

Uniwersytet Zielonogórski

Wydział Nauk Społecznych

Instytut Pedagogiki

Dziedzina naukowa: nauki społeczne

Dyscyplina naukowa: pedagogika

Nguyen Nhu Ngoc

**Wychowanie w kulturze pracy dzieci wietnamskich w wieku
przedszkolnym w Hanoi**

Autoreferat pracy doktorskiej

Praca doktorska napisana pod naukowym kierunkiem

prof. dr hab. Zdzisława Wołka

Opiekun pomocniczy: dr Andrzej Zygadło

Zielona Góra 2023

Wprowadzenie

Kultura pracy stanowi cechę osobową odgrywającą dużą rolę w każdym procesie pracy, niezależnie od okresu historycznego, ani formacji ekonomicznej, w trakcie której jest wykonywana. Jej kształtowanie odbywa się przez całe życie człowieka, jednakże szczególne znaczenie odgrywają działania prowadzone w okresie wczesnego dzieciństwa, wtedy bowiem dzieci są wyposażane w podstawy warunkujące ich relacje z pracą zawodową w całym dalszym życiu. W swojej pracy doktorskiej przedstawiłam działania prowadzone w kierunku kształtowania kultury pracy wietnamskich dzieci w wieku przedszkolnym.

Zarówno w Polsce jak i w Wietnamie pomimo znaczących różnic kulturowych duże znaczenie nadawane jest rodzinie i prowadzonemu przez nią wychowaniu do życia i przyszłej pracy zawodowej. Możliwe jest wykorzystanie doświadczeń wietnamskich wypracowanych w kulturze azjatyckiej, w polskim systemie wychowawczym. Jest to ważne zarówno dla doskonalenia działań podejmowanych w polskim systemie oświaty i wychowania jak i dla przedsięwzięć realizowanych przez polski system na rzecz obywateli wietnamskich przebywających w Polsce. Wietnamczycy stanowią jedną z najliczniejszych mniejszości narodowych w Polsce (najliczniejszą z poza Europy i krajów byłego Związku Radzieckiego). W 2018 roku znajdowali się po Ukraińcach, Białorusinach i Hindusach na czwartym miejscu pod względem liczby wniosków o zamieszkanie w Polsce (6,4 tys.).

Zjawisko globalizacji powoduje wzrost ruchów migracyjnych, prowadzi do przenikania się kultur i do wielokulturowości. Badania przeprowadzone w ramach niniejszej pracy mają ukazać jak przedstawiają się działania na rzecz kształtowania kultury pracy w Wietnamie i które z nich mogą zostać zaadoptowane w warunkach polskich. Kultura pracy jest wykorzystywana przede wszystkim w trakcie kształcenia zawodowego i przy wykonywaniu pracy zawodowej, toteż ma ścisły związek z rozwojem zawodowym. W literaturze przedmiotu prezentowanych jest bardzo wiele teorii rozwoju zawodowego i kariery zawodowej, które były formułowane w różnych okresach rozwoju gospodarczego, przede wszystkim w okresie przemysłowym. W swoich badaniach oparłam się na teorii Anny Roe. Założenia tej teorii wiążą się z wiodącą rolą środowiska domowego w realizacji kariery zawodowej.

Od 2018 roku w polskim systemie oświaty wdrażane jest obowiązkowe poradnictwo zawodowe poczynając już od okresu przedszkolnego.

Przeprowadzone badania mogą nie tylko posłużyć włączaniu występujących w Wietnamie elementów kształtowania kultury pracy do edukacji i wychowania na etapie przedszkolnym, lecz także wzbogacić działalność poradniczą w Polsce na rzecz dzieci w wieku przedszkolnym. Rezultaty planowanych badań zostaną przedstawione resortowi edukacji w Wietnamie zarówno do doskonalenia własnych działań jak i do tworzenia koncepcji poradnictwa zawodowego, które tam właściwie nie jest prowadzone.

I. Kultura pracy w procesie edukacji ustawicznej

Człowiek realizując swoją biografię realizuje szereg zadań rozwojowych, czyli zobowiązań przypisanych do kolejnych okresów życiowych. Podejmowanie wyzwań życiowych wymaga odpowiedniego przygotowania, które dokonywane jest głównie przez instytucje edukacyjno – wychowawcze. W życiu każdego człowieka w każdej kulturze duże znaczenie odgrywa praca zawodowa, co wynika z wielu ważnych funkcji, które spełnia.

Praca zawodowa będąca jedną z głównych form działalności ludzkiej angażuje sporą część czasu osoby pracującej. Należy więc dążyć do takiej sytuacji, aby dawała mu satysfakcję i zadowolenie. Osiągnięcie tego wymaga jednak wielu wysiłków i starań. Są one w głównej mierze zależne od kultury pracy, jaką reprezentuje jednostka.

Kultura pracy w literaturze społecznej nie jest interpretowana jednoznacznie. W szerokim rozumieniu kultura pracy to część dorobku pokoleniowego ludzkości powiązanego z pracą. W tym rozumieniu pojęcie to obejmuje gotowe wytwory pracy ludzkiej, narzędzia, organizację pracy, a także sposoby myślenia, wzory zachowań oraz cechy osobowości kształtowane i rozwijane w procesie pracy¹.

W takim ujęciu kulturę pracy można rozpatrywać w różnych aspektach, m.in. wyróżniając w jej ramach kulturę techniczną, kulturę organizacji, kulturę kierowania, kulturę współzycia ludzi w procesie pracy i bhp, kulturę wypoczynku po pracy². W innym podejściu, na kulturę pracy w sensie ogólnym składają się wszystkie dokonania związane z pracą zawodową nagromadzone na przestrzeni dziejów. Są więc to zarówno narzędzia i maszyny, fabryki i zakłady rzemieślnicze, technologie wytwarzania i wydobywania surowców, organizacja pracy, bezpieczeństwo i społeczny podział pracy, jej realizatorzy. Jest to cały

¹ R. Kowalczyk., T. Sieczyński., Psychologia i socjologia pracy, Warszawa 1984.

² Kultura pracy menedżera, pod red. S. Milczarka, Warszawa 2010.

dorobek związany z teorią i praktyką pracy, jaki ludzkość stworzyła przez wieki swojego cywilizacyjnego rozwoju³.

Kultura pracy w rozumieniu węższym jest cechą osobową jednostki. Wynika stąd, że każdy człowiek dysponuje pewnymi indywidualnymi właściwościami, które prowadzą do sposobu realizowania przez niego procesu pracy. Kultura pracy jest ściśle powiązana z kulturą techniczną. Nie ma dziś bowiem chyba żadnego zawodu, czy specjalności, ani też żadnej formy pracy zawodowej, w której nie zachodziłaby konieczność posłużenia się techniką czy choćby jej wytworami. Technika przeniknęła do wszystkich dziedzin ludzkiego życia, tak zawodowego, jak i codziennego. Wraz z tym występuje konieczność rozważnego jej stosowania, tak aby dobrze służyła człowiekowi i sprzyjała jego rozwojowi i postępowi społecznemu.

Potencjał pracowniczy człowieka wynika z jego dyspozycji osobowych oraz z jego kompetencji zawodowych. Kultura pracy wiąże je ze sobą, jest bowiem specyficzną, indywidualną i niepowtarzalną właściwością człowieka wyrażającą jego wielorakie odniesienia do pracy zawodowej uwzględniając przy tym jego specyficzne, indywidualne dyspozycje osobowe.

