



Innowacyjny program

przygotowania do wykonywania pracy
zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością

AKTUALNIE DOSTĘPNE KONCEPCJE OPISU I OCENY ZAINTERESOWAŃ I KOMPETENCJI ZAWODOWYCH ORAZ ICH ODNIESIENIE DO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ UMYSŁOWĄ

Autor opracowania
dr Grzegorz Wiącek
pod kierunkiem dr hab. Wojciecha Otrębskiego prof. KUL



Lublin 2010



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja jest współfinansowana przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zawartość

Wprowadzenie.....	3
I. OPIS I OCENA ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH	4
1. Koncepcje teoretyczne i narzędzia pomiaru zainteresowań zawodowych.....	4
A. Podejście i narzędzia F. Kudera	4
B. Inwentarz Zainteresowań E. Stronga i jego ewolucja	6
C. Prace D. Campbella	8
D. Heksagonalna Teoria J. Hollanda i narzędzia z niej się wywodzące	9
E. Koncepcja Mapy Zawodów D. Predigera.....	10
F. Model Sferyczny T. Tracey’ a	11
G. Polskie propozycje pomiaru zainteresowań	12
2. Zastosowanie omówionych podejść w poznaniu zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową	15
A. Zalety i wady dostępnych narzędzi ogólnych w pomiarze zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową	15
B. Narzędzia dedykowane dla osób z niepełnosprawnością umysłową.....	17
II. OPIS I OCENA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH	19
1. Podstawy ujmowania kompetencji zawodowych – teorie rozwoju zawodowego	19
A. Teoria rozwoju zawodowego E. Ginzberga, S. Ginzburga, S. Axelrada i J. Hermy	19
B. Teoria rozwoju kariery zawodowej D. Supera	21
2. Kompetencje zawodowe w podejściu strukturalnym.....	23
A. Teoria i model przystosowania zawodowego.....	23
B. Ujęcie F. Kudera oraz T. Tracey’ a	24
C. Kompetencje zawodowe na gruncie nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi.....	24
3. Zastosowanie omówionych teorii i podejść w poznaniu kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową	26
A. Problemy w ocenie kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową z wykorzystaniem zaprezentowanych koncepcji	26
B. Narzędzie pomiaru kompetencji zawodowych dla grupy osób z niepełnosprawnością umysłową (BWAP R. Beckera)	27
ZAKOŃCZENIE	29
BIBLIOGRAFIA	30

Wprowadzenie

Poradnictwo zawodowe jest jedną z ważnych dziedzin nauki i praktyki w życiu społecznym. W zależności od podejścia może być wiązane z psychologią lub pedagogiką, choć z punktu widzenia prawa stanowi odrębność specjalność zawodową i jedynie specjalistyczne kwalifikacje, potwierdzone odpowiednim dyplomem, umożliwiają profesjonalne uprawianie tej dziedziny.

Jednym z nurtów poradnictwa, czy inaczej doradztwa zawodowego, który sięga do tradycji profilaktyki psychologicznej, jest preorientacja zawodowa młodzieży (Bańka, 2000). W tym nurcie powstawały m. in. poradnie wychowawczo-zawodowe i jest on ukierunkowany na wspomaganie rozwoju osoby, szczególnie w aspekcie kształtowania się, krystalizowania i ostatecznie decyzji odnośnie wyboru zawodu. W tym momencie można mówić też o wyborze ścieżki kariery zawodowej.

A. Bańka (2000) stwierdza, że w ramach preorientacji zawodowej podkreśla się dużą rolę wiedzy jednostki w dokonywaniu wyboru zawodu. Wiedza ta dotyczy własnych możliwości i postaw, ale także zawodów – ich wymagań i specyfiki pracy. Wynikają stąd dwa obszary operacyjne działań w preorientacji zawodowej, są to: zainteresowania zawodowe, odnoszące się do wspomnianych możliwości i postaw własnych jednostki oraz kompetencje zawodowe, które określają na ile może ona sprostać wymaganiom i specyfice pracy w określonym zawodzie.

Niniejsze opracowanie ma na celu przedstawienie panoramy aktualnie obecnych i wykorzystywanych koncepcji służących do opisanie oraz narzędzi pomiaru zainteresowań i kompetencji zawodowych. Szczególnym aspektem, w którym referowane koncepcje i narzędzia będą analizowane, stanowi ich zastosowanie w diagnozie zawodowej osób z niepełnosprawnością umysłową. Raport jest podzielony na dwie główne części. Pierwszą stanowi opis oraz analiza koncepcji i narzędzi pomiaru zainteresowań zawodowych. Część druga jest poświęcona omówieniu podejść do kompetencji zawodowych. Całość zostanie podsumowana zakończeniem oraz opatrzona bibliografią.

I. OPIS I OCENA ZAINTERESOWAŃ ZAWODOWYCH

Zjawisko zainteresowań ma historię opracowań naukowych sięgającą 30. lat ubiegłego wieku. Od początku też autorzy badań nad zainteresowaniami podkreślali złożoność tego zagadnienia i trudności w jego pełnym opracowaniu teoretycznym (Super, 1972). Ten fakt wydaje się związany z aktualnymi rozbieżnościami w konceptualizacji zjawiska zainteresowań i w rozstrzygnięciu relacji tego pojęcia m. in. do preferencji zawodowych. A. Gašiorowska i B. Bajcar (2006) stwierdzają, że pomimo długiej tradycji badawczej i wielu pozycji w literaturze przedmiotu, wciąż w wielu koncepcjach nie rozróżnia się pojęć zainteresowań i preferencji, a nawet również kompetencji zawodowych, traktując je synonimicznie i tak też używając. Powoduje to zamieszanie terminologiczne i wynikającą z tego niejasność poszczególnych wypowiedzi czy całych opracowań. Dlatego słusznym kierunkiem jest doprecyzowanie zawartości treściowej i zakresu orzekania wymienionych wyżej pojęć, którego to zadania podjęły się cytowane wyżej autorki. Na ich koncepcji chciałbym też oprzeć się w tym opracowaniu. W związku z tym zainteresowania zawodowe, które są podstawowym przedmiotem zainteresowania tego raportu, rozumiane są jako zjawisko psychiczne, które „wyrażają się stosunkowo stałym i częstym zorientowaniem uwagi (mimowolnej i świadomej) jednostki na określone kategorie obiektów, czynności, stanów lub sytuacji” (Gašiorowska, Bajcar, 2006, s. 29). Natomiast preferencje należy rozumieć jako „osobiste, subiektywne i pozytywne nastawienie do pewnych obiektów, stanów, aktywności lub też (...) do konkretnych zawodów” (Gašiorowska, Bajcar, 2006, s. 30).

Tak jak zostało wspomniane powyżej, w konstrukcji teorii i narzędzi do pomiaru zainteresowań zawodowych nie zawsze szanowano rozróżnienie pomiędzy tym zjawiskiem a preferencjami, dlatego w referowanych niżej koncepcjach terminy te czasami będą występowały obok siebie, lub też będą stosowane zamiennie. Należy jednak pamiętać, że zainteresowania zawodowe stanowią główny punkt zainteresowania tej części opracowania.

1. Koncepcje teoretyczne i narzędzia pomiaru zainteresowań zawodowych

A. Podejście i narzędzia F. Kudera

Frederic Kuder należy do pionierów w badaniach nad zainteresowaniami w ogóle, a zainteresowaniami zawodowymi w szczególności. Rozpoczął on swoje prace nad narzędziami do pomiaru zainteresowań już w latach 30-tych. Od tego czasu kwestionariusze

jego autorstwa przeszły ewolucję, jednak wciąż stanowią ważną podstawę i punkt odniesienia w dziedzinie pomiaru zainteresowań zawodowych (Johnson, Stokes, 2002). W literaturze można spotkać wyróżnienia trzech etapów, czy też generacji w rozwoju narzędzi Kudera (Zytowski, 1992): a. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych (Kuder Preference Record – Vocational); b. Przegląd Zainteresowań Zawodowych Kudera (Kuder Occupational Interest Survey, KOIS); c. Zestawu do Planowania Kariery (Kuder Career Search Schedule, KCSS).

Kwestionariusz Preferencji Zawodowych Kudera (Kuder Preference Record – Vocational) sygnuje pierwszy okres rozwoju narzędzi tego autora. W latach 1939-56 powstały cztery wersje Kwestionariusza Preferencji (A, B, C i D) – ogólnych bądź odnoszących się do aktywności zawodowych (Zytowski, 1992). Ogólnie tę grupę narzędzi charakteryzowały: 10 obszarów preferencji zawodowych oraz 5 obszarów preferencji osobistych; znany z wielu późniejszych kwestionariuszy system odpowiedzi wykorzystujący triady aktywności; a także dobre wskaźniki psychometryczne – rzetelności i niezależności wyników uzyskiwanych w poszczególnych obszarach.

Dosyć szybko, bo już w 1946 roku ukształtował się zbiór obszarów preferencji zawodowych i osobistych, na którym w następnych latach opierały się kolejne metody Kudera (Zytowski, 1992). Obejmuje on następujące obszary preferencji zawodowych: naukowe, rachunkowe, artystyczne, literackie, społeczne, perswazyjne oraz mechaniczne, biurowe i aktywności na świeżym powietrzu. Drugim rodzajem są preferencje osobiste, które obejmują aktywności: towarzyskie (preferencje aktywności w grupach); praktyczne (preferencje sytuacji znanych i stabilnych); teoretyczne (praca oparta na ideach); ugodowe oraz dominujące (kierowania i oddziaływania na innych).

Już w pierwszej fazie rozwoju swoich narzędzi Kuder wykorzystał przyjęty później szeroko system odpowiedzi na pozycje kwestionariusza, który polega na wyborze najbardziej preferowanej aktywności spośród trzech zestawionych ze sobą przykładów. Struktura preferencji zawodowych została przyjęta przez Kudera na drodze apriorycznej, natomiast konkretna postać narzędzia powstawała w oparciu o badania walidacyjne i taki dobór pozycji testowych do określonej preferencji, żeby zmaksymalizować ich moc dyskryminacyjną (Super, 1972). Dopracowanie metodologiczne i właściwa weryfikacja empiryczna pozwoliły autorowi uzyskać rzetelne narzędzi pomiaru różnych preferencji osoby badanej (Zytowski, 1992).

