

**Kwestionariusz
Predyspozycji
Zawodowych**
PODRĘCZNIK

Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych

PODRĘCZNIK

pod redakcją
Marka Kuleszy i Ewy Kos

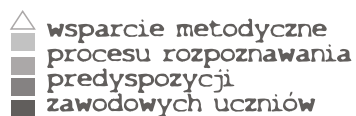


ŁÓDŹ 2010
WYDAWNICTWO UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych – podręcznik

Redakcja naukowa: dr Marek Kulesza, mgr Ewa Kos

Recenzent: prof. dr hab. Henryk Skłodowski



www.rozpoznawanie-predyspozycji.uni.lodz.pl



Wydział Nauk o Wychowaniu
Uniwersytetu Łódzkiego

© Copyright by Wydział Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010

Zdjęcia na okładce: www.microsoft.com.pl

ISBN 978-83-7525-462-4

Publikacja wydana w ramach projektu Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów.
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Realizator projektu: Katedra Historii Wychowania i Pedagogiki
Wydział Nauk o Wychowaniu
Uniwersytetu Łódzkiego
91-408 Łódź, ul. Pomorska 46/48
www.wnow.uni.lodz.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Uniwersytet
ŁÓDZKI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

Wstęp	9
O projekcie i jego założeniach (MAREK KULESZA)	9
Społeczno-pedagogiczny kontekst realizowanych badań (EWA KOS)	17
Rozdział 1. KONSTRUKCJA KWESTIONARIUSZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH	21
1.1. Podstawy teoretyczne konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych – teoria Johna Hollanda (EWA KOS)	21
1.1.1. Założenia tkwiące u podstaw teorii Johna Hollanda	21
1.1.2. Struktura predyspozycji zawodowych – założenie pierwsze teorii Johna Hollanda	22
1.1.3. Typologia środowisk pracy – założenie drugie teorii Johna Hollanda ...	28
1.1.4. Kolejne założenia teorii Johna Hollanda	29
1.1.5. Teoria Johna Hollanda inspiracją dla innych koncepcji teoretycznych .	29
1.2. Konstrukcja itemów Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych (KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)	30
1.3. Pomiar i analiza zgodności treści itemów z przyjętymi założeniami teoretycznymi (EWA KOS)	49
1.4. Próba normalizacyjna na etapie badań pilotażowych (EWA KOS)	80
1.5. Eksploracyjna analiza czynnikowa jako podstawa teoretyczna konstrukcji narzędzia (WIESŁAW SZYMCZAK)	85
1.5.1. Założenia eksploracyjnej analizy czynnikowej	86
1.5.2. Dalsze etapy tworzenia narzędzia	102
1.5.2.1. Ocena mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych (itemów)	102
1.5.2.2. Rzetelność testu	104
1.5.2.3. Wskaźnik czynnika (ogólny wynik testu)	111
1.6. Struktura czynnikowa kwestionariusza i moc dyskryminacyjna pozycji – wyniki badań pilotażowych (AGNIESZKA LIPIŃSKA-GROBELNY)	115
1.6.1. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla III klasy szkoły podstawowej i moc dyskryminacyjna pozycji	115
1.6.2. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla VI klasy szkoły podstawowej i moc dyskryminacyjna pozycji	120
1.6.3. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla gimnazjum i moc dyskryminacyjna pozycji	124
1.6.4. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla szkół ponadgimnazjalnych i moc dyskryminacyjna pozycji	128
1.7. Opis pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych po badaniach pilotażowych (KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)	133

Rozdział 2. PSYCHOMETRYCZNE WŁASNOŚCI KWESTIONARIUSZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH (SYLWIA SZYMAŃSKA)	141
2.1. Rzetelność kwestionariusza	141
2.1.1. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla klasy III	141
2.1.2. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla klasy VI	142
2.1.3. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla gimnazjum	143
2.1.4. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla szkół ponadgimnazjalnych	144
2.2. Trafność kwestionariusza	146
2.2.1. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla klasy III	146
2.2.2. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla klasy VI	150
2.2.3. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla gimnazjum	154
2.2.4. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla szkół ponadgimnazjalnych	154
2.3. Normalizacja	161
2.3.1. Charakterystyka próby normalizacyjnej	161
2.3.1.1. Próba uczniów szkół podstawowych	162
2.3.1.2. Próba uczniów szkół gimnazjalnych	164
2.3.1.3. Próba uczniów szkół ponadgimnazjalnych	165
2.3.2. Wyniki kwestionariusza na poszczególnych szczeblach nauczania	168
2.3.2.1. Kwestionariusz w wersji dla klasy III – analiza różnic między płciami	168
2.3.2.2. Kwestionariusz w wersji dla klasy VI – analiza różnic między płciami	169
2.3.2.3. Kwestionariusz w wersji dla gimnazjum – analiza różnic między płciami	169
2.3.2.4. Kwestionariusz w wersji dla szkół ponadgimnazjalnych – analiza różnic między płciami	170
2.3.3. Normy	171
Rozdział 3. BADANIE I OBLICZANIE WYNIKÓW (KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA EWA, MARAT)	173
3.1. Procedura i warunki badania	173
3.2. Obliczanie wyników i określanie profilu predyspozycji zawodowych osoby badanej	174
3.3. Interpretacja wyników w świetle teorii rozwojowych, koncepcji wyboru zawodu oraz modelu Johna Hollanda	183
3.3.1. Kształtowanie tożsamości osobowej (w aspekcie indywidualnym, społecznym, zawodowym) – przegląd teorii	184
3.3.1.1. Podstawowa ufność a podstawowa nieufność (niemowlęstwo ok. 1 r.ż.)	186
3.3.1.2. Autonomia a wstyd i niepewność (ok. 2–3 r.ż.)	186
3.3.1.3. Inicjatywa a poczucie winy (ok. 4–5 r.ż.)	187
3.3.1.4. Pracowitość a poczucie niższości (okres szkolny)	187
3.3.1.5. Tożsamość a pomieszanie tożsamości (dorastanie ok. 18–22 r.ż.)	188
3.3.2. Teorie wyboru zawodu	191
3.3.2.1. Teoria psychodynamiczna	191

3.3.2.2. Teoria rozwoju	192
3.3.2.3. Teorie kognitywne i nauki społecznej	196
3.3.2.4. Teoria cech i czynników	196
3.3.3. Konteksty i wytyczne interpretacyjne, czyli teoria Johna Hollanda w praktyce doradczej	197
3.3.4. Interpretacja wyników Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych ..	205
3.3.4.1. Zbieżność osobowości zawodowej ze środowiskiem edukacyj- nym i zawodowym	206
3.3.4.2. Spójność profilu	207
3.3.4.3. Zróżnicowanie profilu	225
3.4. Zastosowanie Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych	240
Rozdział 4. KWESTIONARIUSZ PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH - WERSJA DO SAMOBADANIA	247
4.1. Opis narzędzia (KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)	247
4.2. Opis programu komputerowego (TOMASZ KUŹNIAR)	255
4.3. Procedura i warunki badania „Wersją do Samobadania” (KATARZYNA BIE- GAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)	259
4.4. Założenia interpretacyjne „Wersji do Samobadania” (KATARZYNA BIEGAŃ- SKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT).....	262
4.5. Możliwości zastosowania „Wersji do Samobadania” (KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)	274
Bibliografia	281
Aneks 1. Normy stenowe dla poszczególnych wersji Kwestionariusza Predys- pozycji Zawodowych	287
Aneks 2. Profile i przykładowe zawody dla uczniów gimnazjum i szkół ponad- gimnazjalnych	291
Załączniki (nr 1–6)	205
Spis rysunków i tabel	337
Informacje o Autorach	341

O projekcie i jego założeniach (MAREK KULESZA)

*Tylko praca daje okazję odkryć nam nas samych,
pokazać to, czym naprawdę jesteśmy, a nie tylko
to, na co wyglądamy.*

Joseph Conrad

We współczesnym świecie praca coraz częściej postrzegana jest jako źródło samorealizacji człowieka. Z drugiej strony, spore grupy ludzi nieustannie pracy poszukują i pozostają bez niej, a zjawisko bezrobocia – z różnych przyczyn – jest na trwałe wpisane w funkcjonowanie społeczeństw. Sytuacja ta stawia przed nauczycielami, wychowawcami, doradcami zawodowymi i rodzicami wyzwanie, aby w procesie kształcenia i wychowania większą niż dotychczas uwagę poświęcić przygotowaniu do planowania przyszłych karier zawodowych.

Reformatorzy systemu edukacji podkreślają, że najważniejszym osiągnięciem wprowadzanych zmian jest umożliwienie uczniom na każdym etapie kształcenia podejmowania decyzji zgodnych z ich zainteresowaniami, potrzebami i potencjałami rozwojowymi. Dokonanie wyboru adekwatnej ścieżki edukacyjnej oraz późniejszego zawodu należy z całą pewnością do najważniejszych zadań, jakie stoją przed uczącymi się oraz ich najbliższym otoczeniem. Podejmowanie tych decyzji postrzegać należy jako dynamiczny proces, przebiegający w ścisłym powiązaniu z rozwojem osobowościowym, świadomością własnych osiągnięć, rozwojem zainteresowań, pasji, dążeń, a także niepowodzeń szkolnych. Nie bez znaczenia jest uwzględnienie takich czynników, jak wyobrażenia na temat zawodów, status i aspiracje rodziny.

Postrzegając dokonywane przez dzieci i młodzież rozstrzygnięcia dotyczące kariery zawodowej nieco szerzej, nie sposób oprzeć się refleksji, że ich znaczenie daleko wykracza poza wymiar indywidualny. Wybory te faktycznie bowiem nie tylko determinują kariery i biografie jednostek, lecz stanowią o efektywności całego systemu oświaty, w tym o wypełnianiu przez niego podstawowych funkcji wychowawczych, edukacyjnych i socjalizacyjnych. W dalszej perspektywie to także istotny element całego życia społecznego, wywierający silny

wpływ np. na kształtowanie się podażowej i popytowej strony rynku pracy i w rezultacie mający doniosłe znaczenie dla rozwoju i funkcjonowania społeczeństwa.

W prezentowanym opracowaniu interesuje nas psychopedagogiczny punkt widzenia procesu orientacji zawodowej młodzieży. Uznaliśmy, że przebieg tego procesu ma decydujące znaczenie dla całego rozwoju młodych ludzi. Osiągnięcia, sukcesy, zadowolenie, zdrowie są czynnikami bezpośrednio uzależnionymi od właściwych wyborów dotyczących ścieżki edukacyjnej oraz zawodowej.

Proces ten przebiega na różnych płaszczyznach w dłuższej, wieloletniej perspektywie czasowej, wymagając różnorodnego i odpowiedniego wsparcia, które zaczynać się powinno możliwie wcześnie. Prócz kształtowania jak najbardziej optymalnych warunków do rozwoju oraz zapewnienia zaplecza fachowego niezwykle istotnym elementem jest w tym kontekście stworzenie możliwości przedmiotowej i podmiotowej oceny całościowych indywidualnych zasobów dzieci i młodzieży, także w kategoriach posiadanych predyspozycji do wykonywania określonych zadań, czynności, prac.

Zgodnie z postulatami doradców zawodowych, należy poszukiwać najbardziej optymalnych sposobów kształtowania właściwych ze społecznego punktu widzenia postaw zawodowych uczących się. Z jednej więc strony konieczne jest opieranie się na systemowych rozwiązaniach, pozwalających na rzeczowe, obiektywne i trafne rozpoznanie potrzeb, oczekiwań i właściwości dzieci i młodzieży w kontekście podejmowania przez nich kluczowych, dla ich późniejszego życia, rozstrzygnięć. Postępowanie diagnostyczno-wychowawcze ma zmierzać do tego, by podejmowane wybory nie były przypadkowe i nieprzygotowane, by uwzględniały możliwie szerokie spektrum odpowiednich informacji i danych. Wsparcie tego wymiaru rzeczywistości wychowawczej polegać więc musi z jednej strony na dążeniu do zapewnienia dostępności fachowego zaplecza doradczego, z drugiej – na wyposażeniu go w odpowiedniej jakości narzędzia i materiały ułatwiające odpowiednio zabezpieczone wnioski.

Nie mniej ważną płaszczyzną, na której dokonywane są rozstrzygnięcia dotyczące wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej, jest samo dziecko i jego najbliższe otoczenie. To ostatecznie tam z reguły dochodzi do podejmowania wiążących decyzji, to uwarunkowania najbliższego środowiska dziecka mają kluczowe znaczenie dla podejmowanych wyborów. Z całą pewnością stereotypy i wyobrażenia rodziców (opiekunów) dziecka dotyczące statusu ekonomicznego oraz społecznego, ról społecznych odgrywają w tym wypadku rolę znaczącą i trudną do przecenienia. Tym bardziej wydaje się konieczne, by stwarzać dzie-

ciom i ich rodzicom (opiekunom) możliwości rozpoznawania i uwzględniania indywidualnych zasobów dziecka: zainteresowań, kompetencji, zdolności, cech osobowościowych czy preferencji, a więc wszystkiego tego, co będzie predysponowało dziecko do wyboru takiej a nie innej ścieżki rozwoju edukacyjnego i zawodowego. Odkrywanie i wskazywanie przez rodziców silnych stron dziecka, wydaje się konieczne i może przyczynić się do zwiększenia prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu zawodowego, a jednocześnie pozwolić na celowe wsparcie tych umiejętności, zainteresowań, kompetencji czy zdolności, które z punktu widzenia perspektywy rozwojowej są ważne, cenne i istotne.

Z całą pewnością w tym złożonym, niełatwym oraz niezwykle ważnym postępowaniu decyzyjnym potrzebują zarówno sami doradcy, nauczyciele, jak i uczniowie i ich rodzice wszechstronnej i fachowej pomocy. Wsparcie metodyczne w tym zakresie wykracza oczywiście w znaczący sposób poza dostarczanie materiałów metodycznych czy narzędzi diagnostycznych, lecz uwzględniać musi możliwości rozwiązywania indywidualnych problemów dziecka i jego otoczenia, potencjalne sytuacje kryzysowe czy problematykę trafności udzielanych porad oraz podejmowanych decyzji. Tym niemniej trudno jest przecenić w tym miejscu znaczenie odpowiednich instrumentów pozwalających na dokonanie rozpoznania indywidualnych zasobów uczniów na różnym etapie ich rozwoju.

Wypada w tym miejscu podkreślić, że prócz rodziców oraz doradców zawodowych bardzo istotną rolę w całym procesie wyboru zawodu oraz wczesnego ukierunkowania ścieżki edukacyjnej odgrywa szkoła. To szkoła oraz sposób wypełniania przez nią funkcji wychowawczych, socjalizacyjnych, opiekuńczych oraz edukacyjnych warunkuje w znacznej mierze powodzenie i trafność podejmowanych przez młodzież decyzji. By rzeczywiście mogły one być podejmowane w sposób całkowicie odpowiedzialny i świadomy, powinno być spełnionych kilka podstawowych warunków dotyczących funkcjonowania ucznia w szkole i sytuacjach szkolnych.

Pierwszym, niezbędnym, tego typu warunkiem jest w tym wypadku odpowiednie kształcenie na poziomie podstawowym. Kto nie umie czytać (czyta słabo), nie jest w stanie orientować się w wielu rzeczach – także dotyczących wyboru zawodu. Kto słabo liczy, będzie miał wyjątkowe trudności w odnajdowaniu się w przestrzeni określonej i definiowanej liczbowo. Obie, fundamentalne, umiejętności stanowią niezbędne wyposażenie jednostek tak w życiu jak i procesie orientacji zawodowej w szczególności. Najlepiej prowadzone poradnictwo zawodowe, najlepsze wsparcie nie są w stanie kompensować deficytów kompetencyjnych na tym poziomie. Poziom kształcenia podstawowego

stanowi więc fundament dla prowadzenia właściwych działań wspierających proces orientacji zawodowej i wyboru ścieżki edukacyjnej. W tym miejscu zasygnalizować należy także problematykę negatywnej stygmatyzacji oraz trwałe efekty przeżywanych przez uczniów niepowodzeń w szkole, które całkowicie potrafią zmienić odbiór i ocenę szans dzieci i młodzieży na odniesienie sukcesu – tak w szkole, jak i życiu zawodowym. Tym samym więc trudno jest omawiać i rozpatrywać proces wyboru ścieżki edukacyjnej oraz orientacji zawodowej dzieci i młodzieży w oderwaniu od instytucji szkoły. Rozwój tożsamości, droga kształcenia, orientacja zawodowa, wybór zawodu oraz sam przebieg kariery zawodowej stanowi zawsze wypadkową procesów interakcyjnych pomiędzy jednostką i otoczeniem. Szkoła powinna więc dążyć do tego, by kluczowe dla całego rozwoju młodego człowieka i tym samym ostatecznego powodzenia procesu edukacji decyzje uczniów jak najlepiej odzwierciedlały jego rzeczywiste potrzeby, zainteresowania, zdolności i możliwości.

Omówione przesłanki miały kluczowe znaczenie dla realizacji przedsięwzięcia badawczego, którego ostatecznym rezultatem jest prezentowane opracowanie. Projekt „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”, prowadzony w okresie wrzesień 2009 – październik 2010 r. na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego, ukierunkowany był na opracowanie i przetestowanie jednolitej koncepcyjnie i metodologicznie baterii narzędzi psychometrycznych przeznaczonych dla uczniów w różnym wieku i na różnych szczeblach edukacyjnych. Działania uzyskały dofinansowanie ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – „Wysoka jakość systemu oświaty” (poddziałanie 3.4.3. Upowszechnienie uczenia się przez całe życie).

W tytule projektu zawarte zostały pewne istotne i ważne założenia, przyjęte przez jego autorów. Po pierwsze – zgodnie z prezentowanym tu stanowiskiem – podkreśla się w nim pojmowanie sytuacji rozpoznawania predyspozycji, orientacji zawodowej czy wreszcie wyboru zawodu jako dynamicznego procesu. Po drugie, zwraca się np. uwagę na jednoznaczne ukierunkowanie poszukiwań badawczych na wsparcie rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów, a więc łączy się projekt w sposób bezpośredni z systemem oświaty, ścieżką edukacyjną i szerszej przestrzenią szkoły. Po trzecie wreszcie, jest on jedynie formą metodycznego wsparcia poprzez przygotowanie i dostarczenie możliwie trafnych, przyjaznych instrumentów, które nie stanowiłyby jednak próby podejmowania decyzji za dzieci i ich rodziców.

Ostatnim wreszcie, choć raczej pobocznym, aspektem opisywanego tutaj projektu, na który warto zwrócić uwagę, była próba nieograniczania się wyłącznie do płaszczyzny kognitywnej (co z punktu widzenia założeń przedsięwzięcia badawczego byłoby najzupełniej zrozumiałe), lecz poruszania także płaszczyzny emocjonalnej procesu wyboru ścieżki edukacyjnej oraz orientacji zawodowej. Autorzy projektu zakładali, że prowadzone prace przynajmniej pośrednio przyczynić się mogą do pozytywnej modyfikacji postaw rodziców i uczniów wobec wyboru zawodu, pogłębienia wiedzy na temat potencjału uczniów czy jego wykorzystania podczas planowania ścieżki edukacyjnej.

Harmonogram prac omawianego projektu przewidywał prócz skonstruowania baterii jednolitych i spójnych metodologicznie i koncepcyjnie testów przeznaczonych dla wszystkich uczniów, działalność interaktywnej strony internetowej, uruchomienie, przetestowanie i wdrożenie programu komputerowego do samobadania uczniów, jak również wydanie i upublicznienie podręcznika.

W trakcie trwania projektu wyodrębnić można kilka następujących po sobie etapów działań.

Pierwsza faza przypadała na koniec roku 2009 i rozpoczęła się od powołania zespołu badawczego oraz przygotowania szczegółowej strategii badań. W tym czasie udało się również doprecyzować założenia koncepcyjno-teoretyczne dotyczące planowanych narzędzi oraz dokonać operacjonalizacji skal teoretycznych. Na tej podstawie stworzono pulę łącznie 288 pozycji testowych (itemów) sformułowanych niezależnie dla czterech różnych grup wiekowych, które miały zostać wykorzystane podczas tworzenia narzędzi. Pozycje te poddane zostały ocenie sędziów kompetentnych pod względem treściowym, językowym oraz teoretycznym. W tym samym okresie została uruchomiona strona internetowa projektu¹.

W drugiej fazie przedsięwzięcia badawczego stworzone zostały eksperymentalne wersje narzędzi. Każdorazowo liczyły 72 pozycje testowe. Na początku roku 2010 rozpoczęły się przygotowania do badania pilotażowego. Ostatecznie przeprowadzone zostało ono na próbie 320 uczniów rekrutujących się z 11 szkół na terenie Warszawy². W badaniu pilotażowym przeprowadzono pomiary psychometryczne pozwalające na dokonanie wyboru i przygotowanie wersji narzędzi, które zostały zastosowane w badaniu głównym.

¹ www.rozpoznawanie-predyspozycji.uni.lodz.pl. Na stronie do pobrania są szczegółowe informacje dotyczące realizacji projektu, w tym jego ewaluacji. Docelowo umieszczone zostaną na niej wszelkie materiały dotyczące narzędzi oraz przeprowadzanych prac. Znajdują się tam także m.in. dane dotyczące badań, w tym wykaz szkół, w których realizowane były badania pilotażowe oraz główne.

² Realizatorem badania była firma Research Lab z Poznania.

W maju i czerwcu 2010 r. przeprowadzone zostały badania na reprezentatywnej próbie normalizacyjnej 1609 uczniów z całej Polski, realizowane przez firmę Milward Brown SMG/KRC z Warszawy. Na podstawie osiągniętych wyników dokonano pomiarów normalizacyjnych. Jednocześnie zespół projektowy przystąpił do przygotowywania podręcznika. Ostatnim etapem działań będzie upowszechnienie dorobku wytworzonego podczas trwania projektu, w tym organizacja seminarium oraz konferencji naukowej poświęconym narzędziom (planowane na październik 2010).

Ostatecznym i najważniejszym rezultatem projektu jest więc zestaw opisywanych w prezentowanym podręczniku narzędzi testowych pod nazwą **Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych**. Bazuje on na jednej z najszerzej rozpowszechnionych teorii w zakresie doradztwa zawodowego – teorii Johna Hollanda. Jej popularność (w wielu krajach) wydaje się nieprzypadkowa. Także w Polsce ukazały się swego czasu adaptacje tej metody – ukończony w 1997 r. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ) na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej (por. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997) oraz Zestaw do Samobadania (ZdS) – opracowana przez zespół psychologów Uniwersytetu Jagiellońskiego wersja Self-Directed-Search J. Hollanda.

Nie wdając się w tym miejscu w bardziej szczegółowe omawianie tej koncepcji, w tym zwłaszcza ugruntowania na jej przesłankach prezentowanych w tym opracowaniu narzędzi (zajmujemy się tym w dalszych rozdziałach książki), wypada jedynie nadmienić, że oferuje ona atrakcyjne poznawczo i interpretacyjnie połączenie typologii osobowości zawodowych oraz środowisk zawodowych, odnosząc się również do interesujących – także z punktu widzenia rozwojowego i biograficznego – aspektów samorealizacji czy przewidywania rozwoju zawodowego jednostek. Do tej pory nie stworzono jednak spójnych koncepcyjnie narzędzi bazujących na tej teorii, przeznaczonych do diagnozowania dzieci i młodzieży. Warto jednak zaznaczyć, że prezentowane tu narzędzia nie są prostą adaptacją anglojęzycznej wersji kwestionariuszy J. Hollanda, lecz zupełnie nowymi, przygotowanymi od podstaw, instrumentami diagnostycznymi, opierającymi się na przesłankach tej koncepcji. Dla ostatecznego kształtu samych narzędzi oraz całej procedury interpretacyjnej istotne były naturalnie także inne modele myśleniowe, odnoszące się zarówno do kształtowania tożsamości osobowej jak i procesu wyboru zawodu – problematyka doboru adekwatnych do wieku i stopnia rozwoju dzieci źródeł informacji oraz możliwości ich wykorzystania stanowiły podstawę całego postępowania.

Do podstawowych przesłanek towarzyszących autorom i realizatorom projektu badawczego zaliczyć należy przekonanie, że właściwości jednostek nie są wprawdzie bezpośrednio obserwowalne, dają się jednak za pomocą odpowiednich procedur psychometrycznych operacjonalizować, mierzyć i porównywać. Z całą pewnością testy psychometryczne stanowić mogą w procesie poznawania zasobów jednostki źródło wartościowych informacji. Można przyjąć, że ułatwiają one podejmowanie istotnych decyzji, które z ich pomocą mogą być łatwiejsze, pewniejsze i trafniejsze. Niezależnie jednak od tego należy uświadamiać sobie niebezpieczeństwa związane z ich zastosowaniem. Wynikają one przede wszystkim z selektywnego i często trudno odwracalnego charakteru takich decyzji – i to niezależnie od tego, jak bardzo rzetelne i jak wypróbowane narzędzia stanowią podstawę do tego typu wnioskowania. W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że prezentowany w dalszych rozdziałach książki zestaw narzędzi diagnostycznych postrzegać należy tylko i wyłącznie jako dodatkowy instrument, możliwy do zastosowania w procesie doradczym. W żaden sposób nie powinien on służyć przedwczesnej selekcji czy wręcz stygmatyzacji uczniów i nie zaburzać ich rozwoju. Wskazówek interpretacyjnych uzyskanych na podstawie osiągniętych wyników nie traktować należy jako gotowych i ostatecznych recept na życie, jako rozstrzygających i finalnie wytyczonych dróg postępowania. Wyniki te są jedynie przyczynkiem do dalszego poszukiwania, zainteresowania (samo)rozwojem, kreowania własnego miejsca w świecie. Tak powinno być odczytywane przesłanie prezentowanego tutaj projektu oraz wieńczącej go publikacji.

Oddawana w ręce czytelników książka składa się z czterech rozdziałów uzupełnionych aneksami, załącznikami i zestawieniem dodatkowych szczegółowych tabel. Autorzy opisują możliwie precyzyjnie wszystkie etapy przedsięwzięcia: od założeń teoretyczno-koncepcyjnych aż po możliwości stosowania gotowych narzędzi i interpretowania wyników. Odbiorca znajdzie w niej zatem nie tylko informacje o możliwościach zastosowania prezentowanych tu narzędzi testowych oraz ich własnościach psychometrycznych, lecz będzie w stanie także dość wiernie odtworzyć cały proces ich konstruowania.

Rozdział pierwszy podręcznika rozpoczyna się od przeglądu teoretycznych podstaw Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych. Ewa Kos omawia w nim najważniejsze założenia teorii Johna Hollanda odnoszące się do heksagonalnej struktury predyspozycji zawodowych oraz typologii środowisk pracy. Nawiązuje również do aspektu możliwości szerokiego wykorzystania teorii Hollanda także w szkolonym poradnictwie zawodowym. W dalszej części rozdziału podjęte zostają zagad-

nienia związane z początkową fazą tworzenia opisywanego narzędzia diagnostycznego. Autorki pozycji testowych: Katarzyna Biegańska, Anna Lubrańska i Ewa Marat³ opisują sposób i logikę tworzenia treści pozycji testowych w poszczególnych skalach, wskazując na kryteria, jakimi kierowały się podczas ich generowania.

Na kolejnych stronach tego rozdziału przedstawiona została przez Ewę Kos szczegółowo procedura oceny itemów przez sędziów kompetentnych oraz opisane badanie pilotażowe. Sporo miejsca poświęcono przy tym analizie wywiadów grupowych, które przeprowadzono z uczestnikami badania pilotażowego. Wiesław Szymczak wreszcie referuje wyniki i sposób postępowania statystycznego podczas koordynowanych przez niego prac związanych z przeprowadzoną analizą czynnikową, a Agnieszka Lipińska-Grobelny opisuje szczegółowo strukturę czynnikową poszczególnych wersji narzędzi testowych. Pierwszy rozdział podręcznika kończy tekst autorek pozycji testowych prezentujący strukturę kwestionariuszy po badaniach pilotażowych.

Drugi rozdział poświęcony został w całości psychometrycznym własnościom Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych. Sylwia Szymańska omawia w nim wyniki pomiarów rzetelności i trafności poszczególnych wersji narzędzi testowych oraz procedury normalizacyjne. Zaprezentowane zostają wyniki kwestionariusza dla poszczególnych szczebli edukacyjnych, przy czym przedmiotem zainteresowania są także różnice pomiędzy płciami.

Rozdział trzeci to „właściwy” podręcznik dla stworzonych kwestionariuszy. Ich autorki określają procedurę przeprowadzania badania i warunki, jakie należy spełnić. Opisują również postępowanie związane z obliczaniem wyników testów i wskazywaniem profilu predyspozycji zawodowych badanych. Zajmują się wreszcie interpretacją wyników Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych, odnosząc się do przesłanek teoretycznych związanych z kształtowaniem tożsamości osobowej, wyborem zawodu oraz zastosowaniem teorii Hollanda w praktyce doradczej. W tej części książki czytelnicy znajdą również uwagi dotyczące zastosowania i wykorzystania prezentowanych kwestionariuszy.

Ostatni rozdział podręcznika poświęcony jest w całości wersji do samobadania Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych. Autorki – Katarzyna Biegańska, Anna Lubrańska i Ewa Marat – wskazują na procedurę badania, założenia interpretacyjne oraz możliwości zasto-

³ Należy dodać, że na tym etapie działań w procesie generowania pozycji testowych uczestniczyła również Małgorzata Cwener, która zrezygnowała z dalszej współpracy z zespołem projektowym.

sowania tej wersji narzędzi. Dodatkowo ta część publikacji zawiera krótki opis i wskazówki dotyczące zastosowania i użytkowania komputerowej wersji narzędzia testowego przeznaczonego do samobadania.

Oddając do użytku przygotowany podręcznik oraz stworzoną w ramach projektu baterię narzędzi wyrażam w imieniu całego zespołu badawczego raz jeszcze nadzieję, że staną się one cennymi uzupełnieniami warsztatu szkolnych doradców zawodowych, nauczycieli, pedagogów oraz pomocą także dla rodziców i samych uczniów, pozwalającą na uzyskiwanie dodatkowych, wartościowych wskazówek i wniosków dotyczących możliwości rozwoju uczniów.

Chciałbym w tym miejscu serdecznie podziękować całemu zespołowi badawczemu oraz wszystkim osobom realizującym projekt, za zaangażowanie, gotowość do współpracy i podjęcie się ambitnego zadania w bardzo ograniczonych ramach czasowych, być może kosztem innych wcześniej planowanych przedsięwzięć. Szczególną wdzięczność wyrazić chciałbym Władzom Wydziału Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego, w szczególności jego Dziekanowi, prof. nadzw. dr. hab. Grzegorzowi Michalskiemu, oraz Dyrektor Instytutu Psychologii, prof. nadzw. dr. hab. Eleonorze Bielawskiej-Batorowicz, za okazywane wsparcie i towarzyszenie całemu projektowi.

Spoleczno-pedagogiczny kontekst realizowanych badań (EWA KOS)

Aktualnie kształtująca się forma kultury, którą można określić mianem „kultury indywidualizmu” (Jacyno, 2007), projektuje konieczność realizacji fundamentalnych dla niej wartości. Pomiedzy nimi zlokalizowany jest walor pracy oraz sukcesu zawodowego (zestaw wartości kultury ponowoczesnej zawiera oczywiście również samorealizację, szczęście, rozwój osobisty i wiele innych). W Polsce, w ostatnich latach, sam fakt posiadania pracy stał się wartością autoteliczną, która niezwykle często oceniana jest na równi z życiem rodzinnym, przyjaźnią, a także innymi wartościami wyższymi.

Można zatem powiedzieć, iż sfera zawodowego funkcjonowania jednostki, jako element kariery w sensie subiektywnym i obiektywnym, stanowi jedną z najważniejszych płaszczyzn życia człowieka. Wykonywana praca, funkcja zawodowa mają zasadnicze znaczenie dla

kształtowania się systemu wartości jednostki, który całkowicie wykracza poza sferę funkcjonowania zawodowego. Aktywność zawodową należy postrzegać jako pole możliwości rozwoju osobowego jednostki, w który potencjalnie może być wpisana samorealizacja, samodoskonalenie, realizowanie własnego potencjału czy też uczenie się – zarówno formalne, jak i nieformalne. W każdym razie praca zawodowa może być osią, wokół której człowiek buduje swój świat. Jest również źródłem poczucia własnej wartości. Podzielając pogląd M. Jacyno, uważam, iż repertuar zachowań, działań jednostki w sferze funkcjonowania zawodowego jest środkiem autoekspresji, sposobem autokreacji (Jacyno, 2007, s. 57).

Podsumowując, aktywność zawodowa chroni jednostkę przed poczuciem chaosu, podsuwa cele, wartości, które umożliwiają rozwój i nadają sens jej życiu. Realizacja roli zawodowej stanowi bowiem znaczną część całego repertuaru zachowania jednostki. D. Bańka (1995) mówi nawet o „przenikaniu” roli zawodowej do innych aspektów życia jednostki, a S. Vinicombe przypomina, że już ponad 30 lat temu zakwestionowano „mit rozdzielnych światów” (Vinicombe, 1999, s. 61) – świata życia rodzinnego i zawodowego. K. Krzyżewski, na podstawie analizy wyników badań zrealizowanych przez Holsteina (1976) oraz Parikha (1980), stawia tezę, iż doświadczenia, które jednostka zdobywa, realizując aktywność zawodową, mają istotne znaczenie dla jej indywidualnego rozwoju, zwłaszcza społeczno-moralnego⁴. N. Hawkins na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań ustaliła, że rodzina i praca łącznie decydują o udanym życiu jednostki, to praca jednak umożliwia realizację większości realnych dążeń i zaspokaja najważniejsze potrzeby (cyt. za Prawda, 1987).

Współcześnie praca zawodowa nabiera więc szczególnego znaczenia, albowiem stanowi ona znaczącą wartość, ważną sferę życia. Inaczej mówiąc, w nowoczesnym społeczeństwie podstawowe znaczenie przypisano stylowi życia, w którym to właśnie praca zawodowa pełni funkcję kluczową. Jest to związane z tym, że współczesny model kultury wyznacza priorytet pracy. Sugeruje jednostce konieczność projektowania własnego życia zgodnie z wyznawanymi przez siebie wartościami, dokonywanie wyborów spośród dostępnych wzorów funkcjonowania społecznego. To właśnie pluralizacja stylów życia

⁴ M. L. Kohn i C. Schooler od połowy lat 60. prowadzili analizy, których zamierzeniem było ustalenie związków pomiędzy pozycją jednostki w strukturze społecznej, sytuacją pracy a sposobem myślenia i odczuwania. Rezultatem tychże analiz jest rekonstrukcja złożonego obrazu zależności pomiędzy pracą a wyznawanymi przez jednostkę wartościami, nastawieniem wobec siebie i innych (Kohn, Schooler, 1986, s. 8–60).

wraz z niknącą funkcją kontroli społecznej stwarza ramy dla potencjalnych wyborów jednostki, która musi „pogodzić się z życiem w warunkach permanentnej i nieuleczalnej niepewności, z życiem w obliczu nieograniczonej liczby konkurujących ze sobą sposobów i form życia, nie będących w stanie dowieść, że ich roszczenia do pierwszeństwa oparte są na czymś solidniejszym i bardziej wiążącym niż ich własne, historycznie ukształtowane konwencje” (Bauman, 1998, s. 155–156).

W związku z tym należy zauważyć, iż w ponowoczesną kulturę wpisana jest konieczność dokonywania wyborów. Ta przestrzeń indywidualnych decyzji jednostki przypuszczalnie wiąże się ze samostanowieniem i planowaniem organizującym doświadczenie biograficzne. Niestety problemy związane ze społeczną praktyką życiową sprawiły, iż decyzje stały się mniej „oczywiste”, wymagają one wyboru spośród wielu możliwości i rodzą pilną konieczność opanowania stosowanych kompetencji biograficznych. Świat ponowoczesny oferuje więc złudną wolność wyborów czy możliwość dowolnego kreowania własnej drogi życiowej.

Możliwość wyborów, zwłaszcza w zakresie aktywności edukacyjnej czy zawodowej, jest pozorna z tego względu, iż, jak wspominałam, w aktualną formę kultury wpisany jest „kult sukcesu”. Stanowi on niezwykle atrakcyjny wzór dla tysięcy Polaków i Polek, często wzmacniany przez media. Inaczej mówiąc, w kulturze ponowoczesnej rzeczywistości promowany i ogólnie akcentowany jest styl życia „ludzi sukcesu”, postrzeganych jako inspirujące przykłady dla innych. Ludzie ci stanowią środowisko wzorcotwórcze (Grzeszczyk, 2003; Ahponen, 2005).

Fundamentem sukcesu zawodowego (a w rezultacie życiowego) jest optymalny wybór zawodu. To dla jednostki ważny życiowo moment, często związany z dezorganizacją poznawczą. Jednostka może bowiem w tak trudnej chwili utracić kontrolę nad tym, co dzieje się w jej życiu (zwłaszcza iż wybór zawodu dokonuje się w dość wczesnym okresie rozwojowym – chociażby poprzez decyzję dotyczącą formy kształcenia). Niezwykle często dzieje się tak, że to czynniki zewnętrzne decydują o wyborze zawodu, nadając tym samym trwały kształt życiu jednostki. Nie jest to jednak najlepsze rozwiązanie (zwłaszcza iż wybór ścieżki rozwoju zawodowego czy też kariery zawodowej stanowi nader istotny aspekt rozwoju indywidualnego jednostki przede wszystkim w kontekście współczesnej kultury). Wiązać się ono może z utratą szansy na rozwijanie własnego potencjału oraz umiejętności w procesie całościowego uczenia się.

Potocznie funkcjonuje przekonanie, iż im bardziej uzdolniona jednostka, im większy zakres wiedzy posiada, tym bardziej prawdopo-

dobne jest, iż osiągnięte sukcesy zawodowe. Tymczasem okazuje się, że nieczęsto tak się dzieje. Ludzie nie zawsze potrafią w pełnym zakresie wykorzystywać własne możliwości rozwojowe (być może dlatego, iż nie zawsze są ich świadomi).

Każda jednostka posiada pewnego rodzaju potencjał rozwojowy (którym mogą być np. zainteresowania, zamiłowania, zdolności, preferencje poznawcze, specyficzne struktury osobowości) umożliwiające optymalne funkcjonowanie zawodowe w ściśle określonych środowiskach, grupach zawodowych, efektywne realizowanie pewnego rodzaju czynności (szansa na sukces zawodowy i jednocześnie życiowy). Z tego względu istotne jest, aby możliwie jak najwcześniej rozpoznać ten potencjał, kompetencje i umiejętności ucznia. Prawidłowe rozpoznanie (czy też samorozpoznanie) potencjału rozwojowego, chociażby poprzez określenie zainteresowań na wczesnym etapie rozwoju, umożliwia planowanie, organizowanie życia zawodowego przez odpowiedni dobór zajęć pozalekcyjnych, form kształcenia czy wsparcia (każdy człowiek posiada bowiem specyficzny potencjał, który należy wspierać, oferując wszelkiego rodzaju oddziaływania stymulujące). Ponadto takie rozpoznanie umożliwia odnalezienie własnego miejsca w życiu, wzbogacając w ten sposób egzystencję jednostki. Tym samym stwarza szansę usytuowania się w ramach struktur kreowanych przez rynek pracy.

Jest to ważne nie tylko z perspektywy indywidualnego życia jednostki, ale przede wszystkim życia społecznego. Optymalna sytuacja występuje wtedy, gdy wymagania stanowiska pracy, które potencjalnie obejmuje jednostka, są spójne z jej rzeczywistymi kwalifikacjami, a także predyspozycjami. W przeciwnym razie aktywność zawodowa człowieka (należy pamiętać, iż aktywność zawodowa jest osią, wokół której jednostka konstruuje swój świat, generuje cele, realizuje swój potencjał) jest znacznie ograniczona, a może nawet stać się problemem dla ogółu współpracowników.

Podsumowując, dostatecznie wczesne, ale przede wszystkim trafne i rzetelne rozpoznanie potencjału jednostki (rozstrzygające znaczenie ma również samoodkrywanie własnego potencjału, umiejętności, możliwości przez jednostkę) to nie jest kwestia istotna wyłącznie dla kariery życiowej jednostki. Stanowi ona problem o doniosłym znaczeniu pedagogiczno-społecznym.

Rozdział 1

KONSTRUKCJA KWESTIONARIUSZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

1.1. Podstawy teoretyczne konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych – teoria Johna Hollanda (EWA KOS)

Jak już zostało uprzednio wyraźnie wyartykułowane, jednym z zasadniczych celów systemu oświaty¹ na wszystkich poziomach kształcenia powinno być wczesne rozpoznawanie zdolności specjalnych, preferencji, zainteresowań oraz talentów uczniów. Jedną z uznanych teorii pomocnych w określeniu predyspozycji zawodowych jednostki jest teoria Johna Hollanda.

1.1.1. Założenia tkwiące u podstaw teorii Johna Hollanda

Autor koncepcji zwraca uwagę na to, że wybór zawodu nie jest zazwyczaj prostym działaniem, które nie pozostaje w związku ze strukturą osobowości człowieka. Wybór w tym zakresie stanowi bowiem wyraz ekspresji (Bajcar i in., 2006, s. 37)² odzwierciedlającej osobowość jednostki (m.in. pewność siebie, poziom samooceny), przede

¹ Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz.U. z 1996 r., nr 67, poz. 329 ze zmianami wprowadzonymi w okresie późniejszym), a także Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 stycznia 2003 roku w sprawie zasad i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej (Dz.U., nr 11, poz. 114) zobowiązuje szkoły do przygotowywania uczniów w zakresie wyboru zawodu. Podstawą tego procesu powinno być rozpoznanie predyspozycji zawodowych jednostki.

² Należy wspomnieć, że pojęcie „ekspresja” w rozumieniu J. Hollanda odnosi się nie tylko do uświadomionej przez jednostkę analitycznej oceny znanych jej zawodów. U podstaw tej oceny tkwią zazwyczaj nieuświadomione mechanizmy i struktury (schematy) myślenia kształtujące się na skutek aktywności własnej jednostki i zewnętrznych wpływów, interakcji ze środowiskiem społecznym już w okresie najwcześniejszego dzieciństwa. W konsekwencji może to prowadzić do wytworzenia się ograniczonego repertuaru zachowań oraz sposobów radzenia sobie z trudnościami (nie tylko w zakresie aktywności zawodowej) (za: Bajcar i in., 2006, s. 37).

wszystkim jej zainteresowania poznawcze, umiejętności i zdolności specjalne, potrzeby (np. potrzeba wysokiego statusu, prestiżu społecznego), a także system wartości. Nie bez znaczenia dla tego procesu jest również otoczenie społeczne, w którym kształtuje się jednostka (można wspomnieć chociażby o mechanizmach socjalizacyjnych, stereotypach myślowych funkcjonujących w danej społeczności, w tym np. stereotypach płci). J. Holland nie koncentruje się jednak na rozwojowym charakterze decyzji zawodowej człowieka, a raczej na zmiennych, które mogłyby mieć istotne znaczenie dla procesu podejmowania decyzji o charakterze zawodowym.

Inaczej mówiąc, u podstaw teoretycznej koncepcji rozwoju zawodowego J. Hollanda tkwi przekonanie, iż preferencje, a w konsekwencji predyspozycje zawodowe, są pochodną stylu dostosowywania się jednostki do wymagań środowiska społeczno-zawodowego, specyficznych doświadczeń życiowych, internalizacji norm i wartości. Predyspozycje kształtują się zatem na bazie cech wrodzonych oraz indywidualnego przebiegu życia jednostki. Wybór ścieżki kariery życiowej (zawodowej) jest więc projekcją obrazu siebie (przede wszystkim własnej osobowości) na rzeczywistość odnoszącą się do pracy zawodowej.

Dokonując opisu teorii J. Hollanda (a wraz z nią kwestionariusza diagnozującego predyspozycje zawodowe J. Hollanda) warto wyraźnie podkreślić, iż opiera się ona na czterech najważniejszych założeniach odnoszących się przede wszystkim do struktury predyspozycji zawodowych oraz relacji pomiędzy jednostką a środowiskiem, które stwarza możliwość rozwoju zawodowego i samokształtowania się (Holland, 1997, s. 25).

1.1.2. Struktura predyspozycji zawodowych – założenie pierwsze teorii Johna Hollanda

Na strukturę predyspozycji zawodowych składa się sześć typów preferencji (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy, a także typ konwencjonalny) (Holland, 1997; Blake, Sacket, 1999 – zostaną one szczegółowo omówione poniżej). Następnie, w podrozdziale 1.2, przy omówieniu procesu tworzenia pozycji testowych, nawiązano ponownie do charakterystyk głównych typów osobowości według J. Hollanda.

Realistyczny typ osobowości zawodowej (*realistic*)

Ludzie, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu realistycznego, dostosowują się do otoczenia społecznego poprzez realizację działań o charakterze konkretnym. Preferują czynności związane

z obsługą narzędzi, maszyn czy innych urządzeń elektrycznych, mechanicznych (chętnie wykonują czynności związane z obsługą maszyn lub pojazdów). Posiadają więc kompetencje manualne, elektryczne, a także mechaniczne. Należy również wspomnieć o ponadprzeciętnych uzdolnieniach sportowych. U osób, u których dominują predyspozycje typu realistycznego, kompetencje oświatowe czy społeczne nie są rozwinięte na wysokim poziomie. Trudność sprawia im rozwiązywanie problemów, które wymagają zdolności rozpoznania stanów emocjonalnych innych osób czy częstych interakcji z ludźmi. Do grupy wartości uznawanych przez te osoby należą m.in. władza oraz pieniądze. Przez otoczenie społeczne postrzegani są jako ludzie mało towarzyscy, uparci lecz odpowiedzialni, kompetentni, stabilni w swoich zainteresowaniach, podejmowanych aktywnościach. Można na nich polegać. Są niezależni w działaniach i decyzjach, bezpośredni, szczerzy, prostolinijni, a także konkretni – nawet w odniesieniu do relacji międzyludzkich – cechuje ich rzeczowość, w rozmowach dość szybko przechodzą do meritum sprawy.

Osoby, które uzyskują najwyższą liczbę punktów w odniesieniu do pozycji, które diagnozują kompetencje realistyczne, zazwyczaj są zainteresowane zawodami wymagającymi myślenia typu praktyczno-konkretnego i zdolności mechanicznych.

W Polsce liczba zawodów przypisanych do typu realistycznego to 240 (41% wszystkich zawodów). Są to zawody przede wszystkim rzemieślnicze, techniczne, a także niektóre z zawodów usługowych (*Podręcznik oceny zawodu...*, 1998, s. 8–12). Wśród nich znajdują się takie zawody, jak np.: fryzjer, ogrodnik, witrażysta, elektryk, elektroenergetyk, inżynier mechanik, diagnosta samochodowy, hydraulik, stolarz, kierowca, glazurnik, sportowiec zawodowy, górnik, a także wiele innych.

Badawczy typ osobowości zawodowej (*investigative*)

Osoby, u których dominują kompetencje zawodowe typu badawczego, chętnie obserwują (silnie rozwinięty zmysł obserwacji), badają np. zjawiska fizyczne, biologiczne czy kulturowe, poddają analizie to, czego doświadcniają, interpretują. Posiadają kompetencje naukowe, a często matematyczne. Cechują się umiejętnością analitycznego myślenia. Są zazwyczaj osobami inteligentnymi i dociekliwymi. Zdarza się, iż uczniowie, których preferencje zawodowe orientują się w ramach badawczego typu osobowości, wprowadzają w zakłopotanie swoich wychowawców (np. poprzez wielokrotne, dociekliwe pytania, na które nauczyciele nie zawsze znają odpowiedź, czy też

prezentując szczegółową wiedzę związaną z wąskim zakresem zainteresowań) niezależnością myślenia. Cenią pracę indywidualną. Osiągają lepsze rezultaty w pracy samodzielnej aniżeli zespołowej. Wynika to z faktu, iż zazwyczaj nie posiadają zdolności perswazji, potrzeby przekonywania innych do swoich racji, zatem ich stanowisko pozostaje często niedostrzegane na rzecz przekonań osób, które mają silnie rozwinięte umiejętności przewodzenia innym i narzucania im własnych opinii. Przez otoczenie osoby te postrzegane są jako chłodne, racjonalne i wyjątkowo precyzyjne. Często kierują aktywność własną w kierunku przeżyć wewnętrznych (swoich myśli, emocji), co zazwyczaj wiąże się ze zmniejszonym zainteresowaniem światem zewnętrznym i trudnościami z nawiązywaniem i utrzymywaniem relacji z innymi ludźmi (tendencja do introwersji). Już jako dzieci chętnie uczą się, zdobywają nowe informacje (nauka jest bowiem dla nich wartością od najmłodszych lat), dorośli podejmują inicjatywę samokształcenia, doskonalenia się. Charakteryzują się ciekawością, wnikliwością, wykazują zainteresowania naukowe. Stronią od wykonywania czynności o charakterze praktycznym.

Doskonałe rezultaty osiągają w zawodach, które wymagają abstrakcyjno-analitycznego (logicznego) myślenia. W Polsce liczba zawodów przypisanych do typu badawczego to 79 (13% wszystkich zawodów). Są to przede wszystkim zawody związane z nauką, a także niektóre zawody techniczne (*Podręcznik oceny zawodu...*, 1998, s. 8–12). Wśród nich znajdują się takie zawody, jak np.: filozof, nauczyciel akademicki, archeolog, astronom, fizyk, a także wiele innych.

Artystyczny typ osobowości zawodowej (*artistic*)

Osoby, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu artystycznego, sprawiają wrażenie ekspresyjnych, oryginalnych. Są kreatywne i często podejmują działania o charakterze niekonwencjonalnym, innowacyjnym, tym samym odrzucając tradycyjne formy aktywności. W procesie podejmowania decyzji często wykorzystują intuicję oraz wyobraźnię. Trudno im jest się dostosować do otoczenia, ponieważ są zazwyczaj niezależne, niekonformistyczne. Wykazują wiele zrozumienia, akceptacji, tolerancji dla innych ludzi i różnego typu odmienności. Posiadają zainteresowania oraz kompetencje o charakterze artystycznym. Wykazują uzdolnienia plastyczne, muzyczne, językowe, a także teatralne. Ze względu na to, że zwykle są to osoby nieorganizowane, „niepoukładane”, trudność sprawiają im wszelkie prace biurowe, wymagające rzetelności, dokładności.

Podobnie jak osoby, które przypisuje się do badawczego typu osobowości zawodowej, ludzie o artystycznych predyspozycjach są introspektywni. Ponadto są niezwykle impulsywni i wrażliwi, a także gromadzą obserwacje w sposób refleksyjny, co oznacza, iż zastanawiają się nad tym, co zrobiły, i dlaczego. Inaczej mówiąc, starają się zrozumieć dane doświadczenie (doświadczeniom jednostek, które wpisują się w artystyczny typ osobowości zawodowej, najczęściej towarzyszy namysł nad związkiem pomiędzy działaniem i jego konsekwencjami). Tym samym wykazują zdolność do krytyczno-refleksyjnego uczenia się (uczenie się w procesie refleksji) (Bron, 2006, s. 15).

Osoby wykazujące artystyczne predyspozycje zawodowe osiągają doskonałe rezultaty w zawodach, które wymagają wyobraźni, twórczego, niekonwencjonalnego myślenia. W Polsce liczba zawodów przypisanych do typu artystycznego to 39 (7% wszystkich zawodów). Te zawody są przede wszystkim związane ze sztukami pięknymi, teatrem, muzyką, literaturą (*Podręcznik oceny zawodu...*, 1998, s. 8–12). Wśród nich znajdują się takie zawody, jak np.: artysta grafik, iluzjonista, dziennikarz, architekt, aktor, kompozytor, a także wiele innych.

Spółeczny typ osobowości zawodowej (*social*)

Osoby, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu społecznego, sprawiają wrażenie chętnie pomagających innym ludziom. Wykazują zdolność empatii, a tym samym nie odczuwają trudności w rozumieniu i rozpoznawaniu stanów emocjonalnych innych ludzi. Umożliwia im to realizację innych umiejętności, np. nauczania, wychowywania. Swoje zdolności przywódcze i zdolność wpływania na innych (a nawet manipulowania nimi) wykorzystują w akceptowany społecznie sposób, tj. w celu kształtowania rozwoju innych, szkolenia, nauczania. Cenią sobie pracę zespołową. Są przyjacielskie, pełne taktu oraz ciepła. Podsumowując, osoby te mają wysoko rozwinięte kompetencje społeczne (są one kompetencjami kluczowymi dla typu społecznego).

Osoby, które uzyskują ponadprzeciętne wyniki w zakresie tejże skali, osiągają doskonałe rezultaty w zawodach wymagających kompetencji w zakresie nawiązywania i utrzymywania relacji z ludźmi, rozumienia innych (najogólniej mówiąc umiejętności interpersonalnych). W Polsce liczba zawodów przypisanych do typu społecznego to 64 (11% wszystkich zawodów). Te zawody są związane przede wszystkim z nauczaniem i służbą społeczną (*Podręcznik oceny zawodu...*, 1998, s. 8–12). Wśród nich znajdują się takie zawody, jak np.: doradca zawodowy, psycholog, pedagog, nauczyciel, pielęgniarka, pracownik socjalny, a także wiele innych.

Przedsiębiorczy typ osobowości zawodowej (*enterprising*)

Osoby, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu przedsiębiorczego, podobnie jak te zorientowane społecznie, manipulują innymi. Inaczej rysuje się tu jednak ich cel, którym jest jedynie osiągnięcie celów organizacji czy własnych korzyści ekonomicznych. Ludzie ci sprawiają wrażenie towarzyskich, lubianych, mimo iż są zazwyczaj jednostkami agresywnymi i pewnymi siebie. Dzieje się tak zapewne z tego powodu, iż są entuzjastycznie nastawieni do swoich działań, optymistyczni, a także energiczni. W przeciwieństwie do dwóch poprzednio omówionych typów są ekstrawertykami i sprawdzają się w pracy wymagającej kompetencji przywódczych (marzą o władzy i prestiżu), zdolności krasomówczych oraz umiejętności perswazji. Często osiągają założone przez siebie oraz innych cele, ponieważ są to jednostki ambitne i konsekwentne. Zapewne dlatego iż cechują się wysoką motywacją osiągnąć, często uczestniczą w różnego typu konkursach i nie przeraża ich możliwy brak sukcesu.

Osoby, które uzyskują wysokie wyniki w zakresie tejże skali, osiągają doskonale rezultaty w zawodach, które wymagają kompetencji przywódczych. W Polsce liczba zawodów przypisanych do typu społecznego to 84 (14% wszystkich zawodów). Te zawody przede wszystkim związane są handlem, sprawowaniem nadzoru i kontroli (*Podręcznik oceny zawodu...*, 1998, s. 8–12). Wśród nich znajdują się takie zawody, jak np.: gracz giełdowy (tendencja do podejmowania ryzyka), oficer, dyrektor, adwokat, akwizytor, kierownik w zakresie różnych obszarów działalności, a także wiele innych.

Konwencjonalny typ osobowości zawodowej (*conventional*)

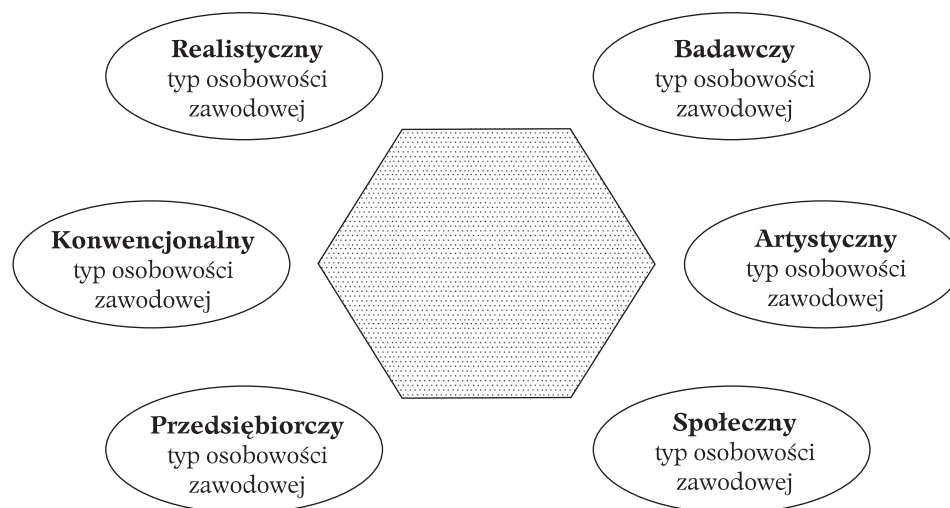
Osoby, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu konwencjonalnego, sprawiają zazwyczaj wrażenie posłusznych, potrafiących się podporządkować (konformizm). Nie dążą do realizowania funkcji kierowniczych. Łatwo adaptują się do nowych warunków i akceptują zmiany. Przestrzegają norm i identyfikują się z wartościami, które obowiązują w ich otoczeniu. W swoich działaniach są systematyczni i dokładni. W sposób metodyczny i z uporem dążą do wyznaczonego celu. Ze względu na to, iż są osobami, które określić można jako praktyczne, trudność sprawiają im wszelkiego rodzaju działania wymagające kompetencji artystycznych.

W związku z tym, iż chętnie podporządkowują się wszelkim procedurom postępowania, lubią mieć do czynienia z danymi (manipulowanie, zarządzanie danymi). Znakomicie wykonują zadania dobrze strukturalizowane wymagające sumienności i rzetelności oraz analitycznego myślenia.

Osoby, które uzyskują ponadprzeciętne wyniki w zakresie tejże skali, osiągają doskonałe rezultaty w zawodach, które wymagają kompetencji urzędniczych i związane są z koniecznością wykonywania rutynowej aktywności. W Polsce liczba zawodów przypisanych do typu konwencjonalnego to 85 (14% wszystkich zawodów). Te zawody związane są przede wszystkim z pracami biurowymi (*Podręcznik oceny zawodu...*, 1998, s. 8–12). Wśród nich znajdują się takie zawody, jak np.: archiwista, korektor, statystyk, komornik, radca prawny, agent celny, kontroler biletów, inkasent, prokurator, portier, szatniarz, a także wiele innych.

Warto podkreślić, iż opisywane typy są jedynie konstruktami teoretycznymi (modelami teoretycznymi) sygnalizującymi istnienie pewnych tendencji w sposobie działania, uczenia się jednostek. Podsumowując: John Holland w przyjętej przez siebie teorii uznaje, iż predyspozycje zawodowe układają się w pewnego rodzaju uporządkowane struktury, które tworzą określone typy. Warto jednak ponownie wyraźnie wyartykułować, iż większość osób posiada cechy, które mogą być charakterystyczne dla wszystkich sześciu typów osobowości zawodowej. Zwykle tak się dzieje, że występują one w różnym nasileniu.

Autor prezentuje swoje stanowisko w tzw. heksagonalnym modelu struktury preferencji (rys.1. 1).



Rysunek 1.1. Heksagonalny model Johna Hollanda

Źródło: Holland, 1997

W przedstawionym modelu wyraźnie uwidacznia się, iż poszczególne typy osobowości zawodowych wzajemnie się dopełniają (są skorelowane pozytywnie) lub też pozostają ze sobą w relacji sprzeczności (są skorelowane negatywnie). Uzupełniają się sąsiadujące ze sobą typy predyspozycji (np. predyspozycje realistyczne oraz badawcze, społeczne i przedsiębiorcze – wysoka, pozytywna korelacja). Z modelu tego wynika także, iż istnieją relacje skorelowane słabiej, negatywnie. W modelu J. Hollanda występują trzy pary relacji skorelowanych silnie negatywnie (kompetencje realistyczne kontra społeczne, kompetencje konwencjonalne kontra artystyczne, kompetencje badawcze kontra przedsiębiorcze) (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998, s. 219–222).

Istnienie opisanych tu korelacji jest kwestią interesującą dla badaczy. Wyjaśniane są one m.in. poprzez odwołania do teorii rozwoju zawodowego, który może przybrać formę procesu zorientowanego na zadania lub na ludzi (stąd np. opozycja preferencji realistycznych i społecznych) (Bańka, 1995). Ponadto sytuacje tego rodzaju J. Holland stara się wyjaśnić poprzez odwołania do systemu wartości jednostek i ich stylów przystosowywania się do środowiska, ukształtowanych zazwyczaj już w okresie wczesnej socjalizacji.

1.1.3. Typologia środowisk pracy – założenie drugie teorii Johna Hollanda

W związku z wyróżnieniem sześciu typów preferencji zawodowych J. Holland wyróżnia także sześć typów środowisk zawodowych (Holland, 1997; Smart, Ethington, Umbach, 2009, s. 69) (mogą nimi być np. firmy, organizacje, placówki czy inne obszary działalności społeczno-zawodowej). Podobnie jak w przypadku typów preferencji zawodowych, wyróżnić można środowisko preferujące realistyczny typ osobowości zawodowej, środowisko preferujące badawczy typ osobowości zawodowej, środowisko preferujące artystyczny typ osobowości zawodowej, środowisko preferujące społeczny typ osobowości zawodowej, środowisko preferujące przedsiębiorczy typ osobowości zawodowej, środowisko preferujące konwencjonalny typ osobowości zawodowej. Zwykle tak się dzieje, że w tychże obszarach dominują (i jednocześnie są akceptowani, a nawet oczekiwani) ludzie o określonych typach osobowości zawodowych, stylach działania, myślenia, a w konsekwencji rozwiązywania problemów.

Warto zaakcentować, iż każde z wyróżnionych środowisk ma ograniczoną sposobność zaspokajania określonych potrzeb jednostki. Ponadto oferuje odmienne możliwości rozwoju, które nie zawsze są

zbieżne z oczekiwaniami osób reprezentujących poszczególne typy preferencji zawodowych. Stawia także inne wymagania jednostce realizującej swą aktywność zawodową.

1.1.4. Kolejne założenia teorii Johna Hollanda

Trzecie założenie teorii Hollanda odnosi się do przekonania autora, że w toku rozwoju zawodowego jednostka poszukuje takiego środowiska zawodowego, które umożliwiłoby jej samorealizację i pozwoliłoby w pełni wykorzystać jej potencjał. Inaczej mówiąc, zdaniem autora, ludzie dążą do tego, aby odnaleźć środowisko, które pozwala im na wykorzystanie umiejętności, jest zgodne z ich zainteresowaniami, preferuje określone style działania, myślenia, rozwiązywania problemów (Bańka, 1995).

W nawiązaniu do drugiego oraz trzeciego założenia teorii J. Hollanda należy przyznać, iż zgodność typu osobowości zawodowej z typem środowiska, w którym realizuje swoją aktywność zawodową jednostka, może umożliwić jej rozwój, samorealizację, wykorzystanie własnych umiejętności, wyrażanie wartości. Pozwala zatem na wykorzystanie „możliwości, chodzi tu o możliwości zarówno wrodzone, jak uzdolnienia, a także te, które przynosi ze sobą życie – bądź jako propozycje i szanse, bądź jako zadania do rozwiązania” (Sujak, 1998, s. 12).

U podstaw czwartego założenia omawianej teorii tkwi przeświadczenie autora, iż zazwyczaj można przewidzieć zachowanie jednostki, jej wybory zawodowe, ścieżkę kariery, a nawet przebieg życia. Jest to możliwe z tego względu, iż dostrzega się zależność pomiędzy predyspozycjami zawodowymi jednostki a możliwościami, które jest w stanie zaoferować jej określony typ środowiska zawodowego. Zauważyć można, iż jednostki wciąż poszukują odpowiedniego dla nich środowiska pracy. Jeśli to poszukiwanie nie zakończy się sukcesem, to człowiek narażony jest na odczuwanie konfliktu wewnętrznego, frustracji. W ślad za tym idzie niska motywacja do pracy, mała wydajność i efektywność wykonywanej pracy, a w konsekwencji porażki w życiu zawodowym.

1.1.5. Teoria Johna Hollanda inspiracją dla innych koncepcji teoretycznych

Teoria J. Hollanda jest fundamentem wielu metod i narzędzi rozpoznawania predyspozycji zawodowych. Zarówno teoria, jak i oparty na jej podstawie Kwestionariusz Preferencji Zawodowych

(KPZ)³ zyskały dużą popularność w Europie, a nawet na świecie. Koncepcja ta obecnie dominuje w poradnictwie i diagnostyce zawodowej. O jej uniwersalizmie świadczyć może, iż teoria stworzona przez J. Hollanda stanowi bazę dla wielu innych koncepcji teoretycznych czy narzędzi diagnostycznych. Kontynuatorem teorii J. Hollanda jest m.in. Dale Prediger (koncepcja dwuwymiarowej mapy zawodów) czy Terence Tracey (Sferyczny Model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach – Spherical Model of Interests and Competence Beliefs)⁴ (zob. Bajcar i in., 2006).

Reasumując, teoria, na podstawie której zbudowano narzędzie badawcze, jest uniwersalna, a jej przydatność w szkolnym poradnictwie zawodowym dotyczy przede wszystkim etapu przeddecyzyjnego w wyborze zawodu i sprawdza się głównie przy pomocy w doborze adekwatnego do osobowości zawodu.

1.2. Konstrukcja itemów Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych (KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

Pierwszy etap konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych obejmował opracowanie wyjściowej puli twierdzeń.

Wstępne działania przy budowie narzędzia poprzedzone zostały szczegółowym przeglądem literatury z zakresu psychologii doradztwa zawodowego (głównie teorii rozwoju zawodowego (Bajcar i in. 2006; Bańka, 1995; Gladding, 1996; Lamb, Hurst, Kennedy, 1996; Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998; Paszkowska-Rogacz, 2003; Wojtasik, 1997) oraz psychologii rozwojowej (zwłaszcza charakterystyk wyróżnianych okresów rozwojowych, ich dynamiki oraz mechanizmów rozwoju struktur psychicznych (Birch, 1995; Brzezińska, 2005; 2007; Lee, 1997; Schaffer, 2005; Turner, Helis, 1999; Vasta, Haith, 1995).

³ Warto zaznaczyć, iż polską wersję Kwestionariusza Preferencji Zawodowych J. Hollanda wraz z teorią zaadaptowaną do polskich warunków ukończono na zamówienie Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej w 1997 r. W toku prac nad adaptacją kwestionariusza J. Hollanda autorzy doszli do wniosku, że dla działań tego rodzaju niezbędna jest uprzednia analiza stereotypów myślowych dotyczących zawodów funkcjonujących w danej społeczności (zob. Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1997).

⁴ W odniesieniu do stworzonego przez siebie teoretycznego sferycznego modelu zainteresowań Terence Tracey zaproponował metodę, która ma na celu diagnozę zainteresowań – Globalny Inwentarz Osobowy PGI (Personal Globe Inventory) (Tracey, 1997).

Przegląd literatury przedmiotu był wymaganym etapem założonej i starannie realizowanej metodologii działań. Istniejąca różnorodność, a czasami dowolność, w definiowaniu istotnych dla projektu pojęć, wymagała ujednoczenia przyjętego w nim stanowiska teoretycznego. Uszczegółowiono i dookreślono kluczowe terminy (czyli predyspozycje, zainteresowania, preferencje, kompetencje, cechy osobowe) wykorzystywane w treści prezentowanego podręcznika.

Predyspozycje to konstrukt teoretyczny oznaczający możliwości i szanse jednostki na osiągnięcie powodzenia w wybranym obszarze edukacyjnym i zawodowym. Na predyspozycje składają się: zainteresowania, zdolności, kompetencje, preferencje co do określonych zachowań, czynności, zawodów, a także określone cechy osobowe. Wymienione czynniki są ze sobą powiązane funkcjonalnie, wzajemnie się warunkują i dopełniają.

W procesie wyboru zawodu istotne znaczenie mają **zainteresowania**. W określeniu tego terminu występują pewne trudności definicyjne. Wielu autorów używa zamiennie określeń „gotowość”, „skłonność”, „motyw”, chociaż nie są to pojęcia tożsame. Można za A. Guryczką (1989) przyjąć następującą definicję zainteresowań: „Zainteresowania to względnie trwała obserwowalna dążność do poznania otaczającego świata, przybierająca postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiająca się w selektywnym stosunku do otaczających zjawisk”. Zainteresowania stanowią siłę napędową jednostki, wyznaczają kierunek jej działań (Wojtasik, 1997, s. 71). Według J. Hollanda, zainteresowania są najważniejszym predyktorem kariery i osobowości zawodowej (za: Bańka, 1995). Zainteresowania różnicują się i stabilizują w kontekście procesów i etapów rozwojowych jednostki i środowiska, w którym te procesy zachodzą. J. Holland, wypowiadając się w kwestii rozwoju zainteresowań zawodowych, twierdzi, że rodzice, charakteryzujący się określoną konfiguracją cech osobowości i zainteresowań, kształtują środowisko swego dziecka zgodnie z własnymi preferencjami. Pewne formy zachowań ulegają wzmocnieniu, inne osłabieniu poprzez tworzenie dziecku określonych możliwości i ograniczeń (Kossowska, 2001, s. 184). Zdaniem J. Hollanda (1997), proces kształtowania się zainteresowań oddziałuje zarówno na rozwój motywacji, jak i na rozwój możliwości intelektualnych.

Rozwój zainteresowań współwystępuje z rozwojem zdolności umysłowych. Opisano mechanizm wzajemnego przenikania się obu tych procesów. U podstaw rozwoju poznawczego leży swoista spirala: ciekawość świata budzi zainteresowania, a relacje z innymi, operowanie

przedmiotami i symbolami rozwijają zdolności umysłowe. Ciekawość kształtuje zainteresowania, których realizacja umożliwia dalszy rozwój mentalny (Kossowska, 2001, s. 184–185).

Kolejny termin, **preferencje**, należy rozumieć jako subiektywne i pozytywne nastawienie do pewnych zachowań, czynności, zawodów (precyzując, **preferencje zawodowe** to przedkładanie jednego zawodu czy grupy zawodowej nad inne (Sokal, Włodarczyk, 2008, s. 89). Owa preferencja może zaistnieć, gdy środowisko oferuje jednostce wiele różnych możliwości i ta dokonuje świadomego wyboru. Wybór taki zawiera również komponent emocjonalny. Niektórzy autorzy (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998) wskazują, że preferencje są mniej stałe w czasie niż np. zainteresowania i zdolności. W większym stopniu uzależnione są od sytuacji. Zatem ważne wybory edukacyjne i zawodowe nie powinny być podejmowane wyłącznie na bazie preferencji.

Istotny element określający możliwości powodzenia i sukcesu w obszarze zawodowym to **kompetencje**. Pojęcie kompetencji pojawia się we współczesnych teoriach kariery zawodowej, m.in. w koncepcji E. Scheina. Jego badania (Schein, 1990, za: Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 157) dowodzą występowania współzależności między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a wybranym rodzajem kariery. Ten układ zależnych od siebie elementów autor określił mianem „kotwicy kariery”. „Kotwicę kariery” tworzą: uświadamiane talenty i zdolności (oparte na aktualnych sukcesach w różnorodnym środowisku pracy), uświadamiane motyw i potrzeby (oparte na aktualnych doświadczeniach z wieloma zadaniami w pracy), uświadamiane nastawienia i wartości (oparte na reakcjach na wartości i normy obowiązujące w miejscu pracy czy organizacji).

W kontekście funkcjonowania w środowisku pracy kompetencje definiowane są jako zdolności do wykonywania zadania zgodnie z uznawanymi i określonymi standardami ważnymi dla grupy zawodowej (Levy-Leboyer, 1997, za: Kossowska, 2001, s. 51). Są to specyficzne kategorie cech indywidualnych, ściśle związane ze zdobytą wiedzą i wcześniejszym doświadczeniem. Określone kompetencje jednostki nie mają możliwości rozwoju bez wymaganych zdolności czy predyspozycji osobowościowych.

W myśl poglądów Spencera i in. (1990, za: Armstrong, 2000, s. 244) na kompetencje składają się następujące elementy: *motyw* – wzorzec potrzeb, który skłania, kieruje i decyduje o wyborach zachowania danej osoby; *cechy* – ogólne predyspozycje dotyczące

zachowania lub reagowania w pewien sposób; samoocena – postawy lub wartości danej osoby; wystarczająca wiedza merytoryczna; umiejętności poznawcze i behawioralne – ukryte (np. rozumowania dedukcyjne lub indukcyjne) albo możliwe do zaobserwowania (np. aktywne słuchanie).

