



WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY JAKO MIEJSCE KREOWANIA TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ

Elżbieta Gaweł-Luty

ORCID: 0000-0001-8966-6842

Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni

e-mail: e.luty@amw.gdynia.pl

CONTEMPORARY LABOUR MARKET AS A PLACE OF CREATING A PROFESSIONAL IDENTITY

Keywords: labour market, education, professional identity

Abstract. The aim of this study is to show the relationship between the contemporary labour market, education, and a sense of professional identity. Therefore, the presented text includes an analysis of the labour market, paying attention to its development prospects. It also indicates new tasks for education, which requires both quantitative and quantitative changes to the coherence of the labour market with modern education, taking into account the need to acquire new competencies needed in the future to create a sense of professional identity.

Słowa kluczowe: rynek pracy, edukacja, tożsamość zawodowa

Streszczenie. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie na związek pomiędzy współczesnym rynkiem pracy, edukacją a poczuciem tożsamości zawodowej. Prezentowany tekst obejmuje zatem analizę obowiązującego współcześnie rynku pracy, ze zwróceniem uwagi na perspektywy jego rozwoju. Wskazuje również na nowe zadania dla i w edukacji, która wymaga zarówno zmian ilościowych, jak i jakościowych prowadzących do koherencji rynku pracy z nowoczesnym kształceniem, uwzględniającym konieczność zdobycia nowych kompetencji, potrzebnych w przyszłości do kreowania poczucia tożsamości zawodowej.

Wprowadzenie

Traktując o rzeczywistości, w której przypadło nam żyć, niezależnie od przyjętych stanowisk, należy uznać, że funkcjonujemy w czasach specyficznych, naznaczonych niekompetencją, nieprzewidywalnością, ambiwalencją znaczeń. Są to czasy obejmujące rzeczywistość globalną, zastaną, a w zasadzie uformowaną przez człowieka i niezależnie od podejmowanych prób jej oceny – rzeczywistą i wymagającą koherencji jednostki i jej świata.

Znaczącym elementem owej współczesności jest dynamiczny rozwój nowych technologii, ekspansja narzędzi przekazu informacji, zautomatyzowanie metod i środków zarządzania, kontroli i komunikacji. Widocznym skutkiem współczesności jest także i to, że strategie rozwoju poszczególnych krajów koncentrują się na inwestowaniu w zasoby ludzkie, które z jednej strony stają się akceleratorem wzrostu gospodarczego społeczeństw, a z drugiej zaś są kreowane przez obowiązujący rynek pracy.

Współczesny rynek pracy

Współczesność naznaczona jest chyba najbardziej dynamicznymi zmianami w historii ludzkości w zakresie wymogów rynku pracy. Szacuje się, że blisko 70% dzieci, które obecnie uczą się w szkole podstawowej, będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie istnieją. W ciągu ostatnich dziesięciu lat na rynku światowym pojawiły się takie zawody, jak:

- *mobile app developer* (twórca/osoba rozwijająca aplikacje mobilne);
- *chief happiness officer* (osoba, której zadaniem jest zwiększanie poczucia szczęścia pracowników w firmie);
- *cloud computing specialist* (specjalista rozwiązań opartych na chmurze obliczeniowej);
- *sustainability manager* (menedżer do spraw zrównoważonego rozwoju);
- *cryptocurrency analyst* (analityk ds. kryptowalut);
- *podcast producer* (producent podcastów);
- *growth hacker* (osoba pracująca w digital marketingu);
- *operator drona* (osoba sterująca np. flotą dronów);
- *vlogger* (osoba, która umieszcza w Internecie nakręcone przez siebie filmiki);

- *tik-tok influencer* (osoba, która publikuje materiały na platformie TikTok) (*Infuture Hatałska, 2021*).

Dla potrzeb polskiego rynku pracy określono branże, w których aktualnie występuje deficyt kadrowy. Ma to szczególne znaczenie dla procesu kształcenia, które jak nigdy dotąd uwzględnia właśnie zapotrzebowanie na określone zawody. Należą do nich:

- branża produkcyjna: operatorzy obrabiarek skrawających, elektromechanicy, elektromonterzy, stolarze, spawacze, ślusarze, krawcy;
- branża budowlana: betoniarze, zbrojarze, murarze, tynkarze, brukarze, dekarze, blacharze, stolarze, operatorzy sprzętu do robót ziemnych i pracownicy robót wykończeniowych;
- branża transportowa: kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych;
- branża gastronomiczna: kucharze i piekarze;
- branża farmaceutyczna i kosmetyczna: pracownicy produkcyjni i pracownicy sklepów (w tym internetowych);
- branża usługowa: fryzjerzy;
- branża medyczna: lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni, fizjoterapeuci, opiekunowie osób starszych i niepełnosprawnych (*Kwiatkowski, 2021, s. 96–97*).

