



KOMPAS PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH





Wprowadzenie – założenia teoretyczne

W projektowaniu indywidualnych karier i dróg edukacji ważne znaczenie ma psychologiczna wiedza o podmiotowych czynnikach i warunkach środowiskowych wpływających na wybór drogi, na końcu której pojawi się określony zawód na różnych poziomach kształcenia. Złożoność i zmienność współczesnego świata powoduje, że w obrębie wybranej drogi kariery wykonujemy różne zawody. Do zmiany wykonywanych zawodów zmusza zarówno dynamika rynku zatrudnienia, jak też przekształcenia w zakresie technologii informacyjnych. Każdy z nas dysponuje pewnymi zdolnościami, zainteresowaniami, które sprzyjają wykonywaniu określonych zawodów.

Kompas Predyspozycji w swoich założeniach teoretycznych bazuje na następujących teoriach psychologii preferencji i zainteresowań zawodowych:

1. *Koncepcji pomiaru zainteresowań zawodowych Federica Kudera* –W wyniku wieloletnich prac badawczych w zakresie określania preferencji zawodowych Kuder sformułował tezę, że w doradztwie zawodowym coraz silniejszą rolę odgrywają różnice indywidualne w wykonywanych zawodach. W związku z tym, zamiast dopasowywania jednostki do zawodu, bardziej sensowne wydaje się dopasowanie jednostki do innej jednostki pracującej w danym zawodzie bądź realizującej karierę w tym zawodzie. Na bazie teoretycznych założeń koncepcji Kudera funkcjonuje w USA internetowy System Planowania Kariery Kudera (Kuder Career Search with Person Match), który jest wykorzystywany w poradnictwie zawodowym. System ten umożliwia badanemu wykonanie autodiagnozy zainteresowań, zdolności i wartości w wersji elektronicznej. W wyniku badania powstaje opracowany indywidualny program zaplanowanej ścieżki edukacyjnej i warianty kariery zawodowej dla badanego
2. *Inwentarzu zainteresowań Stronga* – jest to jedna z najstarszych metod wykorzystywana do badania zainteresowań zawodowych. Kwestionariusz ten był inspirowany założeniem, że ludzie wykonujący takie same lub podobne zawody mają wspólne zainteresowania odróżniające ich od osób wykonujących odmienne zawody. Podobieństwa odnoszą się nie tylko do sfery zawodowej, ale dotyczą też sposobów spędzania wolnego czasu czy kontaktów z ludźmi.
3. *Teorii Johna Hollanda dotyczącej rodzajów i struktury preferencji zawodowych* –teoria ta zakłada, że strukturę preferencji zawodowych większości ludzi można sklasyfikować biorąc pod uwagę układ odniesienia w postaci sześciu typów preferencji: realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne,

