

Daniel Kukla

ORCID: 0000-0003-1907-0933

Mirostaw Mielczarek

ORCID: 0000-0001-9096-0715

DOI: 10.34866/5k6g-6k86

# Predyspozycje zawodowe młodzieży niedostosowanej społecznie. Przyczynek do planowania samodzielności zawodowej

Professional predispositions of socially maladjusted youth. Planning of professional independence

**Key words:** socially maladjusted youth, minors, youth educational center, professional predispositions, independence.

**Abstract.** The article is an analysis of source materials as well as an interpretation of own research. The literature provides answers to the question of what professional predispositions related to the work environment are manifested by socially maladjusted male youth aged 17–18. The research is quantitative, equated with the positivist paradigm. It was carried out with the use of a diagnostic survey method based on a research tool consisting of 50 statements with a three-point scale of answers. The project was carried out in a youth educational center. The selection of the research group was deliberate, because it was composed of socially maladjusted boys aged 17–18, towards whom increased activities related to the process of becoming independent are undertaken. The article contains a theoretical part analyzing the process of career planning.

**Słowa kluczowe:** młodzież niedostosowana społecznie, nieletni, młodzieżowy ośrodek wychowawczy, predyspozycje zawodowe, usamodzielnienie.

**Streszczenie:** Niniejszy artykuł jest analizą materiałów źródłowych, jak również stanowi interpretację badań własnych. Materiał dostarcza odpowiedzi na pytanie: jakie predyspozycje zawodowe związane ze środowiskiem pracy przejawia młodzież niedostosowana społecznie płci męskiej w wieku 17–18 lat? Badania mają charakter ilościowy utożsamiany z paradygmatem pozytywistycznym. Zrealizowano je przy pomocy metody sondażu diagnostycznego, z wykorzystaniem techniki testu i wybranym odpowiednio wystandaryzowanym narzędziem badawczym składającym się z 50 stwierdzeń, do których została przyporządkowana trzystopniowa skala odpowiedzi. Projekt zrealizowano na terenie młodzieżowego ośrodka wychowawczego. Dobór grupy badawczej był celowy, ponieważ stanowili ją niedostosowani społecznie chłopcy w wieku 17–18 lat, wobec których podejmowane są wzmożone działania związane z procesem usamodzielnienia. Zasadniczy materiał poprzedzono częścią teoretyczną analizującą planowanie kariery zawodowej.

## Wprowadzenie

Każda placówka powinna wyposażyć swoich podopiecznych w niezbędne kompetencje i kwalifikacje, które mają stanowić przepustkę do samodzielnego funkcjonowania w środowisku otwartym. Jest to istotne, zwłaszcza w ramach prowadzonego procesu usamodzielnienia, który rozpoczyna się z chwilą umieszczenia nieletniego w ośrodku. Przygotowanie do samodzielności życiowej obejmuje kilka obszarów ludzkiego życia. Niewątpliwie jednym z ważniejszych jest ten związany z aktywnością zawodową. Na ten aspekt zwróciła uwagę G. Gajewska<sup>1</sup>, która zaznaczyła, że wychowanek opuszczający placówkę powinien być przygotowany do samodzielnego życia w czterech podstawowych sferach: rodzinnej, zawodowej, społecznej i obywatelskiej. Przygotowanie do życia zawodowego to proces, w toku którego konstruowana jest tożsamość zawodowa. Ponadto kształtowana jest umiejętność kierowania własną ścieżką uczenia się i kariery<sup>2</sup>. Wejście na rynek pracy, a wcześniej poszukiwanie zatrudnienia dla wielu młodych ludzi stanowi niebywałe wyzwanie. Jest to dla nich sprawdzian własnych umiejętności zawodowych oraz kompetencji społecznych<sup>3</sup>. Proces ten jest nazywany przejściem z edukacji do rynku pracy (tranzycja).

Podjęcie dociekań wokół predyspozycji zawodowych młodzieży niedostosowanej społecznie w kontekście środowiska pracy wydaje się zasadne, głównie przez wzgląd na znikomą w tym zakresie ilość badań i literatury. Dostępne opracowania skupiają się przede wszystkim na jednostkach osadzonych w aresztach śledczych i zakładach karnych<sup>4</sup>. Mało natomiast uwagi poświęcono przygotowaniu do zawodu nieletnich z placówek resocjalizacyjnych, chociażby takich jak młodzieżowy ośrodek wychowawczy. Autorzy niniejszych badań od dłuższego czasu starają się wypełnić wskazaną lukę, zgłębiając kolejne obszary poradnictwa zawodowego w instytucjach resocjalizacyjnych dla nieletnich. Dotychczas wobec wychowanków placówek resocjalizacyjnych były podejmowane badania nad postawami przedsiębiorczymi<sup>5</sup>, orientacjami na karierę zawodową<sup>6</sup>, przygotowaniem do samodzielności zawodowej<sup>7</sup>, kompetencjami interpersonalnymi młodzieży niedostosowanej

<sup>1</sup> G. Gajewska, *Pedagogika opiekuńcza w zarysie*, cz. 2, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2004, s. 109.

