Załącznik 2

dr Anna Paszkowska-Rogacz

Uniwersytet Łódzki

Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego

Autoreferat

Zawartość

1. Imię i nazwisko 2
2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej 2
3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych 3
4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.) 4
   4.1. Tytuł osiągnięcia naukowo badawczego 4
   4.2. Lista publikacji składających się na osiągnięcie naukowo-badawcze 4
   4.3. Omówienie celu naukowego wyżej wymienionych prac i osiągniętych wyników 6
5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo – badawczych 27
6. Podsumowanie oraz plany naukowo-badawcze 35

1. Imię i nazwisko

Anna Paszkowska-Rogacz

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe – z podaniem nazwy, miejsca i roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej

- **magister psychologii** – Wydział Filozoficzno-Historyczny, Uniwersytet Jagielloński, 1978
- **doktor nauk humanistycznych** – Wydział Filozoficzno-Historyczny, Uniwersytet Łódzki, 1986, tytuł rozprawy doktorskiej: „Wpływ środowiska rodzinnego na przystosowanie społeczne dzieci z defektami wzroku"

Rozwijając zainteresowania doradztwem zawodowym i psychologią organizacji ukończyłam też następujące kursy:

- Szkolenie „Poradnictwo zawodowe po wejściu Polski do Unii Europejskiej" – Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP (2004)
- Szkolenie „Tendencje i kierunki zmian w polskim poradnictwie zawodowym" Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2003)
- Szkolenie „Poradnictwo zawodowe na przełomie wieków" - Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (2001)
- Kurs "Executive Leadership" - Centre for Management Development w Ottawie– (1997)
- Szkolenie „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Nowoczesnej Gospodarce Rynkowej" - Zespół Doradztwa Kadrowego Ernst & Young (1997)
- Szkolenie „Doskonalenie umiejętności trenerskich" - Zespół Doradztwa Kadrowego Ernst & Young (1997)
- Szkolenie „Nowoczesne zarządzanie finansowe" - Francuski Instytut Zarządzania w Warszawie(IFG) (1996)
- Szkolenie „Nowoczesne Zarządzanie Personelem" - Francuski Instytut Zarządzania w Warszawie(IFG) (1995)

- Kurs „Nowoczesne zarządzanie marketingowe" - Francuski Instytut Zarządzania w Warszawie(IFG) (1995)

Swoje umiejętności analityczne poszerzałam w ramach kursów:

- Warsztaty analityczne „Wprowadzenie do modelowania równań strukturalnych z AMOS-em" - SPSS Polska (2010)
- Kurs "Statystyczna analiza danych" - Stat-Soft: Statistica (2001)

Ukończyłam również kursy i szkolenia podnoszące moje kwalifikacje zawodowe w zakresie praktyki psychologicznej:

- Kurs „Genogram jako metoda pracy z rodziną" – Polski Instytut Ericksonowski (2005)
- Kurs „ Siła źródła – autohipnoza" - Polski Instytut Ericksonowski (2004)
- Kurs „Odkrywanie rzeczywistości – ustawienia systemowe wg Berta Hellingera" - Polski Instytut Ericksonowski (2003)
- Kurs „Praca terapeutyczna z rodziną według metody Weroniki Sherborne"- Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Łodzi (1991)
- Kurs „Studium Socjoterapii" - Polskie Towarzystwo Psychologiczne (1990)
- Kurs „Diagnoza i terapia dzieci niewidomych i niedowidzących" - Centralny Ośrodek Metodyczny Poradnictwa Wychowawczo-Zawodowego w Warszawie (1989)

3. Informacje o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

Podstawowe miejsce zatrudnienia:

- Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki, Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego, zatrudnienie, umowa o pracę, od 01.10. 1978 – do chwili obecnej

Inne miejsce zatrudnienia:

- Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej – umowa o dzieło (2001 – do chwili obecnej)
- Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna w Skierniewicach - umowa o dzieło (1998 -2001)
- Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi - umowa o dzieło (1997 – 2005)

- Krajowa Szkoła Administracji Publicznej w Warszawie – umowa o dzieło (1997-1999)

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. nr 65, poz. 595 ze zm.)

4.1. Tytuł osiągnięcia naukowo badawczego

Jednotematyczny cykl publikacji „Techniki samoooceny psychologicznej w doradztwie zawodowym"

4.2. Lista publikacji składających się na osiągnięcie naukowo-badawcze

Publikacje w czasopismach znajdujących się w bazie *European Reference Index for the Humanities (ERIH)*, wymienionych w części C wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego[1]:

1. Paszkowska-Rogacz, A. (2010). Kwestionariusz oczekiwań doradczych – empiryczna weryfikacja koncepcji Bożeny Wojtasik. *Edukacja Dorosłych, 62,* 125-141.

Publikacje w czasopismach nieposiadających współczynnika wpływu Impact Factor (IF), wymienionych w części B wykazu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego:

2. Paszkowska-Rogacz, A., Kabzińska, Z. (2012). Application of Kelly's Personal Construct Theory to Vocational Guidance, *Psychology Research, 2,* 408 – 421.
3. Paszkowska-Rogacz, A., Poraj-Weder, M. (2012). Students' Expectations from Career Counselling in Polish and Swedish Culture. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes, 18.* 29 – 48.
4. Paszkowska-Rogacz, A. (2008). Predictors of Client Expectations from Career Counselling. *Ergonomia, an International Journal of Ergonomics and Human Factors, 2,* 119–133.
5. Paszkowska-Rogacz, A. (2005). Client Expectations about the Counselling Process and its Outcomes – Towards Quality Standards. *Ergonomia, an International Journal of Ergonomics and Human Factors, 4,* 287-297.

[1] W przypadku prac zbiorowych szczegółowy udział habilitantki został przedstawiony w załączniku nr 5, a oświadczenia współautorów w załączniku nr 6

6. Paszkowska-Rogacz, A. (2004). Relation of Client Activity Status and Expectations about Counselling. *Perspectives on Economic, Political and Social Integration. Journal for Mental Changes, 1-2,* 89-102.

Publikacje w czasopismach naukowych, nie wymienionych w wykazie czasopism naukowych Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 2012 roku, w języku polskim

7. Paszkowska-Rogacz, A. (2013). Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych MŁOKOZZ, *Psychologia Wychowawcza, 45,* 3, 52-86.

Monografie w języku polskim – autorstwo, współautorstwo i redakcja

8. Paszkowska-Rogacz, A., Goleniowska, I., Grosjer, A., Hauk, M., Jarmakowski-Kostrzanowski, T. (2013). A. Paszkowska-Rogacz, (red.). *Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Publikacja nt. stosowania WOPZ w praktyce. Podręcznik testowy*. Częstochowa: APUS. s. 208, ISBN: 978-83-936361-0-5, recenzent: prof. dr hab. Bohdan Dudek.
9. Paszkowska-Rogacz, A. (2011). *Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. Podręcznik.* Warszawa: Fundacja Realizacji Programów Społecznych. s. 212. ISBN 978-83-9230-886-7, recenzenci naukowi: prof. dr hab. Bohdan Dudek, prof. dr hab. Henryk Skłodowski.
10. Paszkowska-Rogacz, A. (2009). *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań.* Warszawa: Difin. s. 208. ISBN 978-83-7641-042-5, recenzent: prof. dr hab. Zofia Ratajczak.
11. Paszkowska-Rogacz, A. (2006). Wpływ kultury i osobowości na oczekiwania młodzieży wobec doradztwa psychologicznego w sytuacji wyboru kariery zawodowej, W: H. Skłodowski (red.). *Współczesny paradygmat doradztwa zawodowego w zastosowaniu praktycznym. Seria SWSPiZ w Łodzi: Studia i Monografie, nr 13* (s. 165-176). Łódź: Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi. ISBN 978-83-60230-07-7, recenzent prof. dr hab. Tadeusz Nowacki.

Rozdział w monografii w języku angielskim

12. Paszkowska-Rogacz, A. (2003). The Relationship between Psychological Type and Expectations about Career Counselling, W: E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik (red.) *Counsellor – Profession, Passion, Calling* (s. 438-450). Wrocław: Dolnośląska Szkoła Wyższa Edukacji TWP. ISBN 83-89518-03-01.

4.3. Omówienie celu naukowego wyżej wymienionych prac i osiągniętych wyników

Poradnictwo zawodowe wyróżnia się spośród innych dyscyplin psychologicznych zarówno ze względu na swoją historię jak i obecne rozumienie jego roli. W odróżnieniu od psychoterapii, podobnie jak inne rodzaje poradnictwa koncentruje się na problemach sytuacyjnych i rozwojowych w obszarze szeroko rozumianej profilaktyki. Uruchomienie w Polsce mechanizmów wolnorynkowych spowodowało rozwój doradztwa zawodowego, którego celem jest udzielanie pomocy młodzieży i osobom dorosłym w wyborze zawodu i dróg kształcenia. W związku z tym pojawiło się zapotrzebowanie na specjalistów praktyków w tej dziedzinie. Z kolei osoby praktykujące poradnictwo zaczęły poszukiwać wyjaśnień teoretycznych i wskazówek praktycznych oraz jasnego zdefiniowania roli i zadań doradcy zawodowego w oparciu o rzetelne naukowe dane. Niestety dane te okazały się, rozproszone, niekompletne i dalece niewystarczające dla stworzenia oraz wdrożenia współczesnego modelu doradztwa zawodowego w Polsce. Co więcej, nawet w publikowanych pracach dało się zauważyć swoistą rozbieżność celów i problemów badawczych. Z jednej strony autorzy, pracujący głównie w nurcie andragogicznym koncentrowali się na samym procesie, a w zasadzie na filozofii doradzania, z drugiej strony adaptowano pospiesznie techniki samooceny bez ważenia ich znaczenia dla zadań diagnostycznych ulokowanych na określonych etapach tego procesu. Te dwa nurty badawcze rodzą dychotomię, przejawiającą się w zjawisku określanym przez znawców problemu mianem schizmy teoretyczno-metodologicznej polegającej na tym, że w doradztwie zawodowym wiedza na temat uwarunkowań wyborów zawodowych tylko w nikłym stopniu wiąże się z teoriami i praktykami pomagania stosowanymi w sytuacji dokonywania tego wyboru. Ten rozdźwięk stanowi słabą stronę współczesnego doradztwa, uniemożliwiającą dostrzeżenie całego spektrum zjawisk zachodzących pomiędzy klientem a doradcą, jak również wskazuje nowe obszary badawcze. U podłoża prezentowanych przeze mnie dokonań naukowych stanęła zatem próba likwidacji tego podziału poprzez wprowadzenie badań empirycznych w trzy obszary: związane z osobą doradcy, z osobą klienta i w końcu z relacją pomiędzy tymi dwoma podmiotami procesu doradczego. Postanowiłam zatem zająć się badaniami (1) postaw i przekonań doradcy, (2) psychologicznych uwarunkowań wyborów zawodowych klienta oraz (3) związku jaki zachodzi pomiędzy klientem i doradcą.

Przedmiotem analiz uwzględnionych w dwunastu publikacjach składających się na moje osiągnięcie naukowo-badawcze uczyniłam następujące trzy problemy szczegółowe:

1. Jak można badać postawy i przekonania wobec profesjonalnej sytuacji pomagania prezentowane przez doradców zawodowych oraz jakie postawy i przekonania wobec tej pomocy prezentują psychologowie-doradcy zawodowi?
2. Jakimi metodami można diagnozować uwarunkowania psychologiczne, które leżą u postaw wybory drogi kariery i czym się te uwarunkowania współcześnie charakteryzują?
3. a) Jak diagnozować oczekiwania klienta wobec pomocy doradczej i b) jakie właściwości psychologiczne klienta związane są z tymi oczekiwaniami?

Odpowiedzi na te pytania wymagały konstrukcji całkowicie nowych, niestosowanych dotychczas technik badawczych, których tworzenie omówię kolejno, odnosząc się również do wyników charakteryzujących trzy podstawowe elementy procesu doradzania.

