

Uniwersytet Zielonogórski. Wydział Nauk Społecznych

ZDZISŁAW WOŁK

ORCID: 0000-0002-2846-6246

zdzislaw.janusz@wp.pl

*Praca i edukacja na tle zadań rozwojowych wczesnej  
dorosłości w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej*

---

Work and Education in the Context of Early Adulthood Developmental Tasks in the Face of the  
Fourth Industrial Revolution

PROPOZYCJA CYTOWANIA: Wołk, Z. (2021). Praca i edukacja na tle zadań rozwojowych wczesnej dorosłości w obliczu czwartej rewolucji przemysłowej. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J, Paedagogia-Psychologia*, 34(4), 53–66. DOI: 10.17951/j.2021.34.4.53-66.

ABSTRAKT

Współczesny świat, stojący u progu czwartej rewolucji przemysłowej, cechuje się niestabilnością i tymczasowością oraz niespotykanym dotychczas postępem techniczno-technologicznym. Wchodząca w fazę dorosłości młodzież mierzy się ze złożonymi sytuacjami, wynikającymi zarówno z usytuowania na linii życia, jak i z konsekwencji zachodzących zmian. W artykule przedstawiono złożoną sytuację osób znajdujących się w fazie wczesnej dorosłości. Wynika ona z licznych i trudnych zadań rozwojowych, w tym z pracy zawodowej. W opracowaniu wskazano, jak można je rozwiązywać z wykorzystaniem odpowiednio realizowanej ustawicznej edukacji zawodowej.

**Słowa kluczowe:** wczesna dorosłość; praca zawodowa; edukacja zawodowa; zadania rozwojowe

WPROWADZENIE

Edukacja i praca zawodowa w różnych formach i z różną siłą oddziałują na życie człowieka na każdym z jego etapów. Ma to miejsce nawet wówczas, gdy człowiek nie uczestniczy w edukacji formalnej i nie pracuje zawodowo. Obie formy aktywności człowieka łączy występujące w obszarze każdej z nich oddziaływanie wychowawcze. Wyraża je używana często na gruncie pedagogiki pracy formuła wychowania przez pracę i do pracy. Na każdym etapie życia aspekt wychowawczy jest kluczowy

z uwagi na to, że wiąże się z formowaniem dyspozycji kierunkowych człowieka. Są one względnie trwałe, przy czym w każdym okresie życia można je modyfikować. Wraz z przemieszczaniem się jednostki po linii życia coraz większego znaczenia nabiera doświadczenie, które może być zarówno dobre, jak i złe. W pierwszym przypadku sprzyja, w drugim zaś może szkodzić realizacji zadań rozwojowych. Dla osób znajdujących się w okresie wczesnej dorosłości jego szczególna rola wiąże się ze stygmatyzowaniem pracy zawodowej przez pryzmat pierwszych doświadczeń, co rzutuje na ich stosunek do pracy w bliższej i dalszej przyszłości.

Dużą rolę odgrywa czas historyczny i czas życia. Pierwszy z nich wiąże się z okresem historycznym – z epoką, w której jednostka realizuje swoje życie. Związany z nim jest poziom rozwoju społecznego i gospodarczego, a także preferencje społeczne i uznawane wartości. Szczególne wydarzenia w sferze techniki i technologii mają wpływ na sposoby życia i aktywności zawodowej, przyczyniając się do ich radykalnych zmian (Furmanek, 2014, s. 76). Czwarta rewolucja już się zaczęła, do czego przekonuje Klaus Szwab, toteż pilne jest uwzględnianie jej konsekwencji w edukacji i wychowaniu do pracy oraz w samej pracy, zwłaszcza że jedną z niezbędnych cech człowieka żyjącego i pracującego w jej trakcie jest kreatywność. W biegu życia również istotny jest etap życia, na którym jednostka się znajduje, z którym wiąże się wiek człowieka. Ludzie w zależności od wieku legitymują się różnymi doświadczeniami, różnym potencjałem pracowniczym czy też systemami wartości. Posługując się metaforą człowieka-wędrowca przemierzającego swoje życie, można zauważyć, że „na szlaku życia” wiele się dzieje i nawet osoby mające bardzo różne indywidualne dyspozycje w niektórych sytuacjach doświadczają podobnych sytuacji i odwrotnie – osoby o zbliżonych cechach realizują swoje biografie zawodowe w bardzo różny, niekiedy całkowicie odmienny sposób (Bühler, 1999, s. 35), wiele zależy bowiem od interwencji edukacyjnych doświadczanych wcześniej, zarówno w domu rodzinnym, jak i w trakcie nauki szkolnej.

Wraz z wiekiem wzrasta sprawczość, która w młodszych latach życia jest mniejsza, ale z czasem osiąga poziom najwyższy, co przypada najczęściej w wieku średnim, a następnie zazwyczaj się zmniejsza wraz z redukowaniem aktywności własnej na skutek osłabiania się sił.

Osoby znajdujące się w okresie wczesnej dorosłości (młodzi dorośli) doświadczają wielu specyficznych sytuacji związanych z realizacją zadań rozwojowych, takich jak m.in. ukończenie systematycznej edukacji szkolnej i podjęcie pracy zawodowej, znalezienie partnera życiowego, założenie rodziny, uczenie się współżycia ze współmałżonkiem, wychowanie dzieci, prowadzenie domu, włączenie się do życia społecznego i uczestnictwo w nim, realizacja kolejnych etapów rozwoju zawodowego i realizacja kariery zawodowej. „Zadania rozwojowe to takie zmiany czy osiągnięcia, przez które człowiek musi przejść, by nastąpił dalszy rozwój” (Malina, 2015, s. 560). Od sposobu ich rozwiązania zależy w dużym stopniu zdolność do rozwiązywania kolejnych zadań na kolejnych etapach życia człowieka.

