

# Aleksandra Kulpa-Puczyńska

---

## Plany uczniów szkół zawodowych dotyczące zatrudnienia i kariery zawodowej : komunikat z badań

---

Problemy Profesjologii nr 1, 163-171

---

2011

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Aleksandra Kulpa-Puczyńska

## PLANY UCZNIÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA I KARIERY ZAWODOWEJ. KOMUNIKAT Z BADAŃ

### Streszczenie

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że dzisiaj nietłwo o miejsce pracy, które odpowiadałoby też aspiracjom i zainteresowaniom pracownika. Mimo trudnej sytuacji na rynku pracy, młodzi ludzie nie tracą nadziei na osiągnięcie życiowego, w tym zawodowego sukcesu. Stale także umacnia się rola pracy zawodowej w hierarchii celów współczesnej młodzieży. Niestety, osoby młode charakteryzują się również niejednolitymi postawami wobec planowania kariery zawodowej, od dojrzałego działania w tym zakresie do unikania odpowiedzialności za swoją przyszłość zawodową. Analizując w artykule zagadnienie planów zawodowych młodzieży wykorzystano wyniki pochodzące z badań na temat: „*Przygotowanie uczniów szkół zawodowych do elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*”. Były one finansowane ze środków na naukę w latach 2009-2010 jako projekt badawczy promotorski (Grant MNiSW Nr N N106 019236).

### EMPLOYMENT PROSPECTS AND PROFESSIONAL CAREER PLANS AMONG VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS. STUDY REPORT

#### Summary

The subject literature underscores the fact that today it is not easy to find a workplace which would fulfill employee's aspirations and interests. Despite a difficult situation on the labour market, young people do not give up hope for achieving personal and professional success. Also the role of work is continuously rising in the hierarchy of objectives among the modern youth. Unfortunately, young people display inconsistent attitudes towards planning their professional careers – some of them act in a mature way in terms of this matter whilst others avoid responsibility for their professional future. The problem of professional plans among the youth has been analysed on basis of the results comprised in the following study: „*The preparation of vocational school students to flexible forms of employment and the organization of work*”. The study was financed with educational funds covering the years 2009-2010 as an academic research promoter project (MNiSW grant No N N106 019236).

### Wybory zawodowe w warunkach późnej nowoczesności – wprowadzenie

Terminy: „późna nowoczesność”, „płynna nowoczesność”, „druga nowoczesność” oznaczają epokę (i jej filozofię), w której żyjemy. Pomimo funkcjonowania tych różnych nazw, zdaniem

T. Hejnickiej – Bezwińskiej wspólne jest przekonanie, „[...] że dokonująca się zmiana społeczno – kulturowa jest na tyle radykalna i głęboka, obejmująca różne dziedziny życia społecznego, iż stanowi etap odmienny w dziejach ludzkości i z tego powodu konieczne jest pojęciowe wydzielenie tego okresu”<sup>1</sup>. Anthony Giddens wskazuje na następujące cechy późnej nowoczesności: ZAUFAŃIE – mimo wszystko, RYZYKO (współczesnym przejawom ryzyka dużo uwagi poświęca też U. Beck), NIEPRZEJRZYSTOŚĆ, czyli płynny charakter życia społecznego oraz GLOBALIZACJĘ. Są to charakterystyczne właściwości epoki, w której: 1. człowiek wciąż musi wybierać i często okazuje się, że dzisiaj dokonany wybór jutro może być bezużyteczny; 2. pluralizacja świata, wartości, ról prowadzi do dyferencjacji stylów życia oraz wzorów osobowych; 3. ludzie odczuwają swoistego rodzaju wykorzenienie, które związane jest z inwazją środków masowych i homogenizacją kultury. Ponadto, normy, zajmowane stanowiska, relacje międzyludzkie, a w końcu sama tożsamość są tymczasowe i niepewne. Tożsamości nie można mierzyć np. pozycją zawodową, gdyż podejmując pracę w jakiejś instytucji nie zakładamy, iż będziemy tam pracować do końca życia zawodowego<sup>2</sup>.