Są różne rodzaje kompetencji. Wyróżnia się (Armstrong, 2000, s. 245) kompetencje ogólne i szczegółowe, progowe i dotyczące efektów działania, a także różnicujące. Kompetencje ogólne, uniwersalne odnoszą się do wszystkich ludzi pracujących w jakimś zawodzie. Wyodrębnia się również kompetencje odnoszące się do poszczególnych funkcji (kompetencje związane z rolami). Kompetencje progowe (*threshold competencies*) to podstawowe kompetencje wymagane na danym stanowisku. Kompetencje dotyczące działania wiążą się podziałem na osoby uzyskujące lepsze i gorsze wyniki. Kompetencje różnicujące definiują cechy behawioralne, które są widoczne u osób uzyskujących dobre wyniki, w odróżnieniu od cech charakterystycznych dla ludzi mniej skutecznych w działaniu.

P. Smółka (2010) proponuje wyróżnianie kompetencji behawioralnych oraz kompetencji twardych. Te pierwsze odnoszą się do potencjału danej osoby, jej możliwości generowania zachowań, które są uważane za pożądane, właściwe i konieczne w danym kontekście, np. na danym stanowisku. To zasoby wiedzy, umiejętności, postawy, które umożliwiają jednostce określić zachowanie (skuteczne w danej sytuacji). Kompetencje behawioralne koncentrują się na jakościowym aspekcie funkcjonowania człowieka, czyli na jego sposobie zachowania się. Kompetencje twarde są rozpatrywane w kontekście progowych wymagań, które jednostka musi spełnić, aby mogła rozważyć możliwość podjęcia pracy na danym stanowisku lub aby mogła odgrywać określoną rolę zawodową. W tym znaczeniu pojęcie kompetencji koncentruje się na oczekiwanych wynikach aktywności jednostki w określonej roli bądź na konkretnym stanowisku. Tym samym kompetencje twarde są czymś zewnętrznym wobec osoby, bowiem stanowią kryteria oceny jej możliwości, w przeciwieństwie do kompetencji behawioralnych, które opisują potencjał jednostki.

P. Smółka (2010) na potrzeby praktyki edukacyjnej i zawodowej, proponuje autorskie, systemowe ujęcie kompetencji, integrując podejście behawioralne i tzw. twarde. Jego zdaniem, kompetencja to po prostu skuteczność w działaniu, rozpatrywana zarówno w aspekcie jakościowym, jak i wynikowym. Mianem osoby kompetentnej określa się jednostkę, która spełnia predefiniowane kryteria jakości i efek-

tywności działania. W ten sposób podkreśla się znaczenie formułowania kryteriów oceny kompetencji. Autor akcentuje również rolę pewnych cech osobniczych jednostki dla możliwości ujawniania przez nią pożądanych i skutecznych aktywności. Cechy osobnicze (inaczej predyktory kompetencji) opisują pewien potencjał jednostki, który, wykorzystany w działaniu, sprawia, że realizuje ona założone kryteria jakościowe i wynikowe, okazując się osobą kompetentną. Trzecim, dodatkowym elementem systemowej koncepcji kompetencji, jest tzw. facylitacja, czyli czynniki, które ułatwiają jednostce wykorzystanie jej potencjału w działaniu.

Podsumowując, w myśl przyjętego w prezentowanym podręczniku stanowiska, kompetencje to zarówno obiektywny poziom wykonania, wytrenowania osoby w obrębie danej czynności, jej rzeczywiste doświadczenie i wiedza, jak również subiektywne przekonanie o własnych możliwościach radzenia sobie z daną klasą czynności i zadań.

Pojęciem, które należy odróżnić od kompetencji są **zdolności**. Zdolność to pewna sprawność w wykonywaniu czynności lub możliwości, dzięki którym człowiek zdobywa wiadomości, umiejętności, sprawności (Hornowski, 1978). Najczęściej wyróżnia się zdolności ogólne i specjalne. Zdolności ogólne to inteligencja, spostrzegawczość, zręczność, łatwość uczenia się i zapamiętywania. Zdolności specjalne są ukierunkowane przedmiotowo (np. językowe, matematyczne, muzyczne, techniczne, plastyczne, sportowe). Zdolności zależą od czynników wrodzonych i środowiskowych, ale też od własnej aktywności jednostki, jej pracowitości i wytrwałości.

Sukces w obrębie tak złożonej aktywności jak praca zawodowa jest warunkowany nie tylko zainteresowaniami, zdolnościami, kompetencjami czy preferencjami, ale również **cechami podmiotowymi**. W koncepcji J. Hollanda cechy te stanowią element osobowości zawodowej. Każdy typ jest powiązany z konkretnymi cechami. Na przykład typ badawczy, posiadający kompetencje i zainteresowania naukowe oraz teoretyczne, jest zazwyczaj analityczny, ostrożny, krytyczny, niezależny, introwertywny, racjonalny i powściągliwy. Inny typ, przedsiębiorczy, jest natomiast rozmowny, ryzykujący, ambitny, dominujący, energiczny i impulsywny. Typowi konwencjonalnemu Holland przypisuje takie cechy, jak: skuteczność, konformizm, prozaiczność, sumienność, posłuszeństwo, uporządkowanie, wytrwałość i opanowanie. Typy osobowości według J. Hollanda zilustrowano tab. 1.1.

Tabela 1.1. Typy osobowości według J. Hollanda

REALISTYCZNY	BADAWCZY	ARTYSTYCZNY
Konformista	Analityczny	Skomplikowany
Szczery	Ostrożny	Niedbały
Uczciwy	Krytyczny	Emocjonalny
Materialista	Ciekawy	Ekspresyjny
Swobodny	Niezależny	Idealistyczny
Wytrwały	Intelektualista	Obdarzony wyobraźnią
Praktyczny	Introwertyk	Niepraktyczny
Skromny	Metodyczny	Impulsywny
Nieśmiały	Skromny	Niezależny
Stanowczy	Precyzyjny	Intuicyjny
Zapobiegliwy	Racjonalny	Nonkonformistyczny
Pokorny	Powściągliwy	Oryginalny
SPOŁECZNY	PRZEDSIĘBIORCZY	KONWENCJONALNY
Taktowny	Uspołeczniony	Prozaiczny
Rozumiejący	Rozmowny	Skuteczny
Przekonujący	Rzykant	Konformistyczny
Współpracujący	Ambitny	Sumienny
Przyjazny	Zwracający uwagę	Uważny
Hojny	Dominujący	Konserwatywny
Pomocny	Energiczny	Zakazujący
Idealistyczny	Impulsywny	Posłuszny
Wnikliwy	Optymistyczny	Uporządkowany
Uprzejmy	Żądny przyjemności	Wytrwały
Odpowiedzialny	Popularny	Praktyczny
Uspołeczniony	Ufnny w siebie	Opanowany

Źródło: Holland, 1997.

W treści przygotowywanych pozycji kwestionariuszowych odwołano się do charakterystyk głównych typów osobowości według J. Hollanda (czyli dla typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Uwzględnione zostały różnorodne kryteria opisu, m.in. preferowane zachowania, kompetencje, słabe strony, wartości, cechy czy zainteresowania zawodowe odnoszące się każdego z sześciu wyróżnionych przez J. Hollanda typów osobowości. Ich szczegółowe charakterystyki zaprezentowano w tab. 1.2.

Tabela 1.2. Sześć typów osobowości według J. Hollanda

Typy	Preferowane zachowania	Kompetencje	Słabe strony	Wizerunek samego siebie	Wartości	Cechy	Zainteresowania zawodowe	Zawody
REALISTYCZNY	Posługiwanie się rzeczami, narzędziami, maszynami i zwierzętami	Manualne, mechaniczne, rolnicze, elektryczne, techniczne	Społeczne, oświatowe	Zdolności mechaniczne, sprawność fizyczna	Pieniądże, władza, status	Szczery, uczciwy, wytrwały, praktyczny, nieśmiały	Rośliny i zwierzęta, mechaniczne, ochronne, przemysłowe	Inżynier mechaniczny, pilot helikoptera, projektant narzędzi, stolarz
BADAWCZY	Badanie zjawisk: fizycznych, biologicznych, kulturowych	Naukowe i matematyczne	Przywództwo i perswazja	Zdolności intelektualne, szkolne, matematyczne i naukowe	Nauka	Analityczny, krytyczny, ciekawy, niezależny, racjonalny	Naukowe	Biochemik, botanik, dentysta, chemik
ARTYSTYCZNY	Posługiwanie się materiałem fizycznym, słownym, ludzkim w celu wytworzenia dzieł sztuki lub produktów	Artystyczne: języki, sztuka, muzyka, teatr, pisanstwo	Biurowe	Ekspresyjny, oryginalny, intuicyjny, introspektywny, niezależny, chaotyczny	Estetyka	Ekspresyjny, idealistyczny, niepraktyczny, intuicyjny, oryginalny	Artystyczne	Architekt, projektant wnętrz, projektant mody, autor scenariuszy

SPÓŁCZNY	Wywieranie wpływu na innych w celu informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia lub edukacji	Międzyludzkie i oświatowe	Manualne, techniczne, naukowe	Lubiący pomagać innym, rozumiejący innych, zdolności nauczania	Działalność społeczna i etyczna	Rozumiejący, współpracujący, idealistyczny, wnikliwy	Humanitarne, przywódce – wpływające na innych, usługi	Doradca zawodowy, dietetyk, pielęgniarka szkolna, dyrektor
PRZEDSIĘBIORCZY	Wywieranie wpływu na innych w celu osiągnięcia korzyści ekonomicznych	Przywódce, międzyludzkie, umiejętność perwersji	Naukowe	Agresywny, lubiany, pewny siebie, towarzyski, zdolności krasowódce i przywódce	Osiągnięcia w dziedzinie gospodarki	Rozmowny, ambitny, dominujący, energiczny, optymistyczny	Przewodzenie, wpływające na innych, sprzedaż	Prawnik, prezentant handlowy, kucharz, kierownik
KONWENCJONALNY	Manipulowanie danymi	Biurowe, obliczeniowe	Artystyczne	Konformistyczny, zorganizowany, zdolności urzędnicze i arytmetyczne	Osiągnięcia w biznesie	Skuteczny, konformistyczny, sumienny, wytrwały, opanowany	Szczegółowa praca biurowa	Stróż nocny, planista działalności gospodarczej, rachmistrz

Źródło: Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 39.

Wykorzystując teoretyczne założenia koncepcji J. Hollanda, w której wyróżnił on sześć typów osobowości (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy i typ konwencjonalny), zespół badawczy⁵ przygotowywał twierdzenia do kwestionariusza. Itemy opracowywano dla różnych grup wiekowych; niezależnie dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Jedną z kluczowych przesłanek, sformułowanych i realizowanych w procesie konstrukcji kwestionariusza, było założenie dotyczące reprezentacji w treści poszczególnych itemów konkretnych zawodów bądź czynności, charakterystycznych dla określonych typów osobowości zawodowej uwzględnionych w koncepcji J. Hollanda (typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Przygotowując narzędzie badawcze, uwzględniono to kryterium w zaprojektowanych pozycjach kwestionariuszowych.

Dla uczniów klasy III zasugerowano następujące twierdzenia: w Skali Realistycznej – „Chciałbym być kierowcą” oraz „Chciałbym być mechanikiem (chciałabym być fryzjerką)”, w Skali Badawczej – „Mógłbym być naukowcem” oraz „Chciałbym być weterynarzem”, w Skali Artystycznej – „Chciałbym być aktorem lub piosenkarzem” oraz „Chciałbym być malarzem lub rzeźbiarzem”, w Skali Społecznej – „Chciałbym być nauczycielem” oraz „Chciałbym być ratownikiem (medycznym, górskim, wodnym)”, w Skali Przedsiębiorczej – „Chciałbym być menedżerem”, „Chciałbym być detektywem” oraz „Chciałbym być sprzedawcą”, w Skali Konwencjonalnej – „Chciałbym być urzędnikiem” oraz „Chciałbym być asystentem, sekretarką” oraz „Chciałbym być informatykiem”.

Dla uczniów klasy VI proponowane itemy, odnoszące się bezpośrednio do zawodów bądź związanych z nimi czynności, brzmiały następująco: w Skali Realistycznej – „Mógłbym być mechanikiem” oraz „Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką)”, w Skali Badawczej – „Mógłbym być naukowcem” oraz „Mógłbym być weterynarzem” oraz „Chciałbym być farmaceutą”, w Skali Artystycznej – „Chciałbym być aktorem lub piosenkarzem” oraz „Chciałbym być malarzem lub rzeźbiarzem”, w Skali Społecznej – „Mógłbym być nauczycielem” oraz „Chciałbym być ratownikiem”, w Skali Przedsiębiorczej – „Chciałbym być detektywem” oraz „Chciałbym być sprzedawcą”, w Skali Konwen-

⁵ W procesie konstruowania itemów w zespole badawczym, poza autorkami niniejszego rozdziału, uczestniczyła również pani Małgorzata Cwener.

cyjonalnej – „Chciałbym być urzędnikiem”, „Chciałbym być asystentem lub sekretarką” oraz „Chciałbym być informatykiem”.

Dla uczniów gimnazjum twierdzenia uwzględniające aspekt konkretnych czynności zawodowych lub zawodów sformułowano następująco: w Skali Realistycznej – „Mógłbym być mechanikiem lub inżynierem” oraz „Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką)”, w Skali Badawczej – „Mógłbym być naukowcem” oraz „Mógłbym być farmaceutą”, w Skali Artystycznej – „Mógłbym wykonywać zawód artystyczny”, w Skali Społecznej – „Mógłbym być nauczycielem” oraz „Chciałbym być ratownikiem”, w Skali Przedsiębiorczej – „Mógłbym być samodzielnym przedsiębiorcą”, „Mógłbym być skutecznym przedstawicielem handlowym” oraz „Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym)”, w Skali Konwencjonalnej – „Mógłbym pracować w biurze”, „Mógłbym być informatykiem, programistą” oraz „Mógłbym zajmować się analizą danych”.

Dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych pozycje kwestionariuszowe odnoszące się do określonych zawodów lub czynności zawodowych opracowano następująco: w Skali Realistycznej – „Mógłbym być mechanikiem lub inżynierem” oraz „Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką)”, w Skali Badawczej – „Chciałbym być nauczycielem akademickim”, w Skali Artystycznej – „Chciałbym podjąć studia na uczelni artystycznej”, w Skali Społecznej – „Mógłbym być wolontariuszem”, „Mógłbym być psychologiem” oraz „Mógłbym zawodowo zajmować się opieką nad innymi”, w Skali Przedsiębiorczej – „Myślę o założeniu własnej firmy”, „Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym)”, w Skali Konwencjonalnej – „Mógłbym być urzędnikiem państwowym”, „Mógłbym być informatykiem, programistą” oraz „Mógłbym zajmować się analizą danych”.

Kolejnym kryterium, którym kierowano się w procesie generowania pozycji do kwestionariusza, była zasada unikania tzw. podwójnego przeczenia. Przyjęto bowiem założenie, że jednoczesne użycie w treści zdania dwóch negacji, może być dla osoby badanej (szczególnie w odniesieniu do reprezentantów młodszych grup wiekowych) mylące, utrudniać zrozumienie sensu konkretnego twierdzenia bądź uniemożliwiać udzielenie właściwej odpowiedzi.

W konsekwencji wszystkich działań o charakterze koncepcyjnym i metodologicznym, etap pierwszy konstrukcji narzędzia pozwolił na sformułowanie wyjściowej puli twierdzeń do kwestionariusza. Stanowiło ją 288 pozycji, sformułowanych niezależnie dla czterech różnych grup wiekowych, czyli oddzielnie dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum oraz dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Każda z czterech wstępnych wersji kwestionariusza zawie-

rała 72 twierdzenia (opracowano bowiem po 12 itemów dla każdego z sześciu typów osobowości, czyli dla typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego i typu konwencjonalnego).

Treść poszczególnych wyjściowych twierdzeń wchodzących w obszar sześciu skal kwestionariusza, jako propozycje dla czterech różnych grup wiekowych, zaprezentowane zostały poniżej.

Treść wyjściowych pozycji kwestionariusza dla uczniów klasy III

SKALA REALISTYCZNA

1. Próbuję naprawiać zepsute zabawki.
2. Lubię tworzyć różne konstrukcje.
3. Chciałbym być mechanikiem (chciałabym być fryzjerką).
4. Lubię pomagać przy przygotowywaniu posiłków.
5. Chciałbym mieć zwierzę i opiekować się nim.
6. Lubię podlewać kwiaty w domu.
7. Lubię nakrywać stół do posiłku.
8. Obsługuję telewizor, komputer, DVD.
9. Sprawia mi przyjemność wycinanie nożyczkami.
10. Lubię sprzątać.
11. Chciałbym być kierowcą.
12. Chciałbym uprawiać warzywa lub kwiaty w ogrodzie.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy edukacyjne.
2. Lubię się uczyć nowych rzeczy.
3. Ciekawi mnie, dlaczego coś się dzieje.
4. Lubię pytać dorosłych o różne rzeczy.
5. Mógłbym być naukowcem.
6. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.
7. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.
8. Lubię słuchać o nowych wynalazkach.
9. Chciałbym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).
10. Chciałbym być weterynarzem.
11. Mam wiele pomysłów.
12. Chciałbym napisać podręcznik.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Lubię kolorować, rysować i wycinać.
2. Lubię lepić z plasteliny.
3. Chętnie bawię się w teatr.
4. Lubię słuchać muzyki.
5. Chciałbym być aktorem lub piosenkarzem.
6. Lubię tańczyć.
7. Chciałbym być malarzem lub rzeźbiarzem.
8. Lubię dekorować mój pokój.
9. Lubię modnie się ubierać.
10. Sprawia mi przyjemność układanie wierszy.
11. Lubię fantazjować, marzyć, wyobrażać sobie różne rzeczy.
12. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Mam dużo koleżanek i kolegów.
2. Lubię pomagać innym.
3. Chcę, żeby ludzie byli szczęśliwi.
4. Chętnie pomagam kolegom.
5. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie samemu.
6. Lubię bawić się z innymi dziećmi.
7. Należę do harcerstwa, chóru lub jakiegoś kółka szkolnego.
8. Lubię rozmawiać z ludźmi.
9. Sprawia mi przyjemność robienie dla ludzi dobrych rzeczy.
10. Chciałbym być nauczycielem.
11. Chciałbym być ratownikiem (medycznym, górskim, wodnym).
12. Biorę udział w akcjach społecznych, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy dla potrzebujących.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię być szefem.
2. Namawiam innych do zabawy.
3. Mógłbym być przewodniczącym klasy.
4. Lubię decydować.
5. Chciałbym mieć swoją firmę.
6. Umiem stworzyć zgraną paczkę.
7. Lubię przydzielać zadania w grupie kolegów.
8. Chciałbym być menedżerem.
9. Chciałbym być detektywem.

10. Kiedy zaczynam coś robić, chcę być najlepszy i otrzymać nagrodę.
11. Lubię rywalizować.
12. Chciałbym być sprzedawcą.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Chciałbym pracować w biurze.
2. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.
3. Jestem punktualny.
4. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
5. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.
6. Chciałbym być urzędnikiem.
7. Chciałbym być asystentem, sekretarką.
8. Chciałbym być informatykiem.
9. Lubię układać, segregować i porządkować.
10. Lubię mieć wszystkie obecności w szkole.
11. Jestem obowiązkowy.
12. Zasady ustalone w domu są po to, żeby ich przestrzegać.

Treść wyjściowych pozycji kwestionariusza dla uczniów klasy VI

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię majsterkować (szyć, haftować).
2. Lubię gotować, przyrządzać posiłki.
3. Umiiałbym wykonać drobną naprawę roweru czy odzieży.
4. Znam się na sprawach technicznych.
5. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.
6. Mógłbym być mechanikiem.
7. Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką).
8. Sprawnie posługuję się narzędziami.
9. Znam zasady pracy różnych urządzeń.
10. Umiem obsługiwać urządzenia elektroniczne w moim domu.
11. Chciałbym mieć zwierzę i zajmować się nim.
12. Mógłbym zajmować się pielęgnacją roślin w ogrodzie.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe (Discovery).
2. Chętnie wykonuję eksperymenty.
3. Lubię się uczyć.

4. Lubię rozwiązywać zadania.
5. Jestem dociekliwy, ciekawy świata.
6. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
7. Chętnie zapiszę się do kółka naukowego.
8. Czytam książki popularnonaukowe.
9. Mógłbym być naukowcem.
10. Chciałbym być weterynarzem.
11. Są takie przedmioty szkolne, w których jestem dobry.
12. Chciałbym być farmaceutą.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
2. Lubię słuchać muzyki.
3. Chciałbym być aktorem lub piosenkarzem.
4. Chciałbym być malarzem lub rzeźbiarzem.
5. Interesuje mnie film i teatr.
6. Lubię występować na scenie.
7. Lubię fantazjować.
8. Lubię dekorować mój pokój lub inne pomieszczenia.
9. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
10. Mam bogatą wyobraźnię.
11. Lubię czytać opowiadania i powieści.
12. Przywiązuję wagę do mojego wyglądu.

SKALA SPOŁECZNA

1. Mam wielu przyjaciół.
2. Lubię ludzi.
3. Lubię pomagać innym.
4. Potrafię pocieszyć innych w kłopotach.
5. Lubię realizować projekty razem z innymi.
6. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.
7. Mam prawdziwego przyjaciela.
8. Umiem wysłuchać innych.
9. Lubię siedzieć z kimś w jednej ławce.
10. Mógłbym być nauczycielem.
11. Chciałbym być ratownikiem.
12. Należę do jakiejś organizacji (w szkole lub poza szkołą).

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię być liderem.
2. Namawiam innych do współpracy.

3. Mógłbym być przewodniczącym klasy.
4. Lubię decydować.
5. Chciałbym mieć własną firmę.
6. Umiem stworzyć zgrany zespół.
7. Umiem zorganizować i nadzorować pracę innych osób.
8. Chciałbym być detektywem.
9. Chciałbym być sprzedawcą.
10. Kiedy już coś robię, chciałbym być najlepszy i uzyskać nagrodę.
11. Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym).
12. Potrafiłbym zorganizować jakąś akcję w szkole.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Chciałbym pracować w biurze.
2. Jeżeli gram w jakąś grę, to lubię przestrzegać jej reguł.
3. Jestem punktualny.
4. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
5. Lubię mieć porządek w moim pokoju, plecaku lub na biurku.
6. Chciałbym być urzędnikiem.
7. Chciałbym być asystentem lub sekretarką.
8. Chciałbym być informatykiem.
9. Lubię układać, segregować, porządkować.
10. Mam porządek w moim komputerze.
11. Jestem obowiązkowy.
12. Przestrzegam ustalonych zasad.

Treść wyjściowych pozycji kwestionariusza dla uczniów gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

1. Tworzę różne konstrukcje i projekty.
2. Lubię gotować, przyrządzać różne potrawy.
3. Potrafię wykonać drobne naprawy.
4. Znam się na sprawach technicznych.
5. Umiem naprawić zepsute przedmioty.
6. Mógłbym być mechanikiem lub inżynierem.
7. Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką).
8. Sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i specjalistycznymi przedmiotami.
9. Znam zasady pracy różnych urządzeń.
10. Umiem obsługiwać różne urządzenia w moim domu.

11. Mógłbym hodować jakieś zwierzę.
12. Mógłbym zajmować się pielęgnacją roślin w ogrodzie.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.
2. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).
3. Lubię się uczyć.
4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.
5. Jestem dociekliwy, ciekawy świata.
6. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
7. Należę do kółka naukowego.
8. Czytam książki popularnonaukowe.
9. Mógłbym być naukowcem.
10. W przyszłości chcę się zająć pracą naukową, badawczą.
11. Są takie przedmioty szkolne, w których jestem dobry.
12. Mógłbym być farmaceutą.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
2. Muzyka jest moją pasją.
3. Mógłbym wykonywać zawód artystyczny.
4. Jestem osobą kreatywną.
5. Lubię oglądać dzieła wielkich twórców.
6. Uważam się za „artystyczną duszę”.
7. Mam bogatą wyobraźnię.
8. Ważna jest dla mnie estetyka pomieszczenia, w którym przebywam.
9. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
10. Lubię czytać literaturę piękną.
11. Chętnie chodzę do kina, teatru.
12. Przywiązuję wagę do mojego wyglądu.

SKALA SPOŁECZNA

1. Mam duże grono znajomych.
2. Lubię przebywać z ludźmi.
3. Potrafię pomagać innym.
4. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.
5. Dużą satysfakcję sprawia mi praca zespołowa.
6. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.
7. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.
8. Chciałbym, żeby ludzie byli szczęśliwi.

9. Mam naturę społecznika.
10. Mógłbym być nauczycielem.
11. Chciałbym być ratownikiem.
12. Należę do jakiejś organizacji (w szkole lub poza szkołą).

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Sprawdzam się w roli lidera.
2. Namawiam innych do współpracy.
3. Mam talent do interesów.
4. Łatwo podejmuję decyzje.
5. Chciałbym mieć własną firmę.
6. Umiem stworzyć zgrany zespół.
7. Umiem zorganizować i nadzorować pracę innych.
8. Mógłbym być samodzielnym przedsiębiorcą.
9. Pieniądze są w życiu ważne.
10. Mógłbym być skutecznym przedstawicielem handlowym.
11. Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym).
12. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Mógłbym pracować w biurze.
2. Lubię postępować zgodnie z przepisami.
3. Jestem punktualny.
4. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.
5. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.
6. W przyszłości mógłbym być urzędnikiem.
7. Jestem dokładny i uporządkowany.
8. Mógłbym być informatykiem, programistą.
9. Lubię układać, segregować, porządkować.
10. Mam porządek w moim komputerze.
11. Jestem obowiązkowy.
12. Mógłbym zajmować się analizą danych.

Treść wyjściowych pozycji kwestionariusza dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA

1. Tworzę różne konstrukcje i projekty.
2. Gotuję, przyrządzam różne potrawy.

3. Potrafię wykonać drobne naprawy.
4. Znam się na sprawach technicznych.
5. Umiem naprawić zepsute przedmioty.
6. Mógłbym być mechanikiem lub inżynierem.
7. Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką).
8. Sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i specjalistycznymi przedmiotami.
9. Znam zasady pracy różnych urządzeń.
10. Umiem obsługiwać różne urządzenia w moim domu.
11. Mógłbym hodować jakieś zwierzę.
12. Mógłbym zajmować się pielęgnacją roślin w ogrodzie.

SKALA BADAWCZA

1. Pasjonują mnie programy popularnonaukowe.
2. Mam umysł badacza.
3. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
4. Lubię rozwiązywać zadania.
5. Jestem dociekliwy, ciekawy świata.
6. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
7. Rozwijam swoje zainteresowania na zajęciach szkolnych.
8. Czytam książki popularnonaukowe.
9. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.
10. Chciałbym być nauczycielem akademickim.
11. Jest taka dziedzina nauki, która mnie pasjonuje.
12. Interesują mnie mechanizmy zachowań ludzkich w różnych sytuacjach.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
2. Chciałbym wyrażać się poprzez sztukę.
3. Chciałbym podjąć studia na uczelni artystycznej.
4. Jestem osobą kreatywną.
5. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).
6. Uważam się za „artystyczną duszę”.
7. Mam bogatą wyobraźnię.
8. Ważna jest dla mnie estetyka pomieszczenia, w którym przebywam.
9. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
10. Lubię czytać literaturę piękną i poezję.
11. Chętnie chodzę do kina, teatru oraz odwiedzam wystawy.
12. Mam swój styl, lubię kreować swój wizerunek.

SKALA SPOŁECZNA

1. Jestem osobą towarzyską.
2. Mam umiejętności społeczne.
3. Pomagam innym (np. jestem wolontariuszem).
4. Potrafię pocieszyć innych w kłopotach, jestem empatyczny.
5. Wolę pracować zespołowo niż samodzielnie.
6. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.
7. Mógłbym być wolontariuszem.
8. Jestem w stanie zrezygnować z moich potrzeb na rzecz drugiego człowieka.
9. Angażuję się w akcje charytatywne.
10. Mógłbym być psychologiem (pedagogiem).
11. Mógłbym zawodowo zajmować się opieką nad innymi.
12. Mam predyspozycje do pracy trenera (szkoleniowca).

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię być liderem.
2. Zachęcam innych do współpracy.
3. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
4. Planuję swoje działania z pewnym wyprzedzeniem.
5. Lubię decydować.
6. Myślę o założeniu własnej firmy.
7. Umiem zorganizować i nadzorować pracę innych osób.
8. Potrafiłbym zorganizować jakąś akcję (manifestację, paradę).
9. Umiem efektywnie zarządzać swoim czasem.
10. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
11. Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym).
12. Potrafiłbym zorganizować jakąś akcję w szkole.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Uważam, że posiadam kompetencje potrzebne do pracy w biurze.
2. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.
3. Jestem punktualny.
4. W przyszłości w mojej pracy zawodowej mógłbym zajmować się interpretacją i realizacją różnych przepisów.
5. Dbam o porządek w moim otoczeniu.
6. Mógłbym być urzędnikiem państwowym.
7. Jestem dokładny i uporządkowany.
8. Mógłbym być informatykiem, programistą.
9. Pliki w moim komputerze są uporządkowane.
10. Jestem obowiązkowy.

11. Interesuję się księgowością, rachunkowością.
12. Mógłbym zajmować się analizą danych.

Zaprezentowanych powyżej 288 pozycji kwestionariuszowych zostało następnie przekazanych do oceny sędziom kompetentnym (ten etap pracy nad konstrukcją kwestionariusza został opisany w podrozdziale 1.3).

1.3. Pomiar i analiza zgodności treści itemów z przyjętymi założeniami teoretycznymi (EWA KOS)

Jak już wspomniano, wygenerowana pula pozycji wyjściowych została poddana ocenie przez 10 sędziów kompetentnych. Zespół składał się z pracowników Wydziału Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego, nauczycieli, doradców zawodowych. Sędziowie kompetentni to osoby, które mają wiedzę z zakresu poradnictwa zawodowego, specyfiki poszczególnych etapów rozwojowych młodzieży, metodologii konstruowania testów psychometrycznych. Tego rodzaju dobór sędziów miał zapewnić rzetelną ocenę i weryfikację opracowanych pozycji.

Każdy z sędziów dokonał samodzielnej oceny wszystkich pozycji testowych w zakresie trzech wymiarów (zgodność z teorią Hollanda, poprawność językowa, dostosowanie treści pozycji do poziomu rozwoju badanego). Ocena została wyrażona za pomocą pięciostopniowej skali punktowej (1–5). Następnie wszystkie sugestie zebrano, zestawiono i prześledzono ich zasadność. Na tejże podstawie przyjęto ostateczne brzmienie wszystkich pozycji testowych. Warto zaznaczyć, iż w przypadku większości pozycji oceny sędziów oscylowały wokół średniej 5,0 we wszystkich trzech wymiarach (z tego względu w tekście rzadko podaje się wartość średniej arytmetycznej dla poszczególnego wymiaru oceny pozycji). Niewiele itemów uzyskało oceny na poziomie 4,0 (średnich poniżej 4,0 brak).

Poniżej zaprezentowano uwagi, na podstawie których dokonano modyfikacji treści poszczególnych itemów.

Klasa III

SKALA REALISTYCZNA

1. Próbuję naprawiać zepsute zabawki.

Stwierdzenie zostało wysoko ocenione przez sędziów, wymagało jedynie niewielkiej korekty językowej:

- **Potrafię naprawić zepsutą zabawkę lub inny przedmiot.**

2. Lubię tworzyć różne konstrukcje.

Zgodnie z oceną sędziów stwierdzenie należało zmodyfikować (niższa wartość oceny sędziów w zakresie poprawności językowej):

- **Lubię budować z klocków lub innych tego rodzaju elementów (np. składać modele).**

3. Chciałbym być mechanikiem (chciałabym być fryzjerką).

Stwierdzenie budziło wątpliwości w zakresie oceny poprawności językowej, z tego względu konieczna była drobna korekta językowa. Jako że zawód fryzjer łączy elementy typu realistycznego i artystycznego, postanowiono zrezygnować z tego przykładu:

- **Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem samochodowym.**

4. Lubię pomagać przy przygotowywaniu posiłków.

Średnia ocen sędziów dla tejże pozycji nie była najwyższa (3,75 – zgodność z teorią Hollanda). Odnotowano dużą rozbieżność ocen treści tej pozycji. Kilku sędziów uznało, że mierzy ona cechy typowe dla innego typu (dla typu społecznego), niż ten, dla którego została wygenerowana. W toku pracy analitycznej stwierdzono jednak, iż choć czasownik „pomagać” nawiązuje rzeczywiście to typu społecznego, to samo przygotowywanie posiłku jest czynnością z kategorii realistycznych. W związku z tym pozycja pozostała w zestawie kategorii realistycznych. Jej treść ostatecznie brzmi:

- **Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.**

5. Chciałbym mieć zwierzę i opiekować się nim.

Średnia ocen sędziów dla tejże pozycji nie była najwyższa (3,75 – zgodność z teorią Hollanda). Podobnie jak w przypadku poprzedniej pozycji wystąpiła tu rozbieżność ocen. Kilku sędziów uznało, że pozycja ta mierzy cechy typowe dla innego typu (dla typu społecznego) niż ten, dla którego została wygenerowana. W toku pracy analitycznej uznano jednak, że typ społeczny zgodnie z koncepcją Hollanda jest nakierowany na środowisko ludzi, a nie zwierząt. Wśród zawodów realistycznych J. Holland wymienia hodowców zwierząt. Zatem czynności typu hodowanie zwierząt mają charakter realistyczny. Postanowiono jednak zrezygnować z czasownika „opiekować się”. Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **W przyszłości chciał(a)bym hodować zwierzęta.**

6. Lubię podlewać kwiaty w domu.

Średnia ocen sędziów dla tejże pozycji nie jest najwyższa (4,125 – zgodność z teorią Hollanda), na tyle jednak wysoka aby uznać, iż jest zgodna z teorią Hollanda. Językowo pozostała bez korekty – wysoka nota sędziów (5,0):

- **Lubię podlewać kwiaty w domu.**

7. Lubię nakrywać stół do posiłku.

Pozycja nie uzyskała najwyższej oceny w zakresie zgodności z teorią Hollanda. Niezgodna z teorią okazała się jednak tylko w ocenie dwóch sędziów (skrajnie niskie noty). W związku z tym pozostała w zestawie pozycji testowych. Językowo bez zarzutów sędziów (5,0), wprowadzono jednak niewielką korektę językową:

- **Lubię nakrywać do stołu.**

8. Obsługuję telewizor, komputer, DVD.

Zgodnie z sugestią sędziów, treść itemu należałoby rozbić na trzy pozycje. W ostatecznej wersji powstały dwa itemy (uznano, że DVD może nie być tak popularnym sprzętem jak telewizor czy komputer):

- **Potrafię odnaleźć mój ulubiony program w TV.**
- **Potrafię uruchomić grę (lub płytę CD) na komputerze lub innym sprzęcie (np. DVD, Sony Play Station, X-box).**

9. Sprawia mi przyjemność wycinanie nożyczkami.

Pozycja budziła wątpliwości sędziów w zakresie oceny językowej i rozwojowej. Z tego względu zdecydowano się na modyfikację treści itemu zgodnie z sugestiami sędziów kompetentnych:

- **Mam trudności w posługiwaniu się nożyczkami.**

10. Lubię sprzątać.

Pozycja wysoko punktowana oceniona w zakresie trzech ocen. W przypadku oceny zgodności z teorią Hollanda jeden sędzia wskazał, że treść pozycji może mierzyć cechy charakterystyczne dla typu społecznego, a zwłaszcza dla konwencjonalnego. Pozycja uległa więc wyłączenie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię sprzątać w moim pokoju.**

11. Chciałbym być kierowcą.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać kierowcą.**

12. Chciałbym uprawiać warzywa lub kwiaty w ogrodzie.

Pozycja uzyskała niską notę od kilku sędziów w zakresie oceny zgodności ze skalą Hollanda. Pojawiła się sugestia, aby zrezygnować z tej pozycji. Po modyfikacji treści postanowiono ją jednak włączyć do zestawu na etapie badań pilotażowych. Zgodnie z *Podręcznikiem oceny zawodu* wydanym przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego zawód ogrodnik (uprawy wielokierunkowe) należy do typu realistycznego (podobnie jak rolnik i hodowca zwierząt):

- **Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zająć się uprawą i pielęgnacją roślin, warzyw.**

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy edukacyjne.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na potrzebę modyfikacji określenia typu programu (przymiotnik „edukacyjny” może być niezrozumiały dla dziecka, a jeśli jest zrozumiały, to może niezbyt dobrze się kojarzyć). Ostatecznie po drobnej korekcie językowej treść pozycji brzmi następująco:

- **Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.**

2. Lubię się uczyć nowych rzeczy.

bez zmian

3. Ciekawi mnie, dlaczego coś się dzieje.

bez zmian

4. Lubię pytać dorosłych o różne rzeczy.

bez zmian

5. Mógłbym być naukowcem.

Pozycja nisko oceniona w zakresie poprawności językowej i rozwojowej. „Naukowiec” to pojęcie abstrakcyjne w percepcji świata zawodów dziewięcioletka. Należało w sposób opisowy wyjaśnić obowiązki zawodowe naukowca. Treść pozycji musiała ulec więc poważnej korekcie. Zgodnie z sugestiami, ostateczna treść pozycji brzmi następująco:

- **Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.**

6. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.

bez zmian

7. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.

bez zmian

8. Lubię słuchać o nowych wynalazkach.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność niewielkiej korekty treści itemu (nowe wynalazki to tautologia):

- **Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.**

9. Chciałbym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).

bez zmian

10. Chciałbym być weterynarzem.

Zgodnie z sugestiami sędziów należałoby zmienić wymieniony zawód – uznali oni, że chęć podjęcia obowiązków weterynarza może być charakterystyczna dla typu społecznego. Jednak zgodnie z *Podręcznikiem oceny zawodu* wydanym przez Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego zawód „lekarz weterynarii” należy do typu

badawczego (drugie miejsce w kodzie sumarycznym R). Typowe zawody badawcze to: fizyk, chemik, biolog, matematyk, analityk, nauczyciel akademicki, farmaceuta. Z tego względu treść pozycji poddano jedynie nieznacznej modyfikacji językowej i ostatecznie brzmi ono:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać weterynarzem.**

11. Mam wiele pomysłów.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność niewielkiej korekty treści itemu (pomysły mogą być bowiem destrukcyjne):

- **Mam wiele pomysłów na rozwiązanie danego problemu.**

12. Chciałbym napisać podręcznik.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność niewielkiej korekty treści itemu:

- **Chciałbym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.**

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Lubię kolorować, rysować i wycinać.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały na jednak na konieczność niewielkiej korekty treści itemu (trzy czynności w jednym):

- **Lubię malować, rysować.**

2. Lubię lepić z plasteliny.

bez zmian

3. Chętnie bawię się w teatr.

bez zmian

4. Lubię słuchać muzyki.

bez zmian

5. Chciałbym być aktorem lub piosenkarzem.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Jednak aby całość narzędzia była spójna, dokonano drobnej korekty językowej:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.**

6. Lubię tańczyć.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Tylko jeden z sędziów ocenił treść pozycji nisko ze względu na fakt, iż taniec wymaga umiejętności motorycznych. Pozostali sędziowie uznali treść pozycji za zgodną z teorią Hollanda. Mimo wątpliwości jednego z sędziów, sugestie innych nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje ona więc bez zmian:

- **Lubię tańczyć.**

7. Chciałbym być malarzem lub rzeźbiarzem.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Jeden z sędziów uznał, że może powinno się zamienić zawód rzeźbiarz na muzyk. Wydaje się to trafna uwaga. A zatem ostateczna treść pozycji brzmi:

- **Chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.**

8. Lubię dekorować mój pokój.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu (być może dziecko nie ma własnego pokoju lub nie może decydować o tym, co i jak wygląda w jego własnym pokoju):

- **Lubię dekorować pomieszczenia w moim domu (np. mój pokój) lub salę w szkole.**

9. Lubię modnie się ubierać.

Oceny sędziów wyraźnie wskazały na konieczność modyfikacji treści pozycji. Uznano, iż podążanie za modą niekoniecznie jest przejawem typu artystycznego (może to być przejaw konformizmu). Należało zatem poddać item korekcie. Ostatecznie jego treść brzmi następująco:

- **Zwracam uwagę na to, aby wszystko w moim ubiorze pasowało do siebie.**

10. Sprawia mi przyjemność układanie wierszy.

Oceny sędziów wyraźnie wskazały na konieczność modyfikacji treści pozycji pod względem poprawności językowej. Ostatecznie treść itemu brzmi następująco:

- **Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.**

11. Lubię fantazjować, marzyć, wyobrażać sobie różne rzeczy. bez zmian.

12. Uważam, że mam zdolności artystyczne. bez zmian

SKALA SPOŁECZNA

1. Mam dużo koleżanek i kolegów. bez zmian

2. Lubię pomagać innym.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu. Z racji tego, iż niektórzy sędziowie zasugerowali drobną korektę językową ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **Kiedy widzę, że ktoś ma problem, staram mu się pomóc.**

3. Chcę, żeby ludzie byli szczęśliwi.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazywały na konieczność modyfikacji treści itemu, tak aby była ona bliższa doświadczeniom dziecka („ludzie” to kategoria zbyt ogólna):

- **Chcę, aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.**

4. Chętnie pomagam kolegom.

bez zmian

5. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie samemu.

bez zmian

6. Lubię bawić się z innymi dziećmi.

Zgodnie z sugestią sędziów:

- **Zgodnie bawię się z innymi dziećmi.**

7. Należę do harcerstwa, chóru lub jakiegoś kółka szkolnego.

Zgodnie z sugestią sędziów:

- **Należę do zuchów, harcerstwa, chóru lub jakiejś innej grupy dziecięcej.**

8. Lubię rozmawiać z ludźmi.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu pod względem językowym („ludzie” to kategoria zbyt ogólna):

- **Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.**

9. Sprawia mi przyjemność robienie dla ludzi dobrych rzeczy.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu pod względem językowym („ludzie” to kategoria zbyt ogólna):

- **Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.**

10. Chciałbym być nauczycielem.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu pod względem językowym:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być nauczycielem.**

11. Chciałbym być ratownikiem (medycznym, górskim, wodnym).

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu pod względem językowym:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być ratownikiem (medycznym, górskim, wodnym).**

12. Biorę udział w akcjach społecznych, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy dla potrzebujących.

Pozycja nisko oceniona w zakresie oceny rozwojowej (uczniowie III klasy to zbyt małe dzieci, aby brać udział w tego rodzaju akcjach)

i językowej (akcja społeczna – trudny termin). Korekta okazała się niezbędna:

- **Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.**

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię być szefem.

Niska ocena w skali poprawności językowej i rozwojowej. Sugestia korekty została uwzględniona:

- **Lubię decydować o tym, co inni mają robić.**

2. Namawiam innych do zabawy.

Niska ocena w skali poprawności językowej. Sugestia korekty została uwzględniona:

- **Potrafię zachęcić innych do zabawy ze mną.**

3. Mógłbym być przewodniczącym klasy.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje on więc bez większych zmian (uznano tylko konieczność uwzględnienia sytuacji, gdy dziecko jest już przewodniczącym):

- **Mógłbym/mogłabym być (lub jestem dobrym) przewodniczącym klasy.**

4. Lubię decydować.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu pod względem językowym:

- **Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.**

5. Chciałbym mieć swoją firmę.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność drobnej modyfikacji treści itemu pod względem językowym:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.**

6. Umiem stworzyć zgraną paczkę.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność nieznacznej modyfikacji treści itemu:

- **Umiem stworzyć zgraną grupę.**

7. Lubię przydzielać zadania w grupie kolegów.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje ona więc bez większych zmian:

- **Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.**

8. Chciałbym być menedżerem.

Pozycja nisko oceniona w zakresie oceny rozwojowej. „Menedżer” jest pojęciem niezrozumiałym dla dziecka. Treść pozycji musiała więc ulec zmianie:

- **Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.**

9. Chciałbym być detektywem.

Sędziowie kompetentni ocenili, że treść pozycji mogłaby badać cechy charakterystyczne dla typu badawczego. Zawód detektywa jest zawodem przedsiębiorczym, skoro jednak budził wątpliwości sędziów, należało go zmienić:

- **Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać dowódcą w jednostce wojskowej.**

10. Kiedy zacznę coś robić, chcę być najlepszy i otrzymać nagrodę.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje ona więc bez większych zmian:

- **Kiedy zacznę coś robić, chcę być najlepszy/a i otrzymać nagrodę lub chociaż pochwałę.**

11. Lubię rywalizować.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu, zwłaszcza w zakresie poprawności językowej:

- **Lubię być zawsze lepszy/a od innych.**

12. Chciałbym być sprzedawcą.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje ona więc bez większych zmian:

- **Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sprzedawcą.**

SKALA KONWENCJONALNA

1. Chciałbym pracować w biurze.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje ona więc bez większych zmian:

- **Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.**

2. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.
bez zmian

3. Jestem punktualny.

Pozycja oceniona wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Pozostaje ona więc bez większych zmian:

- **Jestem punktualny/punktualna.**

4. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
bez zmian

5. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.
bez zmian

6. Chciałbym być urzędnikiem.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu. Należało zmienić zawód, istniała bowiem obawa, że dziecko nie będzie wiedziało, jakimi cechami charakteryzuje się urzędnik (pytanie o jakiego urzędnika może chodzić też jest kwestią wątpliwą):

- **Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.**

7. Chciałbym być asystentem, sekretarką.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów wskazały jednak na konieczność modyfikacji treści itemu. Należało zmienić zawód, istniała bowiem obawa, że dziecko nie będzie wiedziało, jakimi cechami charakteryzuje się i czym zajmuje się asystent. Postanowiono więc pozostać przy znanych dzieciom zawodach:

- **Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekretarką.**

8. Chciałbym być informatykiem.

bez zmian

9. Lubię układać, segregować i porządkować.

bez zmian

10. Lubię mieć wszystkie obecności w szkole.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczności modyfikacji treści itemu. Treść pozycji uległa wyłącznie nieznacznej korekcie językowej:

- **Staram się mieć wszystkie obecności w szkole.**

11. Jestem obowiązkowy.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczność modyfikacji treści itemu. Treść pozycji uległa wyłącznie nieznacznej korekcie językowej:

- **Wywiązuję się z moich obowiązków.**

12. Zasady ustalone w domu są po to, żeby ich przestrzegać.

Pozycja oceniona dość wysoko w zakresie wszystkich trzech wymiarów. Sugestie sędziów nie wskazały na konieczności modyfikacji treści itemu. Treść pozycji uległa wyłącznie nieznacznej korekcie językowej:

- **Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.**

Klasa VI

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię majsterkować (szyć, haftować).

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Wątpliwości budziło jedynie, iż treść pozycji obejmuje trzy czynności. Pojawiła się sugestia, aby utworzyć trzy odrębne itemy. Nie byłoby to jednak zgodne z planowaną konwencją narzędzia. Pozycja uległa więc wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię majsterkować (np. uczestniczyć w drobnych remontach, naprawach, szyć, cerować, haftować itd.).**

2. Lubię gotować, przyrządzać posiłki.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiła się jednak wątpliwość, czy pozycja nie będzie mierzyła cech charakterystycznych dla typu społecznego (dwóch sędziów miało co do tego obiekcje). Z racji tego, iż pozycja otrzymała jednak wysoką ocenę (średnia 4,9), ograniczono się do niewielkiej korekty językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię pomagać dorosłym w gotowaniu i przyrządzaniu posiłków.**

3. Umiałbym wykonać drobną naprawę roweru czy odzieży.
bez zmian

4. Znam się na sprawach technicznych.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie dwóch wyników przez wszystkich sędziów. Wątpliwości pojawiły się jednak w odniesieniu do zakresu pojęcia „sprawy techniczne”. Padła propozycja, aby dodać zapis dookreślający w nawiasie. Postanowiono zastosować się do tej wskazówki, jednak nie uszczegóławiać zbytnio zakresu pojęcia. W przypadku uczniów VI klasy postanowiono bowiem diagnozować ogólne predyspozycje (zainteresowania), a nie szczegółowe kompetencje. Pozycja uległa korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń, które są w moim otoczeniu).**

5. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.
bez zmian

6. Mógłbym być mechanikiem.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.**

7. Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką).

bez zmian

8. Sprawnie posługuję się narzędziami.

bez zmian

9. Znam zasady pracy różnych urządzeń.

bez zmian

10. Umieję obsługiwać urządzenia elektroniczne w moim domu.

bez zmian

11. Chciałbym mieć zwierzę i zajmować się nim.

Treść pozycji została oceniona przez sędziów jako nie w pełni zgodna z teorią Hollanda (średnia ocen 4,2). Pojawiły się sugestie, aby zrezygnować z tego itemu (zdaniem niektórych sędziów, pozycja mierzy cechy charakterystyczne dla innego typu – typu społecznego). W związku z tym konieczne stało się przeformułowanie treści pozycji:

- **Mógłbym/mogłabym w przyszłości zająć się zawodową hodowlą zwierząt.**

12. Mógłbym zajmować się pielęgnacją roślin w ogrodzie.

Treść pozycji została oceniona przez sędziów jako nie w pełni zgodna z teorią Hollanda (średnia ocen sędziów w wymiarze zgodności z teorią Hollanda – 4,2 – otrzymano jednak trzy skrajnie niskie noty). Pojawiły się sugestie, aby zrezygnować z tego itemu (pozycja być może mierzy cechy charakterystyczne dla innego typu – typu społecznego). Trzeba jednak uznać, że pielęgnacja roślin w ogrodzie nie należy do kategorii społecznej tylko realistycznej, bez względu na to, czy wykonuje się to jako hobby, czy zawodowo. W związku z tym nie zrezygnowano z pozycji, ale konieczne stało się przeformułowanie jej treści:

- **Mógłbym/mogłabym w przyszłości zająć się uprawą i pielęgnacją roślin.**

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe (Discovery).

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa jedynie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię oglądać programy popularnonaukowe.**

2. Chętnie wykonuję eksperymenty.

bez zmian

3. Lubię się uczyć.

bez zmian

4. Lubię rozwiązywać zadania.

Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wyników przez wszystkich sędziów. Sędziowie sugerowali jednak, iż nie wszystkie

zadania muszą odpowiadać typowi badawczemu. Zgodnie z sugestiami sędziów, pozycja uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.**

5. Jestem dociekliwy, ciekawy świata.
bez zmian

6. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chciał(a)bym poznać naturę różnych zjawisk.**

7. Chętnie zapiszę się do kółka naukowego.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Jestem uczestnikiem lub myślę o tym, żeby zapisać się do kółka naukowego.**

8. Czytam książki popularnonaukowe.
bez zmian

9. Mógłbym być naukowcem.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów, jednak wątpliwości (podobnie jak w przypadku pozycji dla klasy III) budziło pojęcie „naukowiec”. Zgodnie ze wskazówkami sędziów, należało je dookreślić. Pozycja uległa wyłącznie korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Mógłbym w przyszłości zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).**

10. Chciałbym być weterynarzem.
bez zmian

11. Są takie przedmioty szkolne, w których jestem dobry.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez prawie wszystkich sędziów (średnia ocen w wymiarze zgodności z teorią Hollanda – 4,3). Wątpliwości budzi jednak możliwość, że dziecko dobre jest z takich przedmiotów, jak: plastyka, technika, sztuka, języki obce. Osiągnięcia w zakresie tych przedmiotów świadczyć mogłyby o tym, że dziecko prezentuje typ realistyczny, artystyczny itd., a nie typ badawczy. Konieczna była więc modyfikacja treści itemu:

- **Są takie przedmioty szkolne, w których jestem dobry (oprócz: plastyki, muzyki i w-f).**

12. Chciałbym być farmaceutą.

Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. W opinii sędziów farmaceuta może jednak kojarzyć się dziecku wyłącznie ze sprzedawcą, tyle że w aptece. W związku z tym pojawiła się sugestia zmiany zawodu. Ostatecznie zdecydowano o korekcie treści itemu:

- **Mógłbym w przyszłości wykonywać zawód wymagający dużej dokładności (np. zawód farmaceuty).**

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.

bez zmian

2. Lubię słuchać muzyki.

bez zmian

3. Chciałbym być aktorem lub piosenkarzem.

bez zmian

4. Chciałbym być malarzem lub rzeźbiarzem.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie, aby rozszerzyć zakres tej pozycji. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem, lub muzykiem.**

5. Interesuje mnie film i teatr.

bez zmian

6. Lubię występować na scenie.

bez zmian

7. Lubię fantazjować.

bez zmian

8. Lubię dekorować mój pokój lub inne pomieszczenia.

bez zmian

9. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

bez zmian

10. Mam bogatą wyobraźnię.

bez zmian

11. Lubię czytać opowiadania i powieści.

bez zmian

12. Przywiązuję wagę do mojego wyglądu.

Pozycja oceniona dość wysoko w wymiarze zgodności z teorią Hollanda, ale jednak niżej niż pozostałe (średnia ocen w tym wymiarze – 4,4). Sędziowie zalecili uwypuklić fakt, że nie jest istotny wygląd,

ale własny oryginalny styl. Ostatecznie z racji tego, iż były to nieliczne głosy, postanowiono pozostać przy pierwotnej wersji pozycji. Ponadto uznano, iż w tym wieku młodzież chce wyglądać tak jak koledzy – na potrzebę oryginalności raczej jeszcze za wcześnie w tym okresie rozwojowym. Pozycja pozostała bez zmian.

SKALA SPOŁECZNA

1. Mam wielu przyjaciół.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Odnotowano przy tym sugestie, aby zrezygnować z terminu „przyjaciół” na rzecz terminu „kolega” (ze względu na labilność postaw, uczuć u dzieci w klasie VI, nietrwałe relacje). Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.**

2. Lubię ludzi.

bez zmian

3. Lubię pomagać innym.

bez zmian

4. Potrafię pocieszyć innych w kłopotach.

bez zmian

5. Lubię realizować projekty razem z innymi.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wyników przez wszystkich sędziów (odnotowano jedynie sugestie modyfikacji pod względem poprawności językowej). Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.**

6. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.

bez zmian

7. Mam prawdziwego przyjaciela.

bez zmian

8. Umiem wysłuchać innych.

bez zmian

9. Lubię siedzieć z kimś w jednej ławce.

bez zmian

10. Mógłbym być nauczycielem.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać nauczycielem/ką.**

11. Chciałbym być ratownikiem.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie konieczności dookreślenia (jaki ratownik?). Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciałbym być ratownikiem (medycznym, wodnym lub górskim).**

12. Należę do jakiejś organizacji (w szkole lub poza szkołą).
Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Item w takim kształcie wymusiłby jednak konieczność zmiany skali, aby tego uniknąć należało przeformułować treść pozycji, która ostatecznie brzmi:

- **Sprawia mi satysfakcję bycie członkiem jakiejś organizacji szkolnej lub pozaszkolnej.**

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię być liderem.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wyników przez wszystkich sędziów. Postanowiono jednak uwzględnić sugestie kilku sędziów, którzy zaproponowali modyfikację treści itemu (korekta słowa „lider”).
Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.**

2. Namawiam innych do współpracy.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Postanowiono uwzględnić jednak wskazówki sędziów w zakresie korekty treści itemu. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafię zachęcić innych do zabawy czy współpracy.**

3. Mógłbym być przewodniczącym klasy.

Uwagi tego samego rodzaju co w przypadku kwestionariusza dla klasy III:

- **Mógłbym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.**

4. Lubię decydować.

bez zmian

5. Chciałbym mieć własną firmę.

bez zmian

6. Umiem stworzyć zgrany zespół.

Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów (sugestie drobnej korekty językowej). Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafię stworzyć zgraną grupę.**

7. Umiem zorganizować i nadzorować pracę innych osób.

Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób.**

8. Chciałbym być detektywem.

Zgodnie z ocenami sędziów, należało uznać, że treść pozycji nie jest w pełni zgodna z teorią Hollanda (mimo iż zawód detektyw jest

charakterystyczny dla typu przedsiębiorczego, sędziowie sugerowali związek z typem badawczym). Z tego względu należało zmienić zawód na taki, który właściwiej oddawałby cechy charakterystyczne dla typu przedsiębiorczego. Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.**

9. Chciałbym być sprzedawcą.

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie co do zmiany zawodu. Uzasadniając, sędziowie podkreślali, iż zawód sprzedawcy jest charakterystyczny dla typu przedsiębiorczego, ale mało atrakcyjny. Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **W przyszłości mógłbym być dyrektorem i kierować pracą innych.**

10. Kiedy już coś robię, chciałbym być najlepszy i uzyskać nagrodę.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy już coś robię, chciał(a)bym być najlepszy i uzyskać nagrodę.**

11. Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym).

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów, jednak uwagi sędziów dotyczyły wątpliwości co do poprawności językowej i dostosowania treści do wieku ucznia. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.**

12. Potrafiłbym zorganizować jakąś akcję w szkole.

bez zmian

SKALA KONWENCJONALNA

1. Chciałbym pracować w biurze.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym pracować w biurze.**

2. Jeżeli gram w jakąś grę, to lubię przestrzegać jej reguł.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów (pojawiły się jednak sugestie nieznacznej korekty językowej). Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.**

3. Jestem punktualny.

bez zmian

4. Przestrzegam regulaminu szkolnego.

bez zmian

5. Lubię mieć porządek w moim pokoju, plecaku lub na biurku.
bez zmian

6. Chciałbym być urzędnikiem.

Pozycja wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Obiekcje sędziów łączyły się z pytaniem: przedstawicielem jakich cech jest urzędnik? Ostatecznie postanowiono uściślić zakres pozycji i jej treść brzmi następująco:

- **Kiedy dorosnę, chciałbym zostać pracownikiem banku.**

7. Chciałbym być asystentem lub sekretarką.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Wątpliwości budzi jedynie wykorzystanie nazwy zawodu „asystent”. Sędziowie sugerowali zmianę tego zawodu z dwóch powodów. Po pierwsze, nie jest to znany wśród dzieci zawód, po drugie, jest raczej typowy dla dziewcząt. Już chociażby z tego względu może nie być wybierany przez chłopców. Inny typowy zawód konwencjonalny to księgowy (księgowia). Jest on na tyle popularny, że dzieci w VI klasie z pewnością go znają. Ostatecznie treść itemu brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać księgowym (księgową).**

8. Chciałbym być informatykiem.

Pozycja wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać informatykiem.**

9. Lubię układać, segregować, porządkować.

bez zmian

10. Mam porządek w moim komputerze.

bez zmian

11. Jestem obowiązkowy.

bez zmian

12. Przestrzegam ustalonych zasad.

bez zmian

Gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

1. Tworzę różne konstrukcje i projekty.

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Wątpliwości budzi jednak fakt, iż treść pozycji nie jest w pełni jasna, ponieważ nie wiadomo, o jakie konstrukcje

chodzi – czy np. myślowe? Zgodnie z sugestiami sędziów, należało dookreślić treść itemu:

- **Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.**

2. Lubię gotować, przyrządzać różne potrawy. bez zmian

3. Potrafię wykonać drobne naprawy.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.**

4. Znam się na sprawach technicznych.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie dwóch wyników przez wszystkich sędziów. Wątpliwości pojawiły się jednak w odniesieniu do zakresu pojęcia „sprawy techniczne”. Pozycja ta musiała więc ulec korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń, które są w moim otoczeniu).**

5. Umieję naprawić zepsute przedmioty.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.**

6. Mógłbym być mechanikiem lub inżynierem.

Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.**

7. Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką).

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać fryzjerem/fryzjerką.**

8. Sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i specjalistycznymi przedmiotami.

Pozycja bardzo wysoko (średnia – 5,0) punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.**

9. Znam zasady pracy różnych urządzeń.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.**

10. Umieję obsługiwać różne urządzenia w moim domu.
bez zmian

11. Mógłbym hodować jakieś zwierzę.

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Jednak rodziły się wątpliwości tej samej natury, co w przypadku wersji testu dla młodszych dzieci. Pozycja uległa więc korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy będę dorosły, mógłbym/mogłabym zająć się hodowlą zwierząt.**

12. Mógłbym zajmować się pielęgnacją roślin w ogrodzie.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów (pojawiły się wątpliwości tej samej natury, co w przypadku wersji testu dla młodszych dzieci). Pozycja uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **W przyszłości mógłbym/mogłabym zająć się uprawą i pielęgnacją roślin.**

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chętnie oglądam programy popularnonaukowe.**

2. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).

bez zmian

3. Lubię się uczyć.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie dotyczące konieczności doprecyzowania treści pozycji, ze względu na możliwość złych skojarzeń uczniów ze słowem „uczyć się”. Pozycja ulega więc wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chętnie zdobywam nową wiedzę.**

4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.

bez zmian

5. Jestem dociekliwy, ciekawy świata.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Jestem osobą dociekliwą, ciekawą świata.**

6. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.**

7. Należę do kółka naukowego.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Jednak po dokładnej analizie okazało się, że taka forma wymagałaby zmiany zestawu odpowiedzi („tak” lub „nie” zamiast pięciostopniowej skali). Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **Myślę o zapisaniu się (lub należą) do kółka naukowego.**

8. Czytam książki popularnonaukowe.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię czytać książki popularnonaukowe.**

9. Mógłbym być naukowcem.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.**

10. W przyszłości chcę się zająć pracą naukową, badawczą.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa podlega wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **W przyszłości chciał(a)bym zająć się pracą naukową, badawczą.**

11. Są takie przedmioty szkolne, w których jestem dobry.

Treść została zmodyfikowana z takich samych względów jak w przypadku pozycji dla uczniów młodszych:

- **Są takie przedmioty szkolne, w których jestem dobry(a) (oprócz muzyki, plastyki, techniki, wf-u).**

12. Mógłbym być farmaceutą.

Treść została zmodyfikowana z takich samych względów jak w przypadku pozycji dla uczniów młodszych:

- **W przyszłości mógłbym/mogłabym wykonywać zawód wymagający dokładności (np. farmaceuty).**

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
bez zmian
2. Muzyka jest moją pasją.
bez zmian
3. Mógłbym wykonywać zawód artystyczny.
Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:
• **W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny.**
4. Jestem osobą kreatywną.
Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:
• **Uważam, że jestem osobą kreatywną.**
5. Lubię oglądać dzieła wielkich twórców.
bez zmian
6. Uważam się za „artystyczną duszę”.
bez zmian
7. Mam bogatą wyobraźnię.
bez zmian
8. Ważna jest dla mnie estetyka pomieszczenia, w którym przebywam.
bez zmian
9. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
bez zmian
10. Lubię czytać literaturę piękną.
Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:
• **Lubię czytać literaturę piękną, poezję.**
11. Chętnie chodzę do kina, teatru.
bez zmian
12. Przywiązuję wagę do mojego wyglądu.
Pozycja uzyskała dość niską, w porównaniu z innymi, średnią ocen sędziów (4,4). Sugestia sędziów polegała na tym, aby zaakcentować niezależność w sposobie ubierania się. Ostatecznie uznano, że nie o tę cechę chodzi i postanowiono nie modyfikować treści pozycji.

SKALA SPOŁECZNA

1. Mam duże grono znajomych.
bez zmian

2. Lubię przebywać z ludźmi.

bez zmian

3. Potrafię pomagać innym.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chętnie pomagam innym.**

4. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.

bez zmian

5. Dużą satysfakcję sprawia mi praca zespołowa.

bez zmian

6. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.

bez zmian

7. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.

bez zmian

8. Chciałbym, żeby ludzie byli szczęśliwi.

bez zmian

9. Mam naturę społecznika.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów (średnia ocen w trzech wymiarach – 5,0). Z racji tego, że w przypadku kwestionariusza dla dzieci młodszych termin „natura społecznika” budził wątpliwości, postanowiono zmodyfikować treść pozycji. Ostatecznie brzmi ona:

- **Bez większych trudności potrafię porozumieć się z każdym.**

10. Mógłbym być nauczycielem.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać nauczycielem.**

11. Chciałbym być ratownikiem.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chciałbym być ratownikiem (np. medycznym, wodnym, górskim).**

12. Należę do jakiejś organizacji (w szkole lub poza szkołą).

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Jednak po szczegółowej analizie uznano, że forma pozycji zmusiłaby do modyfikacji zestawu odpowiedzi (tak lub nie). By tego uniknąć, zdecydowano o modyfikacji. Ostatecznie treść pozycji brzmi:

- **Sprawia mi satysfakcję bycie członkiem jakiejś organizacji szkolnej lub pozaszkolnej.**

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Sprawdzam się w roli lidera.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Odpowiada mi rola lidera w grupie.**

2. Namawiam innych do współpracy.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi jednak:

- **Potrafę namówić innych do współpracy.**

3. Mam talent do interesów.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie modyfikacji treści pozycji. Ostatecznie brzmi ona:

- **Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.**

4. Łatwo podejmuję decyzje.

bez zmian

5. Chciałbym mieć własną firmę.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.**

6. Umiem stworzyć zgrany zespół.

w zasadzie bez zmian:

- **Potrafę stworzyć zgrany zespół.**

7. Umiem zorganizować i nadzorować pracę innych.

w zasadzie bez zmian:

- **Potrafę zorganizować i kontrolować pracę innych.**

8. Mógłbym być samodzielnym przedsiębiorcą.

w zasadzie bez zmian:

- **Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.**

9. Pieniądze są w życiu ważne.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Odnotowano jednak sugestie sędziów, aby zmodyfikować treść pozycji (każdy wie, że pieniądze są w życiu ważne). Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Sadzę, iż posiadanie dużych pieniędzy jest wyznacznikiem sukcesu w życiu.**

10. Mógłbym być skutecznym przedstawicielem handlowym.

w zasadzie bez zmian:

- **Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.**

11. Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym).
Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie modyfikacji. Ostatecznie jej treść brzmi:

• **W przyszłości chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.**

12. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.
bez zmian

SKALA KONWENCJONALNA

1. Mógłbym pracować w biurze.

bez zmian

2. Lubię postępować zgodnie z przepisami.

bez zmian

3. Jestem punktualny.

bez zmian

4. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.

bez zmian

5. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.

bez zmian

6. W przyszłości mógłbym być urzędnikiem.

w zasadzie bez zmian:

• **W przyszłości mógłbym pracować jako urzędnik.**

7. Jestem dokładny i uporządkowany.

bez zmian

8. Mógłbym być informatykiem, programistą.

w zasadzie bez zmian:

• **W przyszłości mógłbym zostać informatykiem, programistą.**

9. Lubię układać, segregować, porządkować.

bez zmian

10. Mam porządek w moim komputerze.

bez zmian

11. Jestem obowiązkowy.

bez zmian

12. Mógłbym zajmować się analizą danych.

bez zmian

Szkoły ponadgimnazjalne

SKALA REALISTYCZNA

1. Tworzę różne konstrukcje i projekty.

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak wątpliwości, czy treść pozycji

jest w pełni jasna – o jakie konstrukcje chodzi – „myślowe”? Zgodnie z sugestiami sędziów, należało dookreślić treść itemu:

- **Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.**

2. Gotuję, przyrządzam różne potrawy.
zasadniczo bez zmian:

- **Potrafię gotować, przyrządzać różne potrawy.**

3. Potrafię wykonać drobne naprawy.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.**

4. Znam się na sprawach technicznych.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie dwóch wymiarów przez wszystkich sędziów. Wątpliwości pojawiły się jednak w odniesieniu do zakresu pojęcia „sprawy techniczne”. Pozycja ta musiała więc ulec korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń, które są w moim otoczeniu).**

5. Umieję naprawić zepsute przedmioty.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.**

6. Mógłbym być mechanikiem lub inżynierem.

Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Zasadniczo nie uległa modyfikacji, postanowiono jednak uwzględnić sugestię sędziów:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.**

7. Mógłbym być fryzjerem (fryzjerką).

zasadniczo bez zmiany:

- **Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać fryzjerem/fryzjerką.**

8. Sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i specjalistycznymi przedmiotami.

Pozycja bardzo wysoko (maksymalna liczba punktów) oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.**

9. Znam zasady pracy różnych urzędzeń.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Znam zasady pracy różnych urzędzeń elektryczno-technicznych.**

10. Umieję obsługiwać różne urzędzenia w moim domu.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrąfię obsługiwać różne urzędzenia w moim domu.**

11. Mógłbym hodować jakieś zwierzę.

Pozycja dość wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Rodziły się jednak wątpliwości tej samej natury, co w przypadku wersji testu dla młodszych dzieci. Pozycja uległa zatem korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi (uzasadnienie takie samo jak przypadku poprzednich wersji testu):

- **Kiedy będę dorosły, mógłbym/mogłabym zająć się hodowlą zwierząt.**

12. Mógłbym zajmować się pielęgnacją roślin w ogrodzie.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **W przyszłości mógłbym/mogłabym zająć się uprawą i pielęgnacją roślin.**

SKALA BADAWCZA

1. Pasjonują mnie programy popularnonaukowe.

bez zmian

2. Mam umysł badacza.

bez zmian

3. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.

bez zmian

4. Lubię rozwiązywać zadania.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Sędziowie zasugerowali jednak, by doprecyzować, o jakiego rodzaju zadania chodzi. Pozycja uległa więc wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.**

5. Jestem dociekliwy, ciekawy świata.

bez zmian

6. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.

bez zmian

7. Rozwijam swoje zainteresowania na zajęciach szkolnych.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Sędziowie dali jednak wskazówkę, iż uczeń może rozwijać swoje zainteresowania nie tylko na terenie szkoły. Pozycja uległa zatem wyłącznie niewielkiej korekcie i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Rozwijam swoje zainteresowania na dodatkowych zajęciach w szkole lub zajęciach pozaszkolnych.**

8. Czytam książki popularnonaukowe.

bez zmian

9. Moją przyszłość wiąże z pracą naukowo-badawczą.

bez zmian

10. Chciałbym być nauczycielem akademickim.

bez zmian

11. Jest taka dziedzina nauki, która mnie pasjonuje.

bez zmian

12. Interesują mnie mechanizmy zachowań ludzkich w różnych sytuacjach.

bez zmian

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.

bez zmian

2. Chciałbym wyrażać się poprzez sztukę.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Uległa wyłącznie niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.**

3. Chciałbym podjąć studia na uczelni artystycznej.

bez zmian

4. Jestem osobą kreatywną.

bez zmian

5. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).

bez zmian

6. Uważam się za „artystyczną duszę”.

bez zmian

7. Mam bogatą wyobraźnię.
bez zmian
8. Ważna jest dla mnie estetyka pomieszczenia, w którym przebywam.
bez zmian
9. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
bez zmian
10. Lubię czytać literaturę piękną i poezję.
bez zmian
11. Chętnie chodzę do kina, teatru oraz odwiedzam wystawy.
Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Konieczne okazało się jednak rozdzielenie treści itemu lub jej modyfikacja (pytanie o trzy informacje w jednym itemie).
Pozycja uległa zatem modyfikacji i ostatecznie jej treść brzmi:
- **Chętnie odwiedzam miejsca, w których mogę mieć kontakt ze sztuką.**
12. Mam swój styl, lubię kreować swój wizerunek.
bez zmian

SKALA SPOŁECZNA

1. Jestem osobą towarzyską.
bez zmian
2. Mam umiejętności społeczne.
Pozycja dość wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie sędziów o konieczności dookreślenia terminu „umiejętności społeczne”. Pozycja uległa więc korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:
- **Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.**
3. Pomagam innym (np. jestem wolontariuszem).
Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Sędziowie zasugerowali jednak modyfikację treści pozycji. Uległa ona niewielkiej korekcie i ostatecznie jej treść brzmi:
- **Sprawia mi to przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.**
4. Potrafię pocieszyć innych w kłopotach, jestem empatyczny.
Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Sędziowie zauważyli jednak, że umiejętność

pocieszenia kogoś nie zawsze wiąże się z chęcią współodczuwania. Pozycja uległa zatem korekcie i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.**

5. Wolę pracować zespołowo niż samodzielnie.

bez zmian

6. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Uległa jednak niewielkiej korekcie i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chętnie pomagam, gdy ktoś mnie o to poprosi.**

7. Mógłbym być wolontariuszem.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Należało jednak uwzględnić, że uczeń może już być wolontariuszem. Pozycja uległa więc niewielkiej korekcie językowej i ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.**

8. Jestem w stanie zrezygnować z moich potrzeb na rzecz drugiego człowieka.

bez zmian

9. Angażuję się w akcje charytatywne.

bez zmian

10. Mógłbym być psychologiem (pedagogiem).

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Sugestie sędziów wskazywały jednak na konieczność modyfikacji treści pozycji. Ostatecznie brzmi ona:

- **Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.**

11. Mógłbym zawodowo zajmować się opieką nad innymi.

bez zmian

12. Mam predyspozycje do pracy trenera (szkoleniowca).

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Wydaje mi się, że mam predyspozycje do pracy trenera (szkoleniowca).**

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię być liderem.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Odpowiada mi rola lidera w grupie.**

2. Zachęcam innych do współpracy.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafię namówić innych do współpracy.**

3. Mam pomysł na to, jak zarobić pieniądze.
bez zmian

4. Planuję swoje działania z pewnym wyprzedzeniem.

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie modyfikacji treści pozycji (jednostka być może potrafi planować, ale tego nie robi). Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafię zaplanować swoje działanie z pewnym wyprzedzeniem.**

5. Lubię decydować.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Lubię podejmować różne decyzje.**

6. Myślę o założeniu własnej firmy.
bez zmian

7. Umiem zorganizować i nadzorować pracę innych osób.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak sugestie, aby nieco zmodyfikować treść itemu. Ostatecznie jego treść brzmi:

- **Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.**

8. Potrafiłbym zorganizować jakąś akcję (manifestację, paradę).

Pozycja bardzo wysoko punktowana w zakresie trzech ocen przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafił(a)bym zorganizować jakąś akcję (np. manifestację, paradę itd.).**

9. Umiem efektywnie zarządzać swoim czasem.

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Potrafię skutecznie zarządzać swoim czasem.**

10. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
bez zmian

11. Chciałbym być znanym przywódcą (politykiem, duchownym).

Pozycja bardzo wysoko oceniona w zakresie trzech wymiarów przez wszystkich sędziów. Pojawiły się jednak liczne sugestie, aby pominąć przykłady w nawiasie. Ostatecznie jej treść brzmi:

- **Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.**

12. Potrafiłbym zorganizować jakąś akcję w szkole.
bez zmian

SKALA KONWENCJONALNA

Wszystkie pozycje przyporządkowane do typu konwencjonalnego na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej pozostają bez modyfikacji. Zostały wysoko ocenione przez sędziów w zakresie wszystkich ocen.

