

**Ewa Krause**

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego  
w Bydgoszczy

## **Znaczenie procesu planowania kariery zawodowej w „wieku studiów”**

Artykuł prezentuje znaczenie procesu planowania kariery zawodowej przez studentów dla ich indywidualnego rozwoju. Podjęto w nim także próbę zdefiniowania podstawowych kategorii: kariera zawodowa, proces jej planowania, orientacja wobec niej oraz strategia rozwoju. Artykuł zawiera również omówienie wyników sondażu przeprowadzonego w grupach dobranych celowo (studenci Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy), wskazujących niektóre elementy procesu planowania kariery zawodowej przez badanych. Podkreślono też rangę wiedzy o karierze zawodowej oraz umiejętności jej planowania uzyskiwanych w toku edukacji karierowej.

### **Wprowadzenie w problematykę**

Współcześni studenci są nieustannie w centrum uwagi wielu badaczy, będąc przedmiotem zainteresowania różnych dziedzin wiedzy. Stanowią oni znaczącą pod względem liczebności grupę, która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła. W okresie ostatnich 18 lat współczynniki skolaryzacji w szkolnictwie wyższym wzrosły prawie czterokrotnie (brutto z 12,9 w roku akademickim 1990/1991 do 52,7 w roku akademickim 2008/2009, a netto – odpowiednio z 9,8 do 40,6)<sup>1</sup>. Można też zauważyć, że zwiększyła się liczba uczelni wyższych, szczególnie niepublicznych, a uczelnie publiczne prześcigają się w konkurencyjności ofert. Wydaje się, że sytuacja taka powinna budzić optymizm. W rzeczywistości jednak tak nie jest, bowiem eksperci, opinia publiczna i sami studenci zgodnie twierdzą, że szkoły wyższe, w znacznym procencie, „produkują” studentów, którzy nie są w wystarczającym stopniu przygotowywani do wejścia na rynek pracy. Z obserwacji niektórych autorów, np. Iwony Korcz i Bogusława Pietrullewicza, wynika, że badani przez nich studenci zgłaszali przede wszystkim zapotrzebowanie

---

<sup>1</sup> *Szkoły wyższe i ich finanse w 2008 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2009, s. 28.

na zdobycie umiejętności dokonywania wyborów karierowych w zakresie planowania rozwoju kariery i poszukiwania zatrudnienia, a także inne potrzeby związane z karierą, które dotyczyły: większej wiedzy o swoim potencjale i zainteresowaniach, zrozumienia i identyfikacji celów własnej kariery, większej pewności odnośnie do osobistych planów karierowych, poznawania możliwości rozwoju kariery dostosowanej do posiadanych zdolności oraz nabycia umiejętności związanych z procesami globalizacji i czynnego udziału w zajęciach przygotowujących do kariery w wymiarze europejskim<sup>2</sup>.

Kariera zawodowa to szczególnie aspekt życia zawodowego jednostki obejmujący te elementy, które wiążą się z wykonywaną pracą oraz procesem wcześniejszego przygotowania się do niej<sup>3</sup>. Uprawnione jest zatem analizowanie tej kategorii w kontekście procesów planowania, opierające się na założeniu, że jednostka jest samodzielnym podmiotem przyjmującym postawę badacza rzeczywistości, nie jest sterowana wyłącznie przez środowisko i spośród wielu możliwych działań wybiera te, które najbardziej zbliżają ją do celu<sup>4</sup>.

Zgodnie z angielskim rozumieniem słowa *career* oznacza przebieg życia, w tym życia zawodowego i bywa określana jako droga zawodowa, życiowa. Dziś kariera, jak słusznie zauważa Bożena Wojtasik, może być postrzegana jako mozaika epizodów życia, gdyż życie przestaje być ciągiem powiązanych ze sobą zdarzeń, a droga życiowa jest rozbita na epizody i nie da się przewidzieć do końca jej przebiegu<sup>5</sup>. W tym miejscu można zadać pytanie: skoro nie można jej przewidzieć, to jaki sens ma jej planowanie? Mimo że współcześnie trudno precyzyjnie zaplanować własną karierę czy – szerzej – własne życie, to jednak człowiek „skazany” jest niejako na ustawiczne dokonywanie wyborów i podejmowanie decyzji, np. o wykształceniu, małżeństwie, pracy, a te wymagają planowania. Działania zaplanowane, niezależnie od tego, czego dotyczą, przynoszą częściej zamierzone efekty niż działania spontaniczne, nieprzemyślane, chaotyczne. Podobnie jest w przypadku kariery zawodowej. Zaplanowanie poszczególnych etapów, działań, nadaje pewien porządek i klarowność temu, co człowiek chce robić w sferze zawodowej. Jednostka, która planuje swoje działania, ma poczucie, że to, co ją spotyka, zależy od niej samej. Człowiek nie może jednak w trudnej do przewidzenia przyszłości realizować przez długie lata planów bez dokonywania w nich zmian, gdyż niespodziewane i nieplanowane zdarzenia są częścią każdego życia. Stąd też nie należy odrzucać planowania kariery, ale traktować plany jako coś otwartego na modyfikacje. Niejednoznaczna rzeczywistość i wyzwania nie

<sup>2</sup> I. Korcz, B. Pietrulewicz, *Kariera zawodowa*, Zielona Góra 2003, s. 101-102.

<sup>3</sup> A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Kraków 2007, s. 24-25.

<sup>4</sup> J. Penc, *Leksykon biznesu*, Warszawa 1997, s. 313.

<sup>5</sup> B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja, Numer specjalny, Wrocław 2003, s. 345.

tylko współczesności, ale i przyszłości powodują, że proces ten nie przebiega linearnie lecz przyjmuje charakter samorefleksywnego (re)konstruowania biografii<sup>6</sup>, co rodzi i uzasadnia potrzebę jego eksploracji.

