



Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ)

Podręcznik dla użytkownika aplikacji WOPZ

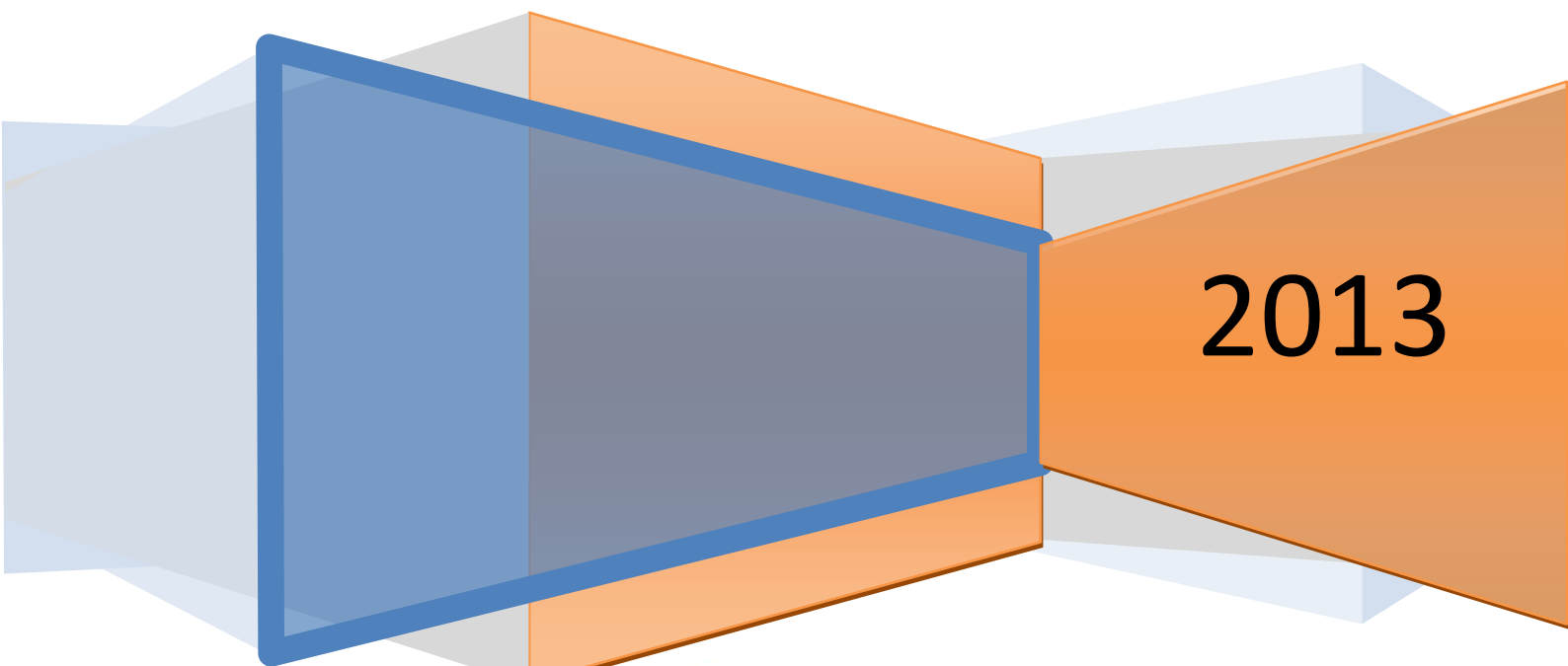
Anna Paszkowska-Rogacz (redaktor naukowy)

Izabela Goleniowska

Adam Grosjer

Mateusz Hauk

Tomasz Jarmakowski-Kostrzanowski



2013



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

1. Przeznaczenie WOPZ	3
2. Procedura przeprowadzania badania	3
3. Obliczanie wyników i interpretacja	4
3.1. Obliczanie i interpretacja wyników skal	4
3.2. Obliczanie i interpretacja wskaźników profilu	6
3.3. Interpretacja części II WOPZ „Właściwości pracy”	7
4. Wykorzystanie wyników badania kwestionariuszem WOPZ w pracy doradczej	8
Aneks 1. Wersja papierowa WOPZ	13
Aneks 2. Normy	19
Aneks 3. Raporty dla badanego	21

1.Przeznaczenie WOPZ

Narzędzie WOPZ jest przeznaczone do diagnozy preferencji zawodowych osób dorosłych, tj. takich, które ukończyły 18 rok życia. Może być wykorzystywane do badania osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, jak również osób pracujących bądź kontynuujących naukę.

Brak jest ograniczeń ze względu na poziom wykształcenia, typ wykształcenia czy wykonywany zawód - test nadaje się do badania osób o zróżnicowanym poziomie i typie wykształcenia, jak również może być wykorzystywany do badania klientów wykonujących zróżnicowane zawody. Próba normalizacyjna liczyła 1000 osób. Złożyli się na nią dorośli, kobiety, N= 529 i mężczyźni, N= 471, w różnym wieku – od 18 do 65 roku życia, mieszkańcy województwa śląskiego, reprezentujący różne grupy zawodowe i różne poziomy wykształcenia, począwszy od podstawowego, poprzez zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, policealne i wyższe. Próba normalizacyjna obejmowała także 250 osób bezrobotnych.

W uzasadnionych przypadkach narzędzie WOPZ może być wykorzystane do diagnozy osób niepełnoletnich, np. młodzieży uczącej się. W takiej sytuacji przed przystąpieniem do badania należy uzyskać zgodę ucznia/osoby badanej oraz rodziców. Pamiętać jednak należy, iż uzyskane wyniki stanowią jedynie wartość poglądową, trudno odwołać się takim przypadku do norm, zaś same wyniki wymagają dalszej eksploracji i weryfikacji z wykorzystaniem innych narzędzi diagnostycznych.

2. Procedura przeprowadzania badania

Podstawową wersją narzędzia WOPZ jest wersja komputerowa (aplikacja on-line), dostępna na stronie <https://wopz.apus.edu.pl/>.

Wersja komputerowa składa się z instrukcji dla osób badanych, metryczki (miejsce na wypełnienie danych socjodemograficznych), 60 pozycji dotyczących preferencji zawodowych wyróżnionych zgodnie z koncepcją Hollanda, opisaną dokładnie w podręczniku testowym (odpowiednio po 10 do każdego typu preferencji zawodowych), 13 pozycji dotyczących wartości zawodowych (interpretowanych przez doradcę jakościowo). Przed przystąpieniem do wypełniania kwestionariusza należy zapoznać się z instrukcją informatyczną.

Aplikacja umożliwia automatyczne obliczanie wyników, które prezentowane są w postaci raportu. Raport generuje się oddzielnie dla osoby badanej. Zawiera wyniki przeliczone zaprezentowane w postaci graficznej, opis jakościowy wraz z przykładami zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o określonym typie, opis dominujących wartości zawodowych interpretacja ważnych dla klienta w kontekście celu zawodowego/edukacyjnego, jak również dla doradcy (w tym wypadku oprócz powyższych danych raport zawiera wyniki surowe, które umożliwiają pogłębioną analizę profilu, jak

również wskaźniki zróżnicowania i intensywności profilu). Pełne teksty raportów zawarte są w ANEKSIE 3.

Przed przystąpieniem do badania należy zapewnić komfortowe warunki osobie badanej. W dalszej kolejności należy poinformować klienta o celu badania oraz o tym, kto będzie miał wgląd w wyniki, w jaki sposób wyniki będą magazynowane i zabezpieczone przed dostępem osób postronnych.

Badani czytają instrukcje samodzielnie, należy jednak upewnić się, czy wszystko jest zrozumiałe. W wersji *on-line* konieczne jest udzielenie odpowiedzi na wszystkie pozycje kwestionariusza (nie można przejść do następnej strony w przypadku niewypełnienia wszystkich pozycji), stąd przypominanie klientowi o konieczności ustosunkowania się do wszystkich pytań nie jest konieczne.

Czas badania nie jest ograniczony, zwykle trwa ok. 20-30 minut. Osoby starsze, długotrwale bezrobotne lub nieobyte z komputerem, mogą wypełniać kwestionariusz dłużej.

Narzędzie WOPZ można stosować zarówno w badaniach indywidualnych, jak i w badaniach grupowych, pod warunkiem, że osoby badane będą miały zapewniony komfort – prywatność w czasie wypełniania kwestionariusza oraz że doradcy dysponować będą odpowiednią liczbą komputerów z dostępem do Internetu.

W szczególnych sytuacjach możliwe jest wykorzystanie wersji papierowej (np. brak odpowiedniej liczby komputerów z dostępem do Internetu w budynku Urzędu Pracy). Wersja papierowa (zamieszczona wraz z kluczem w ANEKSIE 1) zawiera wszystkie pozycje kwestionariusza, odpowiednie instrukcje, miejsce na wpisanie danych osobowych. Zaleca się, aby doradca zawodowy dysponując wypełnioną wersją papierową, przeniósł wyniki do systemu komputerowego za pośrednictwem aplikacji *on-line*. Dzięki temu możliwe będzie wygenerowanie odpowiedniego raportu dla osoby badanej.

3. Obliczanie wyników i interpretacja

3.1. Obliczanie i interpretacja wyników skal

Przystępując do interpretacji wyników w testach i kwestionariuszach opracowanych psychometrycznie należy zapoznać się z pojęciami norm, wyników surowych oraz wyników przeliczonych. Znając różnice między tymi pojęciami, można podjąć się próby właściwej interpretacji i opracowania wyników.

Wynik surowy jest sumą odpowiedzi osoby badanej na twierdzenia wchodzące w skład konkretnej skali. W związku z tym, iż każda skala składa się z 10 twierdzeń, wyniki uzyskane mogą mieścić się w przedziale od 10 (na każde twierdzenie z danej skali badany/a odpowiedział/a „1”) do 50 (na każde twierdzenie z danej skali badany/a odpowiedział/a „5”).

