

Ewa Krause

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

## **Strategie rozwoju kariery zawodowej młodzieży studenckiej (komunikat z badań)**

### **Wprowadzenie**

W niniejszym opracowaniu<sup>1</sup> przedmiotem zainteresowania są strategie rozwoju kariery zawodowej ujawniane przez młodzież studencką<sup>2</sup>, a celem rozważań jest zaprezentowanie realizowanych i planowanych przez tę grupę strategii w zakresie własnej kariery. Obiektem badań uczyniono studentów, bowiem okres studiów to okres podejmowania ważnych decyzji, ustalania swojego miejsca w społeczeństwie, dość precyzyjnego planowania życia i kształtowania własnej kariery zawodowej. Od osób będących w fazie wczesnej dorosłości, w tym od młodzieży studenckiej, oczekuje się m.in. decyzji związanych z wyborem kariery zawodowej, a co za tym idzie – również strategii jej rozwoju. Złożoność współczesnego rynku pracy, oczekiwania społeczne związane z młodzieżą, a także wiele innych czynników czyni ten proces wyjątkowo trudnym<sup>3</sup>. Osiąganie celów życiowych to nie jest już kwestia czekania, aż się do nich dorośnie, bowiem w tym okresie młody człowiek powinien posiadać jakąś strategię opartą na rozumieniu nowych obszarów, które można opanować jedynie poprzez wcześniejszy rekonasans i sporządzenie planu. Zatem istotne w tym kontekście wydaje się poznanie **strategii (rozwoju) kariery**, czyli „(...) programu działań,

---

<sup>1</sup> Artykuł nawiązuje do fragmentu przygotowywanej pracy doktorskiej, która powstaje pod kierunkiem dr hab. Ewy Kubiak-Szymborskiej prof. UKW w Bydgoszczy.

<sup>2</sup> W niniejszym opracowaniu zamiennie będą używane terminy „studenci” i „młodzież studencka”.

<sup>3</sup> Patrz: J. S. Turner, D. B. Helms: *Rozwój człowieka*. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1999, s. 455.

które należy podjąć w krótszym i dłuższym okresie, by móc realizować przyjęte cele kariery”<sup>4</sup>. Zasadniczym krokiem jest więc ustalenie celów kariery zawodowej, które pozwalają przejść do opracowania strategii ukierunkowanej na osiągnięcie tych celów<sup>5</sup>. Cele kariery zawodowej, rozumiane jako „przyszłe stany rzeczy, które jednostka chce osiągnąć w obszarze własnego rozwoju zawodowego”, wynikają z orientacji wobec kariery, jakie posiadają poszczególne osoby<sup>6</sup>. Zatem poznanie tej orientacji staje się istotne w aspekcie opracowania odpowiedniej strategii rozwoju kariery zawodowej. W związku z powyższym, główną tezą jest twierdzenie, że istnieje związek pomiędzy orientacją wobec kariery zawodowej a strategią jej rozwoju.

W przedstawionym opracowaniu ukazane zostaną kolejno: teoretyczne rozważania, w których podjęto próbę definicji kategorii „kariera zawodowa”, typy orientacji wobec kariery zawodowej i rodzaje strategii jej rozwoju, następnie założenia badawcze oraz analiza i wyniki badań sondażowych (ankieta i wypracowanie). Całość zakończona zostanie podsumowaniem i wnioskami z badań.

### **Kariera zawodowa – próba zdefiniowania, orientacje wobec kariery i strategię jej rozwoju**

Definicje „kariery” spotykane w literaturze przedmiotu wskazują na szerokie spektrum rozumienia tej kategorii, 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 kariery jako sekwencji doświadczeń związanych z rolami pełnionymi przez jednostkę w obszarze nie

---

<sup>4</sup> A. Pocztowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 314 - 315.

<sup>5</sup> Patrz: A. Pocztowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi...* op. cit., s. 314.

<sup>6</sup> Ibidem.

tylko jej aktywności zawodowej<sup>7</sup>. Na podstawie analizy dostępnych definicji można przyjąć, że „kariera zawodowa” jest indywidualną właściwością każdej jednostki, obejmującą aspekt obiektywny i subiektywny, które podlegają ocenie z punktu widzenia samej jednostki i społeczeństwa; jest specyficznym przebiegiem/drogą życia zawodowego człowieka, składającą się z sekwencji prac zawodowych na przestrzeni życia i doświadczeń związanych z rolą zawodową, w jaką jednostka się angażuje, wyborów zawodowych przez nią dokonywanych, które są zdeterminowane właściwościami samej jednostki i różnego rodzaju czynnikami sytuacyjnymi. Potencjalnie każda osoba może ją realizować, bowiem rozwój człowieka trwa przez całe życie, a odzwierciedleniem tego faktu staje się kariera życiowa, której istotnym elementem jest kariera zawodowa<sup>8</sup>.