Wśród najczęściej wymienianych profesji nadwyżkowych, można wskazać pracowników biur podróży, organizatorów obsługi turystycznej, socjologów lub innych przedstawicieli zawodów humanistycznych. Zatem biorąc pod uwagę branże wykazujące deficyt kadrowy, należy przede wszystkim kształcić wykwalifikowanych pracowników oraz techników.

Wskazując na potrzeby zmian wynikających z nowych wyzwań rynku pracy Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii wydało Rozporządzenie zmieniające Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania. Zgodnie z projektem, który wszedł w życie 1 stycznia 2022 roku pojawiają się łącznie 242 zmiany w porównaniu z obecnym wykazem zawodów (*Dz.U. 2021, poz. 2285*). Nowy wykaz obejmie 81 nowych zawodów, np. kierownik sieci sklepów, fizjolog, inżynier optyk projektant układów scalonych, inżynier Internetu rzeczy, analityk kryminalny tester gier komputerowych. Równocześnie z klasyfikacji usunięte zostaną trzy нефункционujące już profesje, czyli wychowawca małego dziecka, lider klubu pracy i maszynistka. Zmieniają się także nazwy jedenastu zawodów.

Nowa kwalifikacja zawodów znajduje również swoje uzasadnienie w obecnym stanie zatrudnienia. Z danych GUS wynika, że liczba pracujących w Polsce – stan na wrzesień 2020 roku wynosiła 9 mln 580,6 tys. osób. Największa liczba pracujących – 2 mln 418 tys. znalazła zatrudnienie w sekcji przetwórstwo przemysłowe. W stosunku do roku 2019 nastąpił wzrost zatrudnienia w sekcji informacja i komunikacja (o 3,1%), a o ponad 2% wzrosła w tym czasie liczba pracujących w sekcjach: działalność profesjonalna i naukowa, techniczna oraz transport i gospodarka magazynowa. W sektorach dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja przybyło o 1,9% pracowników, zaś w sekcji budownictwo wzrost liczby pracujących wyniósł 0,2%. W sekcji zakwaterowanie i gastronomia nie wystąpiły zmiany w zatrudnieniu, zaś w obszarze administrowanie i działalność wspierająca ubyło 4,7% pracowników. Również znaczący spadek zatrudnienia wystąpił w sekcji działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 4,6%. Liczbę pracujących w roku 2020 w poszczególnych sekcjach przedstawia poniższy wykres 1.

Pracujący^{ab} w wybranych sekcjach PKD
Stan w dniu 30 września 2020 r.
Employed persons^{ab} in selected PKD (NACE Rev. 2) sections
As at 30 September 2020



a Dane dotyczą podmiotów o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

b Uszeregowane według wielkości zmiany. c Bez rolnictwa indywidualnego.

a Data concern entities with 10 or more employed persons and budgetary sphere entities regardless of the number of employed persons.

b Order by size of the change. c Without individual agricultural holdings.

Wykres 1. Pracujący w wybranych sekcjach PKD Stan w dniu 30 września 2020 roku

Źródło: GUS, *Zatrudnienie spada, choć nie wszystkich sektorach. Oto najnowsze dane GUS*, <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/zatrudnienie-spada-choc-nie-we-wszystkich-sektorach-oto-najnowsze-dane-gus,78629.html> (31.10.2020).