Wyniki surowe oblicza się również dla dwóch dodatkowych wskaźników. Dla oceny stopnia zróżnicowania profilu osobowości wykorzystano sugerowany przez Hollanda wskaźnik zróżnicowania Iachana L_1 , obliczany wg następującej formuły matematycznej:

$$L_1 = 1/2[x_1 - \frac{x_2 + x_4}{2}]$$

gdzie:

x_1 = najwyższy wynik profilu,

x_2 = drugi z najwyższych wyników profilu,

x_4 = czwarty z najwyższych wyników profilu.

Dla oceny intensywności zainteresowań zastosowano prostą miarę polegającą na dodaniu wszystkich wyników poszczególnych skal.

Wyniki surowe dla skal, jak również wskaźnika zróżnicowania L_1 Iachana oraz wskaźnika intensywności, porównuje się z normami przypisanymi do danej płci (ANEKS 2). Dla kwestionariusza WOPZ zdecydowano w procesie normalizacji o wyborze skali stenowej. Interpretując wyniki w oparciu o skalę stenową, przyjmuje się, że wartości z przedziału od 1 do 4 stena oznaczają wyniki niskie (wynik 4 można interpretować, jako „obniżony”), wartości z przedziału 5-6 stena uważa się za przeciętne, a pomiędzy stenem 7 a 10 uważa się za wyniki wysokie (wynik 7 interpretować można jako „podwyższony”).

..., „Wyniki kwestionariusza WOPZ pokazują miejsce osoby badanej w zakresie danej zmiennej/danego typu na tle grupy normalizacyjnej”.

Zasady interpretacji dotyczą sześciu skal osobowości zawodowej (Realistycznej, Badawczej, Artystycznej, Społecznej, Przedsiębiorczej i Konwencjonalnej) oraz wskaźników.

Interpretując profil wyników warto brać pod uwagę wzajemne relacje, zarówno pomiędzy wynikami surowymi, jak i przeliczonymi skal. Na przykład może zdarzyć się, że osoba badana dla pewnego typu, np. artystycznego, uzyska wynik 17, który w przeliczeniu na skalę stenową da wynik 4. Natomiast dla typu przedsiębiorczego uzyska wynik surowy 19, który w przeliczeniu na steny da wynik 3. Zatem, który typ jest bardziej dominujący u osoby badanej? Który z wyników: surowy czy przeliczony należy brać pod uwagę w pierwszej kolejności? Oba wyniki są tak samo ważne. Pierwszy z nich informuje klienta o wewnętrznym zróżnicowaniu wyników jego profilu (o tzw. zróżnicowaniu intraindywidualnym), czyli odpowiada na pytanie „Jakie są moje najsilniejsze preferencje?”, drugi pokazuje wynik klienta na tle innych osób, czyli odpowiada na pytanie „Na ile moje wyniki różnią się od przeciętnie występujących wśród osób dorosłych mojej płci?” (jest to tak zwane porównanie interindywidualne). Co więcej, interpretując wyniki surowe warto brać pod uwagę standardowe błędy pomiaru SEM oraz przedziały ufności dla każdej skali podane w tabelach 8-13. Dodając i odejmując wartości przedziału ufności do wyniku trzymanego przez klienta otrzymujemy granice, w jakich z określonym (85- lub 95-procentowym

prawdopodobieństwem) znajduje się tzw. „wynik prawdziwy” klienta (przedziały ufności podane są w podręczniku testowym).

Żeby jednak uniknąć szumu informacyjnego raport, który otrzymuje klient w wersji elektronicznej, zawiera jedynie wyniki w skali stenowej. Zadaniem doradcy jest jednak uwzględnienie w interpretacji wyników także danych surowych, jeśli wnoszą one dodatkowe informacje dla klienta. Zadaniem doradcy jest również poinformowanie klienta, że warto interpretować wynik drugi, czy nawet trzeci w kolejności, zarówno wyników surowych, jak i stenów. Zgodnie z teorią Hollanda, klient z dużym prawdopodobieństwem może posiadać cechy kilku typów, szczególnie istotne mogą być elementy drugiego lub trzeciego w kolejności typu w profilu klienta. W związku z tym raport dla klienta zawiera opisy dwóch typów preferencji (lub kilku, jeśli wyniki są identyczne).

Oczywiście interpretacja psychologiczna nie jest możliwa bez lepszego poznania osoby badanej oraz diagnozy jej życia zawodowego, społecznego, rodzinnego czy jej historii edukacyjnej. Kluczowe znaczenie ma tutaj także znajomość teorii leżącej u podstaw konstrukcji WOPZ, czyli koncepcji Hollanda. Należy przede wszystkim pamiętać, że skale położone blisko siebie są bardziej ze sobą związane, niż skale odległe na modelu heksagonalnym. Na przykład, zainteresowania realistyczne są silniej związane z badawczymi i konwencjonalnymi, niż ze społecznymi, które leżą po przeciwnej stronie preferencji realistycznych w modelu Hollanda. Warto także podkreślić, że model ten stanowi jedynie przybliżenie opisywanych zależności i w rzeczywistości nie jest idealnie symetryczny.

3.2. Obliczanie i interpretacja wskaźników profilu

Osoba badana może uzyskać wysokie (7-10 sten), przeciętne (5-6 sten) oraz niskie (1-4 sten) wyniki we wskaźnikach zróżnicowania L_1 Iachana oraz we wskaźniku intensywności. Na podstawie wartości wskaźnika zróżnicowania doradca może określić, czy profil jest dobrze zróżnicowany (jeden typ lub kilka typów wyróżnia się spośród pozostałych) – wówczas wskaźnik zróżnicowania przyjmuje wyniki od 7 do 10 stena. Profil osoby badanej może być również płaski, słabo zróżnicowany (wskaźnik zróżnicowania przyjmuje wartości od 1 do 4 stena). Wówczas trudno jest mówić o konkretnym czy dominującym typie preferencji. Wskaźnik intensywności, podobnie może przyjąć wartości wysokie, przeciętne albo niskie. Wysoka wartość wskaźników zróżnicowania świadczyć może o dobrze wykrystalizowanych zainteresowaniach i preferencjach zawodowych. Przeciwnieństwem wysokiego zróżnicowania jest płaski profil wyników. Należy go interpretować z wykorzystaniem wskaźnika intensywności, który, jeśli będzie niski, może być typowy dla osób młodych, a także niedojrzałych osobowościowo. Z kolei płaski profil i wysoki wskaźnik intensywności mogą sugerować szerokie, obejmujące różnorodną tematykę zainteresowania badanego.

Wysoki wskaźnik intensywności może oznaczać nierealistycznie, wysokie mniemanie o sobie. Związane to jest z jednej strony z wysoką, ale z drugiej strony bardzo niestabilną samooceną. Inna interpretacja wysokiego wyniku wskaźnika intensywności zakłada dużą

wrażliwość badanego na ocenę społeczną. Na przykład klient zakłada, że powinien interesować się sztuką, nauką, mieć zdolności manualne, przestrzegać reguł czy kierować się w swoim postępowaniu obiektywnymi faktami i logiką. Wysokie wskaźniki intensywności mogą także uzyskiwać osoby bezrefleksyjne, bez zdolności do różnicowania własnych preferencji. Z drugiej jednak strony wysoki wskaźnik intensywności może być charakterystyczny dla osób o entuzjastycznym nastawieniu do ludzi, świata i siebie. Osoba badana może w rzeczywistości posiadać wiele różnorodnych zainteresowań, oddając się urozmaiconym zajęciom na wielu polach życia.

Jeśli ktoś ma niższy od typowego dla populacji wskaźnik intensywności, to być może jest ostrożny w formowaniu opinii na własny temat, niepewny siebie, z zaburzoną samooceną. Niski wynik wskaźnika intensywności jest częściej charakterystyczny u ludzi młodych, u których zainteresowania czy preferencje jeszcze się nie wykrystalizowały. Niskie wyniki mogą również pojawić się u ludzi cynicznych, impulsywnych lub niekoniecznie zainteresowanych poradą - przypisują pozycjom niskie wartości, bo nie chcą zastanawiać się i zróżnicować odpowiedzi. W niektórych przypadkach może zdarzyć się tak, iż badany faktycznie ma mało zainteresowań lub żadna z kategorii opisujących osobowość nie opisuje jego szczególnych i unikatowych preferencji, np. chciałby być wojskowym, a my o to nie pytamy. Należy jednak pamiętać, iż wszelkie wnioski i interpretacje powinny uwzględniać informacje zdobyte podczas rozmowy i wywiadu doradczego.

3.3. Interpretacja części II WOPZ „Właściwości pracy”

Istotnymi przesłankami wyboru zawodu są preferencje i wartości, których respektowanie ludzie uznają za najistotniejsze w sytuacji pracy. Można zatem oczekiwać istnienia zależności między preferencjami ujawnianymi w kwestionariuszu WOPZ a cechami pracy uznawanymi za atrybuty dobrej adaptacji zawodowej. Określenie tych związków autorzy testu powierzają doradcom zawodowym, pracującym z indywidualnymi klientami. W oparciu o przedstawione w ANEKSIE 3 szczegółowe charakterystyki cech pracy mogą oni dostarczyć klientom dodatkowych argumentów ukierunkowujących ich decyzje zawodowe. Klienci do opiniowanej listy wartości mogą również dodawać kolejne, według nich nieuwzględnione w wykazie i ocenić według tych kryteriów dodatkowe zawody zgodnie z własną opinią.

Analiza wartości związanych z pracą stanowi więc jakościowy suplement badania preferencji zawodowych klienta. Jej zadaniem jest wzbogacenie wyborów zawodowych klienta o dodatkowe informacje.

4. Wykorzystanie wyników badania kwestionariuszem WOPZ w pracy doradczej

WOPZ w zamyśle autorów ma być narzędziem diagnostycznym włączonym w cały proces doradczy. Podobnie jak większość kwestionariuszy psychologicznych, WOPZ jest najbardziej efektywnie wykorzystany, jeśli jest z nim zintegrowany. Dzięki temu diagnoza za pomocą

WOPZ ma wartość wspierającą, a nie jest postrzegana, jako wartościująca ocena. Poniższe wskazówki mają pomóc we włączeniu wyników WOPZ do rozmowy doradcy zawodowego z klientem.

