου αρέσει να εργάζομαι με αριθμούς και διαγράμματα. ✓
34. Μου αρέσει να συμμετέχω σε συζητήσεις που αφορούν θέματα γενικότερου προβληματισμού και ενδιαφέροντος. ✓
35. Είμαι καλός στο να αρχειοθετώ τα έγγραφα μου.
36. Μου αρέσει να ηγούμαι. ✓
37. Μου αρέσει να δουλεύω στην ύπαιθρο.
38. Θα μου άρεσε να εργάζομαι σε γραφείο. ✓
39. Είμαι καλός στα Μαθηματικά. ✓
40. Μου αρέσει να βοηθώ τους ανθρώπους.
41. Μου αρέσει να ζωγραφίζω.
42. Μου αρέσει να εκφωνώ λόγους.

Εικόνα 8-1:πρώτο στάδιο- οι 42 προτάσεις του τεστ

Αφού ο χρήστης επιλέξει τις προτάσεις που τον εκφράζουν, καλείται να επιλέξει «οριστική υποβολή» προκειμένου να γίνει γνώστης των αποτελεσμάτων του τεστ (εικόνα 8-2).

2 Αν διάβασες όλα τα ερωτήματα και επέλεξες να απαντήσεις μόνο σε αυτά με τα οποία συμφωνείς , πάτησε το κουμπί προκειμένου να δεις τα αποτελέσματα.

Οριστική Υποβολή

Εικόνα 8-2:δεύτερο στάδιο – υποβολή των απαντήσεων

Η σελίδα ανανεώνεται αυτόματα και ο χρήστης ενημερώνεται για τα αποτελέσματα (εικόνα 8-3).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3 Η αναλυτική βαθμολογία...

R	= Ρεαλιστικός (Realistic)	Total: 4
I	= Ερευνητικός (Investigative)	Total: 7
A	= Καλλιτεχνικός (Artistic)	Total: 3
S	= Κοινωνικός (Social)	Total: 2
E	= Πρωτοποριακός (Enterprising)	Total: 5
C	= Συμβατικός (Conventional)	Total: 2

4 Ο Κώδικας ενδιαφερόντων σας:

I E R

Σημείωση: Τα γράμματα που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο άθροισμα αντιπροσωπεύουν τον κώδικα ενδιαφερόντων σας.

R = Realistic/Ρεαλιστικός

Του αρέσει να εργάζεται με εργαλεία, αντικείμενα, μηχανές ή ζώα Αναπτύσσει δεξιότητες σε χειρωνακτικές, μηχανικές, γεωργικές και/ή ηλεκτρολογικές εργασίες. Προτιμάει επαγγέλματα που σχετίζονται με την κατασκευή ή επισκευή πραγμάτων Έχει την τάση να είναι προσγειωμένος και πρακτικός. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Μηχανικός Περιβάλλοντος/Μηχανικός Πετρελαιοειδών
- Πολιτικός Μηχανικός-Αρχιτέκτονας
- Αεροναυπηγός-Ναυπηγός
- Μηχανικός Δικτύων και Πληροφοριακών Συστημάτων
- Αναισθησιολόγος/Ακτινολόγος
- Γαστρός Χειρουργός-Οδοντίατρος
- Γεωπόνος
- Ηλεκτρολόγος -Μηχανολόγος Μηχανικός

I = Investigative /Ερευνητικός

Του αρέσουν δραστηριότητες που αφορούν τις επιστήμες της βιολογίας και της φυσικής Αναπτύσσει ικανότητες στα μαθηματικά και στις θετικές επιστήμες Προτιμάει επαγγέλματα σε επιστημονικούς και ιατρικούς κλάδους Χαρακτηρίζεται από περιέργεια, φιλομάθεια και ανεξαρτησία. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Ιχθυολόγος
- Πολιτικός Επιστήμονας-Αναλυτής
- Χημικός-Χημικός Μηχανικός
- Μαθηματικός Ερευνητής
- Μικροβιολόγος/Βιολόγος Ερευνητής
- Λογιστής-Οικονομολόγος
- Ψυχολόγος

E = Enterprising/Πρωτοποριακός

Του αρέσουν δραστηριότητες που επιτρέπουν την καθοδήγηση ή την άσκηση επιρροής σε άλλους ανθρώπους. Αναπτύσσει ικανότητες ηγεσίας, πειστικότητας και άλλες σημαντικές διαπροσωπικές δεξιότητες. Προτιμάει επαγγέλματα που αφορούν την πώληση προϊόντων ή τη διοίκηση ανθρώπων. Έχει την τάση να είναι φιλόδοξος, εξωστρεφής, δυναμικός και με αυτοπεποίθηση. Ακολουθούν ενδεικτικά επαγγέλματα - σπουδές:

- Διοίκηση Επιχειρήσεων
- Χρηματοοικονομικός Σύμβουλος
- Διαχειριστής Έργων
- Νομικός
- Διεθνές Εμπόριο
- Πολεοδόμος
- Πλοίαρχος

Εικόνα 8-3: τρίτο και τέταρτο στάδιο - αποτελέσματα

Συγκεκριμένα ο χρήστης λαμβάνει:

Την αναλυτική βαθμολογία που έλαβε για κάθε ένα από τα χαρακτηριστικά της εξάδας RIASEC. Τον τριψήφιο κωδικό RISAEC ο οποίος καθορίζεται από την προηγούμενη βαθμολογία σε φθίνουσα σειρά. Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που αντιπροσωπεύουν τον τριψήφιο κωδικό RIASEC τον οποίο απέδωσε το σύστημα. Τα κύρια επαγγέλματα που σχετίζονται με την τριάδα RIASEC.

Στη συνέχεια ο χρήστης καλείται να επιλέξει συνέχεια (εικόνα) με την υπόδειξη να διατηρήσει την σελίδα των αποτελεσμάτων ανοικτή (εικόνα 8-4).

5 Αν διάβασες τα βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς σου μπορείς να συνεχίσεις. Η παρούσα σελίδα πρέπει να παραμείνει ανοικτή.

Πατήστε για να συνεχίσετε

Εικόνα 8-4: πέμπτο στάδιο –πέρασμα στο ερωτηματολόγιο

Το σύστημα κατευθύνει το χρήστη (ανοίγοντας νέο παράθυρο) στην αρχική σελίδα του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου(εικόνα 8-5) (ενότητα 9.1) όπου μεταξύ άλλων θα χρειαστεί να μεταφέρει τα αποτελέσματα του τεστ που έλαβε (αναλυτική βαθμολογία και τριάδα RIASEC).

ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΥΠΡΟΥ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αυτό το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε για τις ερευνητικές ανάγκες μεταπτυχιακής διαιτηθής στο πλαίσιο του προγράμματος Πληροφοριακά Συστήματα στην Εκπαίδευση που υλοποιείται από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και σε καμία περίπτωση δεν γίνεται ταυτοποιημένη συλλογή προσωπικών δεδομένων. Προκειμένου για την περαιτέρω αξιοποίηση των ευρημάτων, προτείνεται η ερμηνεία τους από εξειδικευμένο σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού.

Συνέχεια >

Ολοκληρώθηκε το 11%

Με την υποστήριξη της Google Forms

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google.
Αναφορά κακής χρήσης - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πρόσθετοι όροι

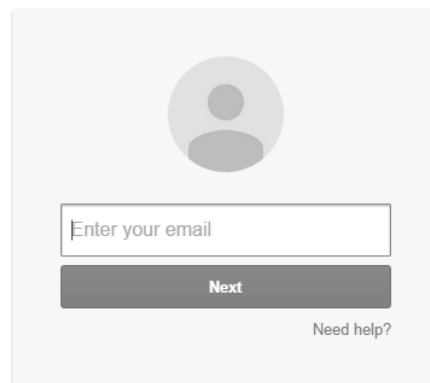
Εικόνα 8-5: η πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου

Η είσοδος στο ερωτηματολόγιο προαπαιτούσε ο χρήστης να διαθέτει λογαριασμό Gmail. (εικόνα 8-6).

Google

One account. All of Google.

Sign in to continue to Forms



Εικόνα 8-6: είσοδος με λογαριασμό google

Η επιλογή αυτή προκρίθηκε έναντι της ελεύθερης πρόσβασης, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι κάθε χρήστης θα έχει μοναδική δυνατότητα συμμετοχής. (αποφυγή πολλαπλών απαντήσεων από τον ίδιο χρήστη). Ο περιορισμός αυτός που προσφέρεται από την πλατφόρμα του Google Forms, αποτέλεσε αποθαρρυντικό παράγοντα για τους χρήστες με την έννοια ότι πολλοί από αυτούς ενώ ολοκλήρωσαν το τεστ δίστασαν να προχωρήσουν στο ερωτηματολόγιο, φοβούμενοι ότι διακυβεύονται προσωπικά τους δεδομένα.

8.1 Επίλογος

Στο κεφάλαιο αυτό περιεγράφηκε το τεστ από τη σκοπιά της εμπειρίας χρήστη. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται το ερωτηματολόγιο της έρευνας που κλήθηκε να συμπληρώσει ο χρήστης, καθώς και η στατιστική ανάλυση των ερωτηματολογίων.

Κεφάλαιο 9

Αξιολόγηση & Συμπεράσματα

Στο κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν και θα αναλυθούν τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που κλήθηκαν να συμπληρώσουν οι χρήστες, αφού ολοκλήρωσαν πρώτα το τεστ.

Η έρευνα μας προσανατολίστηκε σε φοιτητές ή πτυχιούχους τριτοβάθμιων ιδρυμάτων για δυο βασικούς λόγους:

- i. Θέλαμε να διερευνήσουμε την άποψη ανθρώπων που έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία επιλογής σπουδών
- ii. Προκειμένου να εξετάσουμε μαθητές (λυκείου) θα έπρεπε να ακολουθήσουμε μια ιδιαίτερα χρονοβόρα διαδικασία εξασφάλισης αδειών και συναινέσεων που επιβάλλεται (ορθώς) από τη νομολογία περί προστασίας ανηλίκων.

9.1 Ερωτηματολόγιο

Πέραν των δημογραφικών στοιχείων του δείγματος, το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο προσπαθεί να καταγράψει την εμπειρία των ερωτώμενων από το τεστ, τη δυνατότητα πρόβλεψης, καθώς και τους κύριους παράγοντες που οδηγούν τους υποψήφιους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο να επιλέξουν τελικά το επάγγελμα που θα σπουδάσουν. Θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε το βαθμό συμμετοχής που κατέχει η επαγγελματική συμβουλευτική και τα τεστ προσωπικότητας στη διαδικασία επιλογής. Κυρίαρχο ερώτημα που θα μας απασχολήσει είναι το κατά πόσο η εμπειρία των συμμετεχόντων είναι ικανή να δημιουργήσει ένα θετικότερο κλίμα σχετικά με την συνεισφορά της συμβουλευτικής και των τεστ σε σχέση με την υπάρχουσα διαμορφωμένη άποψη.

Η δημιουργία των ερωτημάτων έγινε με τη χρήση της ψηφιακής πλατφόρμας Google Forms, ενώ για τη στατιστική επεξεργασία και παρουσίαση των αποτελεσμάτων, χρησιμοποιήθηκε το λογισμικό IBM SPSS Statistics (version 22). Το πλήρες ερωτηματολόγιο που χορηγήθηκε ηλεκτρονικά είναι διαθέσιμο στο παράρτημα Β (Ηλεκτρονικό Ερωτηματολόγιο).

Οι ερωτήσεις 1 έως 7 καταγράφουν κυρίως Δημογραφικά στοιχεία όπως Φύλο, Ηλικία, Αντικείμενο Σπουδών, Έτος Σπουδών, Βαθμό Πρόσβασης κλπ.

Οι ερωτήσεις 8 έως 12 καταγράφουν Οικογενειακά-Οικονομικά στοιχεία όπως το επάγγελμα των γονιών και την οικονομική κατάσταση τους.

Στις ερωτήσεις 13 έως 14, οι συμμετέχοντες καλούνται να καταγράψουν τον τριψήφιο κωδικό RIASEC καθώς και την αναλυτική τους βαθμολογία για κάθε ένα από τα χαρακτηριστικά της κλίμακας.

Τα ερωτήματα 15 έως 25 χρησιμοποιούνται προκειμένου να αξιολογηθεί το τεστ που παρουσιάσαμε και το οποίο ολοκλήρωσαν προηγουμένως οι συμμετέχοντες όπως επίσης και για να καταγραφεί η προηγούμενη εμπειρία που είχαν σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και τα εργαλεία του. Με τα ερωτήματα 19 και 24 επιχειρείται να καταγραφεί πιθανή αλλαγή στάσης εκ μέρους των συμμετεχόντων.

Τα ερωτήματα 26 έως 37 καταγράφουν το βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων σε σχέση με το αντικείμενο και το επίπεδο των σπουδών τους.

Το τμήμα του ερωτηματολογίου που αφορά τα ερωτήματα 38-53 αποτελεί σημαντικότατο τμήμα της έρευνας μας γιατί προσπαθεί να ανιχνεύσει τους βασικότερους παράγοντες που συντελούν στη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής.

Το ερώτημα 54 εφόσον επιλεγεί η απάντηση «Ναι» γεγονός που σημαίνει ότι ο χρήστης είναι σπουδαστής ΑΕΝ εμφανίζει επιπλέον τρία ερωτήματα τα οποία θα πρέπει να απαντηθούν και αφορούν αποκλειστικά τους σπουδαστές των Ακαδημιών. Στην αντίθετη περίπτωση (αυτή του «Όχι» ο χρήστης πληροφορείται για την ολοκλήρωση της έρευνας.

9.2 Το δείγμα

Στην έρευνα μας (γενικό δείγμα) συμμετείχαν αρχικά 81 άτομα, φοιτητές ή πτυχιούχοι τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Από αυτούς, ένας εμφανίστηκε να έχει επιλέξει μόλις μια πρόταση από τις 42 του τεστ και ένας είχε επιλέξει και τις 42, με αποτέλεσμα να κριθούν και οι δυο αναξιόπιστοι. Η διαγραφή τους από το δείγμα αποδείχτηκε θετική, αφού αύξησε το δείκτη αξιοπιστίας του δείγματος (Cronbach's Alpha) σε ικανοποιητικό επίπεδο (άνω του 0,7).

Προκειμένου να μετρήσουμε το δείκτη Cronbach's Alpha χρησιμοποιήσαμε τέσσερα ερωτήματα που αφορούν ομοειδή αντικείμενα έρευνας:

E29: *«Σε ποιό βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας το επίπεδο σπουδών της σχολής;»*

E30: *«Σε ποιό βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας το αναλυτικό πρόγραμμα μαθημάτων της σχολής;»*

E31: *«Σε ποιό βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας η ποιότητα διδασκαλίας στη σχολή;»*

E32: *«Σε ποιό βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας η υλικοτεχνική υποδομή στη σχολή;»*

Ο δείκτης Cronbach's Alpha που λάβαμε είναι $0,797 > 0,7$, συνεπώς η αξιοπιστία του δείγματος κρίνεται ικανοποιητική.

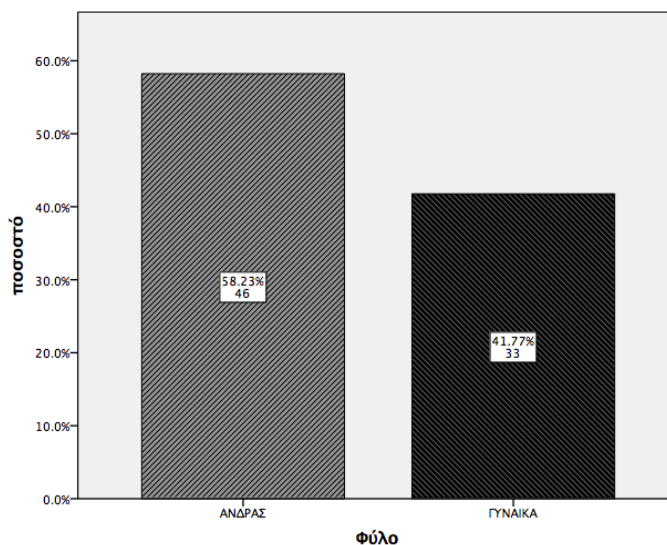
Το γενικό δείγμα που μελετήσαμε αποτελείται συνεπώς από εβδομήντα εννέα (N=79) συμμετέχοντες.

Επιπλέον προκειμένου να εξαχθούν ειδικότερα συμπεράσματα για σπουδαστές των Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (μελέτη περίπτωσης), πέραν του γενικού δείγματος χρησιμοποιήθηκε ένα δεύτερο ειδικό δείγμα τριάντα (30) ατόμων το οποίο αποτελείται αποκλειστικά από σπουδαστές των Ακαδημιών για το οποίο ο αρχικός έλεγχος αξιοπιστίας με το τεστ Cronbach's Alpha (0,883>0,7) κρίθηκε ικανοποιητικός.

Η επιλογή των συμμετεχόντων για το γενικό δείγμα έγινε τυχαία, με ανοικτή πρόσκληση που δημοσιοποιήθηκε σε σελίδες του κοινωνικού δικτύου facebook, οι οποίες αποτελούν χώρο συνέντευξης φοιτητών τριτοβάθμιων ιδρυμάτων. Οι φοιτητές αυτοί προέρχονται από το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, το ΤΕΙ Ιονίων Νήσων, το Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τα Πολυτεχνεία Πατρών, Αθηνών και Κρήτης, το Πανεπιστήμιο Πειραιώς, το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, το Πάντειο Πανεπιστήμιο καθώς και τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (σχολές πλοιάρχων). Η μόνη υποχρέωση εκ μέρους των συμμετεχόντων ήταν να διατηρούν λογαριασμό google με τον οποίο θα έπρεπε να συνδεθούν ώστε να μπορέσουν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο, και προκειμένου να εξασφαλιστεί η μοναδικότητα της συμμετοχής.

Ειδικά για την επιλογή του δεύτερου δείγματος (σπουδαστές ΑΕΝ) απεστάλησαν πενήντα (30) προσωπικές προσκλήσεις σε άτομα που επελέγησαν τυχαία μέσα από σελίδες του κοινωνικού δικτύου facebook και στις οποίες τα μέλη τους φοιτούν στις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού.

9.3 Φύλο

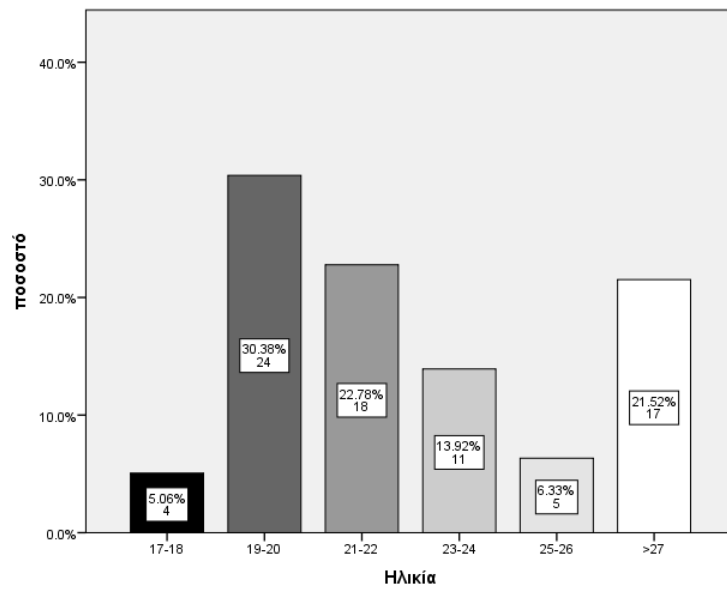


Διάγραμμα 9-1:γενικό δείγμα (Φύλο)

Σε σύνολο N=79 ατόμων, οι 46 είναι άνδρες, ποσοστό 58,23% και οι 33 είναι γυναίκες, ποσοστό 41,77% (Διάγραμμα 9-1) . Πραγματοποιήσαμε χ^2 -τεστ (μηδενική υπόθεση : H_0 τα ποσοστά των δύο φύλων είναι ίσα και H_1 τα ποσοστά των δύο φύλων είναι διαφορετικά) το οποίο ανέδειξε ότι, ποσοστιαία δεν μπορούμε να υποθέσουμε ότι υπερτερεί το ένα φύλο έναντι του άλλου. ($\chi^2=2,139$ $df=1$ $p=0,144$)

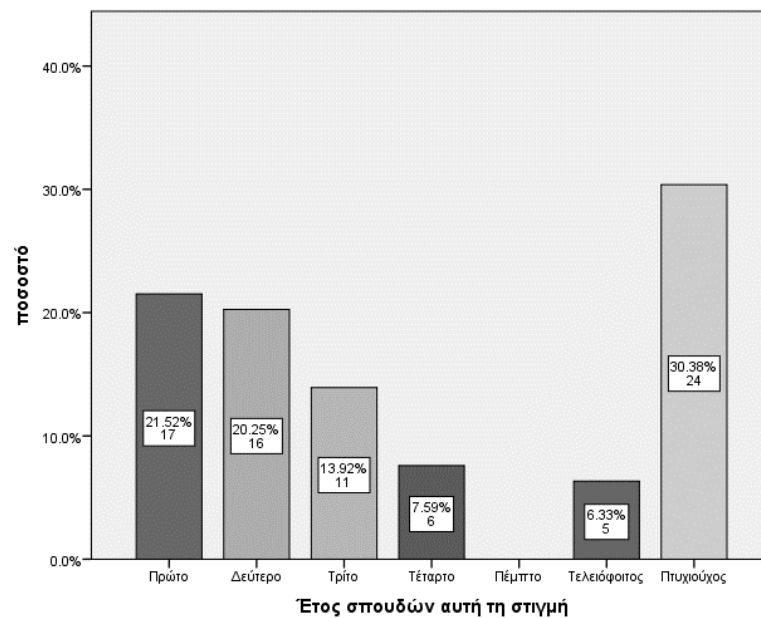
9.4 Ηλικία

Παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα κυμαίνεται ηλικιακά μεταξύ 17 έως 24 σε ποσοστό 72,14% (Διάγραμμα 9-2) . Πρόκειται για το μέρος του πληθυσμού που εντάσσεται στην κανονική διάρκεια φοίτησης των περισσότερων τριτοβάθμιων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και το πλέον ενεργό.



