

ORIENTACJE ZAWODOWE MŁODZIEŻY NIEDOSTOSOWANEJ SPOŁECZNIE WOBEC KARIERY ZAWODOWEJ

Daniel Kukła

ORCID: 0000-0003-1907-0933

Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie

Mirosław Mielczarek

ORCID: 0000-0001-9096-0715

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Słowa kluczowe: kariera zawodowa, orientacja zawodowa, niedostosowanie społeczne, młodzież niedostosowana społecznie, resocjalizacja

Streszczenie. W opracowaniu przedstawiono wyniki badań, których celem było poznanie odpowiedzi na problem główny zawarty w pytaniu: jakie orientacje zawodowe przejawia młodzież niedostosowana społecznie płci męskiej umieszczona w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym? Placówka, w której zrealizowano badania, jest przeznaczona dla chłopców niedostosowanych społecznie w wieku 13–18 lat będących w normie intelektualnej. W postępowaniu badawczym została przyjęta strategia ilościowa, która wpisała się w paradygmat pozytywistyczny. Badania przeprowadzono za pomocą metody indywidualnych przypadków, do której dobrano technikę testu. Narzędzie badawcze stanowił wystandaryzowany kwestionariusz „Moja kariera”. Otrzymane wyniki badań pozwoliły poznać orientacje na karierę zawodową wśród grupy nieletnich.

ORIENTATIONS OF SOCIALLY MALADJUSTED YOUNG PEOPLE TOWARDS THEIR CAREERS

Keywords: professional career, professional orientation, social maladjustment, socially maladjusted youth, resocialization

Summary. The study presents the results of the research, the aim of which was to get to know the answer to the main problem included in the question:

what kind of professional orientation present maladjusted youth placed in the Youth Educational Center? The institution where the research was carried out is intended for socially maladjusted boys aged 13–18 who are in the intellectual norm. A quantitative strategy was adopted in the research procedure, that became part of the positivist paradigm. The research was carried out using the individual case method, to which the test technique was selected. The research tool was a standardized questionnaire „My Career”. The obtained results of the research allowed to know the orientations for a professional career among the group of minors.

Wprowadzenie

Decyzje związane z planowaniem ścieżki zawodowej są podejmowane na różnych etapach edukacji. Wybór zawodu jest szczególnie istotny, ponieważ praca pełni jedną z ważniejszych ról w życiu człowieka. Przy podjęciu zatrudnienia ważne są nie tylko kluczowe kompetencje z punktu potencjalnego pracodawcy. Pod uwagę należy wziąć również to, by praca dostarczała satysfakcji i stwarzała możliwości dalszego rozwoju. Dlatego niezwykle cennym sprzymierzeńcem przy wyborze zawodu jest poznanie własnej orientacji zawodowej¹.

Dotychczas termin „orientacja” nie zapisał się trwale na polu badawczym. Na gruncie polskim za prekursora niniejszego pojęcia uznaje się Stefana Błachowskiego, który w 1917 roku odniósł je do stosunku podmiotu wobec otaczającego świata. Jego znaczenie obecnie jest niejednoznaczne i dość trudne do zdefiniowania. Z perspektywy teoretycznej oraz badawczej używany jest między innymi konstrukt określany mianem „orientacji zawodowej”².

W polskiej literaturze zdefiniowania orientacji zawodowej podejmowali się tacy pedagodzy, jak Teresa Hejnicka-Bezwińska³ czy Wincenty Okoń⁴. Trzeba jednak podkreślić, że T. Hejnicka-Bezwińska posługiwała się nomenklaturą „orientacja na pracę”, zaś W. Okoń łączył orientację zawodową ze szkolną. Na potrzeby prezentowanych badań przyjęto rozumienie orientacji zawodowej podawanej za *Słownikiem pedagogiki pracy*. Zgodnie z zawartą w nim definicją

¹ E. Turska, A. Kałmuk, *Orientacje zawodowe na zmieniającym się rynku pracy. Przewodnik dla doradców*, Diaprezamus, Katowice 2010, s. 3.

² L. Myszka, *Orientacja zawodowa jako kategoria teoretyczna i badawcza*, „Studia Edukacyjne” 2014, nr 33, s. 321–322.

³ Zob. T. Hejnicka-Bezwińska, *Orientacje życiowe młodzieży*, WSP, Bydgoszcz 1991, s. 53.

⁴ Zob. W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 2007, s. 289.

orientacja zawodowa określona jest jako „całokształt oddziaływań wychowawczych mających pomóc młodzieży w wyborze zawodu”⁵.