Sytuacja na rynku pracy w znacznej mierze zależy więc od ciągłego postępu technologicznego, ale również od sytuacji epidemicznej, w której się znaleźliśmy. Po roku 2020 przewidywano, że w 2022 roku będziemy mieć do czynienia z rynkiem pracownika, gdzie to właśnie potencjalni kandydaci do pracy będą dyktować warunki przedsiębiorcom (poza branżami które mocno odczuły kryzys w związku z pandemią), zaś pracodawcy będą musieli wypracować modele pracy zespołów podwładnych i zadbać o motywowanie pracowników, a także zdecydować o tym, jak będzie wyglądać organizacja pracy po pandemii. Można także zauważyć, na co wskazuje Raport PwC *Młodzi Polacy na rynku pracy*, że w związku z dynamiką zmian w obrębie rynku pracy zmienia się także postrzeganie zakresu kompetencji potrzebnych do znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia, do których należą:

- umiejętność przystosowania się do zmian i otwartość na nie;
- umiejętności z zakresu IT, znajomość języków programowania;
- zdolność szybkiego uczenia się;
- łączenie różnych umiejętności;
- efektywne zarządzanie czasem;
- radzenie sobie ze stresem;
- umiejętności komunikacyjne (Raport PwC, 2021).

Traktując o perspektywach rynku zatrudnienia warto przywołać badania prowadzone przez międzynarodową grupę edukacyjną Pearson, fundację Nesta oraz eksperta Martina Schoola, którzy w opracowaniu raportu *Future of Skills. Employment 2030*, skupili się nad wskazaniem umiejętności oraz obszarów wiedzy, które biorąc pod uwagę prognozowane trendy, zmiany społeczne i polityczne, będą najbardziej pożądane przez pracodawców. Należą do nich:

- umiejętności społeczne,
- umiejętności interpersonalne,
- umiejętności systemowe,
- umiejętności poznawcze.

Według twórców raportu *Future of Skills. Employment 2030*, na rynku pracy potrzebni będą ludzie odczuwający potrzebę ciągłego uczenia się i potrafiący uczyć innych, posiadający umiejętność logicznego myślenia, dedukcji, współdziałania, kompleksowego rozwiązywania problemów, właściwej diagnozy zastanych sytuacji oraz podejmowania decyzji. Do ważnych kompetencji - według prognoz - należeć będą również: aktywna nauka i słuchanie, jasne komunikowanie się, monitorowanie i ocena wyników, szybkie reagowanie, zarządzanie czasem, finansami i ludźmi, negocjowanie i perswazja, kreatywność

i wizualizowanie. Do pożądaných obszarów wiedzy należeć będą: technologie, nauki ścisłe, nauki przyrodnicze, medyczne, języki obce, edukacja, a także te, które obejmują budowę i konstrukcję, produkcję i komunikację medialną, zarządzanie, ekonomię i rachunkowość, bezpieczeństwo, ochronę oraz produkcję żywności.

Zarysowana tutaj sytuacja na rynku pracy oraz przewidywania związane z jego funkcjonowaniem w przyszłości w znacznej mierze decydują o potrzebie przyjęcia właściwych rozwiązań edukacyjnych, gdzie priorytetem staje się kształcenie osób w zawodach, w których występuje deficyt kadrowy, przy zwróceniu szczególnej uwagi na kreowanie wśród uczących się nie tylko kompetencji technicznych, ale również kompetencji miękkich, potrzebnych w umiejętności radzenia sobie ze zmianami, zarówno w sferze zawodowej, społecznej, intelektualnej, jak i emocjonalno-motywacyjnej.

