



ROZWÓJ ZAWODOWY GENERACJI AKTYWNYCH NA RYNKU PRACY – PRZEBIEG I PERSPEKTYWY

Aneta Klementowska

ORCID: 0000-0001-5359-4031

Uniwersytet Zielonogórski

e-mail: a.klementowska@iibnp.uz.zgora.pl

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF THE ACTIVE GENERATION IN THE LABOUR MARKET – COURSE AND PROSPECTS

Keywords: professional development, occupational activity, generations: Baby Boomers, X, Y, Z

Abstract: The article has a theoretical-empirical character. It addresses issues related to the professional development of individuals active in the labour market, taking into account the division into the Baby Boomers, X, Y, Z generations. Based on the subject literature, the process of professional development and the characteristics of each generation are presented. The article also presents the results of qualitative research conducted at the end of 2022, aimed at determining the opinions of representatives of the generations active in the labour market regarding the course and future prospects of their professional development. The diagnostic survey method and the interview technique were used for research purposes. The analysis of the obtained research material indicates that due to variable conditions such as political, economic, social, and educational factors in which representatives of each generation grew up, their professional development proceeded slightly differently. However, problems related to professional support in the field of educational and career counselling at different stages of development, despite the passage of years, have proven to be similar.

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy, aktywność zawodowa, generacje: Baby Boomers, X, Y, Z

Streszczenie. Artykuł ma charakter teoretyczno-empiryczny. Poruszono w nim kwestie dotyczące rozwoju zawodowego osób aktywnych na rynku pracy, z uwzględnieniem podziału na generacje Baby Boomers, X, Y, Z. Na podstawie literatury przedmiotu przedstawiono proces rozwoju zawodowego oraz

charakterystykę poszczególnych pokoleń. Zaprezentowano również wyniki badań jakościowych przeprowadzonych pod koniec 2022 roku, których celem było ustalenie opinii przedstawicieli generacji aktywnych na rynku pracy na temat przebiegu oraz dalszych perspektyw ich rozwoju zawodowego. Do celów badawczych wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, technikę wywiadu według dyspozycji. Z przeprowadzonej analizy uzyskanego materiału badawczego wynika, że ze względu na zmienne uwarunkowania np. polityczne, gospodarcze, społeczne, edukacyjne, w których wzrastali przedstawiciele poszczególnych pokoleń, ich rozwój zawodowy przebiegał nieco inaczej, jednakże problemy związane z profesjonalnym wsparciem w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego na poszczególnych etapach rozwoju, pomimo upływu lat, okazały się podobne.

Wprowadzenie

Rozwój potocznie kojarzony jest z przechodzeniem od stanu gorszego do stanu lepszego, czyli z progresem jednostki. Z kolei rozwój zawodowy to proces zmian, które zachodzą w świadomości i zachowaniu zarówno młodzieży wybierającej zawód, uczącej się zawodu, jak też pracowników wykonujących określone zadania rozwojowe (Czarnecki, Pietrulewicz, Kowolik, 2017, s. 149). Przedmiotem zainteresowania autorki niniejszego opracowania jest proces rozwoju zawodowego, który stanowi sekwencję zmian rozwojowych zachodzących w każdym okresie życia jednostki, począwszy od okresu poprzedzającego rozpoczęcie pracy zawodowej, poprzez najdłuższy najczęściej okres pracy zawodowej, aż po okres pozawodowy (Plewka, 2016, s. 82). Bez wątplenia rozwój zawodowy jest ściśle powiązany z ogólnym rozwojem człowieka – wskazują na to np. Kazimierz M. Czarnecki, czy też Czesław Plewka. Autorzy zwracają uwagę na ścisły związek rozwoju zawodowego z rozwojem biologicznym, fizycznym, umysłowym, uczuciowym, społecznym, kulturalnym, moralnym, erotycznym, psychomotorycznym, estetycznym czy politycznym (zob. Czarnecki, 2010, s. 35-40; Plewka, 2016, s. 26-27). Analizując zatem przebieg rozwoju zawodowego człowieka należy koncentrować się na nim całościowo, mieć na uwadze zależność np. jego umiejętności zawodowych od jego ogólnego rozwoju (na wielu płaszczyznach) oraz od wielu zróżnicowanych czynników czy też sytuacji, które wydarzyły się w jego życiu.

Kolejną istotną, z punktu widzenia omawianego tematu kwestią, jest wielopokoleniowość, z którą mieliśmy, mamy i będziemy mieli do czynienia w każdej dziedzinie życia. Jest ona widoczna nie tylko w pracy zawodowej, ale również np. w rodzinie, grupie rówieśniczej lub społeczności sąsiedzkiej. W chwili

obecnej na rynku pracy mamy do czynienia z przedstawicielami aż czterech pokoleń – i nie liczba tych generacji jest istotna, ale znaczne różnice między ich przedstawicielami, które w wyniku postępu techniczno-technologicznego znacznie się uwidoczniły i pogłębiły. Przedmiotem zainteresowania autorki artykułu jest zatem proces oraz perspektywy dalszego rozwoju zawodowego przedstawicieli generacji „Baby Boomers” (BB), X, Y, Z, którzy są aktywni na rynku pracy – czyli zarówno osób zatrudnionych, jak i bezrobotnych (Zieliński, 2017, s. 11-15).

Proces rozwoju zawodowego – analiza teoretyczna

W literaturze przedmiotu wskazuje się na pięć charakterystycznych okresów rozwoju zawodowego, które zostały poddane analizie badawczej. Okres rozwoju zawodowego stanowi czas, który upływa od rozpoczęcia procesu pewnych zmian, aż do ich zakończenia. W literaturze z zakresu profesjologii wskazuje się na okres preorientacji zawodowej dzieci, orientacji zawodowej młodzieży, uczenia się zawodu przez młodzież, kwalifikowanej pracy zawodowej dorosłych oraz reminiscencji zawodowej emerytów i rencistów (Plewka, 2016, s. 85) – poszczególne okresy oraz formy aktywności scharakteryzowano w tabeli 1.

Tabela 1. Proces zawodowego rozwoju człowieka

Okres rozwoju zawodowego	Wiek ¹	Dominujące formy aktywności	Szczególne formy aktywności
Preorientacja zawodowa	3-11 r.ż.	Obserwacja życia zawodowego, gromadzenie wiadomości o pracy dorosłych, naśladownictwo zachowania dorosłych.	Rozpoznanie zawodów, określenie czynności zawodowych osób dorosłych, naśladownictwo zawodów i czynności w zabawach, znajomość prostych narzędzi pracy, korzystanie z właściwych źródeł wiedzy o zawodach i czynnościach zawodowych, wyrażanie i uzasadnianie marzeń i wyobrażeń zawodowych.
Orientacja zawodowa młodzieży	12-15 r.ż.	Podjmowanie częściowych decyzji wyboru zawodu i szkoły; podjęcie decyzji ostatecznej.	Wybór dziedziny kształcenia zawodowego, wybór zawodu w ramach określonej dziedziny, określenie poziomu kwalifikacji zawodowych, wybór konkretnej szkoły zawodowej.

¹ Z uwagi na zmiany w systemie edukacji (np. wprowadzenie szkół gimnazjalnych, a od roku szkolnego 2019-2020 ich likwidacja) wiek uczestników może ulec niewielkiej zmianie.