1. Klienci powinni być poinformowani o celu badania oraz zapewnieni o tym, że ich wyniki pozostaną tajemnicą – to niweluje ewentualne nastawienie obronne oraz próby prezentowania się w nadmiernie pozytywnym świetle.
2. Klient nie powinien pozostać sam ze swoimi wynikami. Doradca zawodowy powinien omówić wyniki uzyskane przez klienta, wspólnie z nim zastanowić się, co z nich wynika oraz podjąć próbę opracowania na ich podstawie celu zawodowego i planu działania. Powinno to odbywać się w indywidualnym kontakcie z klientem, a nie na większym forum, np. w grupie uczestników szkolenia lub w ramach doradztwa grupowego.
3. Warto zapytać się klienta, jakie są jego refleksje na temat wyników WOPZ. Przy tym należy pamiętać, że wyniki WOPZ nie są czymś w rodzaju wyroczni czy „przepowiedni”, dlatego przy omawianiu wyników zaleca się stosowanie takich pojęć, jak „tendencja”, „skłonność” czy „preferencja” (lub prostszych, bardziej opisowych odpowiedników dla klientów z uboższym zasobem słownictwa), by podkreślić, że wyniki WOPZ stanowią pewne przybliżenie rzeczywistych preferencji klienta i nie stanowią ostatecznej diagnozy a są raczej punktem wyjścia do rozmowy i skłonienia klienta do autorefleksji.
4. Doradcy zawodowi mogą posłużyć się poniższą przykładową listą pytań, których zadanie klientowi może się okazać pomocne na tym etapie rozmowy doradczej. Jest ona tylko propozycją, która ma pokazać kierunek pracy z klientem, nie jest natomiast obowiązującym standardem. Konkretnie pytania powinny być dopasowane do specyficznej sytuacji i do każdego klienta. Decyzja, co do użycia konkretnego pytania, zawsze należy do doradcy zawodowego:
 - Co Pan/i sądzi o tych wynikach? Czy są zgodne z tym co Pan/i myślał/a o sobie dotychczas?,
 - Co Pan/i sądzi o tych wynikach? Czy są zgodne z Pani/Pana intuicją na swój temat?,
 - Czy jest coś w tych wynikach co Pana/Panią zaskoczyło? A z jaką częścią zgadza się Pan/i w największym stopniu?,
 - Co te wyniki oznaczają dla Pani/Pana? Czy w jakiś sposób wpływają na to jak Pan/i myśli o sobie?,
 - Który z sześciu przedstawionych typów Pani/Pana zdaniem najlepiej Panią/Pana opisuje? Pani/Pana wybór nie musi być zgodny z Pani/Pana wynikami. Na jakiej podstawie/Dlaczego wybrała Pani/Pan takie właśnie typy?,
 - Jakie fakty, czy Pani/Pana zachowania mogą świadczyć, że dany typ dobrze Panią/Pana opisuje?
5. Klient może nie zgadzać się z wynikami lub być nimi zaskoczony. Może to wynikać między innymi z tego, że:

- odpowiedzi na poszczególne pytania testu mogą być w większym stopniu odzwierciedleniem tego, jaki klient chciałby być, niż tego, jakie są jego prawdziwe preferencje (myślenie życzeniowe),
- wyniki WOPZ są niezgodne z tym co do tej pory klient myślał o sobie lub też z tym jakie informacje zwrotne otrzymywał dotychczas od innych (ta druga opcja może w szczególności dotyczyć młodych ludzi, którzy spotykają się z wpływem lub naciskami ze strony dorosłych, dotyczących wyboru ścieżki zawodowej),
- część osób może nie mieć nawyku zastanawiania się nad swoimi preferencjami zawodowymi,
- część osób może nie łączyć swoich zainteresowań, zachowań czy przyzwyczajeń ze sferą pracy zawodowej np. „Mam zmysł estetyczny, mam zdolności manualne, ale wykorzystuję je tylko podczas remontów we własnym mieszkaniu. Nigdy nie myślałem, że można z tym wiązać własne decyzje zawodowe”.

W każdym z tych przypadków informacja o wynikach może wiązać się z pewnymi trudnościami, zaskoczeniem czy nawet irytacją. Czasami może to oznaczać konieczność zastosowania przez doradcę technik radzenia sobie z trudnymi emocjami klienta. Ważne, aby w takiej sytuacji klient miał nieco czasu na oswojenie się z wynikami (czasami, jeśli to możliwe, warto przełożyć omawianie uzyskanych wyników na kolejne spotkanie). W sytuacji opisanej powyżej pomocne mogą się okazać podane powyżej przykładowe pytania.

6. Warto by doradca zawodowy podkreślił, że wyniki WOPZ dotyczą preferencji a nie umiejętności, zdolności czy inteligencji. Z tego powodu, nie można na ich podstawie prognozować przyszłego sukcesu zawodowego.
7. Klient powinien mieć możliwość zweryfikowania swojego typu – może poddać się badaniu ponownie, być zbadany innym narzędziem lub też po prostu w wyniku rozmowy stwierdzić, że częściowo lub całkowicie nie zgadza się z wynikami WOPZ. Jeżeli jest taka konieczność, doradca zawodowy może przedstawić klientowi charakterystykę innych niż dominujący u danego klienta, typów. To może być pożądane szczególnie w sytuacji, gdy różnice pomiędzy dominującym typem a kolejnym jest niewielka.
8. Wyniki WOPZ mogą, a czasami powinny, być uzupełnione wynikami dotyczącymi preferencji zawodowych uzyskanymi za pomocą innych metod m.in. metody badania konstruktywów personalnych (Paszowska-Rogacz, 2002), rozmowy doradczej czy innych metod kwestionariuszowych. W szczególności dotyczy to sytuacji gdy klient nie zgadza się lub ma wątpliwości co do uzyskanych wyników lub też, gdy w procesie doradczym pojawi się potrzeba bardziej szczegółowej diagnozy.
9. Doradca zawodowy interpretując wyniki WOPZ powinien być uważny na tzw. efekt halo, który oznacza tendencję do dostrzegania u klienta cech, które sam posiada i ceni. To zaś

może zniekształcać interpretację wyników uzyskanych przez klienta, nieświadome sugerowanie mu rozwiązań, które byłyby dobre dla doradcy itp.

10. Wyniki WOPZ powinny w większości przypadków być wykorzystane przy wyznaczeniu przez klienta, przy wsparciu doradcy zawodowego, celu zawodowego oraz planu jego realizacji. Innymi słowy, klient powinien, na podstawie wyników WOPZ, postarać się wyznaczyć cel zawodowy, w maksymalnym stopniu zgodny z własnymi zainteresowaniami zawodowymi. W tym miejscu należy podkreślić, że zainteresowania zawodowe mierzone za pomocą WOPZ są tylko jednym z kryteriów wyznaczania celu zawodowego. Cel zawodowy powinien być dostosowany również do osobowości, umiejętności i kwalifikacji klienta, jego sytuacji rodzinnej, finansowej, możliwości zmiany miejsca zamieszkania, uzupełnienia wykształcenia itp. oraz do sytuacji na rynku pracy.

Należy również pamiętać, że przykładowe zawody podawane wraz z raportem, mają na celu tylko ułatwienie zrozumienia specyfiki poszczególnych typów. Jednak nie wyczerpują one puli zawodów, typowych dla danego typu preferencji zawodowych. Należy też pamiętać, że wiele zawodów łączy w sobie dwa lub więcej typów zainteresowań zawodowych. Ponadto, dany zawód, w zależności od konkretnego stanowiska pracy, może bardziej pasować do jednego lub drugiego typu zainteresowań. Na przykład informatyk, który w ramach swoich obowiązków często szkoli innych pracowników z obsługi określonych programów, będzie bardziej odpowiadał klientowi o wysokich wynikach na skali społecznej. Z kolei stanowisko informatyka, który zajmuje się głównie programowaniem, będzie bardziej odpowiadało osobom o wysokich wynikach na skali realistycznej czy badawczej, ale niskich na skali społecznej. Na tym etapie doradca może skorzystać między innymi z klasyfikacji zawodów i specjalności (www.psz.praca.gov.pl).

Wreszcie, cel zawodowy może oznaczać również takie działania, które sprawią, że aktualnie wykonywana praca stanie się w większym stopniu dostosowana do zainteresowań zawodowych klienta, np. dla osoby o dominującym typie przedsiębiorczym może to oznaczać zaplanowanie rozmowy z przełożonym, której celem będzie takie przeformułowanie jej obowiązków, aby miała więcej obowiązków związanych z kontaktami z ludźmi, a mniej związanych z rutynową pracą biurową.

W tym miejscu warto jeszcze wspomnieć o podstawowych zasadach wyznaczania celu zawodowego. Mianowicie cel zawodowy między innymi powinien być:

- sformułowany pozytywnie, czyli koncentrować się na tym, czego klient chce, a nie na tym, czego nie chce,
- określony w czasie,
- spójny z wynikami klienta ale jednocześnie możliwy do wykonania,
- możliwie szczegółowy,
- powiązany z planem działania,
- niesprzeczny z wartościami i innymi celami klienta.

Na tym etapie rozmowy doradczej mogą się okazać pomocne kolejne pytania wiążące dane uzyskane w diagnozie z konkretnymi wyborami zawodowymi:

- W jaki sposób Pana/i wyniki mogą się przekładać na to, czym chciałby/chciałaby Pan/i się zawodowo zajmować?,
- W jaki sposób Pani/Pana zainteresowania zawodowe mogą być realizowane w pracy/w domu?,
- Która z dotychczas wykonywanych prac była najbardziej zbliżona do Pani/Pana zainteresowań zawodowych (wyniki WOPZ)?,
- W oparciu o to co do tej pory mówiliśmy i w oparciu o Pani/Pana wyniki, jaki rodzaj pracy sprawiałby Panu/Pani najwięcej satysfakcji?,
- W jaki sposób może Pan/i spróbować dostosować swoją aktualną pracę do swoich preferencji zawodowych?,
- Jakie dodatkowe umiejętności/kwalifikacje są Pani/Panu potrzebne by w najlepszy sposób realizować swoje preferencje zawodowe?