Wczesna dorosłość umownie przypada na lata 18–45 i jest „okresem największej żywotności, ale też największego spiętrzenia wielu zadań, obowiązków i ambicji, które zwykle trudno pogodzić” (Pietrasiński, 1996, s. 24). W ostatnich latach, dążąc do usystematyzowania współczesnych społeczeństw pod względem wieku, podejmowane jest poszukiwanie wspólnych cech pokoleniowych (Konieczna-Woźniak, 2018, s. 116). Na tej podstawie wyodrębniono kolejne pokolenia: X, Y, Z, co umożliwi rozumienie i interpretację sytuacji poszczególnych kohort społeczeństwa, głównie na rynku pracy, w świetle postępu technologicznego, a zwłaszcza nowych technologii (Klementowska, Flaszyńska, 2018, s. 81). Analiza sytuacji młodych dorosłych stojących w obliczu podjęcia charakterystycznych dla tego wieku zadań rozwojowych stanowi podejście szersze, nieograniczające się do usytuowania kolejnych grup wiekowych na rynku pracy, lecz uwzględniających także inne obszary życia, mogące mieć kluczowe znaczenie również dla ich karier zawodowych. Pomimo tego, że zadania rozwojowe dotyczą osób znajdujących się na tym samym, określonym etapie życia, ich podejmowanie i sposoby rozwiązywania są indywidualne. Dominacja pracy na etapie wczesnej dorosłości często przysłańia inne zadania rozwojowe, zagrażając ich trafnemu podejmowaniu.

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie złożoności i niepowtarzalności sytuacji życiowych osób znajdujących się na etapie wczesnej dorosłości. Wskazano także dodatkowe komplikacje powodowane przez zachodzące współcześnie dynamiczne przemiany techniczne i technologiczne oraz szczególne zadania stojące w związku z tym przed edukacją. Podkreślono konieczność antycypowania sytuacji na rynku pracy w dobie czwartej rewolucji przemysłowej przez system edukacji oraz uwzględniania w procesie kształcenia zachodzących i perspektywicznych przemian w taki sposób, aby zostały wykorzystane przy realizacji zadań rozwojowych, a nie były źródłem barier i trudności.

## CZAS PRZEMIAN Z CZWARTĄ REWOLUCJĄ PRZEMYSŁOWĄ W TLE

We współczesnym, ponowoczesnym świecie zachodzi dynamiczny rozwój naukowo-techniczny. Gospodarka ma charakter globalny, handel jest ponadnarodowy, ogromne znaczenie i rosnąca rola przypada informatyzacji we wszystkich dziedzinach życia. Następstwami tego są radykalne przekształcenia w charakterze pracy i organizacji produkcji. „Ponowoczesność jest kojarzona z takimi współczesnymi trendami, jak wzrost zatrudnienia w sektorze usług i postfordowski sposób produkcji” (Solarczyk-Ambrozik, 2004, s. 25). „Za szczególny wyznacznik ponowoczesnego życia osobowości ponowoczesnej uznawana jest elastyczność, która wskazuje na koniec tradycyjnej pracy i jest równoznaczna z krótkotrwałym zatrudnieniem” (Czubak-Koch, 2014, s. 12). W takiej sytuacji żadna szkoła ani żadna uczelnia nie jest w stanie zagwarantować całościowej stabilizacji zawodowej żadnemu ze swoich absolwentów. Może jednak wyposażać ich w dyspozycje

umożliwiające poruszanie się na nieprzewidywalnym rynku pracy, w warunkach niestabilności i radykalnych, często zachodzących bardzo szybko zmian. Niezależnie od przemian techniczno-technologicznych nowe warunki życia i pracy mogą być powodowane przez przyczyny pozazawodowe, losowe, czego przykładem była i wciąż jest doświadczana przez świat pandemia koronawirusa. Ukazała ona, jak trudno było i jest wielu osobom, w tym także młodym, dotychczas radzącym sobie z napotykanymi problemami, odnaleźć się w specyficznych warunkach wynikających z reżimu epidemiologicznego.

Przed 10 latami Jeremy Rifkin, kreśląc symptomy trzeciej rewolucji przemysłowej, pisał o perspektywnym powiązaniu technologii internetowych z odnawialnymi źródłami energii produkowanej w fabrykach, domach prywatnych, biurach. Wówczas miało to charakter wręcz futurystyczny, tymczasem obecnie coraz powszechniejsze jest produkowanie energii elektrycznej w gospodarstwach domowych przez pompy ciepła czy ogniwa fotowoltaiczne. W krótkim czasie fantastyczna wizja zadomowiła się w codzienności. Niestety, w zdecydowanie mniejszym stopniu spełniły się prognozy dotyczące edukacji mającej przygotować siłę roboczą trzeciej rewolucji przemysłowej (Rifkin, 2012, s. 317). Czwarta rewolucja przemysłowa czyni przyszłość jeszcze bardziej nieprzewidywalną, ponieważ

(...) opiera się na inteligentnej, połączonej technologii nie tylko wewnątrz organizacji, ale także w codziennym życiu. Jej istotą jest przeniesienie większości decyzji z gestii ludzi do kompetencji maszyn oraz zatarcie granic pomiędzy tym, co biologiczne, a tym, co cyfrowe. Głównymi siłami tych zmian są między innymi: Internet Rzeczy, sztuczna inteligencja, blockchain, autonomiczne pojazdy, druk 3D, zaawansowana robotyzacja. (Metrycki, 2018, s. 14)

