



TEST ZAINTERESOWAŃ

Wprowadzenie

Poniższy test zawiera 60 twierdzeń, które mają na celu zachęcenie Cię do refleksji na temat obszarów związanych z Twoimi zainteresowaniami. Twierdzenia opisują rzeczy, które lubisz robić, nie służą zaś do oceny Ciebie. Nie ma tu odpowiedzi dobrych i złych.

Dla każdego twierdzenia wybierz i zakresł cyfrę, która odpowiada Twoim przekonaniom:

1 – zupełnie się nie zgadzam,

2 – nie zgadzam się,

3 – trudno powiedzieć,

4 – zgadzam się,

5 – całkowicie się zgadzam.

Ustosunkuj się do każdego twierdzenia.



Nr pytania	Twierdzenie	Skala
1	Interesuje mnie praca, w której mogę dokonywać pewnych obliczeń i pomiarów.	1 2 3 4 5
2	Lubię wiedzieć, czy to, co robię, wpłynie na moją przyszłość.	1 2 3 4 5
3	Nie lubię, gdy inni przychodzą do mnie ze swoimi problemami.	1 2 3 4 5
4	Aktywnie poszukuję sposobów radzenia sobie ze stresem.	1 2 3 4 5
5	Lubię zagłębiać się w problemy, nad którymi pracuję.	1 2 3 4 5
6	Chętnie wykonuję rzeczy praktyczne wymagające wysiłku fizycznego.	1 2 3 4 5
7	Przy planowaniu ważne dla mnie są: posiadanie dostępu do danych, uporządkowanie ich i wytyczenie jasnego planu działania.	1 2 3 4 5
8	Myśląc o wyborze zawodu/zmianie pracy, nie interesuję się sytuacją ekonomiczną, społeczną kraju.	1 2 3 4 5
9	Problemy w relacjach z ludźmi lubię rozwiązywać poprzez rozmowę.	1 2 3 4 5
10	Lubię robić rzeczy inaczej niż wszyscy dookoła.	1 2 3 4 5
11	W pracy chętniej posługuję się narzędziami i urządzeniami, niż współpracuję z ludźmi.	1 2 3 4 5
12	W pracy interesuje mnie możliwość samorealizacji.	1 2 3 4 5
13	Nie chciałbym wykonywać prac badawczych.	1 2 3 4 5
14	Chętnie zmienię pracę, jeśli uznam, że z nowej będę bardziej zadowolony/zadowolona.	1 2 3 4 5
15	Lubię pracować według jasno określonych zasad, procedur.	1 2 3 4 5
16	Lubię pomagać innym.	1 2 3 4 5
17	Nie interesuje mnie funkcjonowanie mojego organizmu.	1 2 3 4 5



18	Lubię spędzać czas wolny na łonie natury, podziwiając jej piękno.	1 2 3 4 5
19	Nie jestem zainteresowany/zainteresowana pracą, która łączyłaby moje doświadczenia osobiste i zawodowe.	1 2 3 4 5
20	Lubię zastanawiać się, w jaki sposób wyrazić swoje emocje.	1 2 3 4 5
21	Lubię przewodzić grupie, daje mi to dużo satysfakcji i zadowolenia.	1 2 3 4 5
22	Moje hobby to np. budowanie modeli, majsterkowanie, reperowanie różnego typu urządzeń.	1 2 3 4 5
23	Lubię zgłębiać nowe zagadnienia związane z moją pracą.	1 2 3 4 5
24	Nie lubię robić rzeczy, jeśli nie jestem pewien/pewna, że są zgodne z obowiązującymi zasadami i normami.	1 2 3 4 5
25	Często zastanawiam się, co czuję, co myślę.	1 2 3 4 5
26	Lubię współpracować z innymi ludźmi.	1 2 3 4 5
27	Lubię analizować własne zachowanie w różnych sytuacjach.	1 2 3 4 5
28	Nie interesuję się zasadami działania i budową różnych urządzeń.	1 2 3 4 5
29	Lubię obserwować, poznawać i wyjaśniać zjawiska.	1 2 3 4 5
30	Preferuję takie działania, które wymagają kontaktów z ludźmi.	1 2 3 4 5
31	Interesuję się analizą i interpretowaniem danych przy pomocy metod matematycznych i statystycznych.	1 2 3 4 5
32	Lubię bardzo dokładnie analizować problemy, nad którymi pracuję.	1 2 3 4 5
33	Interesuję się, jakie są trendy na rynku pracy i staram się to wykorzystywać w poszukiwaniu satysfakcjonującej pracy.	1 2 3 4 5
34	Lubię jasne wytyczne, które znacznie usprawniają moją pracę.	1 2 3 4 5
35	Interesuje mnie rozwój własnych zdolności, umiejętności.	1 2 3 4 5