W warunkach szybkich zmian w gospodarce i na rynku pracy ryzykowny jest także wybór rodzaju wykształcenia. Według B. Wojtasik, współczesna młodzież musi dokonywać wielokrotnie wyborów edukacyjno – zawodowych, do których przeważnie nie jest przygotowana. W społeczeństwie ryzyka, w którym zmienia się obraz pracy zawodowej (m.in. popularne stają się nietypowe formy świadczenia pracy i zwiększa się niepewność zatrudnienia) nielato przewidzieć, jakie zawody oraz kwalifikacje będą poszukiwane. Wybory dokonywane w takiej sytuacji muszą być ryzykowne<sup>3</sup>. Pojęcie „wyboru zawodu” dewaluuje się nie tylko ze względu na konieczność wielokrotnej zmiany zawodu w ciągu życia, ale również z powodu szerokoprofilowości kształcenia – szerokiego przygotowania ogólnoteoretycznego i praktycznego do pełnienia ról zawodowych. Poza tym, na decyzje młodych osób wpływa zróżnicowanie oferty edukacyjnej oraz rozwój różnych treściowo i organizacyjnie kierunków kształcenia<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> T. Hejnicka-Bezwińska, *Pedagogika ogólna*, Warszawa 2008, s. 184.

<sup>2</sup> P. Sztompka, *Socjologia zmian społecznych*, Kraków 2005, s. 91-92; Z. Bauman, *Ponowoczesne wzory osobowe*, „Studia Socjologiczne” 1993, nr 2, s. 13-14.

<sup>3</sup> B. Wojtasik, *Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”*, [w:] *Młodzież wobec (nie) gościnniej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wrocław 2005, s. 179-181.

<sup>4</sup> M. Piorunek, A. Drzewiecka, *Pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Dorastanie w warunkach przemian społeczno-gospodarczych*, [w:] *Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku*, red. Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smół, A. Aftański, Włocławek 2008, s. 85-86.

## Preferencje młodzieży dotyczące pracy zawodowej – raport z badań

Wśród osób badanych<sup>5</sup> dominowali uczniowie kształcący się na poziomie średnim, realizowanym w 4-letnim technikum (52,5% ogółu badanych). Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych stanowili 28,1%, a szkół policealnych – 11,3%. Najmniejszą grupę tworzyli uczniowie technikum uzupełniającego (8,1%). Większość zawodów, w których kształcili się badani uczniowie ZSZ należała do grupy zawodów: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Kierunki kształcenia charakterystyczne dla uczniów techników, to kierunki przygotowujące tzw. średni personel techniczny (m.in. specjalistów obsługi komputerów oraz operatorów sprzętu elektronicznego). W przypadku szkół policealnych dominowały kierunki ekonomiczne i administracyjne. Badani uczniowie, to głównie mieszkańcy miast (w tym Bydgoszczy – 56,5% ogółu badanych), tylko 24,3% uczniów pochodziło ze wsi.

Respondenci, uczniowie ostatnich klas, pytani byli m.in. o plany zawodowe po zakończeniu edukacji. W niedalekiej przyszłości badani najchętniej widzieli się jako pracownicy dużej polskiej firmy (22,3%), głównie osoby kształcące się w zasadniczej szkole zawodowej i technikum – odpowiednio 30,5% i 19,8% respondentów w danej grupie. Uczniowie szkół policealnych (18,3% badanych) myśleli przede wszystkim o zatrudnieniu w instytucji budżetowej. Niestety, drugą najczęściej udzielaną przez badanych odpowiedzią była „*jakakolwiek praca*” (18,7%). Poza tym, 88 uczniów (14%) nie posiadało sprecyzowanych planów zawodowych. Pozostałe dane prezentuje tabela 1.

Analizując wypowiedzi respondentów warto też zwrócić uwagę na fakt, iż na przedostatnim miejscu znalazła się praca zarobkowa za granicą, a przecież do niedawna wyjazdy zagraniczne wśród młodych ludzi cieszyły się dużym zainteresowaniem. Według P. Dębowskiego, przeszło 40% młodzieży na pewno planowało wyjazd (w tym 4,8% z opcją zamieszkania za granicą na stałe). Bardziej zdecydowani na emigrację byli uczniowie z terenów wiejskich i małych miasteczek. Możliwe, że jest to związane z oceną sytuacji oraz własnych perspektyw na lokalnym rynku pracy<sup>6</sup>. W przypadku prezentowanych wyników badań, pracą za granicą najbardziej zainteresowani byli uczniowie szkół zawodowych – 11,3% respondentów

<sup>5</sup> Celem badań było m.in. ustalenie stanu w zakresie przygotowania uczniów szkół zawodowych do elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, poznanie uwarunkowań tego stanu oraz określenie znaczenia powyższego przygotowania z punktu widzenia możliwości zatrudnienia na współczesnym rynku pracy. Zbadano 630 uczniów i 122 nauczycieli bydgoskich szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych, techników i szkół policealnych), a także 20 instytucji rynku pracy oraz 74 przedsiębiorstwa. W badaniach posłużono się m.in. metodą sondażu, techniką ankiety opracowaną na użytek badań.