Διάγραμμα 9-2:γενικό δείγμα (ηλικία)

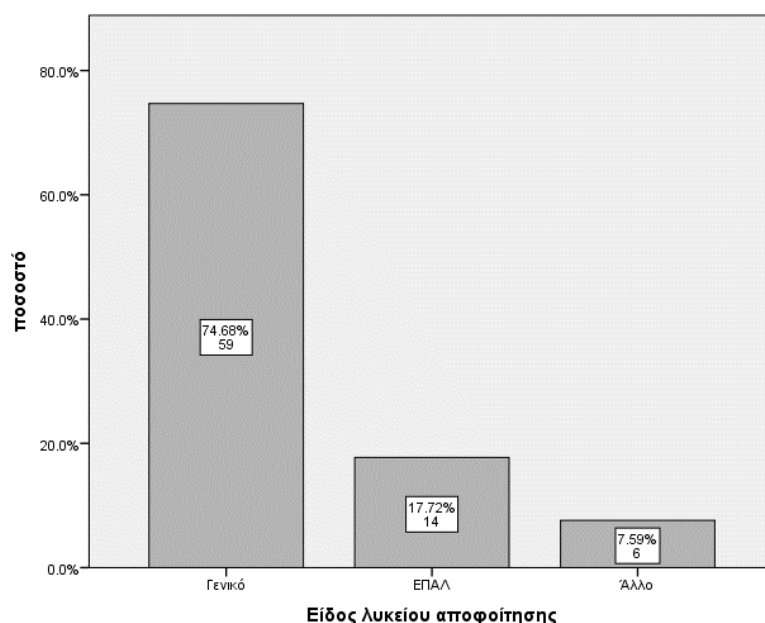
9.5 Έτος Σπουδών



Διάγραμμα 9-3 :γενικό δείγμα (έτος σπουδών)

Ποσοστό 63,28% βρίσκεται εντός της κανονικής διάρκειας φοίτησης (μέχρι τέταρτο έτος). Από το γεγονός ότι από το δείγμα μας απουσιάζουν φοιτητές που να εμφανίζονται ότι φοιτούν στο πέμπτο έτος θα μπορούσε κάποιος να εξαγάγει λανθασμένα το συμπέρασμα ότι στην έρευνα μας δεν συμμετείχαν φοιτητές πολυτεχνικών σχολών ή της Ιατρικής όπου εκεί η ολοκλήρωση των σπουδών προϋποθέτει πέντε χρόνια παρακολούθησης. Στην πραγματικότητα φοιτητές από αυτές τις σχολές βρίσκονται κατανεμημένοι σε όλες τις υπόλοιπες κλίμακες του δείγματος μας. (Διάγραμμα 9-3)

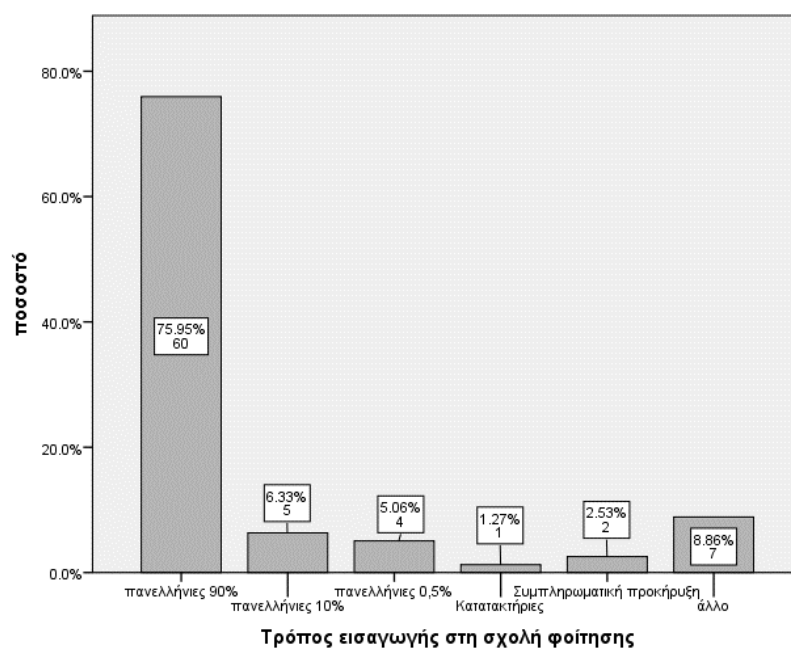
9.6 Λύκειο Αποφοίτησης



Διάγραμμα 9-4: γενικό δείγμα (Λύκειο αποφοίτησης)

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος έχει αποφοιτήσει από Γενικό Λύκειο (74,69%). Το 17,22% έχει αποφοιτήσει από Επαγγελματικό Λύκειο (17,22%). Τα άτομα που επέλεξαν «Άλλο» (7,59%) το πιθανότερο είναι να προέρχονται από Ναυτικό Λύκειο αφού όπως έχει ειπωθεί νωρίτερα μέρος του συνολικού δείγματος αποτελείται και από σπουδαστές Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού. Με δεδομένο ότι το 30,38% του δείγματος αποτελείται από πτυχιούχους ενώ το 21,72% έχει ηλικία άνω των 27 δεν αποκλείεται στην κατηγορία «Άλλο» να προσμετρώνται και άτομα που προέρχονται από Εσπερινό Λύκειο ή ακόμη και από καταργημένους τύπους Λυκείου όπως πχ το Ενιαίο Πολυκλαδικό. (Διάγραμμα 9-4)

9.7 Τρόπος εισαγωγής

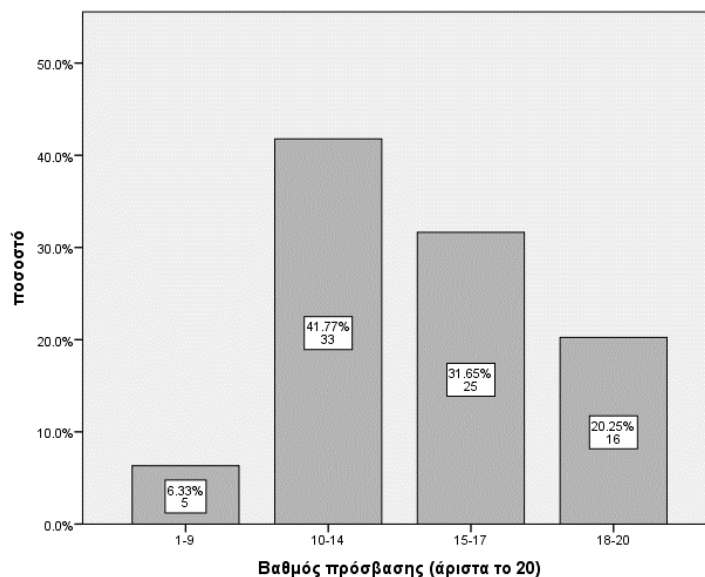


Διάγραμμα 9-5: γενικό δείγμα (τρόπος εισαγωγής)

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος έχει εισαχθεί στην τριτοβάθμια εκπαίδευση με το καθεστώς των Πανελληνίων Εξετάσεων (παλαιότερα Πανελλαδικές). Στην κατηγορία «άλλο»(8,67%), εντάσσονται φοιτητές Ανοικτού Πανεπιστημίου (ηλικίας άνω των εικοσιτριών ετών) ή απόφοιτοι ΕΠΑΛ οι οποίοι εισάγονται σε συγκεκριμένα τμήματα ΤΕΙ για περιορισμένο αριθμό θέσεων χωρίς εξετάσεις. (Διάγραμμα 9-5)

9.8 Βαθμός πρόσβασης

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα 73.42% δήλωσε βαθμό πρόσβασης από δέκα έως δεκαεπτά. Ο βαθμός πρόσβασης των συμμετεχόντων αποτυγχάνει να ικανοποιήσει το κριτήριο κανονικότητας στην κλίμακα ένα έως είκοσι και αυτό σε μεγάλο βαθμό πρέπει να οφείλεται στο γεγονός ότι αρκετοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν εισαχθεί στις σχολές φοίτησης όσο ήταν σε ισχύ το μέτρο της βάσης του 10 (καταργήθηκε το 2010) και επομένως οι βαθμολογίες στην κλίμακα 1-9 εμφανίζονται αισθητά κάτω του αναμενόμενου. (Διάγραμμα 9-6)



Διάγραμμα 9-6: γενικό δείγμα(βαθμός πρόσβασης)

9.9 Τόπος ολοκλήρωσης βασικών σπουδών

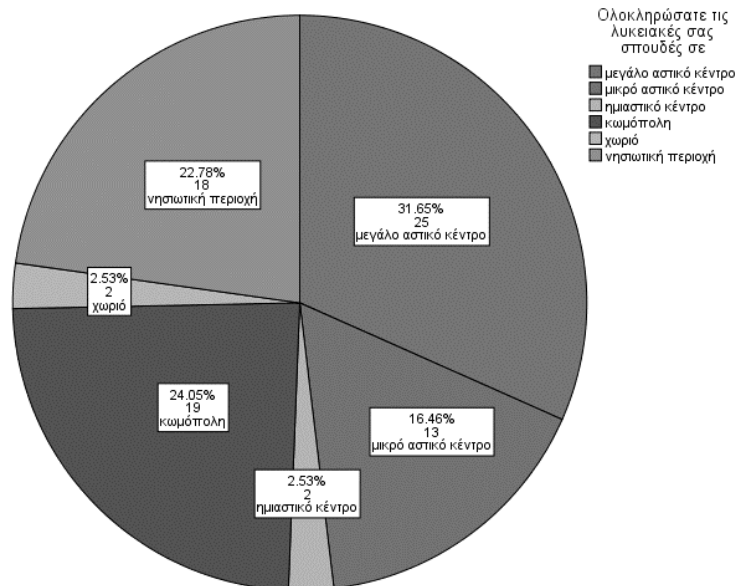
Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (73,42%) στην έρευνα προέρχονται από αστικές περιοχές ή προάστια, ενώ από νησιωτική περιοχή προέρχεται το 22,78% . (Διάγραμμα 9 -7):

Ο έλεγχος Spearman's rho για τα ερωτήματα :

Ολοκληρώσατε τις λυκειακές σας σπουδές ; Βαθμός πρόσβασης (άριστα το 20) ;

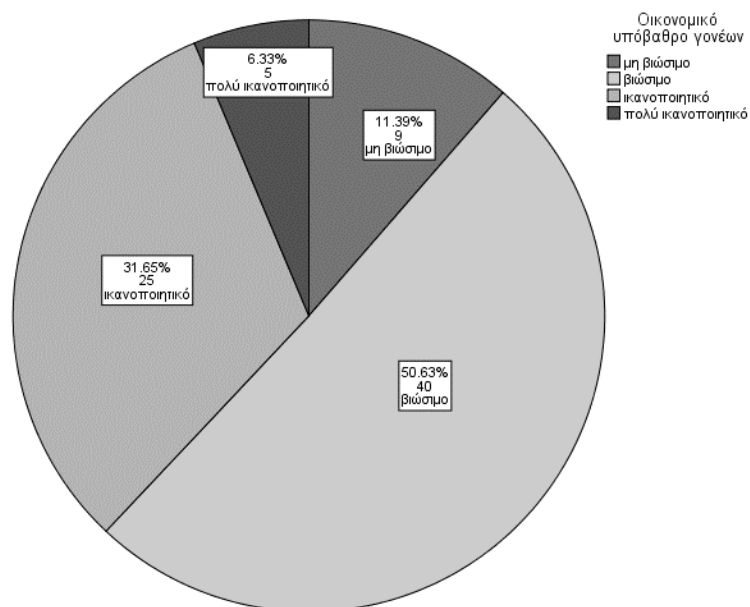
ανέδειξε θετική συσχέτιση ($r=0.471$) σε επίπεδο σημαντικότητας $p<0,01$.

Προκειμένου να διεξαχθεί αυτός ο έλεγχος, χρειάστηκε προηγουμένως να επανακωδικοποιήσουμε τη μεταβλητή Ε:8 «Ολοκληρώσατε τις λυκειακές σας σπουδές» σε αντεστραμμένη κλίμακα .



Διάγραμμα 9-7: γενικό δείγμα (γεωγραφική κατανομή)

9.10 Οικονομικό υπόβαθρο γονέων



Διάγραμμα 9-8: γενικό δείγμα (οικονομικό υπόβαθρο γονέων)

Ο οικονομικός παράγοντας εμφανίζεται καθοριστικός ως προς την επιλογή σταδιοδρομίας. Το 82,28% των ερωτηθέντων, απάντησαν ότι το οικογενειακό τους εισόδημα είναι βιώσιμο έως και ικανοποιητικό. Πολύ ικανοποιητικό χαρακτήρισε το εισόδημα της οικογενείας του το 6,33% ενώ το 11,39% δήλωσε ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα βιωσιμότητας. (Διάγραμμα 9-8)

Ο έλεγχος Spearman's rho για τα ερωτήματα :

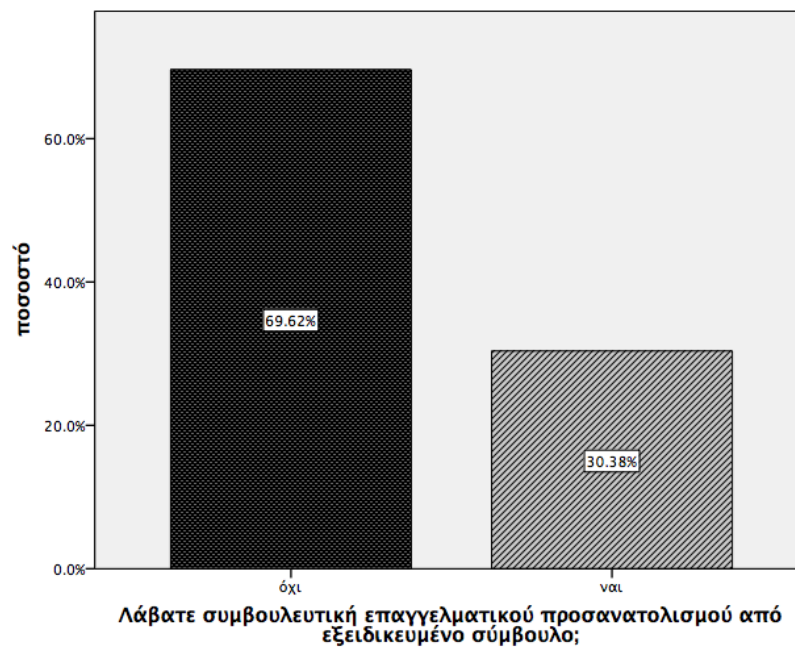
Οικονομική κατάσταση γονέων ; Βαθμός πρόσβασης (άριστα το 20) ;

ανέδειξε υψηλή θετική συσχέτιση ($r=0.771$) σε επίπεδο σημαντικότητας $p<0,01$.

Ο βαθμός πρόσβασης αποτελεί το εισιτήριο πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ένας υποψήφιος που επιτυγχάνει υψηλό βαθμό πρόσβασης προφανώς έχει περισσότερες επιλογές σε επίπεδο σπουδών από ότι κάποιος με χαμηλό βαθμό πρόσβασης. Όσο αυξάνονται οι δυνατές επιλογές τόσο αυξάνει και η πιθανότητα ο υποψήφιος να βρεθεί κοντά στο αντικείμενο σπουδών που ανταποκρίνεται στα προσωπικά του χαρακτηριστικά όπως και στα προσωπικά κριτήρια επιλογής.

9.11 Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού

Επιβεβαιώνεται η αρχικά διαμορφωμένη άποψη πως ο βαθμός διείσδυσης της επαγγελματικής συμβουλευτικής παραμένει αρκετά χαμηλός . Μόλις το 30,38% του δείγματος μας, επιβεβαίωσε ότι έχει λάβει κάποιος μορφής επαγγελματική συμβουλευτική από εξειδικευμένο σύμβουλο. (Διάγραμμα 9-9)



Διάγραμμα 9-9: γενικό δείγμα (είχατε λάβει συμβουλευτική;)

Από αυτούς που δήλωσαν ότι έχουν έχει λάβει κάποιας μορφής επαγγελματική συμβουλευτική από εξειδικευμένο σύμβουλο, η μεγάλη πλειοψηφία (73,91%) απευθύνθηκε σε Δημόσιο φορέα για το σκοπό αυτό. Το 4,35% απευθύνθηκε σε ιδιωτικό φορέα, ενώ το 21,74% απευθύνθηκε σε Δημόσιο και Ιδιωτικό φορέα. (Διάγραμμα 9-10)

Τα αντίστοιχα ποσοστά επί του συνόλου των ερωτηθέντων:

22,45% απευθύνθηκε μόνο σε Δημόσιο φορέα

1,32% απευθύνθηκε μόνο σε ιδιωτικό φορέα

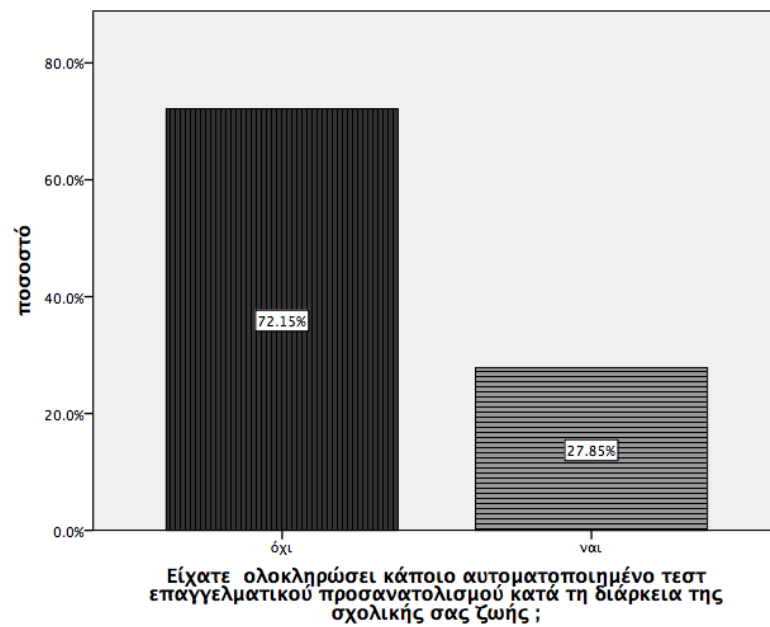
6,6% απευθύνθηκε σε Δημόσιο και Ιδιωτικό φορέα



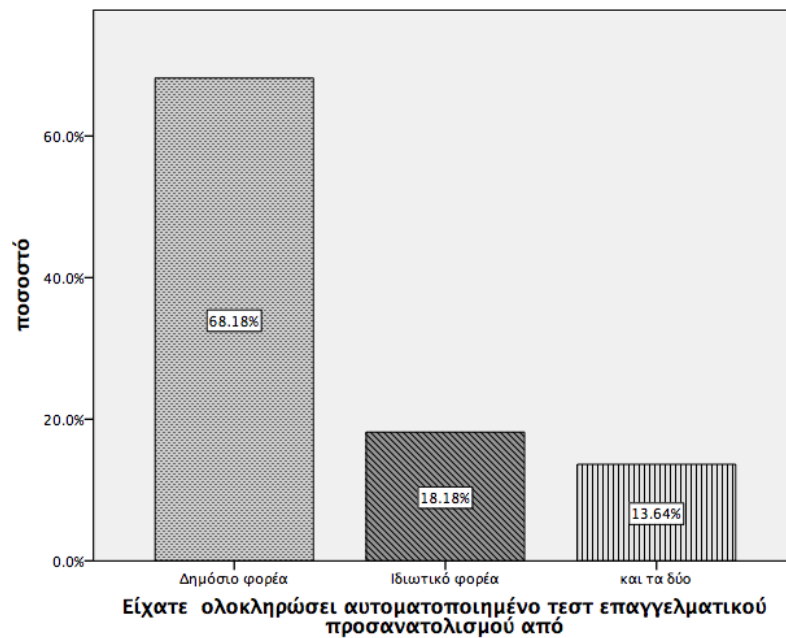
Διάγραμμα 9-10: γενικό δείγμα (λάβατε συμβουλευτική από δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα;)

9.12 Αυτοματοποιημένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού

Το ποσοστό αυτών που είχαν ολοκληρώσει κάποιο αυτοματοποιημένο τεστ (Διάγραμμα 9-11) επαγγελματικού προσανατολισμού (27,85%) εμφανίζεται ακόμη πιο αποθαρρυντικό(-2,53%) σε σχέση με το ποσοστό αυτών που είχαν επισκεφτεί κάποιον επαγγελματικό σύμβουλο. Όπως θα δούμε στη συνέχεια οι δυο αυτές μεταβλητές εμφανίζουν υψηλό δείκτη συσχέτισης



Διάγραμμα 9-11: γενικό δείγμα (είχατε ολοκληρώσει κάποιο αυτοματοποιημένο τεστ;)



Διάγραμμα 9-12: γενικό δείγμα (είχατε ολοκληρώσει αυτοματοποιημένο τεστ από δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα;)

Παρότι κι εδώ υπερτερεί σημαντικά η επιλογή Δημόσιος φορέας, ο ιδιωτικός φορέας εμφανίζεται σημαντικά αυξημένος 18,18 % (Διάγραμμα 9-12) και αυτό σε μεγάλο βαθμό πρέπει να οφείλεται στην παροχή αυτοματοποιημένων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού από τα φροντιστήρια μέσης εκπαίδευσης. Την προηγούμενη δεκαετία, όπως είδαμε και στην ιστορική αναδρομή, πολλά φροντιστήρια προσέφεραν στους μαθητές τους, αυτοματοποιημένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού ως μέρος του συνολικού πακέτου υπηρεσιών, τα οποία βεβαίως έτυχαν και ανάλογης διαφήμισης.