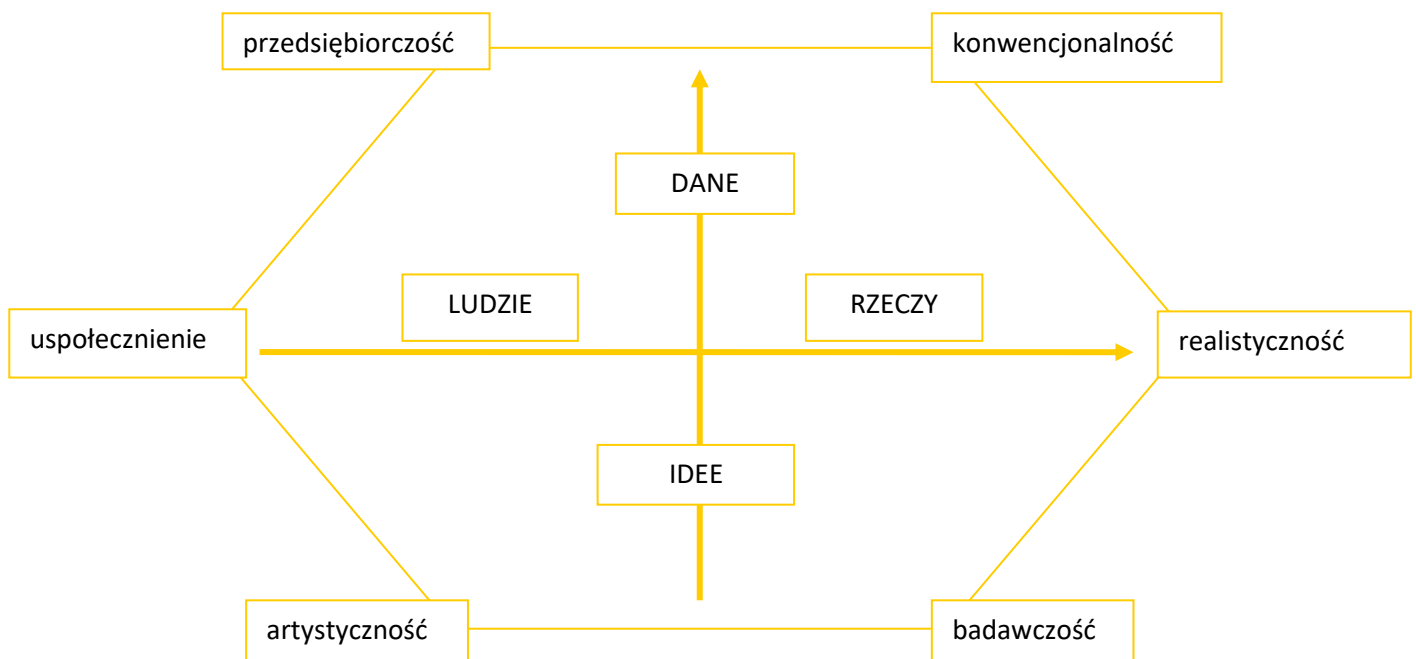


przedsiębiorcze i konwencjonalne. Każdy z wymienionych typów preferencji wiąże się ze specyficznym dla niego sposobem przyswajania, gromadzenia i rozumienia informacji o zawodach oraz drogach karier zawodowych. Analogicznie do sześciu typów podstawowych preferencji zawodowych wyróżnić można sześć typów środowisk zawodowych w obrębie których dominują określone osobowości, style zachowania i rozwiązywania problemów oraz oferowane możliwości rozwoju. W procesie rozwoju zawodowego ludzie poszukują takich środowisk, które umożliwią im jak najwyższy poziom wykorzystania ich możliwości i preferencji (zdolności, kompetencji, postaw) oraz realizację określonych wartości i ról społecznych. Wiedzę o stopniu zgodności między preferencjami zawodowymi osoby a możliwościami oferowanymi przez środowisko wykorzystać można jako podstawę do przewidywania zachowania tej osoby w kontekście dokonywanych wyborów zawodowych, dróg edukacji i kariery. Holland przyjmuje w ramach swojej teorii, że podstawowe preferencje zawodowe tworzą dość zwarty i zamknięty system. Pogląd ten przedstawia on jako heksagonalny model struktury preferencji.

4. *Sferycznym modelem zainteresowań i przekonań o koncepcjach Terence'a Tracey* -nałożenie sześciu preferencji personalnych Hollanda (realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne) na cztery aktywności tworzące dwa wymiary (rzeczy ludzie, dane idee) Predigera pozwoliło na powstanie grupy 8 Obszarów Zainteresowań Podstawowych. Po dodaniu wymiaru prestiżu (wysokiego i niskiego) pozwoliło na identyfikację kolejnych dziesięciu zainteresowań szczegółowych, 5 o wysokim prestiżu i 5 o niskim prestiżu. Idea tej teorii opiera się na założeniu, że zainteresowania szczegółowe, zarówno te o wysokim jak i te o niskim prestiżu wynikają bezpośrednio z zainteresowań podstawowych. Ponadto każde zainteresowanie szczegółowe jest wypadkową dwóch zainteresowań podstawowych. Na przykład zainteresowanie naturą i zainteresowanie mechaniczne razem tworzą zainteresowanie konstruowaniem/reperowaniem w przypadku niskiego prestiżu ale także zainteresowanie naukami (w rozumieniu nauk ścisłych) w przypadku wysokiego prestiżu. W oparciu o sferyczny model zainteresowań Tracey stworzył Globalny Inwentarz Osobowy (PGI). Wynik w teście to profil na wykresie kołowym i wektorowym. Wykres kołowy bazuje na wynikach uzyskanych przez badanego w poszczególnych obszarach zainteresowań, natomiast wektor jest wypadkową tych wszystkich wyników. Wskazuje on jednak nie tylko główny obszar zainteresowań osoby badanej ale także natężenie tych zainteresowań (poprzez długość wektora). Oznacza to, że im dłuższy jest wektor, tym wyraźniejsze są zainteresowania danym obszarem.



