

## CO DZIECI W WIEKU SZKOLNYM WIEDZĄ O WYBORZE KARIERY ZAWODOWEJ? – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

Anna Paszkowska-Rogacz<sup>1</sup>

WHAT DO SCHOOL AGE CHILDREN KNOW  
ABOUT CHOOSING A CAREER? – RESULTS OF OWN RESEARCH

**Summary.** The article presents a model of children’s concepts regarding two key career development processes – career choice and attainment, constructed by Howard and Walsh based on developmental research and the theory of children’s understanding of related phenomena such as disease, violence and ethnic origin. It distinguishes six levels of children’s reasoning about career and employment – from magical and association-based thinking through the sequential method to reasoning that involves the dynamic interaction of influences at the individual, relational and interaction levels. The model was used in exploratory own research, the aim of which was to distinguish the levels of reasoning in relation to career prevailing among school-age children and to verify the relationship between the type of career choices and the gender of the respondents. 50 children aged 6 to 13 (26 girls and 24 boys) participated in the study. The data was collected by a structured interview consisting of eight questions – an introductory question, three questions about how people make career choices and get a job, and four questions about the child’s vocational preferences. The content of the statements was recorded and assessed by two trained judges. The results showed that in the study group there were five out of six levels of reasoning with a clear predominance of sequential reasoning and its subcategory – external activities. The analysis of the statements also showed a relationship between vocational choices and gender stereotypes. The article contains recommendations for psychological interventions aimed at particular stages of the development of school children’s knowledge about work and attainment.

**Key words:** development, child, understanding, career choice, job

---

<sup>1</sup> Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki (Institute of Psychology, University of Lodz), ORCID: 0000-0002-9426-4888.

---

Adres do korespondencji: Anna Paszkowska-Rogacz,  
e-mail: [anna.paszkowska-rogacz@uni.lodz.pl](mailto:anna.paszkowska-rogacz@uni.lodz.pl)

## Wprowadzenie

Wiek szkolny jest uznawany przez wielu badaczy za okres krytyczny dla rozwoju przyszłej kariery zawodowej (Vondracek, 2001). Kształtują się wówczas postawy wobec pracy, młodzi ludzie zdobywają wiedzę na jej temat, projektują swoją przyszłość zawodową, rozwijają aspiracje i zainteresowania (McMahon, Watson, 2005; Watson, McMahon, 2005; Schulteiss, 2008). Co więcej, dziecięcą percepcję świata pracy, opartą na doświadczeniach dostarczanych przez dorosłych, uznaje się za jeden z najważniejszych wyznaczników procesu adaptacji do przyszłej kariery zawodowej (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2005). Preorientacja zawodowa w przedszkolach i pierwszych klasach szkoły obecna jest jednak w ograniczonym stopniu, co stanowi kontrast z prowadzeniem poradnictwa zawodowego w szkołach średnich i wyższych (Lapan, 2004; Watts, Sultana, 2004). W Polsce, wraz z rekomendacjami pedagogów i psychologów (Grzeszkiewicz, 2004), na mocy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie doradztwa zawodowego (DzU 2019 poz. 325) określono treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego dla wszystkich poziomów edukacji – od przedszkoli po szkoły dla dorosłych, ukazały się również przewodniki metodyczne dla doradców i nauczycieli prowadzących zajęcia doradcze (Bujakowski i in., 2017; Czapla i in., 2017). Niestety koncepcje teoretyczne (Ginzberg i in., 1951; Roe, 1957), na które powołują się autorzy tych publikacji, jakkolwiek ważne dla rozwoju wiedzy o planowaniu kariery, powstawały w realiach społecznych i gospodarczych lat 50. XX wieku i nie wyjaśniają w pełni fenomenu współczesnej pracy. Tymczasem przegląd badań z ostatnich 20 lat (Weinger, 2000; Hartung, Porfeli, Vondracek, 2005; Watson, McMahon, 2005; McMahon, Watson, 2008; Porfeli, Hartung, Vondracek, 2008; Ferrari i in., 2015; Watson, Nota, McMahon, 2015; Ginevra, Nota, 2018) pokazuje, jak ważne jest tworzenie ram teoretycznych dla poznawania rozwoju kariery młodych ludzi na podstawie dowodów naukowych i z uwzględnieniem zewnętrznych uwarunkowań. W ostatniej dekadzie nastąpił gwałtowny wzrost zainteresowania badaniami nad przygotowaniem młodych ludzi do kariery, jednak koncentrowały się one głównie na adolescentach (Prime i in., 2010; Hawkins i in., 2012; Rohlfing i in., 2012; Ferrari i in., 2015; Tracey, Sodano, 2017; Ginevra, Nota, 2018). Warto w tym miejscu zacytować wyniki międzynarodowych badań PISA z 2018 roku, prowadzonych z udziałem 15-letniej młodzieży (Mann i in., 2018). Raport podaje, że 47% chłopców i 53% dziewcząt ankietowanych w 41 krajach spodziewa się w przyszłości zatrudnienia w jednym z zaledwie 10 popularnych zawodów (np. architekt, lekarz, nauczyciel, policjant, prawnik). Chłopcy częściej oczekują pracy związanej z techniką, naukami ścisłymi i siłą fizyczną w zawodach, takich jak informatyk, mechanik samochodowy, sportowiec, a dziewczęta marzą o zawodach społecznych związanych z opieką i udzielaniem wsparcia, takich jak pielęgniarka, psycholożka, weterynarz, oraz o zawodach artystycznych, takich jak aktorka czy plastyczka. Podobną tendencję potwierdzają wyniki badań prowadzonych przy okazji tworzenia Młodzieżowego Kwestionariusza Zainteresowań

Zawodowych (Paszowska-Rogacz, 2013), gdzie dziewczęta prezentowały istotnie wyższe niż chłopcy zainteresowania społeczne i artystyczne, a chłopcy osiągnęli wyniki istotnie wyższe niż dziewczęta w skali zainteresowań przedmiotowych.

Wśród wielu badań przeprowadzanych z udziałem nastolatków wyjątek stanowią badania Cinamon i Dan (2010) oraz Cinamon i Yeshayahu (2021), w których za pomocą metody obrazkowej weryfikowano zasoby wiedzy na temat zawodów dzieci 3–8-letnich. Zbadano trzy różne poznawcze aspekty wiedzy zawodowej: identyfikowanie zawodów na podstawie obrazków (opisywanie zdjęć przedstawiających zawody), nazywanie i wyjaśnianie różnych zawodów (słownictwo zawodowe) oraz wyjaśnianie roli pracy w życiu dorosłym (rozumienie zawodowe). Wyniki pokazały, że badane dzieci znają maksymalnie 8 z 18 przedstawionych im zawodów. Jednocześnie autorki stwierdziły brak różnic w zakresie wiedzy o zawodach pomiędzy 4- i 6-latkami. Skok rozwojowy w tym zakresie widoczny jest dopiero w grupie 7–8-latków, co według autorek jest związane z rozpoczęciem przez nie nauki szkolnej. Interpretację tych różnic ułatwiają, niestety nieliczne, teorie rozwoju zawodowego, uwzględniające wiek przedszkolny i młodszoszkolny. Warto je zatem w tym miejscu krótko zaprezentować.