Na kulturę pracy rozumianą jako cecha osobowa składają się następujące trzy komponenty:

- Operatywna wiedza o pracy, oparta na szerokiej wiedzy ogólnej, pozwalająca rozumieć zjawiska zachodzące w procesie pracy, oceniać ją, jej wytwory i zjawiska i kształtować oraz rozwijać twórczy do niej stosunek;
- Intelktualne i manualne umiejętności pracownicze, umożliwiające racjonalne podejmowanie i wykonywanie działań zawodowych;
- Postawa wobec pracy, przejawiająca się w zainteresowaniach i zaangażowaniu w pracę oraz w osobistej odpowiedzialności za sposoby realizacji zadań zawodowych i ich konsekwencje. Postawa wobec pracy charakteryzuje etyczność i prawość pracownika⁴.

Już od najmłodszych lat wychowankowie są wyposażani w elementy wiedzy. Chodzi jednak nie tylko o wiedzę zawodową, lecz o szeroką wiedzę ogólną, umożliwiającą rozumienie świata i zachodzących w nim procesów oraz poszukiwanie w nim swojego miejsca i roli. Na gruncie takiej wiedzy wykształcić można wiedzę ogólnozawodową,

³ Z. Wołk, Całozyciowe poradnictwo zawodowe, Zielona Góra 2007.

⁴ Z. Wołk, Kultura pracy profesjonalisty, Warszawa 2017.

niezbędną do świadomego wykonywania pracy, niezależnie od pozycji zawodowej pracownika. Proces ten zaczyna się już w okresie wczesnych lat życia, a rozwijany jest w okresie przedszkolnym. Jest to czas, gdy dzieci wykazują zainteresowanie pracą zawodową swoich rodziców oraz innych dorosłych. Ta wiedza stwarza też możliwości świadomego profilowania kariery zawodowej i sprzyja uzyskiwaniu w przyszłości wysokiej mobilności zawodowej. Edukacja, realizowana w paradygmacie kształcenia ustawicznego jest specyficznym sposobem nabywania kompetencji, wymagającym ciągłego własnego zaangażowania, oraz znacznej samodzielności. Przysposabianie do samodzielnej pracy już od najmłodszych lat – regulowania jej tempa i zakresu stanowi cenny walor kształcenia na każdym jego etapie. Sprzyja kształtowaniu licznych kompetencji kluczowych, w wielu przypadkach przesądzających o przyszłej pomyślności zawodowej⁵.

Wiedza jest podstawą umiejętności. Aby nabyć umiejętności zawodowe konieczna jest znajomość praw i zasad rządzących danymi zdarzeniami i czynnościami. Poziom wiedzy i umiejętności warunkuje jakość i skuteczność wykonywanej pracy. Podlegać ona musi permanentnej aktualizacji i wymaga ciągłego weryfikowania. Umiejętności natomiast są związane ze sposobami pracy. Rzutuż one na trafność i biegłość podejmowanych działań.

Szczególnie dużą rangę ma jednakże trzeci komponent kultury pracy – postawa, który wyznacza kierunki wykorzystania narzędzi wychowania. Każdego człowieka, szczególnie dojrzałego cechuje odpowiedzialność za siebie, za swoją działalność i jej rezultaty⁶. W literaturze pojęcie odpowiedzialności pracowniczej używane jest najczęściej przy analizie jakości pracy⁷. Odpowiedzialność pracownicza ma głównie wymiar prawny i wiąże się z niedopełnieniem przez pracownika swoich obowiązków zawodowych. Odpowiedzialności zawodowej nadają autorzy znaczenie „kategorii etycznej i prawnej”, przy czym pojęcie to jest szersze od odpowiedzialności pracowniczej. Człowiek „odpowiedzialny to człowiek zobowiązany moralnie lub prawnie albo jednocześnie moralnie i prawnie do odpowiadania za swoje czyny i zaniechania, odpowiedzialny wobec siebie, wobec społeczeństwa lub wobec kogoś. Na odpowiedzialnym można polegać, bo ma on świadomość i poczucie obowiązku”⁸.

⁵ U. Jeruszka, *Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa 2016, s.. 52

⁶ Z. Pietrasiński, 1992, *Rozwój ludzi dorosłych*, [W:] *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*, red. T. Wujek, Warszawa 1992.

⁷ *Mikroelektronika*, 1987 *Mikroelektronika i społeczeństwo. Na dobre czy na złe? Raport dla Klubu Rzymskiego*, Warszawa 1987, s.241.

⁸ T. Nowacki, K. Korabiowska – Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa, 2005.

Postawę wobec pracy wyznaczają przede wszystkim odpowiedzialność i gotowość. Odpowiedzialność w pracy odnosi się do wielu sfer i dotyczy w szczególności odpowiedzialności za współpracowników, za proces pracy, jego przebieg, organizację i czas trwania, za końcowe rezultaty pracy i ich konsekwencje, za jakość pracy, za ewaluację procesu, za siebie jako uczestnika procesu pracy i za koszty materialne i konsekwencje finansowe podejmowanych działań.

Drugim obszarem reprezentującym postawę wobec pracy jest gotowość. Gotowość to „stan należytego przygotowania do czegoś; zdecydowanie na coś, chęć, skłonność, zamiar”⁹. Gotowość również ma charakter wielowymiarowy i w przypadku pracy zawodowej odnosi się do stosowania zasad, do solidności, do edukacji, do własnego rozwoju, do zmiany (elastyczności), do innowacyjności, do poddania się ocenie innych, do współdziałania, do poszanowania odbiorcy rezultatów wykonanej pracy oraz do przyznania się do własnej bezradności.

Wiedza ogólna i profesjonalna, umiejętności kluczowe i umiejętności zawodowe, jak i postawa wobec pracy wyrażona poprzez odpowiedzialność i gotowość łącznie wyznaczają potencjał zawodowy pracownika. Wzajemnie się one uzupełniają i warunkują, jednakże dopiero ich współwystępowanie warunkuje rzeczywiste możliwości tkwiące w człowieku kandydującym do pracy jak i ją wykonującym. Deficyt w obszarze każdego z nich może zniwelować nawet duże możliwości związane z pozostałymi.

Z kulturą pracy wiąże się ściśle kultura osobista. Działalność profesjonalna zarówno w szerszym jak i w węższym rozumieniu wymaga codziennego prezentowania przez pracownika wysokiej kultury osobistej, którą stanowi „ogół sposobów postępowania, metod działania, myśli, pojęć, poglądów, wytworów działalności, które mogą być często nieznanne innym ludziom. Kultura osobista musi się mieścić w ramach kultury zbiorowości, jednakże obejmuje także te myśli, idee, uczucia, wytwory działalności, które nie są jeszcze znane, a może nigdy nie będą znane innym ludziom”¹⁰. Jest bardzo wiele sytuacji, w których należy wykazać się dobrymi manierami, co nie powinno wynikać wyłącznie z powinności zawodowych, lecz być rezultatem znajomości i przestrzegania dobrych obyczajów oraz przekonania do ich stosowania¹¹.

⁹ Słownik języka polskiego PWN, t.1, Warszawa 1988, s. 685.

¹⁰ J. Szczepański, Elementarne pojęcia socjologii, Warszawa 1976.

¹¹ J. Kamyczek, Grzeczność na co dzień, Warszawa 1962.

Człowiek współczesny powinien dbać o stosowanie dobrych obyczajów w każdej sytuacji. Wymaga to znajomości zasad, mających najczęściej charakter nieformalny, niepisany, ale w wielu środowiskach bardzo skrupulatnie egzekwowany. Wysoka kultura osobista jednostki nie tylko sprzyja przychylniejszemu jej traktowaniu przez otoczenie, ale często pomaga w rozwiązaniu występujących problemów.

II. System edukacji Wietnamie

Ogólnokrajowy system edukacji Wietnamu to całość wyspecjalizowana w kształceniu i szkoleniu dzieci, młodzieży i dorosłych obywateli tego kraju. Tworzące go agencje są ściśle powiązane zarówno w pionie, jak i w poziomie, tworząc kompletny i zrównoważony układ w systemie społecznym Wietnamu. Jest on zbudowany zgodnie z obowiązującymi zasadami kształcenia nauczycieli oraz edukacji i szkolenia w celu zapewnienia realizacji krajowej polityki w dziedzinie edukacji narodowej.