Nie sposób przewidzieć, jakich konkretnie nowych spostrzeżeń, produktów i rozwiązań należy się spodziewać w nadchodzących latach, nie mamy jednak najmniejszych wątpliwości co do tego, że będą one nas zadziwiać. Druga epoka technologiczna upływać będzie pod znakiem niezliczonych przejawów inteligentnych maszyn oraz miliardów połączonych ze sobą umysłów, wspólnie pracujących nad pełniejszym zrozumieniem i udoskonaleniem naszego świata. Ten postęp zdeklasuje wszystko, co się w naszej historii wydarzyło. (Brynjolfsson, McAfee, 2015, s. 135)

Scenariusze przyszłości przewidują, że w zakładach pracy 4.0 w zespołach pracowniczych mogą pojawić się pracownicy-roboty, a świat realny przenikać się będzie ze światem wirtualnym (Tomaszewska-Lipiec, 2020, s. 169). W świecie pracy nowe technologie już wywołują procesy burzące dotychczasowy ład i wprowadzają znaczące przemiany dotyczące pracowników. Jednak „ludzie mają niesamowitą umiejętność adaptacji i wynalazczości. Kluczem tutaj jest czas oraz to, w jakim zakresie efekt kapitalizacji uprzedzi efekt destrukcyjny i jak szybko dojdzie do wymiany” (Schwab, 2018, s. 54). Tak rysująca się perspektywa stawia trudne wyzwania systemowi edukacji, związane z przygotowaniem uczących się do nowych oczekiwań rynku pracy i uniemożliwiający zdominowanie kapitalizacji przez destrukcję. Głównym zadaniem jest w tej sytuacji kształtowanie motywacji

uczących się do włączenia się w tok przemian i poszukiwania sobie w nim miejsca. Jest to zadanie sformułowane już dawno. Wiąże się ono z nadawaniem dużego znaczenia wychowaniu w dumie zawodowej i poczuciu sprawstwa oraz możliwościom pracy w cenionym zespole (Flippo, 1980, s. 343). Wiedzę i umiejętności młodzi ludzie są w stanie zarówno nabyć samodzielnie, jak i je aktualizować. W przypadku wielu nowych zawodów i zadań zawodowych jest to nawet łatwiejsze niż w przypadku prac tradycyjnych, wykonywanych niegdyś w okresie przemysłowym.

Na początku XX w. Henry Ford dokonał rewolucyjnych zmian w życiu gospodarczym Stanów Zjednoczonych, prowadzących do przekształcenia USA z kraju rolniczego w kraj przemysłowy. Ford uważał, że „wszystko można robić lepiej, niż robi się dzisiaj” (Ford, 2006, s. 112). W myśl tego najistotniejsze jest samodążenie pracowników do dobrej i wydajnej pracy. Paradoksalnie podejście tego przemysłowca do zatrudnienia pracowników, wyrażające się w koncentrowaniu się na ich zasobach własnych i gotowości do pracy, niezależnie od ich przeszłości, wykształcenia czy innych cech, znowu staje się aktualne. Ford jednak nie dostrzegwał innych zjawisk rozwojowych i uprzedmiotowił pracownika. Takie zagrożenie niesie też czwarta rewolucja przemysłowa, a uchronić przed nim może wychowanie do szacunku, godności i odpowiedzialności. Jest to kolejne doniosłe zadanie systemu edukacji.

## EDUKACJA I PRACA W BIEGU ŻYCIA CZŁOWIEKA W WARUNKACH WSPÓŁCZESNYCH

Szeroki przedział wiekowy przypisany okresowi wczesnej dorosłości, który rozpoczyna się już w wieku około 17 lat i trwa do 45. roku życia, współcześnie znajduje dodatkowe uzasadnienie, związane z wydłużaniem się życia ludzkiego. Wraz z tym wydłuża się czas trwania poszczególnych er życia człowieka. Przemiany kulturowe sprawiają, że wiele cech typowych dla konkretnych typów pokoleń wykazują także osoby do nich nieprzypisywane z uwagi na ich wiek życia. Ponadto pomiędzy pokoleniami można wyodrębnić okresy przejściowe, w trakcie których życie biegnie równoległe w dwóch następujących po sobie erach. Osoby w nich się znajdujące mogą wykazywać równocześnie cechy kilku pokoleń, a przy tym doświadczane przez nie sytuacje mogą być typowe dla innych generacji. Praca zawodowa w życiu każdego człowieka zajmuje znaczące miejsce, mocno interweniuje bowiem w sposoby realizacji innych zadań rozwojowych.

Na linii rozwoju zawodowego wyróżnia się trzy okresy: okres kształcenia przedzawodowego, zachodzący w okresie szkolnym; okres kształcenia zawodowego, mający miejsce w trakcie nauki w określonego typu szkole zawodowej; okres aktywności zawodowej, mający miejsce w trakcie wykonywania pracy zawodowej (Wiatrowski, 2005, s. 269). W rzeczywistości jednak taka periodyzacja zazwyczaj zdarza się już tylko sporadycznie. W większości przypadków elementy każdej ze

wspomnianych faz przenikają się, zachodzą na siebie, a czas ich trwania jest różny, niekiedy rozciąga się na całe życie.

Możliwości podejmowania wyzwań w okresie tranzykcji z systemu kształcenia do rynku pracy są uwarunkowane wcześniej zgromadzonymi zasobami, nabytymi głównie poprzez naukę szkolną i wyniesionymi z domu rodzinnego. W środowisku rodzinnym dziecko kształtuje pierwsze nawyki, pierwsze wartości. Spotyka się tam z pierwszymi wzorami osobowymi oraz zaczyna wyrabiać swój stosunek do pracy zawodowej w oparciu o obserwowane zachowania i wzory prezentowane przez rodziców. Kształtuje się w nim też stosunek do pracy oraz dochodzi do wykształcenia cech osobowych przydatnych w późniejszym życiu. W odniesieniu do pracy zawodowej są to m.in.: systematyczność pracy, dokładność, doprowadzanie pracy do końca, przestrzeganie zasad, utrzymywanie ładu na stanowisku pracy, umiejętność organizowania pracy (Wołk, 2020, s. 73).