36	Lubię konstruować i naprawiać przedmioty przy użyciu narzędzi, różnych materiałów.	1 2 3 4 5
37	Sprawia mi przyjemność zachęcanie innych do działania.	1 2 3 4 5
38	Gdy tracę pracę/odchodzę z pracy, z ciekawością i aktywnie poszukuję innej.	1 2 3 4 5
39	Nie interesuje mnie, jakie posiadam zdolności, umiejętności.	1 2 3 4 5
40	Często zapominam o codziennych sprawach, gdyż pochłania mnie myśl, nowy pomysł.	1 2 3 4 5
41	Nie chciałbym/chciałabym pracować jako operator maszyn, urządzeń.	1 2 3 4 5
42	Nie lubię działać w sytuacjach, gdy dzieją się rzeczy niespodziewane, a wykonywane czynności nie są wcześniej zaplanowane.	1 2 3 4 5
43	Interesuję się związkiem pomiędzy dobrym samopoczuciem a pracą, którą wykonuję.	1 2 3 4 5
44	Ciekawią mnie zasady działania urządzeń technicznych.	1 2 3 4 5
45	Lubię eksperymentować w trakcie rozwiązywania kolejnych zadań.	1 2 3 4 5
46	Lubię składać elementy w całość lub rozkładać je, posługując się przy tym narzędziami.	1 2 3 4 5
47	Interesuje mnie rozwój w zakresie własnego zawodu.	1 2 3 4 5
48	Nie lubię gier wymagających logicznego myślenia.	1 2 3 4 5
49	Lubię opiekować się innymi ludźmi, rozwiązywać ich problemy.	1 2 3 4 5
50	Kiedy nie wiem, jak się zachować, uwagę skupiam na swoich potrzebach i działam zgodnie z nimi.	1 2 3 4 5
51	Lubię generować nowe pomysły, mam w sobie dużą potrzebę tworzenia czegoś nowego.	1 2 3 4 5
52	Nie lubię analizować danych, schematów, wykresów.	1 2 3 4 5
53	Lubię pracować, wykorzystując materiały takie jak drewno, tkanina, metal, tworzywo sztuczne itp.	1 2 3 4 5



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

54	Jesli nie mam wiedzy na określony temat, z zainteresowaniem poszukuję w literaturze, internecie lub pytam osoby bardziej kompetentnej.	1 2 3 4 5
55	Lubię gromadzić, porządkować różne dane, np. w katalogach, w plikach komputerowych.	1 2 3 4 5
56	Nie interesuje mnie rola lidera w jakimś klubie, zespole lub organizacji.	1 2 3 4 5
57	Często stawiam sobie pytania dotyczące własnej osoby – kim jestem, kim chcę być.	1 2 3 4 5
58	Lubię pracę na świeżym powietrzu, przy uprawach roślin i opiece nad zwierzętami.	1 2 3 4 5
59	Nie interesuje mnie różnorodność i niekonwencjonalność zadań, które mam wykonywać.	1 2 3 4 5
60	Lubię nadzorować, kontrolować i kierować działaniami innych ludzi.	1 2 3 4 5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś/odpowiedziałaś na wszystkie pytania.



Klucz – odpowiedzi przenieś do tabeli poniżej

W okienkach poniżej znajdują się numery stwierdzeń, dopisz do nich zakreślone przez siebie punkty z kwestionariusza.