Okres rozwoju zawodowego	Wiek ¹	Dominujące formy aktywności	Szczególne formy aktywności
Uczenie się zawodu przez młodzież	16–25 r.ż.	Kształtowanie się świadomości zawodowej (wiedza, umiejętności, przyzwyczajenia, nawyki, postawy, przekonania).	Adaptacja szkolno-zawodowa, identyfikacja szkolno-zawodowa, stabilizacja szkolno-zawodowa, recepcja treści kształcenia zawodowego i ogólnego, interioryzacja i strukturyzacja treści kształcenia zawodowego i ogólnego, osiągnięcia szkolno-zawodowe, kwalifikacje szkolno-zawodowe, plany dalszego rozwoju społeczno-zawodowego.
Praca zawodowa (kwalifikowana)	18–65 r.ż.	Kształtowanie się świadomości pracowniczej (wiedza o działaniu, umiejętności, nawyki, przyzwyczajenia, postawy, osobowość zawodowo-pracownicza).	Dojrzewanie decyzji do podjęcia pracy zawodowej, adaptacja społeczno-zawodowa, identyfikacja społeczno-zawodowa, stabilizacja społeczno-zawodowa, dokształcanie się i doskonalenie społeczno-zawodowe, szczytowe osiągnięcia społeczno-zawodowe, stopniowy regres aktywności społeczno-zawodowej, wycofanie się z czynnej pracy zawodowej.
Reminiscencja i postrefleksja zawodowa emerytów	Po odejściu na emeryturę	Obrachunek minionego życia społeczno-gospodarczego.	Adaptacja do zmiennej sytuacji życiowej, dominacja reminiscencji i refleksji zawodowej, schyłek życia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Plewka, 2015, s. 135.

Jak wynika z zaprezentowanych w tabeli 1. informacji, poszczególne formy aktywności są dostosowane do wieku, a zatem możliwości rozwojowych człowieka. Z uwagi na skoncentrowanie badań wokół rozwoju zawodowego osób aktywnych na rynku pracy, analizie poddane zostaną wyłącznie cztery okresy, tj. preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej, uczenia się zawodu oraz pracy zawodowej.

Generacje aktywne na rynku pracy²

Zasoby na rynku pracy rozpatruje się zwykle w odniesieniu do osób w tzw. wieku produkcyjnym (jest to jednak pewne uproszczenie, gdyż zarówno osoby w wieku przedprodukcyjnym, jak i poprodukcyjnym mogą świadczyć usługi pracy). Z perspektywy rynku pracy ludność można podzielić na trzy grupy: 1) zatrudnionych, 2) bezrobotnych, 3) biernych zawodowo. Zsumowane

² Informacje teoretyczne dotyczące charakterystyki poszczególnych generacji zaczerpnięto z: Klementowska, Flaszynska, 2018, s. 47, 50–60.

zasoby osób zatrudnionych i bezrobotnych tworzą osoby aktywne zawodowo, czyli zasoby pracy (inaczej – zasoby siły roboczej), które stanowią przedmiot zainteresowania niniejszego opracowania (Zieliński, 2017, s. 11-15).

Współcześnie na rynku pracy, podobnie jak w latach wcześniejszych, mamy do czynienia z wielopokoleniowością, jednak obecnie jej cechą charakterystyczną (w porównaniu np. z wielopokoleniowością w gospodarce centralnie planowanej) jest znaczne zróżnicowanie między poszczególnymi generacjami (nieraz nawet wśród tego samego pokolenia), co wynika np. z postępu techniczno-technologicznego, zmian w sposobie komunikacji, dostępie do edukacji zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych. Obecnie wśród osób aktywnych na rynku pracy wyróżnia się pokolenie „Baby Boomers”, X, Y oraz starszych przedstawicieli generacji Z.

Osoby z pokolenia „Baby Boomers” urodziły się po drugiej wojnie światowej (między 1946 a 1964 rokiem³). Określane są często jako ludzie ‘ciężko pracujący’, poświęcający się dla pracy zawodowej kosztem własnej rodziny, przyjaciół, czasu wolnego. Główne motywy tej generacji to m.in. strach przed utratą pracy oraz motywacja finansowa (Zarębski, 2014, s. 118-119). Okres ich dzieciństwa, dojrzewania i edukacji przypadł na czas głębokiego socjalizmu. Dodatkowo cały czas pracy zawodowej starszych przedstawicieli omawianej generacji również objęła gospodarka centralna. Nieco inaczej wyglądała/wygląda sytuacja zawodowa młodszych przedstawicieli pokolenia BB, którzy pracowali zarówno w czasach tzw. pewności zatrudnienia, trudnym okresie przejściowym, jak również nadal pracują w gospodarce rynkowej – ich sytuacja na rynku pracy była (i często jest nadal) najmniej korzystna. W podobnej sytuacji znaleźli się niektórzy przedstawiciele wczesnego pokolenia X, którzy rozpoczęli pracę zawodową również w gospodarce centralnie planowanej, a kontynuują w gospodarce rynkowej. Kluczowa trudność dotyczyła m.in. tego, że osoby te musiały w stosunkowo krótkim czasie dostosować się do zmieniających się warunków rynkowych, do których nikt wcześniej ich nie przygotował (Andrulonis, *Pokolenie Y...*). Generacja X *obejmuje* ludzi urodzonych między 1965 a 1985 rokiem (Zarębski, 2014, s. 119). Wśród „wartości pokolenia X można znaleźć: rozwój osobisty, niezależność, różnorodność, inicjatywa, pracowitość. Przedstawiciele tej grupy chcą przede wszystkim zajęcia spokojnego i pewnego, które nie wymaga podejmowania wciąż nowych wyzwań. Istotna jest lojalność jednemu pracodawcy,

³ W przypadku wszystkich generacji, w literaturze przedmiotowej zauważyć można niewielkie różnice w przedziałach wiekowych.

który w zamian odpłaca się dużym zaufaniem. Generacja X jest przekonana, że do sukcesu prowadzi tylko ciężka praca, stąd zazwyczaj rzetelnie wypełniają swoje obowiązki i gotowi są podporządkować życie prywatne zawodowemu” (Woszczyk, [za:] Andrulonis, *Pokolenie Y...*). Generacja Y obejmuje osoby urodzone w latach 1986-1995 (*Forbes*, [za:] Łysek, 2016, s. 105). Przedstawiciele tej grupy wiekowej nie lubią rutyny, nie boją się zwolnień, szybko podejmują decyzję o zmianie zatrudnienia, potrafią robić kilka rzeczy jednocześnie, są świadomi własnych możliwości, swoje portfolio budują na podstawie własnego doświadczenia, które zdobywają na różnych stanowiskach pracy (Zarębski, 2014, s. 120-121). Bez wątplenia są stosunkowo dobrze wyedukowani, ich wiedza teoretyczna jest aktualna, są otwarci na świat i dość często znają języki obce, aktywnie korzystają z nowoczesnych technologii, nie uznają wielu reguł, odgórnie narzuconych w miejscu pracy. Wyżej nad sukces zawodowy cenią życie prywatne i nie są lojalni jednemu pracodawcy (Andrulonis, *Pokolenie Y...*). Stawiają głównie na rozwój kompetencji, odczuwają strach przed nieznanym pracą zgodną z ich zainteresowaniami ponieważ najważniejsza jest realizacja celu, który sobie postawili (Baran, Kłos, [za:] Andrulonis, *Pokolenie Y...*). Ostatnie pokolenie, które wkracza na rynek pracy, określane jest jako generacja Z. Obejmuje ono osoby urodzone po 1995 roku⁴ i trwa do roku 2009 (Mak, *Zrozumieć...*). Przedstawiciele tej generacji są kreatywni i wielozadaniowi, stale podłączeni do sieci, swobodnie korzystają z różnych platform komunikacyjnych, częściej spotykają się on-line aniżeli *face to face*, praca na odległość to dla nich oczywistość, podobnie jak obsługa złożonych programów informatycznych (zob. Łysek 2016, s. 105). Na podstawie krótkiej charakterystyki poszczególnych generacji można już zauważyć zasadnicze różnice w podejściu do pracy, co w efekcie wpływa na sposób realizacji zadań zawodowych oraz relacje pracownicze.