Ad. 1) Badania postaw i przekonań doradcy

Jako punkt wyjścia do analiz empirycznych związanych z pierwszym obszarem badawczym przyjęłam następujące założenia:

- Doradztwo zawodowe wykorzystuje podstawy teoretyczne biorące początek w doradztwie zachodnim określanym jako *counselling* (ang.), czyli trwająca w czasie relacja między doradcą a klientem. Związek ten ma ułatwić klientowi poznanie własnych myśli, uczuć i zachowań, osiągnięcie zrozumienia siebie, odkrycie i spożytkowanie swoich mocnych stron tak, by mógł on podejmować właściwe decyzje zawodowe i działać efektywnie w pracy.
- Doradcy, często nieświadomie opierają się w swojej praktyce na szeregu teorii afektywnych, behawioralnych oraz kognitywnych takich jak doradztwo cech i czynników, doradztwo psychodynamiczne, rozwojowe i poznawczo-społeczne. Preferencje teoretyczne doradcy mają duże znaczenie w procesie świadczenia pomocy psychologicznej zarówno dla niego samego jak i dla klienta. Świadomość własnej orientacji zawodowej pozwala doradcy na wybór najodpowiedniejszych rodzajów szkolenia zawodowego. Pozwala także na odpowiednie dopasowanie do doradców osób nadzorujących ich pracę (superwizorów), a tym samym pomaga kontrolować jakość profesjonalnych działań.

W świetle tych założeń postawiłam sobie zadanie stworzenia prostego narzędzia do obiektywnej oceny preferencji w odniesieniu do teoretycznych orientacji doradczych doradców zawodowych (opisałam je w monografii mojego autorstwa *Doradztwo zawodowe.*

Wybrane metody badań wydanej w roku 2009, poz. 10)[2]. Dostępna literatura przedmiotu nie dostarczyła jednoznacznej definicji preferencji orientacji teoretycznych w doradztwie. Jednak na podstawie prac Loescha i MacDavisa (1978) oraz Shertzera i Stone'a (1980), przyjęłam, że preferencje doradcze (*counseling-orientation preferences)* to preferowany przez doradcę styl działania, ściśle związany z akceptowanym przez niego podejściem teoretycznym. Prace tych autorów zainspirowały mnie do stworzenia techniki, która pozwoliłaby odpowiedzieć na pytanie „Jaki nurt teoretyczny wydaje się najbliższy polskim psychologom – doradcom zawodowym i z jakiego są skłonni korzystać w swojej praktyce doradczej?".We wstępnej fazie konceptualizacji przedmiotu pomiaru posłużyłam się podziałem orientacji teoretycznych Loescha i MacDavisa, wyróżniającym siedem orientacji zawodowych spotykanych wśród psychologów praktyków: behawioralna, egzystencjalna, gestalt, psychoanalityczna, racjonalno-emotywna, cechy i czynnika oraz orientacja na klienta. Wybrałam je z zastosowaniem pięciu kryteriów takich jak: definiowanie przez doradców natury ludzkiej, osobowości, istoty lęku, głównych celów doradztwa i podstawowych technik doradczych. Kolejne etapy procedury tworzenia przeze mnie narzędzia z udziałem 100 psychologów – doradców zawodowych oraz 200 studentów psychologii – specjalności doradztwo zawodowe doprowadziły do powstania pierwszej tego typu polskiej techniki diagnostycznej. Ostatecznie w 29 itemowej Skali Preferencji Orientacji Teoretycznych wyłoniłam trzy podskale opisujące preferencje – orientacje teoretyczne psychologów – doradców w sytuacji pomagania: humanistyczną, poznawczo-behawioralną i psychodynamiczną, o zadowalających własnościach psychometrycznych. Analiza danych opisowych wykazała, że orientacją najbardziej preferowaną zarówno przez studentów jak i doradców praktyków jest orientacja humanistyczna, następnie poznawczo-behawioralna, a w najmniejszym stopniu psychodynamiczna. Skala ta okazała się bardzo skutecznym narzędziem autorefleksji psychologów-doradców zawodowych. Wyniki badań zostały uwzględnione dla przez *European Centre for the Development of Vocational Training* w Turynie, z którym współpracowałam w 2009 roku przy opracowaniu raportu dla Komisji Europejskiej: *Professionalizing career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe.*

Ad. 2) Diagnoza psychologicznych uwarunkowań wyboru kariery

[2] Omawiając poszczególne części osiągnięcia będę odwoływać się do numeracji prac zawartych w zamieszczonym powyżej spisie publikacji składających się na osiągnięcie

Drugi obszar badawczy wiązał się z koniecznością rozszerzenia instrumentarium diagnostycznego pozwalającego klientowi i doradcy na lepsze poznanie korelatów dobrego wyboru zawodowego. Badania rynku pracy oraz pilotażowe rozmowy indywidualne przeprowadzone przeze mnie z doradcami zawodowymi wskazały na istnienie ciągłej potrzeby tworzenia nowych narzędzi, stanowiących istotną pomoc diagnostyczną dla doradców i psychologów pracujących z osobami dorosłymi. Narzędzia diagnostyczne stosowane w doradztwie zawodowym można generalnie podzielić na techniki oceny (cały proces diagnostyczny administrowany jest przez doradcę) i samooceny (część analizy i interpretacji wyników pozostawia się w gestii klienta). Można również postawić linię podziału pomiędzy klasycznymi metodami ilościowymi, które eksplorują rzeczywistość poprzez obiektywne miary charakteryzujące badaną osobę lub osoby (tu najczęściej stosowanymi narzędziami są testy) a metodami jakościowymi, które opierają się na założeniu, że do badania niektórych problemów psychologicznych lepiej nadają się pogłębione analizy mniejszej liczby przypadków. Wszystkie wymienione narzędzia są użyteczne we współczesnym doradztwie zawodowym z widoczną wzrostową tendencją do jednoczesnego stosowania ilościowych i jakościowych metod samooceny, bowiem w odwrocie znajduje się model promujący jednowymiarowe, obiektywne spojrzenie na karierę i pozycje zawodowe, które jednostka zajmuje w cyklu swojego życia.

Uwzględniając fakt, iż ocena predyktora wyboru zawodowego jakim są zdolności wymaga raczej miar obiektywnych postanowiłam opracować własne narzędzia samooceny ilościowej i jakościowej diagnozujące preferencje w zakresie potrzeb, zainteresowań oraz wartości związanych z pracą.

W wyniku przeprowadzonych badań stworzyłam cztery ilościowe techniki samooceny psychologicznych korelatów wyboru zawodowego:

1. Kwestionariusz Oceny Potrzeb – KOP (poz. 10)
2. Kwestionariusz „Moja Kariera" (poz. 10)
3. Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych –(poz. 7 i 9)
4. Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (poz. 8)

Opracowałam również, zaliczany do jakościowych technik samooceny:

5. Rep-test preferencji zawodowych (poz. 2)

Przedstawione poniżej kwestionariusze zostały opracowane przeze mnie z dbałością o utrzymanie standardów trafności i rzetelności, ale jak często dzieje się wypadku tworzenia

nowych technik psychologicznych wymagają stałego monitorowania ich przydatności i ewentualnego korygowania parametrów.

1. Kwestionariusz Oceny Potrzeb – KOP (poz. 10)

Podstawą teoretyczną pierwszej z omawianych technik - Kwestionariusza Oceny Potrzeb – KOP (opisana została przeze mnie w monografii *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań, 2009,* poz. 10, R. 5) jest koncepcja potrzeb McClellanda (1967) i Barnesa (1976). KOP jest parafrazą techniki *Needs Assessment Questionnaire* – NAQ (Heckert, Cuneio, Hannah, Adams, Droste, Mueller, Wallis, Griffin i Roberts, 2000) i służy do identyfikacji czterech potrzeb społecznych - osiągnięć, afiliacji, dominacji (władzy) oraz autonomii - najczęściej branych pod uwagę w sytuacji wyboru zawodowego. Kwestionariusz został zbudowany jako narzędzie eksperymentalne, przeznaczone do użycia w populacji osób z wykształceniem wyższym. Wyniki KOP wyrażone w stenach interpretuje się jako stopień nasilenia określonych potrzeb związanych z sytuacją pracy. Badaniami objęłam 586 dorosłych osób. Istnienie czteroczynnikowej struktury KOP zostało stwierdzone przez eksploracyjną analizę czynnikową. Kolejne badania zweryfikowały rzetelność i trafność skali. Wyniki charakteryzowała również wysoka stabilność bezwzględna ustalona techniką test-retest. Ponadto wykazałam pozytywny związek między skalami KOP a afektem w pracy i orientacją na wartości zawodowe. Interesujące wyniki przyniosła analiza różnic międzygrupowych, dowiodła np., że pracownicy naukowi prezentują wyższą potrzebę osiągnięć, autonomii i dominacji, ale niższą potrzebę afiliacji niż pozostałe grupy zawodowe. Zgodnie z wcześniejszymi, podobnymi badaniami kobiety w porównaniu z mężczyznami prezentują silniejszą potrzebę afiliacji a niższą dominacji, a wraz z wiekiem rośnie wśród pracowników zarówno potrzeba dominacji jak i autonomii. W aktualnie prowadzonych przeze mnie badaniach nad grupami zawodowymi (nauczyciele w przedszkolach, reprezentanci handlowi, policjanci), KOP także okazał się efektywnym narzędziem przewidywania odmiennych potrzeb u osób wybierających różne drogi kariery zawodowej.

2. Kwestionariusz „Moja Kariera" (poz. 10)

W badaniach na trafnością kryterialną techniki wykazałam zbieżność wyników KOP z orientacjami na wartości zawodowe (określonymi za pomocą koncepcji Seiferta i Bergmana), co skłoniło mnie do stworzenia kolejnej skali (opisanej w tej samej pracy *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań, 2009,* poz. 10, R. 6) mierzącej tzw. „kotwice kariery" (pojęcie wprowadzone przez Scheina, 1987). W skład kotwicy kariery, rozumianej jako element wyobrażenia siebie w roli zawodowej wchodzą trzy komponenty: (1)

świadomość własnych talentów i zdolności, (2) świadomość motywów i potrzeb, (3) świadomość nastawień i wartości zawodowych. Badania Scheina (1990) udowodniły, że istnieje ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a wybranym rodzajem kariery. Schein wyróżnił osiem „kotwic kariery". Oryginalny kwestionariusz Scheina nigdy nie został zweryfikowany pod względem psychometrycznym, jednak uwzględnia konstrukty teoretyczne ważne z punktu widzenia psychologii pracy oraz inspirujące do refleksji nad karierą. Postanowiłam zatem przeprowadzić adaptację tego narzędzia. W przyjętym postępowaniu zastosowałam strategię translacyjną i posłużyłam się procedurą tłumaczenia wstecznego. Po przetłumaczeniu przeprowadziłam badania na próbie 180 uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W omawianej publikacji przedstawiona została szczegółowo charakterystyka skali, jej rzetelność oraz dowody na jej psychometryczna trafność. Eksploracyjna analiza czynnikowa i statystki rzetelności nie przyniosły w pierwszym etapie badań zadowalających rezultatów, w konsekwencji porównałam wartości własne uzyskane za pomocą analizy czynnikowej i analizy równoległej Monte Carlo oraz wyodrębniłam te czynniki, które wykazały wartość własną uzyskaną w wyniku analizy czynnikowej wyższą niż wartość uzyskana w wyniku analizy równoległej Monte Carlo. W efekcie usunęłam pozycje najniżej korelujące z każda z podskal.

Uzyskane wyniki dotyczące właściwości psychometrycznych oraz trafności skali nie do końca potwierdziły leżące u jej podstaw założenia ośmiu „kotwic kariery". Pozycje składające się na podskale ukształtowały pięć odrębnych czynników o zadowalającej spójności wewnętrznej. Do ostatecznej wersji kwestionariusza, na który złożyło się pięć skal zakwalifikowałam 25 pozycji. Skale rzetelnie opisują pięć odrębnych aspektów pracy– „Przywództwo", „Wyzwanie", „Bezpieczeństwo i stabilizacja", „Styl życia" oraz „Usługi i poświęcenie dla innych". Weryfikując trafność narzędzia zastosowałam Skalę Wartości (SW) w polskiej adaptacji Brzozowskiego, metodę dobrze znaną i stosowaną w Polsce. Badanie trafności zbieżnej i różnicowej dowiodło, że podskale te zgodnie z przewidywaniami wiążą się w odmienny sposób z różnymi wartościami, np. wysokie wyniki na skali „Usługi i poświęcenie dla innych" uzyskują osoby ceniące sobie jednocześnie wartości takie jak: „poczucie dokonania", „pokój na świecie", „równość", „świat piękna". Wartościami współwystępującymi z wysokimi wynikami na skali „Przywództwo" są z kolei: „dostatnie życie", „uznanie społeczne" i „odwaga". Analiza wyników odzwierciedla postawy wobec kariery typowe dla pokolenia określanego przez socjologów mianem pokolenia Y. Okazuje się, że orientacjami zawodowymi najwyżej cenionymi zarówno przez studentów jak

i studentki są „Styl życia" i „Bezpieczeństwo i stabilizacja" – wyrażające potrzeby hedonistyczne i lęk przed zmianami, a najmniej cenioną orientacją jest „Przywództwo". Ta ostatnia orientacja okazała się też istotnie wyżej ceniona przez mężczyzn (wysokość efektu – 6%). Kwestionariusz „Moja Kariera" jest narzędziem mierzącym ważny, lecz mało dotąd eksplorowany w doradztwie zawodowym obszar. Jest wartościowym narzędziem w ręku doradcy zawodowego jako forma pomocy klientowi w rozwiązywaniu problemów identyfikacji z rolami zawodowymi oraz reorientacji zawodowej.

