

Ewa Krause

PLANOWANIE ROZWOJU
KARIERY ZAWODOWEJ
PRZEZ STUDENTÓW

*między wyobrażeniami
a strategiami*

PLANOWANIE ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ PRZEZ STUDENTÓW

.....
*między wyobrażeniami
a strategiami*
.....

Ewa Krause
.....

**PLANOWANIE ROZWOJU
KARIERY ZAWODOWEJ
PRZEZ STUDENTÓW**

.....
*między wyobrażeniami
a strategiami*
.....



Bydgoszcz 2012

Komitet Redakcyjny
Janusz Ostoja-Zagórski (przewodniczący)
Katarzyna Domańska, Ryszard Gerlach, Sławomir Kaczmarek
Piotr Malinowski, Jacek Woźny, Grażyna Jarzyna (sekretarz)

Recenzent
Bogusław Pietrulewicz

Projekt okładki i skład
Grzegorz Kalisiak

Redaktor
Elżbieta Pawlak

Część niniejszego opracowania jest pracą naukową finansowaną ze środków na naukę w latach 2010-2011 jako projekt badawczy promotorski nr NN106 220738

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
Bydgoszcz 2012

Utwór nie może być powielany i rozpowszechniany
w całości ani we fragmentach
bez pisemnej zgody posiadacza praw autorskich

ISBN 978-83-7096-892-2

Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego
(Członek Polskiej Izby Książki)
85-092 Bydgoszcz, ul. Ogińskiego 16
tel./fax 52 32 36 755, 52 32 36 729, e-mail: wydaw@ukw.edu.pl
<http://www.wydawnictwo.ukw.edu.pl>
Rozpowszechnianie 52 32 36 730
Poz. 1448. Ark. wyd. 14,5

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	7
1. Indywidualny wymiar planowania rozwoju kariery zawodowej	15
1.1. Proces planowania rozwoju kariery zawodowej – rozstrzygnięcia terminologiczne	15
1.2. Znaczenie planowania rozwoju kariery zawodowej dla młodzieży – stan dotychczasowych badań	26
1.3. Szanse i ograniczenia w planowaniu rozwoju kariery zawodowej młodzieży	37
2. Orientacje wobec kariery zawodowej i strategię jej rozwoju...	61
2.1. Wartości związane z pracą zawodową wyznacznikiem orientacji wobec kariery	62
2.2. Kotwice kariery podstawą planowania rozwoju kariery zawodowej ...	71
2.3. Indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej sposobami zachowań w sytuacjach zawodowych	81
3. Wyobrażenia i plany studentów w zakresie kariery w badaniach własnych	96
3.1. Wyobrażenia i plany studentów – forma i struktura narracji.....	98
3.2. Życie osobiste i zawodowe w wyobrażeniach i planach studentów	107
3.3. Postrzeganie własnej przyszłości przez studentów	117
3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów zawodowych przez studentów	127
3.5. Modele rozwoju kariery zawodowej w planach studentów – preferowane typy	143

4. Orientacje i strategie studentów wobec kariery zawodowej w badaniach własnych	152
4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania	153
4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje	173
4.3. Cele studentów wobec kariery oraz sposoby ich osiągnięcia	199
4.4. Znaczenie awansu zawodowego dla studentów i preferowane strategie jego osiągnięcia	214
4.5. Studenci wobec problemów w znalezieniu pracy	221
Zakończenie	230
Aneks	243
Bibliografia	249
Abstract	255

WPROWADZENIE*

Współcześni studenci są nieustannie w centrum uwagi wielu badaczy, będąc przedmiotem zainteresowania różnych dziedzin wiedzy. Tworzą oni znaczącą pod względem liczebności grupę, która w ostatnich latach gwałtownie się rozrosła¹. Można też zauważyć, że powiększyła się liczba uczelni wyższych, szczególnie niepublicznych, a uczelnie publiczne prześcigają się w konkurencyjności ofert. Wydaje się, że sytuacja taka powinna budzić optymizm, lecz w rzeczywistości tak nie jest, bowiem eksperci, opinia publiczna i sama młodzież studencka, zgodnie twierdzą, że szkoły wyższe, w znacznym procencie, „produkują” studentów, którzy nie są w wystarczającym stopniu przygotowywani do wejścia na rynek pracy, do podjęcia aktywności zawodowej na globalnym rynku pracy. Studia bowiem nie zawsze wskazują jak kierować swoim rozwojem zawodowym, jak planować i rozwijać swoją karierę. Z obserwacji niektórych autorów, np. Iwony Korcz i Bogusława Pietrulewicza, wynika, że badani przez nich studenci zgłaszali przede wszystkim zapotrzebowanie 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

* Niektóre fragmenty niniejszego wprowadzenia znajdują swoje odzwierciedlenie również we wprowadzeniu zawartym w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012.

