

Waldemar Kozłowski
Ewa Matczak
Instytut Badań Edukacyjnych

KRYTERIA OCENY ZAWODÓW A RODZICIELSKIE ASPIRACJE ZAWODOWE WOBEC UCZNIÓW SZKÓŁ PODSTAWOWYCH

Od dłuższego czasu jesteśmy świadkami dynamicznych zmian na naszym rynku pracy. W pewnych dziedzinach gospodarki (np. rolnictwo) i związanych z nimi zawodach zatrudnianych jest coraz mniej ludzi, inne, jak np. handel i administracja publiczna, zyskują na znaczeniu i przyciągają coraz więcej osób (Puzio-Waławik, 2006). Przemiany te są konsekwencją wielu czynników mających charakter globalny oraz lokalny, powiązany z sytuacją naszego kraju. W perspektywie globalnej obserwuje się zmiany zatrudnienia w trzech sektorach: rolniczym, przemysłowym i usługowym (Zajdel, 2006; Malina, 2006). Dane odnoszące się do krajów Unii Europejskiej świadczą, że osoby niepodjęjące pracy w rolnictwie i przemyśle zasilają szybko rozwijający się rynek usług. W Polsce następuje podobny kierunek zmian, czego przejawem jest malejąca liczba osób zajmujących się rolnictwem (choć na tle innych krajów Unii ich proporcja jest nadal duża). Globalny charakter ma także upowszechnianie się informatyki, co pociąga za sobą duże zapotrzebowanie na specjalistów w tej dziedzinie.

Naszym lokalnym problemem jest przechodzenie od odgórnie sterowanej gospodarki socjalistycznej do wolnorynkowej gospodarki kapitalistycznej. Trwający już ćwierć wieku proces doprowadził m.in. do upadku (np. PGR-ów) i wyraźnego ograniczenia niektórych branż (np. przemysł wydobywczy), czemu towarzyszyła prywatyzacja oraz rozwój prywatnej przedsiębiorczości. Zjawiska te miały i nadal mają wyraźny wpływ na strukturę zatrudnienia i zachowania ludzi na rynku pracy.

Zasygnalizowane zmiany mają poważne konsekwencje nie tylko gospodarcze i społeczne, lecz także edukacyjne. Przedmiotem dyskusji i sporów staje się to, w jaki sposób przygotowywać młodych ludzi do aktywności w tak zmiennej i niestabilnej sytuacji na rynku pracy. Innym aspektem tej problematyki, którego dotyczy niniejszy artykuł, są procesy kształtowania się planów i dążeń, będących podstawą podejmowania decyzji o wyborze szkoły i zawodu.

Przyjmuje się, że aspiracje edukacyjne i zawodowe uczniów są jednym z najlepszych predyktorów decyzji dotyczących wykształcenia i zawodu podejmowanych w okresie dorosłości (Mau i Bikos, 2000). Z tego powodu ważne staje się pytanie o przebieg procesu kształtowania aspiracji dzieci oraz czynników warunkujących ich kształtowanie. Nie dziwi, że próbując na nie odpowiedzieć wiele uwagi poświęca się rodzicom.

Rola rodziców w kształtowaniu aspiracji zawodowych dzieci jest przedmiotem licznych badań. Przykładowo, Majoribanks (2002) ustalił, że aspiracje zawodowe adolescentów związane są statusem społecznym rodziców. Wykazano także analogiczne powiązania wyznaczników statusu, głównie zawodu rodziców (Rojewski, 2005) oraz poziomu wykształcenia. Gouviás i Vitsilakis-Soroniatis (2005) w podłużnym badaniu uczniów greckich (w wieku od 7 do 18 lat) ustalili, że zawód rodzica związany jest z aspiracjami zawodowymi dzieci, a jego wykształcenie z aspiracjami edukacyjnymi. Autorzy badania sugerują, że wyżej wykształceni rodzice skutecznie wspomagają dzieci w orientacji na zdobycie takiego wykształcenia oraz zawodu, który odpowiada ich możliwościom i pragnieniom. Badania pokazują także znaczenie okazywanego dzieciom wsparcia i zaangażowania rodziców w opiekę nad nimi, które sprzyjają aspiracjom dzieci do wykonywania zawodów wymagających wysokiego wykształcenia oraz kompetencji (Ali i Saunders, 2006; Diemer i Hsieh, 2008; por także Whiston i Keller, 2004).

Słabą stroną tych badań jest ich przeważnie korelacyjny charakter oraz brak danych, które przybliżyłyby nam obraz zależności pomiędzy wyznacznikami społecznego statusu rodziców i stosunku rodziców do dzieci a aspiracjami dzieci. Prezentowane badanie próbuje uzupełnić tę lukę analizując wybrane zjawiska dotyczące wiedzy oraz pragnień rodziców związane z zawodową przyszłością ich dzieci. Koncentruje się na relacjach między kryteriami, jakimi posługują się rodzice oceniając zawody, a ich pragnieniami co do zawodu dziecka.

W literaturze polskiej podkreśla się rolę rodziców w procesie kształtowania aspiracji dzieci w kontekście poradnictwa zawodowego realizowanego w szkołach i poradniach (Paszowska-Rogacz, 2009).

Praca zawodowa jest jedną z ważniejszych dziedzin aktywności człowieka. Nic zatem dziwnego, że ma ona wyrazistą reprezentację w świadomości ludzi. Składa się na nią wiedza o wymaganych kwalifikacjach, wykonywanych czynnościach, miejscach i warunkach pracy, dochodach, społecznej użyteczności, uznaniu i szacunku itp. Można zakładać, że początkowo duże znaczenie w jej powstawaniu mają potoczne przekonania na temat zawodów oraz osób wykonujących je, wyrażane w trakcie porozumiewania się ludzi, występujące w środkach masowego przekazu itp. Duże znaczenie ma także bezpośredni kontakt z osobami wykonującymi określone zawody; wystarczy wspomnieć o nierzadkich przypadkach kontynuowania profesji rodziców przez dzieci.

W późniejszym okresie życia na zasób wiedzy oraz stosunek do zawodów duży wpływ mają osobiste doświadczenia związane z ich wykonywaniem. Jak można przypuszczać, doświadczenia te w głównym stopniu określają stan świadomości społecznej w tym zakresie.

Oprócz wiedzy o zawodach ważne jest ich wartościowanie, wyrażające się w ocenach i opiniach na temat zawodów oraz wykonywanej pracy. Jak można założyć, sądy wartościujące mają znaczenie nie tylko w przypadku własnej pracy, lecz także w myśleniu o zawodowej przyszłości dzieci.

Aktywność zawodowa może być oceniana w różny sposób, np. ze względu na dochody, wysiłek, wymagania, stres, możliwości zdobywania doświadczeń i rozwoju. Zasadne jest przypuszczenie, że u podstaw tej różnorodności znajdują się bardziej ogólne kategorie, które określić można jako kryteria oceny.

