

Barwy Preferencji Zawodowych

Narzędzie do pomiaru preferencji zawodowych

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

© 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 978-83-7571-175-2

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 diagno-
stycznych i materiałów metodycznych wspomagających proces rozpoznawania
predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów” realizowanego przez Krakow-
ską 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 ponadgimnazjalnej**

Kraków 2011

Spis treści

Wprowadzenie	7
1. Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego.....	8
1.1. Rozwój zawodowy człowieka	8
1.2. Rozwój zawodowy a edukacja w szkole ponadgimnazjalnej.....	11
2. Wybrane metody badania aktywności zawodowej młodzieży.....	14
2.1. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP.....	14
2.2. Test Obrazkowy Zawodów (BBT) Martina Achtnicha.....	14
2.3. Typy osobowości zawodowych J. Hollanda.....	15
3. Podstawy teoretyczne testu Barwy Preferencji Zawodowych	19
3.1. Opis metodologiczny testu	19
3.1.1. Obszary aktywności	19
3.1.2. Barwa jako nośnik emocji	23
3.2. Struktura testu	28
4. Psychometryczne właściwości testu.....	31
4.1. Rozkład wyników	31
4.2. Rzetelność	33
4.2.1. Moc dyskryminacyjna pozycji i zgodność wewnętrzna.....	33
4.2.2. Analiza rzetelności połówkową	34
4.3. Trafność.....	34
4.3.1. Interkorelacje skal.....	34
4.3.2. Struktura czynnikowa	37
4.3.3. Analiza różnic międzygrupowych.....	39
4.4. Normalizacja	40
5. Zastosowanie testu Barwy Preferencji Zawodowych.....	47
5.1. Zasady posługiwania się testem	47
5.2. Procedura wykonania testu.....	47
5.2.1. Instrukcja– wersja elektroniczna	48
5.2.2. Instrukcja– wersja papierowa.....	49
6. Analiza jakościowa materiału z badań	51
6.1. Interpretacja wyników testu	51
6.1.1. Zagadnienia do analizy	51
6.1.2. Przykłady interpretacji.....	56
6.2. Rozmowa z uczniem jako uzupełnienie metody BPZ	64
Zakończenie.....	66
Bibliografia	67
Spis tabel.....	68
Spis wykresów	70
Spis rysunków	71

Aneks	72
Klucz do Testu Barw Preferencji Zawodowych	72
Wzór. Protokół do Testu Barw Preferencji Zawodowych.....	73

Wprowadzenie

Dynamika zmian zachodzących w każdej dziedzinie życia, będąca konsekwencją postępu technicznego i naukowego wymaga nowego spojrzenia na przygotowanie młodzieży do pracy zawodowej. Wzmocnienia wymagają również programy poradnictwa edukacyjno zawodowego, które są bezpośrednim wsparciem dla uczniów w zakresie planowania swojej przyszłości zawodowej. Test „Barwy Preferencji Zawodowych” jest metodą badającą preferencje zawodowe. Test może być wykonywany przed doradcę zawodowego lub pedagoga przygotowanego do pełnienia takiej funkcji w szkole oraz nauczycieli chcących pomóc młodzieży w wyborze dalszej drogi życiowej. Czas adolescencji, po okresie licznych doświadczeń szkolnych i zdobywanych w środowisku rodzinnym oraz grupie rówieśniczej jest okresem konstytuowania, dojrzewania i modelowania osobowości, 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 nie tylko możliwości ale i ograniczeń poprzez poznanie mocnych i słabych stron, tak by w przyszłości wybór zawodu był najbardziej optymalny.

Test „Barwy Preferencji Zawodowych” jest narzędziem diagnostycznym o cechach projekcyjnych, będącym „punktem wyjścia” i podstawą do rozmowy ucznia z doradcą zawodowym. Opiera się na próbie obiektywizacji pomiaru zachowań emocjonalnych mierzonych subiektywnym stosunkiem do barw. Posługuje się następującymi barwami:

- czerwona;
- żółta;
- zielona;
- niebieska;
- czarna;
- biała.

Barwa jako kolor, zabarwienie nadaje znaczenie czemuś lub komuś. Wyraża charakter emocjonalny człowieka. Wywołuje wrażenie psychiczne w mózgu, gdy oko odbiera promieniowanie elektromagnetyczne z widzialnej części fal świetlnych (Mietzel G., 1999: 67).

Z punktu widzenia doradcy zawodowego test „Barwy Preferencji Zawodowych” jest łatwy i prosty w przeprowadzaniu badań i daje możliwość zdiagnozowania dużej grupy młodzieży.

1. Teoretyczne podstawy rozwoju zawodowego

1.1. Rozwój zawodowy człowieka

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

Niezależnie od podziałów i klasyfikacji teorii rozwoju zawodowego człowieka, oczywiste jest to, że człowiek 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 K., 1985: 65). Rozwój zawodowy jest jednym z najistotniejszych procesów jakie dokonują się w człowieku. Przebiega według określonych okresów rozwojowych. Autor 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 (tamże: 63).

Do najbardziej znanych teorii rozwoju zawodowego należy teoria Donalda Supera oparta o koncepcje rozwoju osobistego. Autor definiuje karierę zawodową jako „pole zdarzeń składających się na życie; stąd jest ona sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju: serią stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od momentu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pra-

ownika, czy emeryta z rolami poza zawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy w społeczeństwie” (Bajcar B., *et al.* 2006: 71).

Wybór zawodu nie jest to pojedynczy akt decyzji zachodzący w pewnym okresie życia człowieka. Jest to proces przebiegający ciągle i nieodwracalnie, jest to proces przewidywalny, dynamiczny i wspólny dla wszystkich jednostek. Istotne znaczenie ma także zjawisko identyfikacji z rodzicami lub opiekunami, których rola w rozwoju zawodowym zwiększa się wraz z rozwojem jednostki. Obszar zawodowy jaki wybiera młody człowiek jest zależny od jego zainteresowań i potrzeb, ale również duży wpływ na to ma identyfikacja z modelami i wzorcami zawodowymi rodziców lub opiekunów. D. Super podkreślił w swojej teorii znaczenie trzech czynników wpływających na rozwój zawodowy człowieka: czynnika roli, czynników osobistych i czynników sytuacyjnych. Czynniki roli wiąże się z pojęciem „ja” i z przyjęciem określonej roli zawodowej najczęściej rodziców i opiekunów. Pojęcie „ja” jest jednym z ważnych czynników w przyjęciu określonej roli zawodowej. Czynniki osobiste to uzdolnienia, zainteresowania, wartości, postawy i cała osobowość człowieka. Czynniki sytuacyjne to takie, które wyrażają położenie społeczno-ekonomiczne rodziców, przekonania religijne, atmosferę domową, postawę rodziców wobec dziecka, jego nauki i zawodu oraz ogólną sytuację ekonomiczną kraju (Czerwińska-Jasiewicz M., 1991: 35). Główne założenia swojej teorii Super przedstawił w postaci 12 twierdzeń:

1. Rozwój zawodowy jest postępującym, ciągłym i zwykle nieodwracalnym procesem,
2. Rozwój zawodowy jest wzorcowym i nieodwracalnym procesem. Celem rozwoju zawodowego jest więc wybór zawodu, którego kryteria oparte są na tych samych zasadach dla wszystkich jednostek,
3. Rozwój zawodowy jest procesem o charakterze zawodowym. Cecha ta wskazuje na związek między dotychczasowym repertuarem zachowań jednostki a zadaniami, które muszą być wykonywane przez nią, a zawierają nowe wzory, które są prezentowane jednostce. To pociąga za sobą konieczność kompromisu pomiędzy czynnikami osobowościowymi a społecznymi,
4. Pojęcie „ja” zaczyna się krystalizować w okresie dojrzewania i wówczas może być ono określone w terminach zawodowych,
5. Czynniki obiektywne (obiektywność osobowościowych charakterystyk i obiektywność społeczna) odgrywają coraz większą rolę w rozwoju zawodowym wraz ze wzrostem wieku jednostki,
6. Identyfikacja z rodzicami lub opiekunami wiąże się z rozwojem ról społecznych, także roli zawodowej,
7. Kierunek i tempo przechodzenia jednostki od jednego poziomu rozwoju zawodowego do drugiego jest uzależnione od jej inteligencji, pozycji społecznej i ekonomicznej jej rodziców, potrzeb jednostki, jej zainteresowań wartości, a także od aktualnych warunków ekonomicznych kraju,
8. Dziedzina zawodowa, którą jednostka wybiera, zależy od jej zainteresowań, wartości i potrzeb, jej identyfikacji z modelami ról zawodowych rodziców lub opiekunów oraz poziomu jej wykształcenia, a także od samej struktury zawodowej i jej kierunków oraz działalności jednostki do przystosowania się do tej struktury,

9. Chociaż każdy zawód wymaga charakterystycznych dla niego zdolności, zainteresowań i cech osobowościowych jednostki, istnieje jednak w zakresie doboru zawodowego tolerancja pozwalająca jednostce na wybranie różnych specjalizacji w danym zawodzie, jak również na różnorodność w doborze zawodów przez daną jednostkę,
10. Satysfakcja życiowa i zawodowa zależy od zakresu, w jakim jednostka może w swojej pracy dać wyraz własnym zdolnościom, zainteresowaniom, wartościom i cechom osobowości. Gdy jednostka może wyrazić w swojej pracy swój psychologiczny charakter, ma ona poczucie samorealizacji, przynależności i stałości. Ma bowiem możliwość wykonywania takiej roli zawodowej, która ją inspiruje i motywuje do efektywnej pracy,
11. Stopień satysfakcji jednostki wynikający z jej pracy jest proporcjonalny do stopnia, w jakim jest ona w stanie dostosować do tej pracy swoje pojęcie „ja”,
12. Praca i zawód stanowią główny czynnik kształtowania się osobowości człowieka i dla większości ludzi stanowią centrum zainteresowań (Paszowska-Rogacz A., 2003: 84).

D. Super stworzył także własny podział na stadia życia zawodowego, które nazwał następująco: rośnięcia, eksploracji, stabilizacji, zachowania status quo i schyłkowe. Proces rozwoju zawodowego człowieka obejmuje całe życie, od dzieciństwa, aż do późnej starości.

1. Stadium rośnięcia (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 ustalić. 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 w pozycję obserwatora. Występują w nim dwa podokresy:
 - osłabienie (65–70 rok życia);
 - wycofanie się (70 rok życia i więcej); (Czerwińska-Jasiewicz M., 1991: 36).

Ważną dla doradcy zawodowego jest także propozycja postępowania diagnostycznego w poradnictwie zawodowym, jaką zaproponował D. Super. Model ten składa się z czterech podstawowych etapów podejmowanych przez doradcę i radzącego się ucznia:

1. Etap I – wywiad podstawowy – określenie głównego problemu, wstępna ocena danych,
2. Etap II – wywiad pogłębiony i propozycja poznania własnych zasobów ucznia w oparciu o testy diagnostyczne – wartości, dojrzałość do realizacji indywidualnej kariery zawodowej, ocena własnej osoby, zdolności, zainteresowania, przewidywane kierunki aktywności,
3. Etap III – ocena zebranych danych – porównanie, prognoza, dopasowanie ucznia do zawodu, sposób funkcjonowania w rolach poza zawodowych, rozmowa z rodzicami,
4. Etap IV – poradnictwo zawodowe – rozmowa z uczniem: rewizja lub akceptacja oceny, przyswojenie oceny przez ucznia, planowanie, sposób realizacji, monitorowanie wykonania, plany alternatywne (Paszowska-Rogacz A., 2003: 96).

Teoria Donalda Supra okazała się bardzo wartościowa w poradnictwie zawodowym. Rozwój zawodowy został opisany w sposób wyczerpujący w oparciu o rzetelne dane empiryczne, co stanowiło podstawę do kolejnych badań dotyczących decyzji zawodowych młodzieży szkolnej. Z punktu widzenia praktyki doradczej potraktowanie wyboru zawodu nie jako jednorazowego aktu decyzyjnego, lecz jako procesu w czasie całej edukacji, pozwala na zastosowanie wobec dzieci i młodzieży takich oddziaływań wychowawczo-doradczych, które zwiększają trafność decyzji zarówno edukacyjnych jak i zawodowych (Wołk Z., 2009: 27).

Analizując literaturę na temat rozwoju zawodowego, można stwierdzić, że wszystkie próbują wyjaśnić zachowania zawodowe człowieka, jego rozwój osobisty i zawodowy. Akcentują znaczenie czynników wewnętrznych i zewnętrznych decydujących o trafnym wyborze zawodowym oraz traktują rozwój zawodowy człowieka jako proces przebiegający w dłuższym przedziale czasu, który uwzględnia wiele zmian ilościowych i jakościowych zachodzących w jednostce.

