



ZNACZENIE SPOŁECZEŃSTWA INFORMACYJNEGO W KONTEKŚCIE WIZJI ŻYCIA ZAWODOWEGO ADOLESCENTÓW

Weronika Karaś

ORCID: 0009-0008-4066-182X

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie

e-mail: weronika.karas@doktorant.ujd.edu.pl

THE IMPORTANCE OF THE INFORMATION SOCIETY OF THE VISION OF THE PROFESSIONAL LIFE OF ADOLESCENTS

Keywords: adolescence, work, professional life, civilization changes, information society

Abstract. The subject of this publication is the perception of the professional future by adolescents in the context of civilizational changes. The article is a report on the research carried out as part of the master's thesis. The author is looking for an answer to the question about the connections between civilizational changes and the perception of the professional future by young people. The study was conducted on a sample of 138 people aged 13-16 using the survey technique. The results of the research describe the ways of obtaining professional information by young people, as well as indicate some future professional preferences of adolescents.

Słowa kluczowe: adolescencja, praca, życie zawodowe, przemiany cywilizacyjne, społeczeństwo informacyjne

Streszczenie. Przedmiotem rozważań niniejszej publikacji jest postrzeganie przyszłości zawodowej przez adolescentów w kontekście przemian cywilizacyjnych. Artykuł stanowi raport z badań realizowanych w ramach pracy magisterskiej. Autorka szukała odpowiedzi na pytanie o powiązania łączące przemiany cywilizacyjne z postrzeganiem przyszłości zawodowej przez młodych ludzi. Badania przeprowadzono na próbie 138 osób w wieku 13-16 lat z wykorzystaniem techniki ankiety. Wyniki badań opisują sposoby pozyskiwania informacji zawodowych przez młodych ludzi, jak również wskazują pewne przyszłe preferencje zawodowe adolescentów.

Wprowadzenie

Wybór drogi zawodowej towarzyszy każdemu młodemu człowiekowi. Warto, by był on dokonany odpowiedzialnie, z uwzględnieniem czynników takich jak własne preferencje czy możliwości. W zestawieniu z przedstawicielami poprzednich pokoleń, dla których wybór zawodu bywał często uproszczony i zazwyczaj podyktowany możliwościami zewnętrznymi, dziś młody człowiek stoi poniekąd przed otwartymi wrotami świata. Może się on zdecydować na wybór drogi zawodowej, która dalece odbiega od konotacji rodzinnych. Ponadto, może on również uzyskać pomoc instytucjonalną, np. w studiowaniu poza granicami kraju.

Obecne przemiany zachodzące na rynku pracy, takie jak choćby: rozwój technologii, zanikanie już istniejących oraz tworzenie się nowych zawodów, powstawanie krótko – i długoterminowych trendów, „kurczenie się” świata itp., mogą mieć dwojaki wpływ na życie zawodowe obecnych i przyszłych pracowników. Obserwując współczesne realia, trudno jest przewidzieć, w którym ostatecznie kierunku podąży społeczeństwo. Prób takiej oceny często dokonują młode osoby, które znajdują się na etapie projektowania swojej przyszłej ścieżki zawodowej. Z jednej strony młodzież, poprzez niemal nieograniczony dostęp do mediów oraz informacji, dostrzegać może rozmaite możliwości rozwoju osobistego i zawodowego, będące na wyciągnięcie ręki. Z drugiej strony jednak wybór ten jest tak ogromny, iż jest w stanie przynajmniej przyprawić myślącego o ból głowy. W najgorszym przypadku może on przytłoczyć jednostkę i zachęcić do bierności. Rolą adolescentów jest podjęcie pozornie autonomicznej decyzji, rzutującej na ich przyszłe życie. Czy jest ona odpowiednia? Czy wykorzystali oni wszystkie dostępne informacje oraz dokonali właściwych przemyśleń? Czy posiadają realne podstawy do podjęcia w pełni świadomej decyzji, wykorzystującej ich potencjał? Rolą autorki nie jest odpowiedź na te pytania. Autorka podjęła próbę zbadania, jak młodzież dorastająca w społeczeństwie informacyjnym pozyskuje oraz poddaje ocenie wiedzę o tematyce zawodowej i w jaki sposób może przekładać się to na ich wizję przyszłości w odniesieniu do poruszanej tematyki. Autorka pragnie również zwrócić uwagę, iż młodzi ludzie powinni otrzymać odpowiednie wsparcie w tym zakresie, by ograniczyć stres i frustrację związaną z dokonywaniem wyboru. Można pomóc młodym osobom w osiągnięciu sukcesu osobistego, który, jak niejednokrotnie mieliśmy okazję się przekonać, niejedno ma imię. Sukces jest obecnie pojęciem niejednoznacznym. Kojarzony może być z pracą na wysokim stanowisku czy osiągnięciem wysokich zarobków.

Może on jednak – i powinien, w oczach autorki – oznaczać przede wszystkim pracę, która zgodna jest z wyznawanymi przez człowieka wartościami, zarówno osobistymi, jak i zawodowymi. Sukces oznaczać powinien również wykonywanie pracy, która wykorzystuje indywidualne możliwości, jak również – daje satysfakcję i spełnienie.

Niniejszy artykuł opracowany został na podstawie pracy magisterskiej autorki. Stanowi on pogłębienie prezentowanej tematyki oraz wzbogacony jest o kolejne przemyślenia; skonstruowany został w celu przytoczenia szerszego kontekstu omawianego zjawiska, jak również wzbogacenia jego wartości użytkowej.