Niewiele jest danych na temat bezpośrednich kryteriów oceny zawodów znacznie częściej analizowane są czynniki warunkujące zadowolenia z pracy. Oceny zawodów

zawierają sondaże zrealizowane przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej. W badaniu z roku 1996 oceniano dziewięć zawodów pod względem prestiżu, satysfakcji osobistej, pożytku społecznego oraz popłatności (*Spoleczne postrzeganie zawodów*, 1996). W 2000 roku zawody oceniano ze względu na to, na ile są interesujące, odpowiedzialne, trudne, stresujące, wymagające wysiłku fizycznego i psychicznego, dające prestiż i dochody oraz takie, w których najłatwiej i najtrudniej o pracę (*Polacy o zawodach*, 2000). Springer (2011) jako punkt wyjścia przyjęła założenie, że zadowolenie związane jest z zaspokojeniem czterech potrzeb: bezpieczeństwa, afiliacji, władzy i uznania oraz rozwoju. Każdej potrzebie przypisano cztery wskaźniki, otrzymując szesnaście czynników, warunkujących zadowolenie z pracy. W efekcie badań przeprowadzonych w powiecie poznańskim ustalono, że satysfakcję w największym stopniu warunkują dochody oraz stabilność zatrudnienia.

Bardziej pogłębione dane pochodzą z badań realizowanych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego (Czarnik i Turek, 2012). Analizowano w nich poziom zadowolenia w pracy w zawodach wyróżnianych zgodnie z klasyfikacją ISCO. Uwzględniono sześć aspektów zadowolenia; zgodnie z przypisywanym im znaczeniem były to: a) rodzaj wykonywanej pracy (to, co się robi), b) warunki wykonywania pracy, c) pewność zatrudnienia, d) możliwość rozwoju osobistego i szkoleń, e) zarobki, f) możliwość awansu. Ogólnie rzecz biorąc, poziom zadowolenia był zgodny z hierarchią grup zawodów w klasyfikacji ISCO, a więc względnie wysoki wśród kadry kierowniczej, najniższy u robotników niewykwalifikowanych.

Taką samą liczbę cech warunkujących zadowolenie z pracy bierze pod uwagę Centrum Badania Opinii Społecznej, różnią się jednak one od tych, które wystąpiły w analizach BKL. CBOS prosił o ocenę wykonywanego zawodu pod kątem ważności i sensu spełnianych zadań, rozwoju umiejętności, wzbudzanego zainteresowania, pewności zatrudnienia i stabilizacji, wykorzystywania kwalifikacji, zgodności z wykształceniem, zarobków oraz świadczeń socjalnych (*Życie zawodowe Polaków*, 2008; *Zadowolenie z pracy*, 2013).

W niniejszej pracy kryteria oceny zawodów są przedmiotem zainteresowania ze względu na ich hipotetyczny związek z aspiracjami dotyczącymi dzieci.

Kierując się tymi kryteriami rodzice mniej lub bardziej świadomie różnicują zawody. Mając na względzie dobro dziecka przypuszczalnie chcieliby, aby podjęło pracę w tych profesjach, które cenią najwyżej. Niekoniecznie jednak są one obiektem aspiracji, ponieważ na ostateczny kształt pragnień w tej dziedzinie ma także wpływ ich wiedza i opinie o dziecku. Znaczenie mają na przykład przekonania na temat cech charakteru i osobowości, aktualnych umiejętnościach i osiągnięciach, a także możliwościach rozwoju. Można założyć, że poglądy na temat dzieci zazwyczaj charakteryzują się pozytywnym do nich stosunkiem, czego przejawem są zawyżone oceny osiągnięć i możliwości.

Przyjmując te założenia, proces kształtowania aspiracji zawodowych rodziców określić można jako stopniowe dopasowywanie najwyżej cenionych zawodów do subiektywnej i tendencyjnej wiedzy o dziecku. Aktywizowane są w nim stany świadomości związane zarówno z dziećmi, jak i zawodami. Trudno określić, które z nich mają większe znaczenie, ponieważ kwestia nie była przedmiotem badań ani pogłębionych analiz. Przypuścić można, że odpowiedź na to pytanie zależy od wieku dziecka. W młodszym wieku większe znaczenie może mieć wiedza oraz stosunek do zawodów, ponieważ rodzice mają stosunkowo mało danych na temat możliwości dzieci i ich oczekiwania

w stosunku do nich pozostają pod silnym wpływem pragnień i marzeń. Nie jest to także czas podejmowania decyzji o szkole i zawodzie. Rodzice kierują się zatem tym, jaki zawód byłby dla dziecka korzystny, w mniejszym stopniu biorąc pod uwagę jego możliwości. W okresie późniejszym rodzice dysponują większą bazą danych na temat dziecka i jego możliwości, będącą ubocznym efektem szkolnej biografii. Z tego względu ich spojrzenie może ulec zmianie – w większym stopniu uwzględniając to, w jakim zawodzie dziecko może zdobyć kwalifikacje, mieć szanse zatrudnienia i sukcesu.

Nasze badanie dotyczy dzieci w młodszym wieku szkolnym, dlatego nie wzięliśmy pod uwagę wiedzy i stosunku rodziców do dzieci, zakładając, że w tym okresie w mniejszym stopniu określają one aspiracje zawodowe niż to, w jaki sposób oceniają oni profesje.

Cel, metoda i próba badawcza

Opierając się na powyższych rozważaniach przyjąć można istnienie istotnych powiązań między preferowanymi przez rodziców kryteriami oceny zawodów a aspiracjami zawodowymi w stosunku do swoich dzieci. Celem prezentowanych badań jest ustalenie związków między kryteriami oceny zawodów a aspiracjami zawodowymi rodziców w stosunku do własnych dzieci. Na poziomie ogólnym założyć można, że między tymi elementami świadomości powinny występować zależności, trudniej jednak postawić hipotezę w sprawie związków określonych kryteriów zawodów z konkretnymi profesjami.

Dane pochodzą z podłużnego badania na reprezentatywnej próbie uczniów szkół podstawowych prowadzonego przez Pracownię Szkolnych Uwarunkowań Efektywności Kształcenia Instytutu Badań Edukacyjnych. Operat losowania, czyli listę szkół podstawowych oraz oddziałów klasy II szkoły podstawowej, skonstruowano na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej z września 2009 roku na temat roku szkolnego 2009/10. Zastosowano losowanie systematyczne w sześciu warstwach uwzględniających wielkość miejsca zamieszkania oraz wielkość szkoły. Utworzono dwie kategorie miejsca zamieszkania: wieś i miasto do 5 tys. mieszkańców oraz miasto powyżej 5 tys. mieszkańców, oraz trzy kategorie wielkości szkoły: jednooddziałowe, dwuoddziałowe oraz trzyoddziałowe i większe. Z każdej warstwy wylosowano w sposób zależny zakładaną liczbę szkół, z prawdopodobieństwem proporcjonalnym do liczby uczniów w szkole w klasie III. Z wylosowanej próby głównej zaledwie 53% szkół przystąpiło do badania. Resztę szkół dobrano z próby rezerwowej. Dla wszystkich placówek, oddziałów i uczniów, którzy należeli do pierwotnej próby badanych (tj. próby z pierwszego etapu badania), wyliczono warunkowe wagi próbkowania. Łącznie w badaniu zaplanowano udział 5245 rodziców lub opiekunów prawnych. Ostatecznie w badaniu wzięło udział 4931 osób, tj. 93%. Jest to reprezentatywna próba rodziców uczniów klasy IV. Zebrano dane o aspiracjach zawodowych od 4931 rodziców uczniów klas IV szkół podstawowych z terenu całego kraju (w próbie tej przeważały matki, N=4274). Bardzo rzadko dane pochodzą od innych osób (opiekunów, innych członków rodziny), które ze względu na małą liczebność (2%) pominięto w dalszych analizach¹.