Kolejne publikacje dotyczące predyktorów wyboru zawodowego (poz. 7, 8 i 9) prezentują procedurę przygotowania i weryfikacji empirycznej dwóch kwestionariuszy – Młodzieżowego Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ dla adolescentów (artykuł opublikowany w czasopiśmie *Psychologia Wychowawcza* w 2013 roku - poz. 7 i monografia z 2011 roku - poz. 9) oraz Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych – WOPZ – dla osób dorosłych (monografia opublikowana w 2013 roku - poz. 8).

3. **Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych –(poz. 7 i 9)**

Do celów moich badań przeprowadzonych na użytek kwestionariusza MŁOKOZZ należało (1) stworzenie nowego narzędzia służącego do pomiaru zainteresowań oraz preferencji ujawniających się w sytuacji wyborów zawodowych oraz (2) empiryczne zweryfikowanie przydatności zbudowanego narzędzia jako techniki skutecznej w przewidywaniu przebiegu przyszłej drogi zawodowej młodzieży. Pierwszy z celów osiągnęłam w serii badań z udziałem 1800 uczniów testujących trafność i rzetelność w trzech grupach wiekowych – młodzieży kończącej szkołę podstawowa, gimnazjum i szkoły ponadgimnazjalne. Przeprowadziłam cztery badania – jedno selekcyjne i trzy walidacyjne.

Wykazany układ powiązań teoretycznych potwierdził status techniki jako mierzącej preferencje zawodowe w ujęciu Hollanda. Jest ono związane z heksagonalnym modelem typów preferencji zawodowych, które w kwestionariuszu MŁOKOZZ otrzymały następujące nazwy: przedmiotowe, innowacyjne, artystyczne, społeczne, kierownicze i metodyczne. Ich miejsce w modelu określa układ wzajemnych podobieństw i różnic pomiędzy typami. Narzędzie uzyskało bardzo wysokie wskaźniki rzetelności (wykonano analizy zgodności wewnętrznej testu, współczynników mocy dyskryminacyjnej pozycji, współczynników rzetelności pozycji, stabilności wyników oraz analizę metodą połówkową) i okazało się trafne czynnikowo (wykonano eksploracyjną i konfirmacyjną analizę czynnikową) oraz kryterialnie (z zastosowaniem *Wielowymiarowego Kwestionariusza Preferencji*, Matczak, Jaworowskiej,

Ciechanowicz, Zalewskiej i Stańczak, 2006 oraz *Kwestionariusza Temperamentu PTS*, Strelaua i Zawadzkiego, 1998). Obliczyłam również średnie i odchylenia standardowe dla skal, standardowe błędy pomiaru SEM oraz określiłam 85% i 95% przedziały ufności.

Do metod analizy profilu wyników wprowadziłam dodatkowe wskaźniki, które pozwalają na jego pogłębioną interpretację – są to niewykorzystywane dotąd przez doradców wskaźniki spójności, zróżnicowania Hollanda i L_1 Iachana oraz zupełnie nowy, tzw. wskaźnik intensywności profilu. Zastosowałam przekształcenie wyników kwestionariusza na normy wyrażone w skali stenowej. Transformacji wyników surowych na wyniki skali stenowej (odrębnie dla trzech grup wiekowych oraz odrębnie dla dziewcząt i chłopców) poddałam wyniki sześciu skal kwestionariusza MŁOKOZZ oraz wyniki obliczone dla wskaźników zróżnicowania i intensywności.

Drugi cel – określenie trafności prognostycznej narzędzia - osiągnęłam przez wykazanie, że za pomocą wyniku kwestionariusza MŁOKOZZ można efektywnie przewidywać przebieg dalszej kariery adolescentów. Specyfika realizacji tego celu wymagała zbadania 1800 osób dorosłych wykonujących zawody wytypowane przez zawodoznawców i określenia profili preferencji typowych dla danej grupy zawodowej (włączonych do podręcznika testowego).

Kwestionariusz MŁOKOZZ spełnia wszystkie kryteria dobroci testów (obiektywność, standaryzację, rzetelność, trafność i normalizację), został zaopatrzony w podręcznik i w pomoce testowe w wersji papierowej i elektronicznej (wersja off-line). Jako produkt będący wynikiem realizacji projektu wykonywanego na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej podlega dystrybucji prowadzonej przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Wykorzystywanie kwestionariusza MŁOKOZZ w trzech tysiącach szkół i poradni psychologiczno-pedagogicznych zweryfikowało jego status jako udanego narzędzia w pracy doradczej. Ważne wydaje się wykorzystanie kwestionariusza w badaniach podłużnych nad rozwojem i zmianami preferencji na poszczególnych etapach cyklu edukacyjnego. Warto tym miejscu również zwrócić uwagę, że w ostatnim dziesięcioleciu, mimo wyzwań stawianych przez zmiany w strukturze zawodów i zatrudnienia zaniedbano badania nad zainteresowaniami zawodowymi uczniów. Wyniki uzyskane przy okazji tworzenia narzędzia ukazują kilka głównych tendencji rozwojowych takich jak stabilna struktura zainteresowań w różnych grupach wiekowych począwszy od 12 roku życia, spadek intensywności ekspresji zainteresowań wraz z wiekiem – niższy wskaźnik intensywności (z wyjątkiem zainteresowań społecznych), niższa spójność zainteresowań uczniów starszych w porównaniu z młodszymi,

wyższe wskaźniki zróżnicowania profili uczniów starszych, utrzymujące się znaczące różnice pomiędzy dziewczętami i chłopcami w zakresie preferencji zawodowych oraz ich intensywności. Badania prowadziłam w ramach grantu Ministerstwa Edukacji Narodowej.

Obecnie kwestionariusz przechodzi procedurę adaptacji kulturowej realizowaną przez Mariusza Wołoncieja z Instytutu Psychologii KUL, stypendystę rządowego projektu Prometeo (SENESCYT) na Universidad Central del Ecuador w Quito. Jego hiszpańska wersja znajdzie zastosowanie w diagnozie predyspozycji zawodowych młodzieży w Ekwadorze.

4. Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (poz. 8)

Celem Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych (WOPZ), jako kolejnego z omawianych narzędzi autodiagnozy, było stworzenie nowej skali do badania preferencji zawodowych osób dorosłych w odniesieniu do ich zainteresowań oraz właściwości pracy. Proces powstawania techniki opisany został w monografii, która ukazała się w 2013 roku (poz. 8) stanowiącej zarazem podręcznik testowy. Praca, której byłam redaktorem naukowym i współautorem, powstała z udziałem Izabeli Goleniowskiej, Adama Grosjera, Mateusza Hauka i Tomasza Jarmakowskiego-Kostrzanowskiego rozpoczyna się od przeglądu koncepcji opisujących proces wyboru zawodu oraz od przedstawienia założeń teoretycznych i danych empirycznych będących punktem wyjścia do badań walidacyjnych. Badani pilotażowo doradcy zawodowi stwierdzili też, że techniki Hollanda wycofane w 2006 roku z instytucji publicznych z powodów finansowych (koszty licencji amerykańskiej) były najbardziej trafnymi i rzetelnymi technikami wśród stosowanych dotychczas, zdecydowaliśmy się więc w części ilościowej testu WOPZ o powrocie do teorii Hollanda jako do najlepiej zweryfikowanej spośród wielu koncepcji wyboru zawodowego przez ponad 50 lat jej stosowania w kilkudziesięciu krajach. W definiowaniu preferencji zawodowych zastosowaliśmy podejście dyspozycyjne, traktujące je jako tendencje jednostki do preferowania aktywności związanej z określonego rodzaju obiektami czy klasami obiektów (Strong, 1943; Campell, 1971; Gurycka 1978, Matczak 1991; Schiefele, Krapp i Winteler, 1992). Część jakościowa kwestionariusza WOPZ, stanowiąca kanwę rozmowy doradczej jest związana z koncepcjami wartości Katza i van Maanena (1977), Hackmana i Oldhama (1980), Supera (1984) oraz Rossa, Schwartza i Surkisa (1999).

W fazie przygotowania i analizy narzędzia WOPZ wzięło udział 1900 badanych. W podręczniku zaprezentowałam wraz ze współ pracownikami etapy powstawania kwestionariusza i rezultaty prac empirycznych, które miały na celu wykazanie rzetelności oraz trafności narzędzia, potwierdzając w analizie konfirmacyjnej jego sześcioczynnikową

naturę, jak również stabilną i adekwatną strukturę wewnętrzną. Cześć praktyczna podręcznika zawiera opis procedury badania, obliczania i interpretacji wyników. Uzupełnienie podręcznika stanowi platforma internetowa zawierająca wersję elektroniczną kwestionariusza on-line. Umożliwia ona przeprowadzenie przez badanego komputerowej autodiagnozy preferencji. Po ustosunkowaniu się do pozycji kwestionariusza klient otrzymuje raport informujący go o uzyskanych wynikach w zakresie poszczególnych skal. Raport ten służy klientowi i doradcy zawodowemu w ukierunkowaniu dalszej pracy doradczej i planowaniu przyszłości zawodowej klienta. WOPZ uzyskał wysoką ocenę użytkowników (trafność prognostyczna testowana była w procesie powstawania kwestionariusza przez ponad 200 doradców zawodowych), ponieważ nie tylko umożliwia rzetelną autodiagnozę preferencji klientów, ale pozwala na gromadzenie danych, które mogą być podstawą do analizy pracy indywidualnych doradców oraz całych instytucji. Publikacja powstała w latach 2011-2013 w ramach projektu innowacyjnego testującego „Poszukiwanie nowych skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup zawodowych wymagających szczególnego wsparcia", którego byłam kierownikiem naukowym i współautorem.

5. Rep-test zawodowy (poz. 2)

Piąta z wymienionych wcześniej technik diagnostycznych reprezentuje podejście jakościowe. Została ona opisana w artykule „*Application of Kelly's Personal Construct Theory to Vocational Guidance*" opublikowanym w 2012 roku w czasopiśmie *Psychology Research* (poz. 2.). Wraz ze współautorką Zofią Kabzińską przeprowadziłam badania nad zastosowaniem w doradztwie zawodowym Rep-testu odwołując się do Teorii Konstruktów Osobistych Kelly'ego (1955). Kelly stworzył Rep-test jako metodologiczne uzupełnienie Teorii Konstruktów Osobistych i zgodnie z jego przekonaniem najprostszą metodą, aby poznać system osobistych znaczeń klienta jest spytanie go o nie. Metoda ma więc formę ustrukturalizowanego wywiadu, za pomocą którego można ujawnić personalne konstrukty dotyczące określonego tematu. Ponieważ według Kelly'ego rozwój zawodowy jest jednym z podstawowych aspektów życia jednostki, czymś co nadaje mu sens i znaczenie, a w swojej teorii podkreśla istnienie oddzielnego systemu konstruktów zawodowych (*Vocational Construct System*), obejmującego wszystkie te konstrukty, których jednostka używa do systematyzowania świata pracy i podejmowania decyzji zawodowych, za cel badań uznałyśmy zweryfikowanie możliwości stosowania Rep-testu jako metody alternatywnej do skal Hollanda. Zdecydowałyśmy się na porównania konstruktów osobistych z typem orientacji zawodowej w modelu Hollanda poprzez odpowiedź na trzy pytania: (1) Czy

subiektywne odległości pomiędzy zawodami na mapie percepcyjnej zawodów reprezentującej sześć grup zawodowych odzwierciedlają obiektywne związki pomiędzy nimi wskazywane w modelu zainteresowań Hollanda? (2) Czy członkowie różnych grup zawodowych prezentują odmienne mapy percepcyjne zawodów? (3) Czy członkowie tych samych grup zawodowych prezentują podobne mapy percepcyjne zawodów?