Przegląd Zainteresowań Zawodowych Kudera (Kuder Occupational Interest Survey, KOIS) należy do drugiej generacji jego narzędzi. W jego konstrukcji utrzymany zostało 10 obszarów zainteresowań zawodowych oraz forma odpowiedzi – wymuszony wybór

najbardziej i najmniej preferowanej z prezentowanej triady aktywności. Jednak w ramach KOIS zostały wprowadzone także zmiany w sposobie podejścia do pomiaru zainteresowań zawodowych osoby. Pierwszą, największą było zrezygnowanie z ogólnej grupy odniesienia przy porównywaniu profilu wyników uzyskanych przez osobę badaną. Zamiast tego zastosowano porównanie z poszczególnymi grupami zawodowymi. Pozwoliło to na określenie podobieństwa otrzymanego profilu do konkretnej grupy profesjonalistów, np. chemików, czy menadżerów w branży księgarskiej (Zytowski, 1992). Kolejne modyfikacje i rozwinięcia obejmują: wprowadzenie miary poziomu zainteresowań zawodowych (Vocational Interests Estimates – VIEs), odniesienie uzyskanego profilu do kryterialnych grup studentów określonych kierunków oraz odniesienie wyniku do typologii Hollanda (tzw. RIASEC Code). Kwestionariusz KOIS oraz ogólnie podejście Kudera do pomiaru zainteresowań zawodowych stanowią jedną z najbardziej wpływowych propozycji w tej dziedzinie, co jest widoczne w popularności tego narzędzia i wpływie jaki wywarło ono na powstanie innych kwestionariuszy i inwentarzy zainteresowań zawodowych (Campbell, Borgen, 1999; Savickas, Taber, Spokane, 2002)

Zestaw do Planowania Kariery Kudera (Kuder Career Search Schedule KCSS) stanowi przejście do trzeciej generacji narzędzi Kudera. Najważniejszą zmianą, wprowadzoną do konstrukcji tego narzędzia jest oparcie się na porównaniu uzyskanych w diagnozie wyników nie do kryterialnej grupy, ale do pojedynczych osób, które stanowią punkt odniesienia przy interpretacji wyników. Wynika to ze spostrzeżenia Kudera, że w aktywności zawodowej coraz większą rolę zaczynają odgrywać różnice indywidualne i stąd powinniśmy skupić się na szukaniu odniesień do konkretnych i realnych osób, które w trakcie określonej kariery zawodowej znalazły satysfakcjonującą je pracę, w której są efektywne. Jako wynik badania, osoba wypełniająca kwestionariusz otrzymuje wskazanie 20 konkretnych osób, których kariera zawodowa jest opisana w krótkiej (na ok. połowę strony) notce. Są to osoby o najbardziej podobnych strukturach odpowiedzi do tych udzielonych przez nią.

B. Inwentarz Zainteresowań E. Stronga i jego ewolucja

E Strong opublikował swoją pierwszą metodę do badania zainteresowań zawodowych – Arkusz Zainteresowań Zawodowych Stronga (Strong Vocational Interest Blank – SVIB) – już w 1927 roku (Anastasi, Urbina, 1999; Strong za: Dik, Hansen, 2004, s. 182), a więc jeszcze przed F. Kuderem. Pierwotna wersja arkusza była poddawana wielu modyfikacjom w dalszych latach, które obejmowały m. in. wprowadzenie oparcia na teorii J. Hollanda oraz

dodanie skal zawodów techniczny oraz skal stylu osobowego (Anastasi, Urbina, 1999; McArthur, 1989).

Aktualna wersja narzędzia – Inwentarz Zainteresowań Stronga (Strong Interest Inventory – SII; Donnay i in., 2004) składa się z 291 pozycji, które obejmują zróżnicowane treści np. czynności, przedmioty szkolne, czy zawody. Do wszystkich pozycji osoba badana ustosunkowuje się na 5-stopniowej skali typu Likerta (od „Bardzo nie lubię” do „Bardzo lubię”). Wyniki uzyskane w badaniu są przedstawione osobie uczestniczącej w postaci kilku grup informacji (Bajcar i in., 2006; Donnay i in., 2004). Pierwszą grupę stanowi trzyliterowy kod dominujących Ogólnych Kierunków Zawodowych (General Occupational Themes), które opierają się na teorii Hollanda. Obejmują one kierunki: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny.

Drugą część wyników stanowią Skale Zainteresowań Podstawowych (Basic Interest Scales), które wskazują obszary zainteresowań osoby na poziomie ogólności pomiędzy ogólnymi kierunkami (jak realistyczny, czy społeczny) a konkretnymi zawodami. Przykładem mogą być skale „Sprzęt komputerowy” i „Sporty” dla kierunku realistycznego oraz „Nauczanie i edukacja” i „Opieka zdrowotna” dla kierunku społecznego. W aktualnej wersji inwentarza Stronga znajduje się 30 powyższych skal.

Kolejny rodzaj informacji z badania inwentarzem Stronga stanowią skale zawodowe (Occupational Scales), które obejmują sześć grup zawodów po ok. 28 pozycji każda. Poszczególne grupy odpowiadają określonym Ogólnym Kierunkom Zawodowym opartym na teorii Hollanda. W tej grupie danych otrzymujemy informację o wynikach osoby badanej w 244 skalach odnoszących się do konkretnych zawodów.

Ostatnia część narzędzia to pięć Skal Stylów Personalnych (Personal Style Scales), które zostały dołączone w ostatniej rewizji inwentarza Stronga. Opisują one bardziej zgeneralizowane preferencje osoby badanej odnoszące się do warunków życia i pracy. Pomimo wyższego poziomu ogólności pomiaru zainteresowań w opisywanych skalach, ich celem jest przed wszystkim wzmocnienie mocy prognostycznej i eksplanacyjnej inwentarza. W konstrukcję narzędzia zostały włączone następujące Skale Stylów Personalnych – Styl pracy, Styl uczenia się, Styl przewodzenia, Styl podejmowania ryzyka oraz Styl zorientowania na zespół.

Ogólne spojrzenie pokazuje, że w wyniku badaniach Inwentarzem Zainteresowań Stronga otrzymujemy bardzo duży zbiór informacji na temat osoby. Aktualna wersja narzędzia umożliwia obliczenie wyników jedynie z wykorzystaniem komputera. Inwentarz Stronga jest wciąż wykorzystywany i rozwijany w dziedzinie poradnictwa zawodowego.

Stanowi również jedną z pięciu najchętniej stosowanych narzędzi do pomiaru zainteresowań zawodowych na świecie (Campbell, Borgen, 1999).

C. Prace D. Campbella

David Campbell jest w pewnym zakresie kontynuatorem prac opisanego wyżej Stronga. Oparwszy się na Inwentarzu Zainteresowań opracował jego rewizję, która została opublikowana jako Inwentarz Zainteresowań Stronga-Campbella (Strong-Campbell Interest Inventory – SCII; Campbell, 1987). Jednak omawiany autor rozwinął dalej tę metodę, nadając jej już własną charakterystykę i zmieniając nazwę na Zestaw Zainteresowań i Zdolności Campbella (Campbell Interest and Skill Survey – CISS; Boggs, 1999). Warto zaznaczyć, że rozszerzenie przez Campbella przedmiotu pomiaru przez dołączenie skal zdolności.

Opisując ogólnie narzędzie, liczy ono 320 pozycji, z których 200 stanowią potencjalne przedmioty zainteresowań (zawody, przedmioty szkolne i różne rodzaje aktywności), zaś 120 to aktywności zawodowe, w których osoba badana ma określić poziom swoich zdolności. W przypadku przedmiotów zainteresowań osoba badana odnosi się do każdej pozycji na 6-stopniowej skali typu Likerta, od odpowiedzi bardzo lubię do – bardzo nie lubię, bez możliwości odpowiedzi nieokreślonej (Savickas, Taber, Spokane, 2002). Informacje otrzymywane w badaniu kwestionariuszem CISS obejmują cztery rodzaje wyników: Skale Orientacji Zawodowej (Orientation Scales), Skale Zainteresowań Podstawowych (Basic Interest Scales), Skale Zdolności (Skill Scales), Skale Zawodowe (Occupational Scales) i Skale Specjalne (Special Scales). Siedem Skal Orientacji Zawodowej zostało opartych na teorii Hollanda. Obejmują one skale: wpływanie na innych (influencing), organizowanie (organizing), pomaganie (helping), twórczość (creating), analizowanie (analyzing), produkowanie (producing), poszukiwanie przygód (adventuring). Można zauważyć, że Campbell zmienił nazwy oraz wprowadził siódmą skalę – poszukiwania przygód, w porównaniu do oryginalnej koncepcji heksagonu Hollanda.

Skale Zainteresowań Podstawowych oraz Skale Zdolności tworzą zespół 29 wyników, które są odniesione do siedmiu wyróżnionych orientacji. Pokazują one atrakcyjność określonych rodzajów aktywności dla osoby badanej oraz jej zdolności w tym zakresie. Warto przy tym zauważyć, że pomiar zdolności opiera się tutaj o samoopis, co znaczy, że miary te powinny być interpretowane raczej w kierunku poziomu pewności siebie, czy poczucia własnej skuteczności. Kolejny poziom informacji to 60 Skal Zawodowych, które również są zorganizowane w odniesieniu do skal orientacji i mierzą podobieństwo zainteresowań i zdolności osoby do konkretnego zawodu.

D. Heksagonalna Teoria J. Hollanda i narzędzia z niej się wywodzące

Teoria Johna Hollanda, dotycząca sfery zawodowej funkcjonowania człowieka, jest podstawą i punktem odniesienia wielu podejść i narzędzi pomiaru zainteresowań zawodowych (przede wszystkim Kwestionariusza Preferencji Zawodowych Hollanda – KPZ, ale także SII Stronga, czy opisanego powyżej CISS Campbella). Holland (za: Bajcar i in., 2006, s. 33-34) oparł swoją koncepcję na czterech podstawowych założeniach: pierwsze wyróżnia sześć typów preferencji, do których można przyporządkować zainteresowania zawodowe większości ludzi. Preferencje te nazwane zostały modalnymi preferencjami zawodowymi i obejmują typy: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny. Drugie założenie czyli analogię typów preferencji do typów środowisk zawodowych, które także można pogrupować w sześć wymienionych wyżej typów. Trzecim założeniem jest prawidłowość poszukiwania przez konkretne osoby takich środowisk pracy, które pozwalają im jak najpełniej realizować własne możliwości i preferencje. Ostatnie założenie teorii Hollanda dotyczy możliwości przewidywania wyborów edukacyjnych i zawodowych osoby na podstawie wspomnianej wyżej zgodności typów jej preferencji oraz poszczególnych środowisk nauki i pracy.