Aneks 1. Wersja papierowa WOPZ

WIELOASPEKTOWA OCENA PREFERENCJI ZAWODOWYCH

Cześć I „Moje preferencje”

Kod badanego: Data badania.....

Płeć: M K Wiek (w latach):

Wykształcenie (proszę otoczyć kółkiem właściwe):

podstawowe, zawodowe, średnie ogólnokształcące, średnie techniczne, policealne, wyższe

Obecnie wykonywany zawód.....

Staż pracy w obecnie wykonywanym zawodzie (w latach).....

Kwestionariusz, który masz przed sobą zawiera 60 twierdzeń dotyczących różnych zainteresowań i preferencji. Przeczytaj bardzo uważnie każde zdanie i odpowiedz szczerze na pytanie „Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje?”. Odpowiedzi udzielaj, otaczając kółkiem odpowiednią cyfrę przy każdym zdaniu. Możesz wybrać spośród następujących odpowiedzi:

- 1) *całkowicie nie zgadzam się,*
- 2) *raczej nie zgadzam się,*
- 3) *trudno powiedzieć,*
- 4) *raczej zgadzam się,*
- 5) *całkowicie zgadzam się.*

1	Lubię dowiadywać się czegoś nowego o otaczającym mnie świecie	1	2	3	4	5
2	Bardzo dobrze rozumiem ludzi, którzy lubią pracować z maszynami	1	2	3	4	5
3	Potrafię kierować pracą innych ludzi	1	2	3	4	5
4	Znajomi twierdzą, że posiadam „artystyczną duszę”	1	2	3	4	5
5	Staram się pocieszać osoby, które wyglądają na smutne	1	2	3	4	5
6	Inni postrzegają mnie jako osobę, która w swych działaniach kieruje się przede wszystkim logiką	1	2	3	4	5
7	Uważam się za osobę uzdolnioną technicznie	1	2	3	4	5
8	W życiu ważne jest dla mnie osiągnięcie sukcesu	1	2	3	4	5
9	Inni często przychodzą do mnie, by opowiedzieć o swoich problemach	1	2	3	4	5
10	Ważne jest dla mnie, by w pracy przestrzegać obowiązujących	1	2	3	4	5

	zasad					
11	Lubię czytać książki i artykuły popularnonaukowe i/lub oglądać filmy popularnonaukowe	1	2	3	4	5
12	Mam opinię osoby ciepłej i otwartej	1	2	3	4	5
13	Dobrze się czuję, jeśli mogę wyrazić swoją osobowość, np. poprzez ubiór czy fryzurę	1	2	3	4	5
14	Jeśli rozwiązania są skuteczne, to trzymam się ich i nie szukam innych	1	2	3	4	5
15	Moi znajomi proszą mnie o pomoc, kiedy zepsuje się im jakieś urządzenie	1	2	3	4	5
16	W grupie zazwyczaj przejmuję rolę szefa	1	2	3	4	5
17	Chciałbym/chciałabym pomagać ludziom, którzy przeżywają trudne chwile	1	2	3	4	5
18	Lubię zadania wymagające dokładności	1	2	3	4	5
19	Inni postrzegają mnie, jako osobę wrażliwą na piękno	1	2	3	4	5
20	Mam opinię „złotej rączki”	1	2	3	4	5
21	Jestem dobry/dobra w zadaniach wymagających wyobraźni	1	2	3	4	5
22	Lubię opiekować się innymi ludźmi	1	2	3	4	5
23	Uważam, że to fascynujące jak wiele już dowiedzieliśmy się o otaczającym nas świecie	1	2	3	4	5
24	Potrafię wzbudzić u ludzi entuzjazm i chęć do działania	1	2	3	4	5
25	Kiedy w domu zepsuje się jakieś urządzenie, zazwyczaj sam/sama staram się je naprawić	1	2	3	4	5
26	Interesuję się najnowszymi odkryciami naukowców	1	2	3	4	5
27	Uważam się za dobrego organizatora	1	2	3	4	5
28	Ludzie często zwierają mi się ze swoich problemów	1	2	3	4	5
29	Lubię pracę w przewidywalnych warunkach	1	2	3	4	5
30	Lubię spędzać czas na rysowaniu, malowaniu, graniu na instrumencie lub pisaniu poezji czy prozy	1	2	3	4	5
31	Lubię książki i/lub filmy, które poszerzają horyzonty myślowe i zmuszają do refleksji	1	2	3	4	5
32	Inni ludzie cenią mnie za moją fachową wiedzę dotyczącą naprawy maszyn i urządzeń	1	2	3	4	5
33	Staram się pracować według ustalonego harmonogramu	1	2	3	4	5
34	Łatwo przychodzi mi przekonanie innych do swojego zdania	1	2	3	4	5
35	Lubię zadania polegające na odkrywaniu nowych faktów	1	2	3	4	5
36	Często słyszę, że potrafię udzielać wsparcia innym ludziom	1	2	3	4	5

37	Lubię naprawiać różne rzeczy	1	2	3	4	5
38	Mam zdolności przywódcze	1	2	3	4	5
39	Fascynuje mnie, jak złożony jest otaczający nas świat	1	2	3	4	5
40	Chciałbym/chciałabym pracować na rzecz innych ludzi, np. charytatywnie	1	2	3	4	5
41	Inni postrzegają mnie, jako osobę oryginalną	1	2	3	4	5
42	W przyszłości chciałbym/chciałabym osiągnąć wysoką pozycję społeczną	1	2	3	4	5
43	Mógłbym/mogłabym pracować jako operator maszyn/urządzeń	1	2	3	4	5
44	Lubię postępować według jasno określonych instrukcji	1	2	3	4	5
45	Potrafię wydawać polecenia innym	1	2	3	4	5
46	Sztuka ciekawi mnie i intryguje	1	2	3	4	5
47	Lubię rozmowy skłaniające mnie do przemyśleń	1	2	3	4	5
48	Łatwo przychodzi mi zrozumienie, jak działają różnego typu maszyny i urządzenia techniczne	1	2	3	4	5
49	Lubię pomagać innym w rozwiązywaniu ich problemów osobistych	1	2	3	4	5
50	Lubię skończyć jedno zadanie zanim przejdę do następnego	1	2	3	4	5
51	Zawsze chciałem/chciałam zostać artystą	1	2	3	4	5
52	Jestem pełen/pełna podziwu dla wielkich naukowców i myślicieli	1	2	3	4	5
53	Lubię ubierać się niestandardowo	1	2	3	4	5
54	Uważam, że sprawdziłbym/sprawdziłabym się na stanowisku kierowniczym	1	2	3	4	5
55	Przy podejmowaniu decyzji kluczowe są dla mnie obiektywne fakty i logika	1	2	3	4	5
56	Lubię oglądać programy telewizyjne, w których opisywane jest działanie różnych urządzeń	1	2	3	4	5
57	Umiem wyrazić siebie i swoje emocje za pomocą muzyki, obrazu, tańca czy gry aktorskiej	1	2	3	4	5
58	W opinii innych potrafię budować bliskie relacje z ludźmi	1	2	3	4	5
59	Lubię analizować otaczającą mnie rzeczywistość	1	2	3	4	5
30	Ludzie uważają mnie za osobę pracowitą i dobrze zorganizowaną	1	2	3	4	5

Sprawdź, czy odpowiedziałeś/odpowiedziałaś na wszystkie pytania i przejdź do kolejnej strony.

Część II „Właściwości pracy”

Każdą pracę opisać można za pomocą różnych cech, wymiarów czy potrzeb, które zaspokaja. Zastanów się, na ile zamieszczone niżej właściwości (cechy) pracy są dla Ciebie ważne czy pożądane. Następnie obok każdej z nich zakreśl cyfrę, która najbardziej odzwierciedla Twoje aktualne preferencje, używając poniższej skali:

- 1) *bardzo niepożądana właściwość pracy,*
- 2) *raczej niepożądana właściwość pracy,*
- 3) *neutralna, obojętna właściwość pracy,*
- 4) *raczej ważna właściwość pracy,*
- 5) *bardzo ważna właściwość pracy*

1	Poczucie bycia szanowanym	1	2	3	4	5
2	Dobre relacje ze współpracownikami	1	2	3	4	5
3	Dobre stosunki z przełożonymi	1	2	3	4	5
4	Szanse rozwoju zawodowego	1	2	3	4	5
5	Komfortowe warunki pracy	1	2	3	4	5
6	Duża aktywność w pracy	1	2	3	4	5
7	Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań	1	2	3	4	5
8	Indywidualne ustalanie godzin roboczych	1	2	3	4	5
9	Poczucie, że własna praca ma sens	1	2	3	4	5
10	Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności	1	2	3	4	5
11	Widoczne efekty własnego działania	1	2	3	4	5
12	Możliwość korzystania z pomocy współpracowników	1	2	3	4	5
13	Jasno określone zadania / jasno sformułowane cele	1	2	3	4	5

Dziękujemy za udział w badaniu!

