

**Uniwersytet Zielonogórski**  
**Wydział Nauk Społecznych**

**mgr Teresa Listwan**

***Zawody ginące jako czynnik interweniujący***  
***w rozwój zawodowy absolwentów***  
***Ochotniczych Hufców Pracy***

Autoreferat rozprawy doktorskiej

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem naukowym  
**prof. dr hab. Zdzisław Wołk Promotor rozprawy doktorskiej**  
**dr Daria Zielińska– Pękał Promotor pomocniczy**

**Recenzenci:**

**Prof. dr hab. Urszula Jeruszka Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie**  
**Prof. dr hab. Aleksander Marszałek Uniwersytet Rzeszowski w Rzeszowie**

**Zielona Góra 2021**

## Spis treści

Wstęp.....	3
1.Uzasadnienie wyboru tematu.....	4
2.Przyjęta perspektywa teoretyczna.....	5
2.1. Zawód w społecznym podziale pracy człowieka.....	5
2.2. Zawody ginące na rynku pracy w Polsce.....	7
2.3.Rozwoj zawodowy i kariera zawodowa w wybranych koncepcjach teoretycznych.....	9
2.4.Uwarunkowania rozwoju zawodowego w świetle teorii Donalda Supera.....	11
3.Założenia metodologiczne badań własnych.....	13
3.1.Przedmiot i cele badań.....	13
3.2. Problemy badawcze.....	15
3.3.Metoda, technika i narzędzia badań własnych.....	17
3.4. Teren badań.....	18
3.5.Charakterystyka grupy badawczej.....	18
4.Synteza wyników badań własnych.....	19
4.1.Przebieg rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zawodów ginących i współczesnych.....	19
4.2.Kwalifikacje i kompetencje zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących.....	21
4.3.Plany zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy a występowanie w nich zawodów ginących.....	28
4.4.Modyfikacja rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy jako wynik kształcenia w zawodach ginących.....	30
4.5.Transfer zawodu ginącego w zawodzie współczesnym a oferta kształcenia młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy.....	33
Zakończenie i wnioski.....	37
Bibliografia .....	40

## **Wstęp**

Okres adolescencji jest okresem, w którym zachodzą złożone procesy dojrzewania nakładające się na skomplikowany proces transgresji edukacja systematyczna - praca zawodowa. W obecnych warunkach zmienności i niejednoznaczności, które przypadają w przypadku ludzi młodych na lata buntu wobec ludzi dorosłych i ich świata, znaczny odsetek młodzieży jest zagrożony marginalizacją społeczną, bowiem nie radzi sobie z zadaniami rozwojowymi, na które natrafia. Dotyczy to także podejmowania trafnych rozwiązań związanych z przyszłą pracą zawodową.

W Polsce duże i bogate tradycje w zakresie wspierania młodzieży na etapie podejmowania decyzji zawodowych oraz przygotowania do pracy zawodowej mają Ochotnicze Hufce Pracy. Podejmują one liczne inicjatywy, często innowacyjne, dzięki którym młodzież, zwłaszcza mająca trudne doświadczenia życiowe może właściwie usytuować się na drodze kariery zawodowej i życiowej.

Wśród tych inicjatyw znajduje się przygotowanie młodych ludzi do wykonywania zawodów ginących. Zawody takie są coraz liczniejsze, bowiem przemiany na rynku pracy prowadzą do powstawania nowych, wcześniej nieznanych zawodów, a wraz z tym z ginięciem wielu zawodów tradycyjnych, niekiedy bardzo powszechnych. W wielu zawodach pracę wykonywaną przez człowieka zastępują maszyny, a uzyskiwane wytwory mają zupełnie inne cechy niż uzyskiwane tradycyjnymi sposobami. Oczywiście stworzyło to możliwość upowszechnienia dostępu do wielu dóbr materialnych, ale też sprawiło, że w produkcji przemysłowej zadomowiła się produkcja masowa. Przyjęcie takiego stanowiska przyczyniło się do powstania niniejszej rozprawy doktorskiej, która jest dysertacją badawczą o charakterze jakościowym, w której analizie poddano zawody ginące, jako występujące w charakterze czynnika interweniującego.

## **1.Uzasadnienie wyboru tematu**

W ostatnich latach zauważalny jest renesans zawodów ginących, co jest związane z wzrostem popytu a w tym zainteresowaniem klientów tradycyjnie uzyskiwanymi wyrobami. Dotyczy to przedmiotów użytkowych (m.in. mebli, odzieży, przedmiotów wyposażenia gospodarstwa domowego), a także produktów spożywczych i związanych z żywieniem. W takiej sytuacji uzyskanie kompetencji prowadzących do wykonywania zawodu ginącego stanowi dodatkowe czynniki sprzyjające powodzeniu na drodze zawodowej.

Ochotnicze Hufce Pracy podejmują liczne inicjatywy, które pozwalają młodzieży doświadczonej problemami edukacyjnymi i zawodowymi odnaleźć się na ścieżce kariery zawodowej i życiowej. Jednym z nich był projekt „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”, który stał się inspiracją dla podjęcia niniejszej tematyki dysertacji. Zagadnienie jest ważne bowiem brak jest literatury naukowej podejmującej funkcjonowanie pracownika w zawodzie współczesnym przy jednoczesnym wykorzystaniu umiejętności zawodu ginącego. Zawody ginące, które w czasach współczesnych znajdują się w okresie swojego renesansu, a wśród nich takim przykładem jest kowalstwo, które obecnie doświadcza swego rozkwitu. Przybiera ono formę kowalstwa artystycznego stając się czynnikiem interweniującym w rozwój zawodowy młodego absolwenta. Dotychczasowa literatura naukowa podejmuje w nikłym zakresie tematykę zawodów ginących nie oddaje wartości zawodu ginącego, jako czynnika decydującego o rozwoju zawodowym w tej sytuacji rzemieślnika posługującego się tradycyjną metodą wytwarzania produktu. Publikacje naukowe nie określają też przebiegu rozwoju zawodowego człowieka w zawodzie ginącym lub też możliwości wykorzystania umiejętności zawodu ginącego w zawodzie współczesnym przyjmującego rolę czynnika interweniującego w rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy.

W takim przypadku szczególnie ważna jest analiza jakościowa rozwoju zawodowego absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy posiadającego kwalifikacje zawodowe zarówno w zawodzie współczesnym i ginącym. Młody człowiek znajdujący się w okresie tranzytacji z etapu młodości do dorosłości a także wyjścia z edukacji i podjęcia funkcjonowania na rynku pracy w zawodzie współczesnym przy jednoczesnym posiadaniu kwalifikacji w zawodzie ginącym to podmiot wywołujący zainteresowanie i wymagający poznania naukowego.

W trakcie wieloletniej pracy zawodowej w Komendzie Wojewódzkiej Ochotnicze Hufce Pracy w Zielonej Górze miałam możliwości zapoznania się z młodzieżą, która trafiała

do jednostek organizacyjnych Komendy Wojewódzkiej Ochotnicze Hufce Pracy, jak Hufce Pracy oraz Ośrodki Szkolenia i Wychowania.

Miałam też sposobność zapoznania się z szeroką ofertą uzyskania zawodu adresowaną do młodych ludzi. Kształcenie w zawodach ginących stanowiło nietypowe, a jednocześnie atrakcyjne rozwiązanie, stwarzające osobom, które je uzyskują duże możliwości stabilizacji zawodowej. Czy jednak stwarzane szanse są przez młodzież wykorzystywane i w jakim stopniu? To pytanie zainspirowało mnie do podjęcia poszukiwań badawczych ukierunkowanych na przebiegi dróg życiowych i zawodowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy.

## **2. Przyjęta perspektywa teoretyczna**

### **2.1. Zawód w społecznym podziale pracy człowieka**

Człowiek w dążeniu do zaspokajania swoich potrzeb od zarania dziejów był zmuszony do podejmowania aktywności. Początkowo prowadzącej do pozyskiwania dóbr przyrody i ich adaptacji, później do wykonywania zupełnie nowych wytworów. Coraz bardziej złożone zadania wymagały ich podziału pomiędzy realizującymi je ludźmi. „Zawody są wynikiem podziału pracy i pojawiły się wraz z rozwojem gospodarki i powstaniem rynku, na którym praca i umiejętności stały się jednym z towarów. Już w średniowieczu istniały nie tylko zawody, ale i organizacje zawodowe w postaci cechów, które ustalały i formalizowały procedury szkoleniowe i egzaminacyjne uprawniające do wykonywania zawodów. W miarę rozwoju gospodarczego mnożyły się specjalizacje zawodowe i zmieniały sposoby uzyskiwania kwalifikacji zawodowych. We współczesnych społeczeństwach przemysłowych listy zawodów zawierają tysiące pozycji”<sup>1</sup>.

Tadeusz Nowacki ukazał różne spojrzenia na zawody w perspektywie historycznej<sup>2</sup>. W rezultacie dokonanych analiz określił „zawód” jako „zespół czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, powtarzanych systematycznie, i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny”<sup>3</sup>. Pomiędzy rozumieniem zawodu i pracy zawodowej granica jest płynna, prawie niewidoczna, choć nie są to terminy tożsame<sup>4</sup>. Zawody ujmowane są w urzędowe spisy, będące usystematyzowanymi dokumentami, zawierającymi podziały zawodów i specjalności występujących w gospodarce

---

<sup>1</sup> B. Szacka, Wprowadzenie do socjologii, Warszawa 2003, s. 291.

<sup>2</sup> T. Nowacki, Zawodoznawstwo, Radom 2003, s. 45 – 54.

<sup>3</sup> T. Nowacki, Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1977, s. 10.

<sup>4</sup> T. Nowacki, Zawodoznawstwo, Radom 2003, s. 57 – 62.

narodowej danego kraju. W polskiej klasyfikacji zawodów i specjalności z 2014 roku znajduje się 9629 zawodów i specjalności usystematyzowanych hierarchicznie. Klasyfikacja ta jest aktualizowana Obwieszczeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 grudnia 2017 roku <sup>5</sup>. Zawód jest pojęciem szerszym od specjalności, która akcentuje układ czynnościowy.

Wyróżnia się zawody wyuczone i wykonywane. Zawody wyuczone stanowią całościowy kształt wiedzy i umiejętności nabytych w szkole lub innej instytucji kształcącej i potwierdzonych dyplomem lub świadectwem. Zawody wykonywane natomiast to stałe wykonywanie określonego zespołu czynności.

Z zawodem wiążą się kwalifikacje pracownicze. Jest to układ celowo ukształtowanych cech psychicznych i fizycznych człowieka, który warunkuje jego skuteczne przygotowanie zawodowe <sup>6</sup>.

Stanowią one „zestaw efektów uczenia się, zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję” <sup>7</sup>.

Występują kwalifikacje fizyczne i zdrowotne oraz kwalifikacje zawodowe, moralne i wiele innych<sup>8</sup>. Kwalifikacje formalne, z uwagi na to, że są potwierdzane mają charakter formalny<sup>9</sup>.

Zawody różnią się między sobą, każdy jest inny i każdy ma swoją specyfikę, pomimo, że mają wspólne cechy i realizują zbliżone funkcje. Zawód podlega zmianom zakresu podejmowanych czynności, jak i treści pracy w zależności od rozwoju naukowego i technicznego. Pojawiają się zawody, które są nowe, jak informatycy i doradcy ubezpieczeniowi. Występują jednak zawody, które ulegają zmianom technologicznym, a wśród nich zawód kowala, „...który na początku XIX wieku zajmował się prawie wszystkim co było związane z żelazem a już kilkadziesiąt lat później ... tylko podkuwaniem koni i kowalstwem artystycznym”<sup>10</sup>.

Podział na zawody i specjalności zawodowe był szczególnie przydatny w okresie przemysłowym, szczególnie w jego końcowej fazie. Wówczas pracę zawodową utożsamiano głównie z pracą produkcyjną. Przemysł stanowił głównego pracodawcę zwłaszcza dla zawodów robotniczych, do których kształciło szkolnictwo zawodowe, w szczególności zasadnicze szkoły zawodowe oraz system kształcenia w rzemiośle.

---

<sup>5</sup> Dziennik Ustaw RP, Warszawa dnia 25 stycznia 2018, poz. 227, s.1-3.

<sup>6</sup> U. Jeruszka, Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne, Warszawa 2016, s. 31.

<sup>7</sup> Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji, pod red. S. Sławińskiego, Warszawa 2011, s. 40.

<sup>8</sup> T. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, Radom – Warszawa 2004, s. 115 – 117.

<sup>9</sup> A. Bańka, Psychologiczne doradztwo karier, Poznań 2007, s. 32 – 35.

<sup>10</sup> M. Reduta, Zawód, profesja, kultura profesjonalna, Optimum Studia Ekonomiczne 2015, nr 2 (74),s.113.

W okresie poprzemysłowym zaczęły się też „piętrzyć” problemy związane z coraz większą niejednoznacznością zawodów i pracy. Pojawiać się zaczęły coraz częściej tworzone stanowiska pracy nie wymagające przez wykonującego związanego z nimi zadania legitymowania się konkretnym zawodem.