Autor teorii stwierdza, że powyższe założenia i relacje odzwierciedlają warunki idealne, które w rzeczywistości zawsze są nieco zakłócone i przez mniej czyste teoretycznie. Dlatego ważne stają się dodatkowe spostrzeżenia Hollanda, odnoszące teorię do rzeczywistych sytuacji i danych z badań. Zwraca on uwagę, że relacje pomiędzy poszczególnymi parami preferencji modalnych są zróżnicowane. Niektóre z nich, jak preferencji realistyczne i badawcze wiążą się ze sobą pozytywnie, inne np. konwencjonalne i artystyczne są raczej przeciwstawne do siebie. Różna jest także wyrazistość charakterystycznej modalności w przypadku poszczególnych osób czy środowisk. Należy w tym kontekście mówić raczej o dominującym typie preferencji, a nawet o pewnym układzie charakteryzujących szczególnie zainteresowania zawodowe poszczególnych osób. Holland podkreśla rolę spójności preferencji osoby i charakterystyki środowiska zawodowego. Przy dużym stopniu wzajemnego dopasowania praca osoby ma szansę być bardziej efektywna i satysfakcjonująca. Niska spójność wiąże się z mniejszą produktywnością i przyjemnością płynącą z pracy dla danej osoby.

Relacje pomiędzy poszczególnymi rodzajami preferencji znalazły zobrazowanie w postaci heksagonalnego modelu struktury preferencji zawodowych Hollanda (por. np. Bajcar i in., 2006, s. 40). Rozmieszczenie poszczególnych typów preferencji na

wierzchołkach sześciokąta, ilustruje ich wzajemne relacje. Typy sąsiadujące są powiązane pozytywnie, dopełniają się wzajemnie. Typy położone na przeciwległych stronach figury łączy relacja przeciwstawności, wykluczają się wzajemnie.

W oparciu o zarysowaną powyżej teorię, Holland skonstruował narzędzie do badania zainteresowań zawodowych. Kwestionariusz Preferencji Zawodowych – KPZ (Vocational Preference Inventory) obejmuje listę 160 zawodów, z których osoba badana wybiera zawody, które lubi i te, których nie lubi. Wynikiem badania jest określenie profilu preferencji osoby w odniesieniu do sześciu preferencji modalnych oraz wyniki pięciu skal kontrolnych, które właściwie dotyczą wymiarów osobowości – Samokontroli, Męskości-Kobiecości, Statusu, Nietypowości oraz Ugodowości (Nosal, Świątnicki, Piskorz, 1997).

KPZ pozwala na diagnozę preferencji zawodowych rozumianych właśnie jako wymiary osobowości (Noworol, 2003), co zgadza się z ogólnym poglądem autora kwestionariusza, że formułowanie preferencji zawodowych jest aktem zgeneralizowanej ekspresji osobowości człowieka. Holland zwraca również uwagę, że rozumienie nazw zawodów, wykorzystanych w KPZ oraz ich i wartościowanie jest warunkowane przez różnego rodzaju stereotypy społeczne. Miało to praktyczne znaczenie przy prowadzeniu polskiej adaptacji tego narzędzia (Nosal, Świątnicki, Piskorz, 1997). Interpretacja badania obejmuje informacje na temat wskaźnikiem nie tylko zainteresowań, ale także jakości relacji interpersonalnych, systemu wartości, postrzegania samego siebie, czy radzenia sobie w sytuacjach trudnych (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

E. Koncepcja Mapy Zawodów D. Predigera

Teoria Hollanda miała i ma nadal szerokie oddziaływanie na środowisko związane z badaniem zainteresowań zawodowych. Jego prace znalazły także kontynuatorów. Wśród nich, jedną z ważnych postaci jest D. Prediger, którego wkład w dziedzinę rozpoczął się od zwrócenia uwagi, że słynny heksagon Hollanda można opisać opierając się na jedynie dwóch wymiarach. Zostały one określone wymiarami zadań zawodowych (Prediger, 1999) i obejmują rozpięcie pomiędzy danymi a ideami oraz pomiędzy ludźmi a rzeczami. Te dwie dymensje są niezależne i tworzą swego rodzaju układ współrzędnych, który można nałożyć na sześciokąt Hollanda. Zorientowanie na poszczególne krańce dwóch kontynuów można zilustrować zestawieniem np. przedsiębiorczość – artystyczność jako preferencji zadań związanych z danymi i ideami. Czy też uspołecznienie – realistyczność, jako preferencji ludzi bądź rzeczy.

Prediger z jednej strony uogólnił koncepcję Hollanda, sprowadzając ją do dwóch wymiarów, z drugiej jednak rozbudował model sześciu preferencji. Opracowując swoją Mapę Świata Pracy (World-of-Work Map – Prediger i in., 1993; Prediger, 1999) wykorzystał koło, opisane na własnych dwóch wymiarach zadań zawodowych i uwzględniające heksagonalny podział Hollanda. Na całej powierzchni koła zostało rozmieszczonych 26 dziedzin zawodowych, których pozycja względem dwóch wymiarów ukazuje siłę ukierunkowania na dane vs. idee oraz ludzi vs. rzeczy, a także wysycenie konkretnym typem preferencji wg Hollanda. Prediger rozwinął także koncepcję trzyliterowego kodu preferencji zaproponowaną przez Hollanda (Miller, 1997).

Warte podkreślenia są także ostatnie wyniki prac omawianego autora (Prediger, 2004). Na podstawie kilku przeprowadzonych badań, stwierdza on, że podobną wartość przy przewidywaniu przebiegu kariery zawodowej osoby mają standaryzowane testy badające odpowiednie zdolności zawodowe oraz proste skale szacunkowe, na których osoba określa poziom tych zdolności. Badacz interpretuje uzyskane wyniki jako wskazanie na określoną rolę testów i ogólnie pomocy w poradnictwie zawodowym. Wspomnianą rolą jest nie tyle przewidywanie kariery, cech, czy satysfakcji, co raczej ułatwienie osiągnięcia pewnego poziomu samowiedzy przez osobę, dotyczącej jej preferencji, możliwości i innych cech, która to samowiedza pozwoli jej podjąć właściwie decyzje odnośnie rozwoju zawodowego.

F. Model Sferyczny T. Tracey'a

Kolejnym rozwinięciem opisanych powyżej teorii jest podejście T. Tracey'a. Jego Sferyczny Model Zainteresowań i Przekonań o Kompetencjach (Spherical Model of Interests and Competence Beliefs) rozszerza koncepcję Predigera i Hollanda o jeszcze jeden wymiar, którym jest prestiż. Tracey nałożył na siebie sześć preferencji modalnych i dwa wymiary zadań zawodowych, otrzymując osiem obszarów zainteresowań podstawowych, które można przedstawić na kole; są to zainteresowania: wsparciem społecznym, zarządzaniem, zachowaniami ekonomicznymi, przetwarzaniem danych, mechaniczne, naturą, artystyczne oraz opiekuńcze (Tracey, 2002). Po dodaniu wymiaru prestiżu otrzymujemy kolejnych dziesięć obszarów zainteresowań szczegółowych, podzielonych na równe grupy o prestiżu wysokim i niskim (np. wysoki prestiż – zainteresowanie naukami społecznymi, systemami ekonomicznymi czy analizą finansową; niski prestiż – zainteresowanie kontrolą jakości, obsługą innych, podstawowymi usługami). Cały model jest nazwany sferycznym, ponieważ na kole utworzonym przez zainteresowania podstawowe można skonstruować kulę, które górna

połowa będzie tworzona przez zainteresowania szczegółowe o wysokim prestiżu, dolna zaś przez zainteresowania o prestiżu niskim.

Na bazie swojej koncepcji teoretycznej Tracey opracował Globalny Inwentarz Osobowy (Personal Globe Inventory – PGI; Tracey, 1997). Składa się on z dwóch części, pierwsza obejmuje 108 nazw zawodów, do których osoba badana ustosunkowuje się na 7-stopniowej skali od „Bardzo nie lubię” do „Bardzo lubię”. Druga część to 113 opisów zachowań związanych z pracą, odnośnie których osoba określa najpierw w jakim stopniu lubi tak się zachowywać, a następnie jaki posiada poziom kompetencji w danym rodzaju zachowania. Obie odpowiedzi są także na skali 7-stopniowej. Wyniki badania inwentarzem PGI są dosyć obszerne i obejmują aż 54 wyniki cząstkowe. Uogólnienie informacji uzyskanych w badaniu otrzymujemy w postaci wykresu kołowego i wektora. Wykres pokazuje profil nasilenia zainteresowań w ramach każdego z obszarów zainteresowań podstawowych, natomiast wektor jest wypadkową całego profilu i wskazuje kierunek i natężenie najważniejszego z obszarów zainteresowań osoby.

G. Polskie propozycje pomiaru zainteresowań

Inwentarz Zainteresowań A. Frydrychowicz i in.

Autorami narzędzia są A. Frydrychowicz, J. Jaworska, T. Woynarowska i A. Matuszewski (1994). Konstrukcja inwentarza opiera się na kilku założeniach. Pierwszym jest powiązanie zainteresowań z indywidualnym doświadczeniem osoby. Drugie wyznacza okres krystalizowania się zainteresowań na okolice 15 roku życia, zaś stabilizowania – na ok. 19-20 rok życia. Autorzy zakładają także motywacyjną funkcję zainteresowań oraz możliwość ich ujęcia w podejściu ilościowym.