Cześć I „Moje preferencje”

KLUCZ

Typ preferencji	Numer twierdzenia									
Typ realistyczny	2	7	15	20	25	32	37	43	48	56
Typ badawczy	1	11	23	26	31	35	39	47	52	59
Typ społeczny	5	9	12	17	22	28	36	40	49	58
Typ artystyczny	4	13	19	21	30	41	46	51	53	57
Typ przedsiębiorczy	3	8	16	24	27	34	38	42	45	54
Typ konwencjonalny	6	10	14	18	29	33	44	50	55	60

Aneks 2. Normy

Normy stenowe dla poszczególnych preferencji w grupie kobiet (N = 529)

STEN	Wyniki surowe						STEN
	Realistyczne	Badawcze	Artystyczne	Społeczne	Przedsiębiorcze	Konwencjonalne	
1	10	10 - 14	10 - 11	10 - 17	10 - 12	10 - 18	1
2	11 - 12	15	12 - 13	18 - 19	13 - 14	19	2
3	13 - 16	16 - 20	14 - 19	20 - 25	15 - 20	20 - 26	3
4	17 - 21	21 - 28	20 - 24	26 - 30	21 - 26	27 - 32	4
5	22 - 29	29 - 33	25 - 29	31 - 35	27 - 32	33 - 37	5
6	30 - 36	34 - 38	30 - 37	36 - 40	33 - 38	38 - 40	6
7	37 - 41	39 - 42	38 - 44	41 - 44	39 - 43	41 - 44	7
8	42 - 47	43 - 47	45 - 47	45 - 48	44 - 47	45 - 48	8
9	48 - 49	48 - 49	48 - 49	49	48 - 49	49	9
10	50	50	50	50	50	50	10

Normy stenowe dla wskaźnika zróżnicowania lachan'a oraz wskaźnika intensywności w grupie kobiet (N=529)

STEN	Wyniki surowe		STEN
	Wskaźnik zróżnicowania lachana	Wskaźnik Intensywności	
1	0 - 0,49	0 - 144	1
2	0,5 - 0,74	145 - 161	2
3	0,75 - 10,49	162 - 176	3
4	10,50 - 20,74	177 - 191	4
5	20,75 - 30,74	192 - 205	5
6	30,75 - 50,49	206 - 220	6
7	50,50 - 70,49	221 - 235	7
8	70,50 - 90,24	236 - 250	8
9	90,25 - 90,74	251 - 265	9
10	90,75 i więcej	266 i więcej	10

Normy stenowe dla poszczególnych preferencji w grupie mężczyzn (N= 471)

STEN	Wyniki surowe						STEN
	Realistyczne	Badawcze	Artystyczne	Społeczne	Przedsiębiorcze	Konwencjonalne	
1	10	10 - 11	10	10 - 11	10 - 14	10 - 21	1
2	11 - 12	12 - 15	11 - 12	12 - 17	15 - 16	22	2
3	13 - 16	16 - 20	13 - 16	18 - 23	17 - 21	23 - 26	3
4	17 - 23	21 - 26	17 - 21	24 - 30	22 - 26	27 - 31	4
5	24 - 31	27 - 33	22 - 28	31 - 36	27 - 32	32 - 37	5
6	32 - 38	34 - 38	29 - 35	37 - 42	33 - 38	38 - 40	6
7	39 - 42	39 - 43	36 - 42	43 - 47	39 - 43	41 - 44	7
8	43 - 47	44 - 47	43 - 46	48	44 - 48	45 - 48	8
9	48 - 49	48 - 49	47 - 49	49	49	49	9
10	50	50	50	50	50	50	10

**Normy stenowe dla wskaźnika zróżnicowania L₁ lachan'a oraz wskaźnika intensywności
w grupie mężczyzn (N=471)**

STEN	Wyniki surowe		STEN
	Wskaźnik zróżnicowania lachana	Wskaźnik Intensywności	
1	0 - 0,49	0 - 146	1
2	0,50 - 0,99	147 - 161	2
3	1 - 10,74	162 - 176	3
4	10,75 - 20,99	177 - 191	4
5	30,00 - 40,49	192 - 205	5
6	40,50 - 60,24	206 - 220	6
7	60,25 - 80,99	221 - 235	7
8	90,00 - 100,24	236 - 250	8
9	100,25 - 100,49	251 - 265	9
10	100,50 i więcej	266 i więcej	10

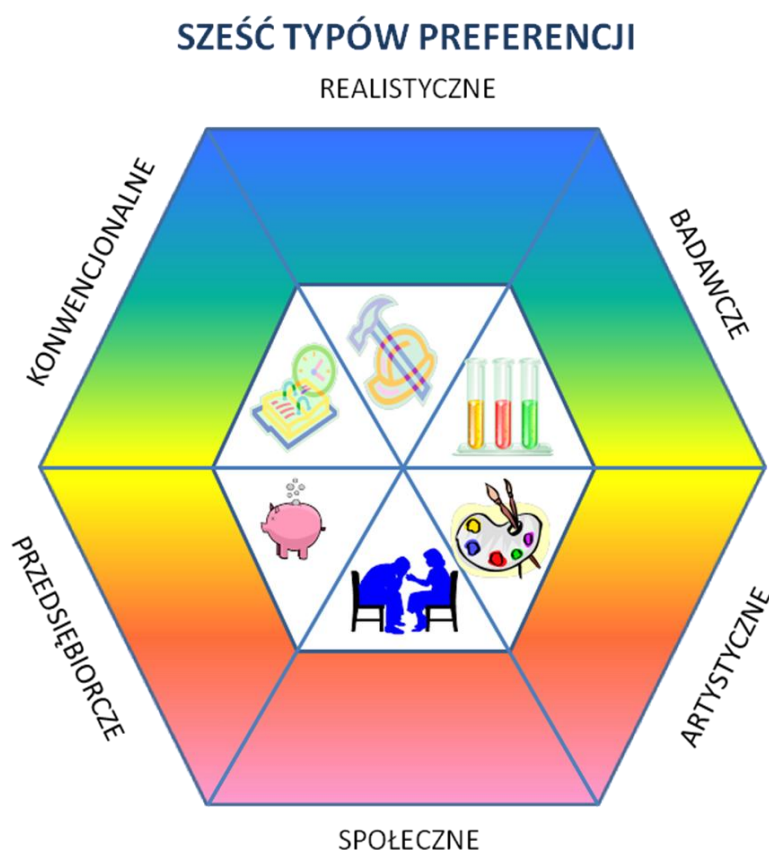
Aneks 3. Raporty dla badanego

Wstęp do raportu dla klienta dotyczącego

Cześć I WOPZ „Moje preferencje”

Według amerykańskiego naukowca Johna Hollanda do poszczególnych zawodów predysponuje ludzi własna osobowość oraz wiele czynników wywodzących się z ich otoczenia. Wybór zawodu jest formą połączenia osobistych preferencji z perspektywami, jakie stwarza rynek pracy. Holland wyróżnia sześć dominujących typów preferencji zawodowych i sześć odpowiadających im środowisk pracy. Typy mieszane powstają z kombinacji typów dominujących, takich jak preferencje realistyczne, badawcze, artystyczne, społeczne, przedsiębiorcze i konwencjonalne.

Kwestionariusz WOPZ (Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych) powstał w oparciu o ten model zwany w skrócie (od pierwszych liter słów opisujących preferencje) RBASPK. Opisuje on typy preferencji zawodowych w postaci sześciokąta. Rysunek poniżej pokazuje podobieństwa i różnice pomiędzy sześcioma typami preferencji. Na przykład preferencje realistyczne i badawcze wykazują większe wzajemne podobieństwo niż preferencje realistyczne i artystyczne.



Każdy człowiek posiada cechy każdego typu, występujące hierarchicznie, w malejącym natężeniu. Na przykład ktoś może posiadać wiele cech wspólnych z typem preferencji społecznych, w średnim stopniu odpowiadać typowi preferencji przedsiębiorczych oraz w niewielkim stopniu przypominać pozostałe typy. Wszystkie typy są integralną częścią osobowości człowieka, jednak znajomość typu dominującego będzie bardzo pomocna w określaniu drogi zawodowej, ponieważ umożliwi wybór zgodny z własnymi potrzebami.

Pamiętaj:

Ludzie poszukują takiego środowiska pracy, które umożliwia im realizację własnych umiejętności, wyrażanie postaw, wartości, cech charakteru, preferowanych ról oraz będzie zgodne z ich spostrzeganiem samego siebie. Jeśli poszukiwanie środowiska nie kończy się powodzeniem, jednostka odczuwa konflikt, frustrację, ma niskie osiągnięcia i niski poziom satysfakcji z pracy. Sytuacja taka ma miejsce, gdy na przykład osoba o typie społecznym zmuszona jest pracować w środowisku realistycznym.

Twoje dwa dominujące typy preferencji to:

Tu następują opisy dwóch najważniejszych preferencji

Uwaga:

Propozycje zawodów są zgodne z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności (wersja z 30 sierpnia 2010 r.) dostępną na stronie <http://www.psz.praca.gov.pl>.

Nazwy zawodów zostały podane w takim rodzaju, w jakim potocznie są używane, np. sekretarka a nie „sekretarek”, mechanik a nie „mechaniczka”, niemniej należy pamiętać, że wszystkie wymienione zawody mogą być wykonywane przez przedstawicieli obu płci.

Opisy sześciu grup preferencji

TYP REALISTYCZNY

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali lubią, kiedy ich praca przynosi konkretne, namacalne rezultaty, takie jak np. naprawiona maszyna lub postawione mury domu. Lubią wykonywać pracę własnymi rękoma, a w mniejszym stopniu pracę wymagającą intensywnego myślenia. Osoby takie dobrze czują się w pracy, w której należy posługiwać się narzędziami i maszynami lub w pracy ze zwierzętami i roślinami. Lubią naprawiać i/lub wytwarzać przedmioty z różnych materiałów, wykorzystując do tych zajęć opracowane i sprawdzone technologie. Często zainteresowane są zasadami działania i budową różnych urządzeń. Zazwyczaj akceptują i lubią pracę fizyczną. Obdarzone są uzdolnieniami technicznymi lub manualnymi. Osoby o dominującym typie realistycznym myślą w sposób konkretny i praktyczny.

Osoby, które uzyskują wysokie wyniki w skali realistycznej, uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań w charakterystyczny sposób. Mianowicie, lubią sprawdzać w praktyce różne rozwiązania, które wydają im się logiczne. Zamiast długich dyskusji i zastanawiania się „co najlepiej zadziała”, zazwyczaj wolą po prostu sprawdzić, jakie rezultaty przynosi dane działanie. Jednocześnie osoby, które uzyskały wysokie wyniki w skali realistycznej często źle funkcjonują w takich miejscach pracy, gdzie problemy nie są jasno określone, a przy poszukiwaniu rozwiązania należy zdać się w dużej mierze na intuicję.