<sup>2</sup> F. Meijers, *Career guidance: a complex learning process*, [w:] F. Meijers, M. Kuijpers (red.), *Career learning: Research and practice in education*, s-Hertogenbosch, Euroguidance, The Netherlands 2009, s. 6.

<sup>3</sup> M. Mazur-Mitrowska, *Pierwsza praca. Oczekiwania i obawy młodzieży kończącej zasadniczą szkołę zawodową*, [w:] N. G. Piłka, K. Jagielska, K. Bielożył (red.), *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice 2016, s. 57.

<sup>4</sup> Zob. m.in. D. Becker-Pestka, *Funkcjonowanie systemu poradnictwa zawodowego oraz form aktywizacji zawodowej dla osób skazanych*, CeDeWu, Warszawa 2019.

<sup>5</sup> Zob. D. Kukła, M. Mielczarek, *Postawy przedsiębiorcze młodzieży niedostosowanej społecznie*, „Pedagogika. Studia i Rozprawy” 2019, t. XXVIII, s. 113–125.

<sup>6</sup> Zob. D. Kukła, M. Mielczarek, *Orientacje zawodowe młodzieży niedostosowanej społecznie wobec kariery zawodowej*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2019, nr 17, s. 259–274.

<sup>7</sup> Zob. D. Kukła, M. Mielczarek, *Przygotowanie młodzieży niedostosowanej społecznie do samodzielności zawodowej w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze” 2020, w druku.

społecznie z perspektywy społeczno-zawodowej<sup>8</sup>. Inni badacze<sup>9</sup> poruszali kwestie podejmowania zatrudnienia przez absolwentów placówek resocjalizacyjnych.

### Planowanie kariery zawodowej

Wybór przyszłego zawodu czy dalszych ścieżek kształcenia to jedna z ważniejszych decyzji, jakie musi podjąć młody człowiek. Aby przyszła praca stanowiła nie tylko źródło dochodu, ale była również źródłem zawodowej i osobistej satysfakcji, powinna w znacznym stopniu korespondować z indywidualnymi zainteresowaniami oraz predyspozycjami osobowościowymi jednostki. Każdy zawód wymaga oprócz odpowiednich kwalifikacji, także określonych cech charakteru. Wybór drogi edukacyjno-zawodowej nie jest we współczesnej rzeczywistości prosty i oczywisty. Wybierając daną profesję, należy zdawać sobie sprawę, że w niedalekiej przyszłości może być ona mało znaczącym zawodem dla gospodarki wolnorynkowej. Dlatego wszelkie decyzje związane z planowaniem sfery edukacyjno-zawodowej warto podejmować racjonalnie, a najlepiej konsultować je z osobami, które do naszych planów będą podchodzić obiektywnie. Pomocne wsparcie jest wskazane przede wszystkim ze strony rodziców, nauczycieli, doradców zawodowych, pedagogów lub wychowawców. Wpływ na wszelkie decyzje młodego człowieka może mieć także środowisko rówieśnicze.

Nieco inaczej wygląda planowanie samodzielności zawodowej u młodzieży niedostosowanej społecznie umieszczonej w placówkach resocjalizacyjnych dla nieletnich. Tam znaczącą rolę w budowaniu kariery zawodowej z racji zastosowanego środka pełni grono pedagogiczne i zaplecze ośrodka. Sporą trudność stanowi element niedostosowania społecznego, ponieważ u takich osób pojęcie pracy bywa nacechowane niewłaściwym wobec niej podejściem będącym wynikiem wadliwej socjalizacji.

Praca jest jednym z ważniejszych obszarów ludzkiego życia, który absorbuje znaczną część aktywności fizycznej, intelektualnej i emocjonalnej. To działalność dostarczająca nie tylko satysfakcji z wykonywanych obowiązków czy kojarzona z przymusem, ale również pozwalająca zaspokoić podstawowe potrzeby. Podążając za Z. Wiatrowskim należy zauważyć, że rola pracy w życiu człowieka jest ogromna.

<sup>8</sup> Zob. M. Mielczarek, *Kompetencje interpersonalne młodzieży niedostosowanej społecznie. Perspektywa społeczno-zawodowa*, „Szkoła – Zawód – Praca” 2019, nr 18, s. 274–292.