¹ Trend wzrostowy poziomu skolaryzacji występuje mimo zmniejszającej się liczby studentów [por. GUS, 2011, s. 26].

oraz nabycia umiejętności związanych z procesami globalizacji i czynnego udziału w zajęciach przygotowujących do kariery w wymiarze europejskim [2003, s. 101–102].

Niejednoznaczna rzeczywistość i wyzwania współczesności powodują, że proces planowania (rozwoju) kariery zawodowej nie przebiega już linearnie, lecz przyjmuje charakter samorefleksywnego (re)konstruowania biografii – mozaiki epizodów życia [Wojtasik, 2003 numer specjalny, s. 348], co rodzi i uzasadnia potrzebę jego eksploracji, przyczyniając się tym samym do antycypacji rozwoju tej grupy społecznej, jaką jest młodzież studencka. Zdolność rozwoju jest nieodłączną właściwością każdego człowieka. Rozwój można przewidywać, można też go planować. Jednostka także poprzez własną aktywność może kreować swój rozwój. Tę zdolność autokreacyjną człowieka można i należy wykorzystać w procesie planowania kariery zawodowej. Dziś bowiem nie wystarcza już prosta refleksja diagnozująca aktualną sytuację – konieczne jest strategiczne planowanie (rozwoju) własnej kariery. Myślenie strategiczne, podejmowanie decyzji, wnikliwa obserwacja rzeczywistości – to umiejętności, których można się nauczyć. Dlatego działania wszystkich ludzi odpowiedzialnych za edukację powinny zmierzać nie tylko do tego, by pomóc człowiekowi wybrać i zdobyć zawód, ale przede wszystkim, by nauczyć go strategicznego myślenia o karierze i własnym rozwoju zawodowym.

Szybkie przemiany rzeczywistości oraz charakterystyka² społeczna i psychologiczna tej kategorii społecznej, jaką jest młodzież studencka powodują, że studenci i absolwenci szkół wyższych coraz częściej poszukują pomocy w planowaniu własnej kariery zawodowej. Taką pomoc zapewnić może między innymi właściwa edukacja, której podmioty powinny posiadać odpowiednią wiedzę dotyczącą procesu planowania rozwoju kariery. Edukacja/podmioty edukacji powinna/powinny uczyć ludzi kreowania i korygowania nieplanowanych zdarzeń, aby można było je wykorzystać w swoich karierach, bowiem współcześnie niepewność i niezdecydowanie stają się oczywistością. W tej sytuacji ważne staje się rozpoznawanie sytuacji młodych ludzi, w tym studentów, rozpoznawanie tego, czy i jak planują własną karierę zawodową. Istotne jest poznawanie ich sytuacji wyjściowej³, wyobrażeń i planów, nadziei i obaw związanych z przyszłością, szans i barier spostrzeganych w otaczającej

² Charakterystykę etapów rozwojowych i stadiów rozwoju kariery zawodowej studentów w świetle wybranych koncepcji przedstawiono w: E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (rozdział 2).

³ Analizy empiryczne na ten temat zostały przedstawione w: E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów...* (rozdział 3 i 4).

rzeczywistości, ujawnianych i preferowanych orientacji wobec kariery zawodowej i indywidualnych strategii rozwoju kariery zawodowej, a także zachowań, problemów i dylematów, jakie przeżywa większość osób kończących studia i stojących przed decyzją, co zrobić z własną karierą. Jest to ważne dla każdego, kto zajmuje się obszarem edukacji i wychowania młodzieży, czyli tym obszarem, w którym można pomóc młodemu człowiekowi w sensie rozwojowym, nauczyć radzenia sobie z zagrożeniami i wykorzystywania szans stwarzanych przez otaczającą rzeczywistość – postępujące procesy globalizacyjne i integracyjne. Procesy te rzutują na kształt i strukturę tej grupy społecznej jaką jest młodzież, w tym młodzież studiująca, bowiem sprzyjają one tworzeniu warunków rozwojowych do planowania i realizacji kariery zawodowej, ale równocześnie obok szans, możliwości, zachęt i nadziei pojawiają się także bariery, zagrożenia i obawy, które również warto rozpoznawać. Wioleta Duda i Daniel Kukla podkreślają, że „przeobrażenia zachodzące w społeczeństwie, w tym postępujące procesy globalizacji (...), mają istotny wpływ na przebieg karier oraz na pracę zawodową. Dlatego też tak istotne staje się (...) prowadzenie badań dotyczących przebiegu kariery zawodowej jednostki” [2010, s. 77].