Osoby, u których dominuje typ realistyczny, mogą mieć problemy w pracy, która wymaga częstych i intensywnych kontaktów z innymi ludźmi. Szczególnie, jeśli w tych kontaktach należy uwzględniać emocje i potrzeby innych osób. Dotyczy to takich zadań, jak np. opieka nad osobami starszymi, praca socjalna czy nauczanie.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- praktyczny, wytrwały, postrzega siebie jako osobę „twardo stąpającą po ziemi”,
- naturalny, szczery,
- lubi widzieć realne efekty swojej pracy,
- zainteresowany czynnościami wymagającymi konkretnych zdolności, siły fizycznej lub koordynacji wzrokowo-ruchowej,
- lepiej czuje się pracując z rzeczami (fizycznymi obiektami) niż pracując z abstrakcyjnymi ideami lub ludźmi,
- często lubi pracę na świeżym powietrzu, sport,
- rozwiązując problem stara się sprawdzać „metodą prób i błędów”, jak dane rozwiązanie działa w praktyce.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie realistycznym:

preferowane wykształcenie wyższe

geofizyk, inżynier budownictwa, inżynier do spraw przemysłu i produkcji, inżynier elektryk, inżynier mechanik, kierownik produkcji, lekarz dentysta, lekarz weterynarii, specjalista ratownictwa medycznego.

pozostałe

cieśla, cukiernik, dekarz, elektryk, fizjoterapeuta, fryzjer, górnik, hydraulik, instruktor sportowy, jubiler, kierowca samochodów osobowych i ciężarowych, kominiarz, kosmetyczka, krawiec, kucharz, malarz, mechanik pojazdów samochodowych, mistrz produkcji w przemyśle i budownictwie, monter instalacji klimatycznych, murarz, ogrodnik, operator maszyn i urządzeń, piekarz, pomoc kuchenna, ratownik wodny, rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej, spawacz, sportowiec, stolarz, strażak, szewc, szklarz, ślusarz, szwaczka/krawcowa tapicer, technik leśnictwa, technik rolnictwa, tynkarz.

TYP BADAWCZY

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali są ciekawe świata, chcą zrozumieć jak funkcjonuje ich otoczenie. Często spontanicznie zadają sobie pytania: „jak to działa?”, „co jest przyczyną tego, że...?”. Takie osoby lubią dowiadywać się nowych rzeczy, nawet jeśli nie mają one bezpośredniego, praktycznego zastosowania. Dlatego najlepiej czują się w pracy, której celem jest zrozumienie i wyjaśnienie różnych zjawisk fizycznych, przyrodniczych lub społecznych. Myślą w sposób analityczny, logiczny i abstrakcyjny (czyli o rzeczach bezpośrednio niezwiązanych z czymś namacalnym, konkretnym). Dobrze radzą sobie z tworzeniem oraz rozumieniem modeli (teorii). Lubią rozwiązywać zagadki natury naukowej, a także zagadki logiczne, krzyżówki czy sudoku. Chętnie angażują się w zadania wymagające analizy dużej ilości danych, intensywnego myślenia i tworzenia nowych, niestandardowych rozwiązań.

Osoby o preferencjach badawczych uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań problemu w charakterystyczny sposób. Mianowicie, starają się uporządkować posiadane informacje i połączyć je w jedną, spójną całość np. jakie czynniki należy uwzględnić przy budowie nowego domu lub jak konsumenci podejmują decyzje o zakupie w zależności od wieku, płci, miejsca zamieszkania itp. Dopiero na podstawie tak uporządkowanych informacji tworzą propozycje rozwiązań danego problemu. Ponieważ taki sposób funkcjonowania jest dla nich naturalny, dobrze czują się w zawodach, które wymagają od nich takiego właśnie sposobu działania i myślenia, takich jak np. analiza trendów rynkowych, praca naukowa, ale także diagnostyka samochodowa. Z drugiej strony, źle czują się w takich zawodach, które wymagają działania intuicyjnego, metodą „prób i błędów”. Cenią sobie samodzielność i niezależność w pracy.

Osoby, u których dominuje typ preferencji badawczych często mają kłopoty z zadaniami, które wymagają od nich wywierania wpływu na ludzi. Nie najlepiej radzą sobie w zawodach wymagających przekonywania innych do swoich racji, takich jak na przykład przedstawiciel handlowy czy prawnik.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- intelektualny, ciekawy świata, dociekliwy i sceptyczny,
- analityczny i logiczny,
- niezależny,
- nie działa schematycznie,
- szczególnie zainteresowany zadaniami wymagającymi myślenia i analizy,
- lubi naukę, „twarde dane”, liczby, wykresy,
- postrzega siebie jako osobę dokładną i wnikliwą,
- rozwiązując problemy stara się zebrać i uporządkować informację i dopiero na ich podstawie wybrać najlepsze rozwiązanie.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie badawczym:

preferowane wykształcenie wyższe

analityk finansowy, analityk systemowy, archeolog, astronom, biolog, chemik, ekonomista, farmaceuta, fizyk, mikrobiolog, notariusz, policjant służby kryminalnej, politolog, programista, prokurator, socjolog, statystyk

pozostałe

dziennikarz (zajmujący się analizą i opisem aktualnej sytuacji), programista aplikacji, specjalista diagnostyki laboratoryjnej, specjalista do spraw reklamy i marketingu, specjalista ds. żywienia, technik analityki medycznej, technik nauk biologicznych, technik nauk chemicznych lub fizycznych.

TYP ARTYSTYCZNY

Osoba o tego typu preferencjach poszukuje tego, co piękne i harmonijne. Na różne sposoby dąży do tworzenia oryginalnych, niepowtarzalnych rzeczy i dzieł sztuki (materialnych oraz niematerialnych). Wysokie wyniki w tej skali uzyskują zwykle osoby o niezwykłych i niebanalnych zainteresowaniach, które lubią malować, projektować, grać na jakimś instrumencie lub pisać, fotografować czy rzeźbić. Inne, możliwe zainteresowania osób typu artystycznego to na przykład kino, muzyka, teatr czy prace o charakterze twórczym. Osoby takie posiadają zmysł estetyczny i tzw. „artystyczną duszę”. Zwykle są wrażliwe na piękno, czułe, działające w sposób zindywidualizowany i samodzielny. Preferują działania o charakterze twórczym, przy czym materiał może stanowić słowo, drewno, stal, glina czy farba. W swojej pracy często kierują się emocjami i intuicją. Przez innych są określane jako osoby pomysłowe, nieszablonowe i oryginalne, ale również chaotyczne, działające w sposób niezaplanowany. Główną wartością w ich pracy jest możliwość wyrażenia siebie, swojej osobowości i swojego indywidualizmu.

Osoby o preferencjach artystycznych uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań problemu w charakterystyczny sposób. Można go określić, jako uczenie się emocjonalne, polegające na tym, że osoby te bardziej ufają uczuciom niż racjonalnym przesłankom. Są przez to skłonne do otwartości na nowe idee i do podejmowania zmian. Z entuzjazmem podchodzą do wszelkich nowinek. Ich motto, to „wszystkiego trzeba raz spróbować”. Problemy rozwiązują na drodze „burzy mózgów”, spontanicznego poszukiwania wielu możliwych rozwiązań. Kiedy tylko przygasa podniecenie związane z jednym zadaniem, rozglądają się za następnym. Najlepiej czują się w obliczu wyzwania związanego z nowymi doświadczeniami, ale brak im zainteresowania procesem wdrażania rozwiązań.

Ich słabą stroną może być brak umiejętności podporządkowania się procedurom i standardom, w związku z tym źle się czują w środowisku pracy, które jest mało elastyczne i pełne reguł. Mogą mieć problemy w zawodach takich jak kasjer, ochroniarz, inspektor BHP.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- twórczy, oryginalny, idealistyczny, posiada bogatą wyobraźnię i poczucie estetyki,
- niezależny, działający według własnych przekonań i reguł,
- emocjonalny, impulsywny, ekspresywny, uczuciowy, spontaniczny, lubi podejmować ryzyko,
- lubi swobodne środowisko – nienormowany czas pracy, elastyczność, reguły, normy i konwencje ograniczone do minimum,
- preferuje pracę w niewielkich grupach.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie artystycznym:

preferowane wykształcenie wyższe

aktor, animator kultury, architekt, architekt krajobrazu, artysta malarz, artysta plastyk, choreograf, dyrygent, fotograf, kompozytor, konserwator dzieł sztuki, krytyk, kulturoznawca, kustosz, muzealnik, muzyk, operator kamery, pisarz, plastyk, nauczyciel plastyki, prezenter radiowy/ telewizyjny, projektanci (stron www, mody, wnętrz, grafiki, wzornictwa, odzieży), projektanci grafiki i multimediiów, renowator, reżyser, rzeźbiarz, scenarzysta, scenograf.

pozostałe

charakteryzator, dekorator wnętrz, florysta, fotoreporter, fryzjer, garncarz, grawer, groomer (osoba zajmująca się pielęgnacją zwierząt domowych – najczęściej psów i kotów), jubiler, złotnik, kamieniarz artystyczny, pracownik obróbki kamienia, karykaturzysta, konferansjer, wodzirej, kowal/spawacz artystyczny, krawiec, kucharz, lider zespołu muzycznego, malarz bombek choinkowych, manicurzystka, mistrz rękodzieła, (rękodzielnik wyrobów ze szkła, tkanin, drewna), modelarz, modelka, operator dźwięku, światła, pracownik reklamy (copywriter), projektant mody, rysownik, scenograf, stylistka, szklarz, technik architektury krajobrazu, technik fotografii, tkaczka, hafciarka, koronczarka, gorseciarka, witrażysta, wizażystka, zdobnik (szkła, ceramiki).

TYP SPOŁECZNY

Osoby uzyskujące wysokie wyniki w tej skali wybierają w znacznej mierze wykonywanie pracy na rzecz innych ludzi. Często angażują się w sprawy społeczne, ponieważ chęć niesienia pomocy innym jest dla nich wartością nadrzędną. Ważny jest dla nich drugi człowiek. Osoby o preferencjach społecznych oceniane są jako cierpliwe, wyrozumiałe, potrafiące słuchać, godne zaufania, umiejące wczuć się w emocje innych, ugodowe. W związku z tym zainteresowania tych osób skupione są wokół poznania drugiego człowieka, leczenia, nauczania, doradzania innym. To co naturalne dla osób o preferencjach społecznych, to udzielanie wsparcia innym ludziom – zarówno w sytuacjach zawodowych, jak i poza nimi, np. w gronie przyjaciół, rodziny. Osoby te dobrze czują się w kontakcie z drugim człowiekiem, gdy mogą z nim porozmawiać i wysłuchać tego, co ma im do powiedzenia, często chcą pomagać w rozwiązywaniu problemów innych. Osoby, u których dominuje typ społeczny, w pracy cenią sobie dobre relacje ze współpracownikami, lubią mieć poczucie, że mogą liczyć na pomoc i wsparcie ze strony swoich kolegów/koleżanek i przełożonych.