9.13 Κριτήρια Επιλογής Σπουδών

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΚΡΙΤΗΡΙΟ	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
E39	Θέληση-Φιλοδοξίες-Αξίες	4.16	0.883
E38	Αυτογνωσία-Κλίσεις-Προσωπικές προτιμήσεις	4.11	0.877
E40	Προοπτικές επαγγελμάτων	3.78	1.162
E40	Σχολικές επιδόσεις	3.39	1.114
E42	Ποιότητα σπουδών	3.34	0.973
E43	Σύστημα εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	2.9	1.161
E50	Οικονομική κατάσταση δική σας ή της οικογένειάς σας	2.72	1.349
E49	Απόσταση σχολής-τιμήματος σε σχέση με τον τόπο κατοικίας	2.42	1.638
E44	Επιρροή γονέων	2.41	1.335
E45	Επιρροή εκπαιδευτικών	2.27	1.346
E48	Επιρροή φιλικού περιγύρου	2.19	1.167
E52	Διαδίκτυο	2.14	1.375
E47	Αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	1.63	1.067
E51	Μέσα μαζικής ενημέρωσης-Διαφήμιση	1.62	1.029

E46	Επιρροή συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού	1.59	1.065
E53	Τυχαία επιλογή	1.49	1.024

πίνακας 9-1:γενικό δείγμα (κριτήρια επιλογής σπουδών)

Με τα ερωτήματα E38-E53 έγινε προσπάθεια καταγραφής των σπουδαιότερων παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή σπουδών. Για την καταγραφή των απόψεων χρησιμοποιήθηκε κλίμακα Likert με βαθμολογία 1 έως 5 όπου το 1 αντιστοιχεί στο «καθόλου» και το 5 στο «πάρα πολύ».

Ως μέτρο σύγκρισης επιλέξαμε τη μέση τιμή και με αυτό το κριτήριο κατατάξαμε τις απαντήσεις σε φθίνουσα σειρά (πίνακας 9-1). Συμπερασματικά μπορούμε να αναφέρουμε ότι στους παράγοντες με τη χαμηλότερη επιρροή εμφανίζονται οι σύμβουλοι και τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού. Επαναλαμβάνεται συνεπώς το αρχικό μας εύρημα σχετικά με την επαγγελματική συμβουλευτική και τα εργαλεία της.

Ως παράγοντες με μέση επιρροή εμφανίζονται, η οικονομική κατάσταση όπως και η απόσταση της σχολής από τον τόπο κατοικίας. Τέλος υψηλή επίδραση φαίνεται να παρουσιάζουν, η θέληση, οι φιλοδοξίες και οι αξίες η αυτογνωσία οι κλίσεις και οι προσωπικές προτιμήσεις, όπως και οι προοπτικές των επαγγελμάτων.

Κυρίαρχος παράγοντας αναδεικνύεται η αυτοεικόνα (E38,E39). Για το πώς αυτή διαμορφώνεται έχει γίνει εκτενής αναφορά στο κεφάλαιο 2

9.14 Επίπεδο Σπουδών

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΚΡΙΤΗΡΙΟ	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΟΚΛΙΣΗ
E27	Η σχολή στην οποία φοιτάτε ή φοιτήσατε, πόσο ψηλά βρίσκονταν στις προτιμήσεις σας;	4,16	0,966
E28	Σε ποιο βαθμό ταυτίζεται η εικόνα που είχατε με την εικόνα που διαμορφώσατε όταν εισαχθήκατε στη σχολή;	3,33	1,034
E29	Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας το επίπεδο σπουδών της σχολής;	3,61	1,103
E30	Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας το αναλυτικό πρόγραμμα μαθημάτων της σχολής;	3,47	0,972
E31	Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας η ποιότητα διδασκαλίας στη σχολή;	3,27	1,009
E32	Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας η υλικοτεχνική υποδομή στη σχολή;	2,80	1,255
E33	Πόσο αισιόδοξος(η) είστε ότι θα καταφέρετε να ολοκληρώσετε τις σπουδές σας με επιτυχία;	4,44	0,971

E34	Πόσο αισιόδοξος(η) είστε για τις προοπτικές του επαγγέλματος που έχετε επιλέξει σε σχέση με την αγορά εργασίας;	3,81	1,110
------------	---	------	-------

πίνακας 9-2:γενικό δείγμα (επίπεδο σπουδών)

Για την καταγραφή της ποιότητας των σπουδών χρησιμοποιήθηκε επίσης η κλίμακα Likert με βαθμολογία 1 έως 5 όπου το 1 αντιστοιχεί στο «καθόλου» και το 5 στο «πάρα πολύ». Η πλειονότητα των ερωτώμενων δήλωσε ότι η σχολή που σπουδάζει (ή σπούδαξε) βρισκόταν στις πρώτες επιλογές του μηχανογραφικού δελτίου που συμπλήρωσε (πίνακας 9-2) . Η χαμηλότερη μέση τιμή που προκύπτει (κάτω του μετρίου, $2,80 < 3$) αφορά την υλικοτεχνική υποδομή, φαινόμενο που εμφανίζεται διαχρονικά για τον Ελλαδικό χώρο και σίγουρα δεν μπορεί να είναι ανεξάρτητο της οικονομικής κατάστασης που επικρατεί στη χώρα τα τελευταία χρόνια.

Μέτρια προς καλή εμφανίζεται η ταύτιση της εικόνας που είχαν οι ερωτώμενοι για τη σχολή που σπουδάζουν (σπούδαζαν) και αυτής που αντίκρυσαν με την εισαγωγή τους σε αυτή. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει πιθανό έλλειμα από πλευράς πληροφόρησης.

Ο έλεγχος Spearman's rho για τα ερωτήματα :

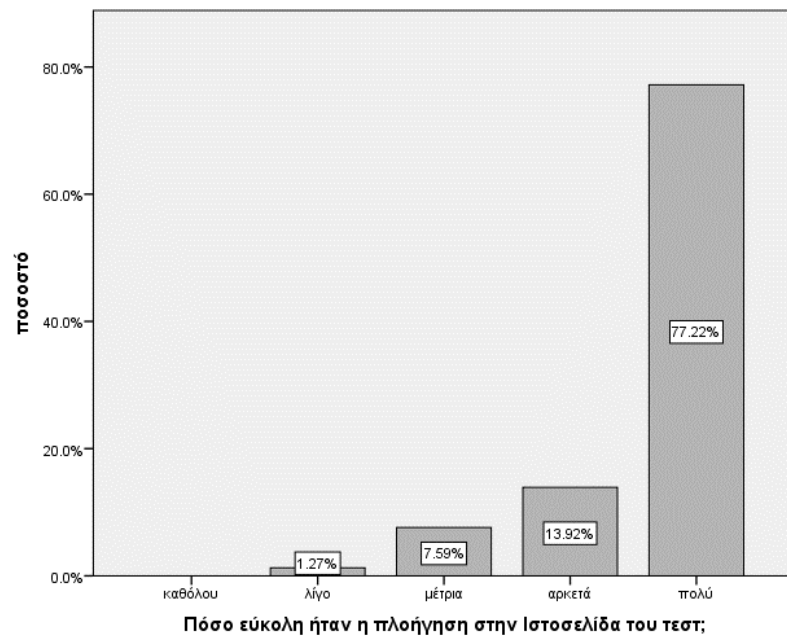
Σε ποιο βαθμό ταυτίζεται η εικόνα που είχατε με την εικόνα που διαμορφώσατε όταν εισαχθήκατε στη σχολή ;

Λάβατε συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού από εξειδικευμένο σύμβουλο κατά τη διάρκεια της σχολικής σας ζωής ;

υποδεικνύει υψηλή θετική συσχέτιση ($r=0.671$) σε επίπεδο σημαντικότητας $p < 0,01$

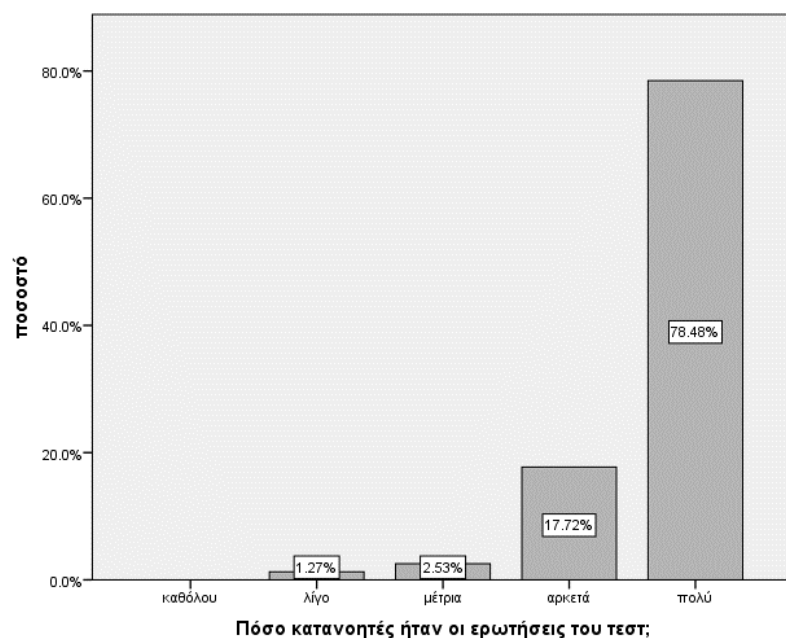
9.15 Αξιολόγηση του τεστ

Η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος (85,14%) βρήκε την πλοήγηση στην ιστοσελίδα που δημιουργήσαμε, αρκετά εύκολη έως πολύ εύκολη (Διάγραμμα 9-13)



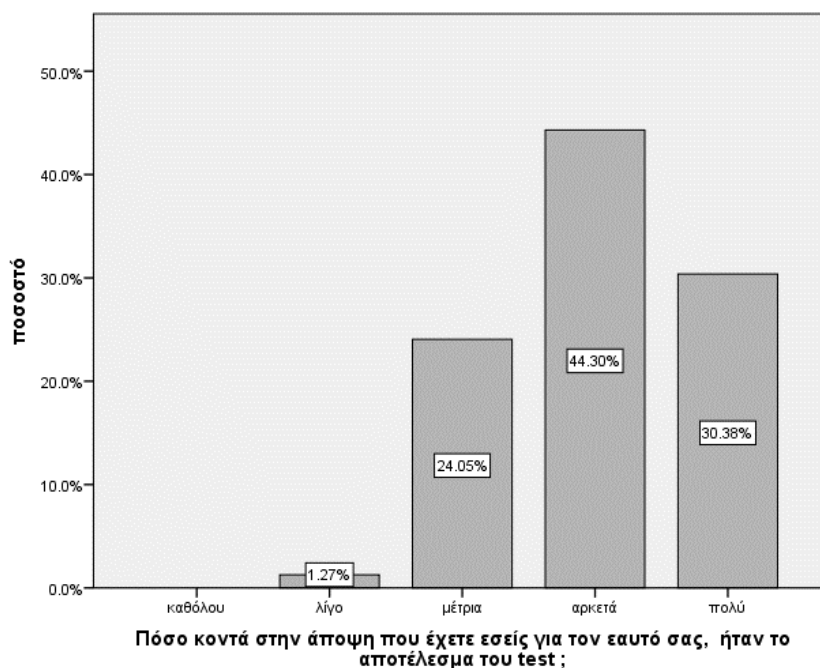
Διάγραμμα 9-13: : γενικό δείγμα (πόσο εύκολη ήταν η πλοήγηση στο τεστ;)

Το 96,2% δεν συνάντησε πρόβλημα κατανόησης των ερωτημάτων (προτάσεων) του τεστ (Διάγραμμα 9-14).



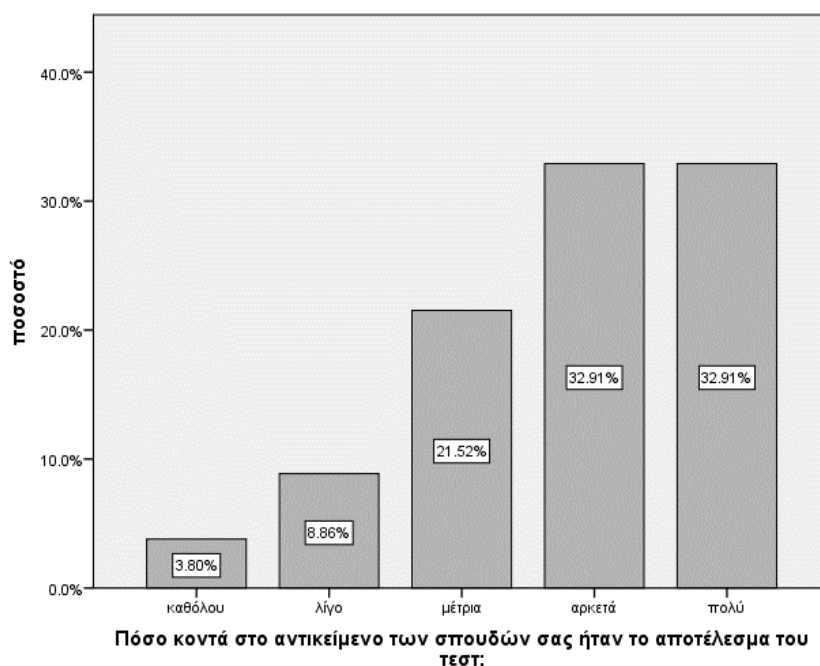
Διάγραμμα 9-14:γενικό δείγμα (πόσο κατανοητές ήταν οι ερωτήσεις του τεστ;)

Πολύ ικανοποιητικά κρίνονται και τα αποτελέσματα ως προς την προβλεψιμότητα του τεστ. Συγκεκριμένα, το 74,68% του δείγματος δήλωσε ότι το αποτέλεσμα ήταν αρκετά κοντά ή πολύ κοντά στην άποψη που έχουν οι ίδιοι για τον εαυτό τους. (Διάγραμμα 9-15)



Διάγραμμα 9-15: γενικό δείγμα (προβλεψιμότητα προσωπικής άποψης)

Το 65,82% των συμμετεχόντων απάντησε ότι το αποτέλεσμα του τεστ βρίσκεται αρκετά κοντά ή πολύ κοντά στο αντικείμενο των σπουδών του (Διάγραμμα 9-16). Παρατηρείται μια μείωση της τάξης του 8.86% σε σχέση με το προηγούμενο ερώτημα. Η διαφορά αυτή είναι πιθανό να οφείλεται στο γεγονός ότι για λόγους κυρίως ευχρηστίας και συντόμευσης του χρόνου που θα έπρεπε να δαπανηθεί από τους ερωτώμενους, δεν συμπεριλάβαμε στα προτεινόμενα αποτελέσματα την πλήρη λίστα επαγγελματιών (Παράρτημα Γ) για κάθε κατηγορία RIASEC αλλά επιλέξαμε τα πλέον αντιπροσωπευτικά.



Διάγραμμα 9-16: γενικό δείγμα (προβλεψιμότητα αντικειμένου σπουδών)

Για τις περαιτέρω ανάγκες της έρευνας, ομαδοποιήσαμε με τη χρήση του SPSS τα τέσσερα προηγούμενα ερωτήματα (ε20,ε21,ε22,ε23) δημιουργώντας την καινούργια μεταβλητή «εμπειρία»

9.16 Τεστ και Σύμβουλοι

Για το ζεύγος των ερωτημάτων (μεταβλητών):

Λάβατε συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού από εξειδικευμένο σύμβουλο κατά τη διάρκεια της σχολικής σας ζωής ;

Είχατε ολοκληρώσει κάποιο αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού κατά τη διάρκεια της σχολικής σας ζωής ;

Ο έλεγχος Spearman's rho εμφανίζει θετική συσχέτιση ($r=0.572$) στατιστικά σημαντική, σε επίπεδο σημαντικότητας $p<0,01$.

Επίσης για τους παράγοντες που επηρέασαν την επιλογή σπουδών:

Αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού

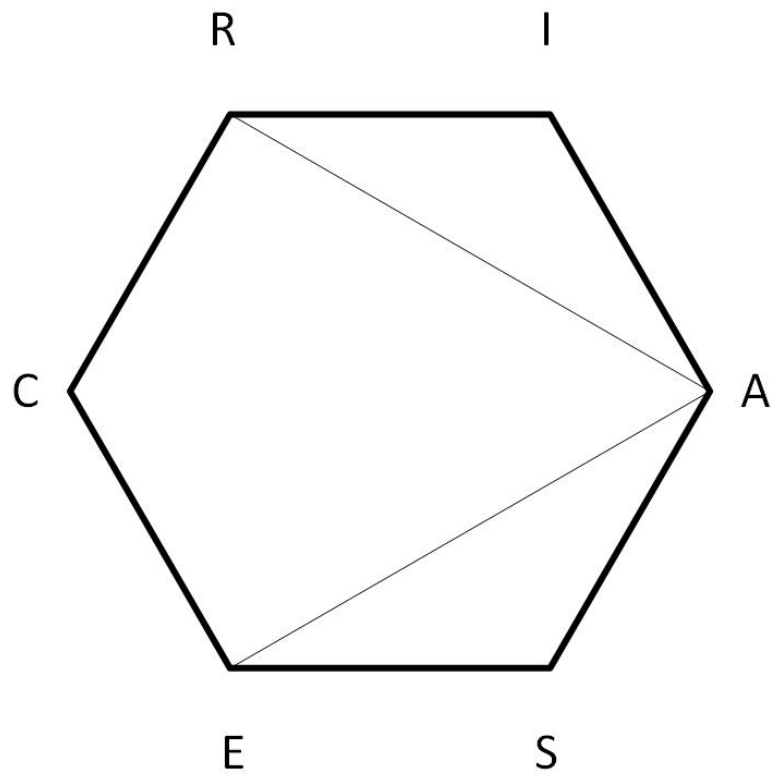
Επιρροή συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού

Ο έλεγχος Spearman's rho εμφανίζει αυξημένη θετική συσχέτιση ($r=0.881$) στατιστικά σημαντική, σε επίπεδο σημαντικότητας $p<0,01$.

