

# DONIESIENIA Z BADAŃ

EDUKACJA HUMANISTYCZNA nr 2 (31), 2014  
Szczecin 2014

Czesław Plewka  
Politechnika Koszalińska

## PRACUJĄCY STUDENCI WYŻSZEJ SZKOŁY HUMANISTYCZNEJ TWP W SZCZECINIE O SWOIM ROZWOJU ZAWODOWYM

*To, co znajduje się za nami, i to, co znajduje się  
przed nami to błahostki w porównaniu z tym,  
co jest wewnątrz nas.*

Ralph Waldo Emerson

### Wprowadzenie

Myśl sformułowana przez Ralpa Waldo Emersona stanowi znakomite motto dla rozważań podjętych w niniejszym artykule, bowiem nie lekceważy ciągłości, która w rozważaniach dotyczących różnych aspektów ludzkiej aktywności, stanowi niebagatelne źródło wartości, a jednocześnie wskazuje kierunek poszukiwań dotyczących istoty wielu procesów, w które uwikłany jest człowiek w całym cyklu swojego życia. Jednym z takich procesów – na marginesie bardzo ważnych – jest jego rozwój, a w nim rozwój zawodowy, który w świetle najnowszych doniesień naukowych jest procesem całościowym, rozpoczynającym się niemal po narodzeniu i trwającym do ostatnich chwil życia jednostki. Samo pojęcie „rozwoju zawodowego” nie doczekało się (jak na razie) jednej wspólnej definicji. Różni autorzy parający się tą problematyką w zależności od kontekstu swoich rozważań proponują różne definicje. Jedni mocniej akcentują samą istotę tego rozwoju, inni uwarunkowania, które sprawiają, że jest on taki a nie inny, a jeszcze inni związki z różnego rodzaju procesami, które towarzyszą człowiekowi w całym okresie jego życia. Dlatego na potrzeby tego opracowania proponuję przyjąć definicję autorstwa K. M. Czarneckiego, który uważa, że zawodowy rozwój człowieka to „taki ukierunkowany proces przemian świadomości jednostki, które powstają w wyniku współzależnego oddziaływania na siebie przedmiotu i podmiotu w poszukiwaniu swojego miejsca w podziale pracy, twórczym

przekształcaniu siebie i swojego środowiska materialnego, społecznego i kulturowego<sup>1</sup>. Czytelników zainteresowanych pełniejszym poznaniem opisów definicyjnych tego pojęcia odsyłam do pracy autorstwa Cz. Plewki<sup>2</sup>.

Definicja rozwoju zawodowego sformułowana przez K. M. Czarneckiego dobrze wpisuje się w rozważania niniejszego artykułu, który w istocie dotyczy świadomości własnego rozwoju zawodowego studentów Wyższej Szkoły Humanistycznej TWP w Szczecinie pracujących zawodowo i legitymujących się pewnym poziomem doświadczenia zawodowego. Artykuł ten w pewnym sensie jest raportem z przeprowadzonych badań naukowych, w którym zadaniem studentów było dokonanie oceny wybranych aspektów własnego rozwoju zawodowego, poziomu satysfakcji i ewentualnych dalszych planów zawodowych.

### 1. Tło metodologiczne przeprowadzonych badań

Badanie przeprowadzono w okresie od stycznia do czerwca 2014 roku wśród zawodowo pracujących studentów Wyższej Szkoły Humanistycznej TWP w Szczecinie. Miały one charakter eksploracyjno-opisowy. Podjęto próbę spojrzenia na umiejętność kierowania własnym rozwojem zawodowym w kontekście samoświadomości młodych osób posiadających już pewien poziom doświadczenia zawodowego, by lepiej zrozumieć ich funkcjonowanie w życiu zawodowym i uzyskać podstawę do wnioskowania o ich umiejętnościach wpływania na przebieg i efekty tego rozwoju.

Podstawowym celem zrealizowanych badań było poznanie stopnia samoświadomości dotyczącej uwarunkowań własnego rozwoju zawodowego w środowisku osób, które nabyły już określonych doświadczeń zawodowych w toku dotychczasowej pracy zawodowej i w związku z tym mogą określić poziom tego rozwoju, a także czynniki, które sprawiły, że jest on taki, a nie inny. Chciano również dowiedzieć się, czy osoby te są w stanie dostrzec istotne zmiany, które zaistniały w ich rozwoju zawodowym w okresie od podjęcia pracy zawodowej do momentu, w którym przeprowadzono owe badania, a także czy dostrzegają potrzebę dokonania jakichś zmian w swoim dotychczasowym postępowaniu.

Natomiast celem praktycznym było dostarczenie informacji, które mogą posłużyć do modyfikacji realizowanej wobec młodych dorosłych polityki społecznej, głównie w zakresie wspierania ich rozwoju zawodowego oraz praktyk terapeutycznych stosowanych obecnie wobec nich, których zasadniczym celem jest poprawa warunków i efektywności ich zawodowego funkcjonowania.

Główny problem badawczy dotyczył rozumienia istoty procesu zawodowego i determinantów efektywności własnego rozwoju. Szczególną uwagą objęto te czynniki, które są w zasięgu możliwości zainteresowanego i na które ma on osobisty wpływ. Postawiono następujące pytania badawcze:

---

<sup>1</sup> K. M. Czarnecki, *Podstawy psychologii pracy dla studentów wyższych szkół zawodowych*, Kraków 2001, s. 65.

<sup>2</sup> Cz. Plewka, *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Warszawa 2009, s. 67-71.