## Próba zdefiniowania podstawowych kategorii

Można zauważyć, że dostępne definicje w literaturze przedmiotu wskazują na szerokie spektrum rozumienia kategorii „kariera”, począwszy od wąskiego, np. posuwanie się naprzód, sekwencja pełnionych funkcji, zajmowanych pozycji i stanowisk pracy, wśród których każde jest lepsze od poprzedniego, a skończywszy na określaniu jej jako sekwencji doświadczeń związanych z rolami pełnionymi przez jednostkę w obszarze nie tylko jej aktywności zawodowej<sup>7</sup>. Precyzując, można przyjąć, że **kariera zawodowa** jest indywidualną właściwością każdej jednostki, obejmującą aspekt obiektywny (np. pozycje, objęte stanowiska, specyficzne kompetencje, obowiązki, role, aktywności i decyzje zawodowe) i subiektywny (np. interpretacje zdarzeń związanych z pracą, takie jak m.in.: aspiracje, oczekiwania, poczucie zadowolenia, satysfakcja, wartości, potrzeby, uczucia dotyczące doświadczeń zawodowych), które podlegają ocenie z punktu widzenia samej jednostki i społeczeństwa. **Planowanie** zaś **kariery zawodowej** rozumiane jest jako proces, który obejmuje analizę sytuacji wyjściowej danego człowieka, identyfikację jego preferencji karierowych, ustalenie zasadniczych celów kariery, a także określenie konkretnych sposobów i zasobu niezbędnych środków do ich realizacji<sup>8</sup>; jest to zatem **proces, podczas którego konkretna osoba rozpoznaje własną/-e orientację/-e karierową/-e (dominującą/-e orientację/-e wobec kariery zawodowej) i opracowuje strategię rozwoju swojej kariery**. Orientacje<sup>9</sup> obejmują osobiste hierarchie wartości, motywacje, kompetencje, nastawienia, oczekiwania i preferencje zawodowe artykułowane/spostrzegane przez poszczególne osoby. Ich określenie/sformułowanie i poznanie jest niezbędne do opraco-

<sup>6</sup> Ibidem, s. 348.

<sup>7</sup> P. Makin, C. Cooper, Ch. Cox, *Organizacja a kontrakt psychologiczny: zarządzanie ludźmi w pracy*, Warszawa 2000, s. 51.

<sup>8</sup> I. Korcz, B. Pietrullewicz, op. cit., s. 49.

<sup>9</sup> W literaturze przedmiotu wyróżnia się: orientację na bezpieczeństwo i stabilność, orientację na wykorzystywanie umiejętności/orientację techniczno-funkcjonalną/orientację na kompetencje zawodowe (kariera specjalisty/profesjonalisty), orientację na kreatywność/twórczość/przedsiębiorczość, orientację na awans/zarządzanie/przywódstwo/orientację „iść na przód” (kariera menedżerska), orientację na autonomię i niezależność/wolność, orientację na wyzwanie, orientację na „równowagę”/styl życia, orientację na usługi i poświęcenie dla innych (Berthel, Koch, 1985, za: A. Pocztoński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*, Warszawa 2007, s. 313; E.H. Schein, *Career anchors: participant workbook*, Third edition, San Francisco, CA: Pfeiffer, cop. 2006, s. 7; A. Paszkowska-Rogacz, *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa 2009, s. 158-160).

wania odpowiedniej strategii rozwoju własnej kariery zawodowej<sup>10</sup>. Strategia oznacza zaś wszystkie działania jednostki świadomie przez nią podejmowane (program działań), które należy podjąć w krótszym i dłuższym okresie, by móc realizować przyjęte cele kariery zawodowej<sup>11</sup>. Cele te natomiast są rozumiane jako pożądane, związane z karierą rezultaty/wyniki/przyszłe stany rzeczy, które jednostka stara się osiągnąć w obszarze własnego rozwoju zawodowego<sup>12</sup>; wynikają one z orientacji wobec kariery, jakie posiadają poszczególne osoby.

## „Wiek studiów” a planowanie kariery zawodowej

Od większości osób (mając na uwadze stadia rozwojowe człowieka) oczekuje się decyzji związanych z wyborem kariery zawodowej w stadium wczesnej dorosłości. Tego typu swoiste „naciski” wywierane przez społeczeństwo oraz złożoność współczesnego rynku pracy czynią ten proces wyjątkowo trudnym. Wczesna dorosłość (w literaturze przedmiotu osoby znajdujące się w tym stadium nazywane są często jako „młodzi dorośli”) jest określana jako początek nowego etapu życia. „Dolegliwości” okresu dorastania zostały już przeżyte, a młodzi ludzie dążą do osiągnięcia psychologicznej dojrzałości, by stanąć przed wyzwaniem dorosłego życia. Oznacza to czas, w którym młody człowiek może realizować własny styl życia i określić swoje miejsce w otaczającym świecie. Wcześniej bowiem sporządzał wyłącznie zarys swoich planów i zastanawiał się nad tym, co chciałby robić i jak przeżywać kolejne etapy swojego życia. Teraz, po zdobyciu niezbędnego wykształcenia, wzbogaceniu doświadczeń, może urzeczywistniać swoje plany<sup>13</sup>. Osiąganie formułowanych celów życiowych i realizacja wcześniej zarysowanych planów nie są kwestią oczekiwania, aż się do nich dorośnie. To przede wszystkim posiadanie jakiejś strategii opartej na rozumieniu nowych obszarów, w które można wejść jedynie poprzez wcześniejszy rekonesans i sporządzenie dobrego planu.

