

Uwarunkowania rozwoju zawodowego przedstawicieli pokoleń aktywnych na rynku pracy – analiza jakościowa

Professional development conditions of the representatives of generations active in the labour market – a qualitative analysis

Key words: professional development, professional development conditions, professional activity, generations of Baby Boomers, X, Y, Z.

Abstract: The article is of a theoretical and empirical nature. It addresses issues concerning the professional development conditions of people active in the labour market, taking into account the division into generations: Baby Boomers, X, Y, Z. Based on the literature, the individual factors influencing the professional development processes are presented. The results of qualitative research conducted at the end of 2022, which aimed to determine the opinions of representatives of generations active in the labour market on the conditions of their professional development were also included. For research purposes, the diagnostic survey method and the interview technique by disposition were used. The information obtained indicates that subject-related conditions turned out to be the most significant, including economical (all generations), technical (generations of Y, Z), and social (all generations).

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy, uwarunkowania rozwoju zawodowego, aktywność zawodowa, generacje: Baby Boomers, X, Y, Z.

Streszczenie: Artykuł ma charakter teoretyczno-empiryczny. Poruszono w nim kwestie dotyczące uwarunkowań rozwoju zawodowego osób aktywnych na rynku pracy z uwzględnieniem podziału na generacje: Baby Boomers, X, Y, Z. W oparciu o literaturę przedmiotu zaprezentowano poszczególne czynniki wpływające na proces rozwoju zawodowego, jak również wyniki badań jakościowych przeprowadzonych pod koniec 2022 roku, których celem było ustalenie opinii przedstawicieli generacji aktywnych na rynku pracy na temat uwarunkowań ich rozwoju zawodowego. Do celów badawczych wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego oraz technikę wywiadu według dyspozycji. Z uzyskanych informacji wynika, że najistotniejsze okazały się uwarunkowania przedmiotowe, w tym ekonomiczne (wszystkie generacje), techniczne (generacje Y, Z), społeczne (wszystkie generacje).

Wprowadzenie

Pandemia COVID-19, inwazja Rosji na Ukrainę, napływ uchodźców, wysoka inflacja to tylko niektóre czynniki, które bezpośrednio lub pośrednio warunkowały/warunkują sytuację na współczesnym rynku pracy w wymiarze światowym, krajowym czy lokalnym – zatem skutki wspomnianych kryzysów były/są odczuwane globalnie

oraz indywidualnie. Pomimo tak licznych zawirowań w Polsce notowana była stosunkowo niska stopa bezrobocia, która w grudniu 2022 roku (czyli na koniec roku, w którym przeprowadzono badania) wynosiła 5,2%¹, z kolei współczynnik aktywności zawodowej w IV kwartale 2022 roku wynosił 58,2%².

Aktualnie na rynku pracy mamy do czynienia z przedstawicielami czterech pokoleń: Baby Boomers (ur. 1946–1964), X (ur. 1965–1985), Y (ur. 1986–1995), Z (ur. 1996–2009)³, i nie byłoby w tym nic dziwnego, ponieważ taka sytuacja niejednokrotnie miała miejsce, gdyby nie znaczne różnice międzypokoleniowe (nieraz również wewnątrzpokoleniowe)⁴, które zdecydowanie wpływają na funkcjonowanie rynku pracy. Na wspomniane różnice wpływ wywarły m.in. zmiany systemowe, jak też bardzo szybki postęp techniczno-technologiczny, ale nie były to oczywiście jedyne przyczyny. Zanim dokona się jednak analizy różnic pokoleniowych, istotnych z punktu widzenia rynku pracy, warto zdiagnozować przebieg, perspektywy, a w szczególności uwarunkowania rozwoju zawodowego przedstawicieli poszczególnych generacji⁵, które w efekcie wywierają ogromny wpływ na dalsze losy edukacyjno-zawodowe aktywnych uczestników rynku pracy.

Potocznie rozwój zawodowy utożsamiany jest często z tym okresem życia człowieka, który przypada na czas aktywności zawodowej, jednakże jest to myślenie błędne. Nasze predyspozycje psychofizyczne, z którymi się rodzimy, środowisko społeczne, w tym np. rodzinne, rówieśnicze, w którym przychodzimy na świat i w którym wzrastamy, dostęp do edukacji, kultury, czy dóbr techniki, a także sytuacja ekonomiczna, gospodarcza czy też polityczna kraju, w którym żyjemy, wpływa na to, jaka będzie nasza dalsza droga zawodowa. Jakie zatem czynniki wpływały na rozwój zawodowy przedstawicieli generacji aktywnych na współczesnym rynku pracy? – oto pytanie, na które autorka postara się odpowiedzieć w dalszej części opracowania.

Założenia teoretyczne

Jednym z obszarów licznych badań i dociekań naukowych podejmowanych przez przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych jest rozwój człowieka, w tym rozwój zawodowy, będący długotrwałym i kierunkowym procesem przemian wywołanych czynnikami wewnętrznego i zewnętrznego oddziaływania, generującego

¹ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/stopa-bezrobocia-w-grudniu-na-poziomie-52> (dostęp: 14.04.2023).

² Ł. Komuda, *Współczynnik aktywności zawodowej*, <https://rynekpracy.org/statystyki/wspolczynnik-aktywnosci-zawodowej-2/> (dostęp: 14.04.2023).

³ Prezentowane w literaturze przedmiotowej przedziały wiekowe poszczególnych generacji różnią się w zależności od cytowanego źródła.

⁴ Zob. A. Klementowska, E. Flaszyńska, *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*, Wyd. UZ-IIBNP, PTP, Zielona Góra 2018, s. 47–60.

⁵ Artykuł stanowi kontynuację prezentacji wyników badań. Pierwsza część materiału badawczego, dotycząca przebiegu i perspektyw rozwoju zawodowego przedstawicieli generacji aktywnych na rynku pracy, została przekazana do publikacji w czasopiśmie *Szkola – Zawód – Praca* (aktualnie artykuł jest skierowany do recenzji).

konkretne zmiany rozwojowe⁶. Rozwój zawodowy „jest to taki ukierunkowany proces przemian świadomości i zachowania się jednostki, który powstaje w wyniku współzależnego oddziaływania na siebie przedmiotu i podmiotu, przejawiającego się w określonych formach jej aktywności społeczno-kulturowej, poszukiwaniu swojego miejsca w podziale pracy, twórczym przekształcaniu siebie i swojego środowiska materialnego, społecznego, kulturowego”⁷. W zawiązku z tym, że rozwój zawodowy jest ściśle powiązany z wieloma innymi kategoriami rozwoju człowieka, w literaturze wskazuje się na konieczność traktowania go jako wypadkowej rozwoju fizycznego, umysłowego, społecznego, moralnego, kulturowego, politycznego, jak również uczuciowego, erotycznego i etycznego⁸. Należy przy tym zaznaczyć, że rozwój każdego człowieka, w tym również rozwój zawodowy, przebiegający w poszczególnych okresach, jest bardzo zindywidualizowany, gdyż zależy od wielu uwarunkowań, często niezależnych od osoby, której dotyczy. W literaturze przedmiotu wskazuje się na różne czynniki warunkujące rozwój zawodowy⁹, jednak na potrzeby badań skoncentrowano się na bardziej szczegółowym podziale zaproponowanym przez Kazimierza M. Czarneckiego, który wskazuje na dwie duże grupy, a mianowicie czynniki podmiotowe oraz przedmiotowe¹⁰ (tabela 1).

