

Pracownicy współczesnego rynku pracy o uwarunkowaniach własnego rozwoju zawodowego

The determinants of own professional
development in views of the modern labour
market`s employees

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy, okresy rozwojowe, czynniki rozwoju.

Key words: professional development, phases of development, determinants of development.

Abstract: The article presents selected research results about the processes, factors and development activities, which in the opinion of the surveyed employees influence professional development in different periods of our lives. Those polled represented three groups: teachers, administration and economic staff sector.

Wprowadzenie. Rozwój zawodowy wraz z całym systemem biologicznych, psychicznych i środowiskowych zależności od wielu lat jest przedmiotem licznych badań i dociekań naukowych. Badania te podejmowane są przez przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych, w tym głównie pedagogiki pracy, która korzystając z ogromnego dorobku psychologii rozwojowej zajmującej się różnymi aspektami wielostronnego rozwoju człowieka, w dużym stopniu dorobek ten transformuje na swój grunt, sytuując go w triadzie człowiek–wychowanie–praca. W podejmowanych dociekaniaх badawczych (aczkolwiek jest ich niewiele i tylko w niewielkim stopniu ich wyniki wyjaśniają istotę i uwarunkowania tego rozwoju) rozwój zawodowy najczęściej ujmowany jest jako długotrwały i kierunkowy proces przemian, wywołanych czynnikami wewnętrznego i zewnętrznego oddziaływania generującego konkretne zmiany rozwojowe świadczące o tym, że jednostka podlegająca temu rozwojowi zmierza w kierunku wytyczonym przez sens własnego życia uwikłanego w różnorakie związki ze światem zewnętrznym. Oznacza to, że jednostka funkcjonująca w nieustannie zmieniającym się świecie ciągle poszukuje zarówno sensu w działaniach własnych czy swojego szeroko rozumianego otoczenia, jak i sensu swojego istnienia. Nie ulega zatem wątpliwości, że procesowi temu towarzyszą wytyczone przez siebie cele, plany, dążenia, bliższe i dalsze zadania, jawiące się nowe doświadczenia czy różnego rodzaju problemy, ale również cały szereg okoliczności niezależnych od woli jednostki. Wszystkie te okoliczności sprawiają,

że mimo nieustannego odkrywania różnorodnych prawidłowości procesu rozwojowego, nadal jeszcze przez długi czas będzie on przedmiotem licznych badań i analiz.

Zaprezentowany w niniejszej publikacji fragment wyników badań przeprowadzonych w środowisku wybranych grup pracowniczych współczesnego rynku pracy ma na celu wgląd w te uwarunkowania, które w opiniach tych pracowników w różny sposób rzutowały na ich rozwój zawodowy mający miejsce w poszczególnych okresach biegu ich dotychczasowego życia.

Głównym celem zaprojektowanych i przeprowadzonych badań była chęć porównania sądów, jakie na temat uwarunkowań własnego rozwoju zawodowego mają poszczególne osoby będące w różnym wieku, które wcześniej przebyły określoną drogę swojej edukacji, aby następnie podjąć pracę zawodową. Chciałem dowiedzieć się, jak osoby te postrzegają to wszystko, co w ich dotychczasowym życiu mogło sprawić, że ich obecny poziom rozwoju zawodowego jest taki, a nie inny. Między innymi dlatego szczególne zainteresowania skierowano na chęć poznania tych uwarunkowań rozwoju zawodowego (głównie uwarunkowań zewnętrznych nazywanych przedmiotowymi), które w poszczególnych okresach dotychczasowego biegu ich życia (okres dzieciństwa – a więc wpływ wychowania w rodzinie, okres preorientacji zawodowej, a następnie orientacji zawodowej i później uczenia się zawodu w szkole zawodowej lub na studiach, a skończywszy na trzech podokresach – adaptacji społeczno-zawodowej, identyfikacji społeczno-zawodowej i stabilizacji społeczno-zawodowej – pracy zawodowej) w specyficzny dla każdej z badanych osób rzutował na tempo, strukturę i poziom ich rozwoju zawodowego. Odwołanie się do takiej biograficznej perspektywy będącej subiektywnym wymiarem życia i wynikających z niego konsekwencji dla własnego rozwoju poszczególnych jednostek daje możliwość wglądu w sposób, w jaki owa jednostka interpretuje swoje doświadczenia i ocenia jego efekty (w tym przypadku dotyczące uwarunkowań własnego rozwoju zawodowego). Oznacza to, że nawiązując do doświadczeń J. Włodarka i M. Ziółkowskiej, przyjęto założenie, iż rozwój zawodowy, zachowanie i doświadczenie danej jednostki powinno być badane i rozumiane z perspektywy osoby, której owe procesy dotyczą²⁰. Zatem przyjmując takie założenie, uznano, że sądy wyrażone przez osoby, które będą brały udział w tak zaprojektowanej procedurze badawczej należy traktować jako sytuacyjny zbiór podmiotowych i przedmiotowych czynników rzutujących w sposób zróżnicowany na przebieg, tempo i jakość zawodowego rozwoju osób stanowiących próbę badawczą. Oznacza to, że w innych sytuacjach wynikających z biegu życia konkretnej jednostki bądź w odniesieniu do innych osób przebieg i rezultaty ich zawodowego rozwoju mogą być zupełnie inne. W konsekwencji tak sformułowanego założenia nie można sądów wyrażonych przez pojedynczą osobę czynić przedmiotem uogólnień i wyprowadzać wnioski, które wprost można byłoby przenieść na całą próbę badawczą bądź szerzej całą populację. Można je jedynie traktować jako subiektywny obraz uwarunkowań rozwoju zawodowego określonej próby badawczej i w połączeniu z badaniami literaturowymi wykorzystywać w doszukiwaniu się takich uwarunkowań, które w każdym