<sup>9</sup> Zob. J. Siemionow, *Wsparcie procesu readaptacji społecznej młodzieży niedostosowanej społecznie lub zagrożonej tym zjawiskiem na przykładzie programu „MOS-T w przyszłość” jako modelu edukacji alternatywnej*, „Probacja” 2012, nr 4, s. 103–112; A. Kamiński, *Skuteczność oddziaływań resocjalizacyjnych stosowanych wobec nieletnich umieszczonych w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych*, [w:] A. Kamiński (red.), *Uwarunkowania procesu resocjalizacji*, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Resocjalizacji, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Warszawa 2011; E. Kwiecień, R. Miszczuk, B. Spudy, *Poradnik wejścia na rynek pracy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, Wydawnictwo Izba Gospodarcza „Grono Targowe Kielce”, Kielce 2014; B. Górka, *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2015.

Stanowi ona niezbędny warunek egzystencji, wyznacznik miejsca człowieka w społeczeństwie, czynnik kształtujący osobowość. Wpływa również na fizyczny rozwój człowieka, wyzwala w nim inicjatywę i twórczą aktywność myślową, dostarcza przeżyć estetycznych, przynosi radość i zadowolenie<sup>10</sup>. Jednakże zmieniająca się rzeczywistość niejako zmusza do podejmowania pracy, która jest niezgodna z indywidualnymi preferencjami i kompetencjami. Postępująca globalizacja i wymuszona mobilność często prowadzą do sytuacji, gdzie trwanie w jednym zawodzie i tym samym zakładzie pracy należą do rzadkości. Zależności te sprawiają, że przy planowaniu kariery zawodowej należy wziąć pod uwagę zarówno czynniki wewnętrzne tkwiące w jednostce, jak również te wynikające z warunków społeczno-ekonomicznych.

Pojęcie kariery i jej rozwoju można rozumieć na dwa sposoby: obiektywny i subiektywny. W ujęciu obiektywnym „kariera jest wyznaczana poprzez zewnętrzne aspekty, takie jak: wysokie stanowisko w pracy, szanowana pozycja społeczna, dobra sytuacja materialna, styl życia. Kariera rozumiana w sposób subiektywny jest oparta na własnych ambicjach i aspiracjach pracownika. Taki rodzaj kariery jest związany z dążeniem do realizacji określonych celów, pragnieniem osiągnięcia sukcesów, bycia coraz lepszym w pracy zawodowej”<sup>11</sup>. Warto żeby rozwój zawodowy polegał także na „oszacowaniu potencjału, możliwości, ścieżek wyboru form doksztalcania i doskonalenia zawodowego oraz kierowaniu przebiegiem kariery”<sup>12</sup>. Nie bez znaczenia przy planowaniu aktywności zawodowej pozostają określone uzdolnienia i preferencje. Są to pewnego rodzaju determinanty mające przełożenie nie tylko na zaangażowanie w naukę zawodu, ale też na późniejsze wykonywanie pracy. Dlatego tak ważnym jest, by przed podjęciem kształcenia zdiagnozować własne predyspozycje zawodowe.

Rozważając dotychczasowe teorie i modele kariery zawodowej, warto zwrócić uwagę na teorie E. Scheina, który określił „kotwice kariery”, opisujące oczekiwania i pragnienia wobec pracy. Kotwice pomagają w wytyczeniu kierunku rozwoju własnej kariery, ale mogą być także pomocne przy rozstrzyganiu ważnych decyzji dotyczących zmian w życiu zawodowym. Kotwice, jakie wyróżnił Schein, to:<sup>13</sup>

- ukierunkowanie techniczno-funkcjonalne: osoby z tym ukierunkowaniem rzadko aplikują na stanowiska kierownicze, jednak cenią sobie profesjonalizm i możliwość poznawania innych profesjonalistów w dziedzinie, w której czują się najlepiej;

<sup>10</sup> Zob. Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz 2000.

<sup>11</sup> B. Jakimiuk, *Planowanie kariery zawodowej wobec przemian rynku pracy*, [w:] B. E. Ertelt, W. Duda, K. Kurek (red.), *Współczesne problemy poradnictwa zawodowego*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2013, s. 51.

<sup>12</sup> A. Krzepicka, *Rozwój i kariera pracownika we współczesnej organizacji*, [w:] K. Piotrkowski (red.), *Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku*, Wydawnictwo Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa 2006, s. 70.

<sup>13</sup> E.L. Herr, S. H. Cramers, *Planowanie kariery zawodowej. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 15*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001, s. 59–62.