Kariere zawodową jako własność jednostki można analizować w różnych aspektach/wymiarach. Z punktu widzenia niniejszego opracowania istotne jest choć krótkie omówienie typów orientacji czy też ukierunkowań wobec kariery zawodowej oraz rodzajów jej strategii. W literaturze przedmiotu można spotkać różne stanowiska w tych kwestiach. Orientacje wobec kariery zawodowej to osobiste hierarchie wartości, oczekiwania i preferencje zawodowe oraz cele dotyczące kariery zawodowej, których określenie jest niezbędne do opracowania strategii rozwoju własnej kariery. Można dostrzec też różne ich podziały, na przykład orientacja na: autonomię, bezpieczeństwo, wykorzystywanie umiejętności, kreatywność, awans (według J. Berthela i H. E. Kocha)<sup>9</sup> lub też z określeniem „kotwice kariery” (według E. Scheina). „Kotwica” kariery definiowana jest jako podstawowa wartość czy też

---

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

<sup>8</sup> Patrz: I. Korcz, B. Pietrulewicz: *Kariera zawodowa*. Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2003, s. 5.

<sup>9</sup> Patrz: A. Pochtowski: *Zarządzanie...* op. cit., s. 313; I. Korcz, B. Pietrulewicz: *Kariera...* op. cit., s. 21 - 22.

motyw, który odgrywa ważną rolę w ukierunkowaniu i stabilizowaniu całości kariery. Edgar Scheine wyróżnił początkowo osiem, później pięć „kotwic” kariery (które są zgodne z wyżej wymienionymi), czyli trwałych ukierunkowań, wpływających na to, czego dany człowiek chce i czego oczekuje od życia zawodowego: ukierunkowanie na zarządzanie (kariera menedżerska), ukierunkowanie techniczno-funkcjonalne/kompetencje zawodowe (kariera specjalisty), ukierunkowanie na autonomię i niezależność (kariera oparta na autonomii), ukierunkowanie na bezpieczeństwo i stabilizację (kariera zorientowana na bezpieczeństwo), ukierunkowanie twórcze (kariera oparta na kreatywności i przedsiębiorczości)<sup>10</sup>. Trzy wcześniej wyróżnione „kotwice” to: usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie oraz styl życia<sup>11</sup>.

Wyróżnione w literaturze przedmiotu strategie rozwoju kariery zawodowej są zbliżone zarówno w nazewnictwie, jak i opisie<sup>12</sup>. Zdaniem autorki niniejszego opracowania najszerszy pogląd w tej kwestii prezentuje Aleksy Pochtowski, który (bazując na publikacji J. H. Greenhausa i G. A. Callanana, 1994) opisuje siedem strategii rozwoju kariery zawodowej<sup>13</sup>. Strategie te dotyczą w głównej mierze osób aktywnych zawodowo, niemniej mogą one też być wykorzystywane do planowania kariery zawodowej przez studentów. Wówczas, zamiast stosowania tych strategii w organizacji, można je przenieść na teren uczelni

---

<sup>10</sup> Patrz: M. Kostera, S. Kownacki: *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*. [w:] A. K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.): *Zarządzanie – teoria i praktyka*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 492 - 493; M. Strykowska: *Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*. [w:] M. Strykowska (red.): *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*. Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań 2002, s. 30 - 31.

<sup>11</sup> Patrz: A. Paszkowska-Rogacz, M. Tarkowska: *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Wydawnictwo Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2004, s. 35.

<sup>12</sup> Por. M. Suchar, przyjmujący stanowisko S. Goulda i L. E. Pentleya [w:] M. Suchar: *Kariera i rozwój zawodowy*. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 90; J. H. Greenhaus [w:] J. Szczupaczyński: *Anatomia zarządzania organizacją*, Wydawnictwo Międzynarodowej Szkoły Menedżerów, Warszawa 1998, s. 149.

<sup>13</sup> Patrz: A. Pochtowski: *Zarządzanie...* op. cit., s. 315 - 316.

i wszystkie aspekty z nią związane. Gdyby więc przyjąć stanowisko A. Pocztowskiego, to strategie, które może przyjąć albo realizować młodzież studencka w trakcie studiowania (z myślą o własnej karierze zawodowej), mogą przedstawiać się następująco:

**I strategia** – utrzymanie wysokich kompetencji i efektywność pracy (np. wysokie wyniki w procesie studiowania);

**II strategia** – zwiększanie zaangażowania w proces studiowania i wykonywaną pracę (np. prezentowanie aktywnej postawy wobec aktualnych i przyszłych spraw grupy studenckiej i uczelni);

**III strategia** – doskonalenie umiejętności zawodowych poprzez czynny udział w kursach, szkoleniach itp. wykraczających poza program kształcenia;

**IV strategia** – rozszerzanie opcji rozwoju poprzez podejmowanie różnych działań (np. informowanie innych o swoich zainteresowaniach i aspiracjach, związanych z rozwojem zawodowym, przyjmowanie dodatkowych zadań);

**V strategia** – pielęgnowanie i rozwój życzliwych stosunków z innymi, branie udziału w życiu społecznym grupy studenckiej i uczelni (celem tego typu działań jest wypracowanie sytuacji posiadania w otoczeniu życzliwych osób, które udzielą wsparcia w osiągnięciu celów kariery zawodowej);

**VI strategia** – tworzenie własnego wizerunku jako osoby sukcesu, dysponującej znacznym potencjałem możliwości rozwojowych (np. odpowiedni ubiór, sposób zachowywania, komunikowania się);

**VII strategia** – prowadzenie „gier” politycznych wewnątrz grupy studenckiej (np. wchodzenie w stosowne sojusze, koalicje, wykorzystywanie posiadanych informacji, schlebianie wykładowcom, przemilczanie kłopotliwych spraw).