²⁰ Zob. *Metoda biograficzna w socjologii*, red. J. Włodarek, M. Ziółkowski, Warszawa – Poznań 1990.

okresie życia jednostek danej próby badawczej miały istotny wpływ na ich rozwój zawodowy, jak również takie, których wpływ ten był niewielki.

Chcąc osiągnąć założone cele przedmiotu badań, zdecydowałem się na celowy dobór próby badawczej. Kierowałem się głównie potrzebą dotarcia do maksymalnie zróżnicowanego środowiska, w którym spotkam osoby pracujące o różnym stażu pracy zawodowej, wywodzące się z różnych rodzin. Chciałem również, żeby były to osoby o różnym poziomie wykształcenia (osoby, których droga edukacji była zróżnicowana), a także osoby pracujące w różnych zawodach i na różnych stanowiskach pracy. Stąd po niezwykle wnikliwej analizie rynku pracy województwa zachodniopomorskiego (na terenie którego owe badania zostały przeprowadzone) dokonałem wyboru 90 podmiotów (30 szkół i placówek oświatowych, 30 podmiotów gospodarczych oraz 30 instytucji użyteczności publicznej zatrudniających pracowników administracji), które w mojej ocenie są reprezentatywne dla struktury wojewódzkiego rynku pracy. Koncentrując się na doborze osób, które stanowić będą próbę badawczą, przyjęto (jak wcześniej wspomniałem), że będą to osoby różnej płci, o różnym wykształceniu i o zróżnicowanym stażu pracy zawodowej. Ostatecznie, korzystając z pomocy kierownictwa podmiotów, w których badania te zostały przeprowadzone (łącznie 82 jednostki) wyłoniono próbę badawczą liczącą 140 osób reprezentujących trzy grupy zawodowe (47 nauczycieli, 48 pracowników administracji oraz 45 osób pracujących w szeroko rozumianym sektorze gospodarki).

Przy doborze osób badanych przyjęto dodatkowo, że z jednego podmiotu (szkoła, biuro, instytucja, przedsiębiorstwo itp.) nie będzie więcej niż dwie osoby.

Poszukując tych uwarunkowań, które w opiniach respondentów stanowiły określone źródło (mające zarówno najsilniejszy, jak i najslabszy wpływ) ich rozwoju zawodowego, w sposób następujący sformułowano główny problem badawczy: Co w opiniach wyrażonych przez poszczególne osoby pracujące, z różnych grup zawodowych, wywarło największy wpływ na ich rozwój zawodowy mający miejsce w poszczególnych okresach ich życia, i czemu bądź komu zawdzięczają możliwość osiągnięcia obecnego poziomu swojego rozwoju zawodowego?