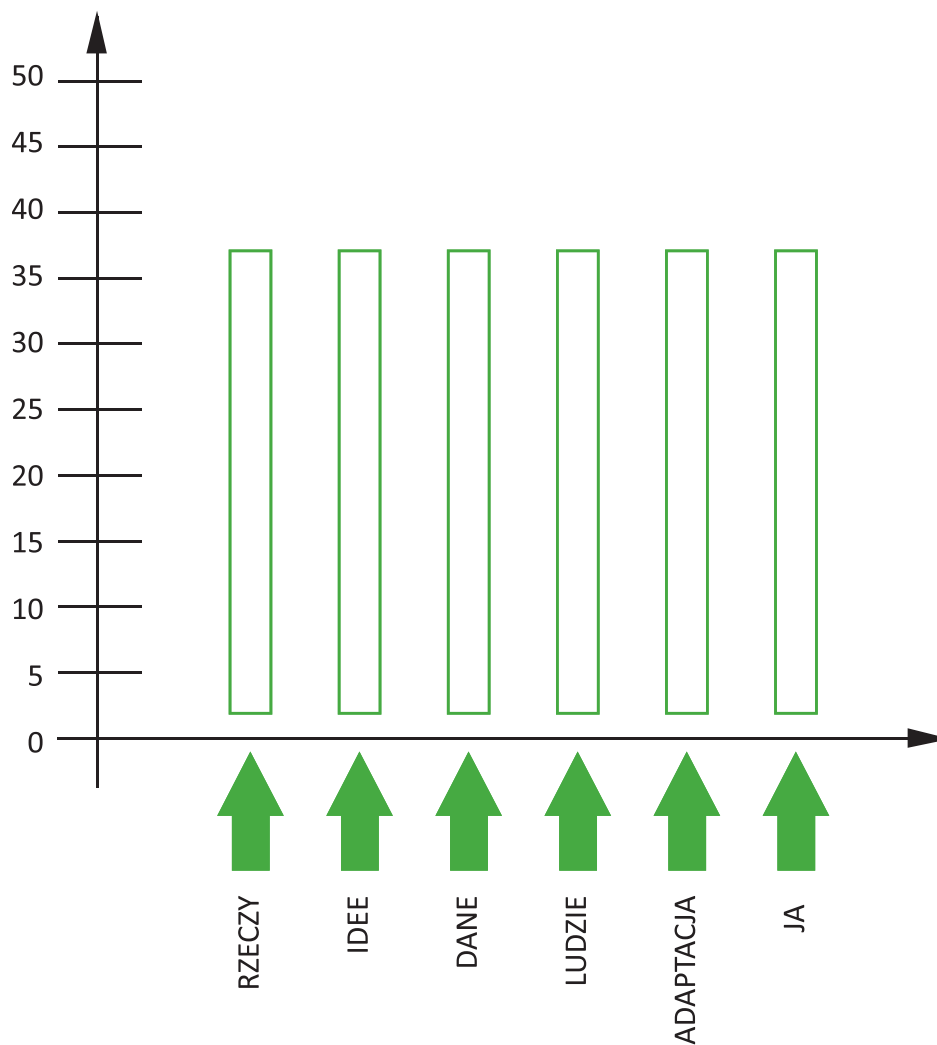
Uwaga: stwierdzenia numer: 3, 8, 13, 17, 19, 28, 39, 41, 48, 52, 56, 59 to „stwierdzenia odwrócone”, czyli przy nich odwracasz punktację, np. jeśli zaznaczyłeś/ zaznaczyłaś w danym stwierdzeniu 5 punktów, to do tabeli poniżej wpisujesz 1 punkt. Analogicznie proszę postąpić przy wszystkich wymienionych powyżej numerach stwierdzeń.

OBSZAR	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	Nr pytania	SUMA
RZECZY	6	11	22	28	36	41	44	46	53	58	
IDEE	5	10	13	18	29	32	40	45	51	59	
DANE	1	7	15	24	31	34	42	48	52	55	
LUDZIE	3	9	16	21	26	30	37	49	56	60	
ADAPTACJA	2	8	14	19	23	33	38	43	47	54	
JA	4	12	17	20	25	27	35	39	50	57	



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oznacz na poszczególnych słupkach SUMĘ swoich odpowiedzi, zaznaczając linie poziome w odpowiednich miejscach.



Źródło: opracowanie własne M. Mitura-Cegłowska.



Interpretacja wyników

Poniżej znajduje się interpretacja wyników. Sprawdź, co oznacza Twój wynik.

RZECZY	
Niski	10–22
Przeciętny	23–35
Wysoki	36–50
IDEE	
Niski	10–30
Przeciętny	31–40
Wysoki	41–50
DANE	
Niski	10–31
Przeciętny	32–39
Wysoki	40–50
LUDZIE	
Niski	10–32
Przeciętny	33–42
Wysoki	43–50
ADAPTACJA	
Niski	10–33
Przeciętny	34–41
Wysoki	42–50
JA	
Niski	10–32
Przeciętny	33–41
Wysoki	42–50