## Wczesne stadia w rozwoju kariery

Planowanie kariery postrzega się obecnie jako proces trwający całe życie, składający się z kilku etapów. Etapy te odpowiadają fazom rozwoju człowieka. Jedną z pierwszych teorii rozwoju kariery była koncepcja Supera (1990), który dokonał rewizji wyników badań swoich poprzedników, między innymi Ginzberga (Ginzberg i in., 1951), i wyróżnił pięć faz rozwoju zawodowego – wzrostu (*growth stage*) – od urodzenia do 14. roku życia, poszukiwań (*exploration stage*) – od 15. do 24. roku życia, zajęcia pozycji (*establishment stage*) – od 24. do 44. roku życia, konsolidacji (*maintenance stage*) – od 45. do 64. roku życia i schyłku (*decline stage*). Z punktu widzenia celu niniejszego artykułu istotne okazuje się stadium wzrostu, w ramach którego Super wyróżnił podokres fantazji (*fantasy substage*) – od 4. do 10. roku życia, gdy dzieci zaczynają odkrywać swoje umiejętności i zainteresowania poprzez zabawę i odgrywanie ról społecznych, podokres zainteresowań (*interests substage*) – od 11. do 12. roku życia, gdy: „to co się lubi” staje się główną determinantą aspiracji i aktywności, oraz podokres umiejętności (*capacity substage*) – od 13. do 14. roku życia, gdy dzieci zaczynają analizować własne zdolności pod kątem wymagań zawodowych. Zwrócił również uwagę na potencjalne zróżnicowanie rozwoju zawodowego dzieci będących w tym samym wieku ze względu na cztery grupy uwarunkowań: (1) determinanty sytuacyjne bezpośrednio, takie jak rodzina i jej zasoby, szkoła, rówieśnicy, lokalne tradycje i modele życia, (2) determinanty sytuacyjne pośrednie, np. kulturowe, polityczne i ekonomiczne, (3) determinanty podmiotowe biologiczne, np. płeć, temperament, stan zdrowia, oraz (4) determinanty podmiotowe psychologiczne, np. postawy, zainteresowania, zdolności, osiągnięcia.

Gottfredson (1981; 2002) uszczegółowiła ten kalendarz rozwojowy i dokładniej zbadała oraz scharakteryzowała okres fantazji. Zgodnie z podstawowym założeniem jej podejścia preferencje zawodowe stanowią przede wszystkim próbę realizowania siebie w aspekcie społecznym, a dopiero w drugiej kolejności w aspekcie psychologicznym. Młody człowiek jednocześnie konstruuje obszary pojęcia własnego „ja” właściwe dla wyboru zawodu oraz tzw. mapę poznawczą zawodów, którą organizuje zgodnie z trzema podstawowymi wymiarami: męskości/żeńskości zawodu, poziomem jego prestiżu oraz „dziedzin zawodowych”, czyli „typów” w znaczeniu rozumianym przez Hollanda (1997) – realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego i konwencjonalnego. Te trzy wymiary dają się zaobserwować w różnym nasileniu w czterech stadiach rozwojowych, takich jak: (1) orientacja na wielkość i siłę (pomiędzy 3. a 5. rokiem życia), (2) ukierunkowanie na zadania określone przez płeć (pomiędzy 6. a 8. rokiem życia), (3) orientacja na ocenę społeczną (pomiędzy 9. a 13. rokiem życia) oraz (4) orientacja na własne „ja” (od 14. roku życia). Niewątpliwą zasługą koncepcji Gottfredson było podkreślenie roli, jaką odgrywa pięć zasadniczych uwarunkowań wyboru zawodu – płeć, inteligencja, zainteresowania zawodowe, kompetencje, wartości i pochodzenie społeczne. Szczególnie istotny jest ten ostatni czynnik, ponieważ wpływa na aspiracje zawodowe młodych osób oraz na postrzeganie przez nie dostępności zawodów.

Teorie Supera (1990) i Gottfredson (2002) traktują wczesne etapy życia dzieci jako kluczowe dla rozwoju ich wiedzy na temat pracy. Rozwój ten charakteryzuje się gromadzeniem informacji zawodowej i krystalizowaniem preferencji dotyczących przyszłej aktywności zawodowej. Jednocześnie, w cytowanych opracowaniach, niewiele uwagi poświęca się odpowiedzi na następujące pytania: jaka jest treść wiedzy dzieci na temat pracy? jak się ona zmienia wraz z wiekiem? czy wybór zawodu oraz dojście do zawodu przebiega na podstawie takich samych zasad rozumowania aniżeli rozumienie innych pojęć? W tym miejscu warto przytoczyć badania nad rozwojem pojęć ekonomicznych dzieci, takich jak praca, kariera, pieniądze, które wykazały, że myślenie ekonomiczne rozwija się według analogicznych stadiów jak myślenie w innych dziedzinach (Fox, 1978; Jahoda, 1979; Berti, Bombi, 1981; Stacey, 1982). Z drugiej jednak strony wysuwana jest teoria „lokalnego konstruktywizmu”, która zakłada możliwość istnienia wielu autonomicznych torów rozwoju poznawczego jednostki, uwarunkowanych tak jej cechami indywidualnymi, jak i oddziaływaniami kulturowo-historycznymi (Harris, Heelas, 1979; Gąsiorowska, 2007; Raszka, 2016). Na jeszcze jedną kwestię zwracają uwagę Lea, Tarpy i Webley (1987), podkreślając swoistość poznania przez dzieci dziedzin gospodarki w stosunku do poznania innych obszarów wiedzy o świecie. Autorzy tę odrębność dopuszczają z różnych powodów. Po pierwsze, czynniki ekonomiczne tworzą podstawę władzy w obrębie społeczeństwa i stosunków międzyludzkich, a zatem umożliwią dziecku poznanie świata społecznego i różnych ideologii. Po drugie, zrozumienie przez dziecko takich pojęć, jak np. własność i praca, wymaga zetknięcia się przez nie z ich znaczeniem społecznym. Poszerzono zatem problemy

wyobrażeniowej i pojęciowej reprezentacji świata fizycznego, na których koncentrował się Piaget, na zjawiska rzeczywistości społecznej i ekonomicznej. Podejście to nazwano „poznawczą socjalizacją” (Burris, 1983). Prowadzone studia nad zachowaniami ekonomicznymi dzieci i młodzieży w zakresie takich rodzajów aktywności, jak praca lub udział w pracy dorosłych (np. w gospodarstwie domowym), podejmowano zarówno w aspekcie rozwojowym, jak i środowiskowym, jednak uzyskiwane dane były często sprzeczne. Te sprzeczności przemawiają za szczególnym charakterem rozumienia przez dzieci zjawiska pracy, ponieważ pierwotną wiedzę na jej temat dzieci zdobywają w zróżnicowanych środowiskach rodzinnych i w interakcji z rówieśnikami (np. w czasie zabawy w pracę).

Koncepcją, która służy analizie tego zasobu wiedzy i która stała się punktem wyjścia badań prezentowanych w niniejszym artykule, jest teoria wyboru i realizacji kariery (*Conceptions of Career Choice and Attainment – CCCA*) Howard i Walsh (2010). Zgodnie z wynikami badań autorek dzieci już w wieku czterech lat zaczynają oceniać przydatność różnych zawodów. Charakterystyczne jest wówczas stosowanie przez nie metody *skojarzeniowej* i używanie wyobraźni, kiedy myślą o swoich przyszłych wyborach dotyczących kariery, w różnych zawodach lub środowiskach pracy. W ramach tej metody dzieci rzadko oddają się autorefleksji i nie mają jeszcze samoświadomości potrzebnej do łączenia informacji dotyczących własnych preferencji, umiejętności i możliwości. Dzieci wybierają przyszłe sposoby realizacji kariery zawodowej na podstawie skojarzeń z bohaterami, wzorami do naśladowania lub innymi wymyślonymi sytuacjami. Stosując metodę skojarzeniową nie potrafią jeszcze określić, w jaki sposób człowiek dokonuje wyboru zawodu/kariery i nie potrafią opisać mechanizmów czy procesów związanych z podejmowaniem decyzji o karierze zawodowej. Metoda skojarzeniowa jest stosowana przez dzieci w dwóch następujących po sobie stadiach. W stadium pierwszym – *czystego skojarzenia* – dziecko jest w stanie wyobrazić sobie jakąś karierę zawodową, ale nie potrafi opisać jej przyczyn i skutków. W stadium drugim – *myślenia magicznego* – potrafi znaleźć proste wyjaśnienia przyczyn i skutków, ale nie są one związane ze zrozumieniem efektów konkretnych działań.