1.2. Rozwój zawodowy a edukacja w szkole ponadgimnazjalnej

W szkole ponadgimnazjalnej młodzież jest zobligowana do dokonania wyborów dotyczących dalszej drogi edukacyjnej i zawodowej. Część osób planuje kontynuację nauki na studiach wyższych, inni decydują się na zakończenie edukacji i podjęcie pracy zawodowej. Sporo

młodzieży już w okresie nauki w szkole średniej podejmuje pierwsze aktywności społeczne i zawodowe. Aktywnie działa w organizacjach, stowarzyszeniach, ruchach religijnych, organizacjach pozarządowych oraz innych formach w postaci wolontariatu. Przez to uczy się odpowiedzialności za siebie i innych, podejmuje pierwsze samodzielne decyzje i wybory, rozwija umiejętności, które potem mogą być przydatne w pracy zawodowej. Uczniowie ze szkół zawodowych realizują obowiązkowe praktyki zawodowe, zdarza się również, że młodzi ludzie podejmują pierwsze próby pracy w celach zarobkowych. W szkole ponadgimnazjalnej daje się zauważyć także grupa młodzieży, która zrzuca odpowiedzialność za swoje wybory na inne osoby, jej działania nie są nastawione na rozwój, ale na korzystanie z możliwości zabawy i minimalistyczną realizację powierzonych im obowiązków. U innych z kolei dominuje postawa roszczeniowa i życiowa bezradność, chęć przedłużenia okresu beztroski, korzystania z opieki i środków finansowych rodziców. Te skrajne postawy młodzieży wobec życia i środowiska różnicują uczniów i sposób pracy z nimi. Inaczej doradca będzie pracował z człowiekiem roszczeniowym, minimalistycznym, inaczej z osobą chcącą się rozwijać, lecz posiadającą problemy z ukierunkowaniem edukacyjnym czy zawodowym. Wiele młodych osób ucieka przed podejmowaniem decyzji i planowaniem, gdyż postrzega proces decyzyjny jako ostateczny – nieodwołalny wybór. Wielu uczniów nie dostrzega możliwości zmiany, przekwalifikowania się, dopasowania do potrzeb rynku pracy i odkrywania w ramach samopoznania swoich preferencji zawodowych, tak potrzebnych przy podejmowaniu decyzji.

Doradca zawodowy pracujący w szkole ponadgimnazjalnej powinien pamiętać również o opiniotwórczej roli grupy rówieśniczej, problemach dojrzewania, okresach utraty wiary w siebie i własne umiejętności oraz o sytuacjach wątpienia w możliwości kształtowania własnej przyszłości. W swojej pracy musi położyć nacisk na budowanie przez młodzież odpowiedzialności za swoje życie, wspierać i inspirować do podejmowania samodzielnych wyborów i ponoszenia konsekwencji swoich działań (Pisula D., 2009: 86).

Wybór szkoły w kolejnym etapie kształcenia, wybór zawodu jest jedną z najważniejszych decyzji podejmowanych przez młodzież. Nie jest to wybór jednorazowy, lecz długi proces decyzyjny, który obejmuje etap przygotowawczy, etap podjęcia decyzji i etap jej realizacji. Dlatego szkoła powinna zapewnić odpowiednie warunki i środki do realizacji poradnictwa zawodowego, które umożliwi uczniom:

- samopoznanie, szczególnie w zakresie własnych zainteresowań, umiejętności, wartości, zdolności i preferencji zawodowych;
- poznanie własnych mocnych stron i utwierdzenie się we własnej wartości;
- opanowanie technik poszukiwania, oceniania i gromadzenia informacji o pracy, o różnych zawodach, o wymaganiach stawianych w zawodzie, o możliwościach i formach zdobywania kwalifikacji zawodowych, o możliwościach oraz warunkach uzyskania pracy zawodowej;
- kształtowanie umiejętności podejmowania decyzji o różnym stopniu złożoności;
- zdobycie podstawowych kwalifikacji z grupy kompetencji interpersonalnych;
- nabycie umiejętności radzenia sobie ze stresem;

- realną ocenę własnej przydatności zawodowej;
- uświadomienie konieczności racjonalnego planowania swojej dalszej drogi zawodowej (Mandrzejewska-Smól I., 2010: 91).

2. Wybrane metody badania aktywności zawodowej młodzieży

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 sfery bardziej 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 A., *et al.* 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, własnych zasobów jednostki. Składa się on ze 100 zdjęć kobiet czynnych zawodowo i z 96 zdjęć mężczyzn czynnych zawodowo, proponowanych do wyboru osobie zasięga-

jącej 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 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 H., 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:

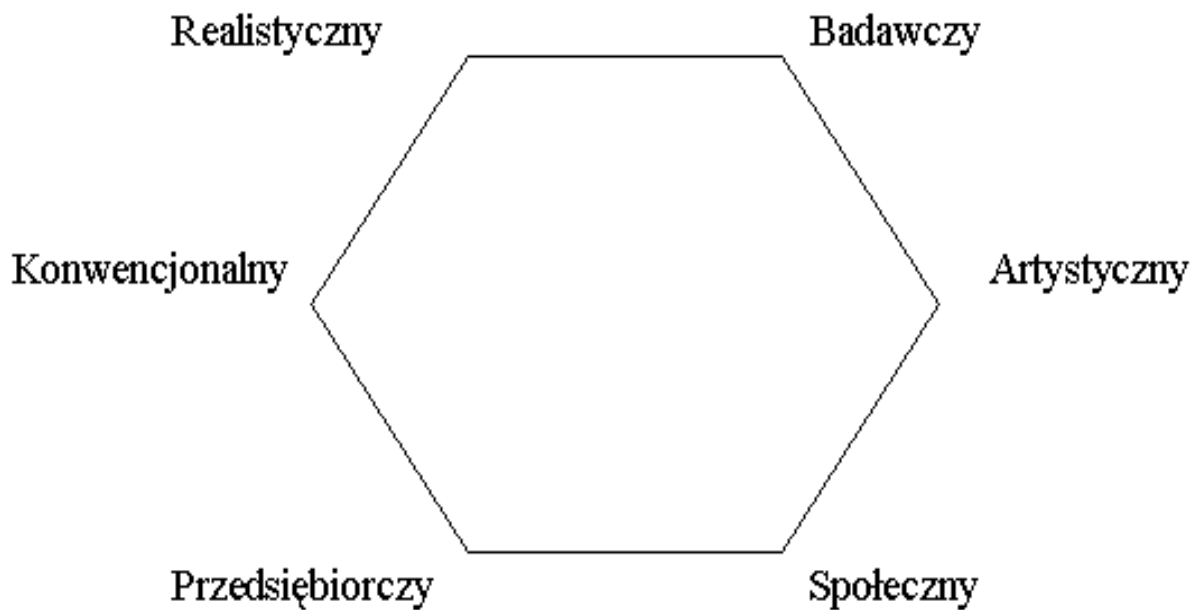
1. Zainteresowania zawodowe człowieka i skłonność do wybierania określonych zawodów są odzwierciedleniem jego cech osobowości,
2. Zawodowa stabilność i satysfakcja z wykonywanej pracy są wynikiem zgodności tych cech z cechami innych ludzi tworzących dane środowisko zawodowe. Dlatego każdy typ osobowości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

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

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 G., *et al.* 2003: 7–16).

3. Podstawy teoretyczne testu Barwy Preferencji Zawodowych

Koncepcje narzędzia wyznaczają dwa nurty. 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 nadawania im emocjonalnego znaczenia.

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 zawodów lub obszarów aktywności zawodowej, wyrażające się świadomym lub nie(niekoniecznie uświadomionym) stylem działania i myślenia (Nowacki, T., *et al.* 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 badawcza, którą proponujemy wyrasta z tradycji psychologii świadomości i jest kontynuowana w podejściu fenomenologicznym (Oleś P., 1992: 22). Rozróżniane są 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 została stworzona metoda badawcza która nawiązuje do wspomnianych powyżej tradycji. Jednostka wyobraża sobie własną aktywność i poddaje ją wartościowaniu. Pośredniczą w tym kolory. Aktywność własna w naszym przypadku odnosi się do sfery zawodowej. H. Hermans wprowadza pojęcie pól wartości, będących oddzielnymi od siebie strukturami znaczeniowymi. Każde wartościowanie posiada konotacje afektywne (Hermans H., *et al.* 2000: 27).

W teście Barwy Preferencji Zawodowych zostało wprowadzone pojęcie obszaru aktywności zawodowej. Obszary aktywności zawodowej będące obiektami są bodźcami wyzwalającymi emocje. Jednostka antycypując własną aktywność nadaje jej znaczenie emocjonalne wyrażane za pomocą barwy. Obszar to jednolita choć wewnętrznie zróżnicowana struktura znaczeniowa oddzielona od innych struktur (Oleś P., 1992: 32).

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. Powinna unikać wąskiego przypisywania jednostki do określonych zawodów, co pozabawiłoby ją twórczego i rozwojowego eksperymentowania,
3. Diagnoza winna być wstępem do dalszych rozmów doradczych służących tworzeniu dojrzałej ścieżki rozwoju zawodowego,
4. Badanie ma być na tyle proste by wykonać je mógł szkolny doradca niekoniecznie będący psychologiem,
5. Liczba obszarów powinna wyczerpywać aktywności zawodowe. Z drugiej jednak strony nie może być ich zbyt wiele by w badaniu nie rozdrobnić się i nie zawęzić czy ograniczyć aktywności ucznia. Dlatego opisywane sfery muszą mieć 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, będącego realizacją potrzeb (Paszowska-Rogacz A., 2003: 64).

Roe wyróżniła następujące grupy zawodów:

- usługi (świadczony 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.

Teoria ta koresponduje z przyjętym ujęciem wartościowania emocjonalnego. Nie koncentrujemy się tu jednak na konkretnych zawodach, ale na intersubiektywnie rozumianym typie aktywności zawodowej. Wydaje się że model A. Roe jest nieco rozbudowany. Koncepcja BPZ została uproszczona ze względu na adresatów metody. Jej celem nie jest dostarczenie wielkiej ilości danych, z którymi doradca szkolny będzie się musiał zmierzyć, ale stworzenie metody wykorzystywanej w dialogu doradczym. Celem badania ma być „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. Przyjęty poziom definiowania obszarów stara się uwzględnić to spektrum.

BPZ pozostaje na poziomie ogólności zważywszy, że metoda jest adresowana do dzieci i młodzieży. Dlatego po konsultacjach w gronie doradców zawodowych wybrano listę kilku obszarów opisujących szerokie spektrum aktywności zawodowej człowieka.

Sfera aktywności zawodowej to zbiór powiązanych ze sobą wartości, działań, zadań i czynności wynikający ze specyfiki miejsca pracy. Wiąże się z określonym stylem działania, który jest niezbędny, by efektywnie wykonywać zadania typowe dla danej sfery.

Przyjęte w teście Barwy Preferencji Zawodowych typy obszarów aktywności zawodowej są następujące:

1. Sfera nauka

Jest to obszar działań ukierunkowany na rozwiązywanie problemów intelektualnych. Wiąże się z systematyzowaniem i rozwijaniem wiedzy. Wymaga konfrontacji 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. Sfera przyrody

Jest to sfera aktywności zawodowej nierozzerwalnie połączona z przyrodą. Odnosi się do roślin, zwierząt i środowiska naturalnego. Wymaga ciągłego kontaktu z tym, co żywe, a więc ze światem roślin i zwierząt. Niezbędne są w niej zdolności do dostrzegania 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. Sfera artystyczno-twórcza

Ten obszar działalności zawodowej powiązany jest z wyobraźnią. Wyraża się w tworzeniu i kreatywności. Dotyczy to pomysłów, idei, zachowań itp. Zakłada niestandardowe podejście do rzeczywistości. Nie ma w nim 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 dla niego są: kreatywność, oryginalność i działania nieszablonowe,

4. Sfera techniczno-manualna

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

5. Sfera odnosząca się do ludzi

Najważniejszym zadaniem tej sfery 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.

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

- Obszar zarządzania i organizowania, tzw. chłodny kontakt
Wymaga działań, których efektem jest 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;
- Obszar kontaktu bezpośredniego, ciepłego
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, 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 P., 1992: 5). Badanie ma zainspirować osobę do „przeglądu” wewnętrznego doświadczenia. Jest formą samopoznania, które „inicjuje proces zmian wewnętrznych i inspiruje do poszukiwania nowych doświadczeń lub reinterpretacji doświadczeń dotychczasowych (tamże: 5). Biorąc pod uwagę powyższy postulat, zostało stworzone takie narzędzie, które będzie diagnozowało emocjonalne nastawienie i zaangażowanie w specyficzną aktywność. Słowo „specyficzna” odnosi się do wielu powszechnych i typowych wśród ludzi zachowań. Jest to zabawa, nauka czy inne dokonywane na co dzień wybory. Traktowane jest jako zachowania będące archetypem aktywności zawodowej. Z drugiej strony, aby badanie miało walor rozwojowy i terapeutyczny, powinno w pewnym stopniu wyzwalać emocje i działać motywująco. Oprócz niespecyficznych wątków sytuacji badawczej samo narzędzie winno dotyczyć sfery motywacyjnej i wyzwalać emocje. Przyjęto zatem rozwiązanie, które spełnia ten postulat. Kolor został wybrany jako nośnik informacji o emocjach, a jednocześnie jako katalizator procesów motywacyjnych.

Kolejną przesłanką wyboru kolorów jako nośnika emocji barwy jest nie do końca świadoma natura procesu wartościowania. Nadawanie emocjonalnego znaczenia poszczególnym obszarom doświadczenia wewnętrznego często ma 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. Badanie takie pozwoli też uchwycić 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 odrzucony, mogą sugerować podobne zawirowania. W efekcie uczeń uzyskuje pełniejszy obraz własnego doświadczenia. Podobnie sytuacja może wyglądać w przypadku uczniów realizujących tzw. „sukcesje 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 doradzenia.

Dzięki przyjętej metodzie BPZ 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. Możemy stawiać hipotezy mówiące o syndromie braku motywacji, bezradności czy konfliktach wewnętrznych. Zyskujemy też odpowiedź na ile jednostka eksperymentuje z różnymi rolami angażując się emocjonalnie w różne, niekiedy skrajne, formy. W porównaniu z innymi metodami kwestionariuszowymi test Barwy Preferencji Zawodowych 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 projekcję rozumie 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 S., 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 testu (tamże: 124). Wykorzystano zatem w metodzie BPZ kolory, by poprzez mechanizm projekcji odczytywać emocjonalne nastawienie do różnych sfer aktywności zawodowej.