RZECZY	
Niski	Człowiek nie posiada zainteresowań, które łączą się z wykorzystaniem narzędzi, różnego typu urządzeń i maszyn. Osoby nie są zainteresowane budową maszyn, urządzeń i nowinkami technologicznymi. Nie interesuje ich praca związana z obsługą maszyn, różnego typu urządzeń i narzędzi.
Przeciętny	Ludzie na tym poziomie nie są w sposób szczególnie zainteresowani urządzeniami technicznymi i ich obsługą czy wykorzystaniem w pracy zawodowej. Osoba orientuje się w nowych technologiach, jednak nie interesują jej one jako obszar zawodowy.
Wysoki	Wysoki poziom w tym obszarze świadczy o tym, że osoba posiada zainteresowania, które łączą się z wykorzystaniem narzędzi, różnego typu urządzeń i maszyn. Osoby o tego typu zainteresowaniach realizują się poprzez wykorzystywanie sprawdzonych technologii. Interesują się budową maszyn, urządzeń i nowinkami technologicznymi. Ważne dla nich jest praktyczne myślenie. Raczej wolą pracować indywidualnie, obsługując różnego rodzaju urządzenia techniczne.
IDEE	
Niski	Ludzie niezainteresowani wymyślaniem i testowaniem nowych rozwiązań. Wolą działać standardowo. Przedmioty ścisłe nie leżą w obszarze ich zainteresowań. Nie lubią wprowadzać innowacji. Twórczość i działalność artystyczna ich nie interesuje. Nie lubią zmieniających się warunków działania i różnorodnych zadań do wykonywania. Zdecydowanie wolą działać konwencjonalnie i rutynowo, powielając standardowe działania.
Przeciętny	Ludzie przeciętnie radzą sobie z abstrakcyjnym i analitycznym myśleniem. Raczej dają sobie radę z wykonywaniem jednocześnie kilku zadań. Potrafią przystosować się do zmieniających się warunków działania. Raczej nie lubią wymyślać i wprowadzać nowatorskich rozwiązań. Z przedmiotami ścisłymi radzą sobie przeciętnie.
Wysoki	Zainteresowania te łączą się z umiejętnością abstrakcyjnego, logicznego i analitycznego myślenia oraz z niekonwencjonalnością działania. Osoby o tego typu zainteresowaniach często mają zdolności artystyczne i są bardzo twórcze. W działaniu cenią sobie różnorodne typy zadań i możliwość testowania różnych rozwiązań. Mają łatwość w przystosowywaniu się do zmieniających się warunków działania. Lubią wymyślać i wprowadzać nowatorskie rozwiązania, są dociekliwi i ciekawi. W obszarze ich zainteresowań często znajdują się przedmioty ścisłe. Nie lubią działać konwencjonalnie i rutynowo. Powielając standardowe działania, męczą się.



DANE	
Niski	Ludzie niezainteresowani danymi, liczbami. Nie planują szczegółowo działań. Działanie konwencjonalne i rutynowe jest dla nich męczące. Nie lubią działania standardowego pod nadzorem innych osób. Koncentracja na jednym zadaniu i realizacja go od początku do końca może być męcząca.
Przeciętny	Osoby przeciętnie wykorzystują w działaniu jasne, rutynowe zasady. Są dosyć sumienne i rzetelne, jeśli chodzi o precyzję działania. Dosyć dobrze radzą sobie z planowaniem działań i operowaniem liczbami, danymi i konkretami. Odnajdują się w działaniu konwencjonalnym i rutynowym, pod nadzorem innych osób, wykonując jedno zadanie od początku do końca.
Wysoki	Zainteresowania te łączą się z wykorzystywaniem w działaniu jasnych, często rutynowych zasad. Osoby o tego typu zainteresowaniach charakteryzują się sumiennością, rzetelnością i precyzją w działaniu. Lubią mieć jasne instrukcje i szczegółowo zaplanowane działania. Lubią mieć do czynienia z danymi, liczbami i konkretami. Lubią działać konwencjonalnie i rutynowo. Działania standardowe pod nadzorem innych osób są przez nich preferowane. Osoby z tego typu zainteresowaniami wolą koncentrować się na jednym zadaniu i realizacją go do końca. Lubią mieć jasne wytyczne i normy i zasady działania.
LUDZIE	
Niski	Osoby nie lubią pracować z ludźmi lub na rzecz ludzi. Wolą przebywać same, niż z ludźmi, pomagając im czy zarządzając lub też kierując nimi. Nie mają łatwości w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych. Zdecydowanie wolą pracować same. Nie lubią organizować i koordynować działań innych osób. Nie mają predyspozycji liderkich. Nie lubią koordynować czy zarządzać działaniami innych. Nie są zainteresowane angażowaniem się w sprawy społeczne i pomoc innym.
Przeciętny	Ludzie przeciętnie zainteresowani pracą z ludźmi i na rzecz ludzi. Potrafią współpracować w zespole, jednocześnie dobrze działają samodzielnie. Nie angażują się w sposób szczególny w sprawy społeczne, pomoc innym i rozwiązywanie ich problemów. Osoby posiadające przeciętne umiejętności liderckie i chęci zarządzania innymi, koordynowania ich pracą czy działaniem.
Wysoki	Zainteresowania te łączą się z pracą z ludźmi i na rzecz ludzi. Osoby o tego typu zainteresowaniach lubią przebywać z ludźmi, pomagać im, ale także zarządzać i kierować nimi. Łatwo nawiązują kontakty interpersonalne i mają łatwość w podejmowaniu współpracy z innymi. Często są to osoby z rysem liderckim, czyli lubią organizować i koordynować działania innych osób. Osoby o wysokich wartościach w tym obszarze lubią angażować się w sprawy społeczne i pomoc innym, są opiekuńcze i chętnie pomagają innym rozwiązywać ich problemy i trudności.