1.4. Próba normalizacyjna na etapie badań pilotażowych (EWA KOS)

W marcu 2010 r. w ramach działań związanych z realizacją projektu „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” przeprowadzono badania pilotażowe⁶, które miały na celu weryfikację poprawności budowy Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych (w tym m.in.: poprawności językowo-treściowej pytań oraz rozumienia instrukcji przez badanych, a także przez ankieterów).

Badania pilotażowe przeprowadzone zostały na próbie 320 uczniów z podziałem na trzy szczeble edukacyjne: szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne. Obszar objęty badaniem stanowił teren miasta stołecznego Warszawy. Badania zostały przeprowadzone na próbach zogniskowanych w każdorazowo losowo dobranych szkołach:

- szkoły podstawowe: 60 uczniów klas I–III oraz 60 uczniów klas IV–VI,
- szkoły gimnazjalne: 100 uczniów,
- szkoły ponadgimnazjalne: 100 uczniów.

Tabela 1.3. Rozkład wywiadów ze względu na typ szkoły i klasę

Typ szkoły	Klasa				Ogółem
	I	II	III	VI	
Podstawowa	–	–	60	60	120
Gimnazjum	39	6	55	–	100
Zawodowa	–	–	28	–	28
Technikum	–	23	2	–	25
Liceum ogólnokształcące	–	26	21	–	47
Ogółem	39	55	166	60	320

Źródło: Raport metodologiczny, Research Lab, 2004.

⁶ Wykonawcą usługi badań pilotażowych dla Wydziału Nauk o Wychowaniu była firma Research Lab z Poznania.

Tabela 1.4. Rozkład wywiadów ze względu na typ szkoły i wiek uczniów

Szkoła	Wiek													Ogółem
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Podstawowa	28	30	2	43	17	–	–	–	–	–	–	–	–	120
Gimnazjum	–	–	–	–	28	14	36	22	–	–	–	–	–	100
Zawodowa	–	–	–	–	–	–	–	–	–	17	5	5	1	28
Technikum	–	–	–	–	–	–	–	16	6	3	–	–	–	25
Liceum ogólnokształcące	–	–	–	–	–	–	–	–	11	26	10	–	–	47
Suma końcowa	28	30	2	43	45	14	36	38	17	46	15	5	1	320

Źródło: Raport metodologiczny przygotowany przez Research Lab.

Doboru szkół uczestniczących w badaniu dokonano w sposób losowy. Zgodnie z przyjętą specyfiką doboru próby badawczej wybrano następujące szkoły:

- 3 szkoły podstawowe,
- 4 gimnazja,
- 4 szkoły średnie.

W niektórych szkołach dokonano losowego doboru uczniów do badania w sposób systematyczny – spośród wszystkich uczniów w szkole w danej grupie wiekowej. Jednak w większości szkół to dyrektorzy typowali klasy i uczniów do badania (dobór celowy).

Doboru próby dokonano na podstawie kompletnego spisu wszystkich szkół miasta stołecznego Warszawy. Początkowo z operatu losowania wyłoniono 11 szkół, które stanowić miały listę „Próba podstawowa”. W dalszym etapie wylosowano kolejne 11 szkół, które umieszczono na liście „Próba rezerwowa 1”. Gdy zostały wyczerpane już obydwie listy, a nadal nie uzyskano zgód wymaganej liczby dyrektorów szkół, wylosowano po raz kolejny tylko brakujące kategorie szkół, które umieszczone zostały na liście „Próba rezerwowa 2” (Research Lab, 2010).

Podsumowując, badanie pilotażowe objęło 320 uczniów kształcących się na trzech szczeblach edukacyjnych. Wykorzystano kwestionariusze testowe przygotowane uprzednio przez zespół badawczy (jak już wspomniano cztery wersje: dla szkół podstawowych na poziomie klasy III, VI, szkół gimnazjalnych, a także ponadgimnazjalnych).

Za wywiad ważny uznawano taki, w którym uczeń wypełnił wszystkie pola narzędzia testowego. Czas przeprowadzenia jednego wywiadu wynosił około 10–15 minut zależnie od wieku i tempa pracy ucznia. Wypełnione nieprawidłowo kwestionariusze testowe lub z in-

nych powodów niespełniające kryterium ważności nie były brane pod uwagę. Dołożono wszelkich starań, aby zadanie testowe w badaniu pilotażowym odbyło się w identyczny sposób oraz w podobnych warunkach do tych, w których planowo będą realizowane badania diagnostyczne na podstawie narzędzia wypracowanego w toku realizacji projektu⁷ (choć procedura badania testem zakłada możliwość rozszerzenia instrukcji na warunkach, które szczegółowo zostaną opisane w dalszej części podręcznika). Wszystkie wywiady indywidualne zostały przeprowadzone w podobnych warunkach i w podobnej atmosferze przez kilku ankieterów. Do minimum wyeliminowany był zatem wpływ osób trzecich oraz nieprzewidywalnych wydarzeń mogących mieć znaczenie dla przebiegu sytuacji badawczej.

Należy więc uznać, iż w trakcie realizacji badań pilotażowych reguły i procedury zostały zachowane. Ankieterzy w pełni zastosowali się do szczegółowej instrukcji dla osób badających (Załącznik nr 1). Jak wskazują wypowiedzi uczniów uzyskane w toku wywiadów grupowych, osoby badane także uznały instrukcję pisemną za czytelną i zastosowały się do niej.

Szczegółowa analiza 19 protokołów z wywiadów grupowych dotyczących sytuacji testowej⁸ (Załącznik nr 2), jak i samych zapisów dźwiękowych z wywiadów, wskazuje, że badania zostały odebrane pozytywnie w każdej grupie wiekowej. Na podstawie informacji uzyskanych od ankieterów należy stwierdzić, iż uczniowie chętnie uczestniczyli w badaniu, nie odnotowano oznak negatywnej reakcji badanych w postaci odmowy udzielania odpowiedzi.

W każdej z wymienionych grup ocena testu kształtowała się nieco odmiennie.

KLASA III **3 wywiady** **grupowe**

Dzieci w tej grupie wiekowej sprawiały wrażenie nieśmiałych, bardzo miłych, grzecznych, lecz mało rozmownych. Sytuacja wypełniania kwestionariusza była dla nich ciekawym, lecz nowym doświadczeniem. Mimo tego dzieci czuły się swobodnie. W odpowiedzi na pytanie: „Jak czuliście się, wypełniając test?” dzieci najczęściej stwierdzały, że dobrze, że „test był fajny”, ciekawy. Te lakoniczne stwierdzenia być może były echem braku zaangażowania emocjonalnego, do którego w sposób bezpośredni odwoływa-

⁷ Zakłada się, iż standardowo badanie przeprowadzane będzie w formie wywiadu indywidualnego (*face to face*) z uczniem.

⁸ Wywiady grupowe następowały bezpośrednio po badaniach indywidualnych.

ła się treść pytania (być może ukształtował się jedynie komponent intelektualny postawy wobec testu, orientacja zadaniowa).

Instrukcja dotycząca sposobu wypełniania testu skierowana do osób badanych była zrozumiała, nie pojawiały się żadne pytania, które mogłyby wskazywać na konieczność jej modyfikacji podczas badania głównego.

Pytania, które zostały postawione uczniom, także zostały zrozumiane. Niektórzy wskazali jednak na pojedyncze, niezrozumiałe dla nich słowa, np. 72 pozycje testowe, które początkowo wydawały się zbyt liczne dla uczniów najmłodszych, okazały się adekwatne. Niektórzy uczniowie stwierdzili nawet, że pytań mogłoby być więcej (podawali konkretne przykłady).

Jeśli chodzi o czas zaplanowany na wypełnianie testu, to uczniowie mieli podzielone zdania, dla jednych było go zbyt mało, dla innych zbyt dużo (zapewne jest to związane z różnym tempem pracy uczniów). Nie ma jednak potrzeby wydłużania czasu na wykonanie zadania.

KLASA VI 4 wywiady grupowe

Dzieci w tej grupie wiekowej sprawiały wrażenie otwartych, rozmownych, chętnie udzielały odpowiedzi na pytania ankietera, aktywnie uczestniczyły w sprowokowanej dyskusji. Podobnie jak w przypadku grupy młodszej, dzieci z tego etapu edukacyjnego również nie czuły skrępowania, wypełniając test.

Instrukcja dotycząca sposobu wypełniania testu skierowana do osób badanych była zrozumiała, nie pojawiały się żadne pytania, które mogłyby wskazywać na konieczność jej modyfikacji podczas badania głównego.

Pytania, które postawiono uczniom, także zostały zrozumiane. Niektórzy wskazali jednak na pojedyncze, niezrozumiałe dla nich słowa, np. 72 pozycje testowe, których liczba okazała się adekwatna w przypadku uczniów najmłodszych, tu w niektó-

rych przypadkach powodowała zniecierpliwienie. Wskazówka ta zostanie uwzględniona na etapie badania głównego – ostateczna wersja narzędzia będzie zawierała 36 pozycji testowych. Niektórzy uczniowie sugerowali pytania otwarte, co niestety nie jest zgodne z metodologią badań.

Ogólnie sytuacja testowa została oceniona w sposób pozytywny, a uczniowie wykazywali zainteresowanie wynikami testu.

GIMNAZJUM 8 wywiadów grupowych

Uczniowie w tej grupie wiekowej sprawiali wrażenie nieśmiałych, wyciszonych, zawstydzonych. Do dyskusji musiały być wciąż motywowane przez ankietera – były mało mówne. Udzielały odpowiedzi w sposób ograniczony treściowo. Bezpośrednio nawiązywały do treści pytań ankietera – nie przekazywały refleksji własnych. Można jednak przyjąć, iż test został odebrany pozytywnie także przez uczniów gimnazjów.

Instrukcja dotycząca sposobu wypełniania testu skierowana do osób badanych była zrozumiała, nie pojawiały się żadne pytania, które mogłyby wskazywać na konieczność jej modyfikacji podczas badania głównego.

Nie pojawiły się pytania lub słowa niezrozumiałe.

Liczba 72 pozycji testowych okazała się adekwatna. Niektórzy uczniowie stwierdzili nawet, że pytań mogłoby być więcej. Uczniowie sugerowali pytania z wielu jeszcze innych dziedzin, np. architektury, elektroniki, sportu, historii.

Niektórzy uczniowie zaproponowali modyfikację skali odpowiedzi (zawsze, często, czasem itp.). Nie zostanie to uwzględnione podczas procesu budowania ostatecznej wersji narzędzia z tego względu, iż nie byłoby to zgodne z metodologią badań.

Ogólnie sytuacja testowa została oceniona w sposób pozytywny, a uczniowie wykazywali zainteresowanie wynikami testu.

**SZKOŁY
PONADGIM-
NAZJALNE
4 wywiady
grupowe**

Młodzież w tej grupie wiekowej sprawiała wrażenie otwartej, chętnie udzielającej odpowiedzi na pytania ankietera.

Instrukcja dotycząca sposobu wypełniania testu skierowana do osób badanych była zrozumiała, nie pojawiały się żadne pytania, które mogłyby wskazywać na konieczność jej modyfikacji podczas badania głównego.

Nie pojawiły się pytania lub słowa niezrozumiałe. Uczniowie uznali je za interesujące. Rozumieli intencję powtarzających się pytań.

Liczba 72 pozycji testowych okazała się adekwatna. Uczniowie wykazali rozczarowanie faktem, iż nie poznają wyniku testu.

**1.5. Eksploracyjna analiza czynnikowa
jako podstawa teoretyczna konstrukcji narzędzia**

(WIESŁAW SZYMCZAK)

Jak już wspomniano, projekt „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” został przewidziany dla czterech grup wiekowych młodzieży: trzecich klas szkoły podstawowej, szóstych klas szkoły podstawowej, szkół gimnazjalnych i szkół ponadgimnazjalnych. Dla każdej grupy wiekowej, wykorzystując koncepcję J. Hollanda, utworzono zestaw 72 sformułowań charakteryzujących pewne predyspozycje zawodowe uczniów. Predyspozycje te skategoryzowano w sześć typów: typ realistyczny, typ badawczy, typ konwencjonalny, typ artystyczny, typ przedsiębiorczy oraz typ społeczny i każdemu typowi predyspozycji przypisano 12 sformułowań (itemów). Na podstawie wyników badania pilotażowego należało ograniczyć liczbę twierdzeń w każdym typie predyspozycji do sześciu. Jednakże na tym etapie realizacji badania jego autorzy uznali, że nie będą trzymać się sztywno dwunastoelementowych zbiorów itemów przypisanym poszczególnym typom predyspozycji. Rezultaty takiego podejścia mogą być bardziej specyficzne (adekwatniejsze) dla konkretnych populacji polskich. Dla każdej zatem grupy wiekowej, na podstawie całego 72-elementowego zbioru pozycji testowych, podjęto próbę utworzenia sześciu typów predyspozycji zawodowych, z których każdy będzie opisywany już tylko przez sześć itemów. Do uzyskania tego celu metodą z wyboru jest eksploracyjna analiza czynnikowa. Nie

będę prezentował szczegółów tej metody, w ogólnym zarysie przedstawię jedynie jej założenia, cele i sposób realizacji. Czytelnika ciekawego szczegółów odsyłam do podręcznika Harmana (1976) i monografii Thompsona (2008).

Uważam, że na potrzeby tego opracowania wystarczająca będzie definicja, iż analiza czynnikowa może być rozumiana jako procedura statystyczna służąca grupowaniu zmiennych w pewne podzbiory tworzące teoretyczne konstrukty w taki sposób, że zmienne wewnątrz każdego zbioru są wzajemnie mocno skorelowane, podczas gdy jednocześnie zmienne z różnych podzbiorów są względnie nieskorelowane (Jobson, 1992).

1.5.1. Założenia eksploracyjnej analizy czynnikowej

Aby przeprowadzić eksploracyjną analizę czynnikową, należy określić wymagania (założenia), przy których ma być ona zrealizowana. Na wymagania te składają się następujące aspekty:

– jakie mierniki zależności między itemami (pytaniami, stwierdzeniami, zmiennymi, pozycjami testowymi – nazwy te można traktować jako synonimy, będą one wykorzystywane zamiennie) są podstawą budowy modelu?

– jak wiele czynników należy utworzyć, wychodząc z określonej liczby itemów?

– jaką metodą będą tworzone czynniki, głównych składowych czy głównych osi?

– jakiej rotacji użyć podczas generowania czynników? W jaki sposób będą obliczane wskaźniki czynników?

Odpowiedzi na niektóre z postawionych tu pytań zostały nam narzucone poprzez koncepcję J. Hollanda i w tym konkretnym zastosowaniu eksploracyjnej analizy czynnikowej kwestie te stały się bezprzedmiotowe. Dotyczy to pytania o liczbę czynników i pytania o sposób rotacji czynników. Ale postaram się króciutko wyjaśnić wszystkie wymienione zagadnienia, a ich interpretację przedstawię na konkretnym przykładzie z właściwego badania.

Mierniki zależności między itemami. W definicji analizy czynnikowej znalazło się stwierdzenie, że itemy wewnątrz każdego czynnika są wzajemnie mocno skorelowane. Ale do oceny „skorelowania” zmiennych możemy używać bądź współczynników korelacji, bądź kowariancji między zmiennymi. W szczególnych przypadkach współczynnik korelacji liniowej jest funkcją kowariancji, ale w ogólności taka relacja nie jest prawdziwa i rozwiązania w eksploracyjnej analizie czynnikowej uzyskiwane na podstawie współczynników korelacji są różne od rezultatów uzyskiwanych na podstawie kowariancji.

W przeprowadzonej dla celów realizacji tego badania analizie wykorzystaliśmy (liczba mnoga jest tutaj zastosowana z premedytacją, gdyż dotyczy decyzji zespołu prowadzącego badanie) współczynniki korelacji liniowej. Charakter zmiennych (pytań, itemów) na to pozwolił.

Ocena danych empirycznych pod kątem możliwości przeprowadzenia na nich eksploracyjnej analizy czynnikowej. Jeszcze raz wróć do definicji analizy czynnikowej – znalazło się w niej stwierdzenie o skorelowaniu zmiennych. Sugeruje to, że nie każdy zbiór danych może być podstawą eksploracyjnej analizy czynnikowej. Istotnie, przed przystąpieniem do realizacji takiej analizy należy sprawdzić zbiór danych empirycznych. W pakiecie SPSS, w którym przeprowadzane były wszystkie analizy, zaimplementowane są dwa kryteria oceny jakości danych. Jest to kryterium KMO (Kaiser–Meyer–Olkin measure) i test Bartletta sferyczności macierzy korelacyjnej. Kryterium KMO nie jest testem, lecz Kaiser (1974) zaproponował wartości przedziałów tego miernika i ich interpretację:

KMO od 0,90 do 1,00 – wyjątkowa jakość danych

KMO od 0,80 do 0,89 – wyróżniająca się jakość

KMO od 0,70 do 0,79 – jakość danych umiarkowana

KMO od 0,60 do 0,69 – mierna jakość

KMO od 0,50 do 0,59 – słabiotka jakość danych

poniżej 0,5 – jakość danych nieakceptowalna.

W określeniach pobrzmiewa sporo egzaltacji, lecz najistotniejszy jest fakt, iż jeżeli wartość miernika KMO będzie niższa od 0,5 na zbiorze danych, którym dysponujemy, nie powinniśmy przeprowadzać eksploracyjnej analizy czynnikowej.

Test Bartletta sferyczności macierzy korelacyjnej jest już testem statystycznym z wszystkimi tego konsekwencjami. Uprośćmy nieco rozumowanie – zamiast o sferyczności możemy mówić o tym, że macierz korelacyjna jest macierzą jednostkową. Będzie to oznaczało, że wszystkie zmienne, które chcemy grupować w czynniki, są zmiennymi nieskorelowanymi, a zatem niespełnione jest wymaganie przedstawione w definicji analizy czynnikowej.

Liczba wygenerowanych czynników. Stosując eksploracyjną analizę czynnikową, uzyskujemy tyle czynników, ile jest zmiennych, gdyż wówczas czynniki wyjaśniają całą wariancję zawartą w tychże zmiennych. Rozwiązanie jest mało sensowne, gdyż nie uzyskaliśmy zmniejszenia liczby zmiennych – znajdujemy się w punkcie wyjścia. W praktyce badacz określa liczbę czynników i wielkość wariancji zawartej w zmiennych wyjaśnianej przez czynniki. Pomocnicze kryterium przy ustalaniu liczby czynników stanowi tzw. wartość własna czynnika. Jeśli wartość własna czynnika jest większa od jed-

ności, to uważa się, że czynnik wyjaśnia nieco więcej wariacji niż pojedyncza zmienna i jego uwzględnienie może być celowe.

W prowadzonej przez nas na potrzeby projektu analizie liczba czynników jest zdeterminowana do sześciu.

Metoda tworzenia czynników. W praktyce wykorzystywane są dwie podstawowe metody generowania czynników: metoda głównych składowych i metoda głównych osi. Co do wyższości jednej z tych metod nad drugą toczony są pełne emocje spory. Powiedzenie, że „analitycy różnią się bardzo znacząco co do stosowania głównych składowych i głównych osi” jest wyjątkowo łagodne. Jak zauważa Cliff (1987): „Niektórzy eksperci uparcie twierdzą, że analiza głównych składowych jest jedynym właściwym podejściem i że metody głównych składowych (osi) jedynie nakładają mnóstwo nieistotnych bredni zajmując się zasadniczo niemierzalnymi rzeczami czyli osiami głównymi. Odczucia są, o ile to możliwe, nawet silniejsze z drugiej strony. [...] Niektórzy utrzymują nawet, że terminu «analiza czynnikowa» nie wolno używać w przypadku przeprowadzania analizy głównych składowych”.

Jednakże wymagania zawarte w koncepcji Hollanda uwalniają nas od tych rozterek – czynniki uzyskiwane są metodą głównych składowych.

Jakiej rotacji użyć do utworzenia czynników? Idea rotacji polega na tym, że położenie osi w przestrzeni czynników jest całkowicie dowolne. Dlatego też możemy obracać nimi w dowolny sposób.

Wyróżniamy dwie grupy rotacji: ortogonalne i nieortogonalne. Używając rotacji ortogonalnych, uzyskujemy czynniki ortogonalne, a więc czynniki, z których żadne dwa nie będą ze sobą skorelowane. Natomiast jeśli z przesłanek merytorycznych wynika, że czynniki mogą być skorelowane między sobą, używamy rotacji nieortogonalnych. W realizowanym projekcie koncepcja Hollanda wymusza zastosowanie rotacji ortogonalnej, dokładniej jednej z rotacji ortogonalnych, Varimax.

Przykład 1.

Aby wyjaśnić wprowadzone wcześniej pojęcia i wyrobić u Czytelników pewną intuicję eksploracyjnej analizy czynnikowej, pokażę realizację takiej analizy. Posłużę się danymi z badania pilotażowego przeprowadzonego w szkołach ponadgimnazjalnych. W badaniu uczestniczyło 100 uczniów. Warto zwrócić uwagę na niewielką nadmiarowość liczby osób w stosunku do liczby pytań – ze statystycznego punktu widzenia jest to słabość tego etapu badania.

Oto lista pytań (zmiennych, itemów), które były grupowane w czyniki:

- p1. Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.
- p2. Potrafię gotować, przyrządzać różne potrawy.
- p3. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
- p4. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
- p5. Dbam o porządek w moim otoczeniu.
- p6. Ważna jest dla mnie estetyka pomieszczenia, w którym przebywam.
- p7. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
- p8. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.
- p9. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.
- p10. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.
- p11. Lubię czytać literaturę piękną i poezję.
- p12. Chętnie odwiedzam miejsca, w których mogę mieć kontakt ze sztuką.
- p13. Mam umysł badacza.
- p14. Potrafił(a)bym zorganizować jakąś akcję (np. manifestację, paradę itd.).
- p15. Uważam, że posiadam kompetencje potrzebne do pracy w biurze.
- p16. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.
- p17. Jestem punktualny(a).
- p18. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
- p19. Mógłbym/mogłabym być informatykiem, programistą.
- p20. Jestem w stanie zrezygnować z moich potrzeb na rzecz drugiego człowieka.
- p21. Angażuję się w akcje charytatywne.
- p22. Odpowiada mi rola lidera w grupie.
- p23. Potrafię namówić innych do współpracy.
- p24. Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.
- p25. Jest taka dziedzina nauki, która mnie pasjonuje.
- p26. Interesują mnie mechanizmy zachowań ludzkich w różnych sytuacjach.
- p27. Potrafię zaplanować swoje działanie z pewnym wyprzedzeniem.
- p28. Lubię podejmować różne decyzje.
- p29. Myślę o założeniu własnej firmy.

- p30. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
- p31. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.
- p32. Jestem dociekliwy(a), ciekawy(a) świata.
- p33. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
- p34. Kiedy będę dorosły(a), mógłbym/mogłabym zająć się hodowlą zwierząt.
- p35. Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.
- p36. Jestem osobą kreatywną.
- p37. Mógłbym/mogłabym być urzędnikiem państwowym.
- p38. Jestem osobą towarzyską.
- p39. Mam swój styl, lubię kreować własny wizerunek.
- p40. W przyszłości, w mojej pracy zawodowej mógłbym/mogłabym zajmować się interpretacją i realizacją różnych przepisów.
- p41. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
- p42. Pliki w moim komputerze są uporządkowane.
- p43. Jestem obowiązkowy(a).
- p44. Interesuję się księgowością, rachunkowością.
- p45. W przyszłości mógłbym/mogłabym zajmować się analizą danych.
- p46. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).
- p47. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
- p48. Uważam się za „artystyczną duszę”.
- p49. Wolę pracować w zespole niż samodzielnie.
- p50. Chętnie pomagam, gdy ktoś mnie o to poprosi.
- p51. Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.
- p52. Mam bogatą wyobraźnię.
- p53. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.
- p54. Kiedy dorosnę chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.
- p55. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
- p56. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
- p57. Mógłbym/mogłabym zawodowo zajmować się opieką nad innymi.
- p58. Wydaje mi się, że mam predyspozycje do pracy trenera (szkoleniowca).
- p59. Rozwijam swoje zainteresowania na dodatkowych zajęciach w szkole lub zajęciach pozaszkolnych.
- p60. Czytam książki popularnonaukowe.
- p61. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.
- p62. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.

- p63. Potrafię skutecznie zarządzać swoim czasem.
 p64. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
 p65. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.
 p66. Potrafił(a)bym zorganizować jakąś akcję w szkole.
 p67. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.
 p68. W przyszłości chciał(a)bym zostać nauczycielem akademickim.
 p69. Chciał(a)bym zostać fryzjerem/fryzjerką.
 p70. Pasjonują mnie programy popularnonaukowe.
 p71. Potrafię obsługiwać różne urządzenia w moim domu.
 p72. W przyszłości mógłbym/mogłabym zająć się uprawą i pielęgnacją roślin.
- Czy dane te nadają się do przeprowadzenia analizy czynnikowej?

Tabela 1.5. Testy Kaisera–Mayera–Olkina i Bartletta

Miara KMO adekwatności doboru próby		,521
Test sferyczności Bartletta	Przybliżone chi-kwadrat	4772,736
	df	2556
	Istotność	,000

Źródło: opracowanie własne.

Wartość miernika KMO jest równa 0,521, czyli jakość danych empirycznych jest mizerna ale jeszcze akceptowalna.

Prawdopodobieństwo w teście Bartletta jest mniejsze od 0,0005, co świadczy o istnieniu zmiennych skorelowanych w analizowanym zbiorze 72 zmiennych. Istotnie, poniżej (tab. 1.6) zamieszczony jest drobny fragment macierzy (tabeli) korelacyjnej (pełna ma rozmiar 72 wiersze \times 72 kolumny, pomijając główkę i boczki). Przykładowo, współczynnik korelacji między zmiennymi 1 i 2 nie jest istotnie różny od zera ($p = 0,488$), czyli te dwie zmienne nie są skorelowane. Ale współczynniki korelacji między zmienną 1 i zmiennymi 3 i 4 są już istotnie różne od zera ($p < 0,0005$). Już w tym fragmencie macierzy korelacyjnej znaleźliśmy zmienne skorelowane.

Z kolei przyjrzymy się zagadnieniu liczby utworzonych czynników. Poniżej przedstawiam tylko drobne fragmenty odpowiednich tabel wynikowych z programu SPSS (tab. 1.7 i 1.8).

Tabela 1.6. Fragment tablicy (macierzy) ze współczynnikami korelacji

		p1	p2	p3	p4	p5	p6
p1	Korelacja Pearsona	1	,070	,507	,489	,073	-,037
	Istotność (dwustronna)		,488	,000	,000	,472	,714
	N	100	100	100	100	100	100
p2	Korelacja Pearsona	,070	1	,070	,070	,046	,130
	Istotność (dwustronna)	,488		,490	,487	,650	,196
	N	100	100	100	100	100	100
p3	Korelacja Pearsona	,507	,070	1	,555	,050	-,100
	Istotność (dwustronna)	,000	,490		,000	,623	,324
	N	100	100	100	100	100	100
p4	Korelacja Pearsona	,489	,070	,555	1	,103	-,092
	Istotność (dwustronna)	,000	,487	,000		,309	,361
	N	100	100	100	100	100	100
p5	Korelacja Pearsona	,073	,046	,050	,103	1	,453
	Istotność (dwustronna)	,472	,650	,623	,309		,000
	N	100	100	100	100	100	100
p6	Korelacja Pearsona	-,037	,130	-,100	-,092	,453	1
	Istotność (dwustronna)	,714	,196	,324	,361	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.7. Całkowita wyjaśniona wariancja (dla 6 czynników)

Składowa	Początkowe wartości własne			Sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu		
	ogółem	% wariancji	% skumulowany	ogółem	% wariancji	% skumulowany
1	9,843	13,670	13,670	9,843	13,670	13,670
2	7,452	10,350	24,021	7,452	10,350	24,021
3	4,784	6,645	30,665	4,784	6,645	30,665
4	3,902	5,420	36,085	3,902	5,420	36,085
5	3,203	4,448	40,533	3,203	4,448	40,533
6	3,024	4,200	44,732	3,024	4,200	44,732
7	2,564	3,560	48,293			
8	2,292	3,183	51,476			
9	2,011	2,793	54,268			
10	1,902	2,642	56,911			
11	1,779	2,470	59,381			
12	1,640	2,278	61,659			
13	1,511	2,099	63,757			
14	1,417	1,969	65,726			

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.8. Całkowita wyjaśniona wariancja (dla 9 czynników)

Składowa	Początkowe wartości własne			Sumy kwadratów ładunków po wyodrębnieniu		
	ogółem	% wariancji	% skumulowane	ogółem	% wariancji	% skumulowane
1	9,843	13,670	13,670	9,843	13,670	13,670
2	7,452	10,350	24,021	7,452	10,350	24,021
3	4,784	6,645	30,665	4,784	6,645	30,665
4	3,902	5,420	36,085	3,902	5,420	36,085
5	3,203	4,448	40,533	3,203	4,448	40,533
6	3,024	4,200	44,732	3,024	4,200	44,732
7	2,564	3,560	48,293	2,564	3,560	48,293
8	2,292	3,183	51,476	2,292	3,183	51,476
9	2,011	2,793	54,268	2,011	2,793	54,268
10	1,902	2,642	56,911			
11	1,779	2,470	59,381			
12	1,640	2,278	61,659			
13	1,511	2,099	63,757			
14	1,417	1,969	65,726			

Źródło: opracowanie własne.

Sześć czynników wyjaśnia 44,732% wariancji zawartej w 72 zmiennych, zaś 9 czynników wyjaśnia już 54,268% wariancji. Co więcej, widać, że wartości własne wszystkich prezentowanych we fragmentach tabel, czynników, są większe od jedności. Czyli od strony statystycznej byłby sens rozszerzyć liczbę czynników, lecz bardzo często jest to bezsensowne od strony merytorycznej. Ponieważ liczba sześciu czynników jest wymuszona przesłankami teoretycznymi, musimy zgodzić się na niezbyt wielki stopień wyjaśniania wariancji przez te czynniki.

Chciałbym zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt analizy, aspekt pozornie tylko techniczny, lecz mający swoje konsekwencje przy obliczaniu wskaźników czynników. Chodzi o sposób wyświetlania ładunków czynnikowych (ładunek czynnikowy można utożsamiać z miernikiem siły, z jaką dana zmienna wchodzi do czynnika, „ładuje czynnik”).

Tabela 1.9. Macierz składowych^a (w tabeli umieszczane są wszystkie ładunki)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p1	,080	,281	,364	,406	,021	-,187
p2	,299	,087	-,274	,261	,246	,145
p3	-,160	,606	,274	,274	,176	-,189
p4	,053	,508	,117	,307	,224	-,221
p5	,329	,041	-,149	,050	-,040	-,472
p6	,448	-,127	-,028	-,047	-,090	-,376
p7	,349	-,195	,089	,630	,021	,105
p8	,141	-,078	-,452	,170	,161	-,260
p9	,533	-,202	-,313	-,003	,022	-,301
p10	,400	,018	-,392	,052	,097	-,134
p11	,561	-,333	,299	,202	-,198	-,065
p12	,524	-,296	,451	,228	-,003	-,030
p13	,455	,095	,494	-,203	-,230	-,161
p14	,510	,070	-,263	-,159	,195	-,063
p15	,368	,365	-,117	-,330	,230	,238
p16	,372	-,058	-,203	-,040	-,171	-,181
p17	,236	-,013	-,260	-,065	-,089	-,228
p18	,541	-,167	,139	-,022	-,240	-,313
p19	,053	,496	,260	-,187	,139	,102
p20	,554	-,181	-,231	-,031	-,106	-,240
p21	,499	-,247	-,147	-,143	,445	-,129
p22	,479	,288	-,124	-,208	,074	,086
p23	,526	,330	-,268	,032	-,096	-,104
p24	,508	-,269	-,112	-,161	,333	-,088
p25	,454	-,030	,156	-,146	-,363	-,166
p26	,384	-,175	,209	,026	-,054	,047
p27	,146	,322	-,222	,113	-,393	,171
p28	,280	,441	-,259	,099	,100	,080
p29	,236	,593	,197	-,120	,054	,102
p30	,385	,351	-,233	-,070	-,120	-,213
p31	,539	,213	,177	-,069	-,255	-,343
p32	,367	,195	,159	-,083	-,221	-,228
p33	,031	,698	,216	,247	,106	,094
p34	,186	-,136	,162	-,095	,576	-,153
p35	,327	-,261	,113	,579	,267	,034
p36	,532	,061	-,082	,188	,038	,148
p37	,205	,018	,223	-,328	,364	-,059
p38	,295	,113	-,447	,085	,016	,058

Tabela 1.9 (cd.)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p39	,456	,327	-,340	,102	-,036	,169
p40	,365	,349	,141	-,143	,357	-,191
p41	,146	,730	,103	,305	,058	-,057
p42	,238	,386	-,059	-,046	-,118	-,126
p43	,581	,117	-,297	-,029	-,295	-,210
p44	,331	,304	,217	-,335	-,015	,256
p45	,367	,147	,288	-,312	,017	,363
p46	,446	-,397	,058	,590	,018	,278
p47	,593	,290	-,224	,004	-,003	,161
p48	,370	-,266	,061	,608	,029	,290
p49	,038	-,024	-,266	,068	,395	,012
p50	,338	-,139	-,308	,010	-,077	,165
p51	,392	-,430	,004	-,249	,295	,100
p52	,300	,002	-,039	,140	-,309	,269
p53	,049	,723	,098	,304	,101	-,103
p54	-,084	,628	,202	,236	,150	-,127
p55	,413	,073	,432	-,046	-,005	-,273
p56	,238	,498	,085	-,074	,154	,115
p57	,396	-,479	-,093	-,276	,180	,072
p58	,216	,279	-,055	-,339	,044	,471
p59	,385	,015	,120	-,058	-,241	,318
p60	,498	-,185	,540	,038	-,117	,047
p61	,268	-,205	,546	-,248	,053	-,004
p62	,332	-,417	,242	,263	,044	,160
p63	,321	,305	-,324	-,007	-,380	,246
p64	,350	,214	,442	-,234	,074	,200
p65	,300	,272	,169	-,194	,210	,300
p66	,531	-,107	-,281	-,117	,102	,309
p67	,482	-,341	,155	,447	,065	,298
p68	,307	-,359	-,071	-,270	-,257	,098
p69	,138	-,263	-,206	-,043	,252	,140
p70	,260	-,184	,518	-,125	-,227	,021
p71	,213	,498	-,250	,119	-,038	,109
p72	,247	-,268	,125	-,044	,516	-,291

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

^a 6 – liczba wyodrębnionych składowych.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.10. Macierz składowych^a (w tabeli pokazane są ładunki większe od 0,4)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p1				,406		
p2						
p3		,606				
p4		,508				
p5						-,472
p6	,448					
p7				,630		
p8			-,452			
p9	,533					
p10						
p11	,561					
p12	,524		,451			
p13	,455		,494			
p14	,510					
p15						
p16						
p17						
p18	,541					
p19		,496				
p20	,554					
p21	,499				,445	
p22	,479					
p23	,526					
p24	,508					
p25	,454					
p26						
p27						
p28		,441				
p29		,593				
p30						
p31	,539					
p32						
p33		,698				
p34					,576	
p35				,579		
p36	,532					
p37						
p38			-,447			

Tabela 1.10 (cd.)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p39	,456					
p40						
p41		,730				
p42						
p43	,581					
p44						
p45						
p46	,446			,590		
p47	,593					
p48				,608		
p49						
p50						
p51		-,430				
p52						
p53		,723				
p54		,628				
p55	,413		,432			
p56		,498				
p57		-,479				
p58						,471
p59						
p60	,498		,540			
p61			,546			
p62		-,417				
p63						
p64			,442			
p65						
p66	,531					
p67	,482			,447		
p68						
p69						
p70			,518			
p71		,498				
p72					,516	

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

^a 6 – liczba wyodrębnionych składowych.

Źródło: opracowanie własne.

Dane zaprezentowane w tab. 1.10 są znacznie czytelniejsze od tych przedstawionych w tab. 1.9. Jednakże w tab. 1.10 pewne zmienne pozornie nie ładują żadnego czynnika, np. zmienna 2, 10, 15, 16 itd. Jest to fakt pozorny, gdyż w rzeczywistości (tab. 1.9) zmienne te „ładują” nawet kilka czynników, lecz z ładunkami nie większymi niż 0,4. Wartość 0,4 dla ładunku czynnikowego jest zwyczajowo uznawana przez psychologów za minimalną, przy której ładunek ten ma jeszcze sens merytoryczny.

Zagadnienie efektów rotacji czynników zaprezentuję na ładunkach nie mniejszych od 0,4 – odpowiednie tabele są znacznie czytelniejsze i zdecydowanie łatwiej jest uchwycić sens rotacji.

Tabela 1.11. Macierz składowych^a (przed rotacją)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p1				,406		
p2						
p3		,606				
p4		,508				
p5						-,472
p6	,448					
p7				,630		
p8			-,452			
p9	,533					
p10						
p11	,561					
p12	,524		,451			
p13	,455		,494			
p14	,510					
p15						
p16						
p17						
p18	,541					
p19		,496				
p20	,554					
p21	,499				,445	
p22	,479					
p23	,526					
p24	,508					
p25	,454					
p26						
p27						
p28		,441				
p29		,593				
p30						
p31	,539					

Tabela 1.11 (cd.)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p32						
p33		,698				
p34					,576	
p35				,579		
p36	,532					
p37						
p38			-,447			
p39	,456					
p40						
p41		,730				
p42						
p43	,581					
p44						
p45						
p46	,446			,590		
p47	,593					
p48				,608		
p49						
p50						
p51		-,430				
p52						
p53		,723				
p54		,628				
p55	,413		,432			
p56		,498				
p57		-,479				
p58						,471
p59						
p60	,498		,540			
p61			,546			
p62		-,417				
p63						
p64			,442			
p65						
p66	,531					
p67	,482			,447		
p68						
p69						
p70			,518			
p71		,498				
p72					,516	

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

^a 6 – liczba wyodrębnionych składowych.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.12. Macierz rotowanych składowych^a (po rotacji Varimax)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p1		,551				
p2						
p3		,764				
p4		,667				
p5	,510					
p6	,458					
p7			,729			
p8	,440					
p9	,630					
p10	,544					
p11			,498		,539	
p12			,542		,530	
p13					,717	
p14	,505					
p15				,639		
p16	,454					
p17	,415					
p18	,406				,538	
p19				,427		
p20	,589					
p21						,570
p22				,472		
p23	,609					
p24						,478
p25					,535	
p26						
p27						-,510
p28						
p29		,434		,494		
p30	,546					
p31	,450				,551	
p32					,424	
p33		,710				
p34						,655
p35			,708			
p36			,403			
p37						,466
p38	,454					

Tabela 1.12 (cd.)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
p39	,486					
p40						
p41		,757				
p42						
p43	,701					
p44				,592		
p45				,610		
p46			,870			
p47	,500			,454		
p48			,813			
p49						
p50						
p51		-,440				,441
p52						
p53		,775				
p54		,719				
p55					,562	
p56				,453		
p57		-,532				
p58				,664		
p59						
p60					,636	
p61					,548	
p62			,572			
p63						-,485
p64				,514		
p65				,570		
p66				,422		
p67			,790			
p68		-,512				
p69						
p70					,611	
p71						
p72						,677

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

^a Rotacja osiągnęła zbieżność w 17 iteracjach.

Źródło: opracowanie własne.

Na etapie przed rotacją czynnik 1 jest ładowany przez 23 zmienne, czynnik 2 przez 14 zmiennych, czynnik 3 przez 9 zmiennych, czynnik 4 przez 6 zmiennych, czynnik 5 przez 3 zmienne i czynnik 6 przez zaledwie 2 zmienne (razem 57 zmiennych, mimo że niektóre zmienne ładują więcej niż jeden czynnik).

Po rotacji rozkład wygląda nieco bardziej równomiernie: czynnik 1 jest ładowany przez 17 zmiennych, czynnik 2 przez 11 zmiennych, czynnik 3 przez 9 zmiennych, czynnik 4 przez 12 zmiennych, czynnik 5 przez 11 zmiennych i czynnik 6 przez 8 zmiennych (razem 68 zmiennych; także tutaj nie udało się uniknąć powtórzeń).

Niezadowolający, z punktu widzenia statystyka, rezultat jest spowodowany wymuszeniami koncepcji Hollanda: ustalona liczba czynników, określona rotacja Varimax (istnieją inne rotacje, też ortogonalne) oraz czynnik niezwiązany z koncepcją teoretyczną – niewielka nadmiarowość liczby badanych nad liczbą zmiennych (o czym wspominałem wcześniej).

Na podstawie danych przedstawionych w tab. 1.12. badacz (w tym przypadku psycholog znający koncepcję Hollanda) tworzy czynniki, przypisując do nich odpowiednie zmienne. Według koncepcji Hollanda, każdy z sześciu czynników miał być ładowany przez sześć zmiennych. Ogólnie jest wymagane, aby zbiory zmiennych ładujących kolejne czynniki były zbiorami rozłącznymi, tzn. że jedno pytanie (item, pozycja testowa) nie może wchodzić do dwóch różnych czynników.

1.5.2. Dalsze etapy tworzenia narzędzia

Ponieważ tworzenie czynników jest procesem względnie subiektywnym, co zauważyliśmy w przykładzie, powinniśmy mieć sprawdzić, czy skonstruowane narzędzie spełnia pokładane w nim nadzieje, czy za jego pomocą zrealizujemy stawiane sobie cele. Zasygnalizuję tutaj dwa etapy takiej oceny. Będzie to ocena mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych (itemów) i ocena rzetelności zbudowanych narzędzi.

1.5.2.1. Ocena mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych (itemów)

Moc dyskryminacyjna danej pozycji testowej (itemu) informuje nas, w jakim stopniu dany item różnicuje daną populację pod względem cechy, której dotyczy (Brzeziński, 1996). Inne sformułowanie: przez moc dyskryminacyjną pozycji testowej (itemu) rozumie się związek pozycji z wynikiem ogólnym testu, a zatem jest to pewna

miara statystyczna. Pozycja testowa ma dużą moc dyskryminacyjną, jeśli jej związek (być może korelacja) z wynikiem ogólnym testu jest dodatni i wysoki (Aranowska, 2005).

Pojęcie ogólnego wyniku testu w zagadnieniu oceny mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych wymaga sprecyzowania, gdyż może ono prowadzić do nieporozumień i zniekształcenia uzyskanych rezultatów.

Przykład 2.

W przykładzie tym zostaną wykorzystane dane z badania zasadniczego, dotyczyć on będzie uczniów szkół gimnazjalnych i typu realistycznego. Na typ realistyczny w gimnazjum składają się następujące itemy:

- Q1 wykonać naprawę jakiegoś urządzenia
- Q4 sprawnie posługuję się różnymi narzędziami
- Q5 znam zasady pracy urządzeń elektrycznych
- Q18 znam się na sprawach technicznych
- Q20 tworzę różne konstrukcje techniczne
- Q36 potrafię naprawić zepsute przedmioty

Jeśli jako ogólny wynik testu przyjmiemy sumę tych sześciu itemów i będziemy obliczali współczynnik korelacji między np. itemem 1 (Q1) i tak rozumianym wynikiem ogólnym, to item Q1 jest zawarty w sumie i jest zmienną, dla której rachujemy współczynnik korelacji, czyli występuje dwa razy.

Tabela. 1.13. Korelacje (wariant I)

		Q1 wykonać naprawę jakiegoś urządzenia	typ_real
Q1 wykonać naprawę jakiegoś urządzenia	Korelacja Pearsona	1	,766
	Istotność (dwustronna)		,000
	N	500	500
typ_real	Korelacja Pearsona	,766	1
	Istotność (dwustronna)	,000	
	N	500	500

Źródło: opracowanie własne.

Tak obliczona wartość współczynnika korelacji wynosi 0,766 i jest zawyżona (wartość współczynnika korelacji zmiennej samej z sobą jest równy 1).

Poprawny sposób obliczenia, w tej sytuacji, współczynnika korelacji, który będzie mógł być potraktowany jako miernik siły dyskryminacyjnej pozycji testowej Q1, polega na policzeniu współczynnika korelacji między sumą itemów Q4, Q5, Q18, Q20, Q36 i itemem Q1.

Tabela 1.14. Korelacje (wariant II)

		Q1 wykonać naprawę jakiegoś urządzenia	real_q1
Q1 wykonać naprawę jakiegoś urządzenia	Korelacja Pearsona	1	,646
	Istotność (dwustronna)		,000
	N	500	500
real_q1	Korelacja Pearsona	,646	1
	Istotność (dwustronna)	,000	
	N	500	500

Źródło: opracowanie własne.

Wartość tego współczynnika korelacji wynosi teraz 0,646.

Ogólny wynik testu będzie oznaczał coś innego dla każdej pozycji testowej, dla której będziemy liczyli jej moc dyskryminacyjną. W ten sposób jest to realizowane w pakiecie SPSS.

1.5.2.2. Rzetelność testu

Przez rzetelność testu rozumiemy stopień, w jakim wyniki testowe otrzymane dla grupy badanych są stabilne oraz nie zmieniają się w kolejnych badaniach tym samym testem; stopień, w jakim mogą być uznane za powtarzalne i rzetelne dla osoby badanej; także stopień, w jakim wyniki testowe są wolne od błędu pomiaru dla danej grupy (*Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice*, 2007).

W ocenie rzetelności narzędzi w projekcie nie mieliśmy możliwości tak ogólnej oceny rzetelności testów. Ograniczyliśmy się do oszacowania współczynnika rzetelności alfa Cronbacha rozumianego jako współczynnik zgodności wewnętrznej testu. Przy obliczaniu tego współczynnika bierze się pod uwagę części, na jakie został podzielony test, np. pozycje testowe (itemy) (Cronbach, 1951).

Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha szacujemy następująco:

$$\hat{\alpha} = \frac{k}{k-1} \cdot \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

gdzie:

k – liczba pozycji testowych

S_i^2 $i = 1, 2, \dots, k$ – wariancja i -tej pozycji testowej

S_p^2 – wariancja testu (skali).

Dla standaryzowanych pozycji testowych

$$\hat{\alpha} = \frac{k \cdot \overline{\text{corr}}}{1 + (k-1) \cdot \overline{\text{corr}}} \quad \text{gdzie:} \quad \overline{\text{corr}} = \frac{2}{k \cdot (k-1)} \sum_{i < j}^k \sum_{i < j}^k r_{ij}$$

Nie potrafię podać pewnych przedziałów dla współczynnika alfa Cronbacha z odpowiednią charakterystyką rzetelności. Guilford (1954) wprost stwierdza, że: „nie można sformułować żadnych ogólnych zasad pozwalających pewnie i szybko ustalić wysokość współczynnika rzetelności”.

Jednakże psycholodzy używają pewnych granic dla alfa Cronbacha. Współczynniki w przedziale 0,00–0,59 świadczą o bardzo niskiej rzetelności; 0,60–0,69 – o niskiej rzetelności, możliwej do zaakceptowania w pewnych warunkach; 0,70–0,89 – o rzetelności dobrej, akceptowalnej; 0,90–1,00 – o wysokiej rzetelności.

Przykład 3.

Wróćmy do danych analizowanych już w przykładzie 1, tj. do danych z badania pilotażowego dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

W tabeli 1.12 przedstawione były wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej zrealizowanej przy założeniach wynikających z koncepcji Hollanda: sześć czynników, rotacja ortogonalna i to rotacja Varimax. Nazwy czynników w tym badaniu wynikają z koncepcji Hollanda, ale w ogólności są nadawane przez badacza na podstawie zmiennych włączonych, także przez badacza, do konkretnych czynników.

Tabela 1.15. Macierz rotowanych składowych^a (po rotacji Varimax)
po usunięciu zmiennych, dla których ładunek z ładunków nie przekroczył 0,4

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
	TYP KONWEN- CJONALNY	TYP REALI- STYCZNY	TYP ARTYSTYCZ- NY	TYP PRZEDSIĘ- BIORCZY	TYP BADAWCZY	TYP SPOŁECZNY
p1		,551				
p3		,764				
p4		,667				
p5	,510					
p6	,458					
p7			,729			
p8	,440					
p9	,630					
p10	,544					
p11			,498		,539	
p12			,542		,530	
p13					,717	
p14	,505					
p15				,639		
p16	,454					
p17	,415					
p18	,406				,538	
p19				,427		
p20	,589					
p21						,570
p22				,472		
p23	,609					
p24						,478
p25					,535	
p27						-,510
p29		,434		,494		
p30	,546					
p31	,450				,551	
p32					,424	
p33		,710				
p34						,655
p35			,708			

Tabela 1.15 (cd.)

	Składowa					
	1	2	3	4	5	6
	TYP KONWEN- CJONALNY	TYP REALI- STYCZNY	TYP ARTYSTYCZ- NY	TYP PRZEDSIĘ- BIORCZY	TYP BADAWCZY	TYP SPOŁECZNY
p36			,403			
p37						,466
p38	,454					
p39	,486					
p41		,757				
p43	,701					
p44				,592		
p45				,610		
p46			,870			
p47	,500			,454		
p48			,813			
p51		-,440				,441
p53		,775				
p54		,719				
p55					,562	
p56				,453		
p57		-,532				
p58				,664		
p60					,636	
p61					,548	
p62			,572			
p63						-,485
p64				,514		
p65				,570		
p66				,422		
p67			,790			
p68		-,512				
p70					,611	
p72						,677

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych.

Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

^a Rotacja osiągnęła zbieżność w 17 iteracjach.

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym wymaganiem wynikającym z koncepcji Hollanda jest ograniczenie do sześciu pozycji testowych (itemów) w każdym z czynników. Jak pamiętamy, czynnik 1 jest ładowany przez 17 zmiennych, czynnik 2 przez 11 zmiennych, czynnik 3 przez 9 zmiennych, czynnik 4 przez 12 zmiennych, czynnik 5 przez 11 zmiennych i czynnik 6 przez 8 zmiennych. Dodatkowym utrudnieniem przypisywania pozycji testowych (itemów) konkretnym czynnikom jest ładowanie przez niektóre z itemów więcej niż jednego czynnika. W tab. 1.15 dotyczy to wyróżnionych pozycji testowych. Oczywiście wiążąc pozycję testową z czynnikiem, koniecznie należy brać pod uwagę zawartość merytoryczną itemu. Po analizie wyników tab. 1.15 i analizie merytorycznej należy połączyć itemy z czynnikami.

W dalszej części przykładu ograniczę się do dwóch: typów: realistycznego i badawczego.

TYP REALISTYCZNY

- p3. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
- p4. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
- p33. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
- p41. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
- p53. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.
- p54. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.

TYP BADAWCZY

- p13. Mam umysł badacza.
- p18. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
- p31. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.
- p55. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
- p60. Czytam książki popularnonaukowe.
- p61. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.

Teraz, po tych jednak względnie subiektywnych działaniach badacza, należy je ocenić za pomocą bardziej obiektywnych narzędzi (przedstawię wydruki z pakietu SPSS).

TYP REALISTYCZNY

Tabela 1.16. Statystyki rzetelności

Alfa Cronbacha	Alfa Cronbacha na podstawie pozycji standaryzowanych	Liczba pozycji
,873	,879	6

Źródło: opracowanie własne.

Wartość współczynnika alfa Cronbacha równa 0,873 świadczy o dobrej, akceptowalnej rzetelności (ale dotyczy to tylko tzw. zgodności wewnętrznej testu). Ponadto mamy jeszcze do dyspozycji następujące wyniki

Tabela 1.17. Statystyki pozycji ogółem

	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji ogółem	Kwadrat korelacji wielokrotnej	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
p3. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia	13,44	20,794	,712	,536	,846
p4. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami	13,78	22,173	,631	,405	,860
p33. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych	13,53	21,060	,693	,570	,849
p41. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu)	13,67	20,627	,669	,551	,852
p53. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty	13,63	20,155	,739	,550	,840
p54. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym	12,65	18,189	,666	,490	,861

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli tej występuje „Korelacja pozycji ogółem”, która jest mocą dyskryminacyjną pozycji testowej. Jest to współczynnik korelacji między określoną pozycją testową i zmienną będącą sumą pozostałych pięciu itemów. Jak widzimy, wszystkie współczynniki korelacji w tej kolumnie są stosunkowo wysokie. Kwadrat korelacji wielokrotnej nie jest kwadratem korelacji pozycji. Ważna jest ostatnia kolumna, alfa Cronbacha po usunięciu pozycji. Wysokie i mało różniące się wartości tych współczynników świadczą o tym, że wszystkie sześć itemów charakteryzuje tę samą cechę.

Podobnie (lecz nie tak samo) sytuacja wygląda w przypadku typu badawczego.

TYP BADAWCZY

Tabela 1.18. Statystyki rzetelności

Alfa Cronbacha	Alfa Cronbacha na podstawie pozycji standaryzowanych	Liczba pozycji
,768	,769	6

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.19. Statystyki pozycji ogółem

	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji ogółem	Kwadrat korelacji wielokrotnej	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
p13. Mam umysł badacza	15,19	12,580	,615	,401	,706
p18. Lubię pogłębiać swoją wiedzę	16,40	14,889	,459	,251	,748
p31. Chętnie rozwiązuje zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego	15,77	13,270	,456	,320	,751
p55. Chcę poznać naturę różnych zjawisk	15,73	12,947	,559	,329	,721
p60. Czytam książki popularnonaukowe	14,87	12,518	,556	,384	,722
p61. Moją przyszłość wiąże z pracą naukowo-badawczą	14,44	14,693	,444	,370	,751

Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie współczynniki alfa Cronbacha są większe od 0,70, co świadczy o dobrej, akceptowalnej rzetelności i spójności zaproponowanego zbioru itemów.

1.5.2.3. Wskaźnik czynnika (ogólny wynik testu)

Przy omawianiu mocy dyskryminacyjnej pozycji testowej użyte zostało sformułowanie „związek pozycji z wynikiem ogólnym testu”. Co to jest wynik ogólny testu (skali)? W pakiecie SPSS zaimplementowane są trzy, w pewnym sensie równoważne, metody obliczania wskaźników czy wartości czynników (metoda regresyjna, metoda Bartletta i metoda Andersona–Rubina). W metodach tych, do obliczenia wskaźnika czynnika wykorzystuje się wszystkie pozycje testowe (itemy), z jakimi zaczynaliśmy analizę czynnikową – w analizowanym przykładzie są to 72 itemy. Podczas tych obliczeń stosuje się: macierz ładunków czynnikowych, macierz korelacyjna (macierz współczynników korelacji) i standaryzowane itemy (Thompson, 2008). Dla każdej osoby biorącej udział w badaniu obliczonych zostanie sześć wartości czynników. Od strony statystycznej wskaźniki czynników są zmiennymi standaryzowanymi, tj. zmiennymi o wartości oczekiwanej zero i odchyleniu standardowym równym jedności.

Psycholodzy (może nie wszyscy) podchodzą do zagadnienia inaczej. Mianowicie, sumują te itemy, które zostały „zaklasyfikowane” przez badacza do konkretnego czynnika. Oczywiście taki wskaźnik czynnika nie jest zmienną standaryzowaną, co raczej stanowi zaletę, ale może być on zależny od liczby pozycji testowych ładujących dany czynnik.

Przy opracowywaniu narzędzia w projekcie zastosowana została ta druga metoda. Tak uzyskane wskaźniki czynników poddane zostały normalizacji poprzez przeliczenie na steny (Brzeziński, 1996).

Szczegółowe wyniki tych działań są przedstawione w drugim rozdziale prezentowanego podręcznika, w którym omawiane są wyniki badania głównego.

Przykład 4.

Wróćmy znów do danych badania zasadniczego, przeprowadzonego wśród 500 uczniów gimnazjów. Przedstawię wyniki obliczania wskaźników czynników metodą regresyjną oraz metodą sumowania pozycji testowych przypisanych do konkretnych czynników. Ponieważ wskaźniki czynników są obliczane dla każdej osoby biorącej udział w badaniu, tab. 1.20 i 1.22 będą zawierały tylko fragmenty pełnych wyników.

Tabela 1.20. Fragment (dla 33 osób) pliku z obliczonymi wskaźnikami czynników metodą regresyjną

Lp.	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6
3001	0,08566	-0,22916	-0,14269	-0,0045	1,27781	-1,48133
3002	-1,11129	-0,47634	1,65238	-0,38067	-0,4958	0,32032
3003	-1,84151	-1,45111	-0,15359	-0,2175	-0,37256	-0,05797
3004	-0,63486	0,52746	-0,04369	1,31219	0,4199	-0,77014
3005	-0,37521	1,0999	0,13307	0,40818	0,59701	0,49392
3006	0,36454	-1,81624	-0,09374	-0,88574	-1,14701	-0,28292
3007	-0,53624	-0,05531	-0,84873	-0,6058	-0,81045	-1,2302
3008	0,17323	0,32175	-0,36157	0,15571	-1,05744	-0,46936
3009	0,11659	0,41525	-0,42325	0,06876	-1,01375	-0,12581
3010	-1,39491	-0,448	-0,83776	-0,41349	-1,54101	-1,16752
3011	-0,94375	-1,0497	0,02433	0,33054	0,07774	-0,59494
3012	-1,35829	-0,00558	-1,45145	1,11139	2,77747	-1,35971
3013	-0,85839	-1,57806	-0,59452	-0,06235	0,79933	-0,20364
3014	-0,03929	0,92721	1,44318	-1,24894	-0,46161	-1,14871
3015	-0,5489	0,55122	-1,27048	1,46021	-2,03363	-0,60975
3016	-1,61773	-0,44282	-0,08379	-0,18602	0,35946	0,30683
3017	-0,19024	-0,75049	1,37933	0,37663	1,03411	-1,26343
3018	-0,70707	0,5128	-0,3676	1,34448	0,43639	-0,08962
3019	-0,5151	0,26857	-0,95033	0,96383	0,32791	0,13592
3020	-0,2345	-0,5301	-0,1307	-0,89742	0,66924	-0,03812
3021	-0,32225	-0,9682	-1,30362	-0,63667	-1,30761	-0,53876
3022	-1,09044	1,46205	0,92149	0,32736	0,627	1,13441
3023	0,85963	0,83109	0,85318	0,84486	-0,60721	-0,87253
3024	1,36569	0,68874	1,86812	-0,17789	-0,59182	-0,56501
3025	1,25301	0,75477	-0,192	-0,22621	-0,62894	-0,03814
3026	-0,54702	1,58634	0,1022	2,72909	2,78723	0,52515
3027	0,47366	-0,51709	-1,00403	0,37931	0,07798	-1,56564
3028	-0,03034	-0,9318	1,60762	2,17121	-0,97062	1,14138
3029	-1,5368	1,32993	0,80021	-0,21694	-1,11163	1,54603
3030	-1,1538	0,1608	-1,81145	3,29916	-1,7594	1,65422
3031	-1,32615	-1,06141	0,17555	0,4681	0,4793	0,49929
3032	0,40333	-0,65606	-1,57521	-0,11702	1,46013	0,75223
3033	-0,80864	0,47368	0,55081	0,19906	0,10444	0,3549

Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie te zmienne, od Factor 1 do Factor 6, są zmiennymi standaryzowanymi, tj. zmiennymi o wartości oczekiwanej zero i wariancji równej jedności

Tabela 1.21. Statystyki opisowe

	N	Średnia	Odchylenie standardowe
REGR factor score 1 for analysis 1	500	,0000000	1,00000000
REGR factor score 2 for analysis 1	500	,0000000	1,00000000
REGR factor score 3 for analysis 1	500	,0000000	1,00000000
REGR factor score 4 for analysis 1	500	,0000000	1,00000000
REGR factor score 5 for analysis 1	500	,0000000	1,00000000
REGR factor score 6 for analysis 1	500	,0000000	1,00000000
N ważnych (wyłączenie obserwacji)	500		

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.22. Fragment (dla 33 osób) pliku z obliczonymi wskaźnikami czynników metodą dodawania itemów przypisanych konkretnym czynnikom

Lp.	TYP REALISTYCZNY	TYP BADAWCZY	TYP ARTYSTYCZNY	TYP SPOŁECZNY	TYP PRZEDSIĘBIORCZY	TYP KONWENCJONALNY
3001	16	16	13	10	18	9
3002	9	15	22	9	11	14
3003	6	9	13	8	11	10
3004	13	21	15	13	16	12
3005	15	24	16	11	16	16
3006	15	8	11	6	9	9
3007	12	16	9	6	9	7
3008	16	19	12	9	9	10
3009	16	19	12	9	9	12
3010	7	14	9	6	6	7
3011	9	13	14	10	11	13
3012	11	18	11	12	20	13
3013	10	10	11	8	15	13
3014	16	21	21	6	10	8
3015	12	20	8	12	7	10
3016	8	14	14	10	12	14

Tabela 1.22 (cd.)

Lp.	TYP REALISTYCZNY	TYP BADAWCZY	TYP ARTYSTYCZNY	TYP SPOŁECZNY	TYP PRZEDSIĘBIORCZY	TYP KONWENCJONALNY
3017	14	14	20	12	17	10
3018	13	21	14	14	14	14
3019	13	19	10	13	15	15
3020	15	15	13	7	14	12
3021	13	10	6	7	6	10
3022	12	24	20	14	17	20
3023	18	22	16	13	13	13
3024	21	22	22	11	13	12
3025	22	20	12	11	11	14
3026	17	28	19	21	19	23
3027	18	14	9	12	12	8
3028	15	14	23	17	10	18
3029	9	23	18	12	8	20
3030	10	20	7	18	7	20
3031	10	12	16	11	13	14
3032	18	15	7	11	19	17
3033	12	19	17	11	16	16

Źródło: opracowanie własne.

Poniżej zaprezentowano charakterystykę tych zmiennych, które nie są już zmiennymi standaryzowanymi, każda z nich ma inną wartość oczekiwaną i odchylenie standardowe.

Tabela 1.23. Statystyki opisowe

	N	Średnia	Odchylenie standardowe
TYP REALISTYCZNY	500	15,5140	4,71532
TYP BADAWCZY	500	17,8480	5,01670
TYP ARTYSTYCZNY	500	14,1000	4,96783
TYP SPOŁECZNY	500	9,9920	3,09372
TYP PRZEDSIĘBIORCZY	500	13,0940	3,72679
TYP KONWENCJONALNY	500	13,5960	3,89347
N ważnych (wyłączanie obserwacjami)	500		

Źródło: opracowanie własne.

Różnice w sposobie obliczania wskaźników czynników mają swoje konsekwencje. Jeśli używamy sum pozycji testowych „przypisanych” do czynników, w dość sztuczny sposób odcinamy wpływ na czynnik pozostałych itemów. A wszak ich ładunki prawie na pewno nie są równe zeru. Dochodzi tu do zaburzenia podstawowych przesłanek eksploracyjnej analizy czynnikowej. Ale w tym przypadku mamy możliwość obliczania mocy dyskryminacyjnej pozycji testowych. Możliwość tej brakuje, kiedy wskaźniki czynników obliczane są np. metodą regresyjną, nie jesteśmy w stanie usunąć tylko jednego itemu podczas obliczania wskaźników.

1.6. Struktura czynnikowa kwestionariusza i moc dyskryminacyjna pozycji – wyniki badań pilotażowych

(AGNIESZKA LIPIŃSKA-GROBELNY)

W celu określenia wewnętrznej struktury kwestionariusza na poziomie III i VI klasy szkoły podstawowej, gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalnej została wykonana eksploracyjna analiza czynnikowa metodą głównych składowych z narzuconą do sześciu liczbą czynników, zgodnie z założeniami kluczowej w tych badaniach koncepcji J. Hollanda. Wyniki analiz zostaną omówione w kolejnych podrozdziałach 1.6.1–1.6.4 i stanowią one podstawę do przygotowania ostatecznych wersji narzędzia.

1.6.1. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla III klasy szkoły podstawowej i moc dyskryminacyjna pozycji

Biorąc pod uwagę, że kwestionariusz ma więcej niż jeden wymiar, wybrano procedurę rotacji ortogonalnej Varimax, która zakłada, że czynniki nie są ze sobą skorelowane. Dzięki Macierzy Rotowanych Składowych, wyłoniono pozycje w poszczególnych sześciu skalach, których ładunki czynnikowe osiągnęły wartość na poziomie co najmniej 0,4 (patrz tab. 1.24–1.25). Wyniki analizy wskazują na konieczność włączenia czterech itemów z ogólnej liczby 36 w skład innych skal niż założono na etapie tworzenia kwestionariusza. W Skali Realistycznej umieszczono dwie pozycje ze Skali Konwencjonalnej („Lubię układać, segregować i porządkować” i „Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku”) oraz jedną ze Skali Arty-

stycznej („Lubię lepić z plasteliny”), ponieważ ich ładunki czynnikowe zasiliły wzmiankowaną skalę i były najwyższe w porównaniu z ładunkami pozostałych stwierdzeń, pochodzących z innych skal, a przypisanych do Skali Realistycznej. Z podobnych względów Skalę Artystyczną uzupełniono do sześciu pozycją ze Skali Badawczej, tj. „Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje”.

Tabela 1.24. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej, Skali Badawczej i Skali Artystycznej dla III klasy

SKALA REALISTYCZNA	Ładunki czynnikowe
1. Lubię lepić z plasteliny.	0,48
2. Lubię podlewać kwiaty w domu.	0,64
3. Lubię układać, segregować i porządkować.	0,65
4. Lubię nakrywać do stołu.	0,67
5. Lubię sprzątać w moim pokoju.	0,79
6. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku	0,47
SKALA BADAWCZA	
1. Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.	0,55
2. Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.	0,73
3. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.	0,75
4. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.	0,66
5. Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.	0,68
6. Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).	0,70
SKALA ARTYSTYCZNA	
1. Chętnie bawię się w teatr.	0,57
2. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,69
3. Lubię tańczyć.	0,49
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.	0,49
5. Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.	0,72
6. Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.	0,64

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.25. Pozycje, które weszły w skład Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla III klasy

SKALA SPOŁECZNA	Ładunki czynnikowe
1. Chciał(a)bym aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.	0,49
2. Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.	0,49
3. Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.	0,56
4. Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.	0,60
5. Chętnie pomagam kolegom.	0,64
6. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam.	0,55
SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	
1. Lubię decydować o tym, co inni mają robić.	0,56
2. Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.	0,61
3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.	0,53
4. Lubię być zawsze lepszy(a) od innych.	0,62
5. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.	0,48
6. Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.	0,63
SKALA KONWENCJONALNA	
1. Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.	0,62
2. Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.	0,54
3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.	0,58
4. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekre- tarką.	0,67
5. Przestrzegam regulaminu szkolnego.	0,53
6. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.	0,69

Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na fakt, że ładunki poszczególnych pozycji kształtują się na poziomie powyżej 0,40, można stwierdzić, że „zasiliły” one dość istotnie wyróżnione typy. Suma wariancji wyjaśnianej przez wszystkie skale wyniosła 58,1%, co stanowi wartość satysfakcjonującą.

Kolejnym krokiem było obliczenie mocy dyskryminacyjnej itemów w sześciu skalach (patrz tab. 1.26–1.28). Wyraża się on współczynnikiem korelacji między pozycją i wynikiem ogólnym skali.

Tabela 1.26. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla III klasy

SKALA REALISTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA BADAWCZA	Moc dyskryminacyjna
1. Lubię lepić z plasteliny.	0,36	1. Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.	0,50
2. Lubię podlewać kwiaty w domu.	0,49	2. Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.	0,55
3. Lubię układać, segregować i porządkować.	0,68	3. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.	0,71
4. Lubię nakrywać do stołu.	0,60	4. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.	0,70
5. Lubię sprzątać w moim pokoju.	0,69	5. Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.	0,68
6. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.	0,43	6. Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).	0,55
Alfa Cronbacha dla skali = 0,79		Alfa Cronbacha dla skali = 0,84	

Źródło: opracowanie własne.

Skala Realistyczna i Skala Badawcza potwierdziły dość wysoką korelację wyników poszczególnych pozycji z ogólnym wynikiem skali (odpowiednia moc dyskryminacyjna powyżej 0,3). Współczynnik alfa Cronbacha osiągnął wymaganą wartość 0,70, tak w Skali Realistycznej (0,79), jak i w Skali Badawczej (0,84).

Pozostałe skale: Skala Artystyczna (0,77), Skala Społeczna (0,77) i Skala Przedsiębiorcza (0,72) również uzyskały kryterialny poziom statystyki alfa Cronbacha 0,70, tylko współczynnik zgodności wewnętrznej dla Skali Konwencjonalnej (0,63) wyniósł nieco poniżej wartości oczekiwanej, co może wystąpić w przypadku krótkich skal. Współczynniki mocy dyskryminacyjnej wahały się od 0,1 (tak niskie były tylko trzy) do 0,64, czyli są zadowalające.

Tabela 1.27. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla III klasy

SKALA ARTYSTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA SPOŁECZNA	Moc dyskryminacyjna
1. Chętnie bawię się w teatr.	0,27	1. Chciał(a)bym aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.	0,45
2. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,56	2. Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.	0,61
3. Lubię tańczyć.	0,53	3. Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.	0,43
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)-bym być malarzem lub muzykiem.	0,54	4. Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.	0,55
5. Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.	0,57	5. Chętnie pomagam kolegom.	0,64
6. Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.	0,63	6. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam.	0,46
Alfa Cronbacha dla skali = 0,77		Alfa Cronbacha dla skali = 0,77	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.28. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla III klasy

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	Moc dyskryminacyjna	SKALA KONWENCJONALNA	Moc dyskryminacyjna
1. Lubię decydować o tym, co inni mają robić.	0,49	1. Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.	0,20
2. Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.	0,39	2. Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.	0,50
3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.	0,46	3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.	0,46
4. Lubię być zawsze lepsz(a) od innych.	0,43	4. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekretarką.	0,57
5. Kiedy dorosnę, chciał(a)-bym mieć własną firmę.	0,46	5. Przestrzegam regulaminu szkolnego.	0,10
6. Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.	0,50	6. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.	0,40
Alfa Cronbacha dla skali = 0,72		Alfa Cronbacha dla skali = 0,63	

Źródło: opracowanie własne.

1.6.2. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla VI klasy szkoły podstawowej i moc dyskryminacyjna pozycji

Analiza czynnikowa z rotacją ortogonalną Varimax oraz Macierz Rotowanych składowych stanowiła podstawę do wyodrębnienia pozycji z ładunkiem czynnikowym powyżej 0,4, które weszły do Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej kwestionariusza dla VI klasy (patrz tab. 1.29–1.31). Suma wariancji wyjaśnianej przez wszystkie skale jest zadowalająca i wyniosła 58,2%. Pozycje kwestionariusza w liczbie 35 pochodzą ze skal pierwotnie zaklasyfikowanych do określonego typu z koncepcji J. Hollanda. Tylko jeden item „Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu”, przypisany na etapie tworzenia kwestionariusza do Skali Artystycznej, zmienił swoje przyporządkowanie do Skali Konwencjonalnej. Przemawia za tym tak wartość ładunku czynnikowego, jak i analiza treściowa tej pozycji.