Komponent emocjonalny, dotyczący wartościowania, badamy za pomocą barwy, wykorzystywanej tu 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. Pewnym modelem wyjaśniającym jest teoria pola K. Levina. Zgodnie z nią, 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 (Levin K., 1951: 43). Napięcie to jest pochodną sporu o naturę symbolu. Jedni widzieli ją jako wyraz doświadczeń zbiorowych, transpersonalnych, drudzy z kolei symbol redukowali do indywidualnych skojarzeń (Jung C.G., 1993: 87).

Można założyć, że symbol ma wiele wymiarów i jest złożoną strukturą. 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 (Ricoeur P., 1975: 32).

Popek S. 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 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 społeczne;
- ciemność, zło, tajemnica (Popek S., 2008:180–190).

Badawczą i psychologiczną konceptualizacją tego typu poglądów jest Test Barwnych Piramid. Służy do badania afektywnej struktury osobowości człowieka (Heiss R., *et al.* 1995: 16). Afektywność jest zdaniem autorów jednym z najbardziej podstawowych jej wymiarów (tamże). 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 BPZ rekonstruuje emocjonalne życie badanego. Służy temu wybieranie określonych kolorów, przy odrzucaniu innych oraz specyficzny dla każdego badanego układ kolorów.

Drugi kierunek będący źródłem Testu Barwy Preferencji Zawodowych, odnosi się do Testu Lüschera i Testu Kolorowych Kwadratów Agnieszki Weysenhoff. 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 Lüschera traktuje kolor jako nośnik emocji. 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 Lüschera służy do badania potrzeb psychicznych, ich poziomu zaspokojenia lub frustracji. Z potrzeb wynikają określone stany emocjonalne (Lüscher M., *et al.* 1969: 30).

Test Kolorowych Kwadratów A. Weysenhoff 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.

Test Barwy Preferencji Zawodowych nawiązuje do omawianej powyżej tradycji metod diagnostycznych. Test stara się dotrzeć do świata potrzeb i emocji, szczególnie tych które dotyczą zawodowej sfery życia. Metoda wyrasta z nurtu fenomenologicznego. Jednocześnie ma walor psychometryczny. Wykorzystano rozwiązanie A. Weysenhoff, gdzie kolory potraktowane jako sfera subiektywna, 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 (Weysenhoff A., 1991: 54). W teście BPZ kolory podlegają wartościowaniu przez jednostkę. Rozbudowana została sfera obszarów aktywności zawodowej, w taki sposób, że każdy obszar opisany został 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. Przyjęte założenie ma na celu to, aby liczba pozycji opisujących sferę była na tyle duża, by uzyskać wartość psychometryczną oraz na tyle mała, aby 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) sfer aktywności zawodowych. Test ma uchwycić emocjonalne nastawienie jednostki do różnych form tej aktywności. Wprowadzone zostały następujące kategorie obszaru aktywności zawodowej:

1. Nauka,
2. Przyroda,
3. Artystyczno-twórcza,
4. Techniczno-manualna,
5. Ludzie, która dzieli się na:
 - obszar zarządzania i organizowania, tzw. „chłodny kontakt”;
 - obszar kontaktu bezpośredniego, tzw. „ciepły kontakt”.

W formie operacyjnej są one opisywane przez konkretne zachowania, będące składowymi opisującymi powyższe kategorie. Można je potraktować jak specyficzne pozycje testowe. Badany za pomocą kolorów wyraża nastawienie emocjonalne do owych składowych. Nasta-

wienie 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 sfer aktywności z uwzględnieniem wartościowania każdej z nich. Jest to znakomity materiał diagnostyczny będący wstępem dalszej rozmowy doradczej. Rozwinięcie perspektyw jakie daje metoda znaleźć można w rozdziale dotyczącym interpretacji wyników.

Operacjonalizacja obszarów aktywności zawodowej dla ucznia szkoły ponadgimnazjalnej jest następująca:

1. Nauka

- interesuje mnie rozwiązanie problemów badawczych;
- doceniam wartość nauki;
- interesują mnie dyskusje i spory intelektualne;
- chętnie uczę się i zdobywam wiedzę;
- poszukiwanie informacji naukowych sprawia mi przyjemność;
- podoba mi się praca naukowca lub badacza.

2. Przyroda

- podobają mi się prace pośród przyrody;
- interesuję się życiem zwierząt;
- interesuję się ekologią;
- interesuję się roślinami;
- pasjonuje mnie obserwacja i badanie przyrody;
- dbanie o środowisko naturalne jest dla mnie bardzo ważne.

3. Artystyczno-twórcza

- interesuje mnie twórczość artystyczna;
- często kreuję nowe pomysły;
- myślę niekonwencjonalnie;
- rozwijam swoje talenty;
- często mam oryginalne pomysły;
- interesuje mnie praca w środowisku artystycznym.

4. Techniczno-manualna

- interesuję się doskonaleniem różnych urządzeń;
- podoba mi się praca w budownictwie;
- chciałbym pracować z maszynami, urządzeniami;
- podobają mi się zawody techniczne, inżynierskie;
- chciałbym projektować coś użytecznego;
- lubię coś naprawiać.

5. Ludzie

- a. obszar zarządzania i organizowania, tzw. „chłodny kontakt”:
 - chętnie współpracuję z innymi;
 - interesuje mnie zarządzanie firmą, ludźmi;
 - posiadam zdolności menadżerskie.
- b. obszar kontaktu bezpośredniego, tzw. „ciepły kontakt”:
 - jestem gotowy pomagać innym w różnych sprawach;
 - podobają mi się prace, w których dużo rozmawia się z ludźmi;
 - chętnie opiekuję się innymi ludźmi.

4. Psychometryczne właściwości testu

4.1. Rozkład wyników

Badania właściwe zostały przeprowadzone w celu sprawdzenia właściwości diagnostycznych i psychometrycznych nowopowstałego narzędzia testu Barwy Preferencji Zawodowych – wersja dla szkół ponadgimnazjalnych (klasy I–III) w ramach projektu Europejskiego Funduszu Społecznego „Opracowanie i udostępnienie spójnego pakietu narzędzi diagnostycznych i materiałów dydaktycznych wspomagających proces rozpoznawania predyspozycji i zainteresowań zawodowych uczniów” realizowanego przez Krakowską Akademię *im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego* z siedzibą w Krakowie w okresie od 1.04.2009 do 30.01.2012.

Badania testem Barwy Preferencji Zawodowych – wersja dla szkół ponadgimnazjalnych przeprowadzone zostały przeprowadzone zostały przez zespół w składzie: Jolanta Pułka, Barbara Ostafińska-Molik i Szymon Czaplński. Badania prowadzone były w okresie od 1.10.2010 do 31.01.2011 wśród 1006 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 744 kwestionariuszy, z pełnymi odpowiedziami.

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

Tabela 1. Podział uczniów ze względu na płeć i klasę

Poziom nauczania			Płeć		Ogółem
			Kobiety	Mężczyźni	
Klasa	Klasa 1	Liczebność	205	136	341
		% z Ogółem	27,6%	18,3%	45,8%
	Klasa 2	Liczebność	161	62	223
		% z Ogółem	21,6%	8,3%	30,0%
	Klasa 3	Liczebność	127	53	180
		% z Ogółem	17,1%	7,1%	24,2%
Ogółem		Liczebność	493	251	744
		% z Ogółem	66,3%	33,7%	100,0%

Źródło: opracowanie własne.

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	300	135	435
		% z płeć	49,4%	22,2%	71,7%
	miasto do 100 tys.	Liczebność	26	44	70
		% z płeć	4,3%	7,2%	11,5%
	wieś i miasteczko do 10 tys.	Liczebność	82	20	102
		% z płeć	13,5%	3,3%	16,8%
Ogółem		Liczebność	408	199	607*
		% z płeć	67,2%	32,8%	100,0%

*w analizie pominięto braki danych.

Źródło: opracowanie własne.

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

Tabela krzyżowa: miejsce zamieszkania a płeć			Płeć		Ogółem
			Dziewczęta	Chłopcy	
Wiek	16 lat	Liczebność	116	51	167
		% z płeć	15,6%	6,9%	22,5%
	17 lat	Liczebność	207	123	330
		% z płeć	27,8%	16,5%	44,4%
	18 lat	Liczebność	147	73	220
		% z płeć	19,8%	9,8%	29,6%
	19 lat	Liczebność	23	4	27
		% z płeć	3,1%	,5%	3,6%
Ogółem		Liczebność	493	251	744
		% z płeć	66,3%	33,7%	100,0%

Źródło: opracowanie własne.

4.2. Rzetelność

Rzetelność testu Barwa Preferencji Zawodowych sprawdzono za pomocą zgodności wewnętrznej kategorii *alfa Cronbacha* oraz metody połówkowej.

4.2.1. Moc dyskryminacyjna pozycji i zgodność wewnętrzna

Zgodność wewnętrzna testu oceniana na podstawie współczynnika *alfa Cronbacha* obliczonego dla całej próby wynosi blisko 0,77 (dokładnie 0,765) – jest zadawalająca.

Tabela 4. Analiza rzetelności metodą alfa Cronbacha

Nr pyt.	Średnia skali po usunięciu pozycji	Wariancja skali po usunięciu pozycji	Korelacja pozycji Ogółem	Alfa Cronbacha po usunięciu pozycji
pyt_1	320,60	1824,040	,181	,763
pyt_2	321,21	1761,118	,356	,754
pyt_3	322,44	1821,636	,147	,765
pyt_4	320,03	1807,503	,196	,762
pyt_5	323,17	1847,729	,078	,769
pyt_6	321,77	1737,238	,418	,751
pyt_7	322,90	1838,862	,098	,768
pyt_8	319,93	1805,727	,247	,760
pyt_9	320,31	1801,890	,208	,762
pyt_10	321,03	1801,595	,215	,761
pyt_11	320,63	1777,462	,316	,756
pyt_12	321,04	1841,307	,114	,766
pyt_13	319,61	1793,691	,285	,758
pyt_14	320,95	1809,033	,211	,761
pyt_15	321,21	1746,191	,374	,753
pyt_16	322,22	1800,020	,196	,763
pyt_17	320,74	1757,584	,389	,753
pyt_18	322,17	1745,830	,362	,753
pyt_19	322,20	1724,799	,429	,750
pyt_20	322,20	1732,960	,419	,751
pyt_21	321,48	1747,098	,390	,752
pyt_22	321,43	1758,036	,366	,754
pyt_23	320,39	1764,589	,341	,755
pyt_24	319,86	1774,162	,311	,756
pyt_25	321,56	1753,681	,361	,754
pyt_26	319,96	1788,415	,271	,758
pyt_27	320,74	1781,684	,275	,758
pyt_28	319,41	1787,088	,301	,757
pyt_29	321,82	1804,951	,212	,762
pyt_30	321,08	1812,587	,173	,764

Źródło: opracowanie własne.

Dane *alfa Cronbacha* dla poszczególnych kategorii przedstawiono w tabeli nr 5.

Tabela 5. Wynik *alfa Cronbacha*

Kategorie preferencji	<i>Alfa Cronbacha</i>
Nauka	,674
Przyroda	,847
Artystyczno-twórcza	,607
Techniczno-manualna	,634
Ludzie	,641

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki Alfa Cronbacha dla poszczególnych kategorii wahają się między: 0,607 a 0,847. Niskie wyniki zgodności wewnętrznej w czterech kategoriach (nauka, artystyczno-twórcza, praktyczna, ludzie) mogą wynikać z faktu, że liczba tworzących je pozycji wynosi 6 na 30. (Najniższy wynik uzyskano w kategorii artystyczno-twórczej).

Korelacje poszczególnych pytań między sobą mają dość zbliżoną do siebie wartość (poza czterema pytaniami). Dość niską moc dyskryminacyjną ma pytanie nr 3, 5, 7, 12 i 30. Największą mocą dyskryminacyjną charakteryzuje się pytanie nr 19 i 20.

4.2.2. Analiza rzetelności 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 0,751. Współczynnik Spearmana-Browna w tym przypadku jest taki sam przy założeniu równej i nierównej długości testu. Korelacja międzypołówkowa r-Pearsona między wyodrębnionymi połówkami wynosi 0,601.

4.3. Trafność

4.3.1. Interkorelacje skal

Analiza interkorelacji wskazała, że wszystkie kategorie testu BPZ korelują ze sobą pozytywnie. Jedną gwiazdką oznaczono korelacje nieistotne statystycznie.

Bardzo silna korelacja zachodzi wewnątrz kategorii ludzie jako całość, a w relacji kontakt zimny oraz kontakt ciepły korelacja wynosi odpowiednio $r=0,851$ i $r=0,834$.

Pozostałe korelacje między sześcioma kategoriami preferencji przedstawia poniższa tabela.

Tabela 6. Interkorelacje między kategoriami

Kategoria	Korelacje	Nauka	Przyroda	Arty- styczno- twórcza	Tech- niczno- manu- alna	Ludzie – kon- takt zimny	Ludzie – kon- takt ciepły	Ludzie (razem)
Nauka	Korelacja Pearsona	1	,336**	,239**	,187**	,142**	,258**	,232**
	Istotność (dwustronna)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Przyroda	Korelacja Pearsona	,336**	1	,099**	,088*	,016*	,139**	,094**
	Istotność (dwustronna)	,000		,007	,016	,665	,000	,010
Artystycz- no-twórcza	Korelacja Pearsona	,239**	,099**	1	-,057*	,243**	,395**	,381**
	Istotność (dwustronna)	,000	,007		,116	,000	,000	,000
Technicz- no- manualna	Korelacja Pearsona	,187**	,088*	-,057*	1	,035*	,069	,057*
	Istotność (dwustronna)	,000	,016	,116		,343	,058	,116
Ludzie Kontakt zimny	Korelacja Pearsona	,142**	,016	,243**	,035	1	,424**	,851**
	Istotność (dwustronna)	,000	,665*	,000	,343*		,000	,000
Ludzie Kontakt ciepły	Korelacja Pearsona	,258**	,139**	,395**	,069*	,424**	1	,834**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,058	,000		,000
Ludzie całość	Korelacja Pearsona	,232**	,094**	,381**	,057*	,851**	,834**	1
	Istotność (dwustronna)	,000	,010	,000	,116	,000	,000	
* Nieistotne statystyczne **. Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 Źródło: opracowanie własne.								