Spółeczeństwo informacyjne a rynek pracy

W celu lepszego zaprezentowania poruszanej problematyki warto zastanowić się nad samym pojęciem *społeczeństwa informacyjnego*, które to Komisja Europejska opisuje jako swoisty „czynnik przewrotu” obecnych przemian społeczności (Komisja Europejska, 1997, s. 5). Jak zwraca uwagę Tomasz Goban-Klas, termin ten nie posiada obecnie ujednoczonej definicji. Istotne może okazać się samo wyodrębnienie słowa *informacja*; stała się ona bowiem wszechobecna, wszechdostępna oraz „wszechmocna”. Stało się to zarówno dzięki wynalazkom, jak i dynamicznemu rozwojowi technik telekomunikacyjnych (Goban-Klas, 2005, s. 291). Rozwój ten jest tak prężny, iż obecnie niemal natychmiastowy dostęp do informacji ma zdecydowana większość społeczeństwa, w tym osoby młode. Powracając do ujęcia terminologicznego, pojęcie *społeczeństwa informacyjnego* definiowane jest przez Tomasza Gobana-Klasa i Piotra Sienkiewicza jako: „społeczeństwo, które nie tylko posiada rozwinięte środki przetwarzania informacji i komunikowania, lecz przetwarzanie informacji jest podstawą tworzenia dochodu narodowego i dostarcza źródła utrzymania większości społeczeństwa” (Goban-Klas, Sienkiewicz, 1999, s. 43). Powyższa definicja wskazuje poniekąd przemiany, jakie dokonały się w obrębie samego społeczeństwa, jak również w dziedzinie zawodowej. Wskutek błyskawicznego rozwoju dostępności technologicznej zmianie uległ niemal każdy aspekt życia jednostki, włączając w to życie zawodowe. Zmienia się forma oraz charakter wykonywanej pracy, na co zwraca uwagę Wojciech Januszko, pisząc, iż społeczeństwo, staje się informacyjnym, „gdy siła robocza składa się w większości z pracowników informacyjnych, a większość dochodu narodowego brutto powstaje w obrębie szeroko rozumianego sektora informacyjnego” (Januszko, 2005, s. 30). Nieco podobnie ujmuje tę definicję Agnieszka Szewczyk. Jej zdaniem jest to społeczeństwo, które

„posiada bogate środki komunikacji i przetwarzania informacji, będące podstawą tworzenia większości dochodu narodowego oraz zapewniającego źródło utrzymania większości ludzi” (Szewczyk, 2007, s. 19).

Z przytoczonych definicji wynika, iż dla ludzi żyjących w społeczeństwie informacyjnym to właśnie informacja oraz różnorodne kanały jej przekazywania, np. techniki cyfrowe, są często najważniejszym aspektem pracy, jak również całego życia jednostki. Kazimierz Krzysztofek oraz Marek Szczepański w kontekście definicyjnym społeczeństwa informacyjnego również akcentują rozwinięte środki komunikacji i procesy przetwarzania informacji, będące podstawą procesów gospodarczych. Dodają oni jednak, iż jest to „społeczeństwo, w którym informacja znalazła szerokie zastosowanie w codziennym życiu społecznym, kulturalnym, ekonomicznym oraz politycznym” (Krzysztofek, Szczepański, 2002, s. 170), co uwydatnia wpływ obecnych przemian na życie niemal każdej jednostki. W odniesieniu do rozwoju społeczeństwa wiedzy Jonathan Fitoussi zwraca uwagę, iż środowisko życia jednostki, nie tylko staje się w dużym stopniu zautomatyzowane, ale również podlega ciągłym unowocześnieniom. Obecne, a także przyszłe wynalazki czy odkrycia, jak również pojawiające się nowe systemy wartości, wpływają na każdy aspekt codzienności. Poprzez postęp naukowo-techniczny styl życia jednostki, a także postawy czy model kariery zawodowej, ulegają przeobrażeniom (Fitoussi, 2000, s. 22). Podkreślić należy fakt, iż obecnie, nauka zmieniła tradycyjne postrzeganie rozwoju kariery zawodowej wyłącznie jako awansu w danym zawodzie czy zmiany pozycji w hierarchii firmy. Zachodzące przemiany stworzyły zupełnie nowe koncepcje kariery. Współcześnie naukowcy podkreślają znaczenie takich elementów jak: poszukiwanie znaczenia swojej roli w pracy, rozwój zawodowy oraz trwający przez całe życie jednostki postęp w pracy oraz nauce. Obecnie człowiek nie chce być postrzegany tylko poprzez wymiar materialny swojej pracy (Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, 2013, s. 7). Komisja Europejska już w 1995 roku alarmowała, iż obecne przemiany nie tylko zwiększyły dostęp do wiedzy i informacji, lecz również „spowodowały, że konieczne są znaczne zmiany w zakresie wymaganych umiejętności i systemu pracy” (Komisja Europejska, 1997, s. 5).

Do głównych przejawów wpływu społeczeństwa informacyjnego zaliczyć można zarówno przemiany w zakresie charakteru pracy, jak również organizacji produkcji (Komisja Europejska, 1997, s. 5). Analizując powyższe czynniki, należy zwrócić uwagę na sztandarowe cechy społeczeństwa informacyjnego, takie jak: wykorzystywanie, przekazywanie, wytwarzanie, przechowywanie oraz pobieranie informacji (Konopka, 2006, s. 19-21). Szereg cech wymienia również