Η χρήση των αυτοματοποιημένων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού δεν είναι αποκομμένη από την εξειδικευμένη στήριξη που παρέχουν οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού αλλά λειτουργεί συμπληρωματικά με αυτήν. Το προφανές είναι ότι οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού χρησιμοποιούν τα αυτοματοποιημένα τεστ ως επικουρικό μέσο στην εργασία τους. Αντίστροφα, η χρήση ενός αυτοματοποιημένου τεστ μπορεί να δημιουργεί ερωτηματικά από πλευράς του χρήστη με αποτέλεσμα ο ίδιος να αισθάνεται την ανάγκη προσφυγής σε επαγγελματικό σύμβουλο προκειμένου να λάβει περισσότερη ενημέρωση και να αποσαφηνίσει τις απορίες του .

Για παράδειγμα, το SDS τεστ είναι δυνατό να δημιουργήσει συγκρουόμενα αποτελέσματα όσο οι αποστάσεις μεταξύ των τριών χαρακτηριστικών στο εξάγωνο αυξάνονται. (Εικόνα 9-1)

Στην περίπτωση αυτή είναι απαραίτητη η συμβολή ενός καλά καταρτισμένου συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού ώστε το άτομο να ανακαλύψει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του και να διευκολυνθεί ως προς τη διαδικασία ορθής επαγγελματικής επιλογής.



Εικόνα 9-1: Το εξάγωνο Holland

9.17 Αλλαγή στάσης (σχετικά με τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού)

Ένα από τα βασικά μας ερευνητικά ερωτήματα ήταν το αν η θετική εμπειρία ενός αυτοματοποιημένου τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού είναι δυνατόν να επιδράσει θετικά στη διαμορφωμένη άποψη για τη χρησιμότητα των τεστ.

Για το ζεύγος των ερωτημάτων (μεταβλητών):

εμπειρία

Πόσο πιθανό είναι να συστήσετε σε κάποιον να συμπληρώσει ένα αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού;

Ο έλεγχος Spearman's rho εμφανίζει θετική συσχέτιση ($r=0.516$) στατιστικά σημαντική, σε επίπεδο σημαντικότητας $p<0,01$. Επομένως μπορούμε να υποθέσουμε ότι η θετική εμπειρία είναι δυνατό να δημιουργήσει εκείνο το κλίμα που είναι απαραίτητο ώστε ο χρήστης να προτείνει το τεστ.

Προκειμένου να εξετάσουμε αν η καταγεγραμμένη θετική εμπειρία του τεστ κατάφερε να βελτιώσει τη διαμορφωμένη στάση των εμπλεκόμενων, σχετικά με τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού κάναμε έλεγχο μέσων τιμών.

Μεταβλητή 1	Μεταβλητή 2
Ποια ήταν η άποψή σας για τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού; (πριν συμπληρώσετε το παρόν τεστ)	Πόσο πιθανό είναι να συστήσετε σε κάποιον να συμπληρώσει ένα αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού;

Μέση τιμή	3,24	3,80
N	79	79
Τυπική απόκλιση	0,110	0,120

πίνακας 9-3 γενικό δείγμα (διερεύνηση αλλαγής στάσης)

Καταγράφεται αύξηση της μέσης τιμής του δείγματος (πίνακας 9-3) .

Ο έλεγχος υποθέσεων με

H_0 : Οι αναμενόμενες μέσες τιμές είναι ίσες ($\mu_1=\mu_2$)

H_1 : Η αναμενόμενη μέση τιμή της μεταβλητής 2 είναι μεγαλύτερη της αρχικής ($\mu_2>\mu_1$)

ανέδειξε $p<0,01$ $df=79$ επομένως μπορούμε να απορρίψουμε την αρχική υπόθεση και να αποδεχτούμε ότι στατιστικά αναμένεται μεγαλύτερη μέση τιμή από την αρχική. Συνεπώς η ερευνητική μας υπόθεση ότι θετική εμπειρία από το τεστ δύναται να βελτιώσει την εδραιωμένη άποψη τείνει να αποδειχθεί σωστή.

9.18 Σπουδαστές ΑΕΝ

Όπως προαναφέρθηκε ένα δεύτερο δείγμα τριάντα (30) ατόμων αποτελούμενο αποκλειστικά από σπουδαστές Ακαδημιών Εμπορικού Ναυτικού (σχολές πλοιάρχων) συμμετείχε στην έρευνα μας

Η διαδικασία επιλογής αυτού του μέρους του δείγματος περιγράφηκε στην ενότητα 9.2 Ο σκοπός που θελήσαμε να ερευνήσουμε ειδικά αυτή κατηγορία ατόμων ήταν διττός. Λόγω της μακρόχρονης ενασχόλησης του γράφοντος με τη Ναυτική Εκπαίδευση, από τη θέση του διδάσκοντος, υπήρξε η διάθεση να εξεταστεί το πως τοποθετούνται οι σπουδαστές των

Ακαδημιών στα γενικά ερωτήματα της έρευνας και αν υπάρχει κάποια σημαντική διαφοροποίηση τους σε σχέση με το γενικό πληθυσμό. Ταυτόχρονα έγινε μια πρώτη προσπάθεια αλίευσης απαντήσεων σε χρόνια ερωτήματα ζωτικής σημασίας που πλανώνται στο χώρο της Ναυτικής Εκπαίδευσης. Συμπεριλάβαμε στο ερωτηματολόγιο το ερώτημα E54: «Είστε σπουδαστής-σπουδάστρια Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού;» προκειμένου να έχουμε τη δυνατότητα να διαχωρίσουμε το δείγμα μας. Επιπλέον στην περίπτωση που ο ερωτώμενος απαντούσε θετικά (Ναι) θα έπρεπε να απαντήσει σε τρία ακόμη ερωτήματα E55-E57 πριν ολοκληρωθεί η διαδικασία υποβολής.

Αφού τροφοδοτήσαμε το SPSS με το νέο δείγμα, διατρέξαμε όλα τα γενικά ερωτήματα ώστε να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα με αυτά του γενικού πληθυσμού και εξετάσαμε τα ειδικά ερωτήματα.

Στην πλειονότητα τους οι απαντήσεις που έδωσαν οι σπουδαστές των Ακαδημιών είναι εναρμονισμένες με αυτές του γενικού δείγματος (διατηρούνται οι αναλογίες), επομένως τα αποτελέσματα που έχουμε περιγράψει έως τώρα χαρακτηρίζουν και αυτό το ειδικό δείγμα.

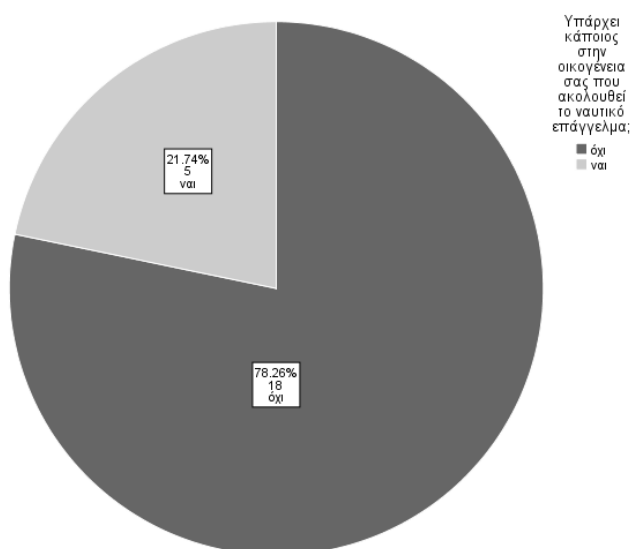
Μια σημαντική διαφοροποίηση που παρατηρήσαμε και καταγράφεται στον πίνακα (9-4) αφορά το κυρίαρχο κριτήριο επιλογής σπουδών. Έτσι ενώ στο σύνολο καταγράφεται ως πρώτο κριτήριο επιλογής η Θέληση οι Φιλοδοξίες και οι Αξίες του ατόμου, για τους σπουδαστές των Ακαδημιών το πρώτο κριτήριο είναι οι προοπτικές του Ναυτικού Επαγγέλματος

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΚΡΙΤΗΡΙΟ	ΜΕΣΗ ΤΙΜΗ	ΤΥΠΙΚΗ
		ΑΕΝ/ΣΥΝΟΛΟ	ΑΠΟΚΛΙΣΗ
		ΑΕΝ/ΣΥΝΟΛΟ	ΑΕΝ/ΣΥΝΟΛΟ
E39	Θέληση-Φιλοδοξίες-Αξίες	4,26/4.16	0,864/0.883
E38	Αυτογνωσία-Κλίσεις-Προσωπικές προτιμήσεις	3,96/4.11	0,878/0.877

E40	Προοπτικές επαγγελματιών	4,57/3.78	0,662/1.162
E40	Σχολικές επιδόσεις	3,70/3.39	0,876/1.114
E42	Ποιότητα σπουδών	3,09/3.34	0,733/0.973
E43	Σύστημα εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	2,74/2.90	1,137/1.161
E50	Οικονομική κατάσταση δική σας ή της οικογένειάς σας	2,91/2.72	1,276/1.349
E49	Απόσταση σχολής-τμήματος σε σχέση με τον τόπο κατοικίας	2,13/2.42	1,687/1.638
E44	Επιρροή γονέων	2,26/2.41	1,389/1.335
E45	Επιρροή εκπαιδευτικών	1,61/2.27	1,033/1.346
E48	Επιρροή φιλικού περιγύρου	2,30/2.19	1,105/1.167
E52	Διαδίκτυο	2,57/2.14	1,472/1.375
E47	Αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	1,23/1.63	0,832/1.067
E51	Μέσα μαζικής ενημέρωσης-Διαφήμιση	1,61/1.62	0,988/1.029
E46	Επιρροή συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού	1,17/1.59	0,707/1.065
E53	Τυχαία επιλογή	1,43/1.49	0,896/1.024

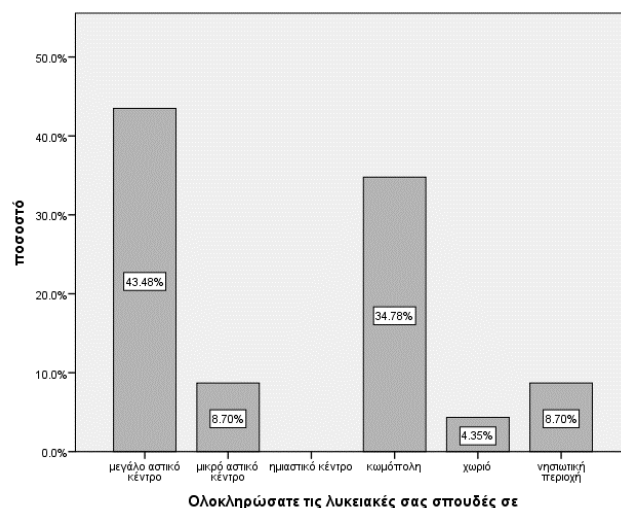
πίνακας 9-4:ειδικό δείγμα (κριτήριο επιλογής σπουδών)

Στο διάγραμμα (9-17) καταρρίπτεται (αν όχι πλήρως) η παγιωμένη άποψη του παρελθόντος ότι το επάγγελμα του Ναυτικού ακολουθείται κυρίως από τα παιδιά των ναυτικών. (στην περίπτωση μας πλοιάρχων) Παρόλα αυτά ένα σημαντικό ποσοστό (21,74%) σπουδαστών προέρχεται από οικογένεια ναυτικών.



Διάγραμμα 9-17: ειδικό δείγμα (οικογενειακή παράδοση στο ναυτικό επάγγελμα)

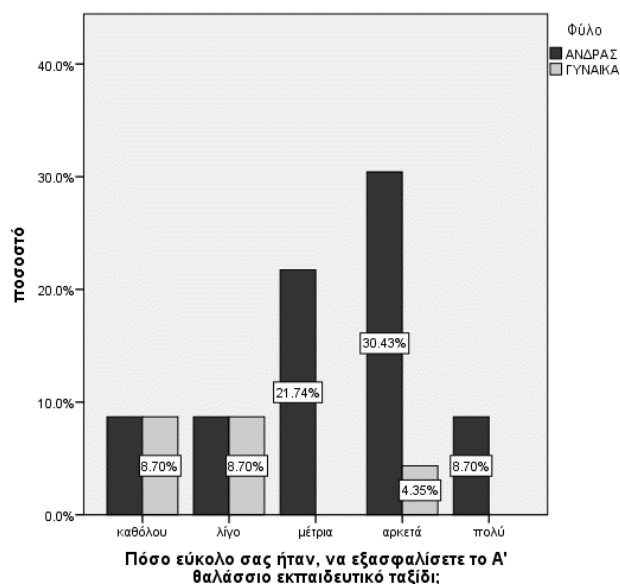
Μια ακόμη παγιωμένη άποψη που καταρρίπτεται, είναι αυτή που θέλει το ναυτικό επάγγελμα (ειδικότερα του πλοιάρχου) να ακολουθείται κυρίως από νησιώτες (λόγω της ιδιαίτερης σχέσης τους με τη θάλασσα). Η έρευνα μας κατέγραψε ότι μόλις το 8,7% των σπουδαστών των Ακαδημιών προέρχεται από νησιωτική περιοχή. (Διάγραμμα 9-18)



Διάγραμμα 9-18:ειδικό δείγμα (γεωγραφική κατανομή)

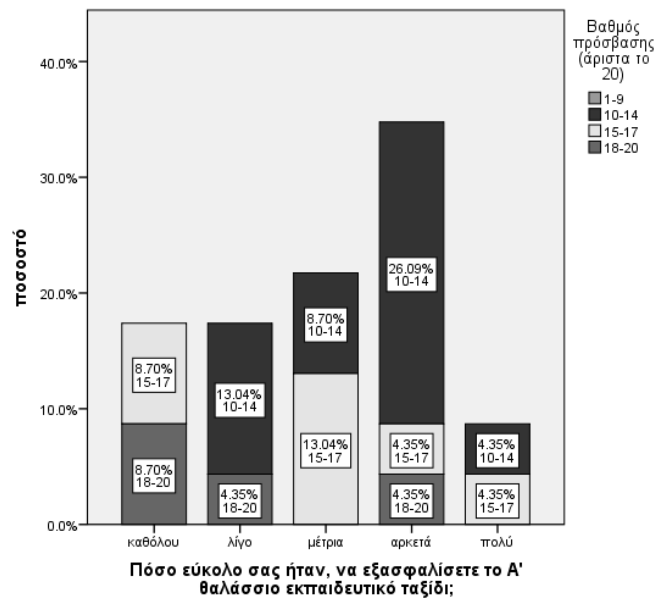
Τα αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών των Ακαδημιών, προβλέπει ότι δυο εξάμηνα των σπουδών υλοποιούνται εν πλω. Οι σπουδαστές, εφόσον ικανοποιούν κάποιες ελάχιστες προϋποθέσεις επιτυχούς παρακολούθησης των προσφερόμενων μαθημάτων εντός των σχολών, στη συνέχεια απευθύνονται στις ναυτιλιακές εταιρίες προκειμένου να εξασφαλίσουν τη συνέχεια των σπουδών τους από τη θέση του δόκιμου ανθυποπλοίαρχου. Η εξασφάλιση μιας τέτοιας θέσης τυπικά βαραίνει τον ίδιο τον σπουδαστή.

Στο ερώτημα: «πόσο εύκολο ήταν να εξασφαλίσετε το Α' θαλάσσιο εκπαιδευτικό ταξίδι;» το 34,8% απάντησε καθόλου έως λίγο, ενώ πλέον δύσκολη αποδεικνύεται η διαδικασία για τις γυναίκες σπουδάστριες, αφού σχεδόν στην πλειονότητα τους απαντούν καθόλου έως λίγο. (Διάγραμμα 9 -19)



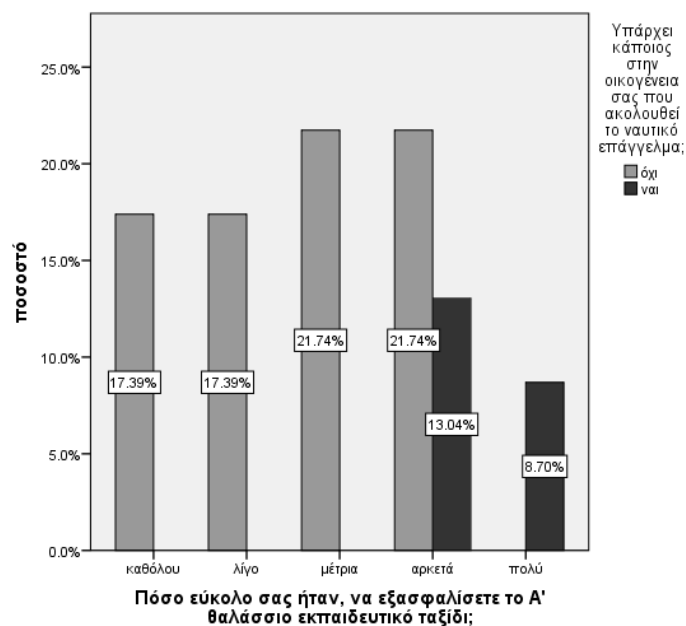
Διάγραμμα 9-19: ειδικό δείγμα (ευκολία εξασφάλισης εκπαιδευτικού ταξιδιού σε σχέση με το φύλο)

Αν και κανείς θα ανέμενε ότι οι υψηλές επιδόσεις στα μαθήματα θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν προνομιακή θέση μεταξύ των υποψηφίων που αναζητούν θαλάσσια υπηρεσία οι απαντήσεις των σπουδαστών δεν αποδεικνύουν κάτι τέτοιο. Κανένας από τους μαθητές με βαθμολογία εισόδου στην Ακαδημία 18-20 δεν καταγράφεται στην κατηγορία αυτών που εξασφάλισαν πολύ εύκολα το Α' εκπαιδευτικό ταξίδι. (Διάγραμμα 9-20)



Διάγραμμα 9-20: ειδικό δείγμα (ευκολία εξασφάλισης εκπαιδευτικού ταξιδιού σε σχέση με το βαθμό πρόσβασης)

Η ανυπαρξία σχετικών κριτηρίων φέρνει τους γόνους ναυτικών οικογενειών πρώτους στην εξασφάλιση του εκπαιδευτικού ταξιδιού αφού στο σύνολο τους περιγράφουν τη διαδικασία από αρκετά έως πολύ εύκολη. (Διάγραμμα 9-21)

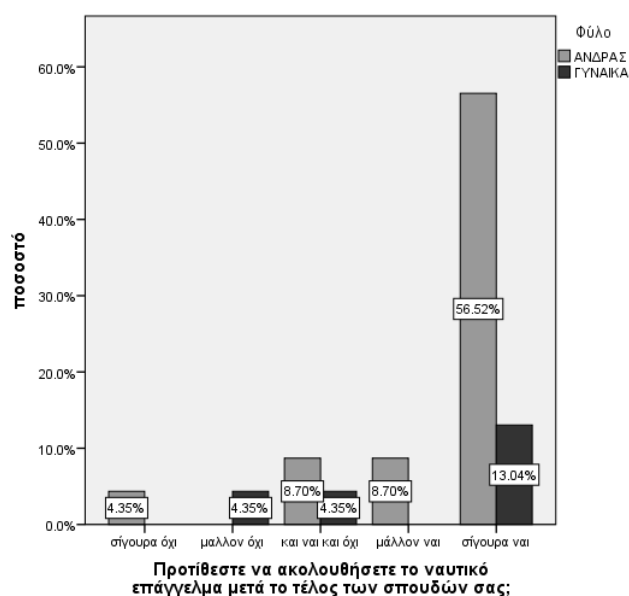


Διάγραμμα 9-21: ειδικό δείγμα (ευκολία εξασφάλισης εκπαιδευτικού ταξιδιού σε σχέση με την ύπαρξη ναυτικού στην οικογένεια)

Η περαιτέρω στατιστική ανάλυση (Spearman's rho) εμφανίζει αυξημένη θετική συσχέτιση ($r=0,615$) σε επίπεδο σημαντικότητας $p<0,05$, $df=23$ μεταξύ των μεταβλητών :

