

## O TESTACH W DORADZTWIE ZAWODOWYM

### O testach w doradztwie zawodowym - inaczej

Wyszukiwarka Google jest pierwszym miejscem, z którego większość z nas korzysta, aby znaleźć różne informacje. Tym samym, jest też kopalnią wiedzy na temat tego, czego szukają jej użytkownicy. „Doradztwo zawodowe testy” to jedna z najczęściej wpisywanych fraz (słów) kluczowych w Google. Testów jest w Internecie bez liku. Być może zastanawiasz się, drogi doradco, czy warto z nich korzystać? Jeśli tak, to z których? I jak to robić mądrze?

### Pamiętaj o mitach

Doradca zawodowy zawsze stosuje testy; testy wskażą, jaki zawód wybrać; testy to szybki sposób na poznanie siebie. To tylko niektóre mity związane z diagnozą potencjału uczniów (więcej o [mitach](#) dot. testów napisałam w osobnym artykule). Testy są często synonimem diagnozy zasobów ucznia, a nawet konsultacji z doradcą. Zanim uczniowie skorzystają z jakichkolwiek testów, powinni dowiedzieć się, czemu one służą (są m.in. uzupełnieniem czy punktem wyjścia do rozmów z doradcą) oraz co im dadzą (a raczej: czego im nie dadzą – m.in. gotowej recepty na wybór szkoły czy zawodu). Informacje z testów mogą być wartością dodaną w procesie decyzyjnym uczniów, jednak nie jest to regułą. Większość ogólnodostępnych narzędzi opiera się bowiem na samowiedzy ucznia (porównaj: [mit 2](#)), którą zdobywa on w procesie samopoznania. Tymczasem klasa VII czy VIII może być dla ucznia dopiero początkiem poznawania własnych zasobów w sposób intencjonalny. Zachęcać do tego mają m.in. grupowe zajęcia z doradztwa zawodowego. I tu pojawia się pytanie: na jakim etapie budowania wiedzy o sobie jest uczeń klasy VIII? Czy jest ona wystarczająca, aby zaproponować mu testy?

### Zaczynaj (zawsze) od rozmowy

Testy nie pozwalają przyjrzeć się emocjom czy samopoczuciu. Próżno szukać w nich odpowiedzi na temat motywacji ucznia. Ta zaś, w przypadku doradztwa w szkole podstawowej (również doradztwa indywidualnego) jest zwykle zewnętrzna. Stąd też rozmowa (w tym efektywne nawiązanie kontaktu, wyjaśnienie „o co chodzi w tym doradztwie” i w czym może pomóc doradca, zainteresowanie kontaktem z doradcą) to klucz do wszelkich kolejnych działań.

W trakcie rozmowy możesz również zdiagnozować potrzeby ucznia w zakresie doradztwa zawodowego. Skorzystaj w tym celu np. z [infografiki](#), która przedstawia kluczowe czynniki trafnego wyboru szkoły ponadpodstawowej. Sprawdź, w którym obszarze najbardziej brakuje uczniowi informacji. Diagnoza potrzeb nie musi oznaczać wypełniania ankiet (szerzej ujęliśmy ten temat w [Poznańskim Ramowym Wewnątrzszkolnym Systemie Doradztwa Zawodowego dla szkół podstawowych](#) – na str. 25-26).

### Wróć do źródeł

Teorią rozwoju zawodowego, na której oparta jest większość testów w doradztwie zawodowym, jest teoria Johna Hollanda. Wg Hollanda wybór zawodu jest zdeterminowany typem osobowości człowieka. Z 6 typami osobowości (realistycznym, badawczym, społecznym, artystycznym, przedsiębiorczym, konwencjonalnym) koresponduje 6 odpowiadających im środowisk zawodowych. To oczywiście uproszczony opis założeń tej koncepcji.

Mimo swej niedoskonałości oraz głosów krytyki na przestrzeni lat – stanowi ona często matrycę do określenia preferencji zawodowych i edukacyjnych ucznia. Każdy typ osobowości to nie tylko przykładowe zawody, ale też zainteresowania czy umiejętności. Analiza jakościowa wyniku ucznia (w

znaczeniu 3 dominujących typów osobowości) może dostarczyć informacji, które wykraczają poza obszar związany ze środowiskiem pracy i potencjalnymi zawodami. Może być ogromną inspiracją do dalszej pracy służącej określeniu zasobów ucznia.