W badaniach własnych zastosowałyśmy dwie techniki badawcze: Kwestionariusz Preferencji Zawodowych Job-6 (Retowski, 2007) oraz Rep-test dotyczący systemu osobistych konstruktów zawodowych własnej konstrukcji. Grupę badawczą liczącą 136 osób stanowili studenci różnych kierunków. Do analizy i wizualizacji danych zastosowałyśmy technikę skalowania wielowymiarowego. Otrzymane wyniki (jakość dopasowania mierzona przy pomocy wskaźnika STRESS wskazuje na dobre i średnie dopasowanie macierzy wyjściowej i wejściowej i waha się pomiędzy 0,4 i 0,6) świadczą o tym, że wykorzystanie Teorii Konstruktów Osobistych w doradztwie zawodowym jest użyteczne i pozwala na uzyskanie wyników komplementarnych wobec metod kwestionariuszowych. Jest to alternatywne podejście do autodiagnozy, którego zastosowanie warto brać pod uwagę w praktyce doradztwa zawodowego. Rep-test odpowiednio przeprowadzony, stanowi cenne źródło informacji o kliencie. Pozwala nie tylko poznać jego indywidualny system znaczeń, ale również ocenić poziom jego rozwoju poznawczego i zrekonstruować fragment jego przestrzeni percepcyjnej. Elastyczność tej techniki sprawia, że można ją dostosować do celu badań i modyfikować, w zależności od potrzeb konkretnego klienta. Na podstawie analizy Rep-testu można przewidzieć, jak badana osoba będzie się poruszała po rynku pracy, co będzie jej sprawiało trudność i jakich kryteriów będzie używała przy podejmowaniu decyzji zawodowych. Wnioski z przeprowadzonych przez mnie i przez współautorkę badań z udziałem 12 grup zawodowych reprezentujących sześć typów osobowości zawodowej Hollanda) w pełni potwierdzają opinię specjalistów w dziedzinie doradztwa (Neimeyer, 1989; Savickas, 1997).

Badania dotyczące roli preferencji zawodowych w podejmowaniu decyzji dotyczących kariery prezentowałam w 2010 roku na kongresie „International Association for Edcational and Vocational Guidance" (IAEVG) w Bangalore w Indiach oraz w 2011 roku na dwóch zjazdach naukowych w Polsce - XX Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej w Krakowie i na XXXIV Zjeździe Naukowym Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Katowicach. Badania poparte szeregiem wskazówek praktycznych jak analizować preferencje zawodowe w paradygmacie jakościowym zostały zaprezentowane

przeze mnie również w roku 2011 na XII Europejskim Kongresie Psychologii w Stambule, w Turcji (*Applications of Kelly's Personal Construct Theory to Vocational Guidance)* oraz w czasie międzynarodowej konferencji naukowej „Metody jakościowe w diagnozie zawodowej" zorganizowanej przez Instytut Psychologii Uniwersytetu Wrocławskiego.

Ad. 3a) Diagnoza oczekiwań klienta wobec pomocy doradczej

Trzeci obszar problemowy związany z omawianym osiągnięciem, na który złożył się cykl publikacji „Techniki samoooceny psychologicznej w doradztwie zawodowym" zwraca uwagę na aspekt dotychczas pomijany w badaniach związanych z doradztwem zawodowym a mianowicie na oczekiwania i postawy klientów wobec profesjonalnej pomocy psychologicznej. Dotychczasowe badania przeprowadzone na próbie osób poszukujących lub korzystających z poradnictwa, miały bardzo wybiórczy charakter, koncentrowały się głównie na pewnym wycinku relacji doradczej i nie obejmowały całości procesu. W jednej z pierwszych moich prac z cyklu poświeconego ustosunkowaniu klientów wobec doradztwa, opublikowanej w czasopiśmie *Ergonomia, An International Journal of Ergonomics and Human Factors* w 2005 roku (poz. 5) dokonałam przeglądu dotychczasowych badań wraz z ich podejściami metodologicznymi. Omówione w niej zostały między innymi badania Galassi'ego (1992), Goldsteina (1962, 1962), Coxa i Thorsona (1977), Kelly'ego, Crace, Martina, Jamesa, & Wallace'a (1992) oraz Tinsley'a, Tokara i Helwiga (1994), które dowodzą, że oczekiwania klienta wpływają na decyzję o podjęciu terapii lub nawiązaniu kontaktu z doradcą i jego kontynuacji. Są również czynnikiem moderującym efektywność procesu. Oczekiwania wobec doradcy to konstrukt złożony, trudny do operacjonalizacji. W literaturze przedmiotu badacze sugerują konkretyzację pojęcia poprzez wprowadzenie rozróżnienia na oczekiwania (ang. *anticipations, expectations)*, które - dotyczą prawdopodobieństwa wystąpienia danego zdarzenia oraz preferencje *(*ang. *preferences)* odwołujące się do stopnia pożądania danego wydarzenia. Tinsley, Bowman i Ray (1988) wyróżnili także kolejną zmienną o istotnym wpływie na przebieg relacji doradczej - percepcję (ang. *perception*) procesu przez klienta. Obejmuje ona wiedzę na temat określonej sytuacji zdobytą w wyniku wcześniejszej obserwacji. Badania nad oczekiwaniami klientów wobec doradztwa wskazują też na szereg sprzeczności i niekonsekwencji. I tak, na przykład, klienci deklarują często wyraźną preferencję wobec doradztwa dyrektywnego, wymagając jednocześnie liberalnego podejścia od doradcy w trakcie sesji (Galassi, i in., 1992). Z drugiej strony stwierdza się zapotrzebowanie pewnej grupy klientów na tak zwane doradztwo „skoncentrowane na kliencie". Podejście to, w rozumieniu jego twórcy Rogersa (1951; Raskin

i Rogers, 1989) polega na wspieraniu procesu rozwoju klienta poprzez szczególną relację, jaka zachodzi pomiędzy nim a doradcą, na którą składa się szacunek doradcy dla potrzeb klienta, szczerość, empatia, odzwierciedlenie uczuć oraz aktywne słuchanie. Oparte jest ono na opinii, że doradca nie może „kierować" zmianami w zachowaniu klienta, lecz raczej powinien pomóc klientowi w samodzielnym uświadomieniu sobie potrzeb i własnego potencjału. Sprzeczność tę, podobnie jak wiele innych, można częściowo wyjaśnić w kontekście trudności metodologicznych i definicyjnych towarzyszących pomiarom konstruktu. Zgromadzone dane skłoniły mnie do podjęcia badań szerszych uwzględniających w doradztwie zawodowym perspektywę klienta Na potrzeby moich analiz przyjęłam definicję oczekiwań Tinsleya, Bowmana i Westcot Baricha (1993), według której oczekiwania klienta wobec doradcy dotyczą przewidywanego prawdopodobieństwa zdarzenia (np., że doradca wykaże zrozumienie problemu) lub zaistnienia zakładanego warunku (np., że doradca okaże się osobą godną zaufania). Podjęłam się więc zadania stworzenia metod badania oczekiwań klientów. W wyniku jego realizacji powstały dwie techniki:

1. Kwestionariusz Oczekiwań Doradczych – KOP (poz. 1)
2. Kwestionariusz „Czego oczekuję od doradcy?" – COOD (poz. 10. R. 3)

Proces ich powstawania omówię kolejno.

1. Kwestionariusz Oczekiwań Doradczych (poz. 1)

Na etapie pracy koncepcyjnej nad kwestionariuszem napotkałam na problem metodologiczny polegający na braku odpowiednich miar specyfikujących oczekiwania klientów. Podjęłam więc próbę stworzenia metody badania oczekiwań klientów w oparciu o koncepcję stylów poradnictwa zawodu opracowaną przez Wojtasik (1993). Procedura badawcza została opisana przeze mnie w czasopiśmie *Edukacja Dorosłych* w 2010 roku (poz. 1). Badanie pilotażowe poprzedzone sformułowaniem puli pozycji testowych Kwestionariusza Oczekiwań Doradczych (KOD) przeprowadziłam z udziałem 268 uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Analiza psychometryczna narzędzia nie potwierdziła istnienia skal teoretycznych, określonych pojęciami takimi jak ekspert, informator, leseferysta, konsultant i spolegliwy opiekun, lecz wyłoniła dwie nadrzędne kategorie – „Doradca humanistyczny" (10 pozycji, alfa Cronbacha = 0,834) i „Doradca racjonalny" (10 pozycji, alfa Cronbacha = 0,741). Pierwsza ze skal opisuje doradcę zorientowanego na klienta, który nie podejmuje decyzji za ucznia, ale też nie zostawia go samemu sobie, jest troskliwy i gotowy do udzielenia pomocy. Wspiera go w dążeniu do samorealizacji i samodzielnego poznawania siebie. Proces doradczy jest długotrwały, a jego wynik zależy zarówno od klienta jak i od

doradcy. Pozycje, które znalazły się w drugim czynniku opisują zachowania doradcy, których istotą jest orientacja na zadanie i brak wysokiego zaangażowania emocjonalnego w pomoc danej osobie. Doradca ten sugeruje uczniowi podjęcie pewnych działań oraz udziela informacji. Może także ograniczać psychologiczne wsparcie wierząc, że uczeń sam poradzi sobie w rozwiązaniu swoich problemów. W tym wypadku proces doradczy ma charakter krótkotrwały a jego wynik zależy w dużej mierze od klienta.

Do weryfikacji trafności zewnętrznej testu zastosowałam dwa testy osobowości: Kwestionariusz NEO-FFI Costy i McCrae oraz Test Przymiotnikowy ACL Gougha i Heilbruna. Sprawdziłam również, że jest on metodą stabilną w czasie i opracowałam ostateczną wersję kwestionariusza KOD wraz z normalizacją. Porównania międzygrupowe wykazały, że zestawienie wyników chłopców i dziewcząt dowodzi braku różnic między płciami w zakresie oczekiwań wobec doradcy humanistycznego - wielkość efektu – eta kwadrat jest mała. Dziewczęta ujawniają większe oczekiwania odnośnie do doradcy racjonalnego, a eta kwadrat przyjmuje wartość średnią. Uzyskane parametry pozwalają na stosowanie skali jako metody wstępnej w poradnictwie zawodowym. Kwestionariusz KOD może być wykorzystywany przez psychologów pracujących w szkołach oraz w Poradniach Psychologiczno-Pedagogicznych. Pozwala na zorientowanie się jakiego typu pomocy potrzebuje dana osoba. To z kolei powoduje, że psycholog może dopasować pracę do konkretnego klienta a sama pomoc jest bardziej trafna. W szkołach kwestionariusz może być stosowany w ostatnich klasach gimnazjum i szkoły średniej, kiedy uczniowie stają przed ważnymi wyborami dalszych kierunków własnej edukacji.