Przytoczona definicja wskazuje, że jednym z kluczowych elementów wychowania jest pomoc jednostce w wyborze zawodu. Takie działania powinny być zatem podejmowane również wobec młodzieży umieszczonej w placówkach resocjalizacyjnych. Wydaje się to konieczne, zważywszy na przedział wiekowy nieletnich mieszczący się między 13 a 18 rokiem życia. Jest to okres, w którym podejmowane są pierwsze, bardzo istotne decyzje związane z wyborem edukacyjno-zawodowym. Trzeba także podkreślić, że idea pracy w resocjalizacji odgrywa niezwykle cenną wartość. Dla wielu pedagogów-praktyków stanowi ona główną i podstawową metodę naprawy jednostki wadliwie zsocjalizowanej.

Współczesne planowanie kariery zawodowej

Praca towarzyszy życiu niemalże każdego człowieka. Może być źródłem satysfakcji bądź frustracji, przynosić człowiekowi szczęście lub niezadowolenie. W dużej mierze nastawienie ludzi względem ich pracy zależy od tego, jaka ona jest – czy odpowiada ich oczekiwaniom i zainteresowaniom. Nie ulega wątpliwości, że każdy dzień przynosi zmiany we wszystkich aspektach życia społecznego i gospodarczego. Jest to spowodowane przede wszystkim postępującymi procesami globalizacyjnymi i zmianami w samych jednostkach, ich systemie wartości oraz przemianach społeczno-gospodarczych. Jak dostrzegł Jeremy Rifkin, gorączkowe tempo pracy, życie w świecie coraz większych kontrastów – również w życiu zawodowym, to rzeczywistość, do której musimy się przyzwyczajać, gdyż będzie ona zmierzała w kierunku pogłębiania tych cech⁶.

Dla każdego człowieka praca jest zarówno celem, jak i środkiem do realizacji innych celów. Różni się między sobą w tym względzie jedynie proporcjami⁷. Praca jest działalnością, czyli musi mieć określony cel. Tym celem może być doskonalenie człowieka lub zachowanie równowagi psychicznej. Pracujący człowiek dąży do realizacji celów, wyrabia siłę woli oraz staje się systematyczny. Człowiek podejmując dobrowolnie pracę, wykonuje ją w systemie podziału pracy, dzieli się obowiązkami oraz korzyściami, jakie z niej pozyskał, dzięki

⁵ L. Koczniewska-Zagórska, T. Nowacki, Z. Wiatrowski (red.), *Słownik pedagogiki pracy*, Ossolineum, Wrocław 1986, s. 215.

⁶ J. Rifkin, *Koniec pracy*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001, s. 233.

⁷ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 33, 38.

temu buduje więzi społeczne. Przeżywanie więzi społecznych w procesie pracy jest czynnikiem rozwijającym poznanie siebie, drugiego człowieka czy relacji międzypersonalnych. Tak więc praca jest środkiem utrzymania oraz rozwoju osobistego, stąd rodzi się poczucie obowiązku, a także odpowiedzialności⁸. Praca kształtuje poglądy i postawy jednostki wobec współpracowników, przełożonych oraz zadań, które wykonujemy. Znacząco oddziałuje na rozwój osobowości, a przy tym kształtuje różne postawy człowieka⁹.

Młody człowiek powinien być świadomy tego, że chcąc pracować będzie musiał opanować nowe zawody, umiejętności, że w poszukiwaniu pracy czasem trzeba się przemieszczać z miasta do miasta, nieraz do odległych rejonów kraju, a nawet świata. Aby móc skutecznie pracować, musi dysponować szerokim zakresem wiedzy ogólnej, stale podnosić kwalifikacje zawodowe lub wręcz zdobywać nowe. Trzeba uwzględnić również to, że wyeliminowanie z kręgu pracujących zawodowo skazuje na nieporównywalnie gorszy status materialny i prestiżowy od tych, którzy będą pracować¹⁰. Ważny jest szeroki zakres wykształcenia i zbudowana na jego fundamencie rozwinięta plastyczność osobowościowa jednostki ludzkiej, czyli zdolność szybkiego opanowywania nowych umiejętności, zdolność dostosowania się do nowych warunków życia, bez specjalnego przedłużania okresu adaptacji do nowych warunków pracy i życia. Wśród niezbędnych cech ważna jest samodzielność, innowacyjność, przedsiębiorczość oraz wzmożona aktywność¹¹.

Sięgając do literatury przedmiotu można wskazać na pewne cechy, które powinny charakteryzować współczesnego pracownika. Wśród nich należy wymienić¹²:

- „zdolność i potrzeba do bycia oraz działania w różnych sytuacjach zawodowych, w tym sytuacjach alternatywnych;
- zdolność i możliwość do podejmowania oraz realizowania zadań i ról zawodowych nasyconych tendencją do zmienności;

⁸ W. Furmanek, *Praca jako wartość w pedagogice pracy*, [w:] B. Baraniak (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, ITE-PIB, Warszawa – Radom, 2008, s. 40–41.