Wczesna dorosłość rozpoczyna się najczęściej w 18–24. roku życia i trwa do osiągnięcia wieku średniego. Zbiega się z zakończeniem systematycznej edukacji szkolnej i z rozpoczęciem pracy zawodowej. Pierwszym etapem kariery zawodowej na terenie zakładu pracy jest adaptacja społeczno-zawodowa. Na tym etapie pracy zawodowej ma miejsce próbowanie własnych możliwości oraz wykorzystywanie zasobów wyniesionych z okresów minionych, szczególnie z systemu edukacji. Procesy adaptacyjne w warunkach współczesnych wiążą się z poszukiwaniem kompromisu pomiędzy potrzebami pracownika a warunkami pracy. Optymalizacji takiego dopasowania poszukiwał Frank Parsons w początkowym okresie amerykańskiego kapitalizmu, dając początek zastosowań teorii naukowej w kwalifikowaniu pracowników do pracy (Szumigraj, 2011, s. 30). Wtedy jednak chodziło o możliwie najbardziej efektywne wykorzystanie sił pracownika przez pracodawcę. Współcześnie podejście jest znacząco zmodyfikowane i uwzględnia podmiotowość pracownika.

Obok adaptacji do zawodu zachodzi też adaptacja do miejsca pracy. Są one ze sobą ściśle związane, ale nie są tożsame. Adaptacja do zawodu dotyczy podejmowania roli zawodowej związanej z wykonywaniem zadań zawodowych i wymaga przede wszystkim odpowiednich kompetencji zawodowych. W wielu przypadkach dopiero po podjęciu pracy ujawniają się rzeczywiste wymogi i oczekiwania, z których wiele wcześniej nie było możliwych do rozpoznania. Często wcześniejsze wyobrażenia o danej firmie nie pokrywają się z rzeczywistością, toteż pracownik, zwłaszcza początkujący, musi się uczyć pracy w zastanych warunkach. Pracownicy mający wyższy poziom kompetencji łatwiej się adaptują do nowych warunków pracy, jednakże do tego z kolei niezbędne jest doświadczenie, którego osobom w okresie wczesnej dorosłości niestety brakuje. Kolejnym etapem rozwoju zawodowego, zachodzącym już po zaadaptowaniu się w firmie, jest identyfikacja z zawodem i identyfikacja z miejscem pracy. O ile rozstrzygnięcie dotyczące identyfikacji z zawodem może prowadzić do względnie trwałego pozostania w nim,

o tyle identyfikacja z miejscem pracy zazwyczaj nie jest trwała. Na tym etapie linii rozwoju zawodowego mocno oddziałują inne zadania rozwojowe, w szczególności związane ze znalezieniem partnera życiowego i założeniem rodziny, a potem z wychowaniem dzieci. Wraz z tym często pojawia się trudny do rozstrzygnięcia dylemat: praca zawodowa a życie pozazawodowe, który w wielu zawodach przyczynia się do występowania sytuacji konfliktowych (Tomaszewska-Lipiec, 2018, s. 344). Dotyczy on wielu młodych pracowników, a zwłaszcza kobiet, mężczyźni bowiem w początkowym okresie kariery zawodowej zazwyczaj koncentrują się na pracy. Wynika to z tradycji i uwarunkowań kulturowych.

Pożądane cechy osobowości zawodowej są w gospodarce rynkowej uwarunkowane oczekiwaniami rynku pracy. Są to m.in.: stan realnych kompetencji zawodowych (poziom wiedzy zawodowej oraz umiejętności intelektualnych i praktycznych), poziom wykazywanych zainteresowań zawodowych, poczucie odpowiedzialności za jakość i konsekwencje wykonywanej pracy, dokładność, mobilność, gotowość do doskonalenia się.

Preferencje w tym zakresie w różnych okresach ulegały zmianom, co wiązało się z różnymi wzorami osobowymi. U progu czwartej rewolucji przemysłowej poszukiwani są pracownicy cechujący się bogatą osobowością, osiągniętą pozycją społeczną i zawodową, rodzajem wykonywanej pracy, samodzielnością i umiejętnością współpracy, zdolnością do godzenia różnych ról społecznych, a także kreatywnością i gotowością do podejmowania niestandardowych wyzwań. Współczesny pracownik powinien „być zdolny wyszukiwać i przetwarzać informacje oraz efektywnie funkcjonować w różnych sytuacjach zawodowych (w tym alternatywnych), a tym samym podejmować oraz realizować zadania i role nasycone tendencją do zmienności” (Bera, 2019, s. 57). Wszystko to, obok kompetencji specjalistycznych, składa się na kulturę pracy, będącą indywidualną dyspozycją osobową jednostki (Wołk, 2017, s. 37).

Postęp techniczny i technologiczny, będący następstwem stosowania nowych technologii, a zwłaszcza technologii informacyjnych, już obecnie powoduje potrzebę szybkiej re kwalifikacji w obrębie tego samego zawodu, często nawet na tym samym stanowisku pracy. Ludzie w ciągu życia muszą się liczyć z koniecznością kilkakrotnej, a niekiedy nawet kilkunastokrotnej zmiany miejsca pracy lub zawodu. Wiele zawodów zanika, w ich miejsce pojawiają się inne, niektóre z nich potem powracają w formie tradycyjnej lub zmodernizowanej. Szczególnie zagrożone likwidacją są zawody techniczne, które ulegają coraz większemu zautomatyzowaniu i zrobotyzowaniu. To w nich pracownicy są redukowani przez zastępujące ich urządzenia techniczne lub są przemieszczani do innych obszarów pracy, dlatego gotowość do szybkiego przekwalifikowania się jest niezbędna. Z tego powodu coraz więcej osób już w trakcie nauki dąży do zbierania różnych doświadczeń zawodowych: poczynając od wolontariatu, poprzez prace sezonowe i doraźne, aż do zatrudnienia etatowego. Stanowią one dla nich zasoby, z których mogą korzystać

w zależności od sytuacji, w której się znajdują. Pracodawcy wymagają od kandydatów do pracy przede wszystkim wysokich kompetencji pracowniczych, natomiast nie zawsze oczekują wysokiego poziomu wykształcenia. W rzeczywistości jednak