2. Kwestionariusz „Czego oczekuję od doradcy?" (poz. 10. R. 3)

Druga technika „Czego oczekuję od doradcy?" COOD (opisana we wspomnianej już wcześniej monografii z 2009 roku *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań,* poz. 10. R. 3), pozwala na dokładniejszą analizę oczekiwań klienta i została przeze mnie opracowana na podstawie specyfikacji cech i zachowań doradcy dokonanej przez Tiensley'a (1982) i zastosowanej przez niego w kwestionariuszu *The Expectations About Counseling Scale – Brief Form (EAC-B).* W fazie przygotowania przeze mnie narzędzia brało udział 237 badanych. Prowadzone analizy dostarczyły danych o strukturze czynnikowej oczekiwań oraz zweryfikowały dobroć psychometryczną skal. Sprawdziłam wybrane aspekty trafności kryterialnej przygotowywanych skal, zakładając związek wyników dla poszczególnych skal COOD z wybranymi skalami testu ACL. Dla przykładu okazuje się, że skala Charakterystyka Osobowa Doradcy pozytywnie koreluje ze skalami testu przymiotnikowego ACL takimi jak:

Liczba przymiotników pozytywnych (Fav), Potrzeba osiągnięć (Ach), Potrzeba wytrwałości (End), Potrzeba porządku (Ord), Potrzeba rozumienia siebie i innych (Int), Potrzeba opiekowania się innymi (Nur), Potrzeba afiliacji (Aff), Przystosowanie osobiste (P-Adj) oraz Opiekuńczy rodzic (NP). W toku analizy uzyskałam narzędzie o zadowalających wskaźnikach rzetelności, zbieżnych z doniesieniami badawczymi Tiensley'a. Skala (COOD) składa się z 68 stwierdzeń tworzących pięć skal i 18 podskal, które są ze sobą treściowo i logicznie powiązane: (1) Charakterystyka Osobowa Doradcy: Akceptacja, Szczerość, Zaufanie, Tolerancja, Profesjonalizm, Wychowanie (2) Zadania Procesu: Trafność, Konfrontacja, Efekty, Odpowiedzialność, Otwartość (3) Postawy Klienta: Motywacja, Sympatia, Możliwość Ćwiczenia (4) Rola Doradcy: Empatia, Dyrektywność, Bezpośredniość (5) Charakterystyka Klienta – Realizm

Ad. 3b) Psychologiczne korelaty oczekiwań klienta wobec pomocy doradczej

Badania nad potrzebami klientów wobec doradztwa poświęciłam również analizie ich oczekiwań przez pryzmat cech psychologicznych i demograficznych oraz uwarunkowań kulturowych. Sprawdzałam na przykład związek zainteresowań zawodowych uczniów z ich oczekiwaniami odnośnie doradztwa zawodowego stosując skalę „Czego Oczekuję od Doradcy" (COOD). Wyniki opublikowałam w 2003 roku w jednym z rozdziałów monografii *Counsellor – Profession, Passion, Calling* wydanej pod redakcją E. Kalinowskiej, A. Kargulowej i B. Wojtasik (poz. 12). Analiza szeregu regresji krokowych, w której predyktorami były preferencje zawodowe, a zmiennymi zależnymi nasilenie poszczególnych kategorii oczekiwań wobec doradców wykazała, że preferencje zawodowe społeczne są predyktorem oczekiwań wobec cech doradcy takich jak bycie empatycznym i obdarzającym klienta sympatią, podczas gdy preferencje przedsiębiorcze są predyktorem dość sprzecznych oczekiwań, czyli przyjmowania przez doradcę postawy dyrektywnej i konfrontacyjnej przy jednoczesnym traktowaniu klienta w sposób otwarty i tolerancyjny. Współczynnik standaryzowany beta wskazał również, że im bardziej nasilone są zainteresowania konwencjonalne, wskazujące na potrzebę pracy w warunkach przewidywalnych i regulowanych procedurami, tym mniej tolerancji ze strony doradcy oczekuje klient. Z zaproponowanych 18 modeli regresji, 11 okazało się być dobrze dopasowanych do danych. Potwierdzenie w badaniu hipotez zaowocowało szeregiem implikacji dla doradców w pracy z klientami, którzy powinni uwzględniać zainteresowania zawodowe jako czynnik modyfikujący ich styl pracy doradczej.

Kolejne badania opublikowane przeze mnie w 2004 roku w czasopiśmie *Perspectives on Economic, Political and Social Integration. Journal for Mental Changes* (poz. 6) z zastosowaniem COOD w Polsce, dotyczyły porównania oczekiwań na temat doradztwa wśród studentów i bezrobotnych mężczyzn i kobiet, w zależności od długości trwania ich bezrobocia. Zmiennymi niezależnymi w tym badaniu były poziom aktywności i czas pozostawania bez pracy. Rezultaty badań potwierdzają, że oczekiwania odnośnie doradztwa uzależnione są od aktywności osób badanych. Osoby bezrobotne mają niskie oczekiwania doradcze i są sceptycznie nastawione do doradztwa. Oczekiwania te zmieniają się w kierunku pozytywnym, gdy klienci czynią postępy w znajdowaniu określonego celu i rozwijaniu motywacji do działania. Niekorzystna konfiguracja oczekiwań klienta wobec doradztwa w grupie badanych przeze mnie bezrobotnych wiązała się również z niedoszacowaniem przez badanych osobistego wkładu w wynik doradztwa. Te niskie oczekiwania osób bezrobotnych wobec siebie samych mogą być oznaką niskiej samooceny i zjawiska wyuczonej bezradności. Wyniki te są zgodne z rezultatami podobnych badań prowadzonych przez D. Tiensley (1990), z których wynikało, że oczekiwania klientów dotyczące doradztwa związane są z ich poziomu dojrzałości psychospołecznej. Oczekiwania te zmieniały się w kierunku bardziej pozytywnych, gdy klienci robili postępy w definiowaniu celów życiowych i zawodowych.

Uzyskane wyniki mają znaczenie dla praktyki i szkolenia doradców, dając im wyraźny sygnał, że aby skutecznie komunikować się z klientami powinni modyfikować swoje style doradztwa wobec różnych grup klientów. Na przykład doradcy zawodowi, którzy pracują z osobami bezrobotnymi powinni skupić się na rozwijaniu poczucia współodpowiedzialności klientów za rezultaty doradztwa.

Prezentowany w badaniach model, uwzględniający możliwe powiązania przyczynowo-skutkowe pomiędzy czynnikami osobowościowymi a wymiarami opisującymi oczekiwania klienta zawierał również dodatkową zmienną odnoszącą się do oczekiwań. Zmienna ta ma charakter jednowymiarowy i dotyczy stopnia, w jakim preferowana forma doradzania ma charakter „skoncentrowany na kliencie". Idea tego konstruktu pochodzi z opracowań Rogersa (Raskin, Rogers, 1989) jednak twórcami oryginalnego kwestionariusza mierzącego potrzebę stosowania orientacji na klienta przez doradcę (*Counsellor Attitude Scale* – CAS) są Nelson-Jones i Patterson (1975). Ich Skala Postaw Doradczych została opracowana w 1975 roku i zawiera 70 twierdzeń dotyczących doradcy, na których temat osoba badana ma wyrazić swoją opinię. W badaniach, które prowadziłam w latach 2004-2005 w ramach grantu UŁ *Różnice indywidualne w zakresie percepcji usług doradczych*

świadczonych w ośrodkach kariery (grant nr 505/492) wykonałam pierwsze badania weryfikacyjne techniki, które potwierdziły jej jednoczynnikową strukturę oraz akceptowalne wskaźniki rzetelności i trafności. Zadbałam również o równoważność oryginalnej i adaptowanej skali. Jej adaptacja pozwoliła mi w kolejnych badaniach rozszerzyć pulę zmiennych odnoszących się do oczekiwań wobec doradztwa o zmienną „koncentracja na kliencie" dobrze osadzoną w tradycji terapeutycznej. Kwestionariusz CAS znalazł zastosowanie w międzynarodowym projekcie badawczym *The Impact of Cultural Differences on Students' Expectations from Job Counsellors*, którym kierowałam w latach 2003-2005. Jego celem było poznanie osobowościowych, demograficznych i kulturowych uwarunkowań potrzeb doradczych. Partnerami projektu było sześć zespołów badawczych reprezentujących Austrię, Cypr, Litwę, Polskę, Szwecję i Wielką Brytanię. Łącznie przebadano 1283 uczniów – dziewcząt i chłopców, w wieku od 16 do 22 lat. Raport z badań o tym samym tytule ukazał się w roku 2006 w formie wieloautorskiej monografii pod moją redakcją. Część dodatkowo wykonanych przeze mnie analiz opublikowałam w artykule z 2008 roku w czasopiśmie *Ergonomia, An International Journal of Ergonomics and Human Factors* (poz. 4). Uzyskane wyniki potwierdziły spodziewane interakcje pomiędzy typem osobowości zawodowej (w ujęciu Hollanda) a preferencjami młodzieży w odniesieniu do doradztwa zawodowego. Okazało się, że najwyższe oczekiwania wobec działań skoncentrowanych na kliencie są kierowane do doradców przez osoby o typie osobowości zawodowej artystycznej a najniższe przez osoby o typie osobowości społecznej. Wynik ten potwierdza rezultaty badań Brucha (1978), Kilvinghana (1981), Lowmana (1987) i Millera (2004) wskazujące na to, że osoby o typie artystycznym pozytywnie reagują na interwencje mało ustrukturalizowane, oparte na emocjach i intuicji. Brak oczekiwań takiego typu interwencji ze strony doradców wśród badanych reprezentujących osobowość zawodową społeczną może być wynikiem przewagi charakterystycznej dla tej grupy raczej potrzeby „dawania" w interakcji społecznej niż uzyskiwania z niej korzyści. W sytuacji doradczej osoby o społecznym typie osobowości zawodowej mogą więc przejawiać tendencję do przyjmowania na siebie roli doradcy. Skoncentrowana na kliencie forma doradztwa okazała się, zgodnie z przewidywaniami najmniej korzystna dla badanych o konwencjonalnym typie osobowości zawodowej, preferujących ustrukturalizowane miejsce pracy i konsekwentnie doradztwo o charakterze informacyjnym, o dobrze zdefiniowanych regułach.

Również realizowany przeze mnie latach 2001 – 2003 indywidualny grant uniwersytecki *Kulturowe i rodzinne uwarunkowania oczekiwań uczniów wobec doradców*

zawodowych (grant nr 505/567 i 505/469) zwrócił moją uwagę na jeszcze jeden potencjalnie istotny element kształtujący oczekiwania i preferencje wobec pomocy psychologicznej. Nieliczne studia w tym zakresie (Peavy, 1997; Fuertes, Bartolomeo i Matthew, 2001) wskazywały bowiem na występowanie istotnych różnic w strukturze oczekiwań w zależności od kultury narodowej klientów. Przyjęcie w badaniach perspektywy międzykulturowej zobowiązało mnie do rozpoznania do jakiego stopnia koncept oczekiwań jest uniwersalny kulturowo. Inspirujące okazały się prace Peavy'ego, (1997), który zwrócił uwagę na analogie pomiędzy poszczególnymi składnikami procesu doradczego, a wymiarami kultury wyróżnionymi przez Hofstede (2000). Na przykład wymiar Unikania Niepewności – jeden z wymiarów opisujący kulturę narodową - jest rozpoznawalny w aspektach logistyczno-organizacyjnych doradztwa, przejawiając się w większej formalizacji i strukturalizacji spotkań odbywających się w kulturach wysokiego Unikania Niepewności. Z kolei dyrektywne podejście do klienta może mieć swoje korzenie w kulturach wysokiego Dystansu Władzy, a wymiar Indywidualizm/Kolektywizm manifestuje się poprzez docenianie bądź wagi osobistych osiągnięć (Indywidualizm) bądź wsparcia społecznego (Kolektywizm). I wreszcie promowanie przez doradcę „męskiego" lub „kobiecego" sposobu radzenia sobie z sytuacją trudną (orientacja na zadanie vs orientacja na relacje) nawiązuje do kulturowego wymiaru Męskość/Kobiecość. Badania te skłoniły mnie do sformułowania przypuszczeń, iż kultura i narodowość wiążą się z oczekiwaniami dotyczącymi stopnia, w jakim doradztwo prezentuje model „skoncentrowany na kliencie". Zgodnie z założeniami Peavy'ego (1997) spodziewałam się pozytywnych związków pomiędzy oczekiwaniami ze strony doradcy zachowań typowych dla tego typu doradztwa a spostrzeganiem przez klientów swojej kultury jako opartej na niskim dystansie władzy, indywidualistycznej i o niskim współczynniku unikania niepewności. Wyników badań, opublikowanych jako rozdział w monografii „*Współczesny paradygmat doradztwa zawodowego w zastosowaniu praktycznym*" w 2006 roku (poz. 11, pod. red. H. Sklodowskiego) dostarczyły mi analizy związane z cytowanym wcześniej projektem (*The Impact of Cultural Differences on Students' Expectations from Job Counsellors*). Rolę zmiennych kulturowych zweryfikowałam z zastosowaniem analizy regresji wielokrotnej, gdzie zmienną objaśnianą było oczekiwanie wobec doradcy, a w roli predyktorów występowały trzy wymiary kultury oraz płeć. Dodać należy, że trzy wymiary kultury – Indywidualizm/Kolektywizm, Wysoki/Niski Dystans Władzy, Wysokie/Niskie/ Unikanie Niepewności zostały ustalone w wyniku analizy danych uzyskanych z pomocą stworzonego na potrzeby projektu Kwestionariusza Manifestacji Kultury (wyróżniany przez

Hofstede wymiar Męskość/Kobiecość okazał się słabo dopasowany do modelu, a wiec został pominięty). Wyniki analizy regresji wykazały, że najistotniejszym predyktorem oczekiwań doradztwa skoncentrowanego na kliencie okazał się wymiar Unikania Niepewności. Im niższe wyniki prezentowali badani w zakresie tego wymiaru, tym intensywniej wyrażali potrzebę spotkania doradcy skoncentrowanego na kliencie. Należy zaznaczyć, że spostrzeganie rodzimej kultury jako prezentującej niski poziom unikania niepewności jest charakterystyczne dla młodzieży polskiej (przeciwne wyniki uzyskiwał Hofstede badając na początku lat 90 XX wieku dorosłych Polaków) i brytyjskiej. Oznacza to, że uczniowie dorastający w kulturze promującej wyzwania (jaką stała się obecnie dla młodych Polaków kultura polska) są bardziej skłonni do samodzielnych decyzji podejmowanych w wyniku korzystania z niedyrektywnej formy pomocy, w ramach której doradca spełnia raczej rolę facylitatora niż „sprzedawcy" przekonującego klienta do gotowych rozwiązań.