Krajowy system edukacji składa się z systemu szkolnego, systemu pozaszkolnych placówek edukacyjnych oraz systemu edukacyjnych agencji zarządzających oraz instytucji edukacyjno-naukowo-badawczych, mających na celu prowadzenie edukacji formalnej wspieranej przez nieformalną i pozaformalną edukacją ludzi na każdym etapie życia – od wczesnego dzieciństwa do późnej dorosłości.

Wietnamski system szkolny jest podzielony na dyscypliny, stopnie, poziomy. Występują w nim różne typy szkół. Przedszkole i szkoła stanowią podstawowe jednostki strukturalne krajowego systemu edukacji. Szkoła jest instytucją społeczno-państwową, która specjalizuje się w kształceniu i szkoleniu młodego pokolenia i całego narodu.

W systemie pozaszkolnych placówek edukacyjnych wyróżnić można różne rodzaje działalności, takie jak sztuka, kultura, nauka i technologia, sport. Są one prowadzone przez liczne organizacje, m.in. przez instytucje kulturalne i artystyczne, ośrodki wychowania fizycznego i sportu, domy kultury, kluby, biblioteki, ośrodki informacji naukowej i technicznej, stacje obozowe. Prowadzą one swoją działalność na rzecz dzieci i młodzieży, a także osób dorosłych organizując naukę, zabawy, rozrywkę, wspieranie polityki moralnej,

rozwijanie talentów i uzdolnień. Wietnamski system edukacyjny realizuje zadania na rzecz budowania społeczeństwa uczącego się przez całe życie¹².

W Wietnamie krajowy system edukacji jest pojęciem używanym w odniesieniu do wszystkich instytucji edukacyjnych, zarówno formalnych jak i nieformalnych. Instytucje edukacyjne i szkoleniowe są tworzone w Wietnamie zgodnie z planami państwa, tak, aby w pełni wykorzystać potencjał tkwiący w społeczeństwie.

Koncepcja krajowego systemu edukacji jest wyrażona w dwóch znaczeniach:

1. Stanowi ogólną strukturę krajowego systemu edukacji, w tym zagadnienia dotyczące poziomu studiów, poziomu wykształcenia, struktury instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, struktury zarządzania i podziału, sieć geograficzna oraz instytucji edukacyjnych.

2. Jest to struktura krajowego systemu edukacji rozumiana w wąskim znaczeniu: hierarchiczny układ, organiczne, systematyczne i synchroniczne układy wszystkich poziomów edukacji, studiów i studiów od niższego do wyższego stopnia. Zwykle ludzie określają ramy krajowego systemu edukacji jako zbiór poziomów nauczania, począwszy od edukacji przedszkolnej oraz kształcenia szkolnego i podyplomowego¹³.

III. Zarys koncepcji badawczej

3.1. Teoria rozwoju zawodowego Anny Roe jako podstawa teoretyczna badań nad kształtowaniem kultury pracy

Kształtowanie kultury pracy wiąże się nierozdzielnie z problematyką rozwoju zawodowego. To sprawiło, że poszukiwałam podstaw teoretycznych do prowadzonych analiz wśród teorii rozwoju zawodowego. Począwszy od pierwszej teorii opracowanej przez Franka Parsonsa na początku XX wieku w literaturze występuje ich bardzo wiele¹⁴. W pedagogice pracy i w poradnictwie zawodowym odgrywają one ważną rolę przy wyjaśnianiu zarówno uwarunkowań rozwoju zawodowego, jak i w odniesieniu do poszukiwania skutecznych dróg wspierania jednostek w podnoszeniu ich poziomu kultury pracy na każdym etapie życia.

¹² Nguyễn Xuân Thanh., Hệ thống giáo dục quốc dân và bộ máy quản lý giáo dục, „Nhà xuất bản đại học sư phạm”, Hà Nội 2009.

¹³ Nguyễn Xuân Thanh., Hệ thống giáo dục quốc dân và bộ máy quản lý giáo dục, „Nhà xuất bản đại học sư phạm”, Hà Nội 2009.

¹⁴ Z. Wołk, Poradnictwo zawodowe w edukacji młodzieży, Zielona Góra 2006, s. 81.

W swoich badaniach podjęłam problem edukacji do kultury pracy dzieci w wieku przedszkolnym w Wietnamie. Na etapie życia poprzedzającym okres edukacji szkolnej szczególnie ważną rolę w kształtowaniu kultury pracy odgrywają doświadczenia nabywane w domu rodzinnym, w szczególności nabywane od rodziców. Problematyka rodziny, jako czynnika determinującego rozwój zawodowy jest podejmowana przez wielu badaczy przy konstruowaniu teorii rozwoju zawodowego, m. in. przez Donalda Supera i Savickasa, jednakże szczególnie jest eksponowana w koncepcji amerykańskiej psycholog Anny Roe. Z tego też względu zdecydowałam się na osadzenie swoich rozważań na gruncie teorii Anny Roe, w której wskazuje ona na kluczowe znaczenie doświadczeń rodzinnych z okresu dzieciństwa w rozwoju zawodowym.

Anna Roe jest autorką kilku teorii rozwoju zawodowego, które są wykorzystywane w poradnictwie zawodowym, jednakże jedna z nich jest oparta na twierdzeniu, że rozwój osobowości i kariery zawodowej jest uwarunkowany doświadczeniami relacji rodzinnych występujących w okresie dzieciństwa w domu rodzinnym¹⁵.

W świetle teorii Anny Roe geneza preferencji zawodowych wiąże się z wpływem rodziny na rozwój osobowości i kariery zawodowej. Anna Roe założyła, „że każda jednostka posiada genetycznie uwarunkowaną predyspozycję do specyficznego sposobu wydatkowania swojej energii psychicznej, który to sposób nie podlega kontroli człowieka, wpływa natomiast na rozwój zdolności i zainteresowań oraz na kształtowanie się potrzeb w okresie dzieciństwa”¹⁶.

A. Roe, pomimo, że doceniała znaczenie czynników genetycznych, którym w swoich badaniach poświęciła wiele czasu i uwagi, twierdziła, że rozwój zainteresowań, postaw i innych cech osobowości w małym stopniu zależy od dziedziczności, a raczej jest zdeterminowany przez indywidualne doświadczenia życiowe, które ukierunkowują uwagę mimowolną lub nieświadomą. Kierunki tego oddziaływania są uwarunkowane satysfakcjami i frustracjami z okresu wczesnego dzieciństwa. Zależą więc one od różnej siły i od sposobów ich zaspokajania.

Zainteresowania są wyznaczane przez energie psychiczne, nadające uwadze określony kierunek. Zainteresowania są dziedzinami koncentracji uwagi czynnej i uwagi samorzutnej. Różnicują się one w miarę rozwoju. Pierwszym i najważniejszym z tych zróżnicowań jest to, które określa nastawienie uwagi na innych ludzi lub na siebie samego, bądź nie na ludzi, więc

¹⁵ A. Paszkowska – Rogacz, Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych Warszawa 2003, s. 62.

¹⁶ A. Roe, P.W. Luneborg P. W., Personality Development and Career Choice, [w:] Career Choice and Development, pod red. D. Brown, D. Brooks, San Francisco, Washington, London 1984, s.5.

na przedmioty i na idee. Kluczowe w teorii Anny Roe jest stwierdzenie, że doświadczenia dotyczące przebiegu relacji z rodzicami wyniesione z okresu wczesnego dzieciństwa przesądają o dalszej orientacji zawodowej. Badaczka była zdania, że centralną rolę w procesie zaspokajania potrzeb w dzieciństwie odgrywa rodzina i relacje pomiędzy rodzicami a dzieckiem. Roe twierdziła, że „nie należy uważać, że wpływ doświadczeń z okresu wczesnego dzieciństwa będzie w sposób bezpośredni determinować późniejsze wybory zawodowe, wpływ ten bowiem jest uśredniony poprzez kształtowanie struktury potrzeb psychologicznych. Doświadczenia z dzieciństwa wraz z czynnikami genetycznymi wpływają na strukturę potrzeb, a te z kolei na wybór zawodów”.