Tabela 1. Uwarunkowania rozwoju zawodowego

Podmiotowe uwarunkowania rozwoju zawodowego	
Biologiczne	Genetyczne uwarunkowania cech organizmu, przemiana materii w organizmie (metabolizm podstawowy), typ systemu nerwowego, typ temperamentu, typ antropologiczny i konstytucjonalny, płeć, zdrowie (fizyczne i psychiczne), wiek życia.
Fizyczne	Wzrastanie (rozrost organizmu), różnicowanie obejmujące zmiany jakościowe organizmu, dojrzewanie organizmu.
Psychiczne	Doświadczenie społeczne zgromadzone i skumulowane z życia już minionego (z dzieciństwa, młodości), działalność i działanie bieżące w określonym kierunku i dziedzinie. Planowanie przyszłości oraz stawianie sobie celów bliższych i dalszych, jak też konkretnych zadań do wykonania.

cd. →

⁶ Cz. Plewka, *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*, Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2015, s. 11.

⁷ K.M. Czarnecki, *Profesjologia. Nauka o zawodowym rozwoju człowieka*, „Humanitas”, Sosnowiec 2010, s. 35.

⁸ Cz. Plewka, *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym. Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*, Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2016 s. 26.

⁹ Np. D. Super wyróżnia czynnik roli, czynniki osobiste, czynniki sytuacyjne (zob. D. Super, [za:] K.M. Czarnecki, *Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka*, „Humanitas”, Sosnowiec 2016, s. 283–284).

¹⁰ Tamże, s. 284–307.

Przedmiotowe uwarunkowania rozwoju zawodowego	
Ekonomiczne	Poziom i perspektywy ekonomicznego rozwoju państwa, posiadane bogactwa i ich lokalizacja oraz wykorzystanie, wielkość i różnorodność zapotrzebowania na kwalifikowane kadry. Uwarunkowania ekonomiczne rozpatrywane są nie tylko w skali państwa, ale również w skali jednostkowej np. zasoby finansowe rodziny.
Techniczne	Poziom i perspektywy rozwoju techniki w danym kraju, poziom i perspektywy współpracy technicznej z innymi krajami, zainteresowania, zamiłowania i uzdolnienia techniczne społeczeństwa, a w szczególności dzieci i młodzieży szkolnej.
Kulturowe	Każde państwo ma własną, typową dla jego rozwoju historycznego, kulturę, jak też poziom osiągnięć naukowych oraz kulturę techniczną, dodatkowo istnieje szereg instytucji służących krzewieniu kultury narodowej. W jej duchu wychowują się młode pokolenia, przyswajają sobie wartości kulturowe i pomnażają jej zasoby. Nie jest to bez znaczenia i wpływu na rozwój ogólny i zawodowy dzieci, młodzieży i dorosłych.
Społeczne	Stosunki społeczne wynikające z rodzaju własności środków produkcji; środowisko społeczno-kulturowe (lokalne), rodzinne, szkolne, rówieśnicze, pracy zawodowej, społeczno-polityczne.
Pedagogiczne	Prawo do nauki gwarantowane konstytucyjnie, obowiązek szkolny, system oświaty i wychowania, różnorodność szkół ponadpodstawowych i wyższych, powszechny dostęp dzieci i młodzieży do podręczników i pomocy szkolnych, kadra nauczycielska, sieć poradni psychologiczno-pedagogicznych, sieć szkół specjalnych dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami.

Źródło: opracowanie własne na podstawie K.M. Czarnecki, *Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka*, „Humanitas”, Sosnowiec 2016, s. 284–307.

Przedstawione w tabeli 1 uwarunkowania zostały poddane analizie w ramach badań jakościowych, a ich wyniki zostaną zaprezentowane w dalszej części opracowania.

Założenia metodologiczne i analiza wyników badań

W niniejszym artykule zaprezentowany zostanie fragment badań sondażowych, przeprowadzonych w październiku i listopadzie 2022 roku wśród osób zamieszkujących zarówno w miastach, jak i na wsiach województwa dolnośląskiego, śląskiego i lubuskiego. Głównym celem badań było ustalenie opinii przedstawicieli generacji aktywnych na rynku pracy na temat czynników, które wpłynęły na ich rozwój zawodowy. Z uwagi na zmiany systemowe (przejście od gospodarki centralnie planowanej do gospodarki rynkowej), a w efekcie również zmiany polityczne, gospodarcze, ekonomiczne, które wpłynęły na poszczególne uwarunkowania rozwojowe przedstawicieli generacji aktywnych na rynku pracy, zgromadzone informacje nie będą porównywane międzypokoleniowo. Sformułowany na potrzeby badań problem brzmiał następująco: jakie uwarunkowania wpłynęły na rozwój zawodowy przedstawicieli generacji BB, X, Y, Z aktywnych na rynku pracy? Z uwagi na tematykę oraz konieczność zagłębiania się w indywidualne doświadczenia respondentów w bada-

niach wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, technikę indywidualnego wywiadu według dyspozycji do rozmowy¹¹.

W badaniach uczestniczyło 7 kobiet oraz 5 mężczyzn w wieku od 22 do 64 roku życia. Tak duża rozpiętość wiekowa była celowa, gdyż istotne było uwzględnienie przedstawicieli wszystkich generacji aktywnych zawodowo, począwszy od pokolenia BB, aż do starszych przedstawicieli pokolenia Z. W badaniach brało udział po trzech przedstawicieli z poszczególnych generacji. Wśród respondentów dominowało wykształcenie średnie (5 osób), następnie wyższe (4 osoby) i zasadnicze zawodowe (3 osoby).

Pokolenie Baby Boomers reprezentowane było przez: 1) Panią Anię, która miała 59 lat oraz 32-letni staż pracy, ukończyła Liceum Ekonomiczne i obecnie pracuje jako księgowa w biurze rachunkowym; 2) Pana Pawła w wieku 62 lat oraz 43-letnim stażem pracy, który ukończył zasadniczą szkołę zawodową i jako mechanik samochodowy, od początku swojej kariery zawodowej, prowadzi własny warsztat, który otrzymał od ojca; 3) Pana Krzysztofa w wieku 64 lat oraz z najdłuższym, aż 44-letnim, stażem pracy, który obecnie pracuje jako kierowca w firmie transportowej. Z kolei wśród przedstawicieli pokolenia X byli: 1) Pani Alicja w wieku 45 lat oraz z 18-letnim stażem pracy, która jest nauczycielką języka polskiego w szkole podstawowej; 2) Pani Jolanta, która miała 47 lat oraz 22 lata stażu pracy i obecnie pracuje jako kadrowa w firmie produkcyjnej; 3) Pan Tomasz w wieku 53 lat, z 32-letnim stażem pracy, który jest pracownikiem budowlanym w prywatnej firmie zajmującej się budową i wykończeniem domów. W badaniach udział wzięli również przedstawiciele młodszych generacji, a mianowicie pokolenia Y: 1) Pani Martyna, która miała 29 lat oraz 4-letni ogólny staż pracy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej jako pracownik socjalny; 2) Pani Wiktoria w wieku 35 lat, z 10-letnim stażem pracy, która obecnie pracuje jako agent nieruchomości w jednej z lubuskich agencji; 3) Pan Mateusz, który w wieku 33 lat posiada 11-letni staż pracy i pracuje jako elektryk w firmie produkcyjnej. Najmłodszymi uczestnikami badań były osoby z bardzo krótkim stażem pracy i doświadczeniem zawodowym, czyli starsi przedstawiciele generacji Z: 1) Pani Nikola w wieku 23 lat, z 2-letnim stażem pracy jako sprzedawca w sklepie odzieżowym; 2) Pani Kamila, która miała 25 lat i od roku pracuje jako księgowa w biurze rachunkowym; 3) Pan Borys, najmłodszy respondent, który miał 22 lata pracy oraz 2-letni staż w warsztacie samochodowym.