Marian Golka (2005, s. 259). Warto skupić się głównie na jednej spośród wymienionych przez autora: „konieczność nieustannego douczania się obsługi coraz to zmieniających się i «udoskonalanych» urządzeń cyfrowych oraz gotowość kształcenia się w tym kierunku” (Golka, 2005, s. 259). W związku z powyższym okazać się może, iż nie każdy będzie w stanie odpowiednio dostosować się do zachodzących przemian. Tempo rozwoju poniekąd zmusza człowieka do nieustannego pogłębiania swojej wiedzy i śledzenia trendów. Współczesny człowiek powinien nieustannie się rozwijać, pogłębiać swoją wiedzę oraz cechować się elastycznością, która umożliwi mu dopasowanie się do mechanizmów rządzących światem, w celu uzyskiwania korzyści. Gdy jednostka nie będzie w stanie „nadążyć” za biegiem wydarzeń, może czekać ją wykluczenie cyfrowe czy niedostosowanie kwalifikacji oraz umiejętności do obecnych wymagań rynku. Rozważania na temat przemian pracy dostępne są w literaturze od lat. Jak zwraca uwagę Zofia Dach (2008, s. 254), „wszelkie zmiany technologiczne wpływają na zmiany struktury popytu na pracę, szczególnie pod względem kwalifikacji”. Można zaobserwować również, iż w pewnych dziedzinach, które nie wymagają specjalnych kwalifikacji, przemiany prowadzą do likwidacji miejsc pracy. Z drugiej strony natomiast, w wielu dziedzinach pod ich wpływem powstają wakaty, które to z kolei wymagają innych, często wyższych, kwalifikacji (Kryńska, 2015, s. 262-263). Warto zaznaczyć, iż w świetle danych z 2008 roku, tempo przemian technologicznych powoduje, że co 10 lat ok. 80% stosowanych obecnie technologii zużywa się, by zostać zastąpiona nowymi. Skutkuje to dezaktualizacją zarówno wiedzy, jak również umiejętności pracowników (Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, 2008, s. 4). Istnieją ponadto uzasadnione obawy o substitucję pracy, jednak jak wskazują analizy z 2021 roku, całkowicie zautomatyzować można jedynie 5-9% ogółu zawodów. Co więcej, analitycy prognozują znaczny wzrost zadań i zawodów, które związane są z nowymi technologiami, m.in. takich sektorów jak serwis czy usługi (Ćwiek i in., 2021, s. 36). Podkreślić należy również wysoki wzrost indywidualności obecnego pracownika. Działania bardziej samodzielne i różnorodne w dużej mierze wypierają bowiem obecnie zadania rutynowe. W efekcie dochodzi do zmiany nie tylko samej formy pracy, jak również wewnętrznych relacji w przedsiębiorstwach, cechujących się wzrostem czynnika ludzkiego. Obecnie pracownik zmuszony jest więc dostosować się nie tylko do zmian technicznych, ale również samych warunków pracy (Komisja Europejska, 1997, s. 5-6).

Jak już zostało wspomniane, analizując literaturę przedmiotu, trudno jednoznacznie wykazać, w którą stronę podążą obecne przemiany. Co za tym idzie,

niełatwo jest przygotować młodego człowieka na nadchodzącą przyszłość. Można natomiast skupić się na tym, w jakim obecnie kierunku powinna rozwijać się edukacja. Dogłębnej analizy, w oparciu o Raport Jacquesa Delorsa, dokonał Tomasz Warchoł. Autor zwraca uwagę na różnorodne czynniki, wspomagające oraz usprawniające proces edukacji. Powinna być skupiona na uczeniu obsługi narzędzi wiedzy, tworzeniu nowych koncepcji i rozwiązań edukacyjnych z wykorzystaniem zewnętrznych instytucji, poszerzaniu horyzontów poprzez otwartość na nowe i realizację projektów w praktyce szkolnej, tworzeniu edukacji skupionej na szerokim rozwoju każdej jednostki (Warchoł, 2022, s. 217-220). Również Komisja Europejska zaznacza, iż działania edukacyjne powinny skupiać się na „przywróceniu dobroczynnych skutków szerokich podstaw wiedzy oraz rozwijaniu przydatności do zatrudnienia” (Komisja Europejska, 1997, s. 6-7). Osiągnąć to można poprzez pewne działania ogólne, sklasyfikowane przez powyższy organ, w formie następujących wytycznych:

- zachęcanie do zdobywania wiedzy,
- zbliżanie szkoły i przedsiębiorstwa,
- walka z marginalizacją,
- znajomość trzech języków Wspólnoty Europejskiej,
- równouprawnienie inwestycji materialnych i nakładów na kształcenie (Komisja Europejska, 1997, s. 9-11).

Realizacja wytycznych bez wątplenia jest też zadaniem edukacji, która sprzyjać powinna kształtowaniu szerokoprofilowej wiedzy, dążącej do eliminacji różnic pomiędzy osobami „wiedzącymi” – zdolnymi przystosować się do przemian gospodarczych, jak również osobami „niewiedzącymi” – narażonymi na wykluczenie (Komisja Europejska, 1997, s. 6). Środowisko edukacyjne nie pozostaje w tym obszarze bez pomocy. W 2020 roku Komisja Europejska wydała komunikat, w którym podkreśla konieczność ciągłego rozwoju zawodowego nauczycieli oraz szkoleniowców. Jak zauważono, sami nauczyciele podkreślają „potrzebę rozwoju swoich kompetencji w zakresie nauczania uczniów mających specjalne potrzeby edukacyjne, korzystania z technologii cyfrowych i nauczania w klasach wielojęzycznych i wielokulturowych” (Komisja Europejska, 2020, s. 11). Kształcenie skupione powinno być ponadto na międzynarodowej mobilności ich samych, jak również uczniów czy szkoleniowców. Dzięki temu poszerzony zostanie dostęp do różnorodnych rodzajów metod nauczania, cechujących się wysoką jakością, które pozwolą zaspokoić potrzeby uczniów (Komisja Europejska, 2020, s. 12).

Powracając do aspektów zawodowych, można również wyodrębnić pewne cechy pożądanego pracownika, które same w sobie mogą być wskazówką dla

wyboru kierunku edukacji młodych osób. Są to bowiem cechy ogólne, które kształtować można już od najmłodszych lat. Jak podaje Piotr Szeliga, wobec dynamicznego rozwoju technologii informatycznych znacząco wzrasta popyt na pracowników, których charakteryzują następujące cechy: samodzielność, decyzyjność, profesjonalizm, nastawienie na stałe uczenie się, umiejętność dzielenia się wiedzą, zdolność wyczuwania trendów, otwartość na zmiany, elastyczność, świadomość cykliczności zjawisk i procesów (Szeliga, 2007, s. 224). Jak zwraca uwagę Zofia Dach (2008, s. 260), prognozowanie zapotrzebowania na przyszłe zawody nie jest do końca możliwe, ponieważ „wiele zawodów, które powstaną w przyszłości, współcześnie jest jeszcze nierozpoznanych, co wynika z permanentnego rozwoju wiedzy, nowych technologii, jak również z dynamicznego rozwoju potrzeb człowieka”. Powyższe stwierdzenie jeszcze dobitniej obrazuje nieprzewidywalność przemian. Należy wspomnieć, iż stanowisko autorki nie jest odosobnione. Również Radosław Malik zauważa, iż obecne przemiany „oddziałują na rynki pracy, między innymi zmieniając odsetek zatrudnionych w sektorach i branżach, prowadzą do rozwoju nowych zawodów, przekształcenia istniejących profesji oraz do zaniku określonych rodzajów działalności zarobkowej” (Malik, 2018, s. 137).