1. Czy osoby pracujące o niewielkim stażu zawodowym wiedzą od czego głównie zależy poziom ich rozwoju zawodowego, a jeśli tak, to czy potrafią wyliczyć te czynniki?
2. Co dla osób pracujących legitymujących się niewielkim stażem zawodowym stanowi najcenniejszą wartość w ich zawodowym rozwoju, a co jest najmniej istotne i dlaczego?
3. Jak osoby pracujące o niewielkim stażu zawodowym oceniają w swoim rozwoju zawodowym zaistniałe zmiany rozwojowe, które nastąpiły w okresie od rozpoczęcia pierwszej pracy zawodowej do chwili, w której przeprowadzono badanie?
4. Co osoby pracujące o niewielkim stażu zawodowym uczyniłyby w sytuacji, gdyby raz jeszcze rozpoczynały pracę zawodową, żeby ich zawodowy rozwój był lepszy (pełniejszy), bardziej ich satysfakcjonujący?
5. Czy osoby pracujące o niewielkim stażu zawodowym będące na obecnym poziomie rozwoju zawodowego zamierzają dokonać jakichś istotnych zmian, które mogłyby sprawić, że ich dalszy rozwój zawodowy byłby bardziej dynamiczny (pełniejszy, bardziej ich satysfakcjonujący), a jeśli tak, to co by zmieniły i dlaczego?

Żeby uzyskać właściwe informacje dotyczące zarysowanych problemów szczegółowych, wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego z zastosowaniem ankiety audytoryjnej<sup>3</sup>. Kwestionariusz zaprojektowanej ankiety zawierał jedynie 5 pytań (cztery otwarte i jedno zamknięte), które sformułowano w taki sposób, żeby każde z nich korespondowało z jednym problemem szczegółowym, a otrzymana na nie odpowiedź stanowiła wystarczającą podstawę do odpowiedzi na pytanie zawarte w tym problemie.

Badania przeprowadzono na celowo dobranej próbie badawczej, która była reprezentatywna dla całej populacji studentów WSH TWP w roku akademickim 2013/2014. Wybrano po jednej grupie studentów każdej specjalności na kierunku pedagogika (pedagogika wczesnoszkolna i przedszkolna; pedagogika opiekuńcza i resocjalizacyjna; kultura bezpieczeństwa pracy) z pierwszego i drugiego poziomu studiów oraz jedną grupę ze studiów podyplomowych. Łącznie próba badawcza liczyła 149 respondentów. Wśród respondentów było 121 kobiet i 28 mężczyzn. Wykształceniem średnim legitymowało się 61 respondentów, wyższym licencjackim – 59 osób oraz wyższym magisterskim – 29 respondentów. Zdecydowana większość, bo 90 respondentów legitymowała się małym (do 10 lat) stażem pracy. Ze stażem nieco większym (od 11 do 20 lat) było 48 respondentów. Pozostałych 11 respondentów posiadało staż pracy dłuższy niż 20 lat. Respondenci pracowali na różnych stanowiskach pracy jako pracownicy fizyczni i umysłowi w sektorze usług, gospodarki, administracji, oświaty czy handlu. Wszyscy oddali wypełnione kwestionariusze ankiety.

---

<sup>3</sup> M. Łobocki twierdzi, że „metodę sondażu zaleca się stosować szczególnie wtedy, gdy pragniemy dowiedzieć się o opiniach (tak jak w tym przypadku) respondentów na temat interesujących nas spraw oraz o tym, jak je oni oceniają i w ogóle co o nich wiedzą lub chcieliby wiedzieć na ich temat. Przydatne może okazać się również badanie postaw, motywów i zainteresowań korespondentów czy zasobu posiadanych przez nich wiadomości o badanym zjawisku, procesie, zdarzeniu”. Zob. M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2006, s. 244. (...) „Badania ankietowe polegają na zadawaniu respondentom pytań kwestionariuszowych z prośbą o pisemne odpowiedzi”. Tamże, s. 258.

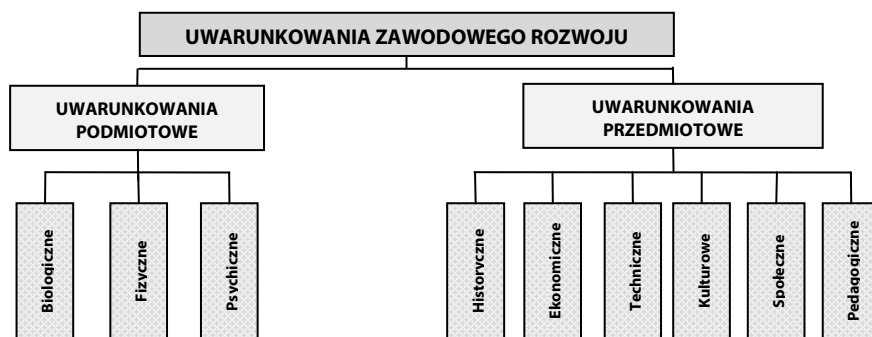
## 2. Prezentacja wyników badań

Ponieważ podejmując niniejsze badania chciano dowiedzieć się, na ile osoby o niewielkim stażu zawodowym legitymujące się różnym poziomem wykształcenia i pracujące zawodowo na różnych stanowiskach pracy potrafią określić, co zdecydowało o ich dotychczasowym poziomie rozwoju zawodowego, a także jakie zaistniały zmiany rozwojowe w tym rozwoju oraz co zamierzają uczynić w przyszłości, żeby ich rozwój był jeszcze pełniejszy i bardziej ich satysfakcjonujący, zdecydowano się zaprezentować uzyskane wyniki oddzielnie dla każdego z przyjętych problemów szczegółowych. Stąd zostały one ukazane w pięciu blokach opatrzonych stosownym tytułem.

### 2.1. Samoświadomość osób pracujących dotycząca czynników ich dotychczasowego rozwoju zawodowego

Respondenci zostali poproszeni o wymienienie 5 czynników zapisanych w kolejności malejącej (od tego, który wywarł wpływ największy do najmniejszego), które w ich opinii miały podstawowy wpływ na obecny stan ich rozwoju zawodowego.