Kolejne analizy weryfikujące rolę kultury narodowej jako modyfikatora oczekiwań wobec doradztwa zostały zaprezentowane przeze mnie wraz ze współautorką Magdaleną Poraj-Weder w *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration. Journal for Mental Changes* w 2012 roku (poz. 3.) jako rezultat badań przeprowadzonych z udziałem 163 polskich i szwedzkich studentów. Tym razem oczekiwania mierzone były opisaną wcześniej skalą „Czego oczekuję od doradcy?" – COOD, a dwustanowa zmienna kulturowa wynikająca z oczywistej różnicy przynależności badanych do dwóch różnych nacji, mierzona była Kwestionariuszem do Badania Kultury, skonstruowanym specjalnie na użytek badań i zawierającym 32 dylematy, odpowiadające czterem wymiarom kultury wyróżnionym przez Hofstede (2000). Dylematy odzwierciedlały specyfikę codziennego życia młodych osób.

W celu weryfikacji postawionych hipotez badawczych, posłużyłyśmy się analizami porównawczymi oraz metodą analizy kanonicznej, oddzielnie dla obu grup studentów. Porównania wyników badanych zmiennych wykazały różnice pomiędzy studentami polskimi i szwedzkimi w zakresie dwóch wymiarów spostrzegania własnej kultury narodowej (wielkość efektu eta kwadrat dla wymiaru Dystans Władzy = 0,42 a dla wymiaru Męskość/Kobiecość = 0,20 – w obu przypadkach wyższe wyniki w zakresie Dystansu Władzy i Męskości prezentowali studenci polscy) i w zakresie dziesięciu z osiemnastu wymiarów charakteryzujących oczekiwania wobec doradztwa. W tym ostatnim przypadku najwyższe różnice dotyczyły skal związanych z oczekiwaniami klientów wobec siebie samych. Na przykład różnica dotyczyła wyników skali „Charakterystyka klienta – realizm", gdzie

oczekiwania studentów polskich były istotnie wyższe od oczekiwań studentów szwedzkich przy wielkości efektu eta kwadrat = 0,32 oraz wyników skal „Motywacja" i „Otwartość" , gdzie wyższe były oczekiwania studentów szwedzkich (wielkość efektu eta kwadrat kolejno = 0,19 i 0,17). W oczekiwaniach wobec zachowań doradcy zauważalny był wyraźny efekt przynależności narodowej badanych - w ocenie kategorii „Otwartość" intensywniej oczekiwanej przez studentów polskich niż szwedzkich (eta kwadrat = 0, 14). Analiza kanoniczna i korelacja liniowa Pearsona ujawniły następujące powiązania między analizowanymi grupami zmiennych:

- Wymiarem kulturowym mającym największy udział w kształtowaniu oczekiwań wobec doradztwa jest Dystans Władzy. Wysokie wyniki na tym wymiarze korelują z wysoką motywacją do udziału w procesie doradztwa i spostrzeganą potrzebą ponoszenia większej indywidualnej odpowiedzialności za jego końcowe efekty. U studentów szwedzkich, lokujących się nisko na skali Dystansu Władzy, wysokie wyniki są powiązane z wyższym stopniem realizmu w ocenie prognozowanych rezultatów procesu. W zakresie oczekiwań dotyczących postaw i zachowań doradcy, wysokie wyniki na wymiarze Dystansu Władzy wśród studentów polskich potęgują preferencję wobec podejścia dyrektywnego, wśród studentów szwedzkich wzmagają zaś potrzebę akceptacji, konfrontacji i wychowania. Analogiczne powiązania występują dla wymiaru Unikania Niepewności. Kierunek zależności jest tu jednak odwrotny, niskie Unikanie Niepewności indukuje oczekiwania co do doświadczanej ze strony doradcy akceptacji, sympatii, tolerancji i zaufania.

- Zwolennikami podejścia dyrektywnego w doradztwie w grupie Szwedów są osoby lokujące się nisko na skali Indywidualizmu. W grupie studentów polskich, wymiar ten nie odgrywa roli w kształtowaniu struktury oczekiwań. Brak istotności w analizie kanonicznej wskazuje na niewielki zakres oddziaływania zmiennych kulturowych na strukturę oczekiwań wobec doradcy zawodowego w tej grupie. Możliwym wyjaśnieniem tego zjawiska jest niedookreślenie kultury polskiej, będącej efektem transformacji społeczno-politycznej, która dokonała się na przestrzeni ostatnich lat. Przeobrażenia ustrojowe i zmiany położenia geopolitycznego Polski doprowadziły do zmian w mentalności, wypromowały nowe wartości i standardy działania (Granato, Inglehart, & Leblang, 1996). Zapoczątkowały wreszcie proces reform, który objął miedzy innymi obszar edukacji i doradztwa. Równocześnie, współczesne możliwości i modele kształcenia ścierają się z tradycyjnie ujętą ścieżką kariery. Zmiany są powszechne, ale ich dynamika jest różna w zależności od środowiska. Stąd być może niska wartość prognostyczna kultury narodowej dla kształtu struktury oczekiwań wobec doradztwa

u Polaków. Kultura oddziałuje na jednostki w każdym aspekcie ich życia, zmienia się jednak powoli (Matsumoto, 2000). Polska zaś znajduje się obecnie w okresie przejściowym (Boski, Van de Vijver, Hurme, Miluska, 1999), stąd opisane wyniki badań należałoby potraktować jako tymczasowe.

Rezultaty badań dotyczące oczekiwań klientów wobec doradców zawodowych prezentowałam na konferencjach zagranicznych i krajowych - w 2003 roku na konferencji organizowanej przez International Association of Educational and Vocational Guidance (IAEVG) „Quality Development in Vocational Counselling and Training" w Bernie w Szwajcarii (*Relations of type of client and expectations about counseling),* na XXXII Zjeździe Naukowym Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w 2005 w Krakowie (*Wpływ kultury na oczekiwania młodzieży wobec doradztwa psychologicznego w sytuacji wyboru kariery zawodowej),* na XXXIII Zjeździe Naukowym Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w 2008 roku w Poznaniu *(Kwestionariusz Potrzeb Doradczych – empiryczna weryfikacja koncepcji Bożeny Wojtasik)* i w 2009 roku, na XVIII Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej (*Oczekiwania studentów wobec doradztwa zawodowego w kulturze polskiej i szwedzkiej*).

Całość zaprezentowanych badań składających się na osiągnięcie naukowo-badawcze „Techniki samooceny psychologicznej w doradztwie zawodowym" skłania do następujących wniosków:

I. Wiedza służąca rozwojowi doradztwa zawodowego ma empiryczne podstawy i pozwala na prowadzenie badań wyjaśniających uwarunkowania i przebieg kariery zawodowej. Za pomocą pojęć z zakresu doradztwa zawodowego można opisać interakcje zachodzące w relacji klient – doradca, zaś za pomocą właściwie dobranych technik można tę relację zbadać;

II. Przeprowadzone analizy trafności i rzetelności narzędzi pozwalających na pogłębiony samoopis uczestników procesu doradczego zwróciły uwagę na pewne problemy badawcze, które mogą być w przyszłości podejmowane wraz z wykorzystywaniem tych narzędzi np. dalszej analizy wymagają społeczno-demograficzne predyktory zmienności zainteresowań zawodowych oraz adaptacyjna lub dezadaptacyjna rola stabilności zainteresowań;

III. Odpowiedź na pytanie o to kim są i jakie orientacje teoretyczne prezentują osoby udzielające pomocy doradczej dostarczyła informacji na temat nastawień wobec pomagania prezentowanych przez doradców zawodowych i pokazała, że zarówno

wśród adeptów poradnictwa jak i psychologów z dużym doświadczeniem doradczym zdecydowanie przeważa podejście traktujące klienta jako odpowiedzialnego partnera i koncentrujące się na budowaniu zaufania oraz wspieraniu go w realizacji celów;

IV. Przewidywanie skuteczności pomagania może być jednak zawodne, jeśli nie uwzględnimy, jakie oczekiwania mają klienci wobec doradztwa i jakie są korelaty tych oczekiwań;

V. Rezultaty prezentowanych przeze mnie badań własnych mają dalsze implikacje dla doradztwa zawodowego. Służą praktyce doradczej, dając możliwość wykorzystania empirycznie potwierdzonej wiedzy psychologicznej w działaniach diagnostycznych prowadzonych przez psychologów – doradców zawodowych.

5. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo – badawczych

W Uniwersytecie Łódzkim jestem zatrudniona od 1978 roku i aktywność naukowo-badawczą mogę podzielić na dwa okresy – do roku 1993, kiedy moje zainteresowania badawcze koncentrowały się na psychologicznych aspektach niepełnosprawności oraz po roku 1994, w którym zaangażowałam się w realizację nowatorskiego projektu na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w ramach projektu TOR 8, polegającego na stworzeniu od podstaw programu nowej specjalności psychologicznej "Doradztwo zawodowe". Od tego czasu problematyka doradztwa zawodowego, psychologii pracy i organizacji pozostaje głównym tematem moich prac badawczych. Badania związane z pierwszą fazą mojej pracy naukowej omówię skrótowo ze względu na to, że przedmiotem większości moich publikacji jest psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego, którą zajmowałam się w drugim okresie mojej pracy.

Problematyka niepełnosprawności w badaniach

Moje początkowe zainteresowania badawcze obejmują zagadnienia z zakresu psychologii wychowawczej i rewalidacyjnej. Zatrudnienie w Uniwersytecie Łódzkim i aktywność naukowo-dydaktyczną połączyłam z wykonywaniem zawodu psychologa w przedszkolu dla dzieci niedowidzących oraz w poradni wychowawczo-zawodowej. Moje badania były wówczas inspirowane praktycznymi doświadczeniami kontaktu z osobami niepełnosprawnymi. Prace badawcze w latach 1981-1989 wykonałam w ramach centralnych programów badawczych - P.W.11.9 i CPBP 09.2, "Stan i przeobrażenia współczesnych rodzin polskich". Ich efektem były przede wszystkim raporty z własnych badań nad uwarunkowaniami rodzinnymi, edukacyjnymi i zawodowymi przystosowania społecznego

osób niewidomych i niedowidzących – publikowane w latach 1988-1991 w *Psychologii Wychowawczej, Kwartalniku Pedagogicznym,* jako rozdziały w monografiach *Rodzinne uwarunkowania kontaktów interpersonalnych dzieci i młodzieży* i *Wpływ środowiska rodzinnego na przebieg procesu rehabilitacji dzieci niedowidzących,* w zeszytach naukowych Uniwersytetu Łódzkiego *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Paedagogica et Psychologica* oraz w naukowym czasopiśmie branżowym *Przegląd Tyflologiczny.* Wskazywały one np. na dużą polaryzację postaw rodzicielskich wobec dzieci niedowidzących, zmierzającą w kierunku wychowania niekonsekwentnego. Wykazały również, że niepełnosprawność dzieci wzmacnia więzi emocjonalne dzieci z matkami a osłabia z ojcami. Wnioski z przeprowadzonych przeze mnie badań były zgodne z wynikami prac innych autorów zajmujących się konstelacjami rodzinnymi osób niepełnosprawnych (Bauman, 1964, Perzanowska, 1985, Gałkowski, 1986).

Wyniki kolejnych moich badań, wykonywanych wspólnie z Grażyną Poraj związane z funkcjonowaniem w małżeństwie osób niepełnosprawnych były omawiane w kilku publikacjach, które ukazały się w latach 1989-1993 w *Problemach Rodziny* oraz *Problemach Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej*. W badaniach tych porównywałyśmy składniki zadowolenia z małżeństwa osób niepełnosprawnych i bez stwierdzonej niepełnosprawności. Porównania wykazały na przykład, że wymiarami szczególnie istotnymi dla dobrego funkcjonowania małżeństw osób niepełnosprawnych jest otwartość, wzajemna pomoc i współdziałanie, podczas, gdy w grupie kontrolnej wymiary te nie okazały się znaczące.