(...) w dobie czwartej rewolucji przemysłowej technologia nagradza wykształconych, zastępując stare miejsca pracy miejscami pracy wymagającymi większych umiejętności. Od połowy lat siedemdziesiątych wynagrodzenia osób z dyplomem ukończenia studiów wyższych wzrosły o około 25%, podczas gdy osób z wykształceniem średnim obniżyły się o 30%. (Tegmark, 2019, s. 160)

Szkolnictwo zawodowe, niegdyś usytuowane pomiędzy kształceniem ogólnokształcącym a rynkiem pracy, od lat jest już prowadzone w różnych formach edukacji całościowej. Coraz powszechniejsze są kursy i studia mające za zadanie wyposażać jednostki w określone sprawności, specjalności lub zawody, a także poszerzać i aktualizować zasoby kompetencji pracowników (Kozielska, 2020, s. 122). Wiele zakładów pracy, przede wszystkim duże korporacje i zakłady przemysłowe, we własnym zakresie prowadzi doszkalanie pracowników, uwzględniając swoją specyfikę, a także zlecają konkretne zadania edukacyjne ukierunkowane na własne potrzeby. W sytuacji permanentnych zmian w świecie pracy na ustawicznej oświacie dorosłych spoczywać będzie zadanie przekwalifikowywania, doksztalcania i doskonalenia zawodowego, tym bardziej że ma ona największe możliwości reagowania na zmieniające się potrzeby lokalnego rynku pracy i na potrzeby wynikające z nowych zadań zawodowych. O ile kształcenie pracowników aktywnych zawodowo jest ukierunkowane na wzbogacanie ich dyspozycji zawodowych, o tyle szkolnictwo zawodowe ma możliwość szerszego przygotowania uczniów nie tylko do pracy zawodowej, lecz także do realizacji innych zadań rozwojowych. Jako że na rynku pracy ponad połowa zatrudnionych pracuje poza wyuczonym zawodem i liczba ta wciąż wzrasta, kształcenie szkolne tym bardziej powinno wyposażać uczniów w podstawy kompetencji życiowych, związanych z realizowaniem zadań rozwojowych pozazawodowych, uniwersalnych kompetencji pracowniczych i kompetencji związanych z wybranym zawodem. Po zakończeniu kształcenia szkolnego i przejściu na rynek pracy oferta edukacyjna prawie wyłącznie jest zorientowana na przygotowanie lub wykonywanie pracy zawodowej.

Również w gospodarce zaawansowanych technologii uzyskanie pracy zgodnej z aspiracjami, dającej możliwości awansu i rozwoju, pracy dobrze wynagradzanej, jest uzależnione nie tylko od predyspozycji zawodowych, ale też w dużym stopniu od cech osobowych kandydata, w tym od jego hobby i zainteresowań. W warunkach gospodarki rynkowej wzrasta ranga aktywności własnej jednostki, jej konsekwencji i wytrwałości w dążeniu do uzyskania zawodu i pracy, a następnie w realizacji zawodowej. Wiąże się to z wyznawanymi przez jednostki systemami wartości, z ich aspiracjami czy orientacjami. Młodzi pracownicy mają w większości nierozwiązane zadania rozwojowe wczesnej dorosłości, w wielu przypadkach



kolidujące z dużym angażowaniem się w pracę zawodową. To także wymaga wsparcia ze strony edukacji poprzez lepsze przygotowanie do rozwiązywania problemów życiowych. W tym zakresie przydatne może się okazać poradnictwo zapośredniczone, prowadzone za pośrednictwem mediów. Jest ono powszechnie dostępne w mediach, z których młodzi pracownicy korzystają powszechnie, co może sprzyjać jego upowszechnianiu się.

Wiele z niezbędnych dyspozycji osobowych nie jest objętych nauczaniem formalnym, toteż wielu uczniów i studentów podejmuje się wykonywania pracy sezonowej, prowadzi działalność w samorządach uczniowskich i organizacjach młodzieżowych, w wolontariacie, zdobywając w ten sposób doświadczenia pracownicze oraz rozbudowując swoje CV, co w przyszłości może sprzyjać pomyślności na rynku pracy, uprzednio umożliwiając zweryfikowanie własnych preferencji zawodowych i rozwinięcie zainteresowań. Często też decydują się na dodatkowe kształcenie, pozwalające na poszerzenie w ten sposób zakresu swoich możliwości na rynku zatrudnienia. Sprzyjają temu formy edukacyjne realizowane w ramach grantów unijnych i lokalnych samorządów. Są też osoby, które wkraczając w dorosłość, wykazują zupełną bierność edukacyjną i zawodową. Ich start życiowy jest zagrożony zepchnięciem na margines życia społecznego, a w dalszej perspektywie – wykluczeniem i marginalizacją (Myszka-Strychalska, 2020, s. 396). We współczesnych warunkach możliwość rozwiązywania przez nich zadań rozwojowych, nie tylko bezpośrednio związanych z pracą zawodową, jest bardzo ograniczona i zagrożona niepowodzeniem.