Zdecydowana większość (bo 92% respondentów) wskazała wymaganą liczbę czynników. Wskazywano na różne czynniki o charakterze podmiotowym (poczynając od cech charakteryzujących ich osobowość po te, w których ich zdaniem cechy osobowości decydowały o tym, jakie podejmowali działania), jak również przedmiotowym (a wśród nich czynniki społeczne, ekonomiczne, pedagogiczne, kulturowe itp.). Ponieważ liczba tych czynników (wymienianych w poszczególnych kolejnościach), jak również sposób ich określenia była bardzo duża i zróżnicowana, zdecydowano się je pogrupować zgodnie z propozycją klasyfikacji uwarunkowań zawodowego rozwoju sformułowanych przez K. M. Czarneckiego<sup>4</sup> (rys. 1).



**Rysunek 1. Uwarunkowania zawodowego rozwoju wg K. M. Czarneckiego.**

Źródło: Opracowanie własne.

<sup>4</sup> K. M. Czarnecki, *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Sosnowiec 2008, s. 201-222.

Rozkład – wymienianych w poszczególnej kolejności – czynników, które w opiniach osób pracujących legitymujących się niewielkim stażem zawodowym rzutowały na stan ich dotychczasowego rozwoju zawodowego zestawiono w tabeli 1.

**Tabela 1. Zestawienie czynników (uwarunkowań), które w opiniach osób pracujących zawodowo miały największy wpływ na stan ich dotychczasowego rozwoju zawodowego**

Lp.	Rodzaj uwarunkowania	Rozkład wskazań							
		Ogółem N = 447		w tym wymienionych w poszczególnej kolejności					
				w 1 kolejności		w 2 kolejności		w 3 kolejności	
N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	Biologiczne	2	0,4	-	-	1	0,7	1	0,7
2.	Fizyczne	5	1,1	1	0,7	3	2,1	1	0,7
3.	Psychiczne	148	33,1	46	30,9	48	32,2	54	36,2
4.	Pedagogiczne	176	39,4	64	42,9	61	40,9	51	34,2
5.	Społeczne	77	17,2	25	16,8	24	16,1	28	18,8
6.	Kulturowe	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	Techniczne	1	0,2	-	-	1	0,7	-	-
8.	Ekonomiczne	38	8,5	13	8,7	11	7,3	14	9,4
9.	Historyczne	-	-	-	-	-	-	-	-
Razem		447	100	149	100	149	100	149	100

Źródło: Badania własne.

Z zestawionych (w tabeli 1) wyników badań widać, że respondenci uznali, iż czynnikami, które miały największy wpływ na stan ich dotychczasowego rozwoju zawodowego były różnego rodzaju uwarunkowania natury pedagogicznej (176 wskazań na 447 wszystkich oddanych, co stanowi 39,4% ogółu). Na czynniki natury pedagogicznej wskazywano najczęściej zarówno w pierwszej, jak również drugiej i trzeciej kolejności (jako pierwszy czynnik uwarunkowań ich dotychczasowego rozwoju zawodowego wskazało 64 spośród 149 osób, co stanowi 42,9% wszystkich respondentów). Na uwarunkowania pedagogiczne w pierwszej kolejności wskazywały najczęściej osoby o stażu pracy mieszczącym się w przedziale do 3 lat (35 osób na 64, które w pierwszej kolejności wskazywały na uwarunkowania pedagogiczne, co stanowi 54,7%). Najczęściej były to kobiety (33 z 35, tj. 94,3%) legitymujące się wykształceniem średnim (23 z 35, co stanowi 65,7%, a tylko 7 osób z wykształceniem wyższym licencjackim i 5 wyższym magisterskim). Otrzymany tak duży wy-

nik wskazań na uwarunkowania pedagogiczne nie wydaje się być czymś nadzwyczajnym, bowiem osoby o niewielkim stażu pracy raczej nie łączą swojego dotychczasowego rozwoju zawodowego z pracą zawodową, bowiem ich doświadczenie zawodowe jest niewielkie, a tym samym uznają, że poziom ich rozwoju zawodowego zależy głównie od tego, co uzyskali w trakcie swojej dotychczasowej edukacji (niezależnie od tego, czy jest ona na poziomie średnim czy wyższym) bądź cech charakteryzujących ich osobowość.

Tę ostatnią refleksję dotyczącą cech osobowości może potwierdzać fakt, że drugą pod względem liczebności (zarówno w wymiarze ogólnym, jak również we wskazaniach wyrażonych w pierwszej, drugiej i trzeciej kolejności) grupą uwarunkowań, które poszczególne osoby wskazały jako mające istotny wpływ na ich dotychczasowy rozwój zawodowy były uwarunkowania psychiczne. W tej grupie wskazywano na predyspozycje, ambicje, motywacje, cierpliwość, zainteresowania itp. Wszystkich wskazań na różnego rodzaju czynniki psychiczne było 148 (na 447 oddanych ogółem, co stanowi 33,1%). Podobnie jak w przypadku uwarunkowań natury pedagogicznej stanowiły one drugą pod względem liczebności grupę uwarunkowań wskazanych zarówno w pierwszej, jak również drugiej i trzeciej kolejności (przy czym w każdej następnej można zaobserwować niewielką tendencję rosnącą). Ta rosnąca tendencja jest pewną prawidłowością, jeśli skojarzy się ją z poprzednią kategorią uwarunkowań pedagogicznych (o tendencji nieco malejącej w każdej następnej kolejności wyrażonych czynników), bowiem osoby, które w pierwszej kolejności wskazywały na uwarunkowania pedagogiczne to niemal zawsze w drugiej kolejności wskazywały na uwarunkowania psychiczne. Na uwarunkowania psychiczne jako te, które w głównej mierze miały wpływ na dotychczasowy rozwój zawodowy wskazywały (podobnie jak w przypadku uwarunkowań pedagogicznych) głównie osoby o niewielkim stażu pracy (67,4% wszystkich osób, które pierwszej kolejności wskazały na tę kategorię uwarunkowań legitymowało się stażem do 10 lat, w tym 32,6% do 3 lat). Podobnie (aczkolwiek przy mniejszych różnicach) kształtował się rozkład osób postrzeganych z perspektywy posiadanego wykształcenia. W pierwszej kolejności na uwarunkowania psychiczne najczęściej wskazywały te osoby, które legitymowały się wykształceniem wyższym (43,4% wszystkich osób, które wskazały na tę kategorię uwarunkowań), przy czym w grupie osób o stażu pracy do lat 3 najczęściej na tę kategorię wskazywały osoby z wykształceniem średnim (23,9% całej grupy legitymującej się wykształceniem średnim, a tylko 2,2% z wykształceniem wyższym licencjackim i 6,5 z wykształceniem wyższym magisterskim).