W pierwszej wersji narzędzia zawierało ono 11 skal zainteresowań zawodowych oraz 3 skale podstawowych potrzeb psychicznych, obejmując ogółem 489 twierdzeń. Wersja ostateczna inwentarza składa się z dwóch części. Pierwsza liczy 178 pytań, a osoba badana wybiera jedną z trzech odpowiedzi na każde z nich. Pozwala ona na diagnozę w ramach 9 skal zainteresowań - Handlowo-Biurowe, Techniczne, Literackie, Rolnicze, Opiekuńcze, Wojskowe, Plastyczne, Naukowe i Muzyczne. Część druga narzędzia to lista 11 dziedzin ludzkiej działalności, spośród których osoba wybiera trzy, do których, wg własnej oceny, ma największe predyspozycje.

Skale podstawowe tworzą również czynniki wyższego rzędu: literacko-artystyczny, wojskowo-techniczno-naukowy, handlowo-biurowo-muzyczny oraz rolniczo-opiekuńczy.

Wynikiem badania jest profil zainteresowań osoby, który można interpretować pod kątem poziomu, kształtu oraz rozproszenia wyników.

Inwentarz cechuje bardzo wysoka zgodność wewnętrzną oraz zadowalająca stabilność. Sprawdzone zostały także miary trafności teoretycznej, diagnostycznej i czynnikowej.

Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji Matczak i in.

Kwestionariusz został opracowany przez zespół autorek: A. Matczak, A. Jaworowską, A. Ciechanowicz, E. Zalewską i J. Stańczak (2006). Pozwala on na badanie preferencji zawodowych w zakresie typów czynności oraz warunków pracy. Narzędzie składa się ze 133 twierdzeń, do których osoba badana odnosi się na 5-stopniowej skali Likerta oceniając jak bardzo zgadza się, że dane twierdzenie jest prawdziwe względem niej.

W kwestionariuszu preferencje są klasyfikowane z uwagi na typ czynności (7 grup zainteresowań: językowe, matematyczno-logiczne, praktyczno-techniczne, praktyczno-estetyczne, opiekuńczo-usługowe, kierowniczo-organizacyjne, biologiczne) oraz dwa wymiary charakteryzujące warunki pracy – sposób wykonywania czynności (działania wymagające rozwagi i planowania vs. działania wymagające szybkości i improwizowania) i środowisko (warunki słabo stymulujące i/lub stałe vs. silnie stymulujące i/lub zmienne).

Narzędzie osiągnęło wysokie wskaźniki rzetelności, jako zgodności wewnętrznej oraz trafności, mierzonej wynikami analizy czynnikowej, porównań międzygrupowych oraz korelacji z innymi narzędziami pomiaru zainteresowań zawodowych.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) Cz. Nosala i in.

Od pewnego czasu podstawową metodą wykorzystywaną w polskim poradnictwie zawodowym jest KPZ Hollanda. Sytuacja taka ma miejsce z uwagi na uznaną pozycję w świecie tego narzędzia i jego dostępność, po adaptacji polskiej, przeprowadzonej przez zespół pod kierunkiem Cz. Nosala (Nosal, Świątnicki, Piskorz, 1997; Bajcar, Gąsiorowska, 2006). W oparciu o kilku lat doświadczeń zdobywanych przez środowisko praktyków poradnictwa zawodowego, można jednak sformułować szereg uwag odnośnie tej metody. Znalazło to wyraz w wynikach badań opinii doradców zawodowych na temat KPZ Hollanda, przeprowadzonych przez autorów KZZ (Bajcar, Gąsiorowska, 2006, s. 81-82), w których obok pozytywnych, pojawiły się także głosy krytyczne. Te pierwsze obejmowały m. in. zrozumiałość pozycji testowych i instrukcji, wyrazistość wyniku dla klienta oraz łatwość interpretacji wyników. Opinie negatywne odnosiły się do konieczności korzystania z dodatkowych metod w diagnozie (KPZ jest niewystarczający jako podstawa porady zawodowej), zbyt małej liczby uwzględnionych zawodów i ich nieadekwatności do

aktualnych realiów polskich. Krytykowane były kody zawodów jako efekt diagnozy, a także podnoszone problemy z analizą profilu wyników KPZ. Powyższe informacje były przesłankami podjęcia konstrukcji oryginalnego, polskiego kwestionariusza do pomiaru zainteresowań zawodowych.

Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych jest narzędziem skonstruowanym w podejściu racjonalnym. Odwołuje się do znanych teorii zainteresowań i preferencji zawodowych – Hollanda, Kudera, Supera oraz Stronga. Autorzy kwestionariusza zaproponowali jednak ciekawą i nowatorską koncepcję interakcyjnego modelu uwarunkowań i przejawów zainteresowań zawodowych (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

Zainteresowania, które definiują jako względnie stałe i częste ukierunkowanie uwagi, mimowolnej i świadomej, na określone obiekty, czynności, stany lub sytuacje, mają swoje źródła w czynnikach genetycznych, środowiskowych oraz związanych z obrazem siebie. Zainteresowania przejawiają się na cztery sposoby, są one widoczne w: zachowaniach, wartościowaniach (preferencjach), emocjach oraz postrzeganiu własnych umiejętności (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

Opisywane narzędzie ma dwie wersje – dla młodzieży oraz dla dorosłych. Wiąże się to ze specyfiką doświadczenia na rynku pracy, wieku i związanej z nim dojrzałości zawodowej oraz zasobu osobistych doświadczeń w obu wymienionych grupach. W obu wersjach kwestionariusza wykorzystano pewną pulę pozycji wspólnych, ponadto każda z wersji posiada także specyficzne pozycje dla danej grupy wiekowej osób badanych (Nosal i in., 2006).

KZZ składa się z 329 pozycji w wersji dla młodzieży oraz 330 pozycji w wersji dla dorosłych. W obu wersjach tworzą one 11 skal zainteresowań (skale podstawowe: artystyczna, badawcza, handlowa, komunikacyjna, konwencjonalna, mechaniczna, opiekuńcza, perswazyjna, przedsiębiorcza, realistyczna, społeczna) i dwie skale kontrolne (skala aprobaty społecznej i skala reagowania na niepewność). Osoba badana ustosunkowuje się do treści każdej pozycji kwestionariusza na 5-stopniowej skali Likerta, z kategoriami odpowiedzi rozpiętymi od „Zgadzam się” do „Nie zgadzam się”. Wynikiem badania jest profil zainteresowań i profil kontrolny, które dają szerokie możliwości interpretacyjne badającemu (Nosal i in., 2006).

Psychometryczne wskaźniki dobroci narzędzia jakim jest KZZ są na dobrym poziomie, zarówno w zakresie rzetelności, jak też trafności kwestionariusza. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych ma w założeniu zastąpić z czasem narzędzia autorstwa J. Hollanda w poradnictwie zawodowym w Polsce (Bajcar, Gąsiorowska, 2006).

2. Zastosowanie omówionych podejść w poznaniu zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową

A. Zalety i wady dostępnych narzędzi ogólnych w pomiarze zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową

Chcąc omówić odniesienie narzędzi ogólnego zastosowania do badania osób z niepełnosprawnością umysłową, należy na samym początku stwierdzić, że żadne z nich do takich badań nie może być zastosowane. W tym kontekście, zamiast o zaletach i wadach, właściwie lepiej jest mówić o pozytywnych i negatywnych cechach tych narzędzi. O charakterystykach, które są i nie są możliwe do zastosowania w narzędziu, mającym służyć do pomiaru zainteresowań zawodowych u osób z niepełnosprawnością umysłową.

Rozpocznę od spojrzenia krytycznego. Osoby z omawianej grupy mogą mieć trudności z czytaniem. Nawet osoby z najłżejszymi postaciami niepełnosprawności umysłowej mogą mieć poważne problemy z tą czynnością (por. Kościelak, 1989). Pierwsze zastrzeżenie dotyczy więc konieczności czytania treści poszczególnych pozycji kwestionariuszy – nazw lub opisów zawodów, opisów czynności itd. Dotyczy to wszystkich opisanych uprzednio narzędzi. Następnym etapem trudności jest zrozumienie wspomnianych treści – nazw bądź opisów. Szczególnie nazwy zawodów mogą stanowić trudny materiał dla osób z niepełnosprawnością umysłową, z uwagi na konieczność wypełnienia ich adekwatną treścią zadań czy czynności związanych z danym zawodem. Aby tego dokonać, osoba badana musi posiadać odpowiedni zasób wiedzy o zawodach. Natomiast w omawianej grupie poziom wiedzy ogólnej jest na niższym niż przeciętny poziomie (Kościelak, 1989), co wiąże się również z niższą świadomością czego dotyczy dana nazwa zawodu.

Kolejną grupę zastrzeżeń można sformułować w oparciu o trudności jakie występują u osób z niepełnosprawnością umysłową z uzyskaniem wglądu we własne opinie i ustosunkowania oraz z myśleniem abstrakcyjnym (por. Otrębski, 2007). Odniesienie się do tak pojemnej treściowo kategorii jaka jest zawód może sprawiać problem omawianej grupie osób. Wymaga to uświadomienia sobie wielu aspektów pracy w danej specjalności i ustosunkowania się do takiej złożonej sytuacji. Także sformułowanie swojej opinii, jako oceny na skali, czasem nawet 7-stopniowej, wymaga stosunkowo dużego poziomu abstrakcji w myśleniu, co stanowi duży problem dla wszystkich osób z niepełnosprawnością umysłową.

Tabela 1. Zestawienie obszarów zainteresowań zawodowych w koncepcjach Kudera, Stronga, Campbella, Hollanda, Tracey'a oraz Nosala i in.

Obszary preferencji zawodowych Kudera	Ogólne Kierunki Zawodowe Stronga	Skale Orientacji Zawodowej Campbella	Modalne Preferencje Zawodowe Hollanda	Obszary zainteresowań podstawowych Tracey'a	Skale zainteresowań Nosala i in.
Naukowe	Realistyczny	Wpływanie na innych	Realistyczny	Wsparcie społeczne	Artystyczna
Rachunkowe	Badawczy	Organizowanie	Badawczy	Zarządzanie	Badawcza
Artystyczne	Artystyczny	Pomaganie	Artystyczny	Zachowania ekonomiczne	Handlowa
Literackie	Społeczny	Twórczość	Społeczny	Przetwarzanie danych	Komunikacyjna
Społeczne	Przedsiębiorczy	Analizowanie	Przedsiębiorczy	Mechaniczne	Konwencjonalna
Perswazyjne	Konwencjonalny	Produktowanie	Konwencjonalny	Natura	Mechaniczna
Mechaniczne		Poszukiwanie przygód		Artystyczne	Opiekuńcza
Biurowe				Opiekuńcze	Perswazyjna
Aktywności na świeżym powietrzu					Przedsiębiorcza
					Realistyczna
					Społeczna

Przechodząc do uwag o charakterze pozytywnym, można wskazać cechy narzędzi ogólnych, które mogą być zastosowane w badaniu omawianej grupy osób. Pierwszą z nich stanowi ogólny zakres badanych obszarów (por. Tabela 1). Wiele spośród przedstawionych koncepcji obejmuje analogiczne bądź zbliżone rodzaje zainteresowań zawodowych.

