

M. Artymiak, R. Walczak, R. Bartczuk

**KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAŃ I PREDYSPOZYCJI
ZAWODOWYCH (ZIP)**

Przewodnik dla uczniów i rodziców

Lublin 2015

Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WYŻSZA SZKOŁA
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I ADMINISTRACJI
W LUBLINIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści:

WPROWADZENIE

- I. ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE W UJĘCIU T. TRACEY`A
- II. PREDYSPOZYCJE DO DZIAŁAŃ PRZEDSIĘBIORCZYCH W UJĘCIU
R. STUDENSKIEGO
- III. ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE I PREDYSPOZYCJE PRZEDSIĘBIORCZE
W KONTEKŚCIE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

ZAKOŃCZENIE

LITERATURA



WPROWADZENIE

Niniejszy przewodnik opracowany został z myślą o uczniach i rodzicach wspierających dzieci w podejmowaniu trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych. Jak wskazują liczne badania, rodzice (obok rówieśników) są tymi osobami, które mają największy wpływ na decyzje edukacyjne dzieci.

Narzędzie opisywane w niniejszym przewodniku – *Kwestionariusz Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych (ZiP)* powstało w odpowiedzi na potrzeby trafnego rozpoznawania preferencji zawodowych oraz świadomego podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, a także na potrzeby kompetentnego poruszania się na rynku pracy.

Monitorowanie przez rodziców przebiegu rozwoju zainteresowań zawodowych, a także predyspozycji przedsiębiorczych w trakcie nauki w szkole zwiększa szanse dzieci na kompetentne poruszanie się na rynku pracy.

Kwestionariusz Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych (ZiP):

- *pozwała ocenić posiadane przez ucznia predyspozycje i zainteresowania zawodowe;*
- *umożliwia ocenę poziomu przedsiębiorczości;*
- *poszerza wiedzę o zawodach i wymaganiach, jakie wiążą się z wykonywaniem pracy w tych zawodach;*
- *określa obszary, w obrębie których znajdują się zawody dostępne dla danej osoby ze względu na posiadane przez nią predyspozycje;*
- *pogłębia wiedzę o posiadanych kompetencjach w perspektywie rynku pracy;*
- *daje możliwość monitorowania, w jaki sposób na przestrzeni czasu kształtują się predyspozycje i zainteresowania zawodowe.*

Czym są kompetencje?

Na współczesnym rynku pracy zachodzą istotne zmiany dotyczące m.in. takich zjawisk jak: globalizacja, zastępowanie kwalifikacji kompetencjami. Powszechnie używany dzisiaj termin „kompetencji” posiada wiele synonimów, tj. „kwalifikacje”, „możliwości”, „standardy wykonania”, „krytyczne czynniki sukcesu”, „dymensje”, „kryteria”, „cechy”, „zdolności”, które są używane zamiennie w różnych organizacjach i różnych określeniach teoretycznych. Większość z tych określeń funkcjonuje na takiej samej zasadzie i oznacza sumę wartościowych dla określonych użytkowników zachowań, jednakże najbardziej krytycznym aspektem w kategoryzowaniu tego pojęcia jest różnorodność celów (Bańka, 2006). Wśród praktyków i teoretyków nie ma zgody co do tego czym są kompetencje. R.Boyatzis (1982) określił kompetencje jako *sumę ogólnej wiedzy, motywacji, cech, wyobrażeń o sobie, ról społecznych i umiejętności*, które są niezbędne do prawidłowego wykonania określonej pracy. Zdaniem T. Rostkowskiego (2002), M. Juchnowicz (2006) kompetencje to *wiedza, umiejętności, uzdolnienia, style działania, osobowość, wyznawane zasady, zainteresowania i inne cechy*, które używane i rozwijane w procesie pracy prowadzą do osiągnięcia zakładanych efektów (Rostkowski 2002, s. 90; Juchnowicz 2006, s.33). Obecnie należy rozumieć „kompetencje” w szerokim ujęciu, jako wszelkie cechy pracowników, które używane oraz rozwijane w trakcie pracy prowadzą do osiągnięcia rezultatów zgodnie ze strategicznymi zamierzeniami danego przedsiębiorstwa, z czego wynika, że kompetencje mogą dotyczyć zarówno pracownika, jak i organizacji (Oleksyn, 2010).

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku rynek pracy ulegał zmianom. *Coraz większą rolę w firmach zaczęli odgrywać ich pracownicy, ich gotowość do podwyższania kwalifikacji, ich indywidualne umiejętności, cechy osobowości, takie jak zdolność reagowania na zmiany, samodzielność* (Rostkowski 2002, s. 91). Pracodawcy zaczęli bardziej doceniać zainteresowania i predyspozycje zawodowe pracowników. Na rozmowach kwalifikacyjnych coraz częściej można było spotkać się z pytaniem dotyczącym rozwijania zainteresowań w ciągu życia. *Radzenie sobie na konkurencyjnych rynkach pracy zaczęło wymagać wiedzy o zawodach, wiedzy o tym, kim się jest, kim się chce być, lub kim można być i jak to osiągnąć?* (Bańka 1995).