<sup>10</sup> W literaturze przedmiotu wyróżnia się m.in. następujące strategie: ponadprzeciętne zaangażowanie w wykonywaną pracę/ponadprzeciętne zaangażowanie i ofiarność, potwierdzenie własnych kompetencji zawodowych, rozwój kompetencji zawodowych, podnoszenie kwalifikacji, poszukiwanie możliwości awansu, poszukiwanie protegującego/posiadanie protektora, kreowanie wizerunku menedżera sukcesu/autopromocja i autoreklama, prowadzenie „gier” politycznych wewnątrz organizacji/budowanie sojuszy/wchodzenie w odpowiednie koalicje (Greenhaus, 1987, za: J. Szczuparczyński, *Anatomia zarządzania organizacją*, Warszawa 1998, s. 149; Greenhaus, Callanan, 1994, za: A. Poczrowski, op. cit., s. 315-316; Gould, Pentley, 1998, za: M. Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003, s. 90). Prezentowane strategie rozwoju kariery zawodowej dotyczą w głównej mierze osób aktywnych zawodowo, niemniej mogą one też być wykorzystywane do planowania kariery zawodowej przez studentów.

<sup>11</sup> Barney, Lawrence, 1989, za: A. Miś, op. cit., s. 92; A. Poczrowski, op. cit., s. 315.

<sup>12</sup> Greenhaus, Callanan, 1994, s. 61, za: A. Miś, op. cit., s. 63; A. Poczrowski, op. cit., s. 314.

<sup>13</sup> J.S. Turner, D.S. Helms, *Rozwój człowieka*, Warszawa 1999, s. 398.

Młodzież studencka, czyli mieszcząca się w tzw. „wieku studiów”, jako zbiorowość społeczna, znajduje się właśnie na etapie wczesnej dorosłości. Wiek ten ma szczególne znaczenie w procesie rozwojowym człowieka, bowiem jak podkreślają Kazimierz Jaskot i Anna Murawska, jest „okresem ogromnych możliwości intelektualnych i doniosłych przemian osobowości, które decydują o jakości ludzkiego życia”<sup>14</sup>. Współczesnych studentów niepokoją nie tyle „klasyczne” problemy tożsamości, samodzielności i partnerstwa, ile przede wszystkim problemy rynku pracy, dużego bezrobocia. Okres studiów jeszcze do niedawna był czasem, kiedy to młody człowiek, świadomy już w pełni swych praw, korzystał „pełną piersią” z przywileju bycia studentem, co nieodłącznie wiązało się z prestiżem przynależności do warstwy inteligencji oraz cieszenia się swobodą czasu, poświęcanego m.in. na pogłębianie swej wiedzy zgodnie z zainteresowaniami. Sytuacja zmieniła się, gdy na rynku pracy poszukiwanym „towarem” przestał być dyplom potwierdzający uzyskanie wyższego wykształcenia, a stały się nim udokumentowane doświadczenia zawodowe i to bynajmniej nie te uzyskane w ciągu dwóch miesięcy praktyk studenckich.

Na obecnym rynku pracy wymagania stawiane potencjalnym pracownikom, którymi są także studenci, są coraz większe. Wymusza to zdobywanie doświadczenia zawodowego już na studiach. W związku z tym konieczna stała się zmiana pasywnych dotąd postaw wobec pracy na aktywne. Dlatego też w „wieku studiów” coraz częściej można spotkać się ze zjawiskiem łączenia studiowania z pracą, co niewątpliwie ma znaczenie dla procesu planowania własnej drogi zawodowej. Dotyczy to nie tylko studentów studiów niestacjonarnych, ale również stacjonarnych. Mimo że zasadniczą formą aktywności tych drugich powinna być nauka, to często obok niej znajduje się również praca zawodowa i zarobkowa, bowiem znaczna liczba młodzieży studenckiej podejmuje pracę (przeważnie w niepełnym wymiarze) często w zawodach niezwiązanych z kierunkiem kształcenia. Bywa, że są one traktowane z nauką na równi, a czasem nawet stają się od niej ważniejsze. Stąd też w tym okresie rozwoju szczególnie istotne staje się zagadnienie planowania własnej kariery zawodowej, które powinno opierać się na wykorzystaniu nie tylko tego, co się zdobyło na studiach, ale też poza nimi. Oznacza to zatem zbieranie doświadczeń, wiedzy o sobie i świecie, nawiązywanie kontaktów, wyznaczenie drogi lub dróg, po których młody człowiek chciałby kroczyć, określenie celów i bezustanne ich weryfikowanie. To mądre wykorzystywanie „szczęśliwych” i „nieszczęśliwych” zbiegów okoliczności, bowiem czasami realizacja przypadkowych zadań staje się życiowym celem. Plany porządkują życie człowieka, ale nie mogą go ograniczać jak „ciasny gorset”, zwłaszcza w sytuacji, gdy jedynym pewnikiem jest zmiana.

<sup>14</sup> K. Jaskot, A. Murawska, *Charakterystyka „wieku studiów”*. *Konsekwencje pedagogiczne*, [w:] K. Jaskot, *Wprowadzenie do pedagogiki szkoły wyższej*, Szczecin 2006, s. 109, 115.

## Elementy planowania rozwoju własnej kariery zawodowej przez studentów: omówienie wyników badań sondażowych

Dla zobrazowania omawianego zagadnienia można posłużyć się wynikami badań pilotażowych przeprowadzonych przez autorkę niniejszego opracowania na grupach badawczych dobranych celowo. Badanymi byli studenci kierunku pedagogika różnych specjalności Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy znajdujący się na czwartym i piątym roku studiów stacjonarnych. Wyboru takiego dokonano ze względu na to, iż młodzież będąca na końcowym etapie edukacyjnym (w procesie studiowania) jest w stadium rozwoju kariery, w którym istotnego znaczenia nabiera analizowany proces. Jest ona bowiem niejako „zmużona” do podejmowania określonych decyzji, do zadawania sobie pytań dotyczących własnej przyszłości, a plany, będące rezultatem procesu planowania, wyrażają celowo-racjonalne zamiary i oczekiwania względem przyszłości. Studenci przy wielu okazjach artykułują swoje plany, pytają się nawzajem o swoje zamiary dotyczące okresu „po studiach”. W końcowej fazie studiów pytanie: co zamierzasz dalej robić? powinno się umieć zadać sobie samemu, by skonkretyzować własną drogę zawodową, sprecyzować swoje cele i sposoby ich osiągnięcia. Ostatnie lata studiów to także czas, w którym młodzież studencka miała już możliwość zdobycia częściowo doświadczenia zawodowego np. w trakcie praktyk studenckich, miała zatem okazję do ujawnienia własnej orientacji wobec kariery i wykazania się aktywnością w zakresie jej urzeczywistniania.