Badanym zaprezentowano 16 atrybutów zawodów, które obejmują szeroki zakres spraw, jakie mogą być ważne w wykonywanym zawodzie. Badani określali ważność każdej cechy na czteropunktowej skali od bardzo ważne do nieważne.

Dane o aspiracjach zawodowych uzyskano prosząc rodziców o podanie upragnionego zawodu oraz stanowiska dla swojego dziecka (pytanie otwarte). Podstawą do klasyfikowania zawodów wymienianych przez rodziców był Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO-08).

Cechy zawodów i kryteriów ich oceny

Ogólnie rzecz biorąc, zróżnicowanie preferencji tego, co uznawane jest za ważne w aktywności zawodowej, jest nieduże, co nie wydaje się dziwne zważywszy, iż zestawienie zawierało pozytywne jej atrybuty (tabela 1).

Tabela 1. Średnie wartości cech

Lp.	Jak ważne jest, aby przyszły zawód charakteryzował się następującymi cechami:	Średnia	Odchylenie standardowe
1	Dawał zadowolenie, satysfakcję.	3,77	0,470
2	Chronił przed bezrobociem.	3,68	0,512
3	Nie narażał na wyzysk ze strony pracodawców.	3,67	0,543
4	Był zgodny ze zdolnościami i zainteresowaniami.	3,60	0,530
5/6	Pozwalał na stały rozwój i podnoszenie kwalifikacji.	3,53	0,541
5/6	Pozwalał poświęcać dostatecznie dużo czasu na życie rodzinne.	3,53	0,520
7	Nie był zbyt stresujący.	3,39	0,594
8.	Dawał szacunek i uznanie innym ludzi.	3,38	0,634
9	Stwarzał możliwość współpracy z wartościowymi ludźmi.	3,35	0,588
10	Był użyteczny dla innych ludzi.	3,22	0,595
11	Przynosił duże dochody.	3,07	0,496
12	Chronił przed ciężką, fizyczną pracą.	2,89	0,733
13	Dawał dużą swobodę w dysponowaniu czasem.	2,80	0,610
14	Nie był zbyt absorbujący i pozostawiał dużo wolnego czasu.	2,57	0,682
15	Przynosił rozgłos i popularność.	1,78	0,653
16	Dawał władzę.	1,70	0,682

Źródło: badanie własne

Z danych tabeli 1 wynika, że dla badanych najważniejsze jest zadowolenie z wykonywanego zawodu, gwarancja zatrudnienia, brak wyzysku ze strony pracodawcy, a także zgodność z zainteresowaniami i możliwości rozwoju. Można uznać, że poglądy te są odzwierciedleniem nadziei i obaw związanych z zawodem. Zdecydowanie najmniej ceniona jest władza i rozgłos, stosunkowo mało wolny czas i swoboda.

Na podstawie wartości odchylenia standardowego określić można poziom zgodności poglądów na temat znaczenia poszczególnych cech zawodu. Największa zgodność występuje w przypadku zadowolenia oraz dochodów, najmniejsza – w przypadku władzy i wolnego czasu. Można zatem sądzić, iż badani są zgodni co do znaczenia zadowolenia oraz dochodów, choć cechy te nie są dla nich równie ważne: zadowolenie należy do najważniejszych atrybutów zawodu, dochody mają umiarkowane znaczenie. Różnią się najbardziej w przypadku władzy i wolnego czasu; dla jednych cechy te mają duże znaczenie, dla innych małe.

Mimo że atrybutom zawodu przypisywane jest różne znaczenie, występuje niewielkie społeczne zróżnicowanie preferencji. W stosunkowo największym stopniu cechy zawodu różnicuje wykształcenie.

Biorąc pod uwagę trzy poziomy wykształcenia (podstawowe i zawodowe, średnie, wyższe) w niektórych przypadkach zarysowują się zależności prostoliniowe. Wraz ze wzrostem wykształcenia znaczenia nabiera zadowolenie z zawodu oraz jego zgodność z zainteresowaniami, wraz z obniżaniem się jego poziomu wyżej ceniony jest szacunek, pożyteczność zawodu oraz rozgłos i sława, jaką daje jego wykonywanie. Słabsze tendencje zarysowują się w przypadku współpracy z ludźmi (większe znaczenie dla osób z wyższym wykształceniem) oraz władzą (wyżej oceniana przez osoby o niższym wykształceniu).

Dane te skłaniają do przypuszczenia, że w zależności od poziomu wykształcenia zmienia się perspektywa, z jakiej patrzy się na zawody i analizuje ich właściwości. Dla osób z wyższym wykształceniem ważne są korzyści, jakie dla jednostki ma wykonywanie zawodu. Osobom z niższym wykształceniem bliższa jest społeczna ranga i znaczenie zawodu. Mniejsze różnice występują, gdy pod uwagę weźmie się miejsce zamieszkania oraz płeć. Są one zbliżone do omówionych wyżej tendencji związanych z wykształceniem, co jest konsekwencją faktu, że poziom wykształcenia mieszkańców miast jest wyższy niż osób zamieszkałych na wsi. Na wsi jako mniej ważne oceniane są takie atrybuty zawodów, jak szacunek, rozgłos oraz władza. Poglądy na zawód w nieznacznym stopniu różnicuje płeć; dla kobiet nieco bardziej niż dla mężczyzn ważne jest, aby zawód był pożyteczny oraz wymagał współpracy z ludźmi.

Przypuszczenie, że u podstaw ocen i opinii znajdują się ogólniejsze przekonania, sprawdzono za pomocą analizy czynnikowej starając się wyodrębnić kryteria ważności zawodów.

Analiza czynnikowa pokazała, iż w badanym zbiorze można wyróżnić cztery składowe główne. Zasadność jej stosowania sprawdzono testem Kaisera-Mayera-Olkina. Wynik testu wynosi 0,765, co świadczy, że badana próba odpowiada wymaganiom analizy czynnikowej. Przeprowadzono eksploracyjną analizę z rotacją VARIMAX w wyodrębnionym modelu czteroczynnikowym, który wyjaśnia 48% wariancji. Wyniki analizy i ładunki czynnikowe przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Kryteria oceny zawodów – analiza czynnikowa