Coraz powszechniejsze stało się przekonanie, iż rozwijanie umiejętności zwiększających szanse zatrudnienia na konkurencyjnych rynkach pracy, tzw.

umiejętności zarządzania karierą, na które składają się umiejętności zarządzania zmianami w edukacji, szkoleniach i zatrudnieniu umożliwia radzenie sobie ze złożonymi zmianami w technologii, ułatwia zmiany zatrudnienia, w szczególności w kluczowych momentach przejścia ze świata nauki do świata pracy oraz pomiędzy sektorami gospodarki w czasie rozwoju osobistego i zawodowego (*Polityka Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego: aktualne działania*, 2011, s. 17,18, 20, 23). Z tego powodu tak ważne stało się rozwijanie tych umiejętności, określanych również jako „umiejętności życiowe”.

I. ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE W UJĘCIU T. TRACEY`A

Mówienie o możliwościach funkcjonowania na rynku pracy wymaga uprzedniego poznania różnorodnych obszarów zainteresowań zawodowych, które predysponują ludzi do wykonywania określonych zawodów.

Jedną z teorii, która stała się podstawą do skonstruowania *Kwestionariusza Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych (ZiP)*, jest koncepcja T. Tracey`a. Autor wyróżnił osiem obszarów zainteresowań podstawowych takich, jak:

- 1) zainteresowanie wsparciem społecznym,
- 2) zainteresowanie zarządzaniem,
- 3) zainteresowanie zachowaniami ekonomicznymi,
- 4) zainteresowanie przetwarzaniem danych,
- 5) zainteresowanie mechaniczne,
- 6) zainteresowanie naturą,
- 7) zainteresowanie artystyczne,
- 8) zainteresowanie opiekuńcze.

Ich szczegółowy opis przedstawiony został w Tabeli 1.

Tabela 1.

Obszary zainteresowań podstawowych według T. Tracey`a

Lp.	Kategoria zainteresowań	Definicja kategorii	Zawody, w których możliwa jest realizacja
-----	-------------------------	---------------------	---

			zainteresowań
1.	Zainteresowanie wsparciem społecznym	Zainteresowanie pracą z innymi ludźmi - sprzedawaniem, pomaganiem innym, dostarczaniem informacji, administrowaniem taką usługą.	<i>Dyrektor w organizacjach socjalnych, dyrektor personalny, dyrektor w instytucjach publicznych, sprzedawca, pracownik biura podróży, instruktor w klubach fitness</i>
2.	Zainteresowanie zarządzaniem	Zainteresowanie zarządzaniem i planowaniem głównymi przedsięwzięciami biznesowymi lub organizacyjnymi - przetwarzaniem informacji, rozwiązywaniem problemów i podejmowaniem decyzji, prognozowaniem, planowaniem, komunikowaniem z innymi, organizacją, koordynowaniem działań i kontrolą innych, przekonywaniem.	<i>Kierownik biura, kierownik domu towarowego, kierownik sprzedaży, menedżer sprzedaży, menedżer hotelu</i>
3.	Zainteresowanie zachowaniami ekonomicznymi	Zainteresowanie działaniami związanymi z obliczaniem, oceną, szacowaniem kosztów, doradzaniem i budżetowaniem.	<i>Analityk finansowy, urzędnik bankowy, pracownik szacujący koszty, biegły księgowy</i>
4.	Zainteresowanie przetwarzaniem danych	Zainteresowanie analizą i interpretowaniem danych przy pomocy metod matematycznych i statystycznych, wyjaśnianiem i rozwiązywaniem problemów technicznych.	<i>Inżynier elektryk, programista komputerowy, technik elektroniki</i>
5.	Zainteresowanie mechaniczne	Zainteresowanie budową i zasadami działania różnych urządzeń, ich projektowaniem, konstruowaniem i naprawianiem (utrzymaniem).	<i>Mechanik lotniczy, mechanik samochodowy, technik awioniki, inżynier chemii, mechanik (maszynista)</i>
6.	Zainteresowanie		

	naturą	Zainteresowanie stosowaniem wiedzy w dziedzinie wykorzystywania i przekształcania ożywionego środowiska naturalnego (roślin i zwierząt).	<i>Ekolog, leśnik, oceanograf, przyrodnik, inspektor przyrody, weterynarz</i>
7.	Zainteresowanie artystyczne	Zainteresowanie tworzeniem sztuki.	<i>Rzeźbiarz, muzyk, kompozytor, poeta, dramaturg, pisarz</i>
8.	Zainteresowanie opiekuńcze	Zainteresowanie działaniami związanymi z niesieniem pomocy innym we wszystkich grupach wiekowych, takimi jak uczenie, przewidywanie, wspieranie, doradzanie innym.	<i>Terapeuta mowy (logopeda), nauczyciel, pracownik socjalny, opiekun dziecięcy, terapeuta rodzinny, psycholog edukacyjny (szkolny)</i>

Źródło: T.J.G. Tracey (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interest and Competence Beliefs*. Journal of Vocational Behavior. 60, p. 120.

Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Noworol Cz. S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Warszawa: MPiPS, s. 52.

T. Tracey zauważył także, iż ludzie wykonując różnorodne zawody w odmienny sposób postrzegają ich pozycję na rynku pracy. Z tego powodu, *dodając wymiar prestiżu, otrzymał dziesięć obszarów zainteresowań szczegółowych, podzielonych na dwie równe grupy o wysokim prestiżu oraz niskim prestiżu, które przedstawione zostały w Tabeli 2 i 3 oraz na Rysunku 1 i 2.*

Tabela 2.

Obszary zainteresowań szczegółowych o wysokim prestiżu według T. Tracey`a

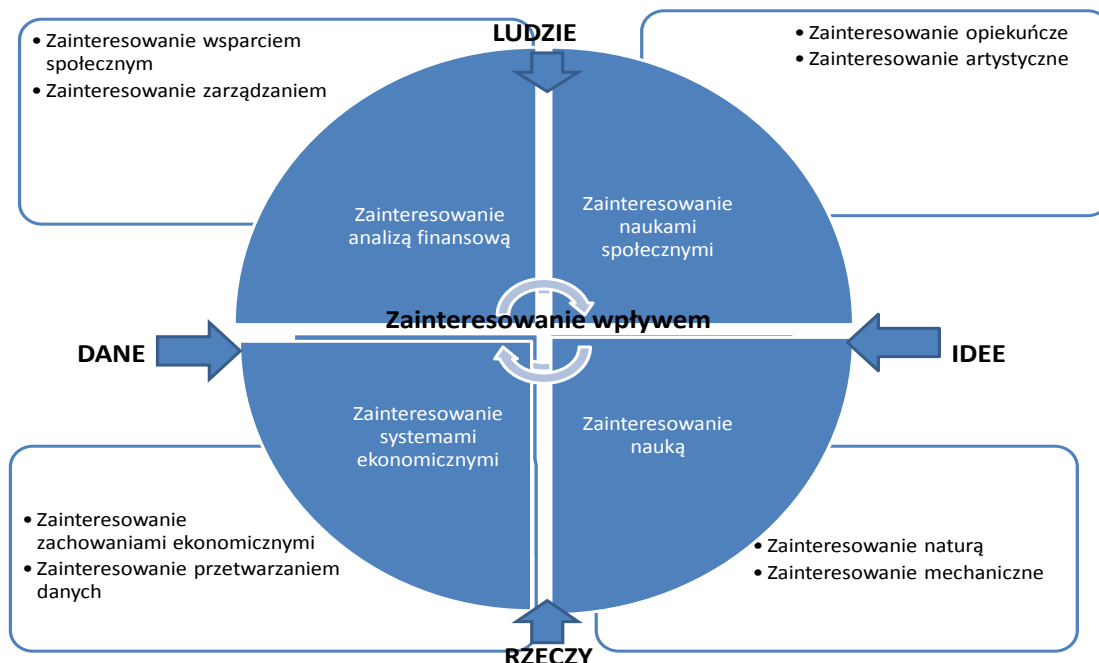
Lp.	Kategoria zainteresowań	Definicja kategorii	Zawody, w których możliwa jest realizacja
-----	-------------------------	---------------------	---

			zainteresowań
1.	Zainteresowanie analizą finansową	Zainteresowanie pracą dotyczącą bezpośrednio finansów klienta różnego typu.	<i>Konsultant, analityk zarządzania firmami, analityk rynku finansowego, analityk inwestycyjny, dyrektor ds. konsumenckich, makler giełdowy</i>
2.	Zainteresowanie systemami ekonomicznymi	Zainteresowanie tworzeniem programów i systemów oraz stosowaniem tej wiedzy w biznesie i finansach.	<i>Programista biznesowy, analityk systemów, informatyk-konsultant</i>
3.	Zainteresowanie nauką	Zainteresowanie analizą różnorodnych zjawisk, prowadzeniem badań naukowych i szeroko pojętym rozwijaniem nauki, w rozumieniu nauk ścisłych.	<i>Biolog, antropolog, geolog, chemik</i>
4.	Zainteresowanie naukami społecznymi	Zainteresowanie niesieniem osobistej pomocy innym w problemach zdrowotnych lub psychologicznych.	<i>Psycholog kliniczny, lekarz pediatra, psychiatra, lekarz rodzinny</i>
5.	Zainteresowanie wpływem	Zainteresowanie przewodzeniem i kierowaniem ludźmi w pracy, polityce i nauce poprzez wywieranie wpływu i perswazję.	<i>Dyrektor ds. badań naukowych, naukowiec, chirurg, fizyk, astronom</i>

Źródło: T.J.G. Tracey (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interest and Competence Beliefs*. Journal of Vocational Behavior. 60, p. 120, 121.

Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Noworol Cz. S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Warszawa: MPiPS, s. 53.

Rysunek 1.
Obszary zainteresowań szczegółowych o wysokim prestiżu według T. Tracey`a



Źródło: T.J.G. Tracey (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interest and Competence Beliefs*. Journal of Vocational Behavior. 60, p. 117.

Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Noworol Cz. S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Warszawa: MPiPS, s. 55.

Tabela 3.

Obszary zainteresowań szczegółowych o niskim prestiżu według T. Tracey`a

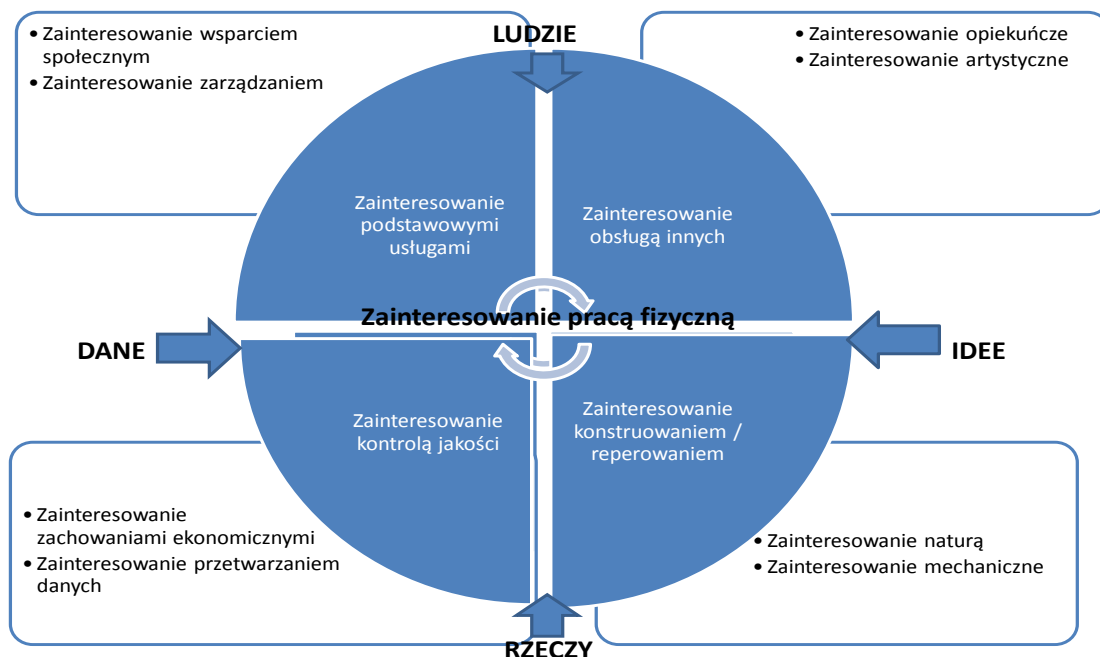
Lp.	Kategoria zainteresowań	Definicja kategorii	Zawody, w których możliwa jest realizacja zainteresowań
1.	Zainteresowanie podstawowymi usługami	Zainteresowanie sprzedażą i prostymi usługami, takimi jak powitanie ludzi, robienie rezerwacji, wypożyczanie sprzętu, sprzątanie.	<i>Recepcjonista, pracownik biurowy, stylista fryzur, urzędnik pocztowy, ochroniarz, sekretarka</i>
2.			

	Zainteresowanie kontrolą jakości	Zainteresowanie sprawdzaniem i utrzymywaniem wysokiej jakości i standardów bezpieczeństwa produktów, materiałów i usług.	<i>Ślusarz, inspektor brygady, inspektor budowlany, kontroler jakości</i>
3.	Zainteresowanie konstruowaniem / reperowaniem	Zainteresowanie pracą na powietrzu własnoręcznym budowaniem, obsługą lub naprawą urządzeń.	<i>Operator dźwigu, hydraulik, wycinacz drzew, konstruktor, dekarz, przedsiębiorca budowlany</i>
4.	Zainteresowanie obsługą innych	Zainteresowanie oferowaniem pomocy ludziom w codziennych czynnościach, takich jak obsługa w restauracji, sklepie, podawanie informacji lub dbanie o ich komfort.	<i>Opiekun (osoba towarzysząca), przewodnik turystyczny, stewardessa</i>
5.	Zainteresowanie pracą fizyczną	Zainteresowanie obsługą prostych maszyn oraz pracami fizycznymi stawiającymi minimalne wymagania.	<i>Pokojówka, czyściciel okien, kierowca, szatniarz</i>

Źródło: T.J.G. Tracey (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interest and Competence Beliefs*. Journal of Vocational Behavior. 60, p. 121.

Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Noworol Cz. S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Warszawa: MPiPS, s. 53.