Wcześniej poczynione założenia dotyczące przedmiotu badań skłoniły mnie do sformułowania następujących problemów szczegółowych:

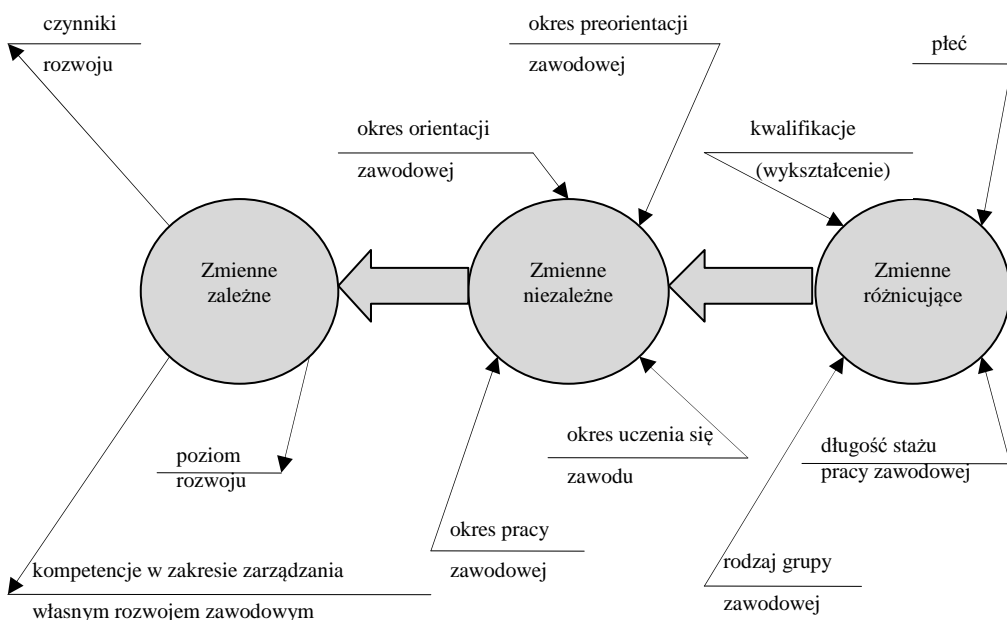
1. Który z okresów dotychczasowego rozwoju zawodowego respondentów pracujących w różnych grupach zawodowych i legitymujących się różnym poziomem wykształcenia oraz zróżnicowanym stażem pracy zawodowej miał w ich subiektywnej ocenie największy wpływ na obecny poziom ich rozwoju zawodowego?
2. Jak respondenci z poszczególnych grup zawodowych legitymujący się różnym poziomem wykształcenia oraz zróżnicowanym stażem pracy zawodowej postrzegają wpływ, jaki w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym wywarły różne procesy, czynniki i działania prorozwojowe mające miejsce w poszczególnych okresach biegu ich życia?
3. W jakim stopniu respondenci z poszczególnych grup zawodowych legitymujący się różnym poziomem wykształcenia oraz zróżnicowanym stażem pracy zawodowej w ujawnionych przez siebie opiniach zawdzięczają obecny poziom swoje-

go rozwoju zawodowego wybranym czynnikiem prorozwojowym mającym miejsce w dotychczasowym biegu ich życia?

Poszukując odpowiedzi na pytania o czynniki, które w mniejszym lub większym stopniu rzutowały na całościowy rozwój zawodowy respondentów, zdecydowałem się na podjęcie badań o charakterze ilościowo-jakościowym z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego. W badaniach tych w pewnym stopniu skorzystałem z metody triangulacji, czyli „łączenia odmiennych metod, teorii, danych i/lub ujęć badawczych podczas badania jednego zagadnienia”²¹. Decydując się na metodę sondażu diagnostycznego wpisaną w perspektywę biograficzną poszczególnych osób badanych (respondentów), przyjęto, że badania zostaną przeprowadzone z wykorzystaniem techniki ustrukturalizowanego wywiadu indywidualnego przeprowadzonego indywidualnie z każdym z respondentów w oparciu o wcześniej zaprojektowany (dla celów tych badań) kwestionariusz wywiadu²².

Respondenci, odpowiadając na kolejne z 10 pytań zawarte w kwestionariuszu, wyrażone przez siebie opinie sytuowali na pięciu poziomach (przyjmując, że „1” stanowi wartość najniższą, a „5” najwyższą przyznaną każdemu z twierdzeń wpisanych w treść pytania).

Pozyskany materiał badawczy poddano zarówno analizie ilościowej, jak i jakościowej, uwzględniając związki i zależności między klasami zmiennych ukazanymi na rys. 1.



Rys. 1. Związki i zależności między klasami zmiennych

Źródło: opracowanie własne.

²¹ U. Flick, *Projektowanie badania jakościowego*, przeł. P. Tomanek, Warszawa 2010, s. 197.

²² Dokładniejszy opis procedury badawczej i kwestionariusza wywiadu zob. Cz. Plewka, *Całościowy rozwój...*, op.cit.