Nietrudno zauważyć, że niektóre typy strategii (w szczególności strategia prowadzenia „gier” politycznych), zawierają w sobie elementy, które budzą wątpliwości i obawy oraz sprzeciw dotyczący ich stosowa-

nia, wynikający z etycznego punktu widzenia. Przedstawione strategie z pewnością nie są jedynymi sposobami zapewniającymi realizację ustalonych celów, ponieważ nie ma uniwersalnej, optymalnej drogi kariery, która to zapewni. Stąd też, jak podkreśla A. Poczowski, „(...) *strategia rozwoju kariery konkretnej osoby powinna zawierać składniki różnych pojedynczych strategii*”<sup>14</sup>.

### **Założenia badawcze**

Badania sondażowe, w których zastosowano technikę ankiety oraz analizy dokumentów tworzonych intencjonalnie (wypracowanie), przeprowadzono w grupie studentek IV roku studiów kierunku pedagogika różnych specjalności (logopedia, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza, pedagogika penitencjarna z probacją, edukacja przedszkolna, kształcenie zintegrowane) Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy. Wybór grupy badawczej miał charakter celowy, bowiem 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. Zatem jest to młodzież studencka podejmująca działania w zakresie rozwoju własnej kariery zawodowej. Analizie poddano 10 kwestionariuszy ankiety (za pomocą której uzyskano informacje i opinie na temat realizowanych, wybieranych i preferowanych strategii rozwoju własnej kariery) i 10 wypracowań, wypełnionych i napisanych przez tych samych respondentów. Analiza wypracowań jest jedną z najczęściej stosowanych technik analizy dokumentów w badaniach pedagogicznych. Polega ona – jak podkreśla Mieczysław Łobocki – „(...) *na opisie i interpretacji swobodnych (nieskrępowanych) i w miarę spontanicznych wypowiedzi osób bada-*

---

<sup>14</sup> A. Poczowski: *Zarządzanie...* op. cit., s. 315.

nych na sugerowany im przez badawczą temat”<sup>15</sup>. Zastosowanie tej techniki miało na celu rozeznanie zagadnienia dotyczącego realizowanych i planowanych sposobów osiągania celów zawodowych przez studentki. Stąd też zwrócono się z prośbą o napisanie przez nie wypracowania dotyczącego stosowanych i planowanych strategii w zakresie rozwoju własnej kariery zawodowej, czyli: co badane robią teraz i co chcą zrobić, aby osiągnąć swoje cele zawodowe, jaki mają programu działań. W treści wypracowań próbowano ustalić:

- cele i oczekiwania zawodowe badanych studentek;
- sposoby osiągania tych celów – działania podejmowane przez badane studentki;
- plany edukacyjne i zawodowe badanych studentek.

Autorka zdaje sobie sprawę, że liczba badanych jest niewystarczająca, jeżeli chodzi o metody ilościowe do tego, aby wysuwać wnioski na całą populację młodzieży studenckiej, co też nie było jej celem. W tym miejscu należy podkreślić, że przeprowadzone badania miały charakter pilotażowy, stąd też taka mała próba.

### **Analiza i opis wyników badań ankietowych**

Pierwsze pytanie zadane badanym studentkom dotyczyło rozumienia terminu „kariera zawodowa”. Osoby uczestniczące w badaniu opowiedziały się za tradycyjnym pojmowaniem kariery zawodowej, wskazując w kwestionariuszu odpowiedź: „osiągnięcie sukcesu, kolejne szczeble awansu, pełnienie prestiżowych funkcji” oraz jej humanistycznym znaczeniem: „ciągła samorealizacja zawodowa, zdobywanie nowej wiedzy i kompetencji, dążenie do bycia ekspertem w swojej dziedzinie”. Natomiast rozumienie kariery zawodowej jako „odnalezienie własnego powołania, zajęcie się tym, co naprawdę sprawia przyjemność, w co się

---

<sup>15</sup> M. Łobocki: *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2007, s. 227.

wierzy, co stanowi „pasję życia” nie zostało uwzględnione w wyborach badanych studentek.

W związku z tym, iż ustalenie celów dotyczących kariery zawodowej jest podstawowym krokiem, który pozwala przejść do opracowania strategii ukierunkowanej na osiągnięcie tych celów, kolejne pytanie odnosiło się do określenia przez ankietowanych swojego celu i dążeń zawodowych. Większość z nich chce być „fachowcem” w konkretnej dziedzinie, specjalistą. Dążenie do poszerzania marginesu własnej swobody, uwolnienie się z krępujących więzów i ograniczeń, chęć bycia „sobie sterem, żeglarzem i okrętem”, dążenie do stabilizacji zawodowej i umocnienia własnej pozycji w organizacji oraz dążenie do znalezienia lub zorganizowania czegoś nowego, do wprowadzenia zmian, innowacji – uzyskały pojedyncze wskazania. Można zatem przypuszczać, że badane osoby interesuje przede wszystkim kariera specjalisty, a ich orientacja wobec kariery w pierwszej kolejności skierowana jest na wykorzystywanie własnych umiejętności.