Jak wskazuje Violetta Drabik – Podgórna, „dopiero Anne Roe jako pierwsza zwróciła uwagę na fakt, że struktura genetyczna wpływa jedynie na poziom osiągnięć, jednak zainteresowania, postawy, aktywności zawodowe nie tyle zależą od dziedziczonych cech, co raczej od doświadczeń życiowych, a w szczególności – od relacji, jakie dziecko miało ze swoimi rodzicami we wczesnym dzieciństwie. Autorka wyróżniła trzy typy relacji: akceptację, emocjonalną koncentrację na dziecku oraz unikanie go. Każdy z nich ma jeszcze dwie odmiany: akceptacja może mieć charakter ciągły lub też przypadkowy/doraźny; unikanie może przybrać postać odrzucenia lub lekceważenia/zaniedbania; emocjonalna koncentracja na dziecku może stać się nadopiekuńczością/ochroną lub przejawiać się w postaci zbyt wysokich wymagań. Według Roe osoby, które w dzieciństwie doświadczały lekceważenia, odrzucenia bądź akceptacji doraźnej, w dorosłym życiu wybierają zawody polegające na pracy z rzeczami. Ci zaś, których relacje z rodzicami opierały się na akceptacji pełnej i kochającej lub wiązały się z emocjonalną koncentracją, wybierają pracę z ludźmi. W takim ujęciu doświadczenia rodzinne okresu dzieciństwa są postrzegane jako najważniejszy czynnik wpływający na decyzje dorosłego człowieka. Innymi słowy, typ relacji – zarówno ten, poprzez który są zaspokajane potrzeby dziecka, co staje się źródłem jego zadowolenia, jak i ten niezaspokajający potrzeby i wywołujący frustrację – ukierunkowuje przyszłe wybory zawodowe¹⁷.

Teoria A. Roe dotycząca roli rodziny w zaspokajaniu potrzeb i rozwoju zainteresowań zawodowych jednostki była wielokrotnie wykorzystywana przy podejmowaniu licznych badań empirycznych poświęconych zagadnieniom związanym z rozwojem zawodowym i rozwojem kariery.

¹⁷ V. Drabik – Podgórna, Znaczenie kontekstów rodzinnych w konstruowaniu karier w nowych koncepcjach poradnictwa (w:) Wychowanie w rodzinie t. XIX (3/2018), Wrocław, s.321-339.

Zastosowanie teorii rozwoju zawodowego Anny Roe wiąże się ze znaczeniem i rolą rodzin wietnamskich w wychowaniu do pracy i kształtowania kultury pracy dzieci od najmłodszych lat życia. Tradycyjna rodzina i praca, głównie na roli oraz praca rzemieślnicza i rękodzielnicza odgrywają dużą rolę w systemie wartości Wietnamczyków oraz w ich codziennym życiu. Tradycje wykonywania pracy w wielu zawodach są przenoszone z pokolenia na pokolenie, a dzieci wietnamskie od najmłodszych lat są świadkami pracy swoich rodziców i bliskich, często bezpośrednio uczestnicząc w tych pracach.

3.2. Przedmiot badań, cele i problemy badawcze

Edukacja przedszkolna w Wietnamie podzielona jest na dwa etapy: edukacja przedszkolna dla dzieci w wieku od 3 miesięcy do 3 lat i dla dzieci w wieku od 3 do 6 lat. Dzieci z obydwu grup są objęte wychowaniem do przyszłej pracy, przy czym w rodzinach jest to działanie wynikające z tradycji, natomiast w przedszkolach jest prowadzone przy okazji realizacji innych działań edukacyjnych, niezorientowanych bezpośrednio na kształtowanie kultury pracy. W swoich badaniach dążyłam do ustalenia, jak przedstawia się wychowanie w kulturze pracy dzieci w wieku przedszkolnym w Hanoi, jednym z największych skupisk ludności w Wietnamie.

Rozpoczynając konstruowanie swojego projektu badawczego określiłam przedmiot badań, za który uznałam działania podejmowane przez rodziców i nauczycieli z przedszkoli w Hanoi prowadzące do kształtowania kultury pracy dzieci uczęszczających do tych placówek.

Koncepcja badawcza wynika z zamierzonych do zrealizowania celów i wyłonionych na ich podstawie problemów badawczych. Jako obywatelka Wietnamu pisząca pracę doktorską w Polsce postawiłam sobie za główny cel rozpoznanie, jakie działania na rzecz kształtowania kultury pracy dzieci w wieku przedszkolnym są podejmowane w dużym mieście wietnamskim (Hanoi). Przy opracowaniu projektu badawczego wykorzystałam dorobek polskiej pedagogiki pracy, bowiem w Wietnamie tematyka ta, pomimo dużego znaczenia pracy jako wartości, nie jest podejmowana i badana. Swoje badania ukierunkowałam na realizację poniższych celów:

1. Ustalenie, jakie działania prowadzące do kształtowania kultury pracy podejmowane są przez rodziców wietnamskich dzieci w wieku przedszkolnym.
2. Ustalenie, jakie działania prowadzące do kształtowania kultury pracy podejmowane są w przedszkolach wietnamskich w odniesieniu do uczęszczających do nich dzieci.

3. Rozpoznanie, w jakim stopniu w wychowaniu w kulturze pracy prowadzonym przez rodziców dzieci w wieku przedszkolnym i przez przedszkola wykorzystywana jest literatura osobna.

Badania empiryczne omówione w niniejszej pracy były prowadzone w oparciu o opracowany projekt badawczy. Za przedmiot badań przyjąłam działania prowadzone przez rodziców dzieci w wieku przedszkolnym z obszaru Hanoi i działania prowadzone przez nauczycieli przedszkoli, do których te dzieci uczęszczają.

Opracowana koncepcja badawcza stanowiła podstawę do podjęcia badań empirycznych, ukierunkowanych na realizację poniższych celów:

1. Opracowanie diagnozy stanu dotyczącej zakresu i form kształtowania kultury pracy dzieci wietnamskich w wieku przedszkolnym;
2. Zgromadzenie wiedzy na temat oryginalnych sposobów kształtowania kultury pracy wietnamskich dzieci w wieku przedszkolnym z Hanoi, która mogłaby być wykorzystana w polskim systemie edukacji, a także w innych krajach.;
3. Opracowanie rekomendacji dla wietnamskiego systemu oświaty w zakresie preorientacji zawodowej i kształtowania kultury pracy dzieci na etapie przedszkolnym.

Przedstawione powyżej cele, z których pierwszy ma charakter poznawczy, drugi – teoretyczny, a trzeci – praktyczny wyznaczyły następujące główne problemy badawcze:

- Czy i jakie działania podejmują rodzice na rzecz kształtowania kultury pracy dzieci przedszkolnych?
- Czy i jakie działania są podejmowane w przedszkolach na rzecz kształtowania kultury pracy swoich wychowanków?
- Czy i w jakim stopniu w procesie kształtowania kultury pracy wykorzystywana jest literatura osobna?

Z uwagi na to, że badania miały charakter diagnostyczny, a projekt badawczy nie zawierał problemów zależnościowych, zdecydowałam się nie formułować hipotez. Rozwiązanie takie jest dopuszczalne w naukach społecznych.