ADAPTACJA	
Niski	Człowiek zamknięty na nowe doświadczenia. Nie poszukuje nowych informacji, które ewentualnie pomagałyby mu spojrzeć z różnych perspektyw na rzeczywistość. Nie interesuje się, czy to, co robi, wpłynie na jego przyszłość. Nie jest zainteresowany aktywnym kreowaniem własnej rzeczywistości. Podejmuje pracę, która nie zawsze łączy doświadczenia osobiste i zawodowe. Nie jest zainteresowany doskonaleniem własnych umiejętności. Nie interesuje go praca, która dawałaby mu satysfakcję osobistą. Nie jest zaciekawiony wprowadzaniem do ról zawodowych własnych koncepcji, dzięki czemu mógłby kreować swoje życie zawodowe i konstruować własną karierę.
Przeciętny	Człowiek przeciętny jest otwarty na doświadczenia. Zdarza się, że poszukuje nowych informacji, które pomagają mu spojrzeć z różnych perspektyw na rzeczywistość. Zazwyczaj lubi wiedzieć, czy to, co robi, wpłynie na jego przyszłość. Przeciętnie zainteresowany kreowaniem własnej rzeczywistości. Przeciętnie zainteresowany pracą, która łączyłaby doświadczenia osobiste i zawodowe. Czasami podejmuje działania związane z rozwojem własnych umiejętności. Dostrzega związek między dobrym samopoczuciem a pracą, którą wykonuje, jednak nie zawsze wybiera taką pracę, w której czuje się spełniony. Przeciętnie nastawiony na zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi oraz osobistymi trudnymi sytuacjami. Zazwyczaj zaciekawiony wprowadzaniem do ról zawodowych własnych koncepcji, dzięki czemu może kreować swoje życie zawodowe i konstruować własną karierę.
Wysoki	Człowiek otwarty na wszelkie doświadczenia. Poszukujący nowych informacji, które pomagają mu spojrzeć z różnych perspektyw na rzeczywistość. Lubi wiedzieć, czy to, co robi, wpłynie na jego przyszłość. Zainteresowany aktywnym kreowaniem własnej rzeczywistości; pracą, która łączyłaby doświadczenia osobiste i zawodowe; rozwojem w zakresie własnych umiejętności. Dostrzegający związek między dobrym samopoczuciem a pracą, którą wykonuje. Jednostka nastawiona na zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi oraz osobistymi trudnymi sytuacjami. Zaciekawiona wprowadzaniem do ról zawodowych własnych koncepcji, dzięki czemu może kreować swoje życie zawodowe i konstruować własną karierę.
JA	
Niski	Człowiek niezainteresowany spostrzeganiem siebie i świata w indywidualny sposób. Nie poszukuje własnej indywidualności. Osoba nie dąży do rozumienia siebie. Rzadko stawia sobie pytania dotyczące własnej osoby – kim jestem, kim chcę być. Nie bierze odpowiedzialności za swój los i kierunek życia. Nie jest zainteresowany możliwością samorealizacji. Człowiek nienastawiony na poznawanie siebie – rzadko zastanawia się nad sobą: co czuje, co myśli, jakie ma potrzeby. Nie koncentruje się na funkcjonowaniu swojego organizmu.



Przeciętny	Człowiek przeciętnie zainteresowany spostrzeganiem siebie i świata w indywidualny sposób. Zazwyczaj poszukuje własnej indywidualności i dąży do rozumienia siebie. Czasami stawia sobie pytania dotyczące własnej osoby – kim jestem, kim chcę być. Nie zawsze bierze odpowiedzialność za swój los i kierunek życia. Przeciętnie zainteresowany możliwością samorealizacji. Człowiek przeciętnie nastawiony na poznawanie siebie – czasami zastanawia się nad sobą: co czuje, co myśli, jakie ma potrzeby. Nie lubi zbyt często koncentrować się na funkcjonowaniu swojego organizmu.
Wysoki	Człowiek zainteresowany spostrzeganiem siebie i świata w indywidualny sposób. Osoba poszukująca własnej indywidualności. Osoba dążąca do rozumienia siebie. Często stawia sobie pytania dotyczące własnej osoby – kim jestem, kim chcę być. Poszukująca odpowiedzialności za swój los i kierunek życia, zdolna do rozwoju osobistego. Zainteresowana możliwością samorealizacji. Człowiek nastawiony na poznawanie siebie – często zastanawia się nad sobą: co czuje, co myśli, jakie ma potrzeby. Skoncentrowany na funkcjonowaniu swojego organizmu.



