

Iwona Mandrzejewska-Smól

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Edukacja jako forma wspierania rozwoju zawodowego osób u schyłku kariery zawodowej

Słowa kluczowe: edukacja seniorów, aktywność edukacyjna osób starszych, schyłek kariery zawodowej

Keywords: senior education, educational activity in senior citizens, final stage of career life

Wstęp

Schyłek kariery zawodowej stanowi aspekt niezwykle rzadko analizowany w literaturze poświęconej problematyce kariery czy rozwoju zawodowego. Jednakże zmiany demograficzne powodują, że coraz większą refleksją obejmowany jest również i ten okres aktywności zawodowej. Osoby opuszczające lub przygotowujące się opuszczenia rynku pracy mogą w przyszłości podjąć decyzję powrotu na ten rynek po przejściu na emeryturę. Wielu emerytów bowiem nie zaprzestaje aktywności zawodowej i chętnie podejmuje ją ponownie.

Znaczenie edukacji w podejmowaniu aktywności zawodowej przez osoby u schyłku kariery zawodowej

Współcześnie aktywność zawodowa ludzi starszych w wymiarze ekonomicznym traci na znaczeniu, gdyż dla zdecydowanej większości z nich głównym źródłem dochodu są świadczenia społeczne. Jednakże w wymiarze pozaekonomicznym, aktywność zawodowa obok zaspokajania potrzeb psychospołecznych jest mocno powiązana z pozycją i statusem społecznym seniorów, ograniczeniem ich osamotnienia, organizowaniem czasu i motywowaniem do regularnej aktywności¹.

¹ B. Szatur-Jaworska, *Aktywność ekonomiczna człowieka starego*, [w:] *Podstawy gerontologii społecznej*, red. B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dziegielewska, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006, s. 142–144.

W tym kontekście istotnego znaczenia nabiera przemyślana, dynamiczna i silnie skoordynowana polityka rynku pracy, oparta na konstruowaniu i wdrażaniu efektywnych strategii zwiększania i wydłużania aktywności zawodowej, jak również aktywizowania oraz wspierania osób starszych w zakresie kształcenia, przekwalifikowania, a także podejmowania przez nich zatrudnienia. Niebagatelne znaczenie ma tu również zaangażowanie i współpraca wszystkich zainteresowanych stron: instytucji rządowych i pozarządowych, służb rynku pracy, pracodawców i samych zainteresowanych osób starszych². Kwalifikacje starszego pokolenia bywają bowiem często zbyt niskie i niedostosowane do potrzeb transformującej się gospodarki, w dodatku malejąca wydajność ich pracy generuje wzrost kosztów zatrudnienia. Z drugiej jednak strony wskazuje się na wysoką jakość wykonywanej przez seniorów pracy. Zwraca się uwagę na lojalność, punktualność i rzetelność starszych pracowników, którzy rzadziej zmieniają miejsce pracy niż pracownicy młodszy oraz są niezbędnymi, aby odzwierciedlać strukturę klientów³.

W związku z tym, istotna rola przypada edukacji, która w przypadku osób starszych jest nie tylko źródłem wiedzy, ale ukazuje zarówno im, jak i całemu społeczeństwu rzeczywiste problemy tej grupy wiekowej. Wskazuje na ich potencjał, możliwości i prawa, przełamując jednocześnie stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie, jak również określa aspekty związane z godnym przeżywaniem starości⁴.

W ostatnich latach coraz szerszego upowszechnienia doczekała się teza, że spośród wielu form aktywności aktywność edukacyjna najsilniej stymuluje uruchamianie zdolności adaptacyjnych do zmiennych warunków egzystencji, a także wpływa na jakość życia człowieka na każdym etapie jego rozwoju. Ma to szczególne znaczenie w okresie starzenia się jednostki. Zagadnienie edukacji osób starszych wpisuje się jednoznacznie w szeroko rozumianą problematykę edukacji dorosłych, która nie ma już w chwili obecnej za zadanie rekompensować braki w wykształceniu i rozwoju osobowości, spowodowane zaniedbaniami z okresu dzieciństwa i młodości oraz je wyrównywać, ale ma spełniać szczególnie ważne zadania związane z przygotowaniem ludzi do racjonalnego, świadomego i odpowiedzialnego funkcjonowania w pracy zawodowej, w życiu społecznym, kulturalnym i rodzinnym.⁵

² Z. Wiśniewski, *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Wyd. Naukowe UMK, Toruń 2009, s. 39.

³ J. Healy, *The benefits of ageing population*, The Australia Institute, Discussion Paper Number 63, 2004, s. 35.

⁴ N.G. Piłkuła, *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2015, s. 75.

⁵ L. Turos, *Andragogika ogólna*, wyd. III rozszerzone, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2004, s. 9.