5. *Koncepcja dwuwymiarowej mapy zawodów Dale'a Predigera* - opiera się na bazowej teorii Hollanda odnoszącej się do sześciu typów osobowościowych adekwatnych do sześciu środowisk zawodowych. Prediger zwrócił uwagę na to, iż heksagon Hollanda opiera się tylko na dwóch wymiarach. Wymiary te zostały określone wymiarami zadań zawodowych, a są zdefiniowane przez krańce: dane - idee oraz ludzie - rzeczy. Wymiary te tworzą przestrzeń, w którą można wpisać sześć typów zawodowych Hollanda



Prediger zdefiniował poszczególne krańce wymiarów zadań zawodowych w następujący sposób:

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



Temat 2: Kompas predyspozycji zawodowych – omówienie narzędzia -
Broszura "Kompas predyspozycji zawodowych"

Projekt Gry biznesowe innowacyjną metodą edukacji ekonomicznej i rozpoznawania predyspozycji uczniów realizowany jest z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej



Kompas Predyspozycji – opis i zastosowanie

Kompas Predyspozycji to narzędzie pozwalające na diagnozę cech, które umożliwiają wykonywanie pewnych zawodów w przyszłości. Może stanowić podstawę do rozmowy z uczniami o ich preferencjach i wyborach dotyczących przeszłej kariery zawodowej. Możesz np. poprosić uczniów o wykonanie Kompasów w domu i przyniesienie wyników na lekcję.

Kompas mierzy predyspozycje do czterech obszarów zawodowych:

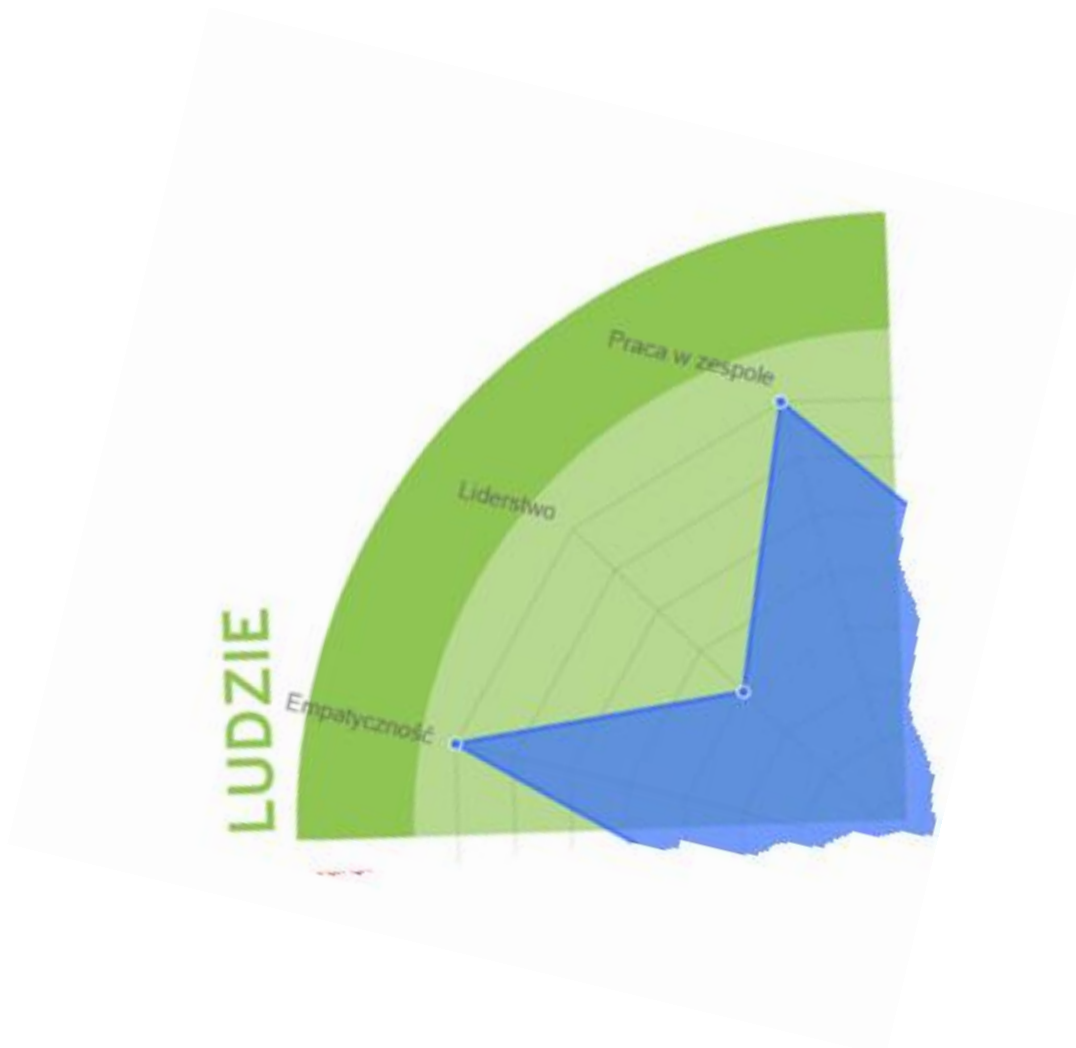
- 1) W sferze pracy z innymi ludźmi – predyspozycje społeczne
- 2) W sferze pracy z rzeczami – predyspozycje fizyczne
- 3) W sferze pracy z danymi – predyspozycje proceduralne
- 4) W sferze pracy z ideami – predyspozycje twórcze

Poniżej znajdziesz omówienie poszczególnych obszarów zawodowych:



Ad.1. **Praca z ludźmi** (predyspozycje społeczne) – określa predyspozycje i zdolności w zakresie:

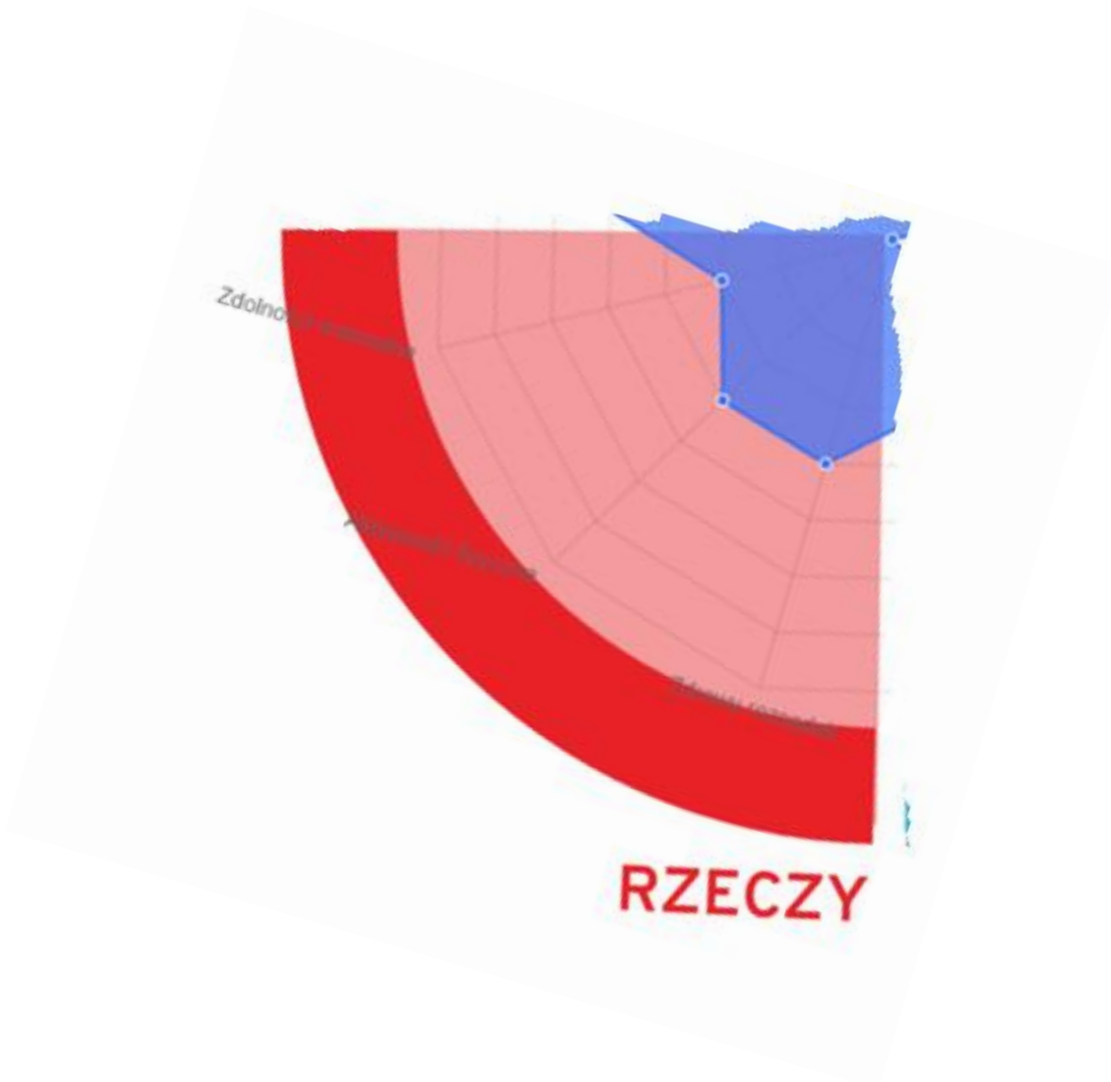
- pracy w zespole –takie osoby lubią pracę w zespole, mają poczucie przynależności do zespołu oraz umiejętność podporządkowania się;
- liderstwa– zdolność do motywowania, przekonywania, inspirowania i kierowania innymi;
- empatyczności – chęć pomagania, opieki, nastawienie na innych; łatwe nawiązywanie utrzymywanie kontaktów; doradzanie, pośredniczenie, mediowanie, cierpliwość, optymizm.





Ad.2. Praca z rzeczami (predyspozycje fizyczne) – określa predyspozycje i zdolności w zakresie:

- zdolności manualnych –takie osoby lubią majsterkować, są zafascynowane różnymi narzędziami, lubią prace manualne;
- aktywności fizycznej – praca fizyczna nie przeszkadza takim osobom, lubią wykonywać prace fizyczne zarówno na dworze, jak i w pomieszczeniu;
- zdrowego rozsądku –takie osoby charakteryzują się zapobiegliwością i realizmem, są stanowcze, mają dobrą orientację przestrzenną.