Analiza i interpretacja wyników badań. Po przeprowadzeniu badań okazało się, że opinie, które wyrażali respondenci z poszczególnych grup próby badawczej sytuowane były na wszystkich z pięciu przyjętych poziomów, przy czym dało się zaobserwować pewną tendencję, której istota sprowadzała się do sytuowania zdecydowanej większości wyrażanych opinii na poziomie czwartym i piątym, aczkolwiek postrzegając je z perspektywy zmiennych różnicujących można mówić o większym zróżnicowaniu poziomów, na których opinie te były sytuowane. Nie oznacza to jednak, że owa tendencja w równym stopniu dotyczyła wszystkich procesów, czynników i działań prorozwojowych, które w opiniach poszczególnych respondentów wywarły największy wpływ na ich rozwój zawodowy mający miejsce w kolejnych okresach biegu ich życia.

Poddając szczegółowej analizie opinie dotyczące pierwszego problemu szczegółowego, okazało się, że respondenci wszystkich grup próby badawczej zgodnie ocenili, że największy wpływ (ranga „5”) na ich dotychczasowy rozwój zawodowy wywarły te procesy, czynniki i działania prorozwojowe, które miały miejsce we wszystkich trzech podokresach dotyczących pracy zawodowej (tab. 1).

Tabela 1. Wpływ, jaki wywarły procesy, czynniki i działania prorozwojowe mające miejsce w kolejnych okresach rozwoju na poziom rozwoju zawodowego respondentów poszczególnych grup próby badawczej

Lp.	Okres rozwoju	Procentowy rozkład deklaracji dla rangi „4” i „5”			
		ogółem	w tym wg zmiennej rodzaj grupy zawodowej		
			nauczyciele	administracja	sektor gospodarczy
		%	%	%	%
1	Okres dzieciństwa	60,1	64	60	58
2	Preorientacja zawodowa	20,7	34	13	15
3	Orientacja zawodowa	28	32	31	21
4	Uczenie się zawodu	65,3	70	60	66
5	Adaptacja społeczno-zawodowa	67,3	81	62	59
6	Identyfikacja społeczno-zawodowa	80,3	83	80	78
7	Stabilizacja społeczno-zawodowa	80,7	85	78	79

Źródło: badania własne.

Zdecydowana większość respondentów uznała, że największy wpływ na jej rozwój zawodowy wywarły okresy dotyczące pracy zawodowej (w tym głównie identyfikacji społeczno-zawodowej – 80,3% wszystkich osób próby badawczej oraz stabilizacji społeczno-zawodowej – 80,7% próby badawczej). Pracownicy administracji i sektora gospodarczego uznali, że najmniejszy wpływ na ich rozwój zawodowy wywarł okres preorientacji zawodowej mającej miejsce w szkole podstawowej. Tylko nieco większy zdaniem respondentów był wpływ okresu orientacji zawodowej, mającej miejsce w późniejszym okresie edukacji szkolnej (od 4 klasy szkoły podstawowej). Zdaniem respondentów wszystkich grup zawodowych znaczący wpływ na ich rozwój zawodowy wywarł okres pracy zawodowej (w tym głównie etap identyfikacji społeczno-zawodowej i etap stabilizacji społeczno-zawodowej).

W celu pełniejszej ilustracji rozkładu deklaracji dotyczącej tego problemu wyrażonych przez poszczególnych respondentów grup zawodowych zamieszczam rozkład deklaracji pracowników sektora gospodarczego ujęty w perspektywie zmiennych różnicujących. Podobnie wygląda rozkład tych opinii wyrażony przez pozostałe dwie grupy respondentów.

Tabela 2. Deklaracje respondentów dotyczące wpływu jaki miały procesy, czynniki i działania prorozwojowe mające miejsce w kolejnych okresach ich rozwoju na obecny poziom ich rozwoju zawodowego

