

ROLA ZAINTERESOWAŃ W KONSTRUOWANIU KARIERY EDUKACYJNO-ZAWODOWEJ Z WYKORZYSTANIEM NARZĘDZIA PERSPEKTYWY EDUKACYJNO-ZAWODOWE

dr Ewa Dębska
dr Anna Marianowska
dr Ewa Wojtowicz



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

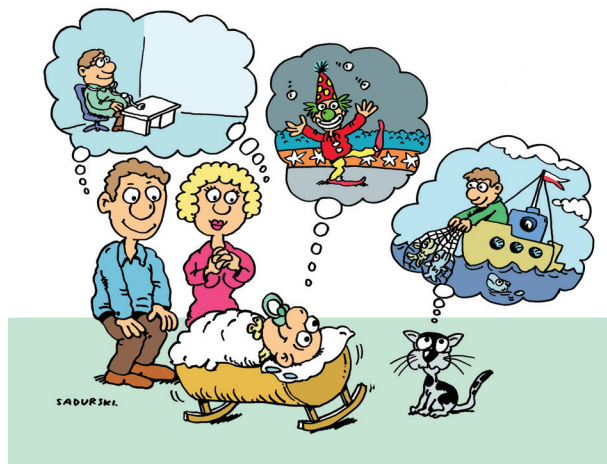


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rynek pracy w dzisiejszych czasach jest nieprzewidywalny. Jego kapryśność wynika z wielu powodów – najczęściej przyczyn zmienności poszukuje się w czynnikach ekonomicznych, ale także w rozwoju nowoczesnych technologii. Coraz częściej bowiem wiele sektorów i branż gospodarki przenosi się ze świata rzeczywistego w obszar Internetu i nowych technologii. Nieustanna transformacja rynku pracy wymusza na pracownikach ciągłe próby dostosowania do aktualnych, chwiejnych warunków.

Indywidualne planowanie kariery w takich okolicznościach ma swoje mocne i słabe strony. W starym systemie kariera jednostki uzależniona była od potrzeb pracodawcy, cenilo się posłuszeństwo i jakość wykonywanej pracy. Zjawiska takie jak migracja, mobilność, czy zmiana kierunku kariery były marginalne. W odróżnieniu od możliwości oferowanych przez gospodarkę sterowaną centralnie, pracownicy mogą dziś samodzielnie kształtować życie zawodowe, mając na uwadze wartości, cele i pragnienia związane z profesjonalnym rozwojem. Autonomia i proaktywność w kreowaniu karier jest przywilejem pracowników



- wraz z rozwojem branż opartych na nowoczesnych technologiach i narzędziach, powstawaniem nowych zawodów czy ograniczaniem zatrudnienia w branżach tradycyjnych, pracownik ma możliwości kierowania swoim życiem zawodowym w stronę samostanowienia i niezależności¹. Co więcej, trend ten wykorzystują też współczesne organizacje łącząc cele pracowników z celami biznesowymi dla osiągnięcia większego zysku².

We współczesnym świecie problemem staje się więc konstruowanie karier w sposób umożliwiający pracownikom odczuwanie zadowolenia zawodowego i realizację aspiracji. Poszukiwanie wskaźników pozwalających wykorzystać potencjał zawodowy i zwiększających adaptacyjność jednostek do nieuniknionych zmian na rynku pracy poprzez integrowanie nowych informacji o sobie oraz skuteczne analizowanie ich pod kątem rozwoju osobistego i zawodowego, staje się celem planowania karier³.

Nowoczesne teorie kariery zakładają, że proces jej tworzenia, planowania i realizowania ma charakter ciągły i trwa przez całe życie jednostki⁴. Dlatego też odkrywanie możliwości zawodowych rozpoczyna się już na wczesnym etapie rozwoju dziecka, a w formie zinstytucjonalizowanej - w szkołach. Dla systemów edukacji na całym świecie jest to duże wyzwanie⁵. Polski system oświaty od wielu lat przechodzi metamorfozę, aby nadążyć za zmianami na rynku pracy i wspierać uczniów i młodzież w konstruowaniu

1 Grudzewski W., Hejduk I.K. (2004), Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach, Difin, Warszawa. Chreptaviciene V. i Starkute J. (2010), The model of cohesions between career and competence, "Engineering Economics", 21(5) s. 537-549; Drucker P. (1993), Post-Capitalist Society, New York. Harper Collins Publisher Inc.

2 por. np Gaffney S. (2005), Career Development as a Retention and Succession Planning Tool, "The Journal for Quality & Participation" 28(3) s. 7-10; Baruch Y. (1999), Integrated career systems for the 2000s., "International Journal of Manpower" 20(7) s. 432-457; Baruch Y. i Peiperl M. (2000), Career management practices: An empirical survey and Implications, "Human Resource Management" 39(4) s. 347-366.

3 por. np.: Niles S. G., & Harris-Bowlsbey, J. (2002), Career development interventions in the 21st century, "Columbus, OH: Merrill Prentice Hall"; Muratori M. C., & Smith C. K. (2015), Guiding the talent and career development of the gifted individual "Journal of Counseling and Development", 93s. 173-182.

4 Porfeli E.J., Hartung P. J., Vondracek F.W. (2008), Children's Vocational Development: A Research Rationale, "The Career Development Quarterly" (2008), Vol.57, Issue 1, pp 25-37.

5 Paulette M., Schenck P.M., Tina M. Ancil T.M., Smith C.K., Dahir C., (2012), Coming Full Circle: Reoccurring Career Development Trends in Schools, "The Career Development Quarterly", vol. 60, Issue 3, pp. 221-230, September.

karier. I choć działania nie mają spójnego charakteru, wiele jest w nich luk i przestrzeni do poprawy (np. pomimo podstaw prawnych nakładających na szkoły obowiązek prowadzenia poradnictwa zawodowego⁶, nie są one zobowiązane zatrudniać wykwalifikowanych doradców zawodowych, ani kształcić nauczycieli w tym zakresie), ważny jest sam fakt dostrzeżenia przez branżę oświatową potrzeby doskonalenia metod i narzędzi potrzebnych do tworzenia zintegrowanego systemu pomocy młodym ludziom w kreowaniu życia zawodowego.

Rozwój poradnictwa zawodowego dedykowanego młodzieży i dorosłym wymusza także powstawanie nowych narzędzi dostosowanych do zmieniającej się rzeczywistości, uwzględniających zmiany technologiczne oraz zmiany społeczne determinujące funkcjonowanie grup będących uczestnikami rynku pracy.

6 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, Dz. U. Nr 61, poz. 624 oraz z 2002 r. Nr10, poz.96; Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm). Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2003 r., Nr 118, poz. 1112, Nr 137, poz. 1304, Nr 203, poz. 1966, Nr 228, poz. 2258 oraz z 2004 r., Nr 96, poz. 959 i Nr 179, poz. 1845).

Myślenie o konstruowaniu karier należy rozpocząć od określenia powodów wyboru konkretnej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Poszukiwaniu odpowiedzi na to pytanie nauki społeczne poświęciły wiele badań, analiz i teoretycznych rozważań. W skrócie, czynniki warunkujące wybór określonej szkoły i zawodu można podzielić na zmienne i stałe¹.

Pierwsze z nich, takie jak zmiany społeczne, historyczne, ekonomiczne i aspekty z nimi powiązane (np.: szkoła, procedury zatrudnienia itp.) zaliczamy do determinantów sytuacyjnych związanych z wyborami zawodowymi. W literaturze przedmiotu podkreśla się doniosłą rolę **rodziny** w kształtowaniu postaw wobec pracy. Proces socjalizacji przekłada się bowiem na myślenie o swoich możliwościach zawodowych, karierze i sukcesie, rolach zawodowych, preferowanym stylu życia czy możliwości rozwijania zainteresowań i podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych.

Drugie, biologiczne i psychologiczne, są powiązane z samą jednostką i nadają jej indywidualny charakter. Czynniki te mogą być wskazówką do odpowiednich, adekwatnych do potencjału jednostki, wyborów edukacyjnych i zawodowych, ale mogą także wpływać hamująco na repertuar wyborów.

Zdrowie – fizyczne i psychiczne - jako czynnik związany z podejmowaniem aktywności zawodowej nie jest często brany pod uwagę w analizie sytuacji młodzieży, częściej w przypadku osób dorosłych. Oczywiście jest, że pewne rodzaje niepełnosprawności mogą utrudniać wykonywanie zadań zawodowych. Jednak warto też zwrócić uwagę na fakt, że wiele - wydawałoby się nieznaczących - dysfunkcji wpływa a nawet uniemożliwia wykonywanie niektórych zawodów np. rotacyzm a uczenie dzieci w wieku przedszkolnym, hiperosmia a praca chemika. Wielu zawodom towarzyszy lista przeciwwskazań psychofizycznych, ograniczająca możliwość rozwoju zawodowego w danym obszarze dla osób z niepełnosprawnością. Pomimo, że coraz częściej mówi się o integracji tych osób ze środowiskiem zawodowym oraz umożliwia wykonywanie różnorodnych zawodów, w wielu przypadkach wybór ten powinien być dobrze przemyślany.