<sup>6</sup> P. Dębowski, *Rzeczywista i potencjalna mobilność wybranych kategorii mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego*, [w:] Ukierunkowany rozwój albo dryf. Perspektywy kujawsko-pomorskiego rynku pracy, red. R. Sojak, J. Szalach, Toruń 2006, s. 137-165.

w tej grupie. Z kolei, w kategorii „inne” dominowały trzy odpowiedzi: „*myślę o samozatrudnieniu*”, „*chcę pracować w budżetówce*” (badani wskazywali zwłaszcza na służby mundurowe) oraz „*nie podejmę pracy, planuję dalszą naukę*”.

Tabela I. Plany zawodowe badanych uczniów

Lp.	Plany zawodowe po zakończeniu edukacji	N=630		Ranga
		Liczba	%	
1.	Praca w dużej polskiej firmie	140	22,3	I
2.	Praca w instytucji budżetowej	45	7,1	VI
3.	Praca w małej (np. rodzinnej) firmie	79	12,5	III
4.	Praca w dużej międzynarodowej firmie	57	9,0	IV
5.	Praca zarobkowa za granicą	51	8,1	V
6.	Jakakolwiek praca	118	18,7	II
7.	Inne	52	8,3	-
8.	Brak konkretnych planów zawodowych	88	14,0	-

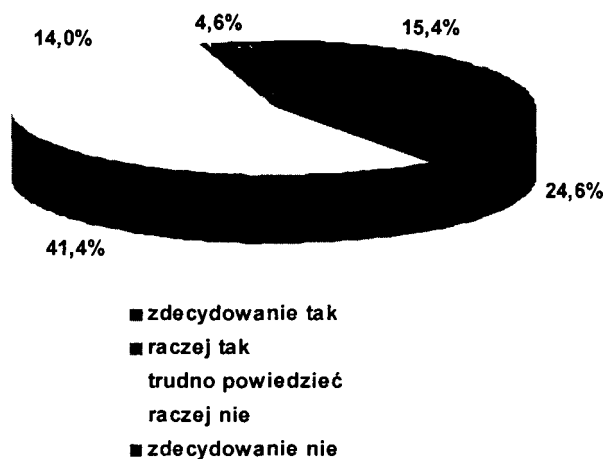
Źródło: Opracowanie własne

Objaśnienia: Badani uczniowie mogli udzielić tylko jednej odpowiedzi.

Natomiast, w jaki sposób odpowiadali uczniowie na pytanie: Czy zamierzają w przyszłości prowadzić indywidualną działalność gospodarczą? Aż 41,4% ankietowanych nie wykluczyło, że za jakiś czas założą własną firmę. Obecne niezdecydowanie uzasadniali głównie tym, iż prowadzenie przedsiębiorstwa, to odpowiedzialne i ryzykowne zadanie – pod względem finansowym oraz z powodu dużej konkurencyjności na rynku. Badani również podkreślali, że kierowanie własną firmą jest czasochłonne i na rzecz tej działalności trzeba zrezygnować z innych form aktywności. Powyższe wypowiedzi świadczą o dojrzałości oraz dużej świadomości młodych osób, które zawsze mogą podjąć decyzję o samozatrudnieniu i dobrze, że dopuszczają taką możliwość. Dlaczego jednak część respondentów (18,6%) od razu odrzuciła proponowane rozwiązanie? O to najczęściej pojawiające się uzasadnienia: „*nie zdołam zdobyć odpowiednich środków finansowych na własny biznes*”, „*łatwiej jest pracować u kogoś innego*” („*w państwowym zakładzie pracy nie ma takiej odpowiedzialności*”, „*nie trzeba szukać odpowiednich ludzi do pracy*”), „*nie nadaję się do prowadzenia własnej firmy*”. Podsumowując niniejszą część analizy należy dodać, iż tylko 411 uczniów z badanej populacji (N=630) zdecydowało się uargumentować swoją decyzję odnośnie samozatrudnienia. Dane dotyczące poruszanego problemu przedstawia wykres 1.