Nic więc dziwnego, że dochodzi zatem do przemian samego postrzegania pracownika oraz jego drogi zawodowej. Jeszcze nie tak dawno sądzono, iż jednostka, która chętnie zmienia pracę, jest nieprzystosowana, niezdiscyplinowana oraz narzekająca na cały otaczający świat. Osoba taka nie była postrzegana pozytywnie w oczach pracodawców i często miała problem ze znalezieniem zatrudnienia na stałe. Obecnie częste zmiany pracy są dość powszechne. Model zatrudnienia w jednym miejscu pracy przez całe życie zdaje się aktualnie uchodzić za nie do końca realny. Nieustanne przemiany cywilizacyjne powodują konieczność dostosowywania się do przemian rynku pracy, jeśli ktoś chce na nim pozostać. Chęć zmiany zawodu, otwartość na nowe trendy czy nawet gruntowna przebudowa ścieżki kariery świadczą o elastycznym stosunku do zmian oraz o umiejętności dobrego zarządzania własną karierą zawodową (Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, 2013, s. 79). Aby ułatwić młodemu człowiekowi transmisję na rynek pracy, warto byłoby więc rozwijać w nim pewne cechy osobowościowe, takie jak choćby elastyczność czy chęć do rozwoju i nauki. Wśród najbardziej poszukiwanych kompetencji miękkich znajdują się bowiem: adaptacja i odporność na stres, analiza i krytyczne myślenie, aktywne uczenie i wnikliwość (Manpower, 2023).

Co ciekawe, jak wynika z badań przeprowadzonych przez firmę Manpower w 2008 roku, jeszcze 15 lat temu, na czele najbardziej poszukiwanych zawodów w Polsce, nie znaleźli się pracownicy IT ani wyższa kadra zarządzająca, co zauważalne było w wynikach światowych. Na podstawie badań, wśród 10 najbardziej poszukiwanych zawodów, wymienić można było natomiast wykwalifikowanych pracowników fizycznych, takich jak: elektryk, murarz, hydraulik oraz spawacz. Na kolejnych miejscach, wśród pożądanых pracowników znaleźli się: kierowca, technik, inżynier, pracownik działu obsługi klienta, personel hotelu i restauracji, pracownik produkcji i przedstawiciel handlowy. Badania wskazują ponadto, iż w Polsce, głównych przyczyn braków kadrowych, w wyżej wymienionych branżach, upatrywać można było w niedostosowaniu systemu edukacji do potrzeb rynkowych oraz migracji pracowników za granicę (Kurkowska, 2008, s. 15). Obecnie, jak podaje *Raport Niedobór Talentów 2023*, najbardziej poszukiwanymi kompetencjami są te z zakresu IT i analizy danych, sprzedaży i marketingu oraz umiejętności technicznych. Największe trudności w pozyskaniu nowych pracowników mają branże z zakresu IT i firmy technologiczne oraz sektor usług komunikacyjnych (Manpower, 2023). Z kolei w świetle badania *Barometr Zawodów 2023*, wyróżniono 27 zawodów deficytowych w Polsce, takich jak: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze; elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy; fizjoterapeuci i masażyści; kierowcy autobusów oraz samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; kucharze; lekarze; magazynierzy; mechanicy pojazdów samochodowych; monterzy instalacji budowlanych; murarze i tynkarze; nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; operatorzy obrabiarek skrawających; opiekunowie osób starszych lub niepełnosprawnych; pielęgniarki i położne; pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości; pracownicy robót wykończeniowych w branży budowlanej; psychologowie i psychoterapeuci; robotnicy budowlani; samodzielni księgowi; spawacze; ślusarze (Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2022, s. 18-26). Na tej podstawie zauważyć da się pewien typ zapotrzebowania. Z jednej strony, są to osoby posiadające specyficzne kwalifikacje oraz umiejętności praktyczne (np. elektryk, cieśla, spawacz czy dekarz). Z drugiej strony natomiast, widoczne jest zapotrzebowanie na pracowników z wysokimi kwalifikacjami (np. lekarz, psycholog czy nauczyciel). Również warto zwrócić uwagę na braki kadrowe w zakresie nauczania zawodowego, co poniekąd może przekładać się właśnie na brak pracowników, posiadających umiejętności praktyczne. Niemniej jednak,

pewne trendy na rynku są zauważalne; należałoby przyjrzeć się zawodom trwale deficytowym oraz zastanowić się nad przyczynami tej sytuacji. Rozważania na ten temat nie są jednak przedmiotem niniejszego artykułu.