Jak już na wstępie artykułu zaznaczono, w literaturze wskazuje się na dwie grupy uwarunkowań rozwoju zawodowego: podmiotowe i przedmiotowe, w ramach których wyróżnia się szereg wyznaczników szczegółowych. Pierwsza grupa uwarunkowań zawodowego rozwoju dzieci, młodzieży i dorosłych (biologiczne, fizyczne, psychiczne) obejmuje czynniki tkwiące w nich samych (in. czynniki wewnętrzne), z kolei druga grupa (ekonomiczne, techniczne, kulturowe, społeczne, pedagogicz-

¹¹ Zob. M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, „Impuls”, Kraków 2009; T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych: strategie ilościowe i jakościowe*, „Żak”, Warszawa 2010.

ne) skoncentrowana jest na wyznacznikach zewnętrznych, czy też wpływie otoczenia społecznego, w którym jednostka dorasta, dojrzewa, uczy się, pracuje itd.

Uwarunkowania podmiotowe

Na podstawie zgromadzonego materiału badawczego można stwierdzić, że zarówno rozwój biologiczny, fizyczny, jak i psychiczny przedstawicieli wszystkich generacji aktywnych na rynku pracy przebiegał właściwie, a stan zdrowia respondentów w okresie edukacji w przedszkolu, szkole podstawowej (w przypadku pokoleń Y i Z również w gimnazjum) był zadowalający – jedna osoba z pokolenia BB i jedna osoba z pokolenia X wskazały problemy zdrowotne (cukrzyca oraz wada wzroku). Respondenci podkreślili, że posiadane choroby nie wpłynęły na dokonany przez nich wybór szkoły ponadpodstawowej, jednakże cukrzyca wpłynęła na pracę zawodową w okresie dorosłości: „Niestety cukrzyca popsła mi niektóre plany zawodowe. Był okres, że mój stan zdrowia znacznie się pogorszył i musiałam korzystać z dłuższego zwolnienia lekarskiego, co doprowadziło do tego, że nie przedłużono mi umowy, a muszę przyznać, że właśnie ta praca najbardziej mi odpowiadała”. Dodatkowo jedna osoba z pokolenia Y stwierdziła, że co prawda zdrowie miała dobre, ale drobna budowa ciała oraz niski wzrost wpłynęły na to, że nie zdecydowała się (pomimo wcześniejszych planów) na pracę w służbach mundurowych. Analizując wyniki badań, niestety zauważono pewne niepokojące zjawisko, które dotyczyło przedstawicieli wszystkich generacji, a mianowicie brak szczegółowej diagnostyki w zakresie predyspozycji psychofizycznych kandydatów do zawodów – tylko dwie osoby zasygnalizowały, że wykonywano im w szkole testy o tematyce zawodoznawczej, jednak nikt nie wspomniał o diagnostyce medycznej pod kątem wybranego zawodu. Dopytując o tę kwestię uzyskano następujące informacje: „Pamiętam, że pielęgniarka szkolna, co jakiś czas, nas diagnozowała, chodziło o wzrost, wagę, postawę ciała, czy mamy prosty kręgosłup”; „Z tego co pamiętam potrzebne było jakieś zaświadczenie lekarskie, ale z tym nie było problemu u lekarza rodzinnego. W zasadzie poszedłem i dostałem, żadnych szczegółowych badań nikt mi nie wykonywał”; „Nosilem okulary, więc lekarz zaznaczył to tylko w dokumentach, ale nie byłem u okulisty, czy lekarza medycyny pracy”; „Miałam pewne problemy zdrowotne w dzieciństwie, więc rodzice już wiedzieli jaki zawód mi polecić, żebym mogła go w przyszłości wykonywać. Żadnych badań mi nie wykonywano”. W trakcie wywiadów zapytano respondentów o znajomość własnych cech osobowościowych, czy też typu temperamentu, które również odgrywają istotną rolę w pracy zawodowej. Okazało się, że wszyscy zadeklarowali własną wiedzę na ten temat, jednakże tylko 1 osoba z pokolenia X, 1 z pokolenia Y oraz 2 z pokolenia Z zostały zdiagnozowane (w dorosłym już życiu) pod kątem temperamentu, pozostali bazowali wyłącznie na własnej intuicji.

Wyniki badań ukazały szereg zainteresowań i/lub zdolności uczestników badań. Okazało się, że przedstawiciele pokolenia BB mieli zdolności matematyczne i plastyczne oraz interesowali się majsterkowaniem, z kolei osoby z generacji X intere-

sowało czytanie książek, pisanie opowiadań, taniec, jedna osoba posiadała również zdolności matematyczne. Respondenci z generacji Y zainteresowani byli grą w piłkę nożną, tańcem, grą na gitarze, niektórzy posiadali również zdolności matematyczne i językowe. Najmłodszy uczestnicy badań, z pokolenia Z, byli zainteresowani tańcem, piłką nożną, akrobatyką oraz malowaniem. Jedna osoba z pokolenia X zaznaczyła, że zainteresowania „odziedziczyła” po mamie: „Dużo czytam i piszę opowiadania, tak jak moja mama. To ona zaszczerpiła we mnie te zainteresowania, ponieważ od najmłodszych lat czytała mi bajki oraz wymyślała własne historie, które uwielbiałam. Jak poszłam do szkoły, to zachęcała mnie do różnych konkursów z języka polskiego i tak mi już zostało, nie wyobrażam sobie np. odpoczynku bez książki. Myślę, że to wpłynęło na moje wybory i dzisiaj jestem nauczycielką języka polskiego”. W celu rozwijania posiadanych zdolności i/lub zainteresowań niektórzy z respondentów, na etapie szkoły podstawowej, uczestniczyli w dodatkowych zajęciach pozaszkolnych (1 osoba z pokolenia X, 2 osoby z pokolenia Y oraz 3 osoby z pokolenia Z) z języka angielskiego, tańca towarzyskiego, zajęć sportowych (piłka nożna, akrobatyka), gry na gitarze – mimo wszystko tylko niektórzy wykorzystali posiadane zdolności w swojej pracy zawodowej (były to osoby ze zdolnościami matematycznymi). Zdaniem respondentów płeć nie wpłynęła na dokonywane przez nich wybory, jednak zauważalne jest, że wykonywane przez nich zawody społecznie uważane są za typowo kobiece lub typowo męskie.

Uwarunkowania przedmiotowe

Zgodnie z przyjętym podziałem, w ramach uwarunkowań przedmiotowych, wyróżnia się czynniki: ekonomiczne, techniczne, kulturowe, społeczne, pedagogiczne. Analizując je z punktu widzenia funkcjonowania państwa, należy zwrócić uwagę na fakt, że przedstawiciele starszych pokoleń (BB, X) urodzili się jeszcze za czasów gospodarki centralnie planowanej, z kolei młodsze generacje (niemal cała generacja Y oraz wszyscy przedstawiciele Z) przyszły na świat w zupełnie innych realiach gospodarki rynkowej – zatem sytuacja finansowa, dostęp do kultury czy nowości technicznych był zupełnie inny. Również relacje społeczne oraz różne instytucje, np. szkoły, poradnie funkcjonowały na nieco innych zasadach. Nie wdając się w szczegóły (ze względu na ograniczenia w zakresie objętości tekstu), należy stwierdzić, że start edukacyjny przedstawicieli starszych generacji znacznie różnił się od startu obecnych młodych pokoleń. Jak zatem wyglądała w tym zakresie sytuacja osób uczestniczących w badaniach?