Założenia metodologiczne i analiza wyników badań

Badania sondażowe przeprowadzono w październiku i listopadzie 2022 roku. Z uwagi na ograniczone możliwości prezentacji obszernego materiału badawczego, związane głównie z objętością tekstu, w niniejszym artykule przedstawiony zostanie jedynie ich fragment. Głównym celem badań było ustalenie opinii przedstawicieli generacji aktywnych na rynku pracy na temat przebiegu ich rozwoju zawodowego oraz dalszych perspektyw (chodziło o ukazanie

⁴ Niektóre źródła wskazują na 2000 rok (zob. *Pokolenie Z*).

poszczególnych okresów rozwoju zawodowego bez wskazywania zależności). Ze względu na znaczne zmiany w zakresie uwarunkowań np. rodzinnych, edukacyjnych, zawodowych, jakie zaszły na przestrzeni lat, uzyskane dane nie będą porównywane międzypokoleniowo. Przedmiot poszukiwań badawczych wyznaczyło zagadnienie, które brzmiało następująco: jak przebiegał proces rozwoju zawodowego (w okresie preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej, uczenia się zawodu, pracy zawodowej) przedstawicieli generacji BB, X, Y, Z aktywnych na rynku pracy oraz jak prezentują się jego dalsze perspektywy? Do celów badawczych wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, technikę indywidualnego wywiadu według dyspozycji do rozmowy (zob. Pilch, Bauman, 2010; Łobocki, 2009; Kubinowski, 2010; Baraniak, 2010).

W badaniach brało udział 12 osób – na udzielanie odpowiedzi zdecydowały się zarówno kobiety (7 osób), jak i mężczyźni (5 osób) w bardzo zróżnicowanym wieku (tab. 2). Warunkiem przeprowadzenia badań był udział w nich po trzech przedstawicieli z każdej generacji. Diagnozowani respondenci mieszkali w województwie dolnośląskim, śląskim oraz lubuskim (zarówno w mieście, jak i na wsi). Wykształcenie osób uczestniczących w badaniach było zróżnicowane – dominowało średnie (5 osób), następnie wyższe (4 osoby) i zasadnicze zawodowe (3 osoby). Zarówno wiek, rodzaj ukończonej przez przedstawicieli poszczególnych generacji szkoły, jak też wykonywany aktualnie zawód, miejsce oraz ogólny staż pracy zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2. Wiek, ukończona szkoła, wykonywany zawód, miejsce pracy, ogólny staż pracy respondentów⁵

Imię Wiek	Ukończona szkoła	Wykonywany zawód	Aktualne miejsce pracy	Ogólny staż pracy
Generacja BB				
Anna (59 lat)	Liceum ekonomiczne	Księgowa	Biuro rachunkowe	32 lata
Paweł (62 lata)	Zasadnicza szkoła zawodowa	Mechanik samochodowy	Warsztat samochodowy (własna działalność gospodarcza)	43 lata
Krzysztof (64 lata)	Zasadnicza szkoła zawodowa	Kierowca	Firma transportowa	44 lata

⁵ W tabeli zastosowano nazwy szkół, zawodów, miejsc pracy zgodnie z terminologią stosowaną przez respondentów w trakcie badań.

Imię Wiek	Ukończona szkoła	Wykonywany zawód	Aktualne miejsce pracy	Ogólny staż pracy
Generacja X				
Alicja (45 lat)	Wyższa szkoła pedagogiczna	Nauczyciel języka polskiego	Szkoła podstawowa	18 lat
Jolanta (47 lat)	Liceum ogólno- kształcące	Kadrowa	Firma produkcyjna	22 lata
Tomasz (53 lata)	Zasadnicza szkoła zawodowa	Pracownik budow- lany	Firma budowlana	32 lata
Generacja Y				
Martyna (29 lat)	Uniwersytet	Pracownik socjalny	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej	4 lata
Wiktoria (35 lat)	Uniwersytet	Agent nierucho- mości	Agencja nierucho- mości	10 lat
Mateusz (33 lata)	Technikum elektro- niczne	Elektryk	Firma produkcyjna	11 lat
Generacja Z				
Nikoła (23 lata)	Liceum ogólno- kształcące	Sprzedawca	Sklep odzieżowy	2 lata
Kamila (25 lat)	Uniwersytet	Księgowa	Biuro rachunkowe	1 rok
Borys (22 lata)	Technikum samo- chodowe	Mechanik samo- chodowy	Warsztat samocho- dowy	2 lata

Źródło: opracowanie własne.

Badania przeprowadzono zgodnie z zaprezentowanymi w tabeli 1. okresami rozwoju zawodowego, które rekomendują kluczowe polskie autorytety naukowe zajmujące się zagadnieniami z zakresu profesjologii, czyli m.in. K.M. Czarnecki (zob. 2016, s. 314–367) czy Czesław Plewka (zob. 2015, s. 135). Z uwagi na aktywność zawodową respondentów (która stanowiła warunek uczestnictwa w badaniach), ich wiek, a co się z tym wiąże również staż pracy i aktualne doświadczenia zawodowe, skoncentrowano się na czterech okresach rozwoju zawodowego, a mianowicie: preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej, uczeniu się zawodu, pracy zawodowej.

Preorientacja zawodowa

Preorientacja zawodowa przypada na ten okres w życiu człowieka, który określany jest mianem przedszkolnego oraz wczesnoszkolnego (3–11 rok życia). Jest to czas, w którym dzieci poznają otaczającą ich rzeczywistość głównie przez

obserwację, naśladownictwo oraz zabawę. To, w jaki sposób i w jakim zakresie poznają 'świat zawodów' zależy zatem nie tylko od predyspozycji zdrowotnych, ale również (a może przede wszystkim) od środowiska wychowawczego (zarówno rodzinnego, jak i instytucjonalnego). Z uwagi na upływ czasu przedstawiciele starszych pokoleń nieco mniej pamiętali z okresu wczesnego dzieciństwa aniżeli osoby młodsze, jednakże uzyskany materiał jest niezwykle ciekawy.

Z uzyskanych informacji wynika, że wszyscy respondenci z pokolenia BB oraz 2 respondentów z pokolenia X nie uczestniczyło w zajęciach przedszkolnych, zatem ich pierwszy kontakt z instytucją edukacyjną nastąpił ok. 6-7 roku życia – była to szkoła podstawowa. Pozostali uczestnicy badań, tj. jedna osoba z generacji X oraz wszyscy z generacji Y i Z już od 3. roku życia uczęszczali do przedszkola, a następnie do szkoły podstawowej. Przedstawiciele wszystkich generacji pamiętali swoje pierwsze, bardzo zmienne, marzenia zawodowe (dlatego wskazywali kilka zawodów), które najczęściej dotyczyły chęci wykonywania zawodów pomocowych np. lekarz, strażak, policjant, żołnierz (wszystkie pokolenia); zawodów artystycznych i sportowych, np. aktorka, modelka, piosenkarka, tancerka baletowa, piłkarz (pokolenie BB, X, Y, Z); innych zawodów np. nauczyciel, astronauta, pilot, programista komputerowy (pokolenia BB – jedna osoba, X – 2 osoby, Y – 2 osoby, Z – jedna osoba); oraz zawodów wykonywanych przez ich rodziców, innych członków rodziny lub znajomych np. sąsiadów (pokolenie BB – 2 osoby, X – jedna osoba, Y – jedna osoba). Niestety w przypadku większości badanych (9 osób) marzenia zawodowe nie pokrywały się np. ze zdolnościami, możliwościami, czy też zaangażowaniem, jak powiedziała np. Pani Martyna „Bardzo chciałam być piosenkarką, ale niestety talentu nie otrzymałam, więc skończyło się na marzeniach, potem mama zapisała mnie na zajęcia taneczne, jednak trudno było mi pogodzić dojazdy na próby z innymi obowiązkami, szybko mi się znudziło, więc też nic z tego nie wyszło”, z kolei Pan Krzysztof stwierdził, że w dzieciństwie marzył o byciu strażakiem, tak jak jego ojciec. Fascynowały go bardziej samochody strażackie aniżeli gaszenie pożarów i pomoc ludziom, ponadto miał różne problemy zdrowotne, które uniemożliwiłyby mu wykonywanie tego zawodu, zatem „w efekcie końcowym zostałem kierowcą, jednak nie w straży pożarnej, ale w firmie transportowej”. Respondenci wskazali również na źródła wiedzy zawodoznawczej – zawody poznawali zarówno z opowiadań i obserwacji osób dorosłych (wszystkie generacje), bajek (generacja X, Y, Z), książek (generacja BB, X, Y) czy gier komputerowych (generacja Y, Z). Za bardzo cenne uznali wizyty w szkole przedstawicieli różnych zawodów, którzy również prezentowali narzędzia wykorzystywane w swojej pracy (generacja X – 2