Podsumowując, społeczeństwo informacyjne oraz dynamiczny rozwój mediów stwarzają wiele możliwości kierowania swoją własną karierą zawodową – zaczynając od pozyskiwania pożądaných informacji, poprzez różnorodne formy kształcenia i uzyskiwania kwalifikacji czy np. ułatwiony kontakt z firmami. Są one też szansą dla młodego człowieka na uzyskanie kluczowych informacji z zakresu sfery zawodowej oraz własnego rozwoju. Z innego punktu widzenia, młody człowiek nieposiadający wsparcia, stając przed tak szerokim wyborem oraz informacjami o nieprzewidywalności obecnego świata, może poczuć się przytłoczony. Warto więc postarać się o edukację w zakresie samego korzystania z tego źródła w sposób odpowiedzialny. Media społecznościowe – w pewnym kontekście – mogą być niebezpieczne, zwłaszcza dla młodego umysłu. Nie wszystkie obecne w nich informacje są prawdziwe, tak samo, jak nie wszystkie są wartościowe. Należy pamiętać, iż, mimo że niewątpliwie wykorzystywanie mediów społecznościowych jest w obecnym świecie dużym ułatwieniem, nie zastąpi ono bezpośrednich kontaktów międzyludzkich. Jak już zostało wspomniane, nie jesteśmy w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie, dokąd zmierza współczesny świat. Można natomiast prognozować, które cechy i umiejętności mają szansę pomóc odnaleźć się w nim. Obecnie pracownik powinien więc być przygotowany na zmiany oraz nastawiony na wszechstronność i nieustanny rozwój – nie tylko w zakresie umiejętności zawodowych oraz wiedzy merytorycznej. Pożyczony na rynku pracy pracownik powinien skupić się także na rozwijaniu kompetencji społecznych oraz umiejętności miękkich, dzięki którym będzie w stanie odnaleźć własną ścieżkę zawodową.

Wyniki badań własnych

Badania zrealizowane zostały w lutym 2023 roku. Respondentami byli uczniowie w wieku 13-16 lat, uczęszczający do klas VIII szkoły podstawowej oraz klas I szkoły ponadpodstawowej. W badaniu wzięło udział 138 osób, w tym 90 kobiet (65,22% badanej grupy) oraz 48 mężczyzn (34,78% ogółu badanych).

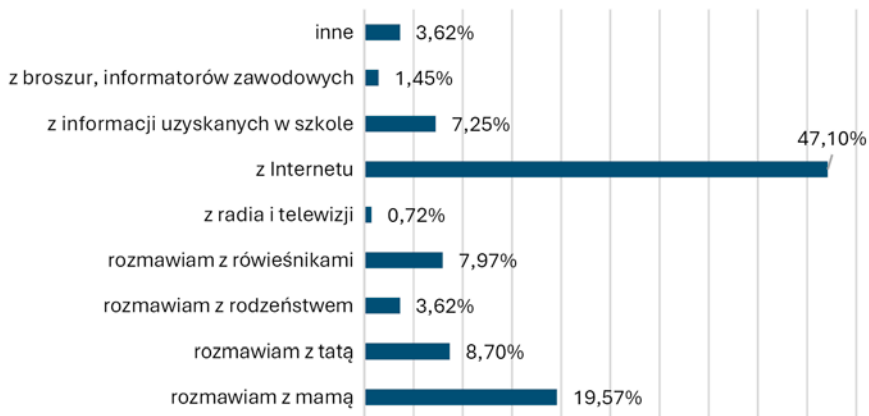
Formułując założenia badawcze, określono następujący problem główny: *Jakie znaczenie ma społeczeństwo informacyjne w kontekście wizji życia zawodowego adolescentów?* Poszukiwano zatem odpowiedzi, w jaki sposób młodzież,

żyjąca w erze społeczeństwa informacyjnego, postrzega życie zawodowe w odniesieniu do własnej kariery, jak również w rozumieniu globalnym.

Celem niniejszych badań było dostarczenie informacji na temat postrzegania przyszłości zawodowej przez adolescentów, jak również możliwego oddziaływania czynników zewnętrznych na podejmowane przez nich działania. Na potrzeby analizy przyjęto metodę sondażu diagnostycznego. Techniką zastosowaną w badaniach była technika ankiety, narzędziem badawczym natomiast – kwestionariusz. Składał się on z 24 pytań, które dotyczyły postrzegania przez ankietowanych zagadnień związanych z tematyką pracy zawodowej. Na potrzeby niniejszej publikacji przedstawiono jedynie część wyników.

Analiza badań wykazała, iż najwięcej respondentów myśli o wyborze przyszłego zawodu (68,12%), najmniejsza część z nich jest już na jakiś zdecydowana (13,04%). Wyniki badań wskazują, iż większość młodych ludzi jest w fazie konstruowania swojej przyszłej wizji życia zawodowego. Najmniej liczna grupa posiada sprecyzowane plany dotyczące przyszłego zawodu. Może być to związane z ich obecnym etapem rozwojowym, na którym młodzi ludzie dopiero odkrywają swoje pasje, zainteresowania, mocne strony oraz predyspozycje. Może być to również związane z nadmiarem informacji, co z kolei prowadzi do trudności z podjęciem decyzji, jak również z niedoborem informacji, który może utrudniać odkrycie swojej własnej, preferowanej drogi zawodowej. Warto zaznaczyć, iż tylko 15,94% badanych myśli o wyborze zawodu, który nie jest popularny w Polsce. Może to poniekąd wskazywać, iż młodzi ludzie preferują znane im modele zawodowe.

W odniesieniu do sposobów pozyskiwania wiedzy na temat zawodów i przyszłości zawodowej wśród jej źródeł na pierwszym miejscu ankietowani wskazali Internet (47,10%), co zostało ukazane na Wykresie 1. Informacje pozyskiwane w szkole natomiast ankietowani wskazali dopiero na piątym miejscu (7,25%). Biorąc pod uwagę płeć, młode kobiety (10%) wykazały znacznie wyższy stopień wykorzystania informacji szkolnych niż młodzi mężczyźni (2,08%). Ci z kolei wskazali znacznie wyższy poziom czerpania informacji zawodowych od ojców niż młode kobiety (odpowiednio: 16,67% i 4,44%).