Nazwa czynnika i cecha	Czynnik			
	1	2	3	4
1. Uciążliwość zawodu				
Nie był zbyt absorbujący i pozostawiał dużo wolnego czasu	0,65	-0,15	0,01	0,18
Nie był zbyt stresujący	0,64	0,11	0,18	-0,01
Chronił przed ciężką, fizyczną pracą	0,61	0,05	-0,14	0,27
Dawał dużą swobodę w dysponowaniu czasem	0,54	0,02	0,24	0,23
Nie narażał na wyzysk ze strony pracodawców	0,54	0,34	-0,1	-0,02
Pozwalał poświęcać dostatecznie dużo czasu na życie rodzinne	0,52	0,13	0,34	-0,18
Chronił przed bezrobociem	0,39	0,37	0,18	0,02
2. Zadowolenie i rozwój				
Był zgodny ze zdolnościami i zainteresowaniami	0,05	0,69	0,04	-0,04
Pozwalał na stały rozwój i podnoszenie kwalifikacji	-0,05	0,69	0,32	0,14
Dawał zadowolenie, satysfakcję	0,17	0,59	-0,28	-0,02
Stwarzał możliwość współpracy z wartościowymi ludźmi	0,04	0,56	0,48	0,07
3. Prestiż				
Dawał szacunek i uznanie innym ludzi	0,16	-0,07	0,65	0,14
Był pożyteczny dla innych ludzi.	0,06	0,16	0,60	0,03

4. Status społeczny				
Dawał władzę	0,05	0,00	0,11	0,82
Przynosił rozgłos i popularność	0,06	-0,05	0,31	0,77
Przynosił duże dochody	0,26	0,14	-0,18	0,55

Źródło: badanie własne

Pierwszy z czynników grupuje najwięcej (6) cech, które koncentrują się na poczuciu bezpieczeństwa, stresie i dużej swobodzie w dysponowaniu czasem. Jak się wydaje, głównym elementem łączącym te cechy jest obawa o to, aby wykonywany zawód nie obciążał pracownika w sensie psychicznym (brak stresu, lęk o utratę pracy i niewłaściwe traktowanie) oraz czasowym (nie angażował poza godzinami pracy, nie ograniczał życia prywatnego itp.). Można go skrótowo określić jako „uciążliwość”, co zapewne nie jest określeniem zgrabnym, lecz akcentuje tę wspólną kwestię, jak również obronno-lękowy aspekt oczekiwań związanych z zawodem.

W skład drugiego czynnika wchodzi cechy, w których znajdują wyraz pozytywne oczekiwania dotyczące zawodu. Ma on sprawiać zadowolenie, być zgodny z zainteresowaniami, rozwijać i dawać możliwość współpracy z ludźmi. Określić go można jako „zadowolenie i rozwój”. Te dwa czynniki wyjaśniają 27% wariancji.

W skład czynnika trzeciego wchodzi dwie cechy odnoszące się do prestiżu, jakim cieszy się zawód, w więc szacunek i jego użyteczność.

Czynnik czwarty łączy cechy wyznaczające społeczny status zawodu, czyli dochody, władza i rozgłos. Czynniki 3 i 4 wyjaśniają 21% wariancji.

Otrzymana struktura czynnikowa ukazuje nadzieje i obawy związane z tą dziedziną aktywności. Przyjmując, że wielkość ładunków czynnikowych jest wskaźnikiem znaczenia, to dane te skłaniają do wniosku, iż oczekiwania dotyczące zawodu (i zapewne pracy) nacechowane są w większym stopniu lękiem i niepokojem niż ufnością. Zastanawiać może, że status społeczny ma stosunkowo małe znaczenie.

Rola i znacznie kryteriów oceny zawodów zależy może od pozycji jednostki w społecznej strukturze wyznaczonej przez wiek, płeć, wykształcenie. W zamieszczonych niżej analizach podjęto próbę ustalenia tych zależności. Ze względu na specyfikę badanych osób pominięto kwestię wieku, ponieważ pod tym względem są mało zróżnicowani. W tabeli 3 zamieszczone są tylko te dane, w przypadku których stwierdzono zależności.

Tabela 3. Analiza wariancji – wartość czynnika a wykształcenie, zamieszkanie i płeć

Czynnik /Zmienne	N	M	F	η^2
Czynnik 1 – Uciążliwość	4456	14,84		
Wykształcenie rodzica:			21,640	
– podstawowe i zasadnicze zawodowe	1293	14,94	(2, 4269), p<0,001	0,010
– średnie	1843	14,93		
– wyższe	1212	14,60		
Płeć:			11,345	
– chłopiec	2353	14,76	(1, 4269), p<0,001	0,003
– dziewczynka	2435	14,91		
Czynnik 2 – Zainteresowanie i rozwój	4456	12,93		
Miejsce zamieszkania:			4,353	0,001
– miasto	3189	12,96	(1, 4269), p<0,05	
– wieś	1235	12,84		

Wykształcenie rodzica:			12,770	
- podstawowe i zasadnicze zawodowe	1293	12,81	(2, 4269), p<0,001	0,006
- średnie	1843	12,93		
- wyższe	1212	13,04		
Wypełniający ankietę:			5,407	
- matka	3874	12,93	(1, 4269), p<0,05	0,001
- ojciec	490	12,82		
Czynnik 3 – Prestiż	4456	8,47		
Wykształcenie rodzica:			85,343	0,038
- podstawowe i zasadnicze zawodowe	1293	8,73	(2, 4269), p<0,001	
- średnie	1843	8,47		
- wyższe	1212	8,18		
Wypełniający ankietę:			4,101	0,001
- matka	3874	8,48	(1, 4269), p<0,05	
- ojciec	490	8,35		
Czynnik 4 – Status społeczny	4456	6,72		
Wykształcenie rodzica:			54,036	
- podstawowe i zasadnicze zawodowe	1293	6,98	(2, 4269), p<0,001	0,025
- średnie	1843	6,70		
- wyższe	1212	6,47		

Źródło: badanie własne

Dane pokazują, że wszystkie czynniki zależą od wykształcenia: najsilniej ten, który związany jest z prestiżem, a najsłabiej dotyczący rozwoju. Ten ostatni jako jedyny zależny jest od miejsca zamieszkania. Tylko uciążliwość zależy od płci.

Bliższa charakterystyka otrzymanych zależności opiera się na średnich wartościach czynników. Najsilniejsze są związki kryteriów zawodu z wykształceniem rodziców: wszystkie zależności są istotne na wysokim poziomie. Im niższy jego poziom, tym większe znaczenie ma uciążliwość, prestiż i status. Tylko rozwój jest tym ważniejszy, im wykształcenie jest wyższe.

Preferencje zawodowe rodziców

Rodzice proszeni byli o podanie upragnionego zawodu oraz stanowiska dla swojego dziecka (na drugie pytanie otrzymano niewiele odpowiedzi). Określając preferencje co do zawodów dzieci, badani nie zawsze odpowiadali zgodnie z instrukcją. Część respondentów nie udzieliła odpowiedzi, część wymieniła więcej niż jeden zawód, inni podawali określenia dotyczące przyszłości dziecka pomijając kwestię profesji. Z tego powodu prezentacja danych ma charakter parostopniowy.

W pierwszej kolejności przedstawimy analizę tych ankiet, w których respondenci określili zawód dziecka. Na ogólną liczbę 4931 badanych takich osób jest 3567 (72,3%). W tej liczbie znajdują się również ci, którzy podali więcej niż jeden zawód (N=446; 12,6%). Najczęściej sytuacja taka wystąpiła w rodzinach osób słabiej wykształconych oraz rodziców dziewczynek, niezależnie od miejsca zamieszkania. W ogólnym zestawieniu pod uwagę wzięto ten zawód, który wymieniono na pierwszym miejscu.