Chronologicznie późniejsza – *metoda sekwencyjna* – charakteryzuje się tym, że dzieci są w stanie określić czynnik (np. działanie, wydarzenie, sytuację lub warunek), który prowadzi do wyboru i zdobycia zawodu. Dzieci postrzegają wybór ścieżki zawodowej i osiągnięcie celu zawodowego jako odrębne procesy, ale potrafią wyjaśnić, w jaki sposób są one ze sobą powiązane. Wyjaśnienie jest zwykle sformułowane w sposób konkretny, z uwzględnieniem wymiaru przestrzennego i sekwencji czasowej (np. zdać maturę, iść na studia, następnie zacząć pracę). W pierwszym z dwóch stadiów metody sekwencyjnej – *działań zewnętrznych* – dzieci potrafią w prostych słowach opisać, w jaki sposób zdobywają wiedzę o zawodach i jak wybierają ten, który im się podoba. Na tym etapie potrafią również opisać działania prowadzące do zdobycia wybranego zawodu. W drugim stadium sekwencyjnym – *wewnętrznych procesów i możliwości* – dziecko opisuje wybory do-



tyczące kariery jako proces dopasowywania siebie do istniejącego zawodu. Proces ten często obejmuje zrozumienie roli zainteresowań i umiejętności oraz zapoznanie się z obowiązkami związanymi z zawodem i charakterystyką miejsca pracy.

*Metoda interakcji* polega na definiowaniu przez starsze dzieci wyboru zawodu/ścieżki kariery zawodowej jako procesu, który jest wynikiem interakcji poziomu samowiedzy i świadomości własnych cech (np. zainteresowań, wrodzonych umiejętności, umiejętności nabytych, wartości) oraz sytuacji środowiskowej (np. dostępności zawodu/ścieżki zawodowej, możliwości rozwoju potrzebnych umiejętności, aktualnej sytuacji na rynku pracy). Proces zdobywania zawodu jest opisywany jako dynamiczne łączenie cech osobowych z zawodowymi. W pierwszym z dwóch stadiów metody interakcji, zwanym również stadium *interakcji*, młody człowiek potrafi opisać związki między wieloma aspektami, które mają wpływ na jednostkę (np. czynnikami biologicznymi, psychologicznymi), relacjami (np. interakcjami z innymi) oraz najbliższym środowiskiem (np. charakterystyką pracy, dostępnością zawodu). Drugie stadium – *interakcji systemowej* – również obejmuje związki wielu czynników na poziomie jednostki (np. czynników biologicznych, psychologicznych), relacji (z innymi ludźmi) oraz otaczającego środowiska (np. charakterystyki pracy i jej dostępności), a także czynniki na poziomie systemowym (np. tendencje zatrudnienia, aktualna sytuacja na rynku pracy, rozwój nowych branż). Model ten znalazł potwierdzenie w badaniach (Howard i in., 2017), które wykazały między innymi, że dzieci przedszkolne opisują proces zatrudnienia jako zdobywanie akcesoriów potrzebnych w zawodach, natomiast dzieci w pierwszych klasach szkoły podstawowej jako wykonywanie zadań typowych dla zawodów, które wymagają określonej wiedzy i umiejętności. Autorki nie przypisują poszczególnym stadiom granic wieku. Można jedynie na podstawie częstotliwości ich występowania wnioskować, że metoda skojarzeniowa (czyste skojarzenie i myślenie magiczne) jest najbardziej typowa dla dzieci w wieku 5–6 lat, metoda sekwencyjna działań zewnętrznych dla dzieci w wieku 8–9 lat, metoda wewnętrznych procesów i możliwości dla dzieci w wieku 10–13 lat, kiedy to również można zauważyć początki występowania metody interakcji (u około 15 do 25 dzieci).

Howard i Walsh (2010) dostarczyły wskazówek służących diagnozowaniu, na jakim etapie rozwoju wiedzy na temat pracy znajduje się dziecko i zaproponowały scenariusz rozmowy, który został wykorzystany w badaniach prezentowanych w niniejszym artykule. Ich celem stało się: po pierwsze, określenie dominujących wśród dzieci szkolnych w różnym wieku zasobów oraz treści wiedzy w odniesieniu do zawodów; po drugie, diagnoza rozumienia przez dzieci zjawiska pracy według dwóch kryteriów wyodrębnionych przez autorki – (1) „Wybór pracy i zatrudnienie” oraz (2) „Moja kariera zawodowa”; po trzecie, zweryfikowanie związku pomiędzy wiedzą dzieci na temat zawodów i potencjalnymi wyborami zawodowych z płcią badanych dzieci. Sformułowano trzy hipotezy badawcze:

1. Dzieci wykazują wyższy poziom rozumienia procesu wyboru zawodu i zatrudnienia (kryterium 1) niż dochodzenia do własnej kariery zawodowej

- (kryterium 2). Taką tendencję można było zauważyć w wynikach badań Howard i Walsh (2010; 2011), ponieważ dzieci wcześniej fantazjują na temat swojego przyszłego zawodu, niż opisują go w kategoriach kompetencji wymaganych do jego wykonywania (Super, 1990);
2. Wraz z wiekiem dzieci wykazują coraz wyższy poziom rozumienia mechanizmów rozumienia procesu wyboru zawodu i zatrudnienia (kryterium 1) oraz dochodzenia do własnej kariery zawodowej (kryterium 2), ale tempo zmian jest różne dla każdego z dwóch kryteriów. Badania Howard i Walsh (2010) wykazały co prawda rozwój rozumienia w obu kategoriach, ale autorki badały dzieci z rodzin o niskich dochodach, tymczasem dzieci objęte niniejszymi badaniami pochodziły z rodzin o średnich i wysokich dochodach. Na różne tempo zmian mogą też wpływać odmienności kulturowe środowisk badanych dzieci.
  3. Płeć nie różnicuje zakresu wiedzy o zawodach, ale różnicuje treść tej wiedzy oraz marzenia zawodowe – dziewczęta częściej marzą o zawodach społecznych i artystycznych, a chłopcy o realistycznych i badawczych (Gottfredson, 2002; Paszkowska-Rogacz, 2013).

## Metoda

### Osoby badane

Badanie zostało zrealizowane w roku 2020 roku z udziałem 49 dzieci (22 chłopców i 27 dziewcząt) w wieku od 6 do 13 lat uczęszczających do szkół podstawowych w miastach o liczbie mieszkańców powyżej 200 tys., pochodzących z rodzin o średnich i wysokich dochodach ( $M = 9,9$ ;  $SD = 3,40$ ). W nomenklaturze Supera (1990) ten przedział wiekowym zaliczony jest do fazy wzrostu. Wiek badanych dzieci był analogiczny do wieku grupy dzieci, które brały udział w badaniach Howard i Walsh weryfikujących koncepcję CCCA (2010).