Poddając analizie uwarunkowania ekonomiczne, można jednoznacznie stwierdzić, że wywierają one ogromny wpływ na dokonywane przez młodych ludzi wybory edukacyjno-zawodowe. Wszyscy przedstawiciele pokolenia BB i X oraz po 2 osoby z pokolenia Y i Z wskazały na związek sytuacji ekonomicznej rodziny z wyborem szkoły ponadpodstawowej/ponadgimnazjalnej (w przypadku 2 osób również wyższej). Respondenci zaznaczali również, że podejmując pierwsze w swoim życiu decyzje, zmuszeni byli kierować się nie zainteresowaniami czy zdolnościami, ale

właśnie tym, gdzie usytuowana jest szkoła, gdyż wiązało się to z kosztami (było to szczególnie istotne w przypadku rodzin wielodzietnych oraz osób pochodzących z terenów oddalonych od miast, w których usytuowane były szkoły, głównie byli to mieszkańcy wsi). Pan Krzysztof (pokolenie BB) stwierdził, że: „Rodzice nawet nic mi nie mówili, ale ja sam wiedziałem, że mogę iść tylko do szkoły w najbliższym mieście, ponieważ dwoje mojego rodzeństwa było już w internacie i dla mnie już nie było pieniędzy”. Zdaniem Pana Tomasza (pokolenie X): „Wychowywała nas tylko mama, brat był w internacie, więc ja musiałem dojeżdżać, ponieważ było taniej i codziennie byłem w domu. A poza tym kto pomógłby mamie w wychowaniu młodszego rodzeństwa?”. Podobny problem był w rodzinie Pana Mateusza (pokolenie Y): „Pomimo, że dojeżdżałem z przesiadką do szkoły, ponieważ było do niej prawie 50 km, wstawałem codziennie o godzinie 4.30, a miałem możliwość zamieszkać w internacie, to nie mogłem właśnie ze względów finansowych. Dodatkowo jestem jedynakiem i mój tata był poważnie chory, dziadkowie również wymagali pomocy, więc czułem, że muszę codziennie być w domu”. Pani Nikola (pokolenie Z) pochodzi z wiejskiej rodziny wielodzietnej, więc wybór szkoły również związany był z sytuacją finansową rodziny: „Mam troje rodzeństwa, rodzice ciężko pracują fizycznie, zarabiają mało i pomimo różnych dodatków niestety w domu nigdy się nie przelewało. Niestety musiałam wybrać szkołę, która była najbliżej, a że dobrze się uczyłam, to wybrałam ogólniak. Teraz pracuję i odkładam sobie na studia, ponieważ nie ma mi kto pomóc. Chciałabym studiować dziennie, ale muszę pracować, więc to raczej się nie uda, ale mam nadzieję, że już w przyszłym roku będzie mnie stać na studia zaoczne”. Respondenci z pokolenia BB oraz X nie znali sytuacji na rynku pracy przed dokonaniem wyboru szkoły ponadpodstawowej, gdyż był to czas gospodarki centralnie planowanej, gdzie mieliśmy do czynienia z bezrobociem ukrytym i polityką pełnego zatrudnienia, a ponadto doradztwo zawodowe po prostu nie istniało (oczywiście były pewne formy wsparcia, ale nie obejmowały one analizy rynkowej w zakresie możliwości zatrudnienia). Pomimo że młodszy przedstawiciele generacji X dokonywali wyboru szkoły ponadpodstawowej już w gospodarce rynkowej, gdzie bezrobocie było bardzo wysokie, to analizy rynkowe, a szczególnie dostęp do nich, był bardzo utrudniony. Przedstawiciele młodszych generacji (Y i Z) dorastali już w dobie Internetu, zatem dostęp do informacji rynkowych był nieograniczony, chociaż na cykliczną pomoc doradczą w zasadzie nie mogli liczyć. Pomimo że część osób uczestniczących w badaniach zamieszkiwało tereny, na których były bogactwa naturalne (województwo dolnośląskie, śląskie) oraz rozwijały się odpowiednie gałęzie produkcji, to jednak nie wpłynęło to na kierunek dokonanego przez nich wyboru szkoły, zawodu (zarówno na szczeblu zasadniczo zawodowym, średnim, jak i wyższym). Z uwagi na fakt, że w badaniach uczestniczyły osoby w wieku aktywności zawodowej, które aktualnie pracują i zarabiają, wydawać by się mogło, że ich sytuacja ekonomiczna nie wpływa już na np. wybory instytucji edukacyjnych w ramach dokończania czy doskonalenia zawodowego. Okazuje się jednak, że podejmowane przez osoby dorosłe działania w zakresie dalszego rozwoju zawodowego nadal uzależnione są od kondycji finansowej albo respondentów, albo pracodaw-

ców (w zależności, kto pokrywa koszty np. szkoleń, kursów, studiów itp.): „Chciałam rozpocząć studia podyplomowe, które sama muszę sfinansować. Niestety kierunek, który mnie interesuje, jest w innym województwie, ponad 200 km. Pomimo że stać mnie na te studia, to jak obliczyłam koszty dojazdu i noclegów, okazało się, że nie dam rady tego dźwignąć i zmuszona byłam wybrać inny kierunek na uczelni, do której mogę dojechać”; „Pracodawca zasugerował mi, żebym poszła na kurs – Niestety muszę sama za niego zapłacić. Mam dwoje dzieci i zarabiam skromnie, z czego zatem zapłacę i z kim zostawię dzieci, jak będę musiała wyjechać na ten kurs?”. Jak wynika z zaprezentowanych informacji, bez względu na wiek badanych, sytuacja ekonomiczna odgrywa bardzo istotną rolę w rozwoju zawodowym na poszczególnych etapach życia człowieka, doprowadzając w efekcie albo do progresu, ale też stagnacji, a nawet regresu zawodowego.

W zawiązku z tym, że z tytułu wieku (respondenci urodzili się i dorastali w bardzo zróżnicowanych czasach pod względem postępu techniczno-technologicznego) ich dostęp do nowości technicznych był bardzo zróżnicowany (zarówno z punktu widzenia rozwoju państwa, jak i rodziny). Z racji tego, że w gospodarce centralnie planowanej oraz w początkowych etapach gospodarki rynkowej postęp techniczno-technologiczny był bardzo powolny, a dostęp oraz możliwości finansowe zarówno szkół, jak i rodzin były ograniczone, to przedstawiciele generacji BB oraz starsi przedstawiciele pokolenia X, którzy uczestniczyli w procesie edukacji, Niestety nie mieli zbyt dużego kontaktu z nowościami technicznymi (ponieważ albo ich w ogóle nie było, albo nie można było ich zakupić ze względu na ograniczony dostęp bądź też wysoką cenę): „Jedyny dostęp do techniki miałem w warsztacie mojego ojca, który naprawiał samochody i maszyny rolnicze. Za moich czasów niewiele się działo, jeżeli chodzi o postęp. Rozwoju w zakresie techniki wielkiego nie było, a jak coś się pojawiło, to było bardzo drogie. W zasadzie, jak w warsztacie pracował mój ojciec, tak potem pracowałem i ja – przez wiele lat naprawiałem samochody w podobny sposób do niego. Dopiero później, jak z zachodu zaczęli sprowadzać zagraniczne auta, to musiałem zmierzyć się z techniką i powiem szczerze łatwo nie było, bo człowiek przez lata wszystko robił tak samo i nie myślał, że nadejdą czasy, że będę musiał się uczyć czegoś nowego. No ale postęp i mnie dopadł, a ja musiałem zacząć się rozwijać, uczyć, inwestować w sprzęt, żeby nadążyć za potrzebami klientów, ponieważ w innym razie bym zbankrutował”. Młodszy przedstawiciele pokolenia X oraz starsi przedstawiciele generacji Y wzrastali w okresie wielu zmian, a postęp techniczno-technologiczny zaczął przyspieszać. Niestety tym pokoleniom również nie było łatwo, gdyż na rynku pracy pojawiło się znaczne bezrobocie, a rodziny zaczęły ubożać, zatem dostępność do niektórych „nowości” wcale nie poprawiała sytuacji szkół czy też rodzin, jeżeli chodzi o wyposażenie w sprzęt o różnej przydatności: „Co z tego, że w sklepie były nowoczesne, jak na tamte czasy, telewizory, odtwarzacze kaset wideo, magnetofony, wieże hifi, skoro mało kogo było na to stać. Myślę, że to była z jednej strony gorsza sytuacja, ponieważ jak nie było, to nikt nie miał, ale jak się pojawiło, to mieli tylko wybrani, których było stać – i w ten sposób powstały podziały, ale z drugiej strony pamiętam, jak miałem od-