3.3. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Badania naukowe wymagają przestrzegania standardów, wśród których ważne zadanie spełnia dobór metody badań zastosowanej w planowanych badaniach adekwatnie do problemów badawczych. Postawione cele i problemy badawcze ukierunkowały moją uwagę na paradygmat pozytywistyczny i na badania usytuowane w obszarze badań ilościowych. W swoich badaniach zastosowałam sondaż diagnostyczny, określany przez niektórych badaczy, szczególnie na gruncie socjologii, jako badania ankietowe. Konsekwentnie do przyjętej metody przeprowadziłam ankietowanie dobranej grupy badawczej wykorzystując w tym celu kwestionariusze ankiety. Zastosowałam dwa opracowane przeze mnie kwestionariusze ankiety, z których jeden był adresowany do nauczycieli placówek edukacyjnych zajmujących się opieką i wychowaniem dzieci przedszkolnych, natomiast drugi skierowałam do rodziców dzieci uczęszczających do placówek edukacyjnych w Hanoi.

Badania właściwe były poprzedzone badaniami pilotażowymi przeprowadzonymi w niewielkich grupach nauczycieli i rodziców. Było to związane z moim dążeniem do uzyskania narzędzi przejrzystych, niebudzących wątpliwości wśród badanych. Narzędzia były bowiem opracowywane w Polsce i z wykorzystaniem polskich doświadczeń dotyczących zarówno edukowania do kultury pracy jak i z zakresu metodologii badań społecznych. Uzyskane w nich uwagi i sugestie uwzględniłam w znacznym stopniu, doskonaląc opracowane narzędzia badawcze.

Badania sondażowe zostały wzbogacone jednym opisem przypadku, który stanowi ilustrację działań w zakresie kształtowania kultury pracy podejmowanych przez rodzinę.

3.4. Charakterystyka terenu badań

Badania zostały zrealizowane w Hanoi. Hanoi jest stolicą Socjalistycznej Republiki Wietnamu, a także stolicą większości byłych wietnamskich dynastii feudalnych. Historia Hanoi jest związana ze wzlotami i upadkami wietnamskiej tożsamości narodowej przez wieki. Hanoi jest największym miastem w kraju, od czasu, kiedy prowincja połączyła się z prowincją Ha Tay, drugą, co do wielkości populacją liczącą prawie 8 milionów ludzi. Jednakże, jeśli doliczyć niezarejestrowanych mieszkańców, to faktyczna populacja miasta w 2017 r. wynosiła ponad 9 milionów. Obecnie miasta Hanoi i Ho Chi Minh to dwa największe miasta Wietnamu.

Po rozszerzeniu granic administracyjnych w sierpniu 2008 r., Hanoi obejmuje obecnie 12 dzielnic, jedno miasto i 17 podmiejskich dzielnic. Po rozszerzeniu granic

administracyjnych w sierpniu 2008 r. miasto uzyskało powierzchnię 332,92 km². Położone jest po obu stronach rzeki Czerwonej, ale koncentruje się głównie na jej prawym brzegu.

Średnia gęstość zaludnienia w Hanoi wynosi 2505 osób / km². Najwyższa gęstość zaludnienia ma miejsce w dzielnicy Dong Da, gdzie wynosi 35 341 osób / km², podczas gdy w dzielnicach podmiejskich, takich jak Soc Son, Ba Vi, My Duc i Ung Hoa, gęstość wynosi mniej niż 1000 osób na kilometr kwadratowy. Pomimo różnorodności etnicznej, wśród mieszkańców Hanoi zdecydowanie dominuje ludność jednorodna etnicznie.

Przez stulecia pozycja kapitałowa pomogła Thang Long - Hanoi stać się centrum edukacji w Wietnamie. Od połowy XV wieku do końca XIX wieku Hanoi zawsze było jednym z głównych miejsc organizacji konkursów akademickich, aby wybierać utalentowaną młodzież w celu uzupełnienia aparatu biurokratycznego Wietnamu. Jednak liczba rodzimych mieszkańców studiujących w Hanoi jest niższa niż w innych ośrodkach akademickich, zwłaszcza Bac Ninh, Hai Duong, Nam Dinh. Hanoi jest centrum edukacyjnym regionu, w którym Francuzi umieścili szkoły zawodowe i szkolnictwo wyższe, w tym Indochinese Institute, Indochinese Medicine School, Hanoi Polytechnic School który później stał się podstawą szkolnictwa wyższego w Wietnamie.

Obecnie Hanoi pozostaje największym centrum edukacyjnym w Wietnamie. W 2009 roku w Hanoi było 677 szkół podstawowych, 581 szkół średnich i 186 gimnazjów, w których kształciło się 982 579 uczniów. W systemie publicznych szkół średnich w Hanoi jest 40 szkół publicznych, z których niektóre mają wieloletnie nauczanie i tradycje. Są to m.in. Hanoi High School - Amsterdam, Nguyen Hue Secondary School, Trung Chu Van An High School, szkoła średnia Tran Phu. Oprócz szkół publicznych w mieście znajduje się 65 prywatnych i 5 półpublicznych szkół. Hanoi to także lokalizacja trzech specjalnych szkół średnich, bezpośrednio związanych z uniwersytetami. Jest też Liceum Języków Obcych Uniwersytetu Języków Obcych, Hanoi National University, High School Natural Sciences of Hanoi University of Science, Hanoi National University i High School of Hanoi University of Education. W tych szkołach i uczelniach kształcą się najzdolniejsi studenci nie tylko z Hanoi, ale także z całego Wietnamu. Wraz z wysoką reputacją szkół, system edukacji miasta organizuje dodatkowe szkoły i klasy czytania i pisania. Po włączeniu Ha Tay do miasta, Hanoi zajmuje niechlubne pierwsze miejsce pod względem liczby analfabetów. Według statystyk Ministerstwa Edukacji i Szkolenia Wietnamu w 2008 roku w Hanoi żyło prawie 235 000 analfabetów z ogólnej liczby 1,7 miliona osób w całym kraju.

3.5. Organizacja badań i cechy badanych osób

Badania zostały zrealizowane metodą sondażu diagnostycznego, czyli poprzez ankietowanie. Objęto nimi nauczycieli przedszkoli i szkół prowadzących oddziały przedszkolne w Hanoi oraz rodziców uczęszczających do nich dzieci.

Przebadano 597 nauczycieli pracujących m.in. w poniższej wymienionych placówkach edukacyjnych:

- przedszkola w 3 dzielnicach w centrum Hanoi: Przedszkole Hoa Hong (Thanh Xuan), Przedszkole Hoa Thuy Tien (Cau Giay) i Przedszkole Hoa Sen (Ba Dinh) (150 nauczycieli) oraz pozostałe przedszkola w centrum Hanoi (214 nauczycieli);

- szkoły na przedmieściach Hanoi: Soc Son Preschool (dzielnica Soc Son) i szkółka Cam Kiem (Thach That) (150 nauczycieli), oraz pozostałe placówki na przedmieściach Hanoi (83 nauczycieli).

Ankietowaniem objęłam także 503 rodziców, z każdej szkoły/przedszkola po 100 rodziców, m.in. z przedszkola Hoa Hong (Thanh Xuan), z przedszkola Hoa Thuy Tien (Cau Giay), z przedszkola Hoa Sen (Ba Dinh), z przedszkola Soc Son (okręg Soc Son) i z przedszkola Cam Kiem (dystrykt Thach That).

W przeprowadzonych badaniach łącznie wzięło udział 1100 osób (597 nauczycieli przedszkoli oraz 503 rodziców dzieci uczęszczających do tych przedszkoli).

IV. Synteza wyników badań własnych, wnioski i rekomendacje

Rodzice dzieci w wieku przedszkolnym w Hanoi zdają sobie sprawę ze znaczenia wychowania dzieci w kulturze pracy i ze szczególnego znaczenia rodziny w tym procesie.

Od najmłodszych lat zapoznają dzieci z pracą związaną głównie z zawodami wykonywanymi przez siebie i członków rodziny.