Uznaną procedurą metodologiczną jest triangulacja. W literaturze przedmiotu wyróżnia się cztery typy triangulacji: 1) źródeł, 2) badaczy, 3) metod, 4) teorii [Konarzewski, 2000, s. 33]. Te odmiany triangulacji mogą współwystępować ze sobą. I takie też stanowisko przyjęto w niniejszym opracowaniu, bowiem zastosowano triangulację: źródeł (studenci z różnych typów uczelni i różnych kierunków studiów), metod (dane zbierane za pomocą różnych metod – testy, wywiad, dokument tworzony intencjonalnie) oraz teorii (interpretacja danych w świetle różnych koncepcji i rozważań teoretycznych).

W badaniach własnych zdecydowano się na połączenie badań jakościowych i ilościowych. Istotą podejścia badawczego w zakresie strategii jakościowej, wpisującego się w paradygmat antypozytywistyczny (interpretatywny/interpretacyjny) i operującego wyjaśnieniami idiograficznymi, było ujęcie planowania rozwoju kariery z punktu widzenia indywidualnego, niepowtarzalnego doświadczenia studentów. Stąd też pomocne okazało się tu wykorzystanie schematu studium przypadku [zob. Rubacha, 2008]. „Przypadkiem” może być zarówno jednostka, jak i grupa planująca własną karierę w określony sposób, „kontekst” zaś stanowi otaczająca rzeczywistość związana także z postępującymi procesami globalizacyjnymi i integracyjnymi. W badaniach jakościowych prowadzona była równoczesna analiza i interpretacja wywiadów (na

temat: *Planowanie własnej kariery zawodowej*⁴) i dokumentów tworzonych intencjonalnie („drzew życia”⁵), która miała charakter kołowy (koło hermeneutyczne).

W badaniach ilościowych, wpisujących się w paradygmat pozytywistyczny (normatywny), przydatny okazał się schemat przekrojowy [zob. Rubacha, 2008], który posłużył przede wszystkim przedstawieniu rozkładu badanych zmiennych i ustaleniu poziomu poszczególnych aspektów badanego zjawiska (orientacji wobec kariery zawodowej/kotwic kariery) w obrębie jednej próbki badawczej reprezentującej populację (studenci stacjonarni bydgoskich uczelni kończący studia magisterskie⁶). W zakresie badań ilościowych zastosowano testowanie (kwestionariusze: „Kotwice kariery”, „Moja kariera”). Do ich analizy użyto metod statystyki opisowej.

Celem teoretyczno-poznawczym badań było rozpoznanie, opis i analiza wyobrażeń i planów młodzieży studenckiej, ujawnianych i preferowanych orientacji wobec kariery zawodowej/kotwic kariery (i ich

⁴ Narzędziem badawczym był kwestionariusz wywiadu składający się z pytań otwartych. Otwartość pytań umożliwiła badanym studentom udzielenie zróżnicowanych odpowiedzi, odpowiadających indywidualnym stylom narracji (np. długość wypowiedzi, składnia, słownictwo) oraz indywidualnym strukturom myślenia (np. spostrzegane problemy, przypisywane im znaczenie).

⁵ Uzupełniająca metoda zbierania danych, która miała na celu określenie planów i celów oraz wartości życiowych młodzieży studenckiej oraz sposobów ich osiągnięcia. Narzędziem był szkic „drzewa życia” (studenci uzupełniali swoje „drzewo życia” z możliwością dorysowywania i/lub opuszczenia poszczególnych elementów drzewa – korzeni, konarów, gałęzi i listków lub stworzenia własnego szkicu). Dodatkowo analiza indywidualnych rysunków pozwoliła na określenie tego, czy studenci potrafią zachować równowagę między różnymi dziedzinami życia, czy też koncentrują się na jednej z nich.