Strategie rozwoju kariery zawodowej przedstawione w literaturze przedmiotu, jak już wskazano, mogą występować w okresie studiowania, bowiem rozwój kariery zawodowej traktowany jako proces całościowy dotyczy również tego etapu. Zatem poproszono badane o wskazanie sposobów, jakie stosują w procesie studiowania, aby osiągnąć swoje przyszłe cele zawodowe (studentki mogły zaznaczyć dowolną ilość odpowiedzi). Respondentki twierdzą, że stosują wszystkie – poza prowadzeniem „gier” politycznych wewnątrz grupy studenckiej – opisane strategie. Mimo że ta strategia, w obrębie której pewne działania są wątpliwe z etycznego punktu widzenia, nie została wybrana, to jednak można się z nią spotkać także wśród działań młodzieży studenckiej. Potwierdzają to rozmowy z nauczycielami akademickimi oraz własne obserwacje. Studentki poproszono także o opinie dotyczące preferowanych sposobów zabiegania o awans w ich przyszłym życiu zawodowym. Ankietowane w pierwszej kolejności chcą rozwijać swoje kom-

petencje zawodowe poprzez zdobywanie nowej wiedzy, uczestnictwo w szkoleniach, warsztatach, ustawiczne kształcenie itp. oraz potwierdzać własne kompetencje zawodowe i dążyć do ponadprzeciętnych rezultatów w pracy; następnie są gotowe emocjonalnie zaangażować się w swoją pracę. Preferują, choć już w znacznie mniejszym stopniu, także budowanie i pielęgnowanie własnego wizerunku jako człowieka sukcesu oraz promowanie i reklamowanie samego siebie. Natomiast strategię poszukiwania możliwości, które mają na celu manifestowanie zwierzchnikom chęci awansu, poszukiwania protegującego oraz poszukiwania koalicjantów i wpływów, które mogłyby zapewnić awans nie zyskały preferencji respondentek. Należy jednak pamiętać, że są to tylko deklaracje, a w praktyce funkcjonowania ludzi w organizacji występują wszystkie wymienione strategie rozwoju kariery zawodowej.

### **Analiza i opis treści wypracowań**

Na podstawie analizy treści wypracowań można zauważyć, że cele zawodowe stawiane sobie przez badane studentki świadczą, że reprezentują one różne orientacje wobec kariery zawodowej. Często orientacje mieszane, ale z przewagą ukierunkowania na kompetencje zawodowe. Przykładem mogą być następujące wypowiedzi: *chciałabym być specjalistką w swoim fachu, kimś kto wie, co robić, jak to robić i po co* lub *chciałabym na pewno znaleźć pracę, która umożliwi mi wykorzystanie zdobytych umiejętności, a także pragnę być specjalistką w swojej dziedzinie*. Kolejne studentki wypowiadają się w podobnym tonie, pisząc: *moim celem zawodowym jest posiadanie pracy odpowiedniej do umiejętności, możliwości zarówno fizycznych, jak i psychicznych, pracy, która odpowiada moim cechom charakteru; w swojej przyszłej pracy pragnę wykorzystywać zdobyte umiejętności i wiedzę; moim celem zawodowym jest także satysfakcja z wykonywanej pracy oraz wykorzystanie w pełnym wymiarze swoich umiejętności*. Swoją reprezentację ma

również „kotwica” nazwana „usługami i poświęceniem dla innych”. Reprezentują ją osoby będące wolontariuszkami, potwierdzając to słowami: (...) *chciałabym pomóc ludziom, dzieciom. Nie interesuje mnie wielka kariera czy kasa – chcę by kiedyś ktoś powiedział – dziękuję albo jesteś super, albo podał rękę, pogratulował oraz chcę żeby praca, którą będę wykonywać w przyszłości była dla mnie powodem do dumy, żeby dawała mi poczucie zadowolenia z siebie i żeby była pożyteczna dla innych ludzi.* Ukierunkowania na autonomię i niezależność posiada inna badana, która twierdzi, że nie poszukuje miejsca, instytucji czy organizacji, z którą by się utożsamiała, lecz dziedziny, w której chciałaby realizować się indywidualnie, która ma dawać jej możliwość samodzielnego planowania i realizowania działań, wyznaczania sobie celów i form ich realizacji; miejsce pracy ma być dla niej jedynie narzędziem ich realizacji. Orientację na awans również można dostrzec w napisanych wypracowaniach: *chciałabym, aby moja przyszła praca zawodowa dawała mi szanse rozwijania się i wspinania coraz wyżej.* Ilustracją kariery zorientowanej na bezpieczeństwo i stabilność może być wypowiedź kolejnej studentki, która pisze, że chciałaby mieć normowany czas pracy, dzięki czemu będzie mogła *utrzymywać swoje życie prywatne na odpowiednim poziomie*, nie jest ona także zainteresowana częstym zmienianiem zawodu w przyszłości, bowiem chciałaby znaleźć pracę, w której wytrwa do emerytury, praca ta powinna także zapewnić jej bezpieczeństwo finansowe, choć, jak sugeruje: *pieniądze nie stoją na najwyższych miejscach w hierarchii moich oczekiwań.* Badane podkreślają też, że chcą wykonywać pracę nie dla pieniędzy (choć zwracają uwagę, że powinna ona zapewnić im godziwe życie), ale dla satysfakcji, przyjemności i zadowolenia; chcą także, aby praca nie stała się codziennym przymusem, a spełnianiem pasji, pragnień, realizowaniem siebie oraz dawała możliwości rozwoju.