## 2.2. Zawody ginące na rynku pracy w Polsce

Rozwój technologiczny, automatyzacja życia, jak również masowa produkcja na rynki światowe warunkują popyt na pracowników na współczesnym rynku pracy.

W rolnictwie i przemyśle zachodzą dynamiczne, jak i radykalne zmiany głównie za sprawą automatyzacji i robotyzacji. Pojawiają się zupełnie nowe zawody, zmienia się charakter dotychczasowych, niekiedy w bardzo wysokim stopniu. Zawody, które kiedyś były zajęciami dochodowymi i prestiżowymi zaczęły zanikać na rynku pracy.

Wśród zawodów ginących można wskazać m. in. zawód kołodzieja, repasaczki czy ceklarza. Zawodów tych nie można powiązać z aktualnymi wymogami postępu technologicznego<sup>11</sup>. Są jednakże także zawody, które mogą przeżyć swój renesans to: zduństwo, garncarstwo, kowalstwo, gdyż w ostatnich czasach występuje coraz większy, choć niszowy popyt na usługi rzemieślnicze<sup>12</sup>. Ilość zorganizowanych egzaminów czeladniczych przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą wskazuje, że na 113 zawodów zorganizowano 50 komisji egzaminacyjnych na przestrzeni lat 2005 – 2009. Stan taki wskazuje, iż istnieją zawody, które można uznać za znak minionych lat, czyli takie, których powrót na rynek pracy jest utrudniony, jak: bieliźniarz, bursztyniarz, brązownik, cholewkarz, dziewiarz, fajkarz, garbarz, kuśnierz, ludwisarz, młynarz, modystka, rękawicznik, rymarz, snycerz ,tkacz<sup>13</sup>.

Modernizacja produkcji i innowacyjność sprawiają, że zachodzą liczne zmiany na rynku pracy. Pojawiają się zupełnie nowe zawody, a także ma miejsce zanikanie zawodów tradycyjnych, głównie wiejskich i rzemieślniczych. Występujące wcześniej na rynku pracy „Zawody popularne uległy zmianie wskutek tego niektóre z nich stały się zupełnie nieobecne, ponieważ zmianie uległo również zainteresowanie wykonywaniem tego zawodu – większość z tych zawodów to zawody rzemieślnicze”<sup>14</sup>. Na wsi występowało „rzemiosło oraz drobna wytwórczość rękodzielnicza” a w wieku XX „postępująca mechanizacja rolnictwa

---

<sup>11</sup> Diagnoza kształcenia w zakresie ginących zawodów rzemieślniczych w Wielkopolsce, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu, Poznań 2010 s.12.

<sup>12</sup> Tamże, s.13.

<sup>13</sup> Tamże s.19.

<sup>14</sup> Na podstawie: [http://www.solidarność.gda.pl/index.php?option=com\\_content&id=1360:Gince-zawody&catid=138:poradnik-pracownika&temid=180](http://www.solidarność.gda.pl/index.php?option=com_content&id=1360:Gince-zawody&catid=138:poradnik-pracownika&temid=180)(z dnia 4.01.2009)

(...) Drewniane wozy zostały zastąpione przez przyczepy, konie przez traktory, zniknęły klepkowe beczki, koszyki(...). Utracili rynki zbytu siodlarze, rymarze, bednarze, kołodzieje, szewcy<sup>15</sup>. Proces ginięcia niektórych zawodów może zostać pogłębiony przez kontekst historii Polski, ponieważ jak pisze Lubomir Kosiński „lata nadużyć w propagandzie Polski Ludowej idei ludowości szacownej, bo sięgającej korzeniami początku XX w., zdystansowały niemałą część społeczeństwa od wszystkiego co ludowe, pogłębiając degradację dziedzictwa kulturowego środowisk wiejskich i małomiasteczkowych. Zresztą, dziedzictwo to nigdy nie znalazło w powszechnej świadomości Polaków należytego miejsca”<sup>16</sup>.

W czasach współczesnych w wyniku szybko postępującego procesu technologicznego a także „zalewu” rynku tanimi wyrobami najczęściej jednorazowego użytku większość przedmiotów codziennego użytku się nie naprawia. Efektem takiej sytuacji jest zniknięcie z polskiej rzeczywistości rynku pracy takich zawodów jak: bednarstwo, ceglarstwo, flisactwo, garncarstwo, introligatorstwo, konwisarstwo, kowalstwo, kołodziejstwo, ludwisarstwo, pozłotnictwo, repasacja, rymarstwo, sitarstwo a także siodlarz, smolarz, stelmach, wyoblarz, zdun i zecer”. Zmiany, które pojawiły się w rzemiośle spowodowały też, że „liczby rzemieślników samodzielnych uległy w XX wieku gwałtownemu zmniejszeniu.

Zamiast warsztatów szewskich zaczęły pracować fabryki obuwia, zamiast krawców – fabryki odzieżowe. Przemysł metalowy częściowo wchłonął, a częściowo zastąpił ślusarzy, blacharzy, kowali. Niektóre z dawnych zawodów po prostu zniknęły, jak np. płatnerz, inne zanikają, jak garncarz, kołodziej, kowal”<sup>17</sup>. Renesans zawodów ginących, a także staranie o przywrócenie czy dowartościowanie tradycyjnych metod rzemieślniczych wdrażano stopniowo: poprzez uchwałę UNESCO z listopada 1989 roku mającą na celu propagowanie ochrony regionalnej kultury tradycyjnej, popularnej i folkloru, natomiast w Polsce poprzez program Ministerstwa Kultury i Sztuki z 1994 roku noszącego nazwę „Ginące zawody”.

W czasach obecnych reaktywacja ginących zawodów to dostosowanie tradycyjnych kwalifikacji do zmieniającego się rynku pracy, które możemy utożsamiać z ideą europejskich „małych ojczyzn” i „ścieżek regionalnych”, jak np. powstała w Bukowinie Tatrzańskiej Szkoła Ginących Zawodów, Folkloru i Sztuki Ludowej, w której można uzyskać wiedzę i umiejętności w zakresie: „kroju, szycia i haftu damskiego i męskiego, malarstwa na szkle, ceramiki, snycerki i zabawkarstwa, budowy starych instrumentów ludowych, rzeźby w

---

<sup>15</sup> Skuza Z.A., *Ginące zawody w Polsce*, Warszawa 2012, s.5.

<sup>16</sup> <http://free.art.pl/podkowa.magazyn/nr41/zawody.htm>(z dnia 10.03.2010)

<sup>17</sup> Nowacki T.W., *Zawodoznawstwo*, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2003 s. 51.



drewnie i kamieniu oraz kowalstwa”<sup>18</sup>. Przedstawianie pracy osób wykonujących ginące zawody to także promocja regionu i atrakcja turystyczna jak np. Szlak Ginących Zawodów w Kudowie - Zdroju. Podejmowane są również inicjatywy mające na celu połączenie reaktywacji ginących zawodów z aktywizacją osób bezrobotnych dotkniętych wykluczeniem społecznym. Celem tych działań jest podejmowanie inicjatyw mających na celu ocalenie od zapomnienia ginących zawodów, jak również sposób przeciwdziałania negatywnym trendom rozwojowym na rynku pracy. W tym też charakterze podejmowane są oddziaływania ze strony Ochotniczych Hufców Pracy pt. ”Ginące zawody pomysłem na przyszłość”, których celem jest ochrona tradycyjnego rzemiosła i wytwórczości rękodzielniczej przed zapomnieniem, jak również wyposażenie młodzieży w kwalifikacje służące rozwojowi zawodowemu młodego człowieka.

### **2.3.Rozwój zawodowy i kariera zawodowa w wybranych koncepcjach teoretycznych**

Pracujący człowiek przetwarza dotychczasowe zasoby materialne i niematerialne na nowe wytwory, które również mogą być zarówno materialne jak i niematerialne. Człowiek przez pracę wzbogaca swoją osobowość, ma możliwość uszlachetniania jej. Praca zawodowa to jednak coś więcej niż tylko wykonywanie nowych dóbr, to również forma doskonalenia siebie, oraz forma stymulująca rozwój społeczny, kulturowy i własny wykonującego ją człowieka. Rozwój zawodowy jest „procesem rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego oraz powiększania ich repertuaru. Rozwój zawodowy obejmuje wszystkie aspekty rozwojowe, które mogą być odniesione do pracy”<sup>19</sup>. Rozwój zawodowy zachodzi więc w trakcie całego życia człowieka, bowiem praca zawodowa pośrednio lub bezpośrednio mocno oddziałuje na ludzkie biografie od pierwszych lat życia aż do jego końca<sup>20</sup>.

Rozwój zawodowy niekiedy bywa utożsamiany z karierą zawodową. Rozwój zawodowy, jak i kariera to ścisły związek. Wzajemnie się one warunkują i zazwyczaj sobie sprzyjają i się wzmacniają. Osoba realizująca dynamiczną karierę zawodową przy tym rozwija się zawodowo i wciąż podwyższa poziom swojej kultury pracy.

---

<sup>18</sup> [http://www.bukowina-tatrzańska.biz/kultura/1068/\(z dnia 10.03.2010\)](http://www.bukowina-tatrzańska.biz/kultura/1068/(z dnia 10.03.2010))

<sup>19</sup> E. Podoska – Filipowicz, Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, Częstochowa 2008, s. 41.

<sup>20</sup> Z. Wolk, Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa, Radom 2009, s. 20.

Rozwój zawodowy, a raczej jego przebieg jest analizowany na gruncie licznych koncepcji teoretycznych, najczęściej psychologicznych lub socjologicznych. A. Pochtowski przywołuje sześć teorii, a mianowicie Koncepcję Millera i Froma (1951), Halla i Nougouima (1968), Webbera (1979), Supera (1980), Greenhausa i Callalana (1994) oraz własną<sup>21</sup>.

Z kolei K. Lelińska zwróciła uwagę na pięć koncepcji socjologicznych, którymi są: teoria osiągnięć edukacyjnych R.D. Mare'a, koncepcja nierówności edukacyjnych R. Boudone'a, funkcjonalna teoria uwarstwienia społecznego Davise'a i Moore'a, teoria społecznej integracji Riese'a oraz zintegrowana teoria procesu wyboru zawodu Blaue'a<sup>22</sup>. Wszystkie te koncepcje odwołują się do różnych aspektów zróżnicowania społecznego i jego uwarunkowań.

Rozwój zawodowy zachodzi w ścisłym związku z wyborem zawodu, toteż w pedagogice pracy wyjaśnia się na tej podstawie prawidłowości rozwoju zawodowego, lub realizacji kariery zawodowej. W zasadzie głównym oparciem teoretycznym do analizowania rozwoju zawodowego są koncepcje psychologiczne opracowane na gruncie amerykańskim. Podejmowane w Polsce próby formułowania własnych koncepcji teoretycznych rozwoju zawodowego stanowią adaptację wspomnianych.

T. Nowacki porządkuje teorie wyboru zawodu dzieląc je na klasyczne, nowotechniczne, osobowościowe i socjologiczne<sup>23</sup>.

A. Bańka kierując się kryterium czasu, w którym zostały opracowane dokonał ich podziału na wczesne (Parsons - 1901) i współczesne (Ginsberg - 1951, Roe - 1956, Super - 1972, Holland - 1973, Gelatt - 1975)<sup>24</sup>. Wszystkie przytoczone teorie zostały opracowane na gruncie amerykańskim, gdzie problemy realizacji kariery zawodowej najwcześniej stały się przedmiotem dociekań i analiz naukowych, co wiązało się z zainteresowaniami badaczy przemianami społeczno - gospodarczymi, które w Stanach Zjednoczonych w okresie wczesno przemysłowym występowały najdynamiczniej.

---

<sup>21</sup> A. Pochtowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2008, s. 305 - 308.

<sup>22</sup> K. Lelińska, Znaczenie socjologicznych teorii wyboru zawodu w pracy doradcy zawodowego, [w:] Pedagogika pracy, Doradztwo zawodowe pod red. H.Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Warszawa -Radom 2005, s. 115.

<sup>23</sup> T. Nowacki, Zawodoznawstwo, Radom 2003, s.254 - 255.

<sup>24</sup> A. Bańka, Zawodoznawstwo doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy, Poznań 1995, s. 131 - 142.

## 2.4. Uwarunkowania rozwoju zawodowego w świetle teorii Donalda Supera

Wielość koncepcji teoretycznych dotyczących rozwoju zawodowego ukazuje znaczenie tego zagadnienia. Różnorodne podejścia teoretyczne ukazują rozwój zawodowy na wiele różnych sposobów, eksponując liczne uwarunkowania tego procesu.