E55: «Υπάρχει κάποιος στην οικογένεια σας που ακολουθεί το ναυτικό επάγγελμα;»

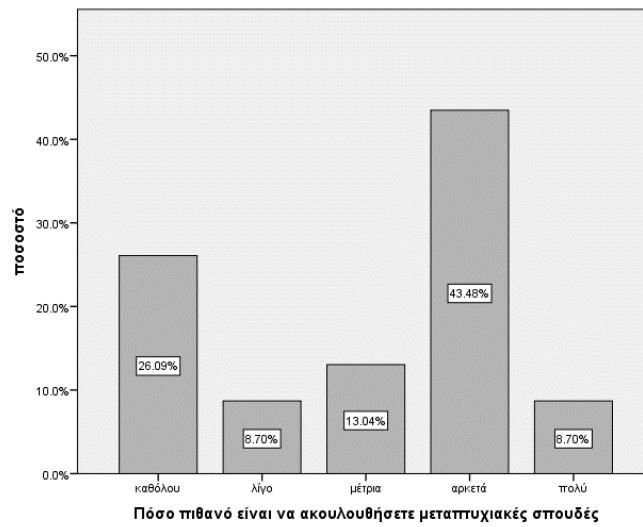
E57: «Πόσο εύκολο σας ήταν, να εξασφαλίσετε το Α' θαλάσσιο εκπαιδευτικό ταξίδι;»



Διάγραμμα 9-22: ειδικό δείγμα (βαθμός προσήλωσης στο ναυτικό επάγγελμα)

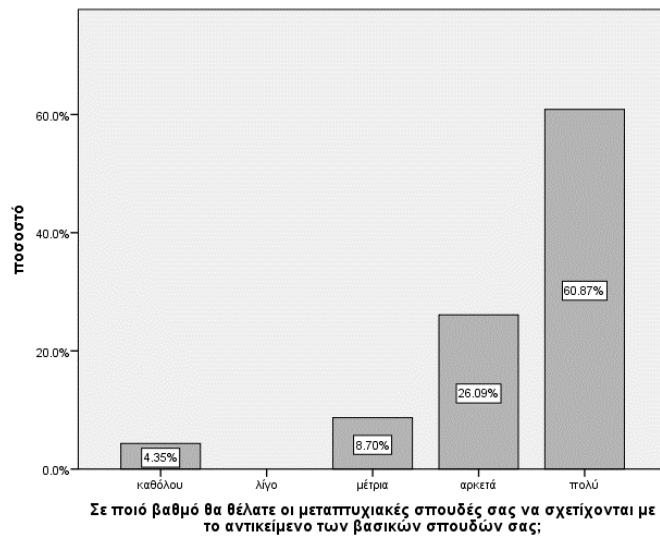
Η πλειονότητα των συμμετεχόντων προτίθεται να ακολουθήσει το ναυτικό επάγγελμα μετά την ολοκλήρωση των σπουδών, ενώ το πιθανό ποσοστό διαρροής καταγράφεται στο 8,7% και δεν εμφανίζεται σημαντική διαφοροποίηση ως προς το φύλο. (Διάγραμμα 9-22)

Το 52,18% των ερωτώμενων θα ήθελε να ακολουθήσει μεταπτυχιακές σπουδές. (Διάγραμμα 9-23)



Διάγραμμα 9-23: ειδικό δείγμα (ενδιαφέρον για μεταπτυχιακές σπουδές)

Η πλειονότητα αυτών που θέλουν να συνεχίσουν σε μεταπτυχιακές σπουδές (86,86%) θα ήθελαν οι σπουδές αυτές να σχετίζονται με το βασικό αντικείμενο σπουδών τους. (Διάγραμμα 9 -24)



Διάγραμμα 9-24: ειδικό δείγμα (συσχέτιση μεταπτυχιακών σπουδών με το αντικείμενο σπουδών)

Κεφάλαιο 10

Επίλογος

Σε αυτό το κεφάλαιο συνοψίζονται τα συμπεράσματα της παρούσας διατριβής, καταγράφεται η συνεισφορά της σε ερευνητικό επίπεδο και γίνεται ανάδειξη θεμάτων που χρήζουν μελλοντικής διερεύνησης.

Σκοπός της βιβλιογραφικής ανασκόπησης που αρχικά προηγήθηκε ήταν να καταγραφούν οι βασικότερες θεωρίες που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό – συμβουλευτική και να αναζητηθούν οι παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαδικασία της απόφασης που αφορά την επιλογή σπουδών. Έγινε ιστορική αναδρομή της θέσης του επαγγελματικού προσανατολισμού στην Ελλάδα και κατεγράφη η υπάρχουσα κατάσταση. Επιπρόσθετα σχεδιάστηκε ερωτηματολόγιο (ηλεκτρονικής μορφής) το οποίο χορηγήθηκε σε τυχαίο δείγμα φοιτητών - αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και έτυχε στατιστικής ανάλυσης και επεξεργασίας προκειμένου να εξαχθούν συμπεράσματα και να απαντηθεί το «πώς

οι μαθητές επιλέγουν στην πράξη το αντικείμενο σπουδών τους;» Παράλληλα, με το ίδιο ερωτηματολόγιο διερευνήθηκε κατά πόσον η εμπειρία ενός αυτοματοποιημένου τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού είναι δυνατόν σήμερα, στην εποχή της ραγδαίας εξάπλωσης της τεχνολογίας να συνδράμει στη δημιουργία θετικού κλίματος απέναντι στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τα εργαλεία του. Για το σκοπό αυτό αναπτύχθηκε αυτοματοποιημένο τεστ το οποίο αναρτήθηκε υπό μορφή ιστοσελίδας και βασίζεται στη θεωρία Holland και ειδικότερα στο “SDS test”.

10.1 Γενικά Συμπεράσματα

Η έρευνα διεξήχθη από τον Απρίλιο έως και τον Ιούνιο του 2015. Σε αυτήν συμμετείχαν αρχικά 81 άτομα. Έπειτα από έλεγχο και προκειμένου να εξασφαλιστεί η αξιοπιστία του δείγματος, εξαιρέθηκαν δύο συμμετέχοντες με αποτέλεσμα ο δείκτης Cronbach’s Alpha να ανέλθει στο 0,797 >0,7. Το τελικό δείγμα το οποίο και μελετήθηκε απαρτιζόταν από 79 συμμετέχοντες εκ των οποίων 46 άνδρες και 33 γυναίκες. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατανέμονται στατιστικά ισομερώς ανάμεσα στα δυο φύλα καθώς έπειτα από έλεγχο που έγινε αποδείχθηκε ότι κανένα φύλο δεν υπερτερεί έναντι του άλλου. Το 72,14% των ατόμων που συμμετέχουν κατανέμεται ηλικιακά από 17 έως 24 αποτελείται δηλαδή από άτομα που στην πλειονότητα τους είναι προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί φοιτητές ή πρόσφατα πτυχιούχοι. Πρόκειται επομένως για άτομα που δεν έχουν απομακρυνθεί από τη ζώσα εκπαιδευτική πραγματικότητα. Η συμμετοχή των ατόμων εξασφαλίστηκε έπειτα από πρόσκληση που αναρτήσαμε σε σελίδες του κοινωνικού δικτύου facebook, οι οποίες αποτελούν χώρο συνεύρεσης φοιτητών τριτοβάθμιων ιδρυμάτων. Οι φοιτητές αυτοί προέρχονται από το Ιόνιο Πανεπιστήμιο, το ΤΕΙ Ιονίων Νήσων, το Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, τα Πολυτεχνεία Πατρών, Αθηνών και Κρήτης, το Πανεπιστήμιο Πειραιώς, το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, το Πάντειο Πανεπιστήμιο καθώς και τις Ακαδημίες Εμπορικού Ναυτικού (σχολές πλοιάρχων). Το 31,65% του δείγματος προέρχεται από μεγάλα αστικά κέντρα ενώ το 22,78% από νησιωτικές περιοχές. Η χρήση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου και το γεγονός ότι το τεστ που υλοποιήθηκε αναρτήθηκε στο διαδίκτυο, παρείχε τη δυνατότητα σε άτομα από όλες τις γεωγραφικές περιοχές της Ελλάδας να συμμετάσχουν, εξασφαλίζοντας έτσι μεγαλύτερη αντιπροσωπευτικότητα στο δείγμα και περισσότερη αξιοπιστία στα αποτελέσματα. Το γεγονός ότι μόλις το 30,38% του δείγματος έχει λάβει κάποια μορφή επαγγελματική συμβουλευτική από εξειδικευμένο σύμβουλο και ταυτόχρονα μόλις το 27,85% έχει ολοκληρώσει κάποιο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού

περιγράφει εύγλωττα τα χαμηλή ανάπτυξη του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής στην Ελλάδα. Επιπρόσθετα είναι εξίσου σημαντικό να επισημάνουμε ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου τα αυτοματοποιημένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και η επιρροή συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού κατατάσσονται στις τελευταίες θέσεις των παραγόντων που συνετέλεσαν στην επιλογή σπουδών από πλευράς σημαντικότητας. Κυρίαρχος παράγοντας στη διαδικασία απόφασης που αναδείχθηκε από την έρευνα είναι η «αυτοεικόνα». (θέληση, φιλοδοξίες, αξίες, αυτογνωσία, κλίσεις και προσωπικές προτιμήσεις). Παρά το γεγονός ότι δεν προέκυψε κάποια σημαντική συσχέτιση μεταξύ του οικογενειακού εισοδήματος και του επαγγελματικού προσανατολισμού, αντίθετα η συσχέτιση του οικονομικού υπόβαθρου και των σχολικών επιδόσεων (βαθμός πρόσβασης) αποδείχθηκε υψηλή θετική και επομένως ο οικονομικός παράγοντας αποδείχθηκε ιδιαίτερα σημαντικός ως προς τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής, με την έννοια ότι υψηλή βαθμολογία συνεπάγεται δυνατότητα επιλογής σπουδών μέσα από ένα ευρύτερο φάσμα αντικειμένων. Η αξία του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής αναδεικνύεται ιδιαίτερα σημαντική όταν οι σχολικές επιδόσεις του ατόμου είναι χαμηλές, καθώς σε αυτή την περίπτωση οι δυνατές επιλογές εμφανίζονται περιορισμένες ενώ τα άτομα αυτά εμφανίζονται να μην έχουν ισχυρά ανεπτυγμένη «αυτοεικόνα» . Η «αυτοεικόνα» σχετίζεται άμεσα με τη βαθμολογία του υποψηφίου, καθώς οι μαθητές με υψηλή βαθμολογία εμφανίζονται περισσότερο κατασταλαγμένοι και σίγουροι για τις επαγγελματικές τους επιλογές. Η επαγγελματική συμβουλευτική και τα τεστ μπορούν να βοηθήσουν στη διαμόρφωση της, καταγράφοντας και διερευνώντας το προσωπικό προφίλ του υποψηφίου βοηθώντας τον να ανακαλύψει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά- κλίσεις της προσωπικότητας του. Το αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού που παρουσιάστηκε μετρήθηκε ως προς τρεις βασικούς παράγοντες και το αποτέλεσμα καταγράφηκε θετικό. Πρώτο, αξιολογήθηκε θετικά η ευκολία χρήσης και η σαφήνεια των ερωτημάτων. (85,14%) Δεύτερο, αξιολογήθηκε θετικά η δυνατότητα πρόβλεψης της «αυτοεικόνας» και του αντικειμένου σπουδών των συμμετεχόντων (74,68% και 65,82% αντίστοιχα). Τρίτο διαπιστώθηκε ότι η θετική αξιολόγηση των δύο προηγούμενων παραγόντων κατάφερε να επηρεάσει θετικά τη διαμορφωμένη άποψη – στάση, από πλευράς συμμετεχόντων σε σχέση με τη χρησιμότητα εργαλείων του επαγγελματικού προσανατολισμού, όπως είναι το αυτοματοποιημένο τεστ

10.2 Περιορισμοί και Μελλοντικές Κατευθύνσεις

Η έρευνα μας υπόκειται σε περιορισμούς του οποίους οφείλουμε να επισημάνουμε. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κλήθηκαν να προσδιορίσουν αναδρομικά τους παράγοντες που τους επηρέασαν στην επιλογή σπουδών. Το γεγονός αυτό εμπεριέχει τον κίνδυνο η μνήμη τους να έχει επηρεαστεί από την πάροδο του χρόνου με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατή η ανάκληση συγκεκριμένων συνθηκών γεγονότων ή συναισθημάτων. Τα ερωτήματα του τεστ αλλά και του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου βασίζονται στην αυτοαναφορά και ζητούν προσωπικά δεδομένα. Ενέχει επομένως ο κίνδυνος, οι απαντήσεις να μην είναι απόλυτα ειλικρινείς ή οι συμμετέχοντες να κατέβαλαν προσπάθεια ωραιοποίησης των γεγονότων σύμφωνα με το πώς θα ήθελαν να είναι. Κατά τη διάρκεια της επεξεργασίας των αποτελεσμάτων κατεβλήθη προσπάθεια σύγκρισης των αποτελεσμάτων με αυτά άλλων ερευνών στον Ελλαδικό χώρο, αυτό δεν κατέστη όμως πλήρως δυνατό λόγω μη ύπαρξης παρόμοιων ερευνών που να ταυτίζονται στο σύνολο τους με την παρούσα. Αν και η επιμέρους σύγκριση αποτελεσμάτων ενέχει κινδύνους, τα αποτελέσματα που καταγράφονται δεν έρχονται σε σύγκρουση με τις έως τώρα διαθέσιμες καταγραφές. Ενδιαφέρον θα παρουσίαζε η εξαρχής στόχευση και διεξαγωγή της έρευνας σε ειδικές ομάδες πληθυσμού, όπως γυναίκες, μετανάστες, AMEA. Η πλήρης ανάπτυξη του τεστ από πλευράς ερωτημάτων (το SDS στην πληρότητα του αποτελείται από 228 στοιχεία) και η ενσωμάτωση του σε ένα διευρυμένο ηλεκτρονικό σύστημα πληροφόρησης και εξατομικευμένων προτάσεων κλάδων σπουδών σύμφωνα και με τις προοπτικές των επαγγελματιών αποτελεί μελλοντική πρόκληση.

Βιβλιογραφία

- [1] Θεανώ Καλλινικάκη (1998). Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της κοινωνικής εργασίας:Ελληνικά Γράμματα
- [2] Κάντας, Χαντζή(1991).Ψυχολογία της εργασίας: Στοιχεία συμβουλευτικής: Ελληνικά Γράμματα.
- [3] Κασσωτάκης Μ. (2002).Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και Πράξη: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδάνος
- [4] Λιάντας Μ.(1996) Σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός:Ζήτη.
- [5] Μαλικιώση – Λοΐζου, Μ. (1987).Συμβουλευτική - προγραμματισμός στην αγωγή του σήμερα στο σχολείο, στο σπίτι, στην κοινωνία. Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, 5-6, 95-101
- [6] Αγνή Βίκη και Ευστράτιος Παπάνης (προσπελάστηκε 18/7/2015). Ο επαγγελματικός προσανατολισμός. Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: http://eparanis.blogspot.gr/2007/09/blog-post_7902.html
- [7] Κασσωτάκης Μ. & Φωτιάδου – Ζαχαρίου (2002). Η εφαρμογή και η εξέλιξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. Στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη». Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός
- [8] Φ.Ε.Κ. 76/30-3-53, τεύχος Α
- [9] Τέττερη, Ι., Σκαύδη, Δ., Ρουσσέας, Π., & Κουτσούκος, Δ. (1989). Αξιολόγηση του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού από τους μαθητές της Γ' Γυμνασίου. Ανάγκες και Προσδοκίες τους. Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεως Διδακτικών Βιβλίων (ΟΕΔΒ)
- [10] Ν.1566/85 - ΦΕΚ 167/1985 Δομή και λειτουργία πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

[11] Μελέτη - Αποτύπωση δομών και δράσεων Επαγγελματικού Προσανατολισμού. (προσπελάστηκε 10/6/2015). Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://repository.edulll.gr/edulll/handle/10795/59>

[12] Δέσποινα Σιδηροπούλου – Δημακάκου (Χειμερινό εξάμηνο 2013-2014) : Διδακτικές σημειώσεις για τους φοιτητές του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών. (Πέμπτη έκδοση)

[13] Holland, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

[14] Holland, J.L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: 1. One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs*, 76(26, Whole No.545).

[15] Holland, J.L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: 11. A four-year prediction study. *Psychological Reports*, 12, 547-594.

[16] Holland, J.L. (1966a). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 278-288.

[17] Holland, J.L. (1966b). *The psychology of vocational choice*. Waltham, MA: Blaisdell.

[18] Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

[19] Holland, J. (1978). A new synthesis for an old method and a new analysis of some old phenomena. *Career counseling*, Monterey, Cal.: Brooks/Cole.

[20] Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of career*. Prentice Hall.

[21] Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.

[22] Holland, J.L. (1994). *The Self-Directed Search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- [23] Holland, J.L. (1997). Dictionary of Holland's occupational codes. Psychological Assessment Resources.
- [24] Holland, J.L. (1997). Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. New Jersey: Englewood Cliffs.
- [25] Roe, A. (1956). The Psychology of Occupations. N.Y.: Wiley.
- [26] Roe, A. (1972). Perspectives in Vocational Development in WHITELEY J.M. & RESNIKOFF A. (Eds), Washington: APGA.
- [27] Roe, A., & Siegelman, M. (1964). The origin of interests. The APGA Inquiry Series, No.1, Washington, D.C.: American Personnel and Guidance Association.
- [28] Gardner Murphy (1947). Personality: A biosocial approach to origins and structure.
- [29] Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.
- [30] Bordin, E.S., Nachmann, B., & Segal, S.J. (1963). An articulated framework for vocational development. Journal of Counseling Psychology, 10, 107-116.
- [31] Hoppock, R. (1976). Occupational information. N.Y.: McGraw-Hill.
- [32] Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., Herma, J., L. (1951) Occupational Choice: An approach to a general theory. New York: Columbia University Press.
- [33] Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. Vocational Guidance Quarterly, 20, 169-176.
- [34] Super, D., Bachrach, P. (1957). Scientific careers and vocational development theory. N.York: Teachers College Press.
- [35] Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.

- [36] Tiedeman, D.V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal*, 40, 15-20.
- [37] Tiedeman, D.V. & O' Hara, R.P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- [38] Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [39] Herr, E.L. (1970). *Decision making and vocational development*. Guidance Monograph Series, Series IV: Career information and development. Boston: Houghton
- [40] Δημητρόπουλος Ε. (2002). Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
- [41] Miller (1968), στο Δημητρόπουλος 2002:133
- [42] Lipsett, L. (1962). Social factors in vocational development. *Personnel & Guidance Journal*, 40, 432-437.
- [43] Blau, P.M. and others (1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial Labor Relations Review*: 531–543.
- [44] Roberts, K. (1977). *From school to work: A study of the youth employment service*. Newton Abott, England: David and Charles.
- [45] Hilton, Thomas L.(1962) .Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, Vol 9
- [46] Gellatt,H.B.(1962). Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- [47] Gellatt,H.B(1989). Positive uncertainty: A new decision making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.
- [48] Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Evanstone, IL: Row, Peterson.

- [49] Festinger, L., & Carlsmith, J. M. (1959). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58, 203-211
- [50] Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- [51] Klein και Wilner (1977) στο : Δέσποινα Σιδηροπούλου – Δημακάκου (Χειμερινό εξάμηνο 2013-2014) : Διδακτικές σημειώσεις για τους φοιτητές του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών. (Πέμπτη έκδοση)
- [52] Lofquist, L. H., & Dawis R.V., (1969). *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society*. New York: Appleton-CenturyCrofts.
- [53] Cooley, C. H. (1964). *Human nature and the social order* (rev. ed.). New York: Schocken.
- [54] Κάντας, Α., (2004). Ψυχολογική διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- [55] Taber, B.J., & Luzzo, D.A. (1999). ACT Research Report 99-3: A comprehensive review of research evaluating the effectiveness of DISCOVER in promoting career development. Iowa City, IA: ACT, Inc.
- [56] Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62(3) 390-410
- [57] Gati, I. (1994). Computer-assisted career counseling: dilemmas, problems and possible solutions. *Journal of Counseling and Development*, 73, 51-56.
- [58] Harris-Bowlsbey, J. (1992). Computer-based career development systems across the life span. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (Eds), *Career Development: Theory and Practice* (pp.356-368). Springfield, IL: C.C. Thomas.
- [59] Tait, A. (1999). Face to face and at a distance: the mediation of guidance and counselling through the new technologies. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27, 113-122.