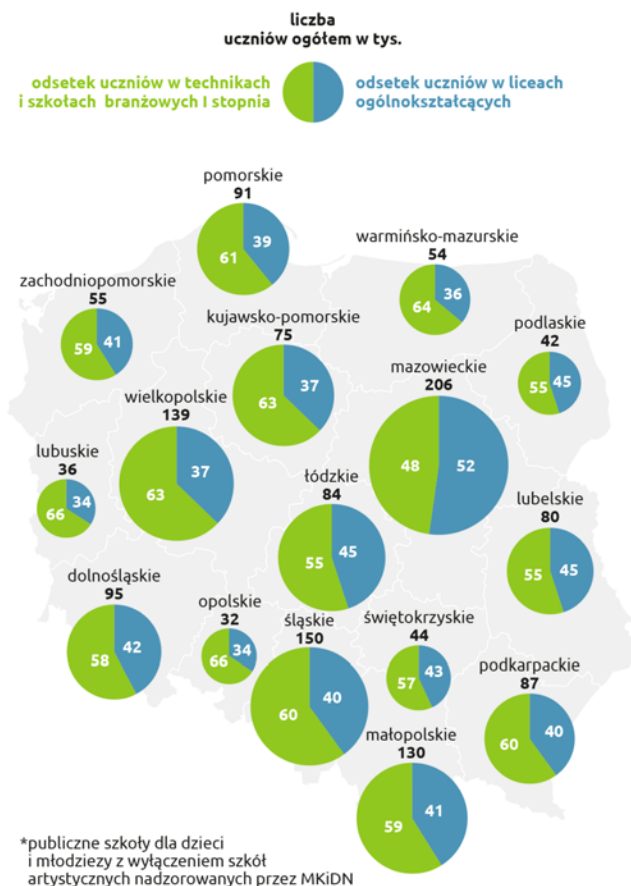
Edukacja a rynek pracy

Namysł nad kierunkiem rozwoju i zmian w obrębie rynku pracy wymaga zastanowienia się nad potrzebą kreacji wykwalifikowanej kadry pracowników, co staje się w dniu dzisiejszym elementem strategicznym funkcjonowania gospodarki zarówno w wymiarze poszczególnych państw, jak i w wymiarze globalnym.

W Polsce, analizując zasoby edukacji na poziomie średnim, można zauważyć, że w szkołach publicznych (z wyłączeniem szkół dla dorosłych) w roku szkolnym 2020/2021 uczył się 1 401 158 młodych osób. W tym w szkołach technicznych 44% uczniów, w liceach ogólnokształcących – 42%. W szkołach branżowych uczyło się 14% młodzieży. Zatem można zauważyć, że szkoły techniczne skupiają o 8% więcej uczniów (dane GUS).

Uczęszczanie młodzieży do szkół o kierunku technicznym czy ogólnokształcącym jest zróżnicowane w obrębie poszczególnych województw. W technikach i szkołach branżowych uczy się młodzież zamieszkująca głównie tereny wiejskie i małomiasteczkowe, zaś w szkołach ogólnokształcących największy odsetek młodzieży zamieszkuje obszary miejskie i wielkomiejskie (wykres 2). Zapewne w znacznym stopniu wynika to z lokalnego zapotrzebowania na pracowników w określonym zawodzie.

Liczba uczniów uczęszczających do wybranych szkół ponadpodstawowych*

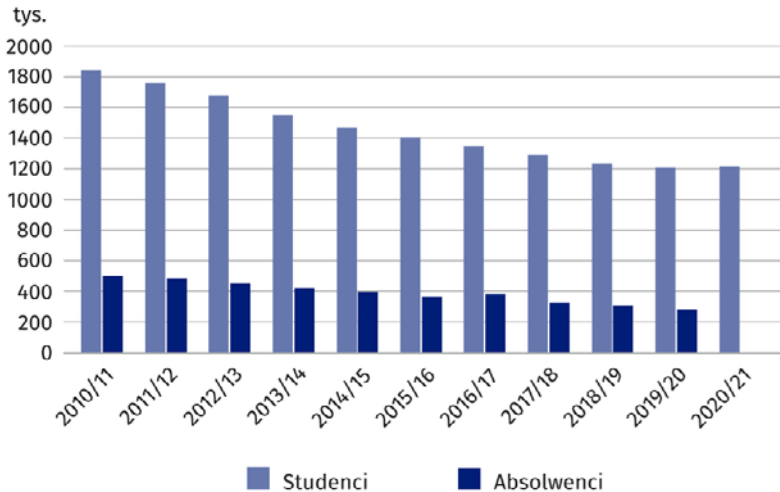


Wykres 2. Edukacja w Polsce. Liczba uczniów uczęszczająca do wybranych szkół ponadpodstawowych

Źródło: Z. Socha, *Obraz edukacji technicznej pod kątem przemysłu 4.0*, Automatyka przemysłowa, <https://automatykaprzemyslowa.pl/automatyka-robotyka/obraz-edukacji-technicznej-pod-katem-przemyslu-4-0/> (31.10.2020). (graf. Lech Mazurczyk).

Również w odniesieniu do edukacji w ramach szkolnictwa wyższego można zauważyć kilka nowych tendencji. Z danych opublikowanych w czerwcu 2021 roku przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że w stosunku do roku poprzedniego kształciło się o ponad 1,2 miliona studentów więcej, przy czym w latach 2010 do 2019 liczba osób studiujących sukcesywnie się zmniejszała aż o 34%. Jednym z czynników spadku liczby osób studiujących jest malejący na przestrzeni lat współczynnik dzietności rodziny, nie bez znaczenia jest również

zapotrzebowanie rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników. Najprawdopodobniej wzrost liczby studiujących w roku 2020/2021 wynika z możliwości realizacji zajęć w trybie online.



