



2019-10-01

# Badanie predyspozycji zawodowych testem Achnicha

Raport

---

Przygotowanie raportu: Henryk Jarosiewicz, Kapitał Kariery Sp. z o.o.

# Spis treści

Wstęp .....	5
Cel projektu.....	5
Zastosowana metoda: test Achtnicha BBT .....	7
Relacje zawodowe.....	8
Potrzeby diagnozowane za pomocą obrazkowego Testu Achtnicha .....	10
Część teoretyczna .....	17
Założenia.....	17
Skłonności zawodowe a kariera zawodowa młodzieży .....	17
Diagnoza skłonności .....	19
Gra edukacyjna Mapy Kompetencji .....	23
Aktywność zawodowa .....	25
Poziomy rozwoju .....	25
Typy oraz podtypy aktywności .....	28
Typ aktywności jako wytwór procesu edukacyjnego .....	33
Rozwój wszechstronny czy ukierunkowany? .....	36
Specyfika okresu rozwojowego .....	38
Część praktyczna .....	41
Metodologia badań .....	41
Charakterystyka grupy badawczej .....	41
Wyniki badania skłonności zawodowych i dyspozycji charakterologicznych .....	43
Wyniki surowe skłonności zawodowych .....	43
Występowanie podtypów .....	53
Liczebność typów spójnych .....	61
Liczebność typów awersyjnych .....	62
Inwersja roli .....	67
Średnia ocen .....	68
Dyspozycje charakterologiczne .....	69
Wyniki z podziałem na podgrupy .....	82
Typy z podziałem na miasta.....	82



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

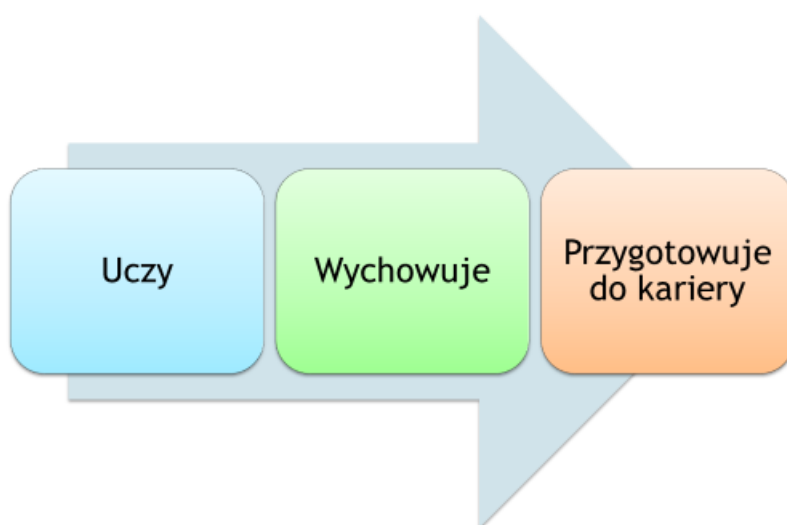
Dyspozycje charakterologiczne .....	87
Wnioski.....	92
Wnioski ogólne .....	92
Typowość .....	92
Kierunki kariery zawodowej.....	93
Teoretycy i praktycy .....	94
Wnioski dla edukacji .....	94
Typ aktywności a proces edukacyjny .....	95
Dydaktyka .....	95
Wyniki w edukacji .....	95
Specyfika edukacji w okresie dorastania .....	96
Negacja kobiecości i męskości .....	97
Autor „wizjoner”.....	98
Kierunki pracy .....	98
Jak wspierać młodzież w „radzeniu sobie” w konflikcie (kryzysie)?.....	98
Budowanie samowiedzy i obrazu siebie (ja).....	99
Kierunki pracy.....	100
Propozycje dalszej pracy .....	101
Spotkania z nauczycielami .....	101
Spotkania indywidualne .....	101
Scenariusza lekcji na temat kariery .....	102
Spis tabel .....	102
Spis rysunków .....	104
Bibliografia.....	105

# Wstęp

## Cel projektu

Badania, o których traktuje raport przeprowadzono w ramach projektu pt. „Badanie predyspozycji zawodowych uczniów szkół podstawowych testem A. Achtnicha”. Autorem projektu było Projekt Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu. W przeprowadzeniu badań oraz opracowywaniu wyników uczestniczyły dwa zespoły: zespół Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu kierowany przez Pana Dyrektora Mariusza Kubiaka, w którym pracowała Pani Ewelina Jedwabny, oraz zespół Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu kierowany przez Panią Dyrektorkę Magdalenę Sekura–Nowicką, w którym badania prowadziła Pani Adriana Poznańska. Pani Renata Rasińska uczestniczyła w analizie statystycznej danych.

Ogólnym celem projektu jest diagnoza zasobów zawodowych młodzieży szkół podstawowych w perspektywie zadań edukacyjnych i zawodowych oraz wsparcie młodzieży w karierze zawodowej. Z uwagi zaś na specyfikę okresu rozwojowego chodzi też o profilaktykę zaburzeń, jakie pojawiają się w rozwoju w okresie dorastania i wczesnej młodości. Zbiega się to z podstawowym zadaniem współczesnej szkoły, która ma przygotować młodzież do wejścia na trudny rynek pracy.



Rysunek 1: Zadania współczesnej szkoły na zmiennym rynku pracy



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

Przygotowanie zawodowe zakłada dwa dopełniające się aspekty. Z jednej strony jest to podniesienie samowiedzy młodzieży i pomoc w kształtowaniu się tożsamości w okresie dorastania. Z drugiej zaś chodzi o odniesienie wiedzy o sobie do wymagań rynku pracy, czyli umiejętność określenia własnych kompetencji zawodowych.

Z celem zasadniczym związane są następujące cele taktyczne:

### **Cele i korzyści dla uczniów:**

Podniesienie trafności decyzji zawodowych. Nabycie wiedzy o własnych skłonnościach zawodowych pozwoli na wybór kierunku kształcenia zgodnego z własnymi dyspozycjami.

### **Cele i korzyści dla rodziców:**

Chodzi o zrozumienie aspiracji własnych dzieci i możliwość współpracy ze szkołą w pomocy młodzieży w karierze zawodowej.

### **Cele i korzyści dla szkół (dyrektorów):**

- wgląd w zasoby pozwala na trafniejsze motywowanie i – w konsekwencji - lepsze wyniki edukacyjne,
- trafniejsze wybory dalszego kierunku edukacji i lepsze perspektywy dla absolwentów,
- w szkołach zawodowych możliwość pozyskania odpowiedniego "narybku".

### **Cele i korzyści dla Centrów:**

- realizacja podstawowych działań statutowych: doradztwo zawodowe oraz badanie i analiza przyszłego rynku pracy,
- budowanie pozytywnego i profesjonalnego wizerunku jednostki,
- budowanie bazy potencjalnych Klientów (konsultacje indywidualne po badaniu),
- wdrożenie nowoczesnych, innowacyjnych narzędzi pracy,
- rozwój kompetencji zespołu w zakresie doradztwa zawodowego.



---

## Zastosowana metoda: test Achtnicha BBT

Test Achtnicha jest to narzędzie do diagnozy skłonności zawodowych. Może być ono stosowane od 13 roku życia. Jest to badanie atrakcyjne dla młodzieży, gdyż materiałem testowym są fotografie stanowisk pracy, nie zaś pytania testowe (Achtnich, 2010; Achtnich, 2014).

Termin „skłonność zawodowa” określa preferowaną przez daną osobę relację ze środowiskiem zawodowym. Skłonności wpływają na wybory zawodowe: na wybór szkoły, a następnie miejsca pracy. W konsekwencji zaś są czynnikiem<sup>1</sup>, który uwarunkowuje karierę zawodową. Preferowane skłonności określają typową dla danej osoby aktywność oraz kompetencje zawodowe (Jarosiewicz, 2017).

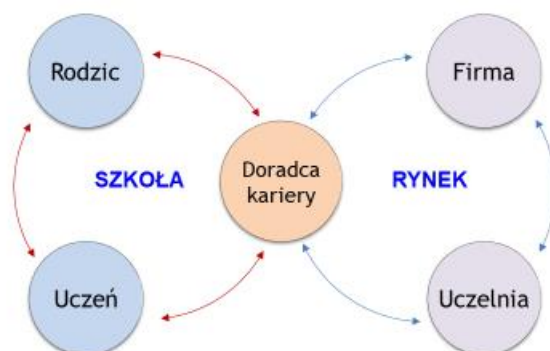
Nawiązując do wiodącej w światowym doradztwie kariery koncepcji Marka Savickasa (Savickas M. L., 2011) określamy typowe aktywności klientów jako typ Aktora, Uczestnika, Autora i Realizatora. Dominacja określonego typu przekłada się na kompetencje zawodowe.

Proste i intuicyjnie zrozumiałe nazewnictwo pozwala na łatwą komunikację nie tylko z młodzieżą, ale też z rodzicami i gronem pedagogicznym w szkole. Rodzice rzadko słyszą od nauczycieli i wychowawców inne treści, niż dotyczące wyników w nauce i zachowania. Nie pozwala to na zrozumienie aspiracji ich dzieci.

Jednocześnie, ponieważ testem Achtnicha bada się również pracujące osoby dorosłe, możliwa jest diagnoza kwalifikacji zawodowych osób pracujących. Doradca zawodowy dysponujący tym narzędziem diagnozy może być moderatorem współpracy szkolnictwa zawodowego oraz podmiotów na rynku pracy.

---

<sup>1</sup> Oczywiście są też inne uwarunkowania, które wpływają na karierę. Zagadnienie to badała szeroko Maria Czerwińska-Jasiewicz, która śledziła wpływ warunków sytuacyjnych i środowiskowych na decyzje edukacyjno-zawodowe młodzieży (Czerwińska-Jasiewicz, 1997).



22

Rysunek 2: Tranzycja na rynek pracy

### Relacje zawodowe

W obrazkowym teście Achniticha przedmiotem diagnozy są skłonności zawodowe. Są one wyrazem przeżywania określonych potrzeb (czynników). Potrzeby te są rozumiane jako dążenie do ustanowienia określonej relacji ze światem. J. Nuttin, teoretyk osobowości, pisze:

"potrzeba jest dla nas w znacznie większej mierze koniecznością pewnych form *kontaktu* ze środowiskiem *poprzez zachowanie* niż stanem wewnątrzustrojowym. (...) Przedmiotem potrzeby są stosunki między organizmem a środowiskiem: potrzeba stanowi siłę, która dąży do ustanowienia czy podtrzymania określonej struktury tego typu relacji. W punkcie wyjścia potrzeba nie ma zwykle konkretnego przedmiotu, a jest dążeniem do znalezienia typu włączenia się w świat, tj. kontaktu z przedmiotem przez zachowanie się - kontaktu, który ustanowi relację wymaganą dla należytego funkcjonowania psychiki" (Nuttin, 1968, strony 277-258).

W związku z powyższym podstawowym terminem, jaki pojawia się w myśleniu o aktywności zawodowej jest relacja ze światem.

W teście wyróżniamy cztery rodzaje relacji ze światem pracy (ilustruje to Rysunek 3):

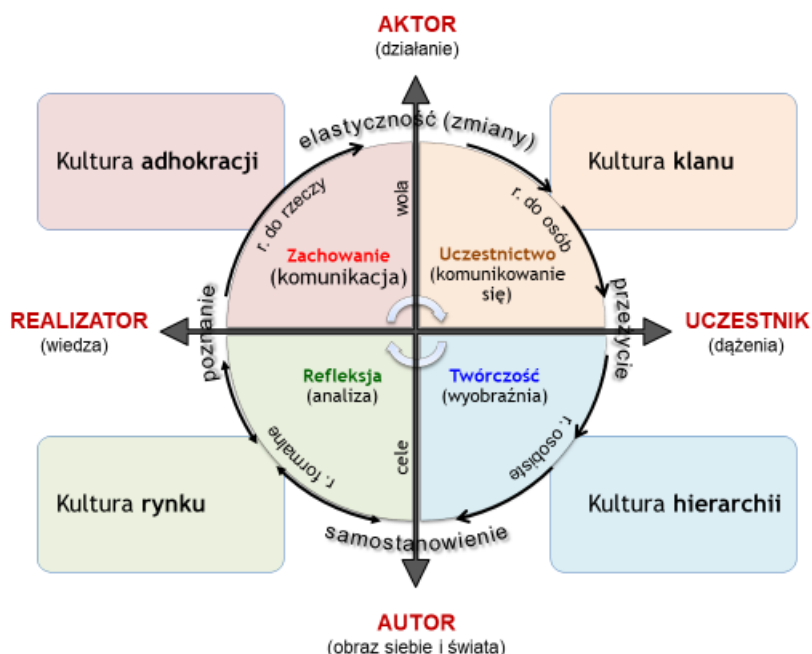
- relacje do rzeczy,
- relacje do osób (społeczne),





„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

- relacje do własnych pragnień
- relacje do wiedzy (formalne).



Rysunek 3: Cztery rodzaje relacji zawodowych

Cztery różne jakościowo relacje określają cztery różne „klimaty” organizacyjne. Klimat jest wytworem przeżywania relacji. W „odpowiedzi” na przeżywane wartości osoba rozwija własną aktywności. Na przykład w relacji do osób rozwija się umiejętność komunikowania własnych stanów uczuciowych. Nabyte umiejętności określa się mianem „kultury”.

Dwa podstawowe terminy, jakie są niezbędne, aby oznaczać to, co dzieje się na stanowisku pracy to klimat i kultura. Tak należy rozumieć częste pytanie, jakie zadaje młody klient doradcy zawodowego: „Gdzie mam iść i co mogę sprawnie robić?”

Zatem w myśleniu o karierze i w planowaniu kariery ważne jest nie tylko środowisko pracy, ale też własne zdolności do rozwijania wartościowej aktywności, czyli zdolność do pracy. M. Achtnich określa ją mianem „charakteru zawodowego”.

Czym jest bowiem praca? **Praca** jest to celowy i metodyczny wysiłek przekształcania zastanych zasobów na wartościowe wytwory. „Zasoby” to zarówno własne talenty, jaki i materiały, które pochodzą z zewnątrz. W pierwszym wypadku mówimy o pracy nad sobą, kiedy ktoś rozwija swoje zdolności i umiejętności, własną wrażliwość i osobowość. W drugim wypadku, kiedy mamy do czynienia z materiałem zewnętrznym, mówimy o pracy wytwórczej lub usługowej.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Na tym w istocie polega prawie każda praca: chodzi o to, aby powstające wytwory miały wartość rynkową, wartość dla klienta lub pracodawcy.

Dlatego też praca wymaga przygotowania się do niej czemu służy długi proces edukacji. Nabyte wiadomości i umiejętności, a także pewne cechy osobowości (wrażliwość, tożsamość) mogą być mierzone i porównywane z odpowiednimi wymaganiami stanowiska pracy. Mówimy wówczas już nie o „prywatnych” zdolnościach, ale o kompetencjach. Termin „kompetencje” wskazuje na wymierną wartość pracownika dla pracodawcy.

Kluczową wartość w procesie pracy, czy to pracy własnej, czy to pracy wykonywanej na zlecenie, ma zdolność do podejmowania wysiłku, czyli wydatkowania swojej energii życiowej. Wysiłek ten wyraża się w określonych czynnościach zawodowych. Zarówno czynność, jak i związany z nią wytwór to podstawowe pojęcia, które pojawiają się w refleksji nad ludzką pracą. Mówi się, że maszyna pracuje i pracuje człowiek, ale tylko człowiek wysiła się i przeżywa swój wysiłek. Przeżywa motyw, które ukierunkowują jego wysiłek, oraz przeżywa swoje potrzeby. Nie są to tylko potrzeby cielesne (np. potrzeba odpoczynku), ale też potrzeba „włączenia się w świat”, „ustanowienie” pewnych relacji ze światem, jak to przytoczyliśmy wyżej za J. Nuttinem.

W teoriach zarządzania wyróżnia się cztery typowe kultury organizacyjne, czyli różne jakościowo czynności:

- kultura adhokracji: działanie tu i teraz;
- kultura klanu: współdziałanie z innymi i komunikowanie się;
- kultura hierarchii: tworzenie wizji własnego działania i rozwoju (kim być?);
- kultura rynku: planowanie, tworzenie projektów realizacji ideałów bycia w konkretnym otoczeniu zawodowym.

### ***Potrzeby diagnozowane za pomocą obrazkowego Testu Achtnicha***

Przedmiotem diagnozy w teście Achtnicha jest osiem potrzeb ludzkiej natury<sup>2</sup>. Poniżej ilustracje tych czynników (potrzeb).

---

<sup>2</sup> Źródło: Achtnich, M. (2014). *Wprowadzenie do testu obrazkowego zawodów i jego wykorzystanie w poradnictwie zawodowym*. Wrocław: Kapitał Kariery.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

### Czynnik W



Potrzeba *czułości*, zainteresowanie tym, co cielesne, delikatne, ciepłe, co jest źródłem *przyjemnych doznań*. Potrzeba dotykania i macania. Pragnienie przyjmowania i dawania: skłonność do oddawania się i do przyjmowania.

Nazwaliśmy tę potrzebę *kobiecością* i *czułością*, wiedząc, że ta potrzeba występuje również u każdej osoby płci męskiej i nawet powinna istnieć.

### Czynnik K



Potrzeba wykorzystania własnej *sily fizycznej* i jej wypróbowania. Przyjemność przewyciężania oporu przez bycie „twardym”, wola przeciwstawienia się i potęga (siła) uderzenia.

Działanie fizyczne przynosi dobre samopoczucie fizyczne, a panowanie nad przeszkodami zwiększa zaufanie do siebie. Dochodzenie do celu pomimo przeszkody rodzi uczucie potwierdzenia swojego „ja”, zwycięstwa.

### Czynnik S

Ukierunkowanie *socjalne*, z dwoma dyspozycjami:



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



S<sub>H</sub> *Dyspozycja do pomagania*, potrzeba czynienia dobra, potrzeba fizycznego bycia z bliskimi, z bliźnimi, ze zwierzętami i roślinami. Zainteresowanie odnosi się do wzrostu, ewolucji i rozkwitu wszystkiego, co żywe.

S<sub>E</sub> *Energia*, energia wewnętrzna, psychiczna i zainteresowanie energią zewnętrzną we wszechświecie.



Jako *energia wewnętrzna* to odwaga, popęd do działania i potrzeba ruchu, potrzeba zmiany miejsca i różnorodności, zaangażowanego działania, potrzeba niezależności, potrzeba wolności i wola bronięcia się przed ograniczeniami i opieką, mogącą doprowadzić do wybuchów wściekłości i złości. Poszukiwane są napięcie, biegunowość, zdziwienie, przygoda i ryzyko.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



Zainteresowanie *energią zewnętrzną* manifestuje się ukierunkowaniem na wszystko, co się porusza, wszystko, co znajduje się w biegu życia, wszystko, co ma przejaw dynamiczny (żywiolowy). Może to dotyczyć ruchów silników, modyfikacji natury lub rozwoju ekonomicznego i politycznego. Jest to potrzeba powodowania takich stanów i destrukcji wszystkiego, co może być trwałe i niezmienne.

### Czynnik Z

*Potrzeba pokazywania*: pokazywać i widzieć, patrzeć.

*Pokazywać*:



Człowiek może się pokazywać, lub pokazywać swoje dzieło i, przez to, być akceptowanym, rozpoznawanym i uznanym przez innych ludzi. Wszystko, co może być podziwiane, obojętnie gdzie i wszystko, co może zadziwiać, wszystko, co może być widziane, usłyszane lub zrobione, co - na koniec - może być zaproponowane.

Potrzeba pokazywania się przejawia się w popędzie przedstawiania. Człowiek może sobie nadać ekspresję, wyrazistość. Gdy nie może się pokazać, lub pokazywać swego dzieła, to może pokazywać dzieła bliskich i przedstawiać je, eksponować.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

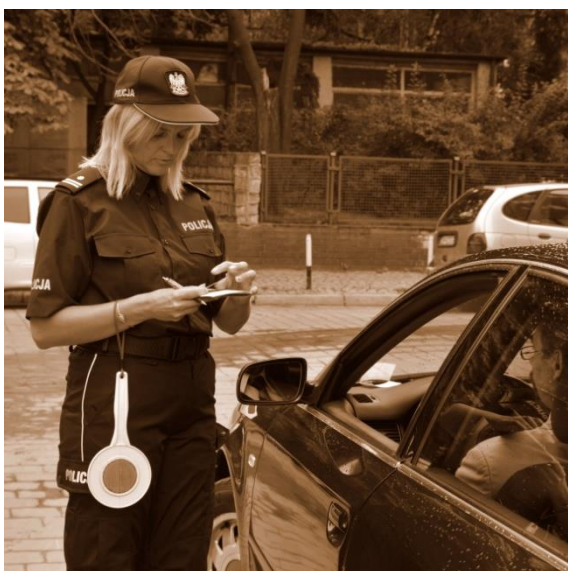
### *Widzieć, patrzeć:*



Czego to człowiek nie lubiłby widzieć; teatr, wystawa, demonstracje, telewizja... Lubimy widzieć piękne rzeczy, mamy smak piękna, *potrzebę estetyczną* i reagujemy sprzeciwem na to, co piękne nie jest.

Potrzeba pokazywania i smak piękna spełnia również istotną rolę w relacji między płciami, między partnerami.

### *Czynnik V*



*Inteligencja, rozum.* Człowiek ma potrzebę *zrozumienia* świata, potrzebę jasności intelektualnej, ma potrzebę poznania. Proces intelektualny:

- rozpoczyna się z dokładną percepcją rzeczy;
- określa rzeczy, nadaje im nazwę i buduje pojęcia;



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

- liczy, mierzy, poddaje próbie, osądza, ocenia rzeczy;
- szereguje je, buduje kategorie, klasy;
- wprowadza je do zależności logicznych i wprowadza reguły;
- dochodzi do abstrakcji, do wniosku.

Ta potrzeba jest u podstawy woli poznania i zrozumienia. Jest koniecznym warunkiem dla naszej orientacji w świecie. Jest niezbędna dla *wszelkiego* kształcenia zawodowego. Gdy brakuje inteligencji, będzie bardzo trudno dojść do ukończenia szkoły. Jest wszakże oczywiste, że dla pewnych zawodów czynnik V będzie istotny, będzie miał większe znaczenie, aniżeli dla innych.

### Czynnik G

Duch:



Potrzeba praktykowania działalności duchowej i twórczej. W „ego“ znajdujemy kreatywność, źródło twórczości. Podmiot zajmuje się tym, czego nie ma lub jeszcze nie jest rzeczywiste; tym, co jest nieznanne, nieświadome, przyszłe, skryte, tym, które jest do odkrycia, i ideami. Funkcjami duchowymi są: intuicja, przeczucie, wiara, fantazja twórcza, natchnienie, idea. Człowiek duchowy jest kimś, kto szuka sensu, związków, mądrości i prawdy schowanej najgłębiej. Duch przekracza granice rzeczywistości, w wymiarze poziomym – transgresja i pionowym – transcendencja.

Rozum (V) ogranicza, wyznacza granice, realizuje, konkretyzuje. Rozum staje się sterylny bez duszy, lecz bez rozumu duch (wola: G) pozostaje w "przestrzeni urojonej"

Człowiek duchowy „słyszy” czasami wewnętrzny głos, czuje się wtedy przymuszony by iść za tym głosem, za tą misją i jej wierzy.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Czynnik M*

*Materia*, substancja: konkret, to, co namacalne, dające się pojąć (uchwytne).



Człowiek ma potrzebę chwytać rzeczy, przytrzymywać je i stwierdzić w ten sposób doświadczalnie świat zewnętrzny. Rzeczy te stają się materiałem” dla czynności wytwórczych.

*Czynnik O*

*Oralność*. Wszystko, co ma związek z ustami.



O<sub>N</sub> Potrzeba *karmienia* i zainteresowanie wszystkim, co ma związek z pokarmem.





OR Potrzeba *mówienia*. Potrzeba rozprawiania / gawędzenia, mówienia, komunikowania ma znaczenie centralne dla naszej zdolności relacji i kontaktu z bliźnimi.

## Część teoretyczna

### Założenia

#### *Sklonności zawodowe a kariera zawodowa młodzieży*

W znaczeniu socjologicznym termin „kariera” jest rozumiany jako zajmowanie kolejnych stanowisk pracy, osiągnięcie coraz to wyższej pozycji zawodowej (Super 1957). Analiza psychologiczna zmierza ku wyjaśnieniu tego procesu. Chodzi o wskazanie warunków psychologicznych, które wpływają na wybór określonego środowiska pracy i wykonywanych czynności. Choć kariera jest uwarunkowana środowiskowo, to jest wytworem czynności podmiotu. Istotą tych czynności jest nabywanie wiedzy o sobie i podejmowanie decyzji i wyborów, które dotyczą celów zawodowych i sposobów ich realizacji. Według Marka Savickasa „Tak się tańczy, jak gra muzyka!” Doradztwo musi być wyczulone na zmianę klimatu umysłowego, w jakim żyje współczesna młodzież. Zmiana klimatu wymusza zmianę kultury, czyli sposobu życia i pracy.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Rodzice i nauczyciele w Polsce to trzy generacje pracowników:

- baby boomers - pracownicy w wieku 45-65 lat, którzy „pracują po to, żeby przetrwać”;
- generacja X - pracownicy w wieku 30-45 lat, którzy „żyją po to, żeby pracować”. Mówi się o nich, że są młodzi, sprytni i zuchwali. To ludzie wychowani w kontakcie z najnowocześniejszymi technologiami. Nie znają świata, w którym nie ma Internetu, e-maili i telefonów komórkowych.
- A także generacja Y – ludzie w wieku 20-30 lat; są to tzw. millennialsi, czyli urodzeni w latach 1981-1994, wychowani w erze globalizacji i powszechnego dostępu do Internetu, którzy „pracują po to, żeby żyć”.

Te trzy generacje spotykają się z pokoleniem Z, czyli ze współczesną młodzieżą. Generacja Z to osoby urodzone po 1995 roku. Pokolenie Z, zwane Post-Millennials, to pokolenie internetowe. Nazywane jest również „generacją multitasking”, „cichym pokoleniem”, „generacją @”. Są to ludzie najmłodszego pokolenia, dla których technologia to główne narzędzie do poszerzania wiedzy.

W odróżnieniu od poprzedniej generacji, określanej mianem generacji Y, która stopniowo wkraczała do cyfrowego świata, dla pokolenia Z cyfrowy świat istnieje od zawsze, to pokolenie dorastające już w świecie nowoczesnych technologii. Uznawani są za pokolenie spędzające mało czasu w „realnym” świecie.

Cechy charakterystyczne<sup>3</sup>:

- Mają wielkie plany na przyszłość,
- Stworzyli własne słownictwo (poprzez technologię),
- Są przedsiębiorczy,
- Wiedzę czerpią z Internetu, nastawieni są na szybkie wyszukiwanie informacji,
- Nie znają świata bez technologii,
- Są chętni do dzielenia się wiedzą w Internecie,
- Są otwarci i bezpośredni,
- Mają ogromną potrzebę kontaktu z rówieśnikami,
- Dobrze znają zagrożenia czyhające w Internecie,
- Nie lubią ręcznego pisania,
- Ważne jest dla nich dzielenie się informacjami poprzez media społecznościowe,

<sup>3</sup> Podaję za: [https://pl.wikipedia.org/wiki/Pokolenie\\_Z](https://pl.wikipedia.org/wiki/Pokolenie_Z) (dostęp 10.9.2019).



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

- Nie boją się podróżować, poznawać nowych ludzi,
- Najważniejsze jest dla nich budowanie relacji społecznych.

Dokonujące się zmiany pokoleniowe i czynniki ekonomiczne w znacznym stopniu przekształcają rynek pracy.

W sposób oczywisty wpływa to również na proces przygotowania do kariery zawodowej, na nabywanie wiedzy o sobie i na korzystanie z usług doradców zawodowych.

Zasadniczego znaczenia nabiera medium Internetowe. Pojawia się możliwość prowadzenia badań predyspozycji zawodowych przez Internet oraz udzielanie informacji zwrotnych tą drogą.

W związku z odmiennymi oczekiwaniami pokolenia Z następuje zmiana języka. Mniej mówimy o poradnictwie zawodowym czy o doradztwie, a więcej o doradztwie kariery lub o aktywnym projektowaniu kariery przez młodego klienta.

W pracy tej przyjęto, że **k a r i e r a z a w o d o w a** jest to zorganizowana i rozwijająca się aktywność osoby na rynku pracy. Twierdzimy, że aktywność ta jest **t y p o w a**. Oznacza to, że zachowanie nie jest prostą ekspresją psychiki, a więc uczuć i myślenia, lecz wytworem organizowana się samorządnego podmiotu do realizacji własnych celów. Cele doradcy czy też systemu doradztwa zawodowego ustępują tym celom, które posiadają klienci. Współczesny doradca współpracuje z klientem w projektowaniu przez niego własnego życia i kariery.

Ponieważ aktywność klientów jest typowa, zatem uchwycenie tej typowości przez doradcę jest warunkiem skutecznego doradztwa kariery.