osoby, Y – 3 osoby), dodatkowo przedstawiciele pokolenia Y i Z (łącznie 5 osób) wymienili wizyty policjantów, jednakże spotkania te dotyczyły bezpieczeństwa na drodze, a nie prezentacji zawodowej. Wszyscy respondenci z generacji X, Y, Z pamiętali zabawki, będące imitacją narzędzi, którymi posługiwali się przedstawiciele niektórych zawodów, a które mieli w domu bądź też w przedszkolu np. towary i ‘sztuczne’ pieniądze w sklepiku, zestawy narzędzi lekarskich lub fryzjerskich, samochody różnych służb, minitablice szkolne itp. Przedstawiciele pokolenia BB uznali, że za ich czasów niestety zabawki nie były dostępne tak jak współcześnie, zatem najczęściej wykonywali je rodzice, dziadkowie albo same dzieci. Oto przykład wypowiedzi Pana Pawła: „Zabawki najczęściej wykonywał mi dziadek np. wystrugany z drzewa pistolet, wędkę na ryby, czy też coś, co przypominało współczesną hulajnogę”. W okresie przedszkolnym i wczesnoszkolnym niezwykle ważną rolę odgrywały zabawy o tematyce zawodoznawczej, które odbywały się zarówno w szkole, jak i w środowisku rodzinnym, czy też sąsiedzkim. Jak wynika z wypowiedzi Pani Anny z pokolenia BB: „Jak tylko była pogoda, to wszystkie dzieci z sąsiedztwa były na dworze do późnego wieczoru, bawiliśmy się np. w wojnę, łapanie złodziei, organizowaliśmy wyścigi w bieganiu, »podchody«, ale zdarzyło się, że poszliśmy nabierać sobie jabłek bez wiedzy właścicielki, ponieważ najczęściej nikt nas nie pilnował – potem oczywiście musieliśmy iść przeprosić i za karę pracować w ogródku u tej Pani”. Pani Alicja z pokolenia X również dobrze pamięta zabawy sąsiedzkie: „Na naszej ulicy było około 11 dzieci w podobnym wieku, więc popołudnia spędzaliśmy razem na dworze, albo u kogoś w domu. W związku z tym, że miałam w domu maszynę do pisania oraz minitablicę szkolną i kredę, to z koleżankami bawiłyśmy się w biuro oraz szkołę. Na dworze organizowaliśmy np. wyścigi rowerowe, w których brał udział sędzia, czy też była zabawa »w dom« – tym bardziej, że miałam na podwórku wybudowany przez dziadka minidomek, przy którym zrobiliśmy ogródek z kwiatami, które należało codziennie podlewać”. Charakter zabaw młodszego pokolenia był nieco inny. Pan Mateusz z pokolenia Y wspominał, że: „Z kolegami z klasy chodziliśmy na zajęcia sportowe oraz spotykaliśmy się po lekcjach na boisku i graliśmy w piłkę nożną, ponieważ każdy z nas chciał być piłkarzem, jeździliśmy też na rowerach. Oglądaliśmy wspólnie u kolegi bajki i filmy na kasetach wideo, ponieważ tylko on miał wtedy odtwarzacz. Zabawy »w zawody« pamiętam z czasów przedszkola np. w strażaka, żołnierza, wtedy naśladowaliśmy czynności, które wykonują przedstawiciele tych zawodów, szczególnie jak mieliśmy odpowiedni ubiór i zabawki”. Zdaniem Pani Nikoli z pokolenia Z: „Bawiliśmy się w przedstawiciele różnych zawodów wtedy, jak mieliśmy odpowiednie zabawki,

np. jak miałam zestaw fryzjera, to bawiłyśmy się w fryzjera, jak zestaw lekarza, to w lekarza. Udawałyśmy modelki, tancerki, wtedy przebierałyśmy się w ubrania mamy i było dosyć śmiesznie. Od najmłodszych lat widzieliśmy np. w telewizji przedstawicieli różnych zawodów, więc wiedziałyśmy mniej więcej na czym one polegają”. Przedstawiciele generacji BB i X zauważyli, że cenne, ale często też trudne do wykonania, były obowiązki, które mieli w dzieciństwie np. pomoc przy zwierzętach domowych, prace polowe, pomoc w ogródku, sprząatanie pokoju, zamiatanie podwórka, dyżury w szkole itp. oraz wizyty w miejscach pracy rodziców (należy zaznaczyć, że w gospodarce centralnie planowanej sporadycznie zdarzały się sytuacje, gdy ze względu na brak możliwości dojazdu do domu, dzieci przebywały z rodzicami w pracy np. przed lub po zajęciach szkolnych). Na uwagę zasługuje tu wypowiedź Pani Jolanty, która obrazuje taką sytuację: „W biurze mojej mamy wychowało się wiele dzieci tzw. dojeżdżających. Pamiętam, że rano, na godzinę 7.00, przyjeżdżałam z mamą do pracy i dopiero przed godziną 8.00 szłam do szkoły. Potem po lekcjach znowu przychodziłam do biura i po 15.00 godzinie jechałyśmy autobusem do domu. W trakcie tego pobytu w biurze najczęściej rysowaliśmy, bawiliśmy się na podwórku czy odrabialiśmy lekcje na następny dzień. Bardzo miło wspominam ten czas, wszyscy się znaliśmy, nikt nikomu nie przeszkadzał i do dziś utrzymuję kontakty zarówno z rówieśnikami, jak też z Panią z biura. Przy okazji tych wizyt poznałam bardzo dobrze pracę biurową i zasady, które tam panowały. Może dlatego jestem teraz kadrową?”. Przedstawiciele generacji Y (2 osoby) i Z (3 osoby) uczęszczali już w okresie wczesnoszkolnym na zajęcia dodatkowe (również jedna osoba z pokolenia X chodziła na tańce, chociaż – jak sama zauważyła – „było to wtedy raczej rzadkie zjawisko”). Wśród zajęć dodatkowych, pozaszkolnych przedstawiciele młodszych pokoleń wskazali: język angielski, taniec towarzyski, zajęcia sportowe (piłka nożna, akrobatyka), gra na gitarze.

Orientacja zawodowa

Okres orientacji zawodowej, trwający od ok. 12 do 15-16 roku życia to czas, kiedy zaczynają rozwijać się zainteresowania i zamiłowania dzieci, ujawniają się też pewne zdolności. W celu uporządkowania zgromadzonych w trakcie badań informacji zaprezentowano je w tabeli 3.