Warto podkreślić, że osoby o preferencjach społecznych mają bardzo charakterystyczny wzorzec uczenia się nowych rzeczy i podejścia do problemu. Mianowicie osoby te często są „nastawione” na tzw. konkretne przeżycie, lubią obserwować innych ludzi w codziennych sytuacjach, nawiązywać z nimi kontakt, dopytać o interesujące ich informacje. Zazwyczaj są to osoby otwarte na nowe idee i chętne do podejmowania zmian. W trakcie uczenia się bardziej ufają swoim odczuciom i emocjom, aniżeli racjonalnym przesłankom i tzw. „suchym faktom”. Z drugiej zaś strony, raczej trudno przychodzi im szczegółowa i „chłodna” analiza danych.

Osoby, u których dominuje typ społeczny, często niechętnie podejmują się działań z zastosowaniem urządzeń technicznych i wymagających zręczności manualnej, takich jak elektryk, czy mechanik samochodowy.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- idealistyczny, taktowny, odpowiedzialny, godny zaufania,
- chętny do współpracy, przyjazny, pomocny, wyrozumiały, zorientowany na pomaganie innym ludziom,
- wrażliwy na krzywdę innych, celem jego działania jest dobro drugiego człowieka,
- w pracy lubi mieć kontakt z innymi ludźmi, często wybiera możliwość pracy w grupach.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie społecznym:

preferowane wykształcenie wyższe

dietetyk, doradca personalny (HRowiec), doradca zawodowy, fizjoterapeuta, nauczyciel, lekarz (mający bezpośredni kontakt z pacjentem), pedagog, pielęgniarka, położna, sędzia,

socjolog, terapeuta, trener/szkoleniowiec, wychowawca w placówkach oświatowych i/lub społecznych,

pozostałe

barman, hostessa, instruktor nauki jazdy, kelner, masażysta, opiekun osób niepełnosprawnych, opiekun osób starszych, opiekunka dziecięca, pomoc dentystyczna, pośrednik pracy, pracownik fundacji, pracownik służby szpitalnej, pracownik socjalny, rehabilitant, pracownik stowarzyszenia.

TYP PRZEDSIĘBIORCZY

Osoby, które uzyskują wysokie wyniki w tej skali z reguły wolą pracę z ludźmi; także taką, która pozwala im na osiągnięcie korzyści ekonomicznych. Zazwyczaj dobrze wychodzi im kierowanie i zarządzanie pracą innych osób i przekonywanie innych do własnego zdania i własnych celów. Osoby te potrafią także zachęcić ludzi do działania i wzbudzić w nich entuzjazm, dostrzegając tkwiący w nich potencjał. W pracy dążą zazwyczaj do osiągnięcia wysokiego statusu (tak materialnego, jak i społecznego). Lubią także sprawować władzę. Są często postrzegane, jako osoby towarzyskie, energiczne i z optymizmem patrzące w przyszłość. Bywają także oceniane, jako pewne siebie i opanowane, pozytywnie nastawione do życia i podejmowanych przez siebie działań. Postrzegane są, jako ambitne, aktywne i uparcie dążące do wyznaczonych przez siebie celów. Osoby o orientacji przedsiębiorczej często mają opinię dobrych organizatorów. Posiadają zdolności przywódcze. Ważne jest dla nich osiągnięcie sukcesu. Z łatwością odnajdują się na odpowiedzialnym stanowisku, np. lidera zarządzającego grupą osób lub handlowca.

Osoby o typie przedsiębiorczym, ucząc się kładą duży nacisk na rozwój, samodzielność oraz możliwość wykorzystywanie własnych umiejętności w pracy. Od razu przystępują do działania, wyszukując przy tym wciąż nowych sposobów rozwiązania problemu. Wolą eksperymentować i wypróbowywać nowe techniki i teorie zamiast obserwować z daleka i wyciągać wnioski z tych obserwacji.

Ich słabą stroną może być podejmowanie nadmiernego ryzyka, bez uwzględnienia możliwych trudności w osiągnięciu celu. Mogą gorzej radzić sobie na stanowiskach i w zawodach takich jak analityk finansowy, czy biochemik, które wymagają rozwiązywania i interpretacji skomplikowanych zagadnień naukowych.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- dominujący, pewny siebie, ambitny, pełen energii,
- entuzjastyczny, optymistyczny,
- działający pod wpływem emocji,
- towarzyski, rozmowny, przekonujący, lubi wywierać wpływ na innych, sprzedawać, prowadzić i organizować spotkania,
- spragniony przygód i ryzyka, lubi wprowadzać własne pomysły w życie,
- rywalizuje z innymi.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie przedsiębiorczym:

preferowane wykształcenie wyższe

adwokat, dyrektor generalny, dyrektor wykonawczy, dziennikarz, kierownik budowy, makler, notariusz, organizator np. konferencji i imprez, prawnik, prezes i jego zastępca, przedstawiciel firmy farmaceutycznej, sztygar, wyżsi urzędnicy władz samorządowych i administracji publicznej,

pozostałe

agent ubezpieczeniowy, doradca np. finansowy, dyplomata, ekspedient, hotelarz, kontroler jakości, menedżer, pośrednik handlowy, przedstawiciel handlowy, prezenter radiowy lub telewizyjny, przedstawiciel władz publicznych, restaurator, sprzedawca, właściciel przedsiębiorstwa, zaopatrzeniowiec.

TYP KONWENCJONALNY

Osoby o wysokich wynikach w tej skali cenią porządek i bezpieczeństwo. Są dokładne, skrupulatne i dobrze zorganizowane. Sprawnie radzą sobie z wykonywaniem jasno określonych zadań. W swojej pracy szanują ustalone zasady, procedury, reguły, instrukcje. W życiu kierują się logiką i obiektywnymi faktami. Zwykle trzymają się jednego rozwiązania, jeśli tylko jest ono skuteczne i przynosi efekty. Mają opinię osób dokładnych i dbających o szczegóły. Lubią pracować nad zadaniami, gdy znany jest im kierunek działania i sposób osiągnięcia wyznaczonych celów.

Osoby o preferencjach konwencjonalnych uczą się nowych rzeczy i szukają rozwiązań problemu w charakterystyczny sposób, poprzez spostrzeganie spraw z różnych perspektyw. Kładą nacisk na cierpliwość, obiektywizm i ostrożny osąd. Potrzebują czasu na refleksję, dobrze się czują w roli słuchacza i obserwatora. Zbierają doświadczenia, zarówno samodzielnie, jak i za pośrednictwem innych, i chcą je dokładnie przeanalizować przed wyciągnięciem wniosków. Głównie liczy się dla nich proces gromadzenia i analizowanie danych o zjawiskach i zdarzeniach, tak więc mają tendencję do odkładania wniosków na ostatnią chwilę. Ich motto, to „sprawdź grunt” i „odłóż decyzję do rana”. Są to osoby rozważne, którzy lubią zastanowić się nad wszelkimi możliwymi aspektami i implikacjami decyzji przed jej podjęciem.

Osoby o takich preferencjach bywają czasem nadmiernie konformistyczne – mogą ulegać presji otoczenia i łatwo podporządkowywać się innym, mogą mieć problemy z wykonywaniem zadań typowych dla zawodów, w których ceniona jest niezależność i kierowanie się intuicją, takich jak animator kultury, terapeuta czy dekorator wnętrz.

Najważniejsze cechy tego typu to:

- opanowany, ułożony, wydajny – potrafiący długo pracować, często także w warunkach monotonii,
- konserwatywny – posiadający własny, zwykle tradycyjny system wartości,
- preferuje czynności wymagające przywiązywania uwagi do szczegółu i dokładności,
- posiada zwykle zdolności urzędnicze, ułatwiające spisanie, zgromadzenie i uporządkowanie danych zgodnie z konkretnymi wytycznymi, przepisami i procedurami,
- sumienny, wytrwały, praktyczny, spokojny,
- lubi porządek, jasno ułożone zadania, regularne godziny pracy, przebywanie wewnątrz pomieszczeń, bardziej niż pracę na otwartym powietrzu czy w terenie,
- chce wiedzieć, czego się od niego oczekuje.

Przykłady zawodów/funkcji/stanowisk, które mogą odpowiadać osobom o typie konwencjonalnym:

preferowane wykształcenie wyższe

administrator baz danych, administrator sieci i systemów komputerowych, analityk danych, archiwista, audytor, bibliotekarz, pomocnik biblioteczny, edytor, ekonomista, inspektor kontroler (służba celna ochrona danych osobowych SANEPID, BHP), kadrowa, komornik, kontroler jakości, korektor (w czasopiśmie), księgowy, logistyk, notariusz, programista, radca prawny, redaktor, referent, rzeczoznawca, sędzia, skarbnik, urzędnicy i pracownicy administracji.

pozostałe

administrator, ankieter, archiwista, diagnosta (samochodowy, laboratoryjny), fakturzysta, funkcjonariusz (wojskowy, policjant, służba celna, służba więzienna, straż miejska), goniec, gospodarz budynku, intrologator, kasjer, konduktor, kontroler biletów, kopista, kurier, magazynier, merchandiser (ekspozytor, demonstrator towarów, układacz towarów), ochroniarz, operator wprowadzania danych, pracownik administracyjno-biurowy, pracownik inwentaryzacji, pracownicy pomocniczy, pracownik sprzątający, praczka, prasowaczka, recepcjonistka, rewident, sekretarka, sortowacz, stróż nocny, technik BHP.