GRUPA: PRACOWNICY SEKTORA GOSPODARCZEGO

Lp.	Okres rozwoju	R a n g a	Procentowy rozkład deklaracji wg zmiennych												
			Ogółem	Płeć			Wykształcenie				Staż pracy				
				K	M	Śr	Sz	L	W	1-5 lat	6-10 lat	11-20 lat	21-30 lat	ponad 30 lat	
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
a	Okres dzieciństwa (wpływ wychowania w rodzinie)	1	11	-	11	2	5	-	4	-	2	2	7	-	
		2	13	2	11	-	6	-	7	2	7	2	-	2	
		3	16	5	11	2	7	-	7	-	4	-	4	8	
		4	31	5	26	-	13	4	14	4	4	10	4	9	
		5	29	13	16	-	9	2	18	4	4	12	2	7	
b	Preorientacja zawodowa w szkole podstawowej – edukacja wczesnoszkolna	1	31	7	24	2	9	-	20	2	13	7	7	2	
		2	31	5	26	2	14	4	11	2	2	16	7	4	
		3	24	7	17	-	13	-	11	2	4	-	4	14	
		4	11	5	6	-	4	2	5	5	2	2	-	2	
		5	2	2	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2	
c	Orientacja zawodowa w późniejszym okresie nauki szkolnej (od klasy 4 szkoły podstawowej)	1	31	5	26	2	9	-	20	2	14	4	9	2	
		2	22	5	17	2	11	2	7	2	-	12	4	4	
		3	16	5	11	-	7	2	7	2	4	5	-	5	
		4	27	7	20	-	11	2	14	2	4	5	5	11	
		5	4	4	-	-	2	-	2	-	-	-	-	2	
d	Przygotowanie się do rozpoczęcia pracy zawodowej – uczenie się zawodu w szkole zawodowej lub na studiach	1	7	-	7	2	-	-	5	-	-	2	2	3	
		2	9	-	9	2	-	2	5	-	2	5	-	2	
		3	24	7	17	-	11	2	11	4	4	4	12	-	
		4	29	11	18	-	16	-	13	7	11	4	-	7	
		5	31	7	24	-	13	2	16	-	4	9	4	14	
e	Adaptacja społeczno-zawodowa w początkowym okresie pracy zawodowej	1	7	-	7	-	-	2	5	-	-	5	2	-	
		2	2	-	2	-	2	-	-	-	-	-	2	-	
		3	29	5	24	5	11	2	11	7	7	6	7	2	
		4	33	13	20	-	16	-	17	2	11	9	2	9	
		5	29	7	22	-	11	2	16	2	4	4	5	14	
f	Identyfikacja społeczno-zawodowa po okresie adaptacji społeczno-zawodowej	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		3	20	-	20	-	9	2	9	2	2	7	9	-	
		4	58	20	38	4	24	2	28	8	16	16	2	16	
		5	22	5	17	-	7	2	13	-	4	2	7	9	
g	Stabilizacja społeczno-zawodowa po okresie identyfikacji społeczno-zawodowej	1	2	-	2	-	-	-	2	-	-	-	2	-	
		2	2	-	2	-	-	2	-	-	-	2	-	-	
		3	18	2	16	-	11	-	7	2	4	2	10	-	
		4	47	13	34	4	13	2	28	10	11	11	4	11	
		5	31	9	22	-	16	2	13	-	7	9	2	13	

Źródło: badania własne.

W sposób niezwykle zróżnicowany respondenci poszczególnych grup próby badawczej wyrażali swoje opinie na temat tego, w jakim stopniu wyniki (efekty ich właściwego rozwoju zawodowego mającego miejsce w kolejnych okresach biegu ich życia) zależały od pewnych czynników mających miejsce w ich dotychczasowym życiu. Najczęściej wskazywano, że efekty swojego rozwoju zawodowego zawdzięczają przede wszystkim: 1) własnym ambicjom i swojemu uporowi (84,4% osób stanowiących próbę badawczą); 2) kształtowaniu się własnego stosunku do pracy (73% w próbie badawczej); 3) własnej aktywności (80% próby badawczej) oraz 4) odpowiedzialności za efekty swojej pracy (93,3% osób w całej próbie badawczej). Szczegółowy rozkład wyników badań będących niejako odpowiedzią na drugi szczegółowy problem badawczy ilustrują dane zawarte w tabeli 3.

W podobny sposób respondenci poszczególnych grup próby badawczej postrzegają te czynniki, procesy i działania prorozwojowe, które w poszczególnych okresach biegu ich życia miały największy wpływ na ich rozwój zawodowy. W tym przypadku uznali, że: 1) w okresie preorientacji zawodowej największy wpływ miała obserwacja i naśladowanie czynności zawodowych osób dorosłych; 2) na etapie orientacji zawodowej największy wpływ miała ich własna aktywność, którą wyrażali w zakresie nabywania wiedzy dotyczącej specyfiki pracy w różnych zawodach i na różnych stanowiskach pracy; 3) samokształcenie w zakresie zgłębiania wiedzy dotyczącej problematyki podejmowanej z własnej inicjatywy pracownika bądź jego przełożonego to ten czynnik, który w opiniach respondentów miał największy wpływ na rozwój zawodowy w okresie uczenia się zawodu; 4) natomiast na etapie pracy zawodowej tym czynnikiem w opinii respondentów było samodoskonalenie i samokształcenie podejmowane w trosce o swój permanentny rozwój zawodowy. Szczegółowy rozkład deklaracji dotyczących tego problemu ilustruje tabela 4.