Ostatnią kwestią podejmowaną przeze mnie w badaniach nad osobami niepełnosprawnymi była problematyka myślenia twórczego osób z dysfunkcją słuchu. Jedno z opracowań zaprezentowane w *Psychologii Wychowawczej* w roku 1993 zawierało pierwszą w polskim piśmiennictwie analizę powiązań pomiędzy poziomem twórczości, inteligencją oraz zachowaniami społecznymi dzieci głuchych i słyszących. Badania przeprowadzone przeze mnie miały charakter porównawczy, a grupy badanych składały się z dobieranych parami dzieci głuchych (uczących się w ośrodku dla dzieci niesłyszących) i słyszących. Praca ta weryfikowała hipotezy dotyczące niższego poziomu zdolności twórczych i myślenia abstrakcyjnego wynikających z ograniczenia percepcji słuchowej. W badaniach stosowałam Test Matryc Ravena, Arkusz Zachowania się Ucznia Markowskiej oraz Test Myślenia twórczego Jellena i Urbana. Uzyskane wyniki dotyczyły zarówno standardów wykonania zadań, jak i powiązań pomiędzy zmiennymi. Dzieci głuche okazały się bardzo podporządkowane poleceniom; w większym stopniu dotyczyło to dziewcząt, co jest zgodne

z normami kulturowymi, ale być może w wypadku dzieci głuchych jest również efektem wychowania instytucjonalnego. Wśród dzieci głuchych w porównaniu ze słyszącymi wyższemu poziomowi umysłowemu towarzyszyło większe przywiązanie do konkretu, a wśród słyszących do abstrakcji. Jednak konkretne rysunki dzieci głuchych o wyższym poziomie umysłowym były oryginalne i niekonwencjonalne. Wyniki te można powiązać z rozwojem języka i z cechami stymulacji ze strony środowiska wychowującego, ponieważ nauczanie dzieci głuchych zmierza, co prawda do rozwoju myślenia pojęciowego, do budowania analogii i syntetyzowania, opiera się jednak głównie na materiale konkretnym. Można więc przypuszczać, że twórczość dzieci głuchych o charakterze niewerbalnym nie przejawia się słabiej, ale inaczej niż u słyszących.

Badania te zaowocowały również publikacją w międzynarodowym czasopiśmie *European Journal for High Ability (*obecnie *High Ability Studies)* w 1992 roku oraz zaproszeniem do zamieszczenia wyników badań w monografii pod redakcją Cropley'a i Dehna *Fostering the Growth of High Ability: European Perspectives* amerykańskiego wydawnictwa naukowego Ablex (s. 383-388), która ukazała się w roku 1996. Za cykl artykułów na temat psychologicznej problematyki niepełnosprawności otrzymałam w roku 1989 Indywidualną Nagrodę Rektora UŁ trzeciego stopnia.

Problematyka doradztwa zawodowego

Po zmianach organizacyjnych, jakie zaszły w Instytucie Psychologii UŁ w 1993 roku, rozpoczęłam pracę w Zakładzie Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego. Fakt ten, jak również wejście w skład Zespołu Konsultantów Krajowych UŁ realizującego kontrakt na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w ramach projektu TOR 8, spowodował rozszerzenie moich zainteresowań naukowych o psychologiczne kwestie doradztwa zawodowego oraz psychologii pracy. Moje pierwsze zadanie badawcze polegało na wykonaniu w roku 1995 ekspertyzy (niepublikowanej) na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej weryfikującej istniejące w Polsce możliwości kształcenia doradców zawodowych. Ekspertyza ta spotkała się z uznaniem MPiPS. Udział w realizacji projektu umożliwił mi podjęcie współpracy z doradcami zawodowymi, rozpoczęłam również pracę jako psycholog-doradca zawodowy w Centrum Pomocy Niematerialnej dla Bezrobotnych. Moje doświadczenia w zakresie kształcenia podyplomowego doradców zawodowych, rozwijania tej specjalności w ramach psychologii na UŁ oraz współpraca w 2009 roku z „European Centre for the Development of Vocational Training" w Turynie przy opracowaniu raportu dla Komisji Europejskiej *Professionalizing career guidance.*

Practitioner competences and qualification routes in Europe okazały się w ostatnich latach warte upowszechnienia w krajach rozpoczynających pracę nad budową systemu doradztwa. W związku z tym w 2011 zostałam zaproszona roku przez agencję Komisji Europejskiej – TAIEX do zaprezentowania tej problematyki w ramach wykładu *Developing higher education counsellor training programs at the University of Lodz in Poland* na konferencji zorganizowanej przez Ministerstwo Edukacji w Maroku.

Wymienione aktywności inspirowały mnie do rozwijania koncepcji psychologii doradztwa zawodowego jako dziedziny badań a następnie praktyki psychologicznej.

Koncepcja doradztwa zawodowego

Pierwszy nurt moich zainteresowań badawczych wiązał się z analizą funkcjonujących na świecie koncepcji pomagania w sytuacji wyboru przez jednostkę optymalnej dla niej drogi zawodowej. Na podstawie przeglądu różnorodnych podejść teoretycznych zdefiniowałam doradztwo zawodowe jako specjalność psychologiczną, która łączy ogólną teorię psychologiczną z elementami wiedzy na temat uwarunkowań i realizacji decyzji zawodowych jednostki. Badania podejmowane w obrębie tej dziedziny opisują fakty psychologiczne i poszukują związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy różnorodnymi aspektami tego procesu. Praktykom pozwalają zrozumieć istotę zjawisk, na które mogą mieć wpływ. Moje publikacje z tego zakresu, takie jak rozdział w opracowaniu pod redakcją H. Skłodowskiego *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego* (1999) oraz własna monografia *Psychologiczne podstawy wybory zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych* (2003) wyjaśniają uwarunkowania wyboru zawodu i określają determinanty decyzji zawodowych, dostrzegając również ich aspekt rozwojowy, by w końcu pokazać skutki tych decyzji dla jednostek w postaci dostosowania lub niedostosowania zawodowego. Syntetycznie wyraziłam swoją koncepcję doradztwa zawodowego opracowując hasło „Wybór zawodu" w wydanej w 2008 roku *Encyklopedii Pedagogicznej XXI wieku.*

Analizując podejścia teoretyczne we współczesnym doradztwie zawodowym szczególną uwagę poświęciłam nowym, postmodernistycznym tendencjom w doradztwie zawodowym, moim zdaniem korzystnie oddziaływującym na rozwój tej dziedziny wiedzy i praktyki psychologicznej. Zakładają one raczej stymulowanie kariery jednostki niż automatyczne dopasowywanie jej do zawodu, weryfikują podstawowe założenia teorii rozwoju człowieka, zmierzając do traktowania kariery jako osobistego celu jednostki, łączą teorię rozwoju kariery z teorią poradnictwa oraz zmniejszają rolę diagnozy na rzecz analiz

biograficznych i autodiagnozy. Publikacje te ukazały się w czasopiśmie *Psychologia Rozwojowa* (2004) oraz *Folia Psychologica* (2002 i 2004).

Jednym z najważniejszych atrybutów współczesnego doradztwa zawodowego jest wynikające z intensywności społecznych migracji podejście wielokulturowe, w związku z tym moja publikacja o charakterze przeglądowym wydana w języku polskim - *Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe* (2006) i angielskim (2008) *Vocational Guidance and Multicultural Challenges*, we współpracy z Elżbietą Olczak, Ewą Kownacką i Dominiką Cieślikowską, dostarcza wiedzy na temat wymogów i standardów działalności doradczej uwrażliwionej na zagadnienia odmienności kulturowej. Zawiera jednocześnie teoretyczne uzasadnienie dla podejmowanych przeze mnie badań poprzez wskazanie analogii pomiędzy poszczególnymi elementami procesu doradczego, a wybranymi wymiarami opisującymi kulturę. Rola kultury jako czynnika kształtującego zadania doradcze została przeze mnie również poddana empirycznej weryfikacji we wspomnianym wcześniej, zaprojektowanym i koordynowanym przeze mnie w latach 2003 - 2005 międzynarodowym grancie badawczym Leonardo da Vinci. Prezentująca wyniki badań i zredagowana przeze mnie wraz ze współautorami z pięciu krajów (Renata Baltrimiene, Andrea Egger-Subotitsch, Eva Ericson, Christos Giannoulis, Linda Johnston, Lambros Kaikitis, Andreas Kleanthous, Linda Stoker, Julia Zdrahal-Urbanek) monografia ukazała się w roku 2006. Moim osobistym powodem do zadowolenia jest fakt, że została ona włączona do spisu lektur w ramach przedmiotu *Education, Culture and Lifestyle in Sweden* na Uniwersytecie w Lund.

Dane zebrane przy okazji tworzenia tej publikacji zaprezentowałam w 2011 roku jako przedstawiciel Polski w ramach polskiej prezydencji w UE na konferencji "*Labour market integration of immigrants in Europe - implications for guidance policy, practice and research*" organizowanej przez CEDEFOP w Salonikach w Grecji.

Systemy doradztwa zawodowego w Europie i w Polsce

Ważnym aspektem prowadzonych przeze mnie analiz teoretycznych było uwzględnienie faktu funkcjonowania doradztwa zawodowego w określonych strukturach organizacyjnych w Europie. Staże w ośrodkach naukowych w latach 1993 - 2001, poświecone doradztwu zawodowemu, które odbyłam m. in. w Trinity College oraz University College w Dublinie, Manchester Metropolitan University, Newman College w Birmingham oraz współpraca z „European Training Foundation" w Turynie pozwoliły mi na zaznajomienie się z tendencjami rozwojowymi tej dziedziny wiedzy akademickiej i praktyki. Jej upowszechnienie i dalszy rozwój w Polsce stało się następnie moim zadaniem.

Kwestie związane ze standaryzacją usług doradczych dla młodzieży oraz profilem kompetencji doradcy zawodowego omawiam w rozdziałach monografii *Psychologiczna problematyka doradztwa zawodowego* (1999, pod red. H. Skłodowskiego), *Pedagogika pracy. Doradztwo zawodowe* (2004, pod red. H. Bednarczyka, J. Figurskiego i M. Żurka), *Mentoring w poradnictwie zawodowym* (2007, pod red. H. Skłodowskiego) oraz w monografii własnego autorstwa *Doradztwo zawodowe w systemach szkolnych krajów Unii Europejskiej* (2001). Prezentując europejskie rozwiązania, rekomendowałam kierunek rozwoju systemu doradztwa zawodowego w Polsce oparty o istnienie szkolnych i akademickich ośrodków kariery. Projekt Leonardo da Vinci, którym kierowałam w latach 1999 - 2001 *Self-help Model Group of Job-seeking for Students and Graduates* stworzył praktyczne podwaliny dla istniejących obecnie na niemal każdej uczelni Akademickich Biur Karier. Jedno z kolejnych moich opracowań - *Szkolny doradca zawodowy* (2003) powstało we współpracy z zespołem doradców zawodowych (Elżbieta Drogosz-Zabłocka, Alicja Łukasiewicz, Roman Ponczek, Grażyna Sołtysińska, Bożena Wojtasik, Elżbieta Żywiec-Dąbrowska) na zamówienie Ministerstwa Edukacji Narodowej i stało się podstawą do wydania rozporządzeń MEN umożliwiających wprowadzenie doradztwa zawodowego do polskiego systemu szkolnego.