W swoich analizach zdecydowałam się na przeprowadzenie rozważań na podstawie teorii rozwoju zawodowego Donalda Supera<sup>25</sup>. Pomimo, że koncepcja ta nie należy do najnowszych, jest aktualna i chętnie wykorzystywana przez badaczy, może mieć bowiem zastosowanie do analizy współczesnych procesów zachodzących na rynku pracy. Wymieniona koncepcja jest popularna w Polsce i najczęściej stanowi podłoże rozważań teoretycznych, bowiem jest koncepcją spójną i kompleksową. Autor założył, że wybór zawodu nie jest jednorazowym aktem, lecz procesem zachodzącym wraz z procesem rozwoju człowieka. Tym samym w swojej teorii rozwoju zawodowego nawiązuje do psychologii biegu życia. Rozwój zawodowy wraz z dojrzewaniem jednostki trwa w czasie, ale nie kończy się wraz z osiągnięciem dojrzałości lecz przebiega dalej.

Super zwraca uwagę na ciągłość rozwoju zawodowego, chronologicznie uporządkowaną liniowość, długofalowość oraz na jego nieodwracalność. Super postrzega rozwój zawodowy jako proces całościowy przebiegający w pięciu stadiach – w stadium rośnięcia, stadium eksploracji, stadium stabilizacji, stadium zachowania status quo i stadium schyłkowe. Uwarunkowany jest on zarówno przez czynniki osobowościowe do których zalicza czynniki roli oraz czynniki osobiste. Autor zaliczył do uwarunkowań osobowościowych osobowość reprezentującą niepowtarzalność jednostki, postawę, aktywność własną oraz doświadczenie, ze szczególnym uwzględnieniem przeżytych sukcesów i porażek. Niepowtarzalność jednostki jest związana z „indywidualnym skonfigurowaniem poszczególnych składników osobowości”<sup>26</sup>. Zarówno więc plan życiowy, światopogląd, charakter, wola, zdolności jak i szereg innych dyspozycji osobowościowych rzutują na niepowtarzalność zarówno jednostki jak i przebiegu jej drogi zawodowej.

Duże znaczenie ma postawa jednostki, będąca indywidualną dyspozycją kierunkową, bowiem świadczy o sposobach realizacji założonych przez nią celów. Do uwarunkowań podmiotowych Super zaliczył również aktywność własną. Człowiek nie musi wyłącznie oczekiwać na propozycje, lecz może kreować własną działalność.

---

<sup>25</sup> D. E. Super, *Career and Life development*, [w:] *Career choice and development*, red. W. D. Brown, L. Brooks, San Francisco – Washington – London 1984, s.192 – 234.

<sup>26</sup> K. Lelińska (red.) *Planowanie kariery a informacja zawodowa*, Praca zbiorowa, Warszawa, s.34 – 50.

W takiej sytuacji nie chodzi tu oczywiście o wartościowanie różnych podejść do własnej aktywności zawodowej. Może ona przybierać różne formy i mieć różne natężenie.

Aktywność zawodowa jest zależna od wielu innych uwarunkowań, wynikających m.in. z samooceny, wcześniejszych doświadczeń, systemu wartości.

Drugą grupę uwarunkowań stanowią czynniki społeczne - obiektywne, bowiem niezależne od jednostki. Ta grupa uwarunkowań jest ukazaniem pozaosobniczych uwarunkowań rozwoju zawodowego. Wśród nich wyróżnia m.in. środowisko rodzinne, a szczególnie pozycję społeczno – ekonomiczną rodziców, atmosferę domową, stosunek rodziców do dzieci, ich wychowania i dalszego rozwoju<sup>27</sup>. System szkolny interweniuje w sposób realizacji drogi zawodowej przede wszystkim poprzez jego dostępność oraz jakość swojej pracy<sup>28</sup>. Sytuacja taka jest szczególnie zauważalna w przypadku młodzieży wiejskiej, gdzie „Osoby po studiach w środowisku wiejskim są więc w dalszym ciągu nieliczne”<sup>29</sup>.

W dalszym ciągu trzon edukacji elementarnej stanowi jednak jednolity system szkolny, jednakże w miarę przesuwania się na coraz wyższe szczeble kształcenia staje się on układem coraz to bardziej niezależnych placówek edukacyjnych. Dostępność oferty edukacyjnej jest znacząco zdeterminowana możliwościami finansowymi uczniów i ich rodzin a „Edukacja (...) znacząco różnicuje pozycję społeczną zarówno osób, które dynamicznie realizują swoje kariery, jak też tych, które doświadczają braku pracy”<sup>30</sup>.

Rynek pracy, a przede wszystkim struktura jego oferty zatrudnieniowej ma znaczenie dla realizacji kariery zawodowej w tym sensie, że warunkuje możliwość podjęcia pracy zgodnej z kwalifikacjami i aspiracjami jednostki. Współcześnie jest on bardzo niestabilny, nieprzewidywalny. Stabilizacja zawodowa staje się coraz trudniejsza w coraz to większej liczbie zawodów. O sprzyjającej rozwojowi zawodowemu i realizacji kariery zawodowej rynku pracy można mówić nie tylko wtedy, gdy dysponuje on miejscami pracy, ale też wówczas, gdy stwarzane są korzystne warunki do działań przedsiębiorczych osobom, które mają pomysł na podjęcie działalności na własny rachunek<sup>31</sup>.

Uwarunkowania zarówno podmiotowe jak i społeczne, a trafniej środowiskowe interweniują w sposób jednostkowy i w przypadku każdego człowieka komponują się inaczej.

Super zwraca uwagę, że pomiędzy wszystkim powinien zachodzić ścisły związek. Im bardziej

---

<sup>27</sup> B. Wojtasik, Podstawy poradnictwa kariery, Poradnik dla nauczycieli, Warszawa 2011, s.15 – 17.

<sup>28</sup> M. Fiała, Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum, Poznań 2009, s.11 – 16.

<sup>29</sup> Z. Wołk, Perspektywy kariery młodzieży prowincjonalnej, „Edukacja”, 2002, nr 2, s.65 – 78.

<sup>30</sup> Z. Wołk, Edukacja jako czynnik wzmacniający różnicowanie statusu bezrobotnych, [w:] Oświata dorosłych wobec jednostek i grup defaworyzowanych pod red. Z. Szarota, Kraków, s.81 – 82.

<sup>31</sup> Cytuję za Z. Wołk, Zawodoznawstwo, Wiedza o współczesnej pracy, Warszawa 2013, s.75.

Głównym założeniem koncepcji Supera jest ewoluowanie relacji „ja” – inni”. W ten sposób w oparciu o własny rozwój, obserwacje, doświadczenie i relacje ze środowiskiem zewnętrznym jednostka lokuje się pośród innych ludzi.

W koncepcji Donalda Supera odnajdujemy całą złożoność rozwoju zawodowego będącego procesem, a więc ciągiem nieprzypadkowych, kolejno następujących stanów.

Wiele ze szczegółowych uwarunkowań wskazywanych przez Supera zmieniło wraz z przemianami cywilizacyjnymi, jednak jej aktualność zawiera się w postrzeganiu samorealizacji zawodowej jako ciągłego, dynamicznego, wielostronnie uwarunkowanego procesu.

### **3.Założenia metodologiczne badań własnych**

#### **3.1.Przedmiot i cele badań**

Przedmiot i cel badań to wytyczne zmierzające do określenia podstaw badania naukowego. Badanie naukowe zostało określone przez W. Zaczyńskiego, jako celowe poznanie obranego wycinka rzeczywistości przyrodniczej, społecznej i kulturowej <sup>32</sup>.

Pierwszą czynnością badawczą, która jest podejmowana w fazie koncepcji procesu badawczego stanowi określenie przedmiotu i celu badań. W takim przypadku badacz ustala przedmiot badań, którym jest zazwyczaj pewne zjawisko znajdujące swoje miejsce w zakresie problematyki teorii i praktyki określonej subdyscypliny <sup>33</sup>. J. Brzeziński wskazuje, iż określenie przedmiotu badań polega na wskazaniu pewnych obiektów i zjawisk, o których formułujemy sądy w procesie badania, gdzie przedmiotem badania są te przedmioty i zjawiska <sup>34</sup>. Z kolei T. Hejnica – Bezwińska uważa, iż problem jest pewnym zjawiskiem, które należy rozpatrywać, jako pewien zespół przyczyn, który jest zmieniany przez inne pojawiające się w danym środowisku zjawiska i procesy <sup>35</sup>.

Prezentowane założenia teoretyczne pozwoliły określić przedmiot badań, którym jest rozpoznanie: Jak przebiegają drogi zawodowe i życiowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, którzy uzyskali kwalifikacje w zakresie zawodów ginących?

**Główny cel** badań stanowił zadanie rozpoznania, jak przebiegają drogi zawodowe i życiowe absolwentów OHP, którzy uzyskali kwalifikacje w zakresie zawodów ginących. Dążyłam do ustalenia, czy uzyskane kompetencje zawodowe absolwentów Ochotniczych

---

<sup>32</sup> W. Zaczyński, Praca badawcza nauczyciela, Warszawa 1995, s.12.

<sup>33</sup> J. Gnitecki, Wprowadzenie do metod badań w naukach pedagogicznych, Poznań 2006, s.55.

<sup>34</sup> J. Brzeziński, Metodologia badań psychologicznych, Warszawa 1997, s.216.

<sup>35</sup> T. Hejnica – Bezwińska, Orientacje życiowe młodzieży, Bydgoszcz, s.43.

Hufców Pracy, w jakich okolicznościach i w jaki sposób modyfikują ich rozwój zawodowy. Przyjęłam jako cel także ustalenie, w jaki sposób zawody ginące są uwzględniane w planach życiowych i zawodowych absolwentów, oraz jaką odgrywają w nich rolę.

Z realizacją **celu poznawczego** wiąże się analiza biografii zawodowych młodzieży - absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, którzy byli także uczestnikami projektu „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”. Badania zostały ukierunkowane na poznanie roli ginących zawodów w pracy i w życiu absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, jak również na ustalenie, jakie mają one znaczenie dla ich rozwoju zawodowego oraz ich miejsce w planowanych dalszych biografiach zawodowych. **Cel praktyczny** został zrealizowany na podstawie przeprowadzonych badań empirycznych.

### **Cele poznawcze**

1. Poznanie przebiegów rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zawodów ginących.
2. Poznanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych uzyskanych przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zawodów ginących i ich wykorzystania w pracy zawodowej.
3. Poznanie planów zawodowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy oraz występowania w nich zawodów ginących.
4. Poznanie modyfikacji rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy powstałych w wyniku uzyskania kwalifikacji zawodowych w zawodach ginących i ich realizacji w pracy zawodowej.

### **Cel praktyczny**

1. Wykorzystanie ustalonego empirycznie transferu kompetencji nabytych w ramach kształcenia w zawodzie ginącym do zawodu współczesnego do wzbogacenia oferty edukacyjnej adresowanej do młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy.

Przyjęłam, iż proces badawczy posiadał charakter pedagogicznych badań jakościowych. Badania jakościowe pozwoliły poznać jednostkowe losy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. W takiej sytuacji poznanie sposobu myślenia ludzi oraz ich funkcjonowania zawodowego w zawodzie współczesnym lub ginącym stanowiącym dla absolwenta wyzwanie zawodowe było możliwe poprzez bezpośredni kontakt badanego z badanym. Dlatego też zastosowałam „badanie, które nie jest kontrolowane przez zoperacjonalizowane zmienne i wskaźniki”<sup>36</sup>. Zatem „podejście jakościowe zmusza badacza

---

<sup>36</sup> T. Pilch, T. Bauman, Zasady badań pedagogicznych Strategie jakościowe i ilościowe, Warszawa 1995, s.284.

do rezygnacji z hipotez badawczych i zakłada swoistą bezzałożeniowość nt. natury badanego zjawiska wynikającą nie z braku jakichkolwiek założeń badacza, lecz programowo przez niego przyjętej postawy „naiwnej poznawczo”<sup>37</sup>. W tej sytuacji nie określiłam zmiennych, wskaźników oraz hipotez badawczych.

### **3.2. Problemy badawcze**

Określone wskazane cele badawcze wyznaczyły główny problem poszukiwań badawczych jakim jest pytanie: Jak przebiegają drogi zawodowe i życiowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy ?

Rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy wobec uzyskanych przez nich kwalifikacji w zawodach ginących stanowi kontekst wielopłaszczyznowy i wymagał sformułowania pięciu problemów głównych w tym cztery problemy poznawcze oraz jeden problem praktyczny. Problemy zostały ujęte w formie pytań:

Problemy poznawcze

1. Jak przebiega rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zawodów ginących?
2. Jakie kwalifikacje i kompetencje zawodowe uzyskali absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zawodów ginących i w jaki sposób są one wykorzystywane w pracy zawodowej?
3. Jakie są plany zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy oraz w jaki sposób są w nich uwzględnione zawody ginące?
4. W jaki sposób nabycie kompetencji w zakresie zawodów ginących modyfikuje rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy?

Problem, praktyczny

1. Jakie jest wykorzystanie transferu zawodu ginącego w zawodzie współczesnym jako wzbogacenie oferty kształcenia młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy?

Dla uzyskania większej precyzji poszukiwań badawczych do każdego problemu głównego opracowałam problemy szczegółowe.