Rysunek 2.
Obszary zainteresowań szczegółowych o niskim prestiżu według T. Tracey`a



Źródło: T.J.G. Tracey (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Modelle of Interest and Competence Belifs*. Journal of Vocational Behavior. 60, p. 117.
Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Noworol Cz. S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Warszawa: MPiPS, s. 53.

Przyjęta koncepcja opiera się na założeniu, że zainteresowania szczegółowe, zarówno te o wysokim, jak i niskim prestiżu, wynikają bezpośrednio z zainteresowań podstawowych. Ponadto każde zainteresowanie szczegółowe stanowi wypadkową dwóch zainteresowań podstawowych. Przykładem mogą być zainteresowania naturą i mechaniczne, które w rezultacie tworzą zainteresowania konstruowaniem/reperowaniem (w przypadku niskiego prestiżu), bądź zainteresowanie naukami ścisłymi (w przypadku wysokiego prestiżu). Wyjątek stanowią **zainteresowania wpływem** (wysoki prestiż) oraz **pracą fizyczną** (niski prestiż), które są tak bardzo niespecyficzne, że mogą leżeć u podstaw każdego z zainteresowań podstawowych (Bajcar i wsp. 2006, s. 51).

Model T. Tracey`a obrazuje różnorodność preferencji zawodowych, kompetencji przydatnych na rynku pracy i tym samym uświadamia konieczność poszukiwania tych

zawodów, które wynikają z tych preferencji, a także najbardziej odpowiadają na zapotrzebowania rynku pracy.

II. PREDYSPOZYCJE DO DZIAŁAŃ PRZEDSIĘBIORCZYCH W UJĘCIU R. STUDENSKIEGO

Kolejną z teorii, która stała się również podstawą do skonstruowania *Kwestionariusza Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych (ZiP)*, jest koncepcja dyspozycji do innowacyjnej przedsiębiorczości R. Studenskiego. Przedsiębiorczość rozumiana w niej jest m.in. jako „*status majątkowy lub zawodowy, czynnik złożony z cech mających zdolność wzbudzania zachowań przedsiębiorczych oraz styl realizacji celów przedsiębiorczych*” (Studenski 2010, s. 3).

Autor wyodrębnił elementy składowe przedsiębiorczości takie, jak:

1. **skuteczność** – osiągnięcie z sukcesem założonych celów;
2. **użyteczna kreatywność** (kreatywność będąca na usługach celów przedsiębiorczych) – dokonywanie zmian i innowacji zwiększających sukces przedsiębiorstwa;
3. **przewidywanie szans i ocena ryzyka** - unikanie porażek oraz zapobieganie rezygnacji z działań mogących doprowadzić do sukcesu;
4. **rozwaga** - tendencja do kierowania się rozsądkiem, a nie emocjami w planowaniu kosztów i ryzykownych przedsięwzięć (Studenski 2010, s. 7, 8).

Według R. Studenskiego osoby przedsiębiorcze działają skutecznie w swojej przestrzeni zadaniowej, tj. umieją dostrzegać szansę na uzyskanie korzystnego wyniku, są zdolne do projektowania innowacyjnych zmian i rozważnie podejmują ryzyko.

Należy podkreślić fakt, iż przedsiębiorczość to dyspozycja, która w ostatnich latach zwróciła szczególną uwagę badaczy dyspozycji istotnych z perspektywy zmieniającego się dynamicznie rynku pracy.

Dokument strategiczny *"Perspektywa uczenia się przez całe życie"* podkreśla konieczność rozwoju kompetencji kluczowych uczniów, w tym przedsiębiorczości, jako istotnego czynnika w procesie przygotowania ich do zmieniającego się rynku pracy.

Różnorodne definicje przedsiębiorczości akcentują istotne jej składowe.

Przedsiębiorczość definiowana jest najczęściej jako:

- *zdolność do podejmowania ryzyka w perspektywie przewidywanych zysków;*
- *umiejętność dostrzegania i wykorzystywania okazji;*
- *wprowadzanie nowych rozwiązań: nowych usług, nowych produktów, nowych źródeł surowców;*
- *gotowość i zdolność do rozwiązywania problemów w sposób twórczy i nowatorski;*
- *umiejętność przystosowania się do zmieniających warunków;*
- *przekształcanie rzeczywistości.*

Przedsiębiorczość jest skłonnością i zdolnością do inicjowania oraz realizowania nowych, odważnych działań. Jest łączona także często z otwartością na doświadczenie, kreatywnością, ekstrawersją.

III. ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE I PREDYSPOZYCJE PRZEDSIĘBIORCZE W KONTEKŚCIE PRZEPROWADZONYCH BADAŃ

Mówienie o możliwościach funkcjonowania na rynku pracy wymaga także poznania istniejących zawodów, które uporządkowane zostały w *Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (KZSZ)*, stanowiącej załącznik do *rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa*

zawodowego (Dz. U. z 2012r., poz. 7 z późn. zm.) oraz *Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS) na potrzeby rynku pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 760 z późn. zm.)*.