Dzieci w wieku przedszkolnym są zapoznawane przez rodziców z pracą wykonywaną w zakładach pracy w społeczności lokalnej. Rodzice także zabierają swoje dzieci do zakładów i miejsc pracy, w których sami pracują. Dzieci poznają więc pracę rodziców naocznie obserwując ich wysiłek. W rodzinach zajmujących się rolnictwem dzieci są zapoznawane ze sprzętem i narzędziami rolniczymi i przygotowywane do posługiwania się prostymi narzędziami. Jest to związane także z dążeniem do doskonalenia sprawności rąk oraz z

większym kontaktem z naturą. Dzieci powszechnie towarzyszą rodzicom w pracach domowych, a także przy przygotowywaniu posiłków.

W domu dzieci mają swoje stałe obowiązki, do których zalicza się sprzątanie swojego pokoju, utrzymanie ładu w swoim pokoju, dbałość o zabawki i przybory, szanowanie mienia.

Rodzice dzieci wietnamskich w Hanoi od najmłodszych lat wdrażają je do gospodarności, do bezpiecznego użytkowania urządzeń domowych, rzadziej do segregowania odpadów. Przysposabiają też swoje dzieci do ostrożności i przezorności.

Nauczyciele dzieci w wieku przedszkolnym powszechnie dostrzegają duże znaczenie kształtowania kultury pracy i kultury technicznej swoich wychowanków. Zwracają przy tym uwagę na to, że w nadmiarze innych zadań nie zawsze poświęcają temu zagadnieniu wystarczająco dużo czasu i uwagi, tym bardziej, że nie wymaga tego program kształcenia.

Nauczyciele powszechnie deklarują, że zwracają uwagę na talenty i zainteresowania swoich wychowanków.

Uważają, że małe dzieci lubią pracować. Praca jest dla nich formą aktywności zabawowej. Zwracają także uwagę na to, że poprzez pracę dzieci uczą się bycia aktywnym, co może być przydatne także w innych obszarach życia.

Nauczyciele zapoznają dzieci głównie z zawodami popularnymi. Jedynie 0,5% nauczycieli przedszkoli w Hanoi nie podejmuje tej tematyki.

W ramach zajęć dzieci w wieku przedszkolnym odwiedzają zakłady pracy, gdzie poznają pracę wykonywaną przez dorosłych. Są to nie tylko zakłady produkcyjne, lecz również szpitale, targowisko, banki.

Dzieci są nauczane prawidłowej obsługi urządzeń technicznych codziennego użytku (lodówka, odkurzacz, telefon komórkowy, urządzenia i narzędzia rolnicze). Nauczyciele zatrudnieni w przedszkolach kładą nacisk na instruowanie o obowiązkach i na kształtowanie nawyków dobrej pracy. Duże znaczenie nauczyciele nadają rozumieniu przez dzieci poleceń i wdrażaniu do korzystania z instrukcji i poleceń już od najmłodszych lat.

Ważne dla nich jest wskazywanie znaczenia dobrej pracy, kształtowanie postaw odpowiedzialnych już od najmłodszych lat. Nauczyciele uważają, że kierowanie karierą

zawodową już w wieku przedszkolnym jest ważne dla przyszłego powodzenia w rozwoju zawodowym.

W edukacji do kultury pracy dzieci w wieku przedszkolnym w Wietnamie jest wykorzystywana literatura osobna. Tematyka pracy umożliwia nie tylko zapoznanie się z pracą i zawodami, lecz także umożliwia doskonalenie języka, wzbogacanie słownictwa, sprzyja rozwojowi ogólnemu dzieci. Dzieci są zaciekawione pracą, więc treść związana z zawodami, czy konkretnymi pracami ma walory poznawcze. Wietnamczycy, zarówno nauczyciele, jak i rodzice zwracają także uwagę na duże znaczenie i rysunków i zdjęć ilustrujących książki dla dzieci. Kształtują one wyobrażenia oraz umożliwiają pełniejszy kontakt z treścią książek. Książki są dla małych dzieci zabawkami, ich wertowanie, przekładanie kartek wiąże się z usprawnianiem rąk.

Badania wykazały, że aktywność w zakresie kształtowania kultury pracy w różnych postaciach wykazuje około dwie trzecie nauczycieli i podobny odsetek rodziców, pomimo, że zarówno jedni jak i drudzy nie kwestionują jej znaczenia. Podane przykłady są oryginalne i mogą wzbogacić edukację do życia i pracy zarówno w Polsce jak i w Wietnamie.

Przeprowadzone oraz poddane analizie badania, oprócz nadrzędnego celu teoretycznego polegającego przede wszystkim na poszerzeniu wiedzy dotyczącej różnych aspektów wychowania w kulturze pracy dzieci wietnamskich w wieku przedszkolnym, miały na celu dostarczenie pewnych wskazówek i rekomendacji o charakterze praktycznym. Odbiorcami tych rekomendacji wynikających z analizy zgromadzonego materiału badawczego są wszystkie środowiska zaangażowane w proces wychowania dzieci w wieku przedszkolnym. Są to przede wszystkim rodzice i wychowawcy oraz nauczyciele pracujący w przedszkolach. Pewne rekomendacje skierowane są także do organizatorów procesu wychowawczego i edukacyjnego w wietnamskich przedszkolach. Przedstawienie, a następnie ewentualne wdrożenie zaproponowanych wskazówek wiąże się z dodatkowym ich atutem w postaci ich kontekstu międzynarodowego. Odniesienia pewnych wyników i spostrzeżeń dotyczących wychowania i edukacji w przedszkolach wietnamskich do znaczącego doświadczenia polskich badaczy oraz praktyków tego obszaru ma istotne teoretyczne i praktyczne znaczenie szczególnie w kontekście bogatych polskich doświadczeń w zakresie wychowania w kulturze pracy.

Pierwszą grupą, do której kierowane są rekomendacje, są rodzice lub szerzej pojęte środowisko rodzinne (także dziadkowie, rodzeństwo, dalsza rodzina). Znaczenie rodziny, szczególnie rodziców w omawianym okresie rozwojowym dziecka jest niepodważalne i było

wielokrotnie w przedstawianym tekście omawiane. To rodzice poprzez swoją aktywność wychowawczą i edukacyjną mają szansę i powinność odkrywać i rozwijać umiejętności, pasje i zainteresowania swoich dzieci. Proces ten wpływa znacząco na tworzenie się i późniejsze utrwalanie w kontekście całościowym istotnych omawianych w tekście komponentów kultury pracy. Bardzo ważna dla rozwoju dzieci, rodziny, ale także społeczności lokalnej, miasta oraz kraju jest konieczność pomocy dzieciom w identyfikowaniu i pielęgnowaniu własnych talentów i zasobów. Wiąże się to z pracą nad większą świadomością rodziców dotyczącą obszaru możliwości i potencjałów dzieci. Zarówno w kontekście diagnostycznym jak i rozwojowym.

Książka oraz czytelnictwo powinny stać się powszechniejszymi narzędziami pomagającymi rodzicom w procesie wprowadzania i kierowania dzieci do świata pracy. Rodzice, poprzez własny przykład w życiu codziennym powinni aktywnie uczestniczyć w rozwijaniu nawyków sięgania przez dzieci po książki, umiejętnego z nich korzystania, rozumienia ich przekazu, a co najważniejsze kontynuacji aktywności związanej z wychowaniem w kulturze pracy po ich przeczytaniu. Książka powinna być w naturalny sposób wpleciona w życie rodziny, towarzyszyć jej członkom w różnych sytuacjach, modelować i sprzyjać pojawianiu się spontanicznych aktywności związanych z obszarem pracy. W działaniu rodziców i innych członków rodziny istotny jest także właściwy, sprzyjający procesowi wychowania w kulturze pracy dobór książek oraz wspieranie dziecka w spontanicznej aktywności dotyczącej zabawy i pracy z udziałem książek. Nawet, jeśli odbiega ona od wzorców przyjętych w danej rodzinie, także wzorców realizacji kariery zawodowej, to aktywność dziecka nie powinna być ograniczana lub narzucana. Rodzice powinni mieć większą świadomość znaczenia, wynikającej z naturalnych potrzeb rozwojowych dziecka, ciekawości, która odpowiednio wsparta, ukierunkowana, ale niepozbawiona elementu spontaniczności, może w przyszłości skutkować osiągnięciem zadowolenia, satysfakcji wynikających z pracy zawodowej oraz szerzej pojętego zadowolenia, spełnienia i szczęścia.