⁶ Próba została z tej populacji dobrana w sposób losowy – zastosowano warstwowy wybór losowy, tzn. wybrano studentów kształcących się w największym dla danej uczelni wydziale, a w jego obrębie wybrano najliczniejszy (pod względem liczby studentów studiów stacjonarnych) kierunek i jeżeli występowała – specjalność. Taką próbę można uznać za próbę w wysokim stopniu reprezentatywną, bowiem autorka pracy jest przeciwnikiem spotykanego w literaturze dychotomicznego traktowania tego, że próba jest albo nie jest reprezentatywna – jest to stopniowalne, nie ma prób idealnie reprezentatywnych (należy raczej mówić o stopniu reprezentatywności – wyższym albo niższym).

⁷ Narzędziami badawczymi były kwestionariusze skonstruowane przez E. H. Scheina oraz A. Paszkowską-Rogacz (autorzy testów wyrazili zgodę na wykorzystanie ich narzędzi badawczych). Kwestionariusze te zorientowane są na poznanie ujawnianych i preferowanych przez badanych orientacji wobec kariery zawodowej/kotwic kariery (orientacje studentów wobec kariery poznawane były nie tylko za pomocą testów, ale również służył temu wskazany wywiad).

poziomu) oraz indywidualnych strategii rozwoju kariery zawodowej przez studentów. Badania te miały służyć również określonym celom praktyczno-wdrożeniowym. W związku z tym, że planowanie rozwoju kariery zawodowej i podejmowanie ważnych decyzji życiowych, w tym zawodowych, przez młodzież odbywa się często w atmosferze zagubienia i poczucia bezradności, to zadaniem edukacji jako istotnego czynnika rozwoju zawodowego jest wspieranie/wspomaganie studenta w jego planach i rozwoju. Założono zatem, iż rozpoznanie, opis i analiza procesu planowania rozwoju kariery zawodowej przez studentów może przyczynić się do formułowania wniosków dotyczących wprowadzenia na każdym poziomie edukacyjnym, a więc także w toku studiów, elementów edukacji wspomagającej rozwój w zakresie planowania kariery zawodowej.

W badaniach własnych sformułowano następujący problem główny i wynikające z niego problemy szczegółowe:

Czy i w jakim zakresie studenci planują rozwój własnej kariery zawodowej?

1. Jakie są wyobrażenia i plany studentów?, w tym:
 - 1.1. Jak opisują i spostrzegają studenci własną przyszłość?
 - 1.2. Jakie są wyobrażenia i plany studentów dotyczące przebiegu ich życia zawodowego, czyli jakie preferują modele rozwoju kariery zawodowej?
 - 1.3. Jakie studenci mają obawy i jakie spostrzegają dla siebie w otaczającej rzeczywistości ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności związane z realizacją własnych planów zawodowych?
2. Jakie orientacje wobec kariery zawodowej/kotwice kariery ujawniane i preferowane są przez studentów?, w tym:
 - 2.1. Jakie są preferencje i oczekiwania studentów wobec zawodu i pracy zawodowej?
 - 2.2. Jaki jest poziom ujawnianych i preferowanych kotwic kariery przez studentów?
3. Jakie indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej ujawniane i preferowane są przez studentów?, w tym:
 - 3.1. Jakie są cele dotyczące własnej kariery i sposoby ich realizacji/osiągania przez studentów?
 - 3.2. Jakie strategie osiągania awansu zawodowego preferowane są przez studentów?
 - 3.3. Jakie działania planują podjąć studenci wobec problemów w znalezieniu pracy (po zakończeniu studiów)?

Następstwem formułowania problemów badawczych jest najczęściej w pracach o charakterze empirycznym przyjęcie hipotez. Jednak eksploracyjno-diagnostyczny charakter prowadzonych badań nie wymagał sformułowania hipotez badawczych. Renata Góralska twierdzi, że gdy procedura ma charakter badań typu eksploracyjno-diagnostycznego to badacz koncentruje się na opisie wartości i cech pewnych zmiennych (...). Do rezygnacji z hipotez upoważnia również rodzaj stawianych pytań (*Jakie...?, Jaki...?*)” [2003, s. 85]. Podjęta problematyka upoważnia do prowadzenia badań diagnostyczno-eksploracyjnych, bowiem jak wskazuje Stefan M. Kwiatkowski „młodzież i praca to obszary charakterystyczne dla badań diagnostycznych” [2006, s. 89]. Według przywołanego autora wyniki badań diagnostycznych skoncentrowanych „wokół młodzieży i pracy są podstawą analiz teoretycznych i badań empirycznych rozjaśniających przyszłość, czyli (...) badań prognostycznych”, a podjęcie badań odnośnie do tematyki pracy mogłoby polegać na jej integracji poprzez skupienie uwagi m.in. na projektowaniu kariery zawodowej [tamże, s. 90–91].