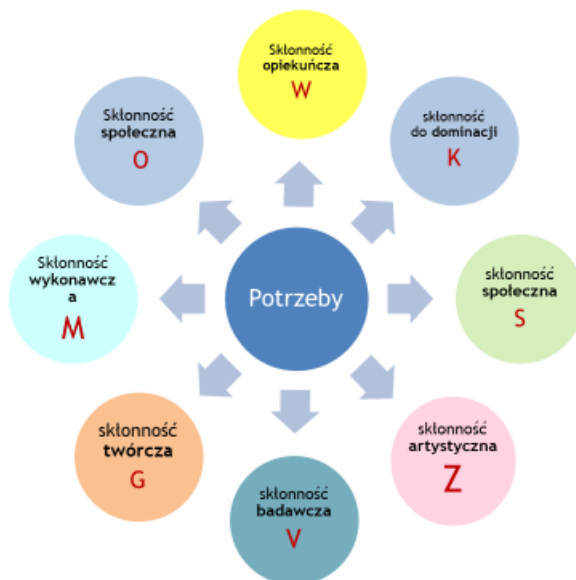
W projekcie realizowanym przez CWRKD zastosowano dwa narzędzia do diagnozy typowej aktywności, test Achtnicha oraz kwestionariusz Bergera do diagnozy charakteru.

### *Diagnoza skłonności*

Pojęcie „diagnozy” obejmuje trzy aspekty: **obserwację**, **wywiad** oraz **badania testowe**. W pierwszej fazie projektu cała grupa objęta jest badaniem testowym skłonności zawodowych. W wyniku badania można określić charakter zawodowy, czyli dominujący czynnik - skłonność, a następnie opis kompetencji zawodowych.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



2

Rysunek 4: Skłonności i charakter zawodowy

Trzy podstawowe skłonności tworzą tzw. serię czynników preferowanych (klucz zawodowy). Doradca zawodowy może udostępnić klientowi opis jego charakteru zawodowego:

Test  
Achtenicha

**OPINIA O CHARAKTERZE**

- Wstęp
- Co to jest charakter zawodowy
- Składowe charakteru
  - Wykres wyników
- Twój charakter zawodowy
- Klimat Twojego zawodu
- Cechy charakteru
- Czynności zawodowe
- Cele - czyli wytwory
- Materiały
- Narzędzia
- Miejsce pracy
- Proponowane zawody

(c) Henryk Jarosiewicz

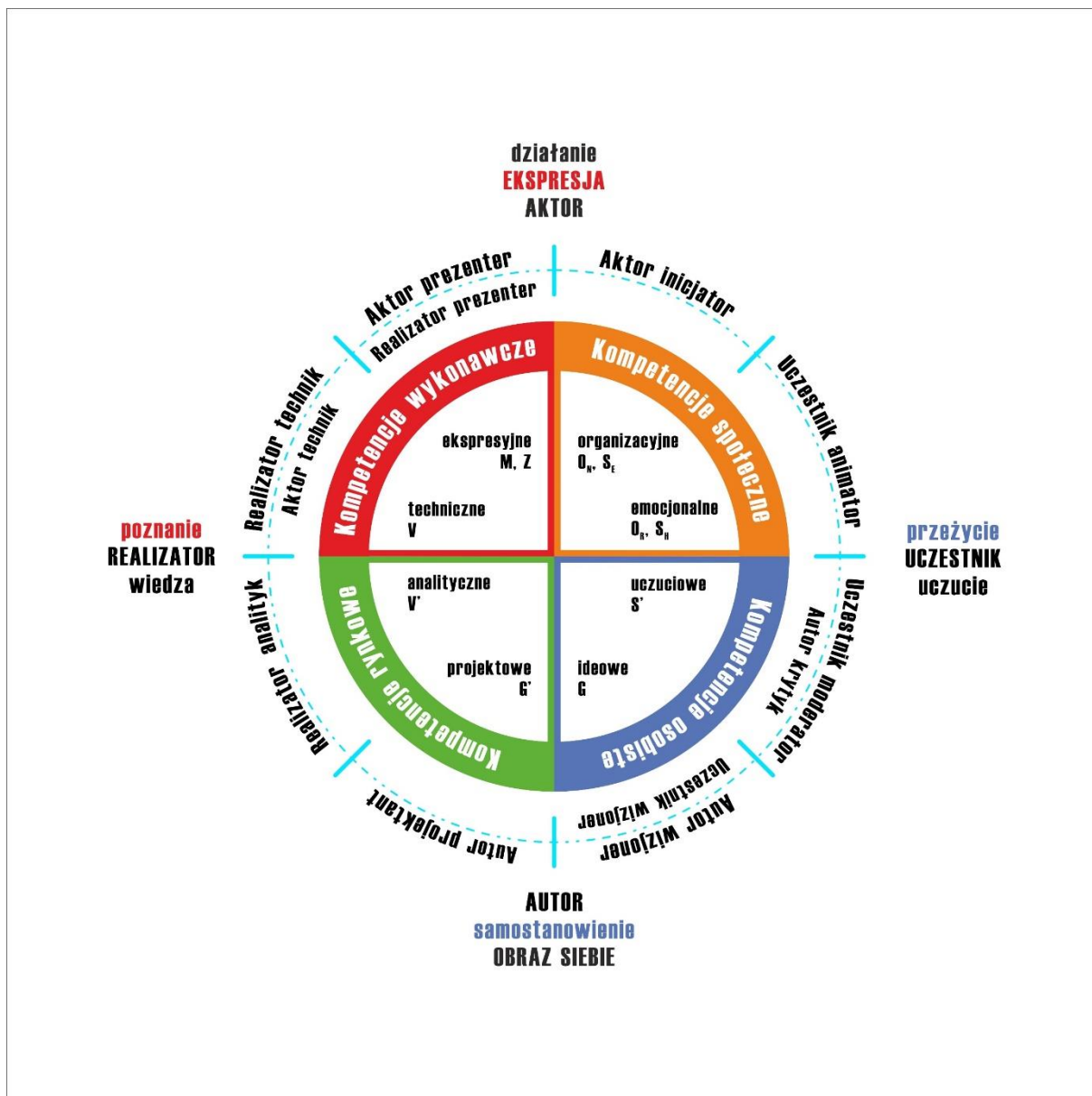
3

Rysunek 5: Rozdziały opinii zawodowej



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Otrzymane wyniki można opracować pod kątem oceny kompetencji zawodowych. Uczestnik projektu otrzymuje opis swoich kompetencji oraz ilustrację wszystkich 12 kompetencji pozytywnych:



Zasadniczą częścią opinii o kompetencjach zawodowych jest opis dwóch podstawowych kompetencji pozytywnych.

Na rysunku widzimy cztery grupy kompetencji oraz nazwy typów aktywności, które odpowiadają wymaganiom poszczególnych **segmentów** rynku pracy. Na przykład Realizator „technik” posiada kompetencje wykonawcze, kieruje się wiedzą, którą stosuje w działaniu.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Typ wyróżniamy z uwagi na zasadnicze **cele**, jakimi kieruje się dana osoba.

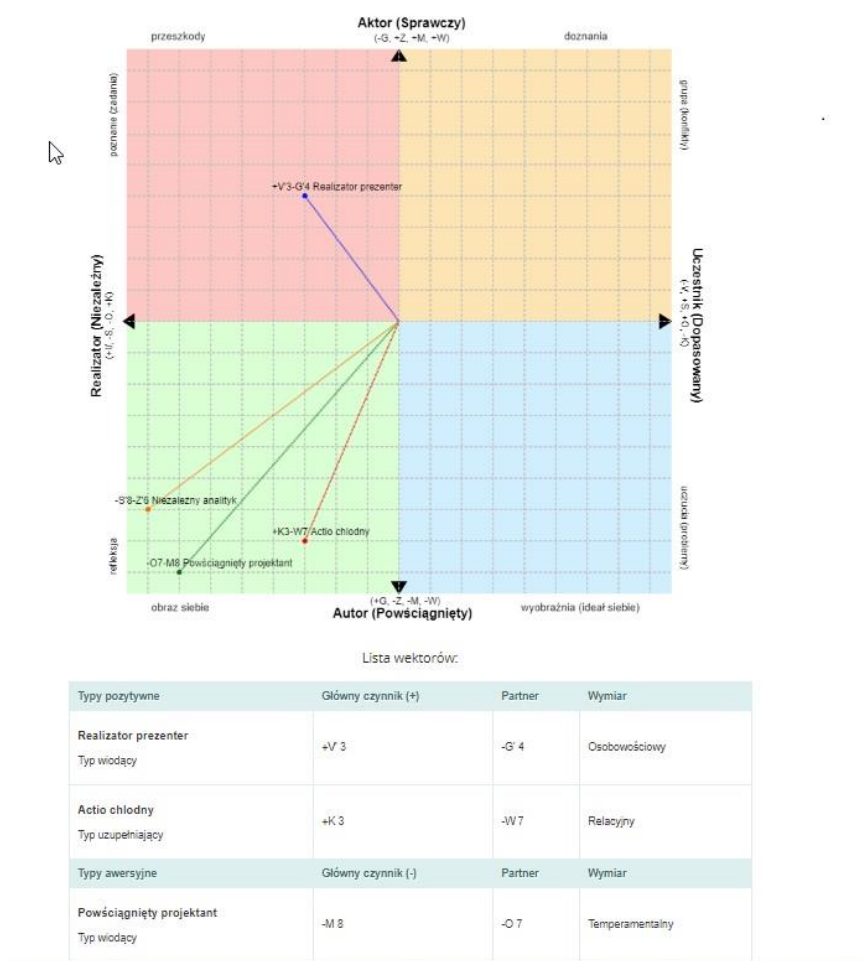
Celem **Aktora** jest działanie, zatem jego kompetencje (dyspozycje) to umiejętności sprawnego zachowania się.

Celem **Realizatora** jest wiedza, zatem jego kompetencje to głównie poznanie i gromadzenie wiadomości.

Typ **Uczestnika** to ktoś, kogo celem są pozytywne relacje z innymi, które przeżywa, ma on zatem kompetencje społeczne, czyli jest uzdolniony do nawiązywania relacji uczuciowych.

W końcu typ **Autora** to osoba, która orientuje się na własne „ja”, posiada on kompetencje do pracy nad sobą i do stanowienia o sobie i innych (a zatem do kierowania sobą i innymi).

Kompetencje osobiste i rynkowe są to uzdolnienia "strategiczne", niezbędne w tworzeniu wizji i planowaniu, zaś kompetencje wykonawcze i społeczne, określane jako „taktyczne”, znajdują one swój wyraz w działaniu „tu i teraz” i w realizacji celów bieżących.



Rysunek 6: Ilustracja kompetencji zawodowych



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

W następnej fazie osoby zainteresowane mogą zgłosić się do doradcy kariery na rozmowę (wywiad), w której nastąpi pogłębiona analiza wyników.

Pomocą w rozmowie indywidualnej są Mapy Kompetencji.

### Gra edukacyjna Mapy Kompetencji

Gra edukacyjna „Mapy Kompetencji” jest narzędziem, które służy do pogłębienia samowiedzy młodzieży i osób dorosłych na temat własnych skłonności zawodowych oraz – związanych z tymi skłonnościami - kompetencji.

Powszechnie dziś używany termin „kompetencje” wskazuje na to, „czy” i „na ile” dana osoba spełnia wymagania konkretnego stanowiska pracy. Sięgnijmy po przykład: jeśli ktoś jest wysoki, a zarazem szczupły, to spełnia oczekiwania, jakie stawia się sportowcom, którzy trenują skok wzwyż. Zatem taka osoba ma naturalne kompetencje, aby trenować skoki. Kompetencje to nic innego, jak to wszystko, czym dysponuje uczeń/pracownik – co określa się ogólnie jako dyspozycje bądź zdolności – co wpływa na wartość wykonanej pracy z punktu widzenia wymagań miejsca pracy. A w naszym przykładzie z punktu widzenia wymagań, jakie stawia dana dyscyplina sportu. Zwróćmy uwagę, że zarówno wzrost, jak i waga mogą być mierzone, co pozwala p o r ó w n a ć kandydatów między sobą. Dlatego też **kompetencją** nazywamy wynik pomiaru jakiegokolwiek ludzkiej zdolności, czy też cechy. Na przykład: ktoś ma iloraz inteligencji IQ 130.

Oczywiście pomiar taki jest przeprowadzony z uwagi na wymagania stanowiska pracy. Nie na każdym stanowisku wymagany jest tak wysoki poziom inteligencji jak w firmie Billa Gatesa.

Czasami mierzy się wiedzę, czasem umiejętności zachowania się, czasem wrażliwość na relacje międzyludzkie, a czasem zdolność do twórczości i podejmowania decyzji. Jeśli zatem w dalszej karierze ktoś wybierze szkołę artystyczną, to z pewnością będą brane pod uwagę jego umiejętności i wytwory artystyczne, jeśli zaś szkołę sportową - to zdrowie i osiągnięte wyniki. Jeśli kompetencje to wynik pomiaru czegoś, czym dysponujemy (dyspozycji), ale pomiaru przeprowadzonego pod kątem wymagań konkretnego stanowiska pracy, to - można powiedzieć - ile stanowisk tyle kompetencji. Aby jednak wprowadzić jakiś podział kompetencji, dzielimy stanowiska na rynku pracy na cztery grupy, biorąc pod uwagę zasadnicze wymagania, jakie stawiają one pracownikom. Są to:

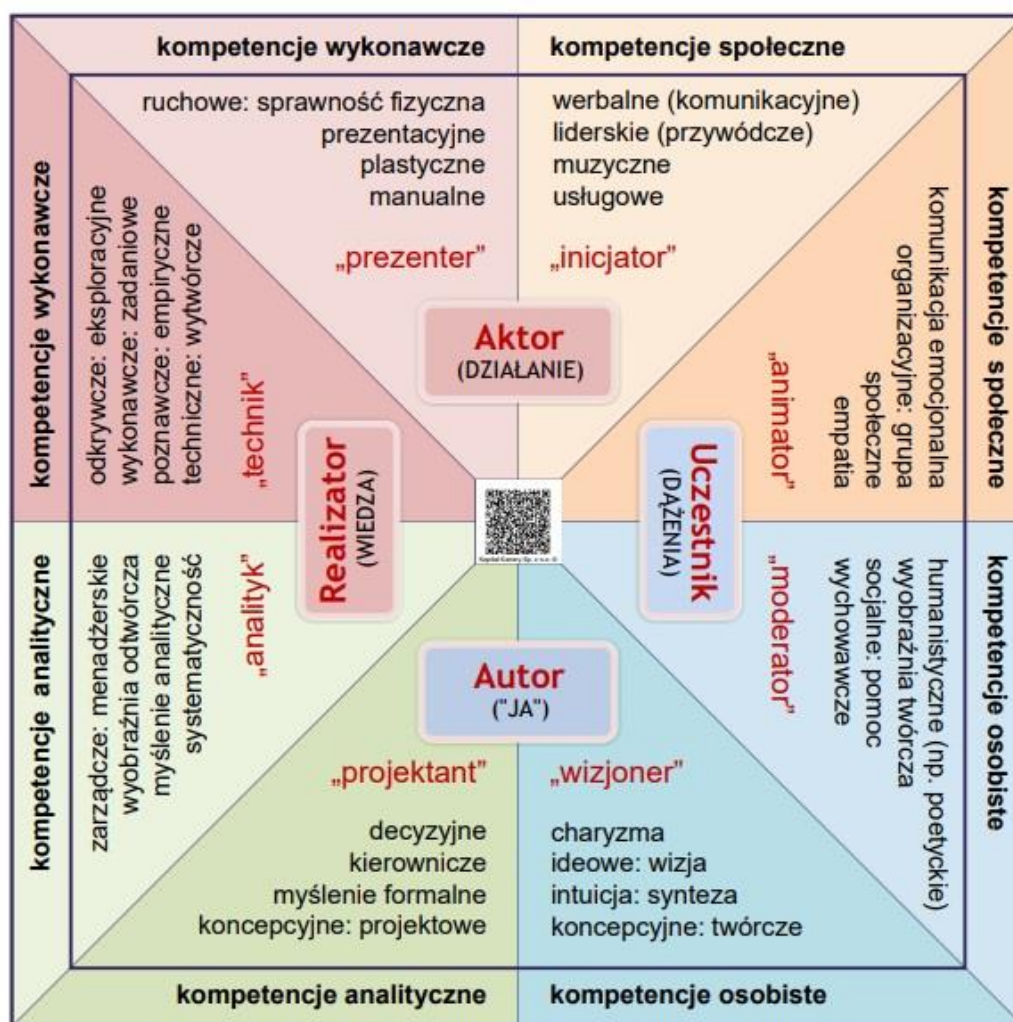
- **kompetencje wykonawcze**: ekspresyjne lub techniczne, pozwalają ona na sprawność w pracy w relacji do rzeczy; - na przykład stanowisko mechanika,



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

- **kompetencje społeczne:** organizacyjne lub emocjonalne, gdyż warunkują one gotowość do wchodzenia w relacje do osób; - na przykład w pracy handlowca,
- **kompetencje osobiste:** uczuciowe lub ideowe, które rozwijają się w relacji do własnych pragnień i uczuć; - tego wymaga praca poety lub muzyka, każdego twórcy
- **kompetencje rynkowe:** analityczne lub projektowe; te z kolei są uwarunkowane posiadaną wiedzą; - tutaj można sobie wyobrazić np. stanowisko księgowej lub menedżera.

W skład zestawu Mapy Kompetencji wchodzi trzy rodzaje kart, które pozwalają na określenie typu aktywności zawodowej oraz plansze o nazwie „Mapy Kompetencji”. Szczegółowy opis typów aktywności znajduje się w pracy H. Jarosiewicza „Typy aktywności zawodowej. O rozwoju zawodowym, czyli od Aktora do Autora i z powrotem” (2017).



Rysunek 7: Mapa Kompetencji do pracy indywidualnej

Plansze występują w kilku odmianach i wielkościach. Karty do pracy indywidualnej służą do wyboru przez uczestnika gry jednego z czterech podstawowych typach aktywności na rynku





## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

pracy: Aktora, Uczestnika, Realizatora i Autora. Następnie zaś do określenia **podtypu** i związanych z nim **kompetencji**.

### Aktywność zawodowa

#### Poziomy rozwoju

Zachowanie jest wytworem czynności samego podmiotu, zaś ukierunkowanie kariery związane jest z podejmowaniem decyzji, co do celów aktywności.

Proces decyzyjny uwarunkowany jest umysłowym obrazem siebie i świata. Obraz ten stopniowo dojrzewa.

Początkowo jest to *intuicyjna* reprezentacja relacji ze światem. Świat ten stopniowo poszerza się. W punkcie wyjścia jest to przeżywanie stanu własnego organizmu. W ten sposób dane są to potrzeby *cielene*. Ich zaspokojenie jest konieczne, a brak zaspokojenia prowadzi do chorób i do zaburzeń zachowania. Człowiek *czuje* swój organizm i przeżywa dobre lub złe samopoczucie

Potem jest to świat matki tak, jak jest ono doznawany i przeżywany. Następnie grupa społeczna, najpierw własna rodzina, potem grupa szkolna itd. Powstaje *mysłowy* obraz świata. Na poziomie wyższym człowiek uczy się funkcjonować w sytuacji zewnętrznej, której stan jest dany zmysłami. Powstające uczucia są odczuwane i pozwalają na orientację w wartości sytuacji dla podmiotu. W ślad za uczuciami powstaje konkretna wiedza o sytuacji. W wymiarze psychologicznym sytuacja to układ wartości i możliwości.

W końcu pojawia się zdolność do czynności umysłowych i człowiek tworzy sobie abstrakcyjną mapę rzeczywistości, w której można wyróżnić reprezentację świata i siebie, czyli własne „ja”. Pojawia się ukierunkowanie życiowe i własne cele aktywności. Właśnie na poziomie własnych celów mówimy o typie aktywności.

Należy odróżnić zjawiska psychologiczne, które powstają w relacjach ze światem, od celów, które są wytworem czynności wyboru. Funkcją decyzji i wyborów jest podmiotowe ukierunkowanie aktywności. O zjawiskach, które spontanicznie powstają w relacjach ze światem mówimy jako o „dzianiu się”. Natomiast to wszystko, co jest wyrazem własnego wyboru określamy mianem własnego „działania”. Własne działanie człowiek przeżywa jako jego sprawca. Przeżycie *sprawczości* dopełnia się przeżyciem *twórczości* i *odpowiedzialności* za własne czyny.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

W projektowaniu własnego życia i kariery mamy do czynienia z ciągłym napięciem między „dzianiem się”, a własnym „działaniem”. Jest to dramat ludzkiej egzystencji, który polega na tym, że człowiek sam tworzy swoje własne życie (Dąbrowski, Trud istnienia, 1986). W napięciu tym wyraża się zmaganie o własną wolność. Człowiek przeżywa swoją wolność, kiedy na bazie tego wszystkiego, co w nim się dzieje podejmuje własne decyzje o celu działania.

Kiedy mówimy o czynnościach psychologicznych, to mamy na myśli typy psychologiczne, które zostały spopularyzowane przez C. Junga. Są ludzie, u których dominują wrażenia, intuicje, uczucia lub myślenie (Jung C. G., 2009).

Czynności podmiotu są typowe, dlatego też mówimy o różnych typach, czy to temperamentu, czy to charakteru, czy to - w końcu - o różnych typach osobowości. Człowiek zatem **d o j r z e w a**, czy też przygotowuje się, do działalności zawodowej. Można mówić o przygotowaniu na „poziomie” emocjonalnym (zmysłowym), na poziomie nawyków charakterologicznych, oraz na poziomie osobowości. Osobowość zawodowa związana jest z ukierunkowaniem życiowym (Adler, 1986).

### Poziomy rozwoju zawodowego



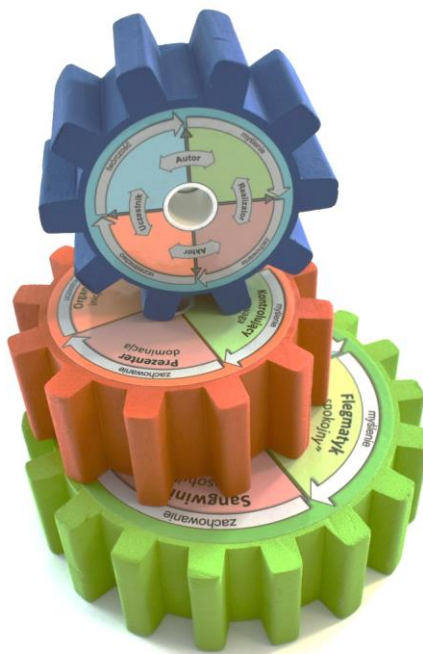
Album doradcy zawodowego

Rysunek 8: Poziomy rozwoju aktywności



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Do pracy z młodzieżą przygotowano w projekcie pomoce dydaktyczne. Jedną z nich są koła, które ilustrują „zazębianie się” poszczególnych poziomów osobowości zawodowej



**Fotografia 1: Model poziomów osobowości**

Mówiąc metaforycznie w procesie orientacji w swoim położeniu życiowym każdy człowiek dysponuje pewną mapą rzeczywistości. Lecz jakość mapy może być różna. Od intuicyjnych poczuc, że coś pociąga lub odpycha, poprzez zmysłowe obrazy sytuacji aż do mapy abstrakcyjnej. Obierając cele życiowej wędrówki należy brać pod uwagę każdy z tych aspektów.

Kiedy mówimy o s a m o w i e d z y , która jest tak niezbędna w karierze zawodowej, to mamy na uwadze dla pytania. Po pierwsze: - jaka jest jakość orientacji we własnym położeniu życiowym? Po drugie zaś - jaka jest geneza tych treści? Czy są to treści własne, wypracowane własnym wysiłkiem, czy też treści przejęte od otoczenia, czy też treści w miarę obiektywne, pozyskane w procesie edukacji.

Wskazuje to na dwa problemy. Po pierwsze brak dojrzałości umysłowej, który przejawia się w braku zdolności do myślenia abstrakcyjnego. Po drugie zaś należy zrewidować źródła, czyli genezę posiadanej orientacji życiowej, gdyż może to być orientacja jednostronna, a nawet błędna. Szczególnie niebezpieczne są intuicyjne przekonania, które powstały we wczesnym dzieciństwie i stały się scenariuszami życia (Savickas M. L., 2005; Savickas i Hartung, 2012). A. Adler określa je jako „mniemania”, które prowadzą do sztywnego ukierunkowania życiowego (Adler, 1948).



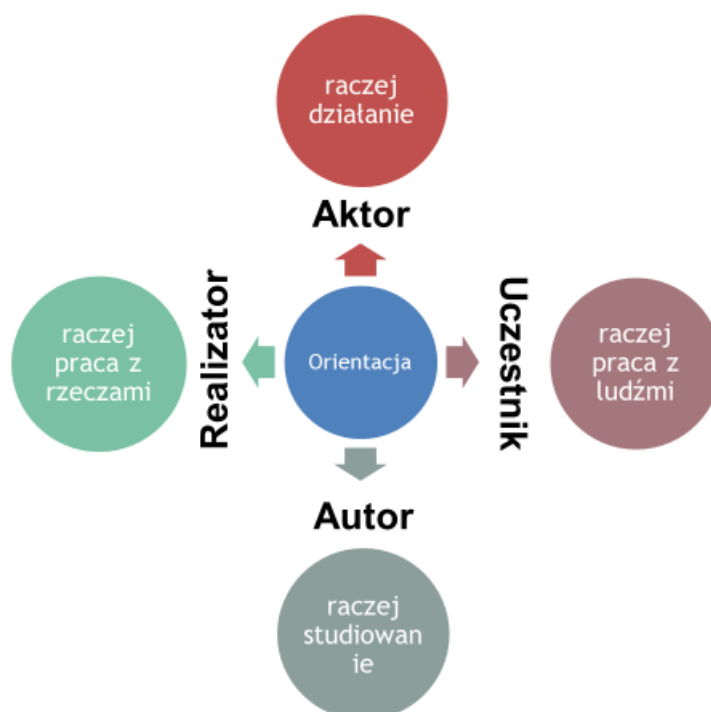
## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Krótko mówiąc autorytet, wiedza i własne doświadczenie to trzy źródła, z jakich czerpie się treści w procesie orientacji życiowej i zawodowej.

### Typy oraz podtypy aktywności

#### Typy główne aktywności

Oczywiście człowiek nie działa cząstkowo, ale jako całość, gdyż na podstawie motywów podejmuje decyzje o swoim zachowaniu. Dlatego wyróżniamy cztery typowe aktywności: aktywność Aktora, Uczestnika, Autora i Realizatora.



Rysunek 9: Cztery podstawowe orientacje zawodowe

Oczywiście człowiek, a zwłaszcza uczeń w wieku dorastania rozwija się. A to oznacza, że typ aktywności dopiero się krystalizuje. Dlatego możliwa jest wstępna diagnoza skłonności. Stąd też mówimy o dwóch aspektach rozpoznania przygotowania do kariery:

- czy ktoś jest zorientowany raczej na pracę z rzeczami, czy raczej na pracę w relacji do osób;
- czy klient jest zorientowany raczej na działanie – typ praktyka, czy też raczej na studiowanie – typ teoretyka.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

W związku z tym można też mówić o osobach, które są nastawione na działanie w relacji do rzeczy, co określiliśmy wcześniej jako kulturą adhokracji, czy też na działanie w relacji do innych osób – kultura klanu; zob. Rysunek 3, str. 9.