W pierwszej z wymienionych Klasyfikacji zawody (wraz z wyodrębnionymi kwalifikacjami) przypisane zostały do ośmiu obszarów kształcenia, takich jak:

- 1) *Administracyjno-usługowy (A)*,
- 2) *Budowlany (B)*,
- 3) *Elektryczno-elektroniczny (E)*,
- 4) *Mechaniczny i górniczo-hutniczy (M)*,
- 5) *Rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R)*,
- 6) *Turystyczno-gastronomiczny (T)*,
- 7) *Medyczno-społeczny (Z)*,
- 8) *Artystyczny (S)*.

W drugiej z wymienionych Klasyfikacji zawody (wraz ze specjalnościami) uporządkowane zostały na potrzeby rynku pracy. Podobnie jak w Klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, zawody sklasyfikowane zostały w niej w grupy wielkie, duże, średnie i elementarne. W Tabeli 4 wymienione zostały te grupy z tej Klasyfikacji, w których możliwe jest kształcenie w ramach szkolnictwa zawodowego.

Tabela 4.

Charakterystyka zawodów sklasyfikowanych w obrębie grup wielkich

Lp.	Nazwa grupy wielkiej	Charakterystyka grupy wg KZiS	Obszary kształcenia wg KZSZ
1.	<i>Technicy i inny średni personel (3)</i>	Wykonywanie głównie prac technicznych i podobnych, związanych z badaniem i stosowaniem naukowych oraz artystycznych koncepcji i metod działania.	A, B, E, M, R, T, Z, S (wszystkie obszary kształcenia)
2.	<i>Pracownicy biurowi (4)</i>		A, T

Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



		Zapisywanie, organizowanie, przechowywanie i wyszukiwanie informacji, obliczanie danych liczbowych, finansowych i statystycznych oraz wykonywanie obowiązków wobec klientów, szczególnie związanych z operacjami pieniężnymi, organizowanie podróży, informacji i spotkań w zakresie biznesu.	
3.	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (5)	Świadczenie usług ochrony, usług osobistych związanych m.in. z podróżą, prowadzeniem gospodarstwa, dostarczaniem żywności, opieką osobistą oraz sprzedawaniem i demonstrowaniem towarów w sklepach hurtowych czy detalicznych.	A, T, Z
4.	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy (6)	Uprawa i zbiór ziemiopłodów, zbieranie owoców lub roślin dziko rosnących, uprawa i eksploatacja lasów, chowu i hodowli zwierząt, połowy lub hodowla ryb.	R
5.	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (7)	Uzyskiwanie i obróbka surowców, wytwarzanie i naprawa towarów oraz budowa, konserwacja i naprawa dróg, konstrukcji i maszyn. Główne zadania wymagają znajomości i zrozumienia charakteru pracy, stosowanych materiałów, maszyn i wytwarzanych produktów.	A, B, E, M, T, S
6.	Monterzy i operatorzy maszyn i urządzeń (8)	Prowadzenie pojazdów i innego sprzętu ruchomego, nadzorowanie, kontrola	A, B, M, R, T,

		i obserwacja pracy maszyn i urządzeń przemysłowych na miejscu lub przy pomocy zdalnego sterowania oraz do montowania produktów z komponentów według ścisłych norm i metod. Wykonywanie zadań wymaga głównie posiadania wiedzy i zrozumienia zasad funkcjonowania obsługiwanych urządzeń.	
7.	Pracownicy przy pracach prostych (9)	Wykonywanie przeważnie prostych i rutynowych prac, przy zastosowaniu prostych narzędzi ręcznych i przy ograniczonej własnej inicjatywie i ocenie. W niektórych przypadkach praca wymaga wysiłku fizycznego.	T

Kwestionariusz Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych (ZiP) powstał z myślą o tych zawodach, które ujęte zostały w pierwszej z opisanych Klasyfikacji.

W tabeli 5 przedstawione zostały obszary zainteresowań zawodowych w ujęciu T. Tracey`a wraz z dominującymi obszarami kształcenia oraz przykładowymi zawodami, w których możliwa jest realizacja tych zainteresowań, wyodrębnionymi na podstawie badań przeprowadzonych za pomocą ZiP.

Tabela 5.

Obszary zainteresowań zawodowych oraz kształcenia w kontekście rynku pracy

Lp.	Obszary zainteresowań	Dominujące obszary kształcenia	Przykładowe zawody, w których możliwa jest realizacja zainteresowań zawodowych	Inne zawody sklasyfikowane w obrębie tej samej grupy elementarnej
1.	Zainteresowanie wsparciem	<i>Administracyjno-usługowy (A),</i>	<i>Kelner (w zakresie</i>	<i>Technik eksploatacji portów i terminali (w zakresie obsługi</i>