Rozważając aktywność edukacyjną osób starszych należy zwrócić uwagę na fakt, że dla zaspokojenia odczuwanych przez nich potrzeb, uczenie się nie musi być wyłącznie sformalizowane. Może mieć ono charakter nieformalny, incydentalny, samodzielny i być podejmowane z własnej woli. Poza tym osoby starsze, które chcą nadal się uczyć i aktywnie uczestniczyć w życiu społeczno-kulturalnym, nie stanowią jednorodnej grupy, bowiem etap starzenia się każdej jednostki jest zindywidualizowany osobniczo i zdeterminowany różnymi czynnikami. Jednakże niezależnie od oczekiwań seniorów wobec edukacji, jej znaczenie wynika stąd, że może pełnić ona wielorakie funkcje w ich życiu: adaptacyjną, integracyjną, kompensacyjną, kształcącą, rekreacyjno-rozrywkową i psychohygieniczną⁶. Edukacja zapobiega marginalizacji starszego pokolenia oraz stanowi element szeroko rozumianej profilaktyki starzenia się, a także przynosi pewne korzyści ekonomiczne. Stanowi ona „proces emancypacyjny, umożliwiający pozostawienie osobom starszym większej kontroli nad własnym życiem, zamiast przekazywać ją innym”⁷.

Schyłek kariery zawodowej został określony przez Kazimierza Czarneckiego jako okres reminiscencji i refleksji społeczno-zawodowej emerytów, który obejmuje wszystkich emerytów i częściowo rencistów, niezależnie od tego, jak szybko przeszli oni na emeryturę czy rentę. Autor wskazuje, że koniec czasu pracy zawodowej nie oznacza końca aktywności życiowej emeryta. Aktywność ta bowiem jest koniecznością biologiczną i społeczną tej grupy ludzi⁸. Te założenia w sposób istotny wpisują się w zaprezentowane powyżej rozważania, które dotyczą podejmowania aktywności edukacyjnej seniorów w kontekście realizowanej przez nich aktywności zawodowej. Schyłek kariery może więc charakteryzować się podejmowaniem wielu ról zawodowych, dających możliwość dalszej aktywności i satysfakcji życiowej.

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że okres starzenia się łączy się z koniecznością adaptacji do deterioracyjnych zmian fizycznych i psychospołecznych. W związku z tym, dla wielu osób okres ten stanowi etap korzystania z owoców wcześniejszej działalności zawodowej i życiowej, w wyniku czego udają się oni na zasłużoną emeryturę, poświęcają zainteresowaniom osobistym, pracy społecznej czy pielęgnowaniu relacji rodzinnych. Okres ten wiąże się również z nieuniknionymi zdarzeniami w ich życiu, jak np. choroby, śmierć przyjaciół,

⁶ Poszerzony opis wymienionych funkcji znajduje się w książce: B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dzięgielewska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006, s.164.

⁷ O. Jabłonko, *Edukacja w życiu seniorów*, [w:] *Osoby starsze w społeczeństwie – społeczeństwo wobec osób starszych*, red. M. Makuch, D. Moroń, Wyd. UWr, Wrocław 2011, s. 101.

⁸ Użycie tego określenia pojawia się między innymi w książce: K. Czarnecki, *Psychologia zawodowego rozwoju człowieka*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 1998.

współmałżonka, zmiana i przyjmowanie nowych ról w relacjach z otoczeniem czy sam moment wyjścia z życia zawodowego. Prowadzić to może do wielu kryzysów, frustracji i wycofania.

Bywa jednak i tak, że właśnie w tym wieku, zdobyte wcześniej doświadczenie oraz zgromadzona wiedza powodują, iż niektóre osoby są niezwykle potrzebne z zawodowego czy społecznego punktu widzenia. Znaczącą rolę w tym przypadku odgrywa zdolność kompleksowego ujmowania zjawisk, analizy zdarzeń w skali ogólnej i globalnej, a także umiejętność tworzenia strategicznych oraz perspektywicznych planów działania. Świadczą o tym chociażby wielkie struktury i gremia o strategicznym charakterze, takie jak prezydya czy rady nadzorcze pełne dojrzałych ludzi, których doświadczenie życiowe i myślenie strategiczne staje się niezastąpione⁹.