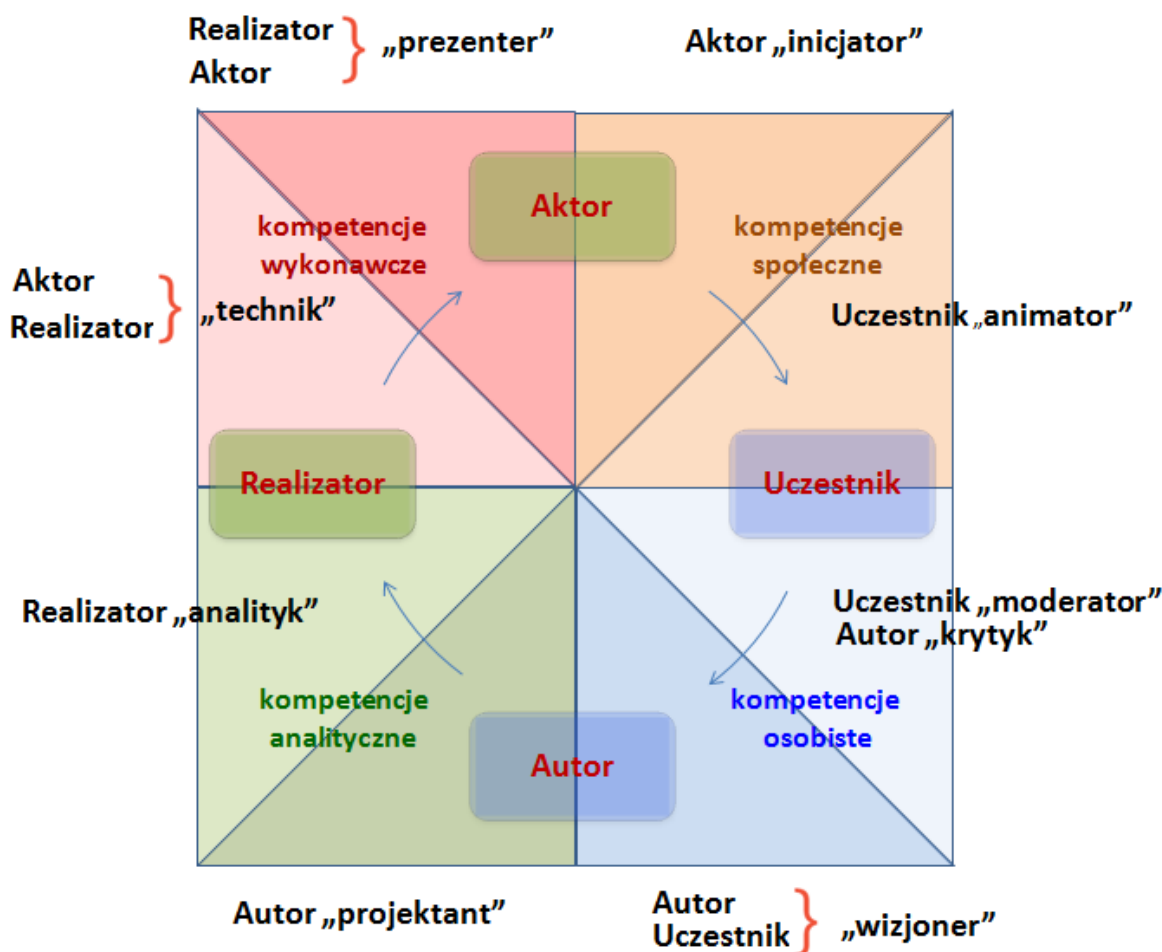
Dla aktywności zasadnicze znaczenie mają **relacje ze światem**, gdyż one warunkują bieg rozwojowy. Mogą to być:

- relacje do *rzeczy, osób* (społeczne),
- relacje do własnych *pragnień*:
- relacje *osobiste*
- relacje *formalne* (do obiektywnej wiedzy).

W tych relacjach kształtują się **cztery typy aktywności**. Są one uwarunkowane dwoma wymiarami, które są ilustrowane na osi pionowej i poziomej modelu.

Pierwszy ważny wymiar aktywności to **postawa**, która może być ekstrawertywna, nastawiona na ekspresję i poznanie lub introwertywna – ukierunkowana na przeżycie i powściągnięcie działania. Drugi wymiar to działanie i zmiana otoczenia lub budowanie „środowiska wewnętrznego”, czyli obrazu siebie i świata.

Oprócz typów wyróżniamy również podtypy oraz związane z nimi kompetencje. Są to:



Rysunek 10: Główne typy i podtypy aktywności

Jak można scharakteryzować podstawowe typy aktywności, a w obrębie tych typów podtypy?

**Typ Aktora** jest skierowany na sytuację zewnętrzną, która jest >areną< spontanicznego działania i okazją do >pokazywania< siebie i swoich wytworów. Aktor jest **człowiekiem ekspresji**; widoczną cechą jego zachowania jest zmiana.

Aktor jest zorientowany ekstrawertywnie, zatem odpowiada mu klimat relacji z rzeczami i z ludźmi, z którymi chętnie wchodzi w interakcje i czerpie motywację do działania. Wypracowana kultura związana jest z czynnościami percepcji rzeczy (procesów) i z doznawaniem relacji społecznych (ludzi). Wytworem nietrwałym tych czynności są spontaniczne zachowania, a zwłaszcza komunikacja z innymi.

Wytwory trwale to zmiany w sytuacji zewnętrznej. Charakter Aktora "odciska się" na otoczeniu przez wprowadzanie zmian, czyli twórczość. Jest naturalnym **liderem grupy**.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Można wyróżnić dwa rodzaje ekspresji, czyli twórczości sytuacyjnej. 1/ Mogą to być zachowania artystyczne, będące wytworem przeżywania wrażeń i tworzenia nowych form zmysłowych (artystycznych), które podobają się innym; jest to **Aktor "prezenter"**. "Materiałem" twórczości jest dla niego barwa i relacje przestrzenne (zmysł uchwycenia proporcji), a także doznawany dźwięk, co wyraża się w śpiewie, tańcu i twórczości muzycznej. 2/ Wyrazem wpływu na relacje z innymi są zachowania asertywne; jest to **Aktor "inicjatywny"**. Zdolność ta może znaleźć zastosowanie np. w negocjacjach, w działalności handlowej lub usługowej.

Swoistym przeciwieństwem - lub dopełnieniem - aktywności Aktora jest Autor.

**Typ Autora** jest zorientowany introwertywnie, na treści „środowiska wewnętrznego”, z których kształtuje własne "ja". Autor jest **człowiekiem autokreacji**.

Odpowiadający mu klimat to relacje do świata osobistych pragnień i dążeń. Kultura Autora związana jest z czynnościami wewnętrznymi, z odczuwaniem własnych pragnień (dążeń) i refleksją nad sobą: kim jestem? - ku czemu zmierzam? Nietrwałym wytworem odczuć są wyobrażenia twórcze, tzw. ideały bycia oraz projekty życia i działania.

Można wyróżnić dwie odmiany tego typu, co wiąże się z dwiema fazami w budowaniu własnej osobowości. 1/ Pierwszą fazą jest proces indywidualizacji, który polega na tworzeniu wizji własnego "ja". Jest to typ **Autora "wizjonera"**. Wyobrażenia te utrwalają się w ideałach bycia, które kształtują osobistą gotowość do działania. Gotowość ta przeradza się w czyn w procesie twórczym, pełnym trudu, a nawet cierpienia. Zdolności twórcze Autora wyrażają się w przekazywaniu uczuć i wizji w postaci słów, np. w tworzeniu form literackich, w postaci nowatorskich form artystycznych (estetycznych), w humanistycznej twórczości naukowej, a także w spontanicznych, intuicyjnych wyborach. 2/ Druga odmiana Autora związana jest z umysłową refleksją nad sobą i budowaniem samowiedzy. Dzięki (trafnej) samowiedzy Autor dojrzewa w procesie indywidualizacji, którego wytworem jest osobowość indywidualna. Jest to typ **Autora "projektanta"**. Ma on zdolność do podejmowania decyzji o celach własnego działania, a więc do kierowania własnym życiem.

Drugim wymiarem aktywności jest rodzaj preferowanych **relacji ze światem**. Mogą to być relacje instrumentalne – wykonawcze (zadaniowe), lub relacje zależności, które są warunkiem zaspokajania własnych potrzeb rozwojowych.

**Typ Uczestnika** zorientowany na relacje zależności, które są przeżywane uczuciowo.

Odpowiadający mu klimat to relacje społeczne: przeżywa relacji z ludźmi i odczuwa wartości. Uczucia są wytworem uczestnictwa w kulturze, stąd określenie tego typu: Uczestnik. Uczestnik jest **człowiekiem uczuć**.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Można wyróżnić dwa rodzaje uczuć, a w związku z tym dwie odmiany tego typu. 1/ Są to uczucia *passio*, będące wytworem przeżyć emocjonalnych (wzruszenia), które powstają w relacji z osobami; jest to typ **Uczestnika "animatora"** (wrażliwego, uczucia *passio*). Jest on zorientowany introwertywnie na poszukiwanie przyjemnych przeżyć w relacji z ludźmi, nastroju związanego z byciem z innymi, komunikowaniem się, itd. 2/ Natomiast uczucia *actio* są "odpowiedzią" na odczuwane wartości; jest to **Uczestnik "moderatora"**, zorientowanego introwertywnie, na świat wartości i odsuwającego się od grupy. Jego zachowania są wynikiem wyborów, które są ukierunkowane przez motywy niematerialne, estetyczne, duchowe, itp. Jest to typ uczuciowego romantyka. Określamy taki charakter jako uczuciowca, oddanego wartościom i uwikłanego w świat wartości. Trwałym wytworem odczuwania wartości jest więź z osobami i wartościami oraz ukierunkowanie uczuciowe aktywności (tzw. skłonności społeczne). Typ Uczestnika przeżywa problemy relacji (swoje położenie życiowe) i rozwiązuje je uczuciowo. Tego typu zachowania to „rozwiązywanie problemów”.

**Typ Realizatora** zorientowany na rzeczy i procesy, które można poznawać po to, aby na nie działać. Realizator jest **człowiekiem wiedzy**.

Realizator jest zorientowany na realizację zadań, zatem odpowiada mu klimat relacji do rzeczy i informacji, które są motywami jego decyzji. Jest to człowiek *agosu*: wiedzieć jak? (know how?). Wypracowana kultura związana jest z czynnościami poznania. Wytworem tych czynności są jasne motywy, które pozwalają na podejmowanie zachowań instrumentalnych, tj. takich, za pomocą których coś można uzyskać.

Można wyróżnić dwa rodzaje poznania, stąd dwie odmiany tego typu. 1/ Pierwszy związany jest z poznaniem rzeczy i procesów (tj. relacji między rzeczami), które pozwalają na kierunkowe działanie; jest to typ **Realizatora "technika"** (praktyka). Ma on zdolności manualne i mechaniczne; dopowiada mu praca ze zwierzętami, maszynami, itp. 2/ Druga odmiana związana jest ze zdolnością do refleksji nad poznanymi treściami, w wyniku czego powstaje wiedza ogólna; jest to typ **Realizatora "analityka"** (teoretyka). Ma on zdolność zbierania i gromadzenia danych, a także ich przetwarzania. Można je wykorzystać w świecie nauk przyrodniczych i technicznych, jak również w zarządzaniu ludźmi i procesami (świat biznesu).

### *Podtypy specjalne*

Obok podtypów prostych, takich jak np. Aktor prezenter i Aktor inicjator, w których dominuje czynnik Z (ekspresja) mamy cztery typy specjalne; są to Aktor technik, Realizator prezenter, Uczestnik wizjoner i Autor krytyk.

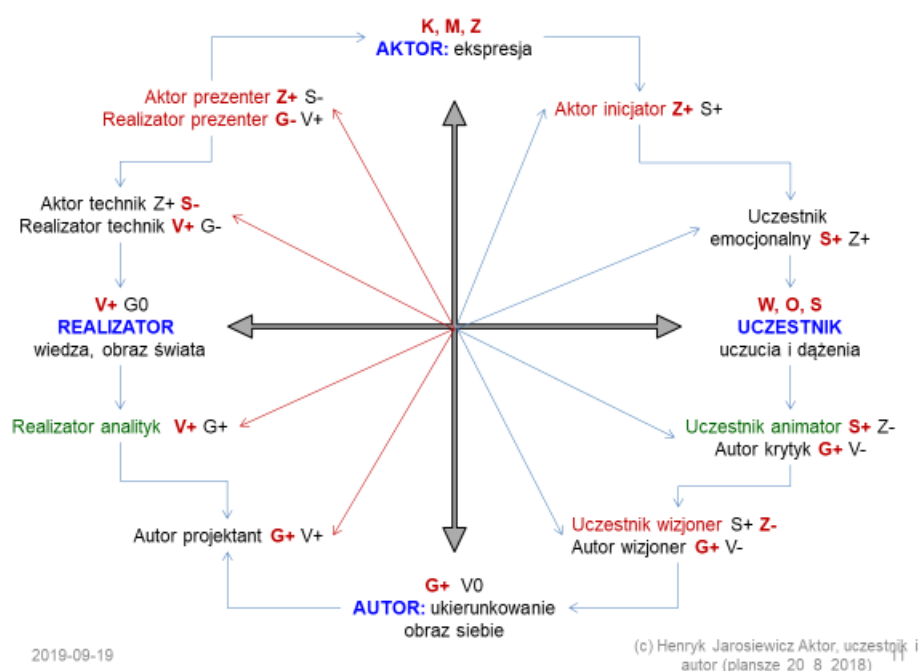




„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Jak widać na rysunku poniżej w typie Aktora prezentera dominuje czynnik Z (ekspresja), zaś w podtypie Aktora technika awersyjny czynnik S-, co oznacza, że mamy do czynienia z ekspresją awersji wobec wartości wspólnych (S).

Typy specjalne wymagają uwagi ze strony doradców i pedagogów, gdyż mamy do czynienia z ujawnianiem się pewnego napięcia związanego z negacją pewnych skłonności.



Rysunek 11: Typy specjalne aktywności

*Typ aktywności jako wytwór procesu edukacyjnego*

W procesie edukacyjnym można wyróżnić dwa aspekty: dydaktykę i wychowanie. Ponadto szkoła przygotowuje do kariery zawodowej (zob. Rysunek 1, str. 5).

W procesie edukacyjnym ma miejsce nie tylko przekaz wiedzy, ale też kształtowanie się aktywności. Aktywność ta jest wytworem ukierunkowanego rozwoju. Czynnikiem ukierunkowującym jest wpływ woli wychowawców, a następnie – w okresie młodości (zob. Rysunek 15, str. 38)– własne cele wychowanka.

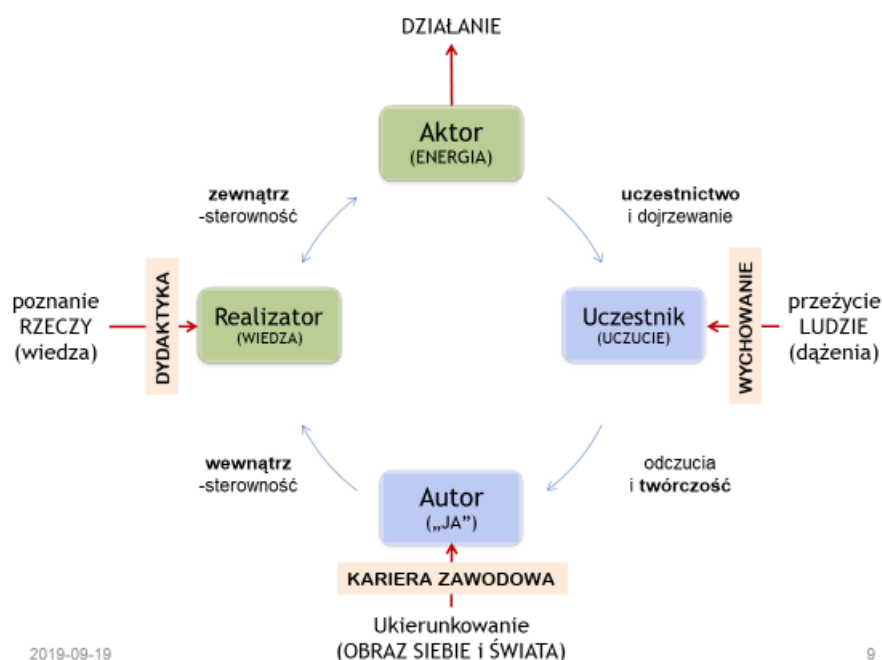
Oprócz typów (celów) preferowanych kształtują się też cele (typy) awersyjna. Typ awersyjny określa relacje, które są negowane przez podmiot.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Typy preferowane*

W procesie rozwoju aktywności zasadnicze znaczenie ma uczestnictwo w klimacie organizacji (świat wartości), które warunkuje dojrzewanie oraz tworzenie własnej tożsamości zawodowej.



**Rysunek 12: Proces kształtowanie się aktywności**

W procesie kształtowania się aktywności zawodowej wiadomości i umiejętności (kolor zielony) dopełniane są dyspozycjami osobowościowymi (kolor niebieski).

Wytworem przeżyć są trwałe dążenia do uczestnictwa w relacjach ze światem wartości społecznych. Na bazie własnych pragnień i dążeń kształtuje się własne „ja”. Treści związane z „a” są wytworem własnej twórczości.

Innymi słowy – człowiek nie tylko nabywa sprawności zadaniowej w relacji do świata rzeczy, ale też dojrzewa jako podmiot, który posiada własne dążenia i cele.

Celem strategicznym w pracy nad sobą oraz w doradztwie kariery jest przejście od zachowań zadaniowych (zewnętrzna sterowność) do realizacji własnych celów (wewnętrzna sterowność).

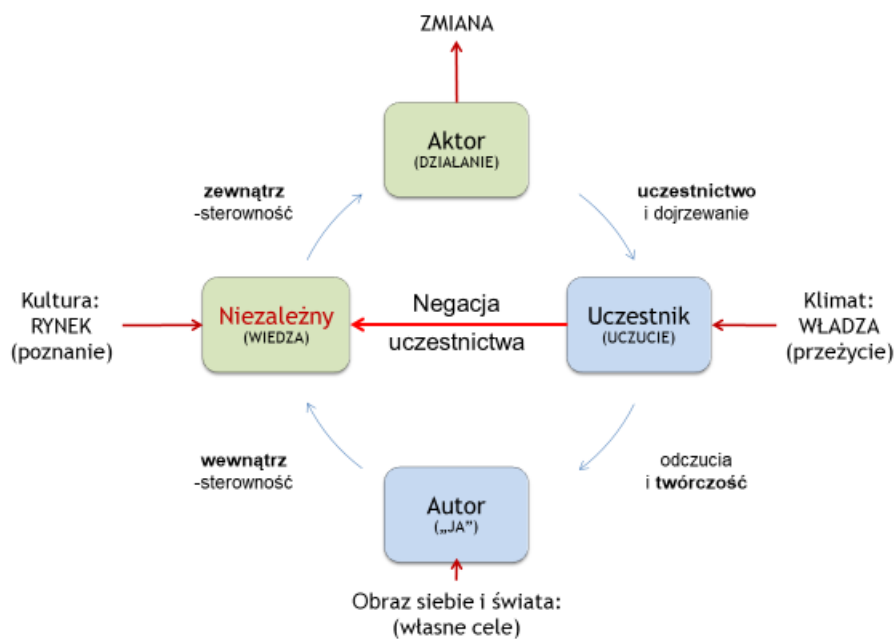
*Typy awersyjne*

W sytuacji negacji uczestnictwa lub powściągu ekspresji powstają cztery główne typy awersyjne: typ Sprawczy, Dopasowany, Powściągnięty i Niezależny.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Poniżej ilustracja często występującego typu Niezależnego. Przeciwnieństwem tego typu jest typ Dopasowany (konformistyczny).



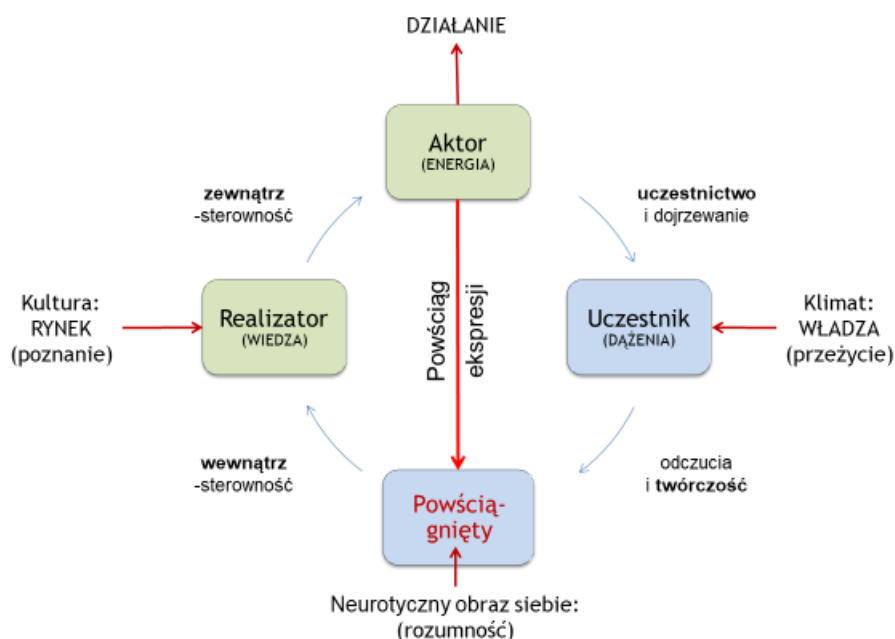
2019-09-19

14

Rysunek 13: Typ awersyjny Niezależny

Orientacja na niezależność związana jest z negacją relacji społecznych, czyli z awersją do uczestnictwa w woli innych osób.

Drugim często występującym typem awersyjnym jest typ Powściągnięty:



2019-09-19

17

Rysunek 14: Typ awersyjny Powściągnięty

Powściągnięty ekspresji związany jest z awersją do ekspozycji własnej osoby na scenie życia. Osoby takie wykształcają nierzadko neurotyczny obraz siebie.

Przeciwieństwem typu Powściągniętego jest typ Sprawczy, w którym podmiot ulega impulsom zmysłowym i kieruje się wyłącznie własnymi motywami działania. Jako wytwór powstają afekty woli.

### *Rozwój wszechstronny czy ukierunkowany?*

W psychologii i pedagogice trwa dyskusja (Tomaszewski, 1984a): czy rozwój ma być wszechstronny, czy ukierunkowany? Odpowiedź, jaką przynosi psychologia jest następująca: rozwój jest ukierunkowany. Ma na to wpływ nie tylko wyposażenie genetyczne („talenty”), ale tendencja samej psychiki, która powoduje, że powstają czynności **nawykowe**, które powodują, że człowiek staje się typowy.

Z drugiej zaś strony człowiek jest istotą, która się rozwija, a to oznacza, że choć rozwój jest ukierunkowany, to sam **kierunek rozwoju się zmienia**. Można tu wskazać **cztery fazy** tego procesu. Najpierw są to (1) relacje do rzeczy, które dopełniają się (2) relacjami społecznymi, jest to proces **socjalizacji**. Są to dwie pierwsze „ćwiartki” w modelu. Następnie pojawiają się (3) relacje do własnych pragnień – na tym polega proces **indywidualizacji**. Pojawiają się



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

własne „ideały bycia”. W końcu mamy do czynienia z procesem **indywidualizacji**, w którym wyłania się własne „ja”. Jest to osobowość indywidualna, własna tożsamość: reflektuję kim jestem i co sam chcę w życiu robić. Ukształtowanie się osobowości wymaga samowiedzy, czyli refleksji nad sobą.

Przejście od jednego etapu (fazy) do kolejnego związane jest z **kryzysem**, dlatego też rozwój może się **uszywnić** na jednej z faz. Mówimy wówczas o tzw. „zbrojach charakteru”.

Liczne badania wskazują na to, że zasadniczym warunkiem udanej kariery jest **samowiedza** i dojrzały **obraz siebie** samego. Dlatego też pierwszym zadaniem doradcy jest pomoc młodzieży w zbudowaniu adekwatnego obrazu siebie, obok obrazu świata zawodowego, w którym podmiot działa. To drugie jest zadaniem informacji zawodowej.

Obserwujemy, że kariery układają się dwojako:

- kariera od Aktora do Realizatora,
- kariera od Aktora – przez etap dojrzewania: Uczestnika do Autora.

Jeden i drugi sposób „rozgrywania” kariery ma swoje zalety i wady.

Kariera „od Aktora do Realizatora” przygotowuje do sprawnego działania zadaniowego w świecie **techniki**. Tutaj mniej istotna jest samowiedza. O wynikach w szkole lub w pracy decyduje wiedza specjalistyczna. Wadą takiego przygotowania jest brak uspołecznienia i osobowej dojrzałości.

Druga kariera, „od Uczestnika do Autora”, pozwala na uspołecznienie i dojrzewanie osoby (wrażliwość na wartości), a zatem przygotowuje do uczestnictwa w świecie **kultury**.

Znany badacz karier zawodowych, Donald Super wyodrębnił trzy typowe kierunki rozwojowe:

- „poznanie” i „zaangażowanie” (w naszym modelu typ Realizatora zadań),
- „oddanie” i „uwikłanie” (typ Uczestnika kultury, oddanego uczuciowo wartościom),
- „oddanie” i „poznanie”: typ Aktora i Autora, z tym, że Aktor jest człowiekiem sytuacji - poznanie zmysłowe, zaś Autora cechuje „ponadsytuacyjna pryncypialność” – poznanie umysłowe.

Pewne preferencje do określonego typu kariery pojawiają się już w okresie gimnazjum, dlatego też możliwe jest przeprowadzenie diagnozy już w wieku 13 lat.

Płyną z tego ważne konsekwencje, zarówno, co do biegu kariery, jak i co do stylu pracy z różnymi osobami.

Tak zwana „interwencja doradcza” musi uwzględnić tę typowość, tj. czy mamy do czynienia z typem Realizatora, który chce wiedzieć, „co” i „gdzie” na robić na rynku, czy też z typem Uczestnika, który potrzebuje wsparcia w realizacji swoich pragnień.



## Specyfika okresu rozwojowego

Młodzież objęta badaniem dyspozycji zawodowych jest w okresie dorastania. Są to lata od 11-go do 18-go roku życia (Kielar-Turska, 2000; Kreutz, 2005).



Henryk Jarosiewicz (c)

Rysunek 15: Okresy rozwojowe wg M. Kreutza

Dorastanie jest trudnym okresem w rozwoju. Kończy się dzieciństwo i wychowanie, a zaczyna młodość i samowychowanie, z coraz większym udziałem grupy rówieśniczej i własnej refleksji. Zasadnicze znaczenie w tym okresie ma dojrzewanie w aspekcie biologicznym, rozwój motoryczny i psychoseksualny, który powoduje znaczne zmiany w sferze poznawczej. Jest to też rozwój tożsamości. **Tożsamość** jest to poczucie jedności psychicznej i ciągłości własnego „ja” w czasie. Podstawowe pytania egzystencjalne to „kim jestem” i „ku czemu zmierzam?”. Na początku dorastania to poczucie jest zachwiane. Jak pisze słynny teoretyk rozwoju Erik Erikson

„Wraz z ustanowieniem się dobrej relacji ze światem umiejętności właściwe dzieciństwo dobiega końca.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

Zaczyna się młodość.

Jednak z nadejściem pokwitania i dorosłości cała niezmiennosc i ciągłość wcześniejszych lat zostaje ponownie zakwestionowana z powodu wzrostu ciała, równie nagłego jak we wczesnym dzieciństwie, oraz z powodu całkowicie nowego zjawiska, jakim jest fizyczna dojrzałość genitalna. Rosnący i rozwijający się młodzi ludzie w obliczu tej fizjologicznej rewolucji koncentrują się przede wszystkim na próbach umocnienia swych ról społecznych. Są często wręcz chorobliwie zaabsorbowani tym, co myślą o nich inni. Usiłują połączyć wcześniej wyuczone role i umiejętności z obecnymi idealnymi prototypami. W poszukiwaniu nowego poczucia ciągłości i niezmienności niektórzy adoleescenci muszą ponownie walczyć z kryzysami lat wcześniejszych i trudno im odnaleźć trwale ideały prowadzące do ostatecznej tożsamości” (2004, str. 82).

Gwałtowność zmian i brak jasności co do tego, co „dzieje się” w psychice powodują, że pojawiają się **kryzysy**. Skutkują one zarówno na relacje ze środowiskiem rodzinnym i szkolnym, jak i na proces edukacyjny.

Innymi słowy wpływ na uzyskiwane wyniki szkolne ma nie tylko iloraz inteligencji, ale również, a czasem przede wszystkim, kształtująca się i dojrzewająca **osobowość**. Dojrzewanie trwa do około 25 roku życia, kiedy to kończy się tzw. wczesna dorosłość.

Jeśli poświęcamy tutaj tak wiele uwagi tym kryzysom to z uwagi na bardzo ważne przesłanki. Problemy dojrzewającej tożsamości przekładają się na przygotowanie do kariery zawodowej.

Z tego też powodu w naszych badaniach i następujących po nich interwencjach doradczych, to jest w rozmowach z młodzieżą i w prezentacji wyników zarówno nauczycielom, jak i rodzicom przyjęliśmy **p o d e j ś c i e r o z w o j o w e** do myślenia o karierze. Znaczy to, że poradnictwo zawodowe musi mieć na uwadze przede wszystkim proces rozwojowy i pojawiające się szanse oraz zagrożenia.

Zacznijmy od szans.

Wychowanie jest to oddziaływanie woli wychowawców na wychowanka. Wytworem tego wysiłku pedagogicznego jest charakter, który kształtuje się w tzw. okresie obiektywnym (lata 11-11). W okresie młodości dojrzewa własna wola wychowanka, co wyraża się w poszukiwaniu własnego dobra i związanych z nim celów. Droga ku określeniu własnych celów życia to trzy kroki rozwojowe:

- identyfikacja z wzorcem, która dokonuje się intuicyjnie (lata 11-14),
- indywidualizacja, czyli dojrzewanie umysłowe i tworzenie ideałów bycia (lata 14-17),
- harmonizacja związana z krystalizacją własnych celów (lata 17-21).

Krótko mówiąc w okresie dorastania wychowawcy nie mają już do czynienia z dziećmi, ale z młodymi kobietami i z młodymi mężczyznami.

Są to szanse, jakie natomiast pojawiają się zagrożenia?