W trzeciej kolejności (zarówno w wymiarze ogólnym, jak również przy wskazaniach wyrażonych w pierwszej, drugiej i trzeciej kolejności) wskazywano najczęściej na uwarunkowania społeczne.

Żadna z badanych osób nie uznała (w żadnej kolejności), że w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym miały udział również uwarunkowania kulturowe i historyczne, a tylko w niewielkim stopniu uwarunkowania techniczne czy biologiczne. Można zatem przypuszczać, że badane osoby nie do końca rozumiały istotę pojęcia „rozwój zawodowy” i należałoby przeprowadzić badania pogłębione.

## 2.2. Osoby pracujące o swoich najcenniejszych i najmniej dla nich istotnych wartościach własnego rozwoju zawodowego

Respondenci zapytani o to, co na ich obecnym poziomie zawodowego rozwoju uznają za najcenniejszą wartość, a co za najsłabszą, wymieniali różne cechy, które w ich ocenie stanowią określonej jakości wartość w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym. Jako wartość najcenniejszą wskazywano najczęściej wzrost poziomu swojej wiedzy (39 osób, a więc 26,2% całej próby badawczej), ukształtowanie takich cech osobowości, jak pracowitość, wytrwałość, cierpliwość (23 osoby, tj. 15,4% próby badawczej) oraz rozbudzenie własnych ambicji, aspiracji i motywacji do podejmowania różnego rodzaju działań (15 osób, tj. 10,1% próby badawczej). Pozostałe osoby najczęściej wskazywały na różnego rodzaju cechy, które w ich opinii zwiększyły ich kompetencje zawodowe (komunikatywność, kreatywność, pomysłowość, zaradność, otwartość na kontakty z innymi osobami itp.). Przy czym osoby o niskim poziomie wykształcenia najczęściej wskazywały na wzrost poziomu swojej wiedzy i chęć dalszego dokształcania się i doskonalenia. Natomiast osoby o wyższym poziomie wiedzy i większym stażu pracy (powyżej 10 lat stażu pracy) najczęściej wskazywały na te cechy, które w mniejszym stopniu mogły być skutkiem udziału w procesach edukacyjnych, a w większym stopniu doświadczenia zdobywanego w toku pracy zawodowej. Nie zaobserwowano natomiast istotnych różnic między wskazywanymi wartościami a płcią badanych i miejscem ich zatrudnienia.

Zdecydowana większość osób badanych (48,3% próby badawczej) odpowiadając na pytanie, dlaczego wymieniane cechy dotychczasowego rozwoju zawodowego uznaje za najcenniejsze odpowiedziało, że pozwolą one im na dalszy rozwój bądź awans zawodowy. Duża część respondentów (bo 24,6% próby badawczej) uznała, że wymieniona cecha (wartość) ich rozwoju zawodowego pozwoli im lepiej (efektywniej) realizować zadania zawodowe i osiągać większą satysfakcję.

Za najsłabszą wartość swojego dotychczasowego rozwoju zawodowego niemal połowa respondentów wymieniła dwie cechy: niewielkie kompetencje (48 osób, a więc 32,2% próby badawczej) oraz brak doświadczenia (26 osób, tj. 17,5%). Duża liczba osób wskazywała na różnego rodzaju cechy dotyczące własnej osobowości, takie jak: nieśmiałość, brak wytrwałości w działaniu, chaotyczność, uległość, brak odwagi, a także lenistwo itp. (na tego typu cechy wskazało 61 osób, a więc 40,9% całej próby). Pozostałe osoby wskazywały na takie cechy, które niekoniecznie dotyczyły rozwoju zawodowego, jak np. niskie zarobki, brak czasu, czy brak własnych dzieci, bądź nie wskazywały żadnej cechy. Może to oznaczać, że osoby te nie do końca rozumieją istotę rozwoju zawodowego.

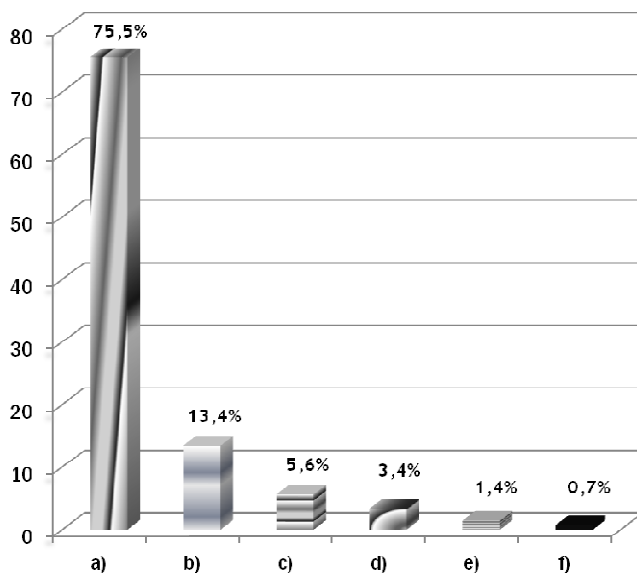
Respondenci, którzy wskazywali na niskie kompetencje bądź brak doświadczenia to osoby o niskim poziomie wykształcenia, a także niewielkim (do 3 lat) stażu pracy zawodowej. W przypadku innych wskazań nie występuje wyraźna korelacja między wskazaną cechą a takimi zmiennymi, jak płeć, staż pracy, czy poziom wykształcenia. Brak jest jakiegokolwiek wyraźnej zależności między wskazaniami najsłabszych cech rozwoju zawodowego a miejscem zatrudnienia respondentów.