W znanych teoriach rozwoju zawodowego - J. Hollanda², F. Parsona³ czy D. Supera⁴ - **osobowość** stanowi ważny czynnik warunkujący wybory zawodowe – jest to kolejny aspekt mający znaczenie w kreowaniu karier. Na przykład Holland uważał, że predysponuje ona, wraz z czynnikami środowiskowymi, do dokonywania określonych wyborów zawodowych. W swojej teorii wyróżnił 6 typów osobowości i odpowiadające im otoczenie zawodowe. Zakładał, że tylko właściwe połączenie tych dwóch obszarów pozwala na skuteczne funkcjonowanie zawodowe. Podobnie Myers i Briggs stworzyły, w oparciu o teorię Carla Junga, narzędzie do diagnozy osobowości zwane w skrócie MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)⁵. Badaczki wyróżniły 8 typów osobowości uwzględniając dwie podstawowe aktywności człowieka: podejmowanie decyzji oraz postrzegania informacji. Brały także pod uwagę sposób wchodzenia w relacje z otoczeniem i stosunek do świata.

1 Paszkowska A. (2011), Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MłOKOZZ. Podręcznik. Fundacja Realizacji Programów Społecznych, s. 15.

2 por. np.: Paul T. Costa P.T., McCrae R.R., Holland J.L. (1984), Personality and vocational interests in an adult sample, "Journal of Applied Psychology", vol. 69, no. 3, pp. 390-400, Paszkowska A., Wójtowicz E., Doradztwo zawodowe w praktyce. Poradnik dla doradców zawodowych pracujących z wykorzystaniem narzędzia Talent Game, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012.

3 Jones L.K. (1994), Frank Parsons' Contribution to Career Counseling, "Journal of Career Development", vol. 20(4), Summer 1994, pp. 287-294.

4 Super D. (1975), Career education and career guidance for the life span and for life roles, "Journal of career education" vol. 2 issue 2, p27-42.

5 Mi-Ran Kim and Su-Jeong Han (2014), Relationships between the Myers-Briggs Type Indicator Personality Profiling, Academic Performance and Student Satisfaction in Nursing Students. International Journal of Bio-Science and Bio-Technology Vol.6, No. 6 (2014), s. 2; Richard J. Daisley(2011) Considering personality type in adult learning: using the Myers-Briggs type indicator in instructor preparation at pricewaterhousecoopers. Performance Improvement, v50 n2 p15-24

Mówiąc o osobowości zawodowej należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że nie przesądza ona o możliwości osiągnięcia sukcesu (w przypadku dopasowania do danej pracy), czy porażce (w przypadku niedopasowania). Samowiedza i właściwa ocena w tym zakresie pozwoli jednak potencjalnym pracownikom określić: cele, wartości, sposoby funkcjonowania, czy motywatory.

W konsekwencji, samoświadomość przełoży się na wybór określonego środowiska pracy. Im bardziej będzie ono dopasowane do osobowości jednostki, tym bardziej zwiększa ona swoją szansę na wzrost efektywności zawodowej i zadowolenia z wykonywanych obowiązków.

Wiele danych dostarczają także badania uwzględniające jako zmienną „zawodową” **temperament**.

Jest to podstawowy, charakterystyczny dla danej osoby, względnie stały element osobowości. Według Regulacyjnej Teorii Temperamentu (RTT)⁶ przejawia się on w dwóch formalnych cechach tj. poziomie energetycznym i charakterystyce czasowej. Ponieważ ta właściwość charakteryzuje się dużą stabilnością w ciągu życia stanowi istotny czynnik brany pod uwagę w przypadku konstruowania kariery. Już od najmłodszych lat można zaobserwować u dziecka przejawy temperamentu.

Na przykład osoby o wysokiej

reaktywności będą unikały bodźców stymulujących, a w przypadku ich wystąpienia będą gorzej radziły sobie ze stresem niż osoby niskoreaktywne⁷.

Tym samym, prawdopodobnie lepszym wyborem zawodowym będzie dla nich praca bibliotekarza niż strażaka.



Kolejnym czynnikiem mającym związek z wyborem kariery są **zdolności**. W kontekście kariery, jak pisze Paszkowska⁸ ludzie biorą pod uwagę obiektywne zdolności, które wpływają na możliwości realizowania wybranych dróg zawodowych zgodnie z preferencjami. Kojarzone są zwykle z inteligencją, oceną własnych zdolności, indywidualnymi preferencjami lub gotowością użycia różnych zdolności w przyszłej karierze zawodowej, które wpływają na układ opcji kariery uważanych za „obietujące”. Do zdolności zaliczamy na przykład: liczenie, czytanie, przewożenie lub pomaganie innym czy zdolności mechaniczne. Człowiek posiadający zdolności związane ze sprzedażą, będzie skutecznie perswadował swoje zdanie, zachęcał do kupna i cierpliwie tłumaczył klientom atuty potencjalnego produktu. Osobie, u której zdolności sprzedażowe rozwinięte są w miernym stopniu, dużo trudniej będzie odnieść sukces zawodowy na tym polu. Różne zdolności potrzebne są do wykonywania zadań zawodowych – im lepsze, tym większa szansa na sukces w danej dziedzinie⁹. Zdolności są rozpoznawalne po zachowaniu, a trening przeobraża je w szczególne umiejętności posiadane przez człowieka. Zdolności mogą być niekiedy trudne do samodzielnego rozpoznania, jednak ich wpływ na efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych jest istotnym kryterium samorealizacji pracownika. Dlatego ten aspekt powinien leżeć w kręgu szczególnej troski osób wspierających ludzi w planowaniu kariery, aby kierunek rozwoju zawodowego uwzględniał weryfikację zdolności pod względem wybranej profesji.

6 Strelau, J. (1995), *Temperament, osobowość, działanie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

7 Karwowska-Szugin R., Strelau J.(1990), *Reaktywność a poziom stymulacji stylów kierowania*, Polish Psychological Bulletin, vol.21 (1), Warszawa.

8 Paszkowska A, *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MłOKOZZ*. Podręcznik. Fundacja Realizacji Programów Społecznych, 2011, s. 18

9 Prediger D. J., *Career Planning Validity of Self-Estimates and Test Estimates of Work-Relevant Abilities Career*, "Development Quarterly", vol. 52 n3 pp.202-211 Mar, 2004.

Innymi czynnikami wpływającymi na wybór kariery edukacyjno-zawodowej, związanymi z cechami jednostkowymi są **aspiracje**. Rozumiane są one przez przedstawicieli nauk humanistycznych i społecznych w różny sposób. Psychologowie ujmują je jako jeden z istotnych stymulatorów podejmowanych przez ludzi działań¹⁰. Koncentrują się na analizach aspiracji poszczególnych osób, ważna jest dla nich jednostka i jej aspiracje, w mniejszym stopniu zwracają uwagę na społeczny wymiar aspiracji. Wpisują je w szerszy kontekst myślenia o motywacji, a zwłaszcza motywacji osiągnięć, a zatem podkreślają ukierunkowanie aktywności danej osoby na osiągnięcie wyznaczonego celu.

W ujęciu pedagogicznym¹¹ podkreśla się przede wszystkim wychowawczo-dydaktyczne oddziaływanie na ucznia. Aspiracje analizuje się poprzez pryzmat funkcjonowania dziecka w klasie szkolnej (np. poprzez zajmowaną pozycję socjometryczną, jakość relacji zachodzących między nauczycielem a określonym uczniem). Pedagodzy zauważają związek aspiracji z systemem wartości (ze stanem lub obiektem, który dla jednostki jest cenny i znaczący).

W socjologii, podobnie jak w pedagogice, o aspiracjach mówi się w odniesieniu nie tylko do jednostki, ale i do grup społecznych, z którymi spotyka się ona w ciągu całego życia. Socjologiczne spojrzenie na aspiracje uwypukla jednak ich społeczno-kulturowy kontekst¹².

W każdym z podejść: psychologicznym, socjologicznym i pedagogicznym aspiracje ukierunkowane są na przyszłość¹³. Te odczuwalne potrzeby, chęci, dążenia, zamierzenia, pragnienia, często decydują o podejmowaniu różnych form aktywności oraz warunkują wybory i zachowania związane z ich realizacją. W literaturze przedmiotu wyodrębnia się różne rodzaje aspiracji. Przyjmując za podstawę ich podziału, kryterium treści, wyróżnia się następujące rodzaje aspiracji: edukacyjne, kulturalne, ludyczne (związane ze sposobem spędzania wolnego czasu), moralne, przywódcze i kierownicze, społeczne, życiowe, zawodowe¹⁴.