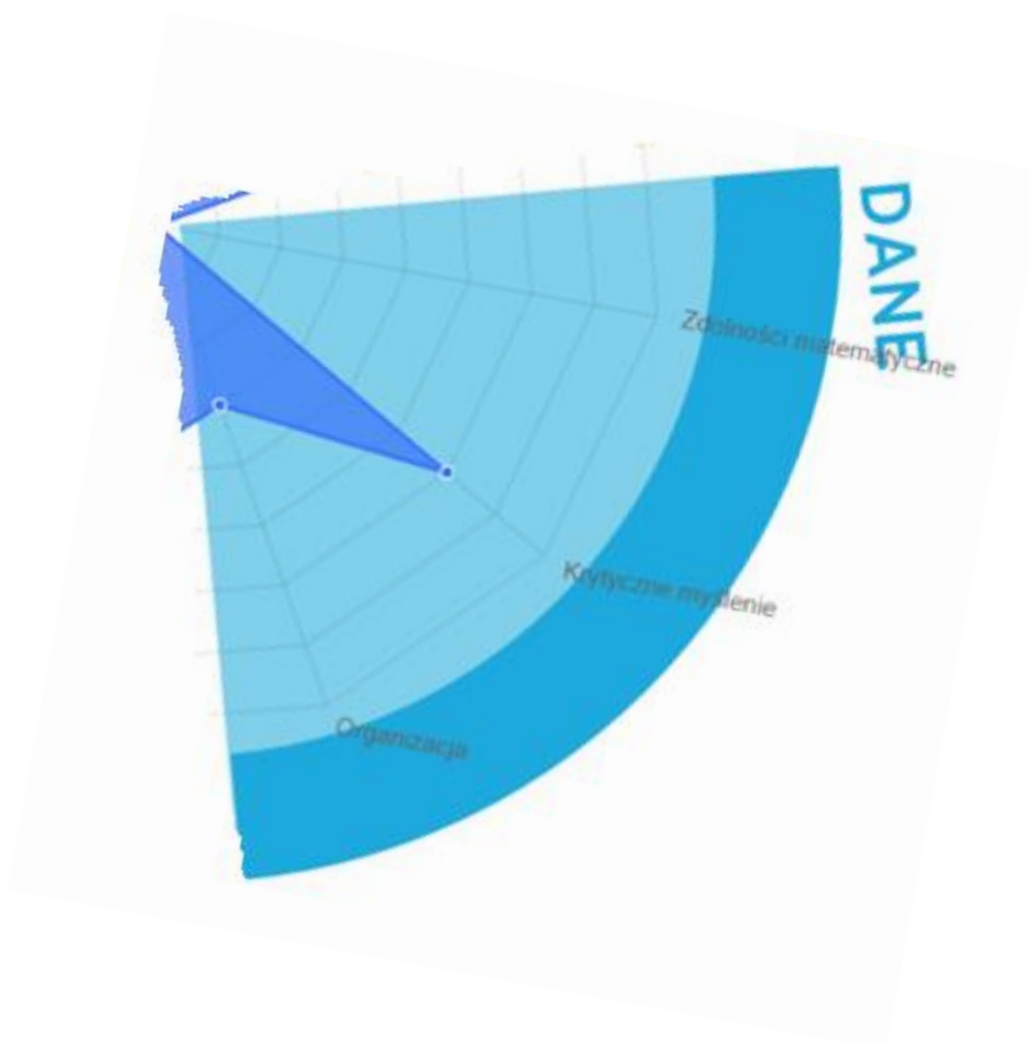




Projekt Gry biznesowe innowacyjną metodą edukacji ekonomicznej i rozpoznawania predyspozycji uczniów realizowany jest z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej

Ad.3. Praca z danymi (predyspozycje proceduralne) – określa predyspozycje i zdolności w zakresie:

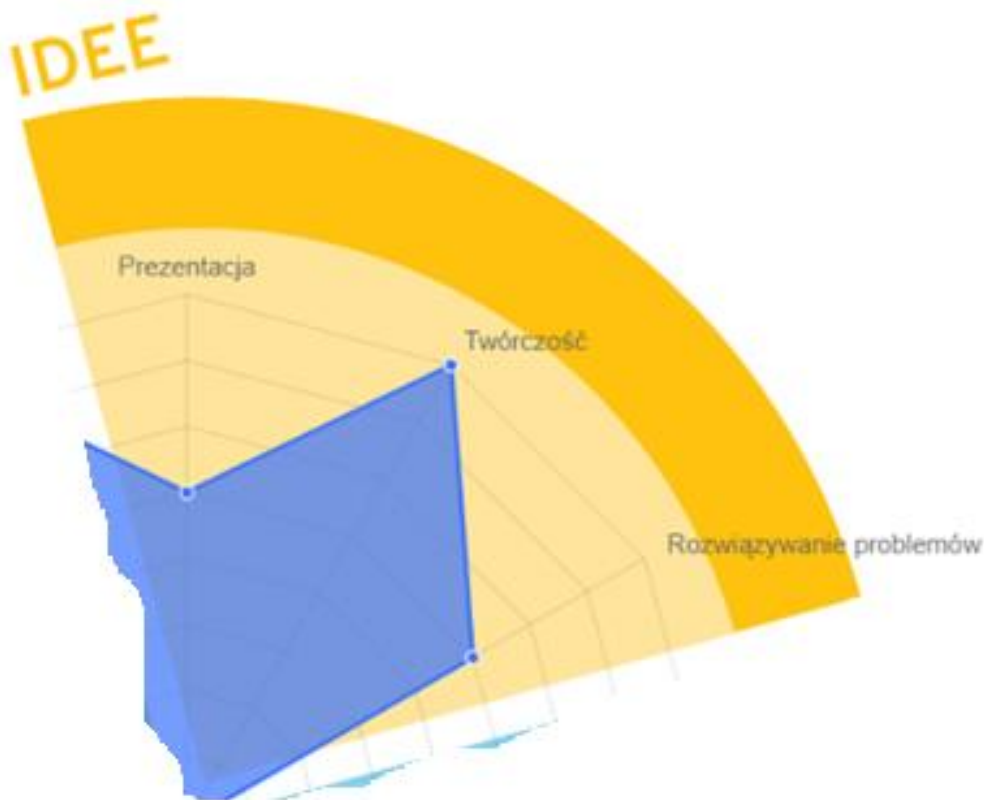
- zdolności matematyczne –wszystkie działania związane z naukami ścisłymi m.in.: programowanie i kodowanie;
- krytycznego myślenia –dokonywanie analizy i syntezy danych, czytanie ze zrozumieniem, posiadanie zdolności językowych;
- organizacji –dążenie do uporządkowania, korzystanie z procedur, formularzy, przestrzeganie norm i zasad, działanie metodyczne, dobrze rozwinięta samokontrola, rozwaga, wytrwałość i odpowiedzialność.





Ad.4. Praca z ideami (predyspozycje twórcze) – określa predyspozycje i zdolności w zakresie:

- prezentacji –zdolności literackie, autoprezentacja, ambicja, umiejętność sprzedania swojego dzieła, idei.
- twórczości –tworzenie czegoś nowego, wychodzenie z inicjatywą, działania pełne kreatywności, ekspresywności i oryginalności, aktywność twórcza i artystyczna.
- rozwiązywania problemów –tworzenie czegoś nowego, wychodzenie z inicjatywą, działania pełne kreatywności, ekspresywności i oryginalności, aktywność twórcza i artystyczna.





Projekt Gry biznesowe innowacyjną metodą edukacji ekonomicznej i rozpoznawania predyspozycji uczniów realizowany jest z Narodowym Bankiem Polskim w ramach programu edukacji ekonomicznej

Badanie składa się z 72 pytań, na które należy wskazać jedną odpowiedź na skali od 0 do 5, gdzie:

0 – oznacza, że w ogóle nie zgadzasz się ze stwierdzeniem, nie pasuje ono do Ciebie i nie opisuje Ciebie

5 – oznacza, że całkowicie zgadzasz się z tym stwierdzeniem, bardzo do Ciebie pasuje i opisuje Twoją osobę

Oczywiście można wybrać również odpowiedzi pośrednie.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania otrzymasz wynik w postaci raportu wskazującego jakie są Twoje predyspozycje zawodowe. Otrzymasz również informację o poszczególnych wynikach na skalach składających się na podane obszary zawodowe.

Pamiętaj, że to badanie ma Ci tylko i wyłącznie pomóc w budowaniu Twojej wiedzy o sobie i nie jest wyrocznią dotyczącą Twojego życia!

Kompas Predyspozycji znajdziesz tu:

<http://efektywnaedukacja.pl/kompas/test/kompas-predyspozycji/>



Kompas Predyspozycji

narzędzie rozpoznawania predyspozycji przygotowane przez zespół
Centrum Dobrego Wychowania