	społecznym	<i>Turystyczno-gastronomiczny (T)</i>	<i>wykonywania usług kelnerskich), technik spedytor (w zakresie obsługi klientów i kontrahentów), technik hotelarstwa, technik administracji (w zakresie obsługi klienta w urzędzie)</i>	<i>podróżnych w portach i terminalach)</i>
2.	Zainteresowanie zarządzaniem	<i>Administracyjno-usługowy (A), Mechaniczny i górniczo-hutniczy (M)</i>	<i>Technik ekonomista (w zakresie planowania i prowadzenia działalności w organizacji), technik organizacji reklamy (w zakresie organizowania i prowadzenia kampanii reklamowej), technik mechanik (w zakresie organizacji i nadzoru produkcji maszyn), technik odlewnik (w zakresie organizacji i nadzoru procesu odlewniczego), technik górnictwa podziemnego (w zakresie organizacji i prowadzenia eksploatacji złóż podziemnych)</i>	<i>Technik agrobiznesu (w zakresie organizowania i prowadzenia przedsiębiorstwa w agrobiznesie), technik mechanizacji rolnictwa (w zakresie organizacji prac związanych z eksploatacją środków technicznych stosowanych w rolnictwie), technik hutnik (w zakresie organizowania i prowadzenia procesów metalurgicznych oraz obróbki plastycznej metali)</i>
3.	Zainteresowanie zachowaniami ekonomicznymi	<i>Administracyjno-usługowy (A), Budowlany (B)</i>	<i>Technik rachunkowości (w zakresie rozliczania wynagrodzeń), technik ekonomista, technik handlowiec (w zakresie prowadzenia działalności handlowej),</i>	<i>Technik księgarstwa (w zakresie prowadzenia sprzedaży)</i>

			<p><i>sprzedawca,</i> <i>technik budownictwa, technik</i> <i>drogownictwa, technik dróg</i> <i>i mostów kolejowych</i> <i>(w zakresie sporządzania</i> <i>kosztorysów oraz</i> <i>przygotowywania</i> <i>dokumentacji przetargowej)</i></p>	
4.	Zainteresowanie przetwarzaniem danych	<p><i>Administracyjno-usługowy (A),</i> <i>Elektryczno-elektroniczny (E)</i></p>	<p><i>Technik archiwista,</i> <i>technik telekomunikacji,</i> <i>technik informatyk,</i> <i>technik teleinformatyk</i></p>	<p><i>Technik tyfloinformatyk</i></p>
5.	Zainteresowanie mechaniczne	<p><i>Elektryczno-elektroniczny (E),</i> <i>Mechaniczny i górnico-hutniczy (M)</i></p>	<p><i>Technik elektryk,</i> <i>elektryk,</i> <i>elektromechanik,</i> <i>technik mechatronik,</i> <i>technik awionik,</i> <i>technik pojazdów samochodowych,</i> <i>mechanik pojazdów samochodowych,</i> <i>blacharz</i></p>	<p><i>Technik elektroenergetyk</i> <i>transportu szynowego</i> <i>(w zakresie montażu i eksploatacji środków transportu szynowego),</i> <i>technik energetyk,</i> <i>elektromechanik pojazdów samochodowych (w zakresie diagnozowania oraz naprawy elektrycznych i elektronicznych układów pojazdów samochodowych),</i> <i>technik elektronik,</i> <i>technik mechanik lotniczy,</i> <i>technik mechanik (w zakresie montażu i obsługi maszyn urządzeń),</i> <i>technik mechanizacji rolnictwa (w zakresie obsługi technicznej oraz naprawy pojazdów, maszyn i urządzeń stosowanych w rolnictwie),</i></p>

				mechanik motocyklowy, blacharz izolacji przemysłowych
6.	Zainteresowanie naturą	Rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R), Turystyczno-gastronomiczny – w przypadku prowadzenia działalności turystycznej na wsi (T)	Technik ochrony środowiska, technik rybactwa śródlądowego, rybak śródlądowy, technik weterynarii, technik turystyki wiejskiej, technik leśnik,	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy (w zakresie zarządzania bezpieczeństwem w środowisku pracy), technik architektury krajobrazu, technik hodowca koni, technik ogrodnik, technik pszczelarz, technik rolnik
7.	Zainteresowanie artystyczne	Administracyjno-usługowy (A), Rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R) – w przypadku wykonywania kompozycji z kwiatów, Artystyczny (S)	Florysta, technik technologii odzieży (w zakresie projektowania ubrań), plastik, technik usług fryzjerskich (w zakresie projektowania fryzur), tancerz	Technik cyfrowy procesów graficznych (w zakresie wykonywania i realizacji projektów multimedialnych), technik technologii ceramicznej, technik technologii drewna, technik technologii szkła, technik technologii wyrobów skórzanych (w zakresie wykonywania, naprawy i renowacji tych wyrobów), technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych, technik włókiennik, stroiciel fortepianów i pianin, technik budowy fortepianów i pianin, fryzjer (w zakresie wykonywania zabiegów fryzjerskich)
8.	Zainteresowanie	Medyczo-	Opiekunka dziecięca,	Ortoptystka,

	opiekuńcze	społeczny (Z)	opiekun medyczny, opiekun osoby starszej, terapeuta zajęciowy, opiekunka środowiskowa	asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun w domu pomocy społecznej
--	------------	---------------	--	--

Źródło: na podstawie wyników badań przeprowadzonych za pomocą ZiP

Kwestionariusz Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych (ZiP) powstał również z myślą o badaniu predyspozycji do działań przedsiębiorczych typowych dla osób skłonnych do podejmowania ryzyka, a nie „kierujących produkcją w obcych firmach”, zwanych „kontraktowymi menedżerami”.