### **Dopasuj narzędzia**

Niektóre testy oparte na teorii Hollanda ([Talent Game](#), [e-Zamek](#) czy [Perspektywy 3d](#)) wymagają sporo czasu - a tym samym uwagi i motywacji ucznia. Trudno je wykonać np. podczas lekcji z doradztwa zawodowego. Młodzieżowy Kwestionariusz Preferencji Zawodowych ([Młokozz](#)) czy [Kwestionariusz Job-6](#) nie są już tak czasochłonne. Nie oznacza to jednak, że sprawdzą się w przypadku każdego ucznia czy klasy. Jako doradca zawodowy znasz uczniów, z którymi pracujesz grupowo lub indywidualnie. Potrafisz ocenić, które narzędzia korespondują z ich możliwościami.

[Test osobowości Hollanda](#) czy [Test do samooceny Hollanda](#) zawiera zestaw 90 twierdzeń, które uczeń analizuje i zaznacza te, które odnosi do siebie. Dla niektórych uczniów mogą być one za trudne, zbyt abstrakcyjne. Prostsza wersja jest [Test osobowości Hollanda \(przymiotniki\)](#), w którym uczeń wskazuje cechy, które go opisują, w ramach 6 typów osobowości. Taka forma testu jest też dla ucznia okazją do poznania nazw różnych cech. Gra towarzyska jest zaś psychozabawą, w której uczeń wybiera 3 grupy osób, które najbardziej go interesują i z którymi chciałby spędzić czas.

### **Przyglądaj się różnym obszarom**

Jeśli zdecydujesz się na testy oparte na teorii Hollanda – ich wyniki możesz dalej analizować (i konfrontować) z uczniem przynajmniej na 5 płaszczyznach. Są to zarazem obszary, które mają ogromne znaczenie w planowaniu kariery i które po prostu trzeba z uwagą przeanalizować. Każdemu z 6 typów osobowości zawodowej możesz przyglądać się wraz z uczniem przez pryzmat:

- zainteresowań,
- umiejętności,
- wartości,
- cech,
- zadań zawodowych.

Każdy z nich może być okazją do rozmowy, dyskusji czy zaprojektowania różnych ćwiczeń, przykładowej check-listy czy arkuszy wyboru (np. dot. umiejętności, cech czy wartości). Obszar zainteresowań możesz poszerzyć np. o arkusz na temat zainteresowań edukacyjnych, związanych z przedmiotami szkolnymi. Takie narzędzia ogromnie ułatwiają uczniowi samopoznanie. Ma już matrycę i wybiera tylko te opcje, które odnosi do siebie. Ty zaś możesz dopytać go zarówno o wybrane elementy, jak też o te, które pominał.

### **Zaplanuj dalszą pracę**

Do testów (opartych nie tylko na teorii J. Hollanda) podchodź z dystansem. Zwracaj uczniowi uwagę na ich rolę wspomagającą, nie zaś zastępującą rozmowę z doradcą. Traktuj ich wyniki jako pewne odzwierciedlenie aktualnej sytuacji ucznia (również gdy okażą się całkowicie sprzeczne). Przygotuj się na różne warianty (np. gdy uczeń uzyska wysoki wynik w zakresie typów osobowości, które nie korespondują ze sobą, np. artystycznym i konwencjonalnym).

Takie scenariusze zdarzają się często, zwłaszcza wśród uczniów szkół podstawowych, którzy dopiero budują obraz siebie i towarzyszą im sprzeczności. Takie scenariusze potwierdzają, że testy warto mieć

na uwadze, ale jako punkt wyjścia do dalszej pracy. Wyobraź sobie zeszyt. Informacje z testów oraz innych narzędzi służących do określenia potencjału ucznia są okładką, zaś informacje z rozmowy (które wyjaśniają i pogłębiają powyższe) to jego główna (za)wartość.

\*\*\*

Poniżej znajdziesz graficzne zestawienie **zainteresowań, umiejętności, wartości, cech i zadań zawodowych** w odniesieniu do każdego z 6 typów osobowości zawodowej wg J. Hollanda. Wykorzystaj ten materiał do rozmowy z uczniem (np. o wynikach testów opartych na teorii Hollanda, ale też na temat każdego z tych obszarów z osobna). Stwórz własne arkusze do pracy z tymi obszarami.

Na koniec zapraszam Cię również do lektury mojego artykułu dot. [diagnozy](#) potencjału edukacyjno-zawodowego uczniów szkół podstawowych. Przyjrzyj się diagnozie jeszcze z innej perspektywy.