Tabela 3. Ulubione przedmioty, zainteresowania, uzdolnienia, osoby i instytucje wspierające, wybrana szkoła/zawód przez respondentów⁶

Imię	Ulubione przedmioty szkolne	Zainteresowania i/lub uzdolnienia	Osoby, instytucje wspierające w wyborze dalszej drogi edukacyjnej	Wybrany zawód/Szkoła ogólnokształcąca
Generacja BB				
Anna	Matematyka	Zdolności matematyczne	Nauczyciel z matematyki Rodzice Koleżanki	Księgowa
Paweł	Wychowanie fizyczne Wychowanie techniczne	„Majsterkownia”	Rodzice Koleżdy	Mechanik samochodowy
Krzysztof	Wychowanie techniczne Plastyka	Zdolności plastyczne	Rodzice Koleżdy	Tokarz
Generacja X				
Alicja	Język polski Historia	Czytanie książek Pisanie opowiadań Taniec	Wychowawca klasy Rodzice Koleżanki	Liceum ogólnokształcąca
Jolanta	Matematyka	Zdolności matematyczne	Rodzice Siostra	Liceum ogólnokształcąca
Tomasz	Wychowanie techniczne Wychowanie fizyczne	Brak	Rodzice Koleżdy	Murarz
Generacja Y				
Martyna	Język polski Historia Muzyka	Gra na gitarze Taniec towarzyski	Wychowawca klasy Rodzice	Liceum ogólnokształcąca
Wiktoria	Matematyka Język angielski i niemiecki	Zdolności językowe	Nauczyciel języka angielskiego Rodzice	Liceum ogólnokształcąca
Mateusz	Matematyka Język angielski Informatyka Wychowanie fizyczne	Zdolności matematyczne Piłka nożna	Wychowawca Nauczyciel informatyki Koleżdy	Elektryk

⁶ W tabeli zastosowano nazwy przedmiotów i zawodów zgodnie z terminologią używaną przez respondentów w trakcie badań. Przedstawiciele pokoleń BB i X mieli trudności z określeniem czasu powstania zdolności, zainteresowań, ogólnie wskazywali zatem na okres, gdy uczęszczali do szkoły podstawowej.

Imię	Ulubione przedmioty szkolne	Zainteresowania i/lub uzdolnienia	Osoby, instytucje wspierające w wyborze dalszej drogi edukacyjnej	Wybrany zawód/ Szkoła ogólnokształcąca
Generacja Z				
Nikola	Muzyka Wychowanie fizyczne	Taniec Akrobatyka	Nauczyciel muzyki Nauczyciel wychowania fizycznego Rodzice Koleżanki	Liceum ogólnokształcąca (sportowe)
Kamila	Matematyka Plastyka Język angielski	Malowanie	Wychowawca klasy Rodzice	Ekonomista
Borys	Technika Informatyka Wychowanie fizyczne	Piłka nożna	Rodzice Koledzy	Mechanik samochodowy

Źródło: opracowanie własne.

Z wypowiedzi respondentów wynika, że osobami wspierającymi w zakresie podejmowania pierwszej w życiu decyzji edukacyjno-zawodowej byli głównie rodzice (11 wskazań) i grupa rówieśnicza (8 wskazań), następnie nauczyciele przedmiotowi (5 wskazań), wychowawcy klas (4 wskazania) oraz rodzeństwo (jedno wskazanie) – osoby te służyły głównie poradami o charakterze nieprofesjonalnym, opowiadając się „za” lub „przeciw” branym pod uwagę propozycjom zawodowym uczniów ostatnich klas szkół podstawowych lub gimnazjalnych. Przedstawiciele generacji Z (2 osoby) wspomnieli również o kilku wizytach w szkołach ponadgimnazjalnych w ramach tzw. Dni Otwartych oraz o rozmowach z wychowawcą na temat sytuacji na rynku pracy i dokonanych już przez uczniów wyborów edukacyjnych (3 osoby). Uzyskane w tym zakresie wyniki niestety ukazały, że pomimo upływu lat i wprowadzanych licznych reform w sektorze edukacji, zdecydowanie słabe było i niestety jest nadal, zaangażowanie szkoły (w tym doradcy zawodowego, pedagoga szkolnego) oraz innych instytucji pomocowych, typu poradnia psychologiczno-pedagogiczna, w proces diagnostyczny oraz pomoc uczniom szkół gimnazjalnych, podstawowych w wyborze szkoły, zawodu (co prawda 2 osoby z generacji Z wskazywały, że przeprowadzano im w szkole testy dotyczące ich predyspozycji zawodowych, jednak to i tak jest zbyt mało). W tym miejscu warto zaznaczyć, że trudno odnieść się do realiów, w jakich funkcjonowali przedstawiciele generacji BB i X, gdyż system edukacji funkcjonował na nieco innych zasadach, jednakże dzieci i młodzież z pokolenia Y i Z powinni mieć wsparcie z zakresu szkolnego doradztwa zawodowego.

Dokonując dalszej analizy uzyskanego materiału badawczego warto zaznaczyć, że w omawianym okresie respondenci mieli możliwość rozwoju swoich zainteresowań, zdolności (generacja BB – jedna osoba, X – 2 osoby, Y – 2 osoby, Z – 3 osoby) zarówno w formie zajęć pozalekcyjnych, jak i pozaszkolnych. Dodatkowo osoby z pokolenia BB i X wspominały o wizytach w zakładach produkcyjnych oraz tzw. czynach społecznych, jak sadzenie lasu czy zbieranie ziemniaków u rolników po wykopkach. Przedstawiciele omawianych generacji w okresie przeddecyzyjnym borykali się z dylematami dotyczącymi wyboru zawodu, szkoły, ale również miasta, w którym usytuowana była szkoła, gdyż w niektórych przypadkach wiązało się to z koniecznością codziennych, uciążliwych dojazdów lub zamieszkania w internacie, a to w konsekwencji generowało koszty ponoszone przez rodzinę. Wśród kluczowych powodów dokonanego wyboru respondenci wskazywali: krótki czas edukacji (zasadnicze szkoły zawodowe), bliska odległość do szkoły, niskie koszty dojazdu, otrzymanie miejsca w internacie, znalezienie miejsca praktyk (dotyczyło to zasadniczych szkół zawodowych), wspólny wybór z kolegami lub koleżankami, możliwość znalezienia w przyszłości pracy, możliwość późniejszego wyjazdu za granicę w celach zarobkowych.

Uczenie się zawodu

Okres uczenia się zawodu jest stosunkowo rozłożony w czasie, trwa od 16-17 do ok. 25 roku życia. W przypadku uczniów szkół zawodowych (zasadniczych, średnich) pierwsza nauka zawodu rozpoczyna się znacznie wcześniej aniżeli w przypadku uczniów liceów ogólnokształcących – zatem proces ten będzie się nieco różnił. Uczenie się zawodu analizowane będzie na podstawie zaproponowanej w literaturze przedmiotu formy aktywności zawodowej (zob. Czarnecki, 2010, s. 126-141).

W przypadku przedstawicieli wszystkich generacji adaptacji szkolno-zawodowej towarzyszył stres (bez względu na poziom kształcenia). Okazało się, że trudności adaptacyjne były podobne we wszystkich pokoleniach. Respondenci wskazywali na problemy związane z:

- 1) poziomem wiedzy ze szkoły podstawowej (BB, X, Y), cyt. „Chodziłem do małej, wiejskiej szkoły i miałem braki z matematyki. Musiała mi pomagać starsza siostra, która chodziła do technikum, myślę że bez jej pomocy nie skończyłbym szkoły”;
- 2) relacjami w grupie rówieśniczej (BB, X, Y, Z), cyt. „My ze wsi byliśmy gorzej traktowani przez uczniów z miasta, na początku tworzyły się grupki

tych z internatu, ze wsi i tych miejscowych, uważali nas za gorzej ubranych, zacofanych. Dobrze, że byłem z kolegami z podstawówki, więc razem daliśmy radę”. „W liceum na początku potworzyły się grupki i przez to nie poznaliśmy się wszyscy dobrze, nawet jak jechaliśmy na wycieczki to też każdy był ze swoją grupą, niestety to utrzymało się aż do końca szkoły”; kryzysy dotyczące dokonanego wyboru (X, Y, Z) „Gdzieś po dwóch miesiącach chodzenia na praktyki zawodowe chciałem rzucić szkołę ponieważ stwierdziłem, że się do tego nie nadaję, ale mój szef ze mną porozmawiał, wszystko mi zaczął dokładnie tłumaczyć i dałem radę”. „Chciałam rzucić szkołę ponieważ na początku nie dawałam rady z kilku przedmiotów, ale mama załatwiła mi korepetycje i jakoś się na trójkach udało przejść”.