Można również przyjąć inny podział, w którym uwzględnia się aspiracje bytowe (dotyczące standardu życia, spraw materialnych) społeczno-polityczne, społeczno-ideowe, dotyczące zamiłowań i pasji. Wszystkie rodzaje aspiracji mogą stać się podstawą do wyboru przyszłej ścieżki kariery przez młodego człowieka. Do tej pory uwaga osób zajmujących się aspiracjami w kontekście planowania życia koncentrowała się na uwzględnianiu pojedynczych rodzajów aspiracji. Dla przykładu, jeśli dla ucznia najważniejsze były aspiracje kierownicze, wówczas w projektowaniu przyszłości zawodowej ten czynnik brano przede wszystkim pod uwagę. W związku z tym, że aktualnie dochodzi do kontaminacji życia osobistego i zawodowego można postawić tezę, że na wybór kariery edukacyjnej i zawodowej mają wpływ wszystkie rodzaje aspiracji: zarówno osobiste jak i zawodowe, społeczne i inne.

Obecnie obserwowalne przenikanie sfer życia osobistego i zawodowego, przeniesienie zadań zawodowych do przestrzeni życia osobistego wymusza holistyczne traktowanie aspiracji. Zanikanie różnicy między czasem pracy i czasem życia pozazawodowego powoduje równoczesne funkcjonowanie w przestrzeni zawodowej, ludycznej, społecznej i innych. To nakładanie się na siebie ról zawodowych i prywatnych powinno stać się przedmiotem szczególnego zainteresowania w wyborze drogi edukacyjno-zawodowej.

Warto również zauważyć, że - jak wskazują wyniki badań prowadzonych¹⁵ w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w Polsce w ostatnim czasie - osoby wchodzące w dorosłość rzadko kiedy mają sprecyzowane aspiracje życiowe, zwłaszcza edukacyjne i zawodowe oraz plany na przyszłość.

10 Skorny Z., Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości, Ossolineum, Wrocław - Warszawa - Gdańsk 1984.

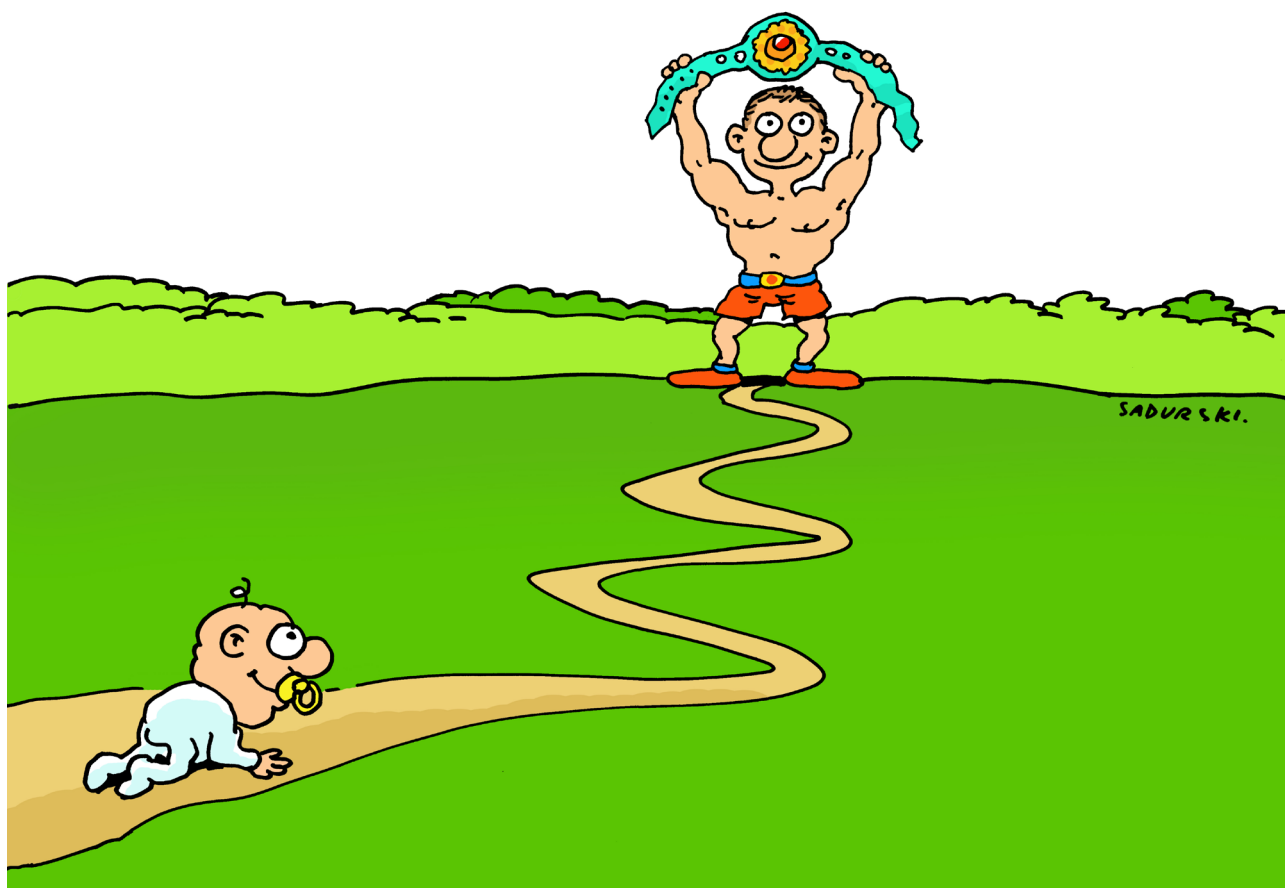
11 Lewowicki T., Galas B. Osobowość a aspiracje, Warszawa 1991, WUW. Sikorski W. Jak zapobiegać zanizonym aspiracjom? „Edukacja i Dialog” nr 6/1996.

12 Gołębiowski B., Społeczno-kulturowe aspiracje młodzieży. Studium socjologiczne, PWN, Warszawa 1977. Kłoskowska M., Wartości, potrzeby, aspiracje kulturowe małej społeczności, „Studia Socjologiczne” nr 3/1970.

13 Janowski A. Aspiracje młodzieży szkół średnich, PWN, Warszawa 1977, s. 33.

14 Lewowicki T., Aspiracje dzieci i młodzieży, PWN, Warszawa 1987, s. 24-27.

15 Musiańska K., Aspiracje życiowe młodzieży stojącej u progu dorosłości, Impuls, Kraków 2010.



Zdarza się również, że młodych ludzi cechuje zawyżanie osobistych aspiracji w stosunku do własnych możliwości. Jak dowodzą badania OECD¹⁶ przeprowadzone na grupie 15 latków wysokie aspiracje zawodowe stanowią czynnik motywujący do zwiększonego wysiłku edukacyjnego. W następstwie, młodzi ludzie uzyskują wyższe wyniki w przedmiotach kojarzonych z zawodem, do którego aspirują w porównaniu z pozostałymi przedmiotami¹⁷.

Reasumując, współcześnie przed młodymi ludźmi stają szczególne zadania. Jeżeli rzeczywiście chcą zrealizować własne aspiracje w życiu prywatnym i zawodowym powinni przede wszystkim zadbać o świadomy rozwój poprzez odkrywanie, korygowanie i interpretowanie wiedzy o sobie. Samowiedza bowiem, we współczesnych czasach, zwiększa szansę na kierowanie własnym życiem, realizację planów i zamierzeń z sukcesem, a w konsekwencji na odczuwanie satysfakcji z różnych aspektów funkcjonowania. Warto w tym miejscu nadmienić, że oprócz wymienionych wyżej czynników determinujących wybór kariery edukacyjno-zawodowej równie istotna wydaje się być **subiektywna ocena własnych zdolności ucznia**. Jak pisze Anna Paszkowska-Rogacz (...) *zdolności ocenione w wyniku autodiagnozy bezpośrednio odzwierciedlają własną opinię na temat posiadanych kompetencji. W odniesieniu do zdolności mierzonych testami pozwalają także wskazać różnice między spostrzeganiem samego siebie a wynikiem testu*¹⁸. Jak się okazuje subiektywna wiedza na temat własnych zdolności gromadzona jest przez uczniów przez wiele lat w wyniku porównywania siebie z innymi, a także na podstawie opinii osób znaczących takich jak rodzina, nauczyciele czy znajomi. Staje się ona ważnym czynnikiem warunkującym wybór zawodu – niejednokrotnie bardziej, niż wyniki testów inteligencji, ponieważ wynika z osobistych przekonań i odczuć jednostki konstruujących jej samoocenę.