Na podstawie badań przeprowadzonych za pomocą ZiP, okazało się także, iż następujące czynności zawodowe wymagają *dużo / bardzo dużo* przedsiębiorczości (w skali 11 stopniowej):

- *Organizacja i prowadzenie kampanii reklamowej - A (średnia=9,7, $\delta=1,84$),*
- *Planowanie i prowadzenie działalności w organizacji – A,*
- *Organizacja i prowadzenie przedsiębiorstwa w agrobiznesie – R,*
- *Prowadzenie działalności handlowej – A,*
- *Organizacja i nadzorowanie produkcji rolniczej – R,*
- *Sprzedaż produktów i usług reklamowych – A,*
- *Organizacja budowy i remontu okrętu oraz montażu maszyn i instalacji okrętowych – M,*
- *Przygotowanie i organizacja produkcji filmowej / telewizyjnej – S,*
- *Planowanie i realizacja imprez i usług turystycznych – T,*
- *Organizacja i kontrolowanie procesów technologicznych w przemyśle chemicznym – A,*
- *Tworzenie aplikacji internetowych i baz danych oraz administrowanie bazami – E,*
- *Prowadzenie działalności turystycznej na obszarach wiejskich – T,*
- *Organizacja robót związanych z budową i utrzymaniem dróg kolejowych – B,*
- *Planowanie i prowadzenie żeglugi po śródlądowych drogach wodnych i morskich wodach wewnętrznych – A.*

Natomiast następujące czynności zawodowe wymagają *mało* / *bardzo mało* przedsiębiorczości:

- *Obsługa maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych* - M,
- *Wytwarzanie wyrobów włókienniczych* - A,
- *Opracowywanie materiałów archiwalnych* – A,
- *Wyprawianie skór* – A,
- *Wykonywanie robót posadzkarско-okładzinowych* – B,
- *Użytkowanie maszyn i urządzeń do topienia metali* – M,
- *Wykonywanie izolacji budowlanych* – B,
- *Wykonywanie robót dekarских* – B,
- *Realizacja procesów drukowania z form drukowych* – A,
- *Wykonywanie robót zduńskich* – B,
- *Naprawa zegarów i zegarków* – M,
- *Wykonywanie prac biurowych* – A,
- *Przetwórstwo wytworów papierniczych* – A,
- *Strojenie fortepianów i pianin* – S,
- *Użytkowanie zasobów leśnych* – R,
- *Obsługa maszyn stosowanych do prac leśnych* – R,
- *Wykonywanie prac bibliotecznych* - S (*średnia=2,5, $\delta=1,73$*).

Wyższy poziom kwalifikacji zawodowych wymaga wyższego poziomu predyspozycji przedsiębiorczych.

PODSUMOWANIE

W procesie wyboru zawodu, a wraz z nim kierunku dalszego kształcenia, ważne jest uwzględnienie zainteresowań zawodowych oraz predyspozycji przedsiębiorczych. Rodzice, jako „osoby znaczące”, wspierając wybory dziecka, kształtując w nim umiejętność podejmowania decyzji, przyjęcia odpowiedzialności za rozwój, odgrywają w procesie tym szczególną rolę.

LITERATURA

- Bajcar B, Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Noworol Cz. S. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*. Warszawa: MPiPS.
- Bańka A. (1995). *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*. Poznań: PRINT-B.
- Bańka A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, Katowice.
- Juchnowicz M., Sienkiewicz Ł. (2006). *Jak oceniać pracę? Wartość stanowisk i kompetencji*. Warszawa: Difin.
- Oleksyn T. (2010). *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Warszawa.
- Rostkowski T. (2002). *Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi*. (W:) A. Sajkiewicz (red.). *Jakość zasobów pracy. Kultura, kompetencje, konkurencyjność*. Warszawa: POLTEXT.
- R. Studenski (2010). *Kwestionariusz Przedsiębiorczości. Pomiar, ocena i predykcja postaw, motywacji oraz dyspozycji do innowacyjnej przedsiębiorczości*. Katowice. Podręcznik, materiały dydaktyczne.
- Tracey T.J.G. (2002). *Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interest and Competence Beliefs*. *Journal of Vocational Behavior*. 60, 113-172.

AKTY PRAWNE

Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012r., poz. 7 z późn. zm.).

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 760 z późn. zm.) – akt uchylony Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014r. poz. 1145), które weszło w życie z dniem 1 stycznia 2015r.

Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



WYŻSZA SZKOŁA
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI I ADMINISTRACJI
W LUBLINIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