Drugą cechą narzędzi ogólnych, którą można wykorzystać w diagnozie osób z niepełnosprawnością umysłową, jest forma odpowiedzi osoby badanej w postaci wyboru spośród trzech, a czasem nawet dwóch możliwości. Taka aktywność jest dużo bardziej dostępna osobom z niepełnosprawnością umysłową. Także bardziej konkretne treści pozycji kwestionariuszowych, np. aktywności zawodowe, a jeszcze lepiej czynności, które wykonuje się w danym zawodzie, sprzyjają wykorzystaniu określonego podejścia w badaniu omawianej grupy osób.

Podsumowując należy podkreślić, że brakuje możliwości rzetelnego wykorzystania w grupie osób z niepełnosprawnością umysłową praktycznie każdego narzędzia pomiaru zainteresowań zawodowych, skonstruowanego dla populacji ogólnej. Jednak pomimo tej sytuacji, można wskazać takie cechy opisywanych wyżej narzędzi, które mogą znaleźć zastosowanie w diagnozie omawianej grupy.

B. Narzędzia dedykowane dla osób z niepełnosprawnością umysłową

Odpowiedzią na krytyczną ocenę przydatności kwestionariuszy ogólnych w badaniu osób z niepełnosprawnością umysłową, są podejmowane prace nad konstrukcją narzędzi przeznaczonych do pomiaru zainteresowań zawodowych specjalnie dla tej grupy. Jednym z takich narzędzi jest Reading-Free Vocational Interest Inventory – R-FVII Ralpa Beckera (1975).

R-FVII jest narzędziem, które nie wymaga umiejętności czytania i pisania, gdyż materiał testowy tworzą obrazki ilustrujące określone czynności zawodowe. Warto zaznaczyć, że treścią inwentarza są właśnie czynności związane z określonymi obszarami zawodowymi, nie zaś zawody rozumiane w wąskim sensie konkretnej profesji. Materiał testowy R-FVII obejmuje zeszyt, w którym umieszczone są 55 triady obrazkowo przedstawionych czynności. Osoba badana wybiera z każdej triady ten z obrazków, który przedstawia czynność najbardziej przez nią lubianą. Narzędzi może być stosowane od 13 roku życia osoby. W oparciu o klucze dla poszczególnych obszarów zainteresowań, badający może uzyskać poziom zainteresowań badanego w 11 obszarach: prace przy samochodach, prace przy budowie i wykańczaniu, prace biurowe, prace ze zwierzętami, prace w kuchni lub stołówce,

prace związane z opieką lub pomocą, prace w ogrodach lub parkach, sprzątanie, usługi dla osoby, prace w pralni oraz prace w hurtowni lub magazynie (Otrębski, 2007).

Należy podkreślić, że konstrukcja i cechy charakterystyczne R-FVII zdecydowanie odpowiadają na specyficzne zapotrzebowania grupy osób z niepełnosprawnością umysłową. Inwentarz jest w postaci obrazkowej a treść poszczególnych pozycji stanowią konkretne czynności, nie zaś ogólne zawody. Także odpowiedzi mają bardziej dostosowaną formę wyboru spośród trzech możliwości, nie zaś określania swojej oceny na skali.

Jednocześnie przegląd literatury przedmiotu pokazuje, że narzędzie to było opracowane w połowie lat 70. XX wieku, w ciągu kolejnych dwóch dekad – wykorzystywane i rozwijane, niestety od 10-15 lat jakby zostało zarzucone bądź zapomniane (por. Becker, 1975; Becker, Becker, 1983; Wilgosh, Barry, 1983; Becker, 1987; Etu, Prout, Strohmer, 1993).

Inną próbą badania zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową jest opracowywana metoda obserwacyjna (Cobigo, Morin, Lachapelle, 2009), w której przeszkoleni nauczyciele prowadzili obserwację częstości pojawiania się 4 rodzajów zachowania u osób z upośledzeniem umysłowym w czasie wykonywania określonych zadań. Notowanymi zachowaniami były: wybór bądź odmowa zadania oraz pozytywne odniesienie emocjonalne bądź zachowania wykraczające poza zakres zadania. Uwzględniona była także ilość czasu spędzanego przez osobę na wykonywaniu danego zadania. Autorzy stwierdzają, że proponowane podejście pozwala na ocenę zainteresowań zawodowych u osób z upośledzeniem umysłowym.

Z pewnością atutem ostatniej prezentowanej metody jest oparcie się na wskaźnikach behawioralnych zainteresowań, jednak aktualnie pozostaje ona na początkowym etapie opracowania i nie jest możliwe szerokie zastosowanie tego podejścia w poradnictwie i edukacji zawodowej dla osób z upośledzeniem umysłowym. Wypada więc wyrazić rozczarowanie, że od końca lat 80. ubiegłego wieku nie został podjęta żadna próba aktualizacji kwestionariusza Beckera, bądź opracowania nowej, łatwej do zastosowania metody pomiaru zainteresowań zawodowych w omawianej grupie. Wydaje się, że postęp w wiedzy na temat zainteresowań zawodowych, jaki dokonał się w ciągu ostatnich dwudziestu lat, pozwoliłby na opracowanie jeszcze bardziej adekwatnego i rzetelnego narzędzia dla poradnictwa zawodowego wobec osób z niepełnosprawnością umysłową.

II. OPIS I OCENA KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

Przegląd literatury na temat kompetencji zawodowych ukazuje w tym obszarze badań podobne problemy jak w przypadku zainteresowań zawodowych. Poszczególni autorzy proponują różne podejścia do problematyki kompetencji, różne też są ich określenia i definicje tego pojęcia (por. np. Whiddett, Hollyforde, 2003; Woodruffe, 2003; Filipowicz, 2004; Wood, Payne, 2006).

W niniejszym opracowaniu chciałbym wyjść od rozróżnienia dwóch podstawowych podejść w rozumieniu natury zjawiska kompetencji (Gąsiorowska, Bajcar, 2006). W pierwszym kompetencje traktowane są jako właściwości osoby, drugie podejście utożsamia je z właściwościami wykonywanej pracy. Podejście pierwsze przez Bańkę (2006) jest związane z tradycją Boyatzisa, który jako pierwszy przedstawił koncepcję teoretyczną pojęcia kompetencji na gruncie ekonomicznym. Natomiast drugie wspomniany autor łączy z podejściem brytyjskim (por. np. Whiddett, Hollyforde, 2003).

W koncepcji Boyatzisa kompetencje (competencies) opisują „charakterystyki ludzi, które ujawniają się w efektywnych i/lub ponadprzeciętnych osiągnięciach w pracy” (za: Bańka, 2006, s. 71). Jest to maksymalistyczne rozumienie tego pojęcia, nastawione na stworzenie narzędzia selekcji i nagradzania wyróżniających się, wybitnych pracowników. Podejście brytyjskie, opisuje kompetencje (competences) jako minimalne standardy wykonania określonych zadań (Bańka, 2006; Whiddett, Hollyforde, 2003).

W poszukiwaniu sposobów opisu i pomiaru kompetencji zawodowych w dalszej części tego opracowania zostaną przedstawione ujęcia tego zagadnienia w oparciu o teorie rozwoju zawodowego, następnie w podejściu strukturalnym i w propozycjach klasyfikacji kompetencji na gruncie zarządzania zasobami ludzkimi i ekonomii. Na końcu zostanie przeanalizowane odniesienie tych koncepcji do osób z niepełnosprawnością umysłową oraz podejścia dedykowane do tej grupy.

1. Podstawy ujmowania kompetencji zawodowych – teorie rozwoju zawodowego

A. Teoria rozwoju zawodowego E. Ginzberga, S. Ginzburga, S. Axelrada i J. Hermy

Teoria Ginzberga i współpracowników była pierwszą, która przyjmowała aspekt rozwojowy w rozpatrywaniu aktywności zawodowej człowieka. Autorzy wyszli od prawidłowości charakteryzujących rozwój człowieka w ogóle, aby na ich podstawie dojść

do wyjaśnienia stopniowego kształtowania się zaangażowania zawodowego, z wyborem zawodu włącznie.

Podstawową zawartością omawianej teorii jest wyróżnienie etapów rozwoju zawodowego. Zespół pod kierunkiem Ginzberga wyróżnił trzy główne okresy rozwojowe w ramach drogi prowadzącej do wyboru zawodu i podjęcia pracy. Są to: 1. okres wyborów wyobrazeniowych; 2. okres wyborów na próbę; 3. okres wyborów realistycznych.

W pierwszym okresie, który trwa od urodzenia dziecka do ok. 11-12 roku życia, główną formą aktywności jest oczywiście zabawa. Stąd to właśnie w formie zabawy są realizowane pierwsze wyobrażenia dziecka o pracy. Aktywności „zawodowe” dziecka są kierowane wyłącznie kryterium atrakcyjności danej roli w zabawie i nie biorą pod uwagę takich czynników jak własne zdolności, czy wymagania otoczenia.