Respondenci stwierdzili, że na samym początku szkoły zasadniczej, średniej nie było im łatwo, ale mogli liczyć na pomoc ze strony rodziców oraz innych kolegów i koleżanek, szczególnie tych, którzy wywodzili się z tych samych szkół podstawowych/gimnazjalnych lub podobnych środowisk np. wiejskich. Zdaniem 4 osób, które ukończyły studia, ich adaptacja i integracja przebiegła pomyślnie, początkowe trudności dotyczyły jedynie tego, aby „wpaść w rytm studiowania, wiedzieć gdzie i co załatwić, z kim się trzymać w grupie i na kogo z prowadzących uważać”. Zdaniem jednej osoby z pokolenia BB, jednej osoby z pokolenia X, jednej z pokolenia Y i 2 z pokolenia Z ich pierwszy wybór edukacyjno-zawodowy nie był najlepszy, gdyż nieco inaczej wyobrażali sobie pracę w danym zawodzie: „Niestety dopiero na praktykach zobaczyłem, że ten zawód nie jest dla mnie, ale było już za późno żeby to zmienić, więc skończyłem szkołę, ale w tym zawodzie nigdy nie pracowałem”. Pozostali przedstawiciele poszczególnych generacji, w mniejszym lub większym stopniu, zidentyfikowali się z wybraną szkołą, ponieważ jak stwierdzili: „Nauka była do ogarnięcia, nauczyciele w porządku, koledzy też, więc nie można było narzekać”. Podobnie było w przypadku wybranego zawodu, chociaż nie wszyscy podjęli w nim zatrudnienie. W trakcie wywiadów przedstawiciele wszystkich generacji wskazali na pewne sukcesy szkolno-zawodowe, które udało im się osiągnąć, począwszy od zaliczenia niektórych przedmiotów, zdania do kolejnych klas, zaliczenia praktyk zawodowych, świadectw z czerwonym paskiem, aż do zwycięstw w konkursach, olimpiadach przedmiotowych i zawodach sportowych, zdania egzaminów zawodowych, zdania matury, zdobycia dyplomu ukończenia uczelni wyższej. Wszystkim respondentom udało się w zaplanowanym terminie zdobyć kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczym i średnim, z kolei osoby uczące się

w liceach zdały maturę. Przedstawiciele generacji X – jedna osoba, Y – 2 osoby, Z – jedna osoba, zdobyły również wyższe wykształcenie, dodatkowo jedna osoba z generacji X ukończyła studia podyplomowe na dwóch kierunkach.

Praca zawodowa

Praca zawodowa obejmuje najdłuższy okres w rozwoju zawodowym człowieka i w niniejszym opracowaniu będzie analizowana na podstawie form aktywności rozwojowej dorosłych proponowanych przez K.M. Czarneckiego (zob. 2010, s. 142-157). Na wstępie należy zaznaczyć, że poszczególne pokolenia wkraczały na rynek pracy w różnych przedziałach czasowych, a zatem w różnych realiach związanych zarówno z gospodarką centralnie planowaną (gdzie praca była wręcz gwarantowana dla wszystkich – generacja BB, starsi przedstawiciele pokolenia X), jak i rynkową (młodszy przedstawiciele pokolenia X oraz pokolenia Y i Z).

Z badań wynika, że przedstawiciele wszystkich generacji, po ukończeniu kształcenia, byli dojrzały i gotowi do podjęcia pracy zawodowej, jednak z uwagi na zmiany systemowe, trudną sytuację gospodarczą kraju, która wpłynęły na polski rynek pracy, nie zawsze mieli możliwość jej podjęcia (dotyczy to głównie generacji X, która wkraczała na rynek pracy w momencie znacznego bezrobocia i tzw. rynku pracodawcy niemal we wszystkich branżach). Osoby biorące udział w badaniach, z uwagi na swój wiek oraz czas kształcenia, znajdują się na różnym etapie swojej zawodowej drogi. Oczywiście największe doświadczenie mają przedstawiciele najstarszej generacji BB (do 44 lat) oraz X (do 32 lat). Przedstawiciele tych pokoleń (5 osób) zmieniali już kilkakrotnie miejsce zatrudnienia, a tym samym wykonywany zawód. Jedynie jedna osoba (Pan Paweł) pracuje przez 43 lata w zawodzie wyuczonym, w tym samym miejscu, a to dlatego, że: „Po szkole zawodowej rozpocząłem pracę w warsztacie ojca, który potem przeszedł na moją własność”. Respondenci z pokolenia BB oraz X stwierdzili, że najtrudniejszy okres w ich pracy zawodowej to czas transformacji systemowej, która miała miejsce w Polsce po 1989 roku, gdyż wtedy pojawiło się zjawisko jawnego bezrobocia, które w wielu przypadkach przybrało charakter długotrwały (tak było w przypadku Pani Anny, która przez ponad 3 lata była osobą bezrobotną, Pana Krzysztofa – 15 miesięcy bez pracy oraz Pana Tomasza – 2 lata bez pracy). Spośród respondentów jedna osoba z generacji Y oraz dwie z generacji Z pracują aktualnie w wyuczonym zawodzie, jednakże nie zawsze tak było (wcześniej, przez krótki okres czasu, dwie osoby wykonywały prace niezgodne z wykształceniem i były zatrudnione na umowę o dzieło).

Proces adaptacyjny w pracy zawodowej był bardzo zróżnicowany, w zależności od miejsca zatrudnienia. Pierwsza praca zawodowa dla wszystkich była stresująca, jednak w miarę zdobywanego doświadczenia, w kolejnych miejscach zatrudnienia było już łatwiej. Problemy adaptacyjne wiązały się z:

- 1) brakiem wiedzy i/lub umiejętności zawodowych (szczególnie jak praca nie była zgodna z zawodem wyuczonym) – wskazywali na to wszyscy respondenci;
- 2) relacjami z kierownictwem i/lub współpracownikami (generacje X – 2 osoby, Y i Z – wszyscy respondenci).

Osoby z długim stażem pracy, które podjęły pierwsze zatrudnienie w gospodarce centralnie planowanej stwierdziły, że: „Była pewność zatrudnienia, jak nie ta praca, to będzie inna, dlatego człowiek był spokojniejszy. Na ogół panowała przyjazna atmosfera, ludzie sobie pomagali, nawet jak czegoś nie wiedziałeś, to bez obaw można było się do tego przyznać i zawsze znalazł się ktoś, kto wytłumaczył, pomógł”. Z kolei respondenci, którzy rozpoczęli pierwszą pracę zawodową już w gospodarce rynkowej zauważają, że: „Jest duża konkurencja, ciągle trzeba się starać i nikt w niczym nie pomoże. Strach się kogoś o coś zapytać, żeby nie posądzili cię o brak umiejętności. Szczególnie jak człowiek nie ma jeszcze doświadczenia, to musi ciągle coś udowadniać, a dodatkowo dają więcej roboty i często niezwiązanej z twoimi kwalifikacjami. Jak się zatem zaaklimatyzować, jak atmosfera nie jest dobra”. Z wykonywanym zawodem oraz miejscem pracy identyfikowali się wszyscy przedstawiciele generacji BB, jedna osoba z generacji X i jedna osoba z pokolenia Y. Pozostali respondenci jako przyczynę braku identyfikacji wskazali złe relacje panujące w miejscu pracy, złe warunki pracy, zbyt niskie wynagrodzenie oraz zbyt krótki staż pracy. Jedynie osoby z pokolenia BB oraz jedna osoba z pokolenia X czują się stabilnie w swojej aktualnej pracy zawodowej. Wynika to z:

- 1) długiego stażu pracy w danym miejscu zatrudnienia i pewności dalszego zatrudnienia;
- 2) znajomości reguł i zasad panujących w firmie;
- 3) akceptacji: własnej pozycji w strukturze organizacyjnej firmy, kierownictwa, współpracowników, warunków pracy i płacy.