⁹ S. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, WAIp, Warszawa 2007, s. 25 i nast.

¹⁰ A. Wieczorek, *Uniwersalna wartość pracy*, „Oświata i Wychowanie” 2006, nr 8, s. 8–12.

¹¹ *Ibidem*, s. 138–139.

¹² Z. Wiatrowski, *Wyznaczniki i szanse bycia współczesnym pracownikiem*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Przedsiębiorstwo w rozwoju zawodowym pracowników*, IBE, Warszawa 2007, s. 56.

- nastawienie, wyniesione z nowoczesnej szkoły zawodowej do mobilnego, elastycznego, inicjatywnego i przedsiębiorczego oraz twórczego bycia we własnych i zakładowych sytuacjach zawodowych;
- coraz ważniejsze dążenie do stawania się podmiotem pracowniczym, odznaczającym się: zdolnością do intelektualnego poznania, możliwością swobodnego wyboru, kompetentną decyzją i odpowiedzialnym działaniem¹³.

Idąc dalej należy zaznaczyć, że zarówno praca, jak i dochodzenie do „kariery zawodowej” ma współcześnie szczególne znaczenie. Rynek pracy to specyficzny „twór”, gdzie następuje wiele procesów zarówno w relacjach międzyludzkich, jak i zmian strukturalno-technologicznych. Współcześnie praca jest dobrem ciężko osiągalnym, ale i ciężkim do utrzymania. Każdy chce ją „posiadać”, a mając ją można osiągnąć dobra cywilizacyjne.

Kariera zawodowa jest łączona z osiągnięciami zawodowymi, coraz wyższymi stanowiskami i dochodami, rozwijaniem określonych kompetencji, podejmowaniem coraz bardziej odpowiedzialnych zadań zawodowych, wyróżniającym się stylem życia, prestiżem oraz może być rozumiana jako „stan, wynik i przejaw sukcesu uzyskiwanego w toku konkretnej działalności zawodowej, to znaczy w okresie aktywności zawodowej człowieka”¹⁴. Tadeusz Waclaw Nowacki przypisuje karierze dwa znaczenia: pierwsze to przechodzenie jednostki od pozycji niżej cenionych do pozycji wyżej cenionych w danym społeczeństwie, a drugie utożsamiane jest z przebiegiem pracy zawodowej w ciągu życia, co wyznaczone jest „ścieżką awansową” w danym zawodzie lub przechodzeniem do innego rodzaju pracy¹⁵. Kariera może być również pojmowana jako „rozwijanie postaw, wartości, umiejętności, zdolności, zainteresowań, cech osobowości i wiedzy, odnoszących się do pracy i obejmujących całe życie człowieka”¹⁶. Kariera kojarzona jest także ze stylem życia, który określamy „jako kulturowo uwarunkowany

¹³ Ibidem.

¹⁴ Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, ITE-PIB, Radom 2009, s. 66, zob. też. B. Jakimiuk, *Proces budowania kariery zawodowej*, [w:] D. Kukła, W. Duda (red.), *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, Difin, Warszawa 2016, s. 157.

¹⁵ T. W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, ITE-PIB, Radom 2004, s. 129.

¹⁶ A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWEZIU, Warszawa 2003, s. 83.

sposób realizacji potrzeb, nawyków i norm. Regulują go układy wartości, [...] przyjęte przez jednostki i grupy¹⁷.

Dziś nie ma gotowych szablonów przebiegu kariery zawodowej, które zapewnią osiągnięcie określonych celów. Najbardziej istotnymi cechami współczesnych karier są: nieprzewidywalność, brak stabilności, dynamizm, zmienność, niepewność zatrudnienia, co wymusza konieczność aktywnego reagowania i elastyczność działań. Realizacja kariery jest uwarunkowana wieloma czynnikami, przede wszystkim sytuacją na rynku pracy, która dynamicznie się zmienia. Nie ma już masowego popytu na pracę, coraz rzadziej występuje pełne zatrudnienie, praca stała się bardziej elastyczna, co wymusza zwiększoną aktywność osób, które chcą pracować, a także gotowość do zmiany kwalifikacji i nieustannego uczenia się. Sprawia to, że odpowiedzialność za posiadanie i utrzymanie zatrudnienia oraz rozwój własnej kariery zawodowej jest w coraz większym stopniu udziałem samego pracownika, a nie firmy, która go zatrudnia¹⁸.