Tworząc własną karierę, młodzież studencka powinna zaplanować swoje działania i zastosować odpowiednie strategie. Przy ustalaniu

strategii odnośnie rozwoju kariery jednostka musi wziąć pod uwagę zarówno własne kompetencje i zainteresowania, jak i sytuację rynkową. Tak też czynią badane studentki, które mają świadomość, iż ilość etatów w ich zawodzie jest ograniczona i dlatego część z nich już teraz podjęło lub planuje podjąć kolejne studia, aby mieć w przyszłości alternatywę. Przykładem może być wypowiedź jednej z badanych: *studiuje dwa kierunki (doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość oraz kształcenie zintegrowane z nauczaniem historii), po których ukończeniu myślę, że będę miała większe szanse odnalezienia odpowiedniej pracy. Po ukończeniu studiów chciałabym rozpocząć trzecią specjalność: filologię angielską, w trybie zaocznym. Sądzę, że język angielski daje wiele możliwości na współczesnym rynku pracy.* Kolejna twierdzi, że podjęcie drugiego kierunku kształcenia, który umożliwi jej pracę z dziećmi w młodszym wieku szkolnym, było właśnie krokiem przybliżającym ją do osiągnięcia celu zawodowego. Jeszcze inna podjęła drugi kierunek studiów i już myśli o studiach podyplomowych. Często wybór kolejnego kierunku studiów czy też kolejnego etapu edukacyjnego związany jest z pasjami i zainteresowaniami badanych. Potwierdzają to słowa studentki: *z pasji zajmuję się malowaniem obrazów na płótnie, rysunkiem, portretem i dlatego zamierza ona kontynuować edukację na kierunku studiów: wzornictwo.* Inna, po ukończeniu swojego kierunku, chce rozpocząć studia językowe, by potem móc uczyć języka w przedszkolu, bowiem postanowiła połączyć to, co bardzo lubi – języki obce i opiekę nad dziećmi. Z analizy treści wypracowań można zatem zauważyć, że badane studentki nie chcą, jak same twierdzą, „zamykać się” na jedną dziedzinę, jaką jest pedagogika, bowiem, jak wskazuje jedna z nich: *poświęcenie całej swojej drogi życiowej ściśle określone-  
mu kierunkowi może w moim odczuciu przynieść pewnego dnia rozczarowanie. Spowodowane być może brakiem interesującej oferty pracy w wybranej sferze, być może zwyczajnym wypaleniem. Dlatego właśnie zdecydowałam się na studiowanie jeszcze jednego kierunku, nieco od-*

*biegającego od pedagogiki* – wybrała ona nauki przyrodnicze, którymi interesuje się od dawna i jaka sama pisze: *jeśli los sprawi, że nie będę miała możliwości pracy z dziećmi, chciałabym wtedy zająć się czymś, co będzie związane właśnie z naukami przyrodniczymi*. Inna porusza się w kilku dziedzinach, wskazując na pedagogikę, organizację działań społeczno-kulturalnych i teatr, w których chce się rozwijać, twierdząc przy tym, że w każdej z tych sfer jest aktywna i ma plan rozwoju; wypowiada się następująco: *pedagogicznie rozwijam się poprzez studia, własną praktykę zawodową, kursy i szkolenia; aby nauczyć się organizować koordynuję projekty społeczno-kulturalne, jeżdżę na szkolenia, konferencje; teatralnie rozwijam się przez warsztaty, obecnie współpracuję z teatrem Węgajty*.

Osoby uczestniczące w badaniu mają także zamiar kształcić się na studiach podyplomowych, które ich zdaniem pozwoliłyby uzyskać dodatkowe kwalifikacje, np. studentka logopedii chce rozpocząć studia podyplomowe w zakresie neurologopedii na Uniwersytecie Gdańskim. Inne myślą także o podjęciu studiów doktoranckich, np. studentka specjalności doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość oraz kształcenie zintegrowane z nauczaniem historii, chce podjąć studia doktoranckie z pedagogiki pracy lub historii. Wyjątkiem w tym względzie jest jedna badana, która pisze: *nie planuję podejmować po studiach żadnych studiów podyplomowych, co jest bardzo modne teraz w moim środowisku rówieśniczym, lecz zaraz sama dodaje: nie jest to jednak żadne postanowienie. Być może w przyszłości będzie to konieczne, ale wychodzę z założenia, że 5 lat przygotowania merytorycznego do wykonywania zawodu w zupełności wystarcza, bo tak naprawdę praktyka jest najważniejsza*.