tworząc kaset wideo, to wszyscy z sąsiedztwa u mnie oglądali filmy, jak była jakaś impreza, to kolega przynosił swoją wieżę, więc to akurat nas łączyło". Wydawać by się mogło, że w najkorzystniejszej sytuacji byli i są młodszy przedstawiciele generacji Y oraz cała generacja Z, gdyż urodzili się i wzrastali w gospodarce rynkowej, charakteryzującej się szybkim postępem techniczno-technologicznym zarówno w skali globalnej, jak i indywidualnej (co widać np. po wyposażeniu współczesnych gospodarstw domowych) oraz dostępem do poszczególnych „nowości” technologicznych. Z jednej strony oczywiście młodzi ludzie najlepiej radzą sobie z postępem, będąc często edukatorami dla swoich rodziców czy też dziadków, z drugiej jednak strony, omawiana wcześniej sytuacja ekonomiczna wpływa na ich większą lub mniejszą orientację w zakresie nowości technologicznych oraz (niestety) nieraz również na przynależność do grup rówieśniczych (ale to jest już inny temat, którego nie będziemy poruszać). Przedstawiciele najmłodszych pokoleń żyją w symbiozie z nowymi technologiami, w zasadzie to nie wyobrażają sobie funkcjonowania bez nich, co przekłada się również na dokonywane przez nich wybory edukacyjno-zawodowe. W wyniku postępu techniczno-technologicznego powstały nowe zawody, nowe wymagania w zawodach już istniejących, nowe oczekiwania pracodawców w zakresie kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz dyspozycyjności pracowników, nowe formy zatrudnienia (np. praca zdalna). Najmłodszy przedstawiciele rynku pracy biorący udział w badaniu stwierdzili: „Postęp mnie nie przeraża, na razie za nim nadążam, szczególnie w mojej branży, ale jak długo, to nie wiem. Oczywiście nie jestem już na bieżąco z nowymi gadżetami elektronicznymi, ponieważ mnie nie stać, ale daję radę. Już jako dziecko ogarniałem mamie wszystkie sprzęty, które kupowała do domu, bez czytania instrukcji, a dziadków nauczyłem obsługi smartfona. W technikum samochodowym też nie miałem problemu, ale może dlatego, że tata często angażował mnie do pracy przy samochodach i wszystko tłumaczył”, „Dostęp do technicznych i elektronicznych rzeczy mam na bieżąco, zarówno w domu, jak i pracy, niestety szkoła trochę nie nadążała, więc zdarzało się, że korzystaliśmy na lekcjach lub na zajęciach na uczelni z własnego sprzętu. Nie jestem jakaś szczególnie zapoznana ze wszystkim, ale w swojej branży i na prywatne potrzeby moja wiedza mi wystarcza”, „Postęp na pewno wpływa na nasze wybory zawodowe oraz nasz rozwój zawodowy, ponieważ on jest już niemal wszędzie, nie uciekniemy przed nim. Dzisiaj całkiem inaczej wykonuje się zadania zawodowe niż kiedyś, dlatego musimy na bieżąco się dostosowywać. Powstały nowe zawody, szczególnie związane z branżą IT, i tam trafiają ludzie, którzy są naprawdę dobrzy w »nowościach«, ale to trzeba też lubić i mieć odpowiednie predyspozycje i umysł ścisły”. Z informacji uzyskanych od respondentów wynika, że istniały duże różnice pokoleniowe w dostępie do nowości techniczno-technologicznych, które mogły mieć wpływ na przebieg rozwoju zawodowego. Oczywiście jest, że rozwój zawodowy przedstawicieli młodszych generacji ściśle związany jest z postępem (choćby z uwagi na wymagania pracodawców czy zmiany w zawodach), ale również przedstawiciele starszych pokoleń (oczywiście w miarę własnych możliwości) zmuszeni zostali (gdyż wielu z nich niechętnie odnosiło się do innowacji i wprowadzanych zmian) do rozwoju zawodowego przy uwzględnieniu nowości technicznych czy technologicznych.

Dostęp do dóbr kultury może wpłynąć na rozwój zawodowy człowieka, szczególnie w zakresie wyboru zawodów tzw. artystycznych (ale nie tylko). Obecnie, pomimo korzystnych zmian w zakresie dostępności do różnych ośrodków kulturalnych czy organizowanych imprez, jest on bardzo zróżnicowany – jest to związane, jak stwierdzili respondenci, zarówno z miejscem zamieszkania, sytuacją finansową rodziny, atmosferą panującą w społecznościach lokalnych czy sposobem wychowania w rodzinie. Respondenci ze wszystkich pokoleń stwierdzili, że mieli dostęp do kultury, jednak w bardzo różnych formach. Najczęściej deklarowali uczestnictwo w imprezach lokalnych, np. festyny, zabawy taneczne; zorganizowane przez szkołę lub rodziców wizyty w muzeach, kinie, teatrze; uczestnictwo w zajęciach dodatkowych. Okazało się również, że deklarowane od najmłodszych lat zainteresowania, czy talenty, które wpłynęły na uczestnictwo przez nich w życiu kulturalnym (np. zajęcia pozaszkolne w różnych instytucjach), nie wpłynęły na dokonywane wybory edukacyjno-zawodowe na różnych etapach rozwoju zawodowego. Respondenci stwierdzili np. „Miałem zdolności plastyczne, chodziłem nawet na zajęcia dodatkowe, a dziadek wziął mnie nawet kiedyś do małej galerii, no ale to były chwilowe zainteresowania, życie wszystko zweryfikowało, tym bardziej, że z malarstwa nie da się wyżyć”, „Bardzo chciałam tańczyć, nawet miałam małe sukcesy w tej dziedzinie, ale mój rozwój zawodowy poszedł w zupełnie innym kierunku. Jeszcze teraz wspominam moje marzenia zawodowe, ale niestety tam, skąd pochodzę, nie zarobiłabym na swoje utrzymanie tańcząc. Realizm wygrał z marzeniami, ale żałuję”. Z uzyskanego materiału wynika, że uczestnictwo w życiu kulturalnym traktowane było najczęściej jako forma spędzania czasu wolnego i odnosiło się raczej do kwestii hobbystycznych, aniżeli zawodowych.