Uwarunkowania rozwoju kariery zawodowej i zachowań w organizacji

W przyjętej przez mnie koncepcji doradztwa zawodowego wyodrębniam szereg uwarunkowań sytuacyjnych rozwoju kariery takich jak struktura społeczna, zmiany historyczne, warunki społeczno-ekonomiczne, procedura zatrudniania, szkoła, społeczeństwo, rodzina, kultura oraz uwarunkowań podmiotowych, wśród których za najistotniejsze uznać można zdolności ogólne i specyficzne, zainteresowania, potrzeby, wartości, poziom samoświadomości oraz postawy i osiągnięcia. Stąd kolejny obszar moich zainteresowań badawczych, który dotyczy zarówno czynników stymulujących jak i blokujących zawodowy rozwój jednostki. W tym nurcie znajdują się zarówno prace przeglądowe, jak i prezentacje badań własnych. Monografie *Kształtowanie relacji pracowniczych* (2001) oraz *Człowiek w firmie* (2009) napisane we współautorstwie z Ewą Brzezińską i kilkakrotnie wznawiane zostały opracowane z wykorzystaniem bazy naukowej psychologii organizacji i jednocześnie stały się przewodnikami dla wielu praktyków zarządzania. W nauczaniu psychologii organizacji wykorzystywane są też rozdziały w monografiach *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki* (2010, pod red. D. Merecz) – rozdział *Dopasowanie do pracy dla praktyków* oraz *Wprowadzenie do psychologii dla ekonomistów* (2012, pod red. E. Bielawskiej-Batorowicz) – rozdział *Człowiek pracujący – perspektywa*

psychologiczna (napisanej wspólnie z Bohdanem Dudkiem). Ta ostatnia publikacja otrzymała w 2013 roku I nagrodę Rektora UŁ za najlepszy podręcznik akademicki opublikowany w roku 2012.

Moje prace empiryczne, które powstały na gruncie wiedzy o organizacji opublikowane zostały m. in. w *Przeglądzie Psychologicznym* (*Kulturowe i osobowościowe determinanty radzenia sobie pracowników banków ze zmianami organizacyjnymi*, 2004), *Journal for Mental Changes* (*Effects of unemployed: Causal attributions of psychological well-being*, 2000). Wykazały między innymi istnienie predyktorów poczucia dobrostanu osób planujących zmianę pracy, na które złożyły się czynniki demograficzne (wiek, płeć), osobowościowe, sytuacyjne (czas pozostawania bez pracy, wsparcie finansowe) oraz atrybucja przyczyn trudności związanych z zatrudnieniem. Wyniki badań publikowałam też jako rozdział w monografii *Rodzina – rozwój – praca. Wybrane zagadnienia* (2002, pod red. T. Rostowskiej (*Atrybucja przyczyn pozostawania bez pracy a poczucie dobrostanu osób bezrobotnych*). Ważnym aspektem, dotąd słabo eksplorowanym w opracowaniach o charakterze empirycznym okazała się rola rodziny w kształtowaniu preferencji zawodowych. Podjęłam zatem ten temat w badaniach a ich wyniki opublikowałam w monografii *Rodzina i praca w warunkach kryzysu* (2011, pod. red. E. Bielawskiej-Batorowicz i L. Golińskiej, (rozdział *Rodzinne determinanty motywacji do pracy*). Badanie te zrealizowane przy wykorzystaniu omówionego wcześniej Kwestionariusza Oceny Potrzeb, Kwestionariusza Retrospektywnej Oceny Rodziców - M. Plopy oraz Kwestionariusza Skali Afektu w polskiej adaptacji Zalewskiej miały na celu określenie związku pomiędzy postawami rodzicielskimi prezentowanymi przez matki i ojców a afektem odczuwanym w pracy (pozytywnym i negatywnym) oraz potrzebami zaspokajanymi w pracy przez ich dorosłe dzieci (zarówno synów jak i córki). Hipotezy sformułowane zostały podstawie wieloletnich, lecz nie dających jednoznacznych rozstrzygnięć badań McClellanda (1953), Winterbottoma (1958), Greena i Parkera (1965), Medvene'a (1969 i 1970), Roe i Luneborg (1984), McGarvey'a (1999). Zakładały one m.in., że retrospektywnie oceniane postawy wymagające, niekonsekwentne i ochraniające matek i ojców wiązać się będą z odczuwaniem negatywnego afektu w pracy przez ich dzieci. Tymczasem postrzegana przez badane przeze mnie dorosłe dzieci postawa nadmiernego ochraniania nie okazała się predyktorem negatywnych emocji w pracy, jak sugerowali Cheng i Furnham (2004). W grupie mężczyzn, wręcz przeciwnie wiązała się z afektem pozytywnym. Być może z wiekiem wymiar ten w retrospektywnej ocenie dorosłych dzieci jest spostrzegany jako przejaw pożądanej troski.

Wyniki moich badań z tego zakresu były prezentowane kolejno na X Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej w Gdańsku w 2001 roku, na XXXI Zjeździe Naukowym Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Lublinie w 2002 roku oraz na cyklicznej konferencji „Rodzina i praca" zorganizowanej przez Instytut Psychologii UŁ w roku 2009.

Za cykl publikacji poświęconych tej problematyce otrzymałam w 2005 roku Indywidualną Nagroda Naukową Rektora UŁ drugiego stopnia.

Doradztwo zawodowe w praktyce

Wykorzystując rezultaty moich badań stworzyłam nowoczesne zaplecze metodyczne dla osób pragnących profesjonalnie zająć się doradzaniem, poprzez opracowanie szeregu publikacji o charakterze praktycznym. W pierwszym podręczniku z tego cyklu - *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej* (2002), uwzględniłam opracowany przeze mnie trójelementowy modelu doradzania w kontakcie indywidualnym z klientem, na który składają się rozwój samowiedzy, wzbogacanie informacji o nauce i pracy oraz planowanie kariery zawodowej. W kolejnej pracy napisanej we współautorstwie z Małgorzatą Tarkowską - *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym* (2004), zagadnienia dydaktyczne poszerzyłam o metodykę doradztwa grupowego. Najważniejszą pozycją w tym obszarze jest trzyczęściowa praca zbiorowa *Materiały metodyczno dydaktyczne do planowania kariery zawodowej uczniów* (2006), która powstała z moim udziałem i pod moją redakcją na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej. Praca ta trafiła jako podręcznik do wszystkich szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w Polsce i jest traktowana jako podstawowe źródło informacji wykorzystywane przez szkolnych doradców zawodowych. Istotnym wątkiem moich opracowań aplikacyjnych, podobnie jak w wypadku prac badawczych stała się rola i zadania rodziców w procesie doradczym. Z mojej inicjatywy zrealizowany został pilotażowy projekt Leonardo da Vinci *Moje dziecko wybiera karierę zawodową,* którego efektem jest podręcznik dla rodziców, aktywnie uczestniczących w procesie planowania kariery zawodowej swoich dzieci napisany pod moją redakcją (2008), wydany w kilku wersjach językowych jako rezultat pracy kierowanego przez mnie międzynarodowego zespołu. Kolejna publikacja na ten temat mojego współautorstwa i pod moją redakcją *Parents as counsellors of their children* (2010), jako wynik międzynarodowego projektu Grundvig wydana została przez wydawnictwo Lambert Academic Publishing i zyskała aprobatę zarówno bezpośrednich użytkowników jak i stowarzyszeń doradców zawodowych w Polsce i w Europie.

6. Podsumowanie oraz plany naukowo-badawcze

Po uzyskaniu stopnia doktora uczestniczyłam w ośmiu grantach badawczych. W jednym z wymienionych grantów (lata 1985-1989) byłam podwykonawcą, w czterech kolejnych grantach - kierownikiem i wykonawcą. W trakcie realizacji trzech grantów - dwóch krajowych i jednego międzynarodowego w latach 2003-2013, byłam wnioskodawcą, kierownikiem naukowym, wykonawcą badań oraz współ autorem i redaktorem publikacji. Grant międzynarodowy realizowało poza polską uczelnią sześć ośrodków akademickich – z Austrii, Cypru, Litwy, Szwecji i Wielkiej Brytanii. Opublikowałam 9 monografii – 4 z nich we współautorstwie, 5 rozdziałów w monografiach w języku angielskim, 31 rozdziałów w monografiach w języku polskim, 1 artykuł w czasopiśmie posiadającym współczynnik wpływu Impact Factor (IF) znajdującym się w bazie *Journal Citation Reports (JCR),* wymienionym w części A wykazu MNiSW, 3 artykuły w czasopismach znajdujących się w bazie *European Reference Index for the Humanities (ERIH),* wymienionych w części C wykazu MNiSW i 11 artykułów w czasopismach nieposiadających współczynnika wpływu Impact Factor (IF), wymienionych w części B wykazu MNiSW. Ponadto byłam redaktorem 2 prac zbiorowych o zasięgu ogólnopolskim i 3 anglojezycznych prac zbiorowych o zasięgu międzynarodowym. W redagowanych pracach zbiorowych pełniłam jednocześnie rolę projektodawcy, współautora i koordynatora badań. Rezultaty badań prezentowałam na konferencjach, zjazdach i sympozjach naukowych i w latach 1985-2013 brałam czynny udział w 19 konferencjach zagranicznych oraz w 37 krajowych. Większość prezentacji została opublikowana w formie rozdziałów w monografiach lub w postaci artykułów, między innymi w *European Journal for High Ability (*obecnie *High Ability Studies), Perspectives on Economic, Political and Social Integration. Journal for Mental Changes, Psychology Research, Przeglądzie Psychologicznym, Edukacji Dorosłych Psychologii, Psychologii Rozwojowej*. Niektóre prezentacje zostały opublikowane w formie abstraktów między innymi w *International Journal of Psychology.*

W mojej pracy naukowej istotne miejsce zajmowały publikacje poświęcone psychologii pracy i doradztwa zawodowego, głównie w aspekcie psychologicznych uwarunkowań wyborów zawodowych oraz przebiegu procesu doradzania. W tym obszarze za swoje największe osiągnięcie uważam zwrócenie uwagi na kwestie dotychczas pomijane w badaniach poświęconych doradztwu jakim są postawy psychologów wobec doradztwa oraz preferencje klientów wobec profesjonalnej pomocy w powiązaniu z psychologicznymi predyktorami wyborów zawodowych. Wyniki moich badań wykazały istotną rolę relacji

klient – doradca w procesie doradzania oraz wzbogaciły warsztat pracy badacza i doradcy praktyka o nowe techniki samooceny dokonywanej przez klienta i doradcę.

Dzięki członkostwu w międzynarodowym stowarzyszeniu – International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) zrzeszającym badaczy i praktyków związanych z doradztwem zawodowym, podejmowałam współpracę międzynarodową w projektach aplikacyjnych i naukowych, nie tylko jako partner i podwykonawca, ale również jako wnioskodawca projektów. Mogłam również podzielić się swoimi dokonaniami na forum akademickim prowadząc w roku 2003 wykłady na Uniwersytecie Macedońskim w Salonikach w Grecji w ramach programu Erasmus, a w 2013 na Wydziale Psychologii na Uniwersytecie w Padwie jako profesor wizytujący.

Uzyskane rezultaty mogą stanowić zaplecze naukowe dla rozwoju nowoczesnego doradztwa zawodowego w Polsce zarówno w obszarach edukacji jak i pomocy psychologicznej świadczonej osobom dorosłym. Przestawiam je na wykładach popularyzujących wiedzę z zakresu doradztwa zawodowego. Przykładem może być mój udział w szkoleniach doskonalących organizowanych przez Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy oraz Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne.

Obecnie kontynuuję badania związane z doradztwem zawodowym koncentrując się na rozwojowej problematyce dorosłości, dojrzałości do kariery i satysfakcji z pracy z uwzględnieniem pośredniczącej roli orientacji temporalnej. Wstępne wyniki, jeszcze nie opublikowanych prac prezentowałam w 2012 roku na międzynarodowej konferencji IAEVG w Mannheim w Niemczech (*High school students' career readiness and their temporal orientation),* w 2013 roku na konferencji "Life Designing and Career Counseling: Building Hope and Resilience" organizowanej na Uniwersytecie w Padwie we Włoszech (w czasie mojego stażu naukowego) oraz na XIII Europejskim Kongresie Psychologicznym w Sztokholmie w Szwecji (*A sense of adulthood of young adults and their life satisfaction Mediation Role of Time Perspective).* Uzyskane dotychczas rezultaty wydają się obiecujące. W prowadzonym metodą analizy kanonicznej badaniu korelatów gotowości młodzieży do podejmowania ról zawodowych okazało się, że wśród orientacji temporalnych powstrzymujących młodzież od podejmowania zadań zawodowych istotną rolę odgrywają orientacja przeszłościowa-negatywna oraz teraźniejsza fatalistyczna. Te same orientacje w kolejnych moich badaniach okazały się istotnymi mediatorami relacji między poczuciem dorosłości i satysfakcją z pracy i z życia uzyskiwaną przez młodych dorosłych. W literaturze przedmiotu niewiele jest jeszcze pozycji uwzględniających problematykę perspektyw

temporalnych a szczególnie roli ich wzajemnego zrównoważenia w projektowaniu kariery zawodowej. W kolejnych pracach zamierzam włączyć ten aspekt do pogłębionych badań własnych.