W wyniku badań<sup>15</sup> ustalono, że kategoria kariery zawodowej, niezależnie od tego, jak jest rozumiana przez studentów, zajmuje istotne miejsce w ich planach życiowych. Karierze przypisywany jest głównie charakter podmiotowy (personalny), bowiem jest ona stanem posiadania przez jednostkę jakiegoś doświadczenia (przynajmniej mentalnego), a takie badani niewątpliwie mają. Można zauważyć, że w większości zdobywane doświadczenie zawodowe nie jest związane bezpośrednio ze studiowanym kierunkiem, ale pośrednio poprzez podejmowanie prac wymagających wchodzenia w relacje człowiek-człowiek. Dzięki temu w „wieku studiów” młodzi dorośli przybliżają się do zawodów, do których są przygotowywani w procesie kształcenia na poziomie wyższym, a także poznają rolę pracownika i relacje pracownik-pracodawca. W kontekście kariery zawodowej podejmowane przez studentów prace zarobkowe i zawodowe oraz zajęcia dorywcze mają znaczenie dla dalszego jej planowania i rozwoju. W wyniku zdobywania takich doświadczeń badani mogą wypróbować swoje umiejętności oraz podjąć określone decyzje dotyczące własnej (przyszłej) aktywności zawodowej. Preferowana jest

<sup>15</sup> Badania, w których zastosowano technikę wywiadu, przeprowadzono w styczniu 2009 r. Analizie poddano 35 wywiadów. Szczególnie istotne z punktu widzenia podejmowanej problematyki badawczej jest to, iż zdecydowana większość respondentów pracuje w trakcie studiów (20 osób).



praca bezpośrednio i pośrednio związana z kierunkiem studiów lub z zawodami, które studenci zdobyli wcześniej (przed lub w trakcie studiów) lub aktualnie zdobywają (dodatkowe studia, szkoły, kursy). Z wypowiedzi respondentów wynika, że chcą oni aktywnie działać na rzecz własnego rozwoju, tzn. mają zamiar przede wszystkim poszerzać własną wiedzę, doskonalić umiejętności, dokształcać się. Studia są przez nich traktowane jako istotny etap w rozwoju ich kariery, który pozwoli w różnym stopniu sprawdzić się w zawodach, do których przygotowuje studiowana specjalność i podjąć również bardziej lub mniej sprecyzowane decyzje zawodowe.

W wywiadach studenci wskazali także swoje obawy, napotymane przeszkody i niedogodności, z jakimi się borykają i które mogą utrudnić realizację ich zamierzeń i planów zawodowych. Badani dostrzegają kryzys światowy na rynkach pracy i jego skutki oraz związaną z tym sytuację gospodarczą w kraju, niepewność zatrudnienia, wysoki poziom bezrobocia, brak satysfakcjonujących ofert pracy. Poważną przeszkodą według respondentów jest brak wystarczającego doświadczenia zawodowego, brak odpowiednich kwalifikacji i świadomość zbyt niskich kompetencji, a także konkurencja na rynku pracy, brak wystarczającej znajomości języków obcych. Studenci obawiają się również ciągle jeszcze obecnych na rynku pracy patologii, tzn. korupcji, szeroko rozumianego nepotyzmu, obsadzania stanowisk przez „dobrych znajomych”. Mimo iż mają wiele obaw i wątpliwości, to ogólny obraz narracji jest jednak optymistyczny. Wyraża to jedna z wypowiedzi osób na temat jej własnej przyszłości: *mam nadzieję, że będzie lepsza od teraźniejszości, że spełnią się moje najbliższe plany i marzenia.*

Respondenci świadomi sytuacji na rynku pracy w większości już teraz planują podejmowanie odpowiednich decyzji i działań (kolejne studia, odpowiednie kursy, zdobywanie kolejnych doświadczeń zawodowych, założenie własnej firmy). Aby sprostać jego wyzwaniom i stać się kompetentnym, badana młodzież ma zamiar zdobywać ustawicznie nową/dodatkową wiedzę i nowe/dodatkowe umiejętności. Z reguły w swoich planach młodzi uwzględniają w pierwszej kolejności zdobycie doświadczenia zawodowego, chcą najpierw, jak twierdzą, popracować, a następnie założyć rodzinę, mieć dzieci. Jedna z respondentek ujęła to w następujący sposób: *jak większość z moich rówieśników po pierwsze chcą skończyć studia, praca a potem założyć rodzinę (taki sielankowy scenariusz).* Wielu z nich już teraz tworzy trwałe związki, a część chce je zalegalizować w postaci małżeństwa. Podejmowane zadania przez badanych są zatem charakterystyczne dla etapu wczesnej dorosłości. W tym miejscu można posłużyć się teorią Roberta Havighursta, który to sugeruje istnienie na przestrzeni cyklu życia okresów rozwojowych, które wymagają realizacji określonych zadań. W okresie wczesnej dorosłości są to: rozpoczęcie pracy zawodowej, wybór towarzysza życia, uczenie się współżycia z nim, założenie własnej rodziny, wychowywanie dzieci, prowadzenie domu,

podęcie odpowiedzialności obywatelskiej, znalezienie pokrewnej grupy społecznej (zadania te nie muszą być realizowane w przedstawionej kolejności)<sup>16</sup>. Na podstawie przeprowadzonych badań można zauważyć, że studenci już teraz podejmują część tych zadań, a także stwierdzić, że życie osobiste, rodzinne traktowane jest na równi z życiem zawodowym.