### 2.3. Osoby pracujące zawodowo o jakości zaistniałych zmian w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym

W celu poznania, jak osoby pracujące legitymujące się niewielkim stażem pracy zawodowej oceniają zaistniałe zmiany w swoim rozwoju zawodowym, respondenci otrzymali polecenie następującej treści: „Zapewne od czasu rozpoczęcia pracy zawodowej w Twoim rozwoju zawodowym zaistniały zmiany w zakresie kompetencji, doświadczenia, postaw itp. Jak zatem oceniasz te zmiany? Podkreśl jedną z najbardziej odpowiadającą im kategorią”. Zostały zaproponowane następujące możliwości:

- a) istotne i zadowalające,
- b) istotne, ale niezadowalające,
- c) mało istotne, ale zadowalające,
- d) mało istotne i niesatysfakcjonujące,
- e) mało istotne i niezadowalające,
- f) nie dostrzegam żadnych zmian w swoim rozwoju.

Oto jak przez respondentów została określona jakość zaistniałych zmian (rys. 2).



**Rysunek 2. Rozkład oceny jakości zaistniałych zmian w rozwoju zawodowym dokonanych przez osoby pracujące zawodowo.**

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość pracujących zawodowo (jak widać na rys. 2) orzekła, że w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym zaistniały istotne i ich satysfakcjonujące zmiany rozwojowe (75,5% całej próby badawczej). Zdecydowanie mniej, bo zaledwie 13,4% respon-



dentów uznało, że zaistniałe zmiany w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym są istotne, ale ich nie satysfakcjonują. Można zatem przypuszczać, że ci respondenci oczekiwali zmian innej jakości. Na pozostałe kategorie wskazało niewiele respondentów. Pewną pozytywną cechą badanych, świadcząca o ich dobrej samoświadomości dotyczącej uwarunkowań własnego rozwoju zawodowego jest fakt, że tylko 0,7% próby badawczej uznało, że nie dostrzega żadnych zmian w swoim rozwoju. Pełniejszy obraz rozkładu oceny jakości zaistniałych zmian w rozwoju zawodowym dokonanych przez poszczególnych respondentów ukazują wyniki badań zestawione w tabeli 2.

**Tabela 2. Rozkład ocen jakości zaistniałych zmian w rozwoju zawodowym dokonanych przez osoby pracujące zawodowo**

Kategoria	Dla stażu pracy	Ogółem		Rozkład wskazań wg zmiennych										
				wykształcenia				płci						
	w latach	N	%	średnie		w. licencjat		w. mgr		kobieta		mężczyzna		
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Istotne i zadowolające	1-3	47	31,5	31	20,8	5	3,6	11	7,4	43	28,9	4	2,7	
	4-10	23	15,4	7	4,7	5	3,6	11	7,4	18	12,1	5	3,6	
	11-20	21	14,1	3	2,0	8	5,4	10	6,7	14	9,4	7	4,7	
	ponad 20	22	14,8	3	2,0	4	2,7	15	10,1	14	9,4	8	5,4	
Istotne ale niezadowolające	1-3	9	6,0	6	4,0	3	2,0	-	-	7	4,7	2	1,4	
	4-10	3	2,0	1	0,7	1	0,7	1	0,7	3	2,0	-	-	
	11-20	4	2,7	2	1,4	1	0,7	1	0,7	4	2,7	-	-	
	ponad 20	4	2,7	1	0,7	1	0,7	2	1,4	4	2,7	-	-	
Mało istotne ale zadowolające	1-3	5	3,6	2	1,4	1	0,7	2	1,4	5	3,6	-	-	
	4-10	3	2,0	1	0,7	1	0,7	1	0,7	3	2,0	-	-	
	11-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ponad 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Mało istotne i niesatysfakcjonujące	1-3	2	1,4	1	0,7	-	-	1	0,7	2	1,4	-	-	
	4-10	3	2,0	1	0,7	2	1,4	-	-	3	2,0	-	-	
	11-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ponad 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Nieistotne i niezadowolające	1-3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4-10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	11-20	2	1,4	-	-	2	1,4	-	-	2	1,4	-	-	
	ponad 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Nie dostrzegam żadnych zmian rozwojowych	1-3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	4-10	1	0,7	-	-	-	-	1	0,7	-	-	1	0,7	
	11-20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ponad 20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	RAZEM	149	100	59	39,6	34	22,8	56	37,6	122	81,9	27	18,1	

Źródło: Badania własne.

Analizując wyniki badań zestawione w tabeli 2, trudno doszukać się dominującej zależności oceny jakości zaistniałych zmian w rozwoju zawodowym dokonanych przez respondentów pracujących zawodowo ze zmiennymi (wykształceniem czy płcią), aczkolwiek rysuje się pewna tendencja. Otóż, o ile analizując rozkład wskazań dokonanych na pierwszej kategorii (istotne i zadowolające) w poszczególnych przedziałach stażu pracy zawodowej w wymiarze ogólnym z wyjątkiem respondentów o stażu do 3 lat nie dostrzega się istotnych różnic, to w grupie osób legitymujących się określonym poziomem wykształce-