Poza uczeniem się badana młodzież studencka pracuje zarobkowo, co prawda w większości nie jest to praca w zawodzie, do którego przygotowują wybrane studia, ale studentki upatrują w niej pewne zabezpieczenie na przyszłość. Potwierdza to następująca wypowiedź: *od II roku*

*studiów ciągle gdzieś pracuję (...). Te miejsca pracy nie są w żadnym stopniu związane z moim kierunkiem studiów. Myślę jednak, że praca w tych miejscach pomoże mi lepiej funkcjonować w moim zawodzie, który będę wykonywać w przyszłości. Już teraz nauczyłam się wiele odnośnie reguł panujących w pracy, zasad współpracy oraz tego jak reagować na trudności czy spięcia (...). Może się zdarzyć tak, że po studiach będę miała problem ze znalezieniem pracy w zawodzie, a to że mam już pewne doświadczenie ułatwi mi znalezienie jakiegoś zatrudnienia, przynajmniej na ten trudny okres. Kolejna twierdzi, że na jej karierze zawodowej najbardziej zaważyły Międzyszkolne Warsztaty Dziennikarskie, które potem umożliwiły jej pracę dziennikarki, a w konsekwencji otrzymała stanowisko redaktora naczelnego w regionalnej gazecie. Jeszcze inna obecnie pracuje w stowarzyszeniu, w którym sama decyduje, co chce robić i w jaki sposób. Podejmowanie pracy w trakcie studiów pozwala im także odłożyć pieniądze na kursy i studia, które zamierzają podjąć w przyszłości.*

Sposobami, które zbliżają badaną młodzież do osiągnięcia celów zawodowych, są również kursy, warsztaty, szkolne praktyki, wolontariat, różnego rodzaju przedsięwzięcia, które według studentów pozwalają na uzupełnianie i poszerzanie wiedzy wynoszonej ze studiów. Część z nich jest wolontariuszami, w czym dostrzegają szansę na swój rozwój: *wolontariat daje dużo więcej niż teoretyczne wykłady. Uczenie się przez działanie i doświadczanie to mój klucz do sukcesu. Dzięki niemu również czują się potrzebne i poszerzają swoją wiedzę: jest wiele zajęć, które wymagają pomocy osób trzecich, jak choćby zabawy karnawałowe dla dzieci, andrzejkowe czy zimowiska. Z każdego takiego spotkania, jak twierdzą, wynoszą wiele cennej wiedzy, która pogłębia wyobrażenia o przyszłej pracy zawodowej, czerpią nowe pomysły, które być może potem uda się wykorzystać. Jeszcze inna podejmowała się w życiu różnych funkcji społecznych – w liceum była przewodniczącą szkoły, a obecnie jest starostą swojego roku na studiach.*

Ważne dla badanych jest także korzystanie z pomocy i rad nauczycieli, ekspertów, posiadających wiedzę oraz umiejętności, których one same poszukują. Liczą na ich pomoc, bo jak twierdzą: *bez pomocy doświadczonych, starszych pracowników nigdy nie osiągnę pełni rozwoju. Oni mają coś czego ja nie mam – doświadczenie, którego nie przebiją extra studia czy nie wiadomo jak bardzo prestiżowe kursy; każde spostrzeżenie, każda rada jest mi bardzo cenna.* Zatem poszukiwane są autorytety.

W jednym z wypracowań studentka podjęła także zagadnienie dotyczące korzystania ze znajomości w rozwoju własnej kariery zawodowej, wyrażając swoje zdanie na ten temat: *w dążeniu do zdobycia wymarzonej pracy nie uważam za coś złego wykorzystywanie znajomości. Mieszkam w małej miejscowości, gdzie jest to najlepszy środek zdobycia pracy. Oczywiście znajomości te wykorzystuję głównie do zbierania informacji o potencjalnym pracodawcy, o nowych ofertach pracy, itd. Nie wyobrażam sobie natomiast być przyjętym do pracy dzięki temu, że ktoś mnie polecił i wykonywać tę pracę źle.*

Studentki chcą pracować w zawodzie, do którego przygotowywane są na studiach. Tylko jedna z nich pisze: *nie wydaje mi się, że moja praca będzie związana z logopedią; tłumaczy to: dość trudno o etat dla logopedy, a poza tym – czy ja naprawdę chcę to robić?* Należy podkreślić, że jest to osoba studiująca jeszcze inny kierunek studiów (filologia polska) i być może z nim zwiąże swoją zawodową przyszłość. Część z nich chce najpierw zdobyć doświadczenie w placówkach państwowych, by ostatecznie założyć własną działalność gospodarczą. Dotyczy to przede wszystkim studentów logopedii. Świadczy o tym następująca wypowiedź: *w dalszej przyszłości marzy mi się prowadzić prywatną praktykę logopedyczną i z odpowiedzialnością i konsekwencją służyć pomocą osobom, które tej pomocy potrzebują.* Zatem najpierw chcą zdobyć niezbędne doświadczenie zawodowe, które będzie im pomocne w prowadzeniu własnej działalności.