16 za: <https://www.unicef.pl/content/download/.../file/Dzieci%20w%20Polsce.pdf>

17 OECD, Education at a Glance 2012, s. 81-83

18 Paszkowska-Rogacz A., Doradztwo zawodowe wobec zmieniających się wzorów karier, Aplikacja Perspektywy Podręcznik dla doradców, Warszawa 2015.

Chęć utrzymania lub podniesienia samooceny w wystarczającym stopniu motywuje jednostkę do kontynuowania działań w wybranym przez siebie kierunku. Jakkolwiek subiektywnie postrzegane uzdolnienia mogą prowadzić do błędnej oceny własnych zdolności (co ma miejsce także w przypadku testów inteligencji), tak wysoka, a nawet nadmiernie wysoka samoocena jednostki może być korzystna. Mirosław Kofta i Dariusz Doliński ukazują wyniki badań, zgodnie z którymi *większość zdrowych psychicznie, twórczych, szczęśliwych i dobrze przystosowanych ludzi żyje w świecie iluzji.*

Iluzje te dotyczą przeceniania własnych zdolności i kompetencji, nadmiernego optymizmu co do własnej teraźniejszości i przyszłości oraz przeceniania, własnego wpływu na bieg toczących się wydarzeń.

Pewna, lecz nie za wysoka liczba iluzji, sprzyja zatem uporczywości w dążeniu do celu i motywuje do osiągnięć¹⁹.

Można zatem wnioskować, że w przypadku większości uczniów z subiektywnie wysoką samooceną uzdolnień motywacja do realizacji kariery edukacyjno-zawodowej będzie wysoka.

19 Kofta M., Doliński D., *Poznawcze podejście do osobowości*, (w:) *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.

Szczególne zainteresowanie problematyką zainteresowań widoczne jest od lat 30. ubiegłego stulecia. Jednak, w literaturze przedmiotu wyraźnie zaznacza się synonimiczne traktowanie pojęć zainteresowania, preferencje, kompetencje zawodowe¹. Najczęściej jednak określane bywają jako *zjawiska psychiczne, które wyrażają się stosunkowo stałym i częstym zorientowaniem uwagi (mimowolnej i świadomej) jednostki na określone kategorie obiektów, czynności, stanów lub sytuacji*². Można zastanowić się, czy przyjąć za Donaldem Superem³, że:

- a) nie ma zasadniczej różnicy między uzdolnieniem a zainteresowaniem,
- b) zainteresowanie jest cechą charakteru lub osobowości,
- c) zainteresowanie to coś innego, czego nie można sprowadzić ani do zdolności, ani do charakteru, ani do cech osobowości.

Pomiar i diagnoza zainteresowań może odbywać się w różny sposób – poprzez swobodne i wystandaryzowane metody diagnostyczne.

Interesującym zabiegiem pozwalającym na zebranie informacji na temat zainteresowań, a wynikającym z braku jednoznacznie określonej definicji tego pojęcia, jest zadawanie badanej osobie pytań otwartych np. Co lubisz robić?, Czym się interesujesz? Jaki zawód chciałbyś wykonywać? Kim chciałbyś zostać w przyszłości? Innym sposobem, by dowiedzieć jakie są zainteresowania danej osoby jest prośba o codzienne obserwowanie własnych zachowań i zwrócenie uwagi na te, które dana osoba chętnie podejmuje, często do nich wraca, albo szybko je porzuca. Na tej podstawie można stwierdzić, że te czynności, które sprawiają danej osobie przyjemność łączą się z jej zainteresowaniami np. spacer z psem po lesie może dowodzić, że w kręgu zainteresowań tej osoby jest przyroda, a zwłaszcza zwierzęta. Nierzadko stosowanym sposobem na zdiagnozowanie zainteresowań są również różnego typu testy np. matematyczne zagadki, zabawy pamięciowe itp.

Inną grupą metod za pomocą, których diagnozuje się zainteresowania są również inwentarze zainteresowań, czyli profesjonalnie przygotowane narzędzia badawcze.

Krótkie przedstawienie sposobów diagnozowania zainteresowań z perspektywy niniejszego tekstu wydaje się o tyle zasadne, że pokazuje jakie rodzaje zainteresowań brano pod uwagę na przestrzeni tych lat, jak zmieniały się w zależności od sytuacji na rynku pracy i panujących mód np. na wykonywanie danego zawodu. Jakie tendencje w myśleniu o zainteresowaniach się pojawiały, a jakie zanikały? Które z nich, z dzisiejszej perspektywy, są nadal aktualne, a które mogą stać się inspiracją do nowego spojrzenia na zainteresowania i propozycji ich diagnozowania obecnie? Warto podkreślić, że charakterystyka wybranych narzędzi służących do diagnozowania zainteresowań nie przedstawia całych koncepcji, jedynie sygnalizuje wybrane wątki. Zastosowanie wybranej z nich niesie za sobą konieczność zapoznania się z pełną, autorską wersją.

Jedną z najstarszych metod służących do pomiaru zainteresowań jest kwestionariusz Federica Kudara. Autor trzykrotnie modyfikował swoje narzędzia diagnostyczne. I choć nie opierał się na żadnej koncepcji teoretycznej, a na swoich obserwacjach, poddawał je surowej weryfikacji metodologicznej.

1 Gąsiorowska A., Bajcar B., Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego, (w:) Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego. Zeszyt nr 37, s. 27-76, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

2 Gąsiorowska A., Bajcar B., Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego, (w:) Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego. Zeszyt nr 37, s. 27-76, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

3 Super D.E., Psychologia zainteresowań, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1972.

W pierwszym, powstałym w latach 1939-1956, **Kwestionariuszu Preferencji Zawodowych (Kuder Preference Record-Vicational)** ukazał 10 obszarów preferencji zawodowych i 5 obszarów preferencji osobistych. Osoby wypełniające ten kwestionariusz w odpowiedziach podkreślały trzy rodzaje aktywności. W 1946 roku w drugiej, zmodyfikowanej wersji autor dodał, obszary preferencji zawodowych i osobistych. Do pierwszej grupy zaliczył np.: preferencje naukowe, rachunkowe, artystyczne czy literackie, a do drugiej aktywności towarzyskie (preferencje aktywności w grupach); praktyczne (preferencje sytuacji znanych i stabilnych); teoretyczne (praca oparta na ideach); ugodowe. Respondent badania wybierał jedną z trzech czynności. Wskazana atrakcyjna opcja porównywana była z odpowiedziami ogólnej grupy odniesienia. Druga wersja kwestionariusza - **Przegląd Zainteresowań Zawodowych** - (Kuder Occupational Interest Survey, KOIS) zawierała poprzednie 10 obszarów zainteresowań i wymuszony wybór najbardziej i najmniej preferowanej triady aktywności. Tym razem uzyskane przez osobę rezultaty porównywane były z danymi uzyskanymi w konkretnych grupach zawodowych, np. wśród lekarzy czy biologów. Dodatkowo Kuder wprowadził miarę poziomu zainteresowań zawodowych, układ grup zawodowych ze względu na płeć oraz stworzył odniesienie do typów osobowości Hollanda. Tym sposobem badany uzyskiwał różne rodzaje danych, które mógłby wykorzystać decydując o swojej drodze zawodowej. W ostatniej wersji - **Zestawie do Planowania Kariery Kudera**⁴ (Kuder Career Search Schedule KCSS) - podkreślił znaczenie różnic indywidualnych. W związku z tym uzyskane rezultaty były odnoszone do danych osób zadowolonych ze swojej pracy. W praktyce, osoba otrzymywała opis 20 biografii osób, dobranych zgodnie z uzyskanymi przez nią wynikami. Prace Kudera stały się podstawą do konstruowania własnych narzędzi badawczych dla Savickasa, Tabera, Spokane'a 2002⁵.