Analiza korelacji między wynikami danych kategorii a przypisanymi do nich pytaniami przedstawiona w tabeli nr 7, pozwala dostrzec wysokie korelacje między nimi (wyjątkiem jest pyt_27 i pyt_23). Pozostałe dane świadczą o trafności danych kategorii. Najwyższe korelacje (od $r = 0,812$ do $r = 0,701$) zachodzą między pytaniami: 2, 15, 18, 19, 20 i 21. Pytania te budują kategorię *przyroda*. Najśłabsze korelacje obserwuje się między kategorią ludzie a pytaniem 27 i kategorią technika a pytaniem 23.

Tabela 7. Korelacje między kategoriami a budującymi je pytaniami

Nauka		Pyt_6	Pyt_11	Pyt_14	Pyt_17	Pyt_22	Pyt_25
Nauka	Korelacja Pearsona	,650**	,616**	,495**	,638**	,675**	,634**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Przyroda		Pyt_2	Pyt_15	Pyt_18	Pyt_19	Pyt_20	Pyt_21
Przyroda	Korelacja Pearsona	,724**	,714**	,799**	,812**	,763**	,701**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Artystyczno twórcza		Pyt_1	Pyt_8	Pyt_12	Pyt_13	Pyt_28	Pyt_30
Artystyczno-twórcza	Korelacja Pearsona	,618**	,622**	,480**	,545**	,601**	,621**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Techniczno-manualna		Pyt_3	Pyt_5	Pyt_7	Pyt_16	Pyt_23	Pyt_29
Techniczno-manualna	Korelacja Pearsona	,699**	,654**	,711**	,720**	,226**	,569**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Ludzie		Pyt_4	Pyt_9	Pyt_10	Pyt_24	Pyt_26	Pyt_27
Ludzie	Korelacja Pearsona	,597**	,626**	,594**	,634**	,635**	,311**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).							

Źródło: opracowanie własne.

Korelacje między dwiema skrajnościami (pozycją najbardziej lubianą i najmniej lubianą) zawiera tabela 8.

Zgodnie z założeniami, wybór pozycji najbardziej lubianej i najmniej lubianej ujemnie ze sobą korelują. Zachodzi wyraźna współzależność. Współczynnik korelacji wzrasta wraz z łąčeniem 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 dwiema skrajnościami (pozycją najbardziej lubianą i najmniej lubianą)

Nauka		Nauka_1	Nauka_1/2
Nauka_6	Korelacja Pearsona	-,348**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
Nauka_6/5	Korelacja Pearsona		-,650**
	Istotność (dwustronna)		,000
Przyroda		Przyroda_1	Przyroda_1/2
Przyroda_6	Korelacja Pearsona	-,328**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
Przyroda_6/5	Korelacja Pearsona		-,678**
	Istotność (dwustronna)		,000
Artystyczno-twórcza		Artystyczno-twórcza_1	Artystyczno-twórcza_1/2
Artystyczno-twórcza_6	Korelacja Pearsona	-,296**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
Artystyczno-twórcza_6/5	Korelacja Pearsona		-,631**
	Istotność (dwustronna)		,000
Techniczno-manualna		Techniczno-manualna_1	Techniczno-manualna_1/2
Techniczno-manualna_6	Korelacja Pearsona	-,325**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
Techniczno-manualna_6/5	Korelacja Pearsona		-,620**
	Istotność (dwustronna)		,000
Ludzie		Ludzie_1	Ludzie_1/2
Ludzie_6	Korelacja Pearsona	-,372**	
	Istotność (dwustronna)	,000	
Ludzie_6/5	Korelacja Pearsona		-,621**
	Istotność (dwustronna)		,000
**. Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie)			

Źródło: opracowanie własne.

4.3.2. Struktura czynnikowa

Miara KMO adekwatności doboru próby wynosi 0,826, 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_19	,799						
suma_18	,797						
suma_20	,738						
suma_2	,723						
suma_15	,695						
suma_21	,661						
suma_16		,766					
suma_7		,726					
suma_3		,680					
suma_5		,671					
suma_29		,532					
suma_22			,686				
suma_17			,631				
suma_11			,621				
suma_25			,561				
suma_6	,335		,520				
suma_14			,506				
suma_24				,719			
suma_27				,697			
suma_26				,663			
suma_4				,568			
suma_28					,705		
suma_8					,702		
suma_23		,359			,469		
suma_12					,468		
suma_13					,404		
suma_30						,840	
suma_1						,776	
suma_9							,756
suma_10							,735

Źródło: opracowanie własne.

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

1. Nauka (to główny czynnik 3 i 5 pozycji czynnika),
2. Przyroda (to główny czynnik 1 i 6 pozycji czynnika),
3. Artystyczno-twórcza (to główny czynnik 5 i 4 pozycje, oraz czynnik 6 i 2 pozycje),
4. Techniczno-manualna (to główny czynnik 2 i 5 pozycji),
5. Ludzie (to główny czynnik 4 i 4 pozycje oraz czynnik (kontakt ciepły) 7 i 2 pozycje (kontakt zimny)).

Analizując całkowite wyjaśnienie wariacji dla ostatniego czynnika wynosi przeszło 52% – taka część jest tłumaczona przez utworzone czynniki.

4.3.3. Analiza różnic międzygrupowych

Poddając analizie wpływ wieku na poszczególne kategorie zauważa się, że czynnik ten nie różnicuje badanej grupy.

Tabela 10. Analiza danych w poszczególnych kategoriach po wprowadzeniu zmiennej – wiek

Kategoria	Zróznicowanie	Suma kwadratów	df	Średni kwadrat	F	Istotność
Nauka	Między grupami	245,302	4	61,325	,284	,888
	Wewnątrz grup	160364,959	743	215,834		
	Ogółem	160610,261	747			
Przyroda	Między grupami	257,366	4	64,342	,180	,949
	Wewnątrz grup	265353,878	743	357,138		
	Ogółem	265611,245	747			
Artystyczno-twórcza	Między grupami	727,752	4	181,938	1,009	,402
	Wewnątrz grup	133967,322	743	180,306		
	Ogółem	134695,074	747			
Techniczno-manualna	Między grupami	774,070	4	193,518	,817	,515
	Wewnątrz grup	176037,453	743	236,928		
	Ogółem	176811,523	747			
Ludzie	Między grupami	568,825	4	142,206	,643	,632
	Wewnątrz grup	164360,142	743	221,211		
	Ogółem	164928,967	747			

Źródło: opracowanie własne.

W poszczególnych kategoriach po dokonaniu zważenia, analiza wykazała różnice w obszarze wprowadzenia zmiennej – płeć.

Tabela 11. Analiza danych dotycząca zróżnicowania pod kątem płci

Kategoria		Test Levene'a jednorodności wariancji		Istotność dwustronna
		F	Istotność	
Nauka	Założono równość wariancji	10,568	,001	,022
	Nie założono równości wariancji			,022
Przyroda	Założono równość wariancji	2,442	,118	,048
	Nie założono równości wariancji			,048
Artystyczno- -twórcza	Założono równość wariancji	4,419	,036	,029
	Nie założono równości wariancji			,029
Techniczno- -manualna	Założono równość wariancji	1,859	,173	,000
	Nie założono równości wariancji			,000
Ludzie	Założono równość wariancji	,334	,563	,020
	Nie założono równości wariancji			,020

Źródło: opracowanie własne.

4.4. Normalizacja

Jak wspomniano w podrozdziale 4.1. – rozkład wyników badania testem BPZ – przebadano próbkę ogólnopolską, która składała się z 744 osób, w tym z 493 dziewcząt i 251 chłopców. Osoby objęte badaniem, były uczniami szkół, które dobrano losowo, dlatego uznać należy ją za próbę o charakterze reprezentatywnym. Jednostki dobrano w obszarze 3 warstw: z miast wojewódzkich, z miast do 100 tyś. mieszkańców, ze wsi i z miasteczek do 10 tyś. mieszkańców. Dodatkowo badania prowadzono na wszystkich poziomach nauczania (klasa 1, 2 i 3). Pozwoliło to na zróżnicowanie badanej próby pod kątem wieku.

W poniższej tabeli przedstawiono dane różnicujące dziewczęta i chłopców pod kątem odchylenia standardowego oraz średniego wyniku uzyskanego w danej kategorii

Tabela 12. Odchylenie standardowe i średnie z poszczególnych kategorii z uwzględnieniem płci

Kategoria	Dziewczęta		Chłopcy		Ogółem	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Nauka	65,38	13,936	67,56	15,932	66,11	14,67
Przyroda	63,55	18,259	61,14	19,957	62,73	18,855
Artystyczno- -twórcza	71,97	13,539	70,14	13,020	71,42	13,433
Techniczno- -manualna	57,38	14,982	64,74	15,028	59,90	15,404
Ludzie	72,19	14,588	69,99	15,234	71,53	14,876

Źródło: opracowanie własne.

W kolejnych tabelach od 13 do 20 znajdują się normy stenowe. Analizy, w których kontrolowano szereg zmiennych wykazał, że przy ocenie zmiennej płęć odgrywa ona istotną rolę, dlatego obliczono osobno normy dla kobiet i mężczyzn. Biorąc pod uwagę dane uzyskane w toku analizy, należy podkreślić, że są to normy dla młodzieży w wieku od 16 do 19.

Tabela 13. Normy stenowe globalnego wartościowania – dla dziewcząt

Sten	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	Do 37	Do 27	Do 44	Do 27	Do 43
2	38–44	28–36	45–51	28–34	44–50
3	45–51	37–45	52–58	35–42	51–57
4	52–58	46–54	59–65	43–49	58–64
5	59–65	55–63	66–71	50–57	65–72
6	66–72	64–72	72–78	58–64	73–79
7	73–79	73–81	79–85	65–72	80–86
8	80–86	82–90	86–92	73–79	87–94
9	87–93	91–100	93–98	80–87	95–101
10	94+	101+	99+	88+	102+

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 14. Normy opisowe dla dziewcząt

Opis	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	Do 58	Do 54	Do 65	Do 49	Do 64
Średni	59 – 72	55 – 72	66 – 78	50 – 64	65 – 79
Wysoki	73 +	73 +	79 +	65 +	80 +

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 15. Normy stenowe globalnego wartościowania – dla chłopców

Sten	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	Do 33	Do 21	Do 43	Do 33	Do 38
2	34 – 43	22–31	44–50	34–40	39–47
3	44–51	32–41	51–57	41–49	48–54
4	52–59	42–51	58–63	50–57	55–62
5	60–62	52–61	64–70	58–64	63–69
6	63–75	62–71	71–76	65–72	70–77
7	76–83	72–81	77–83	73–79	78–85
8	84–91	82–91	84–89	80–87	86–92
9	92–98	92–100	90–96	88–94	93–100
10	99+	101+	97+	95+	101+

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 16. Normy opisowe dla chłopców

Opis	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	Do 59	Do 51	Do 63	Do 57	Do 62
Średni	60 – 75	52 – 71	64 – 76	58 – 72	63 – 77
Wysoki	76 +	72 +	77 +	73 +	78 +

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 17. Normy stenowe pozytywnego wartościowania – dla dziewcząt

Sten	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	0–8		0–18		0–16
2	9–19	0–6	19–28	0–6	17–27
3	20–29	7–19	29–38	8–17	28–37
4	30–39	20–32	39–48	18–27	38–47
5	40–49	33–46	49–58	28–38	48–58
6	50–58	47–59	59–67	38–48	59–68
7	59–68	60–72	68–77	49–58	69–78
8	69–78	73–85	78–87	59–68	79–89
9	80–87	86–98	88–96	69–78	90–99
10	88–104	99–103	97–104	80–105	100–106

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 18. Normy opisowe dla dziewcząt

Opis	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	Do 39	Do 32	Do 48	Do 27	Do 47
Średni	40 – 58	33 – 59	49 – 67	28 – 48	48 – 68
Wysoki	59 +	60 +	68 +	49 +	69 +

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 19. Normy stenowe pozytywnego wartościowania – dla chłopców

Sten	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
1	0–6		0–18	0–8	0–12
2	7–17	0–3	19–28	9–19	13–24
3	18–29	4–15	29–37	20–29	25–35
4	30–40	16–29	38–47	30–39	36–45
5	41–52	30–43	48–56	40–49	46–56
6	53–63	44–56	57–65	50–60	57–66
7	64–74	57–70	66–74	61–69	67–77
8	75–86	71–83	75–83	70–79	78–88
9	87–97	84–97	84–92	80–88	89–98
10	98 +	98 +	93+	89+	99+

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 20. Normy opisowe dla chłopców

Opis	Nauka	Przyroda	Artystyczno- -twórcza	Techniczno- -manualna	Ludzie
Niski	Do 40	Do 29	Do 47	Do 39	Do 45
Średni	41 – 63	30 – 56	48 – 65	40 – 60	46 – 66
Wysoki	64 +	57 +	66 +	61 +	67 +

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 21. Poziom, wartość i opis norm w poszczególnych kategoriach testu dla szkoły ponadgimnazjalnej

Lp.	Kategoria testu	Zakres i charakterystyka rangi		
		Niska i poniżej przeciętnej	Średnia	Ponadprzeciętna i wysoka
1.	Nauka	<p>Charakterystyka ucznia: 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>Postępowanie: należy poszukać przyczyn niechęci do spraw intelektualnych i przeanalizować sukcesy i niepowodzenia szkolne. W projektowaniu dalszej ścieżki edukacji</p>	<p>Charakterystyka ucznia: 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>Postępowanie: Należy sprawdzić czy wynik testu oddaje średnie nakierowanie na problemy naukowe, czy też pojawiają się jakieś czynniki zakłócające, np. niepowodzenia szkolne.</p>	<p>Charakterystyka ucznia: 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 poznanie tego, co abstrakcyjne. Lubi naukę, ale wykraczającą poza ramy szkolne. Predysponowany jest do udziału w olimpiadach i konkursach.</p>

		cyjnej należy wziąć pod uwagę niechęć do uczenia się i poznawania tego co teoretyczne czy abstrakcyjne.	W planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego należałoby skłaniać ucznia (jeśli potencjał intelektualny pozwoli) do wyboru liceum i nastawienia się na studio-wanie.	Postępowanie: Należy dostarczać mu wyzwania 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.	Przyroda	Charakterystyka ucznia: Traktuje z dystansem środowisko naturalne. Sprawy przyrody nie są dla niego ważne. Zajmowanie się światem organizmów żywych traktować może jak przykry obowiązek. Postępowanie: 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.	Charakterystyka ucznia: 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”. Postępowanie: Należy zachęcać ucznia do aktywności na tym polu w celu weryfikowania preferencji. Stymulacje powinny mieć jednak charakter umiarkowany, by nie doświadczył przesytu.	Charakterystyka ucznia: 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. Postępowanie: 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 ewentualnymi pasjami. Pożądana jest również zachęta do podejmowania działań gdzie kontakt z przyrodą ma konkretną formę. Sprzyjać to może krystalizacji tożsamości zawodowej.