Wykres 3. Studenci i absolwenci uczelni (łącznie z cudzoziemcami)

Źródło: Dane GUS.

Wśród najczęściej wybieranych grup studiów w okresie 2020/2021 znalazły się: biznes, administracja i prawo (22,3% wszystkich studentów), technika, przemysł i budownictwo (14,8%), nauki społeczne, dziennikarstwo i informacja oraz zdrowie i opieka społeczna (po 11,9%). Można zatem zauważyć ograniczenie liczby osób studiujących nauki humanistyczne, co odzwierciedla potrzeby rynku pracy.

Traktując o relacjach pomiędzy rynkiem zatrudnienia a edukacją należy odnieść się nie tylko do zmian ilościowych, obejmujących liczbę uczących się w szkołach technicznych i branżowych, ogólnokształcących, szkołach wyższych, czy też biorąc pod uwagę obrane przez młodzież kierunki kształcenia. Z pewnością należy także odnieść się do zmian jakościowych, wskazujących na edukację jako strategiczny zasób społeczeństw w kreowaniu świata przyszłości. Rośnie bowiem 'popyt' na pracowników innowacyjnych, twórczych, poszukujących unikalnych rozwiązań. Jest to związane z wymogiem posiadania coraz wyższych kompetencji zawodowych, wymagających ustawicznego uczenia się, by móc dostosować się do szybkich, często mało oczekiwanych zmian. Dlatego też głównym celem edukacji winno być dążenie do efektywnego wykorzystywania i stałego aktualizowania wiedzy zarówno przez nauczycieli, jak i uczniów. Jak

wskazuje Raport Future of Skills: Employment in 2030, chodzi głównie o cztery rodzaje wiedzy: deklaratywną, odnoszącą się do faktów, przyczynowo-skutkową związaną z zasadami i prawami występującymi w nauce, proceduralną, umożliwiającą działanie, wiedzą o ekspertach ułatwiającą docieranie do osób mających interesującą nas wiedzę (2017, s. 51).

Zatem wyzwaniem dla współczesnej oświaty jest:

- umożliwienie uczniom projektowania swojej ścieżki edukacyjnej nie tylko w ramach obowiązujących struktur formalnych, ale i nieformalnych;
- zachęcanie i motywowanie do nauki;
- wykształcenie umiejętności skutecznego uczenia się, co prowadzi do potrzeby uczenia się przez całe życie;
- wypracowanie bardziej zindywidualizowanego podejścia do uczących się;
- umiejętne wykorzystanie nowych technologii i innowacyjnych rozwiązań;
- większa umiejętność wzbudzania zainteresowania nauczanyimi treściami;
- skuteczna weryfikacja umiejętności i przyswojonej wiedzy;
- transformacja roli nauczyciela, który wobec pełnego dostępu uczniów do innych źródeł wiedzy powinien przyjąć rolę mentora, dzielącego się praktyką i doświadczeniem;
- wypracowanie nowego modułu kształcenia nauczycieli, rozwijającego umiejętność:
- rozwiązywania złożonych problemów, tworzenia i realizacji projektów, a także
- kompetencji miękkich obejmujących umiejętność pracy w zespole i zarządzania nim.

Tożsamość zawodowa a rynek pracy

Traktując o pracy jako tej formie działalności człowieka, która wpisana jest w jego tożsamość, zasadne jest odwołanie się do koncepcji Anny Brzezińskiej, która rozpatruje tożsamość w rolach. W kształtowaniu się tożsamości jednostki, związanej z pełnionymi przez nią rolami społecznymi wyróżnia się trzy etapy:

1. Wchodzenie w role:

- faza orientacyjna, dotycząca zdobywania podstawowych informacji co do przepisu roli i warunków jej realizacji, czyli rozpoznanie zakresu oczekiwań i wymagań społecznych, reguł funkcjonowania grupy czy instytucji, wymaganego zestawu umiejętności technicznych, zasad

funkcjonowania w kontaktach interpersonalnych, ograniczeń w pełnieniu roli i czynników ryzyka, relacji władzy i autorytetu,