Kolejną metodą jest **Inwentarz Zainteresowań Edwarda Stronga**. Pierwszą wersję służącą do badania zainteresowań zawodowych Strong opublikował już w 1927 roku⁶. Podstawowe założenie autora zakładało, że osoby, wykonujące podobne zawody mają podobne zainteresowania nie tylko o charakterze profesjonalnym, ale związane z życiem osobistym, np. osoby, które są lekarzami w podobny sposób lubią spędzać czas wolny. Najbardziej współczesna wersja narzędzia z 2004 roku nazywana – Inwentarz Zainteresowań Stronga zawiera 3 skale: czynności, przedmioty szkolne, zawody. Narzędzie składa się z 291 pozycji i do każdej z nich badana osoba ustosunkowuje się na skali typu Likerta (od „bardzo lubię” do „bardzo nie lubię”). Po przeprowadzonym badaniu dana osoba uzyskuje raport w postaci kilku rodzajów informacji. Pierwsza, to dominujący u danej osoby Ogólny Kierunek Zawodowy – powstały w wyniku odniesienia do zaproponowanych przez Hollanda typów osobowościowych. Druga to Skala Zainteresowań Podstawowych, która wskazuje obszary zainteresowań, odpowiadające społecznemu typowi osobowości Hollanda, np. nauczanie, opieka zdrowotna. Trzecia to Skala Zawodowa, która składa się z 6 grup zawodów. Do każdej z nich przypisanych jest 28 zawodów, analizowanych pod kątem możliwości respondenta. Poszczególne grupy odpowiadają określonym Ogólnym Kierunkom Zawodowym odwołującym się do koncepcji Hollanda. Czwarta część narzędzia to Skala Stylów Personalnych takich jak: styl pracy, styl uczenia się, styl przewodzenia, styl podejmowania ryzyka, styl zorientowania na zespół. Charakteryzują one główne preferencje osoby, w odwołaniu do warunków sytuacji życia i sytuacji pracy. Kontynuatorzy myśli Stronga nadal modyfikują to narzędzie i dokonują niezbędnych prac uaktualniających. Do jednych z nich należał David Campbell, który na początku doskonał narzędzie poprzednika i w 1987 roku opublikował je, jako Inwentarz Zainteresowań Stronga-Campbella. Po dwunastu latach rozwinął stosowaną technikę, dodając do zainteresowań skalę zdolności i pod własnym nazwiskiem opublikował **Zestaw Zainteresowań i Zdolności Campbella**.

4 Zytowski D.G., Kuder Career Search with Person Match. User Manual. Version 1.0 National Career Assessment Services 2002, Inc., http://www.kuder.com/custom/user_manual, plik pobrany w dniu 8.05.2015.

5 Savickas M.L., Taber B. J., Spokane A. R., Convergent and discriminant validity of five interest inventories, *Journal of Vocational Behavior* vol. 61/2002, 139 -184.

6 Dik B.J., Hansen J.C., Development and validation of discriminant functions for the Strong Interest Inventory, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 64/2004, s.182.

W rezultacie narzędzie składa się z 320 pozycji.

Z zainteresowaniami powiązanych jest 200 pozycji, a pozostałe z aktywnościami zawodowymi. Kwestionariusz zbudowany jest z pięciu skal: Skal Zainteresowań Podstawowych (Basic Interest Scales), Skal Zdolności (Skill Scales), Skal Zawodowych (Occupational Scales), Skal Specjalnych (Special Scales) oraz Skal Orientacji Zawodowych (Orientation Scales). Skale Orientacji Zawodowych opierają się na modalnych preferencjach personalnych według Hollanda. Campbell obszarom tym nadał własne nazwy takie jak: wpływanie na innych, organizowanie, pomaganie, twórczość, analizowanie, produkowanie oraz dodatkowo wprowadził siódmy obszar - poszukiwanie przygód. Ukazują one na ile określony rodzaj aktywności łączy się z zainteresowaniami oraz zdolnościami badanego w obszarze danego zawodu⁷.

Koncepcja **Johna Hollanda**⁸ jest jedną z najlepiej znanych praktykom i teoretykom doradztwa zawodowego. Stanowi ona również inspirację, a w niektórych sytuacjach podstawę, do tworzenia innych teorii. Jej główne założenie dotyczy połączenia dominujących typów osobowości zawodowej (utożsamianych z typami zainteresowań) z odpowiadającymi im typami środowiska zawodowego. Holland dodaje, że mogą również istnieć typy mieszane, jednak ułożone są one wówczas obok siebie. Heksagonalny model oraz zastosowanie narzędzia pozwala na scharakteryzowanie danego typu osobowości (realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego, konwencjonalnego) oraz określenie preferencji wobec środowiska pracy, a w konsekwencji dobranie odpowiadającego jej zawodu. Na przykład osoby, cechujące się wysokim poziomem empatii, cierpliwe, o wysokich kompetencjach społecznych, lubiące uczyć innych, współpracować w grupie, będą reprezentowały społeczny typ osobowości. W związku z tym odpowiadającym im środowiskiem pracy będą zawody związane z kontaktami interpersonalnymi: nauczyciel, doradca zawodowy, psycholog itp. W modelu występują także pary przeciwstawne, położone na przeciwległych krańcach, np. typ badawczy i przedsiębiorczy - wówczas ich wzorzec osobowościowy jest niespójny i osoby te mogą mieć trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych i edukacyjnych. Ponieważ koncepcja Hollanda jest znana i opisywana w wielu źródłach, w tym opracowaniu zasygnalizowano jedynie możliwość jej praktycznego zastosowania w diagnozie zainteresowań.

Koncepcja **Mapy Świata Pracy Dale'a Predigera**⁹ przedstawiona jest w formie okręgu z wpisanymi dwoma wymiarami związanymi z zadaniami zawodowymi. W pierwszym wymiarze na dwóch krańcach kontinuum umieszczone są zadania zawodowe ukierunkowane na ludzi i rzeczy, w drugim wymiarze ułożone zostały zadania łączące się z danymi versus z ideami. Taka graficzna konstrukcja narzędzia umożliwia odniesienie zainteresowań jednostki do zbioru zawodów pogrupowanych w sześć grup karier. Dodatkowo Prediger, wykorzystując założenia koncepcji Hollanda, grupy karier połączył z typami osobowości Hollanda. W ten sposób kontaktom zawodowym przypisał osobowość przedsiębiorczą, operacjom biznesowym osobowość konwencjonalną, pracom technicznym osobowość realistyczną, nauce osobowość badawczą, sztuce osobowość artystyczną, zaś pracy z ludźmi osobowość społeczną. W środku okręgu umieścił Prediger¹⁰ 26 typów aktywności zawodowych przypisanych poszczególnym karierom. Koncepcja ta stwarza szansę wieloaspektowego spojrzenia na zainteresowania jednostki, przy jednoczesnym pragmatycznym zastosowaniu. Jest czytelna w odbiorze i w uporządkowany sposób pozwala na dobór zawodu do zainteresowań jednostki.

7 <http://www.pearsonassessments.com/tests/ciss.htm>, plik pobrany w dniu 7.05.2015.

8 Holland J.L., Sorensen A.B., Clark J.P., Nafziger D.H., Blum Z.D. (1973), Applying an occupational classification to a representative sample of work histories, "Journal of Applied Psychology" 58 s. 34-41; Holland J. L., Gottfredson G. D., Nafziger D.H. (1975), Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability, "Journal of Counseling Psychology", 22 s. 411-422.

9 Prediger D. J. (1998), Basic Structure of Work-Relevant Abilities (w): "ACT Research Report Series 98-9" Iowa City; Prediger D.J. (2009), ACT Interest Inventory Technical Manual, Iowa; Prediger D.J., Swaney K., Mau W.-C. (1993), Extending Holland's Hexagon: Procedures, Counseling Application, and Research, "Journal of Counseling & Development", 71 s. 422-428.

10 Paszkowska-Rogacz A. (2011), Podręcznik. Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MłOKOZZ, Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa.

Sferyczny model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach Terence Tracey'a

Tracey inspirował dla sferycznego Modelu Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach czerpał z koncepcji Holanda i Predigera. Poszerzył je o wymiar, który nazwał prestiżem.

Autor koncepcji w dwuwymiarowy model zadań zawodowych wpisał osiem obszarów zainteresowań podstawowych: wsparcie społeczne, zarządzanie, mechaniczne, naturą, artystyczne i opiekuńcze, zachowania ekonomiczne, przetwarzanie danych (Tracey, 2002). Dodanie wymiaru „prestiż” spowodowało powstanie dziesięciu obszarów zainteresowań szczegółowych, podzielonych na grupy o prestiżu wysokim i niskim. Model zwany jest sferycznym, ponieważ Tracey zainteresowania umieścił graficznie - w kole. W wyniku tego zabiegu na górze tego koła zostały wpisane zainteresowania podstawowe, które w swojej górnej połowie tworzą zainteresowania szczegółowe o wysokim prestiżu, zaś w części dolnej ulokowane są zainteresowania o prestiżu niskim.

Tracey, pod koniec lat dziewięćdziesiątych, stworzył również Globalny Inwentarz Osobowy. Składa się on z dwóch części. Pierwszą z nich tworzy 108 zawodów, do których badana osoba ustosunkowuje się na 7-stopniowej skali od „bardzo lubię” do „bardzo nie lubię”. W drugiej części Tracey umieścił opisy 113 zachowań łączących się z wykonywaną pracą. Tym razem respondent na siedmiostopniowej skali określa, w jakim stopniu wybrane zachowania są mu bliskie i ocenia swój poziom kompetencji w danym rodzaju zachowania. W konsekwencji badana osoba uzyskuje 54 wyniki cząstkowe przedstawiające: preferencje zachowań, ocenę własnych kompetencji w odniesieniu do tych zachowań oraz preferowane zawody. Wynik przedstawiany jest w formie graficznej. Wykres kołowy ilustruje profil nasilenia zainteresowań w ramach każdego z obszarów zainteresowań podstawowych, wektor zaś stanowi wypadkową całego profilu i wskazuje kierunek oraz natężenie najważniejszego z obszarów zainteresowań.