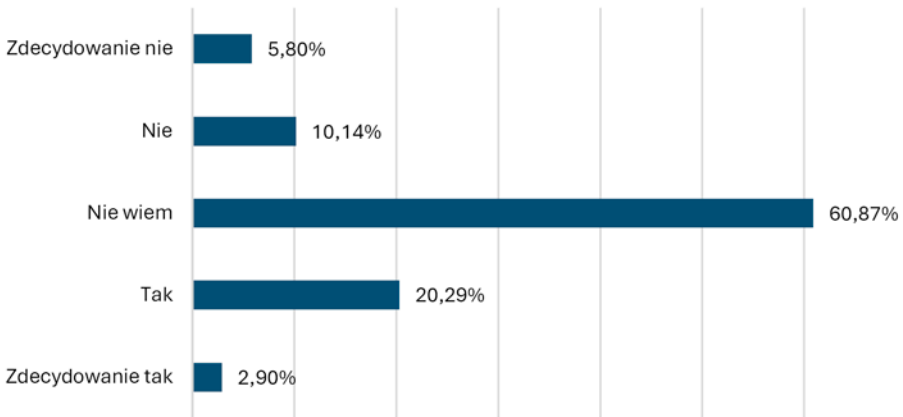
Wykres 1. Źródła wiedzy na temat zawodów oraz przyszłości zawodowej (N=138)

Źródło: Badania własne.

Powyższe dane mogą wskazywać, iż najczęściej młodzi ludzie czerpią wiedzę zawodową samodzielnie, wykorzystując w tym celu Internet. Wpisuje się to w model społeczeństwa informacyjnego, zwłaszcza w jego aspekt technologiczny, który mówi o kreowaniu społeczeństwa poprzez Internet oraz rozwijającą się technologię. Adolescenci w dużym stopniu deklarują również pozyskiwanie wiedzy od rodziny oraz innych osób znaczących, które w pewnym sensie mogą być dla nich autorytetem.

W zakresie niezwiązanym z informacjami zawodowymi częste korzystanie z Internetu deklaruje 93,48% ankietowanych. Z raportu z badań *Młodość 2018*, wynika, że „uczniowie spędzają przeciętnie online ponad cztery godziny na dobę (średnia = 4,31)” (Felisiak, Omyła-Rudzka, Bożewicz, 2019, s. 203). Co ciekawe, pomimo szerokiego i bardzo częstego wykorzystywania Internetu, większość ankietowanych (60,87%) nie jest w stanie jednoznacznie ocenić prawdziwości dostępnych w mediach informacji o tematyce zawodowej, co ukazane zostało na Wykresie 2. Powyższe dane wskazywać mogą na złożoność problemu. W mediach odnaleźć można zarówno informacje prawdziwe, nieprawdziwe, jak i te o przerysowanym charakterze. Myśl ta znajduje potwierdzenie w otwartych wypowiedziach ankietowanych, w których badani najczęściej podkreślali następujące aspekty: *brak zaufania do mediów; zależność od źródła informacji; dzielenie się wiedzą przez ekspertów; możliwość poznania opinii, a nie faktów; przekłamanie rzeczywistości przez media; informacje mają tylko zaciekać odbiorcę; zaniżanie*

bądź zawyżanie statystyk przez media. Przedstawione wypowiedzi wskazywać mogą, iż pomimo młodego wieku osoby żyjące w społeczeństwie informacyjnym dostrzegają pewnego rodzaju „skalę szarości” oraz są uwrażliwione na aspekty, takie jak choćby rzetelność źródeł.



Wykres 2. Informacje zawodowe przekazywane w mediach są prawdziwe ($N = 138$)

Źródło: Badania własne.

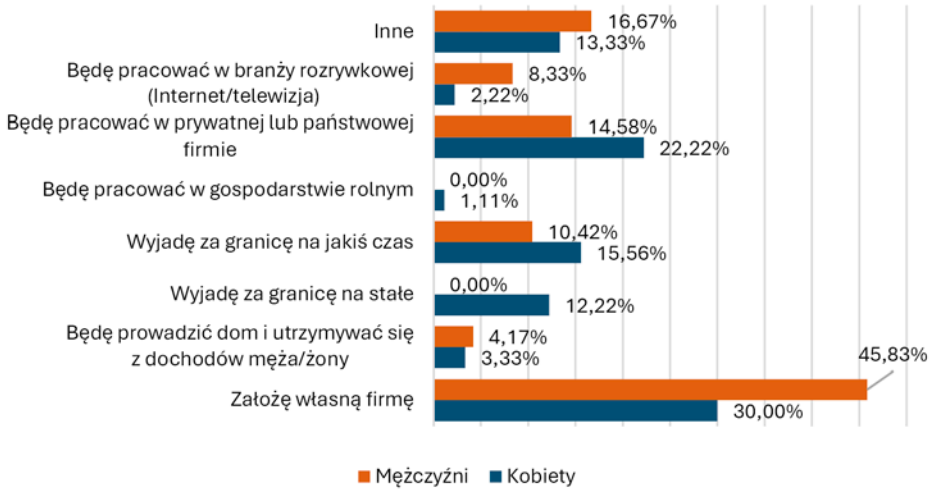
Pomimo trudności w ocenie informacji dostępnych w mediach większość ankietowanych (44,93%) deklaruje, iż dzięki pozyskiwaniu informacji o poruszanej tematyce jest spokojniejsza o swoją własną przyszłość zawodową. Mniejsza część badanych (31,88%) nie jest w stanie tego stwierdzić. Najmniej badanych (23,19%) uważa, że takie informacje nie wywołują u nich poczucia spokoju. Powyższe dane mogą wskazywać, iż obecnie młodzież, pozyskując informacje zawodowe, z jednej strony może być usatysfakcjonowana w tym zakresie, co powoduje pozytywne myśli na temat tego aspektu przyszłości i ułatwia konstruowanie indywidualnego planu ścieżki zawodowej. Jednakże, wysoki wynik odpowiedzi *nie wiem* może zarazem świadczyć o tym, iż mnogość informacji prowadzi prawdopodobnie do trudności z podjęciem wyboru co do własnej przyszłości. Rezultat ten może wynikać również z tego, iż poprzez zapoznawanie się z informacjami, poniekąd obalamy pewnego rodzaju mity czy też osobiste przekonania zawodowe, co wpływa na rezygnację z potencjalnego wyboru. Być może również za sprawą dostępu do nowych informacji młodemu człowiekowi trudno jest podjąć decyzję, gdyż wiele dróg jawi się w jego oczach jako atrakcyjne.