### Techniki badawcze

Zastosowano technikę ustrukturalizowanego wywiadu opracowaną przez Howard i Walsh (2010). Technika jest adaptacją wywiadu opracowanego przez Bibace i Walsh (1980) dotyczącego rozumienia przez dzieci pojęcia „choroba”. Podobne podejście poznawczo-rozwojowe w badaniu rozumienia przez dzieci różnych pojęć ma długą historię zapoczątkowaną przez Piageta (1930) i dotyczącą pojęcia przyczynowości. Kontynuację tego trendu można zaobserwować w badaniach nad rozumieniem przez dzieci pojęcia śmierci (Koocher, 1973), moralności (Kohlberg, 1976), umowy społecznej (Nucci, Camino, Sapiro, 1996), przemocy (Buckley, Walsh, 1998), rasy (Quintana, 1998) czy pracy i rodzicielstwa (Galinsky, David, 2010). Badania wykazały, że rozumowanie dzieci na temat różnych zjawisk przebiega zgodnie z sekwencją

rozwojową. Howard i Walsh (2010) twierdzą zatem, że ten sam mechanizm powinien ujawnić się w wypadku wiedzy dzieci na temat pracy zawodowej, ponieważ zmiany w tym obszarze następują w dynamicznej interakcji z pozostałymi aspektami rozwoju człowieka. Zauważają jednak, że chociaż koncepcje rozwoju poznawczego mogą pomóc w analizie rozmowowania w odniesieniu do pracy i kariery, to treść tych wyborów jest zależna od kontekstu kulturowego, ekonomicznego i historycznego.

Wywiad składa się z ośmiu grup pytań tworzących trzy bloki:

**(I) Pytanie wstępne**

1. Kiedy ludzie dorastają, czasami idą do pracy. Jakiego rodzaju prace (zawody) dorośli mogą wykonywać?

**(II) Wybór pracy i zatrudnienie**

2. W jaki sposób ludzie podejmują decyzję, kim chcą zostać, kiedy dorosną? Ze wszystkich zawodów, jak wybierają ten, który chcą wykonywać? W jaki sposób podejmują decyzję, co chcą robić?
3. Wiele dzieci zastanawia się, w jaki sposób dorośli dostają pracę. Gdyby kolega zapytał cię o to, jak byś mu to wyjaśnił/-a? Jak człowiek dostaje pracę?
4. Czy każdy może dostać taką pracę, jaką chce? Czasami ludzie nie dostają takiej pracy, jaką by chcieli. Dlaczego?

**(III) Moja kariera zawodowa**

5. Kim chcesz zostać, kiedy dorosniesz? Czym się zajmujesz \_\_\_\_\_? Jakiego rodzaju pracę wykonujesz \_\_\_\_\_?
6. Dlaczego zdecydowałeś/-aś, że chcesz być \_\_\_\_\_? Dlaczego właśnie to chcesz robić?
7. Co trzeba zrobić, aby zostać \_\_\_\_\_? Gdzie można się tego nauczyć?
8. Czego ludzie potrzebują, aby zostać \_\_\_\_\_? Aby dostać taką pracę? Jak zostać \_\_\_\_\_?

Wywiad, badający rozumienie przez dzieci procesów prowadzących zarówno do wyboru, jak i osiągnięcia określonego rodzaju kariery, prowadzony był w formie częściowo ustrukturyzowanej opartej na metodzie klinicznej (eksploracyjnej, eksploracyjno-krytycznej) Piageta (Piaget, 1930, za: Howard, Walsh 2010). Polega ona na elastycznym dopasowywaniu bodźców (pytań) do reakcji badanego dziecka. Takie podejście zmniejsza lub eliminuje prawdopodobieństwo, że prowadzący dokona nieuzasadnionych interpretacji lub założeń dotyczących odpowiedzi dziecka oraz uzasadnienia tej odpowiedzi.

Treść wywiadów, zgodnie z oryginalnym podejściem Howard i Walsh (2010), była poddawana ocenie ze względu na cztery kryteria – (1) rozumienie zjawiska wyboru zawodu i zatrudnienia – pyt. 2–4; (2) rozumienie procesu dochodzenia do własnej kariery zawodowej – pyt. 6–8; (3) zakres i treść wiedzy dzieci na temat zawodów – pyt. 1; (4) wymarzony zawód – pyt. 5. W odniesieniu do pierwszych dwóch kryteriów każde dziecko mogło otrzymać ocenę od 1 (czyste skojarzenie) do 6 (interakcja systemowa), zgodnie z kolejnością stadiów. Wywiady przeprowadzili przeszkoleni



pedagogów i psychologów<sup>2</sup>. Treść wywiadów została następnie poddana ocenie ze względu na dwa wymienione kryteria<sup>3</sup>. Ocen dokonywały dwie osoby – osoba przeprowadzająca wywiad oraz autorka. Szacowanie to było replikacją procedury opisanej przez Howard i Walsh. Uczestniczyła w niej jedna z autorek koncepcji oraz osoba prowadząca wywiad, która otrzymała wskazówki do oceny oraz przeszła wstępne szkolenie w fazie pilotażowej badań. Skorzystano też z rekomendacji zawartej w pracy Hill (1994, za: Howard, Walsh, 2010), która proponuje prowadzenie stałej dyskusji między osobami oceniającymi co do przyczyn rozbieżności. Zgodność ocen obliczana była po zakończeniu tego procesu. W niniejszych badaniach zgodność ocen mierzona  $\rho$  Spearmana była wysoka i dla pierwszego kryterium wyniosła ,93 ( $p < ,001$ ), a dla drugiego ,98 ( $p < ,001$ ). Różnice dotyczyły stadiów sąsiadujących.

Analiza odpowiedzi dzieci na pytanie 1 polegała na klasyfikacji wszystkich wymienionych przez dzieci znanych im zawodów zgodnie z kodami sześciu środowisk zawodowych Hollanda (1997) jako (R)ealistyczne, (B)adawcze, (S)połeczne, (A)rtystyczne, (P)rzedsiebiorcze i (K)onwencjonalne. Z kolei zawody dziecięcych marzeń wymienione w odpowiedzi na pytanie 5 zostały następnie oszacowane przez pięciu sędziów kompetentnych na wymiarze męskości/kobiecości od 1 (zawody najbardziej męskie) do 7 (zawody najbardziej kobiece) (Gottfredson, 2002). Zgodność ocen mierzona  $W$  Kendalla wyniosła ,64 ( $p < ,001$ ). Zawodom przypisano rangi – uśrednione oceny sędziów.

## Wyniki

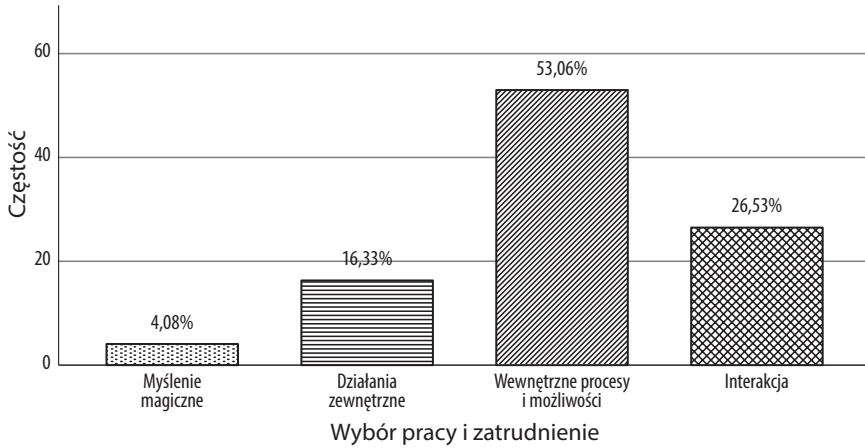
W pierwszy kroku przeanalizowano różnice pomiędzy rozumieniem przez dzieci wyboru pracy i zatrudnienia a rozumieniem przez nie procesu dochodzenia do własnej kariery. W tym celu porównano częstość występowania stadiów – metod opisywania przez dzieci rzeczywistości zawodowej. Wyniki prezentują rysunki 1 i 2. W obu kategoriach rozumienia przeważa metoda wewnętrznych procesów i możliwości, a dalej w kolejności metoda interakcji, działań zewnętrznych i myślenia magicznego. Czyste skojarzenie pojawiło się jedynie w kategorii drugiej – rozumienia procesu dochodzenia do własnej kariery zawodowej.