Przykładem osób realizujących swój potencjał osobisty i zawodowy w okresie schyłku kariery zawodowej mogą być artyści, politycy, naukowcy lub działacze gospodarczy wysokiego szczebla, gdyż piastują oni przeważnie funkcje, które niejako z definicji pełnione są przez ludzi w wieku dojrzałym. Wykorzystanie nagromadzonego przez całe życie doświadczenia i zdolności osobistych w wieku dojrzałym nie ogranicza się jedynie do pełnienia prestiżowych funkcji publicznych. Może być ono również udziałem zwykłych ludzi, takich jak emerytowani nauczyciele szkół różnych typów lub wykładowcy wyższych uczelni. Ich bogate doświadczenie zarówno zawodowe, jak i życiowe, wielostronna i kompleksowa wiedza teoretyczna oraz praktyczne doświadczenie mogą stanowić nieocenioną wartość dla tych wszystkich, którzy potrzebują porady, stając się przy tym najbardziej pożądanymi ekspertami czy konsultantami¹⁰. W tym kontekście podejmowanie aktywności edukacyjnej staje się nieodzownym warunkiem rozwoju kariery zawodowej, która choć stanowi etap schyłkowy, jest bardzo ważna nie tylko dla rozwoju zawodowego, ale i dla całożyciowego rozwoju człowieka.

Wybrane aspekty przebiegu kariery zawodowej seniorów w kontekście całożyciowego rozwoju zawodowego – w świetle wyników badań własnych

Zasygnalizowane powyżej zagadnienia zainspirowały autorkę niniejszego opracowania do przeprowadzenia badań ilościowych o charakterze pilotażowym, które dają możliwość określenia ogólnych tendencji w zakresie prezentowanej

⁹ M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 24.

¹⁰ I. Mandrzejewska-Smól, *Wiek i doświadczenie jako atrybuty działalności zawodowej*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2008, s. 399.

problematyki i mogą stanowić interesujący punkt widzenia dla praktyki i działań dotyczących rozwoju kariery zawodowej. Analizy empiryczne objęły słuchaczy Kazimierzowskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Bydgoszczy. Dobór grupy badawczej związany był z faktem, że wśród słuchaczy tej instytucji doszukać się można wiele interesujących dowodów możliwości rozwojowych człowieka w ostatnim okresie życia. Uczestnictwo seniorów w organizowanych przez UTW formach aktywności jest niezaprzeczalnym dowodem na to, że człowiek w okresie starości może pozostawać aktywny intelektualnie, psychicznie i fizycznie, jak również rozwijać swoje zainteresowania, a także utrzymywać szerokie i pozytywne kontakty społeczne¹¹.

Z populacji wyłoniono grupę 66 osób w wieku senioralnym z zastosowaniem doboru nieprobabilistycznego opartego na dostępności badanych¹². Badania zostały przeprowadzone w czerwcu 2015 roku za pomocą kwestionariusza ankiety nt. „Reminiscencje społeczno-zawodowe osób u schyłku kariery zawodowej”. Celem wymienionych badań była próba ustalenia, jak osoby u schyłku kariery zawodowej postrzegają jej dotychczasowy przebieg w kontekście całościowego rozwoju zawodowego. Podjęto też między innymi próbę ukazania opinii badanych na temat podejmowania aktywności zawodowej i edukacyjnej przez osoby starsze.

W analizie zgromadzonego materiału badawczego wykorzystano elementy statystyki opisowej i korelacyjnej, a wśród nich test chi-kwadrat i test t-Studenta.

Dane charakteryzujące ogół badanych przedstawiają się następująco:

- w przypadku płci, zdecydowanie dominowały kobiety, stanowiące 93,9% badanych osób;
- zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn zdecydowanie dominowały osoby w wieku od 60. do 75. roku życia, stanowiąc 89,4% badanej zbiorowości (w tym 88,7% kobiet i 100,0% mężczyzn);
- najlichniesza grupa badanych seniorów to osoby, które przeszły na emeryturę między 2000 a 2010 rokiem – 47,0% (w tym 46,8% kobiet i 50,0% mężczyzn); 21,2% badanych to osoby, które przeszły na emeryturę przed 2000 rokiem (w tym 21,0% kobiet i 25,0% mężczyzn); po 2010 roku przeszło (lub przejdzie) 12,1% badanych (były to jedynie kobiety – 12,9% i żaden z mężczyzn); aż 19,7% badanych nie odpowiedziało na to pytanie (w tym 19,3% kobiet i 25,0% mężczyzn);
- w przypadku wykształcenia dominowała grupa seniorów z wykształceniem średnim – 57,6% (z czego 36,4% badanych posiadało wykształcenie średnie zawodowe i 21,2% średnie ogólne), w drugiej kolejności znajdo-

¹¹ M. Finogenow, *Rozwój w okresie późnej dorosłości – szanse i zagrożenia*, „Acta Universitatis Lodziensis”, Folia Oeconomica nr 297, s. 101.

¹² E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 214.

wały się osoby z wykształceniem wyższym – 39,4% (z czego 25,8% posiadało wykształcenie wyższe magisterskie, a 13,6% wyższe zawodowe), najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – zaledwie 3,0% i były to jedynie kobiety.