Coraz powszechniejsza sytuacja wielokrotnego, nawet kilkunastokrotnego zmieniania miejsca lub charakteru pracy sprawia, że niezależnie od etapu rozwoju zawodowego, na którym zachodzi przerwanie biegu drogi zawodowej, pracownik staje przed koniecznością rozpoczęcia jej w nowym miejscu, ponownie od etapu adaptacji społeczno-zawodowej. Za każdym razem trwa on krócej i jest łatwiejszy dzięki posiadanemu już doświadczeniu. Towarzysząca temu edukacja może przybierać różne postaci, w zależności od sytuacji jednostki i jej indywidualnych potrzeb. Nie zawsze ma ona charakter formalny, w wielu przypadkach jest bowiem realizowana przez młodych dorosłych poprzez samokształcenie, coraz częściej z wykorzystaniem najnowszych technologii informacyjnych.

W dużym stopniu posiadane kompetencje i osiągnięty poziom kultury pracy prowadzi do zróżnicowania prędkości karier zawodowych już na samym ich początku. Kapitał wyniesiony z domu rodzinnego, wzbogacony przez edukację i doświadczenia zdobyte przed rozpoczęciem pracy zawodowej, stanowi zasoby młodego pracownika, którymi musi odpowiednio zarządzać, aby najtrafniej je wykorzystać.

Najbardziej pożądanym jest rozpoczęcie pracy zawodowej bezpośrednio po zakończeniu nauki w szkole lub na uczelni. Niestety, wciąż jest to trudne do zrealizowania przez wszystkich absolwentów. Wraz z ukończeniem edukacji szkolnej

młody człowiek staje w obliczu realizacji także innych, bardzo ważnych zadań rozwojowych, co sprawia, że to na nich się koncentruje i pracę zawodową odkłada na później. Barięą jest bezrobocie, które w ostatnich latach ma charakter głównie strukturalny, nadal jednak dotyczy znacznej grupy młodych dorosłych. Na przykład w 2020 r. w województwie lubuskim 25,6% osób bezrobotnych nie miało ukończonego 30. roku życia. Rozpoczynanie obecności na rynku pracy od bierności zawodowej jest doświadczeniem niepożądanym. Przedłużanie się okresu pozostawania bez pracy, a szczególnie doświadczenie długotrwałego braku zatrudnienia, wiąże się z wieloma negatywnymi konsekwencjami, m.in. trwałym osłabieniem kompetencji zawodowych i obniżeniem motywacji do podjęcia pracy. Zazwyczaj osoby zaczynające bieg życia zawodowego od braku zatrudnienia, gdy już podejmą pracę, dłużej się adaptują, co spowalnia tempo ich kariery. W wielu przypadkach młodzi ludzie po ukończeniu kształcenia świadomie nie podejmują pracy zawodowej, co często wynika z decyzji o przedłużeniu beztróskiej młodości. Młodzież bierna, pozostawiająca wszystkie problemy życiowe swojemu biegowi, w sposób niezamierzony doprowadza do redukcji i często jednocześnie do przedawnienia swoich zasobów. Towarzyszy temu zazwyczaj poczucie rezygnacji i zniechęcenia. Poważnym zagrożeniem jest w takich przypadkach przemieszczenie się młodego człowieka niemającego zatrudnienia na margines życia społecznego lub w obszar patologii społecznej (Wołk, 2014, s. 46). Wspomniane zagrożenia znacząco rosną wraz z wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy, co może prowadzić do wpadnięcia w spiralę upadku (Giddens, 2006, s. 530).

Aktywizacją młodych intensywnie zajmują się publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia, zajmujące się aktywizacją bezrobotnych. Liczne programy i duże nakłady finansowe są adresowane do młodzieży mającej problemy na rynku pracy. W mniejszym stopniu służby publiczne troszczą się o osoby będące w wieku wczesnej dorosłości, ale już niekwalifikujące się do kategorii młodzieży. Ta grupa musi liczyć przede wszystkim na swoją samodzielność. Zdarzają się jednak przypadki opóźnionego, ale zdeterminowanego i bardzo dynamicznego przebiegu aktywizacji zawodowej.

Praca zawodowa przy wszystkich niekwestionowanych zaletach niesie też szereg zagrożeń. Nabywaniu przez obecnych i potencjalnych pracowników kompetencji w zakresie rozpoznawania zagrożeń ze strony patologii pracy może sprzyjać kształcenie zawodowe, o ile zostanie w nim uwzględnione także przygotowanie do radzenia sobie z negatywnymi zjawiskami w pracy, do przeciwdziałania im oraz bronięcia się przed nimi. Właściwe realizowanie drogi zawodowej wiąże się jednak przede wszystkim z aktywnością samej jednostki i z reprezentowaną przez nią kulturą pracy (Wołk, 2017, s. 39). Jest to zasadnicze zadanie, adresowane szczególnie do kształcenia zawodowego, chociaż jego realizacja powinna przebiegać w trakcie całego życia. Działalność edukacji formalnej w okresie systematycznej nauki szkolnej, w tym szkolnictwa zawodowego i edukacji akademickiej, stanowi kontynuację

procesu rozpoczętego w okresie wcześniejszym w środowisku domowym, jednakże nie może być jej końcowym ogniwem. Później, już w trakcie poruszania się na rynku pracy, człowiek odwołuje się do wsparcia ze strony edukacji.

Stabilizacja w życiu zawodowym i społecznym wydaje się być w kapitalizmie nieosiągalna. W odniesieniu do gospodarki amerykańskiej już dawno zwracał na to uwagę Alvin Toffler, pisząc, iż „stopień przejściowości jest tak wysoki, tempo tak forsowne, że możemy uznać, że nasza sytuacja nie ma precedensu w historii. Została ona nam narzucona w formie błyskawicznie następujących po sobie nowych przejściowych układów kulturowych” (Toffler, 1998, s. 183). Nabyte kwalifikacje zawodowe niegdyś stabilizowały zawodowo na całe życie, dziś jednak takich gwarancji już nie dają. Nie ma już bowiem zawodów czy stanowisk, których osiągnięcie pozwala na pełną stabilizację. Współczesnych młodych dorosłych to już nie szkoli, ponieważ dorastali i kształcili się w sytuacji ciągłych przemian społecznych.