Następnie za pomocą testu znakowanych rang Wilcozona dla prób zależnych porównano częstość występowania rang stadiów w odniesieniu do wyboru pracy i zatrudnienia ( $Mdn = 4$ ) z częstością występowania rang stadiów w odniesieniu do conceptualizacji własnej kariery zawodowej ( $Mdn = 4$ ) w całej grupie badanych. Okazało się, że częstości te nie różnią się statystycznie ( $W = 35$ ,  $z = -1,54$ ,  $p = ,124$ ,  $r = -,22$ ), co negatywnie zweryfikowało pierwszą hipotezę.

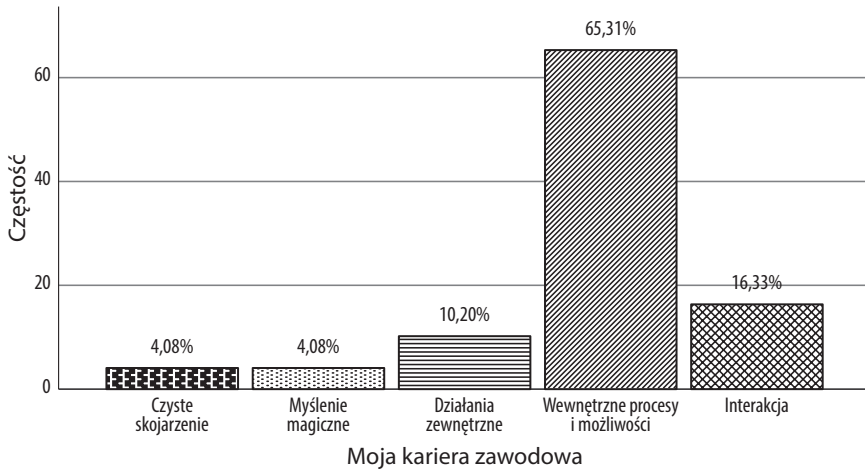
---

<sup>2</sup> Autorka wyraża podziękowanie słuchaczom studiów podyplomowych „Job-coaching” w roku 2020/2021 za przeprowadzenie wywiadów oraz ich transkrypcję.

<sup>3</sup> Przykłady odpowiedzi dzieci ilustrujące poszczególne stadia zamieszczone są w aneksie.



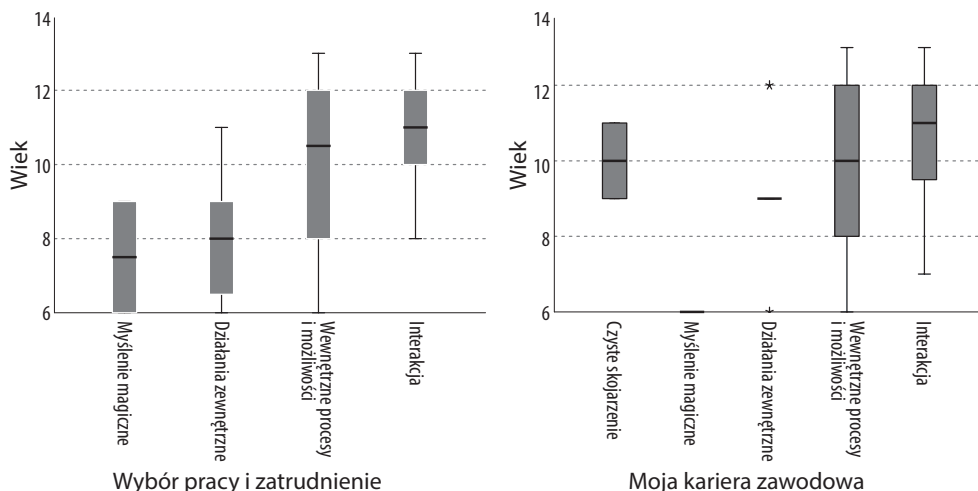
Rysunek 1. Częstość występowania stadiów w odniesieniu do rozumienia wyboru pracy i zatrudnienia w całej grupie badanych ( $N = 49$ )



Rysunek 2. Częstość występowania stadiów w odniesieniu do rozumienia dochodzenia do własnej kariery zawodowej w całej grupie badanych ( $N = 49$ )

Założenie, że wraz z wiekiem dzieci zmienia się ich rozumienie mechanizmów dokonywania wyborów zawodowych oraz procesu dochodzenia do własnej kariery zawodowej, zostało zweryfikowane za pomocą testu Kruskala-Wallisa dla prób niezależnych. Okazało się, że rozumienie przez dzieci wyboru pracy i zatrudnienia wrasta wraz z wiekiem,  $H(3) = 10,09$ ,  $p = ,018$ . Porównanie parami, przy skorygowaniu wartości istotności dla wielu testów metodą Bonferoniego, pokazało, że istotne różnice w wieku badanych dzieci występują tylko pomiędzy kategoriami działań zewnętrznych, które częściej stosują dzieci w wieku 7–9 lat i interakcji ( $p = ,039$ ),

które są bardziej typowe dla dzieci w wieku 10–12 lat. Z kolei rozumienie przez dzieci sposobu osiągania własnej kariery zawodowej jest podobne we wszystkich grupach wiekowych,  $H(3) = 6,84$ ,  $p = ,145$  (rysunek 3). Wyniki te jedynie częściowo weryfikują hipotezę drugą.

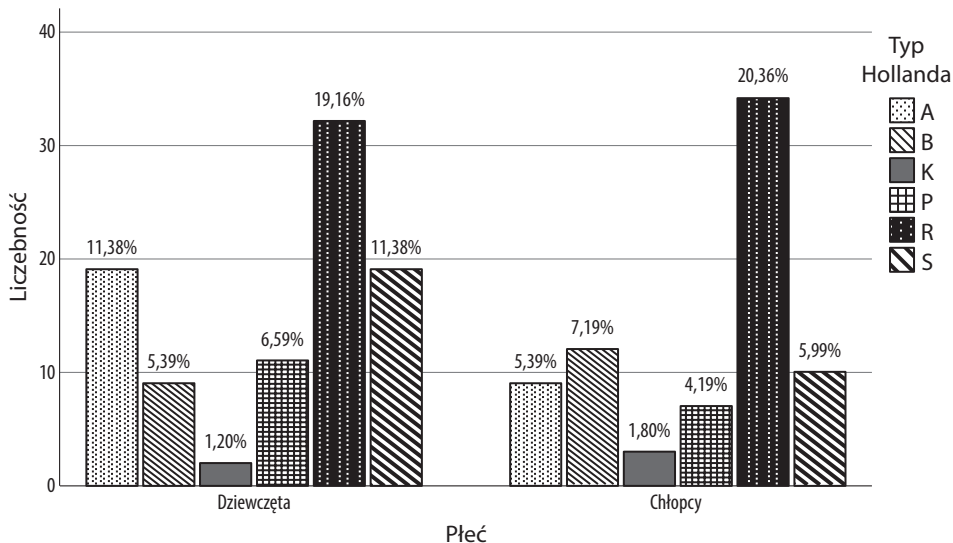


Rysunek 3. Rozkład wieku w odniesieniu do średnich rang dwóch kategorii rozumienia przez dzieci pracy i zatrudnienia oraz własnej kariery zawodowej