Duża część młodych dorosłych przejawia i preferuje mieszane orientacje wobec kariery, wśród których dominuje połączenie orientacji, które nazwane są w literaturze przedmiotu<sup>17</sup> jako: styl życia oraz bezpieczeństwo i stabilizacja. Pierwsza polega na zachowaniu proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, przede wszystkim pracą i życiem osobistym – są to zazwyczaj osoby realizujące model dwóch karier, czyli łączące pracę zawodową z wychowaniem dzieci. Druga natomiast oznacza dążenie do utrzymania osiągniętej pozycji zawodowej, głównym motorem działania jest emocjonalny związek z organizacją/firmą i poczucie lojalności – główne kryteria odgrywające rolę przy wyborze miejsca pracy to zachowanie bezpieczeństwa, także finansowego. Równie często występują pozostałe orientacje, tzn. na profesjonalizm, autonomię i niezależność, kreatywność i przedsiębiorczość, usługi i poświęcenie dla innych. Jednostki ukierunkowane na karierę profesjonalisty/specjalisty charakteryzuje dążenie do jak najlepszego wykorzystania własnych umiejętności, do bycia ekspertem, pogłębiania swej wiedzy w konkretnej dziedzinie. Kariera oparta na autonomii oznacza preferowanie swobody i samodzielności w wykonywaniu pracy. Orientacja na twórczość i przedsiębiorczość związana jest z chęcią realizacji swych pomysłów, wprowadzenia zmian, innowacji. Osoby reprezentujące usługi i poświęcenie dla innych cechuje zamiar realizacji wartości humanistycznych, pomagania i dbania o innych. W wywiadach znajdziemy też elementy orientacji na wyzwanie (chęć sprostania problemom, przeciwstawiania się trudnościom i podejmowania ryzyka) i na przywództwo (dążenie do osiągnięcia stanowisk kierowniczych, dążenie do awansu w hierarchii stanowisk pracy, także do sukcesu finansowego)<sup>18</sup>.

Istotne w planowaniu kariery jest to, aby dobrze rozpoznać własną dominującą orientację oraz podjąć odpowiednie decyzje i działania, które pozwolą na osiągnięcie wyznaczonych celów. Wskazywane cele i dążenia zawodowe oraz sposoby ich realizacji mają charakter zarówno ogólny, jak i szczegółowy. Wśród nich wymienić można: znalezienie pracy (dobrej, godnej, satysfakcjonującej, dobrze płatnej/z odpowiednią pensją, stałej/stabilnej), utrzymanie pracy, otrzymanie awansu w pracy, zmiana pracy, założenie i rozwój własnej działalności gospodarczej/firmy. Celem dla badanych jest także zostanie fachowcem w swojej dziedzinie, praca na rzecz innych, bycie pożądanym przez pracodawców (podejmowane działanie

<sup>16</sup> J.S. Turner, D.S. Helms, op. cit., s. 67.

<sup>17</sup> E.H. Schein, op. cit.

<sup>18</sup> Za: A. Paszkowska-Rogacz, op. cit., s. 158-160.



to inwestowanie we własną osobę). Powyższe osiągają przede wszystkim dzięki zdobywaniu doświadczenia wynikającego z podejmowania różnych prac zawodowych w dotychczasowym życiu, przechodzeniu przez odpowiednie szkolenia, byciu odpowiedzialnym i obowiązkowym w dotychczasowej pracy. W celu znalezienia pracy młodzi dorośli orientują się w sytuacji na rynku pracy, monitorują oferty pracy. Aby otworzyć firmę, edukują się z zakresu otwierania własnej działalności gospodarczej, zdobywają odpowiednią wiedzę, zbierają informacje i kapitał, inwestują pieniądze w jej rozpoczęcie, zlecają projekty, które to umożliwią. Studenci, którzy już ją posiadają, pracują nad jej rozwojem, tzn. jeżdżą z ofertami handlowymi, pozyskują nowych kontrahentów, zatrudniają pracowników.

Jest też część, która wskazuje w swoich odpowiedziach, że jeszcze nie wie, co powinna zrobić, że nie ma żadnego planu działania ani strategii. Grupa ta nie jest liczna. Warto tu jednak podkreślić, iż nawet jeśli studenci wiedzą, co chcą osiągnąć i jak to uczynić, to trudno owe sposoby osiągania własnych celów w zakresie kariery zawodowej określić jako dokładnie sprecyzowane, a z pewnością nie są to jeszcze programy działania.

W zakresie rozwoju własnej kariery respondenci posiadają też już pewne dokonania, wymieniają osiągnięcia edukacyjne, zawodowe i osobiste. W swoich narracjach przywołują także zdarzenia z przeszłości, które mają związek z tym, co się obecnie dzieje w ich życiu; dokonują tym samym pewnej jego oceny, w tym również oceny dotychczasowej drogi zawodowej. Można tu odnaleźć zarówno przykłady zadowolenia, umiarkowanego zadowolenia, jak też konstruktywnego niezadowolenia czy niezadowolenia z życia (podejścia pesymistycznego). Wynikają one z trafności/nietrafności podejmowanych decyzji dotyczących m.in. wyboru kierunku kształcenia, studiów, wykonywanej pracy. W większości młodzi ludzie w realizacji swoich zamierzeń i dążeń zawodowych mogą liczyć tylko na siebie, a to, co ich spotyka, w dużej mierze zależy od nich samych (dodatkowa edukacja, zmiana kierunku kształcenia, studiów, dotychczasowej pracy). To z jednej strony pozytywny aspekt doświadczeń, sprzyjający uczeniu się samodzielności i odpowiedzialności za własny rozwój i własne poczynania. Z drugiej jednak strony można się zastanawiać, czy tej grupie nie przydałoby się zatem wsparcie ze strony uczelni w tym trudnym procesie wchodzenia w pełni dorosłe życie.