Badanie jakościowe nie jest też kontrolowane przez zoperacjonalizowane zmienne i wskaźniki [Pilch, Bauman, 2001, s. 284]. W wyniku niektórych problemów, mieszczących się w strategii ilościowej, istotne jednak stało się wskazanie zmiennych i przypisanie im wskaźników (patrz: aneks, s. 243–245).

W związku z tym, że autorkę interesowała młodzież studencka (19–27 rok życia) jako kategoria społeczna, a studentów studiów niestacjonarnych nie można ujmować w kategorii specyficznej, odrębnej kategorii społecznej, ponieważ przede wszystkim są oni powiązani ze swoimi grupami społeczno-zawodowymi [Góralska, 2003, s. 53], to zainteresowanie skierowano ku studentom studiów stacjonarnych. Młodzież ta także w większym stopniu studiuje w formie stacjonarnej niż niestacjonarnej. Stąd też badaniu zostali poddani studenci studiów stacjonarnych ostatniego roku studiów (piątego roku jednolitych studiów magisterskich i drugiego roku studiów drugiego stopnia)⁸. Badania przeprowadzono, osobiście w 2009

⁸ Wyboru takiego dokonano ze względu na to, iż młodzież kończąca ten etap nauki jest w stadium rozwoju kariery, w którym istotnego znaczenia nabiera proces planowania własnej przyszłości zawodowej. Studenci są niejako „zmuszeni” do podejmowania określonych decyzji, do zadawania sobie pytań dotyczących własnej przyszłości, a plany wyrażają celowo-racjonalne zamiary i oczekiwania względem przyszłości. Młodzi ludzie przy wielu okazjach artykułują swoje plany, pytają się nawzajem o swoje zamierzenia. Kończąc studia, pytanie to powinno się umieć zadać sobie samemu, by skonkretyzować własną drogę zawodową.

i 2010 roku, wśród studentów bydgoskich uczelni publicznych i niepublicznych⁹. Do analizy wyników badań liczebność zbadanej próbki wyniosła 174¹⁰.

Niniejsza praca składa się z czterech rozdziałów – dwóch teoretycznych i dwóch empirycznych. Dwa pierwsze dotyczą procesu planowania rozwoju kariery zawodowej, jej indywidualnego wymiaru oraz orientacji wobec kariery i strategii jej rozwoju. Istotne zatem było odwołanie się w pracy m.in. do koncepcji Edgara H. Scheina, który „zidentyfikował” podstawowe orientacje wobec kariery i nazwał je kotwicami kariery oraz do prezentowanych w literaturze przedmiotu strategii rozwoju kariery zawodowej, które dotycząc w głównej mierze osób aktywnych zawodowo, niemniej jednak mogą one też być wykorzystywane do planowania rozwoju kariery zawodowej przez studentów.

W rozdziałach trzecim i czwartym przedstawiono wyniki badań własnych, w których analizowano materiał empiryczny, poszukując odpowiedzi na postawione problemy badawcze. W części tej, którą można nazwać również opisowo-interpretacyjną, autorka badań nawiązuje także do rozważań teoretycznych zawartych w niniejszej książce oraz do wyników badań innych autorów. Pracę zamykają uogólnienia i wnioski z badań oraz ich implikacje pedagogiczne.

Publikacja *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów – między wyobrażeniami a strategiami* skierowana jest do osób zajmujących się pomaganiem studentom w procesie planowaniu i rozwoju ich kariery