Weryfikacja trzeciej hipotezy wymagała dwóch rodzajów analiz. Po pierwsze, porównano częstości zawodów znanych dziewczętom oraz chłopcom, wymienionych przez dzieci w odpowiedzi na pierwsze pytanie wywiadu (zakres wiedzy) i jednocześnie zakwalifikowanych do jednego z sześciu środowisk zawodowych zgodnie z typologią Hollanda (treść wiedzy). Dzieci wymieniły łącznie 167 zawodów, w tym dziewczęta 92, a chłopcy 75. Z całej grupy znanych dzieciom zawodów tylko 34 były wspólne dla dziewcząt i chłopców (np. aktor/aktorka, cukiernik, fryzjer/fryzjerka). Porównano następnie w obu grupach liczebności zawodów skojarzonych z sześcioma środowiskami zawodowymi za pomocą testu *Chi-kwadrat*. Okazało się, że nie ma istotnego związku pomiędzy płcią a znajomością różnych środowisk zawodowych,  $\chi^2(5) = 6,28$ ,  $p = ,28$ . Wszystkie dzieci (rysunek 4) najczęściej wymieniały znane im zawody należące do środowiska realistycznego (np. kierowca, piekarz), a najrzadziej należące do środowiska konwencjonalnego (np. kasjer).

Po drugie, przeprowadzono analizę uwzględniającą jako zmienną płeć badanych w celu porównania zawodów, o których marzą dziewczęta i chłopcy. Dzieci wymieniły łącznie 66 nazw wymarzonych zawodów – 32 – chłopcy i 34 – dziewczęta (niektóre dzieci wybierały dla siebie więcej niż jeden zawód). Najpopularniejsze zawody (pojawiające się co najmniej dwa razy) w wypowiedziach dziewcząt to: aktorka, piosenkarka, tancerka, dietetyczka, policjantka i weterynarz, a wśród chłop-

ców: architekt, informatyk, muzyk, piłkarz i strażak. Okazało się też, że istnieje grupa zawodów, których wybór preferują zarówno dziewczęta, jak i chłopcy. Są to: policjant/policjantka, prawnik/prawniczka, projektant/projektantka gier komputerowych, reżyserka/reżyser, trenerka/trener oraz youtuber/youtuberka.



Rysunek 4. Porównanie częstości zawodów znanych dziewczętom oraz chłopcom i odpowiadających typom osobowości zawodowej Hollanda

Porównano natężenie kobiecości i męskości 66 zawodów, którym wcześniej sędziowie przypisali rangi od 1 (zawody najbardziej męskie) do 7 (zawody najbardziej kobiece) w grupie dziewcząt i chłopców. Zastosowany w analizie test *U* Manna-Whitneya dla prób niezależnych wykazał, że wymarzone zawody wybierane przez dziewczęta ( $Mdn = 4$ ) są istotnie bardziej „kobiece” niż te wybierane przez chłopców ( $Mdn = 2,2$ ),  $U = 999$ ,  $z = 5,73$ ,  $p < ,001$ , a wskaźnik efektu  $r = ,71$  należy uznać za wysoki.

## Dyskusja

Prezentowany projekt badawczy został zrealizowany w odpowiedzi na liczne doniesienia wskazujące na brak empirycznych ustaleń dotyczących rozumienia przez dzieci istoty kariery zawodowej i jej planowania (Watson, Nota, McMahon, 2015; Cinamon, Yeshayahu, 2021).

Uzyskane dane weryfikują teorię dotyczącą rozwoju rozumowania na temat pracy przez dzieci poprzez zastosowanie nowej konceptualizacji rozumienia przez nie zjawisk wyboru zawodu i dochodzenia do kariery oraz poprzez opera-

cyjonalizację tych pojęć w modelu zaproponowanym przez Howard i Walsh (2010). Przedstawiony sposób rozumienia przez dzieci świata pracy, zaprezentowany za pomocą specjalnie dobranej metody zbierania danych, potwierdza zasadność rozwojowego podejścia do analizy tego zjawiska (Hartung, Porfeli, Vondracek, 2005). Uzyskane dane jakościowe i ilościowe pokazują, jak różnią się od siebie jego dwa aspekty – dziecięcego pojmowania wyboru zawodu i zatrudnienia oraz dochodzenia do własnej kariery zawodowej i jak zmieniają się wraz z wiekiem. Okazało się, że wbrew oczekiwaniom nie ma różnic pomiędzy rozumieniem przez dzieci wyboru zawodu i zatrudnienia a rozumieniem procesu dochodzenia do własnej kariery, jednak starsze dzieci (11–13-letnie) częściej stosują metodę interakcji w odniesieniu do pierwszego z tych kryteriów. Jeśli chodzi o rozumienie dochodzenia do własnej kariery zawodowej, nie odnotowano zmian wraz z wiekiem. Wyniki te są zgodne z danymi uzyskanymi przez Galinsky’ego i Davida (2010) oraz Cinamon i Dan (2010), którzy jako przyczynę tego stanu rzeczy sugerują brak dyskursu związanego z pracą między dziećmi a ich rodzicami. Korespondują też z badaniami, które wykazują słabą orientację zawodową nawet wśród uczniów starszych klas szkół średnich i studentów (Hawkins i in., 2012; Mann i in., 2018). Tradycyjne zawody XX, a nawet XIX wieku, takie jak lekarz, nauczyciel, weterynarz, kierownik firmy, inżynier i policjant, nadal pobudzają wyobraźnię młodych ludzi, tak jak ponad 20 lat temu, przed erą mediów społecznościowych i nowoczesnych technologii. Prawdopodobnie rozwój wiedzy zawodowej jest powolny i do jego zdiagnozowania niezbędne jest uwzględnienie w badaniach szerszego przedziału wiekowego.

Wyniki obecnego badania uzupełniają teorię rozwoju Supera (1990), prezentując różne sposoby rozumienia i opisywania zjawiska pracy charakteryzujące dzieci w fazie wzrostu. Jednocześnie potwierdzają związek między treścią wiedzy zawodowej a spostrzeganiem zawodów przez pryzmat płci, co stanowi centralne pojęcie teorii Gottfredson (1981). Okazało się, że co prawda wiedza o zawodach dziewcząt i chłopców jest podobna, natomiast odnotowane różnice potwierdzają stereotypy dotyczące płci w odniesieniu do aspiracji zawodowych, co jest zgodne z wynikami badań prowadzonych z udziałem dzieci ze szkół podstawowych w wielu krajach (Watson, McMahon, 2005; Mann i in., 2018).

## **Implikacje praktyczne**

Uzyskane wyniki przeczą powszechnemu przekonaniu, że świat dziecka jest oderwany od rzeczywistości zawodowej. W związku z tym rolą rodziców i wychowawców jest poszukiwanie możliwości przekazywania dzieciom informacji dotyczących pracy w celu kształtowania prawidłowych, a nie stereotypowych wyobrażeń na jej temat. Przedstawione wyniki rodzą zatem pytania dotyczące umiejętności podejmowania roli skutecznych doradców kariery przez rodziców: w jaki sposób przekazują dzieciom informacje o różnych zawodach? jak uczą reguł funkcjonowania na rynku pracy? czy przeciwdziałają stereotypom płci na arenie zawodowej?