Kolejne badania<sup>19</sup> dotyczyły strategii, jakie zyskują preferencje studentów w procesie planowania własnej kariery zawodowej. Są to głównie sposoby, które

---

<sup>19</sup> Badania sondażowe, w których zastosowano technikę ankiety oraz analizy dokumentów tworzonych intencjonalnie (wypracowanie), przeprowadzono w maju i czerwcu 2008 r. Do badania wybrano osoby posiadające zarówno wysokie wyniki w procesie studiowania (według opinii własnej respondentów), jak i podejmujące aktywność zawodową w trakcie studiów. Takie kryterium wskazuje, że są to studenci, którym udaje się połączyć naukę (studiowanie) ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego. Analizie poddano 10 kwestionariuszy ankiety i 10 wypracowań, wypełnionych i napisanych przez tych samych respondentów. Zob. E. Krause, *Strategie rozwoju kariery zawodowej*

wynikają z prezentowanej przez większość badanych orientacji skierowanej na karierę specjalisty. Chcą oni zatem potwierdzać i rozwijać swoje kompetencje zawodowe poprzez zdobywanie nowej wiedzy w wyniku ustawicznego kształcenia (kolejne/inne kierunki studiów, studia podyplomowe, studia doktoranckie, szkolenia, warsztaty). Zauważalna jest także chęć dążenia do ponadprzeciętnych rezultatów w pracy oraz emocjonalnego zaangażowania się w nią.

Uzyskane wyniki badań wykazały, że wszystkie opisane w literaturze strategie rozwoju kariery zawodowej wystąpiły w wypowiedziach badanych osób (łącznie w wypełnionej ankiecie i napisanych wypracowaniach). Wyjątek stanowi strategia polegająca na prowadzeniu „gier” politycznych, która w ankiecie nie została wskazana, choć w niektórych wypracowaniach można jej pewne aspekty/przejawy dostrzec, bowiem nie jest także wykluczane korzystanie ze znajomości, porad innych osób, które mogłyby pomóc zrealizować własne cele. Prawdopodobnie jednak badani studenci mają bardziej na myśli strategię polegającą na pielęgnowaniu i rozwoju życzliwych stosunków z innymi ludźmi, w wyniku których wypracowana zostaje sytuacja posiadania mentora (który udzieli wsparcia w osiągnięciu celów kariery zawodowej) niż liczenie na układy i znajomości. To, co obecnie robi młodzież studencka w trakcie studiów, aby osiągnąć swoje przyszłe cele zawodowe, to przede wszystkim rozszerzanie opcji rozwoju poprzez studiowanie już teraz dwóch kierunków, a także podejmowanie różnych działań, niekoniecznie na płaszczyźnie zawodowej (prace dorywcze). Osoby uczestniczące w badaniu również doskonaliły własne umiejętności zawodowe (poprzez udział w kursach, szkoleniach, warsztatach, wolontariat); emocjonalnie angażują się w proces studiowania; biorą udział w życiu społecznym grupy studenckiej potwierdzają własne kompetencje zawodowe poprzez osiąganie wysokich wyników w procesie kształcenia na poziomie wyższym. Także strategia polegająca na tworzeniu własnego wizerunku jako człowieka sukcesu, autopromocji i autoreklamie została zauważona w kwestionariuszu ankiety przez badane osoby. Nie była ona jednak potwierdzona w wypracowaniach jako możliwe działanie w zakresie rozwoju własnej kariery zawodowej.

Wszystkie te działania, które podejmują młodzi dorośli, powodują, że ich CV zostaje „wzbogacone” i rzutować będzie na ich przyszłość. Wybory respondentów odnośnie do sposobów „robienia” kariery – zabiegania o awans (niezależnie, jak ten termin jest rozumiany) i sposobów, jakie stosują w procesie studiowania, aby osiągnąć swoje przyszłe cele zawodowe, potwierdzają chęć bycia w przyszłym życiu zawodowym przede wszystkim specjalistą. Wszystkie osoby uczestniczące w badaniu wykazują się niezwykle aktywnością i zaangażowaniem we własny

rozwój. Z pewnością myślą oni poważnie o swojej karierze zawodowej. Będąc na IV roku studiów, wiedzą, jaki kierunek rozwoju chcą przyjąć. Tylko jedna z respondentek stwierdza: *jeszcze rok temu myślałam, że wiem, co chcę robić w przyszłości. A teraz? Teraz nie wiem, nie wiem, nie wiem (...)*, lecz w dalszej części jej wypracowania można dowiedzieć się, czego nie chce, a to przecież nie mało. W wypowiedziach widoczna jest także chęć maksymalnego wykorzystania czasu spędzonego na studiach. Badanym pozostał rok nauki na studiach i być może będzie to okres, który pozwoli jeszcze bardziej skonkretyzować ich plany zawodowe na przyszłość.