Na podstawie uzyskiwanych informacji młody człowiek konstruuje wizję swojej własnej zawodowej przyszłości. W odniesieniu do niej najwięcej ankietowanych wskazuje, iż będzie ona polegać na prowadzeniu własnej działalności (35,51%). Na drugim miejscu badani deklarują chęć pracy w prywatnej lub państwowej firmie (19,57%). Trzecie miejsce, w świetle wskazań badanych, zajęła odpowiedź *inne* (14,49%). W jej kontekście ankietowani najczęściej wskazywali na konkretne plany życiowe, które brzmiały następująco: *będę pracować w spokojnym miejscu; będę żołnierzem; będę prawnikiem; będę rehabilitantem; będę grać w orkiestrze symfonicznej; będę pracować tam, gdzie jest mi dobrze; będę sportowcem; jeszcze nie wiem; założę własny instytut i ulepszę pomoc psychologiczną*. Na czwartym miejscu badani wskazywali na krótkoterminową pracę poza granicami kraju (13,77%). Praca za granicą w formie stałej znalazła się na piątym miejscu, wskazało ją 7,97% ankietowanych. Szóste miejsce (4,35%) zajęła praca w branży rozrywkowej (Internet/telewizja), kolejne – prowadzenie domu (3,62%), na ostatnim miejscu natomiast ankietowani wskazali pracę w gospodarstwie rolnym (0,72%).

Wyniki pokazują, iż duża część adolescentów w kontekście swojej przyszłości zawodowej myśli o założeniu własnej działalności. Może to wskazywać na wysoką ambicję młodych ludzi. Być może nie dostrzegają oni aktualnie stanowiska pracy, na którym mogliby się odnaleźć, postanawiają więc stworzyć je samodzielnie. Poniekąd może być to związane z nieprzewidywalnością obecnych czasów. Mogą oni również kierować się motywami zarobkowymi. Według badania CBOS z 2019 roku odnośnie planów założenia własnej działalności „trzy piąte badanych (60%) nie wyklucza takiej ewentualności. Tylko co dziesiąty ankietowany (10%) odrzuca możliwość podjęcia ryzyka, związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Z kolei niemal co trzeci uczeń (30%) nie potrafi jednoznacznie ocenić, czy kiedykolwiek byłby w stanie podjąć się założenia własnej firmy” (Boguszewski, 2019, s. 95).

Biorąc pod uwagę kryterium płci, młodzi mężczyźni, w większym stopniu niż młode kobiety, pragną założyć własną działalność (45,83%), pomimo iż wśród kobiet także jest to najwyższej oceniana odpowiedź (30%). Może być to związane z większą tendencją do podejmowania ryzyka przez mężczyzn. Młodzi mężczyźni, również częściej niż kobiety, wskazują chęć pracy w branży rozrywkowej (odpowiednio: 8,33% i 2,22%). Młode kobiety natomiast, w większym stopniu niż mężczyźni, myślą o wyjeździe za granicę na stałe (odpowiednio: 12,22% i 0,00%) oraz na jakiś czas (odpowiednio: 15,56% i 10,42%). Kobiety częściej wskazują ponadto pracę w firmie państwowej oraz prywatnej (22,22%), pomimo iż wśród

mężczyzn odpowiedź ta również uzyskała wysoki wynik (14,58%). W celu zobrazowania poruszanego zagadnienia, powyższe dane, przedstawiono w postaci graficznej (Wyres 3).



Wykres 3. W przyszłości moje życie zawodowe będzie polegać na tym, że...

Źródło: Badania własne.

W odniesieniu do starszej grupy badanych rzeczywistość kształtuje się nieco odmiennie. Wśród studentów i absolwentów – w świetle badania z 2021 roku – 77,5% badanych wybrało stabilne zatrudnienie zamiast pracy na własny rachunek (PwC, Well.hr, Absolvent Consulting, 2021, s. 12). W 2022 roku było to 74,1% (PwC, Well.hr, Absolvent Consulting, 2022). Można zauważyć, iż osoby starsze, mniej chętnie niż młodsze, deklarują chęć podjęcia ryzyka związanego z prowadzeniem własnej działalności. Być może jest to wynik zderzenia się oczekiwań z rzeczywistością; z drugiej strony, może to dotyczyć różnic poglądowych pomiędzy pokoleniami.

Dla większości respondentów najważniejszym aspektem ich przyszłej pracy jest możliwość rozwijania ich zainteresowań (54,35%). Wymarzona praca studentów i absolwentów to również taka, która rozwija pasję – dla 36,30% badanych jest to wyznacznik sukcesu zawodowego (PwC, Well.hr, Absolvent Consulting, 2021, s. 16). Możliwość zrobienia kariery plasuje się w opinii ankietowanych na drugim miejscu, ze znacząco niższym wynikiem (19,57%). Na trzecim miejscu badani wskazali, iż ich przyszła praca powinna stawiać przed nimi nowe wyzwania (13,04%). Następny aspekt wskazany przez badanych to możliwość niezależności w działaniu (10,14%). Na ostatnim miejscu ankietowani wskazali

odpowiedź *inne* (2,90%), uzupełniając ją o motywy zarobkowe. Najczęściej wybierana odpowiedź, związana z rozwijaniem własnych zainteresowań, powiązana może być z poprzednimi danymi. Być może, poprzez założenie własnej działalności odpowiadającej zainteresowaniom młodzi ludzie, w swojej ocenie, będą mogli rozwijać się w tym zakresie, jednocześnie uzyskując korzyści majątkowe.