Polscy badacze i teoretycy również skonstruowali narzędzia diagnozujące zainteresowania. Warto wspomnieć o **Inwentarzu Zainteresowań Anny Frydrychowicz i innych autorów**. Inwentarz ten powstał w latach 90-tych ubiegłego stulecia. Autorami narzędzia są A. Frydrychowicz, J. Jaworska, T. Woynarowska i A. Matuszewski¹¹. Autorzy zakładają, że zainteresowania krystalizują się około 15 roku życia, zaś okres stabilizacji zainteresowań przypada na 19-20 rok życia. W związku z tym to narzędzie badawcze przeznaczone jest przede wszystkim dla osób wkraczających w okres wczesnej dorosłości i będących w tym okresie. Dodatkowo przyjmują, że zainteresowania mają funkcję motywacyjną i można je interpretować w perspektywie podejścia ilościowego. Ciekawym zabiegiem jest powiązanie zainteresowań osoby badanej z jej indywidualnym doświadczeniem. Inwentarz zbudowany jest z dwóch części. Pierwsza zawiera 178 pytań odwołujących się do 9 skal zainteresowań zawodowych: handlowo-biurowe, techniczne, literackie, rolnicze, opiekuńcze, wojskowe, plastyczne, naukowe i muzyczne. W drugiej części osoba badana, w odniesieniu do trzech dziedzin, wybiera te, w których jej zdaniem ma największe predyspozycje.

Innym przykładem jest **Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji. Narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych**¹². Jego głównym celem jest zbadanie preferencji zawodowych. Odnoszą się one do typów czynności zebranych w siedem grup zainteresowań (językowe, matematyczno-logiczne, praktyczno-techniczne, praktyczno-estetyczne, opiekuńczo-usługowe, kierowniczo-organizacyjne, biologiczne) oraz ułożone w formie dwóch wymiarów charakteryzujących warunki pracy.

Pierwszy wymiar dotyczy sposobu wykonywania czynności i tworzą go dwa obszary: działania wymagające rozwagi i planowania versus działania wymagające szybkości i improwizowania. Drugi wymiar odnosi się do środowiska i określają go na jednym krańcu kontinuum warunki słabo stymulujące i/lub stałe w przeciwieństwie do silnie stymulujących i/lub zmiennych. Kwestionariusz zbudowany jest z 133 twierdzeń, do których badany ustosunkowuje się, oceniając na pięciostopniowej skali Likerta, na ile są one dla niej prawdziwe.

11 Frydrychowicz A., Jaworska J., Woynarowska T., Matuszewski A., Inwentarz zainteresowań: podręcznik, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej, Warszawa 1994

12 Matczak A., Jaworowska A., Ciechanowicz A., Zalewska E., Stańczak J., Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji. Narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2006.

Z kolei w **Kwestionariuszu Zainteresowań Zawodowych (KZZ)**¹³ można odnaleźć inspiracje koncepcjami Hollanda, Kudera, Supera, Tracey'a i Stronga. Kwestionariusz ten znajduje umocowanie również w koncepcjach psychologicznych, np. teorii pięciu wymiarów osobowości Costy i Mc Crae¹⁴ oraz Regulacyjnej Teorii Temperamentu¹⁵. Jednak na uwagę zwraca do tej pory niestosowane podejście interakcyjne w modelu uwarunkowań i przejawów zainteresowań zawodowych¹⁶. Autorzy założyli, że zainteresowania ujawniają się w czterech obszarach: w zachowaniach jednostek, wartościowaniach (preferencjach), emocjach oraz postrzeganiu własnych umiejętności. Takie podejście jest konsekwencją przyjęcia założenia, że zainteresowania są względnie stałym i częstym kierowaniem uwagi na obiekty, czynności, stany i sytuacje - one zaś mają swoje źródła w czynnikach genetycznych, środowiskowych i łączą się z obrazem siebie. Interesujące jest również to, że narzędzie ma dwie wersje. Pierwsza z nich dedykowana jest ludziom dorosłym i składa się z 330 pozycji. Druga zaś, zawierająca 329 pozycji, przeznaczona jest dla młodzieży. Obie wersje uwzględniają poziom dojrzałości zawodowej, etap rozwoju zawodowego i doświadczenia związane z funkcjonowaniem na rynku pracy¹⁷. KZZ zbudowany jest z 11 skal zainteresowań (skale podstawowe: artystyczna, badawcza, handlowa, komunikacyjna, konwencjonalna, mechaniczna, opiekuńcza, perswazyjna, przedsiębiorcza, realistyczna, społeczna) i dwie skale kontrolne (skalę aprobaty społecznej i skalę reagowania na niepewność). Celem badania jest ukazanie profilu zainteresowań i profilu kontrolnego. Niewątpliwą zaletą narzędzia jest możliwość szerokiej interpretacji uzyskanych wyników. Kwestionariusz ten jest coraz częściej stosowany przez doradców, w zamyśle autorów miał zastąpić test KPZ Hollanda.

Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MłOKOZZ¹⁸ autorstwa Anny Paszkowskiej-Rogacz, przeznaczony jest dla młodzieży wszystkich poziomów szkół, zarówno podstawowych, jak i ponadgimnazjalnych. Najmłodszymi odbiorcami są uczniowie 12 letni, zaś najstarszą grupę tworzą osoby w wieku 18-19 lat. Podstawę do stworzenia tego testu stanowią dwie koncepcje: Hollanda i Predigera. Pierwsza z nich znalazła odzwierciedlenie w odwołaniu do 6 typów osobowościowych. Autorka uwzględniając różnice kulturowe zmieniła nazwy poszczególnych typów: np. z realistycznego na przedmiotowe, konwencjonalne określiła jako metodyczne, zaś przedsiębiorcze w polskim ujęciu zyskały miano kierowniczych. Nazwy zainteresowań społecznych i artystycznych pozostały bez zmian. Paszkowska-Rogacz stworzyła 155 pozycji testowych, które określają różne zainteresowania. Osoby, biorące udział w badaniach, ustosunkowują się do każdego z nich, wyrażając swoją opinię zaznaczając odpowiedzi na 5 punktowej skali od „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie nie zgadzam się”. Autorka podkreśla, że uzyskane rezultaty nie mogą być jedynym źródłem wiedzy na temat zainteresowań osoby biorącej udział w badaniu. Pod uwagę należy wziąć również kompetencje, wykształcenie, dodatkowe cechy indywidualne takie jak: stan zdrowia, sprawność fizyczną, inteligencję, temperament, zdolności itp. Rozmowa prowadzona w formie ustrukturalizowanego wywiadu oraz badanie konstruktywne staje się silną stroną narzędzia. Zainteresowania ucznia są diagnozowane na różne sposoby, dodatkowo on sam może dokonać interpretacji uzyskanych wyników oraz dokonać autodiagnozy swoich zainteresowań.

13 Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.

14 Costa P.T., McCrae R.R., Four ways five factors are basic, "Personality and Individual Differences", 6/1992, s. 653-665.

15 Zawadzki B., Strelau J., Formalna charakterystyka zachowania i Kwestionariusz Temperamentu, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1997.

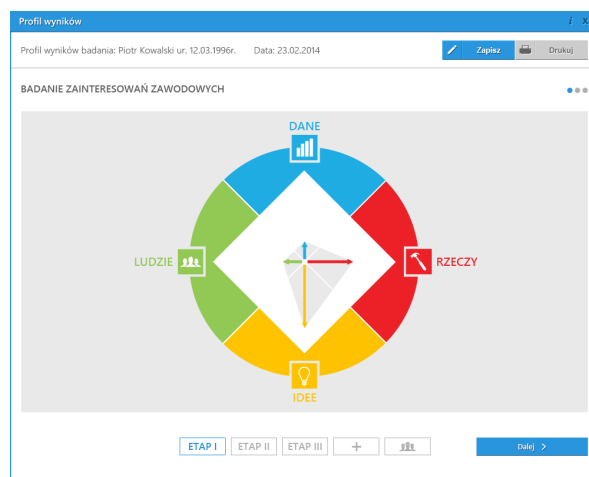
16 Bajcar B., Gąsiorowska A. (2006), Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie Zawodowym (w:) Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego nr 37, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

17 Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006

18 Paszkowska-Rogacz A., Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MłOKOZZ, Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa 2011.