nia (zwłaszcza respondentów o wykształceniu średnim) różnice te są wyraźne. Najczęściej zadowolenie z własnego rozwoju zawodowego (orzekając, że jest istotne i zadowalające) w grupie respondentów posiadających wykształcenie średnie wskazywali ci, którzy mogą wykazać się niewielkim stażem pracy (1-3 lat). Takich wskazań w całej próbie badawczej było 20,8%, podczas gdy z wykształceniem wyższym licencyjnym 3,6%, a wyższym magisterskim 7,4%. Pewną prawidłowością jest to, że wraz ze wzrostem stażu pracy coraz mniejsza liczba osób posiadających wykształcenie średnie wskazywała, że zaistniałe zmiany ocenia jako istotne i zadowalające (4,7% próby badawczej w przedziale 4-10 lat pracy oraz po 2,0% w przedziale stażu pracy 11-20 lat oraz ponad 20 lat). Osoby te najczęściej oceniały, że ich zmiany są istotne, ale niezadowalające (4,0% w całej próbie w przedziale respondentów o stażu pracy 1-3 lat i tylko 0,7% całej próby w przedziale ponad 20 lat stażu pracy). Nieco inny rozkład ocen da się zaobserwować, jeśli spojrzymy na nie z perspektywy zmiennej: płeć. Otóż w grupie respondentów (122 kobiet i 27 mężczyzn) pozytywnie zmiany, które nastąpiły w rozwoju zawodowym (jako istotne i zadowalające) w przypadku kobiet najczęściej wskazywały te, których staż pracy był na poziomie 1-3 lat pracy (takich wskazań w tej grupie było 3,52%), a najmniej na poziomie osób o stażu ponad 20 lat (16 kobiet, co stanowi 11,5%, wskazało na tę kategorię). Natomiast w przypadku mężczyzn było odwrotnie. Najwięcej na tę kategorię wskazało 29,6% mężczyzn o stażu ponad 20 lat, a najmniej, bo 14,8% całej grupy mężczyzn posiadających staż pracy w przedziale 1-3 lat. Oznacza to, że w przypadku mężczyzn o zadowoleniu ze swoich zmian zaistniałych w rozwoju zawodowym (kategoria istotne i zadowalające) decyduje przede wszystkim doświadczenie zdobyte w toku pracy zawodowej, które w zdecydowanej większości przypadków rośnie proporcjonalnie do stażu pracy zawodowej.

#### **2.4. Jakich zmian dokonałyby osoby pracujące, żeby ich rozwój zawodowy był pełniejszy w sytuacji, gdyby raz jeszcze rozpoczynały pracę zawodową**

Chcąc dowiedzieć się, czy, a jeśli tak, to jakich zmian w trosce o własny rozwój zawodowy dokonałyby osoby, które udzielając odpowiedzi na poprzednie pytanie wskazały na jedną z sześciu zaproponowanych im kategorii odpowiadającej zmianom, które zaistniały w ich dotychczasowych kompetencjach, doświadczeniu czy postawach, poproszono je o krótką wypowiedź na następujące pytanie otwarte: „Gdybyś raz jeszcze rozpoczynał/a pracę zawodową, to co byś uczynił/a, żeby Twój rozwój zawodowy był lepszy (pełniejszy, bardziej cię satysfakcjonował) od obecnego?”. Na tak postawione pytanie respondenci w sposób niezwykle zróżnicowany odnosili się do tego, co by uczynili, gdyby raz jeszcze rozpoczęli pierwszą swoją pracę zawodową. Najczęściej źródeł poprawy jakości własnego rozwoju zawodowego upatrywali w działaniach edukacyjnych, wskazując na takie działania, jak: *szybciej podjąłabym studia; podjąłabym dodatkowe studia; kończyłabym więcej kursów doskonalących; bardziej angażowałbym się w naukę szkolną; wybrałabym inną szkołę, nie LO, tylko technikum; podjąłabym inny kierunek studiów;* itp.; bądź w różnych sytuacjach związanych z ich pracą zawodową. Osoby, które wskazywały na tę kategorię

działań, najczęściej wskazywały na takie działania, jak: *nie podjąłabym pracy, którą obecnie wykonuję; więcej uwagi poświęciłabym praktyce; szukałabym bardziej ambitnego miejsca pracy; bardziej bym się angażowała w pracy; zmieniłbym zawód; podjąłbym inną pracę; przed podjęciem pierwszej pracy zawodowej bardziej pomyślałbym o swojej przyszłości, a nie tylko o bieżących potrzebach*; itp. Wiele osób orzekło, że nie dokonałoby żadnej zmiany w tym, co miało określony wpływ na ich dotychczasowy rozwój. Ponieważ odpowiedzi były formułowane w różny sposób, aczkolwiek dotyczyły podobnej kategorii działań, postanowiono je pogrupować i przypisać odpowiednim kategoriom (tabela 3).

**Tabela 3. Rozkład deklarowanych działań wyrażonych w odpowiedzi na pytanie o ewentualne zmiany dotyczące własnej drogi postępowania gdyby respondenci raz jeszcze podejmowali swoją pierwszą pracę zawodową**

Kategoria deklarowanych działań związanych z:	Rozkład deklarowanych działań							
	Ogółem		w tym wg wykształcenia					
			średnie		licencjackie		magisterskie	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Edukacją	61	40,9	34	22,8	15	10,1	12	8,0
Pracą	18	12,1	5	3,4	1	0,7	12	8,0
Osobowością	12	8,0	2	1,4	4	2,6	6	4,0
Inne	11	7,4	3	2,1	4	2,6	4	2,6
Nic	25	16,8	7	4,7	8	5,4	10	6,7
Brak odpowiedzi	22	14,8	8	5,4	2	1,4	12	8,0
<b>RAZEM</b>	<b>149</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>39,9</b>	<b>34</b>	<b>22,8</b>	<b>56</b>	<b>37,3</b>

Źródło: Badania własne.