- [60] Gati, I. & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: pre-screening, in-depth exploration, and choice. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- [61] Gati, I. (1996). Computer-assisted career counseling: Challenges and prospects. In M.L. Savickas & B.W. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 169-190). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- [62] Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001) Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(3), 301-321.
- [63] Katz, M.R. (1993). *Computer-assisted career decision making*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- [64] Niles, S.G., Harris-Bowlsby, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*, 3rd edition, New Jersey: Pearson
- [65] Γενικά για την HTML, 2015, <http://www.it.uom.gr/project/HTML2/tut0.HTML>
- [66] HTML 5. A vocabulary and associated APIs for HTML and XHTML, 2014, <http://www.w3.org/TR/HTML5/>
- [67] Wlearn, 2014, <http://www.wlearn.gr/index.php/CSS-84> & CSS, 2015, <http://el.wikipedia.org/wiki/CSS>
- [68] Goodman, Danny; Eich, Brendan (2001). *JavaScript Bible*. John Wiley & Sons. ISBN 0-7645-3342-8
- [69] Jonathan Chaffer, Karl Swedberg (2007). *Learning jquery: better interaction design and web development with simple javascript techniques*,

Παράρτημα Α

Συντομογραφίες

Καταλογος Ελληνικων Συντομογραφιων

ΑΕΙ Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

ΑΜΕΑ Άτομα με Ειδικές Ανάγκες

ΗΠΑ Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής

ΤΕΙ Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα

ΤΠΕ Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών

ΟΑΕΔ Οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού

ΓΡΑΣΕΠ Γραφείο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

ΓΡΑΣΥ Γραφείο Συμβουλευτικής

ΚΕΜΕ Κέντρο Εκπαιδευτικών Μελετών και Επιμόρφωσης

ΣΕΠ Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

ΕΠ Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

ΣΕΛΔΕ Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Δημοτικής Εκπαίδευσης

ΣΕΛΜΕ Σχολές Επιμόρφωσης Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης

ΟΑΑΑ Δημιουργήθηκε στον Οργανισμό Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας,

Καταλογος Ξενογλωσσων Συντομογραφιων

RIASEC-Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional.

Οι έξι τύποι προσωπικότητας του Holland –Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός, Συμβατικός

SDS Self-Directed Search – Αυτοκατευθυνόμενη Έρευνα (Holland)

VPI-Vocational Preference Inventory – Ευρετήριο Επαγγελματικών Προτιμήσεων (Holland)

Παράρτημα Β

Πρωτότυπο έντυπο τεστ στα Αγγλικά

Which Career Pathway is right for you?

THE RIASEC TEST

Follow these easy steps to see where your interests are.

1 Read each statement. If you agree with the statement, fill in the circle. There are no wrong answers!

1. I like to work on cars	<input type="checkbox"/>																																		
2. I like to do puzzles		<input type="checkbox"/>																																	
3. I am good at working independently			<input type="checkbox"/>																																
4. I like to work in teams				<input type="checkbox"/>																															
5. I am an ambitious person, I set goals for myself					<input type="checkbox"/>																														
6. I like to organize things, (files, desks/offices)						<input type="checkbox"/>																													
7. I like to build things	<input type="checkbox"/>																																		
8. I like to read about art and music		<input type="checkbox"/>																																	
9. I like to have clear instructions to follow							<input type="checkbox"/>																												
10. I like to try to influence or persuade people								<input type="checkbox"/>																											
11. I like to do experiments		<input type="checkbox"/>																																	
12. I like to teach or train people				<input type="checkbox"/>																															
13. I like trying to help people solve their problems				<input type="checkbox"/>																															
14. I like to take care of animals	<input type="checkbox"/>																																		
15. I wouldn't mind working 8 hours per day in an office									<input type="checkbox"/>																										
16. I like selling things									<input type="checkbox"/>																										
17. I enjoy creative writing			<input type="checkbox"/>																																
18. I enjoy science		<input type="checkbox"/>																																	
19. I am quick to take on new responsibilities									<input type="checkbox"/>																										
20. I am interested in healing people				<input type="checkbox"/>																															
21. I enjoy trying to figure out how things work	<input type="checkbox"/>																																		
Total																																			
R						I						A						S						E						C					

22. I like putting things together or assembling things	<input type="checkbox"/>																																		
23. I am a creative person			<input type="checkbox"/>																																
24. I pay attention to details										<input type="checkbox"/>																									
25. I like to do filing or typing											<input type="checkbox"/>																								
26. I like to analyze things (problems/situations)				<input type="checkbox"/>																															
27. I like to play instruments or sing					<input type="checkbox"/>																														
28. I enjoy learning about other cultures						<input type="checkbox"/>																													
29. I would like to start my own business									<input type="checkbox"/>																										
30. I like to cook		<input type="checkbox"/>																																	
31. I like acting in plays							<input type="checkbox"/>																												
32. I am a practical person		<input type="checkbox"/>																																	
33. I like working with numbers or charts						<input type="checkbox"/>																													
34. I like to get into discussions about issues								<input type="checkbox"/>																											
35. I am good at keeping records of my work										<input type="checkbox"/>																									
36. I like to lead										<input type="checkbox"/>																									
37. I like working outdoors	<input type="checkbox"/>																																		
38. I would like to work in an office											<input type="checkbox"/>																								
39. I'm good at math			<input type="checkbox"/>																																
40. I like helping people									<input type="checkbox"/>																										
41. I like to draw					<input type="checkbox"/>																														
42. I like to give speeches											<input type="checkbox"/>																								
Total																																			
R						I						A						S						E						C					

Grand Total

R	I	A	S	E	C							

2 Add up the number of filled in circles in each column and then add the two columns together for a grand total.

3 Using your grand total scores from above, transfer the scores for each letter into the appropriate column below.

R	= Realistic	Total:	_____
I	= Investigative	Total:	_____
A	= Artistic	Total:	_____
S	= Social	Total:	_____
E	= Enterprising	Total:	_____
C	= Conventional	Total:	_____

4 Take the three letters with the highest scores and record them under "My Interest Code".

MY INTEREST CODE

5 Turn the page to see what this means!

Which Career Pathway is right for you?

RESULTS OF THE RIASEC TEST

R = Realistic

These people are often good at mechanical or athletic jobs. Good college majors for Realistic people are...

- Agriculture
- Health Assistant
- Computers
- Construction
- Mechanic/Machinist
- Engineering
- Food and Hospitality

Related Pathways

Natural Resources
Health Services
Industrial and Engineering Technology
Arts and Communication

I = Investigative

These people like to watch, learn, analyze and solve problems. Good college majors for Investigative people are...

- Marine Biology
- Engineering
- Chemistry
- Zoology
- Medicine/Surgery
- Consumer Economics
- Psychology

Related Pathways

Health Services
Business
Public and Human Services
Industrial and Engineering Technology

A = Artistic

These people like to work in unstructured situations where they can use their creativity. Good majors for Artistic people are...

- Communications
- Cosmetology
- Fine and Performing Arts
- Photography
- Radio and TV
- Interior Design
- Architecture

Related Pathways

Public and Human Services
Arts and Communication

S = Social

These people like to work with other people, rather than things. Good college majors for Social people are...

- Counseling
- Nursing
- Physical Therapy
- Travel
- Advertising
- Public Relations
- Education

Related Pathways

Health Services
Public and Human Services

E = Enterprising

These people like to work with others and enjoy persuading and performing. Good college majors for Enterprising people are:

- Fashion Merchandising
- Real Estate
- Marketing/Sales
- Law
- Political Science
- International Trade
- Banking/Finance

Related Pathways

Business
Public and Human Services
Arts and Communication

C = Conventional

These people are very detail oriented, organized and like to work with data. Good college majors for Conventional people are...

- Accounting
- Court Reporting
- Insurance
- Administration
- Medical Records
- Banking
- Data Processing

Related Pathways

Health Services
Business
Industrial and Engineering Technology

Μεταφρασμένο έντυπο τεστ στα Ελληνικά

(όπως αυτό χρησιμοποιήθηκε στην προκαταρκτική έρευνα)

THE RIASEC TEST

Ακολούθησε τις οδηγίες προκειμένου να ανακαλύψεις τα ενδιαφέροντα σου

1 Διάβασε κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις. Αν συμφωνείς μαρκάρισε την. Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις.

<ol style="list-style-type: none"> 1. Μου αρέσει να ασχολούμαι με αυτοκίνητα. 2. Μου αρέσει να φτιάχνω παζλ 3. Είμαι καλός στο να εργάζομαι μόνος μου 4. Μου αρέσει να εργάζομαι ομαδικά 5. Είμαι φιλόδοξος, θέτω στόχους στον εαυτό μου. 6. Μου αρέσει να τακτοποιώ (φακέλους, το γραφείο μου κλπ.) 7. Μου αρέσει να κατασκευάζω πράγματα 8. Μου αρέσει να διαβάζω σχετικά με τις τέχνες και τη μουσική 9. Μου αρέσει όταν έχω ξεκάθαρες οδηγίες για να ακολουθήσω 10. Μου αρέσει να προσπαθώ να επιρρεάξω ή να καθοδηγώ ανθρώπους 11. Μου αρέσει να κάνω πειράματα 12. Μου αρέσει να διδάσκω ή να εκπαιδεύω ανθρώπους 13. Μου αρέσει να προσπαθώ να βοηθήσω ανθρώπους να λύσουν τα προβλήματα τους 14. Μου αρέσχει να φροντίζω τα ζώα 15. Δε θα με ενοχλούσε να εργάζομαι για οκτώ ώρες σε ένα γραφείο 16. Μου αρέσει να πουλώ αντικείμενα 17. Απολαμβάνω τη δημιουργική γραφή 18. Απολαμβάνω την επιστήμη 19. Είμαι γρήγορος στο να αναλαμβάνω νέες υποχρεώσεις 20. Με ενδιαφέρει να θεραπεύω ανθρώπους 21. Μου αρέσει να ανακαλύπτω πως λειτουργούν τα πράγματα 	<ol style="list-style-type: none"> 22. Μου αρέσει να τακτοποιώ και να συναρμολογώ πράγματα 23. Είμαι δημιουργικός χαρακτήρας 24. Προσέχω τις λεπτομέρειες 25. Μου αρέσει να πληκτρολογώ 26. Αναλύω προβλήματα και καταστάσεις 27. Μου αρέσει να παίζω μουσική και να τραγουδώ 28. Μου αρέσει να μαθαίνω για άλλους πολιτισμούς 29. Θα μου άρεσε να κάνω μια δική μου επιχείρηση 30. Μου αρέσει να μαγειρεύω 31. Μου αρέσει να παίζω θεατρικούς ρόλους 32. Είμαι πρακτικός χαρακτήρας 33. Μου αρέσει να εργάζομαι με αριθμούς και διαγράμματα 34. Μου αρέσει να εμπλέκομαι σε συζητήσεις γενικότερα 35. Είμαι καλός στο να αρχειοθετώ την εργασία μου 36. Μου αρέσει να ηγούμαι 37. Μου αρέσει η δουλειά στο μπαρ/φω 38. Θάβελα να δουλέω σε γραφείο 39. Είμαι καλός στα μαθηματικά 40. Μου αρέσει να βοηθά ανθρώπους 41. Μου αρέσει να ζωγραφίζω 42. Μου αρέσει να εκφωνώ λόγους
R I A S E C	R I A S E C

- 2 Πρόσθεσε τον αριθμό των επιλεγμένων απαντήσεων για κάθε στήλη. Στη συνέχεια βρες το γενικό γενικό σύνολο.
- 3 Συμπλήρωσε τη βαθμολογία σου στην παρακάτω στήλη:

Σύνολο	Σύνολο
Γενικό Σύνολο	
R I A S E C	

- R** = Realistic Total: _____
- I** = Investigative Total: _____
- A** = Artistic Total: _____
- S** = Social Total: _____
- E** = Enterprising Total: _____
- C** = Conventional Total: _____

4 Σημείωσε τα τρία γραμμάτα με τη μεγαλύτερη βαθμολογία (φθίνουσα σειρά)

Κώδικας Ενδιαφερόντων

5 Συνέχισε στην επόμενη σελίδα

ΑΡΧΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Πόσο ενδιαφέρον βρήκατε το τεστ;

1.καθόλου	2.λίγο	3. ούτε λίγο ούτε πολύ	4.πολύ	5.πάρα πολύ

2. Πόσο κοντά στον κώδικα ενδιαφερόντων που είχατε λάβει από προηγούμενα τεστ ήταν το αποτέλεσμα;

1.καθόλου	2.λίγο	3. ούτε λίγο ούτε πολύ	4.πολύ	5.πάρα πολύ

3. Σημειώστε ελεύθερα τις παρατηρήσεις σας. (πχ τι σας άρεσε ή δεν σας άρεσε και χρειάζεται βελτίωση).

Ηλεκτρονικό Ερευνητικό Ερωτηματολόγιο.

8/11/2015

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αυτό το ερωτηματολόγιο διαμορφώθηκε για τις ερευνητικές ανάγκες μεταπτυχιακής διατριβής στο πλαίσιο του προγράμματος Πληροφορικά Συστήματα στην Εκπαίδευση που υλοποιείται από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Τα ερωτηματολόγια είναι ανώνυμα και σε καμία περίπτωση δεν γίνεται ταυτοποιημένη συλλογή προσωπικών δεδομένων. Προκειμένου για την περαιτέρω αξιοποίηση των ευρημάτων, προτείνεται η ερμηνεία τους από εξειδικευμένο σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού.

* Required

ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο *

Mark only one oval.

- Άνδρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία *

Mark only one oval.

- 17-18
 19-20
 21-22
 23-24
 25-26
 >27

3. Αντικείμενο σπουδών *

π.χ Οικονομικά

4. Επιλέξτε το έτος βασικών σπουδών στο οποίο βρίσκεστε αυτή τη στιγμή *

Mark only one oval.

- Πρώτο
 Δεύτερο
 Τρίτο
 Τέταρτο
 Πέμπτο (Για σχολές με κανονική διάρκεια 5 έτη)
 Τελειόφοιτος (Έχετε ολοκληρώσει τα προβλεπόμενα έτη σπουδών αλλά οφείλετε μαθήματα)
 Πτυχιούχος

5. Το λύκειο στο οποίο φοιτήσατε ήταν **Mark only one oval.*

- Ενιαίο
 ΕΠΑΛ
 Άλλο

6. Τρόπος εισαγωγής **Mark only one oval.*

- Πανελλήνιες εξετάσεις (90%)
 Πανελλήνιες εξετάσεις (10%)
 Πανελλήνιες εξετάσεις και ποσόστωση για το 0,5% των θέσεων
 Κατατακτήριες εξετάσεις
 Συμπληρωματική προκήρυξη
 Άλλο

7. Ο βαθμός πρόσβασης με άριστα το 20 ήταν: **Mark only one oval.*

- 1-9
 10-14
 15-17
 18-20

Οικογενειακά-Οικονομικά στοιχεία**8. Ολοκληρώσατε τις λυκειακές σας σπουδές σε ****Mark only one oval.*

- Μεγάλο αστικό κέντρο
 Μικρό αστικό κέντρο
 Ημιαστικό κέντρο
 Κωμόπολη
 Χωριό
 Νησιωτική περιοχή

9. Η χώρα στην οποία ολοκληρώσατε τις λυκειακές σας σπουδές ήταν: **Mark only one oval.*

- Ελλάδα
 Κύπρος
 Άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης
 Χώρα εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης

10. Επάγγελμα μητέρας *

11. Επάγγελμα πατέρα *

12. Οικογενειακό εισόδημα γονέων *

Mark only one oval.

- Μη βιώσιμο
 Βιώσιμο
 Ικανοποιητικό
 Πολύ ικανοποιητικό

Αποτελέσματα Holland τεστ

13. Συμπληρώστε τον τριψήφιο κωδικό που λάβατε. *

πχ ASE

14. Επιλέξτε τη βαθμολογία που λάβατε για κάθε έναν από τους 6 κωδικούς (RIASEC) *

Mark only one oval per row.

	0	1	2	3	4	5	6	7
R	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Αξιολόγηση του τεστ

15. Λάβατε συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού από εξειδικευμένο σύμβουλο κατά τη διάρκεια της σχολικής σας ζωής ; *

Mark only one oval.

- Ναι
 Όχι

16. Αν η προηγούμενη σας απάντηση είναι "Ναι" τότε αυτό έγινε από

Check all that apply.

- Δημόσιο φορέα
 Ιδιωτικό φορέα
 Και από τα δύο

17. Είχατε ολοκληρώσει κάποιο αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού κατά τη διάρκεια της σχολικής σας ζωής ; *

Mark only one oval.

- Ναι
 Όχι

18. Αν η προηγούμενη σας απάντηση είναι "Ναι" τότε αυτό προέρχονταν από

Mark only one oval.

- Δημόσιο Φορέα
 Ιδιωτικό Φορέα
 Και από τα δύο

19. Ποιά ήταν η άποψη σας για τα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού; (πριν συμπληρώσετε το παρόν τεστ) *

1: Καθόλου καλή 5: Πάρα πολύ καλή

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Πόσο εύκολη ήταν η πλοήγηση στην Ιστοσελίδα του τεστ; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Πόσο κατανοητές ήταν οι ερωτήσεις του τεστ; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Πόσο κοντά στην άποψη που έχετε εσείς για τον εαυτό σας, ήταν το αποτέλεσμα του test ; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Πόσο κοντά στο αντικείμενο των σπουδών σας ήταν το αποτέλεσμα του τεστ; *
- 1: Καθόλου κοντά 5: Πάρα πολύ κοντά
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Πόσο πιθανό είναι να συστήσετε σε κάποιον που προσπαθεί να επιλέξει επάγγελμα να συμπληρώσει ένα αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού; *
- 1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Πόσο πιθανό είναι να συστήσετε σε κάποιον που προσπαθεί να επιλέξει επάγγελμα να συμβουλευτεί κάποιον εξειδικευμένο σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού; *
- 1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Οι σπουδές σας

26. Πόσο απαιτητική είναι η σχολή που σπουδάζετε (σπουδάσατε) σε επίπεδο προαπαιτούμενων γνώσεων; *
- 1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Η σχολή στην οποία φοιτάτε (ή φοιτήσατε) Πόσο ψηλά βρίσκονταν στις προτιμήσεις σας; *
- 1: Τελευταία 3: Μεσαία Επιλογή 5: Κορυφαία Επιλογή
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Σε ποιο βαθμό ταυτίζεται η εικόνα που είχατε με την εικόνα που διαμορφώσατε όταν εισαχθήκατε στη σχολή; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας το επίπεδο σπουδών της σχολής; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας το αναλυτικό πρόγραμμα μαθημάτων της σχολής; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας η ποιότητα διδασκαλίας στη σχολή; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Σε ποιο βαθμό ανταποκρίνεται στις προσδοκίες σας η υλικοτεχνική υποδομή στη σχολή; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Πόσο αισιόδοξος(η) είστε ότι θα καταφέρετε να ολοκληρώσετε τις σπουδές σας με επιτυχία; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. Πόσο αισιόδοξος(η) είστε για τις προοπτικές του επαγγέλματος που έχετε επιλέξει σε σχέση με την αγορά εργασίας; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. Αν σας δίνονταν η δυνατότητα να μεταγραφείτε σε κάποια άλλη σχολή με διαφορετικό αντικείμενο σπουδών, θα το επιλέγατε; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Πόσο πιθανό είναι να ακολουθήσετε μεταπτυχιακές σπουδές *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

37. Σε ποιο βαθμό θα θέλατε οι μεταπτυχιακές σπουδές σας να σχετίζονται με το αντικείμενο των βασικών σπουδών σας; *

1: Καθόλου 5: Πάρα πολύ

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Κριτήρια επιλογής αντικειμένου σπουδών (σχολής)

Πόσο σημαντικοί ήταν οι παρακάτω παράγοντες για την επιλογή των σπουδών και του επαγγέλματος σας;

1. Καθόλου 5. Πάρα πολύ

38. Αυτογνωσία-Κλίσεις-Προσωπικές προτιμήσεις *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. Θέληση-Φιλοδοξίες-Αξίες **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Σχολικές επιδόσεις **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. Προοπτικές επαγγελματών **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. Ποιότητα σπουδών **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43. Σύστημα εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

44. Επιρροή γονέων **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Επιρροή εκπαιδευτικών **Mark only one oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

46. Επιρροή συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού

(Απαντήστε μόνο αν είχατε συζητήσει με κάποιο σύμβουλο)
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

47. Αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού

(Απαντήστε μόνο αν είχατε ολοκληρώσει κάποιο αυτοματοποιημένο τεστ)
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. Επιρροή φιλικού περιγυρού *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. Απόσταση σχολής-τμήματος σε σχέση με τον τόπο κατοικίας *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Οικονομική κατάσταση δική σας ή της οικογένειας σας. *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51. Μέσα μαζικής ενημέρωσης-Διαφήμιση *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

52. Διαδίκτυο *

Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

53. Τυχαία επιλογή *
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Σπουδαστές ΑΕΝ

54. Είστε σπουδαστής-σπουδάστρια Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού; *
Mark only one oval.