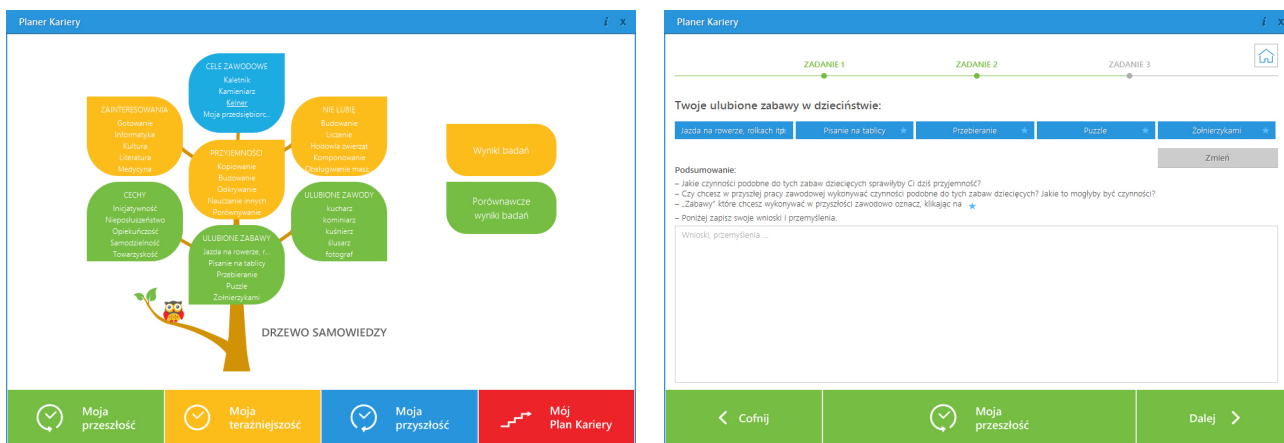
Celem badania zainteresowań uczniów jest rozwój samowiedzy jednostki, a także jej identyfikacji z pewnymi grupami zawodów. Uświadomienie sobie przez ucznia własnych zainteresowań wyzwała motywację wewnętrzną do poszukiwań zawodowych, testowania swoich umiejętności i rozwijania ich w określonym kierunku, a tym samym staje się jednym z najistotniejszych czynników determinujących przebieg kariery edukacyjno-zawodowej. Stałe i najczęściej wyrażane w zachowaniach zainteresowania mogą służyć identyfikacji obszarów zawodowych dających poczucie satysfakcji. Świadomość zainteresowań ułatwia dokonywanie wyborów edukacyjnych i planowanie kariery w sposób zapewniający poczucie skuteczności, a w konsekwencji zadowolenie z życia zawodowego i osobistego. Rozsądny wybór zawodu powinien więc uwzględniać zainteresowania w ostatecznych decyzjach. Wnioski płynące z analizy zainteresowań oraz zdobyte kwalifikacje i wiedza na temat rynku pracy, winny stać się elementem samowiedzy młodzieży i przygotowywania jej do efektywnego poruszania się po rynku pracy.

W PROJEKCIE „PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej” realizowanego na zlecenie Ośrodka Rozwoju Edukacji przez firmę GlobalFun została podjęta próba stworzenia narzędzi umożliwiających analizowanie zainteresowań zawodowych z wykorzystaniem teorii D. Predigera oraz M. Savickasa. Celem towarzyszącym twórcom podczas konstruowania narzędzi był rozwój samowiedzy uczniów i stymulacja do poszukiwań zawodowych pozwalających wykorzystywać zainteresowania, jako jeden z aspektów przystosowania do funkcjonowania na rynku pracy. Teoria Predigera posłużyła do opracowania głównej części aplikacji - gry komputerowej – nowoczesnego narzędzia diagnozy predyspozycji i zainteresowań młodzieży. Gra diagnostyczna pomaga uczniom w rozpoznaniu zainteresowań i predyspozycji zawodowych lub weryfikowaniu wybranego przez niego zawodu pod kątem zainteresowań i predyspozycji.



Zadaniem ucznia jest wcielenie się w postać stażysty, który trafia do świata gry i realizuje różnorodne zadania diagnostyczne przypisane konkretnym zawodom: wykonuje prace fizyczne, układa slogany reklamowe, a nawet zostaje szefem firmy. Podstawą klasyfikacji zawodów zgodnie z teorią Predigera stały się obszary aktywności zawodowej człowieka i adekwatne do nich zadania pracy, ujęte w cztery kategorie: ludzi, przedmiotów, danych i idei. Po ukończeniu gry zostaje wygenerowany raport zawierający informacje na temat predyspozycji, zainteresowań i kompetencji przedsiębiorczych ucznia. Uzyskane w trakcie gry wyniki są przedstawiane w formie graficznej pokazującej potencjał zawodowy danej osoby. Drugie narzędzie, które zostało stworzone w ramach aplikacji to Planer Kariery. Powstanie Planera Kariery zostało zainspirowane teorią konstrukcji kariery Savickasa. Zasadniczym elementem koncepcji

autora jest wyróżnienie trzech ról, w których funkcjonuje jednostka w ciągu swojego życia: aktora życia społecznego, autonomicznie działającego podmiotu oraz autora całościowej kariery. Planując efektywnie przebieg kariery zawodowej jednostka powinna przeanalizować wielość kontekstów sytuacyjnych dotyczących własnych doświadczeń z przeszłości, terażniejszości i planowania przyszłości. Poszczególne role odgrywane przez jednostkę odnoszą się do trzech kontekstów temporalnych: aktora życia społecznego (Aktor) - przeszłość, autonomicznie działającego podmiotu (Agent) - terażniejszość oraz autora całościowej kariery (Autor) – przyszłość. Rozpoczynając pracę z Planerem Kariery uczeń tworzy samoświadomość zainteresowań i predyspozycji. Samowiedza ucznia przyjmuje postać graficzną pod postacią drzewa samowiedzy, na którym zostają zapisane wszystkie wybory grającego. Zadania, które rozwiązuje uczeń w trakcie pracy z Planerem dotyczą m.in. czynności wykonywanych w dzieciństwie, które sprawiały mu przyjemność; zawodów, które go pasjonowały; aktualnych zainteresowań oraz tych, które chciałby rozwijać w przyszłości w pracy zawodowej; czynności, które chce wykonywać zawodowo itp. Wszystkie zadania kończą się możliwością zapisania wniosków i przemyśleń.



Po wykonaniu zadań, w których uczeń funkcjonował w rolach: aktora, agenta i autora jednostka podejmuje próbę stworzenia planu własnej kariery. W tej części może zaplanować konkretne zadania, które doprowadzą ją do założonego celu.

Dodaj działanie
x

Cel ścieżki edukacyjno-zawodowej
▼

Rodzaj działania
▼

Nazwa

Miejsce

Działania cykliczne

Data rozpoczęcia

godzina

Data zakończenia

godzina

Opis

Rezygnuj
Zatwierdź

Wszystkie dane uzyskane zarówno w grze diagnostycznej, jak również w Planerze Indywidualnej Kariery uczeń może odnieść do konkretnych zawodów zamieszczonych w Galerii Zawodów. Galeria pozwala uczniom zdobyć wiedzę na temat istniejących zawodów szkolnictwa zawodowego w Polsce oraz przybliżyć możliwości wykorzystania ich potencjału zawodowego w konkretnych zadaniach zawodowych.

Współczesny ponowoczesny świat cechuje epizodyczność, dynamika zmian, różnorodność kontekstów życiowych, brak ciągłości i ryzyko. Według Ulricha Becka w dzisiejszym świecie ryzyko staje się permanentną cechą, która wpływa na powstawanie coraz większych obszarów niepewności życia jednostek i społeczeństwa¹. Żyjemy w społeczeństwie ryzyka, które rodzi wiele pytań, w tym pytanie o bariery i możliwości rozwoju podmiotu oraz o ograniczenia własnej biografii, a także o nadawanie znaczenia własnemu życiu w momentach przełomowych. Współcześnie człowiek już od najmłodszych lat powinien podejmować działania ukierunkowane na aktywne, refleksyjne kreowanie własnej biografii, w której kariera zawodowa stanowi istotny obszar życia podmiotu i ważny punkt odniesienia w kształtowaniu tożsamości jednostki. Zadanie to staje się poważnym wyzwaniem ze względu na niestabilność istniejącego świata pracy, w którym z dnia na dzień zanikają jedne a wyłaniają się inne przestrzenie zawodowe. Ponieważ proces podejmowania istotnych dla jednostki decyzji rozpoczyna się bardzo wcześnie, dlatego też wybór kariery edukacyjno-zawodowej powinien być dokładnie przemyślany. Aby przebiegała ona pomyślnie, czyli stała się ciągiem satysfakcjonujących zdarzeń a nie serią porażek i problemów należy się odnieść do jej planowania z najwyższą starannością.

W artykule podjęta została problematyka zainteresowań zawodowych, która zdaniem auterek tekstu odgrywa niebagatelną rolę w podejmowaniu decyzji o charakterze edukacyjno-zawodowym. Przedstawione zostały czynniki, które oddziałują na wybór drogi zawodowej jednostek oraz metody badania zainteresowań zawodowych, a także przykład narzędzi służących analizowaniu zainteresowań zawodowych z wykorzystaniem teorii D. Predigera oraz M. Savickasa, które powstały w ramach projektu „PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe” - narzędzie diagnozy, informacji i aktywizacji zawodowej”.