⁹ Do badań wybrano szkoły wyższe, które miały już w pewnym stopniu ugruntowaną pozycję na rynku edukacyjnym, czyli posiadały już studentów w pełnym cyklu kształcenia na studiach drugiego stopnia i/lub na jednolitych studiach magisterskich. W okresie prowadzenia badań w Bydgoszczy było siedem uczelni umożliwiających kształcenie studentów na studiach stacjonarnych w systemie studiów jednolitych magisterskich i/lub drugiego stopnia. W uczelniach publicznych prowadzony był zarówno pierwszy, jak i drugi typ studiów, natomiast w uczelniach niepublicznych nie było jednolitych studiów magisterskich – w związku z tym wzięto pod uwagę jedynie studia drugiego stopnia. W ofercie jednej ze szkół niepublicznych znajdowały się stacjonarne studia drugiego stopnia, lecz z powodu braku chętnych kierunek nie został uruchomiony. Zbadano zatem studentów z sześciu następujących uczelni: Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego (UKW), Uniwersytetu Technologiczno-Przyrodniczego im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich (UTP), Akademii Muzycznej im. Feliksa Nowowiejskiego (AM), Collegium Medicum im. Ludwika Rydygiera Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (CM UMK), Wyższej Szkoły Gospodarki (WSG), Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej (KPSW).

¹⁰ Według uczelni największą liczbę stanowili studenci UKW – 83 osoby (47,7%); następnie CM UMK – 32 (18,4%); UTP – 26 (14,9%); KPSW – 18 (10,3%); WSG – 11 (6,3%); AM – 4 (2,4%). Badanymi w zdecydowanej większości były kobiety (80,5%). Średni wiek respondentów wyniósł 23,8 lat. Szczegółowa charakterystyka badanej zbiorowości znajduje się na s. 96–97.

zawodowej. Wyniki badań własnych dostarczają bowiem wiedzy o specyfice funkcjonowania studentów w określonych realiach czasoprzestrzennych, sytuując ich w kontekście procesów globalizacyjnych i integracyjnych, a także wzbogacają wiedzę o okresie rozwojowym tej grupy młodzieży. Poszczególne rezultaty badań mogą być także przydatne dla pracodawców oraz firm, mogą służyć rozpoznawaniu oczekiwań, celów zawodowych i preferencji potencjalnych kandydatów do pracy. Jest bowiem tak, że pracodawcy w Polsce, w Europie i na całym świecie stają z jednej strony przed problemem odpowiednio wykształconych absolwentów, z drugiej zaś – przed wymagającą młodą generacją wchodzącą na rynek pracy – pokoleniem Y¹¹, do którego należy młodzież studencka. Ta nowa generacja pracowników ma nowe spojrzenie na życie zawodowe i stawia nowe oczekiwania pracodawcom. Odkrycie, kim są właściwi pracownicy jest kluczowe dla organizacji i dlatego pracodawcy dbający o swój wizerunek identyfikują swoją „właściwą” grupę docelową, aby móc poznać jej oczekiwania i cele zawodowe. Coraz więcej pracodawców rozpoznaje także konieczność wyróżnienia swojej marki pracodawcy spośród innych pracodawców w taki sposób, aby przyciągać talenty kluczowe dla organizacji [Macnar, 2010 nr 6, s. 36–37]. Do „talentów” tych należy zaliczyć studentów. Znajomość tej grupy może owocować przygotowaniem lepszej oferty rekrutacyjnej niż konkurencja.

Kończąc powyższe wprowadzenie chciałabym podziękować Pani Profesor dr hab. Ewie Kubiak-Szymborskiej za krytyczne i równocześnie pomocne uwagi oraz Recenzentowi niniejszej pracy Panu Profesorowi dr. hab. Bogusławowi Pietrulewiczowi za życzliwą recenzję i cenne sugestie, które pozwoliły nadać książce ostateczny kształt.

Ewa Krause

¹¹ Pisano o nim w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (podrozdział 1.4).

1. INDYWIDUALNY WYMIAR PLANOWANIA ROZWOJU KARIERY ZAWODOWEJ

W książce *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania* wskazywano na wiele wymiarów kariery zawodowej, której rozwój można rozpatrywać zarówno z indywidualnego punktu widzenia, jak i na poziomie przedsiębiorstwa, w którym dany pracownik jest zatrudniony. Ze względu na problematykę niniejszej pracy zainteresowanie badawcze dotyczy jej indywidualnego wymiaru. W rozdziale pierwszym analizie poddane zostały kwestie terminologiczne w zakresie kategorii planowania rozwoju kariery zawodowej, podkreślona potrzeba i znaczenie jej planowania oraz przedstawiony stosunek młodych ludzi do planowania własnej kariery (na podstawie wybranych badań), a także omówione szanse, możliwości, zachęty, zagrożenia, ograniczenia, bariery w planowaniu rozwoju kariery zawodowej młodzieży, w szczególności studentów.