- faza poznawcza, czyli uczenie się głównie poprzez naśladowanie postępowania innych, zgodnie z przepisem roli zachowania; jest to tylko jednak odtwarzanie zewnętrznej formy bez rozpoznawania i analizy ukrytych za nim racji (sensu) oraz kierowanie się zasadą maksymalizacji nagród i korzyści oraz minimalizowania kar i strat.
2. Pełna adaptacja do roli:
- faza adaptacji, czyli coraz sprawniejszego realizowania przepisu roli dzięki adekwatnemu posługiwaniu się wiedzą i umiejętnościami zdobytymi w etapie pierwszym, stale poszerzanymi i doskonalonymi dzięki własnej aktywności jednostki,
 - faza innowacji, czyli wprowadzania zmian do przepisu roli, jednak tylko w ramach rozpoznawanej konwencji; zmiany dotyczą głównie procedur postępowania, warunków i organizacji działania, a nie celów i ich uzasadnień.
3. Twórcze przekraczanie roli:
- faza adaptacji twórczej, polegająca na twórczym, bardzo zindywidualizowanym posługiwaniu się już posiadaną wiedzą i umiejętnościami oraz wcześniej zdobytym w pełnieniu roli doświadczeniem; rozpoczyna się proces zasadniczego rewidowania przepisu roli dzięki refleksji dotyczącej jego uzasadnień,
 - faza samorealizacji, w której wprowadzane innowacje mają charakter radykalny i są spójne z wizją rozwoju osobistego, jaki wypracowała jednostka (Brzezińska, 2000, s. 241-242).

Wskazanie na realizację tożsamości w rolach niezaprzeczalnie związane jest z różnymi formami aktywności jednostki, czyli zabawą, nauką i pracą. Ta ostatnia forma aktywności związana jest z podjęciem przez jednostkę czynności zawodowych, które są konsekwencją uwarunkowań środowiskowych (rodziny, np. status materialny i społeczny, instytucjonalnych, np. styl funkcjonowania społeczności lokalnych, rynek pracy), uwarunkowań genetycznych (poziom indywidualnego rozwoju) oraz własnej aktywności. Konsekwencją wkroczenia w dorosłość jest zmiana stylu życia, w którym następuje równowaga pomiędzy prywatnością a karierą zawodową.

W takiej sytuacji szczególna rola przypada pracy, rozumianej jako „wartość, dzięki której powstają i funkcjonują społecznie wszystkie inne wartości” (Wiatrowski, 2007a, s. 54). Praca odgrywa również znakomitą rolę w życiu

jednostkowym człowieka, bowiem nie tylko zaspokaja jego potrzeby, ale również stymuluje go do dalszego rozwoju.

Niezależnie od sposobu traktowania roli pracy w życiu człowieka, od ujmowania jej jako konieczności, warunkującej przetrwanie, po tę jakość, która daje możliwość realizacji samego siebie należy przyznać, że jest ona pierwszorzędnym wyznacznikiem kreowania tożsamości jednostki w okresie jej aktywności zawodowej. Świadczy o tym według Zygmunta Wiatrowskiego „linia rozwoju zawodowego pracownika” w szczególności (2007b, s. 67–68):

- rozpoczęcie procesu kształtowania tożsamości zawodowej następuje już w okresie kształcenia przedzawodowego i prozawodowego, a tym bardziej w szkolnym i studyjnym procesie kształcenia zawodowego, prowadzącego do nadania odpowiednich kwalifikacji;
- akceptacja i utrwalanie tożsamości zawodowej następuje w długim (około 40-letnim) okresie aktywności zawodowej, w którym rozwój zawodowy prowadzący do możliwie pełnej tożsamości zawodowej następuje poprzez kolejne procesy: dopełniania przygotowania zawodowego na stanowisku pracy, adaptacji społeczno-zawodowej, identyfikacji i stabilizacji zawodowej oraz dochodzenia do sukcesu zawodowego i skonkretyzowania kariery zawodowej;
- przekroczenie roli wyraża się w utrwalonym sukcesie zawodowym oraz w dochodzeniu do mistrzostwa w zawodzie i do satysfakcji kariery zawodowej.