Pierwszy problem główny obejmuje trzy problemy szczegółowe:

- 1.1. Jaki był dotychczasowy przebieg życia zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy?

---

<sup>37</sup> Tamże, s. 57.

1.2. Jakie było zatrudnienie absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie współczesnym?

1.3. Jakie było zatrudnienie absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie ginącym?

Drugi problem główny został zawarty w dziewięciu problemach szczegółowych.

2.1. Jakie kwalifikacje zawodowe posiadają absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy?

2.2. Jakie są zawodowe umiejętności praktyczne absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących?

2.3. Jak jest wykorzystanie umiejętności teoretycznych i praktycznych w zakresie zawodu ginącego przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy?

2.4. Jaka jest pozycja zawodowa absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w miejscu zatrudnienia?

2.5. Jak jest znaczenie umiejętności i kwalifikacji absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie ginącym wobec ich pozycji społecznej jako badanych?

2.6. Jak jest znaczenie kwalifikacji w zawodzie ginącym wobec stosowania innowacji w tym zawodzie ?

2.7. Jaka jest rola kwalifikacji w zawodach ginących w zakresie realizacji zainteresowań zawodowych badanych?

2.8. Jak jest znaczenie kompetencji w zawodach ginących wobec traktowania ich przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy jako „zło konieczne”?

2.9. Jak jest znaczenie kompetencji w zawodzie ginącym wobec „sensu życia pracownika”?

Trzeci problem główny zawiera trzy dla niego określone problemy szczegółowe.

3.1. Jaka jest różnorodność planów zawodowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy?

3.2. Jaki jest udział zawodów ginących w planach zawodowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy?

3.3. Jaka jest wartość zawodów ginących w planach zawodowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy?

W ramach czwartego problemu głównego wyodrębniono trzy następujące problemy szczegółowe.

4.1. Jak jest znaczenie wiedzy i umiejętności zawodowych w zawodach ginących absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy wobec adaptacji społeczno – zawodowej w zawodzie współczesnym?

4.2. Jak jest znaczenie wiedzy i umiejętności zawodowych w zawodach ginących absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie osiągnięcia stabilizacji w zawodzie współczesnym?



4.3. Jakie jest znaczenie wiedzy i umiejętności zawodowych w zawodach ginących absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy wobec osiągnięcia sukcesu w zawodzie współczesnym?

### **3.3. Metoda, technika i narzędzia badań własnych**

W procesie badawczym występuje etap postępowania badawczego zmierzający do uzyskania rzetelnych badań poprzez zastosowanie metod, technik i narzędzi badawczych. Wynikały one z realizacji celów badawczych. Metoda badawcza wskazuje działania podejmowane przez badacza, których wynikiem jest odpowiedź na sformułowane problemy główne i szczegółowe.

W niniejszym postępowaniu badawczym zastosowałam metodę badań jakościowych ze względu na realizację zakładanych celów badawczych oraz możliwość pozyskania uczestników projektu (23 osoby) zrealizowanego w terminie (1 maja 2014 roku – 30 września 2015 roku) przez Ochotnicze Hufce Pracy pt; „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”. Metodą tą jest studium przypadku oraz wywiad narracyjny przeprowadzony na podstawie przygotowanych dyspozycji do tego wywiadu oraz obserwację uczestniczącą i analizę dokumentów.

Przyjęcie w badaniach wywiadu narracyjnego umożliwiło zebranie informacji od uczestników projektu zamieszkujących województwa: zachodniopomorskie, kujawsko – pomorskie, lubuskie, wielkopolskie, dolnośląskie, opolskie, łódzkie.

Badania zostały przeprowadzone po dwóch latach od zakończenia szkolenia absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących. Kilkuletni okres od ukończenia szkolenia projektowego to czas, w którym można rozwinąć karierę zawodową posługując się kompetencjami uzyskanymi w trakcie edukacji. W okresie późniejszym mogą się one osłabiać, dlatego szczególnie ważne było ich wykorzystanie w trakcie kilku pierwszych lat od ukończenia kształcenia w zakresie zawodów współczesnych i ginących. Sytuacja taka odzwierciedlała rozwój życia prywatnego i zawodowego oraz pozwalała ukazać rzeczywisty obraz rozwoju zawodowego tych osób w określonych wymiarach badawczych. Kontakt z grupą młodzieży a zwłaszcza absolwentami Ochotniczych Hufców Pracy stanowił wejście w środowisko własne rodzinne badanych, które było czasem środowiskiem hermetycznym, gdzie nawiązanie kontaktu okazywało się trudno dostępne dla badacza z zewnątrz.

Przeprowadziłam badania 23 osób z grona uczestników absolwentów kursu projektowego „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”.

Badania zostały zrealizowane przeze mnie osobiście w miejscu zamieszkania absolwentów po wcześniejszym uzgodnieniu terminu oraz poinformowaniu o celu wizyty.

Przeprowadzenie wywiadu w miejscu zamieszkania absolwentów zostało poprzedzone pisemnym wyrażeniem przez nich zgody na udzielenie słownego opisu swojego życia prywatnego i zawodowego.

### **3.4. Teren badań**

Zaplanowane badania zostały prowadzone na terenie województw, z których wywodzi się badana młodzież, czyli z województw: zachodniopomorskiego, kujawsko - pomorskiego, lubuskiego, wielkopolskiego, dolnośląskiego, opolskiego i łódzkiego.

### **3.5. Charakterystyka grupy badawczej**

Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy to młodzież w wieku 19 – 25 lat wywodząca się z rodzin o trudnej sytuacji materialnej niekiedy dotkniętych patologią wymagającą pomocy i wsparcia także edukacyjnego. Młodzież Ochotniczych Hufców Pracy to ta, która została tam skierowana przez szkołę, Poradnię Psychologiczno – Pedagogiczną lub na wniosek rodziców. Kontynuacja kształcenia zawodowego i ogólnego przez młodzież w systemie Ochotniczych Hufców Pracy wynika najczęściej z trudności w nauce oraz zachowaniu. Ochotnicze Hufce Pracy posiadają różnorodną ofertę kształcenia zawodowego i ogólnego dostosowaną do wymagań rynku pracy. Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy uzyskują możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych nie tylko w zawodzie współczesnym, ale i w zawodzie ginącym. Wzbogacenie oferty kształcenia o zawody ginące w dobie ich renesansu to zwiastun zmiany społecznej, ale i szansa rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. Efektem tego jest zorganizowany przez Ochotnicze Hufce Pracy kurs projektowy „Ginące zawody pomysłem na przyszłość” w terminie (1 maja 2014 – 30 września 2015). Ogółem udział w szkoleniu wzięło 160 osób. Do badań została wytypowana grupa 27 osobowa absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. Grupa była zróżnicowana ze względu na wiek, płeć oraz posiadane kwalifikacje w zawodzie współczesnym i ginącym.

W skład grupy badawczej wchodziło 11 mężczyzn oraz 12 kobiet w przedziale wieku od 16 do 26 lat. Wykształcenie zawodowe uzyskane w systemie kształcenia Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie współczesnym posiadały 23 osoby w zawodach kucharz, monter wykończenia wnętrz, piekarz, mechanik samochodowy natomiast uzyskany zawód ginący to

przeważnie zawód cukiernika, piekarza, tkacza. Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy znajdowali się w ważnym dla nich życiowo – zawodowym czasie, który wiąże się z przejściem ze szkoły na rynek pracy. Zatrudnienie przybiera różne formy od stażu po zawarcie Umowy o pracę na czas określony, jak i prace zlecane.

Sytuacja taka może sprzyjać rozwojowi zawodowemu, ale może go też blokować lub modyfikować zwłaszcza wówczas jeśli zachodzi konieczność wykorzystania umiejętności w zawodzie ginącym i zawodzie współczesnym.

W wyniku pozyskania takich osób w celach badawczych można uzyskać odpowiedzi na interesujące nas problemy badawcze.

Wszystkie zakwalifikowane do badań osoby spełniały następujące kryteria:

- Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy;
- Absolwenci kursu projektowego organizowanego przez Ochotnicze Hufce Pracy pt; "Ginące zawody pomysłem na przyszłość" zrealizowanego w terminie: (1 maja 2014 roku – 30 września 2015 roku) i posiadają skorelowane kwalifikacje zawodowe w zakresie zawodu współczesnego i ginącego.

## **4. Synteza wyników badań własnych**

### **4.1. Przebieg rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie zawodów ginących i współczesnych**

Rozwój zawodowy człowieka zachodzi w trakcie życia zawodowego. Wynika on z jego predyspozycji zawodowych, które kształtują się wskutek rozwoju zainteresowań, zdolności i umiejętności związanych z wyborem zawodu. Człowiek w trakcie przebiegu procesu rozwoju zawodowego wyznacza swoje miejsce w społeczeństwie, będące następstwem społecznego podziału pracy. Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy posiadający kwalifikacje w zawodzie współczesnym i ginącym wykorzystywali je w trakcie własnego rozwoju zawodowego.

Przebieg rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy następuje w ich życiu zawodowym, który obejmuje zatrudnienie w zawodzie współczesnym i ginącym.

Życie zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, którzy ukończyli kurs „Zawody ginące pomysłem na przyszłość” odzwierciedla się w ich wypowiedziach.

Dokonując ich analizy wyodrębniłam dwie główne realizowane przez nich drogi zawodowe: drogę aktywności oraz bierności zawodowej. Pierwsza z nich charakteryzuje się pozostawianiem młodego człowieka w stosunku pracy. Opisując drogę aktywności zawodowej

badanych zaobserwowałam następujące sposoby jej realizacji: a)praca w zawodzie ginącym  
b) praca w innym zawodzie niż zawód ginący.

Droga bierności zawodowej charakteryzuje się natomiast powstrzymywaniem się badanych od wykonywania jakiegokolwiek pacy zawodowej i pozostawaniem poza systemem zatrudnienia. Sytuacja taka spowodowana była różnymi motywami – chorobą, ciężką, brakiem możliwości znalezienia zatrudnienia itp.

Duża grupa badanych osób realizowała ścieżkę aktywności zawodowej w zawodzie ginącym lub współczesnym.

Praca dla absolwentów wykonujących zawód ginący stanowi sens i wartość życia. Wartość i sens pracy możemy dostrzec w każdej płaszczyźnie w takim stopniu, że jest ona podejmowana, jako praca dorywcza w sytuacji braku stałego zatrudnienia. Podejmowanie pracy dorywczej sprzyja nabywaniu „nowych” bądź dodatkowych umiejętności praktycznych wykonywania zawodu a czasem są to zupełnie nowe kwalifikacje w zawodzie.

Trudna sytuacja na rynku pracy sprawia, że absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy podejmują pracę zawodową w zupełnie innym zawodzie, aniżeli zawód wyuczony. Stan taki sprawia, iż ujawnia się tak zwana „multipotencjalność zawodowa” człowieka, czyli przejaw jego skłonności do wyboru różnych zawodów i specjalności. „Multipotencjalność zawodowa” objawia się u absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w postaci uzyskania wykształcenia w zakresie na przykład dwóch specjalności a wykonywaniem pracy zawodowej w zawodzie niewyuczonym. Podjęcie pracy w zawodzie niewyuczonym stanowi nabywanie doświadczenia i umiejętności w kolejnej specjalności zawodowej. Pojawia się też jednak stanowisko absolwentów przeciwne dla wskazanego poprzednio, gdzie oni będąc zatrudnionymi w zawodach bez posiadania kwalifikacji wykazują zainteresowanie zawodami, w których posiadają kwalifikacje. Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy wybierają też pracę za granicą, gdzie przeważnie pracują w zawodzie współczesnym.

Drogę bierności zawodowej wykazują absolwenci, którzy przejawiają w swoim życiu zawodowym „moratorium w rozwoju zawodowym”, czyli odraczają podjęcie zatrudnienia w zawodzie zajmując się wykonywaniem „pracy u rodziców w gospodarstwie domowym”. Inną postawę zawodową prezentują absolwenci, którzy pracowali w zawodzie natomiast obecnie nie pracują, ale wykazują wolę dalszego kształcenia zawodowego w zawodzie ginącym.

Zatrudnienie absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie współczesnym przejawia się w poszukiwaniu pracy w zawodzie, w którym wcześniej uzyskali kwalifikacje. Zatrudnienie absolwentów w zakresie zawodu współczesnego jest wielokierunkowe. Analiza

tych kierunków zatrudnienia pozwala wyróżnić dwie ich grupy: pierwsza z nich obejmuje podjęcie pracy w zawodzie a w tym pracę w zawodzie współczesnym w kraju, podjęcie zatrudnienia w ogóle oraz pracę za granicą Polski.

Podjęcie zatrudnienia w zawodzie współczesnym jest zależne od dostępności ofert pracy. Możliwości ofert pracy na rynku pracy sprawiają, że absolwenci podejmowali zatrudnienie w zawodach bez kwalifikacji, ponieważ nie były one wymagane. Innym przypadkiem był wyjazd do pracy za granicę wskutek braku pozyskania możliwości zatrudnienia w kraju.