Niemniej jednak trzeba zaznaczyć, iż ponad połowa respondentów zgodziła się z występowaniem wyróżnionych korzyści wynikających z samozatrudnienia. Jedyne trzy osoby wskazały na brak zalet tej nietypowej formy świadczenia pracy. Co ciekawe, przymioty sa-

mozatrudnienia dostrzegli także uczniowie, którzy wcześniej deklarowali, że nie zamierzają w przyszłości prowadzić własnej działalności gospodarczej. Pojawia się więc refleksja, iż odrzucenie samozatrudnienia jako możliwości aktywnego zaistnienia na rynku pracy może wynikać z takich powodów, jak brak odpowiednich umiejętności, czy predyspozycji osobowościowych, o których też pisali badani.



Wykres 1. Opinia badanych na temat prowadzenia w przyszłości własnej działalności gospodarczej

Źródło: Opracowanie własne

Dane w tabeli 2 pokazują, że najczęściej wskazywanymi korzyściami pracy na własny rachunek były: *większa niezależność* (90,3%) oraz *większa elastyczność czasu, miejsca i organizacji pracy* (76,7% badanych). Na ostatnią zaletę, uczniowie zwrócili uwagę wypowiadając się również na temat korzyści związanych ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy (II miejsce w rankingu). Zastanawiać może jedynie wysoki wynik „pewności zatrudnienia” (69,5%). Powyższa zaleta przypuszczalnie była utożsamiana z brakiem możliwości zwolnienia przez zwierzchnika, którego w opisywanym typie pracy nie ma.

Tabela 2. Zalety pracy na własny rachunek w opinii badanych uczniów

Lp.	Zalety pracy na własny rachunek	N=630		Ranga
		Liczba	%	
1.	Większa niezależność	569	90,3	I
2.	Korzystniejsze możliwości rozliczania kosztów uzyskania przychodów	297	47,1	VII
3.	Przyjmowanie zleceń z kilku firm naraz	356	56,5	V
4.	Większa elastyczność czasu, miejsca i organizacji pracy	483	76,7	II
5.	Pewność zatrudnienia	438	69,5	III
6.	Wyższa efektywność pracy powiązaną z wyższymi zarobkami	403	64,0	IV
7.	Możliwość pracy w innych krajach UE	341	54,1	VI
8.	Inne	7	1,1	-
9.	Brak zalet	3	0,5	-

Źródło: Opracowanie własne

Objaśnienia: Badani uczniowie mogli udzielić dowolnej ilości odpowiedzi.

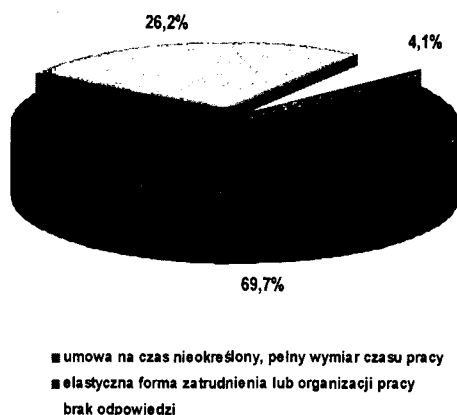
Uczniowie szkół zawodowych od przyszłej pracy spodziewają się przede wszystkim wysokiego wynagrodzenia, możliwości awansu i rozwoju zawodowego oraz umowy na czas nieokreślony – tabela 3, wykres 2. Może zastanawiać średnio wyżej uszeregowane oczekiwanie „umowy na czas nieokreślony” (średnio 4 miejsce w rankingu) w porównaniu z oczekiwaniem „wykonywania ciekawych zadań” (średnio 5 miejsce).

Tabela 3. Oczekiwania badanych uczniów w stosunku do przyszłej pracy zawodowej

Lp.	Oczekiwania w stosunku do pracy zawodowej	Uczniowie N=630(367*)	
		$\bar{X}$	Ranga
1.	Wysokie wynagrodzenie	2,45	I
2.	Możliwość awansu i rozwoju zawodowego	3,04	II
3.	Umowa na czas nieokreślony	4,40	III
4.	Duża elastyczność pracy (czasu, miejsca, organizacji)	4,95	VI
5.	Wykonywanie ciekawych zadań zawodowych	4,67	IV
6.	Zgodność z kierunkiem kształcenia	5,56	VII
7.	Stabilizacja zawodowa i poczucie bezpieczeństwa	4,79	V
8.	Uznanie w środowisku społeczno – zawodowym	6,13	VIII

Źródło: Opracowanie własne

\* Pominięcie tego pytania lub błędy popełnione przez ankietowanych w porządkowaniu odpowiedzi spowodowały konieczność wyeliminowania z analizy statystycznej odpowiedzi 263 uczniów. Stąd zmniejszona liczebność populacji.