Społeczne uwarunkowania, które stanowić będą przedmiot dalszej analizy, odgrywają kluczową rolę w rozwoju zawodowym człowieka, co potwierdziły wyniki przeprowadzonych badań. Na wszelkie nasze decyzje, w tym edukacyjne i zawodowe, wpływ wywiera środowisko społeczno-polityczne. Szereg czynników prawnych, politycznych czy administracyjnych wpływa na funkcjonowanie państwa, co w konsekwencji sprzyja lub też nie rozwojowi w zakresie np. wymiany zagranicznej w ramach szkół, uczelni wyższych czy też zakładów pracy w celu zapoznania się z nowymi technologiami, ale także z różnorodnością kultur czy sposobów komunikacji. Na przestrzeni lat w naszym kraju nastąpił ogromny przełom w tym zakresie, co potwierdzili przedstawiciele pokolenia BB i X: „Jak byłem młody to nawet nie myślałem o wyjeździe zagranicznym np. do pracy, ponieważ granice były zamknięte, nie uczyłem się też języków obcych, no bo po co, skoro nigdy ich nie użyję. Wiedziałem tylko tyle, ile powiedzieli w telewizji, a że w sklepach prawie nic nie było, to o wielu rzeczach w dzieciństwie nie marzyłem, ponieważ nie wiedziałem, że takie coś istnieje. Dopiero jak otworzyły się granice i zaczęły docierać do nas nowości z Zachodu, to dopiero zmieniło się moje nastawienie. Pamiętam, że marzył mi się samochód z Niemiec, więc zacząłem więcej pracować, żeby łączyć pieniądze, potem na krótki czas wyjechałem do pracy do Niemiec, więc podszkoliłem się trochę w języku. Wtedy też zacząłem się doksztalcać, ponieważ do war-

sztatu przyprowadzali samochody sprowadzone z innych krajów Europy. Myślę, że w moim przypadku to był przełom, bo aby przetrwać i zarabiać, trzeba było zmienić nastawienie i zacząć się doskonalić – a konkurencja była bardzo duża”, „Pracę zawodową rozpoczęłam jeszcze za czasów komunistycznych, wtedy wszyscy mieli pracę i nie trzeba było się martwić. Najczęściej każdy pracował w jednym miejscu przez całe życie, a że prawie nic się nie zmieniało w technologii, to nie trzeba było się doksztalać. No ale system się zmienił i rynek pracy się zmienił. Redukcje etatów, bezrobocie, bieda – trzeba było coś ze sobą zrobić, no więc wyjechałam do pracy za granicę, ale bez znajomości języka było mi trudno, więc szybko wróciłam i pojechał mój mąż, który jakoś się przyzwyczał. Jak już trochę sytuacja się unormowała, to zrobiłam sobie kurs komputerowy i dodatkowo kurs księgowości i to pomogło, ponieważ znalazłam pracę. Myślę, że gdyby cały czas były stare czasy bez bezrobocia, to nadal tkwiłabym w tym samym zakładzie i w ogóle się nie rozwijała”, „Na rynek pracy wszedłem już w nowej gospodarce, przy dużym bezrobociu. Oczywiście, jak większość, zacząłem od statusu bezrobotnego. Potem udało mi się zatrudnić w firmie budowlanej, chociaż skończyłem inną szkołę, i podszkoliłem się w tym fachu. Nie zrobiłem żadnych kursów, ale poznałem nowości budowlane od kolegów, a dodatkowo przez 5 lat pracowałem na budowie za granicą, więc wiele się nauczyłem”. Przedstawiciele pokolenia Y i Z uczyli się i pracowali już w gospodarce rynkowej, zatem uwarunkowania społeczno-polityczne były zupełnie inne: „Jak w Polsce było za poprzedniego systemu, wiem tylko z opowiadań rodziców albo starszego rodzeństwa. Osobiście nie skorzystałam z wymiany studenckiej, ale pracowałam na wakacje we Włoszech oraz w Holandii, ale były to prace sezonowe np. przy zbiorach owoców, warzyw, więc zawodowo mi się to nie przydało. Plusem było podszkolenie języka angielskiego oraz włoskiego, bo w tych językach się komunikowaliśmy. Wyjazdy zagraniczne sprawiły, że poznałam trochę świata i pewne nowinki technologiczne”, „Byłam w trakcie studiów na Erasmusie i poznałam wielu ciekawych ludzi i kultur. Podszlifowałam język oraz poznałam nowe formy pracy w moim zawodzie oraz nowe technologie, więc było warto, tym bardziej, że starając się o pracę w Polsce, był to duży plus. Myślę, że dlatego zostałam zatrudniona, pomimo że było sporo chętnych na to stanowisko”.

Oprócz środowiska społeczno-politycznego w rozwoju zawodowym człowieka istotną rolę odgrywa również lokalne środowisko społeczno-kulturowe, które w zasadzie pozytywnie ocenili przedstawiciele starszych generacji uznając, że: „Kiedyś ludzie się na bieżąco ze sobą spotykali, opowiadali ciekawe historie (również o pracy zawodowej), jako dziecko lubiłem słuchać tych opowieści. Ponadto dużo rzeczy robiło się wspólnie z sąsiadami np. zabawy, festyny, dożynki, obchody świąt kościelnych. Były to już tradycje małych miejscowości np. robienie wieńca dożynkowego czy palmy wielkanocnej na konkurs. Dzieci uczyły się obserwując dorosłych, rozwijały swoje umiejętności, niekoniecznie zawodowe, ale w życiu dorosłym pewne rzeczy się przydały”; „W mojej miejscowości życie kulturalne tętniło w sali wiejskiej. Pamiętam zabawy dorosłych oraz nasze dyskoteki. Organizowane były

też bale przebierańców dla dzieci, Mikołajki, Dzień Dziecka. Ludzie się jednoczyli, to było naprawdę przyjemne doświadczenie, może nie wpłynęło to na rozwój zawodowy, ale łączyło społeczność, czego niestety dzisiaj już nie ma". Przedstawiciele młodszych generacji (Y, Z) nieco inaczej postrzegali środowisko społeczno-kulturowe w ich społecznościach lokalnych. Wymieniali głównie instytucje typu: kino, teatr, filharmonia, sale sportowe, ewentualnie gminne ośrodki kultury w mniejszych miejscowościach, które były/są dostępne w ich miejscu zamieszkania i wspominali zajęcia dodatkowe, pozaszkolne, które w tych instytucjach były organizowane. Niestety w ich wspomnieniach nie było wspólnego spędzania czasu w ramach społeczności lokalnych oraz brakowało opisów zachodzących tam relacji społecznych. Niewątpliwie wspomnienia dotyczące funkcjonowania lokalnego środowiska kulturowego wynikało ze specyfiki czasów, w jakich respondenci wzrastali i rozwijali się zawodowo, tym bardziej, że przedstawiciele starszych generacji podkreślali, że ich pozytywne wspomnienia dotyczą lat odległego dzieciństwa, a nie współczesności: „Kiedyś to może nie było postępu, było trudniej i biedniej, ale ludzie trzymali się razem, dzisiaj niestety mieszkają obok siebie i się nie znają". Na podstawie uzyskanych informacji można stwierdzić że lokalne środowisko społeczno-kulturowe nie miało bezpośredniego wpływu na rozwój zawodowy osób uczestniczących w badaniu, jednak zdaniem np. jednego z przedstawicieli pokolenia BB: „Wspólne spotkania np. z sąsiadami, kolegami wpływały na relacje między poszczególnymi mieszkańcami, sposoby spędzania czasu wolnego i sposoby komunikacji. Myślę, że starsi ludzie dzięki temu łatwiej się ze sobą porozumiewają, co widać też w pracy zawodowej. Starsi nie mają problemu z komunikacją, a niestety z młodymi nieraz trudno się dogadać, trudno też coś wspólnie zorganizować".