- ukierunkowanie na zarządzanie: ludzie o takim ukierunkowaniu wykazują zdolności przywódcze, umiejętność manipulacji, talenty analityczne. Cechuje ich również zrównoważenie emocjonalne. Osoby takie poszukują pracy rozwojowej, gdzie częste awanse prowadzą do stanowisk o wyższej odpowiedzialności, ale także o większych możliwościach;
- ukierunkowanie na autonomię i niezależność: droga zawodowa tych ludzi nastawiona jest na niezależność. Unikają pracy w organizacji, która narzuca dużo ograniczeń. Nie są zainteresowani awansami, chyba że prowadzą one do większej autonomii;
- ukierunkowanie na styl życia: to model rozwoju kariery, który uzależnia życie zawodowe od życia osobistego. Potrzeby danej osoby dotyczą najczęściej elastyczności czasu pracy, mobilności oraz dużych oczekiwań odnośnie do czasu wolnego;
- ukierunkowanie na wyzwania: wzmacnianie oraz poszerzanie zakresu wiedzy dotyczącej prowadzenia walki konkurencyjnej to jedyne wartości poświęcenia zajęcie dla osób z takim ukierunkowaniem. Są nastawieni na grę „wszystko albo nic”. Pojawiające się problemy są dla nich motorem do działania;
- ukierunkowanie na bezpieczeństwo i stabilność: taki pracownik wybiera pracę, gdzie wymagania są jasne, a wyniki łatwe do przewidzenia. Często osoby te postrzegane są jako pozbawione ambicji ze względu na ostrożne dążenie do awansu bądź w przypadku zmiany pracy – wybór podobnego stanowiska;
- ukierunkowanie na poświęcenie dla idei: wiara w idee oraz ich realizacja są dla tych osób ważniejsze niż ich kompetencje. Nie przywiązują większej wagi do wysokości płacy, natomiast skupiają się na wcielaniu w życie zawodowe swoich racji i przekonań. Bardzo często udzielają się jako wolontariusze lub angażują w działalność organizacji charytatywnych;
- ukierunkowanie twórcze: ich siłą napędową jest wprowadzenie do życia twórczości, czegoś nowego, tworzenia i udoskonalania. Są to osoby przekonane o własnych możliwościach, potencjale i sile. Dążą do wolności, władzy oraz uznania publicznego.

Problem planowania i wyboru własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej jest ważną kwestią dla młodych ludzi. Istotne wydaje się wspieranie w kształtowaniu wartości pracy, postaw wobec kariery i pełnienia określonych ról zawodowych w warunkach dynamicznie zmieniającego się zapotrzebowania na lokalnym oraz globalnym rynku pracy. Młody człowiek opuszczający szkołę czy placówkę wkracza w świat ludzi dorosłych, świat pracy, dlatego musi mieć odpowiednio ukształtowany system wartości, ale też zgłębić swoje cele. Jedną z wielu form pomocy, jaką można zaoferować młodemu człowiekowi w planowaniu kariery zawodowej, jest preorientacja zawodowa.

## Metody

Przedmiotem badań uczyniono predyspozycje zawodowe. Ich celem była diagnoza nieletnich płci męskiej pod kątem przejawianych predyspozycji zawodowych. Na potrzeby projektu postawiono pytanie badawcze w formie dopełnienia: jakie predyspozycje zawodowe związane ze środowiskiem pracy przejawia młodzież niedostosowana społecznie płci męskiej w wieku 17–18 lat? Badania osadzono w metodologii ilościowej utożsamianej z paradygmatem pozytywistycznym. Obierając założenia metodologiczne, zrezygnowano ze stawiania hipotez, gdyż nie prowadzono wcześniej podobnych dociekań na wybranej grupie. Projekt badawczy zrealizowano przy pomocy metody sondażu diagnostycznego z uwzględnieniem techniki testu<sup>14</sup>. Narzędzie badawcze stanowił test<sup>15</sup>, składający się z 50 stwierdzeń, w którym każdemu przyporządkowano po trzy odpowiedzi. Do testu dołączony został klucz, w oparciu o który można zinterpretować uzyskane wyniki.

Badania zrealizowano w 2020 roku na terenie Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Kaletach (województwo Śląskie). Grupa badawcza liczyła 30 chłopców. Dobór grupy był celowy, ponieważ osoby badane to młodzież niedostosowana społecznie w normie intelektualnej płci męskiej, w wieku 17–18 lat. Obrany przedział wiekowy nie uwzględnia wszystkich nieletnich mogących przebywać w tego typu ośrodku. W badaniach pod uwagę wzięto jedynie tych nieletnich, którzy zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym przedziale wiekowym powinni mieć wyznaczonego opiekuna usamodzielnienia, a także napisany wraz z nim program usamodzielnienia. Należy przy tym wskazać, że zgodnie z normami prawnymi o usamodzielnieniu mówi się dopiero między 17 a 18 rokiem życia. Realizacja badań zbiegła się w czasie z pandemią koronawirusa, co znacznie utrudniło dotarcie do większej populacji wychowanków umieszczonych w innych ośrodkach. W wyniku nałożonych obostrzeń badania zostały zrealizowane przez odpowiednio wcześniej poinstruowanego pracownika wybranej placówki.

## Wyniki

Zasadniczy materiał pracy został poprzedzony prezentacją odpowiedzi zbiorczych. Zabieg ten pozwolił wyodrębnić konteksty, których nie można odczytać, bazując jedynie na dołączonym do narzędzia kluczu odpowiedzi. Zestawienia danych nie uwzględniają procentów, ponieważ liczba badanych nie przekraczała 100 osób.