Podstawą klasyfikacji zawodów był Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów (ISCO-88) przyjęty przez Polskę i powszechnie stosowany, zwłaszcza w ce-

lach porównawczych (np. w cyklicznych badaniach Bilansu Kapitału Ludzkiego). Klasyfikacja ta jest pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Porządkuje zawody posługując się paroma kryteriami: kwalifikacjami, wyznaczanymi przez poziom wykształcenia, dziedzinę aktywności zawodowej (branża) oraz stanowiskiem. Odpowiedzi rodziców nie zawsze pozwalały rozstrzygnąć, do której kategorii należy zaliczyć podany zawód. Na ogólnym poziomie występuje 10 szerokich kategorii zawodowych, których częstość występowania podana jest w tabeli 4.

Tabela 4. Częstość zawodów według klasyfikacji ISCO (N= 3567)

Lp.	Kategorie zawodowe	N	%
1	Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	449	12,6
2	Specjaliści	2383	66,8
3	Technicy i inny średni personel	227	6,4
4	Pracownicy biurowi	17	0,47
5	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	245	6,9
6	Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	42	1,15
7	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	143	4,0
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	21	0,56
9	Pracownicy przy pracach prostych	0	
10	Siły zbrojne	40	1,12
	Razem	3567	100%

Źródło: badanie własne

Klasyfikacja ta pokazuje duże dysproporcje w występowaniu poszczególnych kategorii zawodowych. Zdecydowanie najczęściej rodzice chcą, aby ich dzieci były specjalistami, a więc wykonywały zawody wymagające wyższego wykształcenia oraz wysokich kwalifikacji. W grupie tej mieszczą się najbardziej popularne profesje: lekarz, inżynier, nauczyciel. Rzadziej aspiracje rodziców koncentrują się na stanowiskach kierowniczych i administracyjnych. Pozostałe kategorie zawodowe występują rzadko (technicy, usługi, robotnicy, rolnicy) albo w ilościach śladowych (pracownicy biurowi, operatorzy czy wojskowi).

Znaczna część (ok. 28%) badanych udzieliła odpowiedzi niezgodnych z instrukcją, w tym 18,5% stanowią braki danych. Pozostałe odpowiedzi można ująć w trzy kategorie. Około 5% rodziców powstrzymuje się od wyrażenia swoich aspiracji zakładając, że decyzja w tej sprawie należy do dziecka i podejmie je ono w odpowiednim czasie. 2,3% osób pragnie, aby dziecko założyło własną firmę, nie podając branży ani dziedziny zatrudnienia. Należy jednak podkreślić, że zwolenników prywatnej przedsiębiorczości jest znacznie więcej. Są wśród rodziców także i tacy (1,8%), dla których ważne jest nie to, w jakim zawodzie dziecko będzie pracować, lecz satysfakcja związana z jego wykonywaniem oraz dobre zarobki.

Klasyfikacja ISCO daje mało zróżnicowany i informacyjnie ubogi obraz aspiracji rodziców. Na poziomie bardziej konkretnym prezentuje je tabela 5. Zawarte w niej grupy zawodów powstały na bazie klasyfikacji ISCO w efekcie łączenia niektórych kategorii. Dokonując tej czynności brano pod uwagę zbieżność poziomów wykształcenia, stanowisko oraz złożoności pracy (np. kategoria „służby mundurowe” powstała

w rezultacie połączenia pracy w wojsku, policji i straży granicznej, które w klasyfikacji ISCO znajdują się w różnych kategoriach). W efekcie otrzymano 16 kategorii (plus „inne” rzadko wymieniane).

Tabela 5. Aspiracje zawodowe rodziców (N= 3567)

Lp.	Nazwa	Liczba	%
1	Lekarze w tym: weterynarze, stomatolodzy, farmaceuci	1012	28,39
2	Nauczyciele i specjaliści szkolnictwa	517	14,5
3	Prawnicy	289	8,12
4	Inżynierowie	247	6,92
5	Informatycy, programiści	230	6,46
6	Służby mundurowe – wojsko, policja, straż, straż graniczna, ochrona	177	4,97
7	Specjaliści do spraw finansowych, ekonomiści, księgowi	175	4,91
8/9	Architekci	161	4,52
8/9	Robotnicy i rzemieślnicy	161	4,52
10	Specjaliści nauk społecznych i wolne zawody	137	3,79
11	Technicy i średni personel usługowy	124	3,45
12	Fryzjerzy, kosmetyczki	97	2,72
13	Sportowcy, trenerzy	93	2,61
14	Rolnicy	42	1,18
15	Sprzedawcy, kelnerzy, kucharze	29	0,81
16	Pracownicy biurowi	14	0,39
17	Pozostałe	62	1,74
Razem		3567	100

Źródło: badanie własne

W zdecydowanie najliczniejszej grupie zawodów specjalistycznych najczęściej wymieniani są lekarze (w tym weterynarze oraz stomatolodzy), nauczyciele (w tym akademicy oraz zawody związane z oświatą) oraz inżynierowie (ujmowani łącznie z informatykami). Na dalszych miejscach znaleźli się prawnicy, ekonomiści i księgowi oraz służby mundurowe. W tej hierarchii preferowanych zawodów dziwić może wysokie miejsce zawodów nauczycielskich. Okazuje się, że niezbyt wysokie dochody i obniżanie się prestiżu nie wpłynęły negatywnie na aspiracje na niego ukierunkowane.

Ze względu na znaczenie prywatnej przedsiębiorczości w gospodarce rynkowej podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, w jakich sferach aktywności zawodowej rodzice upatrują szans na życiowy sukces dziecka. Pod względem ilościowym osoby o takich przekonaniach są grupą dość liczną. Jeśli do rodziców, którzy chcą, aby dziecko miało własną firmę niezależnie od tego, jaki zawód będzie wykonywać (N=116), dodać tych, którzy wiedzą, czym firma ta powinna się zajmować (N=1013), to otrzymamy 1129 osób, co oznacza, że prawie, co czwarty rodzic nie wiąże przyszłości dziecka z pracą najemną. Przypuszczalnie można do nich dodać rolników, w przypadku, których praca „na swoim” traktowana jest jako oczywistość i z tego powodu nie została w tym kontekście wymieniana. Co znaczące, kategorii tej nie różnicuje wykształcenie, płeć dziecka ani miejsce zamieszkania. Na tej podstawie można przypuszczać, że skłonności do wiązania nadziei na sukces w pracy na własny rachunek ma charakter powszechny i nie ogranicza się do określonych grup czy warstw społecznych.

Kryteria oceny zawodów a aspiracje zawodowe

Główne pytanie badań dotyczyło związków kryteriów oceny zawodów z aspiracjami rodziców związanych z przyszłym zawodem dziecka. Odpowiedzi na to pytanie poszukiwano posługując się dwiema technikami. W celu oszacowania prawdopodobieństwa wyboru danego zawodu w zależności od tego, jakie kryteria oceny zawodów są dla respondentów ważne, zastosowano regresję logistyczną (tabela 6). W tabeli podano wynik testu Walda-Wolfowitza, w którym wartość dodatnia (z-value) oznacza pozytywny wpływ cechy na wybór danego zawodu, a ujemna na wpływ negatywny.