Nauczyciele i wychowawcy w przedszkolach powinni przede wszystkim wspierać rodziców poprzez ściślejszą współpracę z nimi. Celem tej współpracy powinno być lepsze poznanie dzieci oraz towarzyszenie im w rozwoju naturalnych umiejętności, zainteresowań oraz zasobów. W środowisku przedszkolnym rozpoczyna się proces orientacji zawodowej przyszłych pracowników. Proces ten obejmuje nie tylko wiedzę, ale także szereg innych komponentów składających się na szeroko pojętą kulturę pracy późniejszych dorosłych. Wsparcie i przykład osobisty nauczycieli i wychowawców ma ogromne znaczenie w

kształtowaniu się u dzieci przekonań oraz postaw dotyczących pracy i jej znaczenia w życiu człowieka, rodziny oraz społeczeństwa. Nauczyciele, podobnie jak rodzice, dysponują doskonałymi narzędziami w postaci literatury dla szerszego rozwoju dzieci w procesie wychowania w kulturze pracy w wietnamskich przedszkolach.

Nauczyciele i wychowawcy powinni otrzymać wsparcie od instytucji i organizacji odpowiedzialnych za proces wychowania i edukacji w przedszkolach zarówno na poziomie centralnym jak i lokalnym. To wsparcie powinno przede wszystkim polegać na wprowadzeniu odpowiednich programów orientacji i kształcenia zawodowego wynikającego z szeroko pojętego procesu wychowania w kulturze pracy w przedszkolach wietnamskich. Wiąże się to oczywiście z podniesieniem poziomu świadomości dotyczącej tego obszaru wśród przedstawicieli organizacji oraz instytucji zajmujących się edukacją i wychowaniem dzieci w wieku przedszkolnym. Doświadczenia międzynarodowe, w tym bogate doświadczenia polskich teoretyków oraz praktyków powinny być szerzej rozpowszechnione. Powinny powstać wzorowane na polskich oraz wprowadzane przez polskich specjalistów programy wychowawcze oraz edukacyjne obejmujące obszar wdrażania dzieci do przyszłej kariery zawodowej oraz wychowania w kulturze pracy.

Pojawia się tutaj ogromna rola organizacji społecznych we wsparciu rodziny oraz pracowników przedszkoli w tym procesie. Szczególnie istotne jest to ze względu na omówione wielokrotnie znaczenie wczesnego kształtowania właściwych postaw dzieci wobec pracy dla ich późniejszego funkcjonowania w rodzinie, społeczeństwie lokalnym, kraju. Omówione wsparcie powinno obrać kształt przemyślanych, zaplanowanych i dobrze zorganizowanych modeli i procesów wspierających wszystkie osoby i instytucje zaangażowane w wychowanie dzieci w wieku przedszkolnym. Wiąże się to z koniecznością powołania odpowiednich ośrodków, konsultantów, którzy tworzyliby odpowiednie zasoby funkcjonujące w obszarze szeroko pojętego poradnictwa zawodowego.

Omówione w pracy międzynarodowe, w tym przede wszystkim polskie doświadczenia dotyczące poradnictwa zawodowego realizowanego, jako proces całościowy ze swoim początkiem w wczesnym dzieciństwie oraz przedstawione wyniki przeprowadzonych badań własnych wskazują na potrzebę wdrożenia takiego procesu w Wietnamie oraz możliwości wykorzystania sprawdzonych rozwiązań w tym zakresie.

Zakończenie

Wychowanie do kultury pracy we współczesnym Wietnamie uwzględnia dokonania w zakresie techniki i nowych technologii, zwłaszcza informatycznej, jednakże opiera się na tradycyjnych wielowiekowych doświadczeniach pracy, głównie w rolnictwie i w rzemiośle. W warunkach rodzinnych dzieci od najmłodszych lat życia są świadkami pracy rodziców, oraz sąsiadów i znajomych. Doświadczają na co dzień szacunku do pracy zarówno fizycznej jak i umysłowej. Kluczowe znaczenie w tym zakresie mają zawody rolnika i nauczyciela.

W wychowaniu w rodzinach praca zajmuje znaczące miejsce, ugruntowane przez wieki. Rodzice starają się dzieciom w wieku przedszkolnym przybliżyć zawody i treść ich pracy. Dotyczy to zawodów najbardziej popularnych, tradycyjnych, preferowanych przez rodziców, oraz przez nich szczególnie ulubionych.

Wychowanie do pracy jest realizowane w sposób spontaniczny w rodzinach, natomiast w sposób usystematyzowany czynią to przedszkola. Wspomagają w ten sposób oddziaływanie rodzin. Pomimo centralnych zaleceń dotyczących wychowania do pracy i przez pracę dzieci przedszkolnych, placówki mają w tym zakresie dużą swobodę realizacji, umożliwiającą odwoływanie się do lokalnej kultury i tradycji. Ich znaczenie w życiu mieszkańców Hanoi, jak i wszystkich Wietnamczyków jest bardzo duże.

Wychowanie do pracy w Wietnamie jest usystematyzowane i realizowane od pierwszych lat życia, początkowo w rodzinie, a następnie wraz z wiekiem włączają się do tego procesu inne podmioty. Dzieci są osvajane z pracą zawodową, poznają znaczenie pracy, zawody wykonywane przez rodziców, systematycznie poszerzają słownictwo związane pracą i produkcją. Poznają też znaczenie pracy w życiu człowieka oraz uczą się szacunku do niej i do wykonujących ją ludzi. Nabywanie w wieku przedszkolnych podstawy wiedzy o pracy stanowią mocny fundament ich przyszłej kariery zawodowej.

Wiek przedszkolny (3 miesiące - 6 lat) jest ważnym okresem w procesie formacji, rozwoju umiejętności językowych i zrozumienia społecznego. Z tego powodu dzieci najpierw wchodzi w interakcję ze światem otaczającym ich i ich językiem ojczystym. Można powiedzieć, że ten etap stanowi podstawę dla dzieci do rozwijania umiejętności otrzymywania informacji później. Oprócz nauki w przedszkolu lub w domu dorośli uczą je grać i bawić. Nakazanie dzieciom poznawania świata i zbliżania się do przyszłej pracy pomaga im mieć więcej kanałów informacyjnych, tak, aby otrzymać wiedzę na późniejszych etapach edukacji. Ponadto pomagają im w pełniejszym zrozumieniu wartości pracy i otaczającego świata. Jednocześnie sprzyja kształtowaniu i rozwijaniu umiejętności

pozyskiwania informacji i wiedzy - ważnego w dzisiejszych czasach elementu twórczego myślenia.

W Wietnamie w ostatnich latach kwestia edukacji i orientacji zawodowej dla przyszłości jest prowadzona nie tylko w szkołach średnich lub na uniwersytetach, ale także na niższych szczeblach edukacji. W przedszkolach dzieci są wprowadzane do świata przyszłej pracy zintegrowanej z programem nauki i zabawy dla dzieci oraz z rozwojem języka i zdolności motorycznych. Edukacja w Wietnamie jest w trakcie reformowania i doskonalenia programu. Budowanie programów edukacji przedszkolnej również poświęca wiele uwagi społeczeństwu. Edukacja przedszkolna może być bowiem uznana za program edukacyjny kładący fundament pod kolejne późniejsze etapy.