Okres drugi to wybory na próbę. Młoda osoba, w wieku 11-17 lat, podejmuje już wybory drogi rozwoju zawodowego, jednak nie są one trwałe. Na skutek świadomości zmian we własnym rozwoju, wiedzy i umiejętnościach, osoba w tym okresie podejmuje próby znalezienia najlepszego dla siebie wyboru, ale przyjmowane opcje zmieniają się wraz ze zmianami punktu widzenia i kryteriów przyjmowanych w wyborze. Badacze wyróżnili tutaj trzy podokresy: a. zainteresowań, kiedy to własne zainteresowania jednostki decydują o wyborze zawodu; b. zdolności – nieco bardziej dojrzały, w którym osoba uwzględnia także własne uzdolnienia i dzięki temu jej wybory stają się bardziej stabilne i realistyczne; oraz c. wartości – młoda osoba coraz bardziej zdaje sobie sprawę ze złożoności sytuacji wyboru zawodu, zaczyna wartościować poszczególne modele życia zawodowego i właśnie wartości, również odniesione do innych ludzi jako celu własnej aktywności zawodowej, stanowią podstawę dokonywania wyborów.

Trzeci okres, wyborów realistycznych, przypada na czas studiowania u osób podejmujących edukację wyższą. Obejmuje on integrację uzdolnień, zainteresowań i systemu wartości. Autorzy dzielą go także na trzy etapy, jednak zaznaczają, że ich przebieg jest dużo mniej uporządkowany i określony w czasie. Są to: etap poszukiwań, zawężania możliwych opcji zawodowych poprzez nabywanie coraz większej ilości informacji; etap krystalizacji, początków angażowania się w określoną dziedzinę zawodową; oraz etap specyfikacji, kończący cały proces i polegający na potwierdzeniu wyboru zawodu i określenia własnej tożsamości zawodowej.

W trakcie śledzenia opisu rozwoju zawodowego dokonanego przez Ginzberga i in. widoczne jest podstawowe założenie tej teorii, jakie stanowi kontinuum coraz większej realności dokonywanych wyborów – od fantazji dziecięcej do realizmu wczesnej dorosłości.

W tym także można widzieć podstawę do osadzenia zagadnienia kompetencji zawodowych w omawianej teorii. Jakkolwiek bowiem kategoria kompetencji nie jest wprost wymieniana w tej koncepcji, to adekwatność oceny wymagań danego zawodu oraz własnych zdolności i umiejętności można widzieć jako swego rodzaju kompetencję pozwalającą na skuteczne funkcjonowanie w danym zawodzie.

B. Teoria rozwoju kariery zawodowej D. Supera

Teoria D. Supera stanowi skomplikowaną konstrukcję obejmująca wiele zagadnień związanych z rozwojem aktywności i zaangażowania zawodowego osoby (Herr, Cramer, 2001; Paszkowska-Rogacz, 2003; Bajcar i in., 2006). Opiera się ona na szeregu założeń, z których wyjściowe mówi o zróżnicowaniu ludzi w zakresie zdolności, zainteresowań, systemów wartości, potrzeb, cech osobowości, obrazu siebie, zaś w kolejnych ujęta jest m. in. definicja jednego z podstawowych pojęć tej teorii – dojrzałości zawodowej osoby. Dojrzałość do zawodu jest rozumiana przez Supera jako zdolność jednostki do poradzenia sobie z wymaganiami własnymi oraz otoczenia. Konstrukta ten odnosi się do relacji pomiędzy poziomem rozwoju zawodowego, a więc zadaniami w tym obszarze, które jednostka realizuje, a poziomem zadań, których realizacji oczekuje od niej społeczeństwo, z uwagi na określony poziom jej wieku i rozwoju ogólnego.

Drugie centralne pojęcie w omawianej teorii to pojęcie kariery zawodowej, która według Supera jest „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju; serią stanowisk, na których otrzymuje wynagrodzenie lub nie, zajmowanych przez daną jednostkę od okresu młodzieńczego do okresu emerytalnego, w której zawód jest tylko jednym z wielu połączeń ról związanych z pracą, takich jak rola ucznia, pracownika, czy emeryta, z rolami pozazawodowymi, takimi jak role w rodzinie czy społeczeństwie. O karierze możemy mówić tylko wtedy, gdy ktoś dąży do jej rozwoju; kariery są osobocentryczne” (za: Herr, Cramer, 2001, s. 54). Autor przedstawia także złożoną koncepcję uwarunkowań kariery zawodowej, w której centralną pozycję zajmuje poczucie tożsamości, łączące wpływy czynników podmiotowych i społeczno-ekonomicznych.

Rozwój kariery zawodowej według Supera przebiega przez 5 faz, nawiązujących do okresów rozwoju ogólnego (Bajcar i in., 2006, s. 76-77): 1. faza wzrostu (od 4 do 14 lat) charakteryzuje się procesem kształtowania i rozwijania obrazu siebie poprzez identyfikację dziecka z osobami znaczącymi w ich życiu; 2. faza eksploracji (od 15 do 24 lat), w której

obserwuje się kształtowanie obrazu siebie przez wypróbowywanie różnych ról społecznych oraz zawodowe doświadczenia w ramach szkoły i w czasie wolnym oraz w podejmowanych pracach okresowych; 3. faza tworzenia (od 25 do 44 lat) charakteryzuje się poszukiwaniem przez jednostkę stałego miejsca zatrudnienia po dokonaniu wyboru głównego kierunku zatrudnienia w wyniku wcześniejszych prób lub specjalistycznego kształcenia; 4. faza stabilizacji (od 45 do 65 lat), gdy aktywność jednostki sprowadza się do podejmowania działań stabilizujących wybraną drogę kariery zawodowej; 5. faza schyłku (powyżej 65 lat), która charakteryzuje się zmniejszeniem tempa pracy, ograniczaniem zakresu obowiązków i czasu pracy ze względu na zmniejszające się możliwości fizyczne i psychiczne i ograniczenia społeczne. Super wyróżnił również, w oparciu o prowadzone badania, kilka różnych wzorów kariery zawodowej, oddzielnie dla kobiet i dla mężczyzn (Paszowska-Rogacz, 2003).

Przywołane powyżej, z konieczności w bardzo skrótowej formie, tezy i zagadnienia poruszane w koncepcji Supera nie wyczerpują jej bogactwa i złożoności. Jednak mając na uwadze opis i wyjaśnienie zjawiska kompetencji zawodowych, najbardziej interesujące pozostają dwa ważne pojęcia wprowadzone przez tego autora. Są to pojęcia dojrzałości do zawodu oraz dojrzałości do kariery zawodowej. Dojrzałość do zawodu została zdefiniowana powyżej. Czynnikiem, które stymulują dojrzałość zawodową są planowanie, akceptacja odpowiedzialności, świadomość różnych aspektów życia zawodowego (Bańka, 2000). Dojrzałość do kariery zawodowej należy natomiast rozumieć, jako miarę samoświadomości oraz zdolności do planowania własnego rozwoju i wiedzy o zawodach (Bańka, 2000). Powyższe rozróżnienie zwraca uwagę na dwa poziomy dojrzałości w funkcjonowaniu zawodowym. Dojrzałość do zawodu ma charakter bardziej „zewnątrzny” w pewnym sensie i zakłada zdolność sprostania wymaganiom społecznym odnośnie pracy w określonej roli zawodowej. Dojrzałość do kariery wymaga już wejścia na metapoziom – planowania i koordynowania własnej aktywności, zaangażowania i rozwoju w sferze zawodowej, ale także szerzej – ogólnozyciowej.

2. Kompetencje zawodowe w podejściu strukturalnym

A. Teoria i model przystosowania zawodowego

W podejściach strukturalnych, cechy i czynnika, także możemy znaleźć zagadnienia zbliżające się lub bezpośrednio ujmujące pojęcie kompetencji zawodowych. W teorii, a później także modelu, przystosowania zawodowego, autorstwa R. Dawisa, L. Lofquista i D. Weissa (Borucki, 1977), podstawowe założenie dotyczy istoty zjawisk przystosowania. Według autorów omawianej teorii jest nią relacja „odpowiedniości” pomiędzy cechami jednostki a wymaganiami środowiska. Po stronie jednostki – osoby pracującej – istnieją jej uzdolnienia oraz potrzeby, które posiada w związku z pracą w określonym środowisku zawodowym. Po stronie środowiska natomiast można widzieć wymagania i oferuje gratyfikacje, inaczej wzmocnienia. Każda osoba dąży do pozytywnej relacji ze swoim środowiskiem zawodowym, poszukując odpowiedniego środowiska dla siebie oraz dostosowując swoje cechy do wymagań środowiska. Na relację odpowiedniości pomiędzy tymi dwiema stronami można spojrzeć w dwóch kierunkach: jednostka spełniająca wymagania środowiska to zadowolający pracownik; środowiska spełniające wymagania jednostki sprawia, że jest ona zadowolonym pracownikiem.

W uszczegółowionym i zoperacjonalizowanym modelu przystosowania zawodowego (Brown za: Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 46-49) autorzy uwzględniają m. in. dwa narzędzia: Standardy Zdolności Zawodowych (Occupational Aptitude Patterns, OAP) oraz Minnesocką Skalę Przydatności Zawodowej (Minnesota Satisfactoriness Scale, MSS). Pierwsze z nich mierzy zdolności pracownika, drugie określa poziom spełniania wymagań środowiska pracy (produktywność, kooperatywność w pracy z przełożonymi i współpracownikami, zdyscyplinowanie i odporność emocjonalną). W ostatnich pracach nad teorią Dawis (za: Paszkowska-Rogacz, 2003, s. 50) rozszerzył też rozumienie ważnych cech jednostki w osiągnięciu przystosowania zawodowego, dołączając jej umiejętności oraz wartości.

Zarówno zdolności pracownika, jak i wymagania środowiska pracy, a także szczególnie umiejętności osoby, dodane w późniejszej fazie rozwoju teorii, zbliżają autorów do tematyki kompetencji zawodowych, rozumianych jako pewne oczekiwane właściwości pracownika, z punktu widzenia efektywności pracy. W omawianej koncepcji są one ważne dla przystosowania zawodowego jednostki.

B. Ujęcie F. Kudera oraz T. Tracey'a

Jeszcze inne ujęcie zjawiska kompetencji zawodowych oraz ich pomiaru znajdujemy u niektórych z pozostałych reprezentantów podejścia strukturalnego w badaniu zainteresowań zawodowych. Przykładami są osoby Kudera i Tracey'a, którzy w swoich zestawach narzędzi diagnostycznych uwzględnili także wymiar zbieżny z rozpatrywaniem właśnie kompetencji.