Otworzenie granic (rynków pracy) dało realną możliwość podjęcia pracy poza granicami naszego kraju. Ten łatwiejszy dostęp do pracy za granicą sprawia, że współcześni studenci (i nie tylko) coraz częściej właśnie tam planują swoją karierę. Powody wyjazdów badanych studentek są różne. Jedne chcą wyjechać, aby doskonalić kompetencje językowe, aby ułatwić sobie po powrocie do Polski studia językowe, inne z powodów finansowych chcą pracować za granicą w zawodzie, jaki zdobędą po ukończeniu studiów. Potwierdzają to pisząc, np. *wyjazd wziął się stąd, iż nie wyobrażam sobie wyżyć za wynagrodzenie nauczycielskie. Nie mówiąc już o planowaniu rodziny i utrzymaniu jej. Dlatego też chciałabym wyjechać i tam realizować się zawodowo za godne wynagrodzenie.*

W swoich wypowiedziach niektóre badane również wyraziły opinie na temat: otaczającej rzeczywistości, swoich działań i swojej osoby (dokonywano próby samooceny), swojego kierunku i specjalności studiów. Wyrażane poglądy dotyczące otaczającej ich rzeczywistości są opiniami negatywnymi, np. *sytuacja w naszym kraju nie sprzyja humanistom lub bardzo przygnębiający dla mnie jest fakt, że nasze społeczeństwo zamiast eliminować niezdrową konkurencję w postaci „wścigu szczurów”, czyni bezwzględną rywalizację wręcz zasadą w procesie planowania kariery zawodowej.* Wypowiadając się na temat swoich studiów wskazują na:

- swoje zadowolenie ze studiowanej specjalności, np. *wiedzę którą zdobywam w toku studiów, bardzo cenię. To, czego teraz się dowiem, nauczę, będzie moim kompendium na starcie;* jeszcze inna twierdzi, że treści kształcenia są przydatne nie tylko do pracy zawodowej, ale również w wychowaniu własnych dzieci;
- zdobywanie dzięki studiom wszechstronnej wiedzy o rzeczywistości i procesach w niej zachodzących: *studia moim zdaniem służą wszechstronnemu rozwojowi osobowości i rozszerzają horyzont naszego spojrzenia na świat. (...) Studia mają jedną*

*bardzo ważną zaletę, mianowicie uczą jak nawiązywać pozytywne relacje między ludźmi, uczą tolerancji dla wszelkich różnic społecznych, kształcą umiejętność badawczego spojrzenia na rzeczywistość;*

- konieczność zmian związaną z obserwowanymi i doświadczanymi niedostatkami w procesie kształcenia: mało przedmiotów specjalistycznych, potrzeba większej ilości praktyk, warsztatów, bezpłatnych kursów.

Jedna z badanych zwraca także uwagę na niesprawiedliwość, z którą spotyka się w systemie kształcenia przygotowującego do pracy w określonym zawodzie, w tym przypadku w zawodzie logopedy, pisząc: *to jest niesprawiedliwe, że ktoś kończy studia podyplomowe czy krótki kurs i ma takie same uprawnienia jak my – po studiach 5-letnich.*

Studentki dokonują także oceny własnych działań w kontekście rozwoju kariery zawodowej, np. *czasem wydaje mi się, że robię jeszcze zbyt mało, by zdobywać doświadczenie i poszerzać horyzonty podczas studiów lub wiem, że to za mało, że muszę się doksztalać, że muszę być lepsza niż inni, wyróżnić się z dziesięciu, dwudziestu może i stu takich jak ja.* Niektóre osoby uczestniczące w badaniu dostrzegają u siebie cechy osobowości, które ich zdaniem mogą wykorzystać w rozwoju własnej kariery, np. perfekcyjność, optymizm, ambicja, komunikatywność, otwartość, umiejętność współdziałania, umiejętność radzenia sobie ze stresem, zdolność rozwiązywania problemów i łagodzenia konfliktów oraz kreatywność i asertywność.

### **Podsumowanie i wnioski z badań**

Wszystkie opisane w literaturze strategie rozwoju kariery zawodowej wystąpiły łącznie w wypełnionej ankiecie i napisanych wypracowaniach badanych osób. Wyjątek stanowi strategia polegająca na prowadzeniu „gier” politycznych o sumie dodatniej, która w ankiecie nie

została wskazana, choć w niektórych wypracowaniach można dostrzec jej pewne działania/aspekty, bowiem nie jest także wykluczane korzystanie ze znajomości, porad innych ludzi, które mogłyby pomóc zrealizować własne cele. Prawdopodobnie jednak studentki mają na myśli strategię, polegającą na pielęgnowaniu i rozwoju życzliwych stosunków z innymi ludźmi, w wyniku których wypracowana zostaje sytuacja posiadania mentora (udzielającego wsparcia w osiągnięciu celów kariery zawodowej). Strategie, jakie zyskują preferencje studentek w procesie planowania własnej kariery zawodowej, to głównie sposoby, które wynikają z prezentowanej przez większość badanych orientacji skierowanej na kompetencje zawodowe (kariera specjalisty), czyli chcą one potwierdzać i rozwijać swoje kompetencje zawodowe poprzez zdobywanie nowej wiedzy w wyniku ustawicznego kształcenia (kolejne/inne kierunki studiów, studia podyplomowe, studia doktoranckie, szkolenia, warsztaty); chcą także dążyć do ponadprzeciętnych rezultatów w pracy oraz emocjonalnie się w nią zaangażować. To, co obecnie robią badane studentki w trakcie studiowania, 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, lecz w wypracowaniach jako możliwe działanie w zakresie rozwoju własnej kariery zawodowej nie zostało uwzględnione. Wszystkie te działania, które podejmują studentki, powodują, że