<sup>14</sup> T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2001, s. 79–82; 116–122.

<sup>15</sup> T. Lowe, *Zmotywuj się* Wydawnictwo Rebis, Poznań 2010.

Tabela 1. Zestawienie odpowiedzi zbiorczych

|    | Czynności zawodowe                         | Bardzo<br>chciał(a)<br>bym<br>tym się<br>zajmować<br>(2 pkt) | Średnio<br>chciał(a)<br>bym<br>tym się<br>zajmować<br>(1 pkt) | Nie<br>chciał(a)<br>bym<br>tym się<br>zajmować<br>(0 pkt) |
|----|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
|    |                                            | Liczebność [N=30]                                            |                                                               |                                                           |
| 1  | Prowadzić rozmowy z klientami?             | 7                                                            | 14                                                            | 9                                                         |
| 2  | Zajmować się reklamą?                      | 6                                                            | 13                                                            | 11                                                        |
| 3  | Naprawiać różne urządzenia?                | 14                                                           | 11                                                            | 5                                                         |
| 4  | Prowadzić księgę wydatków?                 | 1                                                            | 10                                                            | 19                                                        |
| 5  | Wydawać polecenia?                         | 12                                                           | 15                                                            | 3                                                         |
| 6  | Występować na scenie?                      | 6                                                            | 10                                                            | 14                                                        |
| 7  | Opiekować się ludźmi?                      | 6                                                            | 13                                                            | 11                                                        |
| 8  | Motywować innych do pracy?                 | 11                                                           | 14                                                            | 5                                                         |
| 9  | Prowadzić sekretariat?                     | 2                                                            | 10                                                            | 18                                                        |
| 10 | Wymieniać zużyte części maszyn?            | 5                                                            | 18                                                            | 7                                                         |
| 11 | Wspierać innych w trudnych chwilach?       | 15                                                           | 10                                                            | 5                                                         |
| 12 | Projektować wystrój wnętrz?                | 8                                                            | 13                                                            | 9                                                         |
| 13 | Usuwać drobne awarie?                      | 11                                                           | 10                                                            | 9                                                         |
| 14 | Opiekować się chorymi?                     | 6                                                            | 10                                                            | 14                                                        |
| 15 | Kierować pracą innych ludzi?               | 12                                                           | 12                                                            | 6                                                         |
| 16 | Rysować, malować?                          | 4                                                            | 11                                                            | 15                                                        |
| 17 | Przepisywać pisma urzędowe?                | 0                                                            | 8                                                             | 22                                                        |
| 18 | Prowadzić samochód?                        | 24                                                           | 2                                                             | 4                                                         |
| 19 | Prowadzić zajęcia w szkole?                | 2                                                            | 10                                                            | 18                                                        |
| 20 | Pisać artykuły?                            | 1                                                            | 12                                                            | 17                                                        |
| 21 | Ustalać plan wycieczki?                    | 5                                                            | 16                                                            | 9                                                         |
| 22 | Przygotowywać dokumentację biurową?        | 4                                                            | 12                                                            | 14                                                        |
| 23 | Montować urządzenia techniczne?            | 13                                                           | 9                                                             | 8                                                         |
| 24 | Podawać lekarstwa i opiekować się chorymi? | 4                                                            | 14                                                            | 12                                                        |
| 25 | Robić zdjęcia?                             | 7                                                            | 13                                                            | 10                                                        |
| 26 | Sporządzać bilans wydatków?                | 5                                                            | 11                                                            | 14                                                        |
| 27 | Obsługiwać dźwig?                          | 5                                                            | 16                                                            | 9                                                         |
| 28 | Przygotowywać plan osiągnięcia zysków?     | 7                                                            | 10                                                            | 13                                                        |
| 29 | Tańczyć?                                   | 3                                                            | 11                                                            | 16                                                        |
| 30 | Prowadzić szkolenia?                       | 5                                                            | 13                                                            | 12                                                        |
| 31 | Grać na instrumentach muzycznych?          | 2                                                            | 10                                                            | 18                                                        |
| 32 | Zajmować się prezentacją produktów?        | 5                                                            | 10                                                            | 15                                                        |