Niestety pozostali respondenci (8 osób) nie osiągnęli jeszcze takiej stabilizacji, co w przypadku osób młodych, wkraczających dopiero na rynek pracy jest oczywiste (niestety w podobnej sytuacji są również osoby z pokolenia Y, z ponad 10-letnim stażem pracy).

Z uwagi na zmienność zapotrzebowania na rynku pracy, osoby w wieku aktywności zawodowej muszą liczyć się z koniecznością podwyższania lub zmiany kwalifikacji zawodowych – dotyczy to nie tylko osób bezrobotnych i poszukujących pracy, ale także osób już zatrudnionych. Wśród przedstawicieli wszystkich generacji uczestniczących w badaniach znajdują się osoby, które aktualizowały/aktualizują lub uzupełniały/uzupełniają swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe, uczestnicząc chociażby w różnych kursach, szkoleniach, zajęciach warsztatowych, seminariach czy konferencjach, co świadczy o ich rzetelnym podejściu do kwestii zawodowych. Wnioskować zatem można, że możliwości doksztalcania i doskonalenia zawodowego są dla pracowników (szczególnie młodych) niezwykle istotnym składnikiem ich zatrudnienia, traktowanym nieraz jako nagroda za wykonywaną pracę. Osoby diagnozowane (generacja X, Y, Z) mają świadomość konieczności podnoszenia własnych umiejętności zawodowych i chętnie korzystają z oferowanych, na rynku usług edukacyjnych, form szkolnych i pozaszkolnych, szczególnie jeżeli otrzymują dofinansowanie np. od pracodawcy. Przedstawiciele najstarszej generacji, z racji wieku, nie biorą już pod uwagę uczestnictwa w edukacji zawodowej kierowanej do osób dorosłych. Owszem, dwie osoby myślą o uczestnictwie w zajęciach edukacyjnych, ale wyłącznie w ramach rozwoju własnych zainteresowań: „Myślę, że zawodowo już dosyć się doksztalałam, więc jak przejdę na emeryturę to planuję zapisać się na zajęcia muzyczne do gminnego ośrodka kultury. Są tam już moje koleżanki i bardzo sobie chwalą. Chór, do którego należą, wyjeżdża na występy do różnych miast w Polsce, więc można trochę pozwiedzać i się czegoś nauczyć”. „Żona namawia mnie, abym zapisał się do Stowarzyszenia Seniorów, które działa przy ośrodku kultury, ponieważ sama do niego należy i jest zadowolona. Stowarzyszenie organizuje różne imprezy, wykłady, warsztaty, wyjazdy, być może człowiek na stare lata czegoś by się nauczył, coś pozwiedzał. Niestety do tej pory nie było czasu i szkoda było pieniędzy na przyjemności, ale może czas coś zrobić dla siebie”.

Perspektywy dalszego rozwoju zawodowego

Perspektywy dalszego rozwoju zawodowego związane są z wiekiem respondentów. Jak już wspomniano, najstarsza generacja nie myśli już o rozwoju ściśle związanym z pracą zawodową, a raczej o rozwoju własnych zainteresowań, jednakże Pan Paweł stwierdził: „Chciałbym przejść już na emeryturę ponieważ czuję się zmęczony, ale wiem, że będę musiał i tak dalej pracować ponieważ moja emerytura będzie niewystarczająca. Mam swój warsztat i stałych klientów,

więc myślę, że roboty mi nie zabraknie na te stare lata. Jestem już w tym wieku, że mogę robić tylko to, co umiem, nowych rzeczy już bym się nie nauczył”. Przedstawiciele pokolenia X co prawda nie myślą o zmianie zatrudnienia (bardziej satysfakcjonowałyby ich awans zawodowy), jednak dwie osoby stwierdziły, że gdyby pojawiła się ciekawa oferta lepiej płatnej pracy, to chętnie by skorzystali, nie zważając przy tym na stabilność zatrudnienia, nawet gdyby wiązało się to z koniecznością doksztalcania lub doskonalenia zawodowego: „W moim zawodzie osiągnęłam już praktycznie wszystko, jestem nauczycielem dyplomowanym, więc nic już się nie zmieni. Przede mną jeszcze 15 lat pracy i szczerze mówiąc nie wiem jak wytrzymam. Czuję się często wypalona zawodowo, ciągle reformy, zmiany, biurokracja, odpowiedzialność są wyczerpujące. Pomimo że bardzo lubię pracę z dziećmi, to gdyby pojawiła się ciekawa oferta pracy zapewne bym z niej skorzystała. Jestem przyzwyczajona do nauki, więc mogłabym się nawet przekwalifikować”.

Z wypowiedzi wszystkich przedstawicieli generacji Y i Z wynika, że są zdecydowani na zmianę zatrudnienia. Pomimo iż cztery osoby stwierdziły, że bardzo lubią swoją dotychczasową pracę i są zainteresowane np. zmianą miejsca w strukturze organizacyjnej firmy, to jednak zadeklarowały również chęć jej zmiany, w sytuacji gdyby otrzymały korzystniejszą ofertę w zakresie warunków pracy i/lub płacy. Osoby młode są również zdecydowane na dalszą edukację, niektóre już poczyniły pewne działania w tym kierunku (jedna osoba z generacji Y i 2 osoby z pokolenia Z), rozpoczynając studia podyplomowe oraz kursy językowe. Zdaniem najmłodszych osób aktywnych na rynku pracy: „Nie należy się przywiązywać do jednego miejsca pracy, trzeba ciągle szukać, aby znaleźć to, na czym człowiekowi zależy”. „Dopiero zaczynam pracę zawodową i wszystko jest przede mną. Nie mam zamiaru pracować w sklepie całe życie, traktuję moją pracę przejściowo. Cały czas przeglądam oferty pracy i jestem na bieżąco, złożyłam już kilka CV i czekam na odpowiedź”. „Myślę, że w życiu zmienię pracę kilka razy, na razie się nie przywiązuję i szukam. Biorę też pod uwagę wyjazd za granicę, dlatego zapisałem się na kurs języka niemieckiego. Na dzień dzisiejszy nie mam jeszcze rodziny, mieszkam z rodzicami, więc pieniędzy mi wystarcza, ale gdybym chciał całkowicie się usamodzielnąć, to nie dam rady, ponieważ przy moich zarobkach nawet na wynajem mieszkania mnie nie stać, więc trzeba będzie szukać czegoś lepiej płatnego”.

Reasumując zatem powyższe rozważania, zauważyć można, że pokolenie najstarsze koncentruje się na emeryturze i rozwoju w zakresie własnych zainteresowań, przedstawiciele generacji X nie myślą o zmianie zatrudnienia, nie

poszukują pracy, ale nie wykluczają takiej możliwości, gdyby pojawiły się korzystniejsze oferty. Zupełnie inaczej sytuacja wygląda w przypadku najmłodszych uczestników rynku pracy, którzy pomimo posiadania pracy zawodowej nadal się doksztalają oraz aktywnie śledzą dostępne oferty pracy.

Zakończenie

Na początku należy zaznaczyć, że założony cel badań został zrealizowany, a zgromadzony materiał badawczy umożliwił udzielenie odpowiedzi na postawiony problem badawczy – zaprezentowano zarówno proces rozwoju zawodowego przedstawicieli generacji BB, X, Y, Z, aktywnych na rynku pracy, jak też ich dalsze perspektywy rozwojowe.