Grupę drugą określam, jako bierność zawodową, która objawiała się brakiem zatrudnienia a wykonywaniem prac pomocowych u rodziców. Przyczyny bierności zawodowej absolwentów stanowiły trudności w poszukiwaniu pracy, obawę o własne zdrowie a także przyjęcie postawy „zastanowienia się co dalej?”. Trudności w poszukiwaniu pracy wynikały z braku ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami absolwentów, jak również odległości wynikającej z relacji miejsce pracy a miejsce zamieszkania. Problemy zdrowotne również przyczyniły się do bierności zawodowej, która objawiała się zwolnieniami z pracy celem poszanowania własnego zdrowia. Absolwenci, którzy wykazywali postawę „zastanowienia się co dalej?” przejawiali skłonności do zmiany kwalifikacji zawodowych.

Zatrudnienie absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących przybierało różne wymiary . Przeprowadzona przeze mnie analiza wypowiedzi osób badanych pozwoliła wyodrębnić kierunki zatrudnienia w zawodach ginących, które określam następująco: badani wykazujący zainteresowanie podjęciem pracy zawodowej, ale jest ona dla nich trudno dostępna, absolwenci zachowujący stagnację w zawodzie współczesnym wskutek braku możliwości podjęcia pracy w zawodzie ginącym, osoby pracujące w zawodzie ginącym, badani wykorzystujący umiejętności zawodu ginącego w zawodzie współczesnym oraz umiejętności zawodu ginącego w zajęciach pozazawodowych (praca w domu) a także osoby podejmujące pracę w innym zawodzie niż zawód ginący oraz pracujący za granicą.

#### **4.2.Kwalifikacje i kompetencje zawodowe w zawodach ginących absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy**

Młodzież będąca absolwentami Ochotniczych Hufców Pracy uzyskała wykształcenie ogólne i zawodowe, które stanowiło przygotowanie do wykonywania zawodu. Ukończone przez nich formy kształcenia obejmowały gimnazjum, Zasadniczą Szkołę Zawodową oraz kształcenie projektowe w zawodach ginących „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”.

Kwalifikacje i umiejętności zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących wynikają z ich przygotowania zawodowego w systemie kształcenia Ochotniczych Hufców Pracy. Dokonując analizy wypowiedzi badanych określiłam dwa główne rodzaje doświadczenia przez nich własnych dróg edukacyjnych: drogę trudności edukacyjnych wraz z etapowością edukacyjną a następnie kształcenie w systemie edukacyjnym Ochotniczych Hufców Pracy.

Pierwsza grupa badanych posiadała trudności edukacyjne, które pojawiły się w trakcie realizacji swojego obowiązku szkolnego na poziomie podstawowym lub średnim. Jednak wskutek oddziaływań systemu edukacyjnego Ochotniczych Hufców Pracy badani uzyskali kwalifikacje w zawodzie współczesnym i ginącym. Wykształcenie uzyskane w systemie Ochotniczych Hufców Pracy posiada ważne znaczenie dla odnalezienia się tej młodzieży na rynku pracy. Uzyskanie przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy kwalifikacji w zawodach o zbliżonej specjalności, jak na przykład cukiernik i piekarz stanowiło rozwój zainteresowań zawodowych w tym zakresie będąc jednocześnie inspiracją dla ich rozwoju.

Kształcenie w zawodach ginących realizowano w taki sposób, aby rzemiosło tradycyjne drogą naturalną „przenikało” się z zawodową rzeczywistością współczesną.

Umiejętności zawodowe, które uzyskali absolwenci w trakcie kształcenia praktycznego mają być przydatne dla nich w trakcie pracy zawodowej a w tym przypadku umiejętnością posługiwania się tradycyjnymi narzędziami służącymi do wytwarzania produktów.

Wśród badanych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy można wyodrębnić osoby, które uzyskały kwalifikacje w zakresie wykonywania zawodów ginących. Najliczniejszą wśród nich grupę zawodową stanowią cukiernicy a następnie absolwenci w zawodzie kamieniarz – brukarz, piekarz i tkacz. Absolwenci w zawodzie cukiernik zachowali tradycyjną technologię wytwarzania produktów takich jak na przykład kołacz i sękacz. W zawodzie tkacza dominowały gobeliny, tkaniny dekoracyjne i użytkowe. W zawodzie piekarza absolwenci uzyskali wiedzę teoretyczną i praktyczną w zakresie tradycyjnej metody wypieku chleba.

Umiejętności teoretyczne i praktyczne w zakresie zawodu ginącego były wykorzystywane przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy celem „ocalenia od zapomnienia” tradycji regionalnych oraz poszanowania dziedzictwa kulturowego. Umiejętności te miały zastosowanie w zakresie kultywowania tradycji zawodów ginących z zachowaniem ówczesnej technologii wytwarzania produktu. Stan ten sprawiał, iż zachodzi przenikanie zawodu ginącego do zawodu współczesnego poprzez wykorzystanie elementów zawodu ginącego w zawodzie współczesnym.

Dokonując analizy wypowiedzi osób badanych wyróżniam następujące możliwości wykorzystania umiejętności teoretycznych i praktycznych w zakresie zawodu ginącego przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy:

Grupa I – wykorzystanie umiejętności zawodu ginącego w zawodzie współczesnym,

Grupa II – wykorzystanie umiejętności zawodu ginącego w zawodzie pokrewnym do zawodu ginącego na przykład zawód ginący cukiernik oraz zawód współczesny kucharz,

Grupa III – wykorzystanie umiejętności zawodu ginącego w domu (gospodarstwo domowe),

Grupa IV – wykorzystanie umiejętności zawodu ginącego w formie przygotowania wypieku cukierniczego w domu i dostarczenie do pracy (popularyzacja wyrobu cukierniczego wyrabianego według tradycyjnej receptury – transfer umiejętności w zawodzie ginącym cukiernik),

Grupa V – kontynuacja kształcenia w zawodzie współczesnym bez wykorzystania umiejętności teoretycznych i praktycznych nabytych w zawodzie ginącym,

Grupa VI – praca w zawodzie współczesnym bez wykorzystania umiejętności teoretycznych i praktycznych w zawodzie ginącym.

Młodzież będąca absolwentami Ochotniczych Hufców Pracy w większości wykorzystywała swoją wiedzę teoretyczną i praktyczną w zawodzie ginącym, jako przenikającą do współczesności. Zastosowanie wiedzy teoretycznej i praktycznej w zawodach ginących występowało w domach rodzinnych badanych oraz w otoczeniu sąsiedzkim. Wykorzystanie przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy pozyskanej wiedzy teoretycznej i praktycznej z zakresu zawodów ginących odnalazło swoje zastosowanie przy wykonywaniu zawodu ginącego oraz uzupełnianiu zawodu współczesnego zawodem ginącym, który przenika do współczesności, jak również przy wykorzystaniu tych umiejętności w sytuacjach domowych. Zawody ginące kształtowały postawy zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy oraz ich pozycję zawodową w miejscu zatrudnienia.

Wykorzystanie nabytych umiejętności zawodowych lub też możliwość ich zastosowania w aktualnie wykonywanym zawodzie może przyczynić się do uzyskania uznania i szacunku ze strony pracodawcy. Pozycja zawodowa absolwentów w miejscu zatrudnienia była zależna od możliwości wykorzystania umiejętności z zakresu zawodu ginącego w zawodzie współczesnym lub podjęcia zatrudnienia w zawodzie ginącym poprzez zastosowanie nabytych umiejętności w zawodzie współczesnym.

Przeprowadzając analizę wypowiedzi badanych wskazuję cztery grupy osób, które kierując się własnym doświadczeniem zawodowym określiły swoją pozycję zawodową w miejscu zatrudnienia:

Grupa I – badani, którzy wykorzystują umiejętności zawodu ginącego w zawodzie współczesnym a pozycja zawodowa w miejscu zatrudnienia,

Grupa II – absolwenci, którzy wykorzystują umiejętności zawodu ginącego w warunkach domowych (badani nie posiadają zatrudnienia),

Grupa III – absolwenci, którzy wykorzystują umiejętności zawodu współczesnego w zawodzie ginącym a pozycja zawodowa w miejscu zatrudnienia,

Grupa IV – absolwenci, którzy nie wykorzystują swoich umiejętności zawodowych, ale podejmują dalszą edukację zawodową lub zatrudnienie w innym zawodzie niż posiadane kwalifikacje (bez transferu umiejętności) a pozycja zawodowa w miejscu zatrudnienia.

W zależności od związku praca – absolwent Ochotniczych Hufców Pracy wyodrębniłam relacje wywierające wpływ na kształtowanie się pozycji zawodowej absolwenta w miejscu zatrudnienia;

-praca w zawodzie – człowiek (pracownik),

-praca w innym zawodzie, niż zawód wyuczony – człowiek (pracownik)

-praca w innym zawodzie, niż zawód wyuczony a rozwijanie umiejętności zawodowych w warunkach domowych,

-brak podejmowania jakiegokolwiek pracy – wykonywanie czynności zawodowych w domu, które służą usprawnianiu czynności zawodowych – człowiek (pracownik),

-wyjazd za pracą za granicę – praca w innym zawodzie, aniżeli zawód wyuczony a podejmowanie czynności zawodowych w domu, jako rozwijających pozyskane umiejętności wykonywania zawodu.

Pozycja zawodowa absolwenta w miejscu zatrudnienia jest uwarunkowana również posiadaniem wykształceniem, które można zróżnicować, jako:

-kwalifikacje w zawodzie współczesnym i zawodzie ginącym w tym samym typie zawodu na przykład „piekarz” zawód współczesny i „cukiernik wyrobów tradycyjnych”, jako wzbogacenie kształcenia o technologie wykonania produktu tradycyjnego, czyli oddziaływanie czynnika interweniującego,

-kwalifikacje w zawodzie współczesnym i zawodzie ginącym w zawodach pokrewnych na przykład: zawód współczesny „kucharz” oraz zawód ginący „cukiernik wyrobów tradycyjnych”.



Wskazane relacje wyznaczyły pozycję zawodową absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy, jako pracownika w zawodzie. Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy uzyskali uznanie w pracy, które było uwarunkowane możliwością wykorzystania umiejętności nabytych w zawodzie ginącym w formie ich transferu do zawodu współczesnego.

Umiejętności i kwalifikacje absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących przyczyniają się również do kształtowania się pozycji społecznej badanych w miejscu ich zatrudnienia. Odzwierciedlenie pozycji społecznej ma miejsce w sytuacjach praktycznego działania zawodowego w środowisku pracy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. Dokonując analizy wypowiedzi wyodrębniłam trzy rodzaje środowisk, w których można zauważyć kształtowanie się pozycji społecznej badanych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy:

Grupa I - środowisko rodzinne absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy,

Grupa II - środowisko sąsiedzkie absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy,

Grupa III - środowisko pracownicze absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy,

Grupa IV - badani, którzy nie odnajdują swojej pozycji społecznej w żadnym z środowisk, czyli rodzinnym, społecznym i sąsiedzkim.

Kształtowanie się pozycji społecznej jest zależne od kwalifikacji i umiejętności, które posiada absolwent Ochotniczych Hufców Pracy. Kwalifikacje i umiejętności decydowały o rozwoju jego pozycji społecznej w środowisku lokalnym, a także pracy poprzez wykorzystanie realizacji własnych działań zawodowych w zakresie wyuczonego zawodu z zachowaniem jego tradycji.

Realizacja umiejętności zawodowych w środowisku rodzinnym i lokalnym przyczyniła się do kształtowania pozycji społecznej pracownika.

Kwalifikacje w zawodzie ginącym stanowiły też inspirację do stosowania innowacji w procesie wytwarzania produktu przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy.

Według analizy wypowiedzi badanych wyróżniłam trzy grupy osób prezentujących własne doświadczenia w zakresie stosowania innowacji:

Grupa I - badani stosujący innowacje w warunkach domowych,

Grupa II - badani stosujący lub zakładający możliwość stosowania innowacji w pracy,

Grupa III - badani nie stosujący innowacji.

Przedstawione doświadczenia absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy wobec stosowania innowacji są różne. Celem realizacji innowacji zdaniem badanych było posiadanie zatrudnienia w zawodzie oraz odpowiednio wyposażonego w narzędzia miejsca pracy, jak również własnego doświadczenia zawodowego. Sprzyjało ono powstawaniu innowacji,

natomiast jego brak blokował podjęcie działań innowacyjnych. Badani uważali, iż „innowacja” oznacza powrót do ówczesnej receptury wytwarzania produktu, ponieważ to co było kiedyś „znaczące” współcześnie może przeżywać swój „renesans”. W takiej sytuacji wdrażanie innowacji wymaga stosowania „talentu splecionego z tradycją”, czyli umiejętności poszanowania tradycji wraz z umiejętnym wykorzystaniem własnych zdolności. Wyroby czy produkty nie powinny zawierać, aż tak ogromnej ilości różnorodnych zdobień czy urozmaiceń. Produkt „ginący” powinien pozostać sam w sobie produktem ginącym, czyli zachowującym ówczesną tradycję jego wytwarzania. Większość absolwentów zgadzało się z tym, że wytwarzając „produkty ginące” można zastosować innowacje, ale w „zbyt dużej ilości”, ponieważ w ten sposób zostają one upodobnione do współcześnie wytwarzanych produktów cukierniczych lub piekarniczych. Innowacją w doświadczeniu badanych może być także współcześnie wytwarzany produkt ginący, który jest taką „nowością” w stosunku do produktów cukierniczych lub piekarniczych dostępnych na rynku sprzedażowym. Wykorzystanie umiejętności teoretycznych i praktycznych w przypadku wdrażania innowacji ,którą może być w czasach współczesnych produkt ginący może przyczynić się do wzrostu rozwoju zainteresowań zawodowych.