Tabela 6. Kryteria oceny zawodów a upragniony zawód dla dziecka

Lp.	Nazwa zawodu	Kryteria oceny zawodów			
		Uciążliwość zawodu	Zadowolenie i rozwój	Status społeczny	Prestiż
1	Inżynier	-3,806**	2,114*	-0,547	-0,992
2	Architekt	-0,328	1,208	-0,781	-2,049*
3	Lekarz	3,528***	2,817**	1,690	-1,235
4	Nauczyciel	0,451	-1,401	0,987	1,687
5	Ekonomista	-0,439	-1,642	1,476	0,044
6	Informatyk	-0,220	-0,509	-0,608	0,097
7	Prawnik	0,755	1,591	2,366*	-1,340
8	Wolne zawody	-2,376*	3,791***	0,233	-1,467
9	Technik	1,475	-0,854	-1,065	0,862
10	Sportowiec, trener	0,005	1,875	1,063	2,278*
11	Pracownik biurowy	0,940	-0,430	1,438	0,468
12	Fryzjer, kosmetyczka	0,102	-2,545*	2,479*	3,742***
13	Sprzedawca, kelner, kucharz	0,179	-0,940	1,807	-0,203
14	Rolnik	-1,111	-2,629**	0,361	2,853**
15	Robotnik, rzemieślnik	-0,838	-4,665***	2,047*	3,211**
16	Służby mundurowe	0,640	-1,767	2,618**	2,663**

Źródło: badanie własne

Dane prezentowane w tabeli 6 rozpatrywać można na dwa sposoby. Po pierwsze, starając się określić, jakie kryteria w mniejszym lub większym stopniu określają pragnienia rodziców co do zawodu dziecka. Spojrzenie drugie pozwala określić, z jakimi zawodami związane są cechy i kryteria oceny zawodów.

Patrząc na zawody przez pryzmat kryteriów ustalić można te, które w kontekście preferencji mają większe i mniejsze znaczenie. Podstawą takich przypuszczeń są istotne związki kryteriów z zawodami. Z tego punktu widzenia stosunkowo największe znaczenie ma zadowolenie z wykonywanej pracy oraz stwarzane przez nią możliwości rozwoju. Jeśli dla rodzica to kryterium jest ważne, częściej preferuje dla dziecka zawód lekarza oraz chce, aby wykonywało wolny zawód (np. pisarza, aktora, dziennikarza) lub było inżynierem. Kryterium to określa, jakich zawodów dla dziecka się nie pragnie, należą do nich rzemiosło, rolnictwo oraz fryzjerstwo.

Nieco słabiej, zwłaszcza w kontekście negatywnym, aspiracje zawodowe różnicuje prestiż. Rodzice, dla których ten aspekt zawodu jest ważny, wykazują preferencję

do zawodów mundurowych, pracy na roli i fryzjerstwa oraz kariery sportowej. Zastanawia, że przypisywanie znaczenia prestiżowi pociąga za sobą niechęć, aby dziecko zostało architektem.

Dane sugerują, że w mniejszym stopniu pragnienia rodziców różnicują negatywne aspekty pracy zawodowej, które określone zostały jako uciążliwość. Ci rodzice, dla których ta kwestia jest ważna, chcieliby, aby dziecko zostało lekarzem, nie pragnęliby natomiast, aby było inżynierem oraz wykonywało wolny zawód. Co ciekawe, analogiczna tendencja pojawia się, gdy połączy się w jedną kategorię inżynierów i informatyków.

Ostatnie kryterium, status społeczny, wykazuje tylko pozytywne powiązania z upragnionymi przez rodziców zawodami. Cienienie w zawodzie czynników statusu społecznego (władza, dochody, popularność) wiąże się z aspiracjami do zawodów mundurowych i rzemiosła oraz preferowaniem pracy w zawodzie prawnika i fryzjera.

Omówione wyżej prawidłowości nie sprzyjają efektywnym uogólnieniom, tym bardziej że otrzymano niewiele istotnych zależności. Licząc się z nieuchronnymi w takich przypadkach uproszczeniami, dokonać można podziału kryteriów na takie, które mają większe znaczenie w przypadku aspiracji do zawodów wymagających wysokiego wykształcenia i dużych kompetencji, oraz takie, których znaczenie wyraźniej zarysowuje się w odniesieniu do zawodów stawiających przed kandydatami niższe wymagania.

Do tych pierwszych zaliczyć by należało zadowolenie i rozwój oraz, z pewnymi zastrzeżeniami, uciążliwość, do drugich status społeczny i prestiż.

Ci rodzice, dla których ważne jest, aby wykonywanie zawodu dawało zadowolenie i okazję do osobistego rozwoju, wyraźniej różnicują swoje pragnienia związane z dziećmi: pragną dla nich zawodów, w których upatrują nadziei na osiągnięcie tych wartości, odróżniając je wyraźnie od takich, które takich szans nie dają. Uciążliwość, grupująca negatywne aspekty pracy i obawy związane z wykonywaniem zawodu, różnicuje zawody wymagające wysokich kwalifikacji. Sądzić można, że mało uciążliwy jest zawód lekarza – w przeciwieństwie do inżyniera. Osoby zorientowane na społeczne aspekty wykonywanego zawodu mają poczucie, w jakich zawodach bliskie im wartości dziecko może realizować, niezbyt jasno zdają sobie sprawę, jakie nadziei takich nie rokują.

Spojrzenie na uzyskane wyniki poprzez pryzmat zawodów nastęrcza podobne trudności. Na ogólnym poziomie uwagę może zwracać fakt, że część zawodów wykazuje dość liczne, istotne związki z kryteriami wartościowania, inne zaś nie są z nimi powiązane. Do tych pierwszych należy zawód lekarza, fryzjera, inżyniera, wolne zawody i mundurowe, do drugich np. zawody ekonomiczne i techniczne. Podział ten nie pokrywa się z tym, jakie zawody wymieniane są najczęściej. Nie da się go także wyjaśnić odwołując się do prestiżu zawodów (*Prestiż zawodu*, 2013). Wprawdzie wyraźniejsze zależności dotyczą tych profesji, które zajmują wyższe miejsca w hierarchii społecznego szacunku, jednak szereg przypadków nie jest zgodnych z tą prawidłowością. I tak np. cieszący się dużym szacunkiem zawód górnika w naszych danych nie ma wyraźnej reprezentacji, natomiast sporo zależności dotyczy np. zawodu fryzjera (a raczej fryzjerki), niezajmującego w hierarchii prestiżu wysokiego miejsca. Jako hipotetyczne można wysunąć wyjaśnienie, zgodnie z którym związki z kryteriami występują w przypadku zawodów powszechnie bardziej rozpoznawalnych, o wyrazistej specyfice.