Wyniki obecnego badania sugerują kilka rodzajów wsparcia dla ich działań wychowawczych. Po pierwsze, warto podkreślić potrzebę uświadomienia rodzicom znaczenia wczesnych lat dla rozwoju przyszłej kariery dziecka. Można to osiągnąć poprzez zajęcia warsztatowe prowadzone podczas szkolnych spotkań z rodzicami, a także poprzez indywidualne rozmowy w ramach konsultacji ze szkolnym doradcą zawodowym. Po drugie, niezbędne jest poszerzenie wiedzy rodziców na temat sposobów kontaktowania dzieci ze zjawiskiem pracy, by tego rodzaju aktywności odpowiadały rozwojowi poznawczemu dzieci. Bardzo pomocne mogą okazać się programy z udziałem rodziców, takie jak „tydzień kariery”, podczas których rodzice przychodzą do klasy szkolnej i opowiadają o swoich zawodach, a także organizowanie wizyt w miejscu pracy rodziców czy „kącik zawodowy”, w którym dzieci mogą ograć różne role zawodowe. W pracy doradczej z dziećmi charakteryzującymi karierę z zastosowaniem metody sekwencyjnej, typowej dla ponad połowy badanych, przydatna może okazać się analiza preferencji i zainteresowań, wartości, celów i potrzeb w kontekście przygotowania do różnych ról zawodowych. Rozwój metody interakcji wymaga z kolei wprowadzania przez doradców kariery treści dotyczących zmieniającego się charakteru świata pracy, a także prowadzenia zajęć doradczych, które stymulują rozwój osobistej i zawodowej zdolności przystosowania się.

## Ograniczenia badań i dalsze plany badawcze

Uzyskane wyniki są zachęcające, jednak wiążą się z pewnymi ograniczeniami, które należy wziąć pod uwagę w przyszłych projektach badawczych. Po pierwsze, ograniczenia wynikają z zastosowania poprzecznej strategii badawczej. Badania podłużne dają większą szansę na zweryfikowanie modeli rozwoju zawodowego, a także dostarczają dowodów na to, jak przyrasta i jak się zmienia treść wiedzy dzieci na temat pracy. Po drugie, w prezentowanym badaniu prowadzono wywiady z dziećmi pozostającymi w fazie wzrostu, pochodzącymi z rodzin o dobrym statusie ekonomicznym oraz mieszkającymi w miastach. Wcześniejsze badania (np. Weingera, 2000) wykazały, że czynniki socjoekonomiczne wpływają na aspiracje zawodowe, świadomość kariery i wybór zawodowy dzieci (Porfeli, Hartung, Vondracek, 2008). W kolejnych projektach badawczych należy zatem dążyć do objęcia badaniami grup bardziej heterogenicznych pod względem środowisk społecznych, statusów ekonomicznych oraz wieku badanych.

W zaprezentowanym badaniu stwierdzono liczne różnice między dziećmi różnej płci w odniesieniu do zawodowych pragnień i aspiracji, w związku z tym i ze względu na kluczową rolę płci w rozwoju kariery jednostki (Gottfredson, 2002; Rohlfing i in., 2012) potrzebne są dalsze badania w celu pełniejszego zrozumienia, kiedy i w jaki sposób zaczynają się rozwijać różnice między chłopcami i dziewczętami dotyczące różnych aspektów wiedzy zawodowej (np. klasyfikacji zawodów jako specyficznych dla płci) oraz jak ta wczesna wiedza kształtuje późniejsze decyzje zawodowe.



Ze względu na ważną rolę, jaką odgrywają rodzice w przekazywaniu wiedzy zawodowej (Cinamon, Dan, 2010; Galinsky, David, 2010), interesujące może okazać się ustalenie, jak na pytanie: „Co dzieci wiedzą na temat pracy?” odpowiedzieliby ich rodzice oraz w jaki sposób poruszają temat pracy i zatrudnienia w codziennych rozmowach ze swoimi dziećmi.

## Literatura cytowana

- Berti, A.E., Bombi, A.S. (1981). The development of the concept of money and its value: A longitudinal study. *Child Development*, 52, 1179–1182.
- Bibace, R., Walsh, M.E. (1980). Development of children's concepts of illness. *Pediatrics*, 66, 913–917.
- Buckley, M.A., Walsh, M.E. (1998). Children's understanding of violence: A developmental analysis. *Applied Developmental Science*, 2, 182–193.
- Bujakowski, M., Chmiel, I., Hytkowska-Fąfara, J., Łabędzka-Stanecka, K., Sarad-Deć, K. (2017). *Przykładowy program preorientacji zawodowej dla przedszkola z proponowanymi scenariuszami*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Burris, V. (1983). Stages in the development of economic concepts. *Human Relations*, 36, 791–812.
- Cinamon, R.G., Dan, O. (2010). Parental attitudes toward preschoolers' career education: A mixed-method study. *Journal of Career Development*, 37, 519–540, doi: 10.1177/0894845309357050
- Cinamon, R.G., Yeshayahu, M. (2021). Children's occupational knowledge: A conceptual framework and measure. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 15–31, doi: 10.1007/s10775-020-09425-4
- Czapla, B., Matyszewska, B., Ptasznik, E., Skoryna, M. (2017). *Przykładowy program orientacji zawodowej dla klas I–III z proponowanymi scenariuszami*. Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Ferrari, L., Ginevra, M.C., Santilli, S., Nota, L., Sgaramella, T.M., Soresi, S. (2015). Career exploration and occupational knowledge in Italian children. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 113–130, doi: 10.1007/s10775-015-9299-1
- Fox, K.F.A. (1978). What children bring to school – the beginnings of economic education. *Social Education*, 42, 478–481.
- Galinsky, E., David, J. (2010). *Ask the children: The breakthrough study that reveals how to succeed at work and parenting*. New York: Harper Collins.
- Gąsiorowska, A. (2007). Postawy wobec pieniędzy u rodziców i ich dzieci. O roli pierwotnej socjalizacji ekonomicznej w kształtowaniu stosunku do pieniędzy. *Psychologia. Edukacji i Społeczeństwo*, 4, 245–260.
- Ginevra, M.C., Nota, L. (2018). Journey in the world of professions and work: A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*, 13, 460–470.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., Herma, J.L. (1951). *Occupational choice: An approach to general theory*. New York: Columbia University Press.

- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579, doi: 10.1037/0022-0167.28.6.545
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. W: D. Brown (red.), *Career choice and development* (wyd. 4, s. 85–148). San Francisco: Jossey-Bass.
- Grzeszkiewicz, B. (2004). *Preorientacja zawodowa dzieci w wieku przedszkolnym*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Harris, P., Heelas, P. (1979). Cognitive processes and collective representations. *Archives Europeenes de Sociologie*, 20, 211–241.
- Hartung, P.J., Porfeli, G.J., Vondracek, F.W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385–419, doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.006
- Hawkins, S., Hertweck, M., Salls, J., Laird, J., Goreczny, A.J. (2012). Assessing knowledge acquisition of students: Impact of introduction to the health professions course. *The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*, 10, 1–7.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (wyd. 3). Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Howard, K.A.S., Castine, E., Flanagan, S., Lee, Y. (2017). Supporting the career development of children: The concepts of career choice and attainment model. W: M. Watson, M. McMahon (red.), *Career Exploration and Development in Childhood: Perspectives from theory, practice and research* (s. 48–59). London–New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Howard, K.A.S., Walsh, M.E. (2010). Conceptions of career choice and attainment: Developmental levels in how children think about careers. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 143–152, doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.010
- Howard, K.A.S., Walsh, M.E. (2011). Children's conceptions of career choice and attainment: Model development. *Journal of Career Development*, 38, 256–271, doi: 10.1177/0894845310365851
- Jahoda, G. (1979). The construction of economic reality by some Glaswegian children. *European Journal of Social Psychology*, 9, 115–127.
- Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. W: T. Lickona (red.), *Moral development and behavior: Theory, research, and social issues* (s. 31–53). Chicago, IL: Rand McNally.
- Koocher, G.P. (1973). Childhood, death, and cognitive development. *Developmental Psychology*, 9, 369–375.
- Lapan, R.T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Lea, S.E.G., Tarpy, R.M., Webley, P. (1987). *The individual in the economy. A textbook of economic psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mann, A., Denis, V., Schleicher A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., Chambers, N. (2018). *Dream jobs? Teenagers' Career Aspiration and the Future of Work*. OECD.