Uzyskanie kwalifikacji w zawodach ginących przyczyniło się również do uzyskania realizacji zainteresowań zawodowych badanych w tym zakresie.

Zgodność zainteresowań zawodowych z uzyskanymi kwalifikacjami bądź ich brak był dostrzegany w realizacji działań zawodowych w miejscu udziału w szkoleniu lub w sytuacji podjęcia zatrudnienia przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy.

Na podstawie wypowiedzi badanych przedstawiam doświadczenia osób w wskazanych poniżej grupach:

Grupa I – badani prezentujący zgodność zainteresowań z wyborem zawodu ginącego,

Grupa II – badani wykazujący brak zgodności wyboru zawodu ginącego z zainteresowaniami zawodowymi,

Grupa III – badani, którzy nie potrafią określić swoich zainteresowań, ani też ich zgodności z wyborem zawodu ginącego.

Absolwenci twierdzą, iż na szkoleniu doświadczyli rozwoju własnych zainteresowań zawodowych, który stanowił dla nich wsparcie rozwoju zawodowego w zakresie zawodów ginących. Postępujący rozwój zainteresowań wzbudzał u badanych potrzebę dalszej edukacji zawodowej, jak również wyzwał realizację działań praktycznych.

Badani wykazujący brak zgodności zawodowej najczęściej podejmowali decyzję przekwalifikowania zawodowego lub wybierali pracę w innym zawodzie. Występowały też pojedyncze przypadki osób, które podjęły pracę za granicą.

Młodzież Ochotniczych Hufców Pracy realizowała swoje zainteresowania zawodowe poprzez nabycie kwalifikacji w zawodach ginących oraz podjęcie zatrudnienia w zawodach współczesnych. Zawody ginące stanowią w tej sytuacji czynnik interweniujący w ich rozwój zawodowy. Podjęcie pracy w zawodzie stanowi optymalną sytuację dla rozwoju i realizacji własnych zainteresowań zawodowych poprzez wykorzystanie nabytych kompetencji zawodowych.

Kształtowanie się kompetencji zawodowych zachodzi w trakcie nauki zawodu oraz nabywania w nim doświadczenia. Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy po ukończeniu szkolenia w zawodach ginących podejmowali pracę w zawodzie lub wykonywali przydatne czynności zawodowe w domu. Innym sposobem realizacji czynności zawodowych jest przenoszenie w sposób elastyczny umiejętności zawodu ginącego do zawodu współczesnego, w którym posiadali zatrudnienie. Rozwój kompetencji, ich przydatność w wykonywanym zawodzie ginącym bądź ujęcie ich, jako „zło konieczne” to subiektywne relacje zawodowe absolwenta Ochotniczych Hufców Pracy w kontakcie z wykonywaną pracą.

Na podstawie analizy wypowiedzi absolwentów wyodrębniłam dwie grupy badanych:

Grupa I – „kompetencje w zawodach ginących nie są złem koniecznym”

Grupa II – „kompetencje w zawodach ginących to zło konieczne”

W pierwszej grupie badawczej występowało wyrażenie zainteresowania posiadanymi kompetencjami a tym samym dążenie do efektywnego ich kształtowania, gdzie czasem efekty podejmowanych działań zależą od rozwoju własnej inicjatywy zawodowej pracownika.

Grupa druga badanych uznała kompetencje w zawodach ginących, jako „zło konieczne”. Sytuacja ta związana jest z podjęciem pracy za granicą, która nie oznacza „porzucenia” kompetencji w zawodzie ginącym, ale wynika z trudnej sytuacji materialnej, która skłania absolwentów do podjęcia decyzji zawodowych i życiowych.

Kompetencje w zawodach ginących wynikają z dotychczasowych doświadczeń zawodowych badanych. Zawód ginący przez większość absolwentów nie jest traktowany, jako „zło konieczne” natomiast podjęcie zatrudnienia jest związane z podażą ofert na rynku pracy.

Kompetencje zostały określone przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, jako rozwój zainteresowań zawodowych, wzrost umiejętności wykonywania zawodu, w którym się posiada formalne zatrudnienie a także, jako szansa na podjęcie zatrudnienia w zawodzie ginącym. Kompetencje w zawodach ginących to także samorealizacja absolwentów w tych

zawodach poprzez podjęcie własnej działalności gospodarczej, gdzie zachodzi transfer kompetencji zawodu ginącego do zawodu współczesnego.

Analiza wypowiedzi osób badanych pozwoliła na wskazanie dwóch grup osób badanych a w tym:

Grupa I – kompetencje jako sens życia pracownika

Grupa II – badani zastanawiają się nad określeniem własnych doświadczeń w zakresie kompetencji

Wykorzystanie kompetencji absolwenci określili, jako przydatne w pracy, w której są zatrudnieni a także, jako elastyczny ich transfer zawodu ginącego do zawodu współcześnie wykonywanego. Związki zachodzące na linii kompetencje w zawodach ginących a sens życia człowieka wskazują, iż występuje tutaj „zawodowe sprzężenie zwrotne”.

W grupie drugiej występują wypowiedzi absolwentów, którzy uważają, iż kompetencje bez praktycznej realizacji to tylko świadomość absolwenta o ich posiadaniu. Podobna sytuacja występowała również jeżeli następowała stagnacja rozwoju kompetencji zawodowych powodując spadek ich wartości, jako sensu życia pracownika.

#### **4.3.Plany zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy a występowanie w nich zawodów ginących**

W przypadku badanych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy takim celem było dążenie do podjęcia pracy w zawodach ginących, dlatego ważne jest umieszczenie tych zawodów w własnych planach zawodowych. Istotna w tej sytuacji była różnorodność planów zawodowych, ich zawartość, ponieważ pozwalała na wystąpienie w nich zawodów ginących poprzez podkreślenie wartości tych zawodów dla rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy.

Plany zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy kształtują się w różnorodny sposób, który jest uwarunkowany uzyskanymi kwalifikacjami w zawodzie współczesnym, jak i w zawodzie ginącym.

Realizacja dróg zawodowych przejawia się u badanych, jako dążenie do podjęcia pracy zawodowej oraz wykonywanie czynności zawodowych w domu, a następnie podjęcie działalności gospodarczej. Na tej podstawie dokonując analizy wypowiedzi osób badanych wyodrębniłam cztery grupy tych osób:

Grupa I – praca zawodowa w innym zawodzie aniżeli zawód wyuczony, ale plany zawodowe o charakterze działalności gospodarczej,

Grupa II – praca zawodowa w domu a działalność gospodarcza w późniejszym terminie,

Grupa III – praca zawodowa poza domem – podjęcie zatrudnienia w zakładach pracy,

Grupa IV – brak planów zawodowych.

W pierwszej grupie występowali badani, którzy deklarowali podjęcie działalności gospodarczej w trakcie realizacji swojej drogi zawodowej. Działalność gospodarcza w tym przypadku to rozwijanie tradycji zawodów ginących, które mają być ocalone od zapomnienia.

W tej sytuacji pojawia się planowanie transferu zawodowego umiejętności teoretycznych i praktycznych zachodzących między zawodem współczesnym a ginącym.

W grupie trzeciej absolwenci deklarowali pracę zawodową poza domem, jednak jest to zatrudnienie w zakładach pracy w Polsce, ale i też za granicą. W takiej też sytuacji następuje brak planowania pracy zawodowej w Polsce i jest ono odraczane do czasu powrotu do Polski zza granicy.

Grupa czwarta przedstawiała zupełny brak realizacji planów zawodowych. Występowały tutaj wypowiedzi osób, które twierdzą, iż przebywały na zwolnieniu lekarskim, dlatego pojawiła się stagnacja w planowaniu zawodowym. Innym powodem braku planów zawodowych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy były trudności mobilne, które sprawiały, że dochodziło do „niwelowania własnych planów zawodowych”.

Dokonując analizy wypowiedzi osób badanych wyodrębniłam wśród nich pięć grup:

Grupa I – badani planujący pracę w zawodzie ginącym,

Grupa II – badani planujący pracę w zawodzie ginącym w przyszłości,

Grupa III – badani zastanawiający się nad swoją przyszłością zawodową,

Grupa IV – badani planujący dalszą edukację zawodową,

Grupa V – badani nie planujący pracy w zawodzie ginącym.

W grupie pierwszej występowały osoby planujące pracę w zawodzie ginącym, które uważały, że kwalifikacje w zawodzie ginącym są dla nich najważniejsze. Absolwenci w swoich planach zawodowych uwzględniali też optymalne formy planowania, które można określić też, jako elastyczne formy planowania, czyli transfer wiedzy i umiejętności między zawodem współczesnym i ginącym.

Grupa druga to osoby, które umieszczały zawody ginące w własnych planach zawodowych z jednoczesnym wskazaniem na zatrudnienie w tych zawodach. Podjęcie pracy w tych zawodach wiązało się z uzyskaniem przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy stabilizacji materialnej.

Grupa trzecia to osoby, które w swoich wypowiedziach nie uwzględniały zawodów ginących, ale uważały iż jeszcze się zastanawiają nad podjęciem takiej decyzji.

W grupie czwartej znaleźli się badani, którzy planowali dalszą edukacją zawodową, a tym samym odrzucali podjęcie zatrudnienia w zawodzie ginącym. Występowały tutaj też osoby, które podjęły pracę w zawodach współczesnych za granicą.

Grupę piątą stanowili absolwenci, którzy nie planowali pracy zawodowej w zawodach ginących w ogóle.

Analiza wypowiedzi badanych pozwoliła wyodrębnić pięć grup osób, które w różnym zakresie wskazywały na wartość zawodów ginących w swoich planach zawodowych:

Grupa I – badani wskazujący na wysoką wartość zawodów ginących,

Grupa II – badani dla których wartość zawodów ginących jest ważna,

Grupa III – badani, którzy określają zawody ginące „jako podobało mi się , przyda mi się”

Grupa IV – badani, którzy uważają, że dla nich wartość zawodów ginących jest trudna do określenia,

Grupa V – badani, którzy nie planują zatrudnienia w zawodach ginących, jak również nie stanowią one dla nich żadnej wartości.

Grupę pierwszą stanowili badani, którzy uważali, że wykształcenie jest inwestycją w własny rozwój edukacyjny, którego „nie odbierze nikt”. Wartość wykształcenia stanowi transfer wiedzy i umiejętności wykorzystywany w pracy na innym stanowisku (zawód ginący a zawód współczesny).

W grupie drugiej wartość zawodów ginących jest ważna ze względu wykorzystania umiejętności zawodowych w warunkach domowych, jak na przykład podjęcie przygotowań dań kulinarno – cukierniczych.

Grupa trzecia to osoby, które wartość wykształcenia odnalazły w możliwości zatrudnienia w zawodzie ginącym w przyszłości, ponieważ obecnie pracują w zawodzie współczesnym lub podejmują dalszą edukację zawodową.

Grupę czwartą stanowiły osoby, które zastanawiały się nad znaczeniem dla nich zawodu ginącego. Sytuacja ta wynika z wątpliwości, które pojawiały się w związku z wyborem tego zawodu.

#### **4.4.Modyfikacja rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy jako wynik kształcenia w zawodach ginących**

Wynikiem kształcenia w zawodach ginących absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy jest modyfikacja ich rozwoju zawodowego.

Może ona się objawiać w formie transferu umiejętności zawodowych zawodu ginącego do zawodu współczesnego. Istotne znaczenie posiadają wzajemne oddziaływania sfery

społecznej i zawodowej przy współdziałaniu wiedzy i umiejętności w zawodzie ginącym. Stanowi to również kształtowanie postawy zawodowej absolwenta wobec wykonywanego zawodu. Wzajemne oddziaływania sfery społecznej i zawodowej przy współdziałaniu wiedzy i umiejętności w zawodzie ginącym może bezpośrednio lub pośrednio wywierać wpływ na adaptację społeczno – zawodową.