Zakończenie

Wyniki badań, zaprezentowane w niniejszym artykule wskazują na wysoką samodzielność młodych osób w zakresie pozyskiwania informacji zawodowych. Pomimo dorastania w społeczeństwie szerokiego dostępu do informacji mają oni pewne trudności z oceną prawdziwości dostępnej wiedzy. Może to wskazywać na potrzebę uzyskania pomocy od instytucji takich jak szkoła bądź rodzina. Jak poświadczają badania, pomimo wszechstronnego wykorzystania Internetu większość ankietowanych nie posiada jeszcze w pełni skonkretyzowanych planów zawodowych.

Artykuł zachęca do dalszego podejmowania eksploracji badawczych w zakresie życia młodych ludzi oraz możliwości zapewnienia im optymalnego wsparcia – zwłaszcza w dobie nieprzewidywalności rynku pracy. Tematyka zaprezentowanych badań jest istotna, dotyka bowiem problematyki młodego człowieka, który wkracza w dorosłe życie (osobiste, społeczne i zawodowe). Publikacja porusza także kwestię sposobów jego funkcjonowania w nim oraz jego wiedzy o otaczającym świecie i możliwościach jej wykorzystania.

Referencje

- Boguszewski, R. (2019). *Aspiracje, dążenia i plany życiowe młodzieży*. W: M. Grabowska, M. Gwiazda (red.), *Młodzież 2018*. Warszawa: CBOS, KBPN.
- Ćwiek, M., Ćwiklicki, M., Firszt, D., Jabłoński, M., Laurisz, M., Pacut, A., Sołtysik, M. (2021). *Cyfryzacja i rynek pracy*, 7. Kraków: MSAP UEK, https://sg-cdn.uek.krakow.pl/file/root/aktualnosc/raporty-cpp/25_cyfryzacja-i-rynek-pracy.pdf (19.07.2023).
- Dach, Z. *Przemiany współczesnych rynków pracy*. Zeszyty Naukowe – Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, 6 (2008).
- Felisiak, M., Omyła-Rudzka, M., Bożewicz, M. (2019). *Zainteresowania i aktywności*. W: M. Grabowska, M. Gwiazda (red.), *Młodzież 2018*. Warszawa: CBOS, KBPN.
- Fitoussi, J. (2000). *Czas nowych nierówności*. Kraków: Znak.
- Goban-Klas, T. (2005). *Media i komunikowanie masowe: teorie analizy prasy, radia, telewizji Internetu*, Warszawa: PWN.

- Goban-Klas, T., Sienkiewicz, P. (1999). *Spółeczeństwo informacyjne: szanse, zagrożenia, wyzwania*. Kraków: Wydawnictwo Fundacji Postępu Telekomunikacji.
- Golka, M. *Czym jest społeczeństwo informacyjne?* *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 4 (2005).
- Januszko, W. (2005). *Czy podążanie współczesnych społeczeństw w stronę struktur sieciowych stwarza szanse czy zagrożenia?* W: B. Sosińska-Kalata, M. Przystek-Samokowa (red.), *Od informacji naukowej do technologii społeczeństwa informacyjnego*. Warszawa: Wydawnictwo SBP.
- Konopka, M. (2006). *Istota i rozwój społeczeństwa informacyjnego*. W: M. Witkowska, K. Cholawo-Sosnowska (red.), *Spółeczeństwo inform@cyjne. Istota, rozwój, wyzwania*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Komisja Europejska. (1997). *Biała Księga Kształcenia i Doskonalenia. Nauczanie i uczenie się. Na drodze do uczącego się społeczeństwa*. Warszawa: WSP TWP.
- Komisja Europejska. (2020). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r.*, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=PL> (8.12.2023).
- Kryńska, E. *Delokalizacja miejsc pracy w globalnej gospodarce*. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, XCVII (2015).
- Krzysztofek, K., Szczepański, M. (2002). *Zrozumieć rozwój. Od społeczeństw tradycyjnych do informacyjnych*. Katowice: UŚ.
- Kurowska, A. (2008). „Top 10” pracowników, *Parkiet.com*, 23.04.2008 r., <https://www.parkiet.com/gospodarka/art22432581-top-10-pracownikow> (29.12.2023).
- Malik, R. (2018). *Ewolucja rynków pracy pod wpływem przemian technologicznych – aktualne wnioski dla Polski*. W: M. Krawczyk, *Polska po 2015 roku – gospodarka, społeczeństwo*. Warszawa: SGH.
- Manpower. (2023). *Raport Niedobór Talentów 2023*, <https://raportyhr.manpowergroup.pl/niedobor-talentow-2023> (18.07.2023).
- Nowak, J.S. (2008). *Spółeczeństwo informacyjne – geneza i definicje*. W: P. Sienkiewicz, J.S. Nowak (red.), *Spółeczeństwo informacyjne. Krok naprzód, dwa kroki wstecz*. Katowice: Polskie Towarzystwo Informatyczne. Oddział Górnośląski.
- PwC, Well.hr, Absolvent Consulting. (2021). *Młodzi Polacy na rynku pracy. Maj 2021*, <https://www.pwc.pl/pl/publikacje/raport-pwc-mlodzi-na-ryнку-pracy-2021.pdf> (20.07.2023).
- PwC, Well.hr, Absolvent Consulting. (2022). *Młodzi Polacy na rynku pracy. III edycja badania. Maj 2022*, https://www.pwc.pl/pl/pdf/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2022_pl.pptx.pdf (20.07.2023).
- Szeliga, P. (2007). *Talenty na czas: spojrzenie poszukiwacza talentów*. W: S. Borkowska (red.), *Inwestowanie w kapitał ludzki*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.
- Szewczyk, A. (2007). *Spółeczeństwo informacyjne – nowa jakość życia społecznego*. W: A. Szewczyk (red.), *Spółeczeństwo informacyjne – problemy rozwoju*. Warszawa: Difin.
- Warchoń, T. *Nowy model edukacji w społeczeństwie informacyjnym*. *Polityka i Społeczeństwo*, 2(20) (2022).
- Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi. (2008). *Poradnik dla osób poszukujących pracy*. Łódź: WUP.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi. (2013). *Poradnik dla osób poszukujących pracy. Planowanie kariery zawodowej*. Łódź: WUP.