Wstęp do raportu dla klienta dotyczącego Część II WOPZ „Właściwości pracy”

Praca, będąca świadomą decyzją jednostki, traktowana jest jako źródło różnych norm i wartości. A wartości zawodowe, obok potrzeb oraz preferencji zawodowych człowieka, stanowią motor napędowy rozwoju zawodowego, a także mają wpływ na różnicowanie się aspiracji i celów zawodowych człowieka. Istotnym więc kryterium wyboru zawodu jest ocena możliwości realizacji wyznawanych wartości zawodowych w miejscu pracy, dokonywana w oparciu o konkretne właściwości/cechy pracy.

Pamiętaj:

Jednostki, których rozwój zawodowy jest zgodny z preferowanymi przez nie wartościami zawodowymi, osiągają nie tylko większe zadowolenie z pracy, ale także wyższą pozycję zawodową aniżeli osoby, których ów rozwój jest niezgodny z hierarchią wartości.

Wybrane przez Ciebie najważniejsze właściwości pracy to:

Tu następują opisy trzech najważniejszych dla klienta właściwości pracy

Opisy 13 właściwości pracy

1. Poczucie bycia szanowanym

Osoby, dla których wartość ta ma największe znaczenie w pracy to osoby, które do innych odnoszą się z szacunkiem i tego samego oczekują wobec własnej osoby. Darzą uznaniem nie tylko przełożonych, ale także współpracowników. Dbają o uczucia innych osób, szanując zarówno cudzą, jak i własną godność. Osoby te z reguły odnoszą się do innych kulturalnie oraz znają zasady dobrych manier. W pracy cenią sobie także poszanowanie posiadanych przez siebie przedmiotów.

2. Dobre relacje ze współpracownikami

Osoby, które wskazały tę cechę pracy, jako najważniejszą, cenią sobie pozytywne więzi społeczne ze współpracownikami. Są towarzyskie i lubią pracować w grupie, troszcząc się o samopoczucie innych osób. Z reguły osoby te unikają kłótni, dbając o dobrą atmosferę w miejscu pracy i pozytywne stosunki ze współpracownikami. Często nawiązują bliższe relacje z kolegami i koleżankami z pracy, również w życiu prywatnym i dobrze radzą sobie z nawiązywaniem kontaktów z ludźmi. Potrafią dostosować się do ludzi i sytuacji, przyczyniają się do wytworzenia "ducha zespołu".

3. Dobre stosunki z przełożonymi

Osobom, dla których ta cecha pracy ma największe znaczenie, zależy na pozytywnych relacjach z osobami, które są w pracy wyżej w hierarchii. Ważne jest dla nich uznanie szefa: to, że docenia ich pracę i zaangażowanie. Zależy im na zainteresowaniu

przełożonego ich życiem zawodowym i prywatnym. Ważne są dla nich informacje zwrotne i pochwały udzielane przez szefa.

4. Szanse rozwoju zawodowego

Osoby, dla których ważna jest szansa rozwoju zawodowego w miejscu pracy pragną przede wszystkim stale podnosić swoje kwalifikacje. Ważna jest dla nich możliwość brania udziału w szkoleniach i kursach organizowanych przez firmę, w której pracują. Wśród ludzi, dla których jest to ważny aspekt pracy dominuje chęć samodoskonalenia się. Rozwój zawodowy to także możliwość awansu – zarówno pionowego – w górę po szczeblach hierarchii pracowniczej, jak i awansu poziomego – chęć stania się ekspertem w danej dziedzinie poprzez zdobywanie nowej wiedzy i doświadczeń na konkretnym stanowisku lub stanowiskach do niego podobnych.

5. Komfortowe warunki pracy

Osoby, dla których ważne są komfortowe warunki pracy, lubią pracować w dobrej atmosferze, którą mogą zapewniać dobre relacje z pracownikami i przełożonymi, ale także elementy wystroju biura, czy sam budynek, w którym znajduje się miejsce pracy. Na to wszystko może składać się obecność kwiatów i innych roślin, wyposażenie biura w klimatyzację, meble biurowe w miłych dla oka kolorach i stylizacji, kolor ścian itp. Na aspekt komfortowych warunków pracy składają się także różne dodatki do stanowiska pracy, jak na przykład: samochód służbowy, telefon komórkowy czy laptop. Badani, którzy zaznaczyli tę właściwość pracy jako ważną dla nich, prawdopodobnie unikać będą pracy obciążonej niebezpieczeństwem, trudnymi warunkami (hałas, gorąco), nieprzewidywalnością zadań, czy pracy zmianowej. Komfortowe warunki pracy, to takie, w których jesteśmy w stanie zaspokoić swoje potrzeby oraz wykorzystać posiadaną wiedzę i umiejętności w celu rozwiązania stawianych nam zadań.

6. Duża aktywność w pracy

Osoby, które zaznaczyły ten czynnik, jako ważny dla nich, poszukują w miejscu pracy stymulacji i wrażeń. Prawdopodobnie nie lubią warunków monotonii, powtarzalności zadań, nudzi ich rutyna. Natomiast pośpiech, odpowiednie natężenie stresu, różnorodność i zmienność zadań oraz fakt, że każdy dzień w pracy różni się od poprzedniego są dla nich motywujące. Pracownicy ceniący sobie dużą aktywność lubią się przemieszczać – zarówno w swoim miejscu pracy, ale także po kraju i świecie. Stąd podróże służbowe, możliwość odwiedzania nowych miejsc, swoboda w podejmowaniu decyzji i decydowania o tym, jak będzie wyglądał nowy dzień pracy są dla takich osób ważnym aspektem pracy.

7. Samodzielność w ustalaniu sposobu realizacji zadań

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, cenią sobie niezależność i autonomię w zakresie ustalania dnia roboczego i realizacji zadań zawodowych. Chcą same decydować, co i w jakiej kolejności zostanie zrealizowane oraz w jaki sposób dojdą do konkretnego rozwiązania. Źle czują się w sytuacji ścisłej kontroli czy sztywnych procedur. Mogą mieć trudności we współpracy z przełożonym wykazującym

autokratyczny styl zarządzania. Dobrze zaś czują się w środowisku zawodowym, które daje im swobodę i możliwość wpływania na sposób realizacji zadań zawodowych.

8. Indywidualne ustalanie godzin roboczych

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, cenią sobie elastyczność w zakresie ustalania harmonogramu dnia roboczego, w tym godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Osoby te często preferują tzw. zadaniowy czas pracy, dostrzegają także potrzebę dopasowania pracy do swoich osobistych potrzeb i życia prywatnego. Dobrze czują się w środowisku zawodowym, które daje im swobodę i możliwość wpływania na harmonogram dnia, mogą mieć z kolei trudności w pracy w środowisku zawodowym, które egzekwuje w sposób sztywny obecność w pracy, bez żadnych ustępstw (np. instytucje administracji publicznej itp.).

9. Poczucie, że własna praca ma sens

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, szukają w pracy możliwości realizacji własnych celów. Aby dobrze pracować, potrzebują mieć poczucie, że ich praca jest ważna i ma znaczenie dla innych, między innymi dla pozostałych członków zespołu czy pracowników organizacji, przełożonego, ale też szerszego społeczeństwa. Dobrze czują się w sytuacji, gdy inni ludzie dostrzegają ich wysiłki i jakość realizacji usługi /przygotowanego produktu. Osoby te prawdopodobnie nie sprawdzą się w pracy monotonnej i rutynowej.

10. Wykorzystywanie w pracy wielu własnych umiejętności

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, szukają w pracy możliwości wykonywania wielu zróżnicowanych zadań. Dobrze czują się w sytuacji, w której mogą zaprezentować wiele swoich umiejętności, poczynwszy od tych prostych i podstawowych, skończywszy na bardzo zaawansowanych. Osoby te szukają zadań i pracy trudnej oraz skomplikowanej, mogą mieć trudności w wykonywaniu zadań prostych, rutynowych, wymagających jedynie zaangażowania kilku podstawowych umiejętności.

11. Widoczne efekty własnego działania

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, cenią sobie jasne i konkretne informacje na temat jakości i efektywności pracy, którą wykonują. Bardzo ważna jest dla nich znajomość rezultatów podejmowanych działań, także lubią wykonywać pracę, która przynosi tzw. „namacalne efekty”. Osoby te lubią mieć wpływ na osiągnięte rezultaty w pracy swojej i całego zespołu /organizacji.

12. Możliwość korzystania z pomocy współpracowników

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, cenią sobie wsparcie ze strony innych oraz bliskie relacje ze współpracownikami. Ważna jest dla nich dobra atmosfera w miejscu pracy oraz możliwość skorzystania z pomocy innych oraz skonsultowania niejasnych kwestii. Osoby te zazwyczaj nawiązują bliskie i trwałe relacje w środowisku zawodowym, często też pomagają innym (w tym nowym pracownikom) dzieląc się z nimi swoimi doświadczeniami.

13. Jasno określone zadania /jasno sformułowane cele

Osoby, które wskazały tę cechę, jako najważniejszą, cenią sobie jasno wyznaczone cele i zadania. Lubią procedury, przejrzyste zasady postępowania, konkretne wytyczne postępowania i ściśle określony harmonogram dnia. Osoby te prawdopodobnie będą dobrze funkcjonować w środowisku, w którym panuje autokratyczny styl zarządzania. Raczej nie lubią autonomii, mogą mieć też trudności w funkcjonowaniu w tzw. „zadaniowym czasie pracy”.

Podsumowanie całości raportu dla klienta

Wykonałeś /wykonałaś diagnozę swoich preferencji zawodowych. Jeśli chcesz pogłębić swoją wiedzę na temat pracy odpowiedniej dla Ciebie:

- 1) skontaktuj się z doradcą zawodowym, który może skomentować uzyskane przez Ciebie wyniki i dostarczyć Ci szerszej informacji na temat polecanych zawodów i specjalności;
- 2) porozmawiaj z ludźmi wykonującymi interesujące Cię zawody z podanej listy. Zapytaj, jak wygląda ich typowy dzień pracy, jak przygotowywali się do wykonywania zawodu, co w nim lubią, a czego nie lubią;
- 3) sprawdź możliwości szkoleń przygotowujących do wybranej pracy.