Kreowanie tożsamości zawodowej w ramach zmieniających się potrzeb rynku pracy zgodnie z koncepcją Wima Meeusa (1996, s. 569–598), która stanowi rozwinięcie modelu Jamesa E. Marcii (1996, s. 551–558), wymaga uwzględnienia trzech wymiarów tożsamości: zaangażowania (*commitment*), poszukiwania głębokiego (*in-depth exploration*) oraz rewizję zaangażowania (*reconsideration of commitment*). Pierwszy z nich stanowi o podjęciu decyzji w sprawie wyboru zawodu, drugi obejmuje zaangażowanie poprzez poszukiwanie i pogłębianie wiedzy na temat przedmiotu wyboru, jakim jest zawód, trzeci zaś daje możliwość podejmowania wysiłku na rzecz zmiany danego wyboru, kiedy przestaje być on satysfakcjonujący. Owa droga daje więc możliwość wyboru swojej ścieżki zawodowej poprzez pryzmat własnych zainteresowań, możliwości intelektualnych, materialnych, potrzeb emocjonalnych w powiązaniu ze zmieniającymi się potrzebami rynku pracy. Zatem tożsamość zawodowa, dzięki uwzględnieniu rewizji zaangażowania, daje możliwość rozwijania wielu tożsamości w ramach obowiązującego rynku pracy, czy też zamiany jednej tożsamości zawodowej w inną.

Zakończenie

Specyfika współczesności obejmująca rzeczywistość globalną, charakteryzującą się ciągłymi zmianami w różnych obszarach życia człowieka, wymaga od niego nowych kompetencji, pozwalających na znalezienie swojego miejsca w tym pełnym ambiwalencji znaczeń świecie. Jednym ze znaczących elementów obowiązującej rzeczywistości, zarówno w wymiarze jednostkowym, grupowym, jak i zbiorowym jest potrzeba zaangażowania społeczeństw w inwestowanie w zasoby ludzkie, które z jednej strony stają się akceleratorem wzrostu gospodarczego społeczeństw, a z drugiej zaś są kreowane przez obowiązujący rynek pracy. Zatem poszukiwanie tożsamości zawodowej w miarę zmieniających się w niewyobrażalnym tempie zmian społeczno-gospodarczych wymaga takiej edukacji, która stwarza możliwości rozwijania wielu tożsamości, czy też zamiany jednej w inną.

Referencje

- Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M., Schneider, P. (2017). *The Future of Skills: Employment in 2030*. London: Pearson and Nesta.
- Brzezińska, A. (2000). *Spoleczna psychologia rozwoju*. Warszawa: Scholar.
- Infuture Hatałska Foresight Institute, <https://infuture.institute> (28.02.2021).
- Kwiatkowski, S.M. (2021). *Warunki rozwoju szkolnictwa zawodowego*. W: J.M. Łukasik, I. Nowosad, M.J. Szymański (red.), *Szkoła i nauczyciel w obliczu zmian społecznych i edukacyjnych*. Kraków: Impuls.
- Marcia, J.E. *Development and validation of ego – identity status*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5). (1996).
- Meeus, W. *Studies on identity development in adolescence: An overview of research and some new data*. *Journal of Youth and Adolescent*, 25(5). (1996), <https://doi.org/10.1007/BF01537355>.
- Raport PwC, Well.hr i Absolvent Consulting, *Młodzi Polacy na rynku pracy 2021*.
- Report Future of Skills. *Employment 2030* (2017). M. School (ed). Oxford.
- Rozporządzenie Ministerstw Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 13 listopada 2021 roku zmieniające Rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. 2021, poz. 2285).
- Wiatrowski, Z. (2007a). *Praca, jako wartość uniwersalna i jako problem XXI wieku*. W: W. Furmanek (red.), *Praca człowieka, jako kategoria współczesnej pedagogiki*. Rzeszów-Warszawa: UR-IBE.
- Wiatrowski, Z. *Działalność zawodowa jako sposób określenia swojej tożsamości*. *Pedagogika Pracy*, 51 (2007b).

Zatrudnienie spada, choć nie wszystkich sektorach. Oto najnowsze dane GUS, <https://www.pulshr.pl/rekrutacja/zatrudnienie-spada-choc-nie-we-wszystkich-sektorach-oto-najnowsze-dane-gus,78629.html> (31.10.2020).

Socha, Z., *Obraz edukacji technicznej pod kątem przemysłu 4.0. Automatyka przemysłowa*, <https://automatykaprzemyslowa.pl/automatyka-robotyka/obraz-edukacji-technicznej-pod-katem-przemyslu-4-0/> (26.05.2021).