1 Beck U., Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2004.

AUTORZY

dr Ewa Wojtowicz

Wyższa Szkoła Prawa we Wrocławiu
ul. Świętej Jadwigi 12, 50-266 Wrocław
ewa.wojtowicz@poczta.fm

dr Ewa Dębska

Katedra Edukacji Ustawicznej i Andragogiki
Wydział Pedagogiczny
Uniwersytet Warszawski
ul. Mokotowska 16/20, 00-561 Warszawa
e.debska@uw.edu.pl

dr Anna Marianowska

Katedra Edukacji Ustawicznej i Andragogiki
Wydział Pedagogiczny
Uniwersytet Warszawski
ul. Mokotowska 16/20, 00-561 Warszawa
a.marianowska@uw.edu.pl

Rysunki: Szczepan Sadurski

BIBLIOGRAFIA

- Bajcar B., Gąsiorowska A., Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym, (w:) Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, zeszyt nr 37 (s. 77-98), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Warszawa 2006.
- Baruch Y., Integrated career systems for the 2000s., "International Journal of Manpower" 20(7)/1999, pp. 432-457.
- Baruch Y. i Peiperl M., Career management practices: An empirical survey and implications, "Human Resource Management" 39(4)/2000, s. 347-366.
- Beck U., Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności, Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa 2004.
- Chreptaviciene V. i Starkute J., The model of cohesions between career and competence, "Engineering Economics", 21(5)/2010, s. 537-549.
- Classification to a representative sample of work histories, "Journal of Applied Psychology" 58 s. 34-41
- Costa P.T., McCrae R.R., Four ways five factors are basic, "Personality and Individual Differences", 6/1992, s. 653-665.
- Costa P.T., McCrae R.R., Holland J.L., Personality and vocational interests in an adult sample, "Journal of Applied Psychology", vol. 69, no. 3/1984, pp. 390-400.
- Daisley R.J., Considering personality type in adult learning: using the Myers-Briggs type indicator in instructor preparation at pricewaterhousecoopers, "Performance Improvement", vol. 50 no. 2/2011, p. 15-24.
- Dik B.J., Hansen J.C., Development and validation of discriminant functions for the Strong Interest Inventory, Journal of Vocational Behavior, vol.64, 2004, s.182.
- Drucker P., Post-Capitalist Society, Harper Collins Publisher Inc., New York 1993.
- Frydrychowicz A., Jaworska J., Woynarowska T., Matuszewski A., Inwentarz zainteresowań: podręcznik, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej, Warszawa 1994.
- Gaffney S., Career Development as a Retention and Succession Planning Tool, "The Journal for Quality & Participation" 28(3)/2005, pp. 7-10.
- Gąsiorowska A., Bajcar B., Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego, (w:) Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego. Zeszyt nr 37, s. 27-76, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
- Gołębiowski B., Społeczno-kulturowe aspiracje młodzieży. Studium socjologiczne, PWN, Warszawa 1977,
- Grudzewski W., Hejduk I.K., Zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwach, Difin, Warszawa 2004.
- Holland J. L., Gottfredson G. D., Nafziger D.H., Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability, "Journal of Counseling Psychology", 22/1975, pp. 411-422.
- <http://www.pearsonassessments.com/tests/ciss.htm>, plik pobrany w dniu 7.05.2015.
- <https://www.unicef.pl/content/download/.../file/Dzieci%20w%20Polsce.pdf>
- Janowski A., Aspiracje młodzieży szkół średnich, PWN, Warszawa 1977, s. 33.
- Jones L.K., Frank Parsons' Contribution to Career Counseling, "Journal of Career Development", vol. 20(4), Summer 1994, pp. 287-294.
- Karwowska-Szugin R., Strelau J., Reaktywność a poziom stymulacji stylów kierowania, Polish Psychological Bulletin, vol.21 (1), Warszawa 1990.
- Kim Mi-Ran and Han Su-Jeong, Relationships between the Myers-Briggs Type Indicator Personality Profiling, Academic Performance and Student Satisfaction in Nursing Students, "International Journal of Bio-Science and Bio-Technology" vol.6, No. 6/2014, s. 2.
- Kłokowska M., Wartości, potrzeby, aspiracje kulturowe małej społeczności, „Studia Socjologiczne” nr 3, 1970.
- ofta M., Doliński D., Poznawcze podejście do osobowości, (w:) Psychologia. Podręcznik akademicki, t. 2, red. J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2000.
- Lewowicki T., Galas B., Osobowość a aspiracje, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1991.
- Lewowicki T., Aspiracje dzieci i młodzieży, PWN, Warszawa 1987, s. 24-27.
- Muratori M. C., & Smith C. K., Guiding the talent and career development of the gifted individual " Journal of Counseling and Development", 93/2015, s. 173-182.
- Musialska K., Aspiracje życiowe młodzieży stojącej u progu dorosłości, Impuls, Kraków 2010.
- Niles S. G., Harris-Bowlsbey J., Career development interventions in the 21st century, "Columbus, OH: Merrill Prentice Hall", 2002.
- Nosal Cz., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2006.
- OECD, Education at a Glance 2012, s. 81-83.
- Paszkowska A., Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ. Podręcznik. Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa 2011, s. 15.
- Paszkowska A., Wójtowicz E., Doradztwo zawodowe w praktyce. Poradnik dla doradców zawodowych pracujących z wykorzystaniem narzędzia Talent Game, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2012.
- Paszkowska-Rogacz A., Podręcznik. Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ, Fundacja Realizacji Programów Społecznych, Warszawa 2011.
- Paszkowska-Rogacz A., Doradztwo zawodowe wobec zmieniających się wzorów karier, Aplikacja Perspektywy Podręcznik dla doradców, Warszawa 2015.
- Paulette M., Schenck P.M., Tina M. Anctil T.M., Smith C.K., Dahir C., Coming Full Circle: Reoccurring Career Development Trends in Schools, "The Career Development Quarterly", vol. 60, Issue 3/2012, pp. 221-230, September.
- Porfeli E.J., Hartung P. J., Vondracek F.W., Children's Vocational Development: A Research Rationale, "The Career Development Quarterly" (2008), Vol.57/2008, Issue 1, pp 25-37.
- Prediger D. J., Basic Structure of Work-Relevant Abilities (w:) "ACT Research Report Series 98-9" Iowa City 1998

- Prediger D.J., ACT Interest Inventory Technical Manual, Iowa; Prediger D.J., Swaney K., Mau W.-C. (1993), Extending Holland's Hexagon: Procedures, Counseling Application, and Research, "Journal of Counseling & Development", 71/ 2009, s. 422-428.
- Prediger D. J., Career Planning Validity of Self-Estimates and Test Estimates of Work-Relevant Abilities Career, "Development Quarterly", vol. 52, n3/ 2004, pp.202-211 Mar.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół, Dz. U. Nr 61, poz. 624 oraz z 2002 r. Nr10, poz.96; Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 67, poz. 329 ze zm). Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2003 r., Nr 118, poz. 1112, Nr 137, poz. 1304, Nr 203, poz. 1966, Nr 228, poz. 2258 oraz z 2004 r., Nr 96, poz. 959 i Nr 179, poz. 1845).
- Savickas M.L., Taber B. J., Spokane A. R., Convergent and discriminant validity of five interest inventories, "Journal of Vocational Behavior" 61/2002, pp. 139 -184.
- Sikorski W., Jak zapobiegać zaniżonym aspiracjom? , „Edukacja i Dialog” nr 6, 1996.
- Skorny Z., Aspiracje młodzieży oraz kierujące nimi prawidłowości, Ossolineum, Wrocław - Warszawa – Gdańsk 1980.
- Strelau J., Temperament, osobowość, działanie, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1995.
- Super D. Career education and career guidance for the life span and for life roles, "Journal of career education" vol. 2/1975, issue 2, p27-42.
- Super D.E., Psychologia zainteresowań, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1972.
- Zawadzki B., Strelau J., Formalna charakterystyka zachowania i Kwestionariusz Temperamentu, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1997.
- Zytowski D.G., Kuder Career Search with Person Match. User Manual. Version 1.0 National Career Assessment Services, Inc. 2002, http://www.kuder.com/custom/user_manual , plik pobrany w dniu 8.05.2015.



Pobierz rezultaty projektu PERSPEKTYWY Edukacyjno-Zawodowe

www.perspektywy3d.pl

GlobalFun Sp. z o.o.

ul. Modra 90 lok. 76
02-661 Warszawa

tel.: + 48 22 498 15 38
fax + 48 22 425 12 31

office@globalfun24.com
www.globalfun24.com