Wykres 2. Preferowany typ zatrudnienia

Źródło: Opracowanie własne

Stanowisko respondentów odnośnie preferowanego typu zatrudnienia i organizacji pracy potwierdziły również dane uzyskane z innych, wcześniejszych badań. Według raportu „Młodzi 2005”, dla młodzieży ważne były następujące cechy pracy: dobrze płatna (84% wskazań), interesująca (40%), gwarantująca bezpieczeństwo zatrudnienia (29%). Różnice w preferencjach dotyczących pracy zależą od wieku badanych. Starsi, którzy już pracują podkreślają znaczenie bezpieczeństwa zatrudnienia, młodszy pracownicy stawiają na to, by praca była interesująca<sup>7</sup>. W przypadku wyników badań analizowanych w artykule, uczniowie prawie tak samo cenili stabilizację zawodową i poczucie bezpieczeństwa, jak elastyczność pracy (czasu, miejsca i organizacji). Wydaje się więc, biorąc pod uwagę także inne wypowiedzi respondentów, że badani bardziej zainteresowani byli elastycznymi formami organizacji pracy niż elastycznymi formami zatrudnienia. Należy też zaznaczyć, iż część uczniów nie sprecyzowała swoich oczekiwań dotyczących przyszłej pracy. Niepokoić może również fakt, że dopiero na VII miejscu w rankingu badanych znalazło się życzenie, co do zgodności pracy z kierunkiem kształcenia. Przypomnijmy, iż wcześniej respondenci pytani byli o plany zawodowe po zakończeniu edukacji. Wtedy to, drugą najczęściej udzielaną przez nich odpowiedzią była „jakakolwiek praca”. Kończąc, można tylko dodać, że typ szkoły nie miał wyraźnego wpływu na opinie badanych dotyczące właściwości pracy zawodowej.

<sup>7</sup> Badania, których wyniki przedstawiono w raporcie zostały przeprowadzone przez Instytut Badania Rynku i Opinii Publicznej SMG/KRC w kwietniu 2005 r. na reprezentatywnej próbie tysiąca Polaków w wieku 19-26 lat) oraz informacje z badań pt. *Postawy młodzieży wobec przedsiębiorczości*, przeprowadzonych na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Ipsos-Demoskop w październiku 2001 r.



### Uogólnienia końcowe

Wśród współczesnej młodzieży nadal utrzymuje się orientacja pro zawodowa<sup>8</sup>, mimo, iż nastąpiły pewne przewartościowania w odniesieniu do aspektów pracy. Praca dla młodych ludzi stała się głównie źródłem innych wartości, co potwierdziły badania przedstawione w niniejszym tekście. Większą rangę ma dla nich praca przynosząca dobre zarobki, która jest zarazem interesująca i pozwala na realizację ambitnych planów zawodowych. Młodzież częściej też wyróżnia się indywidualizmem, rozumianym jako dążenie do zachowania podmiotowości w środowisku pracy. Wyraża również przekonanie, że praca zawodowa nadaje sens życiu człowieka<sup>9</sup>. Obecnie można wyróżnić także przynajmniej dwa rodzaje stanowisk odnośnie rozwoju kariery zawodowej: 1) strategię „teraźniejszościową” nastawioną na bezpośrednie korzyści i szybki zwrot nakładów oraz 2) „strategię inwestycyjną” nastawioną na przyszłe zyski w karierze „rozumianej jako harmonia licznych domen życia (pracy, rozrywki, rodziny, aktywności społecznej)”. Inwestując w kapitał kariery część osób oczekuje realnych zwrotów np. w postaci zarobków, czy kontynuacji kariery zawodowej, inne zorientowane są na świat wartości, poczucie tożsamości, integralność<sup>10</sup>. Ponadto, model rodziny dwuzawodowej, migracje ludnościowe i pluralizacja społeczeństwa powodują, iż coraz więcej młodych ludzi postrzega karierę bez granic, czyli bez wyraźnego podziału na zawody oraz prace, sektory produkcyjne i usługowe, obszary rodzinne i państwowe<sup>11</sup>.