Wyodrębniłam trzy grupy badanych osób według, których wypowiedzi wiedza i umiejętności w zawodach ginących wywierają wpływ na adaptację społeczno – zawodową w zawodach współczesnych. Są to następujące grupy badanych:

Grupa I – wiedza i umiejętności w zawodzie ginącym są przydatne w adaptacji społeczno – zawodowej w zawodzie współczesnym realizowanym w pracy zawodowej,

Grupa II – wiedza i umiejętności w zawodzie ginącym są przydatne w adaptacji społeczno – zawodowej w zawodzie współczesnym realizowanym w domu,

Grupa III – wiedza i umiejętności w zawodzie ginącym nie są dla nich przydatne.

W grupie pierwszej występują badani dla , których zatrudnienie w zawodzie ginącym to przede wszystkim transfer zawodu współczesnego i ginącego przy wykorzystaniu elementów zawodu ginącego.

Grupę drugą stanowili absolwenci podejmujący czynności zawodowe w domu, które wynikają z zawodu współczesnego i ginącego. Przyczyniły się one do kształtowania umiejętności zawodowych w tych zawodach, jak również wywierają bezpośredni wpływ na adaptację społeczno – zawodową.

W grupie trzeciej wystąpiły wypowiedzi absolwentów, którzy podejmowali pracę za granicą, gdzie realizacja wymaganych umiejętności zawodowych odbywała się w „znikomym” stopniu lub też nie była realizowana w żadnym zakresie. Absolwenci podejmujący dalszą edukację, którym potrzebna była tylko wiedza teoretyczna celem kontynuacji dalszego kształcenia w dotychczasowych lub innych zawodach. Innym obliczem adaptacji społeczno – zawodowej w zawodzie współczesnym jest brak transferu zawodu ginącego do zawodu współczesnego, ponieważ absolwenci nie podejmują zatrudnienia w tym zawodzie. Absolwenci prezentujący taką postawę zawodowo – społeczną nie podejmują zatrudnienia w tych zawodach.

Adaptacja społeczno – zawodowa absolwentów w zawodzie współczesnym wskutek transferu wiedzy i umiejętności zawodu ginącego sprzyja realizacji zadań zawodowych wzbogaconych o umiejętności zawodu ginącego.

Wiedza i umiejętności zawodowe w zawodach ginących kształtowały również stabilizację zawodową absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach współczesnych.

Wśród osób badanych wyodrębniłam dwie grupy badanych, którzy wskazują wiedzę i umiejętności zawodowe w zawodach ginących jako te, które przyczyniają się do osiągnięcia stabilizacji w zawodzie współczesnym. Grupy te są następujące:

Grupa I – wiedza i umiejętności zawodowe w zawodach ginących przyczyniają się do osiągnięcia stabilizacji w zawodach współczesnych w miejscu pracy,

Grupa II – wiedza i umiejętności zawodowe w zawodach ginących przyczyniają się do osiągnięcia stabilizacji w zawodach współczesnych w warunkach domowych.

Grupa III – wiedza i umiejętności zawodowe w zawodach ginących a blokada rozwoju stabilizacji w zawodach współczesnych,

Stabilizacja absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie współczesnym powstaje wskutek pośredniego oddziaływania zawodu ginącego. Odzwierciedla się ona w poniższych sytuacjach, które zostały podzielone na wskazane powyżej grupy.

W grupie pierwszej następuje wykorzystanie wiedzy i umiejętności charakterystycznych dla zawodu ginącego, jako czynnika interweniującego, gdzie zachodzi transfer wiedzy i umiejętności.

W grupie drugiej następuje wykorzystanie wiedzy i umiejętności zawodu ginącego, jako dążenie do doskonalenia umiejętności zawodowych w środowisku domowym i społecznym (sąsiedzkim).

W grupie trzeciej następuje blokada rozwoju stabilizacji w zawodzie wskutek braku „pokrewieństwa zawodowego” z zawodem ginącym.

Wiedza i umiejętności zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodach ginących przyczyniają się również do osiągnięcia sukcesu w zawodach współczesnych.

Analiza wypowiedzi badanych pozwala wyróżnić trzy grupy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy, którzy posługują się uzyskaną wiedzą i umiejętnościami zawodowymi w zawodach ginących celem osiągnięcia sukcesu w zawodzie współczesnym.

Grupy te są następujące:

Grupa I – badani wykorzystują wiedzę i umiejętności zawodu ginącego w miejscu zatrudnienia celem osiągnięcia sukcesu w zawodzie współczesnym,

Grupa II – badani wykorzystują wiedzę i umiejętności zawodu ginącego w trakcie pobytu w domu, jako doskonalenie tych umiejętności celem uzyskania sukcesu w zawodzie współczesnym w własnej przyszłości zawodowej,

Grupa III – badani wskazują brak wykorzystania wiedzy i umiejętności zawodowych, jako uwarunkowania osiągnięcia sukcesu w zawodzie współczesnym.



Występowanie sukcesu absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy może prowadzić zarówno do rozwoju, jak i stagnacji. . Rozwój występował w grupie pierwszej i stanowił wykorzystanie wiedzy i umiejętności zawodu ginącego w miejscu zatrudnienia oraz w warunkach domowych.

Rozwój oznacza sukces „zawodowo – społeczny” uwarunkowany wiedzą teoretyczną i praktyczną uzyskaną w trakcie nauki w zawodach ginących a następnie transfer tych umiejętności do zawodu współczesnego.

Stagnacja pojawiała się w grupie drugiej i wskazała zupełny brak wykorzystania wiedzy i umiejętności zawodowych, jako uwarunkowania osiągnięcia sukcesu w zawodzie współczesnym. Występowała ona w przypadku braku oddziaływań zawodu ginącego na czynności zawodowe występujące w zawodzie współczesnym. Sytuacji tej sprzyja też zachowanie postawy biernej zawodowo, czyli brak podejmowania zatrudnienia w zawodzie współczesnym, jak i ginącym.

Modyfikacja rozwoju zawodowego absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy zachodziła wskutek wykorzystania umiejętności zawodu ginącego w zawodzie współczesnym, jako czynnika interweniującego w rozwój zawodowy absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy. Proces ten dokonał się w wyniku przekazu umiejętności zawodowych zawodu ginącego w formie transferu do zawodu współczesnego. W wyniku tej interwencji przemianom ulegał rozwój zawodowy młodzieży a w tym adaptacja społeczno – zawodowa, stabilizacja w zawodzie oraz uzyskiwanie sukcesu w zawodzie.

#### **4.5. Transfer zawodu ginącego w zawodzie współczesnym a oferta kształcenia młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy**

W sytuacji zmian i restrukturyzacji funkcjonowania zatrudnienia pracownik powinien posiadać szerokie kwalifikacje dlatego też „obecnie trzeba przygotowywać do pracy w konkretnym zawodzie i jednocześnie także w obszarach kilku zbliżonych zawodów”<sup>38</sup>. Pracownika, który posiada dodatkowe kwalifikacje umożliwiające mu wykonywanie zawodu można określić jako pracownik uniwersalny.

Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy, którym utworzy się możliwość kształcenia w obu zawodach jednocześnie otrzymają szansę „zostania takim pracownikiem”. Pracownik ten będzie kreatywny, przedsiębiorczy wyposażony w podstawowe kwalifikacje zawodowe i

---

<sup>38</sup> U. Jeruszka, Człowiek i zawód, Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy, Warszawa 2010, s.40.

specjalistyczne, które będzie potrafił wykorzystać w sposób transferowalny. Wynik taki będzie osiągalny wówczas jeśli podejmiemy decyzję, iż „kształcić należy całego człowieka, a nie tylko wykonawcę określonych zadań zawodowych, w myśl holistycznej teorii urzeczywistniającej się w czterowymiarowym modelu edukacji uwzględniającym harmonijny rozwój fizyczny, intelektualny, społeczny i duchowy istoty ludzkiej”<sup>39</sup>. Kształcenie pracownika w jednym zawodzie staje się przeszłością.

W. Rachalska pisała „ że trzeba teraz przygotowywać do roli pracownika nie w konkretnym zawodzie, lecz w obszarze świata zawodów”<sup>40</sup>. U. Jeruszka twierdzi, iż tradycyjny model przebiegu życia zawodowego odchodzi w przeszłość, natomiast współcześnie jest on spostrzegany, jako formowanie drogi zawodowej. Podejmowane przez człowieka zawody czy realizacja zadań zawodowych to środek a nie cel własnego rozwoju zawodowego. W takim rozumieniu przebiegu życia zawodowego można uznać, iż wskazana jest rezygnacja z używania kategorii „praca w zawodzie” na rzecz kategorii „praca w obszarze zawodowym”<sup>41</sup>.

Praca w obszarze zawodowym to możliwość wykonywania czynności zawodowych w zawodach ginących, jak i im pokrewnych bądź innych, gdzie tradycja przeplata się z współczesnością – zachodzi proces transferowalności kompetencji, czyli uzyskanych umiejętności. Przykładem takiej „przenikalności” zawodów jest uzyskanie kwalifikacji oraz nabycie kompetencji w zawodzie współczesnym kucharza lub cukiernika oraz zawodzie ginącym piekarza. Sytuacja taka sprzyja wystąpieniu korelacji zawodów a także wykorzystaniu umiejętności zawodu ginącego w zawodzie współczesnym lub odwrotnie. Absolwent Ochotniczych Hufców Pracy znajduje się w pewnym obszarze zawodowym, jakim jest w tym przypadku piekarnictwo lub gastronomia.

Podejmowanie zatrudnienia w obszarze pracy zawodowej kształtuje rozwój zawodowy, który nie odnosi się tylko do wykonywania wyuczonego zawodu, ale umożliwia „skokowy rozwój człowieka”<sup>42</sup>. W wyniku kumulowania się i narastania zmian ilościowych następuje jakościowe przeobrażenie funkcjonowania człowieka. Stan ten określa się jako „skok rozwojowy”, który pojawia się wówczas, gdy obejmuje on kilka pozycji rozwojowych w polu jednego zawodu”. Przykładem tak rozumianych działań zawodowych może być kształcenie

---

<sup>39</sup> R. Gerlach, Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy, [w:] R. Gerlach, (red.), Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy, Bydgoszcz 2003, s.174.

<sup>40</sup> W. Rachalska, Kształcenie zawodowe czy przygotowanie pracownika?, [w:] S. M. Kwiatkowski, (red.), Kształcenie zawodowe, Rynek pracy, Pracodawcy, Warszawa 2000, s.48.

<sup>41</sup> U. Jeruszka, Człowiek i zawód..., op.cit.,158.

<sup>42</sup> K. Zielińska, Zawód czy kariera? W kierunku prospektywnego i dynamicznego ujmowania sfery życia zawodowego człowieka, [w:] Z. Wiatrowski, R. Gerlach, (red.) Podstawowe idee i twierdzenia pedagogiki pracy oraz ich percepcja i realizacja społeczna, Bydgoszcz 1990,s.98.

młodzieży w zawodzie współczesnym „piekarz” oraz w zawodzie ginącym też „piekarz”, gdzie czynnikiem różnicującym jest technologia wytwarzania produktu.

Na podstawie przeprowadzonej analizy badań, gdzie następuje transferowalność kompetencji w przypadku absolwentów posiadających kwalifikacje w dwóch zawodach przedstawiam modyfikację oferty kształcenia zawodowego w Ochotniczych Hufcach Pracy.

W tej koncepcji rozwiązaniem edukacyjnym jest wprowadzenie drugiego pokrewnego zawodu rzemieślniczego. Byłby on kształcony jednocześnie z zawodem pokrewnym współczesnym. Nauka teoretyczna odbywałaby się na poziomie kształcenia zasadniczym w szkole natomiast praktyczna nauka zawodu w Zakładzie Rzemieślniczym. Rzemieślnicy byłiby pozyskiwani za pośrednictwem Izby Rzemieślniczej według wybranych zawodów, gdzie nauka odbywałaby się u mistrza rzemieślnictwa w danym zawodzie ginącym jak i poprzez dotychczasowych pracowników przeszkolonych w systemie Ochotniczych Hufców Pracy. Zawód ginący w tym przypadku może być realizowany jako odrębny zawód, ale może też stanowić czynnik interweniujący w życie zawodowe absolwenta w zawodzie współczesnym. Istotną nowością w tym zakresie jest stworzenie możliwości zdobycia wykształcenia w obu zawodach jednocześnie w odróżnieniu od szkolenia projektowego „Ginące zawody pomysłem na przyszłość”. Stan taki sprzyja wykorzystywaniu technologii wytwarzania produktu według tradycyjnej i współczesnej receptury. Występowanie transferowalności kompetencji staje się możliwe a nawet niezbędne dla efektywnego funkcjonowania pracownika w miejscu zatrudnienia. Umiejętność wykorzystania pozyskanej wiedzy teoretycznej i praktycznej w zawodzie to gwarancja efektywności pracy. Dodatkowym komponentem służącym dla doskonalenia umiejętności w zawodzie ginącym byłyby kursy zawodowe w zawodach ginących. Kursy te stwarzałyby możliwości dodatkowego wyboru przeszkolenia w zawodzie ginącym lub też doskonalenia uzyskanych umiejętności w wybranym zawodzie ginącym.