Trudno było wyodrębnić dominującą grupę wykonującą określony zawód. Pod tym względem badani byli bardzo zróżnicowani. Poza tym aż 53,0% z nich nie wskazało, jaki zawód wykonywało w okresie aktywności zawodowej.

W związku z niewielkim zróżnicowaniem ankietowanych ze względu na płeć (wśród badanych było jedynie 4 mężczyzn), wprowadzono dodatkowy czynnik różnicujący, jakim był ich poziom wykształcenia. Jednakże analizy wyników badań wykazały, iż tendencje ogólne powtarzały się w większości aspektów bez względu na rodzaj zastosowanego czynnika różnicującego.

Ważnym aspektem przeprowadzonych badań była próba ustalenia, w jaki sposób badane osoby przyjęły fakt przejścia na emeryturę. Wyniki badań wskazują, że najlicniejsza grupa przyjęła ten fakt z zadowoleniem, jako szansę na swobodniejsze życie – 33,3%. W drugiej kolejności ankietowani zadeklarowali, że byli już na to przygotowani – 31,8%. Bez entuzjazmu, jako konieczność, ten fakt przyjęło 19,7% badanych, a najmniej spośród nich z niezadowoleniem, jako zbyt wczesne zakończenie etapu aktywności zawodowej – 6,1%. Warto, w kontekście powyższych ustaleń, przybliżyć wyniki badań dotyczące oceny własnej kariery zawodowej przez ankietowane osoby. Otóż nieco ponad połowa badanych (53,0%) oceniła przebieg własnej kariery zawodowej pozytywnie (w tym 54,8% kobiet i 25,0% mężczyzn). Tylko jedna seniorka oceniła ją negatywnie (co stanowi 1,5% ogółu ankietowanych). Stosunkowo duża grupa badanych, bo aż 45,5% miała trudności z jej oceną (w tym 43,6% kobiet i 75,0% mężczyzn).

Badani poproszeni zostali o uzasadnienie swojego stanowiska. Seniorki, które oceniły przebieg własnej kariery zawodowej pozytywnie, wskazywały głównie na to, że robiły to, co lubiły, jak również odczuwały spełnienie, zadowolenie i satysfakcję z wykonywanej pracy. Podkreślały także możliwość awansu i realizacji wyznaczonych celów oraz uzyskanie prestiżu i szacunku. Pojedynczo kobiety wskazywały na spełnienie marzeń, możliwości kształcenia i korzystania z różnych szkoleń, a także wykonywanie pracy na miarę swoich oczekiwań. Podkreślały też uzyskiwanie pochwał i nagród pieniężnych, uznania za fachowość, kompetencje i wiedzę. Miały również poczucie bycia dobrym pracownikiem i odnoszenia sukcesów w pracy. Wyrażały przekonanie o swojej uczciwości, obowiązkowości i kompetencjach, o osiągnięciu „wszystkiego, co możliwe” w wykonywanym zawodzie. Tylko 9 z nich nie chciało lub nie potrafiło uzasadnić swojego stanowiska. Jeden senior, który ocenił swoją karierę zawodową pozytywnie, wskazał na zadowolenie z wykonywanego zajęcia. Z kolei jedyna seniorka, która

ocenila przebieg swojej kariery zawodowej negatywnie, uznała swoją pracę za mało satysfakcjonującą.

Dopełnieniem powyższych ustaleń jest analiza modeli kariery zawodowej prezentowanych przez badane osoby starsze w okresie aktywności zawodowej¹³. Wyniki badań przedstawia tabela 1¹⁴.

Tabela 1. Modele kariery zawodowej prezentowane przez badanych seniorów – zestawienie analityczne

Modele kariery zawodowej	Kobiety N= 62		Mężczyźni N= 4		Ogółem N= 66	
	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru
Profesjonalizm	3,03	I	3,75	I	3,08	I
Przywództwo	1,87	VII	2,50	VII, VIII	1,91	VII
Autonomia i niezależność	2,08	VI	3,00	II, III, IV	2,14	V
Bezpieczeństwo i stabilizacja	2,39	IV	2,75	V, VI	2,41	IV
Kreatywność i przedsiębiorczość	2,60	II	3,00	II, III, IV	2,62	II
Usługi i poświęcenie dla innych	2,10	V	2,50	VII, VIII	2,12	VI
Wyzwanie	1,74	VIII	2,75	V, VI	1,80	VIII
Styl życia	2,40	III	3,00	II, III, IV	2,44	III
Inny model	1,15	IX	1,00	IX	1,09	IX
Średnie wyboru	2,15	–	2,69	–	2,18	–

- Inny model: nastawienie na szkolenia i pomoc innym; osiąganie zadowolenia z pracy.
- Obliczenia wykonane za pomocą testu t-Studenta wykazały, że wartości p są niższe od 0,5, a więc modele kariery zawodowej nie zależą istotnie od płci ani od poziomu wykształcenia badanych.