Tabela 1.29. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej dla VI klasy

SKALA REALISTYCZNA	Ładunki czynnikowe
1. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.	0,66
2. Sprawnie posługuję się narzędziami.	0,74
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń.	0,70
4. Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.	0,59
5. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń, które są w moim otoczeniu).	0,75
6. Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.	0,63

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.30. Pozycje, które weszły w skład Skali Badawczej, Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla VI klasy

SKALA BADAWCZA	Ładunki czynnikowe
1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.	0,53
2. Lubię się uczyć.	0,57
3. Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.	0,60
4. Czytam książki popularnonaukowe.	0,54

Tabela 1.30 (cd.)

SKALA BADAWCZA	Ładunki czynnikowe
5. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).	0,68
6. Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.	0,62
SKALA ARTYSTYCZNA	
1. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.	0,68
2. Lubię czytać opowiadania i powieści.	0,54
3. Lubię występować na scenie.	0,41
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem, lub muzykiem.	0,43
5. Interesuje mnie film i teatr.	0,46
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,50
SKALA SPOŁECZNA	
1. Lubię pomagać innym.	0,52
2. Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.	0,76
3. Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.	0,65
4. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.	0,60
5. Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.	0,67
6. Lubię ludzi.	0,45

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.31. Pozycje, które weszły w skład Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla VI klasy

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	Ładunki czynnikowe
1. Umieję zorganizować i kontrolować pracę innych osób.	0,55
2. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.	0,46
3. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.	0,41
4. Potrafię stworzyć zgraną grupę.	0,75
5. Mógłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.	0,60
6. Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.	0,58

Tabela 1.31 (cd.)

SKALA KONWENCJONALNA	Ładunki czynnikowe
1. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.	0,42
2. Jestem punktualny(a).	0,53
3. Przestrzegam regulaminu szkolnego.	0,67
4. Jestem obowiązkowy(a).	0,68
5. Przestrzegam ustalonych zasad.	0,60
6. Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu.	0,41

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.32. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla VI klasy

SKALA REALISTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA BADAWCZA	Moc dyskryminacyjna
1. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.	0,62	1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.	0,58
2. Sprawnie posługuję się narzędziami.	0,66	2. Lubię się uczyć.	0,54
3. Znam zasady pracy różnych urzędów.	0,68	3. Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.	0,61
4. Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.	0,55	4. Czytam książki popularnonaukowe.	0,56
5. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urzędów, które są w moim otoczeniu).	0,66	5. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).	0,61
6. Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.	0,54	6. Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.	0,57
Alfa Cronbacha dla skali = 0,83		Alfa Cronbacha dla skali = 0,82	

Źródło: opracowanie własne.

Drugim przeanalizowanym parametrem był współczynnik mocy dyskryminacyjnej pozycji (patrz tab. 1.32–1.34), który tylko dla jednego itemu z typu konwencjonalnego: „Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu” uzyskał niską wartość (mniejszą niż 0,3). Nie zdecydowano się jednak na usunięcie tej pozycji ze skali, ponieważ nie wpływa to radykalnie na zwiększenie spójności wewnętrznej całej skali, a liczba itemów jest i tak ograniczona. Pozostałe stwierdzenia silnie lub dość silnie korelowały z ogólnym wynikiem skal. Wartości alfa Cronbacha dla sześciu typów były dość wysokie i wahały się od 0,70 (typ konwencjonalny) do 0,83 (typ realistyczny).

Tabela 1.33. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla VI klasy

SKALA ARTYSTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA SPOŁECZNA	Moc dyskryminacyjna
1. Kiedy dorosnę, chciał(a)-bym zostać aktorem lub piosenkarzem.	0,49	1. Lubię pomagać innym.	0,56
2. Lubię czytać opowiadania i powieści.	0,41	2. Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.	0,65
3. Lubię występować na scenie.	0,41	3. Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.	0,54
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)-bym zostać malarzem lub pisarzem, lub muzykiem.	0,51	4. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.	0,50
5. Interesuje mnie film i teatr.	0,45	5. Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.	0,66
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,57	6. Lubię ludzi.	0,53
Alfa Cronbacha dla skali = 0,73		Alfa Cronbacha dla skali = 0,81	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.34. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla VI klasy

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	Moc dyskryminacyjna	SKALA KONWENCJONALNA	Moc dyskryminacyjna
1. Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób.	0,49	1. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.	0,41
2. Kiedy dorosnę, chciał(a)-bym zostać adwokatem.	0,52	2. Jestem punktualny(a).	0,38
3. Kiedy dorosnę, chciał(a)-bym zostać znanym przywódcą.	0,44	3. Przestrzegam regulaminu szkolnego.	0,61
4. Potrafię stworzyć zgraną grupę.	0,31	4. Jestem obowiązkowy(a).	0,73
5. Mogłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.	0,59	5. Przestrzegam ustalonych zasad.	0,44
6. Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.	0,51	6. Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu.	0,10
Alfa Cronbacha dla skali = 0,74		Alfa Cronbacha dla skali = 0,70	

Źródło: opracowanie własne.

1.6.3. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla gimnazjum i moc dyskryminacyjna pozycji

Wzorem kwestionariusza dla III i VI klasy szkoły podstawowej, wyniki gimnazjalistów również zostały poddane obróbce analizy czynnikowej eksploracyjnej z narzuconą liczbą czynników (metoda głównych składowych, rotacji Varimax z normalizacją Kaisera) oraz analizie Macierzy Rotowanych Składowych. Ładunki czynnikowe powyżej 0,4 stanowiły kryterium wyodrębnienia pozycji, które istotnie „zasiliły” Skalę Realistyczną, Skalę Badawczą, Skalę Artystyczną, Skalę Społeczną, Skalę Przedsiębiorczą i Skalę Konwencjonalną techniki (patrz tab. 1.35–1.36). Suma wariancji wyjaśnianej przez wszystkie skale wyniosła 56,8%, co stanowi wartość satysfakcjonującą. W tym przypadku żadne stwierdzenie nie zmieniło swojego porządkowania do określonej grupy czynników.

Tabela 1.35. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej, Skali Badawczej i Skali Artystycznej dla gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA	Ładunki czynnikowe
1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.	0,75
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.	0,79
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.	0,75
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).	0,84
5. Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.	0,73
6. Potrafię naprawić zepsute przedmioty.	0,82
SKALA BADAWCZA	
1. Lubię czytać książki popularnonaukowe.	0,68
2. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.	0,68
3. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).	0,57
4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.	0,78
5. W przyszłości chciał(a)bym się zająć pracą naukową.	0,79
6. Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.	0,61
SKALA ARTYSTYCZNA	
1. W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.).	0,74
2. Uważam się za „artystyczną duszę”.	0,80
3. Muzyka jest moją pasją.	0,63
4. Mam bogatą wyobraźnię.	0,55
5. Uważam, iż jestem osobą kreatywną.	0,59
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,69

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.36. Pozycje, które weszły w skład Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla gimnazjum

SKALA SPOŁECZNA	Ładunki czynnikowe
1. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.	0,45
2. Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy).	0,42
3. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.	0,45
4. Lubię przebywać z ludźmi.	0,46
5. Potrafię pomagać innym.	0,43
6. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.	0,41
SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	
1. Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.	0,50
2. Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.	0,61
3. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.	0,50
4. W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.	0,52
5. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.	0,56
6. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.	0,53
SKALA KONWENCJONALNA	
1. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).	0,70
2. Jestem obowiązkowy(a).	0,73
3. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.	0,57
4. Jestem punktualny(a).	0,61
5. Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.	0,66
6. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.	0,68

Źródło: opracowanie własne.

Dopełnieniem analizy struktury wewnętrznej kwestionariusza było sprawdzenie wartości mocy dyskryminacyjnej (patrz tab. 1.37–1.39). Zdecydowana większość pozycji korelowała z wynikiem ogólnym skal silnie lub dość silnie, tylko jedno stwierdzenie z typu przedsiębiorczego: „Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych” nie osiągnęło wartości kryterialnej 0,3, ale, po pierwsze, ograniczona liczba itemów uniemożliwia wyeliminowanie tej pozycji, a po drugie, jej usunięcie spowodowałoby wzrost wartości alfa Cronbacha zaledwie o 0,1.

Tabela 1.37. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA BADAWCZA	Moc dyskryminacyjna
1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.	0,73	1. Lubię czytać książki popularnonaukowe.	0,47
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.	0,75	2. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.	0,63
3. Znam zasady pracy różnych urzędów elektryczno-technicznych.	0,74	3. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).	0,45
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).	0,77	4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.	0,68
5. Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.	0,64	5. W przyszłości chciał(a)-bym się zająć pracą naukową, badawczą.	0,70
6. Potrafię naprawić zepsute przedmioty.	0,78	6. Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.	0,46
Alfa Cronbacha dla skali = 0,90		Alfa Cronbacha dla skali = 0,80	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.38. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla gimnazjum

SKALA ARTYSTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA SPOŁECZNA	Moc dyskryminacyjna
1. W przyszłości chciał(a)-bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.).	0,71	1. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.	0,40
2. Uważam się za „artystyczną duszę”.	0,79	2. Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy).	0,38
3. Muzyka jest moją pasją.	0,46	3. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.	0,43
4. Mam bogatą wyobraźnię.	0,51	4. Lubię przebywać z ludźmi.	0,40
5. Uważam, iż jestem osobą kreatywną.	0,58	5. Potrafię pomagać innym.	0,50
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,67	6. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.	0,53
Alfa Cronbacha dla skali = 0,84		Alfa Cronbacha dla skali = 0,69	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.39. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla gimnazjum

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	Moc dyskryminacyjna	SKALA KONWENCJONALNA	Moc dyskryminacyjna
1. Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.	0,52	1. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).	0,69
2. Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.	0,60	2. Jestem obowiązkowy(a).	0,72
3. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.	0,34	3. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.	0,51
4. W przyszłości chciał(a)-bym mieć własną firmę.	0,53	4. Jestem punktualny(a).	0,52
5. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.	0,45	5. Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.	0,60
6. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.	0,26	6. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.	0,60
Alfa Cronbacha dla skali = 0,72		Alfa Cronbacha dla skali = 0,83	

Źródło: opracowanie własne.

Wartości statystyk alfa Cronbacha były bardzo dobre dla Skali Realistycznej (0,90), Skali Artystycznej (0,84), Skali Konwencjonalnej (0,83) oraz Skali Badawczej (0,80). Uzyskały wartość kryterialną dla Skali Przedsiębiorczej (0,72) i były bliskie wartości kryterialnej dla Skali Społecznej (0,69), ale należy zauważyć, że niekiedy wartość alfa Cronbacha równa 0,5 jest uznawana za wystarczającą, gdy skala jest krótka, a za taką można uznać Skalę Społeczną (6 pozycji).

1.6.4. Struktura czynnikowa kwestionariusza dla szkół ponadgimnazjalnych i moc dyskryminacyjna pozycji

Wyniki uzyskane przez uczniów szkół ponadgimnazjalnych również poddano procedurze rotacji ortogonalnej czynników metodą Varimax. Następnie dokonano dokładnej analizy treściowej stwierdzeń dla poszczególnych skal i wyodrębniono pozycje, których ładunki czynnikowe były wyższe niż 0,4 i przyjmowały wartość z przedziału od 0,42 („Jestem punktualny(a)” z typu konwencjonalnego) do 0,87 („Interesuję się sztuką, malarstwem, rzeźbą, rysunkiem” z typu artys-

tycznego) (patrz tab. 1.40–1.41). Suma wariancji wyjaśnianej przez wszystkie czynniki wyniosła 56,6%, czyli jest to wartość satysfakcjonująca, nieodbiegająca poziomem od procentu wariancji wyników wyjaśnianych dla klas III i VI szkoły podstawowej oraz dla gimnazjum. Pierwotny układ czynników został zachowany z jednym wyjątkiem – pozycja z typu przedsiębiorczego „Potrafię namawiać innych do współpracy” zasilila ostatecznie Skalę Konwencjonalną.

Tabela 1.40. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej, Skali Badawczej i Skali Artystycznej dla szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA	Ładunki czynnikowe
1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.	0,77
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.	0,68
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.	0,71
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).	0,76
5. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.	0,78
6. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.	0,72
SKALA BADAWCZA	
1. Mam umysł badacza.	0,72
2. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.	0,54
3. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.	0,55
4. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.	0,56
5. Czytam książki popularnonaukowe.	0,64
6. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.	0,55
SKALA ARTYSTYCZNA	
1. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,73
2. Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.	0,71
3. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).	0,87
4. Uważam się za „artystyczną duszę”.	0,81
5. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.	0,57
6. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.	0,79

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.41. Pozycje, które weszły w skład Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla szkół ponadgimnazjalnych

SKALA SPOŁECZNA	Ładunki czynnikowe
1. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.	0,44
2. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.	0,63
3. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.	0,55
4. Angażuję się w akcje charytatywne.	0,57
5. Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.	0,48
6. Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.	0,44
SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	
1. Odpowiada mi rola lidera w grupie.	0,47
2. Myślę o założeniu własnej firmy.	0,50
3. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.	0,46
4. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.	0,45
5. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.	0,52
6. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.	0,57
SKALA KONWENCJONALNA	
1. Dbam o porządek w moim otoczeniu.	0,51
2. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.	0,46
3. Jestem punktualny(a).	0,42
4. Potrafię namówić innych do współpracy.	0,61
5. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).	0,55
6. Jestem obowiązkowy(a).	0,70

Źródło: opracowanie własne.

Kolejnym krokiem było obliczenie mocy dyskryminacyjnej itemów w sześciu skalach, czyli współczynnika korelacji między pozycją i wynikiem ogólnym skali (patrz tab. 1.42–1.44).

Tabela 1.42. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA BADAWCZA	Moc dyskryminacyjna
1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.	0,71	1. Mam umysł badacza.	0,62
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.	0,63	2. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.	0,46
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.	0,69	3. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.	0,46
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).	0,67	4. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.	0,56
5. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.	0,74	5. Czytam książki popularnonaukowe.	0,56
6. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.	0,67	6. Moją przyszłość wiąże z pracą naukowo-badawczą.	0,45
Alfa Cronbacha dla skali = 0,87		Alfa Cronbacha dla skali = 0,77	

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 1.43. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla szkół ponadgimnazjalnych

SKALA ARTYSTYCZNA	Moc dyskryminacyjna	SKALA SPOŁECZNA	Moc dyskryminacyjna
1. Uważam, że mam zdolności artystyczne.	0,64	1. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.	0,23
2. Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.	0,66	2. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.	0,54
3. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).	0,78	3. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.	0,46
4. Uważam się za „artystyczną duszę”.	0,76	4. Angażuję się w akcje charytatywne.	0,64
5. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.	0,52	5. Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.	0,59
6. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.	0,76	6. Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.	0,49
Alfa Cronbacha dla skali = 0,88		Alfa Cronbacha dla skali = 0,74	

Źródło: opracowanie własne.

Skala Realistyczna i Skala Badawcza potwierdziły wysoką i dość wysoką korelację wyników poszczególnych pozycji z ogólnym wynikiem skali (moc dyskryminacyjna wahała się od 0,45 do 0,74). Współczynnik alfa Cronbacha uzyskał graniczną wartość 0,70, tak w Skali Realistycznej (0,87), jak i w Skali Badawczej (0,77).

Tabela 1.44. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnej dla szkół ponadgimnazjalnych

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA	Moc dyskryminacyjna	SKALA KONWENCJONALNA	Moc dyskryminacyjna
1. Odpowiada mi rola lidera w grupie.	0,48	1. Dbam o porządek w moim otoczeniu.	0,44
2. Myślę o założeniu własnej firmy.	0,56	2. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.	0,44
3. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.	0,42	3. Jestem punktualny(a).	0,39
4. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.	0,45	4. Potrafię namówić innych do współpracy.	0,34
5. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.	0,42	5. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).	0,62
6. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.	0,47	6. Jestem obowiązkowy(a).	0,60
Alfa Cronbacha dla skali = 0,73		Alfa Cronbacha dla skali = 0,73	

Źródło: opracowanie własne.

Statystyki alfa Cronbacha dla Skali Artystycznej (0,88), Skali Społecznej (0,74), Skali Przedsiębiorczej (0,73) i Skali Konwencyjnej (0,73) wskazują na zadowalającą spójność. Z wyjątkiem pozycji w Skali Społecznej („Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam”), współczynniki mocy dyskryminacyjnej opisują dość silne związki stwierdzeń z wynikiem ogólnym skal.

Przedstawione w podrozdziałach 1.6.1–1.6.4 wyniki analizy struktury wewnętrznej oraz mocy dyskryminacyjnej pozycji kwestionariuszy na poziomie III i VI klasy szkoły podstawowej, gimnazjum oraz szkół ponadgimnazjalnych stanowiły punkt wyjścia do przygotowania ostatecznych wersji narzędzia i przeprowadzenia końcowych badań normalizacyjnych.

1.7. Opis pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych po badaniach pilotażowych

(KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

Narzędzie (kwestionariusz) zostało przygotowane na podstawie teoretycznych założeń koncepcji J. Hollanda⁹. Wykorzystując charakterystyki głównych typów osobowości zawodowej, określanych również jako modalne orientacje personalne (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal, 2006; Bańka, 1995; Gladding, 1996; Lamb, Hurst, Kennedy, 1996; Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998; Paszkowska-Rogacz, 2003; Wojtasik, 1997), sformułowano opisy poszczególnych skal narzędzia: Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej. Zgodnie z kluczową ideą konstrukcji narzędzia, charakterystyki wymienionych skal opracowano niezależnie dla czterech różnych grup wiekowych, czyli oddzielnie dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Wszystkie przygotowane stwierdzenia tworzą sześć skal powiązanych ze sobą treściowo i logicznie. Obszar każdej z nich (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej) obejmuje sześć pozycji – sześć itemów odnoszących się do zasadniczych składowych wyróżnionych przez J. Hollanda (preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, cech osobowych i zachowań), w odniesieniu do sześciu typów osobowości zawodowej (typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego i typu konwencjonalnego). W proponowanym kształcie, przed badaniami na próbie normalizacyjnej, kwestionariusz – dla każdej grupy wiekowej – zawierał 36 twierdzeń (wewnętrzna struktura każdej ze skal była efektem analizy czynnikowej wykonanej na etapie badań pilotażowych, opisanej w podrozdziale 2.3.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy III

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię lepić z plasteliny.
2. Lubię podlewać kwiaty w domu.

⁹ Koncepcja J. Hollanda, jako tło teoretyczne wykorzystywane w procesie interpretacji wyników, została zaprezentowana w podrozdziale 1.2. i 3.4.

3. Lubię układać, segregować i porządkować.
4. Lubię nakrywać do stołu.
5. Lubię sprzątać w moim pokoju.
6. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.
2. Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.
3. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.
4. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.
5. Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.
6. Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Chętnie bawię się w teatr.
2. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
3. Lubię tańczyć.
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.
5. Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.
6. Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.

SKALA SPOŁECZNA

1. Chciał(a)bym, aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.
2. Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.
3. Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.
4. Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.
5. Chętnie pomagam kolegom.
6. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię decydować o tym, co inni mają robić.
2. Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.
3. Kiedy dorosnę mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.

4. Lubię być zawsze lepszy(a) od innych.
5. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.
6. Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.
2. Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.
3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.
4. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekretarką.
5. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
6. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy VI

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.
2. Sprawnie posługuję się narzędziami.
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń.
4. Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.
5. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń, które są w moim otoczeniu).
6. Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.
2. Lubię się uczyć.
3. Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.
4. Czytam książki popularnonaukowe.
5. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).
6. Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.
2. Lubię czytać opowiadania i powieści.
3. Lubię występować na scenie.
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem, lub muzykiem.
5. Interesuje mnie film i teatr.
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Lubię pomagać innym.
2. Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.
3. Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.
4. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.
5. Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.
6. Lubię ludzi.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Umieję zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
2. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.
3. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.
4. Potrafię stworzyć zgraną grupę.
5. Mógłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.
6. Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.
2. Jestem punktualny(a).
3. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
4. Jestem obowiązkowy(a).
5. Przestrzegam ustalonych zasad.
6. Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
5. Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.
6. Potrafię naprawić zepsute przedmioty.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię czytać książki popularnonaukowe.
2. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.
3. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).
4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.
5. W przyszłości chciał(a)bym się zająć pracą naukową, badawczą.
6. Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.).
2. Uważam się za „artystyczną duszę”.
3. Muzyka jest moją pasją.
4. Mam bogatą wyobraźnię.
5. Uważam, iż jestem osobą kreatywną.
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.
2. Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy).
3. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.
4. Lubię przebywać z ludźmi.
5. Potrafię pomagać innym.
6. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.
2. Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.
3. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.
4. W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.
5. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
6. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
2. Jestem obowiązkowy(a).
3. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.
4. Jestem punktualny(a).
5. Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.
6. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych**SKALA REALISTYCZNA**

1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
5. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.
6. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.

SKALA BADAWCZA

1. Mam umysł badacza.
2. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
3. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.
4. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
5. Czytam książki popularnonaukowe.
6. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
2. Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.
3. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).
4. Uważam się za „artystyczną duszę”.
5. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
6. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.

SKALA SPOŁECZNA

1. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.
2. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.
3. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.
4. Angażuję się w akcje charytatywne.
5. Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.
6. Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Odpowiada mi rola lidera w grupie.
2. Myślę o założeniu własnej firmy.
3. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
4. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
5. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
6. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Dbam o porządek w moim otoczeniu.
2. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.
3. Jestem punktualny(a).
4. Potrafię namówić innych do współpracy.
5. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
6. Jestem obowiązkowy(a).

Osoby badane kwestionariuszem mogą prezentować odmienne profile zainteresowań, preferowanych zachowań, czynności oraz różne konstelacje cech osobowych i systemów wartości.

Podstawowe charakterystyki poszczególnych skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych wyglądają następująco:

SKALA REALISTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu realistycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA BADAWCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu badawczego według koncepcji J. Hollanda

SKALA ARTYSTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu artystycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA SPOŁECZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu społecznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu przedsiębiorczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA KONWENCJONALNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu konwencjonalnego według koncepcji J. Hollanda.

Szczegółowe charakterystyki sześciu skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych (wraz ze wskazówkami koniecznymi w procesie interpretacji rezultatów badania) zamieszczono w podrozdziale 3.3.

Rozdział 2

PSYCHOMETRYCZNE WŁASNOŚCI KWESTIONARIUSZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH (SYLWIA SZYMAŃSKA)

2.1. Rzetelność kwestionariusza

Rzetelność poszczególnych wersji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych oszacowano poprzez pomiar zgodności wewnętrznej. Dla każdej z sześciu wyodrębnionych skal kwestionariusza obliczono współczynnik alfa Cronbacha (Guilford, 2005) na podstawie badań uczniów stanowiących próbę normalizacyjną. Dokładny opis badanych grup znajduje się w podrozdziale 2.3.

2.1.1. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla klasy III

Pomiar rzetelności testu przeprowadzono na grupie 300 uczniów III klas szkoły podstawowej (121 chłopców i 179 dziewcząt). W tab. 2.1 przedstawiono wartości współczynników alfa Cronbacha dla ogółu badanych oraz oddzielnie dla chłopców i dziewcząt.

Tabela 2.1. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla klas III

SKALA	Osoby badane	Alfa Cronbacha	SEM*
REALISTYCZNA	Ogółem	0,74	0,28
	Chłopcy	0,69	0,45
	Dziewczęta	0,76	0,34
BADAWCZA	Ogółem	0,72	0,29
	Chłopcy	0,70	0,45
	Dziewczęta	0,73	0,38
ARTYSTYCZNA	Ogółem	0,68	0,32
	Chłopcy	0,61	0,49
	Dziewczęta	0,54	0,30

Tabela 2.1 (cd.)

SKALA	Osoby badane	Alfa Cronbacha	SEM*
SPOŁECZNA	Ogółem	0,64	0,17
	Chłopcy	0,58	0,27
	Dziewczęta	0,66	0,21
PRZEDSIĘBIORCZA	Ogółem	0,54	0,22
	Chłopcy	0,52	0,33
	Dziewczęta	0,57	0,29
KONWENCJONALNA	Ogółem	0,70	0,31
	Chłopcy	0,66	0,46
	Dziewczęta	0,73	0,40

* SEM – błąd standardowy pomiaru

Źródło: opracowanie własne.

Zgodność wewnętrzna poszczególnych skal kwestionariusza jest zadowalająca. Wartości współczynników zgodności wewnętrznej dla ogółu badanych uczniów klas III wahają się od 0,64 (Skala Społeczna) do 0,74 (Skala Realistyczna). Wyjątek stanowi Skala Przedsiębiorcza, dla której współczynnik alfa Cronbacha wynosi 0,54. Analiza rzetelności skal w obrębie płci wykazała, że wielkości szacowanych współczynników są podobne jak w całej grupie badanych. Dla chłopców przyjmują wielkości od 0,52 w Skali Przedsiębiorczej do 0,70 w Skali Badawczej. W grupie dziewcząt współczynniki alfa Cronbacha wahają się od 0,54 (Skala Artystyczna) do 0,76 (Skala Realistyczna).

2.1.2. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla klasy VI

W celu oszacowania rzetelności kwestionariusza przeprowadzono badania wśród 301 uczniów (119 chłopców i 182 dziewczęta) klas VI szkoły podstawowej. Jak widać w tab. 2.2, wartości współczynników zgodności wewnętrznej dla ogółu badanych uczniów przyjmują wartości od 0,66 w Skali Przedsiębiorczej do 0,83 w Skali Realistycznej. Dla większości skal wartości te przekraczają 0,70. Tym samym można stwierdzić, że zgodność wewnętrzna poszczególnych wymiarów kwestionariusza jest zadowalająca.

Tabela 2.2. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla klas VI

SKALA	Osoby badane	Alfa Cronbacha	SEM
REALISTYCZNA	Ogółem	0,83	0,30
	Chłopcy	0,82	0,44
	Dziewczęta	0,73	0,32
BADAWCZA	Ogółem	0,77	0,29
	Chłopcy	0,80	0,48
	Dziewczęta	0,75	0,37
ARTYSTYCZNA	Ogółem	0,75	0,31
	Chłopcy	0,65	0,43
	Dziewczęta	0,71	0,35
SPOŁECZNA	Ogółem	0,75	0,18
	Chłopcy	0,75	0,31
	Dziewczęta	0,74	0,21
PRZEDSIĘBIORCZA	Ogółem	0,66	0,22
	Chłopcy	0,67	0,36
	Dziewczęta	0,66	0,28
KONWENCJONALNA	Ogółem	0,71	0,20
	Chłopcy	0,71	0,33
	Dziewczęta	0,71	0,25

Źródło: opracowanie własne.

Analiza rzetelności testu w grupie chłopców wykazała, że szacowane wielkości współczynnika alfa Cronbacha wahają się od 0,65 w Skali Artystycznej do 0,82 w Skali Realistycznej. Dla dziewcząt najmniejsza wielkość współczynnika zgodności wewnętrznej to 0,66 (Skala Przedsiębiorcza), zaś największa równa się 0,75 (Skala Badawcza).

2.1.3. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla gimnazjum

Pomiar rzetelności kwestionariusza przeprowadzono na grupie 500 uczniów gimnazjum, w tym 159 chłopców i 341 dziewcząt. W tab. 2.3 przedstawiono wartości współczynników alfa Cronbacha dla poszczególnych wymiarów kwestionariusza. Dla ogółu badanych uczniów wartości te wahają się od 0,70 (Skala Przedsiębiorcza) do 0,85 (Skala Realistyczna). Tym samym rzetelność testu można uznać za zadowalającą.

Tabela 2.3. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla gimnazjum

SKALA	Osoby badane	Alfa Cronbacha	SEM
REALISTYCZNA	Ogółem	0,85	0,21
	Chłopcy	0,86	0,34
	Dziewczęta	0,82	0,24
BADAWCZA	Ogółem	0,81	0,22
	Chłopcy	0,81	0,39
	Dziewczęta	0,82	0,27
ARTYSTYCZNA	Ogółem	0,79	0,22
	Chłopcy	0,74	0,37
	Dziewczęta	0,77	0,25
SPOŁECZNA	Ogółem	0,74	0,14
	Chłopcy	0,70	0,27
	Dziewczęta	0,74	0,14
PRZEDSIĘBIORCZA	Ogółem	0,70	0,17
	Chłopcy	0,68	0,31
	Dziewczęta	0,75	0,20
KONWENCJONALNA	Ogółem	0,74	0,17
	Chłopcy	0,75	0,30
	Dziewczęta	0,72	0,21

Źródło: opracowanie własne.

Analiza rzetelności kwestionariusza w obrębie płci wykazała, że współczynniki alfa Cronbacha w grupie chłopców i grupie dziewcząt są podobne do współczynników szacowanych dla ogółu badanych uczniów. Dla chłopców najniższa wartość współczynnika to 0,68 (Skala Przedsiębiorcza), natomiast najwyższa wynosi 0,86 (Skala Realistyczna). W grupie dziewcząt wartości współczynnika alfa Cronbacha wahają się od 0,72 w Skali Konwencjonalnej do 0,82 w Skali Realistycznej i Skali Badawczej.

2.1.4. Zgodność wewnętrzna kwestionariusza w wersji dla szkół ponadgimnazjalnych

W celu oszacowania rzetelności poszczególnych skal kwestionariusza przeprowadzono badania wśród 508 uczniów szkół średnich, w tym 239 chłopców oraz 269 dziewcząt. Tabela 2.4 ilustruje wartości

współczynników alfa Cronbacha dla ogółu badanych oraz oddzielnie dla chłopców i dziewcząt. Ogółem współczynniki te przyjmują wartości powyżej 0,75. Wyjątkiem jest Skala Konwencjonalna, dla której współczynnik alfa Cronbacha wynosi 0,68. Tym samym zgodność wewnętrzna tego wymiaru jest niższa w porównaniu z pozostałymi skalami.

Tabela 2.4. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla szkół ponadgimnazjalnych

SKALA	Osoby badane	Alfa Cronbacha	SEM
REALISTYCZNA	Ogółem	0,86	0,21
	Chłopcy	0,87	0,28
	Dziewczęta	0,80	0,25
BADAWCZA	Ogółem	0,77	0,18
	Chłopcy	0,77	0,26
	Dziewczęta	0,77	0,24
ARTYSTYCZNA	Ogółem	0,87	0,25
	Chłopcy	0,84	0,33
	Dziewczęta	0,88	0,36
SPOLECZNA	Ogółem	0,76	0,17
	Chłopcy	0,74	0,25
	Dziewczęta	0,74	0,22
PRZEDSIĘBIORCZA	Ogółem	0,76	0,19
	Chłopcy	0,75	0,27
	Dziewczęta	0,75	0,26
KONWENCJONALNA	Ogółem	0,68	0,15
	Chłopcy	0,72	0,23
	Dziewczęta	0,65	0,19

Źródło: opracowanie własne.

Dla chłopców wartości współczynników zgodności wewnętrznej wahają się od 0,72 dla Skali Konwencjonalnej do 0,87 dla Skali Realistycznej. U dziewcząt współczynniki alfa Cronbacha przyjmują nieco niższe wartości niż w grupie chłopców. Najniższy z nich wynosi 0,65 (Skala Konwencjonalna), najwyższy zaś 0,88 (Skala Artystyczna).

Podsumowując przeprowadzone analizy zgodności wewnętrznej poszczególnych wersji Kwestionariusza Preferencji Zawodowych, moż-

na stwierdzić, że ich rzetelność jest zadowalająca. Z uwagi na wielkość współczynników alfa Cronbacha w niektórych skalach narzędzia należy ostrożnie interpretować wyniki indywidualnych badań, uwzględniając w analizie przedział ufności, w jakim mieści się wynik prawdziwy osoby badanej. W konstrukcji przedziałów ufności pomocna będzie znajomość błędów standardowych pomiaru (SEM), których wartości dla poszczególnych wymiarów każdej wersji kwestionariusza podano w tabelach 2.1–2.4.

2.2. Trafność kwestionariusza

Ocenę trafności poszczególnych wersji kwestionariusza przeprowadzono na podstawie wyników badań uczniów tworzących jednocześnie próbę normalizacyjną. Dokładny opis badanych grup znajduje się w podrozdziale 2.3. W celu oszacowania trafności kwestionariusza w każdej z jego wersji przeprowadzono analizę czynnikową eksploracyjną z narzuconą liczbą czynników odpowiadającą sześciu wymiarom osobowości według Hollanda (zob. rozdział 1). By wyodrębnić czynniki, zastosowano metodę głównych składowych z rotacją ortogonalną Varimax (Brzeziński, 2004).

2.2.1. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla klasy III

W celu oszacowania trafności testu zbadano 300 uczniów klas III szkoły podstawowej, w tym 121 chłopców i 179 dziewcząt. W tab. 2.5 przedstawiono strukturę czynnikową kwestionariusza. Dla każdej pozycji tworzącej wymiar kwestionariusza wpisano ładunek czynnikowy, jaki uzyskała w wymiarze, do którego należy, oraz najwyższy uzyskany ładunek czynnika (jeśli jest on wyższy dla innego wymiaru niż ten, do którego należy item). Dodatkowo w tabeli zawarto informacje o tym, do jakiej skali po badaniach pilotażowych każde z twierdzeń zostało przypisane.

Jak widać w tab. 2.5, większość ładunków czynnikowych pozycji kwestionariusza przekracza wartość 0,35. Analiza czynnikowa pokazała, że uzasadnione jest wyodrębnienie sześciu wymiarów kwestionariusza. Pozycje testu w większości przypadków tworzą grupy czynników odpowiadające tym, które wyróżniono w analizie czynnikowej na etapie badań pilotażowych (por. rozdział 1).

Tabela 2.5 (cd.)

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach					
				I	II	III	IV	V	VI
KONWENCJONALNA	6	Uczestniczyć w przygotowaniu posiłków.	Skala Konwencyjonalna			0,10			
	11	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.	Skala Konwencyjonalna			0,74			
	18	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.	Skala Przedsiębiorcza			0,67			
	21	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem /sekretarką.	Skala Konwencyjonalna			0,62			
	23	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.	Skala Przedsiębiorcza			0,62			
	24	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.	Skala Konwencyjonalna			0,73			
ARTYSTYCZNA	2	Chętnie bawię się w teatr.	Skala Artystyczna				0,47		
	4	Uważam, że mam zdolności artystyczne.	Skala Artystyczna				0,63		
	28	Lubię tańczyć.	Skala Artystyczna				0,71		
	29	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.	Skala Artystyczna				0,65		
	34	Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.	Skala Artystyczna				0,50		
	35	Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.	Skala Artystyczna				0,37		

Tabela 2.5. (cd.)

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach					
				I	II	III	IV	V	VI
KONWENCJONALNA	6	Uczestniczyć w przygotowaniu posiłków.	Skala Konwencyjna			0,10			
	11	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.	Skala Konwencyjna			0,74			
	18	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.	Skala Przedsiębiorcza			0,67			
	21	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem /sekretarką.	Skala Konwencyjna			0,62			
	23	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.	Skala Przedsiębiorcza			0,62			
	24	Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.	Skala Konwencyjna			0,73			
ARTYSTYCZNA	2	Chętnie bawię się w teatr.	Skala Artystyczna				0,47		
	4	Uważam, że mam zdolności artystyczne.	Skala Artystyczna				0,63		
	28	Lubię tańczyć.	Skala Artystyczna				0,71		
	29	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.	Skala Artystyczna				0,65		
	34	Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historijkę.	Skala Artystyczna				0,50		
	35	Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.	Skala Artystyczna				0,37		

PRZEDSIĘBIORCZA	7	Lubię decydować o tym, co inni mają robić.	Skala Przedsiębiorcza				0,71	
	8	Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.	Skala Przedsiębiorcza				0,73	
	20	Lubię być zawsze lepszy(a) od innych.	Skala Przedsiębiorcza				0,58	
	22	Przestrzegam regulaminu szkolnego.	Skala Konwencyjonalna				0,46	0,56
	25	Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.	Skala Społeczna				0,40	
	26	Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.	Skala Przedsiębiorcza				0,75	
SPOŁECZNA	3	Chciał(a)by(m) aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.	Skala Społeczna					0,59
	5	Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.	Skala Konwencyjonalna					0,65
	15	Sprawia mi przyjemność rozbienie dla innych dobrych rzeczy.	Skala Społeczna					0,50
	19	Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.	Skala Społeczna					0,47
	31	Chętnie pomagam kolegom.	Skala Społeczna					0,38
	32	Jeżeli mam wybór, wolę się dzieć w ławce z kimś, a nie sam.	Skala Społeczna					0,28

Źródło: opracowanie własne.

Omówienia wymagają itemy, które mimo nasycenia jednym z czynników ostatecznie weszły w skład innego wymiaru kwestionariusza, oraz te, które zmieniły swoje miejsce w strukturze czynnikowej w porównaniu z wersją z badań pilotażowych. W Skali Realistycznej twierdzenie „Lubię lepić z plasteliny” jest silniej nasycone czynnikiem czartym – artystycznym (ładunek czynnikowy 0,41) niż pierwszym – realistycznym (ładunek czynnikowy 0,26). Podobnie jest z twierdzeniem „Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć”, które zostało w badaniach pilotażowych przypisane do Skali Badawczej, a w prezentowanej analizie czynnikowej jest silniej nasycone pierwszym czynnikiem – realistycznym (ładunek czynnikowy 0,51). Uzasadnienie umieszczenia tych twierdzeń w składzie czynników, którymi nie są nasycone w maksymalnym stopniu, stanowi analiza treściowa zarówno tych itemów, jak i pozostałych tworzących czynniki.

Wyniki analizy wskazały na konieczność włączenia czterech z 36 twierdzeń w skład innych wymiarów niż pierwotnie założono. W Skali Konwencyjnej umieszczono dwie pozycje testowe ze Skali Przedsiębiorczej z uwagi na duże nasycenie tych itemów czynnikiem trzecim – konwencyjnym, a niewielkie czynnikiem piątym – przedsiębiorczym: „Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy” (ładunek czynnikowy 0,67) oraz „Kiedy dorosnę, chciałbym/chciałabym mieć własną firmę” (ładunek czynnikowy 0,62). Do Skali Przedsiębiorczej włączono twierdzenie ze Skali Konwencyjnej „Przestrzegam regulaminu szkolnego” (ładunek czynnikowy 0,46). Ostatnia zmiana dotyczy Skali Społecznej, w której znalazło się twierdzenie ze Skali Konwencyjnej „Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać” (ładunek czynnikowy 0,65).

Podsumowując wyniki przeprowadzonej analizy czynnikowej, można stwierdzić, że pierwotny układ czynników kwestionariusza został zachowany, a większość twierdzeń wchodzących w skład poszczególnych wymiarów kwestionariusza odpowiada treściowo typom według teorii Hollanda.

2.2.2. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla klasy VI

Oceny trafności czynnikowej kwestionariusza dokonano na podstawie wyników badań 301 uczniów klas VI szkoły podstawowej (119 chłopców i 182 dziewczęta). Tabela 2.6 ilustruje udział poszczególnych twierdzeń w sześciu czynnikach kwestionariusza. W każdym z wymiarów nasycenie poszczególnych twierdzeń danym czynnikiem jest w większości przypadków wyższe od 0,35, a skład czynników – identyczny z tym, który wyodrębniono w badaniach pilotażowych (por. rozdział 1).

Tabela 2.6. Pozycje kwestionariusza w wersji dla klas VI z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach						
				I	II	III	IV	V	VI	
REALISTYCZNA	4	Lubię naprawiać zepsute przedmioty.	Skala Realistyczna	0,68						
	8	Sprawnie posługuję się narzędziami.	Skala Realistyczna	0,75						
	16	Znam zasady pracy różnych urzędzeń.	Skala Realistyczna	0,73						
	17	Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.	Skala Realistyczna	0,74						
	25	Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urzędzeń, które są w moim otoczeniu).	Skala Realistyczna	0,80						
	26	Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)-bym zostać mechanikiem.	Skala Realistyczna	0,61						
SPOŁECZNA	13	Lubię pomagać innym.	Skala Społeczna		0,54					
	14	Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.	Skala Społeczna		0,50					
	32	Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.	Skala Społeczna		0,47					
	33	Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.	Skala Społeczna		0,63					
	34	Mam wiele dobrych kolegów i koleżanek.	Skala Społeczna		0,67					
	35	Lubię ludzi.	Skala Społeczna		0,47					

Tabela 2.6 (cd.)

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach					
				I	II	III	IV	V	VI
BADAWCZA	5	Lubię oglądać programy popularnonaukowe.	Skala Badawcza			0,57			
	6	Lubię się uczyć.	Skala Badawcza			0,68			
	7	Myszę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.	Skala Badawcza			0,60			
	23	Czytam książki popularnonaukowe.	Skala Badawcza			0,71			
	24	W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).	Skala Badawcza			0,71			
KONWENCJONALNA	30	Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.	Skala Badawcza			0,55			
	9	Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej regul.	Skala Konwencyjna				0,56		
	10	Jestem punktualny(a).	Skala Konwencyjna				0,70		
	11	Przestrzegam regulaminu szkolnego.	Skala Konwencyjna				0,74		
KONWENCJONALNA	28	Jestem obowiązkowy(a).	Skala Konwencyjna				0,61		

29	Przestrzegam ustalonych zasad.	Skala Konwencjonalna			0,74	
36	Przywiązuję wagę do mojego wyglądu.	Skala Konwencjonalna			0,10	
3	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.	Skala Artystyczna			0,75	
15	Lubię czytać opowiadania i powieści.	Skala Artystyczna			0,28	
18	Lubię występować na scenie.	Skala Artystyczna			0,54	
22	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem, lub muzykiem.	Skala Artystyczna			0,75	
27	Interesuje mnie film i teatr.	Skala Artystyczna			0,58	
31	Uważam, że mam zdolności artystyczne.	Skala Artystyczna			0,69	
1	Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób.	Skala Przedsiębiorcza			0,63	
2	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.	Skala Przedsiębiorcza			0,42	
12	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.	Skala Przedsiębiorcza			0,55	
19	Potrafię stworzyć zgraną grupę.	Skala Przedsiębiorcza			0,53	
20	Mógłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.	Skala Przedsiębiorcza			0,54	
21	Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.	Skala Przedsiębiorcza			0,70	

Źródło: opracowanie własne.

Analiza czynnikowa potwierdziła zakładaną strukturę czynnikową kwestionariusza jako złożonego z sześciu wymiarów wyodrębnionych przez Hollanda.

2.2.3. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla gimnazjum

Trafność kwestionariusza oszacowano na podstawie wyników badań 500 uczniów gimnazjum, w tym 159 chłopców i 341 dziewcząt. W tabeli 2.7 przedstawiono wyniki przeprowadzonej analizy czynnikowej. Skład poszczególnych czynników odpowiada temu, który wyróżniono w badaniach pilotażowych (por. rozdział 1). W każdym z wymiarów nasycenie pozycji testowych danym czynnikiem jest wyższe od 0,35.

Przeprowadzona analiza czynnikowa potwierdza założoną według teorii Hollanda strukturę kwestionariusza.

2.2.4. Trafność czynnikowa kwestionariusza w wersji dla szkół ponagimnazjalnych

W celu oszacowania trafności kwestionariusza przeprowadzono analizę czynnikową wyników uzyskanych od 508 uczniów szkół średnich, w tym 239 chłopców oraz 269 dziewcząt. W tab. 2.8 przedstawiono strukturę czynnikową kwestionariusza. Jest ona zgodna ze strukturą narzędzia wyróżnioną w badaniach pilotażowych. W każdym z wymiarów pozycje testowe wchodzące w jego skład odpowiadają temu, co oszacowano na etapie badań wstępnych (por. rozdział 1).

W obrębie każdego z sześciu wymiarów nasycenie twierdzeń kwestionariusza danym czynnikiem wynosi powyżej 0,35. Wyjątkiem są twierdzenia: „Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam” oraz „Potrafię namówić innych do współpracy”. Pierwsze z nich, mimo wyższego ładunku w czynniku trzecim – przedsiębiorczym (ładunek czynnikowy 0,42) zostało włączone do czynnika piątego – Skali Społecznej (drugi pod względem wielkości ładunek czynnikowy równy 0,34). Podobna sytuacja zaszła w przypadku drugiego twierdzenia, które przypisano do Skali Konwencjonalnej z ładunkiem czynnikowym 0,30, mimo wyższego ładunku czynnikowego (0,70) w czynniku trzecim – przedsiębiorczym.

Ogólnie, wyodrębniona w toku analizy struktura czynnikowa odzwierciedla tę, jaka zgodnie z założeniami teoretycznymi charakteryzować ma kwestionariusz.

Tabela 2.7. Pozycje kwestionariusza w wersji dla gimnazjum z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach						
				I	II	III	IV	V	VI	
REALISTYCZNA	1	Potrafi(a)bym wykonać pracę jakiegoś urzędnika.	Skala Realistyczna	0,76						
	4	Myszę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.	Skala Realistyczna	0,71						
	5	Znam zasady pracy różnych urzędów elektryczno-technicznych.	Skala Realistyczna	0,76						
	18	Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).	Skala Realistyczna	0,74						
	20	Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.	Skala Realistyczna	0,61						
	36	Potrafię naprawić zepsute przedmioty.	Skala Realistyczna	0,80						
BADAWCZA	2	Lubię czytać książki popularnonaukowe.	Skala Badawcza		0,63					
	3	W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.	Skala Badawcza		0,77					
	8	Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).	Skala Badawcza		0,61					
	9	Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.	Skala Badawcza		0,74					

PRZEDSIĘBIORCZA	16	Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.	Skala Przedsiębiorcza				0,74	
	21	Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.	Skala Przedsiębiorcza				0,67	
	22	Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.	Skala Przedsiębiorcza				0,42	
	25	W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.	Skala Przedsiębiorcza				0,61	
	27	Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.	Skala Przedsiębiorcza				0,41	
	35	Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.	Skala Przedsiębiorcza				0,48	
KONWENCJONALNA	6	Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).	Skala Konwencjonalna					0,66
	17	Jestem obowiązkowy(a).	Skala Konwencjonalna					0,67
	19	Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.	Skala Konwencjonalna					0,70
	24	Jestem punktualny(a).	Skala Konwencjonalna			0,43		0,21
	32	Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.	Skala Konwencjonalna					0,67
	33	Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.	Skala Konwencjonalna					0,70

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2.8. Pozycje kwestionariusza w wersji dla klas ponadgimnazjalnych z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach						
				I	II	III	IV	V	VI	
ARTYSTYCZNA	4	Uważam, że mam zdolności artystyczne.	Skala Artystyczna	0,79						
	20	Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.	Skala Artystyczna	0,83						
	23	Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).	Skala Artystyczna	0,85						
	25	Uważam się za „artystyczną duszę”.	Skala Artystyczna	0,87						
	33	Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.	Skala Artystyczna	0,40						
	36	Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.	Skala Artystyczna	0,79						
REALISTYCZNA	1	Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.	Skala Realistyczna		0,83					
	2	Myszę, że sprawnie postępuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.	Skala Realistyczna		0,74					
	19	Znam zasady pracy różnych urzędzeń elektryczno-technicznych.	Skala Realistyczna		0,76					
	21	Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).	Skala Realistyczna		0,70					

27	Potrafił(a)bym naprawić ze- psute przedmioty.	Skala Realistyczna	0,84							
28	Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samo- chodowym.	Skala Realistyczna	0,60							
13	Odpowiada mi rola lidera w grupie.	Skala Przedsiębiorcza	0,74							
16	Myszę o założeniu własnej firmy.	Skala Przedsiębiorcza	0,51							
24	Potrafię zorganizować i kon- trolować pracę innych osób.	Skala Przedsiębiorcza	0,73							
30	Mam pomysły na to, jak za- robić pieniądze.	Skala Przedsiębiorcza	0,56							
34	Dobrze orientuję się w spra- wach ekonomicznych.	Skala Przedsiębiorcza	0,46							
35	Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.	Skala Przedsiębiorcza	0,57							
8	Mam umysł badacza.	Skala Badawcza	0,61							
11	Lubię pogłębiać swoją wiedzę.	Skala Badawcza	0,54							
18	Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.	Skala Badawcza	0,52							
29	Chcę poznać naturę różnych zjawisk.	Skala Badawcza	0,62							
31	Czytam książki popularno- naukowe.	Skala Badawcza	0,71							
32	Moją przyszłość wiąże z pracą naukowo-badawczą.	Skala Badawcza	0,79							

Tabela 2.8 (cd.)

SKALA	Nr pozycji	Treść	Pierwotne zaklasyfikowanie	Ładunki czynnikowe w poszczególnych czynnikach						
				I	II	III	IV	V	VI	
SPOŁECZNA	5	Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.	Skala Społeczna			0,42			0,34	
	6	Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.	Skala Społeczna						0,68	
	7	Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.	Skala Społeczna						0,50	
	12	Angażuję się w akcje charytatywne.	Skala Społeczna						0,72	
	15	Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.	Skala Społeczna						0,78	
	26	Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.	Skala Społeczna						0,77	
KONWENCJONALNA	3	Dbam o porządek w moim otoczeniu.	Skala Konwencyjna							0,66
	9	Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.	Skala Konwencyjna							0,59
	10	Jestem punktualny(a).	Skala Konwencyjna							0,56
	14	Potrafię namówić innych do współpracy.	Skala Konwencyjna			0,70				0,30
	17	Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).	Skala Konwencyjna							0,75
	22	Jestem obowiązkowy(a).	Skala Konwencyjna							0,71

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowując wyniki analiz czynnikowych, można stwierdzić, że potwierdziły one zakładaną strukturę kwestionariusza. Pozycje testowe wchodzące w skład każdej z sześciu skal treściowo odpowiadają tym wymiarom. W trzech z czterech wersji kwestionariusza skład poszczególnych czynników okazał się identyczny z tym, który wyodrębniono w analizie czynnikowej na etapie badań pilotażowych. Jedynie w wersji dla klasy III szkół podstawowych niektóre itemy zmieniły swoje miejsce w strukturze czynnikowej kwestionariusza. Kwestionariusz można więc uznać za trafne czynnikowo narzędzie pomiaru.

2.3. Normalizacja

2.3.1. Charakterystyka próby normalizacyjnej

Badania normalizacyjne przeprowadzono na ogólnopolskiej próbie 1609 uczniów z podziałem na trzy szczeble edukacyjne: szkoły podstawowe, gimnazja i szkoły ponadgimnazjalne. Prowadzono je w maju i czerwcu 2010 r. Badania przeprowadziła firma Milward Brown SMG/KRC w ramach opisywanego projektu. Zastosowano trzystopniowy schemat doboru próby. W pierwszej fazie, stosując schemat losowania prostego bez powtórzeń, wybrano osiem województw, w których przeprowadzone miały być badania. Wylosowane zostały następujące województwa:

- 1) lubelskie,
- 2) lubuskie,
- 3) łódzkie,
- 4) mazowieckie,
- 5) pomorskie,
- 6) śląskie,
- 7) warmińsko-mazurskie,
- 8) wielkopolskie.

Stratyfikację próby do badania w szkołach przygotowano na podstawie publikacji GUS (2010) *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*. Dane z tego raportu stały się podstawą ustalenia niezbędnej liczebności uczniów do badań z uwzględnieniem lokalizacji placówki (województwo, miasto/wieś) i typu szkoły (szkoła podstawowa, gimnazjum, liceum ogólnokształcące, liceum profilowane, zasadnicza szkoła zawodowa, technikum). W następnym kroku, w zależności od rozkładu demograficznego w każdym województwie, dobrano

szkoły do badania w sposób kwotowo-losowy, odzwierciedlając strukturę całej populacji w odniesieniu do wielkości miejscowości (wieś, miasto do 100 tys. mieszkańców, miasto do 500 tys. mieszkańców, miasto powyżej 500 tys. mieszkańców) oraz typu szkoły. W ostatnim etapie postępowania w wylosowanych szkołach uczniowie zostali dobrani do badań w sposób systematyczny (Milward Brown SMG/KRC, 2010).

2.3.1.1. Próba uczniów szkół podstawowych

W celu ustalenia norm dla uczniów szkół podstawowych przeprowadzono badanie w 34 klasach, w tym w 21 w miastach i 13 na wsiach. W tab. 2.9 przedstawiono strukturę próby badawczej w porównaniu ze strukturą szkół podstawowych w populacji z podziałem na województwa, w których przeprowadzono badanie.

Tabela 2.9. Liczba szkół podstawowych tworzących próbę normalizacyjną w porównaniu z liczebnością w populacji

Województwo	Liczebność w próbie			Liczebność w populacji*		
	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś
Lubelskie	3	1	2	136 652	62 067	74 585
Lubuskie	2	1	1	61 375	41 319	20 056
Łódzkie	4	2	2	141 758	85 791	55 967
Mazowieckie	8	6	2	307 630	186 346	12 284
Pomorskie	4	2	2	142 466	87 163	5 303
Śląskie	6	5	1	251 824	189 892	61 932
Warmińsko-mazurskie	2	1	1	92 767	57 174	35 593
Wielkopolskie	5	3	2	217 325	124 201	93 124

* Na podstawie danych GUS *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*.

Źródło: opracowanie własne.

Próbę uczniów szkół podstawowych stanowią dwie grupy. Pierwsza z nich to uczniowie III klasy (300 osób) w wieku 9–11 lat, w której jest 121 chłopców i 179 dziewcząt. Drugą grupę stanowią uczniowie klasy VI (301 osób) w wieku 12–14 lat, w tym 119 chłopców i 182 dziewczęta. Liczba chłopców i dziewcząt w próbach odzwierciedla proporcję płci w populacji. W tab. 2.10 i 2.11 przedstawiono liczbę uczniów objętych badaniem w poszczególnych województwach.

Tabela 2.10. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w klasie III

Województwo	Ogółem	Chłopcy	Dziewczęta
Lubelskie	25	8	17
Lubuskie	18	4	14
Łódzkie	36	19	17
Mazowieckie	69	26	43
Pomorskie	35	18	17
Śląskie	54	22	32
Warmińsko-mazurskie	18	9	9
Wielkopolskie	45	15	30
Suma	300	121	179

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2.11. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w klasie VI

Województwo	Ogółem	Chłopcy	Dziewczęta
Lubelskie	27	13	14
Lubuskie	18	10	8
Łódzkie	33	11	22
Mazowieckie	73	26	47
Pomorskie	33	13	20
Śląskie	54	22	32
Warmińsko-mazurskie	18	6	12
Wielkopolskie	45	18	27
Suma	301	119	182

Źródło: opracowanie własne.

Charakterystykę badanych osób przedstawiono w tab. 2.12.

Tabela 2.12. Wiek życia uczniów z próby normalizacyjnej – szkoła podstawowa

Wiek życia	Klasa III			Klasa VI		
	ogółem N= 300	chłopcy N=121	dziewczęta N=179	ogółem N=301	chłopcy N=119	dziewczęta N=182
M*	10,0	10,0	10,0	13	13	13
SEM	0,42	0,39	0,44	0,43	0,46	0,41

* M – średnia arytmetyczna; SEM – odchylenie standardowe; N – liczebność.

Źródło: opracowanie własne.

2.3.1.2. Próba uczniów szkół gimnazjalnych

Próbę normalizacyjną dla gimnazjum oszacowano poprzez badanie kwestionariuszem w wersji dla tego szczebla nauczania uczniów w 34 szkołach wybranych województw, w tym 22 placówkach z siedzibą w miastach i 12 wiejskich. Takie proporcje udziału szkół w badaniach są odzwierciedleniem stosunku liczby gimnazjów miejskich do wiejskich w badanych województwach, co ilustruje tab. 2.13.

Tabela 2.13. Liczba gimnazjów tworzących próbę normalizacyjną w porównaniu z liczebnością w populacji

Województwo	Liczebność w próbie			Liczebność w populacji*		
	ogółem	miasto	wieś	ogółem	miasto	wieś
Lubelskie	4	2	2	30 228	15 031	15 197
Lubuskie	2	2	0	12 766	10 078	2 688
Łódzkie	4	3	1	30 001	19 824	10 177
Mazowieckie	5	2	3	44 245	21 606	22 639
Pomorskie	4	3	1	28 649	18 579	10 070
Śląskie	7	5	2	53 491	41 190	12 301
Warmińsko-mazurskie	2	1	1	19 547	13 732	5 815
Wielkopolskie	6	4	2	44 440	28 482	15 958

* Na podstawie danych GUS *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*, GUS 2010.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2.14. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w gimnazjum

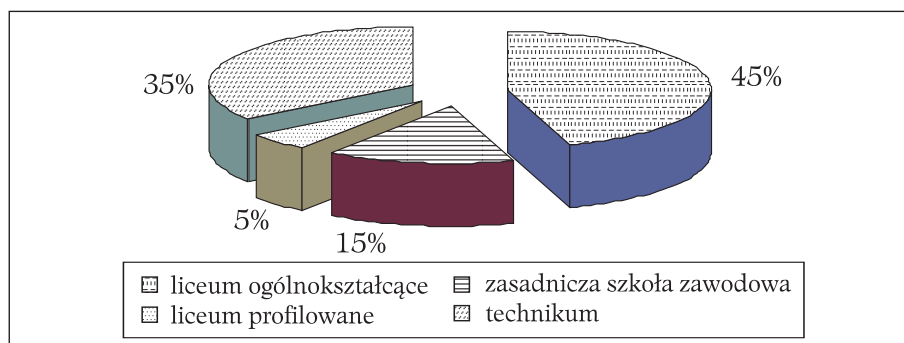
Województwo	Ogółem	Chłopcy	Dziewczęta
Lubelskie	59	23	36
Lubuskie	30	7	23
Łódzkie	55	12	43
Mazowieckie	75	21	54
Pomorskie	45	20	25
Śląskie	104	28	76
Warmińsko-mazurskie	31	12	19
Wielkopolskie	101	36	65
Suma	500	159	341

Źródło: opracowanie własne.

Próba uczniów gimnazjum składa się z 500 osób, w tym 159 chłopców i 341 dziewcząt w wieku 13–16 lat. Średnia wieku badanych uczniów wynosi 15. Wartość ta dotyczy całej grupy badanych uczniów ($M = 15$; $SEM = 0,93$) oraz oddzielnie grupy chłopców ($M = 15$; $SEM = 1,06$) i dziewcząt ($M = 15$; $SEM = 0,89$). W tab. 2.14 przedstawiono, jaka liczba uczniów została objęta badaniem normalizacyjnym w poszczególnych województwach.

2.3.1.3. Próba uczniów szkół ponadgimnazjalnych

W celu określenia próby normalizacyjnej na ponadgimnazjalnym szczeblu nauczania przeprowadzono badania kwestionariuszem w czterech typach placówek. Pierwszym z nich były licea ogólnokształcące, a kolejne to szkoły zawodowe – licea profilowane, technika i zasadnicze szkoły zawodowe. Na rys. 2.1 zilustrowano procentowy udział poszczególnych typów szkół w ogólnej liczbie placówek ponadgimnazjalnych w Polsce (GUS, 2010).



Rysunek 2.1. Procentowy udział poszczególnych typów szkół w ogólnej liczbie placówek ponadgimnazjalnych w Polsce

Źródło: GUS, 2010.

W populacji największą liczbę szkół stanowią licea ogólnokształcące oraz technika (80%). Liczbę poszczególnych typów szkół objętych badaniem – według województw – przedstawiono w tab. 2.15.

Ogólnie na poziomie ponadgimnazjalnym zbadano 508 uczniów w wieku 17–19 lat, w tym 239 chłopców oraz 269 dziewcząt. Średnia wieku w całej próbie oraz oddzielnie w grupach chłopców oraz dziewcząt wynosi 18 lat (SD dla ogółu badanych = 0,81; SD dla chłopców = 0,89; SD dla dziewcząt = 0,73). Liczebność próby w poszczególnych województwach przedstawiono w tab. 2.16.

Tabela 2.15. Liczba wylosowanych do badania szkół ponadgimnazjalnych różnych typów w poszczególnych województwach

Województwo	Liceum ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Liceum profilowane	Technikum
Lubelskie	2	1	–	1
Lubuskie	–	–	–	1
Łódzkie	2	1	–	1
Mazowieckie	4	1	–	2
Pomorskie	1	–	1	1
Śląskie	3	1	–	3
Warmińsko-mazurskie	1	–	–	1
Wielkopolskie	2	1	1	2

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2.16. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w szkołach ponadgimnazjalnych

Województwo	Ogółem	Chłopcy	Dziewczęta
Lubelskie	60	38	22
Lubuskie	15	2	13
Łódzkie	59	30	29
Mazowieckie	105	48	57
Pomorskie	45	21	24
Śląskie	104	34	70
Warmińsko-mazurskie	30	12	18
Wielkopolskie	90	54	36
Suma	508	239	269

Źródło: opracowanie własne.

Jak pokazuje tab. 2.17, największą liczbę osób badanych stanowią uczniowie liceów ogólnokształcących. Ogółem tworzą 192-osobową grupę badawczą, co stanowi 38% całej próby. Na drugim miejscu pod względem liczebności są uczniowie techników (181 osób), czyli 35% badanej grupy. Uczniowie liceów profilowanych (60 osób) to 12% badanej grupy. Natomiast 75-osobowa grupa uczniów zasadniczych szkół zawodowych stanowi 15% ogółu badanych.

Tabela 2.17. Liczba przeprowadzonych badań w różnych typach szkół ponadgimnazjalnych w poszczególnych województwach

Województwo	Typ szkoły	Ogółem	Chłopcy	Dziewczęta
Lubelskie	Liceum ogólnokształcące	30	22	8
	Technikum	15	0	15
	Zasadnicza szkoła zawodowa	15	0	15
	Suma	60	22	38
Lubuskie	Technikum	15	13	2
	Suma	15	13	2
Łódzkie	Liceum ogólnokształcące	29	18	11
	Technikum	15	11	4
	Zasadnicza szkoła zawodowa	15	0	15
	Suma	59	29	30
Mazowieckie	Liceum ogólnokształcące	60	39	21
	Technikum	30	18	12
	Zasadnicza szkoła zawodowa	15	0	15
	Suma	105	57	48
Pomorskie	Liceum ogólnokształcące	15	15	0
	Liceum profilowane	15	9	6
	Technikum	15	0	15
	Suma	45	24	21
Śląskie	Liceum ogólnokształcące	15	11	4
	Liceum profilowane	30	22	8
	Technikum	44	29	15
	Zasadnicza szkoła zawodowa	15	8	7
	Suma	104	70	34
Warmińsko-mazurskie	Liceum ogólnokształcące	15	7	8
	Technikum	15	11	4
	Suma	30	18	12
Wielkopolskie	Liceum ogólnokształcące	28	14	14
	Liceum profilowane	15	7	8
	Technikum	32	8	24
	Zasadnicza szkoła zawodowa	15	7	8
	Suma	90	36	54

Źródło: opracowanie własne.

2.3.2. Wyniki kwestionariusza na poszczególnych szczeblach nauczania

Przed przystąpieniem do ustalania norm dla poszczególnych wersji kwestionariusza sprawdzono, czy występują istotne różnice w wynikach między chłopcami a dziewczętami. Przeprowadzona analiza pozwoliła odpowiedzieć na pytanie, czy niezbędne są oddzielne normy dla płci.

2.3.2.1. Kwestionariusz w wersji dla klasy III – analiza różnic między płciami

Przeprowadzona analiza wyników badań uczniów klas III szkoły podstawowej wykazała, że w czterech z sześciu wymiarów występują istotne różnice wyników między płciami. Jak widać w tab. 2.18, chłopcy, w porównaniu z dziewczętami, uzyskują istotnie wyższe wyniki w następujących skalach:

- Skala Realistyczna,
- Skala Artystyczna,
- Skala Społeczna,
- Skala Konwencjonalna.

Tabela 2.18. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla klasy III)

SKALA	Ogółem N = 300		Chłopcy N = 121		Dziewczęta N = 179		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
REALISTYCZNA	13,25	4,97	15,03	4,95	12,04	4,61	28,66	,000
BADAWCZA	13,43	4,97	13,37	4,90	13,47	5,03	0,03	,861
ARTYSTYCZNA	14,61	5,52	18,36	5,35	12,08	4,00	134,63	,000
SPOŁECZNA	9,50	2,94	10,38	2,93	8,90	2,80	19,46	,000
PRZEDSIĘBIORCZA	16,42	3,78	16,08	3,60	16,64	3,89	1,59	,209
KONWENCJONALNA	17,13	5,29	18,24	5,01	16,37	5,35	9,23	,003

Źródło: opracowanie własne.

Występujące różnice wyników w wersji dla klas III kwestionariusza wskazały na konieczność opracowania oddzielnych norm dla chłopców i dziewcząt.

2.3.2.2. Kwestionariusz w wersji dla klasy VI – analiza różnic między płciami

Porównanie średnich wyników dziewcząt i chłopców – uczniów klas VI – w poszczególnych wymiarach kwestionariusza wskazuje na występowanie istotnych różnic między płciami w czterech wymiarach (zob. tab. 2.19). Chłopcy, w porównaniu z dziewczętami, uzyskują istotnie wyższe wyniki w następujących skalach kwestionariusza:

- Skala Artystyczna,
- Skala Społeczna,
- Skala Konwencjonalna.

Dodatkowo różnica między płciami występuje w Skali Realistycznej. Średnie wyniki chłopców są niższe od tych, jakie uzyskują dziewczęta.

Tabela 2.19. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla klasy VI)

SKALA	Ogółem N = 301		Chłopcy N = 119		Dziewczęta N = 182		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
REALISTYCZNA	16,43	5,15	13,24	4,76	18,52	4,26	100,77	,000
BADAWCZA	18,41	5,05	18,64	5,20	18,26	4,95	,41	,523
ARTYSTYCZNA	16,67	5,31	19,76	4,69	14,65	4,70	85,16	,000
SPOŁECZNA	10,10	3,16	10,98	3,35	9,52	2,89	16,21	,000
PRZEDSIĘBIORCZA	17,20	3,81	17,48	3,93	17,01	3,73	1,09	,298
KONWENCJONALNA	11,73	3,53	12,46	3,63	11,26	3,39	8,60	,004

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki przeprowadzonych analiz wykazały, że wersja dla klas VI kwestionariusza wymaga opracowania odrębnych norm dla chłopców i dziewcząt.

2.3.2.3. Kwestionariusz w wersji dla gimnazjum – analiza różnic między płciami

Porównanie średnich wyników uzyskanych przez chłopców i dziewczęta w wersji kwestionariusza dla uczniów gimnazjum wykazało występowanie istotnych różnic między płciami w czterech z sześciu skal. Podobnie jak w wersji dla klas VI szkół podstawowych kwestio-

nariusza, chłopcy uzyskują istotnie wyższe wyniki w następujących skalach kwestionariusza:

- Skala Artystyczna,
- Skala Społeczna,
- Skala Konwencjonalna.

Natomiast w Skali Realistycznej ich wyniki są istotnie niższe od wyników uzyskanych przez dziewczęta. Rezultaty przeprowadzonej analizy przedstawiono w tab. 2.20.

Tabela 2.20. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla gimnazjum)

SKALA	Ogółem N = 500		Chłopcy N = 159		Dziewczęta N = 341		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
REALISTYCZNA	15,51	4,72	13,11	4,30	16,64	4,48	69,04	,000
BADAWCZA	17,85	5,02	18,10	4,95	17,73	5,05	,59	,443
ARTYSTYCZNA	14,10	4,97	16,97	4,66	12,76	4,52	92,37	,000
SPOŁECZNA	9,99	3,09	11,45	3,40	9,31	2,69	57,36	,000
PRZEDSIĘBIORCZA	13,09	3,73	12,87	3,91	13,20	3,64	,81	,368
KONWENCJONALNA	13,60	3,89	14,58	3,82	13,14	3,85	15,27	,000

Źródło: opracowanie własne.

Przedstawione różnice średnich wyników kwestionariusza w wersji dla gimnazjum dały podstawy do opracowania oddzielnych norm dla chłopców i dziewcząt.

2.3.2.4. Kwestionariusz w wersji dla szkół ponadgimnazjalnych – analiza różnic między płciami

Jak pokazano w tab. 2.21 w grupie uczniów szkół średnich występują istotne różnice wyników między chłopcami a dziewczętami w pięciu wymiarach kwestionariusza. Chłopcy, w porównaniu z dziewczętami, uzyskali istotnie wyższe wyniki w następujących skalach:

- Skala Artystyczna,
- Skala Społeczna,
- Skala Konwencjonalna.

Jednocześnie w Skali Realistycznej i Skali Przedsiębiorczej wyniki chłopców są niższe od wyników dziewcząt.

Tabela 2.21. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla szkół ponadgimnazjalnych)

SKALA	Ogółem N = 508		Chłopcy N = 239		Dziewczęta N = 269		F	p
	M	SD	M	SD	M	SD		
REALISTYCZNA	15,97	4,67	13,89	4,40	17,82	4,09	108,52	,000
BADAWCZA	16,94	4,01	16,92	4,08	16,96	3,95	,010	,922
ARTYSTYCZNA	20,42	5,70	21,62	5,16	19,36	5,95	20,69	,000
SPOŁECZNA	13,21	3,94	14,57	3,81	12,01	3,66	59,45	,000
PRZEDSIĘBIORCZA	15,94	4,25	15,53	4,26	16,30	4,24	4,22	,040
KONWENCJONALNA	12,44	3,33	12,92	3,57	12,02	3,05	9,34	,002

Źródło: opracowanie własne.

Analiza różnic międzygrupowych pokazała, że normy kwestionariusza w wersji dla szkół ponadgimnazjalnych muszą obejmować oddzielnie grupy chłopców i dziewcząt.

2.3.3. Normy

Dla wszystkich wersji kwestionariusza opracowano normy stenowe na bazie empirycznych rozkładów wyników. Z uwagi na różnice wyników między płciami skonstruowano oddzielne normy dla chłopców i dziewcząt. Tabele norm dla poszczególnych wersji kwestionariusza zamieszczono w Aneksie 1.

Rozdział 3

BADANIE I OBLICZANIE WYNIKÓW

(KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

Rozdział traktuje o standardach postępowania w procesie diagnozowania z wykorzystaniem Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych. Opisano procedurę i warunki badania, zasady obliczania wyników i określania profilu predyspozycji zawodowych, konieczny zakres postępowania w procesie interpretacji rezultatów oraz możliwe zastosowania kwestionariusza.

3.1. Procedura i warunki badania

Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych jest przeznaczony do badań indywidualnych i grupowych. Zaleca się jednak przeprowadzanie badań indywidualnych, z uwagi na możliwość zachowania większej kontroli nad różnorodnymi niepożądanymi czynnikami, zmieniającymi zakłócającymi postępowanie diagnostyczne. Badania indywidualne sprzyjają wnikliwej obserwacji osoby podczas procesu wypełniania kwestionariusza. Wynikiem tej obserwacji może być dodatkowa wiedza o motywacji do samopoznania, o cechach osoby badanej. Wiedza taka stanowi istotny element profesjonalnej usługi doradczej.

Kwestionariusz powinien być stosowany w sposób standardowy, zgodnie z określonymi kryteriami postępowania badawczego.

Przy formułowaniu warunków, które powinny być spełnione w trakcie badania kwestionariuszem, odwołano się do kryteriów standardowego stosowania narzędzi w psychologii, zgodnie z którymi „test musi być rozpatrywany w kontekście optymalnej dla niego sytuacji badawczej, której elementy muszą być jednoznacznie określone przed przystąpieniem do badania tak, aby było możliwe nieskrępowane ujawnienie się zachowania testowanego osoby badanej” (Brzeziński, 1996, s. 167).

By stworzyć optymalną sytuację badawczą, konieczne jest zapewnienie określonych warunków podczas posługiwania się kwestionariuszem.

szem. Zachowując właściwy standard postępowania badawczego, w jego przebiegu należy równocześnie uwzględnić udział (i znaczenie) zmiennych psychologicznych i czynników fizycznych. By zapewnić osobie badanej optymalne warunki w czasie wypełniania kwestionariusza, powinno się zatem zadbać o komfort jej pracy (m.in. ciszę, spokój, bezpieczeństwo emocjonalne, przyjazne warunki lokalowe). Jednocześnie wymagane jest, aby osoba badana była wypoczęta, w dobrej kondycji psychicznej i fizycznej, skoncentrowana, zmotywowana, zainteresowana treścią badania dokonującego się z jej udziałem. Czynniki psychofizyczne mogą mieć bowiem istotny wpływ na proces badania i jego efekty.

W trakcie badania kwestionariuszem należy również wykluczyć (lub w sposób zdecydowany ograniczyć) udział bodźców zakłócających (dystraktorów), różnego rodzaju czynników (np. rozpraszających uwagę badanego), które mogłyby niekorzystnie modyfikować uzyskane rezultaty badawcze¹.

Odpowiedzialność za przebieg badania oraz potrzeba wiarygodności uzyskanych rezultatów wymagają, aby osoba badana miała świadomość celu badania, przeznaczenia uzyskanych przez nią wyników oraz możliwość otrzymania informacji zwrotnych od doradcy zawodowego. Ważny jest również klimat procesu diagnozy, sprzyjająca atmosfera, nacechowana dbałością o treść i formę całości działań diagnostycznych. Osobę doradcy zawodowego powinna charakteryzować postawa akceptacji, życzliwości, ale równocześnie emocjonalnego dystansu, pozwalającego zachować, właściwy dla wykonywanych czynności, obiektywizm badacza.

Podsumowując, optymalną sytuację badawczą wyróżnia troska o osobę badaną, o fizyczne warunki procesu diagnozowania, o zachowanie koniecznych metodycznych i etycznych standardów postępowania badawczego.

3.2. Obliczanie wyników i określanie profilu predyspozycji zawodowych osoby badanej

By uzyskać wiedzę na temat predyspozycji zawodowych badanej osoby, należy najpierw dokonać podliczenia wyników surowych uzyskanych w efekcie badania kwestionariuszem.

¹ Nie można również wykluczyć udziału w badaniu zmiennych niepożądanych, zakłócających, np. niewłaściwego, inhibitującego wpływu grupy społecznej (jeśli badanie z wykorzystaniem kwestionariusza nie odbywa się indywidualnie).

Wyniki surowe oblicza się oddzielnie dla każdej z sześciu skal narzędzia: Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej. Obliczenie wyników odbywa się poprzez zsumowanie punktów, które osoba badana przyznała poszczególnym twierdzeniom tworzącym daną skalę (Skalę Realistyczną, Skalę Badawczą, Skalę Artystyczną, Skalę Społeczną, Skalę Przedsiębiorczą i Skalę Konwencjonalną).

Zadaniem osoby badanej jest ustosunkowanie się do treści poszczególnych pozycji kwestionariusza, czyli przypisanie najwyższej rangi (najwyższej wartości punktowej) tym twierdzeniom, które najlepiej ją opisują, a niskiej rangi (niskiej wartości punktowej) tym pozycjom, które – jej zdaniem – najmniej, najsłabiej ją opisują. W trakcie badania osoba badana, po zapoznaniu się z instrukcją, ma możliwość wyboru jednej z pięciu kategorii oceniania poszczególnych pozycji kwestionariusza (punktacja znajduje się na arkuszu testowym).

Instrukcja dla uczniów z klasy III i z klasy VI

W kwestionariuszu, który masz przed sobą, znajdują się zdania opisujące różne zachowania dzieci. Są wśród nich takie, które dotyczą tego, co dziewczynki i chłopcy w twoim wieku mogą lubić robić, co potrafią, kim chcieliby być, gdy dorosną. Przeczytaj uważnie każde zdanie. Zastanów się, jak bardzo opisuje ono Ciebie – jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Do każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź. Pamiętaj, że

- 1 – zdecydowanie nie – oznacza, że dane twierdzenie w ogóle nie pasuje do Ciebie
- 2 – raczej nie – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje
- 3 – trudno powiedzieć – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie
- 4 – raczej tak – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie
- 5 – zdecydowanie tak – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz x wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, jaki (jaka) jesteś.

Instrukcja dla uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych

W kwestionariuszu, który masz przed sobą, znajdują się twierdzenia opisujące różne zachowania osób w twoim wieku. Twierdzenia dotyczą tego, co niektórzy z twoich rówieśników potrafią robić, co lubią, jakie mają plany zawodowe na przyszłość. Przeczytaj uważnie wszystkie zdania. Zastanów się, jak bardzo każde z nich opisuje Ciebie, jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Do każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź. Pamiętaj, że

1 – zdecydowanie nie – oznacza, że dane twierdzenie w ogóle Ciebie nie opisuje

2 – raczej nie – oznacza, że dane twierdzenie prawie Ciebie nie opisuje

3 – trudno powiedzieć – oznacza, że nie wiesz, czy twierdzenie dotyczy Ciebie

4 – raczej tak – oznacza, że dane twierdzenie opisuje Ciebie, ale niezbyt dokładnie

5 – zdecydowanie tak – oznacza, że twierdzenie bardzo dobrze opisuje Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz x wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, jaki (jaka) jesteś.

Po zapoznaniu się z instrukcją osoba badana, zgodnie ze swoimi preferencjami, ustosunkowuje się do treści każdego z twierdzeń zawartych w kwestionariuszu, przygotowanych dla wybranej grupy wiekowej.

W wyniku analizy czynnikowej, wykonanej w ramach badań właściwych, uzyskano następujący układ itemów (procedura analizy czynnikowej opisana została w rozdziale 2).

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy III

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię lepić z plasteliny.
2. Lubię podlewać kwiaty w domu.
3. Lubię układać, segregować i porządkować.

4. Lubię nakrywać do stołu.
5. Lubię sprzątać w moim pokoju.
6. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.
2. Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.
3. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.
4. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.
5. Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.
6. Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Chętnie bawię się w teatr.
2. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
3. Lubię tańczyć.
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.
5. Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.
6. Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.

SKALA SPOŁECZNA

1. Chciał(a)bym, aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.
2. Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.
3. Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.
4. Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.
5. Chętnie pomagam kolegom.
6. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię decydować o tym, co inni mają robić.
2. Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.
3. Lubię być zawsze lepszy(a) od innych.
4. Przestrzegam regulaminu szkolnego.

5. Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.
6. Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.
2. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.
3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.
4. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekretarką.
5. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.
6. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy VI

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.
2. Sprawnie posługuję się narzędziami.
3. Znam zasady pracy różnych urzędzeń.
4. Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.
5. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urzędzeń, które są w moim otoczeniu).
6. Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.
2. Lubię się uczyć.
3. Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.
4. Czytam książki popularnonaukowe.
5. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).
6. Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.
2. Lubię czytać opowiadania i powieści.

3. Lubię występować na scenie.
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem, lub muzykiem.
5. Interesuje mnie film i teatr.
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Lubię pomagać innym.
2. Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.
3. Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.
4. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.
5. Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.
6. Lubię ludzi.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
2. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.
3. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.
4. Potrafię stworzyć zgraną grupę.
5. Mógłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.
6. Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.
2. Jestem punktualny(a).
3. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
4. Jestem obowiązkowy(a).
5. Przestrzegam ustalonych zasad.
6. Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.

3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
5. Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.
6. Potrafię naprawić zepsute przedmioty.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię czytać książki popularnonaukowe.
2. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.
3. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).
4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.
5. W przyszłości chciał(a)bym się zająć pracą naukową, badawczą.
6. Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.).
2. Uważam się za „artystyczną duszę”.
3. Muzyka jest moją pasją.
4. Mam bogatą wyobraźnię.
5. Uważam, iż jestem osobą kreatywną.
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.
2. Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy).
3. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.
4. Lubię przebywać z ludźmi.
5. Potrafię pomagać innym.
6. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.
2. Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.
3. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.
4. W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.

5. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
6. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
2. Jestem obowiązkowy(a).
3. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.
4. Jestem punktualny(a).
5. Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.
6. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.

Treść pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA

1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
5. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.
6. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.

SKALA BADAWCZA

1. Mam umysł badacza.
2. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
3. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.
4. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
5. Czytam książki popularnonaukowe.
6. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
2. Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.
3. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).
4. Uważam się za „artystyczną duszę”.

5. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
6. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.

SKALA SPOŁECZNA

1. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.
2. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.
3. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.
4. Angażuję się w akcje charytatywne.
5. Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.
6. Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Odpowiada mi rola lidera w grupie.
2. Myślę o założeniu własnej firmy.
3. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
4. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
5. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
6. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Dbam o porządek w moim otoczeniu.
2. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.
3. Jestem punktualny(a).
4. Potrafię namówić innych do współpracy.
5. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
6. Jestem obowiązkowy(a).

W efekcie zsumowania wyników surowych, można uzyskać następujące minimalne i maksymalne wartości punktowe:

1. Skala Realistyczna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik maksymalny 30 punktów.
2. Skala Badawcza – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik maksymalny 30 punktów.
3. Skala Artystyczna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik maksymalny 30 punktów.

4. Skala Społeczna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik maksymalny 30 punktów.
5. Skala Przedsiębiorcza – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik maksymalny 30 punktów.
6. Skala Konwencjonalna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik maksymalny 30 punktów.

Po zsumowaniu wyników surowych uzyskanych przez osobę badaną są one następnie porównywane z normami dla odpowiedniej kategorii wiekowej (w podręczniku zawarto odrębne normy stenowe dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych). Skalę stenową charakteryzują następujące parametry: średnia = 5,5, odchylenie standardowe = 2,0. Skala stenowa składa się z 10 jednostek. Każdej jednostce skali odpowiada określony procent powierzchni pod krzywą normalną rozkładu wyników. Wyniki z przedziału 5–6 sten uznaje się za przeciętne, wyniki z przedziału 7–10 sten uważa się za wysokie, natomiast wyniki z przedziału 1–4 sten traktuje się jako niskie (Brzeziński, 1996, s. 541–542).

W Kwestionariuszu Predyspozycji Zawodowych odpowiednie przedziały wyników wskazują na nasilenie predyspozycji zawodowych (czyli preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu uwzględnionego w koncepcji J. Hollanda: typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Uzyskane rezultaty pozwalają również na określanie profilu predyspozycji zawodowych osoby badanej zgodnie z propozycjami teoretycznymi sformułowanymi przez J. Hollanda.

3.3. Interpretacja wyników w świetle teorii rozwojowych, koncepcji wyboru zawodu oraz modelu Johna Hollanda

Zastosowanie opisywanego Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych w procesie diagnozy predyspozycji zawodowych powoduje konieczność przeprowadzenia szczegółowej i wieloaspektowej procedury interpretacji jego wyników. Do właściwego postępowania diagnostycznego wymagana jest zatem wiedza na temat prawidłowości, czynników, mechanizmów rozwoju człowieka oraz znajomość poglądów J. Hollanda, jak również pozostałych znaczących przedstawicieli obszaru psychologii doradztwa zawodowego.

Kierując się tym przesłankami, nakreślono szerokie tło teoretyczne, które dla doradcy zawodowego powinno być koniecznym kontekstem dla realizowania własnej praktyki doradczej. Kolejny rozdział został poświęcony zagadnieniom tożsamości człowieka, jako istotnego elementu współobecnego w procesie podejmowania decyzji zawodowych. Następnie dokonano przeglądu kluczowych teorii rozwoju (wyboru) zawodowego, wskazując kryteria ich wyodrębniania, podobieństwa i różnice. Kontynuując, nawiązano do modelu J. Hollanda – scharakteryzowano możliwości jego zastosowania w praktyce doradczej i sformułowano implikacje praktyczne wynikające z tej ważnej koncepcji.

3.3.1. Kształtowanie tożsamości osobowej (w aspekcie indywidualnym, społecznym, zawodowym) – przegląd teorii

Obserwowane współcześnie wydłużanie się czasu między wczesnym wiekiem szkolnym a momentem podjęcia pracy zawodowej przez młodego człowieka decyduje o coraz wyraźniejszej odrębności okresu wczesnej młodości (Meeus, 1996). Licznym zmianom rozwojowym zachodzącym w tym wieku przypisuje się istotne znaczenie nie tylko w kategoriach indywidualnych, ale również w wymiarze społecznym. Wśród obserwowanych zmian szczególne miejsce zajmują procesy kształtowania się tożsamości osobowej, czyli „orientacji co do tego, kim się jest i jakie jest własne miejsce w świecie” (Jarymowicz, Szustrowa, 1980, s. 440). Posiadanie tego rodzaju świadomości stanowi – w całym cyklu życia – potrzebę uniwersalną. O jej ścisłych związkach z okresem adolescencji świadczy fakt, że ukształtowanie się tożsamości jest uznawane za podstawowy wyznacznik przejścia od okresu dzieciństwa do dorosłości i niezbędny warunek dalszego rozwoju młodego człowieka sferze społecznej i zawodowej (por. Erikson, 1968; Jarymowicz, Szustrowa, 1980; Marcia, 1993; Meeus, 1996; Rostowski, 1997).

Do pojęcia tożsamości osobowej odwołują się w swoich pracach badawczych psychoanalitycy, psychologowie humanistyczni, psychologowie poznawczy, socjologowie, stąd zakres tego pojęcia jest bardzo różnicowany i często niedookreślony. Uważa się, że jest to jedno z centralnych pojęć współczesnej humanistyki (Erikson, 1950; Bosma, 1985; Bikont, 1988). Aby jednak pojęcie poczucia tożsamości mogło istnieć, muszą być spełnione trzy warunki:

– jednostka musi być świadoma siebie, swoich cech i doświadczeń, które konstytuują jej personalną jedność i niepowtarzalność,

– ta samoświadomość nie może być doświadczeniem chwili, konieczna jest bowiem kontynuacja doświadczenia, jego ciągłość w czasie i przestrzeni,

– doświadczenie jednostki musi być sprzężone z powstającymi w trakcie rozwoju procedurami interpretacyjnymi, które umożliwiają rozpoznawanie zdarzeń i sfer działania jako identyfikujących tożsamość (Harre, 1983; Hempolińska-Nowik, 1999).

Najbardziej rozpowszechnionymi ujęciami tożsamości są te, które odnoszą się do jej aspektu rozwojowego, fenomenologicznego i klinicznego (por. Szczukiewicz, 1998, s. 54).

Mówiąc o tożsamości w aspekcie rozwojowym, wskazuje się na jej źródła: interakcje i identyfikacje z osobami znaczącymi oraz na zmiany, jakie napotyka osoba we własnym rozwoju (szczególne znaczenie przypisywane jest okresowi dorastania) (Gałdowa, 2000).

Dorastanie jest okresem świadomego stawiania sobie celów, które odgrywają zasadniczą rolę w procesie wartościowania działań jednostki, polegającym na dokonywaniu wyborów dotyczących wartości o charakterze egzystencjalnym, takich jak: przyjaźń, wolność osobista, sukces społeczny czy wybory zawodowe (Walesa, 1975).

Fenomenologiczny aspekt tożsamości dotyczy przede wszystkim realistycznego obrazu siebie, poczucia własnej identyczności w zmieniających się warunkach rozwojowych, względnej stałości stylu własnego postępowania, integracji doświadczenia indywidualnego, solidarności z ideałami własnej grupy kulturowej i zasadami etycznymi (Gałdowa, 2000).

W aspekcie klinicznym tożsamość ukazywana jest w perspektywie jej zaburzeń, układając się na pewnym kontinuum, zależnie od stopnia zaburzenia: rozpad – dysocjacja – rozmycie – konsolidacja.

Jak twierdzi M. Sokolik (1993), o tożsamości człowieka można orzekać głównie na podstawie jego subiektywnych odczuć. Stąd na „poczucie tożsamości” składają się cztery aspekty:

- poczucie odrębności od otoczenia,
- poczucie ciągłości własnego „ja”,
- poczucie wewnętrznej spójności,
- poczucie posiadania własnej treści (Sokolik, 1993; Gałdowa, 2000).

Pojęcie tożsamości nie jest jednorodnie definiowane, a w literaturze przedmiotu można wyróżnić kilka typów koncepcji tożsamości (Mandrosz-Wróblewska, 1988):

- 1) tożsamość ujmowana podmiotowo jako poczucie własnej tożsamości (Erikson, 1997; Jarymowicz, Szustrowa, 1980) oraz ujmowana przedmiotowo jako element systemu wiedzy o sobie (Grzegołowska-Klarkowska, 1986),

- 2) tożsamość rozumiana jako właściwość „czystego ego” – pojęcie Jamesa (Turopolski, 1995),
- 3) tożsamość traktowana jako składnik pojęcia „ja” czy samowiedzy (Kozielecki, 1996; Jarymowicz 1984),
- 4) tożsamość, która jest pewną właściwością lub raczej przejawem „ja”, wiąże się to z przekonaniem o własnej spójności, ciągłości i odrębności od innych ludzi (Epstein, 1980),
- 5) niektórzy autorzy akcentują indywidualny aspekt tożsamości, związany z przeżywaniem siebie jako niepowtarzalnej, wyjątkowej jednostki (Codol, 1977).

Tożsamość (*identity*), kryzysy tożsamości (*identity crises*) oraz pomieszanie tożsamości (*identity confusion*) to niewątpliwie najbardziej znane pojęcia wprowadzone przez E. Eriksona.

W poszczególnych stadiach rozwoju psychospołecznego dostrzec można elementy rozwoju, które ściśle wiążą się z kształtującą się tożsamością osobową człowieka.

3.3.1.1. Podstawowa ufność a podstawowa nieufność (niemowlęstwo ok. 1 r.ż.)

Niemowlę zaczyna rozpoznawać przyjemne sytuacje i ludzi, którzy są ich przyczyną (Hall, Lindzey, 1990). Dzięki takiemu bliskiemu zapoznaniu się, zażyłości i zaufaniu, osiąga ono stan akceptacji. To osiągnięcie społeczne niemowlęcia, jedno z pierwszych w jego życiu, możliwe jest dzięki temu, że rozwija się w nim wewnętrzna pewność i ufność, którą matka odwzajemnia. Ustalone, powtarzające się codziennie w tych samych porach czynności, konsekwencja i ciągłość cechujące środowisko dziecka, zapewniają najwcześniejszą podstawę poczucia tożsamości psychospołecznej. Dzięki ciągłości doświadczeń z dorosłymi niemowlę uczy się polegać na nich i ufać im, lecz ważniejsze jest to, że uczy się ono ufać samemu sobie. Taka pewność siebie musi wziąć górę nad negatywnym odpowiednikiem podstawowej ufności – mianowicie nad podstawową nieufnością, która, zdaniem wielu badaczy, jest niezbędna dla ludzkiego rozwoju (Hall, Lindzey, 1990; Erikson, 1964).

3.3.1.2. Autonomia a wstyd i niepewność (ok. 2–3 r.ż.)

W ciągu drugiego stadium życia dziecko uczy się, czego się oczekuje od niego, jakie są jego obowiązki, przywileje, ograniczenia. Dążenie dziecka do nowych i bardziej aktywnych doświadczeń nakłada na nie podwójne wymagania: konieczność samokontroli oraz konieczność zaakceptowania kontroli ze strony innych osób w środowisku. Dorosli, w celu okiełznania samowoli dziecka, będą wykorzystywać jego skłon-

ność do doznawania wstydu; jednakże będą zachęcać dziecko do rozwijania poczucia autonomii. Nadmierne jednak zawstydzanie może doprowadzić jedynie do tego, że dziecko przestanie odczuwać wstyd albo będzie usiłowało rozwiązać ten problem w inny sposób – stanie się skryte, przebiegłe, a może nawet fałszywe. Jest to stadium, które sprzyja rozwojowi swobodnej autoekspresji i zdolności okazywania miłości. Poczucie samokontroli zapewnia dziecku trwałe uczucie życzliwości i dumy. Z kolei poczucie utraty samokontroli może być przyczyną trwałego uczucia wstydu i niepewności (Hall, Lindzey, 1990).

Dziecko uczy się, czego się od niego oczekuje i czego można oczekiwać od innych. Wola jest niezbędną, aby dziecko mogło stopniowo zaakceptować prawa i konieczności. Elementy woli rozwijają się stopniowo, dzięki doświadczeniom angażującym świadomość dziecka, jego uwagę, manipulację, werbalizację i lokomocję. Wola jest rozwijającą się ciągle zdolnością dokonywania swobodnych wyborów, podejmowania decyzji, ćwiczenia się w powściągliwości i wytrwałego działania.

3.3.1.3. Inicjatywa a poczucie winy (ok. 4–5 r.ż.)

Trzecie psychospołeczne stadium życia stanowi okres inicjatywy, rozwoju umiejętności i odpowiedzialności. Dziecko w tym stadium jest znacznie bardziej rozwinięte i lepiej zorganizowane, zarówno fizycznie, jak i umysłowo. Inicjatywa w połączeniu z autonomią daje dziecku zdolność realizowania i planowania zadań oraz ustalania celów. Niebezpieczeństwem występującym w tym stadium jest poczucie winy, które może dręczyć dziecko z powodu zbyt gorliwego rozmyślenia nad celami oraz stosowania agresywnych, manipulacyjnych środków do osiągnięcia tych celów. Zaletą, która wysuwa się na plan pierwszy w tym stadium rozwojowym jest zdecydowanie (*purpose*). Podstawowa czynność dziecka w tym wieku to zabawa, a zdecydowanie jest efektem jego zabaw, wypraw i przedsięwzięć badawczych, prób i porażek oraz eksperymentowania z zabawkami. Oprócz zabaw o charakterze głównie fizycznym występują także zabawy umysłowe, w których dziecko przyjmuje rolę rodziców i innych dorosłych. Naśladując ich, uświadamia ono sobie w pewnym stopniu, jak to jest, gdy się jest kimś podobnym do nich (Hall, Lindzey, 1990).

3.3.1.4. Pracowitość a poczucie niższości (okres szkolny)

W tym stadium dziecko musi opanować swą wybujałą wyobraźnię i poddać się kształceniu formalnemu. Uczy się pracowitości oraz poznaje nagrody, jakie przynosi wytrwałość i pilność. Zainteresowanie zabawą stopniowo ustępuje miejsca zainteresowaniu sytuacjami

związanymi z produkcją oraz urządzeniami i narzędziami służącymi do pracy. W tym stadium występuje niebezpieczeństwo polegające na tym, że u dziecka może się rozwinąć poczucie niższości, jeśli jest ono niezdolne (lub jeśli ktoś sprawi, że uważa się za takie) do uporania się z zadaniami, które podejmuje samo lub które stawiają przed nim nauczyciele i rodzice (Hall, Lindzey, 1990).

W stadium pracowitości kształtuje się świadomość kompetencji. Dziecko jest gotowe i chętne zarówno do nauki o narzędziach, maszynach i metodach przygotowujących do „dorosłej” pracy, jak i do posługiwania się nimi. Praca obejmuje wiele różnych form, takich jak uczęszczanie do szkoły, wykonywanie drobnych prac domowych, podejmowanie się różnych obowiązków, ćwiczenie umiejętności manualnych, uczestniczenie w grach wymagających sprawności fizycznej oraz uprawianie sportów.

Poczucie kompetencji osiąga się przez pracę i wykonywanie zadań, dzięki czemu dochodzi się do fachowości. Te podstawy kompetencji przygotowują dziecko do uzyskania w przyszłości poczucia fachowości, bez którego czułoby się ono kimś gorszym. „Kompetencja jest więc swobodnym korzystaniem ze swej zręczności i inteligencji przy wykonywaniu zadań, nie zburzonym przez infantylne poczucie niższości” (Erikson; 1964, s. 124).

Wiek szkolny jest to zatem stadium, w którym dziecko uczy się pracy.

3.3.1.5. Tożsamość a pomieszanie tożsamości (dorastanie ok. 18–22 r.ż.)

W okresie dorastania jednostka zaczyna mieć poczucie swej tożsamości (*identity*), poczucie, że jest istotą ludzką jedyną w swoim rodzaju, a mimo to przygotowaną do pełnienia jakiejś sensownej roli w społeczeństwie. Człowiek staje się świadomy swych specyficznych, indywidualnych cech, takich jak upodobania i antypatie, przewidywane przyszłe cele oraz siła i zdecydowanie, by pokierować swym własnym losem. Jest to okres w życiu, kiedy człowiek pragnie określić, kim jest obecnie i kim pragnie być w przyszłości. To również czas układania planów zawodowych (Hall, Lindzey, 1990).

Ze względu na trudne przejście od dzieciństwa do wieku dojrzałego zdarza się często, że dorastający chłopak czy dziewczyna w stadium kształtowania się tożsamości cierpią bardziej niż kiedykolwiek przedtem czy potem wskutek pomieszania ról, czyli pomieszania tożsamości (*identity confusion*). Stan ten może spowodować, że będą się czuli izolowani, puści, niespokojni i niezdecydowani. Czują oni, że muszą podjąć ważne decyzje, lecz nie są w stanie tego uczynić. Mogą mieć

poczucie, że społeczeństwo wywiera na nich nacisk, by podejmowali decyzje i właśnie dlatego stają się bardziej oporni. Są głęboko zainteresowani tym, co inni o nich sądzą, i często przejawiają ogromną nieśmiałość oraz zakłopotanie.

W czasie pomieszania tożsamości dorastający chłopiec czy dziewczyna może mieć poczucie, że raczej cofa się, niż idzie naprzód, i rzeczywiście okresowy powrót do dziecięcości wydaje się przyjemnym rozwiązaniem w porównaniu ze skomplikowanym zaangażowaniem, jakiego wymaga społeczeństwo dorosłych. W fazie tego chaosu zachowanie dorastającego człowieka jest niekonsekwentne i nieprzewidywalne. W danym momencie cechuje go wewnętrzna rezerwa, niechęć do angażowania się wynikająca z obawy, że spotka go rozczarowanie, że zostanie odrzucony lub oszukany. W innej sytuacji młody człowiek może chcieć być zwolennikiem jakiejś idei lub uczniem bez względu na to, jakie mogą być następstwa tego zaangażowania (Rostowski, 1997).

Przeżywany przez młodą jednostkę kryzys tożsamości (*identity crisis*) odnosi się do konieczności uporania się z przejściowym niepowodzeniem w kształtowaniu stabilnej tożsamości, czyli z pomieszaniem ról. Dodać należy, że kryzys tożsamości może wydawać się szczególnie niebezpieczny, ponieważ cała przyszłość danej jednostki wydaje się od niego zależna (Erikson, 1968).

Szczególnie niepokojące jest również wytworzenie się negatywnej tożsamości (*negative identity*), to znaczy poczucia posiadania wielu potencjalnie złych lub bezwartościowych cech. Najbardziej rozpowszechnionym sposobem radzenia sobie ze swoją negatywną tożsamością jest projekcja tych złych cech na innych. Może być ona przyczyną wielu zjawisk z zakresu patologii społecznej, m.in. uprzedzeń, przestępstw i dyskryminacji różnych grup ludzi, ale może być również warunkiem gotowości zaangażowania ideologicznego (Erikson, 1968).

Zachowanie młodego człowieka wciąż się zmienia – od impulsywnych, bezmyślnych, przypadkowych działań do kompulsywnej powściągliwości. W tym trudnym okresie dąży on do poznania i zrozumienia siebie samego, a także stara się sformułować zbiór wartości. Ten wyłaniający się szczególny zbiór wartości stanowi to, co Erikson nazywa wiernością. Jest to zdolność dotrzymywania swobodnie przyjętych przez siebie zobowiązań wbrew nieuniknionym sprzecznościom systemów wartości.

Umysłowość młodego człowieka cechuje etap moratorium psychospołecznego. Jest to okres zwłoki, odroczenia, opóźnienia dorosłych przekonań. Często prowadzi to jednak do głębokich, choć przejściowych, przekonań, zaangażowań i kończy się potwierdzeniem tych przekonań przez społeczeństwo. Moratoria wykazują znaczne różni-

cowanie indywidualne związane ze sposobami życia w różnych kulturach. Stąd kształtowanie tożsamości jednostek wybitnych często jest związane z symptomami neurotycznymi i psychotycznymi lub przynajmniej z przedłużonym czasem trwania moratorium, względnej izolacji czy wreszcie doświadczania wszystkich trudności okresu dorastania. Można zauważyć, że często istnieje wewnętrzny związek między oryginalnością talentu jednostki a głębokością jej wewnętrznych konfliktów (Erikson, 1968).

Tożsamość zakłada zachowywanie zasadniczych wzorców w procesach zachodzących zmian, dlatego – choć może wydawać się to dziwne – że istnieje potrzeba dobrze ukształtowanej tożsamości, by tolerować radykalną zmianę. Dobrze ukształtowana tożsamość zbudowana jest wokół podstawowych, uniwersalnych wartości wspólnych dla różnych kultur (Erikson, 1964).

Kryzys okresu dorastania pełni na ogół rolę pozytywną i twórczą. Sprzyja on rozwojowi samoświadomości młodzieży, poznawaniu i określaniu siebie. Brak ukształtowanej tożsamości oraz przedłużanie się okresu kryzysu tożsamości może także stanowić istotne utrudnienie przy podejmowaniu przez młodzież decyzji dotyczących swojego dalszego życia, w tym także obszaru zawodowego (Czerwińska-Jasiewicz, 1997).

Według J. Marcii, kształtowanie się tożsamości jest procesem dochodzenia młodej osoby do poczucia tożsamości, polegającego na zaangażowaniu w określony system celów, wartości i przekonań. System ten określa stanowisko jednostki w zakresie czterech ważnych obszarów życia w okresie dorosłości, a mianowicie:

- 1) kariery zawodowej,
- 2) religii i moralności,
- 3) polityki i ideologii,
- 4) ról społecznych, w tym rodzinnych i małżeńskich (Rostowski, 1997).

Pomiędzy dzieciństwem a dorosłością, w okresie dorastania, człowiek doświadcza poszukiwania logiki otaczającego świata, potrzeby poznawania siebie i poszukiwania sensu własnego istnienia, czyli poszukiwania własnej tożsamości. Sposoby poszukiwań zależą od właściwości osobowości i od uwarunkowań sytuacyjnych. Nastolatki nie chcą już „należeć” do rodziców, tylko do samych siebie, ale jednocześnie pragną mieć pewność ich miłości. Często poszukując własnej tożsamości, podejmują próby zmieniania siebie poprzez naśladowictwo lub samodzielnie, jednocześnie obserwując reakcje otoczenia na te zmiany (Obuchowska, 1997; Rydz, 2002; Marat, 2002).

Zarówno osobowość, jak i tożsamość człowieka pozwala na rozpoznawanie go przez innych ludzi i identyfikowanie przynależności do różnych grup. To poczucie odrębności daje jednostce możliwość rozpoznawania siebie jako „tego samego” mimo zmieniających się warunków działania. Procesy te trwają przez całe życie i mają na celu osiągnięcie podstaw do efektywnego i satysfakcjonującego funkcjonowania w okresie dorosłości w aspekcie indywidualnym, społecznym i zawodowym (Brzezińska, 2000; Rydz, 2002).

3.3.2. Teorie wyboru zawodu

Współczesne doradztwo zawodowe, pojmowane z holistycznego punktu widzenia, staje się procesem podporządkowywanym koncepcjom kompleksowego rozwoju zawodowego człowieka (Skłodowski, 2008, s. 9).

Rozwój zawodowy jest procesem, który przebiega w ramach ogólnego rozwoju człowieka. Teorie rozwoju zawodowego wskazują, że proces ten rozpoczyna się w dzieciństwie i trwa do wieku dojrzałego, stanowi ciąg decyzji uwarunkowanych różnymi czynnikami: biologicznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi oraz społecznymi.

Wszystkie teorie rozwoju zawodowego zmierzają do próby odpowiedzi na pytanie: dlaczego ludzie dokonują określonych wyborów zawodowych? Stąd konieczne wydaje się przeprowadzenie krótkiego przeglądu teorii rozwoju zawodowego, które przyczyniły się również do powstania różnych metod pomiaru preferencji, kompetencji, cech osobowych i zainteresowań zawodowych.

3.3.2.1. Teoria psychodynamiczna

Teoria ta została przedstawiona w pracach A. Roe. Autorka twierdzi, że zainteresowania zawodowe rozwijają się w wyniku interakcji między dorosłymi a dziećmi. Potrzeby zawodowe stanowią odzwierciedlenie chęci realizacji potrzeb niezaspokojonych przez rodziców w okresie dzieciństwa. Psychodynamiczne podejście sugeruje, że lata wczesnego dzieciństwa wywierają decydujący wpływ na całe życie jednostki. Dlatego A. Roe uważa, że ten okres jest źródłem nieświadomej motywacji, wpływającej na taki wybór zawodu, który umożliwia wyrażenie i zaspokojenie tych potrzeb (Czarnecki, 2000).

A. Roe opisuje trzy rodzaje relacji rodzice–dziecko:

1. Emocjonalne ukierunkowanie na dziecko – relacja ta może przybrać jedną dwóch form: nadopiekuńczość, kiedy rodzice robią dla dziecka zbyt wiele i w ten sposób nakłaniają je do uległości i zależności; lub wygórowane wymagania, kiedy rodzice podkreślają znaczenie

- osiągnąć dziecka. Dzieci wychowywane w takiej relacji na ogół odczuwają potrzebę ciągłego uzyskiwania informacji zwrotnych i nagród. Jako dorośli często wybierają zawody, które zapewniają uznanie ze strony innych, jak np. działalność artystyczna.
2. Unikanie dziecka – relacja może przybrać dwie formy: lekceważenie dziecka, kiedy rodzice starają się zaspokoić jego potrzeby w bardzo ograniczony sposób; bądź odrzucenie dziecka, kiedy rodzice nie podejmują żadnych wysiłków, żeby zaspokoić jego potrzeby. Osoby tak wychowywane wybiorą kariery naukowe lub techniczne, by w ten sposób dążyć do osiągnięcia satysfakcji życiowej.
 3. Akceptacja dziecka – może mieć charakter doraźny lub bardziej opiekuńczy, w obu przypadkach wspiera niezależność dziecka. Dzieci z takich rodzin na ogół szukają zawodów, które łączą osobiste i niepersonalne aspekty życia, np. uczenie czy doradztwo (Czarnecki, 1985; 2000).

3.3.2.2. Teoria rozwoju

Sposób najbardziej znanych teorii, które odwołują się do koncepcji rozwoju osobistego, należy wymienić teorie D. Supera i E. Ginzberga. Autorzy podkreślają, że wybór zawodu nie jest aktem jednorazowej decyzji, lecz procesem progresywnych zmian, co oznacza ciąg decyzji w życiu człowieka.

Według koncepcji D. E. Supera, rozwój zawodowy człowieka składa się z pięciu stadiów, które przebiegają w następujący sposób.

I. Stadium rośnięcia (od urodzenia do 14 r.ż.)

Na drodze identyfikacji dziecka z głównymi postaciami w rodzinie i w szkole rozwija się pojęcie „ja”. Początkowo dominują na tym etapie potrzeby i fantazja, a w miarę rosnącej partycypacji społecznej i poznawania rzeczywistości wzrasta znaczenie zainteresowań i zdolności. Stadium to cechuje się trzema podokresami tzn.:

1. Fantazji (4–10 r.ż.) – dominujące znaczenie mają potrzeby, ważne jest odgrywanie ról w wyobraźni.
2. Zainteresowań (11–12 r.ż.) – są one podstawowymi wyznacznikami aspiracji i aktywności dziecka.
3. Zdolności (13–14 r.ż.) – rośnie ich znaczenie i występuje potrzeba pracy wraz z treningiem.

II. Stadium eksploracji (15–24 r.ż.)

Polega na badaniu samego siebie, przymierzaniu różnych ról do siebie i ich wypróbowaniu. Występują tutaj następujące podokresy:

1. Próbowania (15–17 r.ż.) – dokonuje się próba wyboru zawodu na wspólnej bazie zainteresowań, zdolności, wartości i korzyści.
2. Przejściowy (18–21 r.ż.) – odgrywa tutaj rolę ocena rzeczywistości, pojęcie swego „ja” kształtuje się na podstawie pierwszych doświadczeń zdobywanych w trakcie nauki zawodu czy rozpoczynania pracy zawodowej.
3. Próby (22–24 r.ż.) – w tym podokresie jednostka rozpoczyna pracę, którą wypróbuje jako pracę stałą.

III. Stadium stabilizacji (25–44 r.ż.)

Charakteryzuje się tym, że człowiek, który znalazł odpowiednie dla siebie miejsce pracy, próbuje się na nim utrzymać. Często też we wczesnym okresie tego stadium jednostka podejmuje decyzje o zmianie pracy. Podokresy to:

1. Doświadczenie (25–30 r.ż.) – jedna lub kilka zmian miejsc pracy, często niepowiązanych ze sobą.
2. Stabilizacja (31–44 r.ż.) – zabezpieczanie swego miejsca w świecie pracy, dla większości osób są to lata twórcze.

IV. Stadium zachowania *status quo* (45–64 r.ż.) – jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy.

V. Stadium schyłkowe (65 r.ż. i więcej) – w tym stadium powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy na pozycję obserwatora – występują w nim dwa podokresy:

1. Osłabienie (65–70 r.ż.).
2. Wycofanie się (70 r.ż. i więcej).

Z przedstawionego opisu wynika, że proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa do późnej starości. Zdaniem D. E. Supera, uwarunkowany jest on trzema decydującymi czynnikami: czynnikiem roli, czynnikami osobistymi i czynnikami sytuacyjnymi. Wpływają one nie tylko na rozwój zawodowy jednostki, ale także pozostają w ścisłym związku ze stopniem jej dojrzałości zawodowej.

Według Supera, dojrzałość zawodową charakteryzuje kilka wymiarów jakościowych, które można przedstawić następująco:

1. Ukierunkowanie na wybór zawodu – przed ostatecznym wyborem zawodu młodzież powinna posiadać określony zasób infor-

- macji o istniejących zawodach, a także mieć pewną styczność ze swoją przyszłą pracą w zawodzie (wycieczki zawodoznawcze).
2. Informacja i planowanie w stosunku do wybranego zawodu – preferencje zawodowe powinny pozostawać w związku z realnymi planami i informacjami na temat takich aspektów, jak: wymagania fizyczne, psychiczne, obowiązki wynikające z pracy, warunki pracy, perspektywy ekonomiczne.
 3. Stałość preferencji zawodowej – plany zawodowe powinny koncentrować się na jednej wybranej specjalności lub też krystalizować się wokół grupy zawodów należących do pokrewnych dziedzin (np. fizyk, chemik).
 4. Mądrość preferencji zawodowych – kategoria ta jest najważniejszą z opisanych, to ona bowiem najbardziej precyzyjnie wskazuje, jaki jest stopień dojrzałości zawodowej jednostki, a zatem czy dokonany wybór zawodu jest trafny.

Cechę tę określa się za pomocą wszechstronnej analizy zależności między takimi elementami, jak: zdolności a preferencje, zainteresowania a preferencje, warunki socjoekonomiczne a preferencje itp. (Trzeciak, Drogosz-Zabłocka, 2001).

D. E. Super twierdzi, że rozwój zawodowy przebiega w czasie, jest ciągły i na ogół nieodwracalny. Uważa, że wpływ na karierę zawodową człowieka mają nie tylko czynniki indywidualne, ale również społeczne.

E. Ginzberg i współpracownicy z kolei (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 78–80), na podstawie licznych badań, z wykorzystaniem przede wszystkim metody wywiadu strukturalizowanego, opisał przebieg rozwoju osobowości zawodowej człowieka. Wyróżnione zostały trzy główne okresy, przez jakie przechodzi jednostka, ustalając swoje preferencje zawodowe.

Okres fantazji (*Fantasy Period*). Obejmuje czas od urodzenia do 11 r.ż. Zasadniczym zadaniem rozwojowym jest przejście dziecka z „orientacji na zabawę” w kierunku „orientacji na pracę”. Cechą charakterystyczną tego okresu jest również ignorowanie przez dziecko trzech podstawowych atrybutów wyboru zawodowego – wymagań otoczenia, własnych zdolności oraz orientacji czasowej.

Okres prób (*Tentative Period*). Okres ten trwa od 11 do 18 r.ż. Wyodrębnia się w nim cztery stadia, podczas których realizowane są różne zadania rozwojowe.

Pierwsze to stadium **zainteresowań (*Interest Stage*)**, między 11 a 12 r.ż. Jednostka zaczyna wówczas wykazywać preferencje w odniesieniu do aktywności przez nią lubianych i nielubianych, a wybory

te są rozpatrywane pod względem zaspokajania przyjemności. W tym czasie dziecko wykazuje dużą niestabilność zainteresowań, akceptując chętnie różnego rodzaju zmiany.

Drugie stadium, **zdolności** (*Capacity Stage*), trwa do 14 r.ż. Jednostka uświadamia sobie wówczas własne uzdolnienia i możliwości z punktu widzenia przyszłej roli zawodowej.

Stadium trzecie, **wartości** (*Value Stage*), kończy się w wieku 16 lat. Dochodzi wtedy do analizy określonych stylów życia związanych z zawodem, pojawia się szersza perspektywa czasowa obejmująca dalsze lata życia.

Stadium **przejściowe** (*Transition Stage*) kończy okres próby w wieku 18 lat. Jednostka podejmuje wówczas pierwszy wybór zawodu, mając świadomość konsekwencji swoich decyzji. Zwiększa się jej niezależność od rodziny. W wyborze kariery znaczenia nabierają motywy realistyczne, np. czynniki ekonomiczne czy tryb życia związany z pracą.

Okres realizmu (*The Realistic Period*). W zależności od czasu trwania procesu kształcenia okres ten kończy się pomiędzy 22 a 24 r.ż. Wyodrębnia się w nim trzy stadia, trudno jednak o precyzyjne wyznaczenie granic.

Kluczowe założenia koncepcji Ginzberga zilustrowane zostały w tab. 3.1.

Tabela 3.1. Stadia oraz okresy rozwoju zawodowego według Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy

Stadium	Podokres (r.ż.)	Charakterystyka
Fantazji	Do 11	Od orientacji na zabawę do orientacji na pracę Odtwarzanie ról zawodowych
Próby	Zainteresowań (11–12)	Uświadomienie preferencji
	Zdolności (13–14)	Uświadomienie własnych uzdolnień i możliwości
	Wartości (15–16)	Percepcja stylów kariery zawodowej
	Przejściowy (17–18)	Świadomy wybór zawodu
Realizmu	Eksploatacji (19)	Zawężenie możliwości zawodowych do kilku opcji
	Krystalizacji (20–21)	Związanie się z określoną rolą zawodową
	Specyfikacji (22–25)	Wybór konkretnego zajęcia

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Paszkowska-Rogacz, 2003.

Stadium pierwsze, **poszukiwań** (*Exploration Stage*), wiąże się często z podjęciem dalszych studiów. Zainteresowania mogą jeszcze podlegać modyfikacji. Zawężone zostają jednak cele zawodowe poprzez uświadomienie sobie awersji do pewnych zawodów.

Drugie stadium, **krystalizacji** (*Crystallization Stage*), polega na zaangażowaniu osoby w określoną aktywność zawodową. Jednostka ma pełną świadomość, jakich zadań zawodowych powinna unikać.

Stadium trzecie, **specyfikacji** (*Specification Stage*), określa końcowy moment w wyborze kariery zawodowej i samookreślenia pracownika.

Ginzberg, oprócz typowych wzorów rozwoju zawodowego odkrył jeszcze wzory indywidualne związane z działaniem przyczyn biologicznych, psychologicznych i społecznych (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 80).

3.3.2.3. Teorie kognitywne i nauki społecznej

Modele rozwoju zawodowego według tego rodzaju koncepcji odnoszą się do modelu rozwoju kryzysów E. Eriksona, który uwzględnia wpływ dojrzewania biologicznego i oddziaływanie otoczenia społecznego (matki, ojca, osób z bliskiego kręgu rodzinnego) na rozwój psychiczny dziecka i bieg rozwojowy życia zawodowego.

Człowiek, zgodnie z tą teorią, przechodzi przez osiem stadiów rozwojowych, a wraz z nimi przez osiem kryzysów, od których rozwiązania zależą cechy jego osobowości w przyszłości. Pierwsze cztery stadia występują w okresie niemowlęcym, wczesnym dzieciństwie, w wieku zabaw i młodszym wieku szkolnym, piąte stadium w okresie dojrzewania, natomiast ostatnie trzy stadia przypadają na wiek dojrzały i starość. Szczególne znaczenie ma stadium piąte, tj. okres dojrzewania, ponieważ wówczas następuje przejście z okresu dzieciństwa do dojrzałości. Ma to zasadniczy wpływ na rozwój osobowości i przebieg kolejnych okresów rozwoju zawodowego człowieka. W tym stadium zaczyna się formować poczucie własnej tożsamości, zaś u osób mających trudności w tym procesie mogą wystąpić problemy z podjęciem trafnych decyzji zawodowych (Trzeciak, Drogosz-Zabłocka, 2001).

3.3.2.4. Teoria cech i czynników

Teoria ta podkreśla odrębność i wyjątkowość każdego człowieka. We współczesnej formie teorii cech i czynników akcentuje się interpersonalny charakter kariery zawodowej i związany z nią styl życia, który warunkują: rodzina, zagadnienia etyczne, religijne, środowisko społeczne i przyjemności.

Wyróżnia się sześć kategorii, za pomocą których można dokonać klasyfikacji rodzajów osobowości i środowiska pracy: realistyczną, badawczą, artystyczną, społeczną, przedsiębiorczą i konwencjonalną.

Satysfakcja z wykonywania konkretnej pracy zależy od stopnia zależności typu osobowości i środowiska pracy. Dla podjęcia świadomych decyzji zawodowych istotne jest posiadanie odpowiedniej wiedzy o sobie samym oraz wymogach zawodowych. Za twórcę podstaw teorii cech i czynników uznać można F. Parsonsa, współcześnie rozwinął ją J. Holland. W teorii tej podkreśla się skojarzenie jednostki z pracą, która odpowiada jej uzdolnieniom.

Analizując cechy wspólne dla teorii rozwoju zawodowego człowieka, można stwierdzić, że:

- Wszystkie teorie rozwoju zawodowego człowieka określają zespół warunków wyjaśniających zachowania zawodowe człowieka, jego rozwój osobisty i zawodowy.
- Wszystkie teorie akcentują znaczenie istotnych właściwości człowieka, stanowiących psychologiczne kategorie rozwojowe oraz zmiennych społecznych, charakteryzujących zróżnicowany układ społecznego środowiska człowieka.
- Wszystkie teorie ujmują zawodowy rozwój człowieka jako przebiegający w dłuższym przedziale czasu proces, uwzględniający ilościowe i jakościowe zmiany zachodzące w obrębie właściwości człowieka, jak i w oddziaływaniach środowiska społecznego.

Wątkami różnicującymi poszczególne teorie rozwoju zawodowego są:

- Rodzaj wiodących zmiennych psychologicznych i zmiennych środowiskowych.
- Uwzględnianie lub nieuwzględnianie stabilności w procesie rozwoju zawodowego człowieka (Gladding, 1996).

3.3.3. Konteksty i wytyczne interpretacyjne, czyli teoria Johna Hollanda w praktyce doradczej

John Holland interesował się wpływem czynników osobowościowych oraz środowiskowych na podejmowane przez człowieka decyzje zawodowe. Autor ten opracował typologiczną teorię karier zawodowych, która posłużyła wyjaśnianiu powiązań między wymienionymi czynnikami. Idea typologicznego ujmowania ludzi środowisk pracy pojawiła się dzięki długoletniej obserwacji faktu, iż cechy, zaintereso-

wania i zachowania można pogrupować w określone kategorie. Ponadto inspiracją do tego typu rozważań były różne teorie typologiczne, a w szczególności czynnikowa struktura zainteresowań i cech zdolności J. P. Guilforda. Pomysł charakteryzowania środowisk poprzez występujące w nich typy ludzi został zaczerpnięty z badań N. Lintona, który wnioskował, iż specyfika środowiska pracy może być określana poprzez częstotliwość występujących w nich typów ludzi (za: Łącała, Noworol, Beauvale, 1998).

Według J. Hollanda, wybór zawodu jest determinowany osobowością człowieka oraz czynnikami znajdującymi się w jego otoczeniu. Nie jest on izolowaną od struktury osobowości reakcją, lecz stanowi akt uogólnionej ekspresji wyrażającej osobowość, zdolności, motyw, wiedzę, zainteresowania i styl życia. Jednostka identyfikuje się ze stereotypami społecznymi, kolejno porównując własne „ja” z różnymi opcjami wyboru zawodów. Akceptuje je albo odrzuca, by w końcu dokonać ostatecznego wyboru. Tę zgodność między obrazem własnej osoby a predyspozycjami zawodowymi Holland nazywa modalnym stylem orientacji personalnej (Bańka, 1995). Kształtuje się on pod wpływem indywidualnych doświadczeń życiowych jednostki oraz predyspozycji dziedzicznych. Człowiek zaczyna preferować określony rodzaj czynności i w ich zakresie nabywa kompetencji. Decydują one potem o swoistej tendencji do określonego sposobu myślenia, działania oraz podejmowania decyzji. Wybór zawodu w tym ujęciu jest ekspresją orientacji personalnej jednostki, a środowisko pracy daje możliwość rozwoju oraz zaspokojenia potrzeb.

J. Holland, tworząc swą koncepcję, obserwował powszechne ludzkie zachowania. Cała typologiczna teoria opiera się na założeniach dotyczących wyboru określonego środowiska pracy przez jednostkę, ich kategoryzacji oraz zachodzących interakcji pomiędzy człowiekiem i środowiskiem pracy.

Punktem wyjścia jest wyróżnienie przez J. Hollanda sześciu typów osobowości zawodowej i przyjęcie założenia, że każda osoba posiada cechy każdego typu w hierarchicznie malejącym natężeniu. Najsilniejsza zbieżność jednostki z danym typem, tzw. typem dominującym, rozwija się na podstawie doświadczeń życiowych i ma decydujący wpływ na przebieg kariery zawodowej (Lamb, Hurst, Kennedy, 1996). Wyróżnionych zostało sześć typów osobowości zawodowych: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny (wątek ten został szczegółowo omówiony w podrozdziale 1.1).

Typy „czyste” w zasadzie nie występują. Zwykle daną osobę charakteryzuje jeden typ dominujący, a pozostałe występują u niej w słab-

szym natężeniu – wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka. W celu określenia podobieństwa osobowości jednostki do wymienionych typów J. Holland opracował Zestaw do Samobadania (ZdS) i Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ). Profil, który można uzyskać w wyniku badania, wskazuje na trzy typy, które są najbliższe osobowości badanego. Trzyliterowy kod oddaje złożoność osobowości zawodowej osoby. Według J. Hollanda, sklasyfikowanie osoby za pomocą jednego typu zubożyłoby tę złożoność.

Układ poszczególnych typów nie jest przypadkowy. Analiza modelu wskazuje, że podstawowe preferencje zawodowe tworzą pary powiązane relacją dopełniania się lub relacją przeciwstawności (typy osobowości, które są umieszczone obok siebie, charakteryzują się największym stopniem podobieństwa, natomiast typy umieszczone na przeciwległym końcu łączy relacja przeciwieństw). To uszeregowanie w modelu heksagonalnym – realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny (RBASPK) zostało odkryte w 1969 r. (uszeregowanie wcześniejsze to RBSKPA).

Dopełnianie się (wzajemne przenikanie) dotyczy par sąsiadujących ze sobą preferencji. Oznacza to, że np. relacja dopełniania się obejmuje preferencje realistyczne i badawcze (R + B). Zgodnie z modelem heksagonalnym, wybory w parze sąsiadujących ze sobą preferencji są ze sobą skorelowane wysoko i pozytywnie. Zależność tę należy uwzględnić w procesie interpretacji wyników badania (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998, s. 220).

Heksagonalny model struktury preferencji wyraża stanowisko, że podstawowe preferencje zawodowe mają dość zwartą strukturę. Wybory par sąsiadujących ze sobą typów są skorelowane wysoko i pozytywnie, skale powiązane relacją przeciwieństw są skorelowane ujemnie i nisko (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998). Prowadzi to do wniosku, że preferencji określonych zawodów towarzyszy niechęć do innych. Przeciwstawne preferencje zawodowe według Hollanda to: realistyczne kontra społeczne, konwencjonalne kontra artystyczne, badawcze kontra przedsiębiorcze. Przeciwstawność tych preferencji została potwierdzona empirycznie także w polskich badaniach (Łącała, Noworol, Beauvale, 1998; Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998). Szukając teoretycznych przesłanek dla wymienionych przeciwstawnych preferencji, Holland odwołuje się do różnych kontekstów i odniesień. Preferowanie zawodów konwencjonalnych (związanych z działaniami rutynowymi i schematycznymi) pozostaje w opozycji do zainteresowań zawodami artystycznymi (wymagających wyobraźni, swobody działania, nieskrępowanej ekspresji). Natomiast preferencje realistyczne (związane z rozwojem zawodowym rozumianym jako

orientowanie się ku rzeczom, faktom, zjawiskom, problemom o charakterze konkretnym i praktycznym) przeciwstawiają się preferencjom społecznym (kiedy ważni są inni ludzie, troska o nich i rozwiązywanie problemów interpersonalnych). Oznacza to, że świat rzeczy i świat ludzi wpływa na kształtowanie się przeciwstawnych dróg rozwoju zawodowego. Z kolei trzecia para przeciwstawnych relacji obejmuje preferencje badawcze (skorelowane z umysłem naukowym, analitycznym i wnikliwym) i przedsiębiorcze (skorelowane ze zdolnościami kierowniczymi, potrzebą dominacji i umiejętnościami wpływu na innych ludzi). Według J. Hollanda, ta przeciwstawność jest wyjaśniana przez odwołanie się do różnic w preferowanych systemach wartości i stylach poznawczych (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998).

Znane są wyniki badań (Kliza, 2004) dotyczące związków cech osobowości (w ujęciu modelu tzw. wielkiej piątki P. Costy i R. McCrea) z preferencjami zawodowymi (według koncepcji J. Hollanda). W badaniach tych istotne pozytywne zależności ujawniono między preferencjami przedsiębiorczymi a ekstrawersją i zrównoważeniem emocjonalnym. Otrzymane rezultaty dowodzą, że osoby wybierające zawody przedsiębiorcze (związane z kierowaniem innymi, firmą, koniecznością decydowania i delegowania zadań) charakteryzują się wysokim poziomem aktywności, energii, są towarzyskie i zdolne do odczuwania pozytywnych emocji.

Kolejne z wyników cytowanych badań wskazują na związki między preferencjami badawczymi i artystycznymi a inną cechą osobowości – otwartością na doświadczenie. Uzyskane efekty statystyczne potwierdzają teoretyczne założenia koncepcji J. Hollanda, w myśl której osoby typu badawczego, zainteresowane zawodami wymagającymi analitycznego i abstrakcyjnego myślenia (np. biolog, socjolog, historyk, archeolog, astronom), oraz osoby typu artystycznego, czyli jednostki twórcze, preferujące wykonywanie zawodów wymagających wyobraźni, złożoności poznawczej, niekonwencjonalności (np. pisarz, aktor, artysta rzeźbiarz, choreograf, kompozytor), są otwarte na doświadczenia, tolerancyjne wobec zmian, nowości, wykazują się ciekawością poznawczą. Z kolei dla typu konwencjonalnego odnotowano ujemny związek z otwartością na doświadczenie. To również teoretycznie uzasadniony rezultat. W zawodach konwencjonalnych (np. archiwista, agent ubezpieczeniowy, notariusz, kartograf, kasjer bankowy) potrzebna jest bowiem rutynowa, sumienna, rzetelna aktywność.

W omawianych badaniach (Kliza, 2004) wystąpił również ujemny, statystycznie istotny związek z ugodowością a osobowością typu realistycznego. Osoby zainteresowane zawodami wymagającymi

praktycznego myślenia, zdolności mechanicznych są mniej zręczne w relacjach z innymi, mogą przejawiać negatywne nastawienie do innych czy interpersonalną orientację przejawiającą się w antagonizmie.

J. Holland wyróżnił także sześć typów środowisk pracy: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze, konwencjonalne. Z poszczególnymi środowiskami pracy wiążą się odmienne zadania i pożądane kompetencje. Zastosowanie tych samych nazw jak w przypadku osobowości oddaje istotę ich dopasowania. Typ przedsiębiorczy i środowisko przedsiębiorcze są do siebie podobne, gdyż osobowość przedsiębiorcza wiąże się ze zdolnościami przywódczymi, a środowisko przedsiębiorcze tego właśnie wymaga, stawiając przed jednostką zadania kierownicze.

Całe zachowanie podmiotu jest determinowane interakcją osobowości i środowiska, co prowadzi do różnorodnych rezultatów: wysokich osiągnięć w pracy i kompetencji, zmiany zawodu, różnorodnych działań na polu zawodowym czy społecznym.

Teoria J. Hollanda jest teorią deskryptywną, raczej opisującą niż wyjaśniającą źródła zachowań zawodowych. Za jej istotny walor należy uznać fakt, iż została opracowana na podstawie wieloletnich badań podłużnych. Poddano ją empirycznej weryfikacji – uczynił to autor, a także i inni badacze. Potwierdzone zostało istnienie typów osobowości zawodowej i odpowiadających im środowisk pracy (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 44).

Koncepcja J. Hollanda znajduje przede wszystkim swoje zastosowanie w doradztwie zawodowym, gdzie o jej przydatności pozytywnie wypowiadają się zarówno teoretycy, jak i praktycy działalności doradczej. Porównywanie profilu osobowości z profilami pracy umożliwia określenie obszarów największej zgodności i niezgodności w zakresie czynności, kompetencji i uzdolnień, a tym samym odnalezienia i wyjaśnienia źródeł braku satysfakcji zawodowej. Teoria J. Hollanda ma zatem głęboki sens pragmatyczny (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 44).

Jak wcześniej wspomniano, J. Holland opracował dwa narzędzia diagnostyczne: Zestaw do Samobadania, ZdS (The Self-Directed Search) oraz Kwestionariusz Preferencji Zawodowych, KPZ (Vocational Preference Inventory, VPI) które służą do oceny zainteresowań zawodowych oraz ułatwiają wybór zawodu. Pozwalają na określenie stopnia podobieństwa badanych osób do sześciu typów wyróżnionych przez J. Hollanda (czyli do typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). W rezultacie badania uzyskuje się profil, który

wskazuje na trzy typy, najbliższe osobowości badanego. J. Holland określa ten profil jako Kod Sumaryczny Jednostki. Na przykład w kodzie sumarycznym BRK pierwsza litera oznacza typ badawczy (B), do którego osobowość badanego podobna jest najbardziej, litera kolejna (R) wskazuje na typ realistyczny, do którego osobowość badanego podobna jest w mniejszym stopniu, z kolei litera trzecia (K) oznacza typ konwencjonalny, do którego osobowość badanego podobna jest najslabiej. Trzyliterowy kod symbolizuje złożoność rozwoju osobowościowego jednostki. Wynik najwyższy symbolizuje typ osobowości osoby badanej, natomiast profil wyników – wzór osobowości jednostki (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 38–40).

Zestaw do Samobadania (ZdS) J. Hollanda stanowi technikę do badania osobowości zawodowej, preferencji i zainteresowań zawodowych. W wyniku przeprowadzenia badania można uzyskać informację o stopniu podobieństwa do sześciu typów zawodowych wyróżnionych przez J. Hollanda. Są to typy: realistyczny (R), badawczy (B), artystyczny (A), społeczny (S), przedsiębiorczy (P), konwencjonalny (K). Dodatkowe informacje to: stopień spójności i zróżnicowania we wzorcu osobowości, stopień zbieżności (dopasowania) osobowości zawodowej do środowiska pracy.

ZdS został skonstruowany w 1971 roku przez J. Hollanda na podstawie Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (Vocational Preference Inventory) i był wielokrotnie modyfikowany. Polska adaptacja powstała na podstawie wersji z 1994 r. W celu sprawdzenia poprawności psychometrycznej polskiej wersji ZdS dokonano oceny rzetelności i trafności. Rzetelność sprawdzano na podstawie współczynnika zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha i współczynnika stałości pomiaru (test – retest) dla poszczególnych skal, którego zadaniem jest wykazanie stabilności kolejnych pomiarów w określonych odstępach czasu. Uzyskano następujące wyniki: współczynniki alfa Cronbacha dla poszczególnych skal czynności, kompetencji i zawodów mieszczą się w granicach od 0,69 do 0,92; dla skal sumarycznych – od 0,66 do 0,85. W badaniach amerykańskich – odpowiednio – od 0,72 do 0,92 i od 0,90 do 0,94. Dodatkowo obliczono współczynniki korelacji między dwiema skalami samooceny; mieszczą się one w zakresie od 0,27 do 0,90 i od 0,37 do 0,84 w badaniach amerykańskich. Natomiast korelacje retestowe dla skal sumarycznych zawierają się w przedziale od 0,76 do 0,85. Jest to stałość zadowalająca, zbliżona do uzyskanej w badaniach J. Hollanda.

W celu sprawdzenia trafności teoretycznej przeprowadzono analizę interkorelacji pomiędzy skalami czynności, kompetencji i zawodów dla sześciu wyróżnionych prób i uzyskano wyniki podobne do wyni-

ków Hollanda, co potwierdziło prawdziwość modelu heksagonalnego. Przeprowadzono również analizę korelacji między wynikami skal sumarycznych ZdS z wynikami sześciu podstawowych skal KPZ i uzyskano współczynniki korelacji od 0,65 do 0,90. Aby oszacować trafność teoretyczną, wykonano również analizę czynnikową metodą głównych składowych, następnie dokonano rotacji skośnej. Rezultaty analizy czynnikowej potwierdziły model J. Hollanda. Ogółem sześć czynników wyjaśnia 71,8% wariancji.

Trafność empiryczną ZdS sprawdzano m.in. poprzez analizę zgodności współczynników kodów sumarycznych ZdS z kodami zawodów – proporcja zgodnych kodów zawiera się w przedziale od 40 do 55%. Dla polskiej wersji ZdS opracowano normy centylowe (Łącała, Noworol, Beauviale, 1998).

ZdS może być wykorzystywany do pracy z różnymi grupami osób (kobiety, mężczyźni, młodzież ucząca się, osoby w starszym wieku, niepełnosprawni). Narzędzie to znane jest i wykorzystywane w wielu krajach świata (np. USA, Kanada, Holandia, Szwajcaria).

ZdS składa się z Zeszytu Oceny i Przewodnika po Zawodach. Zeszyt Oceny natomiast składa się z pięciu części. Są to:

1. Wymarzone zawody – jest to historia planów, marzeń, aspiracji jednostki. Owe plany i marzenia warunkują przyszłą karierę zawodową. Ta część ZdS w sposób ogólny weryfikuje trafność całego sumarycznego kodu oraz wskazuje na problemy związane z rozwojem zawodowym i zmianami w jej przebiegu. Badany i doradca wspólnie mogą ustalić, na ile realistyczne są aspiracje zawodowe badanego.
2. Czynności – osoba badana wybiera te czynności, które chciałaby wykonywać. Dokonuje wyboru spośród sześciu kategorii czynności (RBASPK).
3. Kompetencje – osoba badana wybiera tym razem te czynności, które wykonuje dobrze, kompetentnie. Ponownie dokonuje wyboru spośród sześciu kategorii czynności (RBASPK).
4. Zawody – ta część ZdS służy do oceny odczuć, postaw wobec wielu rodzajów prac. Osoba badana wskazuje te zawody (wybierając z 6 kategorii zawodów RBASPK), które są dla niej interesujące, atrakcyjne.
5. Samoocena I i II – osoba badana jest proszona o dokonanie samooceny, dotyczącej własnych umiejętności na skalach siedmiopunktowych.

Zeszyt Oceny służy do samodzielnej pracy klienta i samodzielnego obliczania wyników. W wyniku wypełnienia Zeszytu Oceny i obliczenia jego wyniku, uzyskuje się trzyliterowy kod sumaryczny. Posługu-

jąc się uzyskanym kodem, osoba korzysta z Przewodnika po Zawodach, by odnaleźć zawody, które mu odpowiadają. Badany może zatem wykazać się znaczącą samodzielnością w procesie diagnozowania swojej osobowości zawodowej i wytyczania kierunku rozwoju. Rola i pomoc doradcy trudna jest jednak do przecenienia. Szczególnie dużej pomocy potrzebują klienci, którzy uzyskują tzw. płaski profil. J. Holland wymienia kilka możliwych powodów takiego wyniku badania:

- 1) osoba jest młoda i niedoświadczona lub niedojrzała,
- 2) płaski profil w połączeniu ze spójnym zestawem wymarzonych zawodów prawdopodobnie wskazuje na osobę dobrze zintegrowaną, z wieloma talentami i zainteresowaniami,
- 3) płaski profil w połączeniu z niespójnymi wymarzonymi zawodami wskazuje na osobę niezdecydowaną i zdezorganizowaną,
- 4) płaski i zrazem wysoki profil może być powiązany z wysokim poziomem energii i szerokim zakresem zainteresowań i talentów,
- 5) płaski i zarazem niski profil może być wynikiem:
 - braku zaangażowania społecznego,
 - niskiej samooceny ogólnej,
 - tendencji do deprecjonowania siebie,
 - nieskrystalizowanego poczucia identyfikacji (Lamb, Hurst, Kennedy, 1996).

Drugie narzędzie autorstwa J. Hollanda, Kwestionariusz Preferencji Zawodowych, (KPZ) pozwala na określenie preferencji zawodowych rozumianych jako aspekt osobowości człowieka. KPZ składa się z 60 nazw zawodów. W trakcie diagnozy osoba badana wskazuje zawody, które lubi (którymi się interesuje, które są atrakcyjne) oraz zawody, których nie lubi, którymi się nie interesuje. Zgodnie z sugestią autora narzędzia, Kwestionariusz Preferencji Zawodowych ma cztery główne możliwości zastosowania: 1) jako kwestionariusz osobowości dla licealistów, studentów i dorosłych pracowników; 2) jako metoda pomocnicza wchodząca w skład baterii metod badania osobowości; 3) jako kwestionariusz zainteresowań; 4) jako metoda badania karier i postaw zawodowych. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych składa się z 11 skal: realistycznej (R), badawczej (B), artystycznej (A), społecznej (S), przedsiębiorczej (P), konwencjonalności (K), samokontroli (Sk), męskości-kobiecości (Mk), statusu (St), nietypowości (N) i ugodowości (U). Sześć pierwszych skal kwestionariusza służy diagnozie różnych rodzajów preferencji zawodowych, natomiast pięć kolejnych skal pozwala na zbadanie innych wymiarów osobowości. W ten sposób uzyskuje się szerszy obraz struktury osobo-

wości i preferencji zawodowych badanych osób. Poza tym skale nietypowości i ugodowości można również traktować jako skale kontrolne. Pozwalają na diagnozę obronnego nastawienia osoby badanej oraz charakteryzującego ją sposobu odpowiadania – stopnia ugodowości. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych odznacza się zadowalającymi parametrami psychometrycznymi (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 1998).

Metody diagnostyczne opracowane przez J. Hollanda – Zestaw do Samobadania (ZdS) oraz Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (KPZ) doczekały się licznych adaptacji kulturowych w wielu krajach (Paszowska-Rogacz, 2003).

3.3.4. Interpretacja wyników Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych

Interpretując rezultaty badania z wykorzystaniem opisywanego narzędzia, analizie poddany jest przede wszystkim **profil predyspozycji osoby badanej** w zakresie wszystkich sześciu skal kwestionariusza (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej). Istnieje kilka zasad postępowania, którymi należy się kierować w procesie interpretowania wyników osoby badanej².

Jedno z podstawowych zadań diagnostycznych doradcy zawodowego polega na ocenie preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla badanego. By je zrealizować, w ocenie profilu osoby badanej kwestionariuszem należy uwzględnić zarówno wyniki najwyższe, jak i najniższe. Doradca zawodowy ma wówczas możliwość jednoczesnego poznania **deklarowanych oraz odrzucanych przez badaną jednostkę** preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, zachowań czy cech osobowych.

Koniecznej ocenie poddawana jest także wewnętrzna **spójność profilu** uzyskanego przez osobę badaną. Zgodnie z teoretycznymi założeniami koncepcji J. Hollanda, wyniki wysokie lub niskie w poszczególnych skalach kwestionariusza zazwyczaj współwystępują

² Zasady interpretacji wyników opisywanego kwestionariusza są zbliżone do procedury interpretacji rezultatów uzyskanych z wykorzystaniem dwóch narzędzi diagnostycznych opracowanych przez J. Hollanda, czyli Zestawu do Samobadania, ZdS (The Self-Directed Search) oraz Kwestionariusza Preferencji Zawodowych, KPZ (Vocational Preference Inventory, VPI), szczegółowo przedstawionych w niniejszym podręczniku.

z określonymi wynikami w innych skalach. W ocenie wewnętrznej spójności profilu pomocny jest heksagonalny model J. Hollanda (zob. rys. 1.1).

By poprawić jakość interpretacji wyników uzyskanych przez osobę badaną, jej profil należy przeanalizować pod kątem spójności i **zróżnicowania**. Spójność i zróżnicowanie, obok **zbieżności**, to podstawowe pojęcia w teorii J. Hollanda, odnoszące się do dopasowania zawodowego, efektywności zawodowej i stabilności przyszłej kariery.

Należy zatem przyjąć, iż **ocena spójności, zróżnicowania profilu oraz zbieżności osobowości i środowiska stanowią zasadniczy cel procesu diagnostycznego i doradczego.**

3.3.4.1. Zbieżność osobowości zawodowej ze środowiskiem edukacyjnym i zawodowym

Między jednostką – jej umiejętnościami i potrzebami – a środowiskiem i stawianymi przez nie wymogami i oferowanymi wzmocnieniami może zachodzić relacja adekwatności bądź rozbieżności. W odniesieniu do sytuacji pracy mówi się o dopasowaniu zawodowym lub o jego braku. Dopasowanie zawodowe stanowi jeden ze składników przydatności zawodowej i przystosowania zawodowego, które z kolei warunkują efektywność zawodową. Efektywność działań zawodowych i satysfakcja z pracy prowadzą do pojawienia się pozytywnych emocji (Karney, 1998). Te z kolei są składnikami zadowolenia z życia i jakości życia.

Tę samą myśl zawierają teorie zgodności (dopasowania) osoby i środowiska. Otóż dobre samopoczucie i efektywność podmiotu są uwarunkowane adekwatnością motywów, celów i zdolności podmiotu do wymogów otoczenia, jego specyfiki i oferowanych nagród (Holland, 1997; Van Harrison, 1987).

Osoby psychologicznie dopasowane do swej pracy są bardziej zaangażowane, zainteresowane jej treścią i odnoszą więcej sukcesów. Dlatego też ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwi im realizację własnych preferencji, umiejętności, wyrażanie wartości i będzie zgodne z percepcją siebie. Jeśli proces poszukiwania zakończy się porażką, osoba zacznie odczuwać frustrację i wewnętrzny konflikt, będzie słabo zaangażowana w pracę, doświadczy niskiej satysfakcji zawodowej oraz będzie miała niskie osiągnięcia.

Wydaje się, że związek dopasowania zawodowego z zadowoleniem z pracy i życia jest szczególnie silny u osób, dla których kariera zawodowa znajduje się na szczycie hierarchii wartości – potwierdzają one to stopniem zaangażowania w pracę. Dopasowanie zawodowe

wyduje się także szczególnie istotnie w przypadku ról zawodowych wymagających ściśle określonych predyspozycji osobowościowych i stawiających zadania o wysokim stopniu trudności ze względu na ilość, stopień skomplikowania czy poziom odpowiedzialności.

Przypomnijmy, że nadrzędnym celem procesu diagnostycznego i działania doradcy zawodowego jest przyszła wysoka efektywność i satysfakcja zawodowa podopiecznego. Owa efektywność i satysfakcja są bardziej prawdopodobne, gdy badany będzie w przyszłości funkcjonował w środowisku edukacyjnym i zawodowym w najwyższym stopniu zbieżnym z jego osobowością zawodową.

Możliwe jest uzyskanie jednego z czterech stopni dopasowania (zbieżności) swojej osobowości zawodowej a środowiskiem pracy. **Pierwszy stopień zbieżności** to powiązanie środowiska zawodowego osoby z jej dominującym typem osobowości (np. osobowość społeczna – środowisko społeczne). **Drugi stopień zbieżności** wyraża się w zgodności dominującego typu osobowości ze środowiskiem stycznym do środowiska zbieżnego z typem dominującym w heksagonalnym modelu J. Hollanda (np. osobowość przedsiębiorcza – środowisko konwencjonalne lub społeczne). **Trzeci stopień zbieżności** to powiązanie typu osobowości zawodowej z drugim w kolejności w modelu heksagonalnym typem środowiska pracy (np. osobowość przedsiębiorcza – środowisko artystyczne bądź realistyczne). **Czwarty, ostatni stopień zbieżności** (a właściwie jej brak) występuje w przypadku powiązania dominującego typu osobowości zawodowej z przeciwległym w modelu J. Hollanda typem środowiska pracy (np. osobowość przedsiębiorcza – środowisko badawcze).

Efektem procesu diagnostycznego może być m.in. wskazanie osobie badanej takiego obszaru kształcenia i późniejszej aktywności zawodowej, który jest dla niej odpowiedni, przy wzięciu pod uwagę zestawienia jej zainteresowań, kompetencji, uzdolnień, cech (tego typu wskazówki interpretacyjne sformułowano w treści skal kwestionariusza dla dwóch grup wiekowych: uczniów gimnazjum i uczniów szkół ponadgimnazjalnych). Ważne jest, aby postawa doradcy nie była jednak dyrektywna, kategoryczna, jednoznaczna. Doradca musi uwzględnić takie czynniki, jak wiek podopiecznego i wynikające z niego możliwości rozwojowe.

3.3.4.2. Spójność profilu

Zaleca się, aby doradca dokonujący analizy wyników uzyskanych przez badanego i interpretacji profilu oszacował jego spójność (*consistency*). Pojęcie spójności dotyczy stopnia związku wzajemnych

elementów we wzorcu osobowości. Spójność jest definiowana jako podobieństwo między typami osobowości. Przypomnijmy, że J. Holland opracował model heksagonalny, aby umożliwić ocenę stopnia spójności. Graniczące ze sobą na sześciokącie typy są najbardziej do siebie podobne i ze sobą spójne.

Mogą wystąpić trzy stopnie spójności:

- 1) wysoki (np. PS, PK, KR),
- 2) średni (np. PA, PR, KS),
- 3) niski (np. PB, AK).

Osoba o wysokim stopniu spójności we wzorcu osobowości charakteryzuje się wysokim stopniem zintegrowania własnego „ja”, a więc jej zainteresowania, system wartości, umiejętności są harmonijne i zgodne, a zachowanie – przewidywalne. W osobowości o niskim stopniu spójności można wyróżnić cechy charakterystyczne dla przeciwnych w modelu J. Hollanda typów zawodowych. Osoba, która we wzorcu osobowości posiada typ przedsiębiorczy i badawczy, przejawia zarówno ostrożność, jak i skłonność do ryzyka, impulsywność i powściągliwość. Osoba taka dysponuje szerokim wachlarzem możliwych zachowań, różnorodnych zainteresowań, preferencji i uzdolnień.

Pojęcie spójności odnosi się także do typów środowiska pracy. Wymagania stawiane przez środowisko spójne mają jednorodny charakter, cechują się wysokim stopniem podobieństwa. Osoba charakteryzująca się niespójnym profilem osobowości zawodowej może odnieść sukces w środowisku zawodowym, które stawia przed pracownikami różnorodne zadania i wymaga niejednorodnych zainteresowań, kompetencji i uzdolnień.

Poniżej zaprezentowano profile i wybrane zawody (o różnym stopniu spójności), którymi może się posłużyć doradca zawodowy w trakcie swojej pracy (*Podręcznik oceny zawodu*, 1998).

Profile i zawody realistyczne

RA

Osoby o profilu RA posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i artystyczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem twórczości, pomysłowości, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i artystyczne:

Brązownik RAK
Cukiernik RAK
Grawer RAK
Kaletnik RAP
Krawiec RAK
Ogrodnik terenów zieleni RAK
Realizator światła RAP
Technik instrumentów muzycznych RAK
Wytwórca galanterii RAK
Zdobnik ceramiki RAK

RB

Osoby o profilu RB posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i badawcze, naukowe, teoretyczne. Taki zespół zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem wysiłku intelektualnego, zdolności w zakresie myślenia abstrakcyjnego, umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i badawcze:

Elektroenergetyk elektrowni ciepłych RBK
Introligator poligraficzny RBK
Inżynier mechanik – środki transportu samochodowego RBK
Inżynier obsługi systemów komputerowych RBK
Lakiernik samochodowy RBP
Monter elektronik – naprawa sprzętu audiowizualnego RBP
Technik budownictwa – budownictwo ogólne RBK
Technik elektryk – instalacje elektryczne RBP
Technik urządzeń sanitarnych – sieci wodociągowe i kanalizacyjne RBK
Tokarz RBK

RK

Osoby o profilu RK posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i konwencjonalne. Takie zestawienie zainteresowań,

zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i konwencjonalne:

Betoniarz – zbrojarz RKS
Brukarz RKP
Diagnosta samochodowy RKB
Dekarz – blacharz RKP
Dziemiarski maszynowo-ręczny RKA
Elektromonter zakładowy RKB
Garmażer RKP
Kierowca samochodu ciężarowego RKP
Konserwator budynków RKA
Krojczy – wykrawacz elementów odzieży RKS
Marynarz statku morskiego RKP
Mechanik pojazdów samochodowych RKP
Monter maszyn i urządzeń mechanicznych RKB
Murarz ogólnobudowlany RKS
Ogrodnik – uprawy wielokierunkowe RKB
Rolnik upraw polowych RKP
Ślusarz RKP
Technik górnik RKP
Technik technologii drewna RKP
Tynkarz RKS

RP

Osoby o profilu RP posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i przedsiębiorcze. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i przedsiębiorcze:

Agent ochrony mienia i osób RPS
Glazurnik RPK
Hodowca zwierząt RPK
Monter instalacji wodociągowych i kanalizacyjnych RPK
Ogrodnik – uprawa roślin ozdobnych RPK
Realizator filmu RPA
Sportowiec zawodowy RPS
Strażak RPS
Technik dentystyczny RPK
Złotnik jubiler RPK

RS

Osoby o profilu RS posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i społeczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem kompetencji społecznych, wrażliwości na potrzeby innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i społeczne:

Gospodarz domu RSP
Konduktor RSK
Kucharz RSP
Lekarz dentysta – ortodoncja RSB
Lekarz dentysta – stomatologia zachowawcza RSB
Malarz tapeciaryz RSP
Parkingowy RSP
Pomoc dentystyczna RSK
Pomoc domowa RSP
Rolnik upraw mieszanych RSB

Profile i zawody badawcze

BA

Osoby o profilu BA posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i artystyczne. Takie zestawienie zaintereso-

sowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem twórczości, pomysłowości i niejednokrotnie zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i artystyczne:

Filozof BAS
Kulturoznawca BAK
Muzykolog BAK
Nauczyciel akademicki BAS

BK

Osoby o profilu BK posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i konwencjonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i konwencjonalne:

Analityk pracy BKP
Archeolog BKR
Bibliotekoznawca BKP
Farmaceuta – farmacja apteczna BKP
Geograf – geografia ekonomiczna i społeczna BKR
Historyk BKA
Historyk sztuki BKA
Matematyk BKA
Meteorolog BKR
Statystyk BKP

BP

Osoby o profilu BP posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i przedsiębiorcze. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelek-

tualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i przedsiębiorcze:

Epidemiolog BKP
Etnograf BKP
Farmaceuta BPS
Inżynier geodeta – geodezja górnicza BPR
Inżynier rolnictwa BPR
Politolog BPK
Prawnik – pracownik naukowy BPS
Psycholog – psychologia społeczna BPS
Socjolog BPS
Specjalista analityki środowiska BPK

BR

Osoby o profilu BR posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i techniczne, mechaniczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i realistyczne:

Biolog BRA
Chemik BRK
Geofizyk BRS
Inżynier automatyki i robotyki BRP
Inżynier technologii żywności BRP
Lekarz – chirurgia ogólna BRA
Lekarz weterynarii BRS
Mikrobiolog BRK
Technik chemik analityk BRK
Technik żywienia zbiorowego BRS

BS

Osoby o profilu BS posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i społeczne, międzyludzkie. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem kompetencji społecznych, wrażliwości na potrzeby innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i społeczne:

Biomasażysta BSR

Lekarz – choroby wewnętrzne BSK

Lekarz – medycyna ogólna BSK

Lekarz – pediatria BSP

Psycholog – psychologia rozwojowa i wychowawcza BSP

Profile i zawody artystyczne**AB**

Osoby o profilu AB posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i naukowe, badawcze, teoretyczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, jak i sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i badawcze:

Architekt krajobrazu ABR

Architekt obiektów budowlanych ABR

Artysta malarz ABS

Nauczyciel akademicki – sztuki muzyczne ABS

Pisarz ABP

AK

Osoby o profilu AK posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i konwencjonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osią-

gnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, ale też skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i konwencjonalne:

Antykwariusz AKP

Realizator programów telewizyjnych AKP

AP

Osoby o profilu AP posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i przedsiębiorcze. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i przedsiębiorcze:

Agent reklamy APS

Aktor APS

Artysta fotografik APS

Artysta plastyk – projektant architektury wnętrz APS

Artysta plastyk – projektant wzornictwa przemysłowego APR

Choreograf APS

Dyrygent APS

Piosenkarz APS

Reżyser filmowy i telewizyjny APS

Specjalista metod promocji sprzedaży APS

AR

Osoby o profilu AR posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i techniczne, mechaniczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, a zarazem sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i realistyczne:

Akrobata ARS
Architekt wnętrz ARP
Artysta grafik ARP
Artysta rzeźbiarz ARP
Kompozytor ARP
Montażysta (obrazu i dźwięku) telewizyjno-filmowy ARS
Plastyk ARS
Realizator dźwięku ARP
Tancerz ARS
Tancerz estradowy ARS

AS

Osoby o profilu AS posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i społeczne, interpersonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, a zarazem kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i społeczne:

Artysta muzyk – instrumentalista ASB
Charakteryzator ASK
Dziennikarz ASR
Lektor ASB
Nauczyciel języka obcego ASP
Nauczyciel języka polskiego ASK
Tłumacz ustny ASP

Profile i zawody społeczne

SA

Osoby o profilu SA posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i kreatywne, ekspresyjne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w któ-

rych zadania wymagają przede wszystkim kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, ale też twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i artystyczne:

Doradca zawodowy SAP

Duchowny wyznania rzymskokatolickiego SAP

Kosmetyczka SAR

Modelka SAP

Nauczyciel biologii SAK

Nauczyciel historii SAK

Nauczyciel matematyki SAP

Nauczyciel szkoły specjalnej SAP

Opiekunka dziecięca SAR

SB

Osoby o profilu SB posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i naukowe, badawcze, teoretyczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, jak i sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i badawcze:

Bioenergoterapeuta SBP

Doradca pracy SBP

Filolog SBK

Logopeda SBP

Pielęgniarka SBA

Psycholog – psychologia kliniczna SBA

Specjalista odnowy biologicznej SBP

SK

Osoby o profilu SK posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i konwencjonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia suk-

cesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim umiejętności społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, jak i skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i konwencjonalne:

Bibliotekarz SKR
Dozorca SKR
Kelner SKP
Nauczyciel przedszkola SKA
Pracownik informacji turystycznej SKP
Pracownik socjalny SKP
Sędzia SKB
Steward statku morskiego SKR
Sufler SKA

SP

Osoby o profilu SP posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i przedsiębiorcze. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim umiejętności społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i przedsiębiorcze:

Barman SPK
Dietetyk SPB
Hostessa SPA
Instruktor sportu SPR
Kurator zawodowy SPK
Nauczyciel doradca metodyczny SPB
Nauczyciel nauczania początkowego SPA
Pedagog szkolny SPB
Pilot wycieczek SPK

Prezenter telewizyjny SPA
Przewodnik turystyczny SPK
Ratownik górski SPR
Ratownik wodny SPK
Trener SPK
Wychowawca w placówkach, oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych SPA
Wykładowca na kursach SPK

SR

Osoby o profilu SR posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i techniczne, mechaniczne, manualne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, a zarazem sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i realistyczne:

Fizjoterapeuta SRB
Instruktor nauki jazdy SRK
Manikiurzystka, pedikiurzystka SRA
Masażysta SRB
Nauczyciel praktycznej nauki zawodu SRK
Opiekunka dziecięca SRA
Opiekunka w domach opieki społecznej SRK
Położna SRB
Sanitariusz szpitalny SRK

Profile i zawody przedsiębiorcze

PA

Osoby o profilu PA posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i kreatywne, ekspresyjne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyj-

nego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i artystyczne:

Agent usług artystycznych PAK
Animator kultury PAS
Fotoreporter PAR
Operator obrazu PAK
Treser PAR

PB

Osoby o profilu PB posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i badawcze, naukowe, teoretyczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i badawcze:

Inżynier pożarnictwa PBK
Specjalista ds. consultingu PBK
Technik pożarnictwa PBK
Zastępca dyrektora generalnego ds. finansowo-administracyjnych PBK
Zastępca dyrektora generalnego ds. marketingu i dystrybucji PBK

PK

Osoby o profilu PK posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i konwencjonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale

też skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i konwencjonalne:

Administrator PKS

Agent usług informacyjnych PKS

Dyżurny ruchu kolejowego PKS

Kapitan statku morskiego PKB

Kierownik produkcji filmowej i telewizyjnej PKA

Makler PKR

Organizator konferencji PKS

Organizator obsługi turystycznej PKS

Specjalista ds. eksportu/importu PKB

Specjalista ds. organizacji i rozwoju handlu i usług PKS

Sprzedawca w stacji paliw PKR

PR

Osoby o profilu PR posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i techniczne, mechaniczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i realistyczne:

Inżynier leśnictwa PRB

Inżynier zootechnik PRB

Portier PRS

Sędzia sportowy PRS

Technik hodowca zwierząt PRS

Technik melioracji wodnych PRK

Technik ogrodnik PRB

Technik rolnik PRB

Zastępca dyrektora generalnego ds. techniczno-produkcyjnych PRK

PS

Osoby o profilu PS posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i społeczne, interpersonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i społeczne:

Adwokat PSA

Akwizytor PSA

Demonstrator wyrobów (prezenter) PSR

Detektyw PSK

Doradca podatkowy PSK

Fotograf PSA

Kasjer handlowy PSR

Kierownik placówki ochrony zdrowia PSA

Kierownik zakładu handlowego PSK

Pośrednik w handlu nieruchomościami PSK

Specjalista ds. rekrutacji pracowników PSB

Specjalista ds. szkolenia i rozwoju zawodowego PSB

Sprzedawca w handlu detalicznym PSA

Sprzedawca w handlu hurtowym PSA

Strażnik miejski PSK

Zaopatrzeniowiec PSR

Zawodowy działacz PSK

Profile i zawody konwencjonalne

KA

Osoby o profilu KA, posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i kreatywne, ekspresyjne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim

przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania, ale też twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i artystyczne:

Redaktor wydawniczy KAP
Urbanista KAR

KB

Osoby o profilu KB posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i badawcze, naukowe, teoretyczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i badawcze:

Archiwista KBR
Kartograf KBA
Korektorka KBR
Rzecznik patentowy KBP
Rzecznik KBR
Specjalista ds. nadzoru i rewizji KBP
Specjalista ds. rachunkowości KBP
Specjalista ds. informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej KBR
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy KBS

KP

Osoby o profilu KP posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i przedsiębiorcze, kierownicze. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, nie-

zależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i przedsiębiorcze:

Agent ubezpieczeniowy KPS
Asystent pocztowy KPS
Dealer aktywów finansowych KPB
Ekspedytor KPR
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy KPB
Inspektor kontroli skarbowej KBP
Komornik sądowy KPS
Kontroler ruchu lotniczego KPB
Księgowy bilansista KPS
Notariusz KPS
Poborca skarbowy KPS
Policjant KPS
Radca prawny KPS
Spedytor KPR
Syndyk KPB
Urzędnik podatkowy KPS

KR

Osoby o profilu KR posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i techniczne, mechaniczne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i realistyczne:

Administrator baz danych KRP
Administrator sieci informatycznej KRB
Ekspedient pocztowy KRP
Inspektor budowlany KRP
Monter elektronik – sprzęt komputerowy KRS

Operator wprowadzania danych KRB
Referent ekonomiczny KRS
Sekretarz administracyjny KRP
Technik poligraf – składanie tekstów KRP

KS

Osoby o profilu KS posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i społeczne, interpersonalne. Takie zestawienie zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też kompetencji społecznych, wrażliwości na potrzeby innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i społeczne:

Agent celny KSP
Bileter KSP
Doręczyciel pocztowy KSP
Informator ruchu pasażerskiego KSP
Inkasent KSP
Kasjer bankowy KSP
Pośrednik pracy KSP
Prokurator KSB
Recepcjonista KSP
Sekretarka KSP
Szatniarz KSP
Urzędnik ds. przyznawania zasiłków KSP
Wizytator KSP

3.3.4.3. Zróżnicowanie profilu

Kolejną cechą uzyskanego przez osobę badaną profilu jest jego zróżnicowanie (*differentiation*). Pojęcie zróżnicowania odnosi się do stopnia podobieństwa do danego typu osobowości lub środowiska. Wiąże się to z jasnością zarysowania posiadanego profilu. Jasno zarysowany profil osoby cechuje się dużą dozą podobieństwa do jednego lub dwóch typów osobowości i niewielkim stopniem podobieństwa do pozostałych. Profil słabo zarysowany wykazuje również słabe

podobieństwo do wszystkich typów. Jasno zarysowany profil osobowości czy środowiska daje w efekcie pozytywne rezultaty, takie jak stabilność i jasność celów. Osoby posiadające taki profil przejawiają większą pewność i zdecydowanie na różnych etapach swojej kariery edukacyjnej i zawodowej (Lamb, Hurst, Kennedy, 1996).

Słabe zarysowanie profilu jest z kolei źródłem niepewności, wahania, zmienności w decyzjach edukacyjnych i zawodowych. Osoba, która uzyskuje profil słabo zarysowany, ale na wysokim poziomie (wyniki wysokie we wszystkich lub prawie wszystkich typach), ma poczucie wielu różnych możliwości i poczucie straty z braku szans zrealizowania pewnej grupy swoich zainteresowań i uzdolnień.

Możliwy jest również profil słabo zarysowany na niskim poziomie (wyniki niskie we wszystkich typach). Doradca ma w takim przypadku za zadanie ujawnić przyczyny takiego stanu rzeczy i tak pokierować rozmową z osobą badaną, aby uzyskany przez nią profil nie stał się źródłem niepokoju czy zmartwienia uzyskanym rezultatem. Należy pamiętać o tym, że przyczyny uzyskania tzw. płaskiego profilu mogą być różnorodne. Część z nich wynika z wieku, niedojrzałości i braku wglądu w siebie osoby badanej, a część ma uwarunkowania psychologiczne, takie jak: niska samoocena, niepewność, nieskrystalizowane poczucie identyfikacji. Płaski profil może być również przejawem słabego zaangażowania przy wypełnianiu kwestionariusza. Bez względu na przyczyny słabo zarysowanego, płaskiego profilu (zwłaszcza tego na niskim poziomie) doradca powinien poświęcić osobie badanej dodatkowy czas i profesjonalny wysiłek. Dotyczy to zwłaszcza uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Ci bowiem stają wobec wyborów edukacyjnych i zawodowych, czasem rozstrzygających o całej ich karierze zawodowej oraz jakości ich życia.

W procesie interpretowania wyników badań **doradca zawodowy powinien wykorzystać opisy skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych**, opracowane dla każdego z sześciu typów osobowości zawodowej uwzględnionych w koncepcji J. Hollanda (czyli dla typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Charakterystyki skal kwestionariusza zostały przygotowane oddzielnie dla każdej z czterech różnych grup wiekowych (czyli niezależnie dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych).

Poniżej zaprezentowano interpretację wyników w obrębie poszczególnych skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej).

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy III

SKALA REALISTYCZNA

Skala mierzy tendencje do wykonywania czynności o charakterze manualnym z zastosowaniem konkretnego tworzywa, materii (np. lepienie z plasteliny), często z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi i przedmiotów. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi widzieć konkretny efekt swoich działań (np. posprzątany pokój, nakryty stół). Charakteryzuje je pragmatyczne podejście do własnych działań. Jest praktyczne, wytrwałe. W zabawie wyraźnie zarysowuje się tendencja do posługiwania się konkretnymi zabawkami, przedmiotami, narzędziami zgodnie z ich przeznaczeniem.

Utrzymywanie się zainteresowań realistycznych w późniejszych okresach rozwojowych może być podstawą wyboru zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane zdolności techniczne, mechaniczne i manualne.

SKALA BADAWCZA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze intelektualnym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi uczyć się, gromadzić informacje z różnych dziedzin i źródeł (np. ogląda programy popularnonaukowe, czyta książki). Dziecko charakteryzuje ciekawość poznawcza i niezależność w myśleniu. Próbuje zrozumieć siebie, świat i naturę różnych zjawisk.

Utrzymanie się w późniejszych okresach rozwojowych zainteresowań badawczych może być podstawą wyboru zawodów wymagających wykorzystywania zdolności naukowych i wysiłku intelektualnego, a także osiągnięcia powodzenia i satysfakcji w ich obszarze.

SKALA ARTYSTYCZNA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze artystycznym (np. zabawa w teatr, taniec, pisanie wierszy). Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, chętnie korzysta ze swojej bogatej wyobraźni. W zabawie często używa przedmiotów w znaczeniu symbolicznym. Charakteryzuje je skłonność do ekspresji własnych emocji. Posiada zainteresowania i zdolności artystyczne.

Utrzymanie się i rozwój zainteresowań artystycznych w późniejszych okresach rozwojowych może być podstawą wyboru zawodów wymagających zdolności artystycznych, estetycznych.

SKALA SPOŁECZNA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze społecznym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi pomagać innym (troszczy się o ich dobro), lubi przebywać w otoczeniu innych osób. Angażuje się w działania grupowe, chętnie współpracuje. Dziecko jest opiekuńcze, współczujące, troskliwe, przyjazne. Jest też zainteresowane zabawami i innymi formami aktywności o charakterze zespołowym.

Utrzymanie się i rozwój zainteresowań społecznych w kolejnych okresach rozwojowych może być podstawą wyboru zawodów „zorientowanych na ludzi”, czyli związanych z niesieniem pomocy, uczeniem, szkoleniem i instruowaniem innych osób, a także osiągnięcia satysfakcji i powodzenia w ich obszarze.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze przedsiębiorczym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi podejmować decyzje, przyjmować role przywódcze w grupie, przydzielać innym zadania. Jest ukierunkowane na uzyskanie sukcesu, ma wysoką potrzebę osiągnięć. Charakteryzuje je zaradność, ambicja, pewność siebie, inicjatywa, energia, ekstrawersja. Rozumie reguły obowiązujące w środowisku, w którym funkcjonuje.

Utrzymanie się zainteresowań i skłonności przedsiębiorczych w późniejszych etapach rozwojowych może być podstawą wyboru zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane talenty przywódcze, operatywność, skuteczność działania, a także możliwość uzyskania znaczących gratyfikacji, korzyści.

SKALA KONWENCJONALNA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze konwencjonalnym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi funkcjonować według jasno określonych zasad, chętnie przestrzega przepisów postępowania w różnych obszarach życia i działania. Jest dokładne, uporządkowane. Lubi porządek

i bezpieczeństwo. Dobrze rozwiązuje problemy według określonych reguł i procedur działania. Charakteryzuje je punktualność, sumienność, rozważa, obowiązkowość, zorganizowanie. Lubi mocno ustrukturalizowane zadania.

Utrzymanie się zainteresowań i skłonności konwencjonalnych w późniejszych etapach rozwojowych może być podstawą wyboru zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane zdolności urzędnicze, obliczeniowe, biurowe.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy VI

SKALA REALISTYCZNA

Skala mierzy tendencje do wykonywania czynności o charakterze manualnym z zastosowaniem konkretnego tworzywa, często z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi, przedmiotów i urządzeń. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi widzieć konkretny efekt swoich działań (np. naprawiony przedmiot). Charakteryzuje je pragmatyczne podejście do własnych działań. Jest praktyczne, wytrwałe. W działaniu wyraźnie zarysowuje się tendencja do posługiwania się konkretnymi przedmiotami, narzędziami zgodnie z ich przeznaczeniem, funkcjami. Zna ogólne zasady działania urządzeń występujących w jego otoczeniu. Potrafi wykonać drobne naprawy.

Utrzymywanie się zainteresowań realistycznych w późniejszych okresach rozwojowych może być podstawą wyboru ścieżek kształcenia i zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane zdolności techniczne, mechaniczne i manualne.

SKALA BADAWCZA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze intelektualnym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi uczyć się, gromadzić informacje z różnych dziedzin i źródeł (np. ogląda programy popularnonaukowe, czyta książki, należy do koła naukowego). Dziecko charakteryzuje ciekawość poznawcza i niezależność w myśleniu. Próbuje zrozumieć siebie, świat i naturę różnych zjawisk. Poszukuje prawdy, analizując rzeczy, zjawiska, myśli i uczucia. Wykazuje zainteresowania naukowe. Dziecko jest wnikliwe, analityczne i refleksyjne.

Utrzymanie się w późniejszych okresach rozwojowych zainteresowań badawczych może być podstawą wyboru ścieżek kształcenia i zawodów wymagających wykorzystywania zdolności naukowych i wysiłku intelektualnego, a także osiągnięcia powodzenia i satysfakcji w ich obszarze.

SKALA ARTYSTYCZNA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze artystycznym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi zajmować się sztukami pięknymi (np. taniec, muzyka, literatura, plastyka, aktorstwo), rozwija pomysły i projekty. Lubi tworzyć nowe rzeczy, wykorzystywać swoją wyobraźnię i zdolności twórcze. Dziecko charakteryzuje skłonność do ekspresji własnych emocji. Posiada zainteresowania i zdolności artystyczne.

Utrzymanie się i rozwój zainteresowań artystycznych w późniejszych okresach rozwojowych może być podstawą wyboru ścieżek kształcenia i zawodów wymagających zdolności artystycznych i estetycznych.

SKALA SPOŁECZNA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze społecznym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi pomagać innym (troszczy się o ich dobro), lubi rozmawiać i przebywać w otoczeniu innych osób. Angażuje się w działania grupowe, chętnie współpracuje. Dziecko jest towarzyskie, współczujące, życzliwe, troskliwe, przyjazne, otwarte na problemy innych. Jest też zainteresowane różnymi formami aktywności o charakterze zespołowym.

Utrzymanie się i rozwój zainteresowań społecznych w kolejnych okresach rozwojowych może być podstawą ścieżek kształcenia i wyboru, satysfakcji i powodzenia w obrębie zawodów „zorientowanych na ludzi”, czyli związanych z niesieniem pomocy, uczeniem, szkoleniem i instruowaniem innych osób.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze przedsiębiorczym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi podejmować decyzje, przyjmować role przywódcze w grupie, przydzielać innym zadania i motywować. Ma świadomość

swoich umiejętności organizacyjnych. Jest ukierunkowane na uzyskanie sukcesu, ma wysoką potrzebę osiągnięć. Dziecko charakteryzuje zaradność, ambicja, pewność siebie, inicjatywa, energia. Jego zainteresowania są związane z przewodem, wpływaniem na innych i ich kontrolowaniem.

Utrzymanie się zainteresowań i skłonności przedsiębiorczych w późniejszych etapach rozwojowych może być podstawą wyboru ścieżek kształcenia i zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane talenty przywódcze, operatywność, skuteczność działania, a także możliwość uzyskania znaczących gratyfikacji, korzyści (finansowych, organizacyjnych i społecznych).

SKALA KONWENCJONALNA

Skala mierzy tendencje do podejmowania i realizowania działań o charakterze konwencjonalnym. Dziecko, które uzyskuje wysoki wynik w skali, lubi funkcjonować według jasno określonych zasad, chętnie przestrzega przepisów postępowania. Identyfikuje się z obowiązującymi wartościami. Jest dokładne, uporządkowane, posłuszne. Charakteryzuje je sumienność, obowiązkowość, zorganizowanie. Lubi mocno ustrukturalizowane zadania.

Utrzymanie się zainteresowań i skłonności konwencjonalnych w późniejszych etapach rozwojowych może być podstawą wyboru ścieżek kształcenia i zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane zdolności urzędnicze, obliczeniowe, biurowe.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu realistycznego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, jest uzdolniona technicznie i mechanicznie. Posiada kompetencje mechaniczne, rolnicze, elektryczne i techniczne. Ma zdolności i sprawdza się w działaniach manualnych. Potrafi wykonać naprawę urządzeń i/lub przedmiotów. Sprawnie posługuje się narzędziami i specjalistycznym sprzętem (zgodnie z ich przeznaczeniem), zna zasady ich funkcyjono-

wania. Tworzy konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym. Dąży do rozwiązywania konkretnych zadań. Taka osoba jest rzeczowa, praktyczna, wytrwała, z przyjemnością widzi efekt swoich działań. Jej zainteresowania zawodowe to: rośliny, zwierzęta, mechanika, przemysł. Z kolei osoba taka nie wykazuje szczególnych zainteresowań społecznych czy oświatowych. Nie lubi problemów, których rozwiązanie wymaga uwrażliwienia na własne i cudze stany emocjonalne.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności mechaniczne czy techniczne, wymagające praktycznego myślenia, a także kiedy zaistnieje możliwość pracy z wykorzystaniem narzędzi czy urządzeń. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód mechanika, inżyniera, technika elektryka czy sadownika.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu realistycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA BADAWCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu badawczego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, lubi stykać się z pojęciami naukowymi i tworzyć teorie. Próbuje zrozumieć siebie, otaczający świat, naturę różnych zjawisk, poszukuje prawdy. Osobę taką charakteryzują zdolności do analitycznego, abstrakcyjnego myślenia, zmysł obserwacji, ciekawość i otwartość poznawcza. Posiada kompetencje matematyczne i naukowe. Jest osobą poszukującą, racjonalną, krytyczną, ciekawą, niezależną. Wykazuje zainteresowania naukowe. Chętnie dyskutuje o problemach naukowych, chce pogłębiać swoją wiedzę, doskonalić się, wykonuje doświadczenia (chemiczne, fizyczne). Docenia niezależność, obiektywizm, logikę, aktywność motywowaną wewnątrznie. Preferuje problemy teoretyczne bardziej niż problemy praktyczne. Z kolei jej słabe strony to przywództwo i perswazja.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów związanych z pracą naukową-badawczą, lub takich, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności naukowe oraz wysiłek intelektualny.

W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód filozofa, fizyka, biologa czy astronoma.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu badawczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA ARTYSTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu artystycznego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, preferuje zachowania kreatywne, dające możliwość wyrażenia samego siebie. To „artystyczna dusza”. Lubi tworzyć nowe rzeczy, rozwijać pomysły, projekty i koncepcje. Chętnie korzysta ze swojej bogatej wyobraźni i silnego poczucia estetyki. Osoba taka jest idealistyczna, ekspresyjna, niekonwencjonalna, intuicyjna, niezależna, swobodna, introspektywna. Ceni wolność i wieloznaczność, unika jasnych, uporządkowanych, systematycznych działań. Preferuje wykorzystanie materiału fizycznego, słownego i ludzkiego w celu stworzenia dzieł sztuki czy produktów. Posiada zainteresowania i uzdolnienia artystyczne (aktorstwo, malarstwo, muzyka, pisarstwo), zdolności ekspresyjne do przekazywania uczuć i estetycznych wizji w formie słów, ruchów, barw, dźwięków. Z kolei osoba taka nie wykazuje specjalnych zainteresowań biurowych.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności artystyczne i estetyczne. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód architekta wnętrz, charakteryzatora, pisarza czy aktora.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań i kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu artystycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA SPOŁECZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu społecznego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, chce służyć pomocą innym ludziom, doradzać, wyjaśniać. Jest osobą prospołeczną, lubi przebywać w otoczeniu innych, chętnie uczestniczy w różnych formach aktywności o charakterze zespołowym. Preferuje wywieranie wpływu na innych w celu informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia czy edukacji. Posiada kompetencje interpersonalne i oświatowe. Osoba taka jest rozumiejąca, otwarta na problemy innych ludzi, empatyczna, współczująca, współpracująca, cierpliwa, idealistyczna i wnikliwa. Jest to osoba dojrzała emocjonalnie, opiekuńcza, pomocna, bezinteresowna, odpowiedzialna i zaangażowana społecznie. Ważna jest dla niej działalność charytatywna, wartości etyczne i moralne. Posiada zainteresowania humanitarne, przywódcze (wpływanie na innych). Z kolei osoba taka wykazuje słabe zainteresowania i zdolności manualne, techniczne, naukowe.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz pracując w zawodach „zorientowanych na ludzi”, czyli wymagających umiejętności nawiązywania kontaktów międzyludzkich, empatycznego zrozumienia, sprawności interpersonalnej, zaangażowania i odpowiedzialności społecznej. Chętnie wybierze zawody związane z możliwością niesienia pomocy innym ludziom, informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia lub edukacji. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód doradcy zawodowego, dietetyka, nauczyciela czy psychoterapeuty.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu społecznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu przedsiębiorczego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, lubi pracę z ludźmi ukierunkowaną na sukces ekonomiczny i społeczny. Preferuje zachowania autorytarne: delegowanie zadań, kontrolowanie, kierowanie innymi. Potrafi zmotywować innych do działania. Ma świadomość swoich umiejętności organizacyjnych. Posiada kompetencje przywódcze, międzyludzkie, umiejętność perswazji, zdolności nadzorcze. Osoba taka jest energiczna, skuteczna w działaniu, pełna inwencji i inicjatywy, pewna siebie, zaradna, operatywna. Lubi podejmować ryzyko. To osoba o silnej motywacji osiągnięć i potrzebie dominacji.

Interesuje ją siła, sukces, status przywódcy, pozycja społeczna i ekonomiczna. Jej zainteresowania są związane z przewodem, wpływem na innych, ich kontrolowaniem, a także ze sprzedażą. Z kolei osoba taka wykazuje słabe zainteresowania naukowe.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej talenty przywódcze, operatywność, skuteczność działania oraz możliwość uzyskania gratyfikacji i korzyści (społecznych, organizacyjnych, finansowych czy politycznych). W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód adwokata, przedsiębiorcy, maklera czy kapitana statku morskiego.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu przedsiębiorczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA KONWENCJONALNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu konwencjonalnego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, preferuje pracę z danymi, z ich porządkowaniem, manipulowaniem i strukturyzacją. Posiada zdolności urzędnicze i rachunkowe, kompetencje biurowe i rachunkowe. Jest dokładna, uporządkowana, systematyczna, punktualna, uprzejma i posłuszna. Lubi rozwiązywać problemy według ustalonych reguł i procedur. Charakteryzuje ją również sumienność, obowiązkowość, rzetelność i zorganizowanie. Przeszkadza jej niejasność, wieloznaczność, dowolność i brak systematyczności. Jest to osoba konformistyczna, uległa, podporządkowująca się, identyfikująca się z zasadami czy wartościami obowiązującymi w danej kulturze czy środowisku. Ceni wartości tradycyjne. Stara się postępować zgodnie z instrukcjami, przepisami, w myśl określonych strategii działania. Preferuje zadania dobrze ustrukturalizowane oraz działania rutynowe. Posiada zainteresowania typowo biurowe. Z kolei osoba taka wykazuje słabe zainteresowania artystyczne.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności urzędnicze czy obliczeniowe. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód

urzędnika podatkowego, kasjera bankowego, analityka finansowego czy księgowego.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu konwencjonalnego według koncepcji J. Hollanda.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu realistycznego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, jest uzdolniona technicznie i mechanicznie. Posiada kompetencje mechaniczne, rolnicze, elektryczne i techniczne. Ma zdolności i sprawdza się w działaniach manualnych. Potrafi wykonać naprawy urządzeń i/lub przedmiotów. Sprawnie posługuje się narzędziami i specjalistycznym sprzętem (zgodnie z ich przeznaczeniem), zna zasady ich funkcjonowania. Dąży do rozwiązywania konkretnych zadań. Jest rzeczowa, praktyczna, wytrwała, z przyjemnością widzi efekt swoich działań. Jej zainteresowania zawodowe to: rośliny, zwierzęta, zainteresowania mechaniczne, przemysłowe. Z kolei osoba taka nie wykazuje specjalnych zainteresowań społecznych czy oświatowych. Nie lubi problemów, których rozwiązanie wymaga uwrażliwienia na własne i cudze stany emocjonalne.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności mechaniczne czy techniczne, wymagające praktycznego myślenia, kiedy zaistnieje możliwość pracy z wykorzystaniem narzędzi czy urządzeń. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód mechanika, inżyniera, technika elektryka czy sadownika.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu realistycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA BADAWCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu badawczego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, lubi stykać się z pojęciami abstrakcyjnymi, tworzyć teorie. Próbuje zrozumieć siebie, otaczający świat, naturę różnych zjawisk, poszukuje prawdy. Ma umysł badacza. Osobę taką charakteryzują zdolności do analitycznego, abstrakcyjnego myślenia, zmysł obserwacji, ciekawość i otwartość poznawcza. Posiada kompetencje matematyczne i naukowe. Jest osobą poszukującą, racjonalną, krytyczną, ciekawą, niezależną. Wykazuje zainteresowania naukowe. Chętnie dyskutuje o problemach naukowych, chce pogłębiać swoją wiedzę, doskonalić się, chętnie rozwiązuje zadania o charakterze intelektualnym. Docenia niezależność, obiektywizm, logikę, aktywność motywowaną wewnętrznie. Preferuje problemy teoretyczne bardziej niż problemy praktyczne. Z kolei jej słabe strony to przywództwo i perswazja.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów związanych z pracą naukową-badawczą, a także takich, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności naukowe oraz wysiłek intelektualny. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód filozofa, fizyka, biologa czy astronoma.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu badawczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA ARTYSTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu artystycznego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, preferuje zachowania kreatywne, dające możliwość wyrażenia samego siebie poprzez sztukę. To „artystyczna dusza”. Lubi tworzyć nowe rzeczy, rozwijać pomysły, projekty i koncepcje. Chętnie korzysta ze swojej bogatej wyobraźni i silnego poczucia estetyki. Osoba taka jest idealistyczna, ekspresyjna, niekonwencjonalna, intuicyjna, niezależna, swobodna, introspektywna. Ceni wolność i wieloznaczność, unika jasnych, uporządkowanych, systematycznych działań. Preferuje wykorzystanie materiału fizycznego, słownego i ludzkiego w celu stworzenia dzieł

sztuki czy produktów. Posiada zainteresowania i uzdolnienia artystyczne (aktorstwo, malarstwo, muzyka, pisanstwo), zdolności ekspresyjne do przekazywania uczuć i estetycznych wizji w formie słów, ruchów, barw, dźwięków. Z kolei osoba taka nie wykazuje specjalnych zainteresowań biurowych.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności artystyczne i estetyczne. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód architekta wnętrz, charakteryzatora, pisarza czy aktora.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań i kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu artystycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA SPOŁECZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu społecznego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, chce służyć pomocą innym ludziom, doradzać, wyjaśniać. Jest osobą prospołeczną, lubi przebywać w otoczeniu innych, chętnie uczestniczy w różnych formach aktywności o charakterze zespołowym. Preferuje wywieranie wpływu na innych w celu informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia czy edukacji. Posiada kompetencje interpersonalne i oświatowe. Osoba taka jest rozumiejąca, otwarta na problemy innych ludzi, empatyczna, współczująca, współpracująca, cierpliwa, idealistyczna i wnikliwa. Jest to osoba dojrzała emocjonalnie, opiekuńcza, pomocna, bezinteresowna, odpowiedzialna i zaangażowana społecznie. Ważna jest dla niej działalność charytatywna, wartości etyczne i moralne. Posiada zainteresowania humanitarne, przywódcze (wpływanie na innych). Z kolei osoba taka wykazuje słabe zainteresowania i zdolności manualne, techniczne, naukowe.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz pracując w zawodach „zorientowanych na ludzi”, czyli wymagających umiejętności nawiązywania kontaktów międzyludzkich, empatycznego zrozumienia, sprawności interpersonalnej, zaangażowania i odpowiedzialności społecznej. Chętnie wybierze zawody związane z możliwością niesienia pomocy innym ludziom, informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia lub edukacji. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód doradcy zawodowego, dietetyka, nauczyciela czy psychoterapeuty.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu społecznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu przedsiębiorczego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, lubi pracę z ludźmi ukierunkowaną na sukces ekonomiczny i społeczny. Preferuje zachowania autorytarne: rozkazywanie, delegowanie zadań, kontrolowanie, kierowanie innymi. To typ osoby motywującej innych do działania. Ma świadomość swoich umiejętności organizacyjnych. Posiada kompetencje przywódcze, międzyludzkie, umiejętności perswazji, zdolności nadzorcze. Osoba taka jest energiczna, skuteczna w działaniu, pełna inwencji i inicjatywy, pewna siebie, zaradna, lubi podejmować ryzyko. To osoba o silnej motywacji osiągnięć i potrzebie dominacji. Interesuje ją siła, sukces, status przywódcy, pozycja społeczna i ekonomiczna. Jej zainteresowania są związane z przewodzeniem, wpływaniem na innych, ich kontrolowaniem, a także ze sprzedażą. Jest dobrze zorientowana w sprawach ekonomii. Z kolei osoba taka wykazuje słabe zainteresowania naukowe.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej talenty przywódcze, operatywność, skuteczność działania oraz możliwość uzyskania gratyfikacji i korzyści (społecznych, organizacyjnych, finansowych czy politycznych). W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód adwokata, przedsiębiorcy, maklera czy kapitana statku morskiego.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu przedsiębiorczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA KONWENCJONALNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu konwencjonalnego według koncepcji J. Hollanda.

Osoba, która uzyska wysoki wynik w tej skali, preferuje pracę z danymi, z ich porządkowaniem, manipulowaniem i strukturyzacją. Posiada zdolności urzędnicze i rachunkowe, kompetencje biurowe i rachunkowe. Jest dokładna, uporządkowana, systematyczna, punktualna, uprzejma i posłuszna. Lubi rozwiązywać problemy według ustalonych reguł i procedur. Charakteryzuje ją również sumienność, obowiązkowość, rzetelność i zorganizowanie. Przeszkadza jej niejasność, wieloznaczność, dowolność i brak systematyczności. Jest to osoba konformistyczna, uległa, podporządkowująca się, identyfikująca się z zasadami czy wartościami obowiązującymi w danej kulturze czy środowisku. Ceni wartości tradycyjne. Stara się postępować zgodnie z instrukcjami, przepisami, w myśl określonych strategii działania. Preferuje zadania dobrze ustrukturalizowane oraz działania rutynowe. Posiada zainteresowania typowo biurowe. Z kolei osoba taka wykazuje słabe zainteresowania artystyczne.

Jednostka taka będzie odczuwać satysfakcję z działań w płaszczyźnie edukacyjnej oraz z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane jej zdolności urzędnicze czy obliczeniowe. W przyszłości przypuszczalnie chętnie wybierze np. zawód urzędnika podatkowego, kasjera bankowego, analityka finansowego czy księgowego.

Z kolei niski wynik w tej skali świadczy o niewielkim zakresie lub o braku preferencji, zainteresowań, kompetencji, zachowań i właściwości osobowych charakterystycznych dla typu konwencjonalnego według koncepcji J. Hollanda.

3.4. Zastosowanie Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych

Z teorii J. Hollanda wynikają konkretne implikacje dla działań doradczych. Mając wiedzę na temat profilu osobowego i charakteru środowiska, można z dużym powodzeniem przewidywać przyszłe zachowania ludzi w ich miejscach pracy, preferowane style działania, role zawodowe, sukcesy i porażki, stopień przystosowania się do miejsca pracy, poziom aspiracji, stopień realizacji celów, a także radzenie sobie w sytuacji braku pracy (Kossowska, 2001, s. 191).

Podobne możliwe zastosowania proponuje się jako efekt diagnozy z wykorzystaniem opisywanego kwestionariusza.

Zaletą Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych jest jego prosta i przejrzysta budowa, jak również mało skomplikowany sposób obliczania oraz interpretacji uzyskanych wyników.

Zgodnie ze swoim podstawowym zastosowaniem, kwestionariusz przeznaczony jest do określenia predyspozycji zawodowych osoby badanej, czyli preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu uwzględnionego w koncepcji J. Hollanda (tzn. typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Wyniki uzyskane w trakcie badania kwestionariuszem mogą zostać wykorzystane przez doradcę zawodowego w trakcie pracy z dziećmi lub z młodzieżą, w procesie doradczym m.in. w trakcie podejmowania decyzji edukacyjnych bądź zawodowych, w projektowaniu ścieżek kształcenia czy w ukierunkowywaniu dalszego rozwoju zawodowego jednostki.

Bardziej szczegółowa analiza rezultatów umożliwi doradcy zawodowemu uzyskanie informacji dotyczących samooceny, samowiedzy i samoświadomości osoby badanej w odniesieniu do jej preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, cech osobowych czy zachowań (głównie w wymiarze przyszłości zawodowej). Jednocześnie pogłębia się autorefleksję samego badanego na temat jego możliwości i umiejętności, słabych i mocnych stron, wskazań i przeciwwskazań do różnych form aktywności, przede wszystkim w perspektywie funkcjonowania w świecie pracy³.

Posługując się tym kwestionariuszem, zyskuje się również wiedzę o identyfikacji osoby badanej z określonymi rolami zawodowymi. W efekcie pomiaru doradca zawodowy otrzymuje informację na temat preferowanego środowiska zawodowego, płaszczyzn zawodowych (także obszarów kształcenia) czy zawodów, z którymi badany może w sposób skuteczny i satysfakcjonujący wiązać swoją przyszłość edukacyjną i zawodową.

Badanie kwestionariuszem daje również możliwość określenia preferowanych czynności i zachowań zawodowych, wskazania sfer funkcjonowania edukacyjnego i zawodowego, w których aktywność jednostki będzie skutkować wzrostem jej motywacji, zadowolenia i skuteczności działania.

³ Tego rodzaju autoanaliza, z uwagi na możliwości rozwojowe jednostki, jest możliwa zwłaszcza w przypadku starszych grup wiekowych. Natomiast w odniesieniu do dzieci młodszych, to informacja szczególnie istotna i interpretacyjnie przydatna ich dorosłym opiekunom. Należy również pamiętać (Stemplewska-Żakowicz, 2009, s. 90–96), że kwestionariusze opierają się na samoopisie – osoba badana jest jednocześnie źródłem informacji i obiektem, którego te informacje dotyczą, podmiotem i „przedmiotem” badania. Może to stanowić swoistą słabość metody kwestionariuszowej (ludzie różnią się spostrzegawczością, zasobem pojęciowym, wiedzą na swój temat, skłonnością do autorefleksji).

Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych pozwala także zdiagnozować wybrane cechy osobowe związane z określonym typem opisanym w koncepcji J. Hollanda (zob. tab. 1.1), czyli typem realistycznym, typem badawczym, typem artystycznym, typem społecznym, typem przedsiębiorczym czy typem konwencjonalnym.

Jednocześnie kwestionariusz, mierząc preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla osoby badanej, pozwala doradcy zawodowemu na rozpoznanie obszarów odrzucanych, niewzbudzających w badanym zainteresowania, uznawanych przez niego za mało atrakcyjne, takich domen funkcjonowania zawodowego, w których – w trakcie badania – jednostka nie ujawniła predyspozycji zawodowych (lub ujawniły się one na niskim poziomie). Dla doradcy zawodowego to istotne wskazanie, które powinno być przez niego wykorzystane w celu stworzenia pełnego obrazu funkcjonowania osoby badanej (na tle jego obecnych i przyszłych możliwości działania oraz satysfakcji edukacyjnych i zawodowych)⁴. Pominięcie tychże informacji skutkować będzie niepełną diagnozą, zubożoną interpretacją, a w konsekwencji mało odpowiednim działaniem doradczym i wsparciem w rozwoju.

Dokonując odrębnego wprowadzenia do kolejnego ze wskazań w możliwych zastosowaniach kwestionariusza warto przypomnieć ideę diagnozowania. Proces ten obejmuje szeroki zakres różnorodnych zabiegów i aktywności obowiązujących doradcę zawodowego (m.in. konieczność skorzystania z innych dostępnych źródeł wiedzy i informacji, np. obserwacji, rozmowy z osobą badaną, z jej dorosłym opiekunem, rodzicem bądź nauczycielem, budowanie kontekstu i relacji procesu doradczego wymaganego etyką postępowania diagnostycznego). Diagnoza to więcej niż testowanie (Stemplewska-Żakowicz, 2009, s. 136), ponieważ wymaga zastosowania wielu różnych źródeł danych, uwzględniania wielu możliwych współwystępujących uwarunkowań, sprawdzania hipotez, wnioskowania, wypracowania całościowego

⁴ Należy mieć również na uwadze fakt, iż uzyskanie niskich wyników we wszystkich (lub w większości skal) kwestionariusza – poza niskim poziomem lub brakiem preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu uwzględnionego w koncepcji J. Hollanda – może również świadczyć np. o niewłaściwym stosunku osoby badanej do sytuacji badania, o jej niewielkim zaangażowaniu, zdekoncentrowaniu czy słabej motywacji. Nie można również wykluczyć innych przyczyn, np. niskiej samooceny jednostki, braku wglądu czy problemów identyfikacyjnych. Z kolei uzyskanie przez badanego wyłącznie (lub w większości skal) wyników wysokich, może dowodzić jego nieadekwatnej samooceny. Wspomniane okoliczności powinno się uwzględnić w trakcie opisu i wyjaśniania rezultatów kwestionariusza, traktując je jako podpowiedzi czy wskazówki interpretacyjne.

rozumienia. Pełne rozpoznanie i uwzględnienie szeregu zmiennych, czynników wewnętrznych i zewnętrznych stanowi warunek wykonania trafnej i skutecznej diagnozy (Žerel, 2008, s. 136–139). Składają się na nią: 1) położenie społeczne jednostki (miejsce zamieszkania, wykształcenie i zawód rodziców, struktura rodziny, jej sytuacja ekonomiczna), 2) kapitał kulturowy rodziny (m.in. aspiracje edukacyjne i zawodowe rodziców w stosunku do swojego dziecka, poziom zaspokojenia potrzeb edukacyjno-kulturalnych dziecka, udział rodziców w kształtowaniu planów edukacyjno-zawodowych dziecka), 3) system edukacji (wynik polityki oświatowej państwa), 4) poziom orientacji i poradnictwa zawodowego (efekt oddziaływania wychowawczego szkoły na kształtowanie się decyzji edukacyjno-zawodowych), 5) rynek pracy i system zatrudniania (rezultat systemu społeczno-ekonomicznego kraju), 6) system wartości jako efekt procesu socjalizacji (cele życiowe, oczekiwania zawodowe), 7) sposób spostrzegania otoczenia społecznego (m.in. samoocena położenia społecznego rodziny, wzory sukcesu, percepcja barier edukacyjnych), 8) sposób spostrzegania samego siebie (samoocena cech fizycznych, intelektualnych, charakterologicznych, społecznych, poziom samozaufania), 9) motywacja do osiągania sukcesu (aspiracje edukacyjne, zawodowe, osiągnięcia szkolne, motywy wyboru typu szkoły, zawodu – kierunku kształcenia, miejsca pracy, krystalizacja zainteresowań i skłonności zawodowych).

Wspomniana złożoność i wieloaspektowość procesu diagnozy (oraz licznych czynności ją tworzących) powoduje, iż doradca zawodowy posługujący się opisywanym kwestionariuszem powinien zachować pełną świadomość faktu, iż wyniki uzyskane z jego wykorzystaniem **nie mogą być jedyne i wystarczające** do formułowania wyłącznej opinii i oceny predyspozycji zawodowych osoby badanej (w zakresie preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu (bądź określonych typów) opisywanych w koncepcji J. Hollanda. Informacje uzyskane w efekcie zastosowania kwestionariusza stanowią wyłącznie dopełnienie rezultatów całości postępowania diagnostycznego, są jego koniecznym, ale nie wystarczającym elementem. W odpowiedzialnym wnioskowaniu o predyspozycjach zawodowych, kierunku i jakości rozwoju zawodowego, niezbędna jest integracja wielu różnorodnych czynności i działań, zespolenie szeregu czynników podmiotowych i sytuacyjnych. Prognozowanie funkcjonowania zawodowego to zadanie niezwykle odpowiedzialne, szczególnie wtedy, gdy jest ono wykonywane w stosunku do osób bardzo młodych, dojrzewających (intelektualnie, emocjonalnie, społecznie), kształtujących swoją tożsamość i budujących obraz własnej osoby. Należy mieć na uwadze,

że w konstruowaniu samooceny młodego człowieka ujawnia się duża wrażliwość na informacje z zewnątrz, komunikaty kierowane do niego ze strony bliższego i dalszego otoczenia, a niezmiernie istotne są przekazy od osób ważnych (tzw. osób znaczących). Doradcę zawodowego (nauczyciela-doradcę zawodowego) niewątpliwie do tego grona można zaliczyć.

Obecnie wymagane jest spojrzenie na doradztwo zawodowe jako na wszechstronny (i wynikający z wielokierunkowego rozwoju jednostki) proces, który trwa całe życie. Podkreśla się jednak, że okres przed podjęciem pracy zawodowej powinien szczególnie starannie przygotowywać młodego człowieka do jego przyszłości zawodowej, do wyboru ścieżek kształcenia i zawodu (Skłodowski, 2004, s. 342). Dla młodych ludzi korzystających ze wsparcia doradcy zawodowego to czas podejmowania różnego rodzaju ważnych decyzji (osobistych, edukacyjnych, zawodowych). Doradca zawodowy uczestniczący w tym procesie bierze współodpowiedzialność za jego efekt. To również okoliczność, którą należy wziąć pod uwagę w świadomym działaniu doradczym.

Kwestionariuszem Predyspozycji Zawodowych mogą się posługiwać osoby nieposiadające wykształcenia psychologicznego. Z uwagi jednak na przeznaczenie kwestionariusza – możliwość stosowania go w poradnictwie zawodowym – od osoby badającej wymaga się doświadczenia, wiedzy i praktyki doradczej⁵. Posiadane kompetencje, profesjonalne umiejętności, znajomość posługiwania się metodami kwestionariuszowymi, wiedza z zakresu psychometrii oraz przygotowanie merytoryczne (w głównej mierze z zakresu psychologii doradztwa zawodowego i psychologii rozwojowej) powinny zapewniać staranne i odpowiedzialne korzystanie z kwestionariusza, zgodnie z jego przeznaczeniem i celem badania. Poprawna interpretacja wyników badania kwestionariuszem wymaga od doradcy zawodowego znajomości metodologicznego oraz teoretycznego kontekstu wykorzystywanego narzędzia (podstawowych założeń koncepcji J. Hollanda). Jedynie integracja wiedzy, kompetencji, motywacji, starań oraz zawodowych i osobistych predyspozycji badacza pozwoli mieć pewność właściwego działania diagnostycznego. Współczesny doradca zawodowy, aby zapewnić sobie skuteczność działania, musi wykazywać postawę

⁵ Aby w pełni zrozumieć test, doradca musi znać: charakterystykę próby standardowej, rodzaje i stopień jego wiarygodności i niezawodności, stopień niezawodności i wiarygodności podobnych testów, procedury punktacji, metody przeprowadzania badania, ograniczenia, silne strony testu (Gladding, 1996, s. 197). Takie same zasady postępowania diagnostycznego odnoszą się do badań z wykorzystaniem metod kwestionariuszowych.

eksperta, odznaczać się szerokim spojrzeniem na badanego, jego możliwości, osobiste zasoby w kontekście zarówno obecnych trendów, jak i prognoz wynikających z analizy struktury i dynamiki rynku pracy⁶. Specyfika roli współczesnego doradcy zawodowego (Skłodowski, 2004, s. 344) zakłada, że nie koncentruje się on jedynie na podpowiedzi, jaki wybrać zawód, ale rozszerza alternatywy wyboru. Interwencja doradcy nie tyle jest zorientowana na kierowanie, radzenie i dostarczanie informacji, ale na tworzenie doświadczenia w procesie uczenia się i pomoc w indywidualnej ocenie tych doświadczeń. Doradztwo zawodowe ma pomóc osobie radzącej się w jej rozwoju i w zaakceptowaniu zintegrowanego i właściwego obrazu siebie oraz w określaniu jego roli w świecie pracy. Jest procesem sprawdzania tej roli w rzeczywistości i dostosowania jej w sposób przynoszący satysfakcję jednostce i społeczeństwu. Takie rozumienie roli doradcy jest zgodne z definicją doradztwa zawodowego (*vocational guidance*), przyjętą przez Krajowe Towarzystwo Doradztwa Zawodowego w USA (National Vocational Guidance Association).

Podsumowując, informacje uzyskane w trakcie badania Kwestionariuszem Predyspozycji Zawodowych doradca zawodowy może zastosować w kierunku optymalizacji pracy z dziećmi i/lub młodzieżą, tak by zwiększyć adekwatność podejmowanych decyzji edukacyjnych bądź zawodowych. Opierając się na wynikach kwestionariusza, doradca zawodowy ma możliwość formułowania propozycji, inspiracji dotyczących dalszego doskonalenia umiejętności i kompetencji osoby badanej. Nadrzędny cel takiego postępowania polega na trosce o zmniejszenie kosztów psychologicznych, które są efektem niedopasowania zawodowego czy błędnych wyborów zawodowych.

⁶ Zauważa się, że środowiskowo-informacyjny aspekt doradztwa zawodowego istotnie wiąże pracę zawodową z działalnością gospodarczą i koniecznością funkcjonowania w obszarze ryzyka wynikającego z zasad gospodarki rynkowej. Ten kontekst pracy doradczej wymaga szeroko pojętej interdyscyplinarności (Skłodowski, 2004, s. 343–344).

Rozdział 4

KWESTIONARIUSZ PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH – WERSJA DO SAMOBADANIA

W niniejszym rozdziale scharakteryzowano komputerową wersję Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych (czyli „Wersję do Samobadania”) – prezentując opis narzędzia, opis programu komputerowego, procedurę i warunki badania, założenia interpretacyjne oraz możliwości zastosowania.

4.1. Opis narzędzia

(KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych – „Wersja do Samobadania”, czyli komputerowa wersja kwestionariusza, daje jednostce możliwość oceny własnych preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu uwzględnionego w koncepcji J. Hollanda – typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego.

Komputerowa wersja kwestionariusza w swej strukturze i w treści odzwierciedla „papierową” wersję opisywanego narzędzia. „Wersja do Samobadania” zawiera takie same twierdzenia, instrukcję, taki sam układ skal, porządek, kolejność pozycji kwestionariuszowych.

Wszystkie przygotowane stwierdzenia tworzą sześć skal, powiązanych ze sobą treściowo i logicznie. Obszar każdej ze skal (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej) obejmuje sześć pozycji – sześć itemów odnoszących się do zasadniczych składowych wyróżnionych przez J. Hollanda, sześciu typów osobowości zawodowej (czyli typów: realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego, konwencjonalnego).

Zgodnie z kluczową ideą konstrukcji „Wersji do Samobadania”, charakterystyki poszczególnych skal (Skali Realistycznej, Skali Badawczej,

Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej) opracowano niezależnie dla czterech różnych grup wiekowych, czyli oddzielnie dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

W ostatecznym kształcie (dla każdej grupy wiekowej) „Wersja do Samobadania” składa się z 36 twierdzeń.

Treści poszczególnych itemów (przygotowane dla czterech różnych grup wiekowych), tworzących obszar każdej z sześciu skal (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej) zaprezentowane zostały poniżej.

Treść pozycji Wersji do Samobadania dla uczniów klasy III

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię lepić z plasteliny.
2. Lubię podlewać kwiaty w domu.
3. Lubię układać, segregować i porządkować.
4. Lubię nakrywać do stołu.
5. Lubię sprzątać w moim pokoju.
6. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.
2. Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.
3. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.
4. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.
5. Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.
6. Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Chętnie bawię się w teatr.
2. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
3. Lubię tańczyć.
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.

5. Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.
6. Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.

SKALA SPOŁECZNA

1. Chciał(a)bym, aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.
2. Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.
3. Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.
4. Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.
5. Chętnie pomagam kolegom.
6. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Lubię decydować o tym, co inni mają robić.
2. Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.
3. Lubię być zawsze lepszy(a) od innych.
4. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
5. Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.
6. Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.
2. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.
3. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.
4. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekretarką.
5. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.
6. Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.

Treść pozycji Wersji do Samobadania dla uczniów klasy VI

SKALA REALISTYCZNA

1. Lubię naprawiać zepsute przedmioty.
2. Sprawnie posługuję się narzędziami.

3. Znam zasady pracy różnych urzędzeń.
4. Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.
5. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urzędzeń, które są w moim otoczeniu).
6. Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię oglądać programy popularnonaukowe.
2. Lubię się uczyć.
3. Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.
4. Czytam książki popularnonaukowe.
5. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).
6. Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.
2. Lubię czytać opowiadania i powieści.
3. Lubię występować na scenie.
4. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem lub muzykiem.
5. Interesuje mnie film i teatr.
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Lubię pomagać innym.
2. Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.
3. Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.
4. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.
5. Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.
6. Lubię ludzi.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
2. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.

3. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.
4. Potrafię stworzyć zgraną grupę.
5. Mógłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.
6. Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.
2. Jestem punktualny(a).
3. Przestrzegam regulaminu szkolnego.
4. Jestem obowiązkowy(a).
5. Przestrzegam ustalonych zasad.
6. Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu.

Treść pozycji Wersji do Samobadania dla uczniów gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
5. Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.
6. Potrafię naprawić zepsute przedmioty.

SKALA BADAWCZA

1. Lubię czytać książki popularnonaukowe.
2. W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.
3. Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).
4. Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.
5. W przyszłości chciał(a)bym się zająć pracą naukową, badawczą.
6. Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.).
2. Uważam się za „artystyczną duszę”.
3. Muzyka jest moją pasją.
4. Mam bogatą wyobraźnię.
5. Uważam, iż jestem osobą kreatywną.
6. Uważam, że mam zdolności artystyczne.

SKALA SPOŁECZNA

1. Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.
2. Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy).
3. Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.
4. Lubię przebywać z ludźmi.
5. Potrafię pomagać innym.
6. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.
2. Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.
3. Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.
4. W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.
5. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
6. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
2. Jestem obowiązkowy(a).
3. Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.
4. Jestem punktualny(a).
5. Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.
6. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.

Treść pozycji Wersji do Samobadania dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA

1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
3. Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
4. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
5. Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.
6. Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.

SKALA BADAWCZA

1. Mam umysł badacza.
2. Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
3. Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.
4. Chcę poznać naturę różnych zjawisk.
5. Czytam książki popularnonaukowe.
6. Moją przyszłość wiążę z pracą naukowo-badawczą.

SKALA ARTYSTYCZNA

1. Uważam, że mam zdolności artystyczne.
2. Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.
3. Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).
4. Uważam się za „artystyczną duszę”.
5. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
6. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.

SKALA SPOŁECZNA

1. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.
2. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.
3. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.
4. Angażuję się w akcje charytatywne.
5. Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.
6. Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

1. Odpowiada mi rola lidera w grupie.
2. Myślę o założeniu własnej firmy.
3. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
4. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
5. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
6. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.

SKALA KONWENCJONALNA

1. Dbam o porządek w moim otoczeniu.
2. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.
3. Jestem punktualny(a).
4. Potrafię namówić innych do współpracy.
5. Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
6. Jestem obowiązkowy(a).

„Wersja do Samobadania”, podobnie jak „papierowy” kwestionariusz, pozwala na pomiar predyspozycji zawodowych (czyli preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań oraz cech osobowych charakterystycznych dla sześciu typów osobowości zawodowej uwzględnionych w koncepcji J. Hollanda: dla typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego oraz typu konwencjonalnego). Osoby badane mogą prezentować różne profile zainteresowań, preferowanych zachowań i czynności oraz różne konstelacje cech osobowych i systemów wartości.

Podstawowe charakterystyki poszczególnych skal wersji do samobadania wyglądają następująco:

SKALA REALISTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu realistycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA BADAWCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu badawczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA ARTYSTYCZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu artystycznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA SPOŁECZNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu społecznego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu przedsiębiorczego według koncepcji J. Hollanda.

SKALA KONWENCJONALNA

Skala mierzy preferencje, zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania charakterystyczne dla typu konwencjonalnego według koncepcji J. Hollanda.

Bardziej szczegółowe charakterystyki sześciu skal „Wersji do Samobadania” (wraz ze wskazówkami koniecznymi w procesie interpretacji rezultatów badania) znajdują się w podrozdziale 4.4.

4.2. Opis programu komputerowego

(TOMASZ KUŹNIAR)

Narzędzie testujące stworzone zostało w postaci aplikacji, uruchamianej na komputerach klasy PC. Dostarczane jest na płycie CD-ROM i możliwe do uruchomienia bez konieczności posiadania dostępu do sieci Internet.

Wymagania sprzętowe:

- System operacyjny: Windows 9x/2000/XP/Vista/7, Linux/Unix/BSD, MacOS.
- CD-ROM: 4X CD/DVD lub lepszy.
- Urządzenia sterowania; myszka, klawiatura.
- Przeglądarka stron WWW: IE7/8, Opera, Firefox, Chrome lub inna obsługująca JavaScript.

Instalacja programu. Wszystkie pliki programu przechowywane są w jego katalogu domowym na płycie CD, skąd program może być uruchamiany bezpośrednio. Nie jest zatem konieczne przeprowadzanie jakiegokolwiek dodatkowego procesu instalacji. Pliki z płyty CD można przekopiować na twardy dysk, tak aby przy kolejnym uruchomieniu nie było potrzeby wkładania krążka do czytnika dysków.

Uruchomienie. W celu uruchomienia programu należy umieścić płytę CD w czytniku CD-ROM i otworzyć jej zawartość. Program powinien uruchomić się automatycznie, jeśli dany system operacyjny wspiera funkcję *autostart*. W przeciwnym razie należy dwukrotnie kliknąć plik o nazwie **kwestionariusz.html**, znajdujący się na płycie CD. Po krótkiej chwili program powinien otworzyć się w zainstalowanej w systemie użytkownika domyślnej przeglądarce stron WWW, prezentując ekran powitalny kwestionariusza.

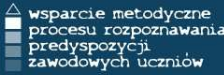
Alternatywny sposób uruchomienia. Jeśli z jakiegoś powodu po dwukrotnym kliknięciu na aplikację nie otwiera się przeglądarka z programem, można spróbować go uruchomić w alternatywny sposób. Należy najpierw otworzyć przeglądarkę, następnie w menu *Plik* wybrać opcję *Otwórz* i wybrać do otwarcia plik **kwestionariusz.html** znajdujący się na płycie CD-ROM lub w miejscu, do którego został przekopiowany z płyty.

W razie trudności z przeglądarką: Jeśli z jakiegoś powodu, przeglądarka systemowa nie może prawidłowo wyświetlić aplikacji kwestionariusza (np. nie wspiera języka JavaScript), można skorzystać z dołączonej do płyty CD przeglądarki, którą należy zainstalować poprzez dwukrotne kliknięcie na ikonę instalatora w katalogu *Prze-glądarka* w głównym folderze na płycie.

Do prawidłowego działania aplikacji nie jest wymagane połączenie z Internetem. W razie pojawienia się okna dialogowego w trakcie uruchamiania aplikacji lub przeglądarki z pytaniem o połączenie, można wybrać opcję pracy w trybie *off-line*.

Korzystanie z programu. Po uruchomieniu programu użytkownikowi prezentowany jest ekran powitalny (strona tytułowa), który, podobnie jak cały interfejs graficzny programu, oparty jest na standardowej, prostokątnej formie.

U góry strony znajduje się nagłówek – logo po lewej stronie oraz informacja o unijnym dofinansowaniu po prawej. Poniżej widoczny jest pełny tytuł programu. Pod tytułem umieszczono słowo wstępne – krótki opis samego programu. Istotnym elementem strony tytułowej jest sekcja wyboru przedziału wiekowego, do którego należy badany uczeń, oraz płci. W zależności od podjętej na tym etapie decyzji zaprezentowany zostanie odpowiadający jej zestaw pytań, a następnie interpretacja wyników. Cztery umieszczone pod sobą pola umożliwiają zaznaczenie tylko jednego przedziału wiekowego, co stanowi krok niezbędny do kontynuowania pracy z kwestionariuszem.


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych „Wersja do Samobadania”



Słowem wstępu...

Proszę zaznaczyć odpowiadające Ci dane:

- chłopak
- dziewczyna
- uczeń/uczennica III klasy szkoły podstawowej
- uczeń/uczennica VI klasy szkoły podstawowej
- uczeń/uczennica gimnazjum
- uczeń/uczennica szkoły ponadgimnazjalnej

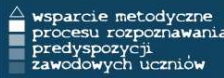
[Dalej](#)

Badanie realizowane jest w ramach Projektu pt. „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”.

Realizator Projektu
 Uniwersytet Łódzki
 Wydział Nauk o Wychowaniu
 Ul. Pomorska 46/48, Łódź

Aby przejść do następnej strony, po dokonaniu wyboru przedziału wiekowego należy kliknąć przycisk „Dalej”. Wtedy pojawia się instrukcja wypełnienia kwestionariusza (dostosowana do wieku badanego ucznia – adekwatna do tej z wersji papierowej). W celu rozpoczęcia, po zaznajomieniu się z instrukcją obsługi, należy kliknąć przycisk „Rozpocznij”.


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Instrukcja wypełniania:


Poniżej znajdują się twierdzenia opisujące różne zachowania osób w twoim wieku. Twierdzenia dotyczą tego, co niektórzy z twoich rówieśników potrafią robić, co lubią, jakie mają plany zawodowe na przyszłość. Przeczytaj uważnie poniższe zdania. Zastanów się, jak bardzo każde z nich opisuje Ciebie - jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź spośród podanych poniżej.

ZDECYDOWANIE TAK - oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie
RACZEJ TAK - oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie
TRUDNO POWIEDZIEĆ - oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie
RACZEJ NIE - oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje
ZDECYDOWANIE NIE - oznacza, że zdanie w ogóle nie pasuje do Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz x wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, jaki (jaka) jesteś.

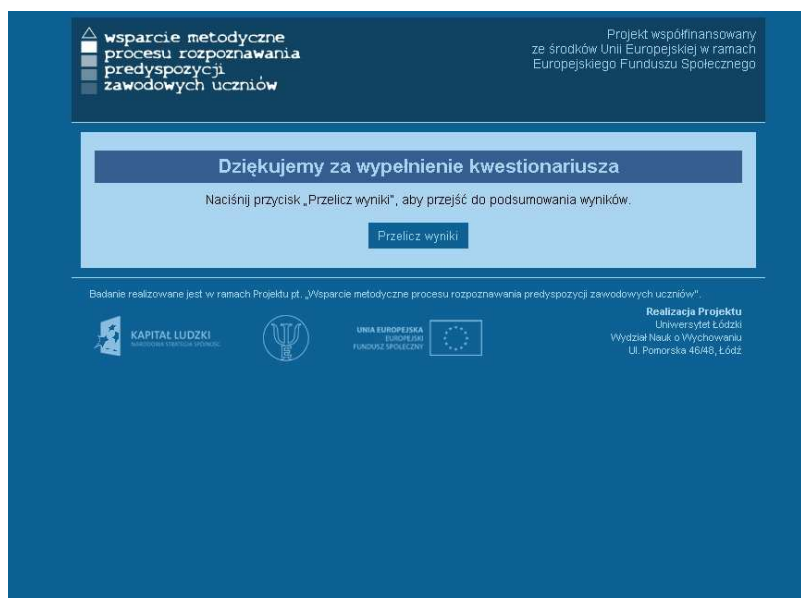
[Rozpocznij](#)

Badanie realizowane jest w ramach Projektu pt. „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”.

Realizacja Projektu
 Uniwersytet Łódzki
 Wydział Nauk o Wychowaniu
 Ul. Pomorska 46/48, Łódź

Po zaznaczeniu wszystkich odpowiedzi możliwe jest przeliczenie wyników.



Po przeliczeniu punktów wyniki testu prezentowane są w dwojaki sposób. Po pierwsze, w formie opisowej, zawierającej szczegóły dotyczące wykorzystywanych w analizie skal (realistycznej, badawczej, artystycznej, społecznej, przedsiębiorczej, konwencjonalnej), po drugie zaś, w postaci wykresu. Na wykresie przedstawione są wyniki uzyskane w każdej ze wspomnianych skal. Po zsumowaniu wyników surowych uzyskanych przez osobę badaną są one następnie porównywane z normami dla odpowiedniej kategorii wiekowej (w podręczniku zawarto odrębne normy stenowe dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych). Skalę stenową charakteryzują następujące parametry: średnia = 5,5, odchylenie standardowe = 2,0. Skala stenowa składa się z 10 jednostek. Każdej jednostce skali odpowiada określony procent powierzchni pod krzywą normalną rozkładu wyników. Wyniki z przedziału 5–6 sten uznaje się za przeciętne, wyniki z przedziału: 7–10 sten uważa się za wysokie, natomiast wyniki z przedziału 1–4 sten traktuje się jako niskie (Brzeziński, 1996, s. 541–542).

Przed prezentacją wyników badany odczytuje tekst, tzw. bezpiecznik:

Kwestionariusz, który wypełniłeś jest sposobem poznania Twoich zainteresowań i ulubionych sposobów spędzania wolnego czasu.

Każdy uzyskany wynik jest ważny i wartościowy.

Każdy posiada określone umiejętności, zainteresowania i cechy.

Nie jest to jednak pełna diagnoza psychologiczna. Nie jest to również całościowa charakterystyka twojej osoby.

Jeżeli uzyskany wynik odbiega od Twoich oczekiwań lub niewystarczająco Cię opisuje, skontaktuj się z nauczycielem, pedagogiem szkolnym, a najlepiej z doradcą zawodowym.

4.3. Procedura i warunki badania „Wersją do Samobadania”

(KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

Korzystanie z „Wersji do Samobadania” odbywa się bez bezpośredniego udziału doradcy zawodowego. W związku z tym szczególnie ważne jest spełnienie określonych kryteriów i warunków badania w zastosowaniu opisywanego narzędzia.

Z uwagi na specyfikę badania wymagane jest ostrożne i odpowiedzialne posługiwanie się „Wersją do Samobadania” – zwłaszcza w odniesieniu do młodszych grup wiekowych. W korzystaniu przez dziecko z „Wersji do Samobadania” zalecana jest aktywna (lecz nieingerująca) obecność osoby dorosłej (rodziców, opiekunów bądź nauczycieli). Osoba dorosła może być pomocna zwłaszcza w poprawnej interpretacji uzyskanych rezultatów. Jej wsparcie jednak (adekwatne do sytuacji samobadania) jest warunkowane właściwym przygotowaniem teoretycznym i wymaganym zakresem kompetencji (zalecenia i wskazania interpretacyjne opisano odrębnie w podrozdziale 4.5).

W celu uzyskania wiedzy na temat predyspozycji zawodowych badanej osoby (w zakresie preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, cech osobowych i zachowań charakterystycznych dla sześciu typów osobowości zawodowej uwzględnionych w koncepcji J. Hollanda, czyli dla typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego oraz typu konwencjonalnego), komputer dokonuje podliczenia wyników surowych (po uprzednim ustosunkowaniu się osoby badanej do wszystkich twierdzeń „Wersji do Samobadania”). Wyniki surowe zostają obliczone oddzielnie dla każdej z sześciu skal narzędzia: Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej. Obliczenie wyników odbywa się

poprzez zsumowanie punktów, które osoba badana przyznała poszczególnym twierdzeniom tworzącym daną skalę.

W trakcie badania z wykorzystaniem wersji komputerowej kwestionariusza zadaniem osoby badanej jest ustosunkowanie się do treści poszczególnych pozycji, czyli przypisanie najwyższej rangi (najwyższej wartości punktowej) tym twierdzeniom, które najlepiej ją opisują, a niskiej rangi (niskiej wartości punktowej) tym pozycjom, które – jej zdaniem – najmniej, najsłabiej ją opisują. W trakcie badania osoba badana, po zapoznaniu się z instrukcją, ma możliwość wyboru jednej z pięciu kategorii oceny poszczególnych pozycji kwestionariusza (punktacja znajduje się ekranie komputera).

Instrukcja dla uczniów z klasy III i z klasy VI

W kwestionariuszu, który masz przed sobą, znajdują się zdania opisujące różne zachowania dzieci. Są wśród nich takie, które dotyczą tego, co dziewczynki i chłopcy w twoim wieku mogą lubić robić, co potrafią, kim chcieliby być, gdy dorosną. Przeczytaj uważnie każde zdanie. Zastanów się, jak bardzo opisuje ono Ciebie – jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Do każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź. Pamiętaj, że

- zdecydowanie nie – oznacza, że dane twierdzenie w ogóle nie pasuje do Ciebie
- raczej nie – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje
- trudno powiedzieć – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie
- raczej tak – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie
- zdecydowanie tak – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, jaki (jaka) jesteś.

Instrukcja dla uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych

W kwestionariuszu, który masz przed sobą, znajdują się twierdzenia opisujące różne zachowania osób w twoim wieku. Twierdzenia dotyczą tego, co niektórzy z twoich rówieśników potrafią robić, co

lubią, jakie mają plany zawodowe na przyszłość. Przeczytaj uważnie wszystkie zdania. Zastanów się, jak bardzo każde z nich opisuje Ciebie, jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Do każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź. Pamiętaj, że

- zdecydowanie nie – oznacza, że dane twierdzenie w ogóle Ciebie nie opisuje
- raczej nie – oznacza, że dane twierdzenie prawie Ciebie nie opisuje
- trudno powiedzieć – oznacza, że nie wiesz, czy twierdzenie dotyczy Ciebie
- raczej tak – oznacza, że dane twierdzenie opisuje Ciebie, ale nie-
zbyt dokładnie
- zdecydowanie tak – oznacza, że twierdzenie bardzo dobrze opi-
suje Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz wybraną odpowiedź. Nie ma tu od-
powiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty
najlepiej wiesz, jaki (jaka) jesteś.

W efekcie zsumowania wyników surowych, można uzyskać nastę-
pujące minimalne i maksymalne wartości punktowe:

1. Skala Realistyczna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik
maksymalny 30 punktów.
2. Skala Badawcza – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik
maksymalny 30 punktów.
3. Skala Artystyczna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik
maksymalny 30 punktów.
4. Skala Społeczna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów, wynik
maksymalny 30 punktów.
5. Skala Przedsiębiorcza – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów,
wynik maksymalny 30 punktów.
6. Skala Konwencjonalna – 6 pozycji; wynik minimalny 6 punktów,
wynik maksymalny 30 punktów.

Po zsumowaniu wyników surowych uzyskanych przez osobę ba-
daną są one następnie porównywane z normami dla odpowiedniej
kategorii wiekowej (program wykorzystuje odrębne normy stenowe
dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum
i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych). Skalę stenową charaktery-
zują następujące parametry: średnia = 5,5, odchylenie standardowe

= 2,0. Skala stenowa składa się z 10 jednostek. Każdej jednostce skali odpowiada określony procent powierzchni pod krzywą normalną rozkładu wyników. Wyniki z przedziału 5–6 sten uznaje się za przeciętne, wyniki z przedziału 7–10 sten uważa się za wysokie, natomiast wyniki z przedziału 1–4 sten traktuje się jako niskie (Brzeziński, 1996, s. 541–542).

W „Wersji do Samobadania”, podobnie jak w oryginalnym kwestionariuszu, odpowiednie przedziały wyników wskazują na nasilenie predyspozycji zawodowych (czyli preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu wyróżnionego w koncepcji J. Hollanda: typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Uzyskane rezultaty pozwalają również na wykreślanie profilu wyników, interpretowanego zgodnie z propozycjami teoretycznymi sformułowanymi w koncepcji J. Hollanda.

Osoba badana (po uprzednim ustosunkowaniu się do treści poszczególnych pozycji zawartych w wersji komputerowej) otrzymuje dwójakiego rodzaju informacje zwrotne. Program komputerowy, umożliwiając badanemu samodzielne zapoznanie się z rezultatami badania, przekazuje je w wersji graficznej (profil wyników) i pisemnej (ogólną charakterystykę wyników wysokich każdej ze skal (czyli Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej). W „Wersji do Samobadania” opracowano bardzo podstawowe charakterystyki skal, stosownie do wieku i zdolności badanego. W doborze treści kierowano się głównie poznawczym poziomem odbiorcy komunikatu, dbając o możliwość jego właściwego odczytania i ułatwiając jego odbiór. W ten sposób zrealizowano założenie świadomego udziału jednostki w badaniu.

Uzupełnienie otrzymanych przez badanego informacji stanowi zalecenie kontaktu z doradcą zawodowym (jako osobą predysponowaną i merytorycznie przygotowaną do wykonania profesjonalnej, wyczerpującej interpretacji uzyskanych rezultatów badania).

4.4. Założenia interpretacyjne „Wersji do Samobadania”

(KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

W interpretacji wyników uzyskanych przy użyciu „Wersji do Samobadania” wykorzystuje się charakterystyki sześciu skal (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej) opracowanych na

podstawie teoretycznych założeń koncepcji J. Hollanda. Z uwagi na fakt, iż stosowanie „Wersji do Samobadania” odbywa się bez bezpośredniego udziału doradcy zawodowego oraz że badany samodzielnie zapoznaje się ze swoimi rezultatami, treść przekazywanych informacji sformułowano odpowiednio do możliwości rozwojowych osób badanych (tak aby dzieci i młodzież zapoznający się opisem skal, mogli właściwie zrozumieć skierowany do nich komunikat). W konsekwencji „Wersja do Samobadania” umożliwia wykonanie interpretacji otrzymanych wyników oddzielnie dla czterech różnych grup wiekowych (dla uczniów klasy III, dla uczniów klasy VI, dla uczniów gimnazjum i dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych).

W opracowywaniu „Wersji do Samobadania” przyjęto zasadę prezentowania jedynie wyników wysokich (tzn. interpretację każdej ze skal: Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej sformułowano tylko w odniesieniu do wartości najwyższych). Był to zabieg celowy, świadomy i przemyślany, wynikający z troski o badanego, jak również z odpowiedzialności za efekty badawcze. Opisywanie bowiem sytuacji „braku” czy „niskiego poziomu” mogłoby u badanego wzbudzić uczucie niepokoju, zatroskania czy niezrozumienia otrzymanych rezultatów. A to okoliczność szczególnie niebezpieczna. Jest bowiem sytuacją psychologicznie naganną, będącą w sprzeczności z zasadami etyki postępowania diagnostycznego, pozostawienie osoby badanej bez możliwości uzyskania bezpośredniego profesjonalnego wsparcia od osoby, która właściwie zinterpretuje rezultaty, dokona na ich podstawie odpowiedniego wnioskowania, „osadzi” wynik badanego w historii jego życia, starannie zintegruje pozostałe fakty badawcze (np. efekty obserwacji dziecka, dane z rozmowy, analizę wyników szkolnych, sposobów spędzania czasu wolnego itp.) oraz odpowiednio przekaze osobie badanej swoje przemyślenia i pożądane implikacje.

Przedstawiona argumentacja stanowi uzasadnienie dla przyjętego w „Wersji do Samobadania” rozwiązania. **Skoncentrowano się tu wyłącznie na ujawnionych w badaniu znaczących tendencjach czy predyspozycjach i opisano preferowane przez jednostkę zdolności, zainteresowania, kompetencje, czynności, cechy osobowe i zachowania**, charakterystyczne dla typów wyróżnionych przez J. Hollanda w jego koncepcji – typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego. Dopełnieniem rezultatów procesu samobadania, co już podkreślono, jest zalecenie konsultacji z doradcą zawodowym, by dokonać pogłębionej interpretacji wyników „Wersji do Samobadania”. Doradca zawodowy poszerzy zakres wyjaśniania, umie-

jętnie odnosząc się np. do wyników przeciętnych bądź niskich, jeśli takie wystąpią w profilu osoby badanej.

Interpretację wyników w obrębie poszczególnych sześciu skal „Wersji do Samobadania” (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjonalnej) zaprezentowano poniżej. Osoba badana, zapoznając się z ich treścią, otrzymuje również stosowny komunikat poprzedzający (informujący o celu badania, możliwych efektach). Został on przygotowany dla dwóch grup wiekowych (dla uczniów klasy III i klasy VI oraz uczniów gimnazjum i uczniów szkół ponadgimnazjalnych).

Dla uczniów klas III i VI

Kwestionariusz, który wypełniłeś, jest sposobem poznania Twoich zainteresowań i ulubionych sposobów spędzania wolnego czasu.

Każdy uzyskany wynik jest ważny i wartościowy. Każdy posiada określone umiejętności, zainteresowania i cechy. Nie jest to jednak pełna diagnoza psychologiczna. Nie jest to również całościowa charakterystyka Twojej osoby. Jeżeli uzyskany wynik odbiega od Twoich oczekiwań lub niewystarczająco Cię opisuje, skontaktuj się z nauczycielem, pedagogiem szkolnym, a najlepiej z doradcą zawodowym.

Dla uczniów gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych

Kwestionariusz, który wypełniłeś, jest sposobem poznania Twoich kompetencji, zainteresowań, zdolności i cech osobowych i preferowanych aktywności.

Każdy uzyskany wynik jest ważny i wartościowy. Każda osoba posiada określone umiejętności, zainteresowania i indywidualne właściwości. Nie jest to jednak pełna diagnoza psychologiczna. Jeżeli uzyskany wynik odbiega od Twoich oczekiwań lub niewystarczająco Cię opisuje, sugerujemy kontakt z doradcą zawodowym.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal „Wersji do Samobadania” dla uczniów klasy III

SKALA REALISTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz umiejętności wykonywania czynności odręcznych z użyciem konkretnego materiału, tworzywa, jak np. lepienie z plasteliny. Często przy tych pracach korzystasz z różnych narzędzi, przyrządów, przedmiotów i urządzeń. Lubisz od razu widzieć konkretny wynik swoich dzia-

łań, taki jak np. posprzątany pokój czy nakryty stół. Wybierasz czynności, które pozwalają na wykorzystanie siły i sprawności fizycznej, koordynacji ruchowej i zręczności. Lubisz spędzać czas na układaniu, segregowaniu i porządkowaniu. Masz praktyczne, rzeczowe i uczciwe podejście do wykonywanych przez siebie czynności. Jesteś dzieckiem rozsądnym, wytrwałym oraz precyzyjnym. W zabawach często wykorzystujesz różnorodne, konkretne zabawki, przedmioty i narzędzia.

SKALA BADAWCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz umiejętności wykonywania zadań o charakterze umysłowym. Lubisz się uczyć, zbierać informacje, dowiadywać się nowych rzeczy. W wolnym czasie lubisz oglądać programy edukacyjne i czytać książki. Dobrze radzisz sobie w szkole. Wybierasz takie sposoby spędzania czasu, które pozwalają na poznanie i nauczenie się czegoś nowego. Chętnie rozwiązujesz nowe zadania, chcesz rozumieć i wyjaśniać to, co dzieje się wokół ciebie. Jesteś dzieckiem ciekawym świata, dociekliwym, wnikliwym, niezależnym, oryginalnym i twórczym. Wolisz pracować samodzielnie. Twoje zabawy polegają na zdobywaniu nowych doświadczeń i wiedzy.

SKALA ARTYSTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania o charakterze artystycznym (zabawa w teatr, taniec, muzyka). Lubisz posługiwać się swoją bogatą wyobraźnią i znajdować nowe zastosowania dla różnych przedmiotów. Potrafisz wyrażać siebie przez tworzenie nowych i oryginalnych rzeczy za pomocą słów, muzyki, aktorstwa i tańca. Kredki, plastelina, farby to przedmioty, które nie mają przed tobą tajemnic. W wolnych chwilach lubisz słuchać muzyki i bawić się, wyobrażając sobie różne ciekawe historie. Masz niecodzienne pomysły i lubisz spontanicznie wykonywać wymyślone przez siebie działania. Jesteś dzieckiem twórczym, oryginalnym, które potrafi wykorzystać swoją bogatą wyobraźnię. Twoje zabawy to korzystanie z fantazji i ciekawych pomysłów.

SKALA SPOŁECZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których potrzebny jest talent społeczny. Lubisz pomagać innym, troszczyć się o nich. Potrafisz łatwo nawiązywać znajomości z kolegami i koleżankami, lubisz z nimi rozmawiać i spędzać czas w grupie rówieśników. Kontakt z nimi sprawia ci przy-

jemność. Opiekowanie się, pomaganie innym to coś, co daje ci dużo radości. Współpraca i grupa to twój żywioł. Lubisz spędzać czas w towarzystwie innych osób. Jesteś opiekuńczy, troskliwy i przyjazny. Chęć pomagania, wrażliwość na innych, ciepło, życzliwość, uprzejmość to cechy, które cię charakteryzują. Lubisz planować zabawy i czas wolny w towarzystwie kolegów i koleżanek.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których możesz wykorzystać swój talent organizacyjny. Lubisz podejmować decyzje, organizować zabawę oraz czas kolegom i koleżankom. Umiejętność kierowania grupą rówieśników to twoja mocna strona. Potrafisz zaplanować i przydzielić innym zadania w zabawie i podczas zajęć szkolnych. Lubisz odnosić sukcesy. Jesteś dzieckiem ambitnym, śmiałym i energicznym. Twoja aktywność, pomysłowość, optymizm są zachętą do działania dla rówieśników. Trudności dla ciebie są po to, żeby je pokonywać. W zabawie i wykonywanych zadaniach potrafisz być wytrwały, wykorzystujesz różne sytuacje, żeby rywalizować i wygrywać.

SKALA KONWENCJONALNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz podejmować i wykonywać zadania, w których przedstawione są jasno określone zasady. Chętnie przestrzegasz reguł postępowania w zabawie i podczas zajęć szkolnych. Jesteś dzieckiem uporządkowanym, dobrze zorganizowanym, wytrwałym w swoich działaniach, postępujesz zgodnie z planem. Wykonujesz zadania sumiennie i rozważnie. Jesteś obowiązkowy, skuteczny, praktyczny. Przyjemność sprawiają ci zabawy i zajęcia, w których uzgodnione zostały zasady postępowania.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Wersji do Samobadania dla uczniów klasy VI

SKALA REALISTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz umiejętności wykonywania czynności manualnych z użyciem konkretnego materiału, tworzywa. Często przy tych pracach korzystasz z różnych narzędzi, przyrządów, przedmiotów i urządzeń. Potrafisz sam naprawić zepsute przedmioty lub dokonać drobnej naprawy (np. roweru czy odzieży). Znasz się na sprawach technicznych: wiesz, jakie są ogólne zasady działania urządzeń, które znajdują się w two-

im otoczeniu. Lubisz od razu widzieć konkretny wynik swoich działań. Wybierasz czynności, które pozwalają na wykorzystanie siły i sprawności fizycznej, koordynacji ruchowej i zręczności. Lubisz spędzać czas na układaniu, segregowaniu i porządkowaniu. Masz praktyczne, rzeczowe i uczciwe podejście do wykonywanych przez siebie czynności. Jesteś osobą rozsądną, wytrwałą oraz precyzyjną. W wolnych chwilach często wykorzystujesz różnorodne, konkretne przedmioty i narzędzia np. do majsterkowania.

SKALA BADAWCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz umiejętności wykonywania zadań o charakterze umysłowym. Lubisz się uczyć, zbierać informacje, dowiadywać się nowych rzeczy. W wolnym czasie lubisz oglądać programy popularnonaukowe i czytać książki. Dobrze radzisz sobie w szkole, lubisz się uczyć. Wybierasz takie sposoby spędzania czasu, które pozwalają na poznanie i nauczenie się czegoś nowego. Chętnie rozwiązujesz nowe zadania, chcesz rozumieć i wyjaśniać to, co dzieje się wokół ciebie. Lubisz rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia. Jesteś osobą ciekawą świata, dociekliwą, wnikliwą, niezależną, oryginalną i twórczą. Wolisz pracować samodzielnie. Twój sposób na spędzanie czasu wolnego to zdobywanie nowych doświadczeń i wiedzy.

SKALA ARTYSTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania o charakterze artystycznym (inscenizacje teatralne, taniec, muzyka). Lubisz posługiwać się swoją bogatą wyobraźnią. Potrafisz wyrażać siebie przez tworzenie nowych i oryginalnych rzeczy za pomocą słów, muzyki, aktorstwa i tańca. W wolnych chwilach lubisz słuchać muzyki, wyobrażać sobie różne ciekawe historie. Masz niecodzienne pomysły i lubisz spontanicznie wykonywać wymyślone przez siebie działania. Jesteś osobą twórczą, oryginalną, która potrafi wykorzystać swoją bogatą wyobraźnię. Spędzasz czas, korzystając z fantazji i ciekawych pomysłów. Lubisz się wyróżniać, pokazując swoje uzdolnienia artystyczne, piarskie, muzyczne, plastyczne lub aktorskie.

SKALA SPOŁECZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których potrzebny jest talent społeczny. Lubisz pomagać innym, troszczyć się o nich. Potrafisz łatwo nawiązywać znajomości z kolegami i koleżankami. Lubisz z nimi rozmawiać i spędzać

dzać czas i wykonywać różne zadania w grupie rówieśników. Kontakt z nimi sprawia ci przyjemność. Opiekowanie się, pomaganie, pocieszanie innych, gdy są w kłopotach, to coś, co daje ci dużo radości. Współpraca i grupa to twój żywioł. Lubisz spędzać czas w towarzystwie innych ludzi. Jesteś opiekuńczy, troskliwy i przyjazny. Chęć pomagania, wrażliwość na innych, ciepło, życzliwość, uprzejmość to cechy, które cię charakteryzują. Lubisz planować i spędzać wolny czas w towarzystwie kolegów i koleżanek.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których możesz wykorzystać swój talent organizacyjny. Lubisz podejmować decyzje, organizować czas kolegom i koleżankom. Umiejętność kierowania grupą rówieśników to twoja mocna strona. Potrafisz zaplanować i przydzielić innym zadania w zabawie i podczas zajęć szkolnych. Lubisz odnosić sukcesy. Jesteś dzieckiem ambitnym, śmiałym i energicznym. Masz zdolności przywódcze. Twoja aktywność, pomysłowość, optymizm są zachętą do działania dla rówieśników. Trudności dla ciebie są po to, żeby je pokonywać. Podczas wykonywania zadań potrafisz być wytrwały. Wykorzystujesz różne sytuacje, żeby rywalizować i wygrywać, nie boisz się ryzyka.

SKALA KONWENCJONALNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz podejmować i wykonywać zadania, w których przedstawione są jasno określone zasady. Chętnie przestrzegasz reguł postępowania w czasie wolnym i podczas zajęć szkolnych. Znasz regulamin szkolny i chętnie zgodnie z nim się zachowujesz. Starasz się być punktualny i wiązywać z obowiązków. Jesteś osobą uporządkowaną, dobrze zorganizowaną, wytrwałą w swoich działaniach. Działasz zgodnie z planem. Wykonujesz zadania sumiennie i rozważnie. Jesteś obowiązkowy. Przyjemność sprawiają ci zajęcia, w których uzgodnione zostały reguły postępowania.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Wersji do Samobadania dla uczniów gimnazjum

SKALA REALISTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz uzdolnienia techniczne i mechaniczne. Sprawnie posługujesz się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami. Masz zdolności manualne. Jesteś „złotą rączką”. Wtedy, kiedy potrzeba,

potrafisz wykonać naprawę urządzeń np. domowych czy różnych przedmiotów. Znasz zasady funkcjonowania urządzeń elektryczno-technicznych. Potrafisz tworzyć konstrukcje i projekty techniczne, które można wykorzystać w praktyce. Jesteś osobą rzeczową, praktyczną i wytrwałą. Z przyjemnością obserwujesz efekty swoich działań. Wybierasz czynności, które pozwalają na wykorzystanie siły i sprawności fizycznej, koordynacji ruchowej i zręczności. Wolne chwile często spędzasz majsterkując.

SKALA BADAWCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz umiejętności wykonywania zadań o charakterze intelektualnym. Lubisz się uczyć, zbierać informacje, zapoznawać się z teoriami i pojęciami naukowymi. W wolnym czasie lubisz oglądać programy popularnonaukowe, czytać książki i wykonywać doświadczenia. Dobrze radzisz sobie w szkole. Wybierasz takie sposoby spędzania czasu, które pozwalają na poznanie i nauczenie się czegoś nowego. Chętnie rozwiązujesz nowe zadania, próbujesz zrozumieć siebie, otaczający świat, naturę różnych zjawisk, poszukujesz prawdy. Masz „otwarty” umysł. Charakteryzują cię zdolności do analitycznego, abstrakcyjnego myślenia. Jesteś osobą ciekawą świata, dociekliwą, poszukującą, krytyczną, niezależną, oryginalną i twórczą. Wolisz pracować samodzielnie. Twój sposób na spędzanie czasu wolnego to zdobywanie nowych doświadczeń i wiedzy. Chętnie dyskutujesz o problemach naukowych, chcesz pogłębiać swoją wiedzę i doskonalić się.

SKALA ARTYSTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania o charakterze artystycznym (inscenizacje teatralne, taniec, muzyka). Preferujesz zachowania kreatywne, które dają możliwość wyrażenia samego siebie. Jesteś „artystyczną duszą”. Lubisz tworzyć nowe rzeczy, rozwijać pomysły, projekty i koncepcje. Chętnie korzystasz ze swojej bogatej wyobraźni i poczucia estetyki. Masz niecodzienne pomysły i lubisz spontanicznie wykonywać wymyślone przez siebie działania. Jesteś osobą twórczą, oryginalną, która potrafi wykorzystać swoją bogatą wyobraźnię. Charakteryzuje cię niekonwencjonalność i niezależność w zachowaniu, swoboda działania. Spędzasz czas, korzystając z wyobraźni i ciekawych pomysłów. Lubisz się wyróżniać, ze względu swoje uzdolnienia artystyczne, pisarskie, muzyczne, plastyczne lub aktorskie.

SKALA SPOŁECZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których potrzebny jest talent społeczny. Chcesz służyć pomocą innym ludziom, doradzać, wyjaśniać. Jesteś osobą społeczną, lubisz przebywać w otoczeniu innych. Chętnie uczestniczysz w różnych formach aktywności o charakterze zespołowym. Masz umiejętności interpersonalne (komunikatywność, życzliwość, empatia). Potrafisz zrozumieć uczucia i problemy innych ludzi. Opiekowanie się, pomaganie, wspieranie innych, gdy są w potrzebie, to coś, co daje ci dużo satysfakcji. Współpraca i grupa to twój żywioł. Jesteś opiekuńczy, troskliwy i przyjazny. Chęć pomagania, wrażliwość na innych, ciepło, bezinteresowność, zaangażowanie społeczne, dojrzałość emocjonalna, uprzejmość to cechy, które cię charakteryzują. Lubisz planować czas i aktywność w towarzystwie innych osób.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których możesz wykorzystać swój talent organizacyjny i przywódczy. Lubisz podejmować decyzje, organizować czas innym ludziom. Umiejętność kierowania grupą to twoja mocna strona. Masz umiejętności planowania i kierowania działaniami innych osób. Potrafisz ich odpowiednio zmotywować do pracy. Lubisz odnosić sukcesy. Jesteś osobą energiczną, skuteczną w działaniu, pełną inwencji, pewną siebie, zaradną i operatywną. Twoja aktywność, pomysłowość, optymizm są zachętą do działania dla innych. Trudności dla ciebie są po to, żeby je pokonywać. Podczas wykonywania zadań potrafisz być wytrwały. Masz umiejętność korzystania z różnych pomysłów, nie boisz się ryzyka. Lubisz rywalizować i wygrywać.

SKALA KONWENCJONALNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz podejmować i wykonywać zadania, w których przedstawione są jasno określone zasady. Chętnie przestrzegasz reguł postępowania w czasie wolnym i podczas zajęć szkolnych. Lubisz rozwiązywać problemy według ustalonych reguł i procedur. Identyfikujesz się z zasadami, które obowiązują w różnych miejscach i okolicznościach. Jesteś punktualny i wywiązujesz się z obowiązków. Jesteś osobą uporządkowaną, dobrze zorganizowaną, wytrwałą w swoich działaniach. Działasz zgodnie z planem. Wykonujesz zadania sumiennie

i rozważnie. Jesteś obowiązkowy, opanowany i praktyczny. Przyjemność sprawiają ci zajęcia, w których uzgodnione zostały reguły postępowania.

Interpretacja wyników w obrębie poszczególnych skal Wersji do Samobadania dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych

SKALA REALISTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz uzdolnienia techniczne i mechaniczne. Sprawnie posługujesz się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami. Masz zdolności manualne. Jesteś „złotą rączką”. Wtedy, kiedy potrzeba, potrafisz wykonać naprawę urządzeń np. domowych czy różnych przedmiotów. Znasz zasady funkcjonowania urządzeń elektryczno-technicznych. Potrafisz tworzyć konstrukcje i projekty techniczne, które można wykorzystać w praktyce. Jesteś osobą rzeczową, praktyczną i wytrwałą. Z przyjemnością obserwujesz efekty swoich działań. Wybierasz czynności, które pozwalają na wykorzystanie siły i sprawności fizycznej, koordynacji ruchowej i zręczności. Wolne chwile często spędzasz przy majsterkowaniu i rozwiązywaniu konkretnych zadań.

Posiadane przez ciebie predyspozycje, zainteresowania, zachowania i właściwości osobowe pozwalają na osiągnięcie satysfakcji z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane twoje zdolności mechaniczne czy techniczne, kiedy zaistnieje możliwość pracy z wykorzystaniem narzędzi czy urządzeń.

SKALA BADAWCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że posiadasz umiejętności wykonywania zadań o charakterze intelektualnym. Lubisz się uczyć, zbierać informacje, zapoznawać się z teoriami i pojęciami naukowymi. Chętnie wykonujesz zadania, które wymagają od ciebie wysiłku intelektualnego. W wolnym czasie lubisz oglądać programy popularnonaukowe, czytać literaturę naukową. Wybierasz takie sposoby spędzania czasu, które pozwalają na poznanie i nauczenie się czegoś nowego. Chętnie rozwiązujesz nowe zadania, próbujesz zrozumieć siebie, otaczający świat, wyjaśnić naturę różnych zjawisk, poszukujesz prawdy. Charakteryzują cię zdolności do analitycznego, abstrakcyjnego myślenia. Jesteś osobą ciekawą

świata, dociekliwą, poszukującą, krytyczną, niezależną, oryginalną i twórczą. Wolisz pracować samodzielnie. Twój sposób na spędzanie czasu wolnego to zdobywanie nowych doświadczeń i wiedzy. Chętnie dyskutujesz o problemach naukowych, chcesz pogłębiać swoją wiedzę i doskonalić się.

Posiadane przez ciebie predyspozycje, zainteresowania, zachowania i właściwości osobowe pozwalają na osiągnięcie satysfakcji z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane twoje zdolności naukowe oraz wysiłek intelektualny.

SKALA ARTYSTYCZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania o charakterze kreatywnym, które dają możliwość wyrażenia siebie poprzez sztukę (inscenizacje teatralne, taniec, muzyka). Preferujesz zachowania twórcze. Jesteś „artystyczną duszą”. Lubisz tworzyć nowe rzeczy, rozwijać pomysły, projekty i koncepcje. Chętnie korzystasz ze swojej bogatej wyobraźni i poczucia estetyki. Masz niecodzienne pomysły i lubisz spontanicznie wykonywać wymyślone przez siebie działania. Jesteś osobą twórczą, oryginalną, która potrafi wykorzystać swoją bogatą wyobraźnię. Interesuje cię szeroko pojęta sztuka. Masz zdolności artystyczne. Charakteryzuje cię niekonwencjonalność i niezależność w zachowaniu, swoboda działania. Spędzasz czas, korzystając z fantazji i ciekawych pomysłów. Lubisz się wyróżniać ze względu na swoje uzdolnienia artystyczne, pisarskie, muzyczne, plastyczne lub aktorskie.

Posiadane przez ciebie predyspozycje, zainteresowania, zachowania i właściwości osobowe pozwalają na osiągnięcie satysfakcji z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane twoje zdolności artystyczne i estetyczne.

SKALA SPOŁECZNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których potrzebny jest talent społeczny. Chcesz służyć pomocą innym ludziom, doradzać, wyjaśniać. Jesteś osobą prospołeczną, lubisz przebywać w otoczeniu innych. Bez trudności potrafisz dojść do porozumienia z większością osób, które znasz. Chętnie uczestniczysz w różnych formach aktywności o charakterze zespołowym (np. działalność charytatywna). Masz umiejętności interpersonalne (komunikatywność, życzliwość, empatia). Potrafisz zrozumieć uczucia i problemy innych ludzi. Opiekowanie się,

pomaganie, wspieranie innych, gdy są w potrzebie to coś, co daje ci dużo satysfakcji. Współpraca i grupa to twój żywioł. Jesteś opiekuńczy, troskliwy i przyjazny. Chęć pomagania, wrażliwość na innych, ciepło, bezinteresowność, zaangażowanie społeczne, dojrzałość emocjonalna, uprzejmość to cechy, które cię charakteryzują. Lubisz planować czas i aktywność w towarzystwie innych osób.

Posiadane przez ciebie predyspozycje, zainteresowania, zachowania i właściwości osobowe pozwalają na osiągnięcie satysfakcji z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane twoje zdolności związane z możliwością niesienia pomocy innym ludziom, informowania, szkolenia, rozwoju, leczenia lub edukacji.

SKALA PRZEDSIĘBIORCZA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz wykonywać zadania, w których możesz wykorzystać swój talent organizacyjny i przywódczy. Lubisz podejmować decyzje, organizować czas innym ludziom. Umiejętność kierowania grupą to twoja mocna strona. Chętnie wybierasz rolę lidera. Masz umiejętności planowania, kierowania i kontrolowania działań innych osób. Potrafisz ich odpowiednio zmotywować do pracy. Lubisz odnosić sukcesy. Jesteś osobą energiczną, skuteczną w działaniu, pełną inwencji, pewną siebie, zaradną i operatywną. Twoja aktywność, pomysłowość, optymizm są zachętą do działania dla innych. Trudności dla ciebie są po to, żeby je pokonywać. Podczas wykonywania zadań potrafisz być wytrwały. Masz umiejętność korzystania z różnych pomysłów, nie boisz się ryzyka. Lubisz rywalizować i wygrywać.

Posiadane przez ciebie predyspozycje, zainteresowania, zachowania i właściwości osobowe pozwalają na osiągnięcie satysfakcji z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane twoje zdolności przywódcze, operatywność, skuteczność działania oraz możliwość uzyskania gratyfikacji i korzyści (społecznych, organizacyjnych, finansowych).

SKALA KONWENCJONALNA

Jeśli uzyskałeś wysokie wyniki, oznacza to, że lubisz podejmować i wykonywać zadania, w których przedstawione są jasno określone zasady. Chętnie przestrzegasz reguł postępowania w czasie wolnym i podczas zajęć szkolnych. Lubisz rozwiązywać problemy według ustalonych reguł i procedur. Identyfikujesz się z zasadami,

które obowiązują w różnych miejscach i okolicznościach. Jesteś punktualny i wywiązujesz się z obowiązków. Jesteś osobą uporządkowaną, dobrze zorganizowaną, wytrwałą w swoich działaniach. Działasz zgodnie z planem. Wykonujesz zadania sumiennie i rozważnie. Jesteś obowiązkowy, opanowany i praktyczny. Przyjemność sprawiają ci zajęcia, w których uzgodnione zostały reguły postępowania.

Posiadane przez ciebie predyspozycje, zainteresowania, zachowania i właściwości osobowe pozwalają na osiągnięcie satysfakcji z wykonywania zawodów, w których mogą się ujawnić i zostać wykorzystane twoje zdolności urzędnicze czy obliczeniowe.

Jak już wspomniano, efektem zastosowania „Wersji do Samobadania” jest uzyskanie przez jednostkę profilu wyników (zaprezentowanego w postaci wizualnej). Dodatkowo badany otrzymuje podstawowe informacje zawierające charakterystykę wyników wysokich w każdej ze skal (Skali Realistycznej, Skali Badawczej, Skali Artystycznej, Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej). Uczniowie starszych grup wiekowych (gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych) mogą również skorzystać z zakładki **PROFILE I PRZYKŁADOWE ZAWODY DLA UCZNIÓW GIMNAZJUM I SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH**, w której zamieszczone zostały profile i przykładowe zawody, odnoszące się do wyników najwyższych (czyli dwóch najwyższych rezultatów w uzyskanym przez badanego kodzie).

Kierując się główną ideą diagnozowania jako profesjonalnego, merytorycznego postępowania, dopełnienie otrzymanych rezultatów stnowi również sugestia pożądanej konsultacji z doradcą zawodowym (szczególnie w sytuacji niejednoznaczności wyników czy pojawieniem się jakichkolwiek wątpliwości związanych z procesem samobadania).

4.5. Możliwości zastosowania „Wersji do Samobadania”

(KATARZYNA BIEGAŃSKA, ANNA LUBRAŃSKA, EWA MARAT)

„Wersja do Samobadania” znajduje zastosowanie jako metoda, która pozwala osobie poddającej się ocenie na rozpoznanie swych preferencji, zdolności, zainteresowań, kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu wyróżnionego w teoretycznym modelu J. Hollanda (czyli typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego).

Jednocześnie fakt, że dziecko lub młodzież mogą samodzielnie – z wykorzystaniem komputera – dokonać tego rodzaju samooceny, powoduje, że należy mieć świadomość swoistych ograniczeń związanych ze stosowaniem „Wersji do Samobadania”. Samodzielne użytkowanie przez badanego omawianego narzędzia wytwarza nietypową sytuację badawczą (pozbawioną obecności profesjonalnego diagnosty) i tym samym narzuca szczególne zasady postępowania.

Kwestią problematyczną jest użytkowanie „Wersji do Samobadania” przez młodsze grupy wiekowe (uczniów z klas III–VI). Wątpliwości dotyczą głównie samego faktu interpretacji przez dziecko uzyskanych rezultatów. W poprawnym wnioskowaniu opartym na otrzymanych wynikach osoba badana musi wykazać się stosownym zakresem umiejętności i dojrzałości – poznawczej, społecznej i emocjonalnej. Ten okres rozwoju psychicznego (wiek szkolny) nie zapewnia jednak oczekiwanego poziomu wiedzy i kompetencji, dzięki którym dziecko mogłoby samodzielnie i właściwie zrealizować powierzone mu zadanie diagnostyczne. W takiej sytuacji w sformułowaniu adekwatnej samo(oceny) konieczna staje się pomoc osoby dorosłej (rodzic, nauczyciel, opiekun). I tu rodzi się następna kwestia wymagająca doprecyzowania.

W postulowanym udziale osób dorosłych w procesie badania (jak sugerowano wcześniej jako aktywnych, lecz nieingerujących jego uczestników) uwzględnić należy zakres i poziom ich kwalifikacji w tym zakresie. Rodzice bądź nauczyciele powinni być osobami pomocnymi w trakcie samobadania, nie zawsze są jednak wystarczająco – merytorycznie i warsztatowo – przygotowani do takiej roli¹. Tym samym nie zawsze mogą służyć dostatecznym wsparciem w procesie interpretacji otrzymanych efektów czy wyjaśnienia wątpliwości dziecka, jakie mogą pojawić się po zastosowaniu przez nie „Wersji do Samobadania”. Jednocześnie w procesie właściwego opracowania uzyskanych wyników, wymagana jest znajomość ram teoretycznych modelu J. Hollanda (m.in. z tego powodu tak dużo uwagi i miejsca poświęcono tej koncepcji w prezentowanym podręczniku). Brak przygotowania teoretycznego stanowi znaczące ograniczenie we właściwym odczytaniu otrzymanych rezultatów. Poza tym obecność osoby dorosłej w trakcie samobadania może stwarzać kolejny

¹ Oczekiwać należy, że rodzice czy nauczyciele zapoznający się wspólnie z dzieckiem z wynikami uzyskanymi w efekcie zastosowania „Wersji do Samobadania” powinni być wyposażeni w specjalistyczną wiedzę, zwłaszcza z obszaru psychologii rozwojowej i psychologii doradztwa zawodowego. We właściwej ocenie uzyskanych rezultatów wymagane są również profesjonalne kompetencje diagnostyczne.

problem diagnostyczny. Jest nim niewykluczona stronniczość czy nadmierne emocjonalne zaangażowanie (rodziców, nauczycieli, opiekunów) ujawniane w procesie analizy wyników. Nie należy również wykluczyć, że rodzice, kierowani przekonaniem, że najlepiej znają swoje dziecko, że mają o nim największą wiedzę, mogą mu sugerować odpowiedzi (podpowiadać, ich zdaniem, „najbardziej odpowiednie” wybory w „Wersji do Samobadania”). Taka postawa (prawdopodobnie bardzo często nieuświadomiana) skutkuje znaczącą subiektywnością wykonywanej interpretacji i prowadzi do nieuprawnionych wniosków. Odmiennych efektów należy oczekiwać ze strony udziału doradcy zawodowego, który w atmosferze neutralności opracowuje otrzymane rezultaty, zachowując postawę obiektywizmu i emocjonalnego dystansu, stając się gwarantem właściwości postępowania i zaufania do proponowanych rozwiązań.

Uwzględniając powyższe wątpliwości, związane z wieloaspektowością procesu samobadania, warto jeszcze raz podkreślić fakt oczekiwanej rzetelnej postawy ze strony osób dorosłych, świadomych swojego udziału (także w zakresie swoich ograniczeń, możliwych błędów, niewłaściwego działania) w odpowiedzialnym zadaniu badawczym i rozwojowym.

Formułując kolejne wątpliwości związane z procesem autooceny z wykorzystaniem „Wersji do Samobadania”, warto mieć na uwadze fakt, iż wyodrębnić można grupę dzieci i młodzieży o określonym profilu psychologicznym (z nieadekwatną, zawyżoną lub zaniżoną samooceną, z niskim poczuciem własnej wartości, z niewłaściwym obrazem własnych możliwości, z zaburzoną percepcją własnej osoby, niepewnych swoich kompetencji, umiejętności). Ten rodzaj wyposażenia podmiotowego może potencjalnie zniekształcić wyniki badania, a w konsekwencji zaburzyć możliwość ich odpowiedniej interpretacji. Niemniej jednak, kompetentny, doświadczony diagnosta potrafi właściwie ocenić, zweryfikować i odpowiedzialnie rozstrzygnąć zaistniałą sytuację badawczą – warunkowaną głównie określoną konfiguracją właściwości jednostki.

Nie należy również wykluczyć pojawienia się zagrożenia, jakim bywa zjawisko nadmiernego przywiązania się jednostki do rezultatów samobadania czy też dokonania ich niepotrzebnej nadinterpretacji. Taka sytuacja może być wynikiem niedostatecznej wiedzy, kompetencji, umiejętności interpretacyjnych, przygotowania i znajomości głównych założeń koncepcji J. Hollanda. W tym miejscu warto także odwołać się do prawidłowości i mechanizmów rozwojowych. Zgodnie ze swoim przeznaczeniem, „Wersja do Samobadania” umożliwia badanemu rozpoznanie aktualnych preferencji, zdolności, zainteresowań,

kompetencji, czynności, zachowań czy cech osobowych charakterystycznych dla określonego typu wyróżnionego w teoretycznym modelu J. Hollanda (czyli typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego). Efekt badania jest więc oceną bieżącej sytuacji rozwojowej, a oceniane tendencje i predyspozycje zawodowe (np. w zakresie zainteresowań, umiejętności) mogą ewoluować, podlegać modyfikacjom. Proces psychicznego rozwoju człowieka wiąże się bowiem z tendencją do nieustannego poszukiwania, eksplorowania otoczenia, wewnętrznego doskonalenia, samorealizacji. Nie można zatem wykluczyć, że mogą pojawić się nowe zainteresowania czy predyspozycje (wcześniej nieujawniane i tym samym niewykazane w ocenie dokonanej z wykorzystaniem „Wersji do Samobadania”). Równocześnie, kierując się wspomnianą tendencją rozwojową, niektóre z wykazanych w samobadaniu zainteresowań, mogą osłabnąć lub zaniknąć. Zdaniem D. Supera, jednego z twórców teorii rozwoju zawodowego (koncepcja została szczegółowo opisana w podrozdziale 3.3.2), zainteresowania zaczynają się pojawiać około 15 roku życia, w wieku 17–18 lat powoli się ustalają, ale ich stabilizacja następuje dopiero po 21 roku życia, kiedy odbywa się lokalizowanie najbardziej prawdopodobnego obszaru aktywności zawodowej (Paszowska-Rogacz, 2003; Wojtasik, 1997). E. Ginzberg i jego współpracownicy (zob. podrozdział 3.3.2.) formułują podobny pogląd. Według nich, okres między 11 a 12 rokiem życia to stadium zainteresowań (*Interest Stage*). Jednostka zaczyna wówczas wykazywać preferencje w stosunku do rzeczy przez nią lubianych i nielubianych. Wybory te są rozpatrywane pod względem zaspokajania przyjemności, a dziecko wykazuje w tym czasie dużą niestabilność zainteresowań i chętnie akceptuje różnego rodzaju zmiany (Paszowska-Rogacz, 2003, s. 78–80). To istotny argument, którego nie należy lekceważyć w trakcie analizowania wyników. Brak tej wiedzy może prowadzić do formułowania niewłaściwych wniosków. Dlatego tak ważne jest odpowiedzialne stosowanie się do sformułowanych sugestii, w myśl których zalecanym uzupełnieniem otrzymanych przez badanego informacji jest skontaktowanie się z doradcą zawodowym (jako osobą predysponowaną i merytorycznie przygotowaną do wykonania profesjonalnej interpretacji uzyskanych rezultatów badania; szczególnie w sytuacji ich wieloznaczności i dużego wewnętrznego zróżnicowania profilu).

Znaczącym rozszerzeniem wspomnianych sugestii dotyczących pożądanego (a w przekonaniu autorek tego rozdziału, koniecznego) udziału doradcy zawodowego w badaniu, jest świadomość, że tylko on – jako profesjonalny diagnosta – dokona poprawnego, zgodnego z za-

sadami postępowania badawczego, odczytania i interpretacji otrzymanych rezultatów. Kolejny argument na rzecz prezentowanego w tej kwestii stanowiska związany jest z (nie)umiejętnością przeprowadzenia diagnozy opartej na podejściu profilowym. Narzucanie badanemu wyniku w formie określonych kategorii zawodowych jest podejściem zbyt sztywnym i ograniczającym (Paluchowski, 1991). Alternatywne rozwiązanie stanowi podejście profilowe, zakładające budowanie diagnozy z wykorzystaniem wyników ze wszystkich skal narzędzia diagnostycznego. Zyskuje się wówczas możliwość wskazania obszarów aktywności zawodowej, a nie konkretnych zawodów. Jest to podejście diagnostyczne bliskie poglądom wspomnianego D. Supera – każdy zawód można scharakteryzować za pomocą szerokiego wzorca pożądanych zdolności, zainteresowań i cech osobowości (temu samemu określone zawodowi można w sposób efektywny przyporządkować osoby o różnych profilach zainteresowań, zdolności i cech, natomiast osobie o konkretnym profilu można zaproponować nie jeden, ale pewną klasę zawodów, w których będzie ona mogła osiągnąć zadowolenie i powodzenie). To podejście bliskie idei tzw. zawodowej multipotencjalności (Skłodowski, Grzelak, 2006), będącej efektem procesu globalizacji, obrazu współczesnego rynku pracy, który cechuje niestabilność, brak zawodowej pewności, pożądana gotowość do kompromisów i konieczna akceptacja dokonujących się transformacji.

Wszystkie wątpliwości dotyczące wykorzystywania „Wersji do Samobadania” zostały tu wyrażone z uwagi na dobro osoby badanej, w trosce o właściwość postępowania badawczego oraz poprawność uzyskanych efektów. Pamiętając o istniejących ograniczeniach, należy zadbać o zachowanie odpowiedniego standardu działania (lub starać się jak najbardziej do niego zbliżyć). Wymagane jest zaprojektowanie szeregu implikacji praktycznych wynikających ze specyfiki badania „Wersją do Samobadania”.

Przy formułowaniu warunków, jakie powinny być spełnione w trakcie badania „Wersją do Samobadania”, warto odwołać się do stosownych wytycznych, opierając się na kryteriach standardowego stosowania narzędzi w psychologii. Opisano je w prezentowanym podręczniku w podrozdziale 3.1.

W tym miejscu przypomnieć należy, iż zachowując właściwy standard postępowania badawczego, należy w jego przebiegu równocześnie uwzględnić udział (i znaczenie) zmiennych psychologicznych i czynników fizycznych. By zapewnić osobie badanej optymalne warunki w czasie badania „Wersją do Samobadania”, powinno się zatem zachować dbałość o komfort pracy badanego (m.in. ciszę, spokój, bezpieczeństwo emocjonalne, przyjazne warunki lokalowe). Jednocze-

śnie wymagane jest, aby osoba badana była wypoczęta, w dobrej kondycji psychicznej i fizycznej, skoncentrowana, zmotywowana², zainteresowana treścią badania dokonującego się z jej udziałem. Czynniki psychofizyczne mogą mieć bowiem istotny wpływ na proces badania i jego efekty.

W trakcie badania „Wersją do Samobadania” należy również wykluczyć (lub w sposób zdecydowany ograniczyć) udział bodźców zakłócających (dystraktorów), różnego rodzaju czynników (np. rozpraszających uwagę badanego), które mogłyby niekorzystnie modyfikować uzyskane rezultaty badawcze. Nie można również wykluczyć udziału w badaniu innych zmiennych niepożądanych, np. niewłaściwego, inhibitującego wpływu grupy społecznej (jeśli badanie „Wersją do Samobadania” nie odbywa się indywidualnie).

Odpowiedzialność za przebieg badania oraz potrzeba wiarygodności uzyskanych rezultatów wymagają, aby osoba badana miała świadomość celu badania, przeznaczenia uzyskanych przez nią wyników oraz możliwość uzyskania informacji zwrotnych (zarówno wygenerowanych przez program komputerowy, jak i sformułowanych przez doradcę zawodowego).

Podsumowując, optymalną sytuację badawczą, w której wykorzystuje się „Wersję do Samobadania”, powinna charakteryzować troska o osobę badaną, o fizyczne warunki procesu diagnozowania, o zachowanie koniecznych metodycznych i etycznych standardów postępowania badawczego.

² Poddanie się ocenie z wykorzystaniem „Wersji do Samobadania” powinno być suwerenną, autonomiczną decyzją osoby badanej.

BIBLIOGRAFIA

- Aranowska, E. (2005). *Pomiar ilościowy w psychologii*. Warszawa: Wyd. Naukowe Scholar.
- Armstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Dom Wydawniczy ABC, Oficyna Ekonomiczna.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., Nosal, Cz. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego”, **37**.
- Bańka, A. (1995). *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Poznań: Wydawnictwo Print-B.
- Bauman, Z. (1998). *Prawodawcy i tłumacze*. Warszawa: Wyd. Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Bikont, A. (1988). *Tożsamość społeczna – teorie, hipotezy, znaki zapytania*. W: M. Jarymowicz (red.), *Studia nad spostrzeganiem relacji Ja – Inni: tożsamość, indywidualność, przynależność*. Wrocław: Ossolineum.
- Birch, A. (1995). *Psychologia rozwojowa w zarysie. Od niemowlęctwa do dorosłości*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Blake, R. J., Sackett, S. A. (1999). *Holland's Typology and the Five-Factor Model: A Rational Empirical Analysis*. „Journal of Career Assessment”, **7**(3).
- Bosma, H. A. (1985). *Identity Development in Adolescence. Coping with Commitments*. Groningen.
- Bron, A. (2006). *Rozumienie uczenia się w teoriach andragogicznych*. „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, **4**.
- Brzezińska, A. (2000). *Dziecko w badaniach psychologicznych*. W: J. Brzeziński, M. Toeplitz-Winiewska (red.), *Etyczne dylematy psychologii*. Poznań: Wyd. Fundacji Humaniora (s. 221–254).
- Brzezińska, A. (2005). *Portrety psychologiczne człowieka*. Gdańsk: GWP.
- Brzezińska, A. (2007). *Spoleczna psychologia rozwoju*. Warszawa: SCHOLAR.
- Brzeziński, J. (1996). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Brzeziński, J. (2004). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Cliff, N. (1987). *Analyzing Multivariate Data*. San Diego, CA: Harcourt Brace Jovanovich. Za: Thompson, B. (2008).
- Codol, J. P. (1977). *Porównywanie „ja – inni” a normy społeczne: zjawisko P. I. P.* „Studia Psychologiczne”, **46**, 2, 5–26.
- Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient Alfa and the Internal Structure of Tests*. „Psychometrika”, **16**, 297–334. Polski przekład w: Brzeziński, J. (red.) (2005). *Trafność i rzetelność testów psychologicznych. Wybór tekstów*. Gdańsk: GWP.

- Czarnecki, K. (1985). *Rozwój zawodowy*. Warszawa: IWZZ.
- Czarnecki, K. (2000). *Rozwój osobowości zawodowej człowieka*. Kraków.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1997). *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Wydziału Psychologii UW.
- Epstein, N. (1980). *The Self-concept. A Review and the Proposal of an Integrated Theory of Personality*. W: E. Staub (ed.), *Personality. Basic Issues and Current Research*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1964). *Insight and Responsibility*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, Youth, and Crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E. H. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Galdowa, A. (red.) (2000). *Tożsamość człowieka*. Kraków: Wyd. UJ.
- Gładding, S. T. (1996). *Poradnictwo zawodowe, zajęcia wszechstronne*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Grzełowska-Klarkowska, H. (1986). *Mechanizmy obronne osobowości*. Warszawa: PWN.
- Grzeszczyk, E. (2003), *Młodzi ludzie kariery jako środowisko wzorcotwórcze*. W: A. Jawłowska, *Kultura w procesie zmiany*. Olsztyn: Wyd. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.
- Guilford, J. P. (1954). *Reliability and Validity of Measures*. W: idem (1954). *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill. Polski przekład w: Brzeziński J. (red.) (2005). *Trafność i rzetelność testów psychologicznych. Wybór tekstów*. Gdańsk: GWP.
- Guilford, J. P. (2005), *Rzetelność i trafność pomiarów*. W: J. Brzeziński (red.), *Trafność i rzetelność testów psychologicznych*. Gdańsk: GWP.
- Gurycka, A. (1989). *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. Warszawa: WSiP.
- Hall, C. S., Lindzey, G. (1990). *Teorie osobowości*. Warszawa: PWN.
- Harman H. H. (1976). *Modern Factor Analysis* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Harre, R. (1983). *Identity Projects*. W: G. Breakwell (ed.), *Threatened Identities*. London: Wiley.
- Hempolińska-Nowik, E. (1999). *Rola kategorii celów i cech w kształtowaniu tożsamości*. W: T. Rzepa (red.), *W poszukiwaniu tożsamości*. Materiały. Konferencje, 44. Szczecin: Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Holland, J. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Psychological Assessment Resources.
- Hornowski, B. (1978). *Rozwój inteligencji i uzdolnień specjalnych*. Warszawa: WSiP.
- Jacyno, M. (2007), *Kultura indywidualizmu*. Warszawa: PWN.
- Jarymowicz, M. (1984). *Spostrzeganie własnej indywidualności*. Wrocław: Ossolineum.
- Jarymowicz, M., Szustrowa, T. (1980). *Poczucie własnej tożsamości – źródła, funkcje regulacyjne*. W: J. Reykowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi*. Warszawa: Książka i Wiedza (s. 439–473).
- Jobson, J. D. (1992). *Applied Multivariate Data Analysis*. Vol. 2: *Categorical and multivariate methods*. New York: Springer-Verlag.
- Kaiser H. F. (1974). *An Index of Factorial Simplicity*. „Psychometrika”, **39**, 31–36.
- Karney, J. E. (1998). *Człowiek i praca*. Warszawa: Międzynarodowa Szkoła Menedżerów.
- Kliza, E. (2004). *Osobowość a preferencje zawodowe (Doniesienie z badań)*. W: H. Skłodowski (red.), *Psychologia w zarządzaniu – dydaktyka, badania, sukcesy*. Studia

- i Monografie, 10. Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi (s. 289–309).
- Kohn, Melvin, L., Schooler, C. (1978). *Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment*. „American Journal of Sociology”, **84**.
- Kossowska, M. (2001). *Ocena i rozwój umiejętności pracowniczych*. Kraków: Wyd. Arkade.
- Kozielecki, J. (1996). *Koncepcje psychologiczne człowieka*. Warszawa: Wyd. „Żak”.
- Lamb, R., Hurst, P., Kennedy, R. (1996). *Interpretacja i wykorzystanie testów zainteresowań i uzdolnień ogólnych w poradnictwie zawodowym*. W: *Testy i auto-testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Warszawa: Wydawnictwo Urzędu Pracy (s. 73–92).
- Lee, C. (1997). *Wzrastanie i rozwój dziecka*. Warszawa: WSiP.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Kierowanie kompetencjami: bilanse doświadczeń zawodowych*. Warszawa: Poltext.
- Łącała, Z., Noworol, Cz., Beauvale, A. (1998). *Zestaw do Samobadania*. Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Mandrosz-Wróblewska, J. (1988). *Strategie redukowania problemów tożsamościowych: różnicowanie Ja–My i My–Oni*. W: M. Jarymowicz (red.), *Studia nad sprostowaniem relacji Ja–Inni: tożsamość, indywidualizacja, przynależność*. Wrocław: Ossolineum.
- Marat, E. (2002). *Wybrane zmienne osobowościowe a kształtowanie się statusów tożsamości u młodzieży w zakresie relacji z rodzicami*. W: T. Rostowska, J. Rostowski (red.), *Rodzina – rozwój – praca. Wybrane zagadnienia*. Łódź: Wyższa Szkoła Informatyczna.
- Marcia, J. E. (1993). *The Ego Identity Status Approach to Ego Identity*. W: J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, J. L. Orlofsky. *Ego Identity: A Handbook for Psychosocial Research*. New York: Springer-Verlag (s. 3–21).
- Meeus, W. (1996). *Studies on Identity Development in Adolescence. An Overview of Research and Some New Data*. „Journal of Youth and Adolescence”, **25**, 5, 569, 598.
- Nosal, Cz., Piskorz, Z., Świątnicki, K. (1998). *Kwestionariusz preferencji zawodowych J. L. Hollanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr*. W: T. Witkowski (red.), *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu (s. 213–236).
- Obuchowska, I. (1997). *Szukam siebie*. „Charaktery”, **9**, 20–22.
- Paluchowski, W. J. (1991). *Diagnozowanie osobowości. Testowanie – interpretacja – interwencja*. Poznań: Wyd. Naukowe UAM, Nakom.
- Paszowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Paszowska-Rogacz, A. (2009). *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Warszawa: Difin.
- Podręcznik oceny zawodu* (1998). „Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego”, **8**.
- Prawda M. (1987). *Doświadczenie pracy w historii życia*. „Studia Socjologiczne”, **1**.
- Rostowski, J. (1997). *Specyfika kształtowania się tożsamości w okresie młodości*. W: J. Rostowski, T. Rostowska, I. Janicka (red.), *Psychospołeczne aspekty rozwoju człowieka*. Łódź: Wyd. UŁ (s. 159–166).
- Rydz, S. (2002). *Rozwój tożsamości osobowej u młodzieży w świetle koncepcji Wima Meeusa*. W: T. Rostowska, J. Rostowski (red.), *Rodzina – rozwój – praca. Wybrane zagadnienia*. Łódź: Wyższa Szkoła Informatyki.

- Schaffer, H. R. (2005). *Psychologia dziecka*. Warszawa: PWN.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors. Discovering Your Real Values*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeifer Printing.
- Skłodowski, H. (2004). *Współczesny paradygmat doradztwa zawodowego w zastosowaniach praktycznych*. W: idem (red.), *Psychologia w zarządzaniu – dydaktyka, badania, sukcesy*. „Studia i Monografie”, **10**, 341–346. Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi.
- Skłodowski, H. (2008). *Polskie doradztwo dla młodzieży – mity a rzeczywistość*. W: idem (red.), *Polskie doradztwo dla młodzieży – idea czy rzeczywistość*. „Studia i Monografie”, **19**, 9–13. Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi.
- Skłodowski, H., Grzelak, W. (2006). *Predyspozycje osobowościowe utrzymujące i doskonalące aktywność w aspekcie wielozawodowości*. W: idem (red.), *Współczesny paradygmat doradztwa zawodowego w zastosowaniu praktycznym*. „Studia i Monografie”, **13**, 237–242. Łódź: Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi.
- Smart, J. C., Ethington, C. A., Umbach, P. D. (2009). *Pedagogical Approaches Used by Faculty in Holland's Model Environments: The Role of Environmental Consistency*. „Journal of Career Assessment”, **17**.
- Smółka, P. (2010). *Uniwersytet kompetencji. Wyzwania dla treści i formy nauczania na poziomie akademickim* (dostępne on-line: www.psychologia.net.pl).
- Sokal, U., Włodarczyk, M. (2008). *Preferencje zawodowe młodzieży a motywy wyboru zawodu*. W: H. Skłodowski (red.), *Polskie doradztwo dla młodzieży – idea czy rzeczywistość*. „Studia i Monografie”, **19**, 89–100. Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi.
- Sokolik, M. (1993). *Psychoanaliza i Ja. Kliniczna problematyka poczucia tożsamości*. Warszawa: Agencja Wydawnicza Jacek Santorski.
- Spencer, L., McClelland, D., Spencer, S. (1990). *Competency Assessment Methods*. Boston: Hay/McBer Research Press.
- Standardy dla testów stosowanych w psychologii i pedagogice*. American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (2007). Gdańsk: GWP.
- Stemplewska-Żakowicz, K. (2009). *Diagnoza psychologiczna. Diagnozowanie jako kompetencja profesjonalna*. Gdańsk: GWP.
- Sujak, E. (1998). *Rozważania o ludzkim rozwoju*, Kraków: Znak.
- Szczukiewicz, P. (1998). *Rozwój psychospołeczny a tożsamość*. Lublin: Wyd. UMCS.
- Thompson, B. (2008). *Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. Understanding Concepts and Applications*. Washington: American Psychological Association.
- Tracey, T. J. G. (1997). *The Structure of Interests and Self-efficacy Estimations: an Expanded Examination of the Spherical Model of Interests*. „Journal of Counseling Psychology”, **44**.
- Trzeciak, W., Drogosz-Zabłocka, E. (red.) (2001). *Model zintegrowanego poradnictwa zawodowego w Polsce*. Warszawa: Narodowe Obserwatorium Kształcenia i Szkolenia Zawodowego.
- Turner, J. S., Helis, D. B. (1999). *Rozwój człowieka*. Warszawa: WSiP.
- Turopolski, W. (1995). *Koncepcja „ja” w psychologii Wiliama Jamesa*. W: A. Gałdowa (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii osobowości*. Kraków: Wyd. UJ.
- Van Harrison, R. (1987). *Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy*. W: C. L. Cooper (red.), *Stres w pracy*. Warszawa: PWN (s. 260–303).

- Vasta, R., Haith, M. (1995). *Rozwój dziecka*. Warszawa: WSiP.
- Vinnicombe S. (1999), *Kobieta w zarządzaniu*, Wrocław: Astrum.
- Walesa, Cz. (1975). *Geneza ryzyka*. „Roczniki Filozoficzne”, **23**, 4, 71–85.
- Weinrach S. G. (1984), *Determinants of Vocational Choice: Holland's Theory*. W: D. Brown, L. Brooks (eds.), *Career Choice and Development*. San Francisco–Washington–London: Jossey-Bass Publishers (s. 61–93).
- Wojtasik, B. (1997). *Warsztat pracy doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Żerel, E. (2008). *Proces podejmowania przez młodzież decyzji zawodowych a projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej*. W: H. Skłodowski (red.), *Polskie doradztwo dla młodzieży – idea czy rzeczywistość*. „Studia i Monografie”, **19**, 131–142. Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi.

Inne źródła

- Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2008/2009*. Informacje i opracowania statystyczne (2010), Warszawa: GUS.
- Raport metodologiczny. Badanie pilotażowe w ramach projektu „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”* (2010), Research Lab.
- Raport metodologiczny. Badanie ogólnopolskie uczniów w ramach projektu „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”* (2010), Milward BrownSMG/KRC dla WNoW UŁ, Warszawa.

Aneks 1

NORMY STENOWE DLA POSZCZEGÓLNYCH WERSJI KWESTIONARIUSZA PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH

Tabela I. Normy stenowe dla chłopców – uczniów klasy III szkoły podstawowej

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla klasy III SP						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	1–6	1–6	1–9	1–9	1–8	–	1
2	7–8	7	10–12	10–12	9–10	1–6	2
3	9–10	8	13	13	11–12	7	3
4	11–12	9–10	14–15	14–15	13–15	8–9	4
5	13–14	11–13	16–18	16–18	16	10	5
6	15–18	14–16	19–20	19–22	17–18	11–12	6
7	19–20	17–18	21–24	23–24	19	13	7
8	21–22	19–22	25–26	25–26	20–21	14–15	8
9	23–27	23–27	27–29	27–29	22–25	16–18	9
10	28–30	28–30	30	30	26–30	19–30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela II. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic klasy III szkoły podstawowej

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla klasy III SP						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	–	–	1–6	1–6	1–8	–	1
2	1–6	1–6	7–8	7	9–10	–	2
3	7	7–8	10–11	8	11–12	1–6	3
4	8–9	9–10	12–14	9–10	13–15	7	4
5	10–11	11–13	15–16	11–12	16–17	8	5
6	12–14	14–16	17–19	13	18–19	9–10	6
7	15–17	17–19	20–22	14–16	20–21	11	7
8	18–20	20–22	23–24	17–19	22	12–13	8
9	21–23	23–24	25–27	20–22	23–24	14–16	9
10	24–30	25–30	28–30	23–30	25–30	17–30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela III. Normy stenowe dla chłopców – uczniów klasy VI szkoły podstawowej

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla klasy VI SP						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	1–6	1–8	1–6	1–10	1–9	–	1
2	7	9–11	7	11	10–11	6	2
3	8	12–13	8–9	12–15	12–13	7	3
4	9–10	15–16	10	16–18	14–15	8–9	4
5	11–13	17–18	11–12	19–20	16–17	10–11	5
6	14–16	19–22	13–14	21–22	18–19	12–13	6
7	17–18	23–24	15–16	23–25	20–21	14–15	7
8	19–20	25–27	17–18	26–27	22–23	16–17	8
9	21–24	28–29	19–21	28–29	24–27	18–19	9
10	25–30	30	22–30	30	28–30	20–30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela IV. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic klasy VI szkoły podstawowej

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla klasy VI SP						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	1–10	1–8	1–5	1–6	1–7	–	1
2	11–12	9–11	6	7–8	8–11	1–6	2
3	13–14	12–13	7	9	12–14	7	3
4	15–17	14–15	8–10	10–12	15	8	4
5	18	16–19	11	13–14	16–17	9	5
6	19–20	20–21	12	15–17	18–19	10	6
7	21–23	22–24	13–15	18–19	20–21	11–12	7
8	24–25	25	16–17	20–22	22	13–14	8
9	26–28	26–28	18–19	23–25	23–25	15–18	9
10	29–30	29–30	20–30	26–30	26–30	19–30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela V. Normy stenowe dla chłopców – uczniów gimnazjum

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla gimnazjum						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	6	1-9	1-8	1-6	1-6	1-6	1
2	7	10	9	7-9	7	7	2
3	8-9	11-13	10-11	10-12	8-9	8	3
4	10-11	14-15	12	13-15	10-11	9	4
5	12-13	16-18	13-14	16-18	12	10-11	5
6	14-15	19-21	15-16	19	13-15	12-13	6
7	16-18	22-23	17-19	20-21	16-17	14-15	7
8	19	24-25	20-21	22-23	18-19	16-17	8
9	20-24	26-29	22-23	24-25	20-22	18-20	9
10	25-30	30	24-30	26-30	23-30	21-30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela VI. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic gimnazjum

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla gimnazjum						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	1-8	1-8	1-7	–	1-6	–	1
2	9-10	9	8	1-6	7-8	1-6	2
3	11-12	10-13	9	7-8	9	7	3
4	13-14	14-15	10-11	9-10	10-11	8	4
5	15-16	16-18	12-13	11-12	12-13	9	5
6	17-18	19-21	14-15	13-15	14-15	10	6
7	19-21	22-23	16-17	16-17	16-17	11-12	7
8	22-24	24-25	18-19	18-20	18-19	13	8
9	25-27	26-28	20-23	21-23	20-21	14-16	9
10	28-30	29-30	24-30	24-30	22-30	17-30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela VII. Normy stenowe dla chłopców – uczniów szkół średnich

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla szkół ponadgimnazjalnych						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	1–6	1–7	1–7	1–10	1–7	1–7	1
2	7–8	8–11	8	12	8–10	8–9	2
3	9	12	9	13–16	11	10–11	3
4	10–12	13–15	10–11	17–19	12–13	12	4
5	13–14	16–18	12	20–22	14–15	13–15	5
6	15	19	13–14	23–25	16–18	16	6
7	16–18	20–21	15–16	26–27	19–20	17–18	7
8	19–20	22–23	17–19	28	21–22	19–20	8
9	21–25	24–25	20–21	29	23	21–24	9
10	26–30	26–30	22–30	30	24–30	25–30	10

Źródło: opracowanie własne.

Tabela VIII. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic szkół średnich

Steny	Skale kwestionariusza – wersja dla szkół ponadgimnazjalnych						Steny
	REALIS- TYCZNA	BADAWCZA	KONWEN- CJONALNA	ARTY- STYCZNA	PRZEDSIĘ- BIORCZA	SPOŁECZNA	
1	1–9	1–9	1–7	1–8	1–8	1–6	1
2	10–13	10–11	8	9	9–10	7	2
3	14	12–13	9	10–12	11–12	8	3
4	15	14–15	10	13–16	13–14	9–10	4
5	16–18	16–17	11–12	17–20	15–16	11–12	5
6	19–20	18–19	13	21–23	17–18	13–14	6
7	21–22	20–21	14–16	24–26	19–21	15–16	7
8	23–24	22–23	17	27	22–23	17–18	8
9	25–26	24–25	18	28–29	24–25	19–20	9
10	27–30	26–30	19–30	30	26–30	21–30	10

Źródło: opracowanie własne.

Aneks 2

PROFILE I PRZYKŁADOWE ZAWODY DLA UCZNIÓW GIMNAZJUM I SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH (PODRĘCZNIK OCENY ZAWODU, 1998)

Profile i zawody realistyczne

RA

Osoby o profilu RA, posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i artystyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa, będącego przedmiotem pracy, a zarazem twórczości, pomysłowości, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i artystyczne: brązownik, cukiernik, grawer, kaletnik, krawiec, ogrodnik terenów zieleni, realizator światła, technik instrumentów muzycznych, wytwórca galanterii, zdobnik ceramiki.

RB

Osoby o profilu RB posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i badawcze, naukowe, teoretyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem wysiłku intelektualnego, zdolności w zakresie myślenia abstrakcyjnego, umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i badawcze: elektroenergetyk, elektrowni ciepłych, introligator poligraficzny, inżynier mechanik – środki transportu samochodowego, inżynier obsługi systemów komputerowych, lakier-

nik samochodowy, monter elektronik – naprawa sprzętu audiowizualnego, technik budownictwa – budownictwo ogólne, technik elektryk – instalacje elektryczne, technik urządzeń sanitarnych – sieci wodociągowe i kanalizacyjne, nurek, preparator medyczny.

RK

Osoby o profilu RK posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i konwencjonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa, będącego przedmiotem pracy a zarazem skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i konwencjonalne: betoniarz – zbrojarz, brukarz, diagnosta samochodowy, dekarz – blacharz, dziewiarz maszynoworęczny, elektromonter zakładowy, garmazer, kierowca samochodu ciężarowego, konserwator budynków, krojczy – wykrawacz elementów odzieży, marynarz statku morskiego, mechanik pojazdów samochodowych, monter maszyn i urządzeń mechanicznych, murarz ogólnobudowlany, ogrodnik – uprawy wielokierunkowe, rolnik upraw polowych, ślusarz, technik górnik, technik technologii drewna, tynkarz.

RP

Osoby o profilu RP posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i przedsiębiorcze. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i przedsiębiorcze: agent ochrony mienia i osób, glazurnik, hodowca zwierząt, monter instalacji wodociągowych i kanalizacyj-

nych, ogrodnik – uprawa roślin ozdobnych, realizator filmu, sportowiec zawodowy, strażak, technik dentystyczny, złotnik jubiler.

RS

Osoby o profilu RS posiadają zarówno predyspozycje techniczne, mechaniczne, jak i społeczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy, a zarazem kompetencji społecznych, wrażliwości na potrzeby innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje realistyczne i społeczne: gospodarz domu, konduktor, kucharz, lekarz dentysta – ortodoncja, lekarz dentysta – stomatologia zachowawcza, malarz tapeciarski, parkingowy, pomoc dentystyczna, pomoc domowa, rolnik upraw mieszanych.

Profile i zawody badawcze

BA

Osoby o profilu BA posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i artystyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem twórczości, pomysłowości i niejednokrotnie zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i artystyczne: filozof, kulturoznawca, muzykolog, nauczyciel akademicki.

BK

Osoby o profilu BK posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i konwencjonalne. Taka konfiguracja zain-

teresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i konwencjonalne: analityk pracy, archeolog, bibliotekoznawca, farmaceuta – farmacja apteczna, geograf – geografia ekonomiczna i społeczna, historyk, historyk sztuki, matematyk, meteorolog, statystyk.

BP

Osoby o profilu BP posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i przedsiębiorcze. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i przedsiębiorcze: epidemiolog, etnograf, farmaceuta, inżynier geodeta – geodezja górnicza, inżynier rolnictwa, politolog, prawnik – pracownik naukowy, psycholog – psychologia społeczna, socjolog, specjalista analityki środowiska.

BR

Osoby o profilu BR posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i techniczne, mechaniczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i realistyczne: biolog, chemik, geofizyk, inżynier automatyki i robotyki, inżynier technologii żywności, lekarz – chirurgia ogólna, lekarz weterynarii, mikrobiolog, technik chemik analityk, technik żywienia zbiorowego.

BS

Osoby o profilu BS posiadają zarówno predyspozycje naukowe, badawcze, teoretyczne, jak i społeczne, międzyludzkie. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości, a zarazem kompetencji społecznych, wrażliwości na potrzeby innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje badawcze i społeczne: biomasażysta, lekarz – choroby wewnętrzne, lekarz – medycyna ogólna, lekarz – pediatria, psycholog – psychologia rozwojowa i wychowawcza

Profile i zawody artystyczne

AB

Osoby o profilu AB posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i naukowe, badawcze, teoretyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, jak i sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i badawcze: architekt krajobrazu, architekt obiektów budowlanych, artysta malarz, nauczyciel akademicki – sztuki muzyczne, pisarz.

AK

Osoby o profilu AK posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i konwencjonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, ale też skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i konwencjonalne: antykwariusz, realizator programów telewizyjnych.

AP

Osoby o profilu AP posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i przedsiębiorcze. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i przedsiębiorcze: agent reklamy, aktor, artysta fotografik, artysta plastyk – projektant architektury wnętrz, artysta plastyk – projektant wzornictwa przemysłowego, choreograf, dyrygent, piosenkarz, reżyser filmowy i telewizyjny, specjalista metod promocji sprzedaży.

AR

Osoby o profilu AR posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i techniczne, mechaniczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, a zarazem sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i realistyczne: akrobata, architekt wnętrz, artysta grafik, artysta rzeźbiarz, kompozytor, montażysta (obrazu i dźwięku) telewizyjno-filmowy, plastyk, realizator dźwięku, tancerz, tancerz estradowy.

AS

Osoby o profilu AS posiadają zarówno predyspozycje artystyczne, kreatywne, ekspresyjne, jak i społeczne, interpersonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego, a zarazem kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje artystyczne i społeczne: artysta muzyk – instrumentalista, charakteryzator, dziennikarz, lektor, nauczyciel języka obcego, nauczyciel języka polskiego, tłumacz ustny.

Profile i zawody społeczne

SA

Osoby o profilu SA posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i kreatywne, ekspresyjne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, ale też twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i artystyczne: doradca zawodowy, duchowny wyznania rzymskokatolickiego, kosmetyczka, modelka, nauczyciel biologii, nauczyciel historii, nauczyciel matematyki, nauczyciel szkoły specjalnej, opiekunka dziecięca.

SB

Osoby o profilu SB posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i naukowe, badawcze, teoretyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, jak i sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i badawcze: bioenergoterapeuta, doradca pracy, filolog, logopeda, pielęgniarka, psycholog – psychologia kliniczna, specjalista odnowy biologicznej.

SK

Osoby o profilu SK posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i konwencjonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim umiejętności społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, jak i skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i konwencjonalne: bibliotekarz, dozorca, kelner, nauczyciel przedszkola, pracownik informacji turystycznej, pracownik socjalny, sędzia, steward statku morskiego, sufler.

SP

Osoby o profilu SP posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i przedsiębiorcze. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim umiejętności społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzie-

lania pomocy, a zarazem talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i przedsiębiorcze: barman, dietetyk, hostessa, instruktor sportu, kurator zawodowy, nauczyciel doradca metodyczny, nauczyciel nauczania początkowego, pedagog szkolny, pilot wycieczek, prezenter telewizyjny, przewodnik turystyczny, ratownik górski, ratownik wodny, trener, wychowawca w placówkach, oświatowych, wychowawczych i opiekuńczych, wykładowca na kursach.

SR

Osoby o profilu SR posiadają zarówno predyspozycje społeczne, interpersonalne, jak i techniczne, mechaniczne, manualne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy, a zarazem sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje społeczne i realistyczne: fizjoterapeuta, instruktor nauki jazdy, manikiurzystka, pedikiurzystka, masażysta, nauczyciel praktycznej nauki zawodu, opiekunka dziecięca, opiekunka w domach opieki społecznej, położna, sanitariusz szpitalny.

Profile i zawody przedsiębiorcze

PA

Osoby o profilu PA posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i kreatywne, ekspresyjne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w któ-

rych zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i badawcze: agent usług artystycznych, animator kultury, fotoreporter, operator obrazu, treser.

PB

Osoby o profilu PB posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak badawcze, naukowe, teoretyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i badawcze: inżynier pożarnictwa, specjalista ds. consultingu, technik pożarnictwa, zastępca dyrektora generalnego ds. finansowo-administracyjnych, zastępca dyrektora generalnego ds. marketingu i dystrybucji.

PK

Osoby o profilu PK posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i konwencjonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też skłonności do przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności, uporządkowania.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i konwencjonalne: administrator, agent usług informacyjnych, dyżurny ruchu kolejowego, kapitan statku morskiego, kierownik produkcji filmowej i telewizyjnej, makler, organizator konferencji, organizator obsługi turystycznej, specjalista ds. eksportu/importu, specjalista ds. organizacji i rozwoju handlu i usług, sprzedawca w stacji paliw.

PR

Osoby o profilu PR posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i techniczne, mechaniczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i realistyczne: inżynier leśnictwa, inżynier zootechnik, portier, sędzia sportowy, mechanik hodowca zwierząt, mechanik melioracji wodnych, technik ogrodnik, technik rolnik, zastępca dyrektora generalnego ds. techniczno-produkcyjnych.

PS

Osoby o profilu PS posiadają zarówno predyspozycje przedsiębiorcze, kierownicze, jak i społeczne, interpersonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”, ale też kompetencji społecznych, rozpoznawania potrzeb, oczekiwań innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje przedsiębiorcze i społeczne: adwokat, akwizytor, demonstrator wyrobów (prezenter), detektyw, doradca podatkowy, fotograf, kasjer handlowy, kierownik placówki ochrony zdrowia, kierownik zakładu handlowego, pośrednik w handlu nieruchomościami, specjalista ds. rekrutacji pracowników, specjalista ds. szkolenia i rozwoju zawodowego, sprzedawca w handlu detalicznym, sprzedawca w handlu hurtowym, strażnik miejski, zaopatrzeniowiec, zawodowy działacz.

Profile i zawody konwencjonalne

KA

Osoby o profilu KA posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i kreatywne, ekspresyjne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też twórczości, oryginalności, zmysłu estetycznego.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i artystyczne: redaktor wydawniczy, urbanista.

KB

Osoby o profilu KB posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i badawcze, naukowe, teoretyczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też sprawności intelektualnej, łatwości uczenia się, ciekawości poznawczej i wnikliwości.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i badawcze: archiwista, kartograf, korektorka, rzecznik patentowy, rzeczoznawca, specjalista ds. nadzoru i rewizji, specjalista ds. rachunkowości, specjalista ds. informacji naukowej, technicznej i ekonomicznej, technik bezpieczeństwa i higieny pracy.

KP

Osoby o profilu KP posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i przedsiębiorcze, kierownicze. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też talentu organizacyjnego, przywódczego, perswazyjnego, dużej aktywności, pomysłowości, niezależności w działaniu, myśleniu i podejmowaniu decyzji, skłonności do inicjowania nowych przedsięwzięć i działania „na własną rękę”.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i przedsiębiorcze: agent ubezpieczeniowy, asystent pocztowy, dealer aktywów finansowych, ekspedytor, inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektor kontroli skarbowej, komornik sądowy, kontroler ruchu lotniczego, księgowy bilansista, notariusz, poborca skarbowy, policjant, radca prawny, spedytory, syndyk, urzędnik podatkowy.

KR

Osoby o profilu KR posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i techniczne, mechaniczne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też sprawności technicznej, manualnej, koordynacji ruchowej, znajomości zasad funkcjonowania urządzeń technicznych lub specyfiki tworzywa będącego przedmiotem pracy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i realistyczne: administrator baz danych, administrator sieci informatycznej, ekspedient pocztowy, inspektor budowlany, monter elektronik – sprzęt komputerowy, operator wprowadzania danych, referent ekonomiczny, sekretarz administracyjny, mechanik poligraf – składanie tekstów.

KS

Osoby o profilu KS posiadają zarówno predyspozycje konwencjonalne, urzędnicze, administracyjne, obliczeniowe, jak i społeczne, in-

terpersonalne. Taka konfiguracja zainteresowań, zdolności, kompetencji predysponuje osobę do osiągnięcia sukcesu edukacyjnego i zawodowego w tych obszarach, w których zadania wymagają przede wszystkim przestrzegania reguł, zasad, przepisów, wytrwałości, punktualności i uporządkowania, ale też kompetencji społecznych, wrażliwości na potrzeby innych osób, umiejętności w zakresie porozumiewania się, wymiany informacji, wspierania, instruowania i udzielania pomocy.

Przykładowe zawody, w których wymagane są predyspozycje konwencjonalne i społeczne: agent celny, bileter, doręczyciel pocztowy, informator ruchu pasażerskiego, inkasent, kasjer bankowy, pośrednik pracy, prokurator, recepcjonista, sekretarka, szatniarz, urzędnik ds. przyznawania zasiłków, wizytator.

ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1. Instrukcja dla osób badających

SZCZEGÓŁOWA INSTRUKCJA DLA OSÓB BADAJĄCYCH wywiad indywidualny

Szanowni Państwo

Przeprowadzane przez Państwo badanie odbywa się w ramach Projektu pt. „**Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów**”. Niniejszy Projekt realizowany jest na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego. Nadrzędnym celem badania jest zdiagnozowanie predyspozycji zawodowych uczniów.

Zależy nam na uzyskaniu jak najdokładniejszych danych, z tego względu przygotowaliśmy dla Państwa wskazówki, które najczęściej odnoszą się do procedury techniczno-organizacyjnej przeprowadzanych badań.

PRZEBIEG BADANIA

Przywitanie się z uczniem i poinformowanie o celu badania. Istotnym jest nawiązanie przyjaznego kontaktu z uczniem, który objęty jest badaniem. Ankieter powinien przedstawić się i poinformować ucznia o celu badania, wywołując pozytywne nastawienie i zaangażowaną postawę intelektualną.

Klasa III i VI	Cel badań w przypadku klas najmłodszych należy przedstawić w przystępny dla dzieci sposób. Prosimy poinformować je, że bardzo Państwu zależy na tym, aby dowiedzieć się, co dzieci w ich wieku lubią, potrafią robić, kim chcieliby zostać w przyszłości.
GIMNAZJUM i UCZNIOWIE SZKÓŁ PONAD-GIMNAZJALNYCH	Prosimy wyraźnie wyartykułować cel badań (diagnoza predyspozycji zawodowych uczniów). Należy podkreślić, iż badanie może pomóc uczniowi w wyborze przyszłego zawodu. Prosimy poinformować ucznia, że badanie realizowane jest przez Wydział Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego.

Przekazanie uczniowi arkusza kwestionariusza. Należy upewnić się, że każdy z uczniów otrzymał kompletny kwestionariusz (szkoła podstawowa – klasa III i VI – 6 stron, gimnazjum i liceum 4 strony). Każdy z uczniów, poza kwestionariuszem, powinien dysponować ołówkiem, długopisem itd. Dobrze byłoby, gdyby na ławce poza kwestionariuszem nie znajdowały się inne przedmioty. Jest to istotne zwłaszcza w przypadku dzieci najmłodszych.

Wyraźna prośba o wypełnienie „metryczki” kwestionariusza. Należy dokładnie wskazać uczniowi miejsce, w którym powinien zapisać informacje dotyczące imienia i nazwiska, wieku, płci, adresu szkoły, w której aktualnie kształci się. Bardzo prosimy o dopilnowanie, aby wszystkie kwestionariusze były opatrzone tymi danymi. Proszę dać czas uczniom i wydać wyraźną instrukcję wypełnienia tychże pól. Z perspektywy problematyki niniejszych badań informacje te są dla nas niezwykle istotne.

Odczytanie przez ankietera tekstu instrukcji dla badanych. Przed rozpoczęciem badania należy opowiedzieć badanym o kwestionariuszu i odczytać testowanym tekst instrukcji dla badanych – prosimy o dokładny odczyt zawartego poniżej tekstu instrukcji, jakiegokolwiek modyfikacje mogą bowiem wpłynąć na ostateczne wyniki testu.

<p>Klasa III i VI</p>	<p><u>Tekst instrukcji dla badanych:</u> W kwestionariuszu, który masz przed sobą znajdują się zdania opisujące różne zachowania dzieci. Są wśród nich takie, które dotyczą tego, co dziewczynki i chłopcy w twoim wieku mogą lubić robić, co potrafią i kim chcieliby być, gdy dorosną. Przeczytaj uważnie każde zdanie. Zastanów się, jak bardzo opisuje ono Ciebie – jaka/jaki jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego zdania wybierz tylko jedną odpowiedź. Pamiętaj, że</p> <p>ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie</p> <p>RACZEJ TAK – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie</p> <p>TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie</p> <p>RACZEJ NIE – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje</p> <p>ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że zdanie w ogóle nie pasuje do Ciebie.</p> <p>Przy każdym zdaniu zaznacz x wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych.</p> <p>Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, (jaka) jaki jesteś.</p> <p>Dla przykładu, można pokazać dzieciom sposób zakreszania odpowiedzi na tablicy.</p>
<p>GIMNAZJUM i UCZNIOWIE SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH</p>	<p><u>Tekst instrukcji dla badanych:</u> W kwestionariuszu, który masz przed sobą znajdują się twierdzenia opisujące różne zachowania osób w twoim wieku. Twierdzenia dotyczą tego, co niektórzy z twoich rówieśników potrafią robić, co lubią, jakie mają plany zawodowe na przyszłość. Przeczytaj uważnie wszystkie zdania. Zastanów się, jak bardzo każde z nich opisuje Ciebie jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego twierdzenia wybierz tylko jedną odpowiedź. Pamiętaj, że</p> <p>1 – ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że twierdzenie bardzo dobrze opisuje ciebie</p> <p>2 – RACZEJ TAK – oznacza, że twierdzenie opisuje ciebie, ale niezbyt dokładnie</p> <p>3 – TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że nie wiesz, czy twierdzenie dotyczy ciebie</p> <p>4 – RACZEJ NIE – oznacza, że twierdzenie prawie do ciebie nie pasuje</p> <p>5 – ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że twierdzenie w ogóle nie opisuje ciebie.</p> <p>Przy każdym twierdzeniu zaznacz wybraną odpowiedź zakreszając kółkiem jedną z cyfr (1–5).</p> <p>Przy każdym zdaniu zaznacz x wybraną odpowiedź (Uwaga: w przypadku uczniów szkół ponadgimnazjalnych instrukcja wskazuje otoczyć kółkiem wybranym odpowiedź). Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, (jaka) jaki jesteś.</p>

Przeprowadzenie badania. W czasie badania należy zapewnić uczniom możliwie komfortowe warunki do pracy (przewietrzona sala, cisza). Prosimy o wyraźny odczyt poszczególnych pytań testu, a następnie każdorazowe upewnienie się, że uczniowie zdążyli zakreślić właściwą ich zdaniem odpowiedź.

Pożegnanie. Proszę podziękować uczniom za poświęcony czas, zaangażowanie i wysiłek włożony w wypełnienie kwestionariusza. Zapewnić, iż bardzo Państwu pomogli (jest to ważne zwłaszcza w przypadku najmłodszych dzieci), i że jesteście im wdzięczni za tę pomoc.

Przeprowadzenie wywiadu zbiorowego. Prosimy o udział uczniów, z którymi przeprowadzili Państwo wywiady indywidualne, na kilku, kilkunastoosobowe zespoły, w których następnie przeprowadzicie Państwo wywiad zbiorowy według załączonych instrukcji.

Dziękujemy za współpracę

Załącznik nr 2. Kwestionariusz wywiadu grupowego

Data:	Liczba uczestników wywiadu:	Wiek uczniów:
.....

Ogólne wnioski na temat zachowania się osób badanych w czasie sytuacji testowej:

.....

.....

.....

.....

.....

Szanowni Państwo,

Zwracamy się z uprzejmą prośbą o przeprowadzenie wywiadu z uczestnikami badania według poniższych wskazówek. Bardzo cenne są dla nas wszystkie uzyskane przez Państwa informacje, a także spostrzeżenia.

Po zrealizowanym badaniu prosimy przeprowadzić krótką rozmowę (która może przybrać formę dyskusji) z jego uczestnikami (wywiad zbiorowy z kilkoma, kilkunastoma chętnymi osobami). Chcielibyśmy, aby nawiązali Państwo rozmowę z uczniami, zaczynając od ponownego wyrażenia słów uznania dla nich, że poradzili sobie z zadaniem wypełnienia testu (jest to istotne zwłaszcza w przypadku uczniów najmłodszych). Prosimy wyjaśnić, że podobny test będą w przyszłości wypełniać dzieci w całej Polsce i dlatego zależy Państwu na uzyskaniu od nich ważnych informacji. Po wywiadzie prosimy podziękować za wszelkie uwagi i refleksje uczniów.

Prosimy o zapis najważniejszych wniosków z przeprowadzonego wywiadu na następnej stronie kwestionariusza.

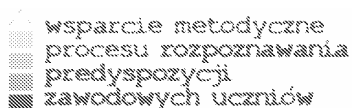
Podczas wywiadu powinny zostać postawione następujące pytania:**Jak czuliście się wypełniając test?**

Co sądzicie o teście, który wypełnialiście? [*pomocniczo prosimy zapytać: czy w teście były pytania lub słowa, które wydały się niezrozumiałe? Jak oceniacie poziom trudności pytań? (alternatywnie: Czy pytania były raczej łatwe czy trudne?) Czy czas na wypełnienie testu był wystarczający? Czy instrukcja, która została Wam podana jest zrozumiała?*]

Traktujemy Was jako „ekspertów” w związku z tym prosimy o radę: co w teście powinno ulec zmianie?

Co podobało się Wam najbardziej, a co najmniej w całej sytuacji związanej z badaniem?

Załącznik nr 3. Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy III wraz z opisem



Projekt współfinansowany
ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestionariusz DLA UCZNIÓW III KLASY SZKOŁY PODSTAWOWEJ

Dane badanego

Imię i nazwisko	Wiek	Płeć
.....	M <input type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>
Szkoła		

Poniżej znajdują się zdania opisujące różne zachowania dzieci. Są wśród nich takie, które dotyczą tego, co dziewczynki i chłopcy w twoim wieku mogą lubić robić, co potrafią i kim chcieliby być, gdy dorosną.

Przeczytaj uważnie każde zdanie. Zastanów się, jak bardzo opisuje ono Ciebie – jaka/jaki jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź spośród podanych poniżej:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie
 RACZEJ TAK – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie
 TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie
 RACZEJ NIE – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje
 ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że zdanie w ogóle nie pasuje do Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz „x” wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, (jaka) jaki jesteś. Powodzenia.

1. Lubię lepić z plasteliny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
2. Chętnie bawię się w teatr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
3. Chciał(a)bym aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
4. Uważam, że mam zdolności artystyczne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
5. Uważam, że zasady ustalone w domu, czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
6. Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
7. Lubię decydować o tym, co inni mają robić	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
8. Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
9. Lubię podlewać kwiaty w domu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
10. Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
11. Kiedy dorosnę mógłbym/ mogłabym pracować w biurze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
12. Lubię układać, segregować i porządkować	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
13. Kiedy dorosnę chętnie robił(a)bym eksperymenty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
14. Lubię nakrywać do stołu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	

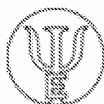
Wzrost i dojrzałość emocjonalna

15. Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
16. Lubię sprzątać w moim pokoju				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
17. Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
18. Kiedy dorosnę mógłbym/ mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
19. Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
20. Lubię być zawsze lepszy(a) od innych				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
21. Kiedy dorosnę mógłbym/ mogłabym zostać sekretarzem / sekretarką				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
22. Przestrzegam regulaminu szkolnego				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
23. Kiedy dorosnę chciał(a)bym mieć własną firmę				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
24. Kiedy dorosnę mógłbym/ mogłabym zostać pracownikiem banku				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
25. Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
26. Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
27. Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
28. Lubię tańczyć				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie

www.konkursy.pl

29. Kiedy dorosnę chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
30. Chcę zrozumieć, jak „działa świat”				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
31. Chętnie pomagam kolegom				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
32. Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
33. Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
34. Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie, czy historyjkę				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
35. Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie
36. Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS)				
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza



Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych przygotowany został w ramach działań związanych z realizacją Projektu pt. „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”.

Uniwersytet Łódzki
Wydział Nauk o Wychowaniu
Ul. Pomorska 46/48, Łódź



Opis

Kwestionariusz przeznaczony jest do badania predyspozycji zawodowych uczniów klas III szkół podstawowych. Wypełnienie go trwa ok. 20–25 minut. Przed rozpoczęciem badania należy zapoznać ucznia z instrukcją wypełniania kwestionariusza, która zamieszczona jest we wstępnej jego części (instrukcja wydaje się w pełni zrozumiała, dlatego jej treść nie uległa modyfikacji na żadnym etapie konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych). Optymalnie badanie powinno zostać przeprowadzone w formie wywiadu indywidualnego. Dopuszcza się jednak możliwość badania w sposób audytoryjny, tj. doradca zawodowy, nauczyciel kieruje sytuacją testową poprzez odczytywanie kolejno pytań w większej grupie uczniów, pozostawiając czas na udzielenie odpowiedzi. Potem upewnia się, iż wszyscy uczniowie zdążyli udzielić odpowiedzi na poszczególne pytania.

Wszystkie pozycje kwestionariusza bezpośrednio nawiązują do typologii osobowości zawodowych J. Hollanda (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy, typ konwencjonalny). Treść pozycji każdorazowo uwzględnia różnego typu kryteria, np. charakterystyczne dla danego typu cechy zachowań, preferencje (istotne wydaje się to zwłaszcza w przypadku uczniów najmłodszych, u których nie można jeszcze mówić o ukształtowanych predyspozycjach zawodowych), czy specyficzne umiejętności.

Dla przykładu, treść pozycji w Skali Realistycznej:

- Lubię lepić z plasteliny.
- Lubię podlewać kwiaty w domu.
- Lubię układać, segregować i porządkować.
- Lubię nakrywać do stołu.
- Lubię sprzątać w moim pokoju.
- Lubię mieć porządek w moim pokoju, w plecaku lub na biurku.

nawiązuje do faktu, iż dzieci, u których w przyszłości będzie można mówić o kształtowaniu się predyspozycji typu realistycznego, dostosowują się do otoczenia społecznego poprzez realizację działań o charakterze konkretnym. Preferują zatem czynności manualne, związane z obsługą narzędzi, maszyn itp. Przedstawione pozycje mogą więc pełnić funkcję rozpoznającą preferencje do wykonywania czynności manualnych (z tego względu używa się terminu „lubię”, a nie np. „potrafię”. Tłumaczy się to tym, że uczeń klasy III nie musi być świadomy swoich kompetencji, cech charakteru itp. Zakłada się także, iż nie potrafi racjonalnie określić, w czym jest obiektywnie dobry). Czynności przywołane w teście, tzn. lepienie z plasteliny, podlewanie kwiatów, porządkowanie, nakrywanie do stołu itd. są dostępne dla 9-latków, 10-latków.

Treść pozycji w Skali Badawczej:

- Lubię oglądać programy, z których mogę się czegoś nauczyć.
- Kiedy dorosnę, chętnie robił(a)bym eksperymenty.
- Chcę wiedzieć, dlaczego pada deszcz lub śnieg i dlaczego ogień jest gorący.

- Chcę zrozumieć, jak „działa świat”.
- Lubię słuchać lub czytać o wynalazkach.
- Chciał(a)bym wynaleźć sposób na długowieczność lub lek na nieuleczalne choroby (np. na raka czy AIDS).

odwołuje się do przekonania, iż dzieci, u których dominują preferencje typu badawczego, chętnie poznają nowe rzeczy, często zadają pytania, wykazują inicjatywę w poznawaniu otaczającego je świata. Są dociekliwe. Skonstruowane i ostatecznie włączone do Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych pozycje rozpoznają kompetencje dziecka w zakresie typu badawczego.

Pozycje w Skali Artystycznej:

- Chętnie bawię się w teatr.
- Uważam, że mam zdolności artystyczne.
- Lubię tańczyć.
- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być malarzem lub muzykiem.
- Potrafię ułożyć wierszyk lub jakieś opowiadanie czy historyjkę.
- Chciał(a)bym napisać książkę na temat, który mnie interesuje.

umożliwiają diagnozę preferencji typu artystycznego. Odwołują się do założenia, że dzieci, u których dominuje artystyczny typ osobowości, są ekspresyjne, oryginalne, kreatywne. Posiadają zainteresowania i kompetencje o charakterze artystycznym, które mogą wyrażać się m.in. w realizowaniu aktywności plastycznej, muzycznej itp. (dzieci, u których dominuje artystyczny typ osobowości wykazują uzdolnienia plastyczne, muzyczne, językowe, a także teatralne).

Pozycje w Skali Społecznej:

- Chciał(a)bym, aby moja rodzina, koledzy i koleżanki byli szczęśliwi.
- Uważam, że zasady ustalone w domu czy w szkole są po to, aby ich przestrzegać.
- Sprawia mi przyjemność robienie dla innych dobrych rzeczy.
- Chętnie biorę udział w akcjach, takich jak: Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy, zbiórka pieniędzy (rzeczy) dla potrzebujących dzieci, ludzi, zwierząt.
- Chętnie pomagam kolegom.
- Jeżeli mam wybór, wolę siedzieć w ławce z kimś, a nie sam.

odwołują się do jednego z założeń teorii J. Hollanda, a mianowicie, iż jednostki, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu społecznego, chętnie pomagają innym ludziom. Wykazują zdolność empatii, a tym samym nie odczuwają trudności w rozumieniu stanów emocjonalnych innych. Cenią sobie pracę zespołową. Są przyjacielskie, pełne taktu oraz ciepła. A zatem powyższe pozycje mają za zadanie diagnozować przejawy kompetencji społecznych ucznia.

Sześć pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych:

- Lubię decydować o tym, co inni mają robić.
- Lubię decydować o różnych sprawach, czasem nawet za innych.
- Lubię być zawsze lepszy(a) od innych.
- Przestrzegam regulaminu szkolnego.

- Lubię rozmawiać z dorosłymi, kolegami i koleżankami.
- Lubię przydzielać zadania kolegom w grupie.

diagnozuje preferencje zawodowe typu przedsiębiorczego. Osobowość typu przedsiębiorczego przejawia się w zachowaniach przywódczych, niebywale energii do działania. Jednostki, u których dominują kompetencje przedsiębiorcze, posiadają również zdolności krasomówcze. Treść pozycji ze Skali Przedsiębiorczej, bezpośrednio odwołuje się do wspomnianych zachowań jednostki.

Ostatnia grupa pozycji należy do Skali Konwencjonalnej. Są to stwierdzenia następujące:

- Uczestniczę w przygotowywaniu posiłków.
- Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym pracować w biurze.
- Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać kierownikiem lub dyrektorem firmy.
- Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać sekretarzem/sekretarką.
- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym mieć własną firmę.
- Kiedy dorosnę, mógłbym/mogłabym zostać pracownikiem banku.

Mają one na celu diagnozę preferencji konwencjonalnych, które wyrażać mogą się w zachowaniach konformistycznych, systematycznych i dokładnych działaniach, wytrwałym dążeniu do celu (w związku z tym treść pozycji bezpośrednio nawiązuje do omówionych typów zachowań).

Do omówionych powyżej pozycji przyporządkowano pięciostopniową skalę odpowiedzi, gdzie odpowiedź:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za bardzo dobrze pasujące do niego,

RACZEJ TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za pasujące do niego, ale niezbyt dokładnie,




TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że uczeń nie wie, czy zdanie jego dotyczy,

RACZEJ NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za prawie do niego niepasujące,

ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za w ogóle do niego niepasujące.

Dokonując diagnozy predyspozycji zawodowych, należy pamiętać, że poziom uzyskanego wyniku w danej skali wskazuje na intensywność predyspozycji zawodowych typowych dla określonego typu osobowości, tj.: typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego.

Załącznik nr 4. Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych dla uczniów klasy VI wraz z opisem

 wsparcie metodyczne
 procesu rozpoznawania
 predyspozycji
 zawodowych uczniów

Projekt współfinansowany
ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestionariusz DLA UCZNIÓW/VI KLASY SZKOŁY PODSTAWOWEJ

Dane badanego

Imię i nazwisko	Wiek	Płeć
.....	M <input type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>
Szkoła		

Poniżej znajdują się zdania opisujące różne zachowania dzieci. Są wśród nich takie, które dotyczą tego, co dziewczynki i chłopcy w twoim wieku mogą lubić robić, co potrafią i kim chcieliby być, gdy dorosną.

Przeczytaj uważnie każde zdanie. Zastanów się, jak bardzo opisuje ono Ciebie – jaka/jaki jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź spośród podanych poniżej:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie
RACZEJ TAK – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie
TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie
RACZEJ NIE – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje
ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że zdanie w ogóle nie pasuje do Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz „x” wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, (jaka) jaki jesteś. Powodzenia.

1. Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
2. Kiedy dorosnę chciał(a)bym zostać adwokatem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
3. Kiedy dorosnę chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
4. Lubię naprawiać zepsute przedmioty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
5. Lubię oglądać programy popularnonaukowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
6. Lubię się uczyć	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
7. Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
8. Sprawnie posługuję się narzędziami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
9. Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
10. Jestem punktualny(a)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
11. Przestrzegam regulaminu szkolnego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
12. Kiedy dorosnę chciał(a)bym zostać znanym przywódcą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
13. Lubię pomagać innym	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
14. Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	

15. Lubię czytać opowiadania i powieści

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

16. Znam zasady pracy różnych urzędzeń

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

17. Potrafiłbym wykonać drobną naprawę np. roweru, czy odzieży

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

18. Lubię występować na scenie

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

19. Potrafię stworzyć zgraną grupę

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

20. Mógłbym/ mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

21. Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

22. Kiedy dorosnę chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem lub muzykiem

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

23. Czytam książki popularnonaukowe

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

24. W przyszłości mógłbym / mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.)

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

25. Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń, które są w moim otoczeniu)

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

26. Kiedy będę dorosły(a) chciał(a)bym zostać mechanikiem

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

27. Interesuje mnie film i teatr

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

28. Jestem obowiązkowy(a)

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

WWW.ZADANIA.PL

29. Przestrzegam ustalonych zasad

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

30. Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

31. Uważam, że mam zdolności artystyczne

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

32. Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

33. Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

34. Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

35. Lubię ludzi

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

36. Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu

zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza



Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych przygotowany został w ramach działań związanych z realizacją Projektu pt. „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”.

Uniwersytet Łódzki
Wydział Nauk o Wychowaniu
Ul. Pomorska 46/48, Łódź



Opis

Powyżej zamieszczony kwestionariusz przeznaczony jest do badania predyspozycji zawodowych uczniów klas VI szkół podstawowych. Wypełnienie go trwa ok. 15–20 minut. Przed rozpoczęciem badania należy zapoznać ucznia z instrukcją wypełniania kwestionariusza, która zamieszczona jest we wstępnej jego części (instrukcja wydaje się w pełni zrozumiała, dlatego jej treść nie uległa modyfikacji na żadnym etapie konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych). Optymalnie badanie powinno zostać przeprowadzone w formie wywiadu indywidualnego. Dopuszcza się jednak możliwość badania w sposób audytoryjny, tj. doradca zawodowy, nauczyciel kieruje sytuacją testową poprzez odczytywanie kolejno pytań w większej grupie uczniów, pozostawiając czas na udzielenie odpowiedzi. Potem upewnia się, iż wszyscy uczniowie zdążyli udzielić odpowiedzi na poszczególne pytania.

Wszystkie pozycje kwestionariusza bezpośrednio nawiązują do typologii osobowości zawodowych J. Hollanda (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy, typ konwencjonalny). Treść pozycji każdorazowo uwzględnia różnego typu kryteria, np. charakterystyczne dla danego typu cechy zachowań, preferencje (istotne wydaje się to zwłaszcza w przypadku uczniów młodszych, u których nie można jeszcze mówić o ukształtowanych predyspozycjach zawodowych) czy specyficzne umiejętności.

Dla przykładu, treść wszystkich pozycji w Skali Realistycznej:

- Lubię naprawiać zepsute przedmioty.
- Sprawnie posługuję się narzędziami.
- Znam zasady pracy różnych urzędzeń.
- Potrafiłbym/potrafiłabym wykonać drobną naprawę np. roweru czy odzieży.
- Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urzędzeń, które są w moim otoczeniu).
- Kiedy będę dorosły(a), chciał(a)bym zostać mechanikiem.

nawiązuje do faktu, iż uczniowie, u których kształtują się predyspozycje typu realistycznego, dostosowują się do otoczenia społecznego poprzez realizację działań

o charakterze konkretnym. Preferują zatem czynności związane z obsługą narzędzi, maszyn itp. Przedstawione pozycje mogą więc pełnić funkcję rozpoznającą preferencje do wykonywania czynności manualnych.

Treść pozycji w Skali Badawczej:

- Lubię oglądać programy popularnonaukowe.
- Lubię się uczyć.
- Myślę o tym, żeby zapisać się do (lub jestem uczestnikiem) kółka naukowego.
- Czytam książki popularnonaukowe.

- W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać matematykiem lub przedstawicielem innej dziedziny nauki (astronomem, fizykiem, chemikiem, biologiem, zoologiem itp.).
 - Lubię rozwiązywać zadania, które wymagają dłuższego zastanowienia.
- odwołuje się do przekonania, iż dzieci, u których dominują preferencje typu badawczego, chętnie poznają nowe rzeczy, lubią się uczyć (interesują się zagadnieniami daleko wykraczającymi poza ramy programu kształcenia), wykazują inicjatywę w poznawaniu otaczającego je świata. Są dociekliwe. Pozycje Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych rozpoznają kompetencje dziecka w zakresie typu badawczego.

Pozycje w Skali Artystycznej:

- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać aktorem lub piosenkarzem.
- Lubię czytać opowiadania i powieści.
- Lubię występować na scenie.
- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać malarzem lub pisarzem lub muzykiem.
- Interesuje mnie film i teatr.
- Uważam, że mam zdolności artystyczne.

służyc mają rozpoznaniu preferencji typu artystycznego. Odwołują się bowiem do założenia, że dzieci, u których dominuje artystyczny typ osobowości, są ekspresyjne, oryginalne, kreatywne. Posiadają zainteresowania i kompetencje o charakterze artystycznym, które mogą wyrażać się m.in. w realizowaniu aktywności plastycznej, muzycznej, aktorskiej itp. (dzieci, u których dominuje artystyczny typ osobowości wykazują uzdolnienia plastyczne, muzyczne, językowe, a także teatralne).

Pozycje w Skali Społecznej:

- Lubię pomagać innym.
- Potrafię pocieszyć innych, gdy są w kłopotach.
- Lubię wykonywać różne zadania wspólnie z innymi.
- Służę pomocą, gdy ktoś mnie poprosi.
- Mam wiele dobrych koleżanek i kolegów.
- Lubię ludzi.

odwołują się do jednego z założeń teorii J. Hollanda, a mianowicie, iż jednostki, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu społecznego, chętnie pomagają innym ludziom. Wykazują zdolność empatii, a tym samym nie odczuwają trudności w rozumieniu stanów emocjonalnych innych. Cenią sobie pracę zespołową. Są przyjacielskie, pełne taktu oraz ciepła. A zatem powyższe pozycje mają za zadanie diagnozować przejawy kompetencji społecznych ucznia.

Pozycje z zakresu Skali Przedsiębiorczej:

- Umiem zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać adwokatem.
- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.
- Potrafię stworzyć zgraną grupę.
- Mógłbym/mogłabym być (lub jestem) dobrym przewodniczącym klasy.

• Zwykle tak się dzieje, że to ja kieruję zabawą lub pracą kolegów i koleżanek.

mają za zadanie rozpoznanie predyspozycji zawodowych typu przedsiębiorczego. Osobowość typu przedsiębiorczego przejawia się przede wszystkim w zachowaniach przywódczych, niebywale energii do działania. Jednostki, u których dominują kompetencje przedsiębiorcze, posiadają również zdolności krasomówcze. Treść pozycji ze Skali Przedsiębiorczej bezpośrednio odwołuje się do wspomnianych zachowań jednostki.

Ostatnie sześć pozycji należy do Skali Konwencjonalnej. Są to następujące stwierdzenia:

- Jeżeli gram w jakąś grę, to przestrzegam jej reguł.
- Jestem punktualny(a).
- Przestrzegam regulaminu szkolnego.
- Jestem obowiązkowy(a).
- Przestrzegam ustalonych zasad.
- Przywiązuję uwagę do mojego wyglądu.

Mają one na celu diagnozę preferencji konwencjonalnych, które wyrażać mogą się w zachowaniach konformistycznych, systematycznych i dokładnych działaniach, wytrwałym dążeniu do celu.

Podobnie jak w przypadku Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych w wersji dla III klasy, do omówionych powyżej pozycji przyporządkowano pięciostopniową skalę odpowiedzi, gdzie odpowiedź:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za bardzo dobrze pasujące do niego,

RACZEJ TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za pasujące do niego, ale niezbyt dokładnie,


TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że uczeń nie wie, czy zdanie jego dotyczy,

RACZEJ NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za prawie do niego niepasujące,

ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za w ogóle do niego niepasujące.

Dokonując diagnozy predyspozycji zawodowych, należy pamiętać, że poziom uzyskanego wyniku w danej skali wskazuje na intensywność predyspozycji zawodowych typowych dla określonego typu osobowości, tj. typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego.

Załącznik nr 5. Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych dla uczniów gimnazjów wraz z opisem


 wsparcie metodyczne
 procesu rozpoznawania
 predyspozycji
 zawodowych uczniów

Projekt współfinansowany
 ze środków Unii Europejskiej w ramach
 Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestionariusz DLA UCZNIÓW GIMNAZJUM

Dane badanego

Imię i nazwisko	Wiek	Płeć
.....	M <input type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>
Szkoła		

Poniżej znajdują się zdania opisujące różne zachowania dzieci. Są wśród nich takie, które dotyczą tego, co dziewczynki i chłopcy w twoim wieku mogą lubić robić, co potrafią i kim chcieliby być, gdy dorosną.

Przeczytaj uważnie każde zdanie. Zastanów się, jak bardzo opisuje ono Ciebie – jaka/jaki jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź spośród podanych poniżej:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie
RACZEJ TAK – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie
TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie
RACZEJ NIE – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje
ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że zdanie w ogóle nie pasuje do Ciebie.

Przy każdym zdaniu zaznacz „x” wybraną odpowiedź. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, (jaka) jaki jesteś. Powodzenia.

1. **Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
2. **Lubię czytać książki popularnonaukowe**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
3. **W przyszłości mógłbym/ mogłabym zostać naukowcem**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
4. **Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
5. **Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno – technicznych**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
6. **Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a)**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
7. **Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
8. **Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne)**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
9. **Chętnie dyskutuję o problemach naukowych**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
10. **W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.)**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
11. **Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy)**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
12. **Uważam się za „artystyczną duszę”**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
13. **Muzyka jest moją pasją**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
14. **Mam bogatą wyobraźnię**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

WYMAGANIA SZKOLNE I WYKONANIE PRACY WYKONAWCZYCH

15. **Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
16. **Mógłbym/ mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
17. **Jestem obowiązkowy(a)**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
18. **Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu)**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
19. **Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
20. **Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno – technicznym**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
21. **Mógłbym/ mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
22. **Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
23. **Uważam, iż jestem osobą kreatywną**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
24. **Jestem punktualny**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
25. **W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
26. **Uważam, że mam zdolności artystyczne**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
27. **Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie
28. **Lubię przebywać z ludźmi**
 zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

WYMAGANIE WIEDZ I UMIEJĘTNOŚCI UCYNIENIA

29. W przyszłości chciał(a)bym się zająć pracą naukową, badawczą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
30. Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
31. Potrafię pomagać innym	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
32. Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
33. Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
34. Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
35. Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	
36. Potrafię naprawić zepsute przedmioty	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zdecydowanie tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	zdecydowanie nie	

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza



Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych przygotowany został w ramach działań związanych z realizacją Projektu pt. „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”.

Uniwersytet Łódzki
Wydział Nauk o Wychowaniu
Ul. Pomorska 46/48, Łódź



Opis

Zamieszczony powyżej Kwestionariusz jest jedną z wersji narzędzia testowego przeznaczonego do badania predyspozycji zawodowych uczniów szkół gimnazjalnych. Wypełnienie go trwa ok. 10–15 minut. Przed rozpoczęciem badania należy zapoznać ucznia z instrukcją wypełniania kwestionariusza, która zamieszczona jest we wstępnej jego części (instrukcja wydaje się w pełni zrozumiała, dlatego jej treść nie uległa modyfikacji na żadnym etapie konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych). Optymalnie badanie powinno zostać przeprowadzone w formie wywiadu indywidualnego. Dopuszcza się jednak możliwość badania w sposób audytoryjny, tj. doradca zawodowy, nauczyciel kieruje sytuacją testową poprzez odczytywanie kolejno pytań w większej grupie uczniów, pozostawiając czas na udzielenie odpowiedzi. Po czym upewnia się, iż wszyscy uczniowie zdążyli udzielić odpowiedzi na poszczególne pytania.

Wszystkie pozycje niniejszego kwestionariusza bezpośrednio nawiązują do typologii osobowości zawodowych J. Hollanda (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy, typ konwencjonalny). Treść pozycji każdorazowo uwzględnia różnego rodzaju kryteria, np. charakterystyczne dla danego typu cechy zachowań, preferencje czy specyficzne umiejętności.

Dla przykładu, treść pozycji w Skali Realistycznej:

- Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
- Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
- Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
- Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
- Tworzę różne konstrukcje i projekty o charakterze praktyczno-technicznym.
- Potrafię naprawić zepsute przedmioty.

nawiązuje do założenia, iż osoby, u których można mówić o ukształtowaniu się predyspozycji typu realistycznego, dostosowują się do otoczenia społecznego poprzez realizację działań o charakterze konkretnym. Preferują zatem czynności związane z obsługą narzędzi, maszyn itp. Przedstawione powyżej pozycje mogą więc pełnić funkcję rozpoznającą predyspozycje do wykonywania w przyszłości czynności manualnych czy zadań o charakterze praktycznym.

Treść pozycji w Skali Badawczej:

- Lubię czytać książki popularnonaukowe.
- W przyszłości mógłbym/mogłabym zostać naukowcem.
- Chętnie wykonuję doświadczenia (chemiczne, fizyczne).
- Chętnie dyskutuję o problemach naukowych.
- W przyszłości chciał(a)bym się zająć pracą naukową, badawczą.
- Chciał(a)bym poznać naturę różnego typu zjawisk.

odwołuje się do przekonania, iż jednostki, u których dominują preferencje typu badawczego, chętnie poznają nowe rzeczy, często zadają pytania, wykazują inicjatywę w poznawaniu otaczającego je świata. Są dociekliwe. Zaprezentowane powyżej pozycje rozpoznają więc kompetencje w zakresie typu badawczego.

Pozycje z zakresu Skali Artystycznej:

- W przyszłości chciał(a)bym wykonywać zawód artystyczny (aktor, malarz, muzyk itd.).
- Uważam się za „artystyczną duszę”.
- Muzyka jest moją pasją.
- Mam bogatą wyobraźnię.
- Uważam, iż jestem osobą kreatywną.
- Uważam, że mam zdolności artystyczne.

umożliwiają diagnozę preferencji typu artystycznego. Odwołują się bowiem do założenia, że osoby, u których dominuje artystyczny typ osobowości, są ekspresyjne, oryginalne, kreatywne, mają bogatą wyobraźnię. Posiadają zainteresowania i kompetencje o charakterze artystycznym, które mogą wyrażać się m.in. w realizowaniu aktywności plastycznej, muzycznej itp. (ludzie, u których dominuje artystyczny typ osobowości, wykazują uzdolnienia plastyczne, muzyczne, językowe, a także teatralne).

Pozycje w Skali Społecznej:

- Uważam, że pomaganie ludziom to słuszna idea.
- Angażuję się w działania na rzecz osób potrzebujących pomocy (np. Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy).
- Wiem, kiedy ktoś potrzebuje pomocy i wsparcia.
- Lubię przebywać z ludźmi.
- Potrafię pomagać innym.
- Mogę zrobić coś dla innych zupełnie bezinteresownie.

odwołują się do jednego z założeń teorii J. Hollanda, a mianowicie, iż jednostki, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu społecznego chętnie pomagają innym ludziom. Wykazują zdolność empatii, a tym samym nie odczuwają trudności w rozumieniu stanów emocjonalnych innych. Są towarzyskie. Cenią sobie pracę zespołową. Są przyjacielskie, pełne taktu oraz ciepła. A zatem powyższe pozycje mają za zadanie diagnozować przejawy kompetencji społecznych ucznia.

Sześć pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych:

- Mógłbym/mogłabym być samodzielnym przedsiębiorcą.
- Mógłbym/mogłabym zostać skutecznym przedstawicielem handlowym.
- Kiedy zaczynam coś robić, zwykle myślę o osiągnięciu sukcesu.
- W przyszłości chciał(a)bym mieć własną firmę.
- Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
- Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych.

ma za zadanie rozpoznać predyspozycje zawodowe typu przedsiębiorczego. Osobowość typu przedsiębiorczego przejawia się przede wszystkim w zachowaniach przywódczych, niebywałej energii do działania. Jednostki, u któ-

rych dominują kompetencje przedsiębiorcze posiadają również zdolności krasomówcze. Treść pozycji ze skali przedsiębiorczej bezpośrednio odwołuje się do wspomnianych zachowań jednostki.

Ostatnie sześć pozycji należy do skali konwencjonalnej. Są to następujące stwierdzenia:

- Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
- Jestem obowiązkowy(a).
- Przestrzegam zasad, które obowiązują w mojej szkole.
- Jestem punktualny(a).
- Lubię postępować zgodnie z zasadami i przepisami.
- Utrzymuję porządek tam, gdzie przebywam.

Mają one na celu diagnozę preferencji konwencjonalnych, które wyrażać mogą się w zachowaniach konformistycznych, systematycznych i dokładnych działaniach, wytrwałym dążeniu do celu.

Podobnie jak w przypadku Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych w wersji dla III i VI klasy, do omówionych powyżej pozycji przyporządkowano pięciostopniową skalę odpowiedzi, gdzie odpowiedź:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za bardzo dobrze pasujące do niego,

RACZEJ TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za pasujące do niego, ale niezbyt dokładnie,


TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że uczeń nie wie, czy zdanie jego dotyczy,

RACZEJ NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za prawie do niego niepasujące,

ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za w ogóle do niego niepasujące.

Dokonując diagnozy predyspozycji zawodowych należy zawsze pamiętać, że poziom uzyskanego wyniku w danej skali wskazuje na intensywność predyspozycji zawodowych typowych dla określonego typu osobowości, tj. typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego.

Załącznik nr 6. Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych wraz z opisem


 wsparcie metodyczne
 procesu rozpoznawania
 predyspozycji
 zawodowych uczniów

Projekt współfinansowany
 ze środków Unii Europejskiej w ramach
 Europejskiego Funduszu Społecznego

Kwestionariusz DLA UCZNIÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH

Dane badanego

Imię i nazwisko	Wiek	Płeć
.....	M <input type="checkbox"/> K <input type="checkbox"/>
Szkoła		

Poniżej znajdują się twierdzenia opisujące różne zachowania osób w twoim wieku. Twierdzenia dotyczą tego, co niektórzy z twoich rówieśników potrafią robić, co lubią, jakie mają plany zawodowe na przyszłość.

Przeczytaj uważnie poniższe zdania. Zastanów się, jak bardzo każde z nich opisuje Ciebie - jaka (jaki) jesteś, co umiesz robić, co lubisz. Dla każdego zdania wybierz **tylko jedną** odpowiedź spośród podanych poniżej:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że zdanie bardzo dobrze pasuje do Ciebie

RACZEJ TAK – oznacza, że zdanie pasuje do Ciebie, ale niezbyt dokładnie

TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że nie wiesz, czy zdanie dotyczy Ciebie

RACZEJ NIE – oznacza, że zdanie prawie do Ciebie nie pasuje

ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że zdanie w ogóle nie pasuje do Ciebie.

Przy każdym twierdzeniu zaznacz wybraną odpowiedź zakreślając kółkiem jedną z cyfr (1-5). Pamiętaj, że nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych. Pracuj uważnie i samodzielnie, bo tylko Ty najlepiej wiesz, (jaka) jaki jesteś. Powodzenia.

- 1. Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 2. Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 3. Dbam o porządek w moim otoczeniu**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 4. Uważam, że mam zdolności artystyczne**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 5. Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 6. Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 7. Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 8. Mam umysł badacza**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 9. Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 10. Jestem punktualny(a)**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 11. Lubię pogłębiać swoją wiedzę**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 12. Angażuję się w akcje charytatywne**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 13. Odpowiada mi rola lidera w grupie**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 14. Potrafię namówić innych do współpracy**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie



- Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom**
15. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Myślę o założeniu własnej firmy**
16. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a)**
17. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego**
18. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno – technicznych**
19. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej**
20. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu)**
21. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Jestem obowiązkowy(a)**
22. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek)**
23. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób**
24. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Uważam się za „artystyczną duszę”**
25. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem**
26. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty**
27. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- Kiedy dorosnę chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym**
28. 1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie



- 29. Chcę poznać naturę różnych zjawisk**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 30. Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 31. Czytam książki popularnonaukowe**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 32. Moją przyszłość wiąże z pracą naukowo-badawczą**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 33. Piszę wiersze, pamiętnik lub blog**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 34. Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 35. Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie
-
- 36. Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę**
1. zdecydowanie tak 2. raczej tak 3. trudno powiedzieć 4. raczej nie 5. zdecydowanie nie

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza



Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych przygotowany został w ramach działań związanych z realizacją Projektu pt. „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”.

Uniwersytet Łódzki
Wydział Nauk o Wychowaniu
Ul. Pomorska 46/48, Łódź

Wydział Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego

Opis

Zamieszczony powyżej kwestionariusz jest jedną z wersji narzędzia testowego przeznaczonego do badania predyspozycji zawodowych uczniów szkół ponadgimnazjalnych (nie różni się zasadniczo od wersji dla szkół gimnazjalnych). Wypełnienie go trwa ok. 10–15 minut. Przed rozpoczęciem badania należy zapoznać ucznia z instrukcją wypełniania kwestionariusza, która zamieszczona jest we wstępnej jego części (instrukcja wydaje się w pełni zrozumiała, dlatego jej treść nie uległa modyfikacji na żadnym etapie konstrukcji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych, w żadnej jego wersji). Optymalnie badanie powinno być przeprowadzone w formie wywiadu indywidualnego. Dopuszcza się jednak możliwość badania w sposób audytoryjny, tj. doradca zawodowy, nauczyciel kieruje sytuacją testową poprzez odczytywanie kolejno pytań w większej grupie uczniów, pozostawiając czas na udzielenie odpowiedzi. Potem upewnia się, iż wszyscy uczniowie zdążyli udzielić odpowiedzi na poszczególne pytania.

Wszystkie pozycje kwestionariusza bezpośrednio nawiązują do typologii osobowości zawodowych J. Hollanda (typ realistyczny, typ badawczy, typ artystyczny, typ społeczny, typ przedsiębiorczy, typ konwencjonalny). Treść pozycji każdorazowo uwzględnia różnego rodzaju kryteria np. charakterystyczne dla danego typu cechy zachowań, preferencje, czy specyficzne umiejętności.

Dla przykładu, treść pozycji w Skali Realistycznej:

- Potrafił(a)bym wykonać naprawę jakiegoś urządzenia.
- Myślę, że sprawnie posługuję się różnymi narzędziami i niektórymi specjalistycznymi przedmiotami.
- Znam zasady pracy różnych urządzeń elektryczno-technicznych.
- Znam się na sprawach technicznych (znam ogólne zasady działania urządzeń w moim otoczeniu).
- Potrafił(a)bym naprawić zepsute przedmioty.
- Kiedy dorosnę, chciał(a)bym być mechanikiem np. samochodowym.

nawiązuje do założenia, iż osoby, u których można mówić o ukształtowaniu się predyspozycji typu realistycznego, dostosowują się do otoczenia społecznego poprzez realizację działań o charakterze konkretnym. A zatem, preferują czynności związane z obsługą narzędzi, maszyn itp. Przedstawione powyżej pozycje mogą więc pełnić funkcję rozpoznającą predyspozycje do wykonywania w przyszłości czynności manualnych, czy zadań o charakterze praktycznym.

Treść pozycji w Skali Badawczej:

- Mam umysł badacza.
- Lubię pogłębiać swoją wiedzę.
- Chętnie rozwiązuję zadania, które wymagają ode mnie wysiłku intelektualnego.
- Chcę poznać naturę różnych zjawisk.

- Czytam książki popularnonaukowe.
- Moją przyszłość wiąże z pracą naukowo-badawczą.

odwołuje się do przekonania, iż jednostki, u których dominują preferencje typu badawczego, chętnie poznają nowe rzeczy, często zadają pytania, wykazują inicjatywę w poznawaniu otaczającego je świata. Są dociekliwe. Zaprezentowane powyżej pozycje rozpoznają więc kompetencje w zakresie typu badawczego.

Pozycje z zakresu Skali Artystycznej:

- Uważam, że mam zdolności artystyczne.
- Chciał(a)bym podjąć studia na uczelni artystycznej.
- Interesuję się sztuką (malarstwo, rzeźba, rysunek).
- Uważam się za „artystyczną duszę”.
- Piszę wiersze, pamiętnik lub blog.
- Lubię wyrażać siebie, moje emocje i uczucia poprzez sztukę.

umożliwiają diagnozę preferencji typu artystycznego. Odwołują się bowiem do założenia, że osoby, u których dominuje artystyczny typ osobowości, są ekspresyjne, oryginalne, kreatywne, mają bogatą wyobraźnię. Posiadają zainteresowania i kompetencje o charakterze artystycznym, które mogą wyrażać się m.in. w realizowaniu aktywności plastycznej, muzycznej, literackiej itp. (ludzie, u których dominuje artystyczny typ osobowości wykazują uzdolnienia plastyczne, muzyczne, językowe, a także teatralne).

Pozycje w Skali Społecznej:

- Bez trudności potrafię dojść do porozumienia z większością osób, które znam.
- Sprawia mi przyjemność, kiedy mogę pomóc innej osobie.
- Potrafię pocieszyć innych, kiedy mają kłopoty.
- Angażuję się w akcje charytatywne.
- Chętnie wykonywał(a)bym zawód, który wiązałby się z możliwością niesienia pomocy innym ludziom.
- Chętnie był(a)bym (lub jestem) wolontariuszem.

odwołują się do jednego z założeń teorii J. Hollanda, a mianowicie, iż jednostki, u których diagnozuje się preferencje zawodowe typu społecznego chętnie pomagają innym ludziom. Wykazują zdolność empatii, a tym samym nie odczuwają trudności w rozumieniu stanów emocjonalnych innych. Są towarzyskie. Cenią sobie pracę zespołową. Są przyjacielskie, pełne taktu oraz ciepła. A zatem powyższe pozycje mają za zadanie diagnozować przejawy kompetencji społecznych ucznia.

Sześć pozycji Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych:

- Odpowiada mi rola lidera w grupie.
- Myślę o założeniu własnej firmy.
- Potrafię zorganizować i kontrolować pracę innych osób.
- Mam pomysły na to, jak zarobić pieniądze.
- Dobrze orientuję się w sprawach ekonomii.
- Chciał(a)bym zostać znanym przywódcą.

ma za zadanie rozpoznanie predyspozycji zawodowych typu przedsiębiorczego. Osobowość typu przedsiębiorczego przejawia się przede wszystkim w zachowaniach przywódczych, niebywale energii do działania. Jednostki, u których dominują kompetencje przedsiębiorcze, posiadają również zdolności krasomówcze. Treść pozycji ze Skali Przedsiębiorczej bezpośrednio odwołuje się do wspomnianych zachowań jednostki.

Ostatnie sześć pozycji należy do Skali Konwencjonalnej. Są to następujące stwierdzenia:

- Dbam o porządek w moim otoczeniu.
- Przestrzegam zasad obowiązujących w różnych sytuacjach.
- Jestem punktualny(a).
- Potrafię namówić innych do współpracy.
- Jestem dokładny(a) i uporządkowany(a).
- Jestem obowiązkowy(a).

Mają one na celu diagnozę preferencji konwencjonalnych, które wyrażać mogą się w zachowaniach konformistycznych, systematycznych i dokładnych działaniach, wytrwałym dążeniu do celu.

Podobnie jak w przypadku Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych w wersji dla innych etapów edukacyjnych, do omówionych powyżej pozycji przyporządkowano pięciostopniową skalę odpowiedzi, gdzie odpowiedź:

ZDECYDOWANIE TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za bardzo dobrze pasujące do niego,

RACZEJ TAK – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za pasujące do niego, ale niezbyt dokładnie,

TRUDNO POWIEDZIEĆ – oznacza, że uczeń nie wie, czy zdanie jego dotyczy,

RACZEJ NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za prawie do niego niepasujące,

ZDECYDOWANIE NIE – oznacza, że uczeń uznaje zdanie za w ogóle do niego niepasujące.

Dokonując diagnozy predyspozycji zawodowych należy zawsze pamiętać, że poziom uzyskanego wyniku w danej skali wskazuje na intensywność predyspozycji zawodowych typowych dla określonego typu osobowości, tj. typu realistycznego, typu badawczego, typu artystycznego, typu społecznego, typu przedsiębiorczego, typu konwencjonalnego.

SPIS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunki

1.1. Heksagonalny model Johna Hollanda	27
2.1. Procentowy udział poszczególnych typów szkół w ogólnej liczbie placówek ponadgimnazjalnych w Polsce	163

Tabele

1.1. Typy osobowości według J. Hollanda	35
1.2. Sześć typów osobowości według J. Hollanda	36
1.3. Rozkład wywiadów ze względu na typ szkoły i klasę	80
1.4. Rozkład wywiadów ze względu na typ szkoły i wiek uczniów	81
1.5. Testy Kaisera–Mayera–Olkina i Bartletta	91
1.6. Fragment tablicy (macierzy) ze współczynnikami korelacji	92
1.7. Całkowita wyjaśniona wariancja (dla 6 czynników)	92
1.8. Całkowita wyjaśniona wariancja (dla 9 czynników)	93
1.9. Macierz składowych (w tabeli umieszczone są wszystkie ładunki)	94
1.10. Macierz składowych (w tabeli pokazane są ładunki większe od 0,4)	96
1.11. Macierz składowych (przed rotacją)	98
1.12. Macierz rotowanych składowych (po rotacji Varimax)	100
1.13. Korelacje (wariant I)	103
1.14. Korelacje (wariant II)	104
1.15. Macierz rotowanych składowych (po rotacji Varimax) po usunięciu zmiennych, dla których żaden z ładunków nie przekroczył 0,4	106
1.16. Statystyki rzetelności	109
1.17. Statystyki pozycji ogółem	109
1.18. Statystyki rzetelności	110
1.19. Statystyki pozycji ogółem	110
1.20. Fragment (dla 33 osób) pliku z obliczonymi wskaźnikami czynników metodą regresyjną	112
1.21. Statystyki opisowe	113
1.22. Fragment (dla 33 osób) pliku z obliczonymi wskaźnikami czynników metodą dodawania itemów przypisanych konkretnym czynnikom	113
1.23. Statystyki opisowe	114
1.24. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej, Skali Badawczej i Skali Artystycznej dla III klasy	116
1.25. Pozycje, które weszły w skład Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencjonalnej dla III klasy	117

1.26. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla III klasy	118
1.27. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla III klasy	119
1.28. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla III klasy	119
1.29. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej dla VI klasy	120
1.30. Pozycje, które weszły w skład Skali Badawczej, Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla VI klasy	120
1.31. Pozycje, które weszły w skład Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla VI klasy	121
1.32. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla VI klasy	122
1.33. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla VI klasy	123
1.34. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla VI klasy	124
1.35. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej, Skali Badawczej i Skali Artystycznej dla gimnazjum	125
1.36. Pozycje, które weszły w skład Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla gimnazjum	126
1.37. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla gimnazjum	127
1.38. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla gimnazjum	127
1.39. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla gimnazjum	128
1.40. Pozycje, które weszły w skład Skali Realistycznej, Skali Badawczej i Skali Artystycznej dla szkół ponadgimnazjalnych	129
1.41. Pozycje, które weszły w skład Skali Społecznej, Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla szkół ponadgimnazjalnych	130
1.42. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Realistycznej i Skali Badawczej dla szkół ponadgimnazjalnych	131
1.43. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Artystycznej i Skali Społecznej dla szkół ponadgimnazjalnych	131
1.44. Moc dyskryminacyjna pozycji w Skali Przedsiębiorczej i Skali Konwencyjnalnej dla szkół ponadgimnazjalnych	132
2.1. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla klas III	141
2.2. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla klas VI	143
2.3. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla gimnazjum	144
2.4. Współczynniki zgodności wewnętrznej oraz błędy standardowe pomiaru wersji kwestionariusza dla szkół ponadgimnazjalnych	145
2.5. Pozycje kwestionariusza w wersji dla klasy III szkoły podstawowej z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników	147

2.6. Pozycje kwestionariusza w wersji dla klas VI z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników	151
2.7. Pozycje kwestionariusza w wersji dla gimnazjum z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników	155
2.8. Pozycje kwestionariusza w wersji dla klas ponadgimnazjalnych z istotnymi ładunkami poszczególnych czynników	158
2.9. Liczba szkół podstawowych tworzących próbę normalizacyjną w porównaniu z liczebnością w populacji	162
2.10. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w klasie III	163
2.11. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w klasie VI	163
2.12. Wiek życia uczniów z próby normalizacyjnej – szkoła podstawowa	163
2.13. Liczba gimnazjów tworzących próbę normalizacyjną w porównaniu z liczebnością populacji	164
2.14. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w gimnazjum	164
2.15. Liczba wylosowanych do badania szkół ponadgimnazjalnych różnych typów w poszczególnych województwach	166
2.16. Liczba przeprowadzonych badań w poszczególnych województwach w szkołach ponadgimnazjalnych	166
2.17. Liczba przeprowadzonych badań w różnych typach szkół ponadgimnazjalnych w poszczególnych województwach	167
2.18. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla klasy III)	168
2.19. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla klasy VI)	169
2.20. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla gimnazjum)	170
2.21. Różnice w wynikach kwestionariusza między chłopcami a dziewczętami (wersja dla szkół ponadgimnazjalnych)	171
3.1. Studia oraz okres rozwoju zawodowego według Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy	195
I. Normy stenowe dla chłopców – uczniów klasy III szkoły podstawowej	287
II. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic klasy III szkoły podstawowej	287
III. Normy stenowe dla chłopców – uczniów klasy VI szkoły podstawowej	288
IV. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic klasy VI szkoły podstawowej	288
V. Normy stenowe dla chłopców – uczniów gimnazjum	289
VI. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic gimnazjum	289
VII. Normy stenowe dla chłopców – uczniów szkół ponadgimnazjalnych	290
VIII. Normy stenowe dla dziewcząt – uczennic szkół ponadgimnazjalnych	290

INFORMACJE O AUTORACH

BIEGAŃSKA KATARZYNA, psycholog

Dr Katarzyna Biegańska – adiunkt w Zakładzie Psychologii Społecznej, Pracy i Doradztwa Zawodowego Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Specjalizuje się w tematyce doradztwa zawodowego, zawodoznawstwa oraz psychologii ekonomicznej (reklama, marketing, przedsiębiorczość). Prowadzi szkolenia z zakresu zarządzania sobą, swoją karierą i czasem oraz umiejętności sprzedażowych, perswazyjnych i komunikacyjnych. Jej zainteresowania badawcze związane są z psychologicznymi wyznacznikami efektywności zawodowej na różnych stanowiskach pracy.

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” członek zespołu badawczego, współtwórczyni Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

LIPIŃSKA-GROBELNY AGNIESZKA, psycholog

Dr Agnieszka Lipińska-Grobelny – pracownik naukowy w Zakładzie Psychologii Społecznej, Pracy i Doradztwa Zawodowego w Instytucie Psychologii UŁ, absolwentka Podyplomowych Studiów Mini MBA. Specjalizuje się w psychologii pracy i organizacji. Autorka kilkudziesięciu publikacji na temat kultury i klimatu organizacyjnego, funkcjonowania pracownika w środowisku pracy, płci psychologicznej. Redaktor naukowy i współautor książki *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników* opublikowanej przez Wydawnictwo UŁ w 2007 r. Autorka nowej techniki do pomiaru płci psychologicznej Skali Męskości, Kobiecości i Androgynii (SMKA).

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” pełniła funkcję sędziego kompetentnego, współtwórczyni Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

KOS EWA, pedagog

Mgr Ewa Kos urodziła się w 1982 r. w Szczecinie. W roku 2006 ukończyła studia pedagogiczne na Uniwersytecie Łódzkim (w roku 2006 ukończyła specjalność: pedagogika w zakresie profilaktyki i animacji społeczno-kulturalnej, w roku 2007 specjalność: edukacja spe-

cyjna, a w roku 2008 ukończyła podyplomowe studia kwalifikacyjne z zakresu pedagogiki wieku dziecięcego).

W latach 2006–2009 pracowała w szkole podstawowej w charakterze nauczyciela, zdobywając doświadczenie dydaktyczno-wychowawcze. W roku akademickim 2008/2009 rozpoczęła pracę jako asystent naukowy w Katedrze Badań Edukacyjnych na Wydziale Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego.

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” pełniła funkcję asystenta kierownika projektu, sędziego kompetentnego. Brała udział w konstruowaniu narzędzia psychometrycznego tworzonego w ramach projektu – Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

KULESZA MAREK, pedagog

Dr Marek Kulesza urodził się w 1974 r. w Warszawie, w latach 1995–2006 przebywał w Niemczech, gdzie ukończył m.in. studia pedagogiki społecznej, pedagogiki ogólnej oraz języka niemieckiego na Katolickim Uniwersytecie Eichstatt-Ingolstadt. Stopień doktora nauk humanistycznych uzyskał na Wydziale Pedagogicznym Uniwersytetu Warszawskiego (tytuł pracy: *Klimat szkoły a zachowania agresywne i przemocowe uczniów*).

Zastępca kierownika Międzykulturowego Centrum Adaptacji Zawodowej przy Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego (2007–2008), kierownik projektów: Centrum Upowszechniania Innowacji w Edukacji (od lutego 2009) oraz Programu Rozwoju Wydziału Nauk o Wychowaniu UŁ pn. Edukacja –Regiony – Regionalizacja (od września 2009).

Ekspert oraz konsultant w zakresie prowadzenia badań społecznych oraz pozyskiwania i realizacji projektów współfinansowanych ze środków unijnych. Biegły Najwyższej Izby Kontroli podczas badań sytuacji placówek wychowawczo-edukacyjnych (2008). Członek zespołu badawczego cyklicznych badań nad agresją i przemocą w szkołach realizowanych na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej (1997/2003/2007).

Pomysłodawca i autor projektu „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów”. Jako kierownik projektu odpowiedzialny za merytoryczne i finansowe zarządzanie przedsięwzięciem, ale także opracowanie i wdrażanie strategii badań. Brał udział w konstruowaniu narzędzia psychometrycznego tworzonego w ramach projektu – Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

LUBRAŃSKA ANNA, psycholog

Dr Anna Lubrańska – adiunkt w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Swoją aktywność badawczą i dydaktyczną poświęca głównie problematyce psychologii pracy oraz psychologii doradztwa zawodowego. Autorka publikacji z tego zakresu (m.in. *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*). Jej naukowe zainteresowania lokalizują się również w obszarze szkoleń pracowniczych.

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” członek zespołu badawczego, współtwórczyni Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

MARAT EWA, psycholog

Dr Ewa Marat – adiunkt w Zakładzie Psychologii Rodziny i Rozwoju Człowieka Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Specjalizuje się w tematyce psychologii rozwojowej, szczególnie psychologii dziecka i dorastającej młodzieży oraz psychologii rodziny (ze szczególnym uwzględnieniem problemów funkcjonowania psychospołecznego rodzin z dzieckiem niepełnosprawnym). Prowadzi szkolenia i warsztaty dotyczące kształtowania kompetencji zawodowych i wychowawczych w pracy z małym dzieckiem oraz młodzieżą. Jej zainteresowania badawcze związane są z psychologicznymi problemami funkcjonowania współczesnej rodziny.

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” członek zespołu badawczego, współtwórczyni Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

MICHALSKI GRZEGORZ, pedagog

Prof. nadzw. dr hab. Grzegorz Michalski, Dziekan Wydziału Nauk o Wychowaniu, urodził się w 1956 r. w Zielonej Górze. Studia pedagogiczne ukończył na Uniwersytecie Łódzkim. Stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki uzyskał w 1989 r. na Uniwersytecie im. A. Mickiewicza w Poznaniu. Na tej samej uczelni habilitował się w 2002 r.

Od 1981 r. pracownik naukowo-dydaktyczny Uniwersytetu Łódzkiego. Początkowo pracował jako asystent w Zakładzie Teorii Wychowania (1981–1983), następnie jako starszy asystent (1983–1989) i adiunkt (1989–2004) w Katedrze Historii i Teorii Wychowania, przemianowanej w 1991 r. na Katedrę Historii Wychowania i Pedagogii. Od 2004 r. zajmuje stanowisko profesora nadzwyczajnego.

Był m.in. pracownikiem Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego/Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Skierniewicach (1991–2000), adiunktem i członkiem Senatu Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP

w Warszawie (1994–1996), dziekanem Wydziału Pedagogicznego Wyższej Szkoły Ekonomiczno-Humanistycznej w Skierniewicach (1996–2005). Od 2005 r. pełni funkcję dziekana Wydziału Nauk o Wychowaniu UŁ, od 2006 – kierownika Katedry Historii Wychowania i Pedagogiki, od 2003 – kierownika Zakładu Historii Oświaty UŁ. Jest ekspertem Państwowej Komisji Akredytacyjnej (od 2004 r.). Był członkiem Zespołu ds. Misji i Strategii UŁ (2008/2009). Od 2009 r. zasiadał w Radzie Naukowej Centrum Upowszechniania Innowacji w Edukacji oraz pełni funkcję członka Komitetu Sterującego ds. Decentralizacji UŁ. Należy do Towarzystwa Historii Edukacji (od 2000 r.) i Łódzkiego Towarzystwa Naukowego (od 2003 r.).

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” pełnił funkcję koordynatora naukowego.

SZYMAŃSKA SYLWIA, psycholog

Dr Sylwia Szymańska – adiunkt w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania zawodowe dotyczą metodologii pomiaru psychologicznego oraz psychologicznej problematyki niepełnosprawności i choroby przewlekłej. Prowadzi pracę naukową oraz dydaktyczną z zakresu psychometrii, a także wspomagania rozwoju dzieci niepełnosprawnych.

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” pełniła funkcję sędziego kompetentnego, współtwórczyni Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

SZYMCZAK WIESŁAW, matematyk, statystyk

Prof. nadzw. dr hab. Wiesław Szymczak – prodziekan Wydziału Nauk o Wychowaniu Uniwersytetu Łódzkiego. Zainteresowania badawcze i, co za tym idzie, zagadnienia, którymi się zajmuje, to praktyczne stosowanie metod statystyki matematycznej w badaniach psychologicznych, medycznych, biologicznych, toksykologicznych, epidemiologicznych. Jest autorem dwóch książek nt. modelowania ryzyka choroby nowotworowej, podręcznika akademickiego *Podstawy statystyki dla psychologów*. Jest ponadto autorem albo współautorem około 300 artykułów publikowanych w polsko- i angielskojęzycznych czasopismach i wydawnictwach.

W projekcie „Wsparcie metodyczne procesu rozpoznawania predyspozycji zawodowych uczniów” pełnił funkcję koordynatora naukowego, współtwórca Kwestionariusza Predyspozycji Zawodowych.

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
2010

Wydanie I. Nakład 1300 egz.
Ark. druk. 21,625. Papier kl. III, 80 g, 70 × 100
Zam. 148/4766/2010

Drukarnia Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8