Wraz z przemianami w tradycyjnie rozumianej pracy zawodowej

(...) konieczne staje się odstandardyzowanie pracy zarobkowej, jej czasu i miejsca. Proces ten rozpoczął się już dawno. Dokonuje się stopniowe przechodzenie od dotychczasowego zatrudnienia (niemal „dożywotniego”), w pełnym wymiarze czasu, w jednym zakładzie pracy, do ryzykownego systemu zmiennego, pluralistycznego, zdecentralizowanego, niepełnego zatrudnienia, co wymaga od pracowników gotowości do życia w warunkach niepewności i ryzyka. (Beck, 2002, s. 208)

Osoby, które są skłonne do zachowań mobilnych, mają znacznie większe szanse od tych, które prezentują postawy zachowawcze.

Współcześnie wybór zawodu nie stanowi już jednorazowego aktu poprzedzającego wejście w fazę aktywności zawodowej. Jest procesem całożyciowym, toteż edukacja pojawia się w życiu człowieka w różnym czasie, w zależności od okoliczności, w których jest na nią zapotrzebowanie. Czwarta rewolucja przemysłowa stawia nowe oczekiwania wszystkim. Wiąże się one nie tylko ze zmianą i zdolnością do odpowiedniego reagowania na nią, lecz także z koniecznością zmiany podejścia do współczesnego świata i do nieodgadnionej przyszłości. Będąca symbolem współczesności zmienność sprawia jednak, że również później, w kolejnych latach dorosłego życia będzie ona uczestniczyła. W szczególności jej kluczowe znaczenie dotyczy jednak okresu wczesnej dorosłości, czego są przynajmniej dwa powody. Pierwszy z nich wiąże się z nabywaniem i poszerzaniem kompetencji życiowych i zawodowych, natomiast drugi – z wdrażaniem do gotowości do kształcenia. Stając w obliczu permanentnych zmian i poszukując dla siebie miejsca w tym wciąż ruchliwym, pulsującym świecie, szczególnie młody dorosły musi nieustannie odwoływać się do edukacji. W pracy zawodowej wykonywanie nawet najprostszych zadań zawodowych wymaga refleksyjnego uczenia się. W sytuacji permanentnej zmiany i dynamicznego postępu technicznego rola nowoczesnej edukacji, wykorzystującej w procesie kształcenia najnowsze możliwości techniczne i metodyczne, jest

bardzo ważna. Na rodziców i starsze pokolenia nie można liczyć, gdyż ich cechy i sposoby zachowań kształtowały się w odmiennych warunkach, a stabilność lokuje się u nich na najbardziej znaczących miejscach wśród pożądanых wartości. Nie akceptują oni zmiany, która kojarzy się z nieznanym, z ryzykiem, z zagrożeniem. Nie ma wątpliwości, że

(...) każda nowa sytuacja społeczna, zawodowa, polityczna, w jakiej może się znaleźć człowiek, zwłaszcza gdy ma za sobą młodość, wywołuje lęk spowodowany perspektywą zmiany dotychczasowego znanego, oswojonego stanu. Na ogół każdy w mniejszym lub większym stopniu odczuwa niepokój przed nieznanym, boi się, że to co nieznanne, przyniesie negatywną zmianę w jego dotychczasowym życiu. Ta obawa rodzi opór wobec wszelkich zmian. (Kargul, 2001, s. 28)

Niektórzy ludzie, w tym również młodzi, w obliczu nieznanego rezygnują z wyzwań i wycofują się. Te osoby w przypadku zmiany nie odpadną w rynkowej rywalizacji, lecz po prostu nie podejmą takiego wyzwania.

## ZAKOŃCZENIE

Postęp techniczno-technologiczny znacząco warunkuje procesy społeczne, zwłaszcza te związane z pracą zawodową, której głównym zadaniem jest aktywność prowadząca do wytwarzania dóbr umożliwiających zaspokajanie ludzkich potrzeb. Kolejne rewolucje przemysłowe wiązały się z okresami szczególnego przyspieszenia, związanymi ze znaczącymi osiągnięciami technicznymi i technologicznymi. Czwarta rewolucja przemysłowa wiąże się głównie z prężnym rozwojem mikroelektroniki i informatyki oraz z dalszą automatyzacją i robotyzacją produkcji przemysłowej. Rewolucją tą w różny sposób objęty jest już cały świat, co wskazuje na jej globalny charakter.

Na każdym etapie życia współczesny człowiek realizuje swoje zadania rozwojowe, których katalog od lat jest niezmienny. Sposoby ich realizacji natomiast się zmieniają, szczególnie w okresie wczesnej dorosłości, co ma wiele uwarunkowań. Wraz z przejściem od systematycznej nauki w ramach systemu edukacji na rynek pracy wiele osób wciąż uważa, że w tym momencie kończy się ich kształcenie. Współcześnie jest jednak wręcz odwrotnie, a nawyk odwoływania się do edukacji stanowi jedną z najważniejszych dyspozycji współczesnego człowieka. Uczenie się przez całe życie dotyczy różnych sfer życia, nie tylko pracy zawodowej, niemniej edukacja pracownicza na etapie wczesnej dorosłości stanowi jedno z bardziej znaczących zadań. Niezbędne jest także włączanie do kształcenia, w tym kształcenia zawodowego, zagadnień związanych z przygotowaniem do realizacji innych zadań rozwojowych, gdyż dotychczas jest to marginalne. Młodzi ludzie dopiero po zderzeniu się w praktyce z zadaniami rozwojowymi wczesnej dorosłości uświadamiają sobie ich znaczenie w życiu, często niestety są wobec nich bezradni lub podejmują