Kolejne poddawane analizie środowiska dotyczą już relacji bardzo bliskich respondentom, chodzi o środowisko rodzinne, rówieśnicze, szkolne oraz zawodowe. Na wstępie należy podkreślić, że podejście do opieki i wychowania dzieci, na przestrzeni wielu lat, uległo znacznej przemianie. Za czasów dzieciństwa i młodości generacji BB i X: „Dzieci wychowywały się w zasadzie same, oczywiście podstawowe potrzeby były zabezpieczone, ale jeżeli chodzi np. o pomoc w lekcjach, czy angażowanie się rodziców w organizowanie jakiś zajęć czy zabaw dla dzieci, to tego nie było. Myślę, że kiedyś dzieci szybciej dorastały, ponieważ miały więcej obowiązków i swoimi sprawami musiały się same zajmować. Jak wybierałem zawód, to tylko wtedy rodzice się zainteresowali moją szkołą i w zasadzie narzucili mi konkretny wybór, twierdząc, że znajdą mi praktyki w pobliżu, a po ukończeniu szkoły będę mógł szybko znaleźć dobrą pracę", z kolei wśród przedstawicieli młodszych pokoleń (Y, Z): „Rodzice, aż do ukończenia przeze mnie szkoły średniej wtrącali się w moją edukację – Mama zawsze kontrolowała moje wyniki i pytała się o lekcje, tata był mniej zainteresowany, jego obchodził raczej efekt końcowy, czyli świadectwo. W dzieciństwie rodzice zapisywali mnie na zajęcia dodatkowe – niektóre mi pasowały, a inne nie, ale musiałem chodzić. Szkołę średnią też chcieli mi wybrać inną, ale wtedy się uparłem i postawiłem na swoje i myślę, że dobrze zrobiłem.

Rodzice mieli wizję syna po studiach, dlatego chcieli abym poszedł do ogólniaka, ale ja wiedziałem, że ze studiami może być kiepsko, więc chciałem mieć zawód, dlatego wybrałem technikum". W zasadzie wszyscy respondenci wskazali rodziców i/lub członków dalszej rodziny jako osoby, które współuczestniczyły w wyborze ich pierwszej szkoły, zawodu. W przypadku studiów decyzje były w zasadzie samodzielnie podejmowane przez respondentów. Środowisko rówieśnicze (w tym również szkolne) respondentów z wszystkich generacji w wielu przypadkach (8 wskazań) przyczyniło się również do określonych wyborów edukacyjno-zawodowych: „Wybrałam szkołę ponadpodstawową tak jak koleżanki, ponieważ sama bałam się wyjechać do obcego miasta i mieszkać w internacie. Myślę, że w grupie było nam łatwiej się zaaklimatyzować”, „Razem z kolegami wybraliśmy tę samą szkołę zawodową, ale inny zawód. Chcieliśmy razem dojeżdżać do szkoły i chodzić do tej samej klasy, tylko na praktyki chodziliśmy osobno”. Jak wynika z wypowiedzi respondentów, w szkole podstawowej czy gimnazjalnej szkolne doradztwo zawodowe praktycznie nie istniało (tylko 2 osoby miały przeprowadzone ogólne testy) – jest to wytłumaczalne w przypadku generacji BB, X oraz starszych przedstawicieli Y, gdyż wtedy jeszcze ten temat w zasadzie nie istniał, jednakże w przypadku młodszych pokoleń kwestie zawodoznawcze były już akcentowane w polskim ustawodawstwie oświatowym – zatem brak podejmowanych działań nieco dziwi. Co prawda pewne akcyjne przedsięwzięcia były realizowane, np. udział w dniach otwartych organizowanych przez szkoły ponadpodstawowe/ponadgimnazjalne, czy też wizyty w najbliższych zakładach pracy, jednakże, jak twierdzą respondenci: „Te spotkania i wyjścia w zasadzie nie miały sensu, ponieważ chodziliśmy w miejsca blisko usytuowane, które nikogo nie interesowały, a np. zawody, które chcieliśmy wybrać, nie zostały nam zaprezentowane”. Ostatnie poddane analizie środowisko dotyczyło już pracy zawodowej. Zdaniem 1 osoby z pokolenia BB, 1 osoby z pokolenia Y oraz po 2 osoby z pokolenia Y i Z – rozwijały się one w trakcie swojej pracy zawodowej. Niestety respondenci podnosili swoje kwalifikacje i/lub kompetencje zawodowe bez wsparcia ze strony pracodawcy. Najczęściej były to kursy lub szkolenia zawodowe, w jednym przypadku – studia podyplomowe. Przedstawiciele pokolenia BB (1 osoba), X (1 osoba), Y (1 osoba), Z (2 osoby) twierdzą również, że w związku ze zmianami techniczno-technologicznym oraz częstymi zmianami prawnymi rozwijają swoje umiejętności w trakcie wykonywania zadań zawodowych: „Wprowadzono nam nowe oprogramowanie i musiałam się nauczyć”; „Firma zmieniała nieco profil produkcji i musiałem zająć się zmianami w zakresie elektryki, nigdy pewnych rzeczy nie robiłem, ale z pomocą kolegów i instrukcji z Internetu dałem radę”; „Dostałam wychowawstwo w klasie integracyjnej i musiałam się zapoznać ze specyfiką pracy z dziećmi z pewnymi chorobami, dlatego też dużo czytałam, rozmawiałam z koleżankami, które wcześniej pracowały z dziećmi ze specjalnymi potrzebami i się udało”. Przykładów dotyczących wpływu poszczególnych środowisk na rozwój zawodowy respondentów było znacznie więcej, jednakże z uwagi na ograniczenia w objętości tekstu nie ma możliwości pełnego ich przytoczenia. Należy jednak podkreślić, że ze względu na upływ czasu oraz zmiany systemowe wpływy poszczegól-

nych środowisk na rozwój edukacyjno-zawodowy respondentów były, z oczywistych względów, zróżnicowane.

Ostatnią grupę uwarunkowań stanowią czynniki pedagogiczne, w ramach których uwzględniono dostęp do: szkolnictwa ponadpodstawowego/ponadgimnazjalnego oraz wyższego; podręczników i pomocy dydaktycznych; poradni specjalistycznych i innych instytucji pomocowych. Z uzyskanego materiału badawczego wynika, że w przypadku 10 osób, spośród wszystkich generacji, dostęp do instytucji oświatowych na różnym poziomie edukacji był możliwy (2 osoby z pokolenia BB podkreślały trudności związane z dostępnością edukacji na poziomie wyższym), różnice dotyczyły jedynie odległości do szkół oraz ewentualnej konieczności codziennego dojazdu lub zamieszkania w internacie, akademiku, czy też na stacji (co oczywiście generowało koszty i miało nieraz wpływ na dokonywane wybory edukacyjno-zawodowe). Dostęp do podręczników szkolnych również był na wystarczającym poziomie (narzekano jednak na ich wysokie koszty), jednak w zakresie pomocy szkolnych zdania były podzielone, szczególnie jeżeli chodzi o pokolenia Y i Z. Otóż respondenci wskazywali na różnice w dostępie do nowoczesnych technologii, co wynikało głównie z zasobów finansowych rodziny: „Nauczyciele wymagali nieraz przygotowania prac na komputerze, a ja mieszkalem w internacie i nie miałem na początku własnego laptopa, ponieważ w domu miałem komputer stacjonarny wspólnie z rodzeństwem, w przeciwieństwie do innych osób z klasy, a szczególnie tych, którzy mieszkali na miejscu”. Osoby uczestniczące w badaniu nie korzystały ze wsparcia specjalistów z poradni psychologiczno-pedagogicznej (na przestrzeni lat nazwa była zmieniana), ani też innych instytucji pomocowych. Jak niektórzy przyznali: „Nawet nie wiedziałam, że takie instytucje są i że można się zgłosić po pomoc, myślę, że rodziców też nikt o tym nie poinformował”. Zdaniem respondentów w okresie ich edukacji czy też poszukiwania pracy wsparcie w ramach doradztwa zawodowego w zasadzie nie istniało, a jeżeli nawet podejmowano jakieś działania w tym zakresie, to były to raczej incydentalne akcje – niestety pomimo upływu lat problem w tym względzie nadal istnieje. Pozostaje mieć nadzieję, że (pomimo wprowadzanych już zmian) kolejne reformy np. systemu oświaty (ale nie tylko) uwzględnią konieczność rozszerzenia realizowanych zadań z zakresu doradztwa zawodowego na różne etapy życia człowieka i nadania mu cyklicznego charakteru.