Wiek przedszkolny to wiek, w którym potrzeby i zainteresowania dzieci w dużej mierze zależą od dorosłych i otaczającego środowiska, zwłaszcza od tych, którzy opiekują się dziećmi i je uczą. Niezbędna jest dbałość o dzieci i ich rozwój od wczesnych lat życia. Tworzenie wartościowych cech, i wysokiej jakości pracy zachodzi tylko wtedy, gdy ludzie odpowiedzialnie pracują i legitymują się wysokim poziomem kultury pracy.

Przeprowadzone badania ukazały podejmowane w domach rodzinnych, jak i w przedszkolach w Hanoi działania na rzecz kształtowania kultury pracy dzieci w wieku przedszkolnym. Rodzice jak i nauczyciele są świadomi rangi problemu, jednakże nie w pełni wykorzystują posiadane w tym zakresie możliwości. Za ważny wniosek należy więc uznać potrzebę upowszechniania wśród rodziców i nauczycieli wiedzy na temat znaczenia kształtowania kultury pracy dzieci już od najmłodszych lat ich życia. Ważne jest także ukazywanie dobrych praktyk od lat stosowanych w wielu rodzinach i w licznych przedszkolach w Hanoi. Wskazane jest także wypracowanie koncepcji poradnictwa zawodowego w ramach system edukacji w Wietnamie, które wspierałoby kształtowanie kultury pracy społeczeństwa już od najmłodszych lat życia.

Z kolei w polskim systemie edukacji pożyteczne byłoby wykorzystanie doświadczeń wietnamskich w zakresie wychowania przez pracę i do pracy stosowanych w domu rodzinnym, a także korzystania z literatury osobnej.

Bibliografia

Argley M., *The Psychology of Interpersonal Behaviour*, London 2005

Aronson E., *Człowiek - istota społeczna*. Warszawa 2001.

Bańka A., *Zawodoznawstwo doradztwo zawodowe Pośrednictwo pracy*, Poznań 1995.

Baraniak B., *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji, pracy i badań*, Warszawa 2010

Bednarczyk H., Figurski J., Mazur, *Kultura pracy – kultura kształcenia*, „Pedagogika Pracy” 2003, nr 42

Bee H., *Psychologia rozwoju człowieka*, Poznań 2004.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. Vụ Giáo dục mầm non., *Hướng dẫn xây dựng kế hoạch giáo dục và tổ chức thực hiện hoạt động giáo dục cho trẻ mẫu giáo*, „Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam” Hà Nội 2015

Bộ Giáo dục và Đào tạo., *Chương trình Giáo dục mầm non*, „Nhà xuất bản Giáo dục” Hà Nội 2017

Brown, L. Brooks, San Francisco, Washington, London, s. 192.

Bùi Minh Hiền, Vũ Ngọc Bảo, Đặng Quốc Hải., *Quản lý giáo dục*, „ Nhà xuất bản đại học sư phạm”, Hà Nội 2017

Czarnecki K. M., *Psychologia zawodowej pracy człowieka*, Sosnowiec 2006

Czyżyńska A., Rojek A., *Dom rodzinny miejscem przeżywania dzieciństwa*, [w:] *Dom i ojczyzna. Dylematy wielokulturowości*, po red. D. Lalak, Warszawa 2008

Dobrowolska D., *Praca w życiu człowieka*, Warszawa 1980

Dyoniziak R., Iwanicka K., Karwińska A., Pucek Z., J. Nikołajew, *Społeczeństwo w procesie przemian. Zarys socjologii ogólnej*, Zielona Góra 1999..

Edukacja jest w niej ukryty skarb, red. J. Delors, Warszawa 1998.

Furmanek W., *Podstawy edukacji zawodowej*, Rzeszów 2000.

Giddens A., *Socjologia*, Warszawa 2006.

Havighurst R. J., *Developmental Tasks and Education*, New York 1981

Hewitt P., *Abort Time: The Revolution In Work and family Life*, London 1993

- Jeruszka U., Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy, Warszawa 2010
- Jones L. K., Frank Parson's Contribution to Career Counseling, "Journal of Career Development" 1994, nr 20 (4),
- Karney J. E., Psychopedagogika pracy. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy, Warszawa 2007
- Kohn K.M., Schooler C., Praca a osobowość. Studium współzależności, Warszawa 1987.
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., Pedagogika pracy, Warszawa 2007.
- Kwiatkowski S. M., Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności, [w:] Doradca – profesja – pasja – powołanie, red. B. Wojtasik, A. Kargulowa, Warszawa 2003
- Lê Thị Huế, Phạm Thị Tâm., Thiết kế các hoạt động có chủ đích, hoạt động góc, hoạt động ngoài trời trong trường mầm non: Trẻ từ 5 đến 6 tuổi, „Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam”, Hà Nội 2016
- Lê Thu Hương., Hướng dẫn tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục trong trường mầm non theo chủ đề: Trẻ 3 – 4 tuổi, „Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam”, Hà Nội 2017
- Lê Thu Hương., Hướng dẫn tổ chức thực hiện các hoạt động giáo dục trong trường mầm non theo chủ đề: Trẻ 4 – 5 tuổi, „Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam”, Hà Nội 2017
- Nguyễn Xuân Thanh., Hệ thống giáo dục quốc dân và bộ máy quản lý giáo dục, „Nhà xuất bản đại học sư phạm”, Hà Nội 2012
- Nowacki T.W. Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B., Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 2000.
- Nowacki T.W., Jeruszka U, Podstawy dydaktyki pracy, Warszawa 2004
- Nowacki T.W., Zawodoznawstwo, Radom 2003.
- Pedagogika. Subdyscypliny wiedzy pedagogicznej, tom 3, red. B. Śliwerski, Warszawa 2006.
- Phạm Minh Hạc., Giáo dục Việt Nam các tỉnh, thành phố và một số trường đại học 1945 – 2017, „Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam”, Hà Nội 2017
- Piorunek M., Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych, Poznań 2009

Piorunek M., Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji, Poznań 2004.

Rachalska W., Problemy orientacji zawodowej, Warszawa 1987

Ratajczak Z., Bańka A., Turska E., Współczesna psychologia pracy i organizacji, Katowice 2006.

Ratajczak Z., Psychologia pracy i organizacji, Warszawa 2007

Rostowska T., Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia, Kraków 2008

Sarna P., Kultura zawodu, Poznań 2005

Schein E., Organizational Culture and Leadership, San Francisco 1992

Schultz D. P., Schultz S. E., Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy, Warszawa 2002

Suchy S., Kształcenie ustawiczne a rozwój kultury pracy, [w:] Kultura pracy menedżera, pod red. S. Milczarka, Warszawa 2010

Super D. E., Career and Live Development, [w:] Career Choice and Development, red. W. D.

Szajek S., System orientacji i poradnictwa zawodowego, Warszawa 1989.

Szczepański J., Elementarne pojęcia socjologii, Warszawa 1973.

Tomaszewska – Lipiec R., Relacje praca zawodowa – życie osobiste. Między harmonią a dezintegracją, [w:] Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki, pod red. R. Tomaszewskiej – Lipiec, Bydgoszcz 2014

Trần Thị Ngọc Trâm., Hướng dẫn xây dựng và thực hiện kế hoạch theo chủ đề: trẻ từ 24 - 36 tháng tuổi, 'Nhà xuất bản giáo dục Việt Nam' Hà Nội 2017

Trzeciak W., Modernizacja polskiego poradnictwa zawodowego, "Edukacja Ustawiczna Dorosłych" 2000, nr 4.

Wiatrowski Z., Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz 2005

Wołk Z., Kultura pracy profesjonalisty, Warszawa 2017

Wołk Z., Zawodoznawstwo. Wiedza o pracy ludzkiej, Warszawa 2013