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

W okresie identyfikacji następuje szereg zmian cielesnych i psychicznych uwarunkowanych dojrzewaniem i wydzielaniem hormonów. Jak istotna jest to zmiana, to można sobie wyobrazić, jeśli się pamięta, że w ciągu kilku lat poziom testosteronu w organizmie młodego mężczyzny wzrasta nawet 18-krotnie. Musi on zatem nauczyć się „obsługiwać” wzrastającą agresywność w relacjach. Jeśli nie ma wzorca identyfikacji w osobie dojrzałego mężczyzny (zwykle ojca), to nie radzi sobie z tym. Nauka przestaje być wówczas sprawą ważną. Ponadto niedostrzeżenie tego nowego „stanu” przez otoczenie (ojca) rodzi poczucie lekceważenia i gniew.

Zebrane przez nas dane potwierdzają te znane prawidłowości. 14 letni chłopcy są ok. 9 cm wyżsi od swoich koleżanek. Ale też osiągają o około 0,5 stopnia niższe oceny w szkole.

Prowadzi to do wglądu w najważniejszy problem, z jakim boryka się młodzież w dorastaniu. Jak to zauważył już cytowany E. Erikson dojrzewająca w tym okresie tożsamość wymaga potwierdzenia z zewnątrz. Obserwacja pokazuje, że częściej młode dziewczęta są spostrzegane jako kobiety, niż młodzi chłopcy, gdyż ich kobiecość przejawia się w pielęgnowaniu wyglądu i ubiorze. Natomiast asertywność (a nawet agresywność) w zachowaniu młodych mężczyzn nie znajduje uznania w otoczeniu szkolnym, a nawet jest strofowana.

Innymi słowy, aby być „kims” trzeba być spostrzeganym i traktowanym przez innych jako „ktoś”. Traktowanie młodzieży jak „dzieci, które nie chcą się uczyć” jest oczywiście błędnym podejściem pedagogicznym (a tak powszechnym!).

Jest niezbędne, aby rodzice i wychowawcy zapoznali się ze specyfiką tego okresu rozwojowego. W tym celu należy im udostępnić sprawdzone źródła wiedzy. Na przykład:

- Maria Kielar-Turska: *Rozwój w pełnym cyklu życia: Okres dorastania*, w: Jan Strelau (red.) *Psychologia*. Podręcznik akademicki, str. 309.
- Mieczysław Kreutz: *„Rozwój psychiczny młodzieży”*, Wrocław 2005.





## Część praktyczna

### Metodologia badań

W metodologii badań psychologicznych wyróżniamy trzy fazy (Kulczycki, 1985). Najpierw jest to zebranie wyników surowych, a następnie analiza jakościowa i analiza ilościowa.

Analiza jakościowa ma na celu wyłonienie założonych wcześniej typów psychologicznych: typów charakteru i typów aktywności. Następnie, w obrębie określonych typów wykonane są obliczenia ilościowe, które mają na celu opis grup, które należą do danego typu. Na przykład można obliczyć, jakie wyniki w nauce osiągają osoby należące do różnych typów aktywności.

### Charakterystyka grupy badawczej

Badania przeprowadzono dla 11 powiatów i miasta Poznania (zakwalifikowanych 2000 osób) oraz dla 7 powiatów i miasta Kalisza (zakwalifikowanych 2000 osób).

Średnia wieku badanych:  $14,2 \pm 0,15$ .

W diagnozie uczestniczyli uczniowie klas trzecich gimnazjum i ósmych klas szkoły podstawowej.

W badaniach wyróżniono po cztery obszary w subregionie poznańskim i kaliskim:



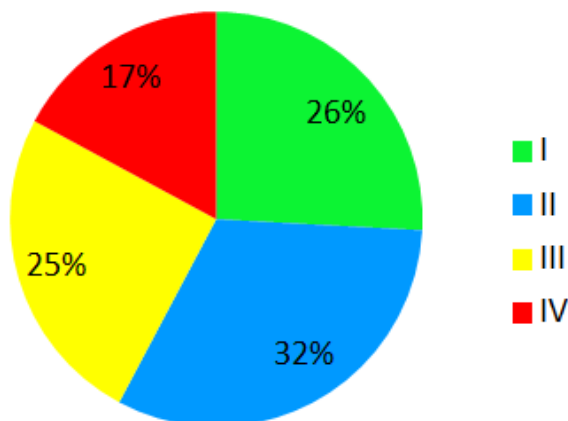
Rysunek 16: Obszary badań

Wyniki mogą nie oddawać sytuacji w całej grupie z uwagi na dobrowolność uczestnictwa: nie wszyscy zalogowani na badanie uczniowie wykonali je w terminie. Badania były przeprowadzone poprzez Internet.

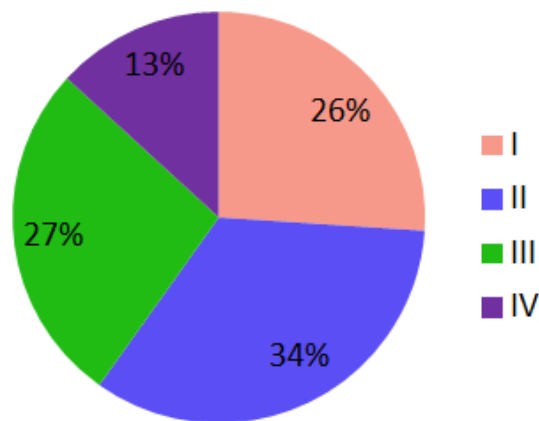


„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

**Badania przeprowadzone przez  
Poznań**



**Badania przeprowadzone przez  
Kalisz**



Rysunek 17: Proporcje uczestników w badaniach prowadzonych w Poznaniu i w Kaliszu

## Wyniki badania skłonności zawodowych i dyspozycji charakterologicznych

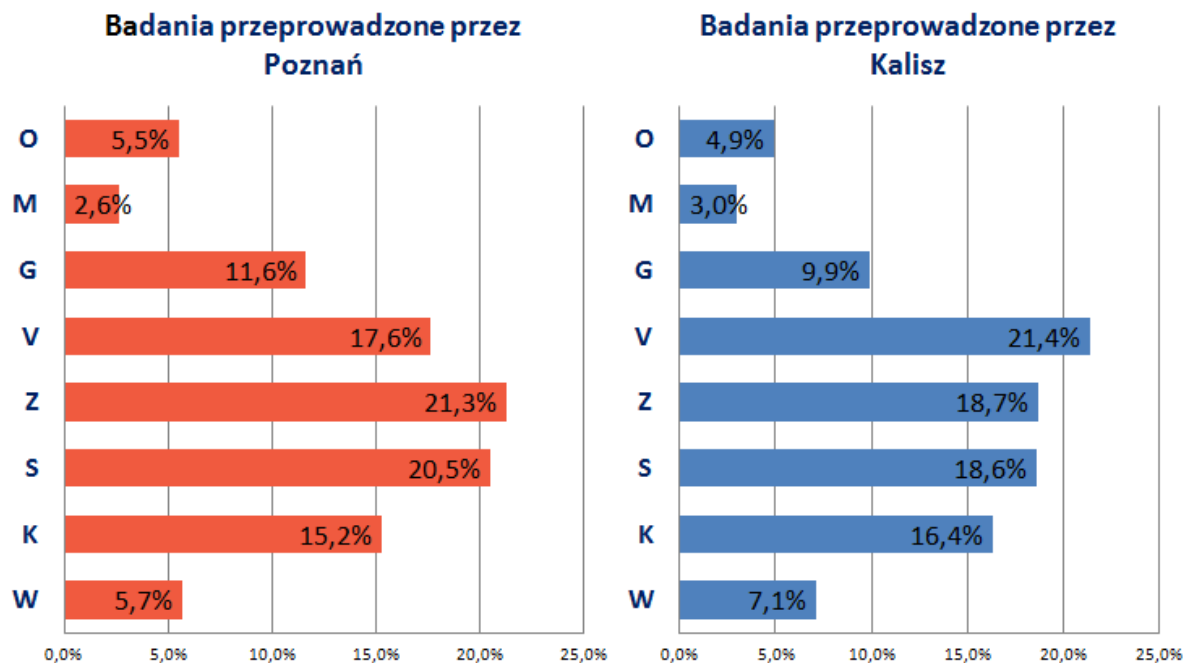
### Wyniki surowe skłonności zawodowych

W badaniach zostało zakwalifikowanych 4 tysiące młodzieży z województwa Poznańskiego. W analizach statystycznych uwzględniono 2560 osób, które w terminie realizacji projektu poprawnie wypełniły test skłonności zawodowych. Pozostałe osoby wypełniły test oraz otrzymały wyniki w terminie późniejszym.



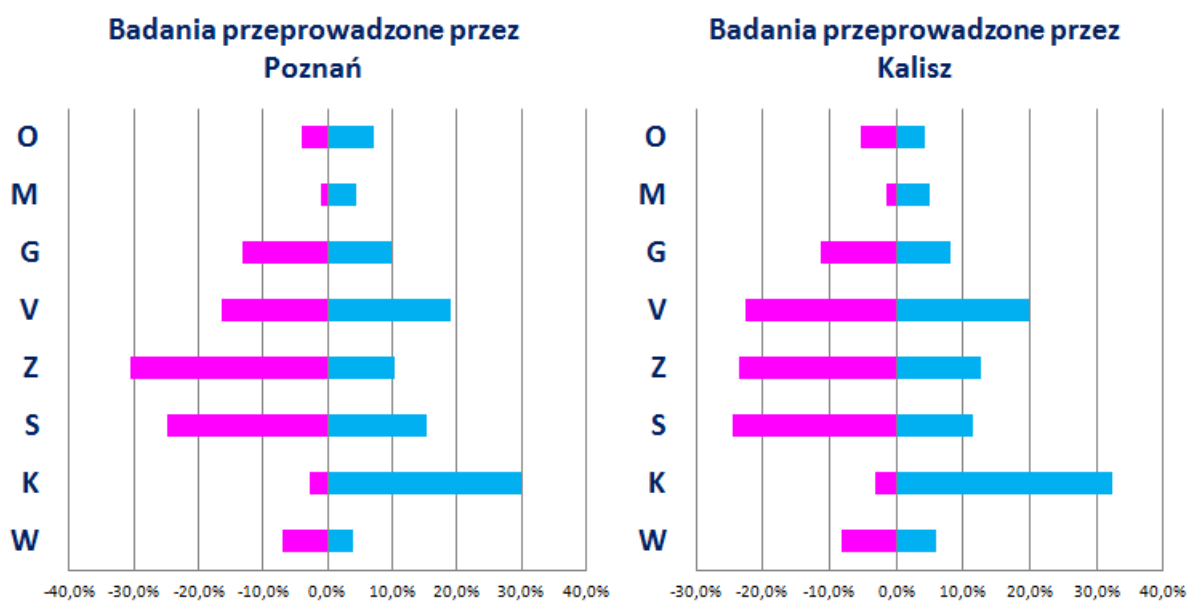
„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Czynniki podstawowe z podziałem na Poznań i Kalisz*



Jak widać, bardzo rzadko jako czynnik główny wybiera się potrzebę M oraz O, czyli czynniki temperamentalne.

*Częstość występowania potrzeba z podziałem na płeć:*



Rysunek 18: Częstość występowania potrzeba z podziałem na płeć (na czerwono/lewa strona: kobiety)



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Występowanie typów głównych preferowanych*

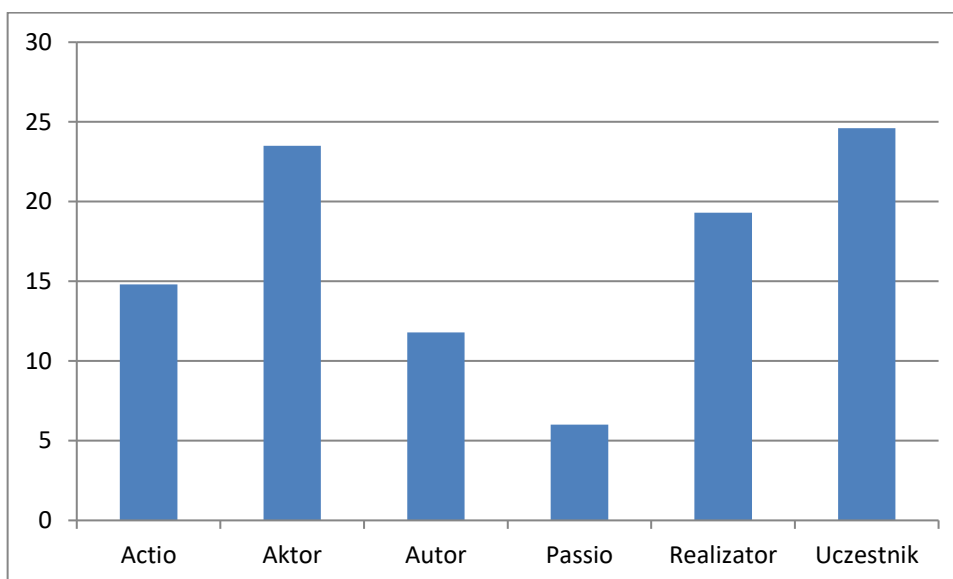
Najogólniej rzecz biorąc mamy następującą częstotliwość występowania typów preferowanej aktywności. Podajemy pierwszy typ w serii czynników oraz drugi typ, a następnie łącznie:

Typ pierwszy:

**Tabela 1: Częstotliwość występowanie typów głównych**

	Częstość	Procent całości
Actio	378	14,8
Aktor	601	23,5
Autor	303	11,8
Passio	153	6
Realizator	495	19,3
Uczestnik	630	24,6
<b>Ogółem</b>	<b>2560</b>	<b>100</b>

Na wykresie:



**Wykres 1: Częstotliwość występowanie typów głównych**

W całej grupie dominuje typ Uczestnika i Aktora.

Typ drugi:

**Tabela 2: Częstość występowania typów głównych (jako typ drugi)**

	Częstość	Procent
Actio	227	8,9



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Aktor	652	25,5
Autor	333	13
Passio	171	6,7
Realizator	538	21
Uczestnik	639	25
<b>Ogółem</b>	<b>2560</b>	<b>100</b>

Łącznie: typ pierwszy i drugi

**Tabela 3: Częstość występowania typów głównych (typ pierwszy i drugi)**

	Częstość	Procent
Actio	605	12%
Aktor	1253	24%
Autor	636	12%
Passio	324	6%
Realizator	1033	20%
Uczestnik	1269	25%
<b>Ogółem</b>	<b>5120</b>	<b>100%</b>

*Dyskusja wyników.*

Rozwój przebiega od Aktora, poprzez Uczestnika do Autora. Typy te różnią się z uwagi na jakość celów. Typ Realizatora to człowiek **wiedzy**. Wiedza dostarcza sposobów działania. Można wyróżnić trzy relacje „cel – sposób jego realizacji”:

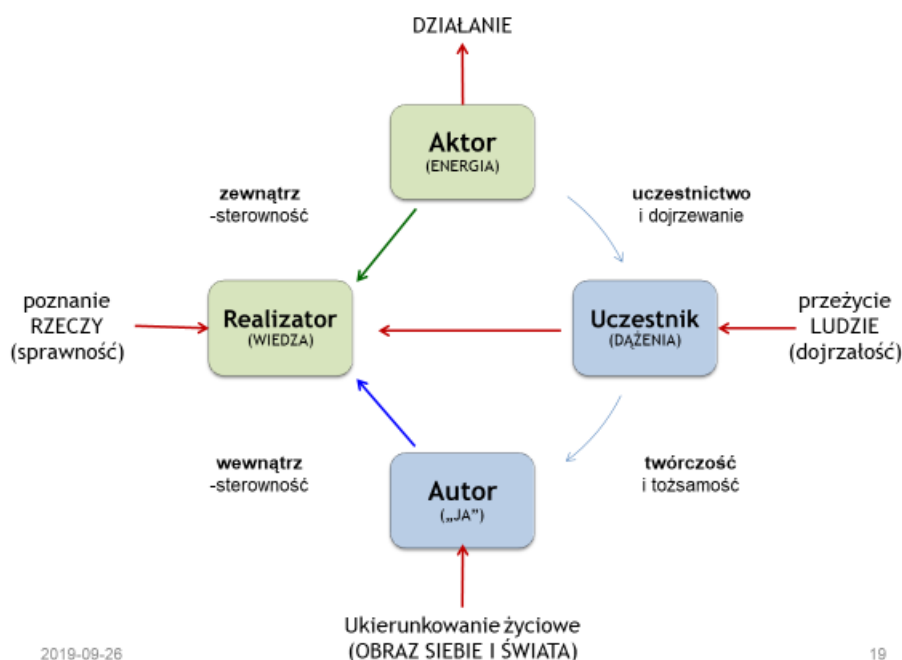
Aktor – Realizator,

Uczestnik – Realizator,

Autora – Realizator.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



Jak widać – współpraca Aktora i Realizatora związana jest z tzw. zewnątrzsterownością. Osoba taka realizuje zadania wykonawcze z intencją zdobycia środków na zaspokojenie własnych potrzeb.

Uczestnictwo w kulturze szkoły, a następnie zakładu pracy, pozwala na dojrzwanie. Osoby takie kierują się tym, co robią inni. Jest to – pozytywnie rozumiany – konformizm. Jednak egzaminem „maturalnym” z dojrzałości do kariery zawodowej jest dopiero zbudowanie własnej tożsamości, zarówno ludzkiej, jak i zawodowej. Tożsamość jest wytworem własnej twórczości. Człowiek dojrzały staje się wewnątrzsterowny, to znaczy posiada własne cele. Cele te realizuje za pomocą posiadanej wiedzy o rynku pracy.

W opisanym wyżej procesie wiążą się trzy paradygmaty doradztwa zawodowego, które Mark Savickas – lider światowego doradztwa kariery - ujmuje jako:

formistyczny paradygmat poradnictwa zawodowego w nowoczesności jako aktora, organizmiczny paradygmat kształcenia zawodowego w ponowoczesności jako agenta, i kontekstowy paradygmat postmodernistyczny projektowania życia jako autora

Oczywiście paradygmat autora, w którym widzi się klienta jako osobę, która sama projektuje swoją karierę jest najdojrzałszy.

Zasadniczą misją współczesnego doradcy zawodowego jest wspierać klienta w projektowaniu własnego życia i kariery.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Tym niemniej, nie jest tak, iż doradcy mają stosować wyłącznie podejście związane z projektowaniem kariery. Należy to rozumieć tak, iż w zależności od dojrzałości danej osoby i warunków zewnętrznych należy dobrać sposób pracy z klientem. Savickas dodaje:

W zależności od indywidualnych potrzeb klienta i kontekstu społecznego, praktycy mogą stosować interwencje kariery, które odzwierciedlają różne paradygmaty: poradnictwo zawodowe w celu określenia dopasowania do kariery zawodowej, edukację kariery, aby wspierać adaptację zawodową, lub projekt życia, aby zbudować historię kariery.

W każdym razie proces przygotowania się do kariery zawodowej biegnie od Aktora, poprzez Uczestnika (agenta) do Autora. Stąd też często ujmuje się to lakonicznie, iż doradca pomaga młodemu klientowi w rozwoju „od Aktora do Autora”.

Typ Autora jest typem najlepiej dostosowanym do współczesnego rynku pracy, którego zasadniczą cechą jest zmienność. Osoba, która posiada dojrzały obraz siebie staje się zdolna do tworzenia własnych celów życiowych i zawodowych.

Młodzież w wieku 15 lat jest „w połowie drogi” do dojrzałości zawodowej. Stąd też typ Autora jest stosunkowo rzadko reprezentowany; jest to 11,8% osób, u których typ ten jest wiodący. Jak widzieliśmy wyżej, również jako typ drugi w serii Autor nie pojawia się często. Łącznie – jako typ pierwszy lub drugi – Autor występuje u 12% młodzieży.

## Liczebność kobiet i mężczyzn w typach głównych

Preferencja typów nieco inaczej przedstawia się u młodych kobiet i mężczyzn.

Tabela 4: Liczebność kobiet i mężczyzn w typach głównych

		Płeć				Ogółem	%
		Kobieta	%	Mężczyzna	%		
Typ czysty_1	Actio	34	0,02	344	0,30	378	0,15
	Aktor	402	0,29	199	0,17	601	0,23
	Autor	190	0,14	113	0,10	303	0,12
	Passio	100	0,07	53	0,05	153	0,06
	Realizator	264	0,19	231	0,20	495	0,19
	Uczestnik	405	0,29	225	0,19	630	0,25
<b>Ogółem</b>		<b>1395</b>	<b>1,00</b>	<b>1165</b>	<b>1,00</b>	<b>2560</b>	1,00

Kobiety:





„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Dominującym typem u dorastających **kobiet** jest Uczestnik i Aktor; są to relacje do osób.

Mężczyźni:

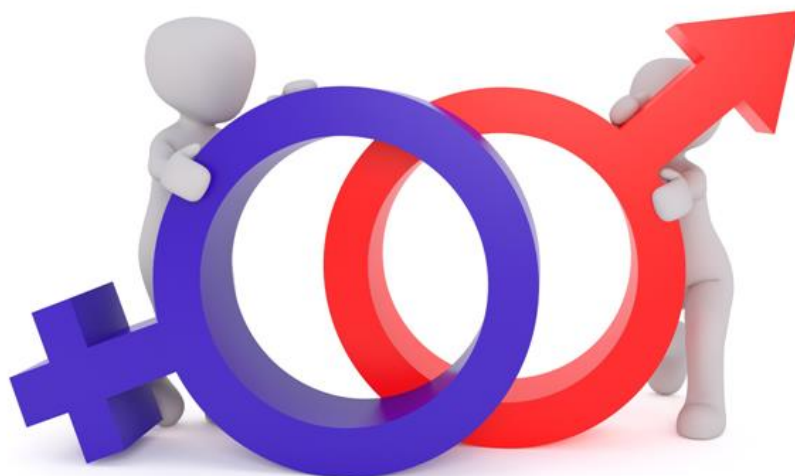
U dorastających **mężczyzn** dominuje typ Actio i Realizator (następnie Uczestnik); są to relacje do rzeczy, a w tle relacje do osób i wartości.

Typ Actio to skłonność do bycia osobą dominującą w relacjach partnerskich.

#### Znaczenie płci w zarządzaniu karierami

Największe różnice między młodymi kobietami i mężczyznami stwierdzamy w typie Passio (czynnik W, który występuje w teście Achtnicha) oraz w typie Actio (czynnik K).

Współczesne koncepcje zarządzania podkreślają znaczenie ról płciowych, podobnie jak klasyczne koncepcje doradztwa zawodowego (Holland, 1973).



G. Hofstede w znanym podręczniku zarządzania pt. „Kultury i organizacje” poświęca temu wiele uwagi. Pisze on<sup>4</sup>:

Wszystkie ludzkie społeczeństwa składają się, mniej więcej w równych częściach, z kobiet i mężczyzn. Kobiety i mężczyźni różnią się od siebie biologicznie i ich role w procesie prokreacji są jasno określone.

Wszelkie inne różnice fizyczne, niezwiązane bezpośrednio z wydawaniem na świat potomstwa, nie są w swej naturze absolutne, lecz statystyczne. Przeciętny mężczyzna jest wyższy i silniejszy od kobiety, ale jest dużo kobiet, które przewyższają siłą i wzrostem niejednego mężczyznę. Na tej samej zasadzie uważa się, że kobiety mają bardziej zwinne ręce i na przykład szybszy metabolizm, który pozwala im łatwiej odzyskiwać siły po przebytym wysiłku, jednak jest też wielu mężczyzn, którzy przewyższają pod tym względem kobiety.

<sup>4</sup> (Hofstede i Hofstede, 2007): Płeć i role z nią związane, str. 130 i nn.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Są to rzeczy oczywiste. Czym innym są jednak role społeczne, które nie muszą być uwarunkowane płcią biologiczną:

Rzeczywiste i statystyczne różnice biologiczne między mężczyznami i kobietami są takie same na całym świecie, jednak **role** społeczne przypisane tym dwóm płciom w różnych kulturach są tylko częściowo zdeterminowane ograniczeniami natury biologicznej.

Każde społeczeństwo określa pewne zachowania spoza sfery prokreacji jako bardziej odpowiednie dla kobiet lub dla mężczyzn. To jednak, co uznaje się za typowo kobiece lub męskie, jest zależne od kultury (...).

Aby uniknąć nieporozumień, do określania różnic czysto biologicznych będziemy zatem używać określeń *samczy* i *samiczy* (ang. *male* i *female*), a do opisu kulturowo zdeterminowanych ról społecznych - terminów męski i kobiecy (ang. *masculine* i *feminine*). To ostatnie rozróżnienie ma charakter względny; mężczyzna może zachowywać w sposób „kobiecy”, a kobieta w sposób „męski”, będzie to jednak oznaczać tylko tyle, że ich zachowania odbiegają od konwencji ogólnie przyjętej w ich społeczeństwie.

Pisząc o zawodach kobiecych i męskich pisze on (str. 140 i nn):

Uzasadnione wydaje się mówienie o zawodach „męskich” i zawodach „kobiecych”.

Zawody męskie są zazwyczaj wykonywane, jak się można domyślać, głównie przez mężczyzn, zawody kobiece zaś przez kobiety, ale różnice w systemach wartości poszczególnych grup zawodowych nie wynikają z faktu przynależności do danej płci.

Mężczyźni, którzy wykonywali zawody kobiece, charakteryzowali się bardziej kobiecymi wartościami niż kobiety zajmujące męskie stanowiska.

Jako zawody „męskie” podaje – ranking:

- 1) sprzedawcy i przedstawiciele handlowi (profesjonalni i nieprofesjonalni),
- 2) kadra specjalistyczna (inżynierowie i naukowcy),
- 3) robotnicy wykwalifikowani i technicy,
- 4) menedżerowie wszystkich specjalności,
- 5) robotnicy niewykwalifikowani,
- 6) pracownicy administracyjni.

Najogólniej rzecz biorąc „męskość” w roli zawodowej to asertywność. Natomiast kobiecość to również aktywność, lecz nastawiona na wspieranie innych, a więc rozwijająca się w relacjach społecznych. Jak podkreśla Hofstede kobiecości nie należy mylić z feminizmem. „Feminizm to ideologia, bardziej lub mniej usystematyzowana, która ma na celu zmianę pozycji kobiet w społeczeństwie”<sup>5</sup>

Co cenią mężczyźni i kobiety?

<sup>5</sup> Męskość i kobiecość w rolach płci i w seksie, zob. (Hofstede i Hofstede, 2007, str. 145).



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Osoby o cechach męskich (mogą to być również kobiety!) cenią sobie:

1. Zarobki - możliwość osiągnięcia wysokich dochodów.
2. Uznanie - zdobycie należnego uznania za dobrze wykonywaną pracę.
3. Awans - możliwość awansu na wyższe stanowiska.
4. Wyzwanie - motywująca i ambitna praca, dająca poczucie osobistej satysfakcji

Osoby, które określa się mianem „kobięcych” cenią sobie:

1. Relacje z przełożonym - dobrze układające się stosunki z bezpośrednim przełożonym.
2. Współpraca - praca z ludźmi nastawionymi na współpracę.
3. Miejsce zamieszkania - praca dająca możliwość mieszkania w miejscu odpowiednim dla pracownika i jego rodziny.
4. Gwarancja zatrudnienia - poczucie bezpieczeństwa związane ze stałym zatrudnieniem.