W koncepcji Kudera uwzględnione jest zjawisko własnej skuteczności osoby. Ta cecha traktowana jest jako predyktor wyboru i utrzymania określonej ścieżki zawodowej (Lucas, Wanberg, Zytowski, 1997). Kuder opracował narzędzie do pomiaru własnej skuteczności – Skalę Własnej Skuteczności w Zadaniach (Kuder Task Self-Efficacy Scale, KTSES), które koresponduje z jego podstawowym kwestionariuszem do opisu zainteresowań zawodowych (KOIS). Zawiera ono 30 pozycji, w stosunku których osoba badana określa swoją pewność odnośnie skuteczności wykonywania określonych zadań po uprzednim treningu. Odpowiedzi są wyrażane na skali od 0 – niepełny do 4 – całkowicie pewny. Struktura narzędzia uwzględnia 10 obszarów aktywności zawodowej odpowiednich do rodzajów zainteresowań przyjętych przez tego autora (Kuder, Zytowski za: Bajcar i in., 2006, s. 19). Poczucie własnej skuteczności jest w tym ujęciu rozumiane jako pewność siebie i satysfakcja z jej poziomu dla jednostki. Kuder przyjmował, że przekonanie o własnej skuteczności w określonych zadaniach zawodowych pozwala oczekiwać wyboru, wytrwałości i skuteczności w realizowaniu określonej drogi kariery zawodowej (Betz, 2004; Lucas, Wanberg, Zytowski, 1997).

T. Tracey także uwzględnił w swoim narzędzi do pomiaru zainteresowań zawodowych aspekt kompetencji. W przypadku tego autora jest to nawet dosłowne włączenie omawianej kategorii, gdyż w drugim kwestionariuszu swojego Globalnego Inwentarza Osobowego (PGI; Tracey, 1997), zawierającej 108 opisów zachowań związanych z pracą, jednym z rodzajów odpowiedzi jest określenie przez osobę badaną poziomu własnych kompetencji w zakresie każdego z zachowań. Odpowiedzi są udzielane na skali 7-stopniowej, z kategoriami rozpiętymi od „Zupełnie nie potrafię” do „Jestem bardzo kompetentny”. Ogólne opracowanie wyników pozwala na zobrazowanie rozkładu kompetencji osoby w ramach ośmiu podstawowych obszarów zainteresowań zawodowych, wyróżnionych przez Tracey'a.

C. Kompetencje zawodowe na gruncie nauki o zarządzaniu zasobami ludzkimi

Wspomniana uprzednio koncepcja Boyatzisa była pierwszą propozycją ujęcia zjawiska kompetencji zawodowych w naukach ekonomicznych. Autor ten, jak to już zostało

wspomniane powyżej, traktuje kompetencje jako wyznaczniki sukcesu, wybitnych osiągnięć jednostki w pracy. Na tej podstawie stanowią one także motor sukcesu firmy czy organizacji.

Po zwróceniu uwagi jak duże znaczenie mogą mieć kompetencje dla sukcesu przedsiębiorstwa, pojęcie i zagadnienie kompetencji zdobyło duże zainteresowanie wśród badaczy zajmujących się zarządzaniem pracownikami i ich potencjałem w firmie. Powstało wiele własnych ujęć tej problematyki, odrębnych definicji czy też klasyfikacji różnych kompetencji zawodowych. W tym punkcie chciałbym krótko przedstawić kilka przykładów takich podziałów oraz sposobów podejścia do pomiaru poszczególnych kompetencji.

Pierwszą klasyfikację zaproponował już Boyatzis, który wyróżnił 21 różnych kompetencji, pozwalających opisać człowieka w sposób analogiczny do cech osobowości, np. w koncepcji Cattella (za: Wood, Payne, 2006, s. 37-38). Boyatzis szczegółowo opisał wymienione przez siebie kompetencje oraz pogrupował je uwzględniając podobieństwo między nimi. Powstało w ten sposób 6 zespołów, w których kompetencjami wiodącymi są: cele i zarządzanie działaniami, przywództwo, zarządzanie zasobami ludzkimi, kierowanie zespołem, zdolność do współpracy oraz wiedza specjalistyczna. Do pomiaru poszczególnych kompetencji zawodowych omawiany autor wykorzystał amerykańską metodę Job Competence Assessment Method, która opiera się na wywiadzie behawioralnym oraz kilku testach projekcyjnych.

Inną listę kompetencji, o podłożu empirycznym, podaje czasopismo „Competency” (za: Wood, Payne, 2006, 39-40). Wymienionych jest na niej dwanaście kompetencji najczęściej wykorzystywanych w firmach uczestniczących w ankiecie, którą przeprowadziła redakcja tego periodyku. Wspomniana lista obejmuje: komunikatywność, ukierunkowanie na wyniki i sukces, ukierunkowanie na klienta, umiejętność pracy w zespole, zdolności przywódcze, umiejętność planowania i zdolności organizacyjne, uzdolnienia handlowe i biznesowe, elastyczność i zdolności dostosowawcze, umiejętność szkolenia innych, umiejętność rozwiązywania problemów, zdolność do analitycznego myślenia oraz umiejętność tworzenia relacji.

Na gruncie polskim również możemy znaleźć propozycje klasyfikacji kompetencji zawodowych. G. Filipowicz (2004) wyróżnia dwa główne rodzaje kompetencji: bazowe i wykonawcze. W ich ramach natomiast mówi o określonych grupach, łączących poszczególne kompetencje. Autor ten wymienia trzy grupy kompetencji bazowych: poznawcze (np. rozwiązywanie problemów, kreatywność), społeczne (np. negocjowanie, współpraca w zespole) oraz osobiste (np. wytrwałość, organizacja pracy własnej). Kolejne trzy grupy należą do kompetencji wykonawczych: biznesowe (np. znajomość branży,

diagnozowanie potrzeb klienta), firmowe (np. otwartość na zmiany, wiedza zawodowa), a także menedżerskie (np. budowanie zespołów, zarządzanie zmianą).

Filipowicz (2004) omawia również w swojej monografii metody i narzędzia używane do diagnozy kompetencji zawodowych. Opierają się one na skalach obserwacyjnych oraz testach kompetencyjnych, gdzie podstawą są opisy zawartości treściowej poszczególnych kompetencji lub ich behawioralnych wskaźników. Ocena następuje na podstawie obserwacji zachowania bądź w samoopisie osoby. Na bazie tych dwóch narzędzi budowane są bardziej złożone metody oceny kompetencji pracowników, takie jak „Ocena 360 stopni”, bądź „Centrum oceny”.

Nawet przy pobieżnym przyjrzeniu się przedstawionym wyżej podejściom widoczne jest ich skoncentrowanie na zarządzaniu jakością pracy w firmie, jej efektywnością oraz osiąganiem jak najwyższych wyników ekonomicznych. Wyznacza to zarówno treść proponowanych klasyfikacji, jak też poziom poszczególnych kompetencji i ich całych systemów.

3. Zastosowanie omówionych teorii i podejść w poznaniu kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową

A. Problemy w ocenie kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową z wykorzystaniem zaprezentowanych koncepcji

Podobnie jak w przypadku koncepcji opisu i pomiaru zainteresowań zawodowych, także opisane podejścia ogólne do zagadnienia kompetencji nie są możliwe do zastosowania w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością umysłową. Podstawowym problemem jest nieprzystawalność opracowanych i szeroko rozpowszechnionych koncepcji poziomu, zakresu i struktury kompetencji zawodowych do sytuacji i możliwości wspomnianej grupy osób. Na skutek trudności w rozwoju i funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnością umysłową (por. np. Kościelak, 1989; Otrębski, 2007) nie jest celowe, lub powinno być odpowiednio rozumiane i realizowane, określanie poziomu ich kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi, umiejętności planowania i zdolności organizacyjnych, negocjowania czy otwartości na zmiany.

Nieco lepiej można już oceniać odniesienie koncepcji kompetencji w ramach podejść strukturalnych (np. Kudera lub Tracey'a), jednak pojawiają się tutaj trudności dotyczące wykorzystania narzędzi opartych na samoopisie, koniecznym do niego wglądzie oraz odwołujących się do oceny na skali wielostopniowej. Jeszcze bardziej obiecująco wygląda

zastosowanie wobec osób z niepełnosprawnością umysłową podstaw do konceptualizacji zjawiska kompetencji, jakie dają teorie rozwojowe (np. pojęcie dojrzałości do zawodu i do kariery zawodowej Supera). Niestety nie znajdujemy tutaj konkretnych narzędzi pomiarowych.

Dodatkowe światło na zagadnienie kompetencji zawodowych w omawianej grupie osób rzuca również przytaczane przez Bańkę (2000, s. 311) ujęcie ogólnych zdolności adaptacyjnych. Wymienia on wśród tych zdolności: samodyscyplinę, rzetelność, przewidywalność, odpowiedzialność, umiejętności uczenia się oraz radzenia sobie ze stresem. Wydaje się, że można dostrzegać w powyższych zdolnościach cechy podstawowych kompetencji, czy też prekompetencji zawodowych. Wydaje się możliwe, że diagnoza takich charakterystyk wśród osób z niepełnosprawnością umysłową pozwoliłaby m. in. przewidywać ich zdolność do znalezienia i utrzymania zatrudnienia oraz stanowiłaby dobrą podstawę do prowadzenia procesu rehabilitacji zawodowej.

B. Narzędzie pomiaru kompetencji zawodowych dla grupy osób z niepełnosprawnością umysłową (BWAP R. Beckera)

R. Becker, wspominany w kontekście pomiaru zainteresowań zawodowych u osób z niepełnosprawnością umysłową, jest także autorem Skali Kompetencji Zawodowej (Becker Work Adjustment Profile, BWAP) – narzędzia diagnostycznego, mierzącego kompetencje zawodowe w tej grupie osób (Otrębski, 2007). Skala BWAP posiada dwie wersje – skróconą i pełną, które różnią się ilością pozycji. Obie wersje obejmują cztery obszary kompetencji osoby (Otrębski, 2007) – Zwyczaje/Postawy zawodowe (punktualność, absencja, higiena osobista, motywacja do pracy, zachowanie podczas przerw, samodzielność przy załatwianiu potrzeb fizjologicznych), Relacje interpersonalne (relacje z innymi w sytuacji pracy, akceptacja grupy i akceptacja osoby w grupie, stabilność emocjonalna, adaptacja do zmian, reakcja na stres, umiejętność współpracy z innymi), Umiejętności poznawcze (wiedza szkolna na temat wykonywanej pracy, umiejętność sądenia, przewidywania, rozpoznawania, czytania, pisania, posługiwania się pojęciem czasu) oraz Umiejętności zawodowe (jakość wykonania zadania, dbałość o stanowisko pracy i materiały, siła fizyczna, precyzja rąk i palców). Ocena poszczególnych pozycji może być przedstawiana przez osobę badającą, na podstawie obserwacji badanego oraz znajomości jego zachowań i zwyczajów. Jest ona formułowana na skali 5-stopniowej. Skala BWAP cechuje się wysoką rzetelnością i trafnością.