¹³ Kafeteria zawierała modele kariery zawodowej w oparciu o „kotwice” kariery określone przez Edgara Scheina.

¹⁴ Przed analizą zebranego materiału dokonane zostały jego obliczenia ilościowe. Badani emeryci mieli za zadanie określić prezentowane przez nich w okresie aktywności zawodowej modele kariery zawodowej poprzez dokonanie wartościowania. Uzyskane odpowiedzi zostały odpowiednio pomnożone: „tak” razy 4, „raczej tak” razy 3, „raczej nie” razy 2 i „nie” razy 1. Uzyskane wartości punktowe podzielono przez liczbę badanych osób i otrzymano średnią wartość wyboru. Dla tej średniej z kolei zastosowano następujące przedziały wartościowania: do 1,50 p. – odpowiedź negatywna pewna – nie; od 1,51 p. do 2,50 p. – odpowiedź negatywna niepewna – raczej nie; od 2,51 p. do 3,50 p. – odpowiedź pozytywna niepewna – raczej tak; powyżej 3,50 p. – odpowiedź pozytywna pewna – tak.

Dane zaprezentowane w tabeli 1. wskazują, że w pierwszej kolejności, badane osoby starsze prezentowały w okresie swojej aktywności model kariery zawodowej określanej jako profesjonalizm. Ta odpowiedź osiągnęła najwyższą rangę, ze średnią ogólną – 3,08 p. a w skali 1–4 i mieści się w formule odpowiedzi pozytywnej niepewnej „raczej tak”. Wśród kobiet odpowiedź ta uzyskała średnią ogólną – 3,03 p., a wśród mężczyzn – 3,75 p. Należy dodać, że wśród mężczyzn odpowiedź ta mieści się w formule odpowiedzi pozytywnej pewnej „tak”.

W drugiej kolejności badani seniorzy prezentowali model kariery nastawiony na kreatywność i przedsiębiorczość – średnia ogólna 2,62 p. (w tym wśród kobiet – 2,60 p., a wśród mężczyzn – 3,00 p.).

Z kolei na trzecim miejscu wszyscy wskazywali model kariery określany jako styl życia – średnia wyboru 2,44 p. (wśród kobiet – 2,40 p. a wśród mężczyzn – 3,00 p.). Jednakże średnia wyboru jedynie wśród mężczyzn mieści się w obszarze odpowiedzi pozytywnej niepewnej „raczej tak”. W przypadku ogółu badanych, jak również w przypadku kobiet, średnia ta mieści się w formule odpowiedzi negatywnej niepewnej „raczej nie”.

Pozostałe możliwości osiągnęły średnie wyboru, które są wyrazem odpowiedzi negatywnej niepewnej „raczej nie” lub pewnej „nie”.

Badane osoby starsze określały również orientacje wobec kariery zawodowej, jaką przyjmowały w okresie wykonywania pracy zawodowej. Największa grupa seniorów prezentowała orientację na wykorzystywanie umiejętności – 34,0% (w tym 34,4% kobiet i 30,0% mężczyzn). W drugiej kolejności *ex aequo* badani wskazywali orientację na bezpieczeństwo oraz orientację na autonomię (18,4%), a następnie orientację na kreatywność (15,5%). Należy dodać, iż obliczenia wykonane za pomocą testu chi-kwadrat wykazały, że orientacje wobec kariery zawodowej nie zależą istotnie od płci ani od poziomu wykształcenia badanych.

Poznanie orientacji wobec kariery jest ważne z uwagi na konstruowanie celów realizacji tej kariery, co z kolei związane jest ze strategią ukierunkowaną na ich osiągnięcie. W związku z tym, badane osoby określały strategie rozwoju kariery zawodowej, jaką prezentowały w okresie aktywności zawodowej. Wyniki badań prezentuje tabela 2.

Tabela 2. Strategie rozwoju kariery zawodowej prezentowane przez badanych seniorów w okresie aktywności zawodowej – zestawienie analityczne

Strategie rozwoju kariery zawodowej	Kobiety N= 62		Mężczyźni N= 4		Ogółem N= 66	
	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru
Utrzymywanie wysokich kompetencji i efektywności pracy	2,60	II	4,00	I, II	2, 68	II
Większe zaangażowanie w wykonywaną pracę	2,11	III	4,00	I, II	2, 23	III
Doskonalenie umiejętności	2,66	I	3,75	III	2,73	I
Rozszerzanie opcji rozwoju kariery	1,97	V	3,25	IV	2,05	V
Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym organizacji	2,00	IV	3,00	V	2,06	IV
Tworzenie własnego wizerunku osoby sukcesu	1,90	VI	2,50	VI	1,94	VI
Prowadzenie gier politycznych wewnątrz organizacji	1,15	VII	1,25	VIII	1,15	VII
Inna strategia	1,00	VIII	1,75	VII	1,05	VIII
Średnie wyboru	1,92	–	2,94	–	1,99	–

– Inna strategia: sumienność i pracowitość.