Analizując wyniki badań zestawione w tabeli 3 można dostrzec pewną prawidłowość, z której wynika, że w grupie respondentów, którzy w swoich relacjach deklarowali, że ewentualne zmiany w przypadku gdyby ponownie mieli podjąć swoją pierwszą pracę zawodową, wskazało na działania związane z edukacją (40,9% całej próby badawczej). Najwięcej osób wskazujących tę kategorię działań posiadała jedynie wykształcenie średnie (22,8% całej próby badawczej, a w grupie osób, które wskazały tę kategorię aż 55,7% osób posiadało wykształcenie średnie). Wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia malała liczba osób wskazujących na tę kategorię (10,1% w próbie mających wykształcenie wyższe licencjackie i 8,0% osób z wykształceniem wyższym magisterskim). Inaczej było w przypadku tych respondentów, którzy deklarowali, że nie dokonali by żadnej zmiany. W tym przypadku najczęściej (6,7% w próbie, a 40,0% w grupie) osób, które wskazały na tę kategorię posiadało wykształcenie wyższe magisterskie. Można przypuszczać, że osoby te są zadowolone ze zmian, które zaistniały w ich rozwoju zawodowym, a tym samym, ze swoich decyzji dotyczących edukacji i pracy zawodowej. Przypuszczenie to potwierdza przeprowadzona analiza, bowiem wszyscy respondenci, którzy deklarowali, że nie dokonaliby żadnej zmiany, gdyby raz jeszcze rozpoczęli pracę zawodową, na pytanie dotyczące oceny jako-

ści zaistniałych zmian rozwojowych (z poprzedniego pytania) odpowiedzieli, że zaistniałe zmiany w ich dotychczasowym rozwoju zawodowym są istotne i zadowalające.

### 2.5. Osoby pracujące zawodowo o planowanych zmianach, które mogą spowodować, że ich rozwój zawodowy będzie jeszcze bardziej dynamiczny

Zadając ostatnie pytanie – „Czy na obecnym poziomie rozwoju zamierzasz dokonać zmian, które mogą spowodować, że Twój rozwój zawodowy będzie bardziej dynamiczny (pełniejszy, bardziej Cię satysfakcjonujący), a jeśli tak, to czego te zmiany będą dotyczyć?” – zamierzano nie tylko poznać ewentualne plany respondentów związane z dalszym ich rozwojem zawodowym, ale również sprawdzić, czy owe plany w jakimś stopniu wynikają, bądź mają związek z własną oceną dotychczasowego rozwoju zawodowego (którą poddano analizie w pkt. 2.3.).

Podobnie jak w przypadku poprzedniego pytania (dla którego uzyskane odpowiedzi przeanalizowano w pkt. 2.4.), respondenci udzielili wiele różnego rodzaju odpowiedzi, które w zdecydowanej większości dotyczyły działań edukacyjnych bądź związanych z pracą zawodową. Dlatego postanowiono odpowiedzi te pogrupować, przypisując je takim samym kategoriom, jak w poprzednim przypadku (tabela 4).

**Tabela 4. Rozkład deklarowanych zmian w dotychczasowym rozwoju zawodowym, które mogą spowodować, że dalszy rozwój zawodowy poszczególnych respondentów będzie bardziej dynamiczny**

Kategoria deklarowanych zmian związanych z:	Rozkład deklarowanych zmian							
	Ogółem		w tym wg wykształcenia					
			średnie		licencjackie		magisterskie	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Edukacją	72	48,3	33	22,1	19	12,8	20	13,4
Pracą	40	26,8	15	10,1	9	6,0	16	10,7
Osobowością	4	2,7	1	0,7	1	0,7	2	1,3
Inne	6	4,0	6	4,0	-	-	-	-
Nic	22	14,8	4	2,7	2	1,3	16	10,7
Brak odpowiedzi	5	3,4	-	-	3	2,1	2	1,3
<b>RAZEM</b>	<b>149</b>	<b>100</b>	<b>59</b>	<b>39,9</b>	<b>34</b>	<b>22,8</b>	<b>56</b>	<b>37,3</b>

Źródło: Badania własne.

Niemal wszyscy respondenci (bo 81,8% całej próby badawczej) planują dokonać zmian w swoim dotychczasowym postępowaniu, zakładając, że zmiany sprawią, iż dalszy ich rozwój zawodowy będzie pełniejszy i bardziej dynamiczny. Podobnie jak w poprzednim pytaniu, najczęściej wskazywano, że zmiany te dotyczyć będą różnych aspektów działań edukacyjnych, takich jak: rozpoczęcie studiów wyższych drugiego stopnia (26,4% respondentów w próbie, kończących studia licencjackie deklarowało taki zamiar); podjęcie nowych form doskonalenia; lepsze planowanie swoich potrzeb edukacyj-

nych itp. Wszystkich wskazań na tę kategorię planowanych zmian było 48,3% w próbie. Najczęściej tę kategorię zmian deklarowali respondenci, których wykształcenie było na poziomie średnim (byli to respondenci, którzy kontynuowali studia pierwszego stopnia – licencjackie). Stanowili oni 21,1% całej próby badawczej i 45,3% w grupie. Odnosząc te deklaracje do wyników oceny jakości zaistniałych zmian rozwojowych (które stanowiły przedmiot analizy w pkt. 2.3.) można mieć wątpliwość co do rzetelności wyrażanych ocen w odpowiedzi na pytanie 4 lub rzetelności deklaracji dotyczących planowanych zmian, bowiem tylko 20 respondentów, tj. 27,8% to ci, którzy ocenili, że ich dotychczasowy rozwój jest istotny, ale niezadowolający lub mało istotny i niezadowolający (6,9% tej kategorii). Tymczasem aż 40 respondentów (tj. 55,6% tych), którzy orzekli, że ich dotychczasowy rozwój zawodowy jest istotny i zadowolający. Może to również świadczyć o tym, że dotychczasowy swój rozwój oceniają jako istotny i zadowolający, ale nadal zamierzają wprowadzić określone zmiany (dotyczące edukacji), żeby jeszcze bardziej zdynamizować dalszy przebieg swojego rozwoju, ale to wymagałoby podjęcia dodatkowych badań.