Dyskusja

Celem zaprezentowanych badań było dowiedzenie się, czy istnieją powiązania między dwoma elementami świadomości rodziców: kryteriami oceniania zawodów oraz aspiracjami co do przyszłej pracy zawodowej ich dzieci. Odpowiedź na to pytanie wymagała zebrania danych na temat kryteriów, jak i aspiracji. O ile aspiracje stosunkowo często bywają przedmiotem badań, w związku z czym dysponujemy orientacją, jakie zawody są przez rodziców preferowane, o tyle wiedza na temat tego, czym mogą się oni kierować dokonując ich oceny, jest skromna. Wiadomo, że ludzie wyrażają różne opinie i poglądy na temat zawodów oraz osób w nich pracujących, nie jest jednak jasne, czym się kierują wartościując je w tak odmienny sposób. Znajomość kryteriów oceny pozwala przybliżyć się do odpowiedzi na to pytanie.

Przytoczone we wstępie badania pokazują, że dobór cech lub aspektów, za pomocą których próbuje się oceniać zawody i zadowolenie z ich wykonywania, ma charakter intuicyjny i w dużym stopniu arbitralny. Badanie nasze reprezentuje podobne podejście, wyróżnia je nieco większa liczba uwzględnionych cech. Ważniejsza odmienność polega jednak na tym, że pojęliśmy próbę wyłonienia ogólniejszych kryteriów, które, jak można przypuszczać, warunkują różnice w sposobie spostrzegania i wartościowania zawodów. Analizy takie wykonywane są znacznie rzadziej. Wykonał ją np. CBOS w odniesieniu do zadowolenia z pracy. Za pomocą analizy czynnikowej otrzymano dwa wymiary; samorealizacyjny i stabilizacyjny (*Zadowolenie z pracy*, 2013).

Wstępnie zebrano opinie rodziców na temat stopnia ważności kilkunastu cech, za pomocą których można charakteryzować pracę zawodową. Następnie poddano je analizie czynnikowej, w efekcie której otrzymano cztery czynniki. Można je interpretować jako kryteria oceny zawodów (patrz tabela 2). Trzy z nich grupują cechy wyrażające pozytywne aspekty pracy zawodowej. Może być ona oceniana ze względu na zgodność z zainteresowaniami i możliwościami rozwoju, prestiżem i statusem społecznym. Czwarty ma inny charakter; można go określić jako kryterium negatywne, ponieważ skupiły się w nim cechy, które określają, czym zawód nie powinien się charakteryzować (nie powinien męczyć, stresować, zajmować zbyt wiele czasu itp.). Jeśli przyjąć, że liczba cech wchodzących w skład czynnika oraz powiązania między nimi są wskaźnikiem jego znaczenia, to właśnie czwarte kryterium, określone jako uciążliwość, uznać by należało za najważniejsze. Na tej podstawie sformułować można przypuszczenie, że w naszym społeczeństwie na pracę zawodową patrzy się głównie przez pryzmat lęków i obaw przed wysiłkiem, jakiego ona wymaga, ograniczeń w dysponowaniu własnym czasem oraz zagrożeń ze strony przełożonych i pracodawców. Gdyby hipoteza ta uzyskała potwierdzenie, byłby to sygnał skłaniający do zwrócenia uwagi na tę kwestię w procesach orientacji zawodowej.

Główne pytanie badania dotyczyło związków kryteriów oceny zawodów z aspiracjami rodziców. Analizy świadczą, że związki takie występują, nie ma ich jednak zbyt wiele i są niezbyt silne. Przyjmując, że kryteria kształtują się wcześniej niż aspiracje, wyniki sugerują, że cechy przypisywane zawodom są brane pod uwagę, gdy rodzice zastanawiają się nad przyszłością swoich dzieci. Wniosek ten nie wykracza poza zdroworozsądkowe przypuszczenie. Mniej oczywiste jest pytanie o związki określonych kryteriów z konkretnymi zawodami. Rezultaty zarysowują niezbyt klarowaną sieć powiązań, które nie sprzyjają formułowaniu ogólniejszych zależności. Próbę tę należy zatem traktować jako hipotetyczną.

Otrzymaone kryteria podzielić można umownie na indywidualistyczne i społeczne. Dwa z nich akcentują znaczenie zawodu dla jednostki (zadowolenie oraz uciążliwość), dwa zaś społeczne aspekty jego wykonywania (status i prestiż). Pytanie pozostaje otwarte, w jakim stopniu tendencja ta charakteryzuje postawy do zawodów dominujące w naszym społeczeństwie, w jakim zaś znamionuje stosunek do dziecka. Przyjmując, że wyniki rozpatrywać należy tylko w relacji: rodzice – dzieci, dane sugerują, że w myśleniu rodziców o zawodowej przyszłości dziecka przeważa orientacja indywidualistyczna. Zależy im głównie na tym, aby przyszła praca dawała zadowolenie oraz szanse spokojnego rozwoju zgodnego z zainteresowaniami, drugorzędne znaczenie mają dochody, szacunek czy władza.

Konsekwencje podziału kryteriów na indywidualistyczne i społeczne śledzić można także w odniesieniu do głównej kwestii tych badań, czyli aspiracji. W świetle otrzymanych wyników zarysowuje się tendencja, zgodnie z którą zawody wymagające wyższego wykształcenia związane są częściej z kryteriami indywidualistycznymi, a zawody, które można wykonywać takiego wykształcenia nie posiadając, wiążą się z kryteriami społecznymi. Idąc tym tropem można zakładać, że rodzice wysoko ceniący indywidualne korzyści związane z pracą, przyjmują, że szanse takie stwarza zawód lekarza czy inżyniera. Rodzice, którym bliższe jest spojrzenie na zawody pod kątem prestiżu i statusu, wolą, aby dziecko pracowało jako rzemieślnik, fryzjer, rolnik czy pracownik służb mundurowych.

Trafność tych przypuszczeń trudno zweryfikować poprzez odwołanie do wyników analogicznych badań. Można je skonfrontować z systematycznie realizowanymi badaniami nad prestiżem zawodów. Jeden z nowszych sondaży zrealizowany w końcu 2013 roku pokazuje, że najwyższym szacunkiem cieszy się u nas strażak, następnie profesor uniwersytetu, robotnik wykwalifikowany, górnik, a w dalszej kolejności inżynier, pielęgniarka, nauczyciel, lekarz (*Prestiż zawodów*, 2013). Zdaniem autorki raportu, w porównaniu z analogicznym badaniem sprzed pięciu lat, wyraźnie wzrósł społeczny szacunek dla zawodów wymagających pracy fizycznej oraz przedsiębiorczości.

Przedstawione dane są w pewnym stopniu zgodne z tymi tendencjami, które sygnalizują zmiany w hierarchii prestiżu zawodów. Najbliższe takiemu rozumieniu prestiżu, jakie przyjmują sondaże (głównie realizowane przez CBOS), jest u nas kryterium noszące identyczną nazwę, w skład którego wchodzi społeczny szacunek i użyteczność dla innych. Wiąże się on z zawodami wymagającymi pracy fizycznej, nie tymi jednak, które zgodnie z badaniem CBOS-u cieszą się najwyższym szacunkiem, z wyjątkiem strażaka, reprezentującego służby mundurowe. Kryterium to nie jest związane z zawodami wymagającymi wyższego wykształcenia i wysokich kwalifikacji, takich jak lekarz, inżynier czy nauczyciel. Można zatem przyjąć, że otrzymane przez nas zależności są przyczynkiem świadczącym o przemianach świadomości społecznej dotyczące pracy zawodowej i związanego z nią społecznego szacunku.