Inne z badań<sup>20</sup>, które dotyczyły podejmowania aktywności zawodowej w trakcie studiów, wykazały, że jest ona przede wszystkim odpowiedzią na potrzeby rynku pracy i wymagania przyszłych pracodawców, którzy oczekują pracowników nie tylko wykształconych, ale także doświadczonych. Obecnie przedsiębiorstwa oferują wiele elastycznych form zatrudnienia, co sprzyja podejmowaniu pracy osobom uczącym się. Różnorodne agencje pracy tymczasowej zachęcają swoimi ofertami oraz możliwością połączenia edukacji z pracą w dogodnych godzinach. Nawet ci studenci, którzy nie muszą pracować z różnych przyczyn (pomoc rodziny, stypendia), podejmują zajęcia, bowiem zdają sobie sprawę, że obecnie oprócz dobrego wykształcenia liczy się także doświadczenie. CV studenta aktywnego zawodowo w trakcie studiów przykuwa „oko” potencjalnego pracodawcy tworząc obraz człowieka operatywnego, przedsiębiorczego, który nie boi się łączyć nauki z pracą. W związku z tym zmienia się także podejście do studiowania, nauka nie jest już priorytetem, o czym świadczą słowa jednej z badanych: *nawet jakby mi się zdarzyło powtarzać rok, to są większe tragedie na świecie, prawda? Trzeba wziąć na luz, jak się nie uda teraz – uda się później. Czy ja tego magistra dostanę teraz czy później to już nieważne, byle napisać.*

Wypowiedzi młodzieży studenckiej wskazują także, że aby pogodzić naukę i pracę, trzeba się „mocno napracować”, bowiem jak wyraża to inna z badanych: *kompatybilne łączenie pracy i nauki w trakcie studiów, szczególnie dziennych, nie jest łatwe. Wymaga sprytu, cierpliwości i poświęcenia a nawet gigantycznej kombinatoryki.* Dzięki jednak posiadaniu takich cech, jak m.in.: dobra organizacja pracy, samodzielność; systematyczność, ambicja, która nie pozwala się poddać, motywacja wewnętrzna (które dostrzegają u siebie badani), studenci podejmują to wyzwanie współczesności i próbują z lepszym bądź gorszym skutkiem mu sprostać. Poza tym podejmowanie aktywności w zakresie rozwoju własnej kariery

<sup>20</sup> Badania sondażowe, w których zastosowano technikę analizy dokumentów tworzonych intencjonalnie (wypracowanie), przeprowadzono w styczniu 2008 r. Analizie poddano 25 wypracowań. Zob. E. Krause, *Aktywność zawodowa w trakcie studiów wyższych – sposoby łączenia nauki z pracą*, [w:] R. Gerlach, A. Kulpa-Puczyńska, R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Wybrane problemy pedagogiki pracy w aspekcie przygotowania do zatrudnienia*, Bydgoszcz 2008, s. 247-258.

w trakcie studiów powoduje, że młody człowiek nabywa i rozwija określone umiejętności. Studenci podkreślają, że podejmowanie pracy uczy odpowiedzialności, samodzielności, asertywności, dobrej organizacji dysponowania czasem, odporności na stres, umiejętności rozmowy z potencjalnym pracodawcą, operatywności w poruszaniu się na rynku pracy itp., a także dostarcza satysfakcji i zadowolenia. Dzięki podjęciu pracy już w czasie nauki student może się zorientować, czy ma wystarczające predyspozycje do wykonywanego zawodu, czy potrafi pracować z ludźmi i czy jest wystarczająco zaradny, żeby konkurować o miejsce i stanowiska nie tylko w swoim zawodzie, ale szerzej, na współczesnym rynku pracy. Dla badanych podejmowane prace w „wieku studiów” dają korzyści przede wszystkim w postaci doświadczenia w pracy z ludźmi, istotnego ze względu na charakter przyszłego zawodu. Ważne jest także przeświadczenie młodych ludzi, że kończąc studia, nie startują z tzw. zerowej pozycji, ponieważ mają już za sobą doświadczenie, które zostanie docenione przez przyszłych pracodawców.

Poza pozytywnymi aspektami wynikającymi z bycia aktywnym zawodowo w trakcie studiowania, pojawiają się także związane z tym koszty. „Koszt” jest przede wszystkim brak wolnego czasu na inne formy aktywności (poza nauką i pracą), bowiem łączenie pracy ze studiami oznacza dla niektórych zmniejszenie, a czasem nawet zupełny brak czasu na dodatkowe zajęcia czy przyjemności, brak czasu na wypoczynek i rozrywkę. Negatywnym skutkiem jest także opuszczanie zajęć na uczelni, co powoduje większe lub mniejsze problemy z przyswojeniem określonego materiału, a w konsekwencji trudności z zaliczaniem przedmiotów na studiach. W tym kontekście wydaje się, że młodzież studencka, chcąc zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe jeszcze w trakcie trwania studiów, powinna pamiętać, że nie może to odbywać się kosztem ich jakości i za wszelką cenę. Trudniej jednak pamiętać o tym tej grupie, która bez pracy musiałaby z nich zrezygnować, bowiem wśród wypowiedzi pojawia się jako powód podjęcia aktywności zawodowej, obok chęci usamodzielnienia się pod względem finansowym oraz chęci zdobycia doświadczenia zawodowego, niewystarczająca sytuacja materialna rodziców, która nie pozwoliłaby na studiowanie, gdyby nie podjęta praca zarobkowa.

## Podsumowanie i wnioski

W wyniku powyższej analizy można zauważyć, że „wiek studiów” przestał już być tylko okresem przygotowań do pracy zawodowej, stał się okresem pełnego wchodzenia na rynek pracy. Młodzież studencka ma świadomość, czego oczekuje od niej potencjalny pracodawca oraz jakimi prawami rządzi się współczesny rynek pracy, dlatego też już na studiach podejmuje z różnych powodów aktywność zawodową. Generalnie studenci zgadzają się co do tego, że dziś na rynku pracy nie można pozostać biernym, a także, że mniej ważne jest to, aby wykonywana przez

nich praca była zbliżona czy tożsama ze studiowanym kierunkiem studiów, ważniejsze jest poczucie, że coś się robi, wykazuje inicjatywę.