ryzykowne rozwiązania. Życie rodzinne, wychowywanie dzieci i prowadzenie gospodarstwa domowego realizowane są zazwyczaj według tradycyjnych wzorów wyniesionych z domów rodzinnych, często już nieprzystających do współczesnych warunków i możliwości. W warunkach współczesnych edukacja ma więc za zadanie nie tylko przekazywanie wiedzy, lecz przede wszystkim jej interpretowanie, argumentowanie, porządkowanie, systematyzowanie, podpowiadanie czy sugerowanie sposobów rozważnego korzystania z nabywanej z różnych źródeł informacji, a także wdrażanie do kształcenia ustawicznego, w tym do całościowego samokształcenia. Jest to o tyle istotne, że to właśnie na etapie wczesnej dorosłości ma miejsce nasilone weryfikowanie zasobów nabytych w okresie dzieciństwa i dorastania w sytuacjach praktycznych.

## BIBLIOGRAFIA

- Beck, U. (2002). *Spoleczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bera, R. (2019). *Tranżycja byłych wojskowych na rynek pracy a ich zasoby osobiste*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A. (2015). *Drugi wiek maszyny. Praca, postępy i dobrobyt w czasach genialnych technologii*. Warszawa: Wydawnictwo MT Biznes Ltd.
- Bühler, C. (1999). *Bieg życia ludzkiego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Czubak-Koch, M. (2014). *Uczenie się w kulturze miejsca pracy*. Wrocław: Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Flippo, E.B. (1980). *Personnel Management*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Ford, H. (2006). *Moje życie i dzieło*. Osielesko: Instytut Praktycznej Edukacji.
- Furmanek, W. (2014). *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka w cywilizacji informatycznej*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Giddens, A. (2006). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kargul, J. (2001). *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych. Przesłanki do budowy teorii edukacji całościowej*. Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskiej Szkoły Wyższej.
- Klementowska, A., Flaszyńska, E. (2018). *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*. Zielona Góra: Polskie Towarzystwo Profesjologiczne.
- Konieczna-Woźniak, R. (2018). Uczenie się w planach osobistego rozwoju debiutantów dorosłości. Między dorosłością a (nie)dorosłością. W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Barańska (red.), *Uczenie się przez całe życie. Rozwój – kariera – praca* (s. 115–133). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Kozielska, J. (2020). Kształcenie dorosłych w systemie szkolnictwa zawodowego. W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph, R. Konieczna (red.), *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych* (s. 171–190). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Malina, A. (2015). Osobowość młodych dorosłych a podejmowanie zadań rozwojowych związanych rodziną. *Polskie Forum Psychologiczne*, 20(4), 559–752.
- Metrycki, M. (2018). Czwarta rewolucja przemysłowa musi się dokonać przede wszystkim w naszych umysłach. W: K. Schwab (red.), *Czwarta rewolucja przemysłowa* (s. 13–16). Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
- Myszka-Strychalska, L. (2020). Młodzież z grupy NEET – wyzwania dla współczesnej edukacji oraz propozycje rozwiązań. W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph, R. Konieczna (red.), *Edukacja*

- dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych* (s. 391–405). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Pietrasziński, Z. (1996). Rozwój dorosłych. W: T. Wujek (red.), *Wprowadzenie do andragogiki* (s. 13–35). Warszawa: ITE.
- Rifkin, J. (2012). *Trzecia rewolucja przemysłowa. Jak lateralny model władzy inspiruje całe pokolenie i zmienia oblicze świata?* Katowice: Wydawnictwo Sonia Draga.
- Schwab, K. (2018). *Czwarta rewolucja przemysłowa*. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2004). *Kształcenie ustawiczne w perspektywie globalnej i lokalnej. Między wymogami rynku a indywidualnymi strategiami edukacyjnymi*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Szumigraj, M. (2011). *Poradnictwo kariery. Systemy i sieci*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf.
- Tegmark, M. (2019). *Życie 3.0. Człowiek w erze sztucznej inteligencji*. Warszawa: Prószyński i S-ka.
- Toffler, A. (1998). *Szok przyszłości*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?* Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2020). Nowy świat pracy, firma 4.0 i cyfrowy pracownik. *Niedaleka przyszłość. Szkoła – Zawód – Praca*, (20), 152–173.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Wołk, Z. (2014). *Aktywizacja społeczna i wejście młodzieży na rynek pracy*. Zielona Góra–Świebodzin: Stowarzyszenie „Nasza Wieś Jutro”, Centrum Integracji Społecznej w Zielonej Górze.
- Wołk, Z. (2017). *Kultura pracy profesjonalisty*. Warszawa: Difin.
- Wołk, Z. (2020). Edukacja formalna na koniec drugiej dekady XXI wieku w kontekście edukacji ustawicznej (symptomy kryzysu). W: E. Solarczyk-Ambrozik, M. Christoph, R. Konieczna (red.), *Edukacja dorosłych a planowanie karier edukacyjno-zawodowych* (s. 71–87). Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

## ABSTRACT

The contemporary world, on the brink of the fourth industrial revolution, is characterized by instability and temporariness as well as by unprecedented technical and technological progress. Adolescents who enter the stage of adulthood are faced with complex situations resulting both from their position on the line of life and from the consequences of the changes taking place. The article presents the complex situation of people in the early adulthood stage. It results from numerous and difficult developmental tasks, including professional work. The study indicates how they can be solved with the use of properly implemented continuing vocational education.

**Keywords:** early adulthood; professional work; vocational education; developmental tasks