Podsumowanie

„Procesy transformacji systemowej, wejście Polski do struktur Unii Europejskiej, pandemia COVID-19, pierwszy tak duży konflikt zbrojny od czasów II wojny światowej w granicach Europy – wszystkie te procesy miały i będą mieć wpływ na rynek pracy”¹², dlatego ważne jest, aby na ów rynek trafiały osoby odpowiednio przygotowane, których rozwój (w tym rozwój zawodowy) na różnych etapach życia przebiegał w odpowiednich warunkach, a podejmowane decyzje edukacyjno-

¹² E. Flaszynska, *Interwencyjna polityka państwa na rynku pracy po 2004 r.*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2022, s. 11.

-zawodowe konsultowane były ze specjalistami zarówno z instytucji edukacyjnych, jak i pozaedukacyjnych np. nauczycielami, doradcami zawodowymi, psychologami, pedagogami, czy też lekarzami różnych specjalności, w tym medycyny pracy.

Analiza zgromadzonego materiału badawczego umożliwiła zrealizowanie założonego celu oraz udzielenie odpowiedzi na postawiony problem badawczy, który koncentrował się na uwarunkowaniach rozwoju zawodowego przedstawicieli generacji BB, X, Y, Z, aktywnych na rynku pracy. Okazało się, że pomimo różnic pokoleniowych związanych chociażby ze zmianami gospodarczymi, politycznymi, społecznymi, kulturowymi, edukacyjnymi itp., niektóre problemy z zakresu czynników warunkujących rozwój zawodowy pozostają podobne. Z badań wynika, że największy wpływ na dokonywane wybory edukacyjno-zawodowe wywarły, co jest zaskakujące, uwarunkowania przedmiotowe, związane z czynnikami zewnętrznymi. Wydaje się, że wynika to z faktu, iż respondenci: 1) nie mieli jakichś poważnych problemów zdrowotnych; 2) nie byli diagnozowani pod kątem posiadanych predyspozycji psychofizycznych do wykonywania określonych zawodów; 3) nie mieli zagwarantowanych odpowiednich warunków do rozwoju własnych talentów czy zainteresowań (szczególnie starsze generacje). Największą rolę w rozwoju zawodowym oraz dokonywanych wyborach przez przedstawicieli wszystkich pokoleń na różnych etapach życia odegrały czynniki ekonomiczne – to sytuacja finansowa rodziny warunkowała wybór kierunku kształcenia/szkoły (a raczej długość procesu kształcenia oraz odległość od miasta, w którym usytuowana była szkoła). Kolejnym istotnym czynnikiem, który wpłynął szczególnie na wybory edukacyjno-zawodowe najmłodszych generacji (Y i Z) były uwarunkowania techniczne. Dostęp do nowych technologii zarówno w szeroko pojętym życiu społecznym, szkolnym, jak i rodzinnym oraz pojawianie się nowych zawodów związanych z branżą IT czy zmiany w zawodach już istniejących stymulowały podejmowanie decyzji dotyczących wyboru zawodu, szkoły. Nie bez znaczenia były też warunki społeczne, w szczególności społeczno-polityczne (wszystkie pokolenia), które w naszym kraju spowodowały otwarcie granic, wymianę zagraniczną w ramach instytucji edukacyjnych, migracje zarobkowe, których efektem była wymiana doświadczeń oraz wzrost zainteresowania różnymi formami doksztalcania i doskonalenia zawodowego. W rozwoju zawodowym przedstawicieli wszystkich diagnozowanych generacji ogromną rolę odegrało zarówno środowisko rodzinne, jak i rówieśnicze, które było motywatorem do podejmowania określonych decyzji edukacyjnych, czy też zawodowych. Istotne były również zmiany wprowadzane, na przestrzeni wielu lat, do zakładów pracy w gospodarce rynkowej, które spowodowały konieczność inwestowania we własny rozwój zawodowy w celu otrzymania lub utrzymania zatrudnienia. Niestety analizując zgromadzone informacje, można odnieść wrażenie, że zawiodła szkoła (szczególnie podstawowa/gimnazjalna), w której (pomimo współczesnych regulacji prawnych) wsparcie z zakresu doradztwa zawodowego miało charakter incydentalny, często kompletnie niedostosowany do planów, oczekiwań i potrzeb zawodowych uczniów.

Reasumując można stwierdzić, że zachodzące zmiany ustrojowe oraz postęp techniczno-technologiczny wpłynęły na uwarunkowania rozwoju zawodowego przedstawicieli pokoleń aktywnych na rynku pracy, jednakże pewne czynniki są kluczowe dla wszystkich generacji, chodzi tu o warunki ekonomiczne, techniczne i społeczne (w bardzo szerokim tego słowa znaczeniu). W związku z tym należy wypracować i/lub wprowadzić w życie pewne praktyczne rozwiązania (gdyż w teorii często one już od dawna funkcjonują), których celem będzie szeroko rozumiane profesjonalne wsparcie rozwoju zawodowego, na różnych etapach życia człowieka.

Bibliografia

1. Czarnecki, K.M. (2016). *Profesjologia. Nauka o profesjonalnym rozwoju człowieka*. Sosnowiec: Humanitas.
2. Czarnecki, K.M. (2010). *Profesjologia. Nauka o zawodowym rozwoju człowieka*. Sosnowiec: Humanitas.
3. Flasiżyńska, E. (2022). *Interwencyjna polityka państwa na rynku pracy po 2004 r.* Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
4. Klementowska, A., Flasiżyńska, E. (2018). *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*. Zielona Góra: Wyd. UZ-IIBNP, PTP.
5. Komuda, Ł., *Współczynnik aktywności zawodowej*, <https://rynekpracy.org/statystyki/wspolczynnik-aktywnosci-zawodowej-2/> (dostęp: 14.04.2023).
6. Łobocki, M. (2009). *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Kraków: Impuls.
7. *Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/stopa-bezrobocia-w-grudniu-na-poziomie-52> (dostęp: 14.04.2023).
8. Pilch, T., Bauman, T. (2010). *Zasady badań pedagogicznych: strategie ilościowe i jakościowe*. Warszawa: Żak.
9. Plewka, Cz. (2016). *Człowiek w całościowym rozwoju zawodowym. Zarys monograficzny wzbogacony ilustracją własnych badań empirycznych*. Koszalin: Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej.
10. Plewka, Cz. (2015). *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*. Koszalin: Wydawnictwo Uczelniane Politechniki Koszalińskiej.

dr Aneta KLEMENTOWSKA

Uniwersytet Zielonogórski