Podział kryteriów na indywidualistyczne i społeczne ma nieprzypadkowy, jak się zdaje, związek z wykształceniem rodziców. Na podstawie ich powiązań z aspiracjami można przypuścić, że rodzice z wyższym wykształceniem rozpatrują zawody głównie ze względu na to, jakie korzyści mogą dać dziecku w jego życiu prywatnym, mniejsze znaczenie przypisując temu, jak wpływają na jego pozycję społeczną. Dla rodziców z niższym poziomem wykształcenia ważny jest status i prestiż.

Aspiracje rodziców kształtują się także pod wpływem tego, co rodzic wie o dziecku i jakie ma związane z nim oczekiwania. Sporo danych empirycznych dowodzi,

że wykształcenie rodziców ma duże znaczenie także i w tej dziedzinie. W paru badaniach uzyskano istotne choć niezbyt wysokie korelacje pomiędzy wykształceniem rodziców a oczekiwaniami osiągnięć w uczeniu się dzieci; sugerują one, że rodzice z wyższym wykształceniem mają większe oczekiwania (De Civita i in., 2004; Hossler i Stage, 1992). Zahn (2006) potwierdził te zależności na przykładzie matek, których wyższy poziom wykształcenia znajduje wyraz we wzroście oczekiwań w stosunku do dzieci. Gil i Reynolds (1999) wykazali, że poziom wykształcenia rodziców w silniejszym stopniu wpływa na oczekiwania rodziców w stosunku do dzieci niż płeć dziecka i wielkość rodziny, a Davis-Kean (2005) otrzymała wynik mówiący o tym, że ma ono silniejszy wpływ na oczekiwania niż dochody.

Zarówno te dane, jak i zaprezentowane wyniki świadczą, że dla rodziców z wyższym wykształceniem co innego jest ważne zarówno w ich stosunku do dziecka, jak i do zawodów niż dla rodziców legitymujących niższym jego poziomem. Biorąc pod uwagę te zależności dojdź można do wniosku, że wykształcenie rodziców pełni główną rolę w kręgu tych zjawisk, które są przedmiotem zainteresowania w niniejszym artykule.

Przypisy

¹ Badanie było realizowane w Instytucie Badań Edukacyjnych w ramach projektu systemowego Badanie Jakości i Efektywności Edukacji oraz Instytucjonalizacja Zaplecza Badawczego współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Literatura

- Ali S. R., Saunders J. L. (2006): *College expectations of rural Appalachian youth: an exploration of social cognitive career theory factors*. „The Career Development Quarterly”, 55.
- Czarnik S., Turek K. (2012): *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Davis-Kean P. (2005): *The influence of parent education and family income on child achievement: The indirect role of parental expectations and the home environment*. „Journal of Family Psychology”, 19.
- De Civita M., Pagani L., Vitaro E., Tremblay R. E. (2004): *The role of maternal educational aspirations in mediating the risk of income source on academic failure in children from persistently poor families*. „Children and Youth Services Review”, 26,.
- Diemer M. A., Hsieh C. (2008): *Sociopolitical development and vocational expectations among lower socioeconomic status adolescents of color*. „The Career Development Quarterly”, 56.
- Gill S., Reynolds A. J. (1999): *Educational expectations and school achievement of urban African American children*. „Journal of School Psychology”, 37.
- Gouviás D., Vitsilakis-Soroniatis C. (2005): *Student employment and parental influences on educational and occupational aspirations of Greek adolescents*. „Journal of Education and Work”, 18.
- Hossler D., Stage F. K. (1992): *Family and high school experience influences on the postsecondary educational plans of ninth-grade students*. „American Educational Research Journal”, 29.
- Malina A. (2006): *Analiza zmian struktury zatrudnienia w Polsce w porównaniu z krajami Unii Europejskiej*. Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej, nr 726, Kraków.
- Marjoribanks K. (2002): *Family background, individual and environmental influences on adolescents' aspirations*. „Educational Studies”, 28.
- Mau W., Bikos L. H. (2000): *Educational and vocational aspirations of minority and female students: A longitudinal study*. „Journal of Counseling and Development”, 78.
- Paszowska-Rogacz A. (2009): *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*. Difin, Warszawa.
- Polacy o zawodach* (2000). Raport OBOP, Warszawa.

Prestiż zawodów (2013). Raport CBOS, Warszawa.

Puzio-Waławik B. (2006): *Trójsektorowa struktura zatrudnienia w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, „Zeszyty Naukowe”, nr 4, Kraków.

Rojewski J. W. (2005): *Occupational aspirations: Constructs, meanings and application*. W: S. D. Brown, R. W. Lent (eds.): *Career development and counseling: Putting theory and research to work* John Wiley, Hoboken, NJ.

Spoleczne postrzeganie zawodów (1996). Raport OBOP, Warszawa.

Springer A. (2011): *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*. „Problemy Zarządzania”, 4.

Whiston S. C., Keller B. K. (2004): *The influences of the family of origin on career development: A review and analysis*. „The Counseling Psychologist”, 32.

Zadowolenie z pracy i jej oceny (2013). Raport CBOS, Warszawa.

Zajdel M. (2006): *Przemiany trójsektorowej struktury zatrudnienia w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*. „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego”, Szczecin.

Zhan M. (2006): *Assets, parental expectations and involvement, and children's educational performance*. „Children and Youth Services Review”, 28.

Kryteria oceny zawodów a rodzicielskie aspiracje zawodowe wobec uczniów szkół podstawowych

Badania dotyczą procesu kształtowania aspiracji zawodowych rodziców w stosunku do swoich dzieci. Przyjęto założenie, że aspiracje zawodowe związane są z preferowanymi przez rodziców kryteriami oceny zawodów. Dane zebrano od 4931 rodziców uczniów klas IV szkół podstawowych z terenu całego kraju. Ustalono, że rodzice oceniają zawody pod kątem ich uciążliwości, zadowolenia i rozwoju oraz statusu i prestiżu. Uciążliwość, zadowolenie i rozwój są częściej związane z aspiracjami do zawodów wymagających wyższego wykształcenia, a prestiż i status wiąże się z preferowaniem zawodów, do wykonywania których taki poziom nie jest niezbędny. Głównym czynnikiem determinującym te zależności jest poziom wykształcenia rodziców.

Słowa kluczowe: aspiracje zawodowe, nauczyciele, uczniowie

Criteria for assessing occupations and parental career aspirations toward elementary school students

The research focuses on the process of shaping the career aspirations of parents towards their children. It was assumed that career aspirations are associated with preferred by the parents of the evaluation criteria of the competition. Data were collected from 4931 parents of students in grades IV primary schools from all over the country. It was found that parents evaluate the competition in terms of their burden, satisfaction and development, and the status and prestige. Nuisance, satisfaction and development are often associated with aspirations to occupations requiring higher education and the prestige and status associated with a preference for the competition to perform with such a level is not necessary. The main factor determining these relationships is the parents' educational level.

Keywords: career aspirations, teachers, students