3.	<p style="text-align: center;">Artystyczno- -twórcza</p>	<p>Charakterystyka ucznia: Uczeń źle czuje się w środowisku nieprzewidywalnym i nieokreślonym. Lubi konkret. Potrzebuje bardzo precyzyjnych instrukcji. Obcowanie ze sztuka może go nużyć i męczyć.</p> <p>Postępowanie: W planowaniu ścieżki rozwoju zawodowego należałoby skłaniać ucznia do poszukiwania zajęć przewidywalnych i powtarzalnych. Ewentualnością byłaby praca nad redukcją lęku przed nowościami.</p>	<p>Charakterystyka ucznia: Uczeń nieźle porusza się w świecie nieprzewidywalnym. Potrafi się przystosować do nowych warunków. Bywa jednak w tym raczej bierny i odtwórczy.</p> <p>Postępowanie: Należy sprawdzić czy wynik testu oddaje średnie nakierowanie na sferę artystyczno-twórczą, czy też pojawiają się jakieś czynniki zakłócające, np. tłumiona kreatywność.</p>	<p>Charakterystyka ucznia: 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>Postępowanie: 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 wyjaśniać trudnością ucznia w podporządkowywaniu się wymogom systematyczności i precyzji.</p>
4.	<p style="text-align: center;">Techniczno- -manualna</p>	<p>Charakterystyka ucznia: Nie lubi świata narzędzi i urządzeń. Świat techniki jawi mu się jako nieprzystępny i zagrażający.</p> <p>Postępowanie: 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>Charakterystyka ucznia: Uczeń posiada elementarne zdolności manualno-mechaniczne. Potrafi budować, naprawiać i instalować. Nie jest to jednak jego żywioł.</p> <p>Postępowanie: Należy stwarzać możliwości weryfikowania preferencji. Doradca powinien przeanalizować sferę nauki i artystyczno-twórczą. Wysoki wynik przy średniej sferze technicznej daje kierunek wyboru szkoły średniej.</p>	<p>Charakterystyka ucznia: 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>Postępowanie: Uczeń taki jest praktykiem. Dla-</p>

				tego 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).
5.	Ludzie	<p>Charakterystyka ucznia: Nie ma potencjału do zajmowania się innymi. Preferuje raczej idee lub rzeczy. Możliwe, że trzyma się na dystans.</p> <p>Postępowanie: Należy zweryfikować przyczyny niechęci do świata społecznego. Może on wynikać z naturalnych skłonności osobowościowych lub być skutkiem urazów w relacjach z innymi.</p>	<p>Charakterystyka ucznia: Posiada dobry kontakt z innymi. Nie jest on jednak wartością nadrzędną. Potrafi funkcjonować z dala od innych.</p> <p>Postępowanie: W planowaniu ścieżki kariery zawodowej można wziąć pod uwagę zawody, gdzie kontakt z ludźmi występuje, ale nie jest najistotniejszy.</p>	<p>Charakterystyka ucznia: 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 wskazuje na umiejętności organizacyjne. Możliwe są cechy przywódcze. Towarzyszy temu umiejętność podejmowania decyzji. Osoba taka posiada emocjonalny potencjał mediowania i rozwiązywania konfliktów.</p> <p>Postępowanie: Należy włączać taką osobę w aktywności społeczne, powierzać jej funkcje w samorządzie. Ukierunkowywać na zawody, w których kontakt interpersonalny jest kluczowy.</p>

Źródło: opracowanie własne.

5. Zastosowanie testu Barwy Preferencji Zawodowych

5.1. Zasady posługiwania się testem

Badany jest uczeń w przedziale od 16 do 20 roku życia, czyli uczeń klasy I, II, III i IV szkoły ponadgimnazjalnej. Przeprowadzenie testu poprzedza krótka rozmowa na temat tego, co uczeń lubi robić w czasie wolnym od nauki, czy ma sprecyzowane zainteresowania. W trakcie rozmowy badający upewnia się czy uczeń rozróżnia kolory. Przedstawienie planu przeprowadzenia testu polega na wyjaśnieniu uczniowi, że będzie układał kolorowe prostokąty na pustych polach rozmieszczonych na planszy pod hasłami poszczególnych kategorii. Badający zaznacza, że uczeń nie będzie musiał wyjaśniać, dlaczego tak, a nie inaczej dobiera kolory i że wypełniać kolorami test powinien szybko, bez zbędnego zastanowienia, bez przerw i bez pomocy badającego.

Po wstępnym nawiązaniu kontaktu, mającym na celu zwiększenie poczucia bezpieczeństwa ucznia i potwierdzeniu, że rozumie zasady, przystępuje się do wykonania testu. Projekcja nie może być przerywana.

Dla otrzymania maksymalnie obiektywnych wyników, zachowuje się podobne warunki projekcji. Na przykład istotny jest stały schemat kolejności rozłożenia kolorowych prostokątów na stole w wersji papierowej, równoległe do oczu ucznia, 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 (formatu A-4).

Na planszy (wzór umieszczono w Aneksie), zapisane są zdania (hasła) w formie twierdzącej, na przykład: „Poszukiwanie informacji sprawia mi przyjemność”, które charakteryzują poszczególne kategorie preferencji. Nad każdym zdaniem (hasłem) umieszczone są trzy puste pola w kształcie prostokąta, które uczeń zapełni 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 zdanie (hasło) i pomaluj (przesuwając kolor myszką) wszystkie trzy pola – takimi, jak chcesz kolorami. Możesz dowolnie wybierać (tak jak czujesz) spośród 6 barw. Następnie przeczytaj kolejne zdanie i znów pokoloruj 3 pola – aż do ostatniego zdania”.

W wersji elektronicznej wypełniony i podliczony przez program protokół pojawi się na ekranie monitora po zakończeniu drugiego etapu, polegającego na przedstawieniu przez badanego swoich emocji w stosunku do kolorów. Aby odczytać i zinterpretować test, trzeba wiedzieć, które kolory uczeń lubi, a których nie.

Kluczem do interpretacji wypowiedzi 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 wartość 6 punktową, najmniej lubiana – 1 punkt.

Wybory skrajne: 6 i 5 oraz 1 i 2 stanowią ważne wartości przy interpretacji i rozmowie doradczej.

Pozostałe kolory: odpowiednio, od góry 4 i 3 punkty – są to kolory tzw. „letnie”.

W ten sposób, przez zsumowanie punktów dla wszystkich użytych kolorów w każdej kategorii, otrzymuje się wymierną wartość liczbową.

Maksymalna liczba punktów w każdej kategorii wynosi 108. 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 będzie przygotowanie narzędzia w postaci:

1. wydrukowanych: planszy ze zdaniami i blankietu protokołu,
2. przygotowanego zestawu prostokątów w każdym z sześciu kolorów (3 w każdym kolorze), o wymiarach 1,5 cm x 1 cm,
3. kompletu flamastrów potrzebnych badającemu do zaznaczania kolorów na protokole.

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

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

Badający zaznacza flamastrem odpowiedni kolor na protokole.

Następne polecenie *„odłóż na miejsce prostokąty.”*

Kolejne polecenie brzmi: *„przeczytaj kolejne zdanie i ułóż na trzech polach wybrane przez siebie kolory.”*

Uczeń układa kolorowe prostokąty, nad każdym zdaniem aż do ostatniego, za każdym razem po wykonaniu, odkładając je na miejsce. Badający w tym czasie zaznacza flamastrem 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.

Dlatego konieczny jest drugi etap, polegający na przedstawieniu przez ucznia swoich emocji w stosunku do kolorów i sporządzeniu indywidualnej skali „preferencji barw”.

Kluczem do odczytania wypowiedzi jest uporządkowanie barw na skali „preferencja barw” umieszczonej w dolnej części protokołu.

Skalę tworzy badany uczeń, odpowiadając na pytanie: *„który kolor najbardziej lubisz?”*.

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

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

Badający nanosi wskazany kolor na pole oznaczone 1 i chowa kolor.

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.

Wybory skrajne: 6 i 5 oraz 1 i 2 stanowią ważne wartości przy interpretacji i rozmowie doradczej.

Pozostałe kolory: odpowiednio, od góry 4 i 3 punkty – są to kolory tzw. „letnie”.

W ten sposób – przez zsumowanie w protokole punktów dla wszystkich użytych kolorów w każdej kategorii, otrzymuje się wartość liczbową. Maksymalna liczba punktów w każdej kategorii wynosi 108

Test wraz z protokołem, wypełnione zgodnie z opisanymi wyżej regułami i ręcznie zapisanymi spostrzeżeniami, pozostają w dokumentacji ucznia.

6. Analiza jakościowa materiału z badań

6.1. Interpretacja wyników testu

Interpretacja testu wymaga przeanalizowania wyników badanego przez pryzmat zagadnień zawartych w propozycji analizy materiału badawczego i dopiero na tej podstawie może odbyć się rozmowa ucznia z doradcą zawodowym.

6.1.1. 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.

1. Jakie na aktualnym etapie rozwoju obszary aktywności są najbardziej preferowanego przez badanego, a jakie najmniej? Jest to kluczowe pytanie z punktu widzenia zastosowania testu. Na początku, na podstawie protokołu, analizujemy preferencje barw wybranych przez ucznia w skali punktowej, co zapisujemy w tabeli 22.

Tabela 22. Preferencje barw badanego ucznia w skali punktowej

Skala wartości	Barwa	Liczba punktów
+		
-		

Źródło: opracowanie własne.

Następnie przeliczamy wyniki surowe z protokołu i tabeli 22 na procentowe nasycenie pozytywnym wartościowaniem danej kategorii. Im wyższy wynik, tym większa akceptacja przedstawionej kategorii. Wyniki należy zamieścić w tabeli 23.

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 kategorii aktywności zawodowej.

Tabela 23. Sumy punktów wyborów pozytywnych

Kategoria	Wybory pozytywne +	Sten pozytywnego wartościowania	Opis normy	Wybory + i – razem	Sten globalnego wartościowania	Opis normy
Nauka						
Przyroda						
Artystyczno- -twórcza						
Techniczno- -manualna						
Ludzie						

Źródło: opracowanie własne.

Analizując obszary aktywności zawodowej ucznia szkoły ponadgimnazjalnej przyglądamy się kategorii *ludzie*, ponieważ została w teście podzielona na dwie podkategorie: 1) kontakt zimny, 2) kontakt ciepły.

W tabeli 24 należy umieścić procentowe nasycenie wartości uzyskanych w kontakcie ciepłym i zimnym w stosunku do wszystkich wartości otrzymanych w kategorii *ludzie*.

Obliczyć to można w następujący sposób:

$$N_{kc} = \frac{\text{suma wyników pozytywnych w podkategorii kontakt ciepły}}{\text{suma wyników pozytywnych kategorii ludzie}} \times 100 \%$$

$$N_{kz} = \frac{\text{suma wyników pozytywnych w podkategorii kontakt zimny}}{\text{suma wyników pozytywnych kategorii ludzie}} \times 100 \%$$

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

Tabela 24. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły)

Kategoria	Podkategoria	Wybory pozytywne +	Wybory negatywne -	Razem dla podkategorii	Procent nasycenia kategorii ludzie
Ludzie	kontakt zimny				
	kontakt ciepły				

Źródło: opracowanie własne.

2. Drugie pytanie dotyczy ambiwalencji w przeżywaniu poszczególnych kategorii. Na ile emocje są spójne, a na ile brak w nich jednorodności? Jaki jest poziom i charakter elementów przeciwstawnych poszczególnych kategorii? Odpowiedź na to pytanie możliwa będzie po porównaniu wyników pozytywnych do negatywnych dla danych kategorii (a także w poszczególnej pozycji testowej). Duża rozbieżność świadczyłaby o konfliktach wewnętrznych dotyczących kategorii. Byłoby to wstępem do rozmowy z uczniem i poszukiwaniem przyczyn przeciwieństw czy dwuwartościowości (np. nauczyciel negatywnie wpływający na stosunek ucznia do aktywności w danej kategorii lub rodzic deprecjonujący aktywność zawodową). Pomocą służyć będzie zestawienie wyników w tabeli 25

Tabela 25. Porównanie liczby wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2)

	Liczba wyborów 6 i 5		Liczba wyborów 1 i 2		Stosunek sum liczby wyborów 6 i 5 do 1 i 2	
	6	5	1	2	+	-
Nauka						
Przyroda						
Artystyczno- -twórcza						
Techniczno- -manualna						
Ludzie						
Razem						

Źródło: opracowanie własne.