Zaprezentowane wyniki stanowią jedynie niewielką część pogłębionej analizy czynników, które w subiektywnej ocenie respondentów całej próby badawczej miały określony wpływ na ich rozwój zawodowy mający miejsce w kolejnych okresach ich życia. Osoby zainteresowane zgłębieniem tej niezwykle złożonej problematyki odsyłam do wspomnianej wcześniej monografii mojego autorstwa, która zawiera szczegółową analizę empiryczną przeprowadzonych badań uzupełnioną o literaturowe badania owej problematyki. Sądzę jednak, że już na podstawie tej z natury rzeczy niepełnej prezentacji wyników przeprowadzonych badań można sformułować co najmniej trzy istotne spostrzeżenia, które powinny być wykorzystane zarówno w dalszych badaniach dotyczących owej problematyki, jak również wszelkiego rodzaju działaniach natury praktycznej. Oto one:

1. Wyniki przeprowadzonych badań i dokonana ich analiza potwierdza, że rozwój zawodowy człowieka jest całożyciowym procesem, który rozpoczyna się w okresie wczesnego dzieciństwa i trwa przez cały okres biegu życia każdego człowieka. Jednak rozwój ten w przypadku każdej osoby w zależności od nieskończonej liczby czynników w różny sposób rzutujący na ten rozwój, w rzeczywistości różni się tak pod względem tempa, jak również struktury i poziomu. Stąd

Tabela 3. Procentowy rozkład tych wskazań, które wyrazili respondenci poszczególnych grup próby badawczej w odpowiedzi na pytanie: „W jakim stopniu Twoje wyniki (efekty) własnego rozwoju zawodowego mającego miejsce w kolejnych okresach biegu życia zależały od:

Lp.	Okres rozwoju	Obszary wskazań	Procentowy rozkład wskaźników respondentów																			
			Ogółem dla rangi					w tym w grupach próby badawczej dla rangi										Sektor gospodarczy				
			1	2	3	4	5	Nauczyciele					Administracja					Sektor gospodarczy				
1	Preorientacja zawodowa w szkole podstawowej (edukacja wczesno-szkolna)	a) własnych zainteresowań i marzeń zawodowych	5	9	21	40,7	24,3	–	4	11	40	45	8	19	25	38	10	7	4	27	44	18
		b) własnej aktywności	1,3	6,3	15,3	40,7	30,3	–	4	9	40	47	2	8	17	60	13	2	7	20	40	31
		c) motywacji zewnętrznej (rodzice, nauczyciele, otoczenie społ-zawod.)	3,7	19,3	26,3	42,3	9	–	11	19	55	15	4	25	29	34	8	7	20	31	38	4
		d) własnych ambicji i uporu	1,3	2,7	11,7	41,7	42,7	–	–	6	40	54	–	8	25	35	32	4	–	4	50	42
2	Orientacja zawodowa w późniejszym okresie nauki szkolnej (od 4 klasy szkoły podstawowej)	a) zainteresowań i zamiłowań zawodowych	5	9,7	11,7	41,3	32,3	–	–	6	36	58	2	20	13	50	15	13	9	16	38	24
		b) ujawniania się zdolności i uzdolnień zawodowych	5	7,3	21	43,7	23	–	–	17	47	36	6	13	24	40	17	9	9	22	44	16
		c) własnej świadomości dot. wyboru dziedziny i zawodu	2,7	7	19,3	41,7	29,3	–	–	17	45	38	4	12	21	40	23	4	9	20	40	27
		d) szkoły podstawowej, która w sposób właściwy przygotowuje do wyboru zawodu	27,3	26,7	24	17,3	4,7	17	15	39	23	6	30	38	15	13	4	35	27	18	16	4
3	Przygotowanie się do rozpoczęcia pracy zawodowej (uczenie się zawodu w szkole zawodowej lub na studiach)	e) kształtowania się własnego stosunku do pracy	1,3	9,7	16	44,7	28,3	–	6	9	59	26	2	10	21	44	23	2	13	18	31	36
		f) mojej rodziny i panujących w niej tradycji zawodowych	13,7	14,7	32,3	25	14,3	4	15	32	30	19	20	13	38	21	8	17	16	27	24	16
		a) trafnego wyboru zawodu i szkoły zawodowej	7,7	16,7	26,3	35	14,3	2	9	23	47	19	13	23	27	29	8	8	18	29	29	16
		b) miałem/miałam różne formy zajęć	9,7	15	26	31,3	18	2	6	18	44	30	15	21	33	23	8	12	18	27	27	16
		c) własnej aktywności	2	4,3	13,7	42	38	–	–	6	34	60	4	6	15	52	23	2	7	20	40	31
		d) wpływu, jaki miał okres zawodowego uczenia się na mój rozwój zawodowy	3,3	6	23,7	37,7	29,3	–	2	17	28	53	6	12	27	40	15	4	4	27	45	20