Przytoczone wyniki pozwalają też dostrzec, że proces planowania kariery zawodowej związany jest nie tylko z podejmowaniem prób weryfikacji własnej orientacji i strategii wobec kariery. To także proces, który obejmuje pewne próby sprawdzania swoich predyspozycji zawodowych i gromadzenie pierwszych doświadczeń zawodowych jeszcze przed rozpoczęciem pracy zawodowej, które weryfikować mogą sposób dotychczasowego planowania.

Niezwykle złożona i podlegająca szybkim przemianom rzeczywistość oraz olbrzymia konkurencja na rynku pracy powodują, iż nie można mieć tylko jednego planu strategicznego. Trzeba założyć kilka opcji. Tak też starają się robić studenci. Już w trakcie studiów podejmują i zamierzają podejmować mnóstwo kroków, które umożliwiają im zbliżanie się do własnych celów zawodowych. Proces wyboru celów, ustalania programów potrzebnych do realizacji konkretnych zadań, czyli proces aktywnego formułowania strategii nosi nazwę planowania strategicznego<sup>21</sup>. Tego planowania strategicznego i wnikliwej obserwacji rzeczywistości można się nauczyć. Dlatego działania wszystkich osób odpowiedzialnych za edukację powinny zmierzać nie tylko do tego, by pomóc młodemu człowiekowi wybrać i zdobyć zawód, ale przede wszystkim – by nauczyć go strategicznego myślenia o karierze i własnym rozwoju zawodowym. Dziś bowiem nie wystarcza już prosta refleksja diagnozująca aktualną sytuację. Konieczne jest strategiczne planowanie rozwoju. Każda prawdziwa strategia jest skierowana w przyszłość, wyznaczając perspektywę zachowania i rozwiązując problemy, które się jeszcze nie pojawiły<sup>22</sup>. Staje się ona skuteczna w dłuższej perspektywie czasu, jeżeli jest elastyczna i wrażliwa na zmiany sytuacji. Najbardziej efektywne wydaje się zatem stosowanie tzw. strategii mieszanej, czyli takiej, która łączy w sobie kilka sposobów działania stosowanych w różnych proporcjach i z różną częstotliwością. Jednostki zainteresowane swoim rozwojem zawodowym i planowaniem własnej kariery mają możliwość przyjęcia wielu strategii postępowania. Najważniejsze jednak wydaje się posiadanie realistycznego poczucia własnej wartości, świadomości własnych celów zawodowych i konsekwencji w ich realizacji<sup>23</sup>. Badani studenci z pewnością świadomość własnych celów posiadają.

Procent absolwentów szkół wyższych sukcesywnie rośnie, ale to nie oznacza, iż wszyscy są dobrze przygotowani do podjęcia aktywności zawodowej na krajowym, europejskim czy światowym rynku pracy, bowiem studia nie zawsze wskazują, jak kierować swoim rozwojem zawodowym, jak planować i rozwijać swoją karierę. Wciąż wielu młodych ludzi wybiera kierunek studiów, nie rozważając dalszych

---

<sup>21</sup> Por. J.A. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, Warszawa 1996.

<sup>22</sup> Cz. Nosal, *Umysł menedżera: problemy, decyzje, strategie*, Kraków 1993, s. 193.

<sup>23</sup> M. Suchar, op. cit., s. 93.

planów zawodowych. Niekiedy kierują się tym, co lubią, czasami tym, w czym „byli dobrzy” w szkole średniej, czasami sugestiami rodziców lub idą na te same studia co najlepszy przyjaciel. Bywa także, że wybierają studia, po których „będzie praca” według medialnych sondaży. Żadne z tych podejść nie daje jednak gwarancji uzyskania po studiach satysfakcjonującej pracy. Ukończenie studiów nie zagwarantuje, że los „podsunie” pracę w zawodzie, bowiem dzisiejszy świat zmienia się zbyt szybko, aby nadążyć mogły za nim zmiany w programach nauczania w uczelniach. Studia oferują wiedzę, umiejętność samodzielnego uczenia się i korzystania z literatury fachowej, ogólne obycie, rozwój zdolności analitycznego myślenia. Zadaniem studenta jest pomyśleć o wybranym zawodzie (niekoniecznie związanym ze studiowaną dziedziną) dużo wcześniej niż na piątym roku i zaplanować uzupełnienie swoich umiejętności i kwalifikacji tak, aby spełnić warunki stawiane kandydatom na stanowisko, o których oni marzą. Potrzebna będzie zatem pomoc w „zarządzaniu” własnym rozwojem zawodowym i planowaniu kariery, którą zapewnić może między innymi właściwa edukacja. Stąd też, aby edukacja mogła sprostać temu zadaniu, podmioty edukacji powinny posiadać odpowiednią wiedzę dotyczącą omawianego procesu. Interesującym „rozwiązaniem” w tym względzie wydaje się wprowadzenie na każdym poziomie edukacyjnym, a więc także w toku studiów, elementów edukacji karierowej wspomagającej rozwój w zakresie planowania kariery zawodowej. Edukację tę definiuje się jako: „ogół doświadczeń, dzięki którym dana osoba zdobywa wiedzę i właściwy stosunek do własnej osoby i pracy oraz umiejętności pozwalające jej na zidentyfikowanie, wybór, planowanie i przygotowanie się do pracy oraz innych opcji życiowych, potencjalnie składających się na karierę”<sup>24</sup>. Edukacja tego typu wymaga systematycznego zajęcia się sprawami wpływającymi na zmianę właściwych relacji pomiędzy nauką a pracą, w szczególności dotyczącymi przygotowania studentów do zrozumienia zależności pomiędzy określonymi opcjami/możliwościami edukacyjnymi a implikacjami wynikającymi z nich przy wyborze i przystosowaniu się do pracy zawodowej<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Hoyt, 1978, za: E.L. Herr, S.H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego nr 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001, s. 56.

<sup>25</sup> Ibidem, s. 58.