1.1. Proces planowania rozwoju kariery zawodowej – rozstrzygnięcia terminologiczne

Rozpatrując kategorię planowania rozwoju kariery zawodowej, ważne jest odwołanie się do procesu planowania w ogóle oraz do podstawowych pojęć z nimi związanych, tzn. projektowania; orientacji (życiowej); planu; planu życiowego, w tym planu zawodowego; planu rozwoju kariery zawodowej oraz wymiarów, cech, właściwości planów i planowania.

W ujęciu Augustyna Bańki planowanie rozumiane jako złożony proces poznawczo-motywacyjny, najczęściej związane jest „ze świadomie ukierunkowaną na cel i zorientowaną na przyszłość aktywnością racjonalną,

która przebiega w pewnym czasie i można wyodrębnić w niej określone etapy”. Motywacja do planowania może zaistnieć tylko przy pewnych zdolnościach do samokontroli i samoregulacji. Według przywołanego autora „planowanie jako układ złożonych aktywności poznawczych, które przewidują i regulują zachowanie bazuje na poznawczej reprezentacji środowiska, jaką jednostka posiada, na antycypacji rozwiązania problemu, jakie jednostka przewiduje oraz na monitorowaniu użytych strategii w celu sprawdzenia czy służą one realizacji planu” [Bańka, 2006, s. 105]. Planowanie, zdaniem A. Bańki, polega na równoczesnym działaniu na trzech poziomach: 1) realnego problemu; 2) w obszarze wykreowanego schematu; 3) w roli mediacyjnej pomiędzy tymi dwoma poziomami. Idealny model planowania „powinien integrować wszystkie trzy poziomy oraz obejmować wszystkie aktywności poznawcze biorące udział w planowaniu” [tamże, s. 105–106].

Jak dotychczas nie ma jednak jednego powszechnie akceptowanego modelu planowania. Można wskazać jedynie, zdaniem wyżej przywołanego autora, ogólne właściwości, jakie powinien spełniać proces planowania (jako skuteczny środek oswojania niepewnej przyszłości). Są to:

- 1) jasność celu, czyli jego czytelność nie tylko dla samego zainteresowanego, ale dla innych ludzi, a więc rodziny, przyjaciół czy doradców;
- 2) zaangażowanie, czyli sukcesywne inwestowanie zasobów w program przyszłego działania przez samego zainteresowanego oraz inne zainteresowane strony: rodziców, przyjaciół, państwo;
- 3) zrozumiałość, czyli przeźroczystość intencji dla każdego (w szczególności dla pracodawców);
- 4) spójność, czyli jakość w wymiarze integracji logicznej;
- 5) koordynacja, czyli stopień, w jakim program ma charakter rozwojowy i wieloaspektowy;
- 6) kompetencja, czyli poświadczenie, że dana osoba posiada kompetencje do działania [Bańka, 2006, s. 106–107].

Podobnie ujmuje proces planowania Maria Holstein-Beck, według której „planowanie obejmuje ustalanie celów i przewidywań. Zaczyna się od ustalania jasnych celów. Poczynając od celu głównego, przechodzi się do coraz bardziej szczegółowych celów i zadań, które powinny tworzyć spójną, logicznie powiązaną i uporządkowaną całość, tzw. drzewo celów” [1997, s. 5]. Obejmuje ono zatem ustalenie celu działania oraz jego operacjonalizację [Mądrzycki, 2002, s. 82]. Zdaniem Ryszarda Parzęckiego jest to proces polegający „na świadomym ustalaniu kierunków działania oraz podejmowaniu decyzji, które są oparte na celach, faktach i dobrze przemyślanych ocenach” [2004, s. 21]. W ujęciu Tadeusza Nowackiego

planowanie to: „projektowanie zadań i czynności, którego wynikiem jest plan, stanowiący końcowy etap dla przygotowania przyszłych działań praktycznych” [2004, s. 177].