3. Jak wygląda ogólne zaangażowanie badanego? Na ile uczeń jest osobą aktywną, poszukującą i eksperymentującą? Czy posiada dyspozycje do kreowania własnej tożsamości zawodowej. Na ile jest osobą mało zmotywowaną, bierną i słabo angażującą się w życiowe wyzwania?

Odpowiedzi na te pytania mogą dawać dwa umowne i hipotetyczne wskaźniki: 1) „Z” – zaangażowanie, 2) „D” – demotywacja. Należałoby je traktować z dużą ostrożnością gdyż mają probabilistyczny charakter.

Tabela 26. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich w pozytywnym wartościowaniu oraz liczby punktów w stosunku do maksymalnej liczby możliwych punktów

Liczba wyników wysokich	Liczba wyników średnich	Liczba wyników niskich	Liczba uzyskanych punktów	Maksymalna liczba punktów w teście	Wskaźnik zaangażowania „Z”	Wskaźnik demotywacji „D”
				540		

Źródło: opracowanie własne.

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

- wskaźnik zaangażowania („Z”) w poszczególne kategorie to suma liczby wyników wysokich. Przyjmowałby on wartości liczb całkowitych z przedziału od 0 do 5;
- wskaźnik „D” (demotywacji) to suma liczby 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. Przyjmowałby on również wartości liczb całkowitych z przedziału od 1 do 5.

Interpretacja wyników dla wskaźnika „Z” – zaangażowanie:

- $Z = 0$ – 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. Weryfikować to może dalsza rozmowa doradcza;
- $Z = 1$ – badany ma bardzo wyraźnie zarysowaną pasję, przy pomijaniu i nie angażowaniu się w inne obszary. Cechuje go wyraźnie zarysowana tendencja centralna. Może to być spowodowane ogólną tendencją do wybiórczego nastawienia do rzeczywistości i koncentracji 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;
- $Z = 2$ lub 3 – badany wykazuje dużą aktywność w różne obszary. Jest ukierunkowany na poszukiwania i weryfikowanie. Brak zarysowanej jednej, centralnej kategorii;
- Z jest wyższe niż 3 – ucznia cechuje ogólne pobudzenie, wielość zainteresowań, przy stosunkowo niskiej ich głębi. Zadaniem doradcy byłoby ukierunkowanie energii ucznia.

Wskaźnik „D” demotywacja to liczba wyników niskich przy jednoczesnym braku, wyników wysokich. Wskaźnik byłby liczony tylko przy braku wyników wysokich. Przyjmowałby on również wartości liczb całkowitych z przedziału od 1 do 5.

Interpretacja wyników dla wskaźnika „D”:

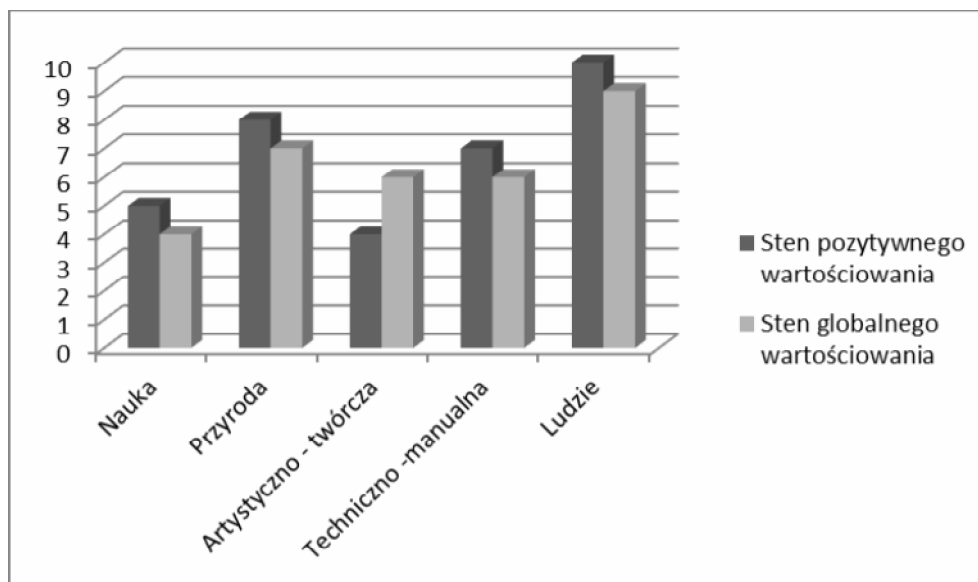
1. D = 1 – wynik wskazywałby na brak zarysowanych wyborów emocjonalnych. Badany stosunkowo pozytywnie nastawiałby się do świata aktywności zawodowej, wykazując przy tym bierność w poszukiwaniach. Wymagałby pewnej stymulacji i zachęty;

2. D = 2 lub 3 – wynik świadczyłby o bierności, małym zaangażowaniu, przy jednoczesnej otwartości na stymulacje zewnętrzną. Otwartość miałaby charakter bierny, reaktywny;

3. D jest większy niż 3 – wynik wskazuje na pojawiającą się tendencję uciezkową 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.

4. 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 determinują tożsamości zawodowej.

Wykres 1. Przykładowy wykres rozkładu wyników we wszystkich kategoriach.



Źródło: opracowanie własne.

6.1.2. Przykłady interpretacji

W celu pokazania standardowej procedury badania testem BPZ posłużymy się dwoma przykładami badań uczniów szkół ponadgimnazjalnych – Piotra i Karoliny. Struktura przykładów została oparta o umowny schemat tabelaryczny pokazujący podstawowe etapy analizy badawczej.

Pierwszy przypadek: Piotr ur. 1994 roku, uczeń klasy 1 Liceum Ogólnokształcącego. Jest zainteresowany poznaniem swoich preferencji zawodowych.

Analizy dokonujemy na podstawie wypełnionego protokołu i zawartych w nim danych. Dla przejrzystości interpretacji dane z protokołu zostały zebrane i przedstawione w postaci tabel.

Na początku proponujemy analizę preferencji barw wybranych przez Piotra w skali punktowej, którą przedstawia tabela nr 27

Tabela 27. Preferencje barw Piotra w skali punktowej

Skala wartości	Barwa	Liczba punktów
+	zielona	6
	czerwona	5
	żółta	4
-	niebieska	3
	czarna	2
	biała	1

Źródło: opracowanie własne.

Uczeń za dwie pozytywne, najwyższe i najważniejsze wybrał barwy zieloną 6 punktów i czerwoną 5 punktów. Za dwie najniższe, ujemne, wybrał barwę białą 1 punkt i czarną 2 punkty. Barwy umieszczone w środku skali nazywamy letnimi i Piotr umiejscowił tam barwę żółtą dając jej 4 punkty i barwę niebieską z 3 punktami.

Następnie w analizie przyglądamy się sumie wyborów pozytywnych i negatywnych dokonanych przez ucznia w poszczególnych kategoriach.

Tabela 28. Sumy punktów wyborów pozytywnych

Kategoria	Wybory pozytywne +	Sten pozytywnego wartościowania	Opis normy	Wybory + i – razem	Sten globalnego wartościowania	Opis normy
Nauka	41	5	Średni	57	4	Niski
Przyroda	37	5	Średni	60	5	Średni
Artystycz- no-twórcza	62	6	Średni	77	6	Średni
Techniczno- -manualna	30	4	Niski	55	4	Niski
Ludzie	62	6	Średni	76	6	Średni

Źródło: opracowanie własne.

U Piotra wśród wyborów pozytywnych najwyższe wartości otrzymały kategorie artystyczno-twórcza i ludzie (po 62 punkty) co sugeruje umiarkowane zainteresowanie ucznia tymi obszarami. Obie kategorie uzyskały wynik średni. Uczeń ma niestandardowe podejście do rzeczywistości i nie ulega stereotypom oraz posiada dobre relacje z innymi, jest empatyczny i skuteczny w pomocy innym ludziom. Analiza danych zawartych w tabeli wskazuje na średnie nasycenie pozytywnym wartościowaniem. Najmniej ucznia interesuje kategoria techniczno-manualna.

Uczeń w każdej z pięciu kategorii testu może zdobyć 108 punktów. Każda kategoria w teście zawiera 18 haseł, stwierdzeń i maksymalnie za każde pytanie można zdobyć 6 punktów. Piotr łącznie najwięcej punktów uzyskał w kategorii artystyczno-twórczej (77 na 108 punktów) i na drugim miejscu w kategorii ludzie (76 na 108 punktów). Warto zauważyć także, że łącznie małą wartość punktową uzyskała również kategoria nauka – 57 punktów na 108. Dla doradcy jest to informacja, aby zapytać ucznia o jego naukę szkolną i sposób uczenia się. Piotr w stosunku do pytania 17 („chętnie się uczę i zdobywam wiedzę”) użył negatywnych barw: czarnej, niebieskiej i białej.

Na podstawie tych wyników można powiedzieć, że Piotr preferuje działania w relacji człowiek – człowiek oraz ujawnia preferencje w zakresie artystyczno-twórczym. Nie wykazuje natomiast zainteresowań przyrodniczych i technicznych.

Profil ucznia w kategorii ludzie możemy rozważyć w dwóch podkategoriach tzw. kontaktu zimnego i ciepłego.

Tabela 29. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły)

Kategoria	Podkategoria	Wybory pozytywne +	Wybory negatywne -	Razem dla podkategorii	Procent nasylenia kategorii ludzie
Ludzie	Kontakt zimny	25	7	32	40,3
	Kontakt ciepły	37	5	42	59,6

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki uzyskane w tej kategorii wyraźnie wskazują na preferencje kontaktu ciepłego (42 punkty, 59,6%), który wymaga działań ukierunkowanych bezpośrednio na potrzeby drugiego człowieka. W zawodach związanych z pracą na rzecz ludzi, dominują takie czynności, jak: pomaganie, opiekowanie się, doradzanie, negocjowanie, pouczanie, wychowanie, opieka, udzielanie informacji i porad. Wskazane są również pogodne usposobienie, takt, życzliwość, uczciwość, cierpliwość, dyskrecja, a także rozwaga i opanowanie. Podczas omawiania testu z uczniem możemy zapytać czy np. lubi zajmować się pielęgnacją chorych lub małych dzieci, potrafi organizować zajęcia młodszymi kolegami, rówieśnikami, chętnie pomaga wszystkim, którzy mają problemy i kłopoty, czy bierze aktywny udział w zajęciach różnych organizacji szkolnych, pozaszkolnych i młodzieżowych. W rozmowie pytamy także ucznia w jakich zawodach w pracy ludźmi widziałby siebie?

W analizie przypadku możemy również porównać liczby wyborów dwóch najwyższych i dwóch najniższych wartości.

Tabela 30. Porównanie liczby wyborów dwóch najwyższych (6 i 5) oraz dwóch najniższych (1 i 2)

Kategoria	Liczba wyborów 6 i 5		Liczba wyborów 1 i 2		Stosunek sum liczby wyborów 6 i 5 do 1 i 2	
	6	5	1	2	+	-
Nauka	4	1	1	3	5	4
Przyroda	4	1	3	4	7	7
Artystyczno- -twórcza	5	4	1	1	9	2
Techniczno- -manualna	2	2	2	2	4	4
Ludzie	5	4	5	4	9	9
Razem	20	12	12	14	34	26

Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę wyniki porównawcze 6,5 i 1,2 zauważamy wyraźną tendencję na kategorię artystyczno-twórczą: 9 wskazań najwyższych i tylko 2 najniższe. Uczeń 9 razy wyraził pozytywną emocję w stosunku do tej kategorii. W pozostałych kategoriach widzimy dość ambiwalentny stosunek ucznia. Być może jest to związane jeszcze z wiekiem Piotra, który jest dopiero w klasie pierwszej liceum. W rozmowie doradczej powinniśmy zapytać np. co rozumie pod pojęciem nauka, przyroda czy technika, czym dla niego są te kategorie? Dlaczego w kategorii nauka ten stosunek jest 5 : 4? Może ma problemy z uczeniem się, może to niepoprawne relacje ze szkołą – nauczyciele, rówieśnicy? Przedyskutowania z uczniem wymaga również kategoria *przyroda* (7:7) oraz *technika* (4:4). Uczeń dokonuje takiej samej liczby wyborów najwyższych i najniższych.

Na specjalne wyjaśnienie w rozmowie zasługuje również kategoria *ludzie*, która porównawczo również daje wynik 9 : 9. Wcześniejsza analiza sumy wyborów pozytywnych (tabela 2) wskazuje, że kategoria *ludzie* u Piotra jest dominująca (62 punkty wyborów pozytywnych). Być może uczeń pomimo dobrego usposobienia, życzliwości i chęci pomagania innym ma problemy z komunikacją interpersonalną, ze zdolnościami przywódczymi. Na stwierdzenie 10 testu: „posiadam zdolności menadżerskie” użył tylko barw ujemnych.

Kolejnym krokiem analizy jest przyjrzenie się wskaźnikom Z – zaangażowanie i D – demotywacja.