Informacje dla doradcy (dotyczące teorii, na których podstawie powstał kwestionariusz)

Koncepcja Predigera

Prediger zaproponował zredukowany do dwóch wymiarów model, tzw. Mapę Świata Pracy (*World-of-Work Map*)¹. Mapę stanowią okrąg i wpisane w niego dwa wymiary. Wymiary te są zdefiniowane przez krańce: DANE–IDEE, LUDZIE–RZECZY.

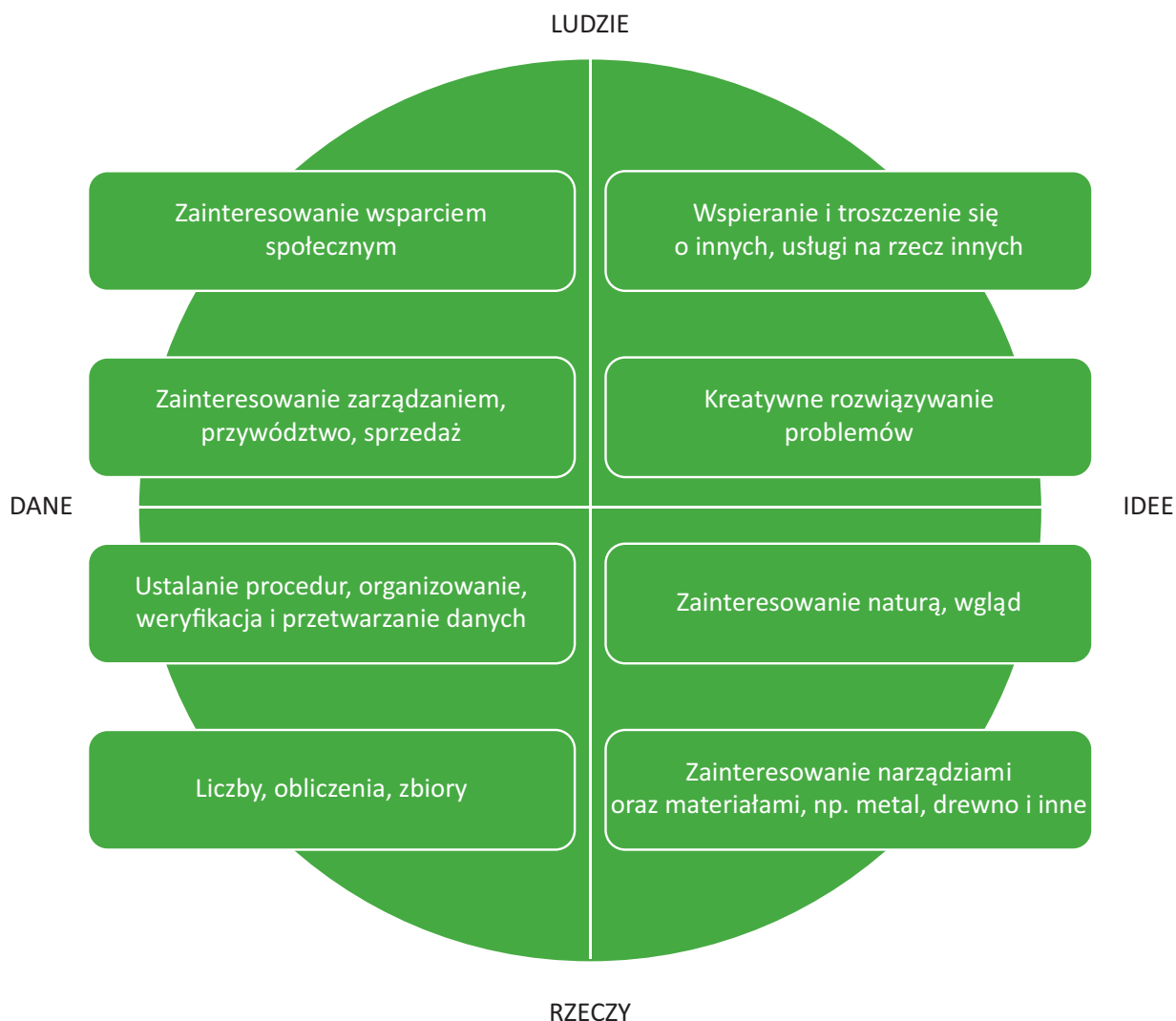
Prediger zdefiniował poszczególne krańce wymiarów w następujący sposób:

- DANE: zapisywanie, weryfikowanie, obliczanie i organizowanie: faktów, liczb, zbiorów oraz procedur biznesowych.
- IDEE: tworzenie, odkrywanie, integrowanie: wiedzy, wglądu, teorii, nowych sposobów myślenia lub robienia czegoś.
- LUDZIE: modyfikowanie lub wspieranie zachowań innych poprzez troszczenie się, usługi, motywowanie, kierowanie, przywództwo, sprzedaż.
- RZECZY: posługiwanie się, naprawianie, użytkowanie: maszyn, narzędzi, istot żywych (zwierząt, roślin) oraz materiałów takich jak żywność, drewno, metal i inne².

Zamieszczony obok schemat w uproszczeniu przedstawia teorię Predigera.

¹ Prediger D. J. i in. (1993); Prediger D. J. (1999), ACT 2001.

² Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal Cz. S. (2006).



Źródło: opracowanie własne M. Mitura-Cegłowska.

Czym są zainteresowania i jaką rolę odgrywają w rozwoju zawodowym człowieka?

Wśród teoretycznych ujęć problematyki zainteresowań wyróżnia się dwa podejścia.

Pierwsze z nich to podejście sytuacyjne, reprezentowane między innymi przez Schrawa i Lehmana (2001). Wiąże ono zainteresowania z podejmowaniem określonego rodzaju aktywności, która z kolei generuje doznawanie pozytywnych emocji w kontakcie z danego typu obiektami czy działaniami.



Drugie podejście traktuje zainteresowania jako dyspozycje, czyli trwałe tendencje człowieka do preferowania aktywności związanej z określonego rodzaju obiektami czy klasami obiektów³. W tym rozumieniu zainteresowania:

- są względnie stabilne w czasie, ale podlegają wpływowi środowiska,
- mają wpływ na zachowanie poprzez wzbudzanie motywacji,
- odzwierciedlają tożsamość jednostki.

Podobne stanowisko prezentuje definicja A. Guryckiej (1978), według której zainteresowanie to „(...) względnie trwała, obserwowalna dążność do poznawania otaczającego świata, przybierająca postać ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu, przejawiająca się w selektywnym stosunku do otaczających zjawisk”.

Selektywność w tej definicji oznacza, że człowiek dostrzega niektóre cechy przedmiotów i zależności między nimi, dąży do ich zbadania oraz przeżywa w związku z tym procesem różnorodne uczucia (pozytywne i negatywne). Długotrwałe zainteresowanie jakąś dziedziną znakomicie ułatwia pogłębianie związanej z nią wiedzy oraz opanowanie umiejętności. Podsumowując, zainteresowanie to stan wzmożonej uwagi i skupienie na czymś.

Według A. Guryckiej: „zainteresowania są interakcją pomiędzy człowiekiem a światem. Polegającą na współwystępowaniu nastawień emocjonalnych, intelektualnych i behawioralnych związanych z jednej strony z potrzebami człowieka, z drugiej zaś z właściwościami otaczającego świata”.

Definicje te dają obraz interesującego nas zjawiska, a mianowicie połączenia aspektu emocjonalnego, poznawczego i behawioralnego w obszarze: ja, otoczenie i obiekt ciekawości (IDEE, RZECZY, LUDZIE, DANE).

Istnieją różne metody zbierania danych na temat zainteresowań. Jedną z nich polega na odpowiedzi na pytania: „Co lubisz robić?”, „Jakim zawodem się interesujesz?”. Niektórzy ludzie na tak zadane pytania odpowiadają: „Niczym się nie interesuję; nie wiem, co mnie interesuje”. Te odpowiedzi mogą wynikać m.in. z braku wiedzy o sobie.

Druga metoda badania zainteresowań polega na codziennym obserwowaniu własnej aktywności. Można łatwo zauważyć, przy jakich czynnościach człowiek wykazuje największe zaangażowanie, a kiedy szybko się zniechęca i porzuca określone działania.

Kolejną metodą to testy, inwentarze, kwestionariusze.

Zainteresowania zawodowe zaczynają pojawiać się około 15. roku życia, w wieku 17–18 lat powoli się ustalają, ale stabilizacja zainteresowań następuje dopiero po 21. roku życia. Badanie zainteresowań osób dorosłych służy rozwinięciu samoświadomości jednostki, identyfikacji z określonymi opcjami zawodowymi oraz stymulacji poszukiwań zawodowych. Pozwala także rozróżnić zainteresowania zawodowe od hobby. Zainteresowania wpływają na wybór kariery, są kluczowym aspektem adaptacji jednostki do pracy oraz jej poczucia ogólnego dobrostanu.