W tym miejscu należy jednak zaznaczyć, że **projektowanie** i planowanie nie są terminami tożsamymi, choć w praktyce separacja tych dwóch pojęć jest trudna, bowiem jak wskazuje Magdalena Piorunek, badani przez nią adolescenty nie rozróżniają tych pojęć. Element nakazu i postanowienia badany jest z reguły przy wykorzystaniu deklaracji werbalnych jednostek, które proces planowania i projektowania utożsamiają. Planowanie według autorki zawiera moment woli decyzji i postanowienia. Jednostka planująca nie tylko projektuje ciąg działań, ale również powziawszy zamiar dokonuje wyboru środków działania, akceptuje jego program i postanawia go realizować. Zatem „w procesie planowania dokonuje się wyboru celów działania i wtórnie środków jego realizacji”. W projektowaniu natomiast, które jest procesem zbliżonym do planowania, bezwzględna pewność postanowienia jest znacznie złagodzona, a zamiar wykonania czegoś nie jest do końca powzięty. Pojęcia te należą do grupy czynności preparacyjnych. Mówi się o nich, gdy „osiągnięcie pożądanego stanu w przyszłości (celu) zależy od zbioru wzajemnie ze sobą powiązanych decyzji, którym towarzyszy zastosowanie środków zwiększających prawdopodobieństwo osiągnięcia celu” [Piorunek, 2004, s. 33–34].

W literaturze przedmiotu planowanie postrzegane jest również jako proces trójfazowy:

- 1) faza pierwsza – stworzenie psychicznej reprezentacji wyniku, jaki ma zostać osiągnięty oraz przyszłego kontekstu, w jakim będzie osiągniany;
- 2) faza druga – tworzenie właściwego planu oraz szczegółowych strategii i taktyk osiągnięcia wyniku;
- 3) faza trzecia – proces realizacji samego planu, co oznacza, że plan jest zarówno częścią zachowania, jak i zachowanie jest częścią planu [Maruszewski i inni, 2008, s. 623–626].

Planowanie jest to zatem proces świadomie i intencjonalnie podejmowany przez aktywną jednostkę, którego wynik stanowi plan. Szerokie znaczenie planu jako „każdego procesu, który kontroluje przebieg zachowania” prezentują Georg Miller, Euen Galanter i Karl Pribram (1980). W takim rozumieniu „planem jest wrodzony odruch bezwarunkowy, dobrze utrwalony nawyk, jak i świadomie opracowana reprezentacja psychiczna pewnego zachowania”. Można zatem mówić o planach wrodzonych, nawykowych i wolicjonalnych. Składnikami tych ostatnich mogą być również plany wrodzone czy nawykowe [Maruszewski i inni, 2008, s. 623]. W kontekście problematyki ważne wydają się plany wolicjonalne,

które ujmowane są jako psychiczna reprezentacja „czynności, zachowania, działania, postępowania, przebiegu życia” [tamże]. Plan może być też traktowany jako wytyczne działania, uzasadnionego teoretycznie i logicznie. Powinien on uwzględniać cel i warunki, podział na zadania i dobór środków realizacyjnych [Nowacki, 2004, s. 177].

Jak wskazują Tomasz Maruszewski, Dariusz Doliński, Wiesław Łukaszewski i Magdalena Marszał-Wiśniewska, plany są:

- 1) sposobem psychicznego wyprzedzania zdarzeń, formą przewidywania własnych działań, ich skutków i sytuacji, jaka zaistnieje w wyniku działań podmiotu;
- 2) narzędziem sterowania zachowaniem;
- 3) narzędziem koordynacji działania, sposobem zapewnienia samokontroli i dyscypliny działania;
- 4) przesłanką oceny efektywności działania poszczególnych etapów i całości oraz podstawą oceny zgodności między celem, planem i wynikiem;
- 5) podstawą decyzji o kontynuacji, zaniechaniu lub zakończeniu działania;
- 6) źródłem emocji pozytywnych (jeżeli występuje płynna realizacja planu) lub emocji negatywnych (jeżeli występuje zakłócona realizacja planu) [2008, s. 623].

Wskazuje się również, że „plany są wyobrażeniem kolejnych kroków postępowania, zapewniającego osiągnięcie założonego wyniku (lub przynajmniej zbliżenie się do niego)”. Plan jest sposobem odpowiedzi na pytania: jak to zrobić i kiedy to zrobić oraz instrukcją (lub hierarchią instrukcji), a także opisem sekwencji operacji. Pytanie: jak to zrobić? odnosi się do struktury operacji, wzajemnych relacji, wynikania jednych operacji z innych, wzajemnego uwarunkowania kroków, a także do niezbędnych środków, koniecznych narzędzi, czyli dotyczy aspektu instrumentalnego poszczególnych operacji wobec założonego celu. Z tej perspektywy plan jest opisem etapów składowych