Nic zatem dziwnego, że typ Actio i Passio najbardziej różnicują badane kobiety i mężczyzn; 10 razy więcej młodych mężczyzn niż kobiet wybiera czynnik K jako wiodący:

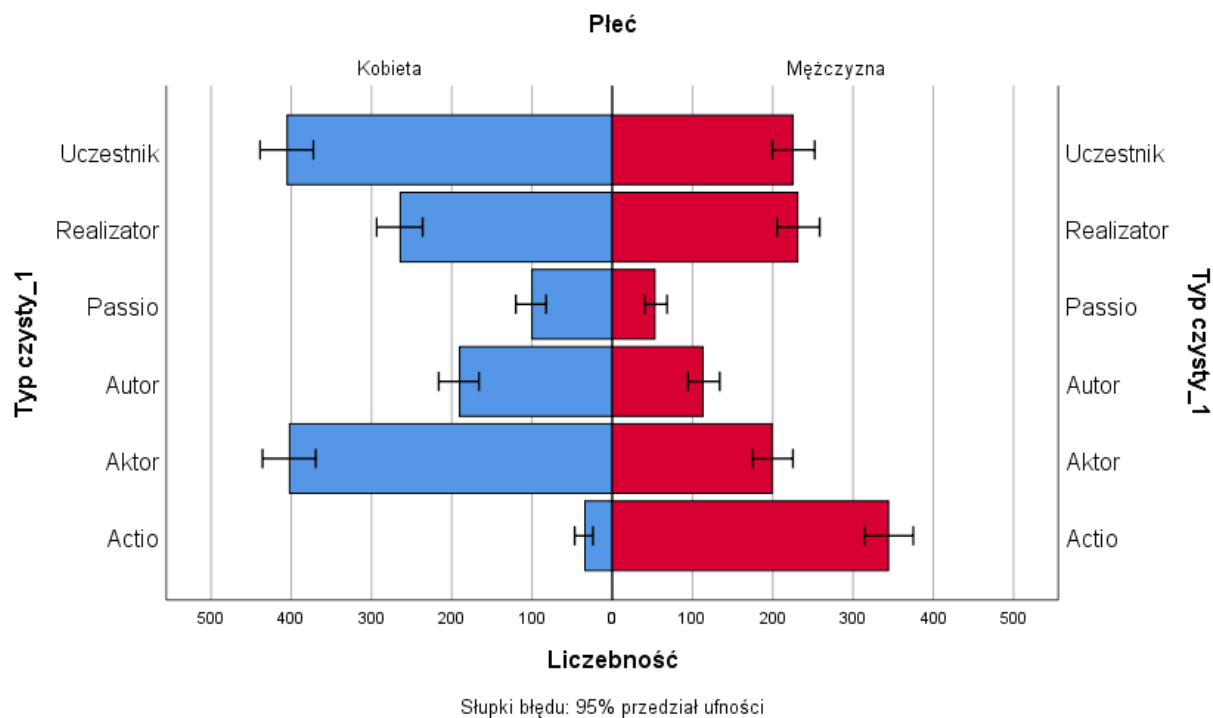
**Tabela 5: Typy główne z podziałem na płeć**

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
Typ czysty_1	Actio	Liczebność	34	344	378
		% z ogółem	1,30%	13,40%	14,80%
	Aktor	Liczebność	402	199	601
		% z ogółem	15,70%	7,80%	23,50%
	Autor	Liczebność	190	113	303
		% z ogółem	7,40%	4,40%	11,80%
	Passio	Liczebność	100	53	153
		% z ogółem	3,90%	2,10%	6,00%
	Realizator	Liczebność	264	231	495
		% z ogółem	10,30%	9,00%	19,30%
	Uczestnik	Liczebność	405	225	630
		% z ogółem	15,80%	8,80%	24,60%
	Ogółem	Liczebność	1395	1165	2560
		% z ogółem	54,50%	45,50%	100,00%



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Poniższy wykres ilustruje graficznie uzyskane wyniki (w liczbach, nie w procentach):



Rysunek 19: Typy główne z podziałem na płeć (liczebność)

Jak widać z zestawienia dominuje typ **Uczestnika** i **Aktora**, oraz **Realizatora**. Autor, który jest typem najdojrzałszym występuje stosunkowo rzadko. Typ Actio i Passio związany jest z dominacją potrzeby wejścia w relację z partnerem, przyjmując rolę asertywną (wiodącą) lub rolę wspierającą partnera. Jak widać - rzadko na czele serii czynników preferowanych występuje typ Passio.

W typie drugim mamy następujące wyniki:

Tabela 6: Typ czysty drugi z podziałem na płeć

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
Typ czysty_2	Actio	Liczebność	74	153	227
		% z ogółem	2,90%	6,00%	8,90%
	Aktor	Liczebność	358	294	652
		% z ogółem	14,00%	11,50%	25,50%
	Autor	Liczebność	190	143	333
		% z ogółem	7,40%	5,60%	13,00%
Passio	Liczebność	120	51	171	
	% z ogółem	4,70%	2,00%	6,70%	



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

	Realizator	Liczebność	283	255	538
		% z ogółem	11,10%	10,00%	21,00%
	Uczestnik	Liczebność	370	269	639
		% z ogółem	14,50%	10,50%	25,00%
Ogółem		Liczebność	1395	1165	2560
		% z ogółem	54,50%	45,50%	100,00%

### Występowanie podtypów

#### Liczebność podtypów preferowanych

Wyróżniamy 18 podtypów. Są to podtypy bez tzw. typów „zmiennych” i „czystych”. Typ zmienny powstaje w sytuacji, gdy jakiś czynnik jest konfliktowy (plus oraz minus)

**Tabela 7: Liczebność podtypów preferowanych**

Podtyp pierwszy w serii			Podtyp drugi w serii			Podtypy pierwszy i drugi w serii		
Podtyp	Częstość	Procent		Częstość	Procent		Częstość	Procent
Actio chłodny	217	9,4	Actio chłodny	174	7,4	Actio chłodny	391	8%
Actio partnerski	27	1,2	Actio partnerski	14	0,6	Actio partnerski	41	1%
Actio twardy	132	5,7	Actio twardy	37	1,6	Actio twardy	169	4%
Aktor inicjator	170	7,4	Aktor inicjator	135	5,8	Aktor inicjator	305	7%
Aktor prezydent	138	6	Aktor prezydent	125	5,3	Aktor prezydent	263	6%
Aktor technik	216	9,4	Aktor technik	320	13,7	Aktor technik	536	12%
Autor krytyczny	94	4,1	Autor krytyczny	154	6,6	Autor krytyczny	248	5%
Autor projektant	109	4,7	Autor projektant	71	3	Autor projektant	180	4%
Autor wizjoner	68	2,9	Autor wizjoner	74	3,2	Autor wizjoner	142	3%
Passio ciepły	50	2,2	Passio ciepły	39	1,7	Passio ciepły	89	2%
Passio miękki	77	3,3	Passio miękki	110	4,7	Passio miękki	187	4%
Passio partnerski	24	1	Passio partnerski	20	0,9	Passio partnerski	44	1%
Realizator analityk	135	5,8	Realizator analityk	129	5,5	Realizator analityk	264	6%



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Realizator prezenter	179	7,7	Realizator prezenter	268	11,5	Realizator prezenter	447	10%
Realizator technik	118	5,1	Realizator technik	88	3,8	Realizator technik	206	4%
Uczestnik animator	125	5,4	Uczestnik animator	102	4,4	Uczestnik animator	227	5%
Uczestnik moderator	173	7,5	Uczestnik moderator	132	5,6	Uczestnik moderator	305	7%
Uczestnik wizjoner	258	11,2	Uczestnik wizjoner	347	14,8	Uczestnik wizjoner	605	13%
<b>Ogółem</b>	<b>2310</b>	<b>100</b>	<b>Ogółem</b>	<b>2339</b>	<b>100</b>	<b>Ogółem</b>	<b>4649</b>	<b>100%</b>

Najczęstsze podtypy to:

Uczestnik wizjoner 13%

Aktor technik 12%

Realizator prezenter 10%

Jak wcześniej wspomnieliśmy są to podtypy „specjalne”, które wymagają szczególnej uwagi ze strony wychowawców i doradców zawodowych. Wrócimy do nich w dalszej części raportu.

Oczywiście znajduje to odbicie w przewidywaniach co do przewidywanych kompetencji zawodowych.

Pojawia się pytanie, czy dotyczy to obu płci?

Z podziałem na płeć występowanie podtypów wygląda następująco (dla pierwszego typu w serii):

**Tabela 8: Liczebność podtypów z podziałem na płeć**

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
Kompetencja pozytywna 1	Actio chłodny	Liczebność	23	194	217
		% z ogółem	0,90%	7,60%	8,50%
	Actio partnerski	Liczebność	5	22	27
		% z ogółem	0,20%	0,90%	1,10%
	Actio twardy	Liczebność	6	126	132
		% z ogółem	0,20%	4,90%	5,20%
	Aktor inicjator	Liczebność	131	39	170
		% z ogółem	5,10%	1,50%	6,60%
	Aktor prezenter	Liczebność	91	47	138
		% z ogółem	3,60%	1,80%	5,40%
	Aktor technik	Liczebność	132	84	216
		% z ogółem	5,20%	3,30%	8,40%



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Autor krytyczny	Liczebność	56	38	94
	% z ogółem	2,20%	1,50%	3,70%
Autor projektant	Liczebność	66	43	109
	% z ogółem	2,60%	1,70%	4,30%
Autor wizjoner	Liczebność	47	21	68
	% z ogółem	1,80%	0,80%	2,70%
Passio ciepły	Liczebność	33	17	50
	% z ogółem	1,30%	0,70%	2,00%
Passio miękki	Liczebność	54	23	77
	% z ogółem	2,10%	0,90%	3,00%
Passio partnerski	Liczebność	13	11	24
	% z ogółem	0,50%	0,40%	0,90%
Realizator analityk	Liczebność	72	63	135
	% z ogółem	2,80%	2,50%	5,30%
Realizator prezenter	Liczebność	92	87	179
	% z ogółem	3,60%	3,40%	7,00%
Realizator technik	Liczebność	68	50	118
	% z ogółem	2,70%	2,00%	4,60%
Uczestnik animator	Liczebność	90	35	125
	% z ogółem	3,50%	1,40%	4,90%
Uczestnik moderator	Liczebność	113	60	173
	% z ogółem	4,40%	2,30%	6,80%
Uczestnik wizjoner	Liczebność	157	101	258
	% z ogółem	6,10%	3,90%	10,10%

*Podtypy preferowane w stosunku do wszystkich typów (a więc również czystych i zmiennych)*

**Tabela 9: Podtypy preferowane w relacji do całości**

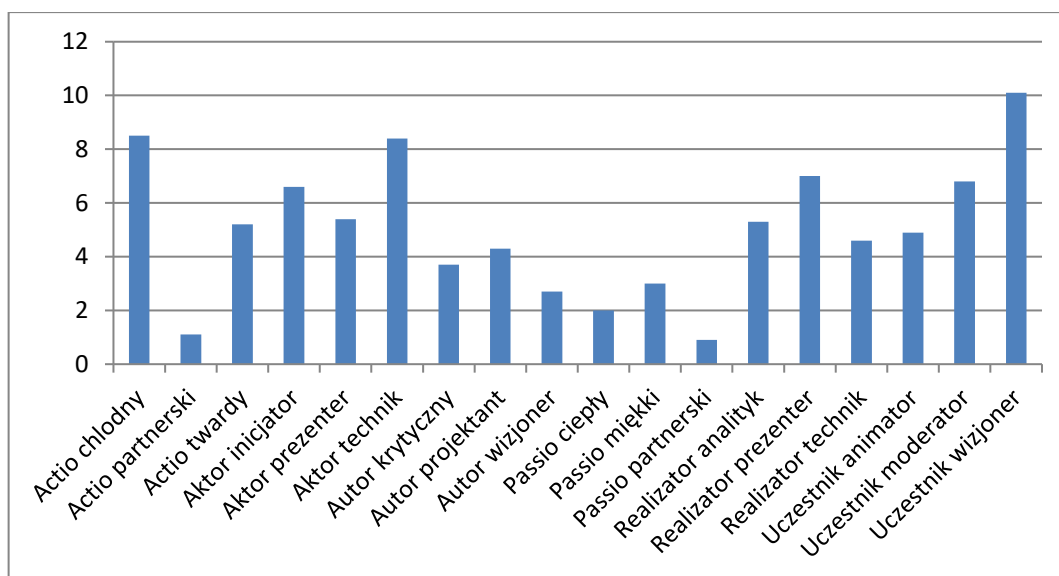
	Częstość	Procent	Procent całości
Actio chłodny	217	9,4	8,5
Actio partnerski	27	1,2	1,1
Actio twardy	132	5,7	5,2
Aktor inicjator	170	7,4	6,6
Aktor prezenter	138	6	5,4
Aktor technik	216	9,4	8,4
Autor krytyczny	94	4,1	3,7



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Autor projektant	109	4,7	4,3
Autor wizjoner	68	2,9	2,7
Passio ciepły	50	2,2	2
Passio miękki	77	3,3	3
Passio partnerski	24	1	0,9
Realizator analityk	135	5,8	5,3
Realizator prezenter	179	7,7	7
Realizator technik	118	5,1	4,6
Uczestnik animator	125	5,4	4,9
Uczestnik moderator	173	7,5	6,8
Uczestnik wizjoner	258	11,2	10,1
<b>Ogółem</b>	<b>2310</b>	<b>100</b>	

Proporcje widać na wykresie (w procentach):



**Wykres 2: Zestawienie podtypów preferowanych**

Dominuje typ Uczestnika wizjonera. Jest to typ, w którym pojawia się uczuciowy obraz siebie (idealista).

*Liczebność typów zmiennych*

Wyróżnia się sześć typów zmiennych

**Tabela 10: Liczebność typów zmiennych**

Typ I	Typ II	Typ I i II
-------	--------	------------





„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

	Częstość	Procent	Procent całości		Częstość	Procent	Procent całości		Częstość	Procent	Procent całości
		%	%			%	%			%	%
Aktor zmienny	70	0,30	0,03	Aktor zmienny	67	0,32	0,03	Aktor zmienny	137	0,31	0,03
Autor zmienny	30	0,13	0,01	Autor zmienny	33	0,16	0,01	Autor zmienny	63	0,14	0,01
Realizator zmienny	60	0,26	0,02	Realizator zmienny	52	0,25	0,02	Realizator zmienny	112	0,25	0,02
Uczestnik zmienny	72	0,31	0,03	Uczestnik zmienny	56	0,27	0,02	Uczestnik zmienny	128	0,29	0,03
Passio zmienny	0	0,00	0,00	Passio zmienny	0	0,00	0,00	Passio zmienny	0	0,00	0,00
Actio zmienny	0	0,00	0,00	Actio zmienny	0	0,00	0,00	Actio zmienny	0	0,00	0,00
<b>Ogółem zmiennych</b>	<b>232</b>	<b>1,00</b>	<b>0,09</b>	<b>Ogółem</b>	<b>208</b>	<b>1,00</b>	<b>0,08</b>	<b>Ogółem</b>	<b>440</b>	<b>1,00</b>	<b>0,09</b>

Typy zmienne stanowią 9% całości badanych.

W typach zmiennych jeden z czynników wektora aktywności ma wartość plus oraz minus, jest zatem czynnikiem konfliktowym.

Konflikty mogą być dwojakie:

Przejdzie od relacji do rzeczy do relacji z osobami. Na przykład: Aktor prezenter i Aktor inicjator. Łączy te aspekty Aktor zmienny.

Przejdzie od czynności zmysłowych do czynności umysłowych. Na przykład: Uczestnik animator i Uczestnik moderator.

Typy zmienne z podziałem na płeć (dla pierwszego typu w serii):

**Tabela 11: Liczebność typów zmiennych z podziałem na płeć**

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
Kompetencja pozytywna 1	Aktor zmienny	Liczebność	44	26	70
		% z ogółem	1,70%	1,00%	2,70%
	Autor zmienny	Liczebność	20	10	30
		% z ogółem	0,80%	0,40%	1,20%
	Realizator zmienny	Liczebność	31	29	60
		% z ogółem	1,20%	1,10%	2,30%
	Uczestnik zmienny	Liczebność	44	28	72
		% z ogółem	1,70%	1,10%	2,80%



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Liczebność preferowanych podtypów i typów zmiennych (łącznie)*

**Tabela 12: Liczebność preferowanych podtypów i typów zmiennych**

			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
Kompetencja pozytywna 1	Actio	Liczebność	0	2	2
		% z ogółem	0,00%	0,10%	0,10%
	Actio chłodny	Liczebność	23	194	217
		% z ogółem	0,90%	7,60%	8,50%
	Actio partnerski	Liczebność	5	22	27
		% z ogółem	0,20%	0,90%	1,10%
	Actio twardy	Liczebność	6	126	132
		% z ogółem	0,20%	4,90%	5,20%
	Aktor	Liczebność	4	3	7
		% z ogółem	0,20%	0,10%	0,30%
	Aktor inicjator	Liczebność	131	39	170
		% z ogółem	5,10%	1,50%	6,60%
	Aktor prezenter	Liczebność	91	47	138
		% z ogółem	3,60%	1,80%	5,40%
	Aktor technik	Liczebność	132	84	216
		% z ogółem	5,20%	3,30%	8,40%
	Aktor zmienny	Liczebność	44	26	70
		% z ogółem	1,70%	1,00%	2,70%
	Autor	Liczebność	1	1	2
		% z ogółem	0,00%	0,00%	0,10%
Autor krytyczny	Liczebność	56	38	94	
	% z ogółem	2,20%	1,50%	3,70%	



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Autor projektant	Liczebność	66	43	109
	% z ogółem	2,60%	1,70%	4,30%
Autor wizjoner	Liczebność	47	21	68
	% z ogółem	1,80%	0,80%	2,70%
Autor zmienny	Liczebność	20	10	30
	% z ogółem	0,80%	0,40%	1,20%
Passio	Liczebność	0	2	2
	% z ogółem	0,00%	0,10%	0,10%
Passio ciepły	Liczebność	33	17	50
	% z ogółem	1,30%	0,70%	2,00%
Passio miękki	Liczebność	54	23	77
	% z ogółem	2,10%	0,90%	3,00%
Passio partnerski	Liczebność	13	11	24
	% z ogółem	0,50%	0,40%	0,90%
Realizator	Liczebność	1	2	3
	% z ogółem	0,00%	0,10%	0,10%
Realizator analityk	Liczebność	72	63	135
	% z ogółem	2,80%	2,50%	5,30%
Realizator prezenter	Liczebność	92	87	179
	% z ogółem	3,60%	3,40%	7,00%
Realizator technik	Liczebność	68	50	118
	% z ogółem	2,70%	2,00%	4,60%
Realizator zmienny	Liczebność	31	29	60
	% z ogółem	1,20%	1,10%	2,30%
Uczestnik	Liczebność	1	1	2



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

		% z ogółem	0,00%	0,00%	0,10%
Uczestnik animator	Liczebność		90	35	125
	% z ogółem		3,50%	1,40%	4,90%
Uczestnik moderator	Liczebność		113	60	173
	% z ogółem		4,40%	2,30%	6,80%
Uczestnik wizjoner	Liczebność		157	101	258
	% z ogółem		6,10%	3,90%	10,10%
Uczestnik zmienny	Liczebność		44	28	72
	% z ogółem		1,70%	1,10%	2,80%
Ogółem	Liczebność		1395	1165	2560
	% z ogółem		54,50%	45,50%	100,00%

*Liczebność typów czystych*

**Tabela 13: Liczebność typów czystych**

Actio	2	11%	Actio	2	15%	Actio	4	13%
Aktor	7	39%	Aktor	5	38%	Aktor	12	39%
Autor	2	11%	Autor	1	8%	Autor	3	10%
Passio	2	11%	Passio	2	15%	Passio	4	13%
Realizator	3	17%	Realizator	1	8%	Realizator	4	13%
Uczestnik	2	11%	Uczestnik	2	15%	Uczestnik 2	4	13%
	18	100%		13	100%		31	100%

Typy czyste stanowią 0,7% całości badanych. W typach czystych jeden z dwóch czynników, które składają się na wektor aktywności ma wartość zero. Powoduje to zagrożenie ze strony jednostronnej siły drugiego czynnika.

Dominuje typ czystego **Aktora**. Związane jest z tym zagrożenie, które można określić jako „pustą” ekspresję, jako „obnoszenie się ze sobą”.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Liczebność typów spójnych*

O typach spójnych mówimy wówczas, gdy dana osoba posiada dwa takie same typy na poziomie temperamentu i charakteru, lub też wtedy, gdy jest spójność pomiędzy charakterem (czynniki SZ) i aspiracjami charakterologicznymi (S'Z') lub między osobowością (czynniki VG) i aspiracjami osobowościowymi (V'G')

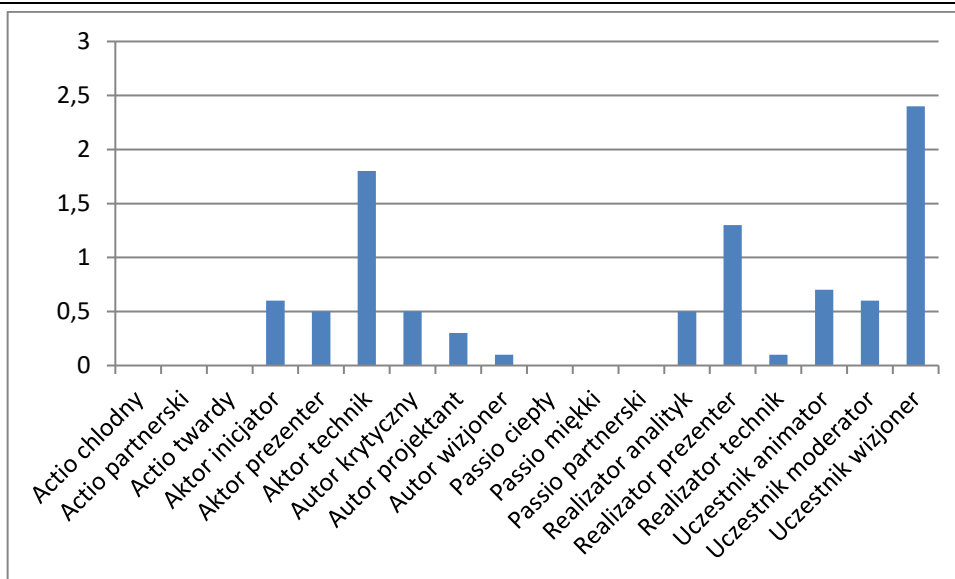
**Tabela 14: Liczebność typów spójnych**

	Częstość	Procent	Procent całości
		%	%
Actio chłodny	0	0,00	0,00
Actio partnerski	0	0,00	0,00
Actio twardy	0	0,00	0,00
Aktor inicjator	16	0,07	0,01
Aktor prezenter	14	0,06	0,01
Aktor technik	47	0,19	0,02
Autor krytyczny	13	0,05	0,01
Autor projektant	7	0,03	0,00
Autor wizjoner	2	0,01	0,00
Passio ciepły	0	0,00	0,00
Passio miękki	0	0,00	0,00
Passio partnerski	0	0,00	0,00
Realizator analityk	13	0,05	0,01
Realizator prezenter	34	0,14	0,01
Realizator technik	3	0,01	0,00
Uczestnik animator	17	0,07	0,01
Uczestnik moderator	15	0,06	0,01
Uczestnik wizjoner	61	0,25	0,02
<b>Ogółem</b>	<b>242</b>	<b>100,00</b>	0,09

Na wykresie:



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



Wykres 3: Liczebność typów spójnych

Najczęściej spójność stwierdzamy w typie Uczestnika wizjonera; są to typu O+M-! oraz S+Z-!, gdzie M-! i Z-! oznacza mocny powściąg.

W typie Realizatora prezeniter chodzi o spójność osobowości i aspiracji.

### Liczebność typów awersyjnych

Typy awersyjne powstają wskutek negacji pewnych relacji zawodowych.

### Liczebność typów awersyjnych głównych

Tabela 15: Kompetencja awersyjna pierwsza i druga

Typ pierwszy			Typ drugi			łącznie typ 1 i 2		
	Częstość	Procent		Częstość	Procent		Częstość	Procent
	%	%		%	%		%	%
Brak	63	2,5	Brak	264	10,3	Brak	327	0,06
Chłodny	267	10,4	Chłodny	236	9,2	Chłodny	503	0,10
Dopasowany	322	12,6	Dopasowany	303	11,8	Dopasowany	625	0,12
Niezależny	407	15,9	Niezależny	485	19	Niezależny	892	0,17



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Pasywny	270	10,5	Pasywny	218	8,5	Pasywny	488	0,10
Powściągnięty	821	32,1	Powściągnięty	723	28,2	Powściągnięty	1544	0,30
Sprawczy	410	16	Sprawczy	331	12,9	Sprawczy	741	0,14
<b>Ogółem</b>	<b>2560</b>	<b>100</b>	<b>Ogółem</b>	<b>2560</b>	<b>100</b>	<b>Ogółem</b>	<b>5120</b>	<b>1,00</b>

*Podtypy awersyjne*

Pierwszy typ awersyjny:

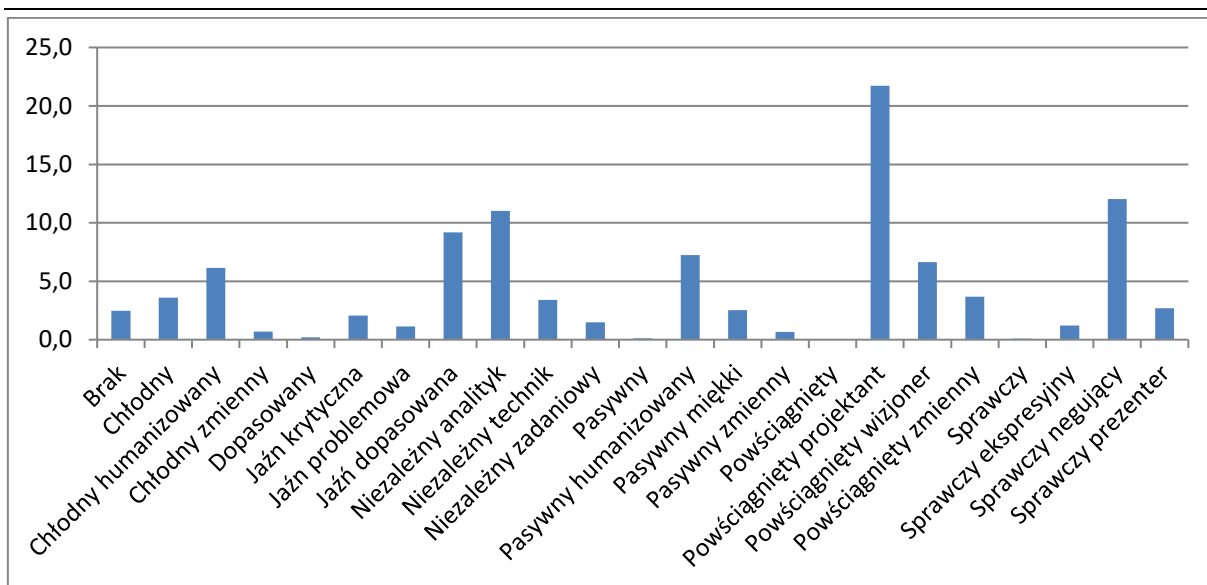
**Tabela 16: Częstość typów awersyjnych**

	Częstość	Procent
Brak	63	2,5
Chłodny	92	3,6
Chłodny humanizowany	157	6,1
Chłodny zmienny	18	0,7
Dopasowany	5	0,2
Jaźń krytyczna	53	2,1
Jaźń problemowa	29	1,1
Jaźń dopasowana	235	9,2
Niezależny analityk	282	11,0
Niezależny technik	87	3,4
Niezależny zadaniowy	38	1,5
Pasywny	3	0,1
Pasywny humanizowany	185	7,2
Pasywny miękki	65	2,5
Pasywny zmienny	17	0,7
Powściągnięty	1	0,0
<b>Powściągnięty projektant</b>	<b>556</b>	<b>21,7</b>
Powściągnięty wizjoner	170	6,6
Powściągnięty zmienny	94	3,7
Sprawczy	2	0,1
Sprawczy ekspresyjny	31	1,2
Sprawczy negocjujący	308	12,0
Sprawczy prezenter	69	2,7
<b>Ogółem</b>	<b>2560</b>	<b>100,0</b>

Na wykresie wygląda to następująco:



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



Wykres 4: Częstotliwość typów awersyjnych

Jak widać zdecydowanie najczęściej pojawia się typ **Powściągniętego projektanta**.

Poniżej zestawienie pierwszego i drugiego typu awersyjnego:

Tabela 17: Pierwszy i drugi typ awersyjny

Typ pierwszy			Typ drugi			Łącznie typ 1 i 2		
	Częstość	Procent		Częstość	Procent		Częstość	Procent
		%			%			%
Chłodny humanizowany	157	7,2	Chłodny humanizowany	148	7,4	Chłodny humanizowany	305	0,07
Chłodny aktywny	0	0	Chłodny aktywny	0	0	Chłodny aktywny	0	0,00
Jaźń krytyczna	53	2,4	Jaźń krytyczna	46	2,3	Jaźń krytyczna	99	0,02
Jaźń dopasowana	235	10,8	Jaźń dopasowana	225	11,3	Jaźń dopasowana	460	0,11
Niezależny analityk	282	13	Niezależny analityk	328	16,5	Niezależny analityk	610	0,15
Niezależny technik	87	4	Niezależny technik	114	5,7	Niezależny technik	201	0,05





## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Pasywny humanizowany	185	8,5		Pasywny humanizowany	158	7,9		Pasywny humanizowany	343	0,08
Pasywny miękki	65	3		Pasywny miękki	41	2,1		Pasywny miękki	106	0,03
Powściągnięty projektant	556	25,7		Powściągnięty projektant	490	24,6		Powściągnięty projektant	1046	0,25
Powściągnięty wizjoner	170	7,8		Powściągnięty wizjoner	147	7,4		Powściągnięty wizjoner	317	0,08
Sprawczy negujący	308	14,2		Sprawczy negujący	244	12,3		Sprawczy negujący	552	0,13
Sprawczy prezenter	69	3,2		Sprawczy prezenter	49	2,5		Sprawczy prezenter	118	0,03
<b>Ogółem</b>	<b>2167</b>	<b>100</b>		<b>Ogółem</b>	<b>1990</b>	<b>100</b>		<b>Ogółem</b>	<b>4157</b>	<b>1,00</b>

Dominują trzy typy:

Powściągnięty projektant 25%

Niezależny analityk 15%

Sprawczy negujący 13%

Stanowi to 53% całej grypy, w której występowały podtypy awersyjne.

Dwa pierwsze typy wpływają na łatwość wypracowania kompetencji analitycznych, czyli na spełnianie takich wymagań na stanowisku pracy jak analiza danych, systematyzacja wiedzy itd.