Drugą pod względem liczebności grupą respondentów byli ci, którzy wskazywali, że planują dokonać zmian dotyczących różnych aspektów swojej dotychczasowej pracy zawodowej (stanowili oni 26,8% całej próby badawczej). W przypadku tych respondentów nie zaobserwowano istotnych różnic warunkowanych dotychczasowym poziomem wykształcenia (10,1% w grupie respondentów posiadających wykształcenie średnie, 6,0% o wykształceniu wyższym licencjackim i 10,7% w grupie respondentów o wykształceniu wyższym magisterskim).

Tylko 22 respondentów (14,8% całej próby badawczej) zadeklarowało, że nie planują podejmować żadnych zmian w swoich dotychczasowym sposobie postępowania. W tej grupie obserwuje się pewną prawidłowość, bowiem 16 z nich (tj. 72,7% wszystkich, którzy nie planują podjąć żadnych zmian) to respondenci o wysokich kwalifikacjach i stosunkowo długim stażu pracy.

### **Uwagi końcowe**

Przeprowadzone badania dostarczyły wielu przykładów dotyczących funkcjonowania osób o niewielkim stażu pracy pracujących zawodowo w warunkach dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Pozwoliły na uzyskanie informacji dotyczących ich zawodowego rozwoju, a także radzenia sobie z realizacją zadań rozwojowych okresu wczesnej i średniej dorosłości.

Uzyskany materiał badawczy wprawdzie jest niewystarczający do wyjaśnienia wielu aspektów dotyczących funkcjonowania tej grupy osób w trudnych sytuacjach zadaniowych rozpatrywanych w kontekście rozwojowym, to może jednak w przyszłości posłużyć do doskonalenia programów studiów, przyczyniając się do ograniczania dysfunkcyjnych wzorów zachowań wśród osób dorosłych wchodzących na drogę pracy zawodowej.

Warto jednak podjąć dalsze badania, zwracając uwagę na znaczenie systemu wartości, który bez wątpienia jest podstawowym i często głównym kryterium określania własnej

koncepcji życia, a zatem również decyzji, z jakim zaangażowaniem młodzi ludzie będą podejmować się realizacji określonych zadań zawodowych<sup>5</sup>.

Z podjętych badań rysuje się następująca refleksja. Wobec sytuacji osób dorosłych wchodzących w realia współczesnego rynku pracy, zadania związane z ich rozwojem zawodowym dzielą się na te, które wymagają konformistycznego przystosowania się do wymagań starszego pokolenia i te, które w warunkach skutecznego procesu adaptacji do warunków współczesności na ogół realizowane są efektywnie. Wiele trudności dla młodych osób pracujących zawodowo stanowią w szczególności te sytuacje, w których adaptują się do innych zadań niż te, które chcieliby realizować.

## Bibliografia

- Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, Kraków 2004.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka. Wchodzę do innej nowoczesności*, Warszawa 2004.
- Bielawska I., Dębska U., *Odpowiedzialna wolność w aspekcie rozwoju [w:] Psychologia rozwojowa. Wybrane aspekty rozwoju społecznego człowieka w ciągu życia*, 2006, t. 11, nr 4, s. 15-24.
- Czarnecki K. M., *Rozwój zawodowy człowieka*, Warszawa 1998.
- Czarnecki K. M., *Podstawy psychologii pracy dla studentów wyższych szkół zawodowych*, Kraków 2001.
- Czarnecki K. M., *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*, Sosnowiec 2008.
- Czerwińska-Jasiewicz M., *Rozwój psychiczny młodzieży a jej koncepcje dotyczące własnego życia*, Warszawa 2005.
- Gurba E., *Wczesna dorosłość [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), Psychologia rozwoju człowieka, t. 2, Charakterystyka okresów życia człowieka*, Warszawa 2005.
- Kujawa M., *Wybory rozwojowe w dorosłości [w:] J. Trempała (red.), Rozwijający się człowiek w zmieniającym się świecie*, Bydgoszcz 1995.
- Łączyk M., *Osobowościowe uwarunkowania preferencji zawodowych młodzieży*, Katowice 2008.
- Malina A., *Wczesna dorosłość w cyklu życia człowieka. Współczesne problemy z realizacją zadań rozwojowych młodych dorosłych*, Bydgoszcz 2014.
- Plewka Cz., *Uwarunkowania zawodowego rozwoju nauczycieli*, Warszawa 2009.
- Soińska L., *Samoocena a realizacja celów rozwojowych w dorosłości [w:] K. Apelt, J. Wojciechowska (red.), Zadania i role społeczne w okresie dorosłości*, Poznań 2002.

---

<sup>5</sup> M. Czerwińska-Jasiewicz, *Rozwój psychiczny młodzieży a jej koncepcje dotyczące własnego życia*, Warszawa 2005.

Czesław Plewka

### **Pracujący studenci WSH w Szczecinie o swoim rozwoju zawodowym**

W artykule zaprezentowano wyniki badań dotyczących wybranych aspektów rozwoju zawodowego studentów WSH w Szczecinie, którzy pracują zawodowo na różnych stanowiskach pracy. Badania przeprowadzono w celu poznania wiedzy jaką posiadają młodzi pracujący na temat istoty i sensu własnego rozwoju zawodowego oraz czynników, które warunkowały jakość ich dotychczasowego rozwoju. Uzyskane wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że poziom dotychczasowego rozwoju zawodowego pracujących – niezależnie od wielu czynników natury zewnętrznej – w dużym stopniu zależy od ich aktywności edukacyjnej i zawodowej.

**Słowa kluczowe:** rozwój zawodowy, praca, edukacja

### **Working students of WSH in Szczecin about their professional development**

The article presents the results of research on selected aspects of professional development of WSH students in Szczecin, who work professionally in different work environments. The study was conducted in order to get familiar with the knowledge that young working students possess about the essence and meaning of their professional development and the factors which stand behind the quality of their current development. The obtained results empower to claim, that level of current professional development – regardless of the nature of many external factors – largely depends on their educational and professional activities.

**Keywords:** professional development, work, education

*Translated by Adrian Plewka*