|    |                                                 |    |    |    |
|----|-------------------------------------------------|----|----|----|
| 33 | Porządkować materiały biurowe?                  | 2  | 10 | 18 |
| 34 | Naprawiać samochód?                             | 14 | 9  | 7  |
| 35 | Komponować utwory?                              | 4  | 9  | 17 |
| 36 | Zajmować się wyborem kandydatów do pracy?       | 7  | 14 | 9  |
| 37 | Kserować dokumenty?                             | 3  | 11 | 16 |
| 38 | Prowadzić zajęcia w świetlicy dla dzieci?       | 2  | 12 | 16 |
| 39 | Przygotowywać układy choreograficzne?           | 1  | 10 | 19 |
| 40 | Prowadzić terminarz prac?                       | 4  | 5  | 21 |
| 41 | Malować mieszkanie?                             | 14 | 9  | 7  |
| 42 | Zamawiać materiały biurowe?                     | 10 | 10 | 10 |
| 43 | Prowadzić negocjacje handlowe?                  | 13 | 12 | 5  |
| 44 | Doradzać przy zakupach?                         | 12 | 11 | 7  |
| 45 | Nadzorować prace budowlane, techniczne?         | 14 | 12 | 4  |
| 46 | Prowadzić kalendarz zadań pracowników?          | 5  | 13 | 12 |
| 47 | Kierować zakładem pracy?                        | 13 | 12 | 5  |
| 48 | Prowadzić warsztaty dla dzieci i młodzieży?     | 6  | 12 | 12 |
| 49 | Obsługiwać urządzenia techniczne np. wiertarkę? | 10 | 12 | 8  |
| 50 | Przydzielać zadania pracownikom?                | 13 | 14 | 3  |

Źródło: badania własne.

W dalszym etapie zebrane dane przeanalizowano przy pomocy klucza odpowiedzi. Wyniki analiz zestawiono w tab. 2 z podziałem na środowiska pracy (predyspozycje).

Z tab. 2 wynika, że największy poziom umiejętności niedostosowani społecznie chłopcy będący w wieku 17–18 lat przejawiali wobec predyspozycji mieszczących się w obszarze zawodowym „**technika – predyspozycje techniczne**” (N=9). Tylko 2 osoby wykazywały niewielkie zdolności w tym kierunku, a 4 średnie. Dla jednostek z tego obszaru czynności zawodowe opierają się na logicznym myśleniu, zdolnościach manualnych i technicznych. Osoby takie bywają wytrwałe, stanowcze, zapobiegliwe. W swojej pracy mogą posługiwać się narzędziami, maszynami oraz wszelkiego rodzaju urządzeniami technicznymi. Najczęściej wybieranymi zawodami w tej grupie są: inżynier, mechanik, operator maszyn i urządzeń, projektant, mechanik, stolarz. Ludzi z predyspozycjami technicznymi cechuje wysoka sprawność fizyczna, dlatego zwykle dobrze czują się w profesjach wymagających tężyzny i siły fizycznej.



Tabela 2. Predyspozycje zawodowe związane ze środowiskiem pracy w grupie niedostosowanych społecznie chłopców w wieku 17–18 lat

| Środowisko pracy<br>(predyspozycje)                                    | Poziom umiejętności |         |            | Ogółem |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|------------|--------|
|                                                                        | Liczne              | Średnie | Niewielkie |        |
| Technika – predyspozycje techniczne                                    | 9                   | 4       | 2          | 15     |
| Praca biurowa i administracyjna – predyspozycje administracyjne        | 0                   | 0       | 0          | 0      |
| Zarządzanie ludźmi i przedsiębiorczość – predyspozycje przedsiębiorcze | 4                   | 7       | 0          | 11     |
| Opieka i wychowanie – predyspozycje społeczne                          | 1                   | 1       | 0          | 2      |
| Twórczość i świat artystyczny – predyspozycje artystyczne              | 1                   | 1       | 0          | 2      |
| <b>Ogółem</b>                                                          | 15                  | 13      | 2          | 30     |

Źródło: badania własne.

Obszar predyspozycji „zarządzanie ludźmi i przedsiębiorczość – predyspozycje przedsiębiorcze” na poziomie wysokim zdiagnozowano u 4 wychowanków, zaś na średnim u 7. Dla osób z tej grupy w pracy najbardziej interesujące jest dążenie do sukcesu, kierowanie ludźmi, wywieranie wpływu na innych. Ludzie wybierający tego typu zadania zawodowe są zaradni, pełni optymizmu, pewności siebie, lubią dominować, niestraszone jest im ryzyko, nie boją się podejmowania odważnych i kontrowersyjnych decyzji. Cechują ich zdolności przywódcze, ambicja i dużo energii życiowej. Najlepiej, by ich praca była dynamiczna i w dużej grupie. Najbardziej optymalnymi zawodami są: przedsiębiorca, agent ubezpieczeniowy, prawnik, makler, przedstawiciel handlowy, kierownik, mistrz kucharski, sprzedawca.

Po 1 nieletnim na poziomach wysokim i średnim znalazło się w obszarach „opieka i wychowanie – predyspozycje społeczne” oraz „twórczość i świat artystyczny – predyspozycje artystyczne”. Osoby obdarzone talentami społecznymi cechuje dojrzałość emocjonalna, chęć komunikowania się z innymi, umiejętność nawiązywania kontaktów, poczucie odpowiedzialności oraz wysoki stopień wrażliwości społecznej. Zawody, które wybierają tacy ludzie, dotyczą głównie udzielania pomocy potrzebującym: pielęgniarz, nauczyciel, psycholog, terapeuta, doradca, opiekun, sprzedawca, kierownik, konsultant.