Dane z tabeli 2. ilustrują, że w pierwszej kolejności badani seniorzy prezentowali w okresie aktywności zawodowej strategię rozwoju kariery zawodowej, nastawioną na doskonalenie umiejętności. Ta odpowiedź osiągnęła najwyższą rangę, ze średnią ogólną – 2,73 p. (w tym wśród kobiet – 2,66 p., a wśród mężczyzn – 3,75 p.) i mieści się w formule odpowiedzi pozytywnej niepewnej „raczej tak”, z tym że wśród mężczyzn średnia ta jest wyrazem odpowiedzi pozytywnej pewnej „tak”.

W drugiej kolejności badani seniorzy prezentowali strategię utrzymywania wysokich kompetencji i efektywności w pracy – średnia ogólna 2,68 p. (w tym wśród kobiet – 2,60 p., a wśród mężczyzn – 4,00 p.).

Z kolei na trzecim miejscu wszyscy wskazywali na większe zaangażowanie w wykonywaną pracę – średnia wyboru 2,23 p. (wśród kobiet – 2,11 p. a wśród mężczyzn – 4,00 p.). Jednakże średnia wyboru jedynie wśród mężczyzn mieści się w obszarze odpowiedzi pozytywnej pewnej „tak”. W przypadku ogółu badanych, jak również w przypadku kobiet, średnia ta mieści się w formule odpowiedzi negatywnej niepewnej „raczej nie”.

Obliczenia wykonane za pomocą testu t-Studenta wykazały, że wartość p jest niższa od 0,05 dla czterech strategii (utrzymywanie wysokich kompetencji i efektywności pracy, większe zaangażowanie w wykonywaną pracę, rozszerzenie opcji rozwoju kariery i inna strategia), a więc częstość ich stosowania zależy od płci. Te cztery strategie są częściej stosowane przez mężczyzn niż przez kobiety. Obrazuje to tabela 3.

Tabela 3. Strategie rozwoju kariery zawodowej prezentowane przez badanych seniorów – test t-Studenta

Strategie rozwoju kariery zawodowej	Płeć	Tak 4 p.	Raczej tak 3 p.	Raczej nie 2 p.	Nie 1 p.	Średnia wyboru	SD wyboru	p *
Utrzymywanie wysokich kompetencji i efektywności pracy	Kobiety	23	13	4	22	2,6	1,31	p=0,038
	Mężczyźni	4	0	0	0	4	0	
	Łącznie	27	13	4	22	2,68	1,31	
Większe zaangażowanie w wykonywaną pracę	Kobiety	12	14	5	31	2,11	1,23	p=0,003
	Mężczyźni	4	0	0	0	4	0	
	Łącznie	16	14	5	31	2,23	1,27	
Doskonalenie umiejętności	Kobiety	26	12	1	23	2,66	1,35	p=0,117
	Mężczyźni	3	1	0	0	3,75	0,5	
	Łącznie	29	13	1	23	2,73	1,34	
Rozszerzanie opcji rozwoju kariery	Kobiety	13	6	9	34	1,97	1,23	p=0,049
	Mężczyźni	3	0	0	1	3,25	1,5	
	Łącznie	16	6	9	35	2,05	1,27	
Aktywne uczestnictwo w życiu społecznym organizacji	Kobiety	10	12	8	32	2	1,17	p=0,107
	Mężczyźni	2	1	0	1	3	1,41	
	Łącznie	12	13	8	33	2,06	1,2	
Tworzenie własnego wizerunku osoby sukcesu	Kobiety	11	6	11	34	1,9	1,17	p=0,329
	Mężczyźni	1	1	1	1	2,5	1,29	
	Łącznie	12	7	12	35	1,94	1,18	
Prowadzenie gier politycznych wewnątrz organizacji	Kobiety	1	1	4	56	1,15	0,51	p=0,69
	Mężczyźni	0	0	1	3	1,25	0,5	
	Łącznie	1	1	5	59	1,15	0,5	
Inna strategia	Kobiety	0	0	0	62	1	0	p<0,001
	Mężczyźni	1	0	0	3	1,75	1,5	
	Łącznie	1	0	0	65	1,05	0,37	

* Test t-Studenta

Biorąc pod uwagę charakter niniejszego opracowania, bardzo istotne były opinie badanych seniorów dotyczące oceny możliwości zatrudnienia osób u schyłku kariery zawodowej na współczesnym rynku pracy. Dokładnie połowa z nich nie miała zdania lub nie chciała zaprezentować swojego stanowiska na ten temat. Wśród pozostałych osób zdecydowanie dominowały te, które możliwość zatrudnienia osób starszych na współczesnym rynku pracy oceniły negatywnie (45,2% kobiet i 50,0% mężczyzn). Jedynie trzy seniorki oceniły tę możliwość pozytywnie, co stanowi zaledwie 4,5% ogółu badanych.