- McMahon, M., Watson, M. (2005). Occupational information: What children want to know. *Journal of Career Development*, 31, 239–249.
- McMahon, M., Watson, M. (2008). Introduction to the special section: Children's career development: Status quo and future directions. *The Career Development Quarterly*, 57, 4.
- Nucci, L., Camino, C., Sapiro, C.M. (1996). Social class effects on northeastern Brazilian children's conceptions of areas of personal choice and social regulation. *Child Development*, 67, 1223–1242.
- Paszowska-Rogacz, A. (2013). Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych. *Psychologia Wychowawcza*, 3, 52–86.
- Piaget, J. (1930). *The child's conception of physical causality*. London, England: Kegan Paul.
- Porfeli, E.J., Hartung, P.J., Vondracek, F.W. (2008). Children's vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57, 25–37, doi: 10.1002/j.2161-0045.2008.tb00163.x
- Prime, D.R., Nota, L., Ferrari, L., Schultheiss, D.E.P., Soresi, S., Tracey, T.J.G. (2010). Correspondence of children's anticipated vocations, perceived competencies, and interests: Results from an Italian sample. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 58–62, doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.012
- Quintana, S.M. (1998). Children's developmental understanding of ethnicity and race. *Applied and Preventive Psychology*, 7, 27–45.
- Raszka, R. (2016). Rozważania wokół wychowania ekonomicznego dzieci. W: J. Skibska, J. Wojciechowska (red.), *Współczesna edukacja. Wielopłaszczyznowość zadań* (s. 271–282). Kraków: Wydawnictwo Libron.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 4, 212–217.
- Rohlfing, J.E., Nota, L., Ferrari, L., Soresi, S., Tracey, T.J.G. (2012). Relation of occupational knowledge to career interests and competence perceptions in Italian children. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 330–337, doi: 10.1016/j.jvb.2012.08.001
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (DzU 2019 poz. 325).
- Schultheiss, D.E.P. (2008). Current status and future agenda for the theory, research, and practiced childhood career development. *The Career Development Quarterly*, 57, 7–24.
- Stacey, B.G. (1982). Economic socialization in the pre-adult year. *British Journal of Social Psychology*, 22, 265–266.
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. W: D. Brown, L. Brooks & Associates (red.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (wyd. 2, s. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tracey, T.J.G., Sodano, S.M. (2017). Career assessment of children. W: M. Watson, M. McMahon (red.), *Career exploration and development in childhood: Perspectives from theory, practice and research* (s. 129–142). Abingdon, UK: Taylor & Francis.

- Vondracek, F.W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 252–261.
- Watson, M., McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from learning perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 119–132.
- Watson, M., Nota, L., McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 175–184, doi: 10.1007/s10775-015-9306-6
- Watts, A.G., Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 105–122.
- Weinger, S. (2000). Opportunities for career success: Views of poor and middle-class children. *Children and Youth Services Review*, 22, 13–35, doi: 10.1016/S0190-7409(99)00071-7

**Streszczenie.** Artykuł prezentuje model dziecięcych koncepcji dotyczących dwóch kluczowych procesów rozwoju kariery – wyboru kariery i zdobywania zatrudnienia, skonstruowany przez Howard i Walsh na podstawie badań rozwojowych i teorii dotyczącej rozumienia przez dzieci zjawisk pokrewnych, takich jak choroby, przemoc i pochodzenie etniczne. Model wyodrębnia sześć poziomów rozumowania dzieci na temat kariery i zatrudnienia – od myślenia magicznego i opartego na skojarzeniach poprzez metodę sekwencyjną aż po rozumowanie, które obejmuje dynamiczną interakcję wpływów na poziomie indywidualnym, relacyjnym i systemowym. Model wykorzystano w eksploracyjnych badaniach własnych, których celem było wyodrębnienie dominujących wśród dzieci w wieku szkolnym poziomów rozumowania w odniesieniu do kariery oraz weryfikacja związku rodzaju wyborów zawodowych z płcią badanych. W badaniach uczestniczyło 49 dzieci w wieku szkolnym od 6 do 13 lat (27 dziewczynek i 22 chłopców) uczęszczających do szkół wielkomiejskich. Dane zebrano za pomocą ustrukturalizowanego wywiadu składającego się z ośmiu pytań – pytania wprowadzającego, trzech pytań dotyczących sposobu, w jaki ludzie dokonują wyborów zawodowych i zdobywają pracę, oraz czterech pytań dotyczących preferencji zawodowych badanego dziecka. Treść wypowiedzi była rejestrowana i oceniana przez dwóch przeszkolonych sędziów. Wyniki wykazały, że w badanej grupie pojawiło się pięć z sześciu poziomów rozumowania z wyraźną przewagą rozumowania sekwencyjnego i jego podkategorii – działań zewnętrznych. Analiza wypowiedzi wykazała również związek wyborów zawodowych ze stereotypami płci. Artykuł zawiera rekomendacje dotyczące interwencji psychologicznych ukierunkowanych na poszczególne etapy rozwoju wiedzy dzieci szkolnych na temat pracy i zatrudnienia.

**Słowa kluczowe:** rozwój, dziecko, rozumienie, wybór kariery, praca

Data wpłynięcia: 7.12.2021

Data wpłynięcia po poprawkach: 11.04.2022

Data zatwierdzenia tekstu do druku: 13.04.2022

## Aneks

Przykłady odpowiedzi badanych dzieci ilustrujące poszczególne stadia rozwoju wiedzy na temat pracy.

### METODA SKOJARZENIOWA

**Stadium 1: Czyste skojarzenie** – praca/kariera po prostu istnieje.

B: *W jaki sposób ludzie podejmują decyzję, kim chcą zostać, kiedy dorosną?*

Dz: *Może mamusia im każe?*

**Stadium 2: Myślenie magiczne** – wybór kariery i osiągnięcie tego celu jest zwyczajne i nieskomplikowane.

B: *Co trzeba zrobić, żeby zostać piosenkarką?*

Dz: *Tego nie trzeba się uczyć, to się po prostu umie.*

### METODA SEKWENCYJNA

**Stadium 3: Działania zewnętrzne** – prosty proces uczenia się o zawodach, wybór oparty jest na zainteresowaniach.

B: *Jak ludzie dostają pracę?*

Dz: *Mówią innym osobom, jaki zawód chcą mieć.*

**Stadium 4: Wewnętrzne procesy i możliwości** – wybór jest procesem dopasowywania siebie do pracy/kariery zawodowej.

B: *Jak ludzie dostają pracę?*

Dz: *Najpierw tę osobę w pracy sprawdzają i testują, a potem jak będzie dobry, to dostaje awans.*

### METODA INTERAKCJI

**Stadium 5: Interakcja** – wybór wymaga uwzględnienia interakcji cech osobistych i wpływu otoczenia.

B: *W jaki sposób ludzie podejmują decyzję, kim chcą zostać, kiedy dorosną?*

Dz: *Pytają się, ile będą zarabiać i jak daleko będą dojeżdżać.*

**Stadium 6: Interakcja systemowa** – wybór wymaga uwzględnienia interakcji cech osobistych, wpływu środowiska oraz czynników systemowych (np. tendencji na rynku pracy)

Stadium to nie pojawiło się w wypowiedziach badanych dzieci.