Typ trzeci cechuje osoby o tzw. „silnej woli”, które niechętnie ulegają wymaganiom innych osób. Jest to jedna z cech okresu dorostania.

### Typy zmienne awersyjne

Tabela 18: Typy awersyjne zmienne

	Częstość	Procent	Procent całości		Częstość	Procent	Procent całości		Częstość	Procent	Procent całości
		%	%			%	%			%	%



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Chłodny zmienny	18	7,9	0,01	Chłodny zmienny	22	9,6	0,01	Chłodny zmienny	40	0,09	0,02
Jaźń problemowa	29	12,8	0,01	Jaźń problemowa	31	13,5	0,01	Jaźń problemowa	60	0,13	0,03
Niezależny zadaniowy	38	16,7	0,02	Niezależny zadaniowy	40	17,5	0,02	Niezależny zadaniowy	78	0,17	0,03
Pasywny zmienny	17	7,5	0,01	Pasywny zmienny	16	7	0,01	Pasywny zmienny	33	0,07	0,01
Powściągnięty zmienny	94	41,4	0,04	Powściągnięty zmienny	83	36,2	0,03	Powściągnięty zmienny	177	0,39	0,07
Sprawczy ekspresyjny	31	13,7	0,01	Sprawczy ekspresyjny	37	16,2	0,02	Sprawczy ekspresyjny	68	0,15	0,03
<b>Ogółem</b>	<b>227</b>	<b>100</b>	<b>0,09</b>	<b>Ogółem</b>	<b>229</b>	<b>100</b>	<b>0,10</b>	<b>Ogółem</b>	<b>456</b>	<b>1,00</b>	<b>0,19</b>

Powściągnięty zmienny 177 7%

Niezależny zadaniowy 78 3%

*Typy spójne awersyjne*

**Tabela 19: Typy awersyjne spójne**

	Częstość	Procent	Procent całości
Chłodny humanizowany	0	0	0,00
Chłodny aktywny	0	0	0,00
Jaźń krytyczna	1	0,4	0,00
Jaźń dopasowana	28	11,8	0,01
Niezależny analityk	55	23,1	0,02
Niezależny technik	5	2,1	0,00
Pasywny humanizowany	0	0	0,00
Pasywny miękki	0	0	0,00



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Powściągnięty projektant	92	38,7	0,04
Powściągnięty wizjoner	9	3,8	0,00
Sprawczy negocjujący	45	18,9	0,02
Sprawczy prezenter	3	1,3	0,00
<b>Ogółem</b>	<b>238</b>	<b>100</b>	<b>0,10</b>

Powściągnięty projektant 92 osoby 4%

### *Inwersja roli*

Szczególne znaczenia nabiera awersja w wypadku dwóch czynników, czyli czynnika W oraz K. Negacja czynnika W u kobiet, oraz czynnika K u mężczyzn określana jest jako inwersja roli. Jeśli przyjmiemy, że mocne odrzucenie czynnika oznacza powyżej 5 odrzuceń (6,7 lub 8 negacji), to mamy:

Dla kobiet: 447 odrzuceń czynnika W, czyli **32%**, zaś dla mężczyzn 307 odrzuceń czynnika K, czyli **26%**.

Przy zawężeniu inwersji do 7 lub 8 odrzuceń otrzymujemy:

Dla kobiet: 228 odrzuceń czynnika W, czyli **16%**, zaś dla mężczyzn 133 odrzuceń czynnika K, czyli **11%**.

Osoby takie można zakwalifikować do interwencji doradczej.

### *Porównanie miast: kobiety*

Porównując Kalisz i Poznań powyżej 5 odrzuceń nie widzimy żadnych różnic (po 32%); natomiast powyżej 6 odrzuceń mamy: 18% w Kaliszu i 15% w Poznaniu.

### *Porównanie miast: mężczyźni*

Porównując Kalisz i Poznań powyżej 5 odrzuceń mamy w Kaliszu 25% zaś w Poznaniu 27%; natomiast powyżej 6 odrzuceń mamy: 10% w Kaliszu i 13% w Poznaniu.

**„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport****Średnia ocen**

Informacja o średniej ocen szkolnych była dobrowolna. Nie wszyscy badani wpisali swoje oceny. Ocena wyników nauczania jest to pewne kryterium zewnętrzne, które może pozwolić na przewidywanie, w jaki sposób posiadany typ charakteru i skłonności zawodowych wpływa na sprawność działania.

**Średnie ocen z podziałem na płeć****Tabela 20: Średnie ocen z podziałem na płeć**

Płeć	Średnia	N	Błąd standardowe
Kobieta	4,56	568	0,736
Mężczyzna	4,00	438	0,857
Ogółem	4,32	1006	0,838

**Średnie ocen w Kaliszu i Poznaniu****Tabela 21: Średnia ocen w subregionach**

Średnia ocen			
Miasto	Średnia	N	Błąd standardowe
Ka	4,18	328	0,892
Po	4,38	678	0,804
Ogółem	4,32	1006	0,838

**Średnie ocen w Regionach****Tabela 22: Średnie ocen w Regionach**

region	Średnia	N	Błąd standardowe
I	4,59	29	0,889
II	4,21	110	0,822
III	4,17	129	0,982
IV	3,96	60	0,744
V	4,33	111	0,750



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

VI	4,35	199	0,904
VII	4,34	180	0,810
VIII	4,48	188	0,709
Ogółem	4,32	1006	0,838

*Średnie ocen w miejscowościach*

**Tabela 23: Średnie ocen w miejscowościach**

miejscowość	Średnia	N	Błąd standardowe
Poznań	4,33	111	0,750
Grodzisk Wlkp.	4,14	84	0,848
Oborniki	4,83	67	0,778
Duszniki Wlkp.	3,89	61	0,811
Mikstat	4,07	58	0,908
Mosina	4,69	56	0,707
Baranowo	4,50	52	0,730
Opalenica	4,79	39	0,675
Rozdrażew	3,92	39	0,812
Ostrzeszów nr 1	4,17	37	0,917
Łowyc	4,35	35	0,922
Każmierz	4,20	29	0,793
Mochy	4,37	28	0,784
Śrem	4,34	28	0,676
Boruja Kościelna	4,32	24	0,701

*Dyspozycje charakterologiczne*

*Znaczenie charakteru w karierze*

Przy okazji omawiania trzech poziomów aktywności określono istotę charakteru (zob. s. **Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**). Jest to zintegrowana struktura dynamizmu zmysłowego, który funkcjonuje w obrębie dynamizmu woli. Innymi słowy, jest to **w o l a w d z i a ł a n i u**, którą człowiek ma do dyspozycji, kiedy tylko zechce. Charakteru nikt nie nosi w sobie, nie należy on do ludzkich dyspozycji. Oznacza on raczej całego człowieka rozumianego jako



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

zintegrowana struktura psychiki. W dalszej kolejności przechodzi się do omówienia funkcji charakteru.

Na znaczenie charakteru w aktywności zawodowej wskazuje J. Koziński w pięknym eseju *Charakter przy maszynie*. Stwierdza tam:

*Charakter*, obok intelektu, należy do najważniejszych składników osobowości. Najczęściej definiuje się go jako system cech lub stanów, które decydują o ludzkiej motywacji i o stosunku do otoczenia społecznego, współwyznaczającego siły motoryczne działania i wpływającego na relacje interpersonalne. Takie właściwości (stany), jak pracowitość, odwaga, autonomia, tolerancja, odpowiedzialność, empatia, spolegliwość czy egoizm, tworzą głęboką strukturę osobowości (1998a, s. 204).

Z pewnością wymienione przez niego cechy zachowania nie są wyrazem temperamentu. Charakter jest czymś więcej niż temperament, ale nie jest to intelekt ani też osobowość rozumiana jako treść życia umysłowego.

Według M. Kulczyckiego charakter jest wytworem wysiłku, który polega na organizowaniu siebie do działania. Człowiek dobrze zorganizowany jest sprawny. Stąd trzy funkcje charakteru, o jakich wspomina Koziński:

- decyduje o ludzkiej motywacji i o stosunku do otoczenia społecznego,
  - współwyznacza obok temperamentu siły motoryczne działania,
  - wpływa na relacje interpersonalne.

Zasadniczą kwestią jest motywacja, czyli mechanizm, który polega na działaniu motywów na wolę. W zaprezentowanym modelu aktywności podmiotu (rys. 2, s. **Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**) wskazuje się na dwa rodzaje motywacji. Motywacja *p o z n a w c z a*, związana z relacjami do rzeczy, orientuje na realizację *z a d a n i*. Nabytą sprawność nazywa się kulturą, czyli sposobem zachowania się. Natomiast poruszenie woli uwarunkowane przeżyciem wartości orientuje na rozwiązywanie problemów i na stosunek do otoczenia społecznego. Jest to motywacja *o s o b i s t a*, która warunkuje sprawność w szukaniu odpowiedniego klimatu dla własnego rozwoju. Ten rodzaj motywacji określa się mianem gotowości do podjęcia działania. Czasem te dwie motywacje nie są zharmonizowane i dochodzi do jednostronności, a nawet do zaburzeń zachowania (zob. s. **Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**). Jeśli ktoś jest zorientowany wyłącznie *z a d a n i o w o*, stwarza swoisty klimat, co odczuł Mały Książę, spotkawszy się z Bankierem:

Bankier w chwili przybycia Małego Księcia tak był zajęty, że nawet nie podniósł głowy. Nie miał kiedy zauważyć gościa i odpowiedzieć „dzień dobry”, bo... ciągle liczył swój majątek:



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

– Trzy plus dwa równa się pięć. Pięć plus siedem – dwanaście. Dwanaście i trzy – piętnaście. Dzień dobry. Piętnaście i siedem – dwadzieścia dwa.

Zupełnie inaczej wygląda spotkanie z Królem. Bardzo pragnie on panować, ale nic nie robi. Dlatego potrzebuje poddanych i szybko ich rozpoznaje:

- Oto poddany! – krzyknął Król, gdy zobaczył Małego Księcia. Mały Książę spytał:
- Widzisz mnie przecież po raz pierwszy, w jaki więc sposób mogłeś mnie rozpoznać? Nie wiedział, że dla królów świat jest bardzo prosty. Wszyscy ludzie są poddanymi.
- Zbliź się, abym cię widział lepiej – powiedział Król, bardzo dumny, że nareszcie może nad kimś panować.

Proces rozwojowy może być zaburzony bądź to przez brak dezintegracji struktur aktualnych w sytuacji zbyt twardej kultury (Bankier), bądź to przez dezintegrację, której nie dopełnia integracja zjawisk na nowym poziomie funkcjonowania (Król). Obserwuje się wtedy brak kultury, czyli sprawności zadaniowej.

W relacji do rzeczy podmiot podejmuje aktywne zachowania, które pozwalają na zmianę sytuacji. W tych warunkach same czynności, a zwłaszcza ich wytwory (zmiana rzeczy) nabierają wartości. E. Fromm (1947) określa taki typ organizacji charakteru jako „eksploatatorski”. Jest to według niego orientacja nieproduktywna, gdyż zaburza zdolność człowieka do realizacji potencjalnych możliwości. Można powiedzieć, że sprawność działania zaburza proces dojrzewania lub też że jest to dominacja kultury. Drugie zaburzenie powstaje w relacji do osób, jeśli podmiot ulega tylko i wyłącznie wartościom relacji społecznych. Następuje wtedy dominacja klimatu, to znaczy podmiot nie musi sam rozwijać sprawnych zachowań instrumentalnych. Jest to również charakter nieproduktywny, który Fromm nazywa „receptywnym”. W omawianym modelu aktywności typ receptywny określa się jako doznający (przeżywający), eksploatatorski zaś jako spostrzegający (działający).

Jak widać, charakter może być „ojcem sukcesu” (Kozielecki), ale też przyczyną u s z t y w n i e n i a aktywności. Dlatego też niezbędna staje się refleksja, która pozwala na zdystansowanie się od własnego stylu postępowania i na jego ewentualną korektę. W doradztwie kariery bardzo użyteczne są metody diagnozy charakteru.



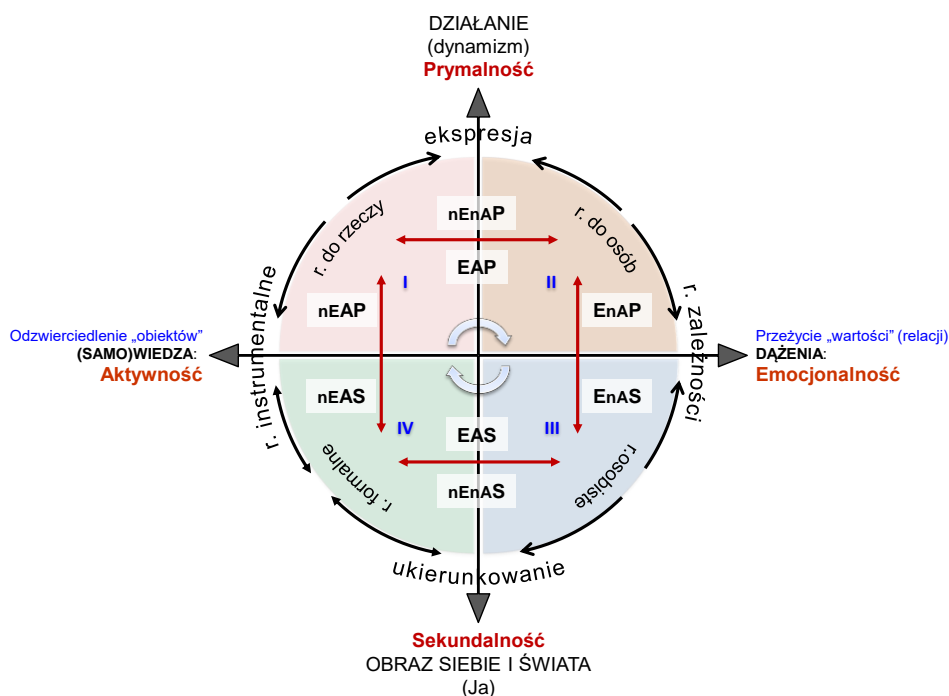
„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Diagnoza charakteru w szkole Heymansa-Wiersmy*

Bardzo praktyczna typologia charakterów, tzw. szkoła francusko-holenderska, powstała na bazie koncepcji Gerarda Heymansa i Enno D. Wiersmy<sup>6</sup>. Rozwinął ją w swoich pracach René Le Senne (1963), a w Polsce upowszechnił Janusz Tarnowski (1987).

Zasadnicze wymiary typologii Heymansa to: prymalność (P) związana z orientacją na ekspresję sytuacyjną *versus* sekundalność (S), tj. orientacja na tworzenie obrazów siebie i świata. Kolejne dwie dyspozycje to aktywność (A), która przejawia się w relacjach instrumentalnych, zadaniowych, *versus* emocjonalność (E), która wiąże się z dominacją relacji zależności.

Charakterologia Heymansa-Wiersmy powstała przy założeniu, że badane dyspozycje są dane empirycznie. Nie są to cechy w znaczeniu przymiotów osobowości (uczciwy, prawdomówny itd.), lecz cechy zachowania. Nie tylko aktywność ma swój jasny wyraz w zachowaniu, również sekundalność, dyspozycja umysłowa, przejawia się np. w czynności planowania swego działania. A w takim razie są one dane z obserwacji i samoobserwacji. W pracach Heymansa osoby badane były oceniane przez lekarzy domowych, którzy obserwowali swoich klientów w dłuższym okresie czasu.



Rys. 20. Typologia Heymansa-Wiersmy

r. — relacje

<sup>6</sup> Koncepcję charakteru Heymansa i Wiersmy wnikliwie omawia J. Nuttin w pracy *Struktura osobowości* (1965).





## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

Na podstawie pomiarów nasilenia trzech dyspozycji charakterologicznych wyróżnia się osiem typów charakteru. Jak widać na rysunku 16, układają się one w cztery grupy:

- charaktery prymalne, o przewadze ekspresji sytuacyjnej: nEnAP — amorfik, EAP — choleryk;
- charaktery sekundalne, w których dominuje refleksja i dystans do sytuacji: nEnAS — apatyk, czyli bezemocjonalny, EAS — pasjonat;
- charaktery o orientacji ekstrawertywnej, aktywne, ale nisko emocjonalne (nE): nEAP — sangwinik, nEAS — flegmatyk;
- charaktery o orientacji introwertywnej, emocjonalne, ale nisko aktywne (nA): EnAP — nerwowiec, EnAS — uczuciowiec.

W typologii Heymansa-Wiersmy nie odróżnia się aktywności na poziomie charakteru i temperamentu, stąd też stosują oni nazewnictwo przyjęte dla temperamentów. Jest to uzasadnione tym, że w strukturze charakteru zawierają się te same elementy psychiki, co w temperamencie, lecz zorganizowane na wyższym poziomie funkcjonalnym; omówiono to wcześniej (zob. s. **Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.**).

### *Charaktery a typy aktywności*

Diagnoza typologiczna polega na r o z p o z n a n i u, jaki typ aktywności reprezentuje badana osoba. Oczywiście nie zawsze łatwo zauważyć typ dominujący i nie zawsze taki dominujący typ występuje. Zasadą jest, co zaobserwował już C.G. Jung, że aktywność jest uwarunkowana przez czynności i wytwory należące do dwóch ćwiartek modelu aktywności.

W związku z powyższą trudnością stosuje się kilka metod diagnozy: obok obserwacji i wywiadu również kwestionariusze i testy. Zasadniczą kwestią jest to, aby dało się uzyskane wyniki zinterpretować w jednym modelu wyjaśniającym. W przypadku testu Achtnicha i kwestionariusza Bergera jest to możliwe. Również wyniki kwestionariusza Hollanda (narzędzie omawiane dalej) można klarownie interpretować w tym modelu aktywności.

Poniżej podano krótkie zestawienie typów aktywności oraz cech charakterystycznych ośmiu typów charakteru wyróżnionych w typologii Heymansa-Wiersmy (H-W).

Aktywność Aktora przejawia się w sprawnym zachowaniu sytuacyjnym. Według Heymansa i Wiersmy jest to typ charakterologiczny choleryka (emocjonalny, aktywny i prymalny) oraz amorfika, który jest nisko emocjonalny, nisko aktywny i prymalny, co pozwala mu być bardzo plastycznym sytuacyjnie (czego nie można powiedzieć o choleryku, który jest elastyczny, lecz mało plastyczny, tj. nie ulega wpływom innych). Oto opis tego charakteru (Tarnowski 1987):



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

Amorfik jest uczynny, zgodny, tolerancyjny. Daje się ukształtować swemu otoczeniu, dlatego mówi się o nim, że ma „dobry charakter”. (...) Dość obiektywnie ocenia rzeczywistość. Najwyższą wartością dla niego jest rozrywka, przyjemność.

Uczestnik poszukuje przeżyć. Typ uczestniczący przeżyciowy zachowuje się tak, aby uzyskiwać pożądane doznania w relacjach społecznych; a k t y w n i e poszukuje p a s y w n y c h doznań; u Heymansa i Wiersmy jest to charakter nerwowca (emocjonalny, nisko aktywny i prymalny):

Nerwowiec odznacza się usposobieniem krańcowo zmiennym; w krótkim czasie przechodzi od łez do śmiechu. Spragniony uczuć, ale niestały w swoich sympatiach, wciąż poszukuje nowych wrażeń. (...) Lubi życie towarzyskie, odznacza się błyskotliwą inteligencją. Nie umie oprzeć się pokusie, ale szczerze żałuje swoich upadków. Główną wartością nerwowca jest piękno albo rozrywka.

Typ uczestniczący odcuciowy wyraża się w twórczości wewnętrznej, to jest w tworzonych wyobrażeniach własnego wartościowego działania. W typologii H-W jest to typ uczuciowca (emocjonalny, nisko aktywny i sekundalny — EnAS).

Uczuciowiec jest ambitny, ale nie umie urzeczywistniać swoich daleko sięgających planów; dlatego poprzestaje na marzeniach. Zadumany, zapatrzony w swoje życie wewnętrzne (a więc tzw. introwertyk). (...) Delikatny w stosunku do innych, umie im okazywać współczucie i otoczyć opieką. Indywidualista, kocha przyrodę i szuka w niej schronienia przed twardością losu. Najwyższą wartością dla niego jest życie wewnętrzne oraz przyjaźń.

Dyspozycje EAS to charakter pasjonata: jest on emocjonalny, aktywny i sekundalny. Jest on również emocjonalny, lecz tworzy nie tyle wyobrażenia uczuciowe jak uczuciowiec, ile wyobraża sobie możliwości działania w obrębie relacji instrumentalnych, przechodzi z introwersji do ekstrawersji, stąd staje się aktywny.

Pasjonat odznacza się ambicją; umie konsekwentnie urzeczywistniać swoje dalekowzrocne plany. Wielka prężność całej osobowości skoncentrowana jest w kierunku określonym przez „główną namiętność”. (...) Zwykle wszechstronnie uzdolniony, ceni przeszłość, której pragnie być kontynuatorem. Postępuje zwykle uczciwie, ale jest niekiedy skłonny hołdować zasadzie: cel uświęca środki. Najważniejszą dla niego wartością jest zadanie, które ma wykonać.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Realizator „praktyk” odzwierciedla stan rzeczy i uczy się sprawnego działania (*know how*), aby uzyskać konkretne wytwory. Według Heymansa i Wiersmy jest to typ sangwinika (nisko emocjonalny, ale aktywny i prymalny, gdyż zorientowany ekstrawertywnie i na ekspresję).

Sangwinik jest chłodny i opanowany, uwagę swoją kieruje na życie zewnętrzne (używa się tu słowa „ekstrawertyk”), które umie doskonale obserwować. (...) Daje dowody inicjatywy i wielkiej giętkości umysłu. Spokojny i zrównoważony, nawet w bardzo napiętych sytuacjach. Często nastawiony egoistycznie, bywa nieraz wyrachowany i wykorzystuje innych. Największą wartością jest dla niego powodzenie życiowe, użyteczność.

Typ Realizatora „teoretyka” poddaje refleksji zgromadzone treści poznania i tworzy nowe stany przedmiotowe (wiedza), a także wyobrażenia odtwórcze stanów nieistniejących jako intencjonalne cele działania; według Heymansa i Wiersmy jest to typ flegmatyka.

Flegmatyk jest zrównoważony, obiektywny, szanujący zasady i punktualny. Mimo chłodu i pozornej nieczułości umie pomagać potrzebującym. Pracuje systematycznie, choć powoli, nie znosi pośpiechu. Wierny swemu słowu, na czas wykonuje zlecone prace. Nie pragnie życia towarzyskiego, ale umie znaleźć się wśród ludzi. Zamiłowany w porządku i czystości. Niekiedy oddaje się wątpieniu, ale niezmordowanie szuka prawdy. Największą wartością jest dla niego prawda lub prawo.

### *Dyspozycje charakterologiczne w szkole Heymansa-Wiersmy*

Według Heymansa i Wiersmy istnieją trzy podstawowe właściwości psychiczne: emocjonalność, aktywność oraz funkcja prymalna lub sekundałna.

#### Emocjonalność (E lub nE)

Każde zdarzenie, zarówno myśl, jak fakt, do pewnego stopnia nas porusza, powoduje w naszym życiu psychicznym jakiś większy lub mniejszy wstrząs, wyzwalaając energię psychiczną. Jest zrozumiałą rzeczą, że w pewnych okolicznościach, np. wobec niespodziewanej śmierci ukochanej osoby, wszyscy ludzie lub prawie wszyscy doznają wstrząsu. Ale człowiek silnie emocjonalny drży z przejścia nawet wtedy, gdy przyczyna jest całkiem błaha, np. uczeń doskonale przygotowany boi się, że będzie „wyrwany” do odpowiedzi.

Właśnie ta dysproporcja między ważnością obiektywną przyczyny a spowodowanym przez nią wstrząsem jest istotnym sprawdzianem emocjonalności. Oczywiście, że poszczególni ludzie bardziej są zaangażowani emocjonalnie w jednym kierunku, w innym mniej. I tak ktoś będzie nieczuły na radość płynącą z piastowania władzy, a uczulony będzie na tzw. „przyjemności



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

stołu”. Może być również odwrotnie. Otóż abstrahując od tych uprzywilejowanych stref uczuciowych, mówimy o emocjonalności ogólnej, która może mieć różną intensywność. Wyobraźmy sobie młoteczek uderzający w struny. Struna, która drga najwięcej, może służyć jako symbol najwyższej emocjonalności. Większa lub mniejsza czułość błony fotograficznej również stanowi obraz skali emocjonalności.

Emocjonalność (E) można więc określić jako dyspozycję do ulegania silnym poruszeniom psychicznym nawet wskutek stosunkowo niewielkiej podniety.

Emocjonalność w czystej postaci, tzn. w odseparowaniu od innych czynników psychicznych, nie występuje nigdy, zawsze, uwikłana jest w splot najróżniejszych dyspozycji, na które wywiera swój wpływ i które równocześnie odpowiednio emocjonalność kształtują.

Spośród wielu takich korelacji należy zwrócić szczególną uwagę na powiązanie emocjonalności z aktywnością oraz z oddźwiękiem psychicznym. Emocjonalność, która jest pewną sumą energii, gdy połączy się z a k t y w n o ś c i ą (EA), wyraża się **dążeniami**. Dążenia te zostają na ogół zaspokajane. Natomiast gdy emocjonalność połączona jest z n i e a k t y w n o ś c i ą (EnA), wtedy jej impulsy spotykają się z wewnętrzną przeszkodą, jakimś trudnym do przezwyciężenia oporem, jaki stawia nieaktywność. W wypadku takiego połączenia uczucie zamiast się urzeczywistnić zostaje tylko wrażeniem; może przejawiać się złością, gniewem, marzeniem, ale nie przetapia się w czyn.

Również inaczej przejawia się emocjonalność zależnie od tego, czy łączy się w charakterze człowieka ze słabym oddźwiękiem psychicznym, zwanym prymalnością (P), czy też z mocnym oddźwiękiem psychicznym, zwanym sekundalnością (S).

Emocjonalność powiązana z prymalnością jest zwykle jawna, wyraźna, m a n i f e s t u j ą c a się na zewnątrz. Emocjonalność tego rodzaju właściwa jest cholerykom (EAP) i nerwowcom (EnAP).

Emocjonalność łącząc się z sekundalnością staje się z a m a s k o w a n a . Obdarzeni tego rodzaju emocjonalnością są pasjonaci (EAS), a zwłaszcza sentymentalni (EnAS) i dlatego mogą wydawać się zupełnie pozbawieni uczucia, co wcale nie odpowiada rzeczywistości. Świadomy obserwator pozna jednak uczuciowość, która wtedy objawia się często niedostrzegalnie dla otoczenia, np. w grymasie ust, błysku oczu, zmianie tonacji głosu.

Trzeba jeszcze zaznaczyć, że nie można ludzi emocjonalnych uważać za bardziej wartościowych od tych, którzy tę dyspozycję posiadają w niewielkim tylko stopniu. Oto zestawienie plusów i minusów, jakie przynosi ze sobą emocjonalność:

**Tabela 24: Wpływ emocjonalności na zachowanie**

<b>Emocjonalność</b>
----------------------



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Wpływ dodatni	Wpływ ujemny
Jest siłą poruszającą i podtrzymującą potencjał fizjologiczny i biologiczny	Poddaje działaniu chwili, co nieraz prowadzi do zamieszania wewnętrznego
Pobudza zainteresowanie i przejęcie wykonywaną czynnością	Zacieśnia pole świadomości psychicznej
Uwrażliwia na doznania z dziedziny sztuki	Zmniejsza obiektywność i utrudnia prawdomówność
Jest czynnikiem ułatwiającym rozwój zdolności literackimi i krasomówczych	Nie sprzyja systematycznemu ujmowaniu rzeczywistości
Przynosi możliwość wyczuwania rzeczywistości i dar intuicji	Ogranicza zdolności do abstrakcji

Nieemocjonalność zatem, mimo że stanowi brak pewnej energii i porywu, jest czynnikiem spokoju, przejrzystości, jasności umysłu oraz obiektywności sądu (np. u flegmatyka).

## Aktywność

Na czym polega aktywność?

A k t y w n o ś ć jest dyspozycją do spontanicznego działania mimo przeszkód. Aktywnym nazwiemy człowieka, który wobec pojawiającej się przeszkody wzmaga swe działanie w kierunku utrudnianym przez nią, nieaktywnym zaś takiego, któremu przeszkoda odbiera odwagę.

Józef Koziński pisze, że ludzie aktywni mają poczucie kontroli wewnętrznej, tzn. są przekonani, że wyniki działania zależą od nich samych. Mało aktywni natomiast mają nie *internal locus of control*, lecz *external locus of control*, czyli odczuwają, że na zewnątrz leżą decydujące czynniki o powodzeniu<sup>11</sup>.

Aktywny lubi pracować, praca stanowi dla niego satysfakcję, jest jego wewnętrzną potrzebą; największą dla niego karą byłaby niemożność działania. Dlatego do pracy zabiera się chętnie i energicznie, a po wyczerpujących zajęciach regeneruje się niesłychanie szybko. Kilka godzin mu wystarczy, by ukończywszy jedno męczące zadanie poczuł się wypoczęty i natychmiast podejmował nowe zajęcia.