Ναι
 Όχι Stop filling out this form.

Ερωτήματα που αφορούν σπουδαστές ΑΕΝ

55. Υπάρχει κάποιος στην οικογένεια σας που ακολουθεί το ναυτικό επάγγελμα; *
Mark only one oval.

Ναι
 Όχι

56. Προτίθεστε να ακολουθήσετε το ναυτικό επάγγελμα μετά το τέλος των σπουδών σας; *

1. Καθόλου 5. Πάρα πολύ
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

57. Πόσο εύκολο σας ήταν, να εξασφαλίσετε το Α' θαλάσσιο εκπαιδευτικό ταξίδι; *

1. Καθόλου 5. Πάρα πολύ
Mark only one oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Παράρτημα Γ

**Λίστες Επαγγελμάτων-Σπουδών
(Interests Search O*NET)**

REALISTIC

O*NET-SOC Code	O*NET-SOC Title	Job Zone	First Interest Area	Second Interest Area	Third Interest Area
53-2011.00	Airline Pilots, Copilots, and Flight Engineers	4	R	C	I
17-1022.00	Surveyors	4	R	C	I
53-6051.08	Freight and Cargo Inspectors	4	R	C	n/a
15-1152.00	Computer Network Support Specialists	4	R	E	C
17-3021.00	Aerospace Engineering and Operations Technicians	4	R	I	C
19-4021.00	Biological Technicians	4	R	I	C
17-1021.00	Cartographers and Photogrammetrists	4	R	I	C
17-2051.00	Civil Engineers	4	R	I	C
17-3029.02	Electrical Engineering Technologists	4	R	I	C
17-3029.03	Electromechanical Engineering Technologists	4	R	I	C
17-3025.00	Environmental Engineering Technicians	4	R	I	C
17-3029.06	Manufacturing Engineering Technologists	4	R	I	C

19-4099.03	Remote Sensing Technicians	4	R	I	C
13-1199.02	Security Management Specialists	4	R	I	C
19-1032.00	Foresters	4	R	I	E
19-1031.02	Range Managers	4	R	I	E
17-2199.10	Wind Energy Engineers	4	R	I	E
17-2141.02	Automotive Engineers	4	R	I	n/a
33-3031.00	Fish and Game Wardens	4	R	I	n/a
17-2199.04	Manufacturing Engineers	4	R	I	n/a
17-2051.01	Transportation Engineers	4	R	I	n/a
17-2141.01	Fuel Cell Engineers	5	R	I	n/a
19-2099.01	Remote Sensing Scientists and Technologists	5	R	I	n/a
29-1071.01	Anesthesiologist Assistants	5	R	S	I
29-1022.00	Oral and Maxillofacial Surgeons	5	R	S	I

INVESTIGATIVE

O*NET-SOC Code	O*NET-SOC Title	Job Zone	First Interest Area	Second Interest Area	Third Interest Area
17-2011.00	Aerospace Engineers	4	I	R	n/a
17-2021.00	Agricultural Engineers	4	I	R	E
19-2021.00	Atmospheric and Space Scientists	4	I	R	n/a
17-2199.01	Biochemical Engineers	4	I	R	n/a
43-9111.01	Bioinformatics Technicians	4	I	R	C
17-2031.00	Biomedical Engineers	4	I	R	n/a
15-1199.08	Business Intelligence Analysts	4	I	E	C
17-2041.00	Chemical Engineers	4	I	R	n/a
19-2031.00	Chemists	4	I	R	C
17-2061.00	Computer Hardware Engineers	4	I	R	C
15-1143.00	Computer Network Architects	4	I	C	E
15-1131.00	Computer Programmers	4	I	C	n/a

15-1121.00	Computer Systems Analysts	4	I	C	R
15-1199.02	Computer Systems Engineers/Architects	4	I	R	C
29-2011.01	Cytogenetic Technologists	4	I	R	C
17-2071.00	Electrical Engineers	4	I	R	n/a
17-2072.00	Electronics Engineers, Except Computer	4	I	R	n/a
17-2199.03	Energy Engineers	4	I	R	n/a
19-4091.00	Environmental Science and Protection Technicians, Including Health	4	I	R	C
19-2041.00	Environmental Scientists and Specialists, Including Health	4	I	R	C
17-2111.02	Fire-Prevention and Protection Engineers	4	I	R	E
19-1012.00	Food Scientists and Technologists	4	I	R	C
19-4092.00	Forensic Science Technicians	4	I	R	C
17-1022.01	Geodetic Surveyors	4	I	C	R
15-1199.05	Geographic Information Systems Technicians	4	I	R	C
19-2042.00	Geoscientists, Except Hydrologists and Geographers	4	I	R	n/a

15-1199.04	Geospatial Information Scientists and Technologists	4	I	R	C
19-2043.00	Hydrologists	4	I	R	n/a
17-3029.05	Industrial Engineering Technologists	4	I	R	C
17-2112.00	Industrial Engineers	4	I	C	E
17-2111.01	Industrial Safety and Health Engineers	4	I	C	R
33-3021.06	Intelligence Analysts	4	I	C	E
13-1081.01	Logistics Engineers	4	I	C	R
13-1111.00	Management Analysts	4	I	E	C
17-2121.02	Marine Architects	4	I	R	A
17-2121.01	Marine Engineers	4	I	R	n/a
13-1161.00	Market Research Analysts and Marketing Specialists	4	I	E	C
17-2131.00	Materials Engineers	4	I	R	E
15-2091.00	Mathematical Technicians	4	I	R	C
17-2141.00	Mechanical Engineers	4	I	R	C
17-2199.05	Mechatronics Engineers	4	I	R	C

29-2011.00	Medical and Clinical Laboratory Technologists	4	I	R	C
17-2151.00	Mining and Geological Engineers, Including Mining Safety Engineers	4	I	R	E
15-1142.00	Network and Computer Systems Administrators	4	I	R	C
17-2161.00	Nuclear Engineers	4	I	R	C
29-9011.00	Occupational Health and Safety Specialists	4	I	C	n/a
17-2171.00	Petroleum Engineers	4	I	R	C
17-2199.07	Photonics Engineers	4	I	R	C
17-2111.03	Product Safety Engineers	4	I	R	C
17-2199.08	Robotics Engineers	4	I	R	C
15-1132.00	Software Developers, Applications	4	I	R	C
15-1133.00	Software Developers, Systems Software	4	I	C	R
15-1199.01	Software Quality Assurance Engineers and Testers	4	I	C	R
19-1031.01	Soil and Water Conservationists	4	I	R	E
19-3099.01	Transportation Planners	4	I	C	R
17-2199.02	Validation Engineers	4	I	R	C

11-9121.02	Water Resource Specialists	4	I	E	C
17-2081.01	Water/Wastewater Engineers	4	I	R	E
29-1069.01	Allergists and Immunologists	5	I	S	R
29-1061.00	Anesthesiologists	5	I	R	S
19-1011.00	Animal Scientists	5	I	R	n/a
19-3091.01	Anthropologists	5	I	A	n/a
19-3091.02	Archeologists	5	I	R	A
19-2011.00	Astronomers	5	I	A	R
29-1181.00	Audiologists	5	I	S	n/a
19-1021.00	Biochemists and Biophysicists	5	I	A	R
19-1029.01	Bioinformatics Scientists	5	I	C	R
19-1020.01	Biologists	5	I	R	n/a
15-2041.01	Biostatisticians	5	I	C	n/a
19-2041.01	Climate Change Analysts	5	I	E	n/a
19-3031.02	Clinical Psychologists	5	I	S	A

15-1111.00	Computer and Information Research Scientists	5	I	R	C
29-2011.02	Cytotechnologists	5	I	R	n/a
29-1021.00	Dentists, General	5	I	R	S
29-1069.02	Dermatologists	5	I	S	R
29-1031.00	Dietitians and Nutritionists	5	I	S	n/a
19-3011.00	Economists	5	I	C	E
19-3011.01	Environmental Economists	5	I	E	C
17-2081.00	Environmental Engineers	5	I	R	C
19-2041.02	Environmental Restoration Planners	5	I	R	E
19-1041.00	Epidemiologists	5	I	S	n/a
29-1062.00	Family and General Practitioners	5	I	S	n/a
19-1029.03	Geneticists	5	I	A	R
19-3092.00	Geographers	5	I	R	A
19-3093.00	Historians	5	I	n/a	n/a
17-2112.01	Human Factors Engineers and Ergonomists	5	I	R	n/a

19-3032.00	Industrial-Organizational Psychologists	5	I	E	A
29-1063.00	Internists, General	5	I	S	R
19-2032.00	Materials Scientists	5	I	R	n/a
15-2021.00	Mathematicians	5	I	C	A
19-1042.00	Medical Scientists, Except Epidemiologists	5	I	R	A
19-1022.00	Microbiologists	5	I	R	n/a
19-1029.02	Molecular and Cellular Biologists	5	I	R	A
29-1199.04	Naturopathic Physicians	5	I	S	n/a
29-1069.04	Neurologists	5	I	S	R
19-3039.01	Neuropsychologists and Clinical Neuropsychologists	5	I	S	A
29-1069.05	Nuclear Medicine Physicians	5	I	S	n/a
29-1151.00	Nurse Anesthetists	5	I	R	S
29-1064.00	Obstetricians and Gynecologists	5	I	S	R
15-2031.00	Operations Research Analysts	5	I	C	E
29-1069.06	Ophthalmologists	5	I	S	R

29-1041.00	Optometrists	5	I	S	R
29-1023.00	Orthodontists	5	I	R	S
29-1199.05	Orthoptists	5	I	S	R
29-1069.07	Pathologists	5	I	R	n/a
29-1065.00	Pediatricians, General	5	I	S	n/a
29-1051.00	Pharmacists	5	I	C	S
29-1069.08	Physical Medicine and Rehabilitation Physicians	5	I	S	R
19-2012.00	Physicists	5	I	R	n/a
29-1081.00	Podiatrists	5	I	S	R
19-3094.00	Political Scientists	5	I	A	S
29-1024.00	Prosthodontists	5	I	R	n/a
29-1066.00	Psychiatrists	5	I	S	A
29-1069.10	Radiologists	5	I	R	S
19-3031.01	School Psychologists	5	I	S	n/a
19-3041.00	Sociologists	5	I	A	S

19-1013.00	Soil and Plant Scientists	5	I	R	n/a
29-1069.11	Sports Medicine Physicians	5	I	S	R
29-1067.00	Surgeons	5	I	R	S
19-3022.00	Survey Researchers	5	I	C	E
19-3051.00	Urban and Regional Planners	5	I	E	A
29-1069.12	Urologists	5	I	S	R
29-1131.00	Veterinarians	5	I	R	n/a
19-1023.00	Zoologists and Wildlife Biologists	5	I	R	n/a

ARTISTIC

O*NET-SOC Code	O*NET-SOC Title	Job Zone	First Interest Area	Second Interest Area	Third Interest Area
35-2013.00	Cooks, Private Household	3	A	R	C
27-2031.00	Dancers	3	A	R	n/a
43-9031.00	Desktop Publishers	3	A	I	C
27-1022.00	Fashion Designers	3	A	E	R
27-4032.00	Film and Video Editors	3	A	E	I
27-1013.00	Fine Artists, Including Painters, Sculptors, and Illustrators	3	A	R	n/a
39-5012.00	Hairdressers, Hairstylists, and Cosmetologists	3	A	E	S
39-5091.00	Makeup Artists, Theatrical and Performance	3	A	R	n/a
27-2041.04	Music Composers and Arrangers	3	A	E	n/a
27-2042.02	Musicians, Instrumental	3	A	E	n/a
27-4021.00	Photographers	3	A	R	n/a
27-3011.00	Radio and Television Announcers	3	A	E	S

17-1011.00	Architects, Except Landscape and Naval	4	A	I	n/a
17-3011.01	Architectural Drafters	4	A	R	I
27-1011.00	Art Directors	4	A	E	n/a
27-3021.00	Broadcast News Analysts	4	A	S	E
27-2032.00	Choreographers	4	A	S	E
27-1021.00	Commercial and Industrial Designers	4	A	E	R
27-3041.00	Editors	4	A	E	C
27-1024.00	Graphic Designers	4	A	R	E
27-1025.00	Interior Designers	4	A	E	n/a
27-3091.00	Interpreters and Translators	4	A	S	n/a
17-1012.00	Landscape Architects	4	A	I	R
27-1014.00	Multimedia Artists and Animators	4	A	I	n/a
27-2041.01	Music Directors	4	A	E	S
27-3043.05	Poets, Lyricists and Creative Writers	4	A	I	n/a
27-3022.00	Reporters and Correspondents	4	A	E	I

27-3042.00	Technical Writers	4	A	I	C
15-1199.11	Video Game Designers	4	A	E	n/a
27-1027.00	Set and Exhibit Designers	5	A	R	n/a

SOCIAL

O*NET-SOC Code	O*NET-SOC Title	Job Zone	First Interest Area	Second Interest Area	Third Interest Area
25-2059.01	Adapted Physical Education Specialists	4	S	R	n/a
25-3011.00	Adult Basic and Secondary Education and Literacy Teachers and Instructors	4	S	A	E
25-2023.00	Career/Technical Education Teachers, Middle School	4	S	A	C
25-2032.00	Career/Technical Education Teachers, Secondary School	4	S	n/a	n/a
21-1021.00	Child, Family, and School S Workers	4	S	E	n/a
27-2022.00	Coaches and Scouts	4	S	R	E
21-1094.00	Community Health Workers	4	S	I	E
11-9031.00	Education Administrators, Preschool and Childcare Center/Program	4	S	E	C
25-2021.00	Elementary School Teachers, Except Special Education	4	S	A	C
11-9161.00	Emergency Management Directors	4	S	E	n/a

13-1041.03	Equal Opportunity Representatives and Officers	4	S	E	C
21-1091.00	Health Educators	4	S	E	n/a
15-1121.01	Informatics Nurse Specialists	4	S	I	n/a
25-2012.00	Kindergarten Teachers, Except Special Education	4	S	A	n/a
25-2022.00	Middle School Teachers, Except Special and Career/Technical Education	4	S	A	n/a
29-9099.01	Midwives	4	S	R	n/a
29-1125.02	Music Therapists	4	S	A	I
19-1031.03	Park Naturalists	4	S	R	A
43-4051.03	Patient Representatives	4	S	E	n/a
21-1092.00	Probation Officers and Correctional Treatment Specialists	4	S	E	C
39-9032.00	Recreation Workers	4	S	E	A

29-1125.00	Recreational Therapists	4	S	A	n/a
25-2031.00	Secondary School Teachers, Except Special and Career/Technical Education	4	S	A	E
25-2053.00	Special Education Teachers, Middle School	4	S	A	n/a
25-2054.00	Special Education Teachers, Secondary School	4	S	I	n/a
13-1151.00	Training and Development Specialists	4	S	A	C
25-3099.02	Tutors	4	S	I	n/a
29-1199.01	Acupuncturists	5	S	R	I
29-1141.02	Advanced Practice Psychiatric Nurses	5	S	I	n/a
25-1041.00	Agricultural Sciences Teachers, Postsecondary	5	S	I	R
25-1061.00	Anthropology and Archeology Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
23-1022.00	Arbitrators, Mediators, and Conciliators	5	S	E	n/a

25-1031.00	Architecture Teachers, Postsecondary	5	S	A	n/a
25-1062.00	Area, Ethnic, and Cultural Studies Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
29-1125.01	Art Therapists	5	S	A	I
25-1121.00	Art, Drama, and Music Teachers, Postsecondary	5	S	A	n/a
29-9091.00	Athletic Trainers	5	S	R	I
25-1051.00	Atmospheric, Earth, Marine, and Space Sciences Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1042.00	Biological Science Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1011.00	Business Teachers, Postsecondary	5	S	E	I
25-1052.00	Chemistry Teachers, Postsecondary	5	S	I	R
29-1011.00	Chiropractors	5	S	I	R
21-2011.00	Clergy	5	S	E	A

25-1122.00	Communications Teachers, Postsecondary	5	S	A	n/a
25-1021.00	Computer Science Teachers, Postsecondary	5	S	I	C
19-3031.03	Counseling Psychologists	5	S	I	A
25-1111.00	Criminal Justice and Law Enforcement Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1063.00	Economics Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1081.00	Education Teachers, Postsecondary	5	S	A	I
21-1012.00	Educational, Guidance, School, and Vocational Counselors	5	S	n/a	n/a
25-1032.00	Engineering Teachers, Postsecondary	5	S	I	R
25-1123.00	English Language and Literature Teachers, Postsecondary	5	S	A	I
25-1053.00	Environmental Science Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
29-1128.00	Exercise Physiologists	5	S	I	R

25-9021.00	Farm and Home Management Advisors	5	S	R	E
25-1124.00	Foreign Language and Literature Teachers, Postsecondary	5	S	A	I
25-1043.00	Forestry and Conservation Science Teachers, Postsecondary	5	S	I	R
29-9092.00	Genetic Counselors	5	S	I	A
25-1064.00	Geography Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1191.00	Graduate Teaching Assistants	5	S	C	n/a
25-1071.00	Health Specialties Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
21-1022.00	Healthcare S Workers	5	S	I	n/a
25-1125.00	History Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
25-1192.00	Home Economics Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
29-1069.03	Hospitalists	5	S	I	n/a

25-9031.00	Instructional Coordinators	5	S	I	E
25-1112.00	Law Teachers, Postsecondary	5	S	I	E
25-1082.00	Library Science Teachers, Postsecondary	5	S	I	C
29-1122.01	Low Vision Therapists, Orientation and Mobility Specialists, and Vision Rehabilitation Therapists	5	S	I	R
21-1013.00	Marriage and Family Therapists	5	S	A	I
25-1022.00	Mathematical Science Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
21-1023.00	Mental Health and Substance Abuse S Workers	5	S	I	A
21-1014.00	Mental Health Counselors	5	S	I	A
29-1161.00	Nurse Midwives	5	S	I	n/a
29-1171.00	Nurse Practitioners	5	S	I	R
25-1072.00	Nursing Instructors and Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a

29-1122.00	Occupational Therapists	5	S	I	n/a
29-2091.00	Orthotists and Prosthetists	5	S	R	I
25-1126.00	Philosophy and Religion Teachers, Postsecondary	5	S	A	I
29-1123.00	Physical Therapists	5	S	I	R
29-1071.00	Physician Assistants	5	S	I	R
25-1054.00	Physics Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1065.00	Political Science Teachers, Postsecondary	5	S	E	A
29-1069.09	Preventive Medicine Physicians	5	S	I	R
25-1066.00	Psychology Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
25-1193.00	Recreation and Fitness Studies Teachers, Postsecondary	5	S	n/a	n/a
21-1015.00	Rehabilitation Counselors	5	S	I	n/a

25-1113.00	S Work Teachers, Postsecondary	5	S	I	n/a
25-1067.00	Sociology Teachers, Postsecondary	5	S	I	A
29-1127.00	Speech-Language Pathologists	5	S	I	A
21-1011.00	Substance Abuse and Behavioral Disorder Counselors	5	S	A	I

ENTERPRISING

O*NET-SOC Code	O*NET-SOC Title	Job Zone	First Interest Area	Second Interest Area	Third Interest Area
11-3011.00	Administrative Services Managers	3	E	C	n/a
41-3011.00	Advertising Sales Agents	3	E	C	A
53-2021.00	Air Traffic Controllers	3	E	C	n/a
53-2022.00	Airfield Operations Specialists	3	E	C	R
35-1011.00	Chefs and Head Cooks	3	E	R	A
33-3021.03	Criminal Investigators and Special Agents	3	E	I	n/a
13-1199.03	Customs Brokers	3	E	C	n/a
45-1011.08	First-Line Supervisors of Animal Husbandry and Animal Care Workers	3	E	R	n/a
47-1011.00	First-Line Supervisors of Construction Trades and Extraction Workers	3	E	R	C