Lp.	Okres rozwoju	Obszary wskaźników	Procentowy rozkład wskaźników respondentów																											
			Ogółem dla rangi														w tym w grupach próby badawczej dla rangi													
			Nauczyciele							Administracja							Sektor gospodarczy													
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5											
4	We wszystkich trzech podokresach dotychczasowej pracy zawodowej	a) dobrego przygotowania zawodowego z okresu szkolnej nauki zawodu (nabytej wiedzy i umiejętności)	9,3	15,7	24	38,3	12,7	–	4	26	53	17	15	23	17	35	10	13	20	29	27	11								
			b) nieustannej chęci poznawania czegoś nowego własnej aktywności	1,3	2,7	13	40,3	42,7	–	–	9	34	57	2	6	23	40	29	2	2	7	47	42							
				c) zawodowej i uświadomionej potrzeby całkowitego rozwoju zawodowego	–	2	9,7	38,7	49,7	–	–	2	24	74	–	4	15	48	33	–	2	12	44	42						
		d) odpowiedzialności za efekty swojej pracy	–	0,7	6	27,3	66	–	–	6	11	83	–	2	8	42	48	–	–	4	29	67								
		e) właściwego klimatu w środowisku pracy	3,3	3	15	35	43,7	2	–	19	23	56	4	–	12	40	44	4	9	14	42	31								
		f) motywacji ze strony kierownictwa zakładu pracy	11,3	10,7	17	34	27	4	13	11	38	34	12	6	13	42	27	18	13	27	22	20								

Źródło: badania własne.

Tabela 4. Procentowy rozkład deklaracji respondentów dotyczący wpływu, jaki wywarły poszczególne procesy, czynniki i działania prorozwojowe na ich rozwój zawodowy w kolejnych okresach biegu ich życia

Lp.	Okres rozwoju	Procesy, czynniki i działania prorozwojowe	Procentowy rozkład wskazań respondentów w tym w grupach próby badawczej dla rangi																								
			Ogółem dla rangi					Nauczyciele					Administracja					Sektor gospodarczy									
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
1	Preorientacja zawodowa w szkole podstawowej (edukacja wczesnoszkolna)	obserwacja i naśladowanie czynności zawodowych osób dorosłych gromadzenia wiadomości o pracy osób dorosłych (ich zawodowych czynności i specyfiki pracy) naśladowania w czasie zabaw zachowań zawodowych osób dorosłych majsterkowanie na zajęciach szkolnych i w czasie wolnym	6,3	8,4	28,3	40,3	16,7	4	6	23	41	26	8	10	40	29	13	7	9	22	51	11					
			10	15,3	30,4	28,3	16	4	9	23	38	26	13	19	35	27	6	13	18	33	20	16					
2	Orientacja zawodowa w późniejszym okresie nauki szkolnej (od 4 klasy szkoły podstawowej)	konfrontowanie własnych uzdolnień, predyspozycji i możliwości zawodowych w toku nauki szkolnej własna aktywność w zakresie nabywania wiedzy dot. specyfiki pracy w różnych zawodach i na różnych stanowiskach wykonywanie różnego rodzaju czynności domowych związanych z pracą zawodową swoich rodziców mój własny udział w kołach zainteresowań i innych zajęciach umożliwiających poznanie różnych zawodów	10,7	14,3	30,3	28,7	1,6	6	9	40	28	17	13	23	29	31	4	13	11	22	27	27					
			3,3	10,6	39,4	36	10,7	-	6	28	51	15	8	13	42	33	4	2	13	48	24	13					
3	Przygotowanie się do rozpoczęcia pracy zawodowej (uczenie się zawodu w szkole zawodowej lub na studiach)	systematyczne wypełnianie obowiązków szkolnych związanych z nabywaniem wiedzy i umiejętności udział w praktykach zawodowych wynikających z programu kształcenia samokształcenie w zakresie zgłębiania wiedzy dot. problematyki związanej z kierunkiem nauki szkolnej (studiów) dodatkowe pozaszkolne formy aktywności zawodowej (podyplomowe, z własnej inicjatywy, np. wolontariat, praca zawodowa) itp.	2	3,3	20,7	48,7	25,3	2	-	13	53	32	4	6	29	46	15	-	4	20	47	29					
			13,7	21	30	27	8,3	6	13	38	32	11	19	23	25	27	6	16	27	27	22	8					
			16,3	16	21,7	23	23	4	15	17	30	34	23	20	17	23	17	22	13	31	16	18					
			6	10,8	26,7	36,1	20,4	4	4	26	28	38	6	17	23	44	10	8	11	31	36	13					
			12,3	10,6	19	31,7	26,3	6	-	20	36	38	15	21	19	28	17	16	11	18	31	24					
			5	8	12	43,3	31,7	-	2	8	45	45	8	15	15	45	17	7	7	13	40	33					
			9,3	15,4	19,7	25,3	30,3	2	9	15	28	46	15	21	13	30	21	11	16	31	18	24					