(Załącznik do pobrania ze strony głównej: Typy osobowości zawodowych wg J. Hollanda – grafika)

Kiedy we właściwy sposób (o czym napisałam przy okazji [testów](#) opartych na teorii J. Hollanda) będziesz korzystać z testów w doradztwie zawodowym, podarujesz swoim uczniom coś niezwykle ważnego. Zaczną przyglądać się własnemu potencjałowi. Wyniki testów potraktują jako punkt wyjścia – początek przygody, która nosi nazwę: samopoznanie. Będą stopniowo dopasowywać do siebie, niczym puzzle, elementy układanki. Będą świadomi, że to proces, który trwa przez całe życie. Jakie narzędzia z ogromnej puli ogólnodostępnych testów możesz im jeszcze zaproponować?

### **Sięgnij po Klimowa**

Klasyfikacja zawodów (i tym samym: zainteresowań zawodowych) B. A. Klimowa liczy już prawie 50 lat (powstała wcześniej niż teoria J. Hollanda). Nadal jednak znajduje szerokie zastosowanie w doradztwie zawodowym. Kryterium podziału zawodów na 5 grup stanowi relacja między człowiekiem a przedmiotem jego pracy. Na co oddziałuje człowiek, kiedy wykonuje swoją pracę? Czy są to np. maszyny, rośliny, a może inni ludzie?

Polską adaptację kwestionariusza B. A. Klimowa ([Ankiety skłonności zawodowych](#)) przygotowała J. Woroniecka. Człowiek – technika, człowiek – przyroda, człowiek – dane (system znaków), człowiek – człowiek, człowiek – działalność artystyczna to hasła, z którymi każdy doradca zetknął się nie jeden raz. Podobnie jak w przypadku testów opartych na teorii J. Hollanda – każdy zawód stanowi mieszankę różnych grup. Nie ma zawodu, który należy wyłącznie do jednej z nich. O tym, która grupa wyłania się na plan pierwszy, decydują proporcje w zakresie zadań zawodowych.

### **Stwórz rusztowanie**

W przypadku uczniów ostatnich klas szkół podstawowych klasyfikacja B. A. Klimowa może spełniać rolę rusztowania (wspomniałam o tym w artykule na temat [diagnozy](#) potencjału edukacyjno – zawodowego uczniów). Może stanowić przedsmak dalszej diagnozy zainteresowań zawodowych, której celem będzie uszczegółowienie tych grup, które wybiły się na prowadzenie. Klimow nie dokonał jednak (w przeciwieństwie do J. Hollanda) wyraźnego podziału m.in. w grupie człowiek – człowiek.

Pamiętaj, że w przypadku każdego testu (oraz ankiety czy kwestionariusza) istnieje pułapka m.in. w postaci ograniczania się do ogólnej interpretacji dominujących grup zainteresowań. Uczeń zostanie wówczas z hasłami, których może do końca nie rozumieć. Tym bardziej, może mieć potem trudność w odniesieniu wyników jednego testu do innych, znalezieniu wspólnej płaszczyzny. Jak możesz temu zapobiec?

## Wykraczaj poza schemat

Podobnie jak w przypadku testów opartych na teorii J. Hollanda – Ankieta skłonności zawodowych daje również szerokie pole do analiz wykraczających poza najbardziej typowe zawody. Każdej z 5 grup zawodowych możesz przyglądać się wraz z uczniem przez pryzmat przynajmniej 5 obszarów:

- zainteresowań,
- umiejętności,
- cech,
- przedmiotu pracy,
- zadań zawodowych.

Pod artykułem znajdziesz grafikę, którą możesz wykorzystać w tym celu zarówno na zajęciach grupowych jak i spotkaniach indywidualnych.

Analogicznie jak w przypadku testów opartych na teorii J. Hollanda - każdy z tych obszarów może być świetnym pretekstem do rozmowy indywidualnej czy dyskusji grupowej. Każdy może być tematem osobnych ćwiczeń, check-list czy arkuszy wyboru, które możesz przygotować. Doskonałym tego przykładem jest [publikacja pod red. G. Sołtysińskiej i J. Woronieckiej](#). Mimo że liczy sobie już 20 lat, jest kopalnią wiedzy oraz inspiracji do pracy z uczniem - z wykorzystaniem koncepcji B. A. Klimowa.

## Porównuj wyniki testów

Zwłaszcza w przypadku uczniów szkół podstawowych - wyniki testów należących nawet do jednej grupy (np. opartych na teorii J. Hollanda) wcale nie muszą być ze sobą spójne. Wówczas tym większe znaczenie ma rozmowa na ich temat, przyjrzenie się niespójnościom czy nawet sprzecznościom. Możesz tego dokonać - analizując nie tylko typy osobowości zawodowych, ale związane z nimi obszary (przedstawiłam je na [grafice](#) w poprzednim artykule).