33-1011.00	First-Line Supervisors of Correctional Officers	3	E	C	R
53-1021.00	First-Line Supervisors of Helpers, Laborers, and Material Movers, Hand	3	E	R	C
49-1011.00	First-Line Supervisors of Mechanics, Installers, and Repairers	3	E	C	R
43-1011.00	First-Line Supervisors of Office and Administrative Support Workers	3	E	C	S
39-1021.00	First-Line Supervisors of Personal Service Workers	3	E	C	S
33-1012.00	First-Line Supervisors of Police and Detectives	3	E	S	C
53-2031.00	Flight Attendants	3	E	S	C
11-9051.00	Food Service Managers	3	E	C	R
33-1021.02	Forest Fire Fighting and Prevention Supervisors	3	E	R	C
11-9061.00	Funeral Service Managers	3	E	C	S
11-9071.00	Gaming Managers	3	E	C	n/a

11-1021.00	General and Operations Managers	3	E	C	S
11-3051.02	Geothermal Production Managers	3	E	C	n/a
11-9081.00	Lodging Managers	3	E	C	S
53-5021.02	Mates- Ship, Boat, and Barge	3	E	R	C
39-4031.00	Morticians, Undertakers, and Funeral Directors	3	E	S	C
33-1021.01	Municipal Fire Fighting and Prevention Supervisors	3	E	R	S
11-9013.01	Nursery and Greenhouse Managers	3	E	R	C
29-2081.00	Opticians, Dispensing	3	E	C	R
33-3021.01	Police Detectives	3	E	I	n/a
11-9131.00	Postmasters and Mail Superintendents	3	E	C	S
33-9021.00	Private Detectives and Investigators	3	E	C	n/a

41-9021.00	Real Estate Brokers	3	E	C	n/a
41-9022.00	Real Estate Sales Agents	3	E	C	n/a
41-3031.02	Sales Agents, Financial Services	3	E	C	n/a
33-3051.03	Sheriffs and Deputy Sheriffs	3	E	R	S
53-5021.01	Ship and Boat Captains	3	E	R	n/a
39-5094.00	Skincare Specialists	3	E	S	R
47-1011.03	Solar Energy Installation Managers	3	E	R	n/a
41-4011.07	Solar Sales Representatives and Assessors	3	E	C	R
39-1021.01	Spa Managers	3	E	C	S
41-3041.00	Travel Agents	3	E	C	n/a
39-7012.00	Travel Guides	3	E	C	n/a

13-1022.00	Wholesale and Retail Buyers, Except Farm Products	3	E	C	n/a
11-2011.00	Advertising and Promotions Managers	4	E	A	C
13-1011.00	Agents and Business Managers of Artists, Performers, and Athletes	4	E	S	n/a
13-2021.02	Appraisers, Real Estate	4	E	C	R
11-9013.03	Aquacultural Managers	4	E	R	C
11-9041.01	Biofuels/Biodiesel Technology and Product Development Managers	4	E	I	n/a
11-3051.04	Biomass Power Plant Managers	4	E	C	R
11-9199.11	Brownfield Redevelopment Specialists and Site Managers	4	E	I	C
13-1199.04	Business Continuity Planners	4	E	I	C
13-1021.00	Buyers and Purchasing Agents, Farm Products	4	E	C	R
11-9121.01	Clinical Research Coordinators	4	E	I	C

11-3111.00	Compensation and Benefits Managers	4	E	C	S
11-3021.00	Computer and Information Systems Managers	4	E	C	I
11-9021.00	Construction Managers	4	E	R	C
27-3043.04	Copy Writers	4	E	A	n/a
13-2071.00	Credit Counselors	4	E	S	C
21-2021.00	Directors, Religious Activities and Education	4	E	S	C
27-2012.02	Directors- Stage, Motion Pictures, Television, and Radio	4	E	A	n/a
41-3099.01	Energy Brokers	4	E	C	n/a
11-9013.02	Farm and Ranch Managers	4	E	R	C
13-2061.00	Financial Examiners	4	E	C	n/a
11-3031.02	Financial Managers, Branch or Department	4	E	C	n/a

45-1011.06	First-Line Supervisors of Aquacultural Workers	4	E	R	C
41-1012.00	First-Line Supervisors of Non-Retail Sales Workers	4	E	C	S
13-2099.04	Fraud Examiners, Investigators and Analysts	4	E	I	C
13-1131.00	Fundraisers	4	E	C	A
11-3121.00	Human Resources Managers	4	E	S	C
13-1071.00	Human Resources Specialists	4	E	C	S
11-3051.00	Industrial Production Managers	4	E	C	n/a
15-1199.09	Information Technology Project Managers	4	E	C	n/a
41-3021.00	Insurance Sales Agents	4	E	C	S
11-1031.00	Legislators	4	E	S	n/a
13-2071.01	Loan Counselors	4	E	S	C

13-1081.00	Logisticians	4	E	C	n/a
11-3071.03	Logistics Managers	4	E	C	n/a
11-9199.08	Loss Prevention Managers	4	E	C	n/a
11-2021.00	Marketing Managers	4	E	C	n/a
13-1121.00	Meeting, Convention, and Event Planners	4	E	C	S
13-1199.06	Online Merchants	4	E	C	R
13-2052.00	Personal Financial Advisors	4	E	C	S
27-2012.01	Producers	4	E	A	n/a
27-2012.03	Program Directors	4	E	C	A
11-9141.00	Property, Real Estate, and Community Association Managers	4	E	C	n/a
11-2031.00	Public Relations and Fundraising Managers	4	E	A	n/a

27-3031.00	Public Relations Specialists	4	E	A	S
11-3061.00	Purchasing Managers	4	E	C	n/a
11-3051.01	Quality Control Systems Managers	4	E	C	R
11-9199.01	Regulatory Affairs Managers	4	E	C	n/a
41-3031.01	Sales Agents, Securities and Commodities	4	E	C	n/a
41-9031.00	Sales Engineers	4	E	R	I
11-2022.00	Sales Managers	4	E	C	n/a
41-4011.00	Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Technical and Scientific Products	4	E	C	n/a
15-1199.10	Search Marketing Strategists	4	E	I	C
11-9199.07	Security Managers	4	E	C	n/a
11-9151.00	S and Community Service Managers	4	E	S	n/a

11-3071.02	Storage and Distribution Managers	4	E	C	n/a
11-9199.04	Supply Chain Managers	4	E	C	n/a
13-1199.05	Sustainability Specialists	4	E	I	A
27-2012.04	Talent Directors	4	E	A	n/a
27-2012.05	Technical Directors/Managers	4	E	R	C
11-3131.00	Training and Development Managers	4	E	S	n/a
11-3071.01	Transportation Managers	4	E	C	n/a
23-1021.00	Administrative Law Judges, Adjudicators, and Hearing Officers	5	E	I	S
11-9041.00	Architectural and Engineering Managers	5	E	R	I
11-1011.00	Chief Executives	5	E	C	n/a
11-1011.03	Chief Sustainability Officers	5	E	C	I

29-1141.04	Clinical Nurse Specialists	5	E	S	C
25-4012.00	Curators	5	E	C	n/a
11-9039.01	Distance Learning Coordinators	5	E	C	n/a
11-9032.00	Education Administrators, Elementary and Secondary School	5	E	S	C
11-9033.00	Education Administrators, Postsecondary	5	E	C	S
25-9031.01	Instructional Designers and Technologists	5	E	S	n/a
11-9199.03	Investment Fund Managers	5	E	C	n/a
23-1023.00	Judges, Magistrate Judges, and Magistrates	5	E	S	n/a
23-1011.00	Lawyers	5	E	I	n/a
11-9111.00	Medical and Health Services Managers	5	E	C	S
11-9121.00	Natural Sciences Managers	5	E	I	n/a

19-2041.01	Climate Change Analysts	5	I	E	n/a
19-3011.01	Environmental Economists	5	I	E	C
19-3032.00	Industrial-Organizational Psychologists	5	I	E	A
19-3051.00	Urban and Regional Planners	5	I	E	A

CONVENTIONAL

O*NET-SOC Code	O*NET-SOC Title	Job Zone	First Interest Area	Second Interest Area	Third Interest Area
43-3031.00	Bookkeeping, Accounting, and Auditing Clerks	3	C	E	n/a
43-4011.00	Brokerage Clerks	3	C	E	n/a
51-4012.00	Computer Numerically Controlled Machine Tool Programmers, Metal and Plastic	3	C	I	R
43-9011.00	Computer Operators	3	C	R	n/a
23-2091.00	Court Reporters	3	C	E	n/a
43-4041.01	Credit Authorizers	3	C	E	n/a
31-9091.00	Dental Assistants	3	C	R	S
17-3012.01	Electronic Drafters	3	C	R	I
13-1199.01	Energy Auditors	3	C	E	n/a
43-6011.00	Executive Secretaries and Executive Administrative Assistants	3	C	E	n/a
33-2021.01	Fire Inspectors	3	C	R	n/a
13-1041.04	Government Property Inspectors and Investigators	3	C	E	R

43-4161.00	Human Resources Assistants, Except Payroll and Timekeeping	3	C	E	S
33-3021.05	Immigration and Customs Inspectors	3	C	E	R
13-1031.02	Insurance Adjusters, Examiners, and Investigators	3	C	E	n/a
13-1032.00	Insurance Appraisers, Auto Damage	3	C	R	E
43-6012.00	Legal Secretaries	3	C	E	n/a
43-4131.00	Loan Interviewers and Clerks	3	C	E	n/a
13-2072.00	Loan Officers	3	C	E	S
17-3031.02	Mapping Technicians	3	C	R	n/a
29-2071.00	Medical Records and Health Information Technicians	3	C	E	n/a
43-6013.00	Medical Secretaries	3	C	S	n/a
31-9094.00	Medical Transcriptionists	3	C	R	n/a
43-4031.02	Municipal Clerks	3	C	E	n/a
29-9012.00	Occupational Health and Safety Technicians	3	C	R	n/a
29-2057.00	Ophthalmic Medical Technicians	3	C	S	R
29-2099.05	Ophthalmic Medical Technologists	3	C	R	I

23-2011.00	Paralegals and Legal Assistants	3	C	I	E
29-2052.00	Pharmacy Technicians	3	C	R	n/a
31-9097.00	Phlebotomists	3	C	R	I
33-3021.02	Police Identification and Records Officers	3	C	R	I
43-3061.00	Procurement Clerks	3	C	E	n/a
43-5061.00	Production, Planning, and Expediting Clerks	3	C	E	n/a
19-4099.01	Quality Control Analysts	3	C	I	R
43-6014.00	Secretaries and Administrative Assistants, Except Legal, Medical, and Executive	3	C	E	n/a
43-9111.00	Statistical Assistants	3	C	I	n/a
13-2081.00	Tax Examiners and Collectors, and Revenue Agents	3	C	E	n/a
13-2082.00	Tax Preparers	3	C	E	n/a
23-2093.00	Title Examiners, Abstractors, and Searchers	3	C	E	R
15-1199.03	Web Administrators	3	C	E	I
15-1134.00	Web Developers	3	C	I	R

13-2011.01	Accountants	4	C	E	n/a
15-2011.00	Actuaries	4	C	I	E
25-9011.00	Audio-Visual and Multimedia Collections Specialists	4	C	R	S
13-2011.02	Auditors	4	C	E	I
13-2031.00	Budget Analysts	4	C	E	I
19-4061.01	City and Regional Planning Aides	4	C	R	n/a
13-1031.01	Claims Examiners, Property and Casualty Insurance	4	C	E	n/a
15-2041.02	Clinical Data Managers	4	C	I	n/a
13-1141.00	Compensation, Benefits, and Job Analysis Specialists	4	C	E	n/a
11-9199.02	Compliance Managers	4	C	E	R
13-1051.00	Cost Estimators	4	C	E	n/a
13-2041.00	Credit Analysts	4	C	E	n/a
15-1141.00	Database Administrators	4	C	I	n/a
15-1199.12	Document Management Specialists	4	C	n/a	n/a
13-1041.01	Environmental Compliance Inspectors	4	C	I	R

13-2051.00	Financial Analysts	4	C	I	E
19-4041.01	Geophysical Data Technicians	4	C	R	I
15-1122.00	Information Security Analysts	4	C	I	R
13-2053.00	Insurance Underwriters	4	C	E	I
25-4031.00	Library Technicians	4	C	S	E
13-1081.02	Logistics Analysts	4	C	E	I
43-9081.00	Proofreaders and Copy Markers	4	C	A	n/a
13-1023.00	Purchasing Agents, Except Wholesale, Retail, and Farm Products	4	C	E	n/a
13-1041.07	Regulatory Affairs Specialists	4	C	E	n/a
13-2099.02	Risk Management Specialists	4	C	E	I
41-4012.00	Sales Representatives, Wholesale and Manufacturing, Except Technical and Scientific Products	4	C	E	n/a
21-1093.00	S and Human Service Assistants	4	C	S	E
19-4061.00	S Science Research Assistants	4	C	I	n/a
25-4011.00	Archivists	5	C	I	n/a

23- 1012.00	Judicial Law Clerks	5	C	E	I
25- 4021.00	Librarians	5	C	S	E
15- 2041.00	Statisticians	5	C	I	n/a
11- 3031.01	Treasurers and Controllers	5	C	E	n/a

ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΚΟ 2015

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑ

ΑΓΓΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ

ΑΓΡΟΝΟΜΩΝ & ΤΟΠΟΓΡΑΦΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΑΓΡΟΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ ΚΑΙ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΗΣ

ΑΡΧΕΙΟΝΟΜΙΑΣ, ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΜΟΥΣΕΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΒΑΛΚΑΝΙΚΩΝ, ΣΛΑΒΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΤΟΛΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΒΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΒΙΟΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΒΙΟΧΗΜΕΙΑΣ & ΒΙΟΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΓΑΛΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ

ΓΕΡΜΑΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ

ΓΕΩΓΡΑΦΙΑΣ

ΓΕΩΛΟΓΙΑΣ

ΓΕΩΛΟΓΙΑΣ & ΓΕΩΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ

ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ, ΙΧΘΥΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΥΔΑΤΙΝΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΓΕΩΠΟΝΙΑΣ, ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ
ΑΓΡΟΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΓΛΩΣΣΑΣ, ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΠΑΡΕΥΞΕΙΝΙΩΝ ΧΩΡΩΝ

ΔΑΣΟΛΟΓΙΑΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΔΑΣΟΛΟΓΙΑΣ & ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΔΗΜΟΣΙΟΓΡΑΦΙΑΣ & ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ &

ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ

ΔΙΕΘΝΩΝ & ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΕΘΝΩΝ, ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΑΓΡΟΤΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ

ΚΑΙΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΕΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΤΕΧΝΩΝ

ΕΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ & ΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ & ΜΕΣΩΝ ΜΑΖΙΚΗΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΛΙΚΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΖΩΪΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ & ΥΔΑΤΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ & ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΤΩΝ ΥΛΙΚΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΣΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΩΓΗΣ ΣΤΗΝ

ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ

ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗ ΗΛΙΚΙΑ

ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΘΑΛΑΣΣΑΣ

ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ &

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ & ΦΥΣΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΘΕΑΤΡΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΘΕΑΤΡΟΥ

ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ

ΘΕΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΣ

ΙΑΤΡΙΚΗΣ

ΙΣΠΑΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ

ΙΣΤΟΡΙΑΣ

ΙΣΤΟΡΙΑΣ & ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΙΣΤΟΡΙΑΣ & ΕΘΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΩΝ ΑΓΑΘΩΝ

ΙΣΤΟΡΙΑΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ

ΙΤΑΛΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ ΚΑΙ ΦΙΛΟΛΟΓΙΑΣ

ΚΙΝΗΜΑΤΟΓΡΑΦΟΥ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΘΡΩΠΟΛΟΓΙΑΣ & ΙΣΤΟΡΙΑΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ -ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ -ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ

ΚΤΗΝΙΑΤΡΙΚΗΣ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ

ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ - ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ

ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ

ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ -

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ

ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΩΝ ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ -

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΩΝ

ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ, ΙΣΤΟΡΙΑΣ & ΘΕΩΡΙΑΣ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΥΛΙΚΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΜΕΤΑΛΛΕΙΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΟΡΥΚΤΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ & ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΔΙΑΣΗΣ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΧΩΡΟΤΑΞΙΑΣ & ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΧΩΡΟΤΑΞΙΑΣ, ΠΟΛΕΟΔΟΜΙΑΣ ΚΑΙ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ & ΑΕΡΟΝΑΥΠΗΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΜΟΡΙΑΚΗΣ ΒΙΟΛΟΓΙΑΣ & ΓΕΝΕΤΙΚΗΣ

ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΗΣ

ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΝΑΥΠΗΓΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΝΑΥΤΙΛΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΝΟΜΙΚΗΣ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

ΟΔΟΝΤΙΑΤΡΙΚΗΣ

ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΠΛΑΣΤΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ & ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ ΤΕΧΝΗΣ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΜΑΤΙΚΗΣ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΜΕ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗ ΒΙΟΪΑΤΡΙΚΗ

ΠΟΙΜΑΝΤΙΚΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ & ΙΣΤΟΡΙΑΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣΤΙΚΩΝ ΚΕΙΜΗΛΙΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΚΚΛΗΣΙΑΣΤΙΚΗΣ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΑΛΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΙΕΡΑΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΛΑΒΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

ΤΕΧΝΩΝ ΗΧΟΥ & ΕΙΚΟΝΑΣ

ΤΟΥΡΚΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΚΑΙ ΣΥΓΧΡΟΝΩΝ ΑΣΙΑΤΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΗΣ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ - ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ & ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ & ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΩΝ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΦΥΣΙΚΗΣ

ΧΗΜΕΙΑΣ

ΧΗΜΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ & ΤΡΑΠΕΖΙΚΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ

ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΑΝΩΤΕΡΗ ΣΧΟΛΗ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΡΟΔΟΥ

ΔΙΣΘΗΤΙΚΗΣ & ΚΟΣΜΗΤΟΛΟΓΙΑΣ

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ

ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗΣ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗΣ

ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗΣ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΓΡΑΦΙΚΩΝ ΤΕΧΝΩΝ

ΔΑΣΟΠΟΝΙΑΣ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ -

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ -

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΥΓΕΙΑΣ

ΔΙΑΤΡΟΦΗΣ & ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΑΓΙΟΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ)

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΓΡΕΒΕΝΑ) -
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΓΡΕΒΕΝΑ) -
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΗΡΑΚΛΕΙΟ) -
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΗΡΑΚΛΕΙΟ) -
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΦΙΛΟΞΕΝΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΚΟΖΑΝΗ)

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΜΟΝΑΔΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ

ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ
ΚΑΙΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΕΡΓΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ

ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗΣ, ΔΙΑΚΟΣΜΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΩΝ

ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΛΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗΣ ΜΟΥΣΙΚΗΣ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΛΟΓΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ

ΜΑΙΕΥΤΙΚΗΣ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΑΥΤΟΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΒΙΟΪΑΤΡΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΝΕΡΓΕΙΑΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΜΟΥΣΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΟΥΣΤΙΚΗΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΑΝΤΙΡΡΥΠΑΝΣΗΣ
ΤΕ -ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΑΝΤΙΡΡΥΠΑΝΣΗΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΑΝΤΙΡΡΥΠΑΝΣΗΣ
ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ

ΓΕΩΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ ΤΕ
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΥ & ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ ΤΕ
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:
ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΦΥΣΙΚΩΝ ΠΟΡΩΝ & ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΕ
- ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΕ

ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΕ
- ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΝΑΥΠΗΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗΣ

ΟΔΟΝΤΙΚΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΟΙΝΟΛΟΓΙΑΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΠΟΤΩΝ

ΟΠΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΠΤΟΜΕΤΡΙΑΣ

ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ
ΓΕΩΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ ΓΕΩΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΕ

ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΑΣ ΚΑΙ
ΓΕΩΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΤΕ

ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

ΡΑΔΙΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΩΝ ΤΕΧΝΗΣ

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΕΥΛΟΥ ΚΑΙ ΕΠΙΠΛΟΥ ΤΕ

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΕΝΔΥΣΗΣ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΑΛΙΕΙΑΣ - ΥΔΑΤΟΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΩΝ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΗΧΟΥ & ΜΟΥΣΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΝ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΓΕΩΠΟΝΩΝ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΦΥΣΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕ

ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΤΕ - ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:

ΣΥΝΤΗΡΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ ΤΕ

ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ

ΦΩΤΟΓΡΑΦΙΑΣ & ΟΠΤΙΚΟΑΚΟΥΣΤΙΚΩΝ

ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΣΩΝ & ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΤΕ