

# **Barwy Preferencji Zawodowych**

**Narzędzie do pomiaru preferencji zawodowych**

**Podręcznik testu – wersja dla uczniów  
szkoły gimnazjalnej**

© Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kraków 2011

Wszelkie prawa zastrzeżone, kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie całości lub fragmentów bez zgody wydawcy zabronione.

Recenzent: dr Władysława Maria Francuz, profesor oświaty

ISBN 978-83-7571-171-4

Koordynator merytoryczny: prof. nadzw. dr hab. Ewa Wysocka

Skład i łamanie: Maciej Koźbiał

Druk z materiałów dostarczonych przez zleceniodawcę:  
Krakowskie Towarzystwo Edukacyjne sp. z o.o.

Podręcznik opracowany został w ramach projektu: „Opracowanie narzędzi diagnostycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów” realizowanego przez Krakowską Akademię im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego

W ramach projektu przygotowane zostały także podręczniki z serii „Wybór zawodu” dla doradców zawodowych i nauczycieli oraz dla dzieci i rodziców



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Anna Weysenhoff, Ewa Kruk-Krymula**

**Jacek Biłko, Marian Piekarski**

# **Barwy Preferencji Zawodowych**

**Narzędzie do pomiaru preferencji zawodowych**

**Podręcznik testu – wersja dla uczniów  
szkoły gimnazjalnej**

**Kraków 2011**



# Spis treści

Wprowadzenie .....	7
1. Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego.....	8
1. Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego.....	9
1.1. Rozwój zawodowy.....	9
1.2. Rozwój zawodowy w ujęciu Supera.....	9
2. Wybrane metody badania aktywności młodzieży.....	11
2.1. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP .....	11
2.2. Test Obrazkowy Zawodów (BBT) Martina Achtnicha.....	12
2.3. Typy osobowości zawodowych J. Hollanda.....	13
3. Podstawy teoretyczne Testu Barwy Preferencji Zawodowych .....	16
3.1. Opis metodologiczny testu .....	16
3.1.1. Obszary aktywności.....	16
3.1.2. Barwa jako nośnik emocji.....	20
3.2. Struktura testu .....	25
4. Własności psychometryczne TBPZ.....	28
4.1. Informacje ogólne. Rozkład wyników.....	28
4.2. Rzetelność.....	30
4.2.1. Moc dyskryminacyjna pozycji i zgodność wewnętrzna.....	30
4.2.2. Analiza rzetelności metodą połówkową.....	31
4.3. Trafność.....	31
4.3.1. Interkorelacje skali .....	31
4.3.2. Struktura czynnikowa TBPZ .....	34
4.3.3. Analiza różnic międzygrupowych .....	36
4.4. Normalizacja.....	36
5. Zastosowanie testu Barwy Preferencji Zawodowych.....	40
5.1. Zasady posługiwania się testem.....	40
5.2. Procedura wykonania testu .....	40
5.2.1. Instrukcja – wersja elektroniczna .....	40
5.2.2. Instrukcja – wersja papierowa.....	41
6. Analiza i interpretacja wyników testu.....	44
6.1. Zagadnienia do analizy.....	44
6.2. Interpretacja wyników.....	47
6.3. Metody uzupełniające – rozmowa z rodzicami i uczniem.....	52
7. Przykłady zastosowania TBPZ.....	55
Zakończenie.....	62
Bibliografia .....	63
Spis tabel.....	65
Spis wykresów .....	67
Spis rysunków .....	68

Aneks .....	69
Klucz do Testu Barwy Preferencji Zawodowych.....	69
Wzór. Protokół do Testu Barwy Preferencji Zawodowych .....	70

## Wprowadzenie

W poniższym opracowaniu przedstawiamy test **BPZ „Barwy Preferencji Zawodowych”**, jako narzędzie do badania predyspozycji zawodowych uczniów **gimnazjum**.

Narzędzie jest testem projekcyjnym, który może być wykonywany przez doradców zawodowych lub pedagogów przygotowanych do pełnienia jego funkcji w szkole, oraz nauczycieli chcących pomóc uczniom w określeniu osobowości zawodowej. W tym wieku należy to rozumieć jako przygotowanie do rozwijania zainteresowań i zdolności, dbania o swój rozwój osobisty (kompetencje interpersonalne), zaznaczenie potrzeby wyznaczania celów życiowych i próby ich realizacji.

Czas adolescencji, po okresie wcześniejszych doświadczeń zdobywanych w środowisku szkolnym rodzinnym oraz grupie rówieśniczej, jest okresem konstytuowania się różnych rzeczy, dojrzewania i modelowania osobowości w ogóle, a tym samym nabywania emocjonalnego stosunku do idei, wartości, określania celów życiowych i zawodowych. Dlatego tak istotne jest, aby pomagać młodym ludziom w poznawaniu swoich możliwości, ograniczeń (mocne i słabe strony); dostarczać jak największej liczby doświadczeń (różnymi zmysłami) po to, by w przyszłości wybór zawodu był optymalny. To czas rozbudzania zainteresowań, na serio, które w dużym stopniu ich ukształtują. Doradcy zawodowi, pedagodzy powinni starać się pokazywać uczniowi, że jest w czymś dobry i że warto o to dbać, bo to jest po coś, a co więcej stanowi dla niego wartość – kapitał życiowy, który wyznaczy mu drogę edukacyjną, zawodową, samorealizacyjną. Sztuka motywowania jest dla gimnazjalisty najważniejszą pochodnią prowadzącą do tego celu. Pokazujemy młodemu człowiekowi świat w różnych odsłonach i określamy, że warto coś robić, aby coś mieć i móc tym się cieszyć.

Tworząc test, przyjęliśmy, że poznanie zainteresowań, które uczeń uzewnętrznia gdy spontanicznie maluje barwę pod danym stwierdzeniem z jakiejś dziedziny zawodowej, oddaje najlepiej to, czego nie potrafi nazwać. Jeśli wyniki testu pokażą dane preferencje, możemy umiejętnie motywować do działania – mimo pojawiających się niepowodzeń i utraty wiary we własne możliwości. Uczeń pozytywnie zachęcony do robienia czegoś, gdy widzi efekty swojej pracy w postaci zachęty, zadowolenia rodziców/nauczycieli, buduje takie poczucie bezpieczeństwa, które pozwoli mu przetrwać różne etapy w procesie wyborów i realizacji tych celów. Nie bez znaczenia jest również coraz bardziej widoczna w tym wieku chęć rywalizacji, jako wyraz pragnienia osiągnięcia sukcesu już „na własną rękę” (budowanie poczucia niezależności i odpowiedzialności za siebie i swoje wybory). Jeśli w szkole zatrudniony jest doradca zawodowy, pozwala to na zwielokrotnienie podejmowanych działań, jako że stanowisko to jest najlepiej przystosowane do pełnienia w/w funkcji.

Proponujemy doradcom zawodowym i pedagogom zapoznanie się z narzędziem, które jest efektem pracy wynikającej z wieloletnich doświadczeń i zamiaru stworzenia nowej, ciekawej w swojej formie metody diagnostycznej (test kolorów), pozwalającej określić preferencje zawodowe. Należy pamiętać, że test stanowi bazę do rozmowy doradczej, w której trzeba zinterpretować dokładnie wyniki, a najważniejsze kwestie rozwinąć, zadając pytania: dlaczego, w jakim celu, w jaki sposób to zrealizujesz, itd.

Polecamy test **Barwy Preferencji Zawodowych** (BPZ) wszystkim tym, którzy chcą w bardziej nowatorski, mniej konwencjonalny i przyjemny sposób dowiedzieć się czegoś o swoich uczniach, by pomóc im wybrać najlepszą przyszłość.



# 1. Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego

## 1.1. Rozwój zawodowy

Proces rozwoju zawodowego trwa całe życie. Jego ważną częścią jest zbudowanie mostu między marzeniami i pragnieniami a możliwościami wynikającymi z ograniczeń i wymagań środowiska, w którym jednostka żyje.

Niezależnie od podziałów i klasyfikacji teorii rozwoju zawodowego człowieka, oczywiste jest, że jednostka przechodzi różne fazy: od wczesnego dzieciństwa, poprzez edukację, pracę, aż do stadium przejścia na emeryturę. Rozwój zawodowy jest wpisany w rozwój osobisty każdego człowieka i jest uwarunkowany wieloma różnorodnymi czynnikami: biologicznymi, psychologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi. Wszystkie teorie rozwoju zawodowego starają się wytłumaczyć, dlaczego ludzie dokonują określonych wyborów zawodowych. Kazimierz Czarnecki rozwój zawodowy określa jako „*społecznie pożądaną proces przemian kierunkowych jednostki (ilościowych i jakościowych), które warunkują jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu siebie samego i poprzez to swojego otoczenia materialnego, społecznego i kulturowego*” (Czarnecki, 1985:65). Rozwój zawodowy jest jednym z najistotniejszych procesów jakie dokonują się w człowieku. Przebiega według określonych okresów rozwojowych. Czarnecki w rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych rozróżnia następujące okresy:

- preorientacji zawodowej dzieci;
- orientacji zawodowej młodzieży;
- uczenia się zawodu przez młodzież;
- kwalifikowanej pracy zawodowej dorosłych;
- reminiscencji zawodowej emerytów i rencistów.

Rozwój zawodowy w poszczególnych okresach podlega wsparciu i stymulacji za pomocą określonych zasad, form, metod i środków stosowanych wobec dzieci, młodzieży i dorosłych. Szkoły wraz z swoim procesem wychowania i kadrą pedagogiczną kierującą jego przebiegiem i są odpowiedzialne za pomoc w rozwoju zawodowym dzieci i młodzieży, a firmy i zakłady pracy za rozwój zawodowy pracujących tam ludzi dorosłych (Czarnecki, 1985:63).

Poniżej przedstawiono teorię rozwoju zawodowego, która odnosi się do wieku badanych. Inne teorie zostały uwzględnione w Poradniku.

## 1.2. Rozwój zawodowy w ujęciu Supera

Super uznał, że proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa aż do starości. W swojej teorii dokonał podziału życia człowieka na:

1. Stadium wzrostu (od urodzenia do 14 roku życia). Początkowo dominują potrzeby w tej fazie życia człowieka oraz fantazja, znaczenie zaś zainteresowań i zdolności wzrasta w miarę uspołecznienia się dziecka i nabywania doświadczeń. Jest to okres początków formowania się i rozwoju struktury „ja”. Występują w nim następujące podokresy:

- fantazja (4–10 rok życia);
  - zainteresowania (11–12 rok życia);
  - zdolności (15–24 rok życia).
2. Stadium eksploracji (15–24 rok życia). Jest to okres badania samego siebie i wypróbowania różnych ról zawodowych. Występują w nich następujące podokresy:
- próbowania (15–17 rok życia); w tym podokresie zainteresowania, zdolności, wartości i korzyści są przez młodzież brane łącznie pod uwagę i dokonuje ona próbnego wyboru zawodu;
  - przejściowy (18–21 rok życia); w tym podokresie młodzież zaczyna mieć bardziej realne sądy o rzeczywistości, ponieważ wzrasta zakres jej umiejętności i doświadczeń odnoszących się do pracy a związanych z odbywanym szkoleniem zawodowym i rozpoczęciem pracy zawodowej;
  - próby (22–24 rok życia); w tym podokresie jednostka rozpoczyna pracę, którą wypróbowuje jako pracę całego swojego życia zawodowego.
3. Stadium stabilizacji (25–44 rok życia). W tym stadium człowiek, który znalazł odpowiednie dla siebie pole pracy zawodowej, usiłuje się na tym polu ustabilizować. Czasami we wczesnym okresie tego stadium jednostka podejmuje zmiany pracy. Podokresami w tym stadium są:
- doświadczenie (25–30 rok życia);
  - stabilizacja (31–44 rok życia).
4. Stadium zachowania status quo (45–64 rok życia). W tym stadium jednostka czyni starania o utrzymanie swego ustabilizowanego miejsca w świecie pracy;
5. Stadium schyłkowe (od 65 roku). W tym stadium powstają nowe role w związku z przechodzeniem z pozycji czynnego uczestnika procesu pracy na pozycję obserwatora. Występują w nim dwa podokresy:
- osłabienie (65–70 rok życia);
  - wycofanie się (70 rok życia i więcej); (Czerwińska-Jasiewicz M. 1991:36).

## **2. Wybrane metody badania aktywności młodzieży**

Poniżej przedstawione zostaną trzy najbardziej popularne metody badania preferencji zawodowych młodzieży. Prezentowana w podręczniku metoda jest w stosunku do nich kompatybilna. Będą to:

1. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP.
2. Test Obrazkowy Zawodów (BBT) Martina Achtnicha.
3. Metoda badania osobowości zawodowej Hollanda.

### **2.1. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP**

WKP jest narzędziem pomocniczym w określeniu profilu zainteresowań zawodowych osoby badanej. Dla doradcy zawodowego stanowi podstawę do nawiązania kontaktu osobistego z uczniem, a diagnoza powinna uwzględniać szerszy kontekst np. płeć, aktualny poziom kształcenia, miejsce zamieszkania, ogólne warunki życia czy możliwości i chęć dalszego rozwoju. Sam test pozwala uzyskać informacje na temat stopnia nasilenia u osoby badanej następujących typów zainteresowań:

1. zainteresowania językowe,
2. zainteresowania matematyczno-logiczne,
3. zainteresowania praktyczno-techniczne,
4. zainteresowania praktyczno-estetyczne,
5. zainteresowania opiekuńczo-usługowe,
6. zainteresowania kierowniczo-organizacyjne,
7. zainteresowania biologiczne.

Kwestionariusz WKP pozwala także określić preferencje badanego odnoszące się do sposobu i warunków pracy. Test wyróżnia:

1. preferowanie pracy wymagającej planowania vs preferowanie pracy wymagającej improwizowania,
2. preferowanie środowiska pracy słabo stymulującego i monotonnego vs preferowanie środowiska pracy silnie stymulującego i zmiennego.

Praca doradcy zawodowego z uczniem przy użyciu WKP dotyczy raczej sfery preferencji niż kompetencji. Wyniki testu i proponowane listy zawodów wskazują na zainteresowania zawodowe, które mogą sprawić satysfakcję oraz na porównanie profilu osoby badanej z profilami charakterystycznymi dla poszczególnych zawodów (Matczak i inni, 2006:12–16).

## 2.2. Test Obrazkowy Zawodów (BBT) Martina Achtnicha

Metoda BBT (Berufs – Bilde – Test) – Obrazkowy Test Zawodów – została stworzona w Szwajcarii w latach 70. XX wieku, przez doradcę zawodu Martina Achtnicha. Jest to metoda projekcyjna, służąca do określenia skłonności zawodowych w ramach poradnictwa zawodowego. Chodzi w niej o zidentyfikowanie, a następnie o przyswojenie sobie przez osobę zasięgającą porady, zasobów jednostki. Składa się on ze 100 zdjęć kobiet czynnych zawodowo i z 96 zdjęć mężczyzn czynnych zawodowo, proponowanych do wyboru osobie zasięgającej porady. Celem testu jest objaśnienie stosunku, dyspozycji i skłonności, które mamy vis-à-vis (twarzą w twarz) do środowiska zawodowego i do przedstawionych *czynności*; nie chodzi o przyjęcie postawy od razu w stosunku do konkretnego zawodu. Nie jest więc ważna znajomość nazwy przedstawionego zawodu ani jego rozpoznanie. Fotografie nie zostały wybrane według poszczególnych grup zawodowych (jak np. zawody rolnicze, przemysłu mechanicznego, budownictwa, itp.), *lecz* według zasady psychologicznej i według koncepcji Leopolda Szondiego. Jako zasadę klasyfikacji przyjęto 8 czynników Szondiego i wykorzystano je jako skłonności źródłowe z punktu widzenia psychologii zawodowej. Zaproponowane czynniki, lub podstawowe skłonności, odpowiadają uniwersalnym potrzebom ludzkim takim jak:

1. W – potrzeba czułości,
2. K – potrzeba wykorzystania własnej *sily fizycznej* i jej wypróbowania,
3. S – ukierunkowanie socjalne, z dwoma dyspozycjami:
  - SH – dyspozycja do pomagania,
  - SE – energia wewnętrzna, psychiczna,
4. Z – potrzeba pokazywania,
5. V – inteligencja, rozum,
6. G – duch (potrzeba działalności duchowej i twórczej),
7. M – materia, substancja, konkret,
8. O – oralność, wszystko co ma związek z ustami z dwoma dyspozycjami:
  - ON – potrzeba mówienia,
  - OR – potrzeba karmienia.

BBT stawia pytanie o zawód w sposób globalny, a osoba zasięgająca porady może wyrazić swoją sytuację psychiczną i zawodową w sposób projekcyjny. To staje się możliwe jedynie wtedy, gdy doradca ma czas i daje czas osobie zasięgającej opinii, czyli spotykają się na wspólnej rozmowie doradczej. Test faworyzuje kontakt ludzki zdolny do „uniesienia” osoby zasięgającej opinii – nie ograniczając się do doradzenia, lecz prowadząc ją pewien czas na jej własnej drodze, aby mogła znaleźć zawód, w którym mogłaby się zrealizować i być usatysfakcjonowaną. Niewątpliwą zaletą metody Martina Achtnicha jest odwołanie się do głębokich zasobów jednostki, a nie tylko do jej zainteresowań. Chodzi raczej o określenie dążeń, czyli tego, co określamy jako naszą energię popędową i emocjonalną (Jarosiewicz, 1998:23–30).

### 2.3. Typy osobowości zawodowych J. Hollanda

John L. Holland (1919 – 2008) amerykański psycholog, doradca zawodowy jest znanym twórcą tzw. „kodów Hollanda” czyli teorii wyboru kariery. John Holland wyszedł z założenia, że droga zawodowa ludzi jest uzależniona z jednej strony od czynników wewnętrznych czyli do nich samych, a drugiej od uwarunkowań zewnętrznych, środowiskowych. Człowiek „w drodze” do swej pracy zawodowej dochodzi poprzez swoiste „przymierzanie się” do różnych sfer zawodowych, co trwa do czasu, aż natrafi na zaakceptowany przez siebie zawód. Punktem wyjścia w poszukiwaniu miejsca pracy jest solidna ocena samego siebie. Ludzie różnią się nie tylko wyglądem czy wykształceniem, ale przede wszystkim cechami osobowości. J. Holland w roku 1958 po wieloletnich badaniach, obserwacjach ludzi i ich funkcjonowania w różnych środowiskach zawodowych doszedł do wniosku, że:

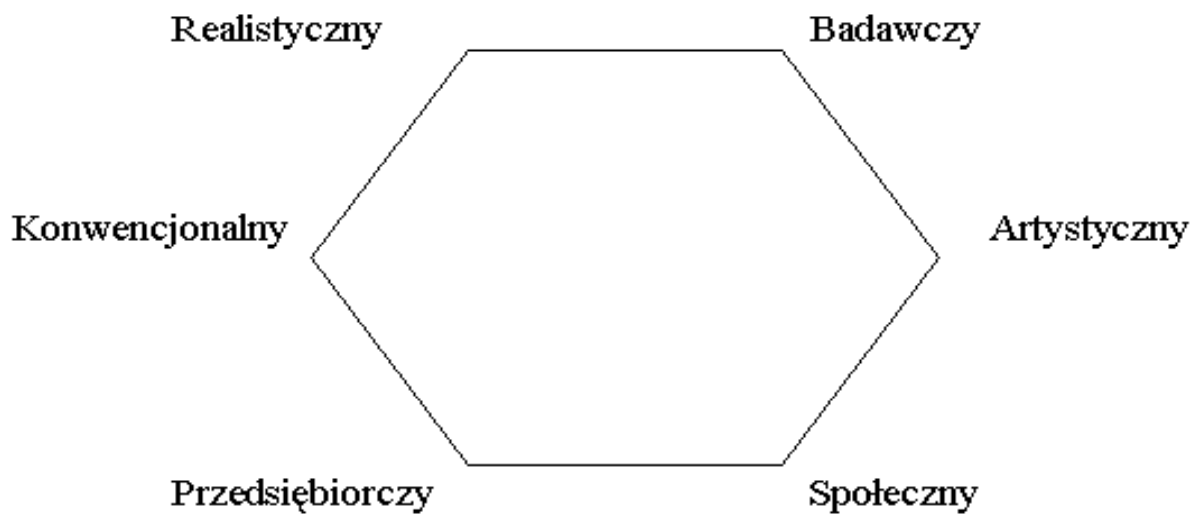
- zainteresowania zawodowe człowieka i skłonność do wybierania określonych zawodów są odzwierciedleniem jego cech osobowości,
- zawodowa stabilność i satysfakcja z wykonywanej pracy są wynikiem zgodności tych cech z cechami innych ludzi tworzących dane środowisko zawodowe. Dlatego każdy typ osobowości szuka dla siebie odpowiedniego środowiska pracy, które pozwoli mu wykorzystać własne zdolności i umiejętności, ujawnić postawy i zrealizować wartości,
- pracownicy wykonujący taki sam zawód i efektywnie realizujący podobne zadania zawodowe, mają podobne osobowości.

Holland wyróżnił 6 typów osobowości zawodowej czyli modalnych orientacji personalnych:

1. typ realistyczny – R – technika,
2. typ badawczy – B – nauka,
3. typ artystyczny – A – sztuka,
4. typ społeczny – S – kultura,
5. typ przedsiębiorczy – P – biznes,
6. typ konwencjonalny – K – instytucje.

Typy zaproponowane przez Hollanda tworzą układ sześciokątny (Rys. 1)

**Rysunek 1. Heksagonalny model osobowości wg J. Hollanda**



Źródło: Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.

Heksagonalny model osobowości Hollanda opiera się na następujących założeniach:

- istnieją wyraźne typy osobowości, które dają się jasno i klarownie wyodrębnić. Osoby, które wykazują podobieństwo do jednej kategorii osobowościowej wykazują jednocześnie znikome podobieństwo do innej,
- istnieje zgodność pomiędzy typem osobowości a środowiskiem zawodowym. Zgodność zachodzi wtedy, gdy preferencje osobowościowe jednostki idealnie pasują do określonych wymagań środowiska zawodowego,
- istnieje spójność wzorca osobowościowego, co oznacza, że np. osoba konwencjonalna jednocześnie wyraża bliskie upodobania do realistycznej i przedsiębiorczej.

Układ ten służy do przedstawienia podobieństw i różnic pomiędzy typami osobowości ludzi, a wymaganiami zawodów. Pozwala też określić, w jakim stopniu konkretny zawód odpowiada danej osobie i czy nadaje się ona do środowiska pracy, w którym zawód jest wykonywany, w jakim stopniu praca w konkretnym środowisku zaspokaja jej dążenia i cele. Teoria Hollanda jest teorią deskryptywną, raczej opisującą niż wyjaśniającą źródła zachowań zawodowych. Jej niewątpliwą zaletą jest fakt, iż została opracowana na podstawie wieloletnich badań podłużnych. Dzięki temu została poddana empirycznej weryfikacji zarówno przez samego autora, jak i przez innych badaczy. Potwierdziła ona istnienie typów osobowości zawodowej i odpowiadających im środowisk pracy. Obecnie wykorzystanie koncepcji Hollanda w poradnictwie zawodowym spotyka się z wysoką oceną zarówno badaczy – teoretyków, doradców zawodowych – praktyków jak i samych badanych. Dla doradców jest pretekstem do rozmowy z uczniem, a dla większości młodzieży ważny jest fakt, że może swoją osobowość zawodową

scharakteryzować jako profil o sześciu kategoriach. Porównanie profilu osobowości ze środowiskiem pracy pozwala na określenie obszarów największej zgodności i niezgodności w zakresie czynności, kompetencji i uzdolnień, a tym samym na wyjaśnienie przyczyn satysfakcji zawodowej lub jej braku (Sołtysińska i inni, 2003:7–16).

### **3. Podstawy teoretyczne Testu Barwy Preferencji Zawodowych**

Konstruując narzędzie inspirowaliśmy się dwoma nurtami teoretycznymi. W TBPZ znalazły one wyraz i rozwinięcie. Pierwszy dotyczy znaczenia koloru jako przekaźnika emocji. Drugi wiąże się z wyborem i definicją obszarów aktywności zawodowej. Istotne jest jeszcze jedno założenie będące pomostem między obszarami aktywności zawodowej a podmiotem odnoszącym się do nich w procesie wartościowania, poprzez nadawanie im emocjonalnego znaczenia. Ważną perspektywą są tu niektóre elementy teorii Hermansa (1991). Istotna z punktu widzenia teoretycznego wydaje się koncepcja podmiotu poznającego i poznawanego, wartościowanie i jego afektywny komponent.

#### **3.1. Opis metodologiczny testu**

##### **3.1.1. Obszary aktywności**

Preferencje zawodowe to emocjonalne nastawienie wobec pewnych obszarów aktywności zawodowej. Wyraża się ono w poszukiwaniu i utrwalaniu takiego typu zachowań, które zaspakajając potrzeby samorealizacji dawałoby jednostce poczucie satysfakcji i spełnienia. Jest to emocjonalne nastawienie wobec pewnych zawodów lub obszarów aktywności zawodowej, wyrażające się świadomym lub nie (niekoniecznie uświadomionym) stylem działania i myślenia (Nowacki i inni, 2000:205).

Preferencje zawodowe mają wymiar przede wszystkim emocjonalny. Nie zawsze są uświadomione i zwerbalizowane. Manifestują się specyficznym stylem działania myślenia i wartościowania. Podlegają w ciągu życia rozwojowi. Od form prostych powiązanych z zabawą, po coraz bardziej złożone, skonkretyzowane oraz w sposób specyficzny ukierunkowane na aktywność zawodową. Preferencje zawodowe nie są tożsame z predyspozycjami zawodowymi. Te ostatnie stanowią wrodzone właściwości, podlegające rozwojowi, warunkujące pomyślne rozwiązanie zadań zawodowych (tamże: 205). Preferencje zawodowe stanowią jednak część predyspozycji zawodowych. Nastawienie emocjonalne i pewien specyficzny styl myślenia są warunkiem koniecznym (aczkolwiek niewystarczającym) rozwiązywania zadań zawodowych.

Metoda, którą zaproponowano wyrasta z tradycji psychologii świadomości. Jest kontynuowana w podejściu fenomenologicznym (Oleś, 1991). Idąc za W. Jamesem (1890), rozgraniczamy dwa obszary „ja”. Jest to podmiot poznający będący źródłem wartościowania i część „ja” będąca tym, co podlega wartościowaniu. Są to wewnętrzne obiekty traktowane przez podmiot jako „swoje.” Przynależą tu rozmaite sfery samowiedzy, wspomnienia, marzenia oraz antycypacje różnych zachowań. Bazując na tym ujęciu stworzyliśmy metodę badawczą która nawiązuje do wspomnianych powyżej tradycji. Jednostka wyobraża sobie własną aktywność i poddaje ją wartościowaniu. Pośredniczą w tym kolory. Aktywność własna w przypadku BPZ odnosi się do sfery zawodowej. Hermans (1976) wprowadza pojęcie pól wartości, będących oddzielnymi od siebie strukturami znaczeniowymi. Każde wartościowanie posiada konotacje afektywne (Oleś, 1992).



W teście BPZ wprowadzono termin aktywności zawodowe. Są one obiektami, bodźcami wyzwalającymi emocje. Jednostka antycypując własną aktywność nadaje jej znaczenie emocjonalne wyrażane za pomocą barwy.

Na model testu składają się następujące przesłanki:

1. Diagnoza ma charakter samopoznania, inicjującego proces zmian wewnętrznych. Jest formą dialogu wyzwalającego te zmiany. Zmusza jednostkę do poszukiwania nowych doświadczeń lub reinterpretacji doświadczeń dotychczasowych.
2. Unika wąskiego przypisywania jednostki do określonych zawodów, co pozbawiłoby ją twórczego i rozwojowego eksperymentowania.
3. Diagnoza jest wstępem do dalszych rozmów doradczych służących tworzeniu dojrzałej ścieżki rozwoju zawodowego.
4. Badanie jest na tyle proste by wykonać je mógł szkolny doradca niekoniecznie będący psychologiem, np. pedagog szkolny, nauczyciel.
5. Ilość obszarów wyczerpuje aktywności zawodowe. Nie jest ich zbyt wiele, by w badaniu nie zawęzić czy ograniczyć aktywności ucznia. Opisane sfery mają odpowiedni poziom ogólności.

Na podstawie analizy literatury przedmiotu podłożem koncepcji testu BPZ są:

1. Teoria J. Hollanda, którego sześć typów osobowości zawodowej posłużyło za punkt wyjścia do tworzenia obszarów testu. Holland wyróżnił następujące typy: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy, konwencjonalny. W ujęciu Hollanda są one modelami osobowości i mają charakter stałej struktury.

2. Poglądy A. Roe, które odwołują się do emocjonalnego wartościowania zawodów. Wybór jest podyktowany realizacją potrzeb (Paszowska-Rogacz, 2003:64)

Roe wyróżniła następujące grupy zawodów:

- Usługi (świadczone innym ludziom.) W obrębie tej grupy znalazły się zawody związane z doradztwem, opieką społeczną, ochroną zdrowia,
- Biznes (kontakty gospodarcze typu twarzą w twarz). Praca wykonywana w ramach tej grupy wiąże się z przekonywaniem innych, na przykład do zakupu towaru lub usługi,
- Organizacja (w przemyśle, handlu lub administracji). Relacje międzyludzkie mają w tej grupie charakter formalny,
- Technologia (zawody techniczne, produkcja, remont, transport). W tej grupie relacje interpersonalne odgrywają drugorzędną rolę, a pracownicy mają przede wszystkim kontakt z przedmiotami,
- Natura (zawody wykonywane na wolnym powietrzu, takie jak rolnictwo, leśnictwo, górnictwo, rybołówstwo). Podobnie jak w grupie IV, bardziej istotna od dobrych relacji z innymi ludźmi jest wśród pracowników znajomość technologii,

- Nauka (teoria i zastosowania naukowe). W obrębie tej grupy istnieje duża różnorodność, w zależności od rodzaju uprawianej dziedziny naukowej (jak na przykład fizyka teoretyczna i antropologia), jeśli chodzi o nasycenie kontaktami z innymi ludźmi,
- Kultura (dbałość o zachowanie szeroko rozumianego dziedzictwa kulturowego). Do tej grupy należą zawody zaliczane do dziedzin edukacji, jurysdykcji, dziennikarstwa, polityki, językoznawstwa,
- Sztuka i rozrywka (aktywna twórczość artystyczna). Wykonywanie zawodów w tej grupie wiąże się z posiadaniem specjalnych umiejętności i talentów. Częstsze od relacji twarzą w twarz są tutaj kontakty z większym audytorium.

W poszukiwaniu optymalnych obszarów poddano analizie koncepcję Tracey'a (2002). Posłużono się jego modelem klasyfikacji zainteresowania zawodami, jako emanacji koncentracji jednostki na: ludziach, danych ideach i rzeczach. Obszary aktywności w ujęciu autora są wypadkową wspomnianych powyżej wymiarów. Są to (za Nosal, 2009) zainteresowania:

- przetwarzaniem danych,
- zachowaniami ekonomicznymi,
- zarządzaniem,
- wsparciem społecznym,
- opieką,
- działaniami artystycznymi,
- naturą,
- sferą mechaniczną.

Poglądy autora dotyczące zainteresowań są podobne do przyjętego w teście BPZ modelu wartościowania, ale wnioski końcowe są inne. Tracey tworzy rozbudowaną metodę dla dorosłych, precyzyjnie przyporządkowującą jednostkę do zawodu. Koncepcja BPZ została uproszczona ze względu na adresatów, dla których test został opracowany. Nie koncentruje się na konkretnych zawodach, ale na intersubiektywnie rozumianym typie aktywności zawodowej. Celem testu nie jest dostarczenie wielkiej ilości danych, z którymi uczeń musiałby się zmierzyć, ale stworzenie podstaw do wykorzystania ich w dialogu doradczym. Celem badania jest *poznanie* inicjujące proces zmian wewnętrznych, zwiększające motywację do rozwoju młodego człowieka. Test nie zawiera podziału na zawody o wysokim i niskim prestiżu. Przyjęte definicje obszarów starają się ujmować łącznie te formy aktywności, które są nasycone wysokim społecznym uznaniem, jak i te przynależne niższemu statusowi. W BPZ pozostajemy na poziomie ogólności zważywszy, że metoda jest adresowana do dzieci i młodzieży. Po konsultacjach w gronie doradców zawodowych wybrano listę tych obszarów, które opisują szerokie spektrum aktywności zawodowej człowieka i są zrozumiałe przez młodzież. Na potrzeby testu przyjęto termin obszar aktywności zawodowej. Jest to kategoria teoretyczna opisująca pewien specyficzny typ aktywności.

W teście Barwy Preferencji Zawodowych wyróżniono następujące obszary aktywności zawodowej:

1. Naukę jako kategorię działań ukierunkowaną na dociekanie, rozwiązywanie problemów intelektualnych, związanych z systematyzowaniem i rozwijaniem wiedzy. Wymagana konfrontacja z abstrakcjami i skomplikowanymi problemami. Wyzwaniem tego obszaru jest rozumienie i wyjaśnianie zjawisk otaczającej rzeczywistości. Może to być rzeczywistość społeczna, fizyczna biologiczna itp. Styl działania naukowego charakteryzuje się ciekawością poznawczą, krytycyzmem i koncentracją na działaniach abstrakcyjnych. Dominuje tu wierność wobec faktów i zasad obowiązujących w świecie,

2. Przyrodę jako kategorię aktywności zawodowej nierozzerwalnie połączoną z przyrodą: roślinami, zwierzętami i środowiskiem naturalnym. Niezbędne są w niej zdolności do dostrzeżenia i rozwiązywania problemów odnoszących się do natury. Styl ukierunkowania na sferę przyrody wyraża się w umiejętnościach obserwowania organizmów żywych, zajmowania się nimi i co charakterystyczne, troską o nie,

3. Artystyczno-twórczą jako działalność zawodową powiązaną z wyobraźnią. Wyraża się w tworzeniu i kreatywności. Dotyczy to pomysłów, idei, zachowań itp. Zakłada niestandardowe podejście do rzeczywistości. Nie ma w niej miejsca na działalność stereotypową. Styl ukierunkowany na sferę artystyczno twórczą wyraża się dążeniem do zajmowania się sztuką, muzyką, literaturą itp. Typowe jest tworzenie nowych pomysłów i idei. Charakterystyczne są: kreatywność, oryginalność i działania nieszablonowe,

4. Techniczno-manualną, która zakłada obsługę urządzeń i przedmiotów technicznych. Kluczowy jest tu kontakt ze „światem rzeczy”. Wyraża się budowaniem, naprawianiem i instalowaniem. Wymagane umiejętności posługiwania się zdobyczami techniki. Niezbędne są podstawowe umiejętności orientacji przestrzennej i przewidywania konsekwencji zmian dokonujących się w czasie i przestrzeni oraz elementarne zdolności manualne i mechaniczne. Styl techniczno-manualny jest skoncentrowany wokół rzeczy i konkretów. Charakteryzuje go podejście praktyczne do wyzwań rzeczywistości,

5. Odnoszącą się do ludzi, w której najważniejszym zadaniem jest kontaktowanie się z innymi ludźmi. Niezbędne są tu umiejętności porozumiewania się, rozmowy i rozumienia tak ludzi jak i zjawisk społecznych. Istotne znaczenie ma dar postępowania z innymi. Styl ukierunkowany na ludzi odznacza się sprawnym poruszaniem się w świecie słów, emocji i idei.

Kategoria odnosząca się do ludzi składa się z dwóch częściowo niezależnych obszarów:

- Zarządzanie i organizowanie, tzw. chłodny kontakt, który wymaga działań, obejmujących organizowanie grup ludzkich. Wiąże się z kierowaniem. Ważnym zadaniem jest podejmowanie decyzji, mediowanie i rozwiązywanie konfliktów w grupie. Styl ten charakteryzuje się zdecydowaniem i skutecznością oddziaływania na innych,
- Kontakt bezpośredni, ciepły, który wymaga działań ukierunkowanych bezpośrednio na potrzeby drugiego człowieka. Wiąże się więc z takimi czynnościami jak opiekowanie się, wspieranie, pomaganie. Niezbędne są tu działania wymagające rozumienia innych i empatii. Styl wynikający z kontaktu ciepłego charakteryzuje się emocjonalnym stosunkiem do problemów innych, poszukiwaniem kontaktu i wielkodusznością.

### **3.1.2. Barwa jako nośnik emocji**

Test Barwy Preferencji Zawodowych jako narzędzie badawcze adresowane jest do doradców zawodowych, pedagogów, nauczycieli, szczególnie tych pracujących na terenie szkoły. Z myślą o nich zostało przygotowane narzędzie służące przede wszystkim „dialogowi osób, w którym osoba badana, wnosi bogactwo swego doświadczenia, a doradca fachową wiedzę i umiejętności” (Oleś, 1992:5). Wynik testu ma nakłonić osobę do „przejrzenia” wewnętrznego doświadczenia. Jest formą samopoznania, które „inicjuje proces zmian wewnętrznych i inspirowanie do poszukiwania nowych doświadczeń lub reinterpretacji doświadczeń dotychczasowych” (tamże: 5–6). Biorąc pod uwagę powyższy postulat stworzono narzędzie, które będzie z jednej strony diagnozowało emocjonalne nastawienie i zaangażowanie w specyficzną aktywność. Słowo „specyficzna” odnosi się do wielu powszechnych i typowych wśród ludzi zachowań, takich jak zabawa, nauka czy inne dokonywane na co dzień wybory i działania. W teście traktowane są jako zachowania będące archetypem aktywności zawodowej. Z drugiej strony, badanie ma walor rozwojowy i terapeutyczny, wyzwala emocje i działa motywująco. Oprócz niespecyficznych wątków sytuacji badawczej samo badanie dotyka sfery motywacyjnej i wyzwala emocje. Przyjęto rozwiązanie, które spełnia ten postulat. Wybraliśmy kolor jako nośnik informacji o emocjach, a jednocześnie jako katalizator procesów motywacyjnych. Kolor (barwa), zabarwienie nadaje znaczenie czemuś, lub komuś. Wyraża emocjonalny charakter człowieka. Wywołuje wrażenie psychiczne w mózgu, gdy oko odbiera promieniowanie elektromagnetyczne z widzialnej części fal świetlnych (Mietzel, 1999:67). Z punktu widzenia badającego TBPZ jest prosty w przeprowadzeniu, daje możliwość zdiagnozowania ucznia na każdym etapie edukacji.

Kolejną przesłanką wyboru kolorów, jako nośnika emocji jest nie do końca świadoma natura procesu wartościowania, często mająca charakter wymykający się werbalizacji. Wykorzystując w badaniu mechanizm projekcji, możemy dotrzeć do autentycznych motywów i potrzeb ucznia, a nie do tego, co uważa, że powinien deklarować ze względu na zasłyszane przekonania lub uwewnętrznione oczekiwania innych np. rodziców, nauczycieli. Badanie pozwala uchwycić też różne aspekty procesu wartościowania poszczególnych obszarów aktywności zawodowej. Badany może np. fascynować się jakąś dziedziną, a jednocześnie odczuwać

w związku z nią dyskomfort, np. lubi naukę, ale źle postrzega szkołę, jako instytucję. Pewne układy kolorów, np. dwa preferowane i jeden odrzucany, mogą sugerować podobne zawirowania. W efekcie uczeń uzyskuje pełniejszy obraz własnego doświadczenia. Podobnie sytuacja może wyglądać w przypadku uczniów realizujących tzw. „delegacje rodzinne” i konkretne wskazania zawodowe rodziców. Różnica w deklarowanych zainteresowaniach i tym, co wynika z wyborów barw, jest doskonałą okazją do rozmowy i poszukiwania autentycznych motywów. Należy jednak pamiętać, że badający musi podążać za badanym i uwzględnić interakcyjny charakter procesu doradzania.

Dzięki przyjętemu założeniu w TBPZ zyskujemy wiele możliwości diagnostycznych, które umykają przy tradycyjnym badaniu kwestionariuszowym. Szczególne walory narzędzia ujawniają się przy jakościowej analizie materiału badawczego i weryfikacji wyników podczas rozmowy doradczej. Można stawiać hipotezy mówiące o syndromie braku motywacji, wyuczonej bezradności, konfliktach wewnętrznych. Zyskuje się też odpowiedź, na ile jednostka eksperymentuje z różnymi rolami angażując się emocjonalnie w różne, niekiedy skrajne, formy. W porównaniu z innymi metodami kwestionariuszowymi Test Preferencji Barwy jawi się młodzieży, jako metoda atrakcyjna, wyzwalająca proces tworzenia. Układanie barw ma znamiona aktu tworzenia i może stymulować wzrost motywacji do aktywności w ogóle.

Test wykorzystuje zjawisko projekcji. Kategoria projekcji jest jedną z najczęściej stosowanych w psychologii. Posiada długą tradycję. Bywa też rozmaicie rozumiana. S. Popek rozumie projekcję, jako przeniesienie czegoś z wnętrza psychiki na zewnątrz, czyli uzewnętrznienie cech przedmiotowych poprzez jakiś rodzaj zachowania się. Projekcja w tym znaczeniu zbliżona jest do ekspresji swobodnej lub inaczej ekspresji naturalnej. Polega ona na spontanicznym i nieintencjonalnym uzewnętrznieniu i wyrażaniu treści psychicznych w formach symbolicznych lub w przedmiotach fizycznych np. ruch, rysowanie, konstruowanie itp. (Popek, 2008:111–112). Przy uwzględnieniu powyższych rozważań należy stwierdzić, że kolor ma szczególny charakter i może być wykorzystywany, jako symbol, na który rzutowane są emocje. Zdaniem Popka projekcja w zjawiskach barwy ma dwa znaczenia i dotyczy dwóch procesów. Po pierwsze jest to „kreowanie swojego świata w wytworze plastycznym” (tamże: 123). Po wtóre wtedy, gdy mamy do czynienia z percepcją zjawisk barwnych, której częścią jest preferencyjny wybór koloru. Zachodzi wówczas zjawisko rzutowania własnych stanów emocjonalnych na obiekt bądź elementy tego obiektu (wybór przez akceptację bądź negację). Tym obiektem, któremu osoba odbierająca przypisuje określone wartości, może być zestaw kolorów w postaci układanki barwnej, czyli „test” (tamże: 123). Wykorzystaliśmy w TBPZ kolory, by poprzez mechanizm projekcji odczytywać emocjonalne nastawienie do różnych sfer aktywności zawodowej. Test Barwy Preferencji Zawodowych służy więc do badania preferencji zawodowych.

Komponent emocjonalny wartościowania badany jest za pomocą koloru (barwy) wykorzystywanego jako nośnik emocji. Upodobania kolorystyczne wyrażają indywidualne właściwości jednostki, jej doświadczenie indywidualne (edukację i rozwój) oraz wpływy geograficzno-kulturowe. Istnieją dyskusje na temat tego czy barwa w sposób obiektywny wyraża emocje, czy też upodobania mają charakter obiektywny ponadczasowy, bądź są pochodną subiektywnych doświadczeń. Jednym z wyjaśniających jest teoretyczny model pola K. Levina (1967). Zgodnie z nim, szeroko pojęte zachowanie jest wypadkową wewnętrznych motywów jednostki i tego, co wynika z kontekstu sytuacyjnego, kulturowego i społecznego. Dlatego idąc tym tropem

myślenia można przyjąć, że znaczenie jakie jednostka nadaje barwie wynika z interakcji indywidualnych doświadczeń oraz szerszego kontekstu ponadindywidualnego. Pozostaje zatem pytanie czy kolor jest symbolem ponadindywidualnym, zawsze oznaczającym to samo, czy też wyraża subiektywne przeżycia. Napięcie to jest pochodną sporów o naturę symbolu między Jungiem (1993) i Freudem (1976). Ten pierwszy widział ją jako wyraz doświadczeń zbiorowych, transpersonalnych. Wiedeńczyk z kolei symbol redukował do indywidualnych skojarzeń. To, co w jego teorii ponadjednostkowe, to wspólna wszystkim treść symboli. Można założyć, że symbol ma wiele wymiarów i jest złożoną strukturą (Riceur, 1975). Składają się na niego warstwy indywidualne i zbiorowe. Dlatego podejścia te są kompatybilne i nie muszą się wykluczać. Teorie i badania podążające w tych kierunkach dopełniają się i stanowią bogactwo podejść do funkcjonowania człowieka.

Popek (2008) dokonał syntezy ponadindywidualnego znaczenia kolorów. Opisu dokonuje w czterech wymiarach:

1. Poznawczym – jest to odniesienie koloru do poznawczego funkcjonowania człowieka. Preferencje koloru wyrażałyby poznawcze aspekty rzeczywistości,
2. Emocjonalnym – wybór koloru koresponduje z życiem emocjonalnym. Z jednej strony kolory wywołują określone emocje, z drugiej wyrażają życie emocjonalne jednostki,
3. Charakterologicznym – osoby preferujące określony kolor mają zdaniem niektórych autorów, takie a nie inne cechy charakterologiczne,
4. Symbolicznym – to warstwa międzykulturowa koloru. Symbolizuje on ponadindywidualny porządek. Jest to wymiar społeczny i duchowy.

Następnie autor scharakteryzował poszczególne kolory z uwzględnieniem powyższych czterech wymiarów:

1. Biały:
  - szukanie prawdy o sobie, poszukiwanie tożsamości, poszukiwanie nowych idei,
  - osamotnienie, izolację od innych egocentryzm, wyobcowanie,
  - przenikliwość, nonkonformizm, indywidualizm,
  - duchowość, dziewiczość, nicość.
2. Szary:
  - poczucie kompetencji, mądrość,
  - depresja, niezaangażowanie, brak samoakceptacji,
  - ostrożność, umiar w zachowaniu, pasywność,
  - ubóstwo, rozważa, pokuta, logika.

3. Żółty:
  - aktywność poznawcza, oświecenie, twórczość, intelektualna bystrość,
  - spontaniczność, ufność, ekspresję, emocjonalną żywość,
  - towarzyskość, empatia, aktywność społeczna,
  - boskość moc, sława, podtrzymywanie życia, zazdrość.
4. Pomarańczowy:
  - praca zespołowa, uporządkowanie, produktywność, kompetencje,
  - impulsywność niecierpliwość, aktywność emocjonalna, energia,
  - ambicja i duma, wysokie aspiracje, konsekwencje w dążeniu do celu, silna potrzeba samorealizacji,
  - radość, władzę, pychę.
5. Czerwony:
  - uzdolnienia ogólne, krytycyzm, subiektywizm,
  - witalność, gwałtowność, zmienność impulsywność, agresywność,
  - odwaga, silna wola, zmienność, pobudzenia, wyrażający gwałtowność, emocjonalne pobudzenie, aktywność w działaniu,
  - ogień, namiętność, rewolucję, ekspansję, seksualizm.
6. Fioletowy:
  - sprawne myślenie i intuicja, badawcze podejście do świata,
  - łagodna uczuciowość, wrażliwość, znoszenie poczucia winy, trudności w emocjonalnym przystosowaniu melancholia,
  - władczość i szlachetność, rozwój uczuć wyższych, niezdecydowanie, skłonność do pasji,
  - godność, wyniosłość, niekonwencjonalność, duchowość, magiczność.
7. Różowy:
  - rozwój umysłowy, dziecinność, konformizm,
  - empatia, współczucie, życzliwość, lękliwość, opiekuńczość, koncentracja na sobie,
  - kobiecość, zależność od innych, troskliwość,
  - przyjaźń, wrażliwość, wsparcie.
8. Brązowy:
  - wiedza, dążenie do rozwoju umysłowego,
  - potrzeba wewnętrznej stabilizacji i bezpieczeństwa, niepokój, zahamowanie emocjonalne, samotność, lęk przed zmysłowością i miłością,
  - niskie poczucie godności, niedowartościowanie, solidność, wyciszona witalność,
  - oszczędność, surowość, samotność.
9. Granatowy:
  - inteligencja, krytycyzm, analityczne myślenie, poszukiwanie prawdy,
  - emocjonalna równowaga, uspokojenie, głębie uczuciowe,
  - towarzyskość, kobiecość, dążenie do akceptacji i popularności, wierność w przyjaźni, romantyzm,
  - bezkres, głębia, wieczność, nieskończoność, tęsknota.
10. Błękitny:
  - inteligencja, umiarkowany krytycyzm, intuicja,
  - zapotrzebowanie na spokój wewnętrzny i bezpieczeństwo, wrażliwość emocjonalna, brak cierpliwości,
  - potrzeba osłabionej aktywności, wyciszenia i równowagi; poszukiwanie dystansu wobec otoczenia,

- wieczność, nieskończoność, tęsknota, macierzyństwo, wiara.

#### 11. Zielony:

- poznawcze opanowanie, intelektualna zaradność, dobry poziom percepcji zmysłowej,
- dojrzałość i harmonia emocjonalna. Stałość emocjonalna,
- aktywność, chęć działania, poczucie dumy,
- świeżość, niewinność, ulotność, młodość.

#### 12. Czarny:

- sztywność poznawcza, odrzucanie racje innych,
- skłonność do pesymizmu, bunt, skłonności depresyjne,
- upór, zachowania egocentryczne i aspołeczne,
- ciemność, zło, tajemnica.(Popek tamże).

Badawczą i psychologiczną konceptualizacją tego typu poglądów jest Test Barwnych Piramid (Pfister, Heiss, Schaie). Służy do badania afektywnej struktury osobowości człowieka (Heiss i inni, 1995:16). Jest to narzędzie służące do badania afektywnej części osobowości. Afektywność jest zdaniem autorów jednym z najbardziej podstawowych jej wymiarów (Heiss, 1995). Autorzy traktują barwę jako „środek badania afektywności” (tamże: 20). Zdają sobie oni sprawę ze zmieniającego się kontekstu znaczeniowego, jednak starają się nadać barwie obiektywny charakter. W badaniu wykorzystują jakość wybieranych kolorów, ale i ich układy. Badacz stosujący TBPZ rekonstruuje emocjonalne życie badanego. Służy temu wybieranie określonych kolorów, przy odrzucaniu innych oraz specyficzny dla każdego badanego układ kolorów.

Kolejny kierunek, będący źródłem Testu Barwy Preferencji Zawodowych, odnosi się do Testu Luschera i Testu Kolorowych Kwadratów Agnieszki Weyssenhoff. Tu barwy mają znaczenie całkowicie subiektywne i podlegają każdorazowo ocenie w procesie wartościowania. Podstawowym założeniem przyjętym przez wyżej wymienionych badaczy jest to, że: „emocje pozytywne wyrażamy kolorami lubianymi, a negatywne nielubianymi”. Pojęciem, które jest tu istotne jest projekcja. Wiąże się ona z procesem wartościowania wspomnianym powyżej.

Test Kolorów Maxa Luschera traktuje kolor jako nośnik emocji. Autor wprowadził kontrast do analizy życia emocjonalnego, dzieląc kolory na przyjemne i przykre. Uwzględnił przy tym subiektywny charakter reagowania na barwę. W badaniu wykorzystany jest zestaw ośmiu kolorów, które badany układa od najprzyjemniejszych po najmniej przyjemne. Wybrane kolory to

1. Niebieski
2. Zielony
3. czerwony
4. Żółty
5. Fioletowy
6. Brązowy
7. Czarny
8. Szary

Test Luschera służy do badania potrzeb psychicznych, ich poziomu zaspokojenia lub frustracji. Z potrzeb wynikają określone stany emocjonalne (Luscher 1948, za Popek, 2008).



Test Kolorowych Kwadratów A. Weysenhoff (1991) wykorzystuje barwę do badania zaburzeń emocjonalnych u osób dorosłych. W swojej koncepcji posłużyła się sferami życia człowieka. Wyodrębniła 9 podstawowych obszarów, które podlegają emocjonalnemu wartościowaniu. Zrezygnowała z badania symbolicznej struktury koloru, ale skupiła się na tym, co barwa znaczy dla jednostki. Obszarom badany przypisuje wartość kolorystyczną. W drugiej części dokonuje on podziałów na kolory najbardziej i najmniej sympatyczne. Kolor otrzymuje wartość liczbową zależnie od stopnia w jakim się wydał sympatyczny bądź nie. Dużym walorem tej metody jest jej psychometryczny charakter (Popek, 2008).

Test Barwy Preferencji Zawodowych nawiązuje do omawianej powyżej tradycji metod diagnostycznych. Wykorzystujemy zjawisko projekcji emocji. Staramy się dotrzeć do świata potrzeb i emocji, szczególnie tych, które dotyczą zawodowej sfery życia. Stworzyliśmy metodę wyrastającą z nurtu fenomenologicznego. Jednocześnie nadaliśmy jej walor psychometryczny. Wykorzystaliśmy rozwiązania A. Weysenhoff (1991). Kolory potraktowaliśmy jako sferę subiektywną, której wartość nadaje jednostka. Interesującą perspektywą wydaje się analiza kolorów odwołująca się do znaczenia ponadindywidualnego. Jednak jest to perspektywa, która może być wykorzystana w przyszłości. W tym teście kolory podlegają wartościowaniu przez jednostkę. Rozbudowaliśmy sferę obszarów aktywności zawodowej, w taki sposób, że każdy obszar opisaliśmy operacyjnie poprzez pozycje wyrażające konkretne formy aktywności. Formy te zyskują wartość psychometryczną, która przekłada się na wartość całej sfery. Dzięki temu w analizie jakościowej możemy uchwycić wewnętrzne zróżnicowanie danej sfery. Zabieg ten spowodował rozbudowanie narzędzia. Przyjeliśmy założenie, by liczba pozycji opisujących sferę była na tyle duża, aby uzyskać wartość psychometryczną, ale na tyle mała, by nie było efektu rozpraszania emocji u badanego.

### **3.2. Struktura testu**

Celem badania jest diagnoza dominujących w życiu jednostki faktycznych lub potencjalnych (nie zawsze uświadamianych) kategorii aktywności zawodowych. Uchwycono to, diagnozując emocjonalne nastawienie jednostki do różnych form aktywności zawodowej, czyli do: nauki, przyrody, sfery artystyczno-twórczej i techniczno-manualnej, odnoszącej się do ludzi, podzielonej na:

- obszar zarządzania i organizowania, tzw. „chłodny kontakt”,
- obszar kontaktu bezpośredniego, tzw. „ciepły kontakt”.

Szerzej o tym, uwzględniając definicje, piszemy w rozdziale 3.1.1.

W formie operacyjnej są one opisywane przez konkretne zachowania, będące składowymi określającymi powyższe kategorie. Można je potraktować jak specyficzne pozycje testowe. Badany za pomocą kolorów wyraża nastawienie emocjonalne do owych składowych. Nastawienie wobec całej kategorii jest ich sumą. Emocje w stosunku do operacyjnych zachowań wyrażane są poprzez wybór kolorów. Każdej składowej badany nadaje znaczenie kolorując trzy pola, lub wybierając trzy kolorowe kwadraty (w zależności od wersji testu), układając je na wyznaczonych polach. W drugiej części pomiaru, osoba badana nadaje znaczenie poszczególnym

kolorom. W ten sposób każdy obszar może być opisany zarówno poprzez kolory jak i sumę znaczeń (nastawień emocjonalnych). Otrzymujemy w ten sposób mapę kategorii aktywności z uwzględnieniem wartościowania każdej z nich. Jest to znakomity materiał diagnostyczny będący wstępem rozmowy doradczej. Rozwinięcie perspektyw jakie daje metoda znaleźć można w rozdziale dotyczącym interpretacji wyników.

Operacjonalizacja kategorii aktywności zawodowej. Bodźce wyzwalające – pozycje testowe:

1. Nauka:

- Biorę udział w konkursach i olimpiadach.
- Poszukiwanie informacji sprawia mi przyjemność.
- Poszukuję nowych pomysłów i rozwiązań.
- Chętnie uczę się i zdobywam wiedzę.
- Interesują mnie badania naukowe.
- Lubię analizować problemy w różnych dziedzinach.

2. Przyroda:

- Mógłbym być przyrodnikiem i obrońcą natury.
- Interesuję się życiem zwierząt.
- Chętnie obserwuję przyrodę.
- Interesuję się ekologią.
- Podobają mi się prace pośród przyrody.
- Interesuję się roślinami.

3. Artystyczno-twórcza:

- Chciałbym być samodzielnym twórcą.
- Interesuje mnie działalność twórcza.
- Myślę kreatywnie.
- Rozwijam swoje zainteresowania i talenty.
- Podoba mi się praca w środowisku artystycznym.
- Często mam oryginalne pomysły.

4. Techniczno-manualna:
  - Podoba mi się praca z maszynami, urządzeniami.
  - Chętnie oglądam programy o nowościach technicznych.
  - Pasjonuje mnie projektowanie i budowanie.
  - Mógłbym udoskonalać różne urządzenia.
  - Interesuje mnie naprawa różnych rzeczy.
  - Pasjonują mnie prawa fizyki.
5. Odnosząca się do ludzi:
  - a. Obszar zarządzania i organizowania, tzw. „chłodny kontakt”.
    - Mam zdolności organizacyjne.
    - Interesuje mnie zarządzanie firmą, ludźmi.
    - Umiem współpracować z innymi.
  - b. Obszar kontaktu bezpośredniego, tzw. „ciepły kontakt”.
    - Podobają mi się prace w których dużo rozmawia się z ludźmi.
    - Opieka nad ludźmi sprawia mi przyjemność.
    - Chętnie pomagam innym w różnych sprawach.

## 4. Własności psychometryczne TBPZ

### 4.1. Informacje ogólne. Rozkład wyników

Badania właściwe, służące standaryzacji nowopowstałego narzędzia Testu Barw Preferencji Zawodowych (TBPZ) – wersja dla gimnazjum (klasy I–III) – przeprowadzone zostały przez zespół w składzie: Jolanta Pułka, Barbara Ostafińska-Molik i Szymon Czapliński. Badania prowadzone były w okresie od 1.10.2010 do 31.01.2011 wśród 1004 uczniów z reprezentatywnej próby ogólnopolskiej. Badaniami objęto uczniów we wszystkich szesnastu województwach Polski, w następujących miejscowościach:

- województwo świętokrzyskie: Kielce, Sandomierz, Zagnańsk
- województwo łódzkie: Łódź, Radomsko, Wielgomłyny
- województwo kujawsko-pomorskie: Bydgoszcz, Grudziądz, Złotniki Kujawskie
- województwo warmińsko-mazurskie: Olsztyn, Pisz, Straduny
- województwo mazowieckie: Warszawa, Żyrardów, Zalesie Górne
- województwo śląskie: Bielsko-Biała, Pszczyna, Strumień
- województwo opolskie: Opole, Kluczbork, Komprachcice
- województwo lubuskie: Gorzów Wielkopolski, Nowa Sól, Kozuchów
- województwo pomorskie: Gdańsk, Sopot, Łąg
- województwo podkarpackie: Rzeszów, Przemyśl, Radymno
- województwo lubelskie: Lublin, Biała Podlaska, Przybysławice
- województwo podlaskie: Białystok, Łomża, Gródek
- województwo zachodnio-pomorskie: Szczecin, Gryfice, Barwice
- województwo wielkopolskie: Poznań, Gniezno, Krzymów
- województwo dolnośląskie: Wrocław, Oleśnica, Cieszków.

Do analizy danych przyjęto po weryfikacji i selekcji zgromadzonego materiału badawczego 919 kwestionariuszy, z pełnymi odpowiedziami.

W poniższych tabelkach przedstawiono dane dotyczące rozkładu danych dla zależności: płeć a klasa, płeć a miejsce zamieszkania i płeć a wiek badanych.

Tabela 1. Podział ze względu na płeć i klasę, do której uczęszczają uczniowie gimnazjum, objęci badaniami

Poziom nauczania			Płeć		Ogółem
			Chłopcy	Dziewczęta	
Klasa	Klasa 1	Liczebność	165	172	337
		% z Ogółem	18,0%	18,7%	36,7%
	Klasa 2	Liczebność	172	169	341
		% z Ogółem	18,7%	18,4%	37,1%
	Klasa 3	Liczebność	107	134	241
		% z Ogółem	11,6%	14,6%	26,2%
Ogółem		Liczebność	444	475	919
		% z Ogółem	48,3%	51,7%	100,0%

Tabela 2. Rozróżnienie pomiędzy liczbą jednostek w poszczególnych miejscach zamieszkania a płcią badanych

Tabela krzyżowa: miejsce zamieszkania, a płeć			Płeć		Ogółem
			Dziewczęta	Chłopcy	
Miejsce zamieszkania	miasto wojewódzkie	Liczebność	161	164	325
		% z płeć	17,5%	17,8%	35,4%
	miasto do 100 tyś.	Liczebność	169	163	332
		% z płeć	18,4%	17,7%	36,1%
	wieś i miasteczko do 10 tyś.	Liczebność	145	117	262
		% z płeć	15,8%	12,7%	28,5%
Ogółem		Liczebność	475	444	919
		% z płeć	51,7%	48,3%	100,0%

Tabela 3. Rozróżnienie pomiędzy liczbą jednostek w poszczególnym wieku a płcią badanych

Tabela krzyżowa: miejsce zamieszkania, a płeć			Płeć		Ogółem
			Dziewczęta	Chłopcy	
wiek	13 lat	Liczebność	147	137	284
		% z płeć	16,0%	14,9%	30,9%
	14 lat	Liczebność	175	191	366
		% z płeć	19,0%	20,8%	39,8%
	15 lat	Liczebność	153	116	269
		% z płeć	16,6%	12,6%	29,3%
Ogółem		Liczebność	475	444	919
		% z płeć	51,7%	48,3%	100,0%

## 4.2. Rzetelność

Rzetelność TBPZ sprawdzono za pomocą zgodności wewnętrznej kategorii alfa Cronbacha oraz metody połówkowej.

### 4.2.1. Moc dyskryminacyjna pozycji i zgodność wewnętrzną

Zgodność wewnętrzną TBPZ ocenianej na podstawie współczynnika *alfa Cronbacha* obliczonego dla całej próby wynosi blisko 0,77 (dokładnie 0,769) – jest zadawalająca.

Tabela 4. Analiza rzetelności metodą *alfa Cronbacha*

	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
PYT 1	326,1930	1894,243	,222	,765
PYT 2	326,9956	1858,996	,296	,762
PYT 3	327,2432	1918,835	,113	,771
PYT 4	326,2017	1870,465	,270	,763
PYT 5	327,4995	1889,001	,193	,767
PYT 6	327,0360	1865,910	,259	,764
PYT 7	327,4842	1921,342	,092	,773
PYT 8	326,6499	1851,684	,300	,762
PYT 9	326,9684	1852,760	,311	,761
PYT 10	326,7688	1871,484	,231	,765
PYT 11	327,2704	1853,866	,309	,761
PYT 12	325,4537	1864,781	,281	,763
PYT 13	326,9607	1876,902	,225	,765
PYT 14	327,1352	1849,870	,287	,762
PYT 15	326,8855	1843,224	,330	,760
PYT 16	326,9378	1874,061	,217	,766
PYT 17	326,4885	1850,678	,337	,760
PYT 18	326,7895	1849,022	,316	,761
PYT 19	327,2933	1830,959	,355	,759
PYT 20	327,9433	1878,278	,194	,767
PYT 21	327,3937	1832,324	,334	,760
PYT 22	326,1549	1856,738	,305	,761
PYT 23	327,3206	1895,185	,171	,768
PYT 24	326,5365	1850,745	,305	,761
PYT 25	325,9138	1861,609	,304	,761
PYT 26	327,4689	1825,138	,375	,758
PYT 27	326,6031	1837,246	,363	,759
PYT 28	326,9400	1837,046	,352	,759
PYT 29	327,0502	1843,460	,335	,760
PYT 30	326,9738	1832,355	,351	,759

Dane *alfa Cronbacha* dla poszczególnych kategorii przedstawiono w tabeli. (Tab. 5).

**Tabela 5. Wynik *alfa Cronbacha***

Kategorie preferencji	<i>alfa Cronbacha</i>
NAUKA	0,530
PRZYRODA	0,827
ARTYSTYCZNO-TWÓRCZA	0,560
TECHNICZNO-MANULANA (PRAKTYCZNA)	0,676
LUDZIE	0,617

Wyniki *alfa Cronbacha* dla poszczególnych kategorii wahają się między: 0,530 a 0,827. Niskie i mało zadawalające wyniki zgodności wewnętrznej w poszczególnych podkategoriach, mogą wynikać z faktu, że liczba tworzących je pozycji wynosi 6 na 30. Najniższy wynik uzyskano w podkategorii nauka i artystyczno-twórcza. Korelacje poszczególnych pytań między sobą mają dość zbliżoną do siebie wartość (poza czterema pytaniami). Dość niską moc dyskryminacyjną ma pozycja nr 7, 3, 20 i 23. Największą mocą dyskryminacyjną charakteryzuje się pytanie nr 26.

#### **4.2.2. Analiza rzetelności metodą połówkową**

Metoda połówkowa pozwala na oszacowanie rzetelności pomiaru na podstawie jednokrotnego badania tej samej grupy respondentów tym samym testem.

Rzetelność powyższego testu zbadana metodą połówkową wynosi 0,809. Współczynnik Spearmana-Browna w tym przypadku jest taki sam przy założeniu równej i nierównej długości testu. Korelacja międzypołówkowa r-Pearsona między wyodrębnionymi połówkami wynosi 0,680.

### **4.3. Trafność**

#### **4.3.1. Interkorelacje skali**

Analiza interkorelacji wskazała, że wszystkie kategorie TBPZ korelują ze sobą pozytywnie. Najwyższa korelacja ( $r = 0,41$ ) jest pomiędzy skalą artystyczno-twórczą i skalą nauka. Takich korelacji można oczekiwać, ponieważ istnieje pewna zbieżność charakterystyczna dla myślenia naukowego i artystyczno-twórczego. Wspólną przestrzenią jest tu otwartość na to, co nowe oraz skłonność do poszukiwania rozwiązań innowacyjnych, niestandardowych. Podobne wnioski wynikają z analizy teorii Hollanda, gdzie typ osobowości naukowej jest usytuowany w pobliżu osobowości artystycznej (patrz. rozdz. 2.4 i 3.1.1.).

Pozostałe Korelacje między sześcioma kategoriami preferencji przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 6. Interkorelacje między pod skalami**

		NAUKA	PRZYRODA	ART-TWÓR	TECH-MAN	LUDZIE k zimny	LUDZIE k ciepły
NAUKA	Korelacja Pearsona	1	,190**	,410**	,264**	,300**	,325**
	Istotność (dwustronna)		,000	,000	,000	,000	,000
PRZYRODA	Korelacja Pearsona	,190**	1	,206**	-,054*	,094***	,249**
	Istotność (dwustronna)	,000		,000	,100	,006	,000
ART-TWÓR	Korelacja Pearsona	,410**	,206**	1	-,020*	,350**	,363**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000		,546	,000	,000
TECH-MAN	Korelacja Pearsona	,264**	-,054*	-,020*	1	,041*	-,022*
	Istotność (dwustronna)	,000	,100	,546		,216	,512
LUDZIE kontakt zimny	Korelacja Pearsona	,300**	,094***	,350**	,041*	1	,406**
	Istotność (dwustronna)	,000	,005	,000	,216		,000
LUDZIE kontakt ciepły	Korelacja Pearsona	,325**	,249**	,363**	-,022*	,406**	1
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,512	,000	

\* nie istotne statystyczne \*\* Korelacja jest istotna na poziomie 0.01

Analiza korelacji między wynikami danych kategorii a przypisanymi do nich pytaniami przedstawionymi w tabeli nr 7 pozwala dostrzec w większości wysokie korelacje między nimi. W pyt 21 i pyt 24 istnieje wysoka korelacja w stosunku do kategorii ludzie, nieco niższa do podkategorii – kontakt chłodny.. Pozostałe dane świadczą o trafności danych podskal. Najwyższe korelacje (od  $r = 0,751$  do  $r = 0,638$ ) zachodzą między pytaniami: 2, 15, 18, 19, 26 i 28. Pytania te budują kategorię *przyroda*. Najslabsze korelacje obserwuje się między podkategorią ludzie, kontakt ciepły a pytaniami 21, 24 i 27.



Tabela 7. Korelacje między podkategoriami a budującymi je pytaniami

NAUKA		PYT 6	PYT 11	PYT 14	PYT 17	PYT 29	PYT 30
NAUKA	Korelacja Pearsona	,505**	,532**	,504**	,512**	,559**	,594**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
PRZYRODA		PYT 2	PYT 15	PYT 18	PYT 19	PYT 26	PYT 28
PRZYRODA	Korelacja Pearsona	,709**	,753**	,638**	,751**	,751**	,745**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
ARTYSTYCZNO-TWÓRCZA		PYT 1	PYT 9	PYT 12	PYT 13	PYT 22	PYT 25
ART-TWÓR	Korelacja Pearsona	,457**	,604**	,519**	,503**	,582**	,557**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
TECHNICZNO-MANULANA (PRAKTYCZNA)		PYT 3	PYT 5	PYT 7	PYT 16	PYT 20	PYT 23
TECH-MAN	Korelacja Pearsona	,609**	,622**	,664**	,545**	,528**	,634**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
LUDZIE		PYT 4	PYT 8	PYT 10	PYT 21	PYT 24	PYT 27
LUDZIE	Korelacja Pearsona	,663**	,710**	,607**	,278**	,237**	,347**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		PYT 4	PYT 8	PYT 10	PYT 21	PYT 24	PYT 27
LUDZIE całość	Korelacja Pearsona	,588**	,605**	,495**	,626**	,562**	,646**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).							
Niebieski – kontakt zimny Pomarańczowy – kontakt ciepły							

Korelacje między dwiema skrajnościami (pozycją najbardziej lubianą i najmniej lubianą) zawiera tabela nr 15. Zgodnie z założeniami, wybór pozycji najbardziej lubianej i najmniej lubianej ujemnie ze sobą korelują. Zachodzi wyraźna współzależność. Współczynnik korelacji wzrasta wraz z łączeniem dwóch najbardziej lubianych i nielubianych kolorów – czyli suma liczby wybieranych kolorów na pozycji najbardziej lubianej 6/5 do najbardziej nie lubianej 1/2.

Zależność tę obserwujemy we wszystkich poszczególnych kategoriach.

Tabela 8. Korelacje między skrajnościami

NAUKA		nauka 1	nauka 1/2
nauka 6	Korelacja Pearsona	-,209**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
nauka 6/5	Korelacja Pearsona		-,574**
	Istotność (dwustronna)		,000
PRZYRODA		przyroda 1	przyroda 1/2
przyroda 6	Korelacja Pearsona	-,286**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
przyroda 6/5	Korelacja Pearsona		-,576**
	Istotność (dwustronna)		,000
ARTYSTYCZNO-TWÓRCZA		artystyczno- -twórcza 1	artystyczno- -twórcza 1/2
artystyczno- -twórcza 6	Korelacja Pearsona	-,255**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
artystyczno- -twórcza 6/5	Korelacja Pearsona		-,591**
	Istotność (dwustronna)		,000
TECHNICZNO-MANUALNA (PRAKTYCZNA)		techniczno- -manualna 1	techniczno- -manualna 1/2
techniczno- -manualna 6	Korelacja Pearsona	-,309**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
techniczno- -manualna 6/5	Korelacja Pearsona		-,661**
	Istotność (dwustronna)		,000
LUDZIE		ludzie 1	ludzie 1/2
ludzie 6	Korelacja Pearsona	-,307**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
ludzie 6/5	Korelacja Pearsona		-,633**
	Istotność (dwustronna)		,000
**. Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).			

#### 4.3.2. Struktura czynnikowa TBPZ

Współczynnik KMO wyniósł 0,83. Jest wysoce zadawalający, test sferyczności Bartletta jest istotny statystycznie. Dane te pozwalają na dokonanie kolejnych kroków analizy czynnikowej.

W tabeli poniżej przedstawiono rezultaty analizy czynnikowej z całej próby. Dokonano rotacji ortogonalnej Varimax.

Tabela 9. Macierz rotowanych czynników Głównych składowych (dla 7 wyodrębnionych składowych)

	Czynnik						
	1	2	3	4	5	6	7
suma pyt 15	,771						
suma pyt 28	,758						
suma pyt 19	,746						
suma pyt 2	,738						
suma pyt 26	,733						
suma pyt 18	,612						
suma pyt 23		,709					
suma pyt 7		,690					
suma pyt 5		,623					
suma pyt 3		,613					
suma pyt 16		,560					
suma pyt 12			,685				
suma pyt 25			,634				
suma pyt 22			,553				
suma pyt 17			,432		,350		
suma pyt 10				,611			
suma pyt 27				,598			
suma pyt 4			,415	,528			
suma pyt 21				,527	,344		
suma pyt 8			,358	,453			
suma pyt 29					,610		
suma pyt 30					,501	,344	
suma pyt 24				,327	,456		
suma pyt 20						,633	
suma pyt 6						,615	
suma pyt 14			,367			,571	
suma pyt 11					,365	,417	
suma pyt 1							,661
suma pyt 9							,604
suma pyt 13					,346		,526

Uzyskane struktury czynników w znacznej mierze potwierdzają poczynione przez autorów narzędzia założenia, choć niezupełnie pokrywają się z wyodrębnionymi kategoriami:

Nauka (to główny czynnik 5 i 3 pozycje czynnika oraz czynnik 6 i 3 pozycje czynnika)

Przyroda (to główny czynnik 1 i 6 pozycje czynnika)

Artystyczno-twórcza (to główny czynnik 3 i 3 pozycje, oraz czynnik 7 i 3 pozycje)

Techniczno-manualna (to główny czynnik 2 i 5 pozycji)

Ludzie (to główny czynnik 4 i 6 pozycji)

Analizując całkowite wyjaśnienie wariacji dla ostatniego czynnika wynosi blisko 50% (47,74%). Wartość ta informuje, iż taka część jest tłumaczona przez utworzone czynniki.

### 4.3.3. Analiza różnic międzygrupowych

Analizując wpływ wieku na poszczególne kategorie zauważa się, że czynnik ten nie różnicuje badane grupy. Analiza wykazała różnice, zaś różnice w obszarze wprowadzenia zmiennej płci, we wszystkich kategoriach, poza: ludzie kontakt zimny.

Tabela 10. Macierz rotowanych czynników głównych składowych (dla 7 wyodrębnionych składowych)

KATEGORIA		Test Levene'a jedno- rodności wariancji		Istotność dwustronna
		F	Istotność	
Nauka	Założono równość wariancji	1,694	,193	,038
	Nie założono równości wariancji			,038
Przyroda	Założono równość wariancji	,730	,393	,008
	Nie założono równości wariancji			,008
Artystyczno- -twórcza	Założono równość wariancji	,058	,810	,000
	Nie założono równości wariancji			,000
Techniczno- -manualna	Założono równość wariancji	,098	,754	,000
	Nie założono równości wariancji			,000
Ludzie kontakt zimny	Założono równość wariancji	,759	,384	,062
	Nie założono równości wariancji			,063
Ludzie kontakt ciepły	Założono równość wariancji	2,438	,119	,000
	Nie założono równości wariancji			,000

### 4.4. Normalizacja

Jak wspomniano na wstępie, kwestionariuszem TBPZ przebadano próbkę ogólnopolską, która składała się z 919 osób, w tym z 475 dziewcząt i 444 chłopców. Osoby objęte badaniem, były uczestnikami szkół, które dobrano losowo, dlatego uznać należy ją za próbę o charakterze reprezentatywnym. Jednostki dobrano w obszarze 3 warstw:

1. z miast wojewódzkich
2. z miast do 100 tyś. mieszkańców
3. ze wsi i z miasteczek do 10 tyś mieszkańców (tabela nr 3)

Tabela 11. Odchylenie standardowe i średnie z poszczególnych kategorii z uwzględnieniem płci

	Dziewczęta		Chłopcy		Ogółem	
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s
Nauka	67,89	13,134	66,04	13,766	67,00	13,467
Przyroda	68,15	17,525	65,02	18,358	66,64	17,991
Artystyczno-twórcza	73,44	12,706	69,02	13,203	71,30	13,129
Techniczno-manualna	61,31	15,715	67,89	15,592	64,49	15,989
Ludzie kontakt zimny	35,35	8,137	34,32	8,609	34,85	8,380
Ludzie kontakt ciepły	35,09	8,536	32,70	9,228	33,94	8,953
Ludzie	70,44	14,041	67,01	14,857	68,78	14,534

W tabelach od nr 12 do 20 znajdują się normy stenowe. Analiz, w których kontrolowano szereg zmiennych wykazał, że przy ocenie niektórych wartości płeć odgrywa istotną rolę, dlatego obliczono osobno normy dla dziewcząt i chłopców. Biorąc pod uwagę dane uzyskane w toku analizy, należy podkreślić, że są to normy dla dzieci w wieku od 13 do 15 lat.

### Wynik ogólny. Globalne wartościowanie

**Tabela 12. Wartości stenowe globalnego wartościowania. Normy dla dziewcząt**

STENY	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	do 41	do 33	do 48	28	do 42
2	42 – 48	34 – 41	49 – 54	29 – 37	43 – 49
3	49 – 54	42 – 50	55 – 60	38 – 45	50 – 56
4	55 – 61	51 – 59	61 – 67	46 – 53	57 – 63
5	62 – 67	60 – 68	68 – 73	54 – 61	64 – 70
6	68 – 74	69 – 76	74 – 79	62 – 69	71 – 77
7	75 – 81	77 – 85	80 – 86	70 – 77	78 – 84
8	82 – 87	86 – 94	87 – 92	78 – 84	85 – 91
9	88 – 94	95 – 104	93 – 98	85 – 92	92 – 98
10	95 +	105 +	99 +	93 +	99 +

**Tabela 13. Zakresy wyników dla dziewcząt**

OPIS	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	do 61	do 59	do 67	do 53	do 63
Średni	62 – 74	60 – 76	68 – 79	54 – 69	64 – 77
Wysoki	75 +	77 +	80 +	70 +	78 +

**Tabela 14. Wartości stenowe globalnego wartościowania. Normy dla chłopców**

STENY	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	do 37	do 28	do 42	do 36	do 36
2	38 – 45	29 – 37	43 – 49	38 – 44	37 – 44
3	46 – 52	38 – 46	50 – 55	45 – 52	45 – 52
4	53 – 59	47 – 55	56 – 62	53 – 60	53 – 59
5	60 – 66	56 – 65	63 – 69	61 – 67	60 – 67
6	67 – 72	66 – 74	70 – 75	68 – 75	68 – 74
7	73 – 79	75 – 83	76 – 82	76 – 83	75 – 81
8	80 – 86	84 – 92	83 – 88	84 – 91	82 – 89
9	87 – 92	93 – 98	89 – 95	92 – 99	90 – 96
10	93 +	99 +	96 +	100 +	97 +

Tabela 15. Zakresy wyników dla chłopców

OPIS	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	do 59	do 55	do 62	do 60	do 59
Średni	60 – 72	56 – 74	63 – 75	61 – 75	60 – 74
Wysoki	73 +	75 +	76 +	76 +	75 +

### Nasycenie pozytywnym wartościowaniem

Tabela 16. Wartości stenowe pozytywnego wartościowania. Normy dla dziewcząt

STENY	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	0–14		0–20		0–15
2	17–23	0–11	21–30	0–10	16–25
3	24–32	12–24	31–40	11–21	26–35
4	33–42	25–38	41–49	22–32	36–45
5	43–51	39–51	50–59	33–42	46–55
6	52–61	52–64	60–69	43–53	56–65
7	62–70	65–78	70–79	54–64	66–75
8	71–79	79–91	80–88	65–74	76–85
9	80–89	92–103	89–98	75–85	86–95
10	90+	104+	99+	86+	96+

Tabela 17. Zakresy wyników dla dziewcząt

OPIS	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	0–42	0–38	0–49	0–32	0–45
Średni	43–61	39–64	50–69	33–53	46–65
Wysoki	62+	65+	70+	54+	66+

Tabela 18. Wartości stenowe pozytywnego wartościowania. Normy dla chłopców

STENY	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	0–10		6–15	0–8	0–5
2	11–20	0–6	16–25	9–19	10–18
3	21–30	9–21	26–34	20–30	20–29
4	31–39	22–34	35–44	31–41	30–39
5	40–49	35–47	45–53	42–52	40–50
6	50–59	48–61	54–63	53–62	51–60
7	60–68	62–74	64–72	63–73	61–71
8	69–78	75–87	73–81	74–84	72–81
9	79–87	88–100	82–91	85–93	82–90
10	88+	101+	92+	96+	93+

**Tabela 19. Zakresy wyników dla chłopców**

<b>OPIS</b>	<b>Nauka</b>	<b>Przyroda</b>	<b>Artystyczno- -twórcza</b>	<b>Techniczno- -manualna</b>	<b>Ludzie</b>
<b>Niski</b>	0–39	0–34	6–44	0–41	0–39
<b>Średni</b>	40–59	35–61	45–63	42–62	40–60
<b>Wysoki</b>	60+	62+	64+	63+	61+

Opcjonalnie można skorzystać z poniższej tabeli, która może być bardziej szczegółowym odwołaniem do uzyskanych wyników. Tabela ta, może pozwolić diagnoście bardziej precyzyjnie określić nasycenie pozytywnym i globalnym wartościowaniem danej kategorii.

**Tabela 20. Sten a nasycenie cechy**

<b>STENY</b>	<b>OPIS</b>
<b>1</b>	bardzo niskie
<b>2 – 3</b>	Niskie
<b>4</b>	Obniżone
<b>5 – 6</b>	Średnie
<b>7</b>	Podwyższone
<b>8 – 9</b>	Wysokie
<b>10</b>	bardzo wysokie

## **5. Zastosowanie testu Barwy Preferencji Zawodowych**

### **5.1. Zasady posługiwania się testem**

Badany jest uczeń w przedziale 14 – 16 roku życia, czyli uczeń klasy I, II, III gimnazjum. Przeprowadzenie testu poprzedza krótka rozmowa na temat tego, co uczeń lubi robić w czasie wolnym od nauki. W trakcie rozmowy badający upewnia się czy dziecko rozróżnia kolory, zadając na przykład pytania typu: jakiego koloru jest trawa?, jaki kolor ma dojrzały pomidor. Przedstawienie planu przeprowadzenia testu polega na wyjaśnieniu uczniowi, że będzie układał kolorowe prostokąty na pustych polach na planszy, nad zapisanym zdaniem. Badający zaznacza, że uczeń nie będzie musiał wyjaśniać, dlaczego tak, a nie inaczej dobiera kolory, i że trzeba wypełniać kolorami test szybko, bez zbędnego zastanowienia, bez przerw i bez pomocy badającego.

WAŻNE! W trakcie rozmowy wstępnej badający upewnia się, czy uczeń potrafi czytać ze zrozumieniem. W razie słabej umiejętności czytania przez ucznia, badający czyta na głos treść przedstawioną na planszy.

Po wstępnym nawiązaniu kontaktu, mającym na celu zwiększenie poczucia bezpieczeństwa dziecka i potwierdzeniu, że uczeń rozumie zasady, przystępujemy do wykonania testu. Projekcja nie może być przerywana. Dla otrzymania maksymalnie obiektywnych wyników, zachowuje się podobne warunki projekcji. Istotny jest stały schemat kolejności rozłożenia kolorowych prostokątów na stole w wersji papierowej, równoległe do oczu dziecka, aby nie stwarzać sytuacji, że któryś z kolorów jest preferowany przez badającego. Najkorzystniejsze warunki oświetleniowe, to światło dzienne, chociaż nie zawsze będzie to możliwe ze względu na warunki lokalne.

### **5.2. Procedura wykonania testu**

Test BPZ został skonstruowany tak, aby stworzyć możliwość badania również w sytuacji gdzie nie można korzystać z pomocy komputera. Niżej przedstawiono procedury zarówno dla wersji elektronicznej, jak i papierowej. W obydwu wersjach test składa się z planszy w kolorze neutralnym (szarym), i protokołu badania (wielkość A-4).

Na planszy (wzór umieszczono w aneksie), zapisane są hasła (zdania dotyczące czynności) w formie twierdzącej, na przykład „lubię czytać”, które charakteryzują poszczególne kategorie preferencji. Pod każdym hasłem umieszczone są trzy puste pola w kształcie prostokąta, które uczeń wypełni wybranymi przez siebie kolorami. Wzory kolorów (barw) umiejscowione zostały w górnej części planszy.

#### **5.2.1. Instrukcja – wersja elektroniczna**

W wersji elektronicznej wypełnianie testu polega na przeciąganiu kolorów myszką na odpowiednie pola.



Po przeprowadzeniu rozmowy wstępnej i omówieniu sposobu wypełniania testu, przed rozpoczęciem pracy, uczeń otrzymuje niezależnie od instrukcji pisanej, polecenie słowne:

*„Przeczytaj pierwsze hasło (zdanie dotyczące czynności) i pomaluj (przesuwając kolor myszką) wszystkie trzy pola – takimi, jak chcesz kolorami. Możesz dowolnie wybierać (tak jak czujesz) spośród 6 barw. Następnie przeczytaj kolejne hasło i znów pokoloruj 3 pola – aż do ostatniego zdania”.*

Wypełniony i podliczony przez program protokół pojawi się na ekranie monitora po zakończeniu drugiego etapu, polegającego na przedstawieniu przez dziecko swoich emocji w stosunku do kolorów. Aby odczytać i zinterpretować test, trzeba wiedzieć, które kolory uczeń lubi, a których nie. Kluczem do interpretacji wypowiedzi ucznia jest uporządkowanie barw na skali. Skala pojawi się na ekranie po wypełnieniu wszystkich pól. Na skali porządkowane są kolory według polecenia: *„Pierwsze górne pole zamaluj tym kolorem, który najbardziej lubisz”*. Po wykonaniu polecenia wybrany kolor zniknie z ekranu.

Następne polecenie: *„Pomaluj ostatnie pole kolorem, który jest przez Ciebie najmniej lubiany”*. Kolor ten zniknie z ekranu po wykonaniu zadania. Polecenie ostatnie: *„Czyste pola (drugie, trzecie, czwarte, piąte) zamaluj pozostałymi kolorami, od najbardziej lubianego do najmniej lubianego.”*

Koniec projekcji.

Podliczanie wyników.

W wersji elektronicznej wybierane przez badanego kolory automatycznie pojawią się na skali w kolejności, od najbardziej, do najmniej lubianego. Barwa uznana subiektywnie za najbardziej lubianą otrzymuje 6 punktów, najmniej lubiana – 1 punkt. Wybory pozytywne to kolejno: 6,5,4; wybory negatywne to 1,2 i 3. Wybory skrajne stanowią ważne wartości przy interpretacji i rozmowie doradczej. W obliczaniu pozytywnego stosunku emocjonalnego do danego obszaru posługujemy się sumą ważoną wyborów pozytywnych. Sumujemy wybory uznane za pozytywne mnożąc odpowiednio przez 6, 5 i 4. Obliczamy też globalny stosunek emocjonalny sumując wszystkie wybory mnożąc je odpowiednio przez 6,5,4,3,2,1.

W ten sposób, przez zsumowanie punktów odpowiadających wyborom pozytywnym oraz zsumowanie wszystkich punktów dla wszystkich użytych kolorów w każdej kategorii, otrzymuje się łączne (dwie) wymierne wartości liczbowe. Maksymalna liczba punktów w każdej kategorii wynosi 108. Jest to wynik surowy. Badający odnosi go do norm. Do interpretacji wyników służy protokół. Jeśli procedura badania przebiegała prawidłowo, wypełniony kolorami wraz ze skalą i podliczony protokół pojawi się na ekranie monitora jako ostatni etap badania. Wydrukowany protokół z ręcznie zapisanymi uwagami i spostrzeżeniami winien pozostać w dokumentacji ucznia.

### **5.2.2. Instrukcja – wersja papierowa**

Do przeprowadzenia testu w wersji papierowej potrzebne jest przygotowanie narzędzia w postaci:

- wydrukowanych: planszy z hasłami i blankietu protokołu (wielkość A4),
- zestawu prostokątów w każdym z sześciu kolorów (3 w każdym kolorze), o wymiarach dostosowanych do wielkości pól,
- kompletu kredek potrzebnych badającemu do zaznaczania kolorów na protokole i listy kategorii z hasłami.

Po przeprowadzeniu rozmowy wstępnej i omówieniu sposobu wypełniania testu, przed rozpoczęciem pracy, uczeń otrzymuje niezależnie od instrukcji pisanej, polecenie słowne:

*Przeczytaj pierwsze hasło (zdanie dotyczące czynności) i ułóż na pustych polach takie, jak chcesz kolory. Możesz dowolnie wybierać, tak jak czujesz, spośród 6 barw.*

Badający zaznacza kredką użyty przez ucznia kolor na protokole.

Następne polecenie „odłóż na miejsce prostokąty.”

Kolejne polecenie brzmi: *„przeczytaj kolejne zdanie i ułóż na trzech polach wybrane przez siebie kolory (mogą się powtarzać).*

Uczeń układa kolorowe prostokąty, pod każdym hasłem aż do ostatniego, za każdym razem po wykonaniu, odkładając prostokąt na miejsce. Badający w tym czasie zaznacza kredkami użyte przez ucznia kolory na protokole, aby zarejestrować i utrwalić przebieg testu.

Sporządzenie skali przez badanego

Aby odczytać i zinterpretować test, trzeba wiedzieć, które kolory badany lubi, a których nie.

W drugim etapie, polegającym na przedstawieniu przez ucznia swoich emocji w stosunku do kolorów, powstanie indywidualna skala „preferencji barw”.

Kluczem do odczytania wypowiedzi jest uporządkowanie barw na skali „preferencja barw” umieszczonej w dolnej części protokołu. Skalę tworzy badany uczeń, odpowiadając kolejno na pytania: Pytanie pierwsze: *„który kolor najbardziej lubisz?”.*

Badający zamalowuje tym kolorem pierwsze pole (6) na skali, chowając równocześnie dany zestaw do pudełka (na protokole).

Następnie badający pyta: *„który kolor na protokół jest przez Ciebie najmniej lubiany?”.*

Badający nanosi wskazany kolor na pole oznaczone 1 chowając zestaw.

Pytanie ostatnie: *„Przedstaw pozostałe kolory w kolejności od najbardziej lubianego do najmniej lubianego”.*

Badający zamalowuje czyste pola (drugie, trzecie, czwarte, piąte) wskazanymi kolorami.”

Koniec projekcji.

Podliczanie wyników w protokole

Barwa uznana subiektywnie za najbardziej lubianą otrzymuje 6 punktów, najmniej lubiana 1 punkt. Barwa uznana subiektywnie za: najbardziej lubianą otrzymuje 6 punktów, najmniej lubiana – 1 punkt. Wybory pozytywne to kolejno: 6,5,4; wybory negatywne to 1,2 i 3. Wybory skrajne stanowią ważne wartości przy interpretacji i rozmowie doradczej. W obliczaniu pozytywnego stosunku emocjonalnego do danego obszaru posługujemy się sumą ważoną wyborów pozytywnych. Sumujemy wybory uznane za pozytywne mnożąc odpowiednio przez 6, 5 i 4. Obliczamy też globalny stosunek emocjonalny sumując wszystkie wybory mnożąc je odpowiednio przez 6,5,4,3,2,1.

W ten sposób, przez zsumowanie punktów odpowiadających wyborom pozytywnym oraz zsumowanie wszystkich punktów dla wszystkich użytych kolorów w każdej kategorii, otrzymuje się łączne (dwie) wymierne wartości liczbowe. Maksymalna liczba punktów w każdej kategorii wynosi 108. Jest to wynik surowy podlegający normalizacji. Test wraz z protokołem, wypełnione zgodnie z opisanymi wyżej regułami i ręcznie zapisanymi spostrzeżeniami, pozostają w dokumentacji ucznia.

## 6. Analiza i interpretacja wyników testu

Interpretacja testu wymaga przeanalizowania wyników badanego przez pryzmat zagadnień zawartych w poniższych punktach. Na ich podstawie odbywa się rozmowa doradcza. Pomocne w tym celu są tabele, w których zamieszczamy niektóre dane.

### 6.1. Zagadnienia do analizy

Test odpowiada na kilka pytań. Pierwsze z nich jest kluczowe, z punktu widzenia preferencji zawodowych. Pozostałe służą przede wszystkim stawianiu hipotez weryfikowanych w rozmowie doradczej.

Jakie na aktualnym etapie rozwoju obszary aktywności są najbardziej preferowanego przez badanego, a jakie najmniej? Jest to kluczowe pytanie z punktu widzenia zastosowania testu. W tym celu należy sporządzić rozkład obliczonych wyników przeliczając wynik surowy na wynik znormalizowany. Obliczamy w nim nasycenie pozytywnym wartościowaniem danej kategorii. Im wyższy wynik, tym większa akceptacja przedstawionej kategorii. Wyniki należy umieścić w tabeli 21. Odpowiednio obliczamy globalne wartościowanie danej kategorii. Traktujemy ten wynik jako pomocny w rozmowie doradczej. Porównując go z wynikiem pozytywnego wartościowania możemy wnioskować o ewentualnym odrzuceniu kategorii. Wnioskowanie pośrednie pozwoli uniknąć negatywnej stygmatyzacji. (Niechęć do jakiegoś obszaru może mieć przejściowy charakter i nie ma sensu jej uwypuklać, odwołując się do twardych danych). Z punktu widzenia założeń testu najistotniejszy jest wynik mówiący o pozytywnym emocjonalnym zaangażowaniu w obszar. Wyniki obliczamy kolejno dla każdej kategorii.

Porównanie nasycenia pozytywnym wartościowaniem (suma ważona wyborów pozytywnych) i nasycenia globalnego (suma ważona wszystkich wyborów) daje wskazówki interpretacyjne. Może być bowiem tak, że uczeń otrzymuje wyższy wynik w skali stenowej dla danego obszaru, niż w skali globalnej. Świadczy to o dużym pozytywnym stosunku do danego obszaru, przy jednocześnie istniejących czynnikach zakłócających. Odwrotny wynik (wyższa ranga globalnego wartościowania) świadczy o obojętnym stosunku do danej kategorii. Wynika to z występowania emocji letnich, mało wyrazistych. Zbieżny wynik niski sugeruje jednoznaczne, mocne odrzucenie danej kategorii. Podobieństwo wyników wysokich oznacza jednoznaczną preferencję danej sfery aktywności zawodowej.

Tabela 21. Sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych

Lp.	Kategoria	Wartości wyborów pozytywnych +	Wynik przeliczony dla pozytywnego wartościowania (steny)	Opis	Globalna wartość	Wynik przeliczony dla globalnego wartościowania (steny)	Opis
1.	Nauka						
2.	Przyroda						
3.	Artystyczno-twórcza						
4.	Techniczno-manualna						
5.	Ludzie						

W tabeli 22 należy umieścić procentowe nasycenie wartości uzyskanych w kontakcie ciepłym w stosunku do wszystkich wartości otrzymanych w kategorii ludzie. Obliczyć to można w następujący sposób:  $N_{tc} = \frac{\text{Suma wyników pozytywnych w podkategorii kontakt ciepły}}{\text{Suma wyników pozytywnych w kategorii ludzie}} \cdot 100\%$

Nasycenie kontaktem chłodnym wynosi  $100\% - N_{tc}$ .

Tabela 22. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły)

Kategoria	Podkategoria	Wartości wyborów pozytywnych +	Wartości wyborów negatywnych	Łączna wartość dla kategorii	Procent nasycenia kategorii ludzie
Ludzie	Kontakt zimny				
	Kontakt ciepły				

Dokonując przeglądu wyników można odczytać preferowany przez badanego obszar aktywności zawodowej oraz jaki kontakt z ludźmi jest preferowany.

1. Drugie pytanie dotyczy ambiwalencji w przeżywaniu poszczególnych kategorii. Na ile emocje są spójne, a na ile brak w nich jednorodności? Odpowiedź na to pytanie możliwa będzie po porównaniu wyników pozytywnych do negatywnych dla poszczególnej kategorii (a także w poszczególnej pozycji testowej). Duża rozbieżność świadczyłaby o konfliktach wewnętrznych dotyczących danej sfery. Byłby on wstępem do rozmowy z uczniem o określonym obszarze i poszukiwaniem przyczyn owej ambiwalencji (np. nauczyciel negatywnie wpływający na sferę, rodzic deprecjonujący daną aktywność). Służy temu tabela 23.

Tabela 23. Porównanie ilości wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2)

Lp.	Kategoria	Ilość wyborów 6 i 5		Ilość wyborów 1 i 2		Stosunek ilości 6 i 5 do 1 i 2	Stosunek ilości 6 do 1
		6	5	1	2		
1.	Nauka						
2.	Przyroda						
3.	Artystyczno-twórcza						
4.	Technika						
5.	Ludzie						
Razem							

2. Jak wygląda ogólne zaangażowanie badanego? Na ile uczeń jest osobą aktywną, poszukującą i eksperymentującą, a przez to kreującą własną tożsamość zawodową; a na ile osobą mało zmotywowaną, bierną i mało angażującą się w życiowe wyzwania. Odpowiedź na to pytanie dałoby dwa hipotetyczne wskaźniki. Nie mają one wartości psychometrycznej. Służą do dalszej rozmowy. Należałoby je traktować z dużą ostrożnością gdyż mają probabilistyczny charakter. Pomocna jest tu tabela 24.

Tabela 24. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich

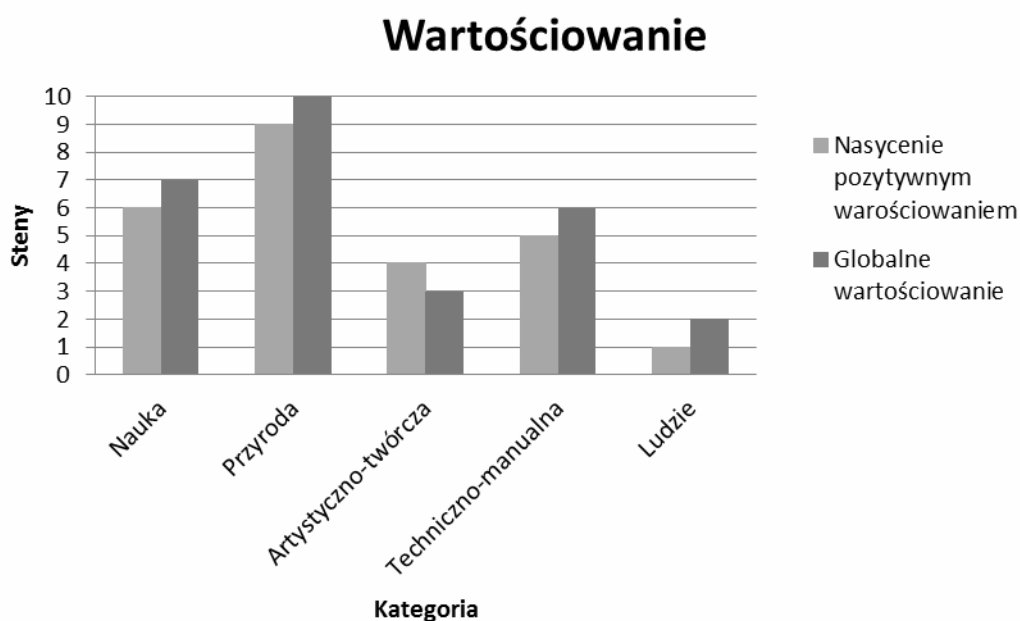
Ilość wyników wysokich	Ilość wyników przeciętnych	Ilość wyników niskich	Wskaźnik zaangażowania „Z”	Wskaźnik demotywacji „D”

Wskaźniki „Z”-zaangażowania oraz „D”-demotywacji:

- Wskaźnik zaangażowania („Z”) w poszczególne kategorie to suma liczby/liczebności wyników wysokich. Przyjmowałby on wartości liczb całkowitych z przedziału od 0 do 5.
- Wskaźnik „D” (demotywacji) to suma liczby/liczebności wyników niskich przy braku wyników wysokich. Należy mocno podkreślić, że aby mówić o ewentualnej demotywacji ucznia nie może w teście pojawić się wynik wysoki dla którejkolwiek kategorii.

3. Na ile wybory jednostki ulegają zróżnicowaniu, a na ile są spłaszczone. Pomocny jest tu poniższy wykres. Wykresy można porównać. Rozbieżności wskazują na wspomniane w pkt. 2 ambiwalencje. Jeśli wyniki pokrywają się lub są zbliżone, można wnioskować, że dany obszar jest przeżywany jednoznacznie. Duże nierówności w wykresie świadczą o krystalizowaniu się tożsamości zawodowej. Pewne obszary są zdecydowanie odrzucane, inne mocno akceptowane. Małe zróżnicowanie świadczy o tym że różnice w zaangażowaniu w obszary jeszcze nie determinuje tożsamości zawodowej.

Wykres 1. Przykładowy wykres rozkładu wyników we wszystkich kategoriach



## 6.2. Interpretacja wyników

Poniżej przedstawiamy prawdopodobne opisy uczniów osiągających określone wyniki w danych kategoriach.

Tabela 25. Zakres i charakterystyka rang w poszczególnych kategoriach testu dla gimnazjum

Lp.	Kategoria testu	Zakres i charakterystyka rangi		
		Niska i poniżej przeciętnej	Średnia	Ponadprzeciętna i wysoka
1.	<b>Nauka</b>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Nastawiony jest na konkret. Unika abstrakcji. Wątki teoretyczne mogą go męczyć i nudzić. Istnieje też ryzyko niepowodzeń szkolnych. Ważne jest dla niego to, co konkretne. Może mieć tendencję do powtarzania sloganów i obiegowych opinii w sposób bezkrytyczny.</p> <p><b>Postępowanie:</b> należy poszukać przyczyn niechęci do spraw intelektualnych i przeanalizować sukcesy i niepowodzenia szkolne. W projektowaniu dalszej ścieżki edukacyjnej należy wziąć pod uwagę niechęć do</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Uczeń potrafi poruszać się w świecie abstrakcji. Radzi sobie z wyzwaniem teoretycznymi. Nie stanowią one jednak jego pasji. Potrafi wypowiadać się krytycznie, jednak może występować pewien intelektualny konformizm.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy sprawdzić czy wynik testu oddaje średnie nakierowanie na problemy naukowe, czy też pojawiają się jakieś czynniki zakłócające, np. niepowodzenia szkolne. W planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego należa-</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Uczeń nakierowany jest na problemy intelektualne. Cechuje go naturalna ciekawość świata. W myśleniu i zachowaniu charakteryzuje go indywidualizm i krytycyzm oraz dystans do tego, co jest „wiedzą tłumu”. Pasjonuje go odkrywanie i poznawanie tego, co abstrakcyjne. Lubi naukę, ale wykraczającą poza ramy szkolne. Predysponowany jest do udziału w olimpiadach i konkursach.</p> <p><b>Postępowanie:</b></p>

		uczenia się i poznawania tego, co teoretyczne czy abstrakcyjne.	łoby skłaniać ucznia (jeśli potencjał intelektualny pozwoli) do wyboru liceum i nastawienia się na studiowanie.	Należy dostarczać mu wyzwań intelektualnych. Traktować indywidualnie. Ciekawość powinna być wzmacniana i ukierunkowana. Ewentualne niepowodzenia szkolne powinny być zachętą do stawiania mu większych wymagań i ewentualnej indywidualizacji programu szkolnego. W planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego należałoby skłaniać ucznia do planowania studiów. Temu powinien być podporządkowany wybór szkoły średniej.
2.	<b>Przyroda</b>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Traktuje z dystansem środowisko naturalne. Sprawy przyrody nie są dla niego ważne. Zajmowanie się światem organizmów żywych traktować może jak przykry obowiązek.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy poszukać przyczyn niechęci do zajmowania się organizmami żywymi. W projektowaniu dalszej ścieżki edukacyjnej należy wziąć pod uwagę niechęć do zjawisk przyrody i ewentualnej perspektywy środowiska pracy.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Sprawnie porusza się w świecie przyrody, mając poczucie, że nie jest to „jego żywioł”. Kontakt z naturą przeżywany jest pozytywnie, ale bez poczucia, że miałoby to stanowić „drogę życiową”.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy zachęcać ucznia do aktywności na tym polu w celu weryfikowania preferencji. Stymulacje powinny mieć jednak charakter umiarkowany, by nie doświadczył przesytu.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Ucznia cechuje duża wrażliwość na otaczający świat organizmów żywych. Jest z nimi emocjonalnie związany Często posiada zdolności dostrzegania problemów natury i ich rozwiązywania. Zatrzymuje się nad sytuacjami, które inni lekceważą (jeż na drodze, podchodzący do okna ptak itp.). Te preferencje łączą się z troskliwością i delikatnością. Często korelują z „ciepłym kontaktem z ludźmi”. Bardzo często uczeń lubi przebywać na powietrzu.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Cenne jest stymulowanie ucznia do działań związanych z pasją. W projektowaniu ścieżki rozwoju należy uwzględnić jego niechęć do zamkniętych „martwych” przestrzeni miejskich. Cenne jest także zachęcanie ucznia do dzielenia się z innymi swoimi ewentu-</p>



				alnymi pasjami. Pożądana jest również zachęta do podejmowania działań gdzie kontakt z przyrodą ma konkretną formę. Sprzyjać to może krystalizacji tożsamości zawodowej.
3.	<b>Artystyczno-twórcza</b>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Uczeń źle czuje się w środowisku nieprzewidywalnym i nieokreślonym. Lubi konkret. Potrzebuje bardzo precyzyjnych instrukcji. Obcowanie ze sztuką może go nużyć i męczyć.</p> <p><b>Postępowanie:</b> W planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego należałoby skłaniać ucznia do poszukiwania zajęć przewidywalnych i powtarzalnych. Ewentualnością byłaby praca nad redukcją lęku przed nowościami.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Uczeń nieźle porusza się w świecie nieprzewidywalnym. Potrafi się przystosować do nowych warunków. Bywa jednak w tym raczej bierny i odtwórczy.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy sprawdzić czy wynik testu oddaje średnie nakierowanie na sferę artystyczno-twórczą, czy też pojawiają się jakieś czynniki zakłócające, np. tłumiona kreatywność.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Ma rozbudowaną wyobraźnię. Lubi to co nowe, niekonwencjonalne. Unika stereotypów i szablonów. Męczy go powtarzalność i monotonia. Bywa kreatorem nowych pomysłów i rozwiązań. Uczeń taki może być emocjonalny i impulsywny, niezdolny do systematyczności. Często zajmuje się literaturą i sztuką. Bywa (choć nie zawsze) obdarzony talentami artystycznymi. Kreator pomysłów, które czasem trudno mu przełożyć na konkrety.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Niezbędne jest wspieranie i uporządkowywanie pomysłowości ucznia. Chaos i rozkojarzenie jest oznaką twórczości i uczeń nie powinien być za to karany. Należy rozeznaczyć ewentualne uzdolnienia artystyczne. W takim przypadku mogłyby one stać się bazą dla wytyczonej ścieżki rozwoju zawodowego. Brak uzdolnień skutkowałby myśleniem o zawodach, w których realizowałyby się walory osobowościowe. Ewentualne niepowodzenia szkolne należałoby tłumaczyć trudnością ucznia w podporządkowywaniu się wymogom systematyczności</p>

				i precyzji..
4.	<b>Techniczno- -manualna</b>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Nie lubi świata narzędzi i urządzeń. Świat techniki jawi mu się jako nieprzystępny i zagrażający.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy poszukać przyczyn niechęci do zajmowania się techniką. W projektowaniu dalszej ścieżki edukacyjnej należy wziąć pod uwagę niechęć do obcowania z urządzeniami i maszynami.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Uczeń posiada elementarne zdolności manualno – mechaniczne Potrafi budować, naprawiać i instalować. Nie jest to jednak jego żywioł.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy stwarzać możliwość weryfikowania preferencji. Doradca powinien przeanalizować sferę nauki i artystyczno-twórczą. Wysoki wynik przy średniej sferze technicznej daje kierunek wyboru szkoły średniej.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Uczeń nakierowany jest na to, co użyteczne i praktyczne. Chętnie posługuje się zdobyciami techniki. Ma potrzebę dostrzegania konkretnych rezultatów swojej działalności. Unika problemów abstrakcyjnych. Z przyjemnością używa maszyn i urządzeń. Najlepiej odnajduje się w kontakcie ze „światem rzeczy”.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Uczeń taki jest praktykiem. Dlatego należy wykorzystywać go do działań konkretnych (napraw, serwisów) stymulując jego preferencje i zdolności. Dodatkowo należy sprawdzić potencjał intelektualny ucznia i wynik w kategorii nauka. Pomocne to jest przy projektowaniu ścieżki rozwoju zawodowego (szkoła zawodowa, technikum czy liceum z perspektywą studiów inżynierskich).</p>
5.	<b>Ludzie</b>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Nie ma potencjału do zajmowania się innymi. Preferuje raczej idee lub rzeczy. Możliwe, że trzyma się na dystans.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy zweryfikować przyczyny niechęci do świata społecznego. Może ona wynikać z naturalnych skłonności osobowościowych lub być skutkiem urazów w relacjach z innymi.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Posiada dobry kontakt z innymi. Nie jest on jednak wartością nadrzędną. Potrafi funkcjonować z dala od innych.</p> <p><b>Postępowanie:</b> W planowaniu ścieżki kariery zawodowej można wziąć pod uwagę zawody, gdzie kontakt z ludźmi występuje, ale nie jest najistotniejszy.</p>	<p><b>Charakterystyka ucznia:</b> Potrafi nawiązywać kontakty z innymi. Umie rozmawiać. Ma dar rozumienia innych. Rozumie kontakty społeczne. Wie jak postępować z innymi. Sprawnie porusza się w świecie słów, emocji czy idei. Uczeń o dominującym kontakcie ciepłym nakierowany jest na potrzeby drugiego. Pomaga, opiekuje się, wspiera. Bywa wielkoduszny. Problemy innych przeżywa emocjonalnie. Dominacja kontaktu chłodnego</p>

				<p>wskazuje na umiejętności organizacyjne. Możliwe są cechy przywódcze. Towarzyszy temu umiejętność podejmowania decyzji. Osoba taka posiada emocjonalny potencjał mediowania i rozwiązywania konfliktów.</p> <p><b>Postępowanie:</b> Należy włączać taką osobę w aktywności społeczne, powierzać jej funkcje w samorządzie. Ukierunkowywać na zawody, w których kontakt interpersonalny jest kluczowy.</p>
--	--	--	--	---

### Zaangażowanie w obszary aktywności zawodowej

Możliwa interpretacja wyników pod kątem ogólnego zaangażowania i ewentualnego jego braku:

- Dla  $Z=0$  – badany nie wykazuje dużego zaangażowania w poszukiwania. Nie ma tendencji do zdecydowanych wyborów i mocnego angażowania się. Cechuje go pewna aseku-racja lub brak dużej motywacji. Weryfikować to może dalsza rozmowa doradcza.
- Dla  $Z=1$  – badany ma bardzo wyraźnie zarysowaną pasję przy pomijaniu i nie angażo-waniu się w inne obszary. Cechuje go wyraźnie zarysowana tendencja centralna. Może to być spowodowane ogólną tendencją do wybiórczego nastawienia do rzeczywistości i kon-centracji na centralnej kategorii. W tym wypadku proces tworzenia tożsamości zawodowej ulegałby krystalizacji. Mógłby jednak być przesłanką do uznania, że uczeń nie podejmuje poszukiwań, wybierając tylko jedną (często narzuconą) przez środowisko aktywność. Brak wtedy szansy na weryfikację innych zaangażowań. Pomocna tu także jest dalsza rozmowa doradcza.
- Dla  $Z=2$  lub  $Z=3$  – badany wykazuje dużą aktywność w różne obszary. Jest ukierunko-wany na poszukiwania i weryfikowanie. Brak zarysowanej jednej, centralnej kategorii.
- Dla  $Z$  wyższych niż 3, ucznia cechuje ogólne pobudzenie, wielość zainteresowań, przy stosunkowo niskiej ich głębi. Zadaniem doradcy byłoby ukierunkowanie energii ucznia.

Innym istotnym wskaźnikiem byłby wskaźnik demotywacji „D”. Byłaby to liczba wyni-ków niskich przy jednoczesnym braku, wyników wysokich. Wskaźnik byłby liczony tylko przy braku wyników wysokich. Możliwa interpretacja:

- D=1. Wynik wskazywałby na brak zarysowanych wyborów emocjonalnych. Badany stosunkowo pozytywnie nastawiałby się do świata aktywności zawodowej, wykazując przy tym bierność w poszukiwaniach. Wymagałby pewnej stymulacji i zachęty.
- D= 2 lub D=3 – Wynik świadczyłby o bierności, małym zaangażowaniu, przy jednoczesnej otwartości na stymulację zewnętrzną. Otwartość miałaby charakter bierny, reaktywny.
- D większy niż 3 – Wynik wskazuje na pojawiającą się tendencję ucieczkową i małe zaangażowanie w obszary aktywności. Świadczyć może o syndromie braku motywacji. Rolą doradcy jest tu działanie rozwijające motywację ucznia i ewentualne wsparcie rozpoczęcia procesu terapii.

### 6.3. Metody uzupełniające – rozmowa z rodzicami i uczniem

Opisane powyżej działania mają na celu znalezienie optymalnej drogi rozwoju ucznia. Dlatego nie dadzą efektu bez przekazania ich wyników i wniosków zainteresowanym, czyli rodzicom i uczniowi. Służy temu rozmowa z rodzicami i dzieckiem.

Rozmowa nie ma przekonywać o własnym zdaniu badającego, ale pomóc znaleźć nową perspektywę dla doświadczeń ucznia i twórczo eksplorować treści związane z pragnieniami.

Uczeń powinien aktywnie uczestniczyć w interpretacji testu, tłumaczyć, uzupełniać wiedzę, angażując swoje uczucia, marzenia. Rozmowa na podstawie wyników dostarcza badającemu pewnej wiedzy na temat osobowości zawodowej badanego, co ułatwia motywowanie ucznia do różnych działań w zakresie przygotowania do zawodowej przyszłości.

„Reakcje doradcy podczas rozmowy

1. „podążanie” za uczniem – wsłuchiwanie się w to co dla ucznia jest ważne
2. empatyczne reagowanie – „zarażenie się.”, dostrojenie do emocjonalnego przekazu
3. niezaborcza życzliwość, otwartość – akceptacja, szacunek dla inności
4. konkretność, koncentracja na „tu i teraz” – otwiera możliwość zaplanowania działań” (Sztander 1999: 10).

Opisane powyżej działania mają na celu znalezienie optymalnej drogi rozwoju dziecka. Dlatego nie dadzą efektu bez przekazania ich wyników i wniosków zainteresowanym, czyli rodzicom i uczniowi. Służy temu rozmowa, polegająca głównie na zadawaniu pytań rodzicom i samemu uczniowi, pytań bazujących na emocjach pokazanych przez użycie kolorów. *„Wiedomo jest że umiejętność radzenia sobie z niepowodzeniami rozwija się przed i w początkowej fazie okresu dojrzwania, przekładając to na wiek szkolny – w szkole podstawowej i gimnazjum i do 26 roku życia wymagają silnego wspierania. Nie do przecenienia w tej kwestii jest znalezienie przyczyny i wczesna interwencja”* (Ekman 2004, za Lemańska:11). Zgodnie z postulatami psychologii postaci, fenomenologii (np. Hermans) każde rozwiązywanie testu ma wartość terapeutyczną. Wynik nie jest zatem analizą tylko liczb, ale interakcją badającego i badanego. Jej efektem jest zmiana, rozwój zainteresowanego. Rozmowa z badanym o wynikach nie powinna mieć charakteru przedstawienia gotowej interpretacji, a „podróżą w głąb siebie”. Dlatego wyniki powin-

ny być traktowane probabilistycznie, a rozmowa powinna przyjąć formę dialogu i weryfikacji hipotez.

Etapy rozmowy:

Etap 1. Przegląd rozkładu barw w poszczególnych kategoriach. Porównanie rozkładu barw w kategoriach o najwyższych oraz o najniższych wartościach (im wyższa znormalizowana wartość w danej kategorii tym większa akceptacja przedstawionej kategorii). Podczas rozmowy należy dowiedzieć się, czy najniższy wynik liczbowy oddaje stałe negatywne nastawienie do kategorii (obszaru zawodowego) czy raczej jest wynikiem zakłócających uprzedzeń (np. „*nauczyciel mnie nie lubi*“)?

Etap 2. Przegląd wyborów wewnątrz kategorii – czy występują skrajne wybory (np. w tym samym zdaniu badany dał dwukrotnie ocenę najwyższą „6” i jeden raz najniższą „1”). Zagadnienie to wymaga pogłębionej analizy podobnie jak w pkt 1.

Etap 3. Analiza ogólnego wyniku punktowego (czy wyniki przyjmują wartości wysokie w stosunku do maksimum punktów). Generalnie wysokie wartości mogą świadczyć o dużym potencjale motywacyjnym badanego. Generalnie niskie wartości mogą sugerować deficyty w sferze motywacyjnej (depresja, apatia, inne).

Etap 4. Porównanie poszczególnych kategorii pod kątem odchylenia szacowanej średniej:(uśrednione – bardziej spłaszczone, wyniki wysokie – niskie).

## 7. Przykłady zastosowania TBPZ

### Przypadek Wojtka

Chłopiec trafił na badanie w celu wyboru szkoły średniej. Wstępną decyzją jest szkoła gastronomiczna – specjalizacja kucharz. Wybrał ją, bo „koledzy tam idą”. Uczy się słabo. Na półrocze większość ocen to dopuszczające i dostateczne. Czwórka z wf i matematyki. Chłopiec dużo wagaruje. W wolnym czasie gra na komputerze lub ogląda telewizję. Czasami prześiaduje pod blokiem. Twierdzi, że kiedyś „nieźle rysował”. Obecnie zdarza się (rzadko), że Wojtek wykonuje graffiti. Matka zarzuca chłopcu lenistwo. Dominującym uczuciem, o jakim chłopiec mówi, jest nuda. W rozmowie doradca wykorzystał TBPZ.

### Wyniki badań Wojtka

**Kolory lubiane: czerwony – 6, żółty – 5, niebieski – 4.**

**Barwy odrzucane: biała – 1, czarna – 2, zielona – 3.**

Tabela 26. Sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych

Lp.	Kategoria	Wartości wyborów pozytywnych +	Wynik przeliczony dla pozytywnego wartościowania (steny)	Opis	Globalna wartość	Wynik przeliczony dla globalnego wartościowania (steny)	Opis
1.	Nauka	59	6	Średni	69	6	średni
2.	Przyroda	18	3	Niski	47	4	niski
3.	Artystyczno-twórcza	51	5	Średni	64	5	średni
4.	Techniczno-manualna	29	3	Niski	46	3	niski
5.	Ludzie	29	3	Niski	53	4	średni

Analiza tabeli wskazuje na średnie i niskie nasycenie pozytywnym wartościowaniem. Sfera nauki i artystyczno twórcza jest postrzegana pozytywnie. Jest to jednak umiarkowane zaangażowanie emocjonalne. Przyroda, ludzie i technika nie interesują Wojtka. Najlepiej postrzega chłopiec sferę nauki.

Tabela 27. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły)

Kategoria	Podkategoria	Wartości wyborów pozytywnych +	Wartości wyborów negatywnych -	Łączna wartość dla kategorii	Procent nasycenia kategorii ludzie
Ludzie	Kontakt zimny	16	9	25	55%
	Kontakt ciepły	13	15	28	45%

Zainteresowanie ludźmi jest niskie i rozkłada się równo między kontakt ciepły i zimny.

Tabela 28. Porównanie liczba wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2)

Lp.	Kategoria	Liczba wyborów 6 i 5		Liczba wyborów 1 i 2		Stosunek liczby 6 i 5 do 1 i 2	Stosunek liczby 6 do 1
		6	5	1	2		
						+/-	+/-
1.	Nauka	1	7	0	0	8/2	1/2
2.	Przyroda	1	0	5	2	1/7	1/5
3.	Artystyczno-twórcza	3	5	5	1	8/6	3/5
4.	Technika	0	4	1	8	4/9	0/1
5.	Ludzie	0	1	4	1	1/5	0/4
<b>Razem</b>		7	17	15	12	24/27	7/15

Porównanie liczby/liczebności wyników najwyższych i najniższych pokazuje, że najbardziej pozytywnie jest postrzegana sfera nauki. Dominują wybory pozytywne. Nauka jest zatem sferą o dość jednolitym wartościowaniu. Inaczej jest ze sferą artystyczno-twórczą. Tu wybory są bardzo zróżnicowane. Osiem pozytywnych wyborów koresponduje tu z sześcioma negatywnymi. Świadczy to o istnieniu silnej ambiwalencji. Jej przyczyny weryfikowała dalsza rozmowa. Źródła tego tkwią w negatywnym nastawieniu do przedstawień, do których był zmuszany w szkole podstawowej. Niemile też wspomina nauczyciela plastyki. Z drugiej strony Wojtkowi podoba się tworzenie (graffiti, hip-hop).

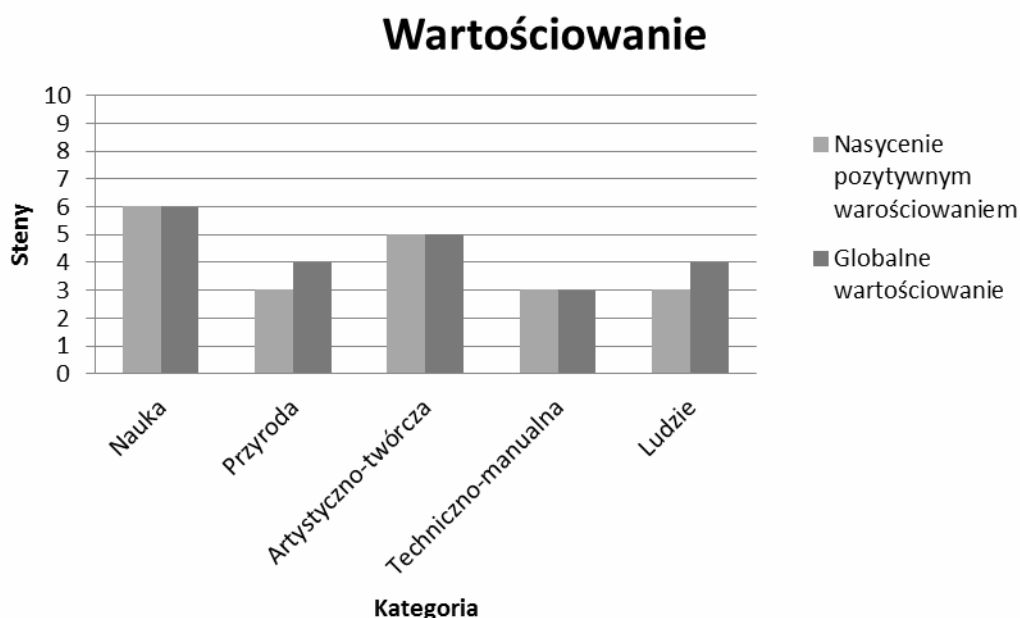


Tabela 29. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich

Liczba wyników wysokich	Liczba wyników przeciętnych	Liczba wyników niskich	Wskaźnik zaangażowania „Z”	Wskaźnik demotywacji „D”
0	2	3	0	3

Dominują wyniki niskie. Niski jest wskaźnik zaangażowania, przy wysokim wskaźniku demotywacji. Badany nie wykazuje dużego zaangażowania w poszukiwania. Nie ma tendencji do zdecydowanych wyborów i mocnego angażowania się. Cechuje go pewna asekuracja lub brak dużej motywacji. Wynik świadczyłby o bierności, małym zaangażowaniu, przy jednoczesnej otwartości na stymulację zewnętrzną. Otwartość miałaby charakter bierny, reaktywny.

Wykres 2. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach



Rozkład wyników jest spłaszczony. Nieco dominuje sfera nauki. Zarysowują się tendencje artystyczno twórcze. Są one postrzegane mocno ambiwalentnie.

Wnioski:

Dzięki rozmowie doradczej Wojtek zweryfikował swoje plany dotyczące wyboru szkoły. Zrezygnował z profilowanej szkoły (technikum gastronomiczne). Zważywszy na rysujące się preferencje naukowe i artystyczno twórcze oraz uwzględniając zasoby Wojtka (wysoki poziom myślenia logicznego, zdolności plastyczne), doradca zachęcił go do ukierunkowania się na Liceum Ogólnokształcące. Szkoła taka pozwoli zagospodarować zasoby ucznia i stworzy szanse na krystalizację tożsamości zawodowej. Doradca namówił też chłopca do kontaktu terapeutycznego. Jego celem byłby wzrost motywacji ogólnej do poszukiwań i eksperymentów. Chłopiec wymaga stymulacji. Bazą mogłoby być pozytywne nastawienie do nauki (w znaczeniu pozaszkolnym) oraz dążenia artystyczne.

Przypadek Franka.

Franek uczeń klasy trzeciej gimnazjum, lat 15. Chłopiec zbuntowany. Rodzice narzekają, że nie wykorzystuje swojego potencjału. Angażuje się w różne przedsięwzięcia, by je porzucić. Uczy się średnio. Dominują oceny dostateczne i dobre. Franek nie uczy się wiele. Bazuje na tym, co wynosi ze szkoły. Zjawił się u doradcy, by ten pomógł mu wybrać szkołę średnią. Mówi, że nie wie, co lubi robić, bo zmienia się mu zakres zainteresowań. Obecnie ma poczucie, że chce wykonywać każdy zawód.

Franek został diagnozowany przy użyciu TBPZ.

**Kolory lubiane: zielony – 6, niebieski – 5, żółty – 4.**

**Barwy odrzucane: czarna – 1, biała – 2, czerwona – 3.**

Tabela 30. Sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych

Lp.	Kategoria	Wartości wyborów pozytywnych +	Wynik przeliczony dla pozytywnego wartościowania	Opis	Globalna wartość	Wynik przeliczony dla globalnego wartościowania	Opis
1.	Nauka	69	8	Wysoki	75	7	wysoki
2.	Przyroda	17	3	Niski	53	4	średni
3.	Artystyczno-twórcza	97	10	Wysoki	98	10	wysoki
4.	Techniczno-manualna	78	8	Wysoki	87	8	wysoki
5.	Ludzie	12	2	Niski	46	3	niski

Istnieje wiele wartościowań pozytywnych. Szczególnie istotna jest tu sfera artystyczno-twórcza. Wysokie wyniki obecne są w sferze technicznej. Zasobem jest też pozytywne wartościowanie nauki. Porównanie wyników wartościowania pozytywnego i globalnego wartościowania dla nauki i przyrody pokazuje duży potencjał sfery nauki, przy istniejących mocnych ambiwalencjach. Przyroda, mimo niskiego wyniku, pokazuje na raczej globalny letni (obojętny) stosunek. Chłopiec nie interesuje się przyrodą i ludźmi. Wobec ludzi niechęć jest wyraźna.

Tabela 31. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły)

Kategoria	Podkategoria	Wartości wyborów pozytywnych +	Wartości wyborów negatywnych -	Łączna wartość dla kategorii	Procent nasycenia kategorii ludzie
Ludzie	Kontakt zimny	12	13	27	100%
	Kontakt ciepły	0	34	34	0%

Zaangażowanie w ludzi jest niewielkie i całkowicie wypełnione kontaktem chłodnym.

Tabela 32. Porównanie liczby wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2)

Lp.	Kategoria	Liczba wyborów 6 i 5		Liczba wyborów 1 i 2		Stosunek liczby 6 i 5 do 1 i 2	Stosunek liczby 6 do 1
		6	5	1	2		
1.	Nauka	5	7	4	1	12/5	5/4
2.	Przyroda	0	1	0	9	1/9	0/0
3.	Artystyczno-twórcza	12	5	1	0	17/1	12/1
4.	Technika	8	6	1	1	14/2	8/1
5.	Ludzie	0	0	2	7	0/9	0/2
Razem		25	19	8	18	44/26	25/8

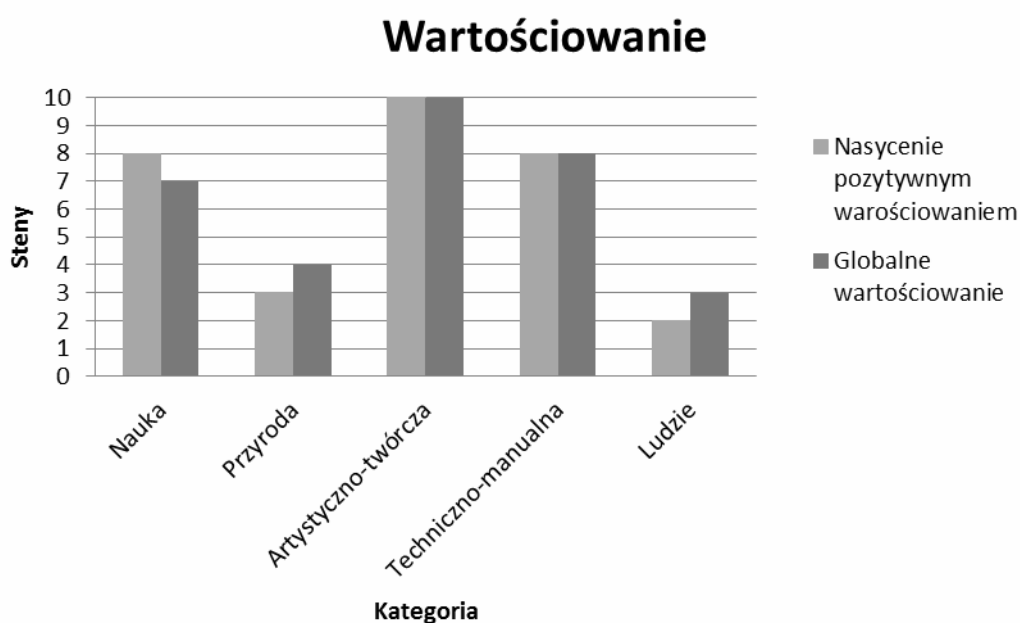
Porównanie liczby/liczebności wartościowań w poszczególnych kategoriach pozwala na interesujące wnioski. Sfera artystyczno-twórcza i techniczna są jednorodne. Ambivalencja pojawia się w obszarze nauki. Istnieje dużo wartościowań pozytywnych oraz dużo negatywnych. Dodatkowa rozmowa pozwoliła na wyjaśnienie tego zagadnienia. Franek lubi problemy naukowe, szczególnie z obszaru nauk ścisłych. Dużo czyta. Ogląda programy popularno-naukowe. Jednocześnie ma negatywne doświadczenia szkolne. Ma poczucie, że często był uspokajany i pacyfikowany. Nauczycieli drażniło jego pobudzenie i przelotne zaangażowanie się. Odbierany był jako pusty i powierzchowny. Niechęć do obowiązków to, zdaniem nauczycieli, lenistwo.

Tabela 33. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich

Liczby wyników wysokich	Liczby wyników przeciętnych	Liczby wyników niskich	Wskaźnik zaangażowania „Z”	Wskaźnik demotywacji „D”
3	0	2	3	0

Badany wykazuje dużą aktywność w różne obszary. Jest ukierunkowany na poszukiwania i weryfikowanie. Brak zarysowanej jednej, centralnej kategorii. Z punktu widzenia krystalizującej się tożsamości zawodowej pozytywnym zjawiskiem jest eksperymentowanie. Franek posiada duży motywacyjny potencjał.

Wykres 3. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach



Rozkład wyników jest zróżnicowany. Świadczy to o krystalizującej się tożsamości zawodowej. Wyraźnie odrzucana jest sfera przyrody i sfera kontaktu z ludźmi.

Wnioski:

Doradca udzielił informacji Frankowi i mamie. Zachęcił rodziców do wspierania Franka w jego poszukiwaniach. Jednocześnie pomógł uczniowi dokonać wyboru szkoły. Skupił się na „odblokowaniu” zasobów intelektualnych chłopca. Po rozmowie postanowił on wybrać Liceum Ogólnokształcące, klasę matematyczno-fizyczno-informatyczną. Jednocześnie pod wpływem rozmowy zaangażował się w kółko plastyczne, z elementami grafiki. Dalsza praca doradcy związana była z ukierunkowywaniem zaangażowania i wspieraniem tworzenia się dojrzałej

tożsamości zawodowej. Na horyzoncie pojawiła się perspektywa architektury czy grafiki komputerowej. Na tym etapie należy ją traktować jako cel zwiększający motywację i porządkujący liczne zaangażowania.

## Zakończenie

Test Barwy Preferencji Zawodowych jako narzędzie badawcze adresowane jest do doradców zawodowych, pedagogów, nauczycieli – szczególnie tych, którzy pracują na terenie szkoły. Z myślą o nich zostało przygotowane narzędzie służące przede wszystkim „dialogowi osób, w którym osoba badana, wnosi bogactwo swego doświadczenia, a doradca fachową wiedzę i umiejętności” (Oleś, 1992: 5). Badanie nakłania nastolatka do „przeglądu” wewnętrznego doświadczenia. Jest formą samopoznania, które „inicjuje proces zmian wewnętrznych i inspirowane do poszukiwania nowych doświadczeń lub reinterpretacji doświadczeń dotychczasowych (tamże, s. 5–6).

Szukając odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób można zbadać dziecko, w kontekście przyszłej zadowalającej go pracy zawodowej, z uwzględnieniem zmian, które mogą się w nim dokonać w dalszych okresach życia, skonstruowaliśmy test oparty na projekcji. Poprzez projekcję można dotrzeć do potrzeb nieuświadomianych, niepoddających się często werbalizacji. Projekcja eliminuje ponadto ewentualne celowe zafałszowanie wypowiedzi. Podczas badania uczeń poddaje **osobistej** ocenie czynności i zachowania opisane w teście: *To lubię, to jest przyjemne, to potrafię*. Układa kolory dla niego sympatyczne, lubiane. Zachodzi wówczas proces, za pomocą którego badany interpretuje, ocenia osobiste zaangażowanie wobec wyróżnionych znaczeń. Wskazywanie odczuć w stosunku *do czegoś* poprzez wybór kolorów lubianych i nielubianych jest sygnałem uzdolnień, zainteresowań, preferencji, które są bazą późniejszej indywidualnej kariery zawodowej. Ponadto, w sposób pośredni, test może ujawnić pewne niedostatki, utrudniające harmonijny rozwój młodego człowieka.

Test jest prosty w podliczaniu, dzięki temu badający może skoncentrować się na szczegółowej interpretacji. Wnioski wynikające z testu ułatwią dialog z nastolatkami i ich rodzicami, w czasie rozmów nakierowanych na wybór szkoły średniej. Ponadto omawianie rezultatów z samym uczniem wprowadza go w to, co jest ważne przy podejmowaniu działań zawodowych, czyli zdobywanie wiedzy o sobie. W sposób zrozumiały wspierany jest proces krystalizowania się tożsamości (a z czasem tożsamości zawodowej).

## Bibliografia

- Adamek I., *Podstawy edukacji wczesnoszkolnej*, WSiP, Warszawa 1997.
- Alder H., *Jak podwyższyć swoją inteligencję*, Amber Warszawa 2000.
- Allen R., *Mensa. Poznaj swoją osobowość*, Świat Książki, Warszawa 2003
- Anastasi A., Urbina S., *Testy psychologiczne*, PTP, Warszawa 1999.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, MIPS, Warszawa 2006.
- Buckingham M., Clifton D. O., *Teraz odkryj swoje mocne strony*, M T Biznes, Warszawa 2003.
- Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1985.
- Ditier J., *Słownik filozofii*, PWN, Warszawa 1984.
- Durozori G., Roussel A., *Filozofia słownik, Pojęcia, Postacie, Problemy*, Warszawa 1997.
- Freud Z., *Poza zasadą przyjemności*, PWN, Warszawa 1999.
- Gurycka A., *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP Warszawa 1989.
- Gut R., [w:] *Edukacja i dialog*, „Kto odkryje mój talent” 2008/1.
- Heiss R., Halder P., *Test Piramid Barwnych. Podręcznik*, Erda, Warszawa 1995.
- Hermans H. J. M., Hermans-Jansen E., *Auto narracje: tworzenie znaczeń w psychoterapii*, PTP, Warszawa 2000.
- Hornowska E., *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*, Scholar, Warszawa 2009.
- Jarosiewicz H., *Metoda BBT M. Achnicha a wartościowe decyzje zawodowe*, Biuletyn nr 6 SDSiZ RP, Łódź 1998.
- Jung C.G., *Archetypy i symbole*, Czytelnik, Warszawa 1993.
- Kania I., *Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno-zawodowym?*, DIFFIN, Warszawa 2010.
- Klasyfikacja Zawodów i Specjalności*, MPiPS, Warszawa 1995.
- Krajewski W. (red.), *Słownik pojęć filozoficznych*, Warszawa 1996.
- Laska E., Piątek T., *Wokół zintegrowanego kształcenia w młodszym wieku szkolnym*, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2005.
- Lemańska W., *O sile emocji pozytywnych*, WSiP, Warszawa 2005.
- Levin K., *Field theory in social science: Selected theoretical papers*, New York 1951.
- Lüscher M., Scott J., *The Lüscher Color Test*, Random House, New York 1969.
- Magnusson D., *Wprowadzenie do teorii testów*, PWN, Warszawa 1991.

- Matczak A., Jaworska A., Ciechanowicz A., Zalewska E., Stańczyk J., *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP*, Warszawa 2006.
- Mietzel G., *Wprowadzenie do psychologii*, GWP, Gdańsk 2000.
- Nowacki T., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 1999.
- Oleś P., *Metoda konfrontacji z sobą. Podręcznik*, PTP, Warszawa 1992.
- Oster G. D., Gould P., *Rysunek w psychoterapii*, GWP, Gdańsk 1999.
- Painter F., *Kim są wybitni*, WSiP, Warszawa 1993.
- Parkinsons B., Dolman A. M., *Emocje i motywacje*, Poznań 1999.
- Paszowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, KOWEZ, Warszawa 2001.
- Paszowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, KOWEZiU, Warszawa 2003.
- Paszowska-Rogacz A., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*, KOWEZ, Warszawa 2002.
- Popek S., *Barwy i psychika*, UMCS, Lublin 2008.
- Przetacznik-Gierowska M., *Psychologia rozwoju człowieka*, PWN, Warszawa 2000.
- Ricoeur P., [w:] *Egzystencja i hermeneutyka. Symbol daje do myślenia*, PAX, Warszawa 1975.
- Rzepińska M., *Historia koloru w dziejach malarstwa europejskiego*, t. 2, Arkady Warszawa 1989.
- Sołtysińska G., Żywiec-Dąbrowska E., *Moja przyszła praca. Materiały do pracy z uczniami szkół zawodowych*, Warszawa 2003.
- Super D., *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972.
- Sztander W., *Rozmowy, które pomagają*, Warszawa 1999.
- Tyszkowa M., *Zdolności, osobowość i działalność uczniów*, PWN, Warszawa 1990.
- Wechsler D., *Wechsler Intelligence Scale for Children-Revisited*, New York 1974.
- Weysenhoff A., *Preferencje barw w diagnozowaniu stanów emocjonalnych osób zdrowych i chorych*, UMCS, Lublin 1991.
- Zazzo R., *Metody psychologicznego badania dziecka*, PZWL, Warszawa 1974.
- Żebrowska M. (red.), *Psychologia rozwojowa dzieci i młodzieży*, PWN, Warszawa 1976.



## Spis tabel

Tabela 1. Podział ze względu na płeć i klasę, do której uczęszczają uczniowie gimnazjum, objęci badaniami.....	29
Tabela 2. Rozróżnienie pomiędzy liczbą jednostek w poszczególnych miejscach zamieszkania a płcią badanych.....	29
Tabela 3. Rozróżnienie pomiędzy liczbą jednostek w poszczególnym wiek a płcią badanych.....	29
Tabela 4. Analiza rzetelności metodą <i>alfa Cronbacha</i> .....	30
Tabela 5. Wynik <i>alfa Cronbacha</i> .....	31
Tabela 6. Interkorelacje między pod skalami.....	32
Tabela 7. Korelacje między podkategoriami a budującymi je pytaniami.....	33
Tabela 8. Korelacje między skrajnościami.....	34
Tabela 9. Macierz rotowanych czynników Głównych składowych (dla 7 wyodrębnionych składowych).....	35
Tabela 10. Macierz rotowanych czynników głównych składowych (dla 7 wyodrębnionych składowych).....	36
Tabela 11. Odchylenie standardowe i średnie z poszczególnych kategorii z uwzględnieniem płci.....	36
Tabela 12. Wartości stenowe globalnego wartościowania. Normy dla dziewcząt.....	37
Tabela 13. Zakresy wyników dla dziewcząt.....	37
Tabela 14. Wartości stenowe globalnego wartościowania. Normy dla chłopców.....	37
Tabela 15. Zakresy wyników dla chłopców.....	38
Tabela 16. Wartości stenowe pozytywnego wartościowania. Normy dla dziewcząt.....	38
Tabela 17. Zakresy wyników dla dziewcząt.....	38
Tabela 18. Wartości stenowe pozytywnego wartościowania. Normy dla chłopców.....	38
Tabela 19. Zakresy wyników dla chłopców.....	39
Tabela 20. Sten a nasycenie cechy.....	39
Tabela 21. Sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych.....	45
Tabela 22. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych ( <i>kontakt zimny, kontakt ciepły</i> ).....	45
Tabela 23. Porównanie ilości wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2).....	46
Tabela 24. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich.....	46
Tabela 25. Zakres i charakterystyka rang w poszczególnych kategoriach testu dla gimnazjum.....	47
Tabela 26. Sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych.....	55
Tabela 27. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych ( <i>kontakt zimny, kontakt ciepły</i> ).....	56
Tabela 28. Porównanie liczba wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2).....	56
Tabela 29. Porównanie ilości uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich.....	57

Tabela 30. Sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych .....	58
Tabela 31. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły).....	59
Tabela 32. Porównanie liczby wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2). .....	59
Tabela 33. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich.....	60

## **Spis wykresów**

Wykres 1. Przykładowy wykres rozkładu wyników we wszystkich kategoriach. ....	47
Wykres 2. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach .....	57
Wykres 3. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach. ....	60

## **Spis rysunków**

Rysunek 1. Heksagonalny model osobowości wg. J. Hollanda.....	14
---	----

## Aneks

### Klucz do Testu Barwy Preferencji Zawodowych

Lp.	Kategoria		Nr hasła	Hasło
1.	Nauka		6	Interesują mnie badania naukowe
			11	Lubię analizować problemy w różnych dziedzinach
			14	Biorę udział w konkursach i olimpiadach
			17	Poszukuję nowych pomysłów i rozwiązań
			29	Poszukiwanie informacji sprawia mi przyjemność
			30	Chętnie uczę się i zdobywam wiedzę
2.	Przyroda		2	Mógłbym być przyrodnikiem i obrońcą natury
			15	Chętnie obserwuję przyrodę
			18	Interesuję się życiem zwierząt
			19	Interesuję się roślinami
			26	Interesuję się ekologią
			28	Podobają mi się prace pośród przyrody
3.	Artystyczno-twórcza		1	Chciałbym być samodzielnym twórcą
			9	Interesuje mnie działalność twórcza
			12	Rozwijam swoje zainteresowania i talenty
			13	Podoba mi się praca w środowisku artystycznym
			22	Myślę kreatywnie
			25	Często mam oryginalne pomysły
4.	Techniczno- -manualna		3	Chętnie oglądam programy o nowościach technicznych
			5	Mógłbym udoskonalać różne urządzenia
			7	Podoba mi się praca z maszynami, urządzeniami
			16	Pasjonuje mnie projektowanie i budowanie
			20	Pasjonują mnie prawa fizyki
			23	Interesuje mnie naprawa różnych rzeczy
5.	Ludzie	Kontakt zimny	4	Umiem współpracować z innymi
			8	Mam zdolności organizacyjne
			10	Interesuje mnie zarządzanie firmą, ludźmi
		Kontakt ciepły	21	Opieka nad ludźmi sprawia mi przyjemność
			24	Podobają mi się prace, w których dużo rozmawia się z ludźmi
			27	Chętnie pomagam innym w różnych sprawach

# Wzór. Protokół do Testu Barwy Preferencji Zawodowych

## TEST BARWY PREFERENCJI ZAWODOWYCH

### GIMNAZJUM

Autorzy: Anna Weyssenhoff, Jacek Biłko, Ewa Kruk-Krymula, Marian Piekarski,

Nauka			Przyroda			Artyst.-Twórcze			Technika			Ludzie		
Nr hasła	Kol.	pkt	Nr hasła	Kol.	pkt	Nr hasła	Kol.	pkt	Nr hasła	Kol.	pkt	Nr hasła	Kol.	pkt
6			2			1			3			4		
6			2			1			3			4		
6			2			1			3			4		
11			15			9			5			8		
11			15			9			5			8		
11			15			9			5			8		
14			18			12			7			10		
14			18			12			7			10		
14			18			12			7			10		
17			19			13			16			21		
17			19			13			16			21		
17			19			13			16			21		
29			26			22			20			24		
29			26			22			20			24		
29			26			22			20			24		
30			28			25			23			27		
30			28			25			23			27		
30			28			25			23			27		
<b>Suma:</b>			<b>Suma:</b>			<b>Suma:</b>			<b>Suma:</b>			<b>Suma:</b>		
+	-		+	-		+	-		+	-		+	-	

Preferencja barw

	6
	5
+	4
-	3
	2
	1

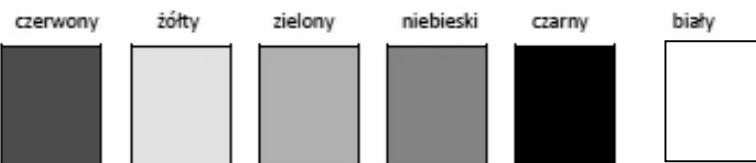
imię i nazwisko: .....

klasa - szkoła: .....

data badania: .....

komentarz/uwagi: .....

### Test: „Barwy preferencji zawodowych”



<p>1</p> <p>Chętnie maluję, rysuję</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>2</p> <p>Chętnie oglądam programy przyrodnicze</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>3</p> <p>Lubię obserwować pracę maszyn np. dźwigu, koparki</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>4</p> <p>Chętnie bawię się w gry zespołowe</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>5</p> <p>Chętnie buduję z klocków</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>			
<p>6</p> <p>Lubię czytać</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>7</p> <p>Lubię składać i rozkładać cod. żeby zobaczyć, jak działa</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>8</p> <p>Chętnie pomagam kolegom i koleżankom</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>9</p> <p>Lubię konkursy i występy artystyczne</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>10</p> <p>Lubię rozmawiać z rówieśnikami</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>			
<p>11</p> <p>Lubię brać udział w organizacji zabaw</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>12</p> <p>Lubię się uczyć</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>13</p> <p>Chętnie wycinam, składam, sklejam różne rzeczy</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>14</p> <p>Lubię bawić się przy muzyce</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>15</p> <p>Lubię obserwować przyrodę</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>			
<p>16</p> <p>Lubię pielęgnować rośliny</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>17</p> <p>Chciałbym umieć naprawiać różne rzeczy</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>18</p> <p>Chętnie rozwiązuję zadania i zagadki</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>19</p> <p>Chciałbym opiekować się zwierzętami</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				<p>20</p> <p>Chciałbym odkrywać nowe rzeczy</p> <table border="1"> <tr><td></td><td></td><td></td></tr> </table>			

## Notatki