Tabela 31. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich w pozytywnym wartościowaniu oraz liczby punktów w stosunku do maksymalnej liczby możliwych punktów

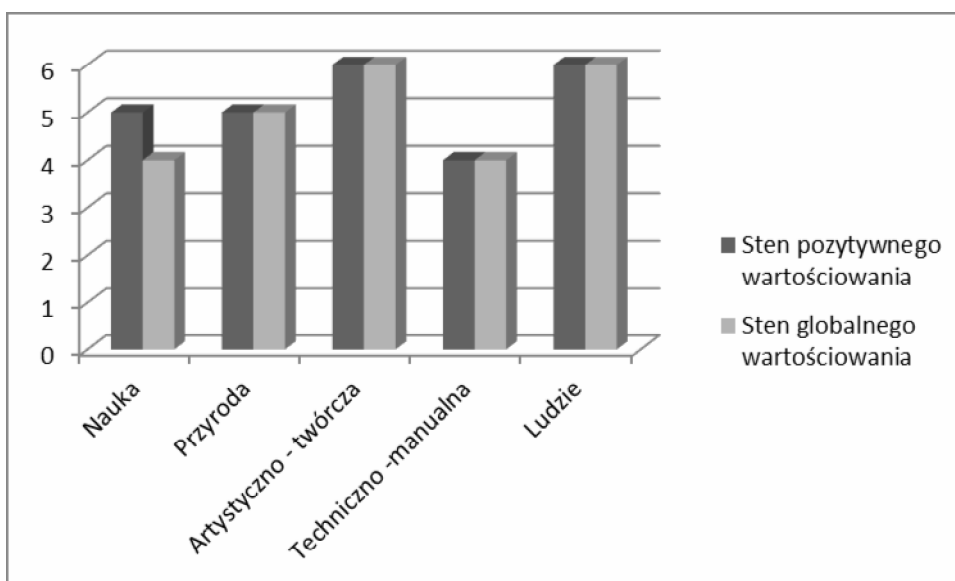
Liczba wyników wysokich	Liczba wyników średnich	Liczba wyników niskich	Liczba uzyskanych punktów	Maksymalna liczba punktów w teście	Wskaźnik zaangażowania „Z”	Wskaźnik demotywacji „D”
0	4	1	325	540	0	1

Źródło: opracowanie własne.

U Piotra wskaźnik Z wynosi 0 i jest niski. Możemy wnioskować, że badany nie wykazuje dużego zaangażowania w poszukiwania. Nie ma tendencji do zdecydowanych wyborów i mocnego zaangażowania się. Cechuje go pewna asekuracja lub brak dużej motywacji. Weryfikować to może dalsza rozmowa doradcza. Drugi wskaźnik D jest równy 1, co świadczyłoby o bierności, małym zaangażowaniu, przy jednoczesnej otwartości na stymulację zewnętrzną. Otwartość miałaby charakter bierny, reaktywny.

Na koniec popatrzymy na ile wybory Piotra ulegają zróżnicowaniu?

Wykres 2. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach



Źródło: opracowanie własne.

Rozkład wyników jest spłaszczony. Zarysowują się tendencje w dwóch kategoriach: artystyczno-twórczej i ludzie.

Wnioski:

Piotr dzięki testowi, a później rozmowie z doradcą zawodowym zgromadził wiedzę na temat swoich preferencji zawodowych. Jest w klasie pierwszej LO i ma sporo czasu na weryfikację planów zawodowych. Ze względu na zarysowujące się preferencje artystyczno-twórcze i do pracy z ludźmi doradca zachęcał go do jeszcze głębszego poznania swoich pasji artystycznych poprzez działania na terenie szkoły lub środowiska zamieszkania. Chodziło by o to, aby w klasie trzeciej jeszcze przed podjęciem ostatecznej decyzji o wyborze kierunku studiów Piotr był pewny swoich zdolności artystyczno-twórczych. Podobnie i w przypadku pracy z ludźmi, różnego rodzaju zaangażowanie w pomoc innym, choćby w formie wolontariatu pozwoli przekonać się czy praca w relacji człowiek – człowiek jest najlepsza dla osobowości zawodowej Piotra.

Drugi przypadek: Karolina ur. 1992 uczennica klasy 3 technikum o kierunku elektronicznym. W związku z tym, że za rok zdaje egzamin maturalny jest zainteresowana poznaniem swoich preferencji zawodowych aby trafnie wybrać kierunek studiów wyższych. Analizy dokonujemy na podstawie wypełnionego protokołu i zawartych w nim danych.

Tabela 32. Preferencje barw Karoliny w skali punktowej

Skala wartości	Barwa	Liczba punktów
+	Czerwona	6
	Zielona	5
	Żółta	4
-	Niebieska	3
	Biała	2
	Czarna	1

Źródło: opracowanie własne.

W skali punktowej Karolina za najważniejsze wybrała następujące barwy: czerwona – 6 punktów i zielona – 5 punktów. Najmniej punktów przydzieliła barwie czarnej – 1 punkt i białej – 2 punkty. Za środkowe i letnie uznała żółtą – 4 punkty i niebieską – 3 punkty.

Do analizy sum wyborów pozytywnych i negatywnych wykorzystujemy dane przeniesione z protokołu do tabeli.

Tabela 33. Sumy punktów wyborów pozytywnych

Kategoria	Wybory pozytywne +	Sten pozytywnego wartościowa- nia	Opis normy	Wybory + i – razem	Sten globalnego wartościowania	Opis normy
Nauka	54	6	Średni	77	7	Wysoki
Przyroda	61	7	Wysoki	71	6	Średni
Artystyczno- -twórcza	74	7	Wysoki	77	6	Średni
Techniczno- -manualna	54	7	Wysoki	62	6	Średni
Ludzie	73	7	Wysoki	81	7	Wysoki

Źródło: opracowanie własne.

Dla Karoliny najwyższe wybory pozytywne to kategorie: ludzie (73 punktów) oraz artystyczno-twórcza (74 punkty). Kategoria artystyczno twórcza uzyskała wynik wysoki. Uczennica stara się kreować nowe pomysły, myśli niekonwencjonalnie i rozwija swoje talenty. Kategoria ludzie otrzymała też wynik wysoki. Wskazuje to na to, że w życiu i w pracy powinna mieć kontakt z ludźmi, bo lubi kierować innymi i im pomagać. Po analizie takich danych mamy już pierwszą informację o tym jakie kategorie aktywności interesują Karolinę, a jakimi nie jest zainteresowana. W tym miejscu musimy zauważyć interesujący fakt, że uczennica jest w 3 klasie szkoły zawodowej w klasie technik elektronik, a kategoria techniczno-manualna otrzymuje od niej tylko 54 punktów. To wymaga wyjaśnienia w dalszej części analizy i w rozmowie doradczej.

We wszystkich pięciu kategoriach testu badany może zdobyć 108 punktów. Każda kategoria w teście zawiera 18 haseł, stwierdzeń i maksymalnie za każde pytanie można zdobyć 6 punktów. Badana uczennica najwięcej punktów zgromadziła w kategorii ludzie (81 na 108)

punktów oraz w artystyczno-twórczej i nauka (po 77 na 108 punktów). Najmniejszą wartość punktową otrzymała kategoria techniczno-manualna (62 punkty na 108).

Wysoką sumę punktów dodatnich dała uczennica kategorii ludzie – 73. Jeżeli przyjrzymy się tej kategorii w rozbięciu na kontakt zimny i ciepły to dane z protokołu mamy w tabeli 34.

Tabela 34. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły)

	Podkategoria	Wybory pozytywne +	Wybory negatywne –	Razem dla podkategorii	Procent nasylenia kategorii ludzie
Ludzie	Kontakt zimny	29	2	31	36,7
	Kontakt ciepły	44	0	44	55.6

Źródło: opracowanie własne.

Uczennica w kategorii ludzie wskazuje na kontakt ciepły – 44 punkty pozytywne, 55.6% i 0 punktów negatywnych. Ujawniają się preferencje do pracy wymagającej stałego kontaktu z drugim człowiekiem. Są to wszystkie czynności, w których zachodzi konieczność przebywania z innymi ludźmi. W rozmowie doradczej możemy również pytać badaną o jej przyszłe wyobrażenia zawodowe:

- gdybyś mogła wybierać pracę z ludźmi, to jaka praca najbardziej by Ci odpowiadała: z dziećmi np. nauczyciel, z młodzieżą np. pedagog czy z dorosłymi np. lekarz?
- jak myślisz, czy mogłabyś pomagać w rozwiązywaniu różnych problemów ludziom: chorym np. pielęgniarka, pokrzywdzonym np. pracownik socjalny czy z trudnościami osobistymi np. psycholog?

Nie bez znaczenia jest analiza porównawcza liczby wyborów: dwóch najwyższych i dwóch najniższych zawarta w tabeli 34.

Tabela 35. Porównanie liczby wyborów dwóch najwyższych (6 i 5) oraz dwóch najniższych (1 i 2)

Kategoria	Liczba wyborów 6 i 5		Liczba wyborów 1 i 2		Stosunek sum liczby wyborów 6 i 5 do 1 i 2	
	6	5	1	2	+	-
Nauka	5	3	3	1	8	4
Przyroda	1	7	1	3	8	4
Artystyczno- -twórcza	6	2	3	0	8	3
Technika	3	3	5	0	6	5
Ludzie	7	1	2	0	8	2
Razem	22	16	14	4	38	18

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki porównawcze liczby wyborów najwyższych i najniższych pokazują kategorię ludzie (8 : 2) jako tą, którą Karolina preferuje. W swoich wyborach 8 razy wyraziła pozytywny stosunek emocjonalny do tej kategorii. W tym porównaniu podobne wyniki uzyskały kategorie nauka (8 : 4), przyroda (8 : 4) i artystyczno-twórcza (8 : 3). Na szczególną uwagę zasługuje kategoria techniczno-manualna, której już we wcześniejszej analizie Karolina dała 17 punktów negatywnych pomimo nauki w klasie elektronicznej. Porównawczo technika otrzymała od uczennicy wynik 6 : 5, jako stosunek sum ilości wyborów 6 i 5 do 1 i 2. Na stwierdzenie 3 testu: „interesuję się doskonaleniem różnych urządzeń”, odpowiedziała tylko barwą ujemną – czarną, której przypisała tylko 1 punkt. Podobnie jest ze stwierdzeniem 7.

Następnym etapem analizy jest przyjrzenie się wskaźnikom Z – zaangażowanie i D – demotywacja.

Tabela 36. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich w pozytywnym wartościowaniu oraz liczby punktów w stosunku do maksymalnej liczby możliwych punktów.

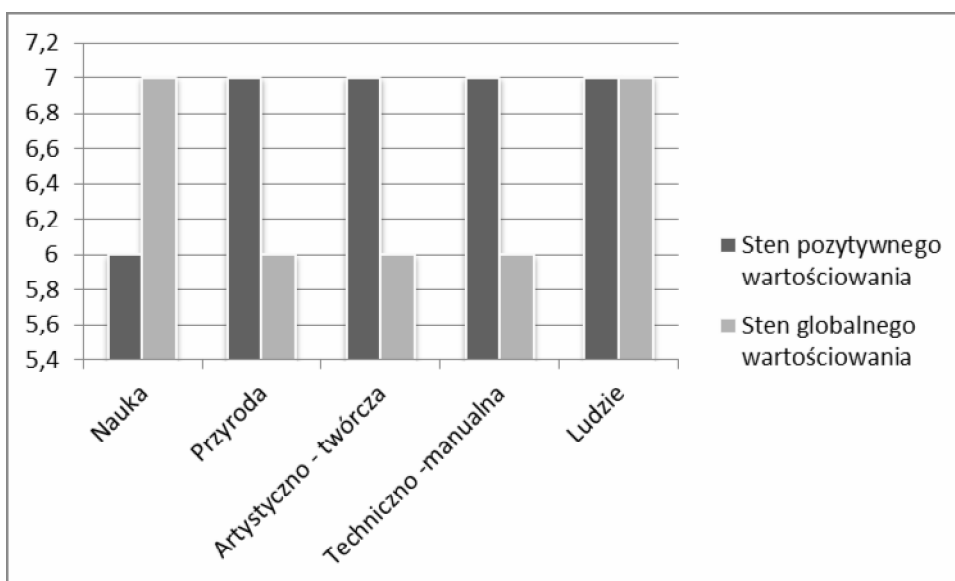
Liczba wyników wysokich	Liczba wyników średnich	Liczba wyników niskich	Liczba uzyskanych punktów	Maksymalna liczba punktów w teście	Wskaźnik zaangażowania „Z”	Wskaźnik demotywacji „D”
4	1	0	368	540	4	0

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku Karoliny współczynnik Z wynosi 4. Uczennicę cechuje ogólne pobudzenie, wielość zainteresowań, przy stosunkowo niskiej ich głębi. Zadaniem doradcy byłoby ukierunkowanie tej energii.

W końcowej części analizujemy na ile wybory Karoliny ulegają zróżnicowaniu?

Wykres 3. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach



Źródło: opracowanie własne.

Rozkład wyników Karoliny jest bardzo spłaszczony. Nieco dominuje kategoria *ludzie*, zarówno w pozytywnym wartościowaniu jak i w globalnym. Kategorie *przyroda*, *artystyczno-twórcza* i *techniczno-manualna* postrzegane są mocno ambiwalentnie.

Wnioski:

Karolina jest uczennicą klasy 3 technikum o kierunku elektronicznym. W związku z tym, że za rok zdaje egzamin maturalny chce poznać swoje preferencje zawodowe aby trafnie wybrać kierunek studiów wyższych. Uczennica najwyżej oceniła kategorie: *ludzie* (73 punktów), oraz *artystyczno-twórczą* (74 punkty), a najniżej naukę i techniką (po 54 punkty). Zastanawiający jest fakt, że będąc w klasie maturalnej technikum elektronicznego najmniej punktów dała nauce i technice. W tym przypadku rozmowa doradcza powinna pójść w kierunku wyjaśnienia przyczyn. W klasie trzeciej gimnazjum wydawało się jej, że technikum elektroniczne to jest to, co ją interesuje. Niestety jak sama wcześniej przyznała tej decyzji nie konsultowała z doradcą zawodowym, a jedynie odbywała krótkie rozmowy z rodzicami.