Jest on zajęty nawet podczas chwil wolnych, na pierwszym miejscu stawia prace obowiązkowe, choćby ich nie lubił, nie odwleka załatwiania swoich spraw, nie ustępuje przed trudnościami,

„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

wreszcie umie decydować się szybko. Dlatego ludzie zwykli z trudnością dotrzymują tempa osobnikom wybitnie aktywnym.

Nieaktywny natomiast może dokonać bardzo wiele, ale odczuwa on jakiś wewnętrzny opór paralizujący jego działanie i dlatego poza ulubionymi dziedzinami lub koniecznością życiową praca przychodzi mu z trudnością, jest ciężarem, na który się uskarża. Niełatwo mu zabrać się do roboty, odwleka ten moment, zasłaniając się koniecznością czynności przygotowawczych, szybko czuje się zmęczony i potrzebuje dużo czasu, by dojść do stanu odprężenia po wyczerpującym wysiłku.

Oczywistą jest rzeczą, że poza wypadkami patologicznymi nie ma ludzi pozbawionych zupełnie aktywności, podobnie jak nie ma ludzi bez emocjonalności. Mówiąc więc „nieaktywny” rozumiemy właściwie aktywność poniżej przeciętnej.

Aktywność stanowi zatem poważny potencjał psychiczny osobowości ludzkiej. Rozliczmy jej plusy i minusy:

**Tabela 25: Wpływ aktywności na zachowanie**

<b>Aktywność</b>	
<b>Wpływ dodatni</b>	<b>Wpływ ujemny</b>
Pobudza wszystkie siły człowieka do intensywnego działania łamiącego przeszkody	Wzniega ducha niezależności i nieliczenia się z innymi
Rozwija twórczość, dążenie do poszukiwań i badań	Prowadzi do uporu
Budzi chęć do pracy nawet nielubianej, uzbraja przeciwko lenistwu	Zbyttnio zwraca na zewnątrz, co łączy się z zaniedbaniem życia wewnętrznego
Ułatwia szybką decyzję nawet w trudnych sytuacjach	Sprzyja pożądaniu sukcesów i zaszczytów
Podbudowuje optymistyczną postawę wobec życia	Skłania do pewnego rodzaju podboju otoczenia

Nieaktywność więc, chociaż może stanowić pewną trudność w rozwoju osobowości, jest jednak czynnikiem sprzyjającym życiu wewnętrznemu (zwłaszcza u sentymentalnych) oraz ułatwia psychologiczne i estetyczne wycucie.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

## Oddźwiękowość (P lub S)

Emmanuel Mounier opisuje fakt rozmowy dwóch przyjaciół. Jeden z nich rzuca jakieś niezbyt miłe słowo, otrzymuje na to odpowiedź i rozmowa toczy się dalej. Ale drugi przyjaciel po zakończeniu rozmowy i spokojnym pożegnaniu się odczuwa jakieś niemiłe uczucie bez uświadomienia sobie jego przyczyny. Wreszcie wskutek przypominania sobie ubiegłych wydarzeń odkrywa przyczynę w nieprzyjemnym odezwaniu się przyjaciela. Wtedy wyciąga z mroku niepamięci inne, dawniejsze słowa i przejawy zachowania się swego rozmówcy, łączy je w całość ze słowem ostatnio niebacznie rzuconym, wraca do tego wszystkiego myślami przez kilkanaście dni i poczyną odczuwać smutek z powodu rozpadającej się przyjaźni.

Otóż to pierwsze wrażenie, w opisanym wypadku słabe i niewyraźne, odpowiada prymalnej funkcji oddźwięku psychicznego. Drugie zaś wrażenie, w danym wypadku późniejsze, ale za to mocne i trwale, odpowiada sekundalnej funkcji oddźwięku psychicznego.

O d d z w i ę k z a s p s y c h i c z n y l u b o d d z w i ę k o w o ś ć jest dyspozycją świadomości do szybkiego lub powolniejszego, dłuższego lub krótszego przechowywania reakcji na podniety doznane.

Prymalny jest ten, u kogo dominuje reakcja szybka i krótka, a osobnika o reakcji powolniejszej (lub opóźnionej), ale trwalszej, nazwiemy sekundalnym.

Poniżej zestawienie plusów i minusów oddźwiękowości; najpierw prymalność:

**Tabela 26: Wpływ prymalności na zachowanie**

Prymalność	
Wpływ dodatni	Wpływ ujemny
Dysponuje do szybkiego zrozumienia aktualnej sytuacji	Osłabia regularność życia
Ułatwia elastyczność zachowania się zgodnie z potrzebami chwili	Ogranicza obiektywizm
Sprzyja natchnieniu	Skłania do braku zgodności z zasadami głośzonymi, do zmienności
Pomaga w adaptacji do nowego środowiska	Prowadzi do powierzchowności
Sprzyja umiejętnościom eksperymentalnym	Dysponuje do ulegania wrażeniom, pokusom, czyni niewolnikiem chwili



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Usposabia do przeprowadzania i przyjmowania reform, do postępu	Utrudnia refleksję i planowe postępowanie
--	---

Wpływ sekundalności:

**Tabela 27: Wpływ sekundalności na zachowanie**

Sekundalność	
Wpływ dodatni	Wpływ ujemny
Sprzyja systematyczności	Odsuwa od rzeczywistości
Wprowadza ład, porządek, opanowanie	Prowadzi do zamknięcia się w sobie
Ułatwia dochowanie wierności zasadom	Skłania do nieufności, podejrzliwości
Dysponuje do przewidywania przyszłości i liczenia się z przeszłością	Dysponuje do melancholii
Pomaga w rozwoju zdolności do abstrakcji (nauki filozoficzne, matematyka)	Sprzyja formalizmowi i pedanterii
Przeciwdziała pośpiechowi, powierzchowności, budzi refleksję	Prowadzi do konserwatyizmu

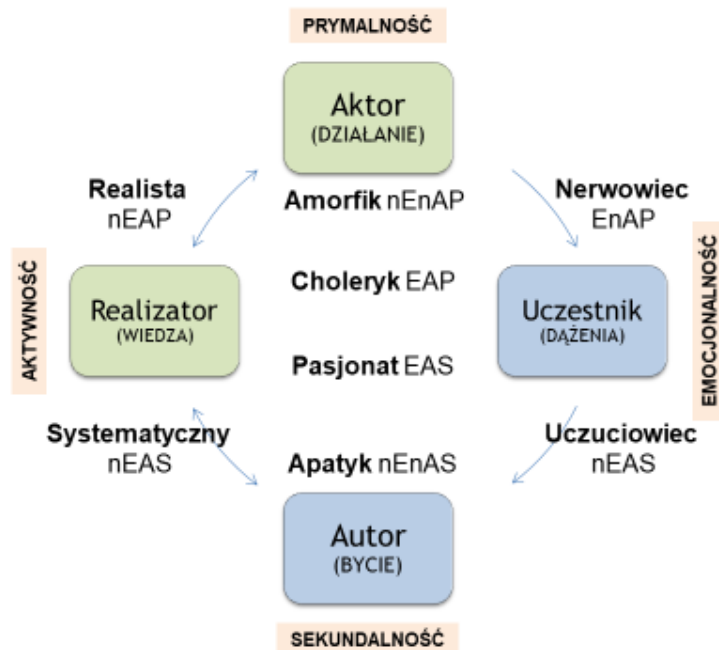
Związek skłonności zawodowych z charakterem

Dyspozycje charakterologiczne możemy ilustrować analogicznie, jak skłonności zawodowe:





„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport





## Wyniki z podziałem na podgrupy

### Typy z podziałem na miasta

Badania były prowadzone przez dwa zespoły: zespół Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Poznaniu kierowany przez Pana Mariusza Kubiaka, w składzie Pani Ewelina Jedwabny i Pani Renata Rasińska, oraz zespół Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu kierowany przez Panią [] w składzie: Pani Adriana Poznańska i Pani Jolanta Molenda.

Porównanie typów głównych:

**Tabela 28: Porównanie typów głównych w Kaliszu i poznaniu**

V1			Płeć				Ogółem	%
			Kobieta	%	Mężczyzna	%		
Kalisz	Typ główny 1	Actio	15	0,03	146	0,31	161	0,16
		Aktor	137	0,25	87	0,18	224	0,22
		Autor	72	0,13	41	0,09	113	0,11
		Passio	43	0,08	27	0,06	70	0,07
		Realizator	127	0,23	96	0,20	223	0,22
		Uczestnik	161	0,29	74	0,16	235	0,23
	Ogółem		555		471		1026	
Poznań	Typ główny 1	Actio	19	0,02	198	0,29	217	0,14
		Aktor	265	0,32	112	0,16	377	0,25
		Autor	118	0,14	72	0,10	190	0,12
		Passio	57	0,07	26	0,04	83	0,05
		Realizator	137	0,16	135	0,19	272	0,18
		Uczestnik	244	0,29	151	0,22	395	0,26
	Ogółem		840		694		1534	
Ogółem	Typ główny 1	Actio	34	0,02	344	0,30	378	0,15
		Aktor	402	0,29	199	0,17	601	0,23
		Autor	190	0,14	113	0,10	303	0,12



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

	Passio	100	0,07	53	0,05	153	0,06
	Realizator	264	0,19	231	0,20	495	0,19
	Uczestnik	405	0,29	225	0,19	630	0,25
	Ogółem	1395		1165		2560	

Kobiety:

Dominującym typem u **kobiet** jest Uczestnik (29%) i Aktor (29%); są to relacje do osób.

W **Poznaniu** większy procent stanowi **typ Aktora: 32%** (co trzecia kobieta), Uczestnik 29%.

W **Kaliszu** mamy Typ Uczestnika: 29% i typ Aktora: 25% (co czwarta kobieta).

Liczebność podtypów w stosunku do całości grupy wygląda następująco:

**Tabela 29: Podtypy z podziałem na płeć**

Miasto			Płeć		Ogółem	
			Kobieta	Mężczyzna		
Kalisz	Typ czysty_1	Actio	Liczebność	15	146	161
			% z ogółem	1,5%	14,2%	15,7%
		Aktor	Liczebność	137	87	224
			% z ogółem	13,4%	8,5%	21,8%
		Autor	Liczebność	72	41	113
			% z ogółem	7,0%	4,0%	11,0%
		Passio	Liczebność	43	27	70
			% z ogółem	4,2%	2,6%	6,8%
	Realizator	Liczebność	127	96	223	
		% z ogółem	12,4%	9,4%	21,7%	
	Uczestnik	Liczebność	161	74	235	
		% z ogółem	15,7%	7,2%	22,9%	
	Ogółem		Liczebność	555	471	1026
			% z ogółem	54,1%	45,9%	100,0%
Poznań	Typ czysty_1	Actio	Liczebność	19	198	217
			% z ogółem	1,2%	12,9%	14,1%
		Aktor	Liczebność	265	112	377
			% z ogółem	17,3%	7,3%	24,6%
		Autor	Liczebność	118	72	190
			% z ogółem	7,7%	4,7%	12,4%
	Passio	Liczebność	57	26	83	
		% z ogółem	3,7%	1,7%	5,4%	
	Realizator	Liczebność	137	135	272	



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

		Uczestnik	% z ogółem	8,9%	8,8%	17,7%
			Liczebność	244	151	395
		Ogółem	% z ogółem	15,9%	9,8%	25,7%
			Liczebność	840	694	1534
Ogółem	Typ czysty_1	Actio	Liczebność	34	344	378
			% z ogółem	1,3%	13,4%	14,8%
		Aktor	Liczebność	402	199	601
			% z ogółem	15,7%	7,8%	23,5%
		Autor	Liczebność	190	113	303
			% z ogółem	7,4%	4,4%	11,8%
		Passio	Liczebność	100	53	153
			% z ogółem	3,9%	2,1%	6,0%
		Realizator	Liczebność	264	231	495
			% z ogółem	10,3%	9,0%	19,3%
		Uczestnik	Liczebność	405	225	630
			% z ogółem	15,8%	8,8%	24,6%
		Ogółem	Liczebność	1395	1165	2560
			% z ogółem	54,5%	45,5%	100,0%

Typ Aktora częściej występuje wśród kobiet w Poznaniu: 17,3% do 13,4%). Podczas gdy wśród mężczyzn jest on częstszy w Kaliszu: 8,5% do 7,3%.

O jaki podtyp Aktora chodzi?

**Tabela 30: Częstotliwość typu Aktora w miastach**

Miasto				Płeć		Ogółem
				Kobieta	Mężczyzna	
	Kalisz	Aktor	Liczebność	1	2	3
			% z ogółem	0,1%	0,2%	0,3%
		Aktor inicjator	Liczebność	42	19	61
			% z ogółem	4,1%	1,9%	5,9%
		Aktor prezenter	Liczebność	30	20	50
			% z ogółem	2,9%	1,9%	4,9%
		Aktor technik	Liczebność	41	36	77
			% z ogółem	4,0%	3,5%	7,5%



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

		Aktor zmienny	Liczebność	23	10	33
			% z ogółem	2,2%	1,0%	3,2%
		Ogółem	Liczebność	137	87	224
			% z ogółem	13,4%	8,5%	21,8%
Poznań		Aktor	Liczebność	3	1	4
			% z ogółem	0,2%	0,1%	0,3%
		Aktor inicjator	Liczebność	89	20	109
			% z ogółem	5,8%	1,3%	7,1%
		Aktor prezenter	Liczebność	61	27	88
			% z ogółem	4,0%	1,8%	5,7%
		Aktor technik	Liczebność	91	48	139
			% z ogółem	5,9%	3,1%	9,1%
		Aktor zmienny	Liczebność	21	16	37
			% z ogółem	1,4%	1,0%	2,4%
	Ogółem	Liczebność	265	112	377	
		% z ogółem	17,3%	7,3%	24,6%	

Mężczyźni:

U **mężczyzn** ogólnie: typ Actio i Realizator (następnie Uczestnik); są to relacje do rzeczy, a w tle relacje do osób i wartości.

W **Poznaniu** mamy typ Actio 29% i **Uczestnik 22%** (Realizator 19%).

Zaś w **Kaliszu** Actio 31% i Realizator 20% (**Uczestnik 16%**). W tej grupie chłopcy są zorientowani nieco bardziej ekstrawertywnie.

Stosunkowo duża różnica występuje w typie Uczestnika; w Poznaniu jest ich więcej.

Porównanie podtypów:

**Tabela 31: Częstotliwość występowanie typu Uczestnika w miastach**

Miasto			Płeć		Ogółem	
			Kobieta	Mężczyzna		
	Kalisz		Liczebność	32	13	45



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

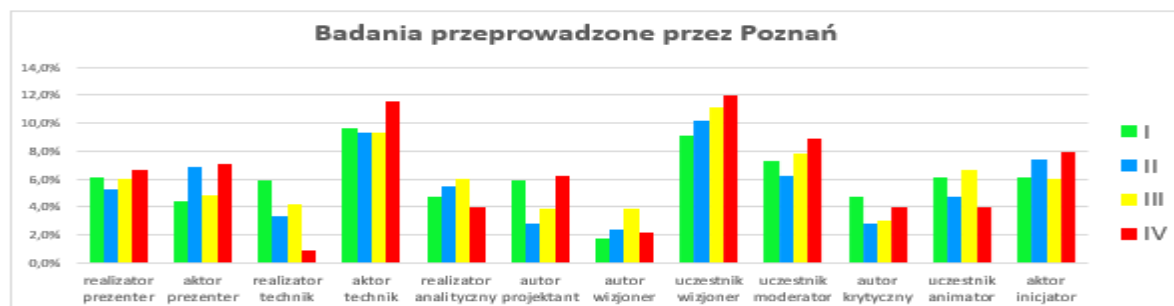
	Ogółem	Uczestnik animator	% z ogółem	3,1%	1,3%	4,4%
		Uczestnik moderator	Liczebność	43	20	63
			% z ogółem	4,2%	1,9%	6,1%
		Uczestnik wizjoner	Liczebność	70	29	99
			% z ogółem	6,8%	2,8%	9,6%
		Uczestnik zmienny	Liczebność	16	12	28
	% z ogółem		1,6%	1,2%	2,7%	
	Ogółem	Liczebność	555	471	1026	
		% z ogółem	54,1%	45,9%	100,0%	
	Poznań	Uczestnik animator	Liczebność	58	22	80
			% z ogółem	3,8%	1,4%	5,2%
		Uczestnik moderator	Liczebność	70	40	110
			% z ogółem	4,6%	2,6%	7,2%
		Uczestnik wizjoner	Liczebność	87	72	159
% z ogółem			5,7%	4,7%	10,4%	
Uczestnik zmienny		Liczebność	28	16	44	
		% z ogółem	1,8%	1,0%	2,9%	
Ogółem		Liczebność	840	694	1534	
		% z ogółem	54,8%	45,2%	100,0%	

W Poznaniu wśród mężczyzn częściej występuje typ Uczestnika wizjonera, podczas gdy u kobiet ten częściej występuje w Kaliszu.

*Częstotliwość podtypów w czterech obszarach badawczych*

Jak wspomniano wcześniej, w czasie badań, zarówno w Poznaniu, jak i w Kaliszu, wyróżniono po cztery obszary: zob. Rysunek 16, str. 42.

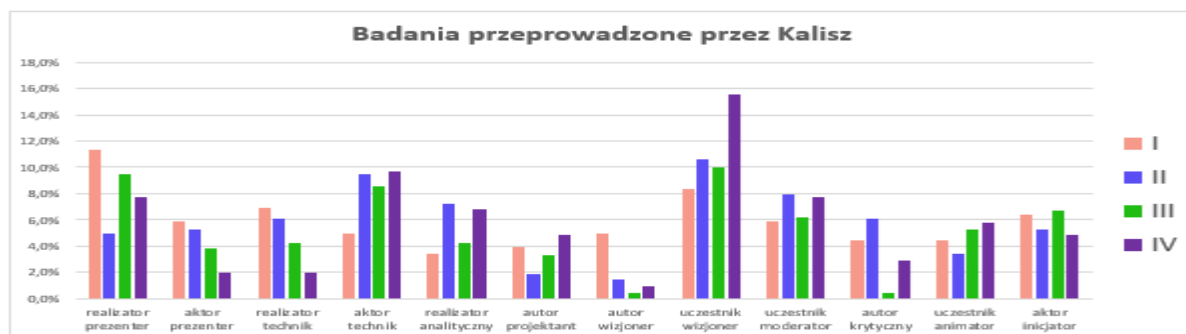
Poznań:



Kalisz:



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport



### Dyspozycje charakterologiczne

#### Nasilenie dyspozycji charakterologicznych z podziałem na płeć

Badanie charakteru wykonało 2302 osoby.

Średnie wyniki dyspozycji:

**Tabela 32: Dyspozycje charakterologiczne**

	N	Średnia	Odchylenie standardowe
E	2302	50,92	12,496
A	2302	56,50	11,657
S/P	2302	57,53	10,457
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	2302		

Z podziałem na płeć:

**Tabela 33: Dyspozycje charakterologiczne wg płci**

Płeć		E	A	S/P
Kobieta	Średnia	53,70	56,64	58,36
	N	1247	1247	1247
	Błąd standardowe	12,215	11,525	10,285
Mężczyzna	Średnia	47,63	56,34	56,56
	N	1055	1055	1055
	Błąd standardowe	12,021	11,814	10,579
Ogółem	Średnia	50,92	56,50	57,53
	N	2302	2302	2302
	Błąd standardowe	12,496	11,657	10,457



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Młode kobiety wyraźnie różnią się od młodych mężczyzn dużo wyższą emocjonalnością i odrobinę wyższą sekundarnością, czyli skłonnością do refleksji.

*Częstotliwość występowania typów charakteru*

**Tabela 34: Częstotliwość występowania typów charakteru**

Typ charakteru		Częstość	Procent całości
	braki	258	10,1
	amorfik	384	15,0
	apatyk	201	7,9
	dynamiczny	117	4,6
	nerwowiec	251	9,8
	pasjonat	294	11,5
	systematyczny	543	21,2
	uczuciowiec	218	8,5
	zmysłowiec	294	11,5
	Ogółem	2560	100,0

Jak widać z zestawienia najczęstszym typem charakteru jest typ pasjonata. Są to osoby niżej emocjonalne, lecz aktywne i refleksyjne; klucz nEAS.

*Typ charakteru z podziałem na płeć*

**Tabela 35: Typ charakteru z podziałem na płeć**

typ charakteru			Płeć		Ogółem
			Kobieta	Mężczyzna	
brak	Liczebność	148	110	258	
	% z ogółem	5,8%	4,3%	10,1%	
amorfik	Liczebność	153	231	384	
	% z ogółem	6,0%	9,0%	15,0%	
apatyk	Liczebność	94	107	201	
	% z ogółem	3,7%	4,2%	7,9%	
dynamiczny	Liczebność	78	39	117	
	% z ogółem	3,0%	1,5%	4,6%	
nerwowiec	Liczebność	168	83	251	
	% z ogółem	6,6%	3,2%	9,8%	
pasjonat	Liczebność	200	94	294	





„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

		% z ogółem	7,8%	3,7%	11,5%
	systematyczny	Liczebność	272	271	543
		% z ogółem	10,6%	10,6%	21,2%
	uczuciowiec	Liczebność	156	62	218
		% z ogółem	6,1%	2,4%	8,5%
	zmysłowiec	Liczebność	126	168	294
		% z ogółem	4,9%	6,6%	11,5%
Ogółem		Liczebność	1395	1165	2560
		% z ogółem	54,5%	45,5%	100,0%

Zgodnie z oczekiwaniem, jakie kształtuje literatura tematu typem wiodącym wśród mężczyzn jest typ zmysłowca. Posiada on klucz: nEAP, czyli niżej emocjonalny, aktywny i prymalny.

Wśród kobiet dominują typy emocjonalne:

- typ uczuciowca, a więc osoby, które posiadają klucz EnAS: emocjonalne, niżej aktywne i refleksyjne,
- typ nerwowca: EnAP, czyli osoby emocjonalne i prymalne,
- typ dynamiczny: EAP, czyli osoby emocjonalne i aktywne, oraz prymalne, które działają „tu i teraz” w sytuacji.
- typ pasjonata: klucz EAS, osoby emocjonalne, ale też aktywne i refleksyjne.

Natomiast brak jest różnic w typie systematycznym. Są to osoby niżej emocjonalne, aktywne i refleksyjne.

*Dyspozycje charakterologiczne z podziałem na regiony*

**Tabela 36: Dyspozycje charakterologiczne z podziałem na regiony**

region		E	A	S/P
I	218	50,04	56,84	58,10
II	324	51,57	55,98	57,06
III	235	50,74	57,62	57,25
IV	104	50,95	55,37	57,40
V	252	51,07	56,02	57,21
VI	386	51,76	55,81	58,20
VII	347	50,17	57,88	57,97
VIII	436	50,71	56,17	57,03
Ogółem	2302	50,92	56,50	57,53



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

*Dyspozycje charakterologiczne z podziałem na miejscowości***Tabela 37: Dyspozycje charakterologiczne z podziałem na miejscowości**

miejscowość		E	A	S/P
Poznań	252	51,07	56,02	57,21
Grodzisk Wlkp.	143	50,30	57,23	57,43
Oborniki	134	52,20	57,81	59,47
Duszniki Wlkp.	130	50,50	56,21	57,18
Baranowo	116	49,06	55,67	56,18
Mikstat	91	48,43	59,38	57,31
Ostrów Wlkp.	89	54,73	57,20	58,06
Ostrzeszów nr 1	82	51,12	54,21	55,13
Mosina	79	53,85	54,59	58,43
Opalenica	76	51,70	57,32	58,41
Mochy	64	49,92	58,31	58,56
Rozdrażew	63	51,08	53,86	56,14
Łowyc	56	53,02	53,04	57,59
Gniezno	55	49,31	56,69	57,02
Luboń	52	49,10	56,71	56,33
Boruja Kościelna	51	46,75	58,88	57,76
Każmierz	50	51,12	54,54	59,00
Chocz	44	52,77	53,02	57,20
Śrem	43	48,51	60,60	57,53
Russów	34	48,47	57,71	58,50
Zbrudzewo	30	52,20	53,70	56,40
Radliczyce	29	51,00	50,79	52,52
Janków Pierwszy	28	48,79	57,82	60,89
Wielowieś	26	45,08	57,46	54,81
Taczanów Drugi	25	52,08	53,68	54,20
Zbiersk	24	53,83	56,08	57,25
Golina	22	53,14	58,23	59,82
Stawiszyn	22	47,05	58,05	59,86
Nowe Skalmierzyce	21	49,00	52,38	56,38
Perzów	19	50,68	62,74	63,21
Szczodrzykowo	19	48,79	61,47	59,26
Koryta	18	46,78	59,61	54,39
Ostrów Wlkp. Nr 1	18	46,56	54,94	53,33
Kalisz nr 9	16	55,13	56,13	60,31
Kalisz	14	46,29	55,57	58,00
Daszewice	13	56,85	53,69	55,92



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Grąblewo	13	54,54	62,38	59,15
Kamień	13	47,31	64,00	58,15
Tarnowo Podgórne	13	52,85	52,46	58,00
Kalisz nr 14	11	54,18	51,73	56,82
Kępno	11	52,09	59,82	57,00
Kobyła Góra	11	53,82	59,36	59,55
Ligota	11	54,18	63,09	64,18
Opatów	11	54,64	52,27	56,45
Biskupice Obłoczne	10	46,00	58,00	53,10
Kołaczkowo	10	56,60	57,50	56,80
Rogoźno	10	55,40	46,30	54,70
Jarocin	9	51,78	58,11	62,33
Kotowiecko	9	54,67	54,67	56,11
Ocięż	9	46,56	57,00	59,56
Skalmierzyce	9	59,89	53,67	59,33
Radłów	7	55,29	54,71	61,14
Zduny	7	52,29	61,00	62,43
Żelazków	7	58,14	59,86	58,00
Baborowo	6	56,50	54,83	56,50
Biadki	5	52,00	57,80	57,00
Kalisz nr17	5	43,00	55,00	56,00
Rogalin	5	56,20	51,20	54,60
Gostyczyna	4	47,75	56,50	61,50
Kalisz nr 17	4	51,25	62,00	64,25
Kępno nr 1	4	55,00	74,00	70,50
Ostrzeszów	4	56,50	52,50	56,00
Sobiesęki	4	44,50	55,50	53,25
Zamość	4	49,50	60,50	66,25
Masanów	3	39,67	60,00	57,67
Ostrów Wlkp. nr 1	3	49,67	60,00	57,67
Parczew	3	53,67	52,67	53,33
Daniszyn	2	43,00	56,50	47,50
Janków Zalesny	2	55,50	58,00	56,00
Krotoszyn	2	50,50	54,00	57,50
Kuchary	2	64,50	50,00	55,50
Mycielin	2	56,00	67,00	72,50
Gostyczna	1	72,00	57,00	65,00
Krotoszyn nr 5	1	30,00	30,00	26,00
Krotoszyn nr5	1	50,00	56,00	62,00
Nowa Wieś	1	53,00	64,00	51,00
Ostrów Wlkp. nr 1	1	45,00	50,00	63,00



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Ostrzeszów nr1	1	65,00	50,00	61,00
Pławce	1	49,00	56,00	53,00
Przygodzice	1	54,00	55,00	67,00
Zbier	1	26,00	77,00	55,00
Ogółem	2302	50,92	56,50	57,53

## Wnioski

### Wnioski ogólne

Badania potwierdziły różnice w poziomach osobowości i czynnikach związanych z predyspozycjami zawodowymi dla dziewcząt i chłopców.

**Młode kobiety** mają bardziej zarysowaną potrzebę kobiecości i czułości, ukierunkowania socjalne oraz potrzebę ekspresji i prezentowania.

U **młodych mężczyzn** dominuje potrzeba wykorzystania własnej siły fizycznej oraz potrzeba doświadczania świata zewnętrznego.

Badania wykazały różnice w poziomach osobowości i czynnikach związanych z predyspozycjami zawodowymi w badanych regionach (powiatach), co może wiązać się z różnymi gospodarczymi charakterami powiatów.

### Typowość

Wystąpiły nieznaczne różnice między młodzieżą z Kalisza i Poznania. Wśród **kobiet**: w **Poznaniu** większy procent stanowi typ Aktora: 32% (co trzecia kobieta), Uczestnik 29%, natomiast w **Kaliszu** mamy Typ Uczestnika: 29% i typ Aktora: 25% (co czwarta kobieta).

Typ Aktora to skłonność do prezentowania siebie i/lub swoich wytworów.

Wśród **mężczyzn**: w **Poznaniu** mamy typ Actio 29% i Uczestnik 22% (Realizator 19%), zaś w **Kaliszu** Actio 31% i Realizator 20% (Uczestnik 16%).