Uczestnicy Szkoły Podstawowej (kl. VII, kl. VIII) oraz Gimnazjum (kl. III) funkcjonujący w systemie kształcenia Ochotniczych Hufców Pracy na zasadzie przyuczenia do wykonywania zawodu współczesnego, byłiby zobowiązani również do aktywnej edukacji w zawodzie ginącym. Aktywna edukacja obejmowałaby wspomniane szkolenia kursowe w zawodach ginących. Szkolenia te jako realizacja nauki w określonym zawodzie rzemieślniczym byłyby traktowane jako przyuczenie do kontynuacji kształcenia w tym samym zawodzie rzemieślniczym ginącym obok zawodu współczesnego na poziomie Zasadniczej Szkoły Zawodowej.

Inna propozycja kształcenia w systemie Ochotniczych Hufców Pracy z uwzględnieniem zawodu współczesnego ginącego obejmuje dwa moduły:

Moduł I

Zawód współczesny z elementami zawodu ginącego ( wzbogacony o elementy zawodu ginącego)

Moduł II

Zawód ginący z elementami zawodu współczesnego (wzbogacony o elementy zawodu współczesnego)

Kształcenie umożliwia transfer umiejętności między zawodami. Zawody ginące (Moduł II) to czynnik interweniujący w rozwój zawodowy młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy. Zawody te występowałyby w tym samym obszarze zawodowym, gdzie zawód ginący jest udoskonalany technologią do zawodu współczesnego (Moduł II). Adekwatna sytuacja występuje w (Module I), gdzie czynnikiem interweniującym w rozwój zawodowy jest również zawód ginący.

Uzyskanie kwalifikacji zawodowych w tych zawodach (Moduł kształcenia I i II) jest możliwe na szczeblu edukacyjnym Szkoły Podstawowej i Gimnazjum ( przyuczenie do wykonywania wskazanych zawodów) oraz kwalifikacje zawodowe na szczeblu Zasadniczej Szkoły Zawodowej i Branżowej Szkoły Zawodowej.

Celem zachowania różnorodności kształcenia w zakresie przyuczenia do wykonywania zawodu oraz nauki zawodu, jak również zwiększenia umiejętności zawodowych uczestnika OHP wykorzystując wyniki swoich badań proponuję następujące uzupełniające działania edukacyjne w formie:

- Kontynuacji tradycji szkoleniowej „Wioska ginących zawodów”,
- Stwarzania możliwości transferowalności zawodu w przypadku osób, które posiadają wykształcenie w zawodzie współczesnym, który nie jest pokrewny w stosunku do zawodu ginącego, jako możliwość wykorzystania umiejętności zawodu ginącego,
- Organizowania spotkań osób wykonujących zawody ginące połączone z wymianą doświadczeń,
- Nawiązania kontaktu z Instytucjami Rzemieślniczymi zagranicznymi, które zajmują się rzemiosłem celem wymiany doświadczeń, jak również dążenie do poznania tradycji i kultury wytwórczej obcego kraju oraz oferty kształcenia w tym zakresie,
- Renesansu zawodu ginącego – rozwijanie idei przedsiębiorczości. Podejmowanie działań zmierzających do realizacji własnej działalności gospodarczej w zakresie zawodu ginącego (kowlstwo, hafciarstwo, piekarnictwo),

-Ocalenie od zapomnienia zawodu ginącego, jako zachowanie receptury wykonania produktu poprzez łączenie tradycji ze współczesnością.

## **Zakończenie i wnioski**

Kwalifikacje i kompetencje w zawodach współczesnych i ginących, które posiadają absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy mają ważne znaczenie dla ich rozwoju zawodowego. Uzyskane wykształcenie absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w zawodzie ginącym, kształtuje przebieg ich dróg zawodowych i życiowych, planów zawodowych, umiejętności wykorzystania nabytych kwalifikacji i kompetencji oraz modyfikuje ich rozwój zawodowy.

### **Wnioski:**

- Kształcenie w zawodach ginących przyczyniło się do rozwoju zainteresowań w tym zakresie, stanowiąc jednocześnie wsparcie dla rozwoju zawodowego, gdzie zawody ginące stanowiły czynnik interweniujący wobec zawodów współczesnych;
- Kształcenie w zawodach ginących sprzyjało rozwojowi zawodowemu badanych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy;
- Absolwenci uzyskali umiejętności praktyczne w każdym z nabytych zawodów ginących;
- Kompetencje z zakresu zawodów ginących w świetle doświadczeń badanych absolwentów odnajdują swój transfer do zawodów współczesnych;
- Większość badanych absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy planuje podjęcie własnej działalności gospodarczej oraz zatrudnienie w zakładzie pracy,
- Plany zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy uwzględniają zawody ginące, które są dla nich ważne w realizacji własnego rozwoju zawodowego,
- Pojawia się też zjawisko odroczenia podjęcia pracy w zawodach ginących do czasu uzyskania sprzyjającej ku temu sytuacji materialnej badanych;
- Absolwenci Ochotniczych Hufców Pracy wykorzystywali swoją wiedzę teoretyczną i praktyczną w zawodzie ginącym, jako przenikającą do współczesności;
- Zastosowanie wiedzy teoretycznej i praktycznej w zakresie zawodów ginących występowało w domu rodzinnym, otoczeniu sąsiedzkim oraz miejscu zatrudnienia;
- Pozycja zawodowa absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w miejscu zatrudnienia została ukształtowana w wyniku pozyskanych kwalifikacji i umiejętności zawodowych w zawodzie współczesnym, ale także w ginącym;
- Stosowanie innowacji w zawodzie ginącym wymagało doświadczenia oraz zachowania umiejętności „spłotu tradycji z talentem”;

-Wiedza i umiejętności w zawodach ginących absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy przyczyniają się do rozwoju adaptacji społeczno - zawodowej w miejscu zatrudnienia oraz osiągnięcia stabilizacji i sukcesu w zawodzie współczesnym – procesy te zachodzą w wyniku transferu wiedzy i umiejętności zawodu ginącego do zawodu współczesnego;

Drogi zawodowe i życiowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy są bardzo różne. Badani wykazują drogi aktywności, niekiedy też bierności zawodowej. Zatrudnienie w zawodzie współczesnym było wielokierunkowe. Przeważnie obejmowało ono zatrudnienie w zawodzie współczesnym z wykorzystaniem umiejętności w zawodzie ginącym. Sytuacja ta pozwoliła wyodrębnić absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy zainteresowanych podjęciem pracy. Wśród badanych wystąpiły również osoby podejmujące zatrudnienie w zawodach współczesnych, zawodach ginących oraz pracujących w zawodach współczesnych wykorzystujących elementy zawodu ginącego. Pojawiały się też pojedyncze przypadki osób niepodejmujących zatrudnienia wskutek braku możliwości jego pozyskania, wyjazdu za granicę lub podjęcia decyzji dalszego kształcenia zawodowego.

Możliwości wykorzystania przez absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy nabytych kwalifikacji i kompetencji zawodowych w zawodach ginących jest zależne od posiadanej przez nich wiedzy teoretycznej i praktycznej. Pozyskanie umiejętności praktycznych było realizowane celem poznania tradycyjnych technik wyrobu produktu. Zastosowanie wiedzy nabytej w zawodach ginących znalazło swoje odzwierciedlenie w miejscu zatrudnienia absolwenta, domu rodzinnym oraz środowisku społecznym. Pozycja zawodowa absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy w miejscu zatrudnienia została ukształtowana w wyniku wykorzystania posiadanych kwalifikacji w zawodzie współczesnym i ginącym. W wyniku wykorzystania pozyskanej wiedzy i umiejętności w zawodzie ginącym nastąpił rozwój zainteresowań zawodowych badanych. Plany zawodowe absolwentów Ochotniczych Hufców Pracy były różnorodne. Badani podejmowali zatrudnienie w zakładach pracy lub planowali własną działalność gospodarczą. Zdarzały się też przypadki czasowego odroczenia podjęcia zatrudnienia, ale z myślą powrotu do zawodu ginącego. Wskazana sytuacja przyczyniła się do zwiększenia roli czynnika interweniującego, jakim są zawody ginące wobec rozwoju zawodowego badanych.

W zależności od wyników kształcenia nastąpiła modyfikacja rozwoju zawodowego badanych. Szczególne znaczenie dla absolwenta posiadała adaptacja społeczno – zawodowa w miejscu jego zatrudnienia oraz osiągnięcie stabilizacji i sukcesu w zawodzie współczesnym przy wykorzystaniu zawodu ginącego. Procesy te nastąpiły wskutek transferowalności wiedzy i umiejętności zawodu ginącego do zawodu współczesnego. Pojawiały się jednak trudności

badanych w realizacji wykorzystania umiejętności zawodu ginącego w przypadku braku możliwości podjęcia przez nich zatrudnienia w zawodzie współczesnym lub ginącym.

## **Bibliografia**

1. Bańka A., Zawodoznawstwo, Doradztwo zawodowe, Pośrednictwo pracy, Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym, Poznań 1995
2. Bańka A., Psychologiczne doradztwo karier, Poznań 2007
3. Fiała U., Nowe trendy w orientacji i doradztwie zawodowym w gimnazjum, Poznań 2009
4. Gerlach R., Edukacja zawodowa nie tylko dla rynku pracy, [w:] R. Gerlach, (red.), Edukacja wobec rynku pracy. Realia – możliwości – perspektywy, Bydgoszcz 2003
5. Jeruszka U., Kompetencje. Aspekty teoretyczne i praktyczne, Warszawa 2016
6. Jeruszka U., Człowiek i zawód. Wybrane zagadnienia z pedagogiki pracy, Warszawa 2010
7. Lelińska K., Znaczenie socjologicznych teorii wyboru zawodu w pracy doradcy zawodowego, [w:] Pedagogika pracy, Doradztwo zawodowe pod red. H. Bednarczyk, J. Figurski, M. Żurek, Warszawa - Radom 2005
8. Lelińska K., (red.) Planowanie kariery a informacja zawodowa, Praca zbiorowa, Warszawa
9. Nowacki W. T., Zawodoznawstwo, Radom 2003
10. Nowacki W. T., Podstawy dydaktyki zawodowej, Warszawa 1977
11. Nowacki W. T. Leksykon pedagogiki pracy, Radom – Warszawa 2004
12. Pilch T., Zasady badań pedagogicznych, Warszawa 1995
13. Podoska – Filipowicz E., Zarys zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego, Częstochowa 2008
14. Pochtowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2008
15. Rachalska W., Kształcenie zawodowe czy przygotowanie pracownika?, [w:] S.M nie tylko dla rynku pracy, [w:] Kwiatkowski, (red.), Kształcenie zawodowe, Rynek pracy, Pracodawcy, Warszawa 2000
16. Reduta M., Zawód, profesja, kultura profesjonalna, Optimum Studia Ekonomiczne 2015, nr 2 (74)
17. Sławiński S., Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji, Warszawa 2011
18. Super D.E., Career and life development, [w:] Career choice and development, red. W. D. Brown, L. Brooks, San Francisco – Washington – London 1984
19. Skuza Z.A., Ginące zawody w Polsce, Warszawa 2012
20. Szacka B., Wprowadzenie do socjologii, Warszawa 2003

21. Szczepański J., Elementarne pojęcia socjologii, Warszawa 1972
22. Wołk Z., Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa, Radom 2009
23. Wołk Z., Perspektywy kariery młodzieży prowincjonalnej, „Edukacja” 2002, nr 2
24. Wołk Z. Edukacja jako czynnik wzmacniający różnicowanie statusu bezrobotnych [w:] Oświata dorosłych wobec jednostek i grup defaworyzowanych pod red. Z. Szarota, Kraków 2012
25. Wołk Z., Zawodoznawstwo, Wiedza o współczesnej pracy, Warszawa 2013
26. Wojtasik B., Podstawy poradnictwa kariery, Poradnik dla nauczycieli, Warszawa 2011
27. Zielińska K., Zawód czy kariera”, W kierunku prospektywnego i dynamicznego ujmowania sfery życia zawodowego człowieka, [w:] Z. Wiatrowski, R. Gerlach, (red.), Podstawowe idee i twierdzenia pedagogiki pracy oraz ich percepcja i realizacja społeczna, Bydgoszcz 1990
28. Diagnoza kształcenia w zakresie ginących zawodów rzemieślniczych w Wielkopolsce, Wielkopolska Izba Rzemieślnicza, Poznań 2010
29. Dziennik Ustaw RP Warszawa dnia 25 stycznia 2018, poz.227, Klasyfikacja zawodów i specjalności

### **Netografia**

1. [http://www.solidarność.gda.pl/index.php?option=kontent&id=1360Ginące zawody&catid=138:poradnik pracownika&temid=180](http://www.solidarność.gda.pl/index.php?option=kontent&id=1360Ginące_zawody&catid=138:poradnik_pracownika&temid=180) (z dnia 4.01.2009)
2. <http://free.art.pl/podkowa.magazyn/nr41/zawody.htm> (z dnia 10.03.2010)
3. <http://www.bukowina-tatrzańska.biz/kultura/1068/>(z dnia 10.03.2010)