Skala BWAP została skonstruowana do badania kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością fizyczną, umysłową lub emocjonalną. Zostały opracowane normy dla populacji amerykańskiej, które pozwalają na wskazanie jednego z pięciu rodzajów zatrudnienia dla osoby badanej – otwarty rynek pracy, zakłady pracy chronionej, zakłady aktywizacji zawodowej, warsztaty terapii zajęciowej oraz program dzienny. W analizie podstaw i cech konstrukcji oraz użytkowania omawianej skali widoczne jest dostosowanie jej charakterystyki do potrzeb badania osób z niepełnosprawnością umysłową. Służy temu połączenie zakresu i poziomu mierzonych (podstawowych) kompetencji zawodowych oraz formuły pomiaru „z zewnątrz osoby badanej” w oparciu o ocenę na skalach obserwacyjnych.

Skala BWAP została opracowana w latach 80. ubiegłego wieku i podobnie jak inwentarz R-FVII od kilkunastu lat wydaje się nieobecna w obszarze naukowym. Jediną stosunkowo aktualną publikacją na temat tego narzędzia jest doniesienie o opracowaniu jego chińskiej wersji (Li, Tsang, 2002).

ZAKOŃCZENIE

Podsumowując należy sformułować, kilka wniosków płynących z powyższych rozważań. Pierwszym jest stwierdzenie braku w polskim poradnictwie zawodowym dobrych narzędzi pomiaru zainteresowań i kompetencji zawodowych dla osób z niepełnosprawnością umysłową. Polscy doradcy zawodowi nie dysponują trafnym i rzetelnym narzędziem, o właściwej konstrukcji, służącym do podstawowej diagnozy w procesie orientacji lub doradztwa zawodowego w tej grupie osób. Jednocześnie są oni obarczeni odpowiedzialnością za efektywność wspomnianego procesu, z uwagi na zbyt niskie, jak na przyjęte standardy, wskaźniki zatrudnialności osób z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością umysłową.

Drugi wniosek dotyczy analizy obecnych i dostępnych koncepcji opisu oraz narzędzi pomiaru zainteresowań i kompetencji zawodowych pod kątem wykorzystania ich w diagnozie wspomnianej powyżej grupy osób. Analiza taka pokazuje, że jakkolwiek nie jest możliwe wykorzystanie wprost w tym celu dostępnych narzędzi ogólnych pomiaru zainteresowań i kompetencji, to jednak posiadają one określone cechy, które powinny charakteryzować nowe dostosowane do potrzeb omawianej grupy metody diagnozy zawodowej.

Egzemplifikacją powyższej tezy są narzędzia, skonstruowane głównie na gruncie amerykańskim, które pozwalają w sposób właściwy przeprowadzić diagnozę zainteresowań i kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową. Tym samym zapewniając podstawę do efektywnego wspomagania procesu orientacji zawodowej oraz prowadzenia doradztwa w tym zakresie. Krytyczna analiza nasuwa jednak kolejne spostrzeżenie, które dotyczy potrzeby aktualizacji tych narzędzi z wykorzystaniem aktualnej wiedzy na temat teorii i standardów pomiaru zainteresowań i kompetencji zawodowych.

Ostatnim wnioskiem niniejszego raportu jest zatem postulat opracowania nowej, oryginalnej metody pomiaru zainteresowań i kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową. Narzędzie, które należy stworzyć powinno odpowiadać specyfice diagnozy grupy docelowej i opierać się na najnowszych osiągnięciach teorii i praktyki doradztwa zawodowego. Jednocześnie powinno uwzględniać aktualne właściwości i uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Takie narzędzie będzie skutecznie służyć w procesie rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością umysłową.

BIBLIOGRAFIA

- Anastasi A., Urbina S. (1999). Testy psychologiczne. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C. S. (2006). Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 34. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bajcar B., Gąsiorowska A. (2006). Zmiana paradygmatu diagnozy zainteresowań w doradztwie zawodowym. W: Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 37 (s. 77-98). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Bańka A. (2000). Psychologia pracy. W: J. Strelau, (red.), Psychologia. Podręcznik akademicki. T. 3. (s. 283-320).
- Bańka A. (2006). Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy. W: Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia (s. 59-117). Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Becker R. L. (1975). AAMD-Becker Reading-Free Vocational Interest Inventory Manual [and Male and Female Inventories]. Washington, DC: American Association on Mental Deficiency.
- Becker R. (1987). The Reading-Free Vocational Interest Inventory: A Typology of Vocational Clusters. *Mental Retardation*, 25(3), 171-79.
- Becker R. L., Becker E. (1983). Revision of the Reading-Free Vocational Interest Inventory. *Mental Retardation*, 21(4), 144-49.
- Betz N. E. (2004). Contribution of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.
- Boggs K. R. (1999). Campbell Interest and Skill Survey: Review and Critique. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 32, 168-182.
- Borucki Z. (1977). Krytyczna analiza teorii przystosowania zawodowego R. V. Dawisa, L. H. Lofquista i D. J. Weissa. *Przegląd Psychologiczny*, 20(3), 469-482.
- Campbell D.P., Borgen, F.H. (1999). Holland's Theory and the Development of Interest Inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 86-101.
- Campbell V.L. (1987). Testing the Test: Strong-Campbell Interest Inventory, Fourth Edition. *Journal of Counseling and Development*. 66, 53-56
- Cobigo V., Morin D., Lachapelle Y. (2009). A Method to Assess Work Task Preferences. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 44(4), 561-572.
- Dik B. J., Hansen J. C. (2004). Development and validation of discriminant functions for the Strong Interest Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 182-197.
- Donnay D. A., Thompson R. C., Morris M. L., Schaubhut N. A. (2004). Technical brief for the newly revised Strong Interest Inventory Assessment. Content, reliability and validity. Honolulu, HI: Consulting Psychologists Press.

- Etu P., Prout H., Strohmer D. (1993). Behavior ratings of psychopathology and vocational adjustment among school-aged students with mild mental retardation and borderline intelligence. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 24(2), 8-10.
- Filipowicz G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Frydrychowicz A., Jaworska J., Woynarowska T., Matuszewski A. (1994). *Inwentarz zainteresowań*. Warszawa: Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.
- Gąsiorowska A., Bajcar B. (2006). Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – nowe narzędzie dla doradcy zawodowego. W: *Testy w poradnictwie zawodowym. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 37 (s. 27-76)*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Herr E. L., Cramer S. H. (2001). Planowanie kariery zawodowej. Część I. *Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 15*. Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
- Johnson C. D., Stokes G. S. (2002). The Meaning, Development, and Career Outcomes of Breadth of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 327-347.
- Kościelak R. (1989). *Psychologiczne podstawy rewalidacji upośledzonych umysłowo*. Warszawa: PWN.
- Li R., Tsang H. (2002). The Chinese Version of the Becker Work Adjustment Profile (BWAP-CV) for Use by People with Developmental Disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 68(4), 52-58.
- Lucas J. L., Wanberg C. R., Zytowski D. G. (1997). Development of a Career Task Self-Efficacy Scale: The Kuder Task Self-Efficacy Scale. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 432-459
- Matczak A., Jaworowska A., Ciechanowicz A., Zalewska E., Stańczak J. (2006). *Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji. Narzędzie do pomiaru zainteresowań zawodowych*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- McArthur C. (1989). The Superiorities of Form M of the Strong Vocational Interests Blank. *Journal of Personality Assessment*. 53(4), 837-840
- Miller M. J. (1997). Extending Prediger's 4-2-1 formula: Practical applications for career counselors. *Journal of Employment Counseling*, 34, 40-43.
- Nosal C., Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., (2006). *Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik metody*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Nosal C., Piskorz Z., Świątnicki K. (1997) *Kwestionariusz Preferencji Zawodowych KPZ. Polska adaptacja skali Johna L. Hollanda. Podręcznik dla doradców zawodowych*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej.
- Noworol C. (2003). Transnacionalne poradnictwo zawodowe wobec planowania karier. W: *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym u progu XXI wieku. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego – zeszyt nr 23 (s. 34-44)*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Otrębski W. (2007). *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*. Lublin: Wydawnictwo KUL.

- Paszowska-Rogacz A. (2003) Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Prediger D. J. (1999). Basic structure of work-relevant abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 178-184.
- Prediger D. J. (2004). Career planning validity of self-estimates and test estimates of work-relevant abilities. *The Career Development Quarterly*, 52, 202-211.
- Prediger D. J., Swaney K., Mau W. C. (1993). Extending Holland's hexagon: Procedures, counseling applications and research. *Journal of Counseling and Development*, 71, 422-428.
- Savickas M. L., Taber B. J., Spokane A. R. (2002). Convergent and discriminant validity of five interest inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 139-184.
- Super D. E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwa Naukowe.
- Tracey T. J. (1997). The structure of interests and self-efficacy estimations: an expanded examination of the spherical model of interests. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 32-43.
- Tracey T. J. (2002). Personal Globe Inventory. Measurement of the Spherical Model of Interests and Competence Beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.
- Whiddett S., Hollyforde S. (2003). *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Wilgosh L., Barry M. (1983). Assessment of vocational interests of TMH students. *Mental Retardation & Learning Disability Bulletin*, 11(2), 79-84.
- Wood R., Payne T. (2006). *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Woodruffe Ch. (2003). *Ośrodki oceny i rozwoju. Narzędzia analizy i doskonalenia kompetencji pracowników*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Zytowski D. (1992). Three Generations: The Continuing Evolution of Frederic Kuder's Interest Inventories. *Journal of Counseling & Development*, 71(2), 245-248.