Karierę zawodową należy świadomie zaplanować, wyznaczając cel, bądź cele, do których dążymy. Zanim to jednak zrobimy, musimy poznać szereg czynników warunkujących właściwe zaplanowanie przyszłości. Poznanie ich – z jednej strony ułatwi nam odnalezienie się na rynku pracy, a z drugiej – umożliwi wybór ścieżki zawodowej zgodnej z naszymi własnymi możliwościami, predyspozycjami, przekonaniami. Skutki nietrafnego wyboru, mało świadomych decyzji to chociażby¹⁹:

- niepodejmowanie pracy w wyuczonym zawodzie (strata czasu, po co się tego uczyć, skoro nam nie odpowiada);
- niska jakość wykonywanej pracy (z powodu braku uzdolnień czy zainteresowań w tym kierunku);
- brak satysfakcji z pracy;
- napięcie psychiczne (gdy stwierdzamy, że praca nie sprawia nam przyjemności, przerasta nasze możliwości czy przeciwnie – że nas nudzi).

¹⁷ B. Fatyga, *Szkic o konsumpcyjnym stylu życia i rzeczach jako dobrach kultury*, [w:] P. Gliński, A. Kościański (red.), *Siciński i socjologia. Style życia, społeczeństwo obywatelskie, studia nad przyszłością*, IFiS PAN, Warszawa 2010, s. 150.

¹⁸ B. Jakimiuk, *Przygotowanie do kariery zawodowej w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji*, [w:] W. Duda, D. Kukła (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Akad. im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 12–13.

¹⁹ B. Wojtasik, *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradnictwa*, UWr, Wrocław 1994, s. 14.

Natomiast przemysłane planowanie własnej kariery zawodowej składa się z takich etapów, jak:²⁰

- poznania siebie (czynniki wewnętrzne);
- poznania zawodów, rynku pracy (czynniki zewnętrzne);
- konfrontacji tych dwóch czynników;
- właściwego zaplanowania kariery, czyli określenia drogi rozwoju zawodowego, w tym znalezienia ścieżek kształcenia prowadzących do wybranego zawodu (grupy zawodów).

Czynników istotnych przy planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej jest bardzo dużo. Po ich poznaniu należy je ze sobą skonfrontować, a następnie już w pełni świadomie zaplanować poszczególne etapy kariery edukacyjnej i zawodowej. Tak, by po zrealizowaniu tych etapów zwięździć wysiłki osiągnięciem celu, jakim będzie zdobycie dobrej, satysfakcjonującej pracy. Pamiętać należy jednak, że raz podjęta decyzja nie jest na całe życie i tylko od nas zależy, jak pokierujemy naszym rozwojem.

Snując rozważania nad karierą zawodową warto zwrócić uwagę na zadania wychowawcze w stosunku do młodego człowieka, jakie powinny być realizowane przez pracę, a są to:²¹

- kształtowanie i utrwalanie w wychowankach nawyków i zamiłowania do pracy, dokładności, oszczędności materiałów i narzędzi, utrzymania porządku, czystości i punktualności;
- nauka umiejętności pracy w zespole, planowania, podziału zadań i ról, odpowiedzialności za innych;
- kształtowanie zamiłowania do pracy, poczucia odpowiedzialności za podjęte zadania, wyniki pracy, szacunek dla pracy innych;
- wdrażanie do myślenia w kategoriach poszanowania dobra wspólnego;
- kształtowanie w procesie pracy norm moralnych wobec innych ludzi.

W kontekście omawianej tematyki można mówić o relacji pracy do człowieka oraz człowieka do pracy, o ile on decyduje o niej²². Praca sama w sobie stanowi naturalny wyznacznik możliwości rozwoju człowieka w różnych okresach jego życia. Chodzi tu o rozwój wielostronny, umożliwiający jednostce dochodzenie do szeroko rozumianej kariery ogólnej i zawodowej. Zorganizowana i sensowna praca ludzka jest najbardziej znaczącym wyznacznikiem kształtu i wyrazu życia

²⁰ Ibidem, s. 67.

²¹ H. Muszyński, *Wychowanie moralne*, PWN, Warszawa 1980, s. 474–475.

²² A. Solak, *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*, UKSW, Warszawa 2004, s. 64.

społecznego, tego życia, w którym człowiekowi jako istocie z natury społecznej, przypada rola nieograniczona, a na pewno dominująca²³.

Współczesne społeczeństwo oczekuje od młodych ludzi zgoła innych postaw. W dużym stopniu zagubiona, skazana na życie w niepewności jednostka²⁴, musi być do życia odpowiednio przygotowana. To wartości przekazywane w systemie wychowania i wychowywanie młodego człowieka poprzez pracę i do pracy przygotowuje do radzenia sobie z chwiejną rzeczywistością. Praca w sposób bezpośredni i pośredni wpływa na rozwój człowieka i doskonali go. W tym celu należy rozpatrywać wychowanie do pracy jako obowiązek, który musi być realizowany za pomocą właściwych środków. Wychowanie do pracy ma na celu ukształtowanie w ludziach dojrzałej postawy w stosunku do pracy, która stanowi podstawowy czynnik rozwoju człowieka oraz zaspokaja jego potrzeby egzystencjalne. W procesie wychowania do pracy powinien zostać przekazany prawdziwy i obiektywny jej obraz. Zaś w toku wychowywania do pracy istotne jest podejmowanie aktywności, jaką niewątpliwie ona jest.

Metodologia badań własnych

Prezentowane badania zrealizowano w listopadzie 2018 roku w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym (MOW) typu resocjalizacyjno-wychowawczego w Kaletach na terenie województwa śląskiego. Wybrana placówka ma statut niepublicznej i przeznaczona jest dla chłopców niedostosowanych społecznie w wieku 13–18 lat. W postępowaniu badawczym wzięło udział 40 nieletnich²⁵, będących wychowankami tamtejszego ośrodka. Zgodnie z przeznaczeniem placówki wszystkie osoby badane były płci męskiej oraz posiadały normę intelektualną. Analizom statystycznym zostało poddanych jednak 37 z 40 przypadków, ponieważ 3 osoby błędnie wypełniły narzędzie badawcze.

Badane osoby były w wieku: 17 lat (N=23); 16 lat (N=11); 15 lat (N=2). Natomiast jeden nieletni w chwili prowadzenia badania nie podał w kwestionariuszu, ile miał lat. Średni wiek osób badanych uplasował się zatem między

²³ Z. Wiatrowski, *Praca człowieka – nieporozumienia, wątpliwości i realia*, „Pedagogika Pracy” 2004, nr 42, s. 40.

²⁴ D. Kukła, K. Kurek, *Doradztwo w ponowoczesnym społeczeństwie ryzyka*, [w:] D. Kukła (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka. Wybrane obszary*, UKSW, Warszawa 2009, s. 200, s. 81.

²⁵ Pojęcie osoby nieletniej oraz przepisy związane z umieszczeniem jej w placówce resocjalizacyjnej zostały zawarte w ustawie z 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich, Dz.U. 1982 r. Nr 35, poz. 228.

16 a 17 rokiem życia. Badane przypadki zostały umieszczone w MOW głównie przez wzgląd na dopuszczanie się nadmiernej absencji szkolnej, a w mniejszym stopniu innych czynów zabronionych, takich jak: pobicia, rozboje, posiadanie substancji psychoaktywnych lub ich zażywanie. Dla ponad połowy wychowanków biorących udział w badaniach obecny ośrodek był kolejnym w ich życiu. Wśród poprzednich znalazły się takie, jak Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii (MOS) czy placówki opiekuńczo-wychowawcze (domy dziecka).

Opisane badania usytuowano w metodologii ilościowej utożsamianej z paradygmatem pozytywistycznym. Ich przedmiot stanowiła orientacja zawodowa młodzieży niedostosowanej społecznie. Celem badań było poznanie odpowiedzi na problem główny zawarty w pytaniu: Jakie orientacje zawodowe przejawia młodzież niedostosowana społecznie płci męskiej umieszczona w MOW? W założeniach metodologicznych zrezygnowano z hipotez. Dotychczas wobec nieletnich nie prowadzono bowiem podobnych dociekań, co utrudniło precyzyjne skonstruowanie przypuszczalnych odpowiedzi.

Do realizacji projektu zastosowano metodę indywidualnych przypadków²⁶ (studium indywidualnych przypadków). Technikę dla wybranej metody stanowił test standaryzowany, natomiast narzędziem badawczym był kwestionariusz *Moja kariera* w adaptacji Anny Paszkowskiej-Rogacz²⁷. Warto zaznaczyć, że wskazana autorka konstruując swoje narzędzie bazowała na dorobku Edgara H. Scheina. Wybrany kwestionariusz jest wystandaryzowany i składa się z arkusza testowego zawierającego 25 twierdzeń, którym przyporządkowana została sześciostopniowa skala odpowiedzi. Narzędzie to posiada również klucz odpowiedzi dysponujący pięcioma kotwicami kariery: przywództwo; wyzwanie; bezpieczeństwo i stabilizacja; styl życia; usługi i poświęcenie dla innych. Każda z wymienionych kotwic opatrzona jest stenami, gdzie najwyższy sten wskazuje na najbardziej preferowaną przez badanego kotwicę kariery. Jednak, jak wskazał sam Schein, dopuszczalna jest możliwość orientacji kariery powiązanej z więcej aniżeli tylko

²⁶ Metoda ta polega na „analizie jednostkowych losów ludzkich uwikłanych w określone sytuacje wychowawcze lub na analizie konkretnych zjawisk natury wychowawczej przez pryzmat jednostkowych biografii ludzkich z nastawieniem na opracowanie diagnozy przypadku lub zjawiska w celu podjęcia działań terapeutycznych”, cyt. za: T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Żak, Warszawa 2001, s. 91–92.

²⁷ A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań*, Difin, Warszawa 2009, s. 155–195.

jedną jej kotwicą. Wówczas kolejne, wysokie wyniki należy uznać za dopełnienie tej najbardziej preferowanej²⁸.

Analiza badań własnych

Ze wszystkich 37 badanych, 25 uplasowało się w jednej kotwicy kariery. W 7 przypadkach orientacja zawodowa oscylowała wokół dwóch kotwic, w następnych 2 pomiędzy trzema. Zaś ostatnie 3 przypadki znalazły się na równi pomiędzy dwiema kotwicami, dlatego jednoznaczne wskazanie tej bardziej preferowanej uznano za niewłaściwe. Warto podkreślić, że u osób, u których współwystępowały dwie i trzy kotwice, można wskazać na tę bardziej dominującą. Częstotliwość występowania poszczególnych kotwic została zawarta w tabeli 1. Prezentowane wyniki rozłożyły się pomiędzy pięcioma kotwicami, gdyż tyle uwzględnia wybrany kwestionariusz *Moja kariera* w adaptacji A. Paszkowskiej-Rogacz.

Tabela 1. Orientacja zawodowa młodzieży niedostosowanej społecznie

Częstotliwość występowania	Kotwice Kariery					Ogółem [N]
	Przywództwo	Wyzwanie	Bezpieczeństwo i Stabilizacja	Styl Życia	Usługi i Poświęcenie dla Innych	
Samodzielnie	11	8	3	1	2	25
Współwystępująca – dominująca	2	3	1	2	1	9
Współwystępująca równomiernie	4	3	5	2	3	17
Ogółem [N]	17	14	9	5	6	51

Źródło: badania własne.

Jak wynika z danych zawartych w tabeli 1, najczęściej przejawianą kotwicą kariery przez młodzież niedostosowaną było „Przywództwo”. Wskazana kotwica samodzielnie wystąpiła u 11 badanych, jako dominująca w 2 przypadkach, a równomiernie w 4. Zatem łącznie w całej grupie pojawiła się 17 razy. Drugą pod względem częstotliwości występowania była kotwica „Wyzwanie”. Kotwica

²⁸ Zob. E. H. Schein, *Career Anchoros. Discovering Your Real Values*, Jossey-Bass/Pfeifer Printing, San Francisco 1990.

ta samodzielnie pojawiła się u 8 badanych. Z innymi współwystępowała w 6 przypadkach, w tym 3 razy jako dominująca i 3 razy na równi z innymi. W sumie pojawiła się w 14 przypadkach. Kolejną kotwicą przejawianą przez nieletni było „Bezpieczeństwo i Stabilizacja”. Kotwica ta samodzielnie wystąpiła u 3 badanych, jako dominująca u 1 osoby, a jako współwystępująca równomiernie z innymi 5 razy. Dlatego w całej grupie pojawiła się w 9 przypadkach. Na czwartym miejscu znalazła się kotwica „Usługi i Poświęcenie dla Innych”. Wśród młodzieży niedostosowanej łącznie jej częstotliwość przejawiania zdiagnozowano u 6 badanych. Z czego u 2 osób była kotwicą samodzielną, u 1 współwystępującą, ale dominującą, a 3 kolejne dzieliły ją równomiernie z pozostałymi. Jej nasilenie w całym badaniu zawarło się na poziomie 6 nieletnich. Najrzadziej przejawianą kotwicą kariery okazał się „Styl Życia”. Ta orientacja zawodowa pojawiła się łącznie u 5 przypadków, w tym tylko 1 raz jako samodzielna i po 2 razy jako współwystępująca dominująca oraz współwystępująca równomiernie.

Tabela 2 przedstawia ustosunkowanie nieletnich wobec stwierdzeń zawartych w kwestionariuszu *Moja kariera*. Osoby badane swoją opinię wyrażały za pomocą sześciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało twierdzenie zupełnie niepasujące do własnej osoby, a 6 całkowicie pasujące. Jednakże najważniejszym elementem badania było wnioskowanie na podstawie klucza odpowiedzi dołączonego do wskazanego narzędzia.

Tabela 2. Zbiorcze wyniki odpowiedzi pochodzące z kwestionariusza *Moja kariera*

Lp.	Treść pytania	Rangi						Ogółem [N]
		1	2	3	4	5	6	
1	Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.	14	6	4	9	0	4	37
2	Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.	6	6	10	2	6	7	37
3	Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.	10	9	9	3	2	4	37
4	Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.	2	5	4	6	9	11	37
5	Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.	8	6	9	4	7	3	37
6	Marzę o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi.	10	6	5	4	5	7	37

Cd. tabeli 2

Lp.	Treść pytania	Rangi						Ogółem [N]
		1	2	3	4	5	6	
7	Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę twarzą w twarz z trudnymi wyzwaniami.	3	7	4	11	2	10	37
8	Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.	5	2	11	4	7	8	37
9	Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.	3	3	1	8	10	12	37
10	Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.	9	2	8	3	8	7	37
11	Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.	6	9	9	4	3	6	37
12	Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy rzut oka wydają się nie do rozwiązania.	9	4	7	8	4	5	37
13	Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.	7	3	3	9	5	10	37
14	Utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.	9	4	5	6	4	9	37
15	Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską, wolę spożytkować moje umiejętności dla budowania lepszego świata.	8	6	5	8	3	7	37
16	Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca.	8	5	9	5	5	5	37
17	Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację.	6	5	10	8	2	6	37
18	Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.	5	4	6	8	4	10	37
19	Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.	3	6	4	11	3	10	37
20	Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.	10	5	11	4	6	1	37
21	Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.	8	7	4	6	4	8	37
22	Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej.	7	7	7	8	4	4	37
23	Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.	4	8	8	6	5	6	37

Cd. tabeli 2

Lp.	Treść pytania	Rangi						Ogółem [N]
		1	2	3	4	5	6	
24	Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „pracądom”.	4	6	8	9	5	5	37
25	Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.	9	3	7	6	3	9	37

Źródło: badania własne.

Wyniki badań pokazały, że najczęściej przejawianą przez nieletnich kotwicą kariery było „Przywództwo”. Zgodnie z kluczem odpowiedzi orientacja ta oznacza, że celem zawodowym dla takich jednostek staje się zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowania decyzji, zwiększanie własnego zakresu władzy oraz dążenie do sukcesu finansowego.

Dla kotwicy „Wyzwanie” podłożem działania często jest chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka. To zwykle osoby lubiące wyzwania, ale też chętnie podejmujące pracę w środowisku stwarzającym okazję do rywalizacji oraz walki. Pola wyzwań takich jednostek mogą być bardzo różne, począwszy od ratowania firmy przed bankructwem, po handel i sport.

Dla osób utożsamianych z kotwicą „Bezpieczeństwo i Stabilizacja” głównym motorem działania jest emocjonalny związek z firmą, a przy tym poczucie lojalności. Takich pracowników może charakteryzować stosunkowo silna potrzeba bezpieczeństwa oraz chęć aspirowania do stanowisk kierowniczych. To ludzie nader często broniący się przed zmianami swojego środowiska, którzy na ogół nie wykazują zainteresowania karierą międzynarodową.

„Usługi i Poświęcenie dla Innych” to orientacja na karierę, gdzie głównym celem w życiu jednostki staje się realizacja wartości humanistycznych, rozwiązywanie problemów natury politycznej, pomaganie innym, nauczanie, leczenie. Osoby wyznające wskazane wartości chętnie angażują się w akcje społeczne oraz podejmują prace wolontarystyczne.

Najmniej przejawiana przez badanych kotwica kariery „Styl Życia” cechuje osoby starające się zachować proporcję i harmonię między różnymi aspektami życiowymi, a głównie między pracą i życiem osobistym. To ci, którzy potrafią zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu ze swoimi bliskimi. Sukces jest dla nich czymś więcej, niż tylko tym, co utożsamiamy z karierą zawodową.

Podsumowując należy wskazać, że orientacje zawodowe młodzieży niedostosowanej społecznie wobec kariery zawodowej są nakierowane głównie na nowe

doświadczenia, zwiększanie własnego zakresu władzy oraz na pobudki czysto materialne. W nieco mniejszym stopniu nieletni budowanie swojej przyszłości zawodowej opierali na przeciwstawianiu się trudnościom, ale ważne, by była też możliwość podejmowania ryzyka, rywalizacja i walka. W najmniejszym stopniu badana grupa była nakierowana na budowanie takiej kariery zawodowej, która zachowałaby proporcję pomiędzy pracą a życiem osobistym. Uzyskanych wyników i wysnutych na ich podstawie wniosków nie należy uogólniać. Przemawia za tym chociażby fakt niezbyt licznej próby badawczej oraz poddanie badaniom tylko jednej płci młodzieży niedostosowanej. Niemniej prezentowany materiał może stanowić przyczynek do dalszych badań i analiz, między innymi w kontekście planowania procesu usamodzielnienia, który jest jednym z ważniejszych zadań w tego typu placówkach.

Podsumowanie

Planowanie kariery zawodowej to konieczność, przed jaką staje każdy młody człowiek. Praca powinna być nie tylko źródłem dochodu, ale także zawodowej satysfakcji wynikającej z rozwijania swoich pasji, realizowania zainteresowań i rozwoju osobistego. Wybór właściwego kierunku kształcenia i zawodu jest dla każdego człowieka sprawą niezwykle istotną. Decyzja w tym względzie powinna być przemyślana i podjęta na podstawie uzasadnionych argumentów.

W życiu człowieka istnieją wartości, dzięki którym można się realizować. Wśród nich należy wymienić takie, jak rodzina, szczęście, zdrowie, ale i pracę. To między innymi ona ma niebywały wpływ na szeroko pojmowany rozwój społeczeństwa. Jej rola w życiu jednostki jest tak ważna i znacząca także dlatego, że oddziałuje w okresie poprzedzającym właściwą karierę zawodową czy jej planowanie. W realiach placówek resocjalizacyjnych dla młodzieży niedostosowanej obowiązek kształtowania właściwych wzorców pracy i jej roli w życiu każdego człowieka spoczywa na kadrze pedagogicznej. Jednakże trzeba pamiętać, że umieszczeni tam nieletni najczęściej mają już wpojony wzorec pracy. Niestety, zwykle jest to wzorec negatywny, co przede wszystkim jest wypadkową niewłaściwej socjalizacji. Rolą placówek resocjalizacyjnych wydaje się, że powinna być kompensacja zachowań niepożądanych wobec obowiązku pracy, ale także należyte przygotowanie wychowanków do samodzielności zawodowej. Zaś jednym z pierwszych kroków w tym kontekście może być chociażby zastosowanie wykorzystanego na potrzeby badań kwestionariusza, umożliwiającego poznanie orientacji na karierę zawodową.

Bibliografia

- Fatyga B., *Szkic o konsumpcyjnym stylu życia i rzeczach jako dobrach kultury*, [w:] Gliński P., Kościński A. (red.), *Syciński i socjologia. Style życia, społeczeństwo obywatelskie, studia nad przyszłością*, IFiS PAN, Warszawa 2010.
- Furmanek W., *Praca jako wartość w pedagogice pracy*, [w:] B. Baraniak (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, ITE-PIB, Warszawa – Radom 2008.
- Hejnicka-Bezwińska T., *Orientacje życiowe młodzieży*, WSP, Bydgoszcz 1991.
- Jakimiuk B., *Proces budowania kariery zawodowej*, [w:] Kukla D., Duda W. (red.), *Poradnictwo zawodowe – rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym*, Difin, Warszawa 2016.
- Jakimiuk B., *Przygotowanie do kariery zawodowej w kontekście Krajowych Ram Kwalifikacji*, [w:] W. Duda, D. Kukla (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Akad. im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015.
- Koczniewska-Zagórska L., Nowacki T., Wiatrowski Z. (red.), *Słownik pedagogiki pracy*, Ossolineum, Wrocław 1986.
- Kukla D., Kurek D., *Doradztwo w ponowoczesnym społeczeństwie ryzyka*, [w:] D. Kukla (red.), *Wielowymiarowość poradnictwa w życiu człowieka. Wybrane obszary*, UKSW, Warszawa 2009.
- Kwiatkowski S., Bogaj A., Baraniak B., *Pedagogika pracy*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Muszyński H., *Wychowanie moralne*, PWN, Warszawa 1980.
- Myszka L., *Orientacja zawodowa jako kategoria teoretyczna i badawcza*, „Studia Edukacyjne” 2014, nr 33.
- Nowacki T.W., *Leksykon pedagogiki pracy*, ITE-PIB, Radom 2004.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Żak, Warszawa 2007.
- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań*, Difin, Warszawa 2009.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu*, KOWEZIU, Warszawa 2003.
- Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Żak, Warszawa 2001.
- Pomykało W., *O mądrości, światopoglądzie i osobowości*, Fundacja Innowacja, Warszawa 2004.
- Rifkin J., *Koniec pracy*, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 2001.
- Schein E. H., *Career Anchoros. Discovering Your Real Values*, Jossey-Bass/Pfeifer Printing, San Francisco 1990.
- Solak A., *Wychowanie chrześcijańskie i praca ludzka. Studium współzależności*, UKSW, Warszawa 2004.
- Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003.
- Turska E., Kałmuk A., *Orientacje zawodowe na zmieniającym się rynku pracy. Przewodnik dla doradców*, Diaprezamus, Katowice 2010.
- Ustawa z 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich, Dz.U. 1982, nr 35, poz. 228.

Wiatrowski Z., *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, ITE-PIB, Radom 2009.

Wiatrowski Z., *Praca człowieka – nieporozumienia, wątpliwości i realia*, „Pedagogika Pracy” 2004, nr 42.

Wiatrowski Z., *Wyznaczniki i szanse bycia współczesnym pracownikiem*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Przedsiębiorstwo w rozwoju zawodowym pracowników*, IBE, Warszawa 2007.

Wieczorek A., *Uniwersalna wartość pracy*, „Oświata i Wychowanie” 2006, nr 8.

Wojtasik B., *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownawstwa*, Uwr., Wrocław, 1994.