Połączenie Actio i Realizatora jest najbardziej powszechne, można powiedzieć: typowe. Typ jest to egzemplarz najczęściej występujący. Jak podaje J. Nuttin (1968):



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

- „Pojęcie typu” jest z jednej strony bliskie pojęciu „przedstawiciela”, a z drugiej – pojęciu „wzoru” czy „idealnego przypadku” (str. 111)
- „Pojęcie typu jest narzędziem skonstruowanym przez umysł ludzki w dążeniu do uchwycenia nieskończonej różnorodności jednostek”
- „Chodzi o zbiór cech, które mają tendencję do wspólnego występowania. Rzecz nie polega więc na częstotliwości jednej jakiejś cechy, ale na korelacji między szeregiem cech. Właśnie w tym ostatnim znaczeniu termin typ stosowany jest w systemach psychologicznej typologii” (str. 113)
- Wkład ujęcia typologicznego polega na „uchwyceniu ogólnej struktury, doskonalonym i obiektywizowanym przez systematyczne obserwacje i badania eksperymentalne” (str. 119)

Innymi słowy typowy młody mężczyzna w grupie z Kalisza jest zorientowany nieco bardziej ekstrawertywnie, zaś mężczyzna z Poznania jest odrobinę bardziej uczuciowy. Młoda kobieta z Poznania częściej jest skłonna stawiać się w centrum uwagi, niż jej koleżanka z Kalisza.

Wnioski te odniesiemy do wyników pomiaru charakterów.

### Kierunki kariery zawodowej

W okresie dorastania nie jest jeszcze możliwe szczegółowe zdiagnozowanie kompetencji zawodowych. Możliwe są ogólne wnioski co do kierunku kariery.

Można je podzielić na następujące kategorie:

Rodzaj kompetencji ze wskazaniem na typ kultury organizacyjnej odpowiedniej dla danej osoby; zob. Rysunek 3, str. 9.

Orientacje w dwóch wymiarach modalnych: rzeczy vs ludzie, oraz działanie (ekspresja) vs powściągnięcie (projektowanie działania); zob. Rysunek 9, str. 28. Odpowiadają temu cztery typy aktywności: Realizatora lub Uczestnika, oraz Aktora lub Autora (praktycy lub teoretycy).



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

### *Teoretycy i praktycy*

W diagnozie zasobów ważny wynikiem jest odpowiedź na pytanie, ile osób w populacji ma skłonność do działania, a ile skłonna jest do dalszego studiowania?

Poniżej zestawienie liczebności typów prymalnych, czyli skłonnych do działania oraz typów sekundalnych, u których dominuje refleksja.

	Podtyp pierwszy w serii		Podtyp drugi w serii			Podtypy pierwszy i drugi w serii			
		Częstość	Procent w całości		Częstość	Procent w całości		Częstość	Procent w całości
1	Actio partnerski	27	1,2	Actio partnerski	14	0,6	Actio partnerski	41	1%
2	Aktor inicjator	170	7,4	Aktor inicjator	135	5,8	Aktor inicjator	305	7%
3	Aktor prezenier	138	6	Aktor prezenier	125	5,3	Aktor prezenier	263	6%
4	Aktor technik	216	9,4	Aktor technik	320	13,7	Aktor technik	536	12%
5	Passio ciepły	50	2,2	Passio ciepły	39	1,7	Passio ciepły	89	2%
6	Passio miękki	77	3,3	Passio miękki	110	4,7	Passio miękki	187	4%
7	Passio partnerski	24	1	Passio partnerski	20	0,9	Passio partnerski	44	1%
8	Realizator prezenier	179	7,7	Realizator prezenier	268	11,5	Realizator prezenier	447	10%
9	Realizator technik	118	5,1	Realizator technik	88	3,8	Realizator technik	206	4%
10	Uczestnik animator	125	5,4	Uczestnik animator	102	4,4	Uczestnik animator	227	5%
		1124	49%		1221	52%		2345	50%
	<b>Ogółem</b>	<b>2310</b>		<b>Ogółem</b>	<b>2339</b>	<b>100</b>	<b>Ogółem</b>	<b>4649</b>	

### **Wnioski dla edukacji**

Diagnoza może dać bazę dla odpowiedzi na liczne pytania, jakie pojawiają się w edukacji. Zasadniczo idą one w trzech kierunkach: dydaktyka, wychowanie i przygotowanie do dalszych etapów rozwoju, a więc do wyboru kierunku dalszego kształcenia i – w dalszej perspektywie – zawodu.



## Typ aktywności a proces edukacyjny

Nauczyciela zainteresują, rzecz jasna, konsekwencje, jakie ma fakt pojawiania się typowej osobowości zawodowej na proces edukacyjny. Są one liczne. Wskażmy – na początek – kwestię zasadniczą, która narzuca się w analizie wyników badań, choć wniosków jest więcej.

Jest oczywiste, że w procesie **dydaktycznym** znacznie lepiej rokują osoby zorientowane na poznanie i wiedzę. W ich formacji działa tzw. czynnik *agosu*, tj. zwrócenie uwagi na zasady działania (know how).

Zupełnie inaczej ma się to w aspekcie **wychowania**, w którym odwołujemy się do czynnika *etosu*, czyli do świata wartości. Tutaj lepsze rokowanie ma typ Uczestnika, gdyż jest on wrażliwy na uczestnictwo i na świat wartości.

## Dydaktyka

Jest jasne, że sprawność i skuteczność nabywania wiedzy związana jest z zainteresowaniami, te zaś są uwarunkowane typem aktywności. Osoby, u których dominuje typ Realizatora łatwo nabywają każdej wiedzy, ale zwłaszcza wiedzy „rzeczowej”, technicznej, w której uwaga spoczywa na **ilości**, w której liczy się „szkiełko i oko”. Interesują je zatem przedmioty takie jak matematyka czy fizyka (chemia). Z „natury” swego typu są aspołeczne (co nie oznacza antyspołeczne), z uwagi na brak wrażliwości na wartości.

Natomiast osoby, które są Uczestnikami, z natury są skłonne interesować się potrzebami ludzi, w tym swoimi własnymi potrzebami rozwojowymi. Zwracają się zatem do przedmiotów humanistycznych. Mają problemy ze ścisłym, „rzeczymym” myśleniem, bo interesują je odczuwane **jakości**, a nie mierzalne ilości.

## Wyniki w edukacji

W zebranych wywiadach znalazły się średnie ocen szkolnych. Uzyskiwane wyniki są zależne od regionu i miejscowości.

Średnia ocen wynosi 4,32. W regionie I jest najwyższa i wynosi 4,59.

Wśród miejscowości, w których zbadano co najmniej 20 osób najwyższe wyniki uzyskano w Obornikach (4,83), Opalenicy (4,79) i Mosinie (4,69).



## Specyfika edukacji w okresie dorastania

W okresie dorastania pojawiają się powszechnie znane, a także opisywane w literaturze psychologicznej, >zakłócenia< rozwojowe, które rzutują na przyswajanie wiedzy. Można jest streścić następująco: chłopiec z podstawówki staje się młodym mężczyzną, a dziewczynka młodą kobietą. Wielkie zmiany, jakie dokonują się w organizmie i psychice, powodują, że pojawiają się ważniejsze problemy, niż nauka; własny wygląd, miejsce w grupie rówieśniczej, antagonizm w relacji do rodziców (lata 11-14 jest to tzw. „okres przekory”) itd.

Naukowcy wskazują<sup>7</sup>), że

„Dorastanie to okres **poszukiwania własnej tożsamości** i próby określenia siebie. Dorastający poszukuje wiedzy o sobie poprzez refleksję nad sobą. Szuka odpowiedzi na pytanie „jaki jestem sam w sobie” Jest to podstawowy problem okresu dorastania. Wtedy bowiem zaznacza się w rozwoju **kryzys tożsamości**. Dorastający musi scalić dotychczasową wiedzę o sobie i uzyskać integrację swojej przeszłości z terażniejszością oraz sformułować koncepcję przyszłości. Rozwiązanie kryzysu tożsamości zależy od:

- (1) poczucia wewnętrznej idynczności i ciągłości,
- (2) dostrzegania tej idynczności i ciągłości przez innych,
- (3) potwierdzenia percepcji siebie samego w kontaktach interpersonalnych.

(...) Określanie siebie stanowi podstawę dokonywania **samodzielnych wyborów**, na przykład dotyczących dalszego kształcenia czy zawodu. Wybory te często wiążą się z przeżywaniem **konfliktu** między pragnieniem samodzielności a lękiem przed odpowiedzialnością”.

To powoduje, że obok podstawowego zadania, jakim jest nabywanie wiedzy (tak jak w szkole podstawowej), pojawia się nowy wątek, nie mniej ważny: problemy osobiste. Nic dziwnego, że młodzież w gimnazjum i liceum może się w tym trochę >pogubić<.

Zasadnicze znaczenie dla budującej się tożsamości ma **identyfikacja** – lub jej brak - z własną płcią. W znanych narzędziach diagnozy (np. kwestionariusz J. Hollanda) uwzględnia się zatem czynnik kobiecości i męskości.

Badania, jakie prowadzi się w okresie dorastania wskazują na fakt, że negacja własnej płci, a więc tego, co przynosi ze sobą sama biologia: wydzielenie hormonów, prowadzi do licznych utrudnień rozwojowych, a nawet zaburzeń klinicznych. Zwłaszcza, że proces ten dokonuje się dosyć nagle, a czasem ma dużą intensywność (np. poziom testosteronu rośnie w krótkim czasie aż 20 razy!).

---

<sup>7</sup> „Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia”, Maria Kielar-Turska, w „Psychologia” (red. J. Strelau), Gdańsk 2000, str. 314





## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

Pojawia się **teza**, że problemy edukacyjne są uwarunkowane nie tylko – i nie tyle – poziomem inteligencji, co czynnikami zakłócającymi jej czynności. Ponadto – jeśli na poziomie gimnazjum pojawią się nierozwiązane kryzysy, to będą one skutkowały w kolejnych etapach rozwojowych, w okresie liceum, a nawet na studiach.

### Negacja kobiecości i męskości

W zbadanej grupie aż **32%** kobiet neguje relacje kobiece, związane z delikatnością i czułością (opiekuńczością itp.) Analogicznie w grupie męskiej **26%** uczniów neguje relacje męskie, związane z dominacją i agresją (nie „przemocą”).

Jakie są tego konsekwencje?

Mężczyźni:

Zahamowanie zdrowej agresywności (agresywny zawodnik na boisku to taki, który „zdobywa” teren) prowadzi w grupie męskiej do trudności w uzyskaniu „pozycji”. Jest ona bowiem związana z siłą.

W konsekwencji osoby takie „radzą sobie” w ten sposób, że (1) orientują się na relacje społeczne, lub też (2) tworzą sobie obronne „ideały bycia”.

Kobiety:

Obrona przed własną wrażliwością kobiecą prowadzi do przeceniania siły i własnej ekspresji. W konsekwencji kobiety takie „radzą sobie” w ten sposób, że (1) orientują się na relacje zadaniowe, (2) przesadnie dbają o własny wygląd, lub też (3) tworzą sobie obronne „ideały bycia”.

Uwaga:

W obu grupach – mężczyźni i kobiety – **są to tylko hipotezy**, które zostały wywiedzione z wyników badania „masowego”. Pojawiające się przypuszczenia należy potwierdzić przez diagnozę pogłębioną. Wymaga ona: rozmowy (wywiadu) oraz obserwacji zachowań szkolnych, tj. kontaktu z wychowawcami i rodzicami.



---

## Autor „wizjoner”

Jednym z ważniejszych zadań rozwojowych jest kształtowanie się samowiedzy, co znajduje wyraz w powstawaniu własnego ja, oraz poczuciu tożsamości. Jest to proces: (1) uczestnictwo w kulturze (druga ćwiartka modelu), (2) zarysowanie się „ideału siebie” (indywidualizacja), oraz (3) indywidualności, czyli własna osobowość. Mogą tu pojawić się problemy rozwojowe.

Przede wszystkim nabywanie własnej tożsamości wymaga identyfikacji z wzorcami męskości i kobiecości. Jeśli wzorca tego brak, lub jest on przeżywany awersyjnie (bunt wobec świata dorosłych), to pojawia się kryzys.

Nierzadko następuje inna „stagnacja” w tym procesie, spowodowana nierealistycznymi ideałami, które są określane jako „fikcje”. Może to być spowodowane np. kompleksami, nadmierną nieśmiałością itd. Autor wizjoner ma tendencje do „bujania w obłokach”.

## Kierunki pracy

### *Jak wspierać młodzież w „radzeniu sobie” w konflikcie (kryzysie)?*

Zachowanie człowieka ma dwojaki sens: realizacja „zadań” i rozwiązywanie „problemów”. Jak pisze prof. Andrzej Lewicki<sup>8</sup>:

„Zachowanie spełnia u człowieka dwie funkcje:

po pierwsze - służy zaspokojeniu potrzeb,

po drugie - jest rozwiązywaniem zadań stawianych przez sytuacje życiowe”

Wskazuje to na pewną kolejność: najpierw rozwój – rozwiązywanie problemów, a następnie nabywanie sprawności zadaniowych.

Jeśli zaś następuje dominacja relacji instrumentalnych, tj. zadań wykonawczych, to cierpią na tym potrzeby i pragnienia. Przeciwnie zaś, kiedy dominują relacje zależności (tj. własne potrzeby) wówczas cierpi na tym sprawność działania.

W obu przypadkach należy taką osobę „poprowadzić”, pomóc jej w nazwaniu konfliktu i w reorganizacji własnej aktywności.

Jak pisze Anna Brzezińska:

---

<sup>8</sup> „Psychologia kliniczna”



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

„człowiek, aby mógł prawidłowo regulować swoje stosunki z otoczeniem i rozwijać się, musi >ujawniać się< czy też uzewnętrzniać. Owo ujawnianie może dotyczyć zarówno rozładowywania napięć emocjonalnych (mówimy wówczas o ekspresji emocjonalnej), jak i sygnalizowania otoczeniu swoich potrzeb, preferowanych wartości, ale także stosunku do różnych obiektów otoczenia, wiedzy o nich, o sobie itd.”<sup>9</sup>

Należy zatem zadbać o możliwości ujawnienia się, czy też ekspresji niejasnych pragnień. Metody są różne.

W grupie „artysta” Aktor wskazana jest ekspresja artystyczna.

„Twardy” Aktor to zwykle osoba asertywna, które radzą sobie w ekspresji siebie. Mogą jednak mieć problemy z relacjami społecznymi i obrazem siebie.

W grupie Autor „wizjoner” niezbędna jest pomoc w rekonstrukcji obrazu siebie. Służy temu doradztwo kariery prowadzone w paradygmacie „projektowania kariery” (Marek Savickas).

### *Budowanie samowiedzy i obrazu siebie (ja)*

W powyższej analizie skupiłem się na osobach, które mogą mieć problemy w dorastaniu, z uwagi na **negację płci**; proszę pamiętać, że jest to oszacowanie, które wymaga potwierdzenia w dalszym kontakcie z tymi osobami i pogłębionej diagnozy (wywiad, obserwacja).

Nie oznacza to, że pozostałe osoby „radzą sobie” w budowaniu własnej tożsamości. Również one często wymagają konsultacji.

Każdy mocno zarysowany typ może stanowić problem, o ile powstaje jakaś **fiksacja** rozwojowa. Mówimy wtedy o tzw. „kotwicach kariery”.

Można tu wskazać na **cztery zagrożenia rozwojowe**:

Skrajna ekstrawersja – „próżność” Aktora „artysty” (zobacz: Próżny u Saint-Exupery’ego) i skrajna introwersja – „egotyzm” Autora „wizjonera” (zobacz Król u Saint-Exupery’ego).

Skrajna zadaniowość (z pominięciem uczuć i uczestnictwa) Realizatora „praktyka” i skrajna uczuciowość (z pominięciem poznania i działania) – w kierunku neurotyczności – Uczestnika „actio”.

<sup>9</sup> Brzezińska, 1984, str. 145.



## Kierunki pracy

Jak pożytecznie skorzystać z diagnozy typowej aktywności zawodowej? Zarysowuje się kilka propozycji i kierunków pracy.

Przede wszystkim należy unikać kojarzenia diagnozy zawodowej z interwencją psychologiczną czy wręcz z terapią. Doradztwo kariery jest to pomoc, jaką świadczą doradcy klientom w ich własnej aktywności, która polega na nabywaniu samowiedzy i projektowaniu kariery, tj. podejmowania decyzji co do celów i sposobów aktywności na rynku pracy.

Po drugie – talenty (czy też „zasoby”), jakie są ustalane w wyniku badania skłonności zawodowych są swoistym „kapitałem” karier. Kapitał ten wymaga mądrego zainwestowania w określone dziedziny rynku pracy. Jest to kapitał „rodzinny” w tym znaczeniu, że młodzież **dziedziczy** pewne predyspozycje po swoich rodzicach. Dlatego w procesie podejmowania decyzji warto brać pod uwagę sposób, w jaki rodzice „rozgrywają” swoją karierę.

Koncepcja doradztwa, w której sięgamy do typowych aktywności: Aktora, Uczestnika, Autora i Realizatora dostarcza **języka**, który służy do **komunikacji** i budowania wspólnoty działania. Jest to język pozytywny, który mówi o mocnych stronach młodego człowieka, a przy okazji zwraca też uwagę na „kotwice” kariery.

Wspólny język, który pozwala nazywać różne style aktywności, pozwala na zbudowanie „trójprzymierza”, pomiędzy uczniem, rodzicami i szkołą (wychowawcami i doradcami).

Doradca kariery, który pracuje w koncepcji „Od Aktora do Autora” jest tutaj **ekspertem**, który pomaga w komunikacji między zainteresowanymi „stronami”, a zwłaszcza między uczniami i rodzicami.

Jakie mogą być dalsze kroki pracy?

- Spotkanie z doradcą/pedagogiem szkolnym.

Doradca zawodowy w szkole może omówić z uczniem Informację Zawodową, jaką otrzymał uczeń na swoją skrzynkę w programie doradca zawodu.pl

- Badanie pogłębione.

Jeśli jest taka potrzeba – doradca (pedagog) może przeprowadzić badanie pogłębione. W tym celu musi przejść własne szkolenie w teście, który służy do diagnozy skłonności zawodowych.

- Spotkania indywidualne.

Zainteresowani rodzice i młodzież mogą zamówić pogłębioną Ekspertyzę Zawodową. Wyniki mogą otrzymać drogą Internetową, lub zgłosić się na spotkanie z Ekspertem, w celu pogłębionego omówienia indywidualnych wyników.



## „Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

- Konsultacje osób w kryzysie.

Pozostaje też droga konsultacji z ekspertem tej grupy młodzieży, która ma wyraźne problemy w edukacji szkolnej. Nie zawsze, jak wspomniałem, problemy te wiążą się z niedostatkami intelektualnymi, lecz mogą być skutkiem kryzysów rozwojowych.

### Propozycje dalszej pracy

#### *Spotkania z nauczycielami*

Nauczyciel jest nie tylko specjalistą w swoim zakresie, ale też wychowawcą oraz doradcą kariery, bo przecież prezentuje jakąś profesję. Wydaje się być bardzo korzystne, aby grono nauczycielskie było zorientowane w strategiach doradztwa kariery, gdyż pozwala to na używanie wspólnego języka w komunikacji. Nierzadko nauczyciel wyczuwa intuicyjnie, że uczeń jest zdolny, ale coś mu przeszkadza w edukacji.

#### *Spotkania indywidualne*

Proponujemy kilka spotkań indywidualnych z doradcą kariery dla zainteresowanych uczniów. Ich celem jest pomoc młodzieży w aktywnym budowaniu projektu swojego życia, a zwłaszcza projektu kariery w szkole, na uczelni i na rynku pracy

- Mój kapitał kariery:

Spotkanie poświęcone pogłębionej diagnozie i omówieniu wyników badania skłonności zawodowych. Po spotkaniu uczeń otrzymuje analizę swoich wyników na piśmie.

- Mój charakter:

Na potkaniu omawia się charakter rozumiany jako styl pracy.

- Nasz kapitał rodzinny:

Jest to propozycja skierowana do rodziców, którzy chcą nawiązać partnerską komunikację ze swoimi dziećmi na temat kompetencji zawodowych.

- Kotwice kariery:

Spotkanie poświęcone jest analizie konfliktów rozwojowych i kryzysów, które mogą być przyczyną „zastoju” w rozwoju.



## Scenariusza lekcji na temat kariery

Zapraszamy na cykl spotkań dla pedagogów i doradców zawodowych, którzy chcą prowadzić grupowe zajęcia z młodzieżą poświęcone karierze zawodowej.

Są to czterogodzinne spotkania szkoleniowe.

Tematy spotkań:

- „Moje klimaty, moja kultura, moja decyzja”

Szkolenie przygotowuje do omówienia w grupach klasowych wyników badania skłonności zawodowych. Pedagog (doradca) otrzymuje komplet pomocy: slajdy i materiały papierowe, oraz scenariusza zajęć.

- „Mój charakter zawodowy”

Jest to szkolenie całodniowe (8 godzin) poświęcone typologii charakterów Heymansa-Wiersmy<sup>10</sup>. Bazą szkolenia jest model 4 typów aktywności. Uczestnicy uczą się diagnozować charakter za pomocą kwestionariusza i generować wskazania dla uczniów do pracy nad sobą.

## Spis tabel

Tabela 1: Częstotliwość występowanie typów głównych .....	45
Tabela 2: Częstość występowania typów głównych (jako typ drugi) .....	45
Tabela 3: Częstość występowania typów głównych (typ pierwszy i drugi).....	46
Tabela 4: Liczebność kobiet i mężczyzn w typach głównych.....	48
Tabela 5: Typy główne z podziałem na płeć .....	51
Tabela 6: Typ czysty drugi z podziałem na płeć .....	52
Tabela 7: Liczebność podtypów preferowanych .....	53
Tabela 8: Liczebność podtypów z podziałem na płeć .....	54
Tabela 9: Podtypy preferowane w relacji do całości.....	55

<sup>10</sup> Typologia ta została upowszechniona na terenie Dolnego Śląska przez Teresą Podgórską i Aldonę Ziembę, które opracowały „Przewodnik dla Gimnazjalisty” (2007) i „Przewodnik dla licealisty”



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

---

Tabela 10: Liczebność typów zmiennych .....	56
Tabela 11: Liczebność typów zmiennych z podziałem na płeć.....	57
Tabela 12: Liczebność preferowanych podtypów i typów zmiennych .....	58
Tabela 13: Liczebność typów czystych .....	60
Tabela 14: Liczebność typów spójnych.....	61
Tabela 15: Kompetencja awersyjna pierwsza i druga .....	62
Tabela 16: Częstotliwość typów awersyjnych.....	63
Tabela 17: Pierwszy i drugi typ awersyjny .....	64
Tabela 18: Typy awersyjne zmienne .....	65
Tabela 19: Typy awersyjne spójne .....	66
Tabela 20: Średnie ocen z podziałem na płeć.....	68
Tabela 21: Średnia ocen w subregionach .....	68
Tabela 22: Średnie ocen w Regionach .....	68
Tabela 23: Średnie ocen w miejscowościach .....	69
Tabela 24: Wpływ emocjonalności na zachowanie.....	76
Tabela 25: Wpływ aktywności na zachowanie.....	78
Tabela 26: Wpływ prymalności na zachowanie .....	79
Tabela 27: Wpływ sekundalności na zachowanie .....	80
Tabela 28: Porównanie typów głównych w Kaliszu i Poznaniu .....	82
Tabela 29: Podtypy z podziałem na płeć .....	83
Tabela 30: Częstotliwość typu Aktora w miastach .....	84
Tabela 31: Częstotliwość występowanie typu Uczestnika w miastach.....	85
Tabela 32: Dyspozycje charakterologiczne .....	87
Tabela 33: Dyspozycje charakterologiczne wg płci .....	87
Tabela 34: Częstotliwość występowania typów charakteru .....	88
Tabela 35: Typ charakteru z podziałem na płeć .....	88
Tabela 36: Dyspozycje charakterologiczne z podziałem na regiony .....	89
Tabela 37: Dyspozycje charakterologiczne z podziałem na miejscowości.....	90



## Spis rysunków

Rysunek 1: Zadania współczesnej szkoły na zmiennym rynku pracy.....	5
Rysunek 2: Tranzycja na rynek pracy .....	8
Rysunek 3: Cztery rodzaje relacji zawodowych.....	9
Rysunek 4: Skłonności i charakter zawodowy .....	20
Rysunek 5: Rozdziały opinii zawodowej .....	20
Rysunek 6: Ilustracja kompetencji zawodowych .....	22
Rysunek 7: Mapa Kompetencji do pracy indywidualnej.....	24
Rysunek 8: Poziomy rozwoju aktywności .....	26
Rysunek 9: Cztery podstawowe orientacje zawodowe.....	28
Rysunek 10: Główne typy i podtypy aktywności.....	30
Rysunek 11: Typy specjalne aktywności .....	33
Rysunek 12: Proces kształtowanie się aktywności.....	34
Rysunek 13: Typ awersyjny Niezależny .....	35
Rysunek 14: Typ awersyjny Powściągnięty.....	36
Rysunek 15: Okresy rozwojowe wg M. Kreutza.....	38
Rysunek 16: Obszary badań .....	42
Rysunek 17: Proporcje uczestników w badaniach prowadzonych w Poznaniu i w Kaliszu....	43
Rysunek 18: Częstość występowania potrzeba z podziałem na płeć (na czerwono/lewa strona: kobiety).....	44
Rysunek 19: Typy główne z podziałem na płeć (liczebność) .....	52
Rys. 20. Typologia Heymansa-Wiersmy.....	72





## Bibliografia

- Achtnich, M. (2010). *BBT Obrazkowy Test Zawodów. Projekcyjna metoda wyjaśniania skłonności zawodowych*. (H. Gabiniewicz, Tłum.) Wrocław: Nowe Życie.
- Achtnich, M. (2014). *Wprowadzenie do testu obrazkowego zawodów i jego wykorzystanie w poradnictwie zawodowym*. Wrocław: Kapitał Kariery Spółka z o.o.
- Adler, A. (1948). *Psychologia indywidualna w wychowaniu*. (E. Markinówna, Tłum.) Warszawa: Nasza Księgarnia.
- Adler, A. (1986). *Sens życia*. Warszawa: PWN.
- Cameron, K. S. i Quinn, R. (2003). *Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana. Model wartości konkurujących*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna, Oddział Polskich Wydawnictw Profesjonalnych Sp. z o.o.
- Czerwińska-Jasiewicz, M. (1997). *Decyzje młodzieży dotyczące własnej przyszłości (uwarunkowania psychospołeczne)*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Wydziału Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.
- Dąbrowski, K. (1986). *Trud istnienia*. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Erikson, E. (2004). *Tożsamość a cykl życia*. (M. Żywicki, Tłum.) Poznań: Wyd. Zysk i S-ka.
- Hofstede, G. i Hofstede, G. J. (2007). *Kultura i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. (M. Durska, Tłum.) Warszawa: PWE.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choice: a theory of careers*. Englewood Cliffs: Printice-Hall.
- Jarosiewicz, H. (2012). *Psychologia dążeń i skłonności zawodowych*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Jarosiewicz, H. (2014). *Pomiar skłonności zawodowych - zastosowanie Obrazkowego Testu Zawodów*. Wrocław.
- Jarosiewicz, H. (2017). *Typy aktywności zawodowej. O rozwoju zawodowym, czyli od Aktora do Autora i z powrotem*. Wrocław: ATUT.
- Jung, C. G. (2009). *Typy psychologiczne*. (R. Reszke, Tłum.) KR Wydawnictwo.
- Kargulowa, A. (2005). *O teorii i praktyce poradnictwa*. Warszawa: WN PWN.



„Badanie predyspozycji zawodowych młodzieży szkół podstawowych” - raport

- Kielar-Turska, M. (2000). Rozwój człowieka w pełnym cyklu życia. W S. J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki, t. 1 Podstawy psychologii* (strony 285-332). Gdańsk : Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kreutz, M. (2005). *Rozwój psychiczny młodzieży*. Wrocław: TUM - Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej.
- Kulczycki, M. (1985). Działalność człowieka - aspekty podmiotowe i przedmiotowe. *Zeszyty Naukowe AWF we Wrocławiu nr 38*. Wrocław .
- Lewicki, A. (1978). Psychologia kliniczna w zarysie. W A. Lewicki, *Psychologia kliniczna*. Warszawa: PWN .
- Nuttin, J. (1968). *Struktura osobowości*. Warszawa: PWN.
- Saint-Exupery, A. (1994). *Mały Książę*. (J. Szwykowski, Tłum.) Warszawa: IW PAX.
- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. W S. Brown i R. W. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (strony 42-70). Hoboken, NI: John Wiley&Sons.
- Savickas, M. L. (2011, No 48). Constructing Careeers: Actor, Agent and Author. *Journal of Employment Counselling*.
- Savickas, M. L. i Hartung, P. J. (2012). *My career strory. An Autobiographical Workbook for Life-Career Success*. Kent, OH.
- Tarnowski, J. (1987). *Z tajników naszego "Ja"*. Poznań: Księgarnia Św. Wojciecha.
- Tomaszewski, T. (1984a). Rozwój wszechstronny i ukierunkowany. W T. Tomaszewski, *Ślady i wzorce* (strony 196-209). Warszawa: WSiP.