ich CV zostaje „wzbogacone” i rzutować będzie na ich przyszłość. Jedna z nich pisze: *ja staram się je (CV) cały czas wzbogacać, zawieram w nim moje wszystkie wcześniejsze doświadczenia (m.in. przebyte kursy, szkolenia, olimpiady, nagrody, wyróżnienia, itp.)*. Wybory studentek odnośnie sposobów realizowania 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. Zatem rezultaty badań uzyskane za pomocą ankiety są spójne z treścią wypracowań.

Wszystkie osoby uczestniczące w badaniu wykazują się niezwykłą aktywnością i zaangażowaniem we własny rozwój. Z pewnością myślą one poważnie o swojej karierze zawodowej. Będąc na IV roku studiów, wiedzą, jaki kierunek rozwoju chcą przyjąć. Jedynie jedna ze studentek pisze: *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 niemało. Może nie są to plany szczegółowo sprecyzowane i w związku z tym trudno jest powiedzieć, że badane osoby posiadają program działań, ale, jak same twierdzą, to, co robią służy zbliżeniu się do ich celów. W wypowiedziach widoczna jest także chęć maksymalnego wykorzystania czasu spędzonego na studiach. Badanym pozostał rok nauki na studiach pedagogicznych, być może ten czas jeszcze bardziej skonkretyzuje ich plany zawodowe na przyszłość.

Przedstawione typy strategii są przykładem pewnych działań w zakresie planowania kariery zawodowej. Strategia staje się skuteczna w dłuższej perspektywie czasu, jeżeli jest elastyczna i wrażliwa na zmiany sytuacji. Najbardziej efektywne wydaje się być stosowanie tzw. strategii mieszanej, czyli takiej, która łączy w sobie kilka strategii czystych stosowanych w różnych proporcjach i z różną częstotliwością, bowiem niezwykle złożona i podlegająca szybkim przemianom rze-

czywistość, olbrzymia konkurencja na rynku pracy, powodują, iż nie można mieć tylko jednego planu strategicznego. Trzeba założyć kilka opcji strategicznych. Tak też robią badane studentki. Już w trakcie studiów podejmują i zamierzają podejmować mnóstwo kroków, które umożliwiają im zbliżanie się do własnych celów zawodowych.

Jest wiele strategii postępowania możliwych do przyjęcia przez jednostki zainteresowane swoim rozwojem zawodowym, najważniejsze jednak wydaje się posiadanie realistycznego poczucia własnej wartości, świadomości własnych celów zawodowych i konsekwencji w ich realizacji<sup>16</sup>. Badane osoby z pewnością mają świadomość własnych celów. Proces wyboru celów, ustalania programów potrzebnych do realizacji konkretnych zadań, czyli proces aktywnego formułowania strategii, nosi nazwę planowania strategicznego<sup>17</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. Celem edukacji akademickiej jest (powinno być) wspieranie/wspomaganie studentów w procesie ich rozwoju, w tym rozwoju własnej kariery zawodowej. Interesującym rozwiązaniem w tym względzie wydaje się wprowadzenie w toku studiów elementów edukacji w zakresie planowania kariery zawodowej, czyli edukacji karierowej.

## **Bibliografia**

- Korcz I., Pietrulewicz B.: *Kariera zawodowa*. Wydawnictwo Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2003.

---

<sup>16</sup> Patrz: M. Suchar: *Kariera i rozwój zawodowy*. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 93.

<sup>17</sup> Por. J.A. Stoner, Ch. Wankel: *Kierowanie*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996.

- Kostera M., Kownacki S.: *Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji*. [w:] A.K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.): *Zarządzanie – teoria i praktyka*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996.
- Łobocki M.: *Metody i techniki badań pedagogicznych*. Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2007.
- Makin P., Cooper C., Cox Ch.: *Organizacje a kontrakt psychologiczny: zarządzanie ludźmi w pracy*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Paszkowska-Rogacz A., Tarkowska M.: *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Wydawnictwo Krajowego Ośrodka Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2004.
- Pochtowski A.: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007.
- Stoner J. A., Wankel Ch.: *Kierowanie*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1996.
- Suchar M.: *Kariera i rozwój zawodowy*. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003.
- Szczupaczyński J.: *Anatomia zarządzania organizacją*, Wydawnictwo Międzynarodowej Szkoły Menedżerów, Warszawa 1998.
- Turner J. S., Helms D. B.: *Rozwój człowieka*. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1999.