W odpowiedzi na pytanie, czy sami wykonują dodatkową pracę lub mają zamiar ją podjąć, zdecydowana większość ankietowanych (78,8%) zadeklarowała, że nie wykonuje pracy i nie zamierza jej podejmować, przebywając na emeryturze (w tym 80,6% kobiet i 50,0% mężczyzn). Największa grupa (27 osób) nie uzasadniła swojego stanowiska. Pozostałe wskazywały głównie na brak ofert pracy dla osób w wieku senioralnym, brak potrzeby podjęcia zatrudnienia przez nich samych, zbyt zaawansowany wiek oraz chęć realizacji zamierzeń, na które wcześniej nie było czasu. Pojedynczo ankietowani podkreślali obowiązki rodzinne, zły stan zdrowia i chęć wykorzystania tego czasu w ramach pracy na działce.

Podsumowanie powyższych analiz stanowią deklaracje badanych osób starszych, dotyczące podejmowania przez nich aktywności edukacyjnej, przy jednoczesnym określeniu jej formy i celu. Zdecydowana większość, bo aż 80,3% badanych (w tym 79,0% kobiet i 100,0% mężczyzn) zadeklarowała, że podejmuje tę aktywność. Największa grupa badanych motywowała to chęcią uzupełnienia kwalifikacji zawodowych przez uczestnictwo w kursach i szkoleniach zawodowych nadających uprawnienia do wykonywania zawodu lub koniecznych do awansu (24 osoby). W drugiej kolejności badani wskazywali na uczestnictwo w kursach języka obcego, głównie języka angielskiego (8 osób), a następnie na uczestnictwo w kursach komputerowych (4 osoby). Pojedynczo seniorzy wymieniali studia podyplomowe dla nauczycieli, czytelnictwo oraz uczestnictwo w zajęciach organizowanych przez Uniwersytet Trzeciego Wieku. Zastanawiające jest to, że badane osoby starsze nie potraktowały uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez te instytucje jako formę aktywności edukacyjnej. Osoby, które zadeklarowały, iż nie podejmują aktywności edukacyjnej, motywowały to głównie brakiem czasu i zobowiązaniami wobec rodziny, jak również brakiem takiej potrzeby.

Reasumując zaprezentowane powyżej wyniki badań można stwierdzić, że większość badanych seniorów to osoby, które przyjęły fakt przejścia na emeryturę z zadowoleniem, jako szansę na swobodniejsze życie oraz że były już na to przygotowane. Ponad połowa z nich oceniła przebieg własnej kariery zawodowej pozytywnie. Preferowanymi modelami kariery zawodowej wśród badanych był profesjonalizm, wyrażający się dążeniem do „bycia fachowcem” w konkretnej

dziedzinie i potwierdzenia własnego mistrzostwa oraz kreatywność i przedsiębiorczość, przejawiająca się chęcią rozwiązywania zadań, dążeniem do wprowadzenia zmian i innowacji, a także mobilnością i pozytywnym nastawieniem do rotacji, jako drogi podwyższania kwalifikacji i awansu. Oczekiwania badanych seniorów wiążące się z ich karierą zawodową wyrażały się głównie przez wykorzystywanie umiejętności, a następnie orientacją na bezpieczeństwo, czyli na utrzymanie osiągniętych już pozycji w hierarchii organizacyjnej oraz na autonomię i samodzielność w wykonywaniu pracy. Konsekwentnie do wcześniejszych deklaracji ankietowani prezentowali przede wszystkim strategię rozwoju kariery zawodowej nastawioną na doskonalenie umiejętności (poprzez aktywny udział w różnego rodzaju programach szkoleniowych i treningowych lub wykonywanie dodatkowej pracy) oraz strategię utrzymywania wysokich kompetencji i efektywności w pracy.

Najciekawsze analizy dotyczą faktu, iż zdecydowana większość badanych seniorów zadeklarowała podejmowanie aktywności edukacyjnej. Istotne jest tu to, że choć tylko niewielki ich odsetek angażował się w aktywność zawodową, to edukacja ta głównie związana była z chęcią uzupełnienia przez nich kwalifikacji zawodowych. Fakt ten wskazuje, że dla badanych osób znajdujących się u schyłku kariery zawodowej edukacja stanowiła istotny element ich rozwoju zawodowego, pozwalając na powrót lub utrzymanie się na rynku pracy.