Wybory edukacyjno – zawodowe stają się wyjątkowo trudne w przypadku tych osób, które nie posiadają wiedzy o sobie (o swoich umiejętnościach, zainteresowaniach, talencie) lub nie orientują się w możliwościach dokonywania wyboru. Stąd też, młodzież w procesie planowania i rozwoju kariery muszą wspierać „instrumenty” oddziałujące zarówno na podaż, jak i popyt na pracę. Po stronie podaży powinny być one skoordynowane m.in. z polityką edukacyjną, która decyduje o przygotowaniu zawodowym. Celem aktualnie prowadzonych działań jest np. zdobycie przez młodzież umiejętności szybkiego dostosowywania się do zmieniającej się sytuacji rynkowej. Po stronie popytu natomiast, znajdują się mechanizmy ułatwiające zna-

<sup>8</sup> Świadczą o tym badania empiryczne przeprowadzane m.in. wśród uczniów szkół średnich, studentów, młodzieży pracującej w kraju i emigrującej zarobkowo: H. Świda-Ziemba, *Młodzież końca tysiąclecia. Obraz świata i bycia w świecie*, Warszawa 2000; M. J. Szymański, *Młodzież wobec wartości. Próba diagnozy*, Warszawa 2000; Z. Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*, Włocławek 2004; T. Wilk, *Edukacja, wartości i style życia reprezentowane przez współczesną młodzież w odmiennych regionach gospodarczych*, Kraków 2003 i inni.

<sup>9</sup> R. Bera, *Wartość pracy w świadomości młodzieży*, [w:] *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Warszawa – Radom 2008, s. 110-112 i 116-117.

<sup>10</sup> A. Bańka, *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy*, [w:] *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, red. Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Tur-ska, Katowice 2006, s. 103-104.

<sup>11</sup> A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007, s. 31.

leżenie pierwszego zatrudnienia tj. system zachęt dla pracodawców do oferowania młodym osobom pracy, miejsca zatrudnienia w sektorze non – profit, czy promocja indywidualnej przedsiębiorczości<sup>12</sup>.

### Bibliografia

1. Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.
2. Bańka A., *Kapitał kariery – uwarunkowania, rozwój i adaptacja do zmian organizacyjnych oraz strukturalnych rynku pracy*, [w:] Współczesna psychologia pracy i organizacji, red. Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, Katowice 2006.
3. Baraniak B. (red.), *Wartości w pedagogice pracy*, Warszawa – Radom 2008.
4. Bauman Z., *Ponowoczesne wzory osobowe*, „Studia Socjologiczne” 1993, nr 2.
5. Bera R., *Wartość pracy w świadomości młodzieży*, [w:] Wartości w pedagogice pracy, red. B. Baraniak, Warszawa – Radom 2008.
6. Dębowski P., *Rzeczywista i potencjalna mobilność wybranych kategorii mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego*, [w:] Ukierunkowany rozwój albo dryf. Perspektywy kujawsko-pomorskiego rynku pracy, red. R. Sojak, J. Szalach, Toruń 2006.
7. Hejnicka-Bezwińska T., *Pedagogika ogólna*, Warszawa 2008.
8. Leppert R., Melosik Z., Wojtasik B. (red.), *Młodzież wobec (nie) gościnnej przyszłości*, Wrocław 2005.
9. Piorunek M., Drzewiecka A., *Pomiędzy edukacją a rynkiem pracy. Dorastanie w warunkach przemian społeczno-gospodarczych*, [w:] Pedagogika pracy i andragogika z myślą o dorastaniu, dorosłości i starości człowieka w XXI wieku, red. Z. Wiatrowski, I. Mandrzejewska-Smól, A. Aftański, Włocławek 2008.
10. Ratajczak Z., Bańka A., Turska E. (red.), *Współczesna psychologia pracy i organizacji*, Katowice 2006.
11. Sojak R., Szalach J. (red.), *Ukierunkowany rozwój albo dryf. Perspektywy kujawsko-pomorskiego rynku pracy*, Toruń 2006.
12. Sztompka P., *Socjologia zmian społecznych*, Kraków 2005.
13. *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004.
14. Wojtasik B., *Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”*, [w:] Młodzież wobec (nie) gościnnej przyszłości, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wrocław 2005.

**Recenzent: Andrzej M. Michalski**

---

<sup>12</sup> *W trosce o pracę. Raport o rozwoju społecznym Polska 2004*, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, Warszawa 2004, s. 197.