Lp.	Okres rozwoju	Procesy, czynniki i działania prorozwojowe	Procentowy rozkład wskazań respondentów w tym w grupach próby badawczej dla rangi																								
			Ogółem dla rangi					Nauczyciele					Administracja					Sektor gospodarczy									
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
	We wszystkich trzech podokresach dotychczasowej pracy zawodowej	realizacja zadań zawodowych wynikających z przyjętych na siebie obowiązków zawodowych	–	3,3	16,7	44,7	35,3		–		11	47	42		–	6	23	40	31		–	4	16	47	33		
		aktywny udział w różnego rodzaju inicjatywach podejmowanych przez współpracowników bądź przelożonych	2	5,7	25,7	41,3	25,3		2		21	36	41		2	10	25	44	19		2	7	31	44	16		
4		udział w wewnątrzzakładowych formach doskonalenia i dokształcania zawodowego	3,3	11	18,3	41	26,4		–	9	9	54	28		6	15	17	33	29		4	9	29	36	22		
		podjęcie z własnej inicjatywy lub przelożonych różnych pozazakładowych form doskonalenia i dokształcania zawodowego	3,3	9,3	16	37,4	34		–	4	11	45	40		6	15	23	25	31		4	9	14	42	31		
		samodoskonalenie i samokształcenie podejmowane w trosce o swój permanentny rozwój	0,7	4	7	32,6	55,7		–	–	4	26	70		–	8	8	36	48		2	4	9	36	49		

Źródło: badania własne.

dociekania badawcze winny głównie dotyczyć przebiegu rozwoju poszczególnych osób, aby na tej podstawie podejmować próbę ostrożnego formułowania wniosków uogólniających.

2. Wielce niepokojącym faktem jest to, że niezwykle duża część osób próby badawczej orzekła, iż zarówno działania podejmowane w okresie ich preorientacji zawodowej, jak i orientacji zawodowej (okresów, które powinny stanowić swoistego rodzaju fundament pod rozwój zawodowy mający miejsce w kolejnych okresach ich życia) miała niewielki wpływ na efekty ich rozwoju zawodowego. Jest to sygnał, który powinien być wzięty pod uwagę w dalszych pracach dotyczących reformowania systemu szkolnego.
3. Po raz kolejny okazało się (co nie jest szczególnym zaskoczeniem), że największy wpływ na rozwój zawodowy człowieka mają wszelkiego rodzaju procesy, czynniki i działania prorozwojowe mające miejsce w okresie jego pracy zawodowej. Stąd wynika wniosek zarówno dla pracujących zawodowo, jak również dla ich pracodawców, że ten okres rozwoju powinien stanowić szczególną ich troskę. Dotyczy to wszystkich faz tego okresu aktywności zawodowej człowieka.

Bibliografia

1. Flick U., *Projektowanie badań jakościowych*, przeł. P. Tomanek, Warszawa 2010.
2. *Metoda badawcza w socjologii*, red. J. Włodarek, M. Ziółkowski, Warszawa – Poznań 1990.
3. Plewka Cz., *Całocielowy rozwój człowieka*, Koszalin 2015.
4. Plewka Cz., *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*, Koszalin 2015.
5. Plewka Cz., *Uwarunkowania rozwoju zawodowego nauczycieli*, Warszawa 2009.

dr hab. Czesław PLEWKA, prof. PK

Politechnika Koszalińska
Wydział Technologii i Edukacji
ul. Śniadeckich 2
75-453 Koszalin