Aby testy spełniły swoją główną rolę (na którą zwrócił uwagę Michael M. Goldman) nie wystarczy, aby uczeń znał (i rozumiał) wyniki każdego z osobna. Tak samo ważne jest, aby znał (i rozumiał) **relacje** zachodzące między wynikami różnych testów. Tylko wtedy zacznie krystalizować obraz siebie. Spójrz na przykładowe powiązania między wynikami Ankiety skłonności zawodowych oraz Testu Hollanda. Oczywiście nie muszą one występować w takiej postaci i liczbie u każdego ucznia. Zestawienie ma charakter **ramowy** i przedstawia najbardziej charakterystyczne relacje pomiędzy wynikami tych 2 grup testów:



# KLIMOW VS HOLLAND



## CZŁOWIEK – TECHNIKA

(zawody: budowlane, mechaniczne, elektroniczne, gastronomiczne)

REALISTYCZNY  
KONWENCJONALNY  
BADAWCZY

## CZŁOWIEK – PRZYRODA

(zawody związane z uprawą roślin, hodowlą zwierząt, ochroną środowiska, biotechnologią)

REALISTYCZNY  
BADAWCZY  
KONWENCJONALNY

## CZŁOWIEK – DANE (SYSTEM ZNAKÓW)

(zawody związane z wykonywaniem operacji na liczbach, posługiwaniem się znakami umownymi, graficznymi znakami językowymi)

KONWENCJONALNY  
REALISTYCZNY  
BADAWCZY

## CZŁOWIEK – CZŁOWIEK

(zawody opiekuńcze, usługowe – związane ze świadczeniem usług, usługowe – związane z organizacją usług)

SPOŁECZNY  
PRZEDSIĘBIORCZY  
BADAWCZY

## CZŁOWIEK – DZIAŁALNOŚĆ ARTYSTYCZNA

(zawody związane z działalnością rzemieślniczą, literacką, muzyczną, teatralną, aktorską)

ARTYSTYCZNY  
BADAWCZY  
REALISTYCZNY



## Szukaj obszarów wspólnych

Rzadko zdarza się, aby u ósmoklasistów wyniki różnych testów układały się w spójną całość. Tym bardziej testy nie mogą dominować w diagnozie potencjału ucznia, a zwłaszcza – zastępować rozmowy. Kiedy jednak zdecydujesz się ich użyć – **szukaj tego, co łączy** wyniki. Jeśli stosujesz testy na zajęciach grupowych – wybierz taką ich liczbę, aby uczniowie nie zgubili się w natłoku wyników. Spraw, by mieli szansę zastanowić się nad ich znaczeniem i wzajemnymi relacjami.

Daj uczniom okazję do dopasowania różnych elementów. Wykorzystaj materiały graficzne dot. testów opartych na teorii Hollanda i koncepcji B.A. Klimowa. Na początku zachęć ich do samodzielnych poszukiwań. Wyjaśniaj wszelkie wątpliwości związane z wynikami, które do siebie nie pasują. Przy głębszej analizie może okazać się, że jest to pozorne. Może też być tak, że uczeń nie potrafi jeszcze określić swoich wyborów w różnych obszarach i uzyskuje niespójne czy sprzeczne wyniki. To również jest ważna informacja – mówi bowiem o etapie samopoznania, na jakim znajduje się obecnie. Pokazuje, na jakie pytania musi szukać odpowiedzi w najbliższym czasie.

\*\*\*

Poniżej znajdziesz graficzne zestawienie **zainteresowań, umiejętności, cech, przedmiotu pracy i zadań zawodowych** - w odniesieniu do każdej z 5 grup zawodowych wg B. A. Klimowa. Wykorzystaj ten materiał do rozmowy z uczniem. Stwórz własne arkusze do pracy z tymi obszarami.

Raz jeszcze zapraszam Cię do lektury mojego artykułu dot. [diagnozy](#) potencjału edukacyjno-zawodowego uczniów szkół podstawowych. Wzbogacisz spojrzenie na diagnozę jeszcze w innym kontekście.

(Załącznik do pobrania na stronie głównej - Typy skłonności zawodowych wg B. A. Klimowa grafika)

Opracowanie:

Elżbieta Swat-Padrok

doradca zawodowy, psycholog

Literatura:

K. Lelińska, Zawodoznawstwo w planowaniu kariery, Komenda Główna OHP, Warszawa 2006.

Red. G. Sołtysińska, J. Woroniecka, Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu, KOWEZ, Warszawa 2001.