Zakończenie

Rola edukacji w rozwoju zawodowym człowieka jest bardzo istotna na każdym etapie jego życia. Szczególnego znaczenia nabiera ona u schyłku kariery zawodowej, gdyż umożliwia wielu jednostkom powrót na rynek pracy po ich przejściu na emeryturę. Obecnie podkreśla się znaczenie skoordynowanych i dynamicznych działań w obszarze aktywizowania oraz wspierania osób starszych w zakresie podejmowania przez nich aktywności edukacyjnej. Jednak należy rozgraniczyć, na ile ta aktywizacja jest konieczna, a na ile staje się prawem osób starszych, dając im możliwość wolnego wyboru. Bowiern osoby starsze nie stanowią grupy jednolitej i należy w sposób wyjątkowy uwzględniać ich potrzeby oraz możliwości, jak również różnice między nimi wynikające ze specyfiki płci, uwarunkowań społeczno-kulturowych, a także ekonomicznych.

Bibliografia

1. Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007.
2. Finogenow M., *Rozwój w okresie późnej dorosłości – szanse i zagrożenia*, „Acta Universitatis Lodzianensis”, Folia Oecocconomica nr 297, 2013, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.hdl_11089_5550/c/finogenow93-104.pdf [23.02.2016].
3. Healy J., *The benefits of ageing population*, The Australia Institute, Discussion Paper Number 63, 2004, http://www.tai.org.au/documents/dp_fulltext/DP63.pdf [15.04.2016].
4. Jabłonko O., *Edukacja w życiu seniorów*, [w:] *Osoby starsze w społeczeństwie – społeczeństwo wobec osób starszych*, red. M. Makuch, D. Moroń, Wyd. UWr, Wrocław 2011.
5. Mandrzejewska-Smól I., *Wiek i doświadczenie jako atrybuty działalności zawodowej*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2008.
6. Pikuła N.G., *Poczucie sensu życia osób starszych. Inspiracje do edukacji w starości*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2015.
7. Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003.
8. Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dziegielewska M., red. *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006.
9. Tuross L., *Andragogika ogólna*, wyd. III rozszerzone, Wyd. Akademickie „Żak”, Warszawa 2004.
10. Wiśniewski Z., *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Wyd. Naukowe UMK, Toruń 2009.

Streszczenie

Współcześnie aktywność zawodowa osób u schyłku kariery zawodowej wymaga przemyślanej i dynamicznej polityki rynku pracy, opartej na aktywizowaniu oraz wspieraniu osób starszych w zakresie dokształcania, przekwalifikowania, a także podejmowania przez nich zatrudnienia. W związku z tym, istotną rolę przypada edukacji, która spośród wielu form aktywności najsilniej stymuluje uruchamianie zdolności adaptacyjnych do zmiennych warunków egzystencji, a także wpływa na jakość życia człowieka na każdym etapie jego rozwoju. Ma to szczególne znaczenie w okresie starzenia się jednostek i wiąże się z przygotowaniem ich do racjonalnego, świadomego i odpowiedzialnego funkcjonowania w pracy zawodowej, w życiu społecznym, kulturalnym i rodzinnym. Interesujący punkt widzenia w tym zakresie stanowią wyniki badań przeprowa-

dzonych wśród słuchaczy Kazimierzowskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Bydgoszczy, których celem była próba ustalenia, jak osoby u schyłku kariery zawodowej postrzegają jej dotychczasowy przebieg w kontekście całościowego rozwoju zawodowego. Podjęto też między innymi próbę ukazania opinii badanych na temat podejmowania aktywności zawodowej i edukacyjnej przez osoby starsze. Wyniki tych badań skłaniają do refleksji nad znaczeniem edukacji w zakresie wspierania rozwoju zawodowego osób u schyłku ich kariery zawodowej, zwłaszcza tych, które zdecydowały się na powrót na rynek pracy po przejściu na emeryturę.

Education as a form of supporting professional development in people at the end of their career life

Summary

Today, the professional activity in seniors at the end of their career life calls for a thoughtful and dynamic job market policy that would involve activating and supporting seniors in terms of additional education, retraining and taking up jobs. With that in mind, what is essential here is education that, among many forms of activity, stimulates the capacity for adaptation to changing living conditions most considerably, as well as affects the quality of life at each stage of human development. It is especially important at the time of ageing and it is related to making such people prepared for a rational, conscious and responsible operation of their career, social, cultural and family life. An interesting approach here can be provided by the results of research performed among the students of the Kazimierz Wielki University of the Third Age in Bydgoszcz as an attempt to determine whether the persons at the final stage of their career life consider its course so far in terms of their entire professional development. An attempt has been also made to demonstrate the opinions of the respondents on the seniors taking up their career and educational activity. The results of research make us reflect on the importance of education for the support of professional development in seniors at the final stage of their career life, especially those who decided, once they have retired, to return to the job market.