Dla osób z obszaru „twórczość i świat artystyczny – predyspozycje artystyczne” preferowana dziedzina pracy zawodowej to wyobraźnia, kreatywność i szerokie rozumienie dziedziny artystycznej. Osoby, które lubią wchodzić w interakcję ze sztuką, cechuje ekspresyjność, oryginalność, kreatywność i niezależność, ale często są też impulsywni i idealistyczni. Bywają kreatywnymi ludźmi i czują się źle w upo-

rządkowanym środowisku pracy, pełnym ściśle określonych reguł, wzorców i procedur. W pracy szukają nowych, oryginalnych, niekonwencjonalnych rozwiązań. Najczęściej wybierają wolne zawody, takie jak: architekt, pisarz, projektant, dziennikarz, autor tekstów, grafik, malarz, muzyk, aktor, kompozytor, tancerz.

Nikt z grupy badawczej nie przejawiał predyspozycji zawodowych „**praca biurowa i administracyjna – predyspozycje administracyjne**”. Preferowane zajęcia zawodowe to: przetwarzanie danych, rejestrowanie, gromadzenie, analiza danych i statystyk oraz porządkowanie. Osoby, które wybierają ten rodzaj pracy, są odpowiedzialne, opanowane, wytrwałe, wykazują cechy logicznego myślenia. Tacy ludzie lubią zorganizowane miejsce pracy, ład i porządek, łatwo jest im przestrzegać procedur oraz ustalonych zasad. Zwykle mają umiejętności biurowe i arytmetyczne. Bardzo dobrze radzą sobie w pracy biurowej, dobrze się czują jako podwładni. To poważni i rzetelni pracownicy. Najczęściej wybierane profesje: księgowy, prawnik administracyjny, asystent, kontroler jakości, urzędnik bankowy.

### Podsumowanie

Realizacja badań pozwoliła dokonać diagnozy predyspozycji zawodowych związanych ze środowiskiem pracy w grupie niedostosowanych społecznie chłopców, którzy z racji swojego wieku podlegali wzmożonemu procesowi usamodzielnienia. Z zebranych danych wynika, że w grupie nieletnich nie dominował w pełni jeden obszar predyspozycji zawodowych. Niemniej przedstawione wyniki wskazują, jakoby młodzież niedostosowana społecznie płci męskiej w przedziale wiekowym 17–18 lat była predysponowana w największym stopniu do profesji technicznych, zaś w mniejszym do prac biurowo-administracyjnych, społecznych oraz artystycznych. Nieco ponad co trzeci wychowanek prezentował w większym czy też średnim stopniu zdolności w obszarze zarządzania ludźmi i przedsiębiorczości.

Otrzymane badania w pewnym aspekcie korespondują z danymi za rok szkolny, jakie udostępnił na potrzeby innego projektu Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie (centralny system kierowania nieletnich do młodzieżowych ośrodków wychowawczych). Wynika z nich, że większość oferty edukacyjnej w tego typu placówkach to zawody typowo techniczne. Zestawienia wskazują, iż w roku szkolnym 2018/2019 spośród wszystkich 95 placówek działających w Polsce 51 prowadziło kształcenie zawodowe. W mniejszym stopniu ośrodki wychowawcze kształciły na poziomie technikum (N=6). Należy podkreślić, że ten poziom edukacji także przygotowuje do pracy zawodowej, a jednocześnie umożliwia przystąpienie do egzaminu maturalnego. W 11 placówkach nieletni mogli pobierać naukę w liceum ogólnokształcącym. Największą ofertę edukacyjną, jaką oferowały młodzieżowe ośrodki wychowawcze, stanowiło kształcenie przed reformą na poziomie gimnazjum (N=92) i szkoły podstawowej (N=81). Wobec chłopców najwięcej młodzieżowych ośrodków wychowawczych edukowało w zawodzie kucharz (N=18). Mniej było ośrodków, które kształciły ślusarzy (N=9), stolarzy (N=8), monterów zabudowy i robót wykończeniowych (N=8), mechaników pojazdów samochodowych (N=6).

Zaledwie tylko 2 ośrodki kształciły jako murarz-tylnik, piekarz oraz technik informatyk. Najrzadszą formą nauki zawodu dla chłopców był blacharz samochodowy, cukiernik, fryzjer i lakiernik. Wykształcenie w tych profesjach oferowały pojedyncze placówki.

Niniejsze badania nie pretendują do miana uogólnienia, ponieważ badaniom została poddana niezbyt liczna próba badawcza oraz jedna z płci. Projekt został zrealizowany także tylko w jednym rodzaju placówki resocjalizacyjnej, jakie są przewidziane w polskim ustawodawstwie dla nieletnich. Pośród innych należy wskazać również młodzieżowe ośrodki socjoterapii, schroniska dla nieletnich, zakłady poprawcze. Prezentowany materiał może stanowić przyczynek do dalszych analiz w planowaniu procesu usamodzielnienia młodzieży niedostosowanej społecznie.