³ Strong (1943); Campell (1971); Gurycka (1978); Matczak (1991); Schiefele, Krapp i Winteler (1992).



Zainteresowania to jeden z ważniejszych czynników wyboru zawodu. Skupienie uwagi na przedmiotach czy czynnościach – w miarę ukierunkowane – jest siłą napędową jednostki wyznaczającej jej kierunek działania. Dlatego też w opinii badaczy, doradców i osób podejmujących decyzje zawodowe zainteresowania odgrywają bardzo znaczącą rolę, wpływając na działania osób będących w tzw. sytuacji decyzyjnej. Naukowcy w licznych publikacjach, podkreślają znaczenie tego elementu w budowaniu swojej kariery zawodowej. J. L. Holland traktuje zainteresowania i preferencje zawodowe jako wybór drogi życiowej. Wybory zawodowe często odzwierciedlają podstawowe potrzeby emocjonalne jednostki, a przystosowanie zawodowe jest głównym elementem ogólnego przystosowania życiowego. Tak więc pomiar zainteresowań, a w szczególności identyfikacja tych grup zawodowych budzących zainteresowanie, ma kluczowe znaczenie dla zrozumienia działań ludzi budujących swoje plany zawodowe.

Zdaniem M. Savickasa przystosowalna kariera to „psychospołeczny konstrukt, który oznacza, że jednostka posiada zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi, tranzycjami związanymi z pracą oraz osobistymi trudnymi sytuacjami. Przystosowalność pozwala jednostce ukształtować zasięg jej społecznego środowiska, ponieważ jednostki łączą się ze społeczeństwem i regulują własne zachowania zawodowe, uwzględniając narzucone przez wspólnotę zadania rozwojowe i tranzycje, jakich doświadczają w zawodowych rolach. Przystosowalność kariery, działając jako strategia samoregulacji, umożliwia jednostkom skutecznie wprowadzać do ról zawodowych własne koncepcje, dzięki czemu mogą kreować własne życie zawodowe i konstruować własne kariery”.

Pole fenomenologiczne według C. Rogersa

Pole fenomenologiczne zawiera wszystko, czego doświadcza organizm, niezależnie od tego, czy doświadczenie jest uświadamiane w danym momencie („organizm” u Rogersa określa całość człowieka, zarówno tę część, która objawia się poprzez doświadczenia dostępne świadomej refleksji i możliwe do zwerbalizowania, jak i te części, które działają w sposób pozostający poza świadomością czy też automatycznie). Każdy organizm reaguje jako pewna zorganizowana całość na pole fenomenologiczne, które jest jego doświadczeniem. Pole percepcji jest dla organizmu „rzeczywistością”.

„Ja” wraz z organizmem stanowią pole fenomenologiczne jednostki. „Ja” to struktura wyodrębniająca się stopniowo wraz z rozwojem jako część pola fenomenologicznego. Wykształcenie się „Ja” jest efektem działania sił rozwojowych i staje się centrum prywatnego świata osoby. W procesie wzajemnych interakcji z otoczeniem, a częściowo w efekcie wartościujących interakcji z osobami znaczącymi, formuje się struktura „Ja”, która jest zorganizowaną, zmieniającą się, ale spójną koncepcją na temat własności „Ja”, jego relacji z innymi oraz wartości przypisywanych tym właściwościom. Każda osoba żyje w nieustannie zmieniającym się świecie doświadczenia, którego sama jest centrum. *Self*, czyli ja – to system postrzegania własnej osoby – kim jestem, kim chcę być, do czego dążę, jaką mam wartość.



Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal Cz. S. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Zeszyty Informacyjno-Methodyczne Doradcy Zawodowego, Zeszyt nr 34, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- Gurycka A. (1989). *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*. PWN, Warszawa.
- Prediger D. J., Swaney K., Mau W. C. (1993). *Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications and research*. *Journal of Counseling and Development*.
- Savickas M. L. (2005). *The theory and practice of career construction* [w:] Brown S. D., Lent R. W. (eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research to work*, Wiley, Hoboken, New York [za:] Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej „Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery”, Joanna Minta.
- Schraw G., Lehman S. (2001). *Situational interests: A review of the literature and directions for future research*. *Educational Psychology Review* [za:] Paszkowska-Rogacz A. *Podręcznik: Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ*. Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa 2011.
- Strong (1943); Campell (1971); Gurycka (1978); Matczak (1991); Schiefele, Krapp i Winteler (1992) [za:] Paszkowska-Rogacz A. *Podręcznik: Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ*, Fundacja Realizacji Programów Społecznych. Warszawa 2011.