W trakcie rozmowy na temat wyników testu Karolina przyznała, że już od połowy klasy drugiej technikum elektronika przestała ją interesować, ale nie miała na tyle odwagi, aby o tym z kimś porozmawiać. Rozmowa doradcza powinna pójść w kierunku ponownego zdefiniowania zainteresowań Karoliny i „odblokowania” zasobów intelektualnych. Dalsza praca doradcza to próba ukierunkowywania zaangażowania i wspieranie tworzenia się dojrzałej tożsamości zawodowej.

6.2. Rozmowa z uczniem jako uzupełnienie metody BPZ

Opisane powyżej działania mają na celu znalezienie optymalnej drogi rozwoju ucznia. Wyniki dostarczają tylko informacji, powinny stać się materiałem do dialogu. Dlatego nie dadzą efektu bez przekazania ich wyników i wniosków zainteresowanemu uczniowi. Służy temu rozmowa podsumowująca.

Wynik nie jest zatem analizą tylko liczb, ale interakcją badającego i badanego. Jej efektem jest zmiana, rozwój klienta. Rozmowa z badanym o wynikach nie powinna mieć charakteru przedstawienia gotowej interpretacji, a raczej „podróżą w głąb siebie”. Dlatego wyniki powinny być traktowane probabilistycznie, a rozmowa powinna przyjąć formę dialogu i weryfikacji hipotez.

Wybór zawodu nie jest wąską kwestią, ale formą ekspresji całej osobowości zawodowej jak i treści tkwiących w podświadomości.

Przebieg rozmowy:

Rozmowa nie ma przekonywać o własnym zdaniu doradcy, ale:

- pomóc znaleźć nową perspektywę dla doświadczeń ucznia;
- twórczo eksplorować treści związane z jego pragnieniami i motywacją.

Uczeń liceum powinien aktywnie uczestniczyć w omówieniu testu, tłumaczyć, uzupełniać wiedzę, angażując swoje uczucia, marzenia. Rozmowa na podstawie wyników testu dostarcza doradcy pewnej wiedzy na temat osobowości zawodowej badanego (co ułatwia motywowanie ucznia do różnych działań w zakresie przygotowania do zawodu).

Reakcje doradcy podczas rozmowy (Sztander W., 1999 : 10–12) mogą być następujące:

- „podążanie” za uczniem – wsłuchiwanie się w to co dla ucznia jest ważne;
- empatyczne reagowanie – „zarażenie się”, dostrojenie do emocjonalnego przekazu;
- niezaborcza życzliwość, otwartość – akceptacja, szacunek dla inności;
- konkretność, koncentracja na „tu i teraz” – otwiera możliwość zaplanowania działań.

Fazy rozmowy o możliwościach kształtowania drogi edukacyjno-zawodowej ucznia mogą przebiegać w następujący sposób:

1. Przedstawienie wyników testu i ich interpretacja,
2. Wyjaśnienie wątpliwości, co do przedstawionej interpretacji i odpowiedzi na pytania związane z uzyskanymi w teście wynikami,
3. Wskazanie alternatywnych dróg rozwiązania,
4. Próba dopracowania decyzji.

Zakończenie

Test Barwy Preferencji Zawodowych jest przeznaczony do użytku w poradnictwie zawodowym. Jako narzędzie badawcze adresowane jest do doradców zawodowych, pedagogów, nauczycieli – szczególnie tych, którzy pracują z młodzieżą na terenie szkoły ponadgimnazjalnej. Wyniki informują o preferencjach zawodowych w pięciu kategoriach: nauka, przyroda, artystyczno-twórcza, technika i ludzie. Jednak preferencje określone na podstawie testu BPZ nie mogą być jedyną podstawą dla doradcy zawodowego do udzielania porad uczniowi. Dane uzyskane w teście powinny okazać się pomocne doradcy zawodowemu i być podstawą do rozmowy doradczej czy porady zawodowej. W niektórych przypadkach mogą być nawet pretekstem do rozmowy i wsparciem decyzji badanego ucznia. Podejmowanie decyzji wymaga zwrócenia uwagi na cały szereg czynników: poziom i rodzaj wykształcenia, dodatkowe kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, inteligencja, cechy charakteru, stan zdrowia itp. Wyniki na temat preferencji zawodowych uzyskane za pomocą testu Barwy Preferencji Zawodowych będą stanowiły dopełnienie listy wspomnianych czynników.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Warszawa 2006.
- Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1985.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Psychologiczne problemy wyboru zawodu*, Warszawa 1991.
- Freud Z., *Poza zasadą przyjemności*, Warszawa, 1999.
- Heiss R., Halder P., *Test Piramid Barwnych. Podręcznik*, Warszawa 1995.
- Hermans H. J. M., Hermans-Jansen E., *Autonarracje: tworzenie znaczeń w psychoterapii*, Warszawa 2000.
- Jarosiewicz H. *Metoda BBT M. Achnicha a wartościowe decyzje zawodowe*, Biuletyn nr 6 SDSiZ RP, Łódź 1998.
- Jung C.G., *Archetypy i symbole*, Warszawa 1993.
- Levin K., *Field theory in social science: Selected theoretical papers*, New York 1951.
- Lüscher M., Scott J. *The Lüscher Color Test*, New York 1969.
- Mandrzejewska-Smól I., *Edukacyjno-zawodowe wybory młodzieży gimnazjalnej*, Bydgoszcz 2010.
- Matczak A., Jaworska A., Ciechanowicz A., Zalewska E., Stańczyk J., *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP*, Warszawa 2006.
- Mietzel G., *Wprowadzenie do psychologii*, Gdańsk 1999.
- Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 1999.
- Oleś P., *Metoda konfrontacji z sobą*, Warszawa 1992.
- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej*, Warszawa 2001.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Pisula D., *Poradnictwo kariery przez całe życie*, Warszawa 2009.
- Popek S., *Barwy i psychika*, Lublin 2008.
- Ricoeur P., *Egzystencja i hermeneutyka. Symbol daje do myślenia*, Warszawa 1975.
- Sołtysińska G., E. Żywiec-Dąbrowska. *Moja przyszła praca. Materiały do pracy z uczniami szkół zawodowych*, Warszawa 2003.
- Sztander W., *Rozmowy, które pomagają*, Warszawa 1999.
- Weyssenhoff A., *Preferencje barw w diagnozowaniu stanów emocjonalnych osób zdrowych i chorych*, Lublin 1991.
- Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009.

Spis tabel

Tabela 1. Podział uczniów ze względu na płeć i klasę.....	32
Tabela 2. Rozróżnienie pomiędzy liczbą jednostek w poszczególnych miejscach zamieszkania a płcią badanych.....	32
Tabela 3. Rozróżnienie pomiędzy ilością jednostek w poszczególnym wieku a płcią badanych.....	32
Tabela 4. Analiza rzetelności metodą alfa Cronbacha.....	33
Tabela 5. Wynik <i>alfa Cronbacha</i>	34
Tabela 6. Interkorelacje między kategoriami.....	35
Tabela 7. Korelacje między kategoriami a budującymi je pytaniami.....	36
Tabela 8. Korelacje między dwiema skrajnościami (pozycją najbardziej lubianą i najmniej lubianą).....	37
Tabela 9. Macierz rotowanych czynników głównych składowych (dla 7 wyodrębnionych składowych).....	38
Tabela 10. Analiza danych w poszczególnych kategoriach po wprowadzeniu zmiennej – wiek.....	39
Tabela 11. Analiza danych dotycząca zróżnicowania pod kątem płci.....	40
Tabela 12. Odchylenie standardowe i średnie z poszczególnych kategorii z uwzględnieniem płci.....	40
Tabela 13. Normy stenowe globalnego wartościowania – dla dziewcząt.....	41
Tabela 14. Normy opisowe dla dziewcząt.....	41
Tabela 15. Normy stenowe globalnego wartościowania – dla chłopców.....	41
Tabela 16. Normy opisowe dla chłopców.....	42
Tabela 17. Normy stenowe pozytywnego wartościowania – dla dziewcząt.....	42
Tabela 18. Normy opisowe dla dziewcząt.....	42
Tabela 19. Normy stenowe pozytywnego wartościowania – dla chłopców.....	43
Tabela 20. Normy opisowe dla chłopców.....	43
Tabela 21. Poziom, wartość i opis norm w poszczególnych kategoriach testu dla szkoły ponadgimnazjalnej.....	43
Tabela 22. Preferencje barw badanego ucznia w skali punktowej.....	51
Tabela 23. Sumy punktów wyborów pozytywnych.....	52
Tabela 24. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły).....	53
Tabela 25. Porównanie liczby wyborów najwyższych i wysokich(6 i 5) i najniższych i niskich (1 i 2).....	53
Tabela 26. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich w pozytywnym wartościowaniu oraz liczby punktów w stosunku do maksymalnej liczby możliwych punktów.....	54
Tabela 27. Preferencje barw Piotra w skali punktowej.....	56

Tabela 28. Sumy punktów wyborów pozytywnych	57
Tabela 29. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły).....	58
Tabela 30. Porównanie liczby wyborów dwóch najwyższych (6 i 5) oraz dwóch najniższych (1 i 2).....	58
Tabela 31. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich w pozytywnym wartościowaniu oraz liczby punktów w stosunku do maksymalnej liczby możliwych punktów	59
Tabela 32. Preferencje barw Karoliny w skali punktowej.....	61
Tabela 33. Sumy punktów wyborów pozytywnych	61
Tabela 34. Kategoria Ludzie: sumy punktów wyborów pozytywnych i negatywnych (kontakt zimny, kontakt ciepły).....	62
Tabela 35. Porównanie liczby wyborów dwóch najwyższych (6 i 5) oraz dwóch najniższych (1 i 2).....	63
Tabela 36. Porównanie liczby uzyskanych wyników wysokich, średnich i niskich w pozytywnym wartościowaniu oraz liczby punktów w stosunku do maksymalnej liczby możliwych punktów.....	63

Spis wykresów

Wykres 1. Przykładowy wykres rozkładu wyników we wszystkich kategoriach.....	55
Wykres 2. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach	60
Wykres 3. Rozkład wyników we wszystkich kategoriach	64

Spis rysunków

Rysunek 1. Heksagonalny model osobowości wg J. Hollanda	17
---------------------------------------------------------------	----

Aneks

Klucz do Testu Barw Preferencji Zawodowych

Grupa wiekowa	Lp.	Kategoria		Nr hasła	Hasło
IV. Szkoła ponadgimnazjalna	1.	Nauka		6	Interesuje mnie rozwiązywanie problemów badawczych
				11	Doceniam wartość nauki
				14	Interesują mnie dyskusje i spory intelektualne
				17	Chętnie uczę się i zdobywam wiedzę
				22	Poszukiwanie informacji naukowych sprawia mi przyjemność
				25	Podoba mi się praca naukowca lub badacza
	2.	Przyroda		2	Podobają mi się prace pośród przyrody
				15	Interesuję się życiem zwierząt
				18	Interesuję się ekologią
				19	Interesuję się roślinami
				20	Pasjonuje mnie obserwacja i badanie przyrody
				21	Dbanie o środowisko naturalne jest dla mnie bardzo ważne
	3.	Artystyczno-twórcza		1	Interesuje mnie twórczość artystyczna
				8	Często kreuję nowe pomysły
				12	Myślę niekonwencjonalnie
				13	Rozwijam swoje talenty
				28	Często mam oryginalne pomysły
				30	Interesuje mnie praca w środowisku artystycznym
	4.	Techniczno-manualna		3	Interesuję się doskonaleniem różnych urządzeń
				5	Podoba mi się praca w budownictwie
				7	Chciałbym pracować z maszynami, urządzeniami
				16	Podobają mi się zawody techniczne, inżynierskie
				23	Chciałbym projektować coś użytecznego
				29	Lubię coś naprawiać
	5.	Ludzie	Kontakt zimny	4	Chętnie współpracuję z innymi
				9	Interesuje mnie zarządzanie firmą, ludźmi
				10	Posiadam zdolności menadżerskie
		Kontakt ciepły	24	Jestem gotowy pomagać innym w różnych sprawach	
			26	Podobają mi się prace, w których dużo rozmawia się z ludźmi	
			27	Chętnie opiekuję się innymi ludźmi	

Wzór. Protokół do Testu Barw Preferencji Zawodowych

TEST BARWY PREFERENCJI ZAWODOWYCH

SZKOŁA PONADGIMNAZJALNA

Autorzy: Anna Weysenhoff, Jacek Bilko, 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			8			5			9		
11			15			8			5			9		
11			15			8			5			9		
14			18			12			7			10		
14			18			12			7			10		
14			18			12			7			10		
17			19			13			16			24		
17			19			13			16			24		
17			19			13			16			24		
22			20			28			23			26		
22			20			28			23			26		
22			20			28			23			26		
25			21			30			29			27		
25			21			30			29			27		
25			21			30			29			27		
Suma:			Suma:			Suma:			Suma:			Suma:		
+	-		+	-		+	-		+	-		+	-	

Preferencja barw

	6
	5
+	4
-	3
	2
	1

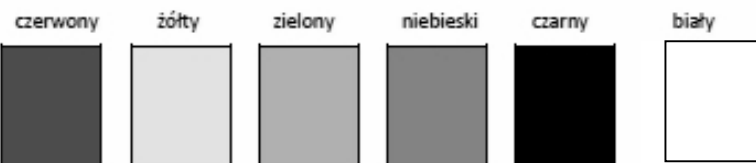
imię i nazwisko:

klasa - szkoła:

data badania:

komentarz/uwagi:

Test: „Barwy preferencji zawodowych”



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

Notatki

Notatki