Z uwagi na zmienne uwarunkowania polityczne, gospodarcze, społeczne, edukacyjne itd., w których wzrastali przedstawiciele poszczególnych pokoleń, ich rozwój zawodowy przebiegał nieco inaczej. W związku z tym, że początkowe okresy rozwojowe (preorientacji i orientacji zawodowej oraz uczenia się zawodu) generacji BB oraz starszych przedstawicieli pokolenia X miały miejsce w czasach gospodarki centralnie planowanej, przebiegały podobnie, gdyż podobne były ich uwarunkowania. Z kolei najmłodsi członkowie generacji X oraz wszyscy z generacji Y i Z, już od początkowych etapów rozwoju zawodowego funkcjonowali w gospodarce rynkowej, która w miarę upływu czasu doprowadziła do zmian na rynku edukacyjno-zawodowym. Nie bez znaczenia był też szybki postęp techniczno-technologiczny, który wpłynął nie tylko na zmiany w zakresie pozyskiwania, wykonywania pracy zawodowej, ale również kształcenia zawodowego – sukcesywnie wprowadzane reformy edukacyjne zmieniły system oświatowy, np. wprowadzono gimnazja (które od roku szkolnego 2019/2020 zaczęto ‘wygaszać’), w których wydłużono okres kształcenia ogólnokształcącego, kosztem kształcenia zawodowego.

Praca zawodowa przedstawicieli generacji BB oraz starszych przedstawicieli generacji X również rozpoczęła się w gospodarce sterowanej centralnie, ale była kontynuowana także w gospodarce rynkowej. Osobom tym było zdecydowanie najtrudniej, gdyż nie były przygotowane do tak szybkiej zmiany na rynku pracy (pojawienie się jawnego bezrobocia) oraz konieczności doksztalania i doskonalenia zawodowego. Z kolei okres aktywności zawodowej młodszych przedstawicieli generacji X oraz wszystkich osób z pokolenia Y i Z rozpoczął się w warunkach gospodarki rynkowej, gdzie bezrobocie, konieczność ustawicznego kształcenia w celu aktualizacji, zdobywania nowej wiedzy i umiejętności

było oczywistością. Taka świadomość bez wątpienia sprzyjała lepszej adaptacji do zmieniających się warunków na rynku edukacyjno-zawodowym.

Poddając analizie perspektywy dalszego rozwoju zawodowego przedstawicieleli generacji aktywnych na rynku pracy należy zwrócić uwagę na pewne prawidłowości, które pojawiły się po przeanalizowaniu odpowiedzi respondentów. Otóż:

- 1) przedstawiciele pokolenia BB nie są już zainteresowani zmianą swojej sytuacji zawodowej ani dalszą edukacją zawodową (myślą jedynie o ewentualnym rozwoju własnych zainteresowań);
- 2) przedstawiciele generacji X, pomimo że nie są do końca zadowoleni z dotychczasowego miejsca pracy, to nie poszukują innego zatrudnienia, jednakże jeżeli pojawiłyby się korzystniejsze oferty w zakresie lepszych warunków pracy i/lub płacy, to skłonni są je rozważyć, nawet wtedy, gdyby wiązało się to z koniecznością uzupełnienia kwalifikacji;
- 3) respondenci z pokolenia Y i Z, pomimo aktualnego zatrudnienia, cyklicznie poszukują pracy, która spełniłaby ich oczekiwania w zakresie wynagrodzenia i warunków pracy, jak również wzbogacają swoje kwalifikacje i kompetencje zawodowe.

Chociaż poszczególne okresy rozwoju zawodowego przedstawicieleli diagnozowanych generacji, aktywnych na rynku pracy, zachodziły w nieco innych uwarunkowaniach i miały zróżnicowany przebieg, to zauważalne są wspólne dla wszystkich problemy związane z brakiem profesjonalnego wsparcia w momentach przeddecyzyjnych. Niestety respondenci nie wskazali żadnej instytucji pomocowej, która oferowałaby im:

- 1) pomoc w zakresie diagnozy własnych predyspozycji zawodowych, co przecież powinno stanowić punkt wyjścia do dalszych działań związanych z wyborem szkoły ponadpodstawowej/ponadgimnazjalnej;
- 2) wsparcie w zakresie poszukiwania pracy lub zmiany zatrudnienia;
- 3) pomoc w poszukiwaniu odpowiednich form kształcenia, doksztalcenia, doskonalenia zawodowego. Ponadto, pomimo zapisów w dokumentach prawnych⁷ czy zaleceń dotyczących opracowania i realizacji wewnątrzszkolnych systemów doradztwa zawodowego, brak było konkretnych, cyklicznych działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego, co dziwi, szczególnie w przypadku młodszych pokoleń, których edukacja przypadła na czas wielu zawirowań na rynku pracy; szybkiego postępu

⁷ Np. Ustawa (1991) o systemie oświaty, która zobowiązuje placówki oświatowe do przygotowania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

techniczno-technologicznego; zmian w sposobie kształcenia zawodowego, czy też zmian w zakresie realizacji zadań zawodowych w wielu zawodach; konieczności doksztalcania, doskonalenia, a czasem nawet przekwalifikowania zawodowego. Oczywiście od czasu ukończenia szkół gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych przez osoby z pokolenia Y czy Z minęło już trochę czasu i w kwestii np. szkolnego doradztwa zawodowego również wprowadzono pewne pozytywne (aczkolwiek niewystarczające) zmiany, które regulowane są zapisami prawnymi⁸, jednak jakie przyniosło/przyniesie to efekty? – przyszłość zweryfikuje.

Na zakończenie warto zaakcentować, że pomimo zróżnicowanych uwarunkowań rozwoju zawodowego przedstawicieli generacji aktywnych na współczesnym rynku pracy, bardzo istotne jest zorganizowanie profesjonalnej, cyklicznej pomocy, dostępnej dla każdego zainteresowanego, na każdym etapie jego rozwoju zawodowego.

Referencje

- Andrulonis, K. *Pokolenie Y w natarciu*, https://europa.eu/youth/node/35502_el (13.04.2018).
- Baraniak, B. (2010). *Współczesna pedagogika pracy z perspektywy edukacji. Pracy i Badań*. Warszawa: UKSW.
- Czarnecki, K.M., Pietrulewicz, B., Kowolik, P. (2017). *Nowy leksykon profesjologiczny*. Sosnowiec: Humanitas.
- Czarnecki, K.M. (2010). *Profesjologia. Nauka o zawodowym rozwoju człowieka*. Sosnowiec: Humanitas.
- Czarnecki, K.M. (2016). *Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka*. Sosnowiec: Humanitas.
- Klementowska, A., Flaszynska, E. (2018). *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*. Zielona Góra: UZ-IIBNP, PTP.
- Kubinowski, D. (2010). *Jakościowe badania pedagogiczne. Filozofia – Metodyka – Ewaluacja*. Lublin: UMCS.
- Łobocki, M. (2009). *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Kraków: Impuls.
- Łysek, J. *Generacja Z w szkole*. *Nauczyciel i Szkoła*, 2 (60). (2016).
- Mak, J. *Zrozumieć pokolenie Alfa – kim są współcześni uczniowie*, <https://www.nowaera.pl/eduone/zrozumiec-pokolenie-alfa> (12.05.2023).
- Pilch, T., Bauman, T. (2010). *Zasady badań pedagogicznych: strategię ilościowe i jakościowe*. Warszawa: Żak.
- Plewka, Cz. (2016). *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym. Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*. Koszalin: PK.

⁸ Zob. Ustawa (2016); Rozporządzenie MEN (28.03.2017; Rozporządzenie MEN (09.08.2017).

Plewka, Cz. (2015). *Kierowanie własnym rozwojem. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*. Koszalin: PK.

Pokolenie Z, <https://www.karierawfinansach.pl/baza-wiedzy/slownik-pojec/pokolenie-z-co-oznacza-pojecie-pokolenie-z> (20.09.2018).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 28.03.2017 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2017, poz. 703).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 09.08.2017 r. w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. z 2017, poz. 1591).

Ustawa z 07.09.1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 1991, nr 95, poz. 425).

Ustawa z 14.12.2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017, poz. 59).

Zarębski, D. (2014). *Współczesne przemiany rynku pracy*. Tarnów: Drukarz.

Zieliński, M. (2017). *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, wyd. II. Warszawa: CeDeWu.