Proponowana problematyka wydaje się być bardzo istotna, zwłaszcza że w okresie dorastania młodzież podejmuje ważne decyzje życiowe, a jedną z nich jest wybór zawodu. Bez wątpienia wymaga to od młodego człowieka nie tylko dojrzałości psychicznej, refleksji nad samym sobą, światem, ale i otaczającą go rzeczywistością. Młodzież powinna być przygotowana do radzenia sobie na wolnym rynku pracy w warunkach konkurencji. Konieczne jest kształcenie umiejętności studiowania i wybierania ofert pracy, prezentowania własnych kwalifikacji i możliwości, stałej gotowości do doskonalenia swojej wiedzy i umiejętności. Młode pokolenie musi być również uświadomione i gotowe do tego, że drogą do znalezienia miejsca na rynku pracy może stać się założenie własnej działalności i zapewnienie miejsca pracy nie tylko sobie, ale i innym ludziom.

## Bibliografia

1. Becker-Pestka D. (2019), *Funkcjonowanie systemu poradnictwa zawodowego oraz form aktywizacji zawodowej dla osób skazanych*, CeDeWu, Warszawa.
2. Gajewska G. (2004), *Pedagogika opiekuńcza w zarysie*, cz. 2, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
3. Górka B. (2015), *Poradnictwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci i młodzieży w szkołach i ośrodkach specjalnych*, Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa.
4. Herr E.L., Cramers S.H. (2001), *Planowanie kariery zawodowej. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego – zeszyt 15*, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa.
5. Jakimiuk B. (2013), *Planowanie kariery zawodowej wobec przemian rynku pracy*, [w:] B.E. Ertelt, W. Duda, K. Kurek (red.), *Współczesne problemy poradnictwa zawodowego*, Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa.
6. Kamiński A. (2011), *Skuteczność oddziaływań resocjalizacyjnych stosowanych wobec nieletnich umieszczonych w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych*, [w:] A. Kamiński (red.), *Uwarunkowania procesu resocjalizacji*, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Resocjalizacji, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego, Warszawa.
7. Krzepicka A. (2006), *Rozwój i kariera pracownika we współczesnej organizacji*, [w:] K. Piotrkowski (red.), *Zarządzanie potencjałem ludzkim w organizacji XXI wieku*, Wydawnictwo Wojskowej Akademii Technicznej, Warszawa.

8. Kukła D., Mielczarek M. (2019), *Orientacje zawodowe młodzieży niedostosowanej społecznie wobec kariery zawodowej*, „Szkoła – Zawód – Praca”, nr 17, s. 259–274.
9. Kukła D., Mielczarek M., *Postawy przedsiębiorcze młodzieży niedostosowanej społecznie*, „Pedagogika. Studia i Rozprawy” 2019, t. XXVIII, s. 113–125.
10. Kukła D., Mielczarek M. (2020) [w druku], *Przygotowanie młodzieży niedostosowanej społecznie do samodzielności zawodowej w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”.
11. Kwiecień E., Miszczuk R., Spudy B. (2014), *Poradnik wejścia na rynek pracy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, Wydawnictwo Izba Gospodarcza, „Grono Targowe Kielce”, Kielce.
12. Lowe T. (2010), *Zmotywuj się*, Wydawnictwo Rebis, Poznań.
13. Mazur-Mitrowska M. (2016), *Pierwsza praca. Oczekiwania i obawy młodzieży kończącej zasadniczą szkołę zawodową*, [w:] N. G. Piłkuła, K. Jagielska, K. Biełozyt (red.), *Rynek pracy, kariera zawodowa. Wyzwania dla edukacji*, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, Katowice.
14. Meijers F. (2009), *Career guidance: a complex learning process*, [w:] F. Meijers, M. Kuijpers (red.), *Career learning: Research and practice in education*, s-Hertogenbosch, Euroguidance, The Netherlands.
15. Mielczarek M. (2019), *Kompetencje interpersonalne młodzieży niedostosowanej społecznie. Perspektywa społeczno-zawodowa*, „Szkoła – Zawód – Praca”, nr 18, s. 274–292.
16. Pilch T., Bauman T. (2001), *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
17. Siemionow J. (2012), *Wsparcie procesu readaptacji społecznej młodzieży niedostosowanej społecznie lub zagrożonej tym zjawiskiem na przykładzie programu „MOS-T w przyszłość” jako modelu edukacji alternatywnej*, „Probacja”, nr 4, s. 103–112.
18. Wiatrowski Z. (2000), *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Uczelniane WSP, Bydgoszcz.

**dr hab. Daniel Kukła, prof. UH-P** – Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy im. Jana Długosza w Częstochowie  
**Mirosław Mielczarek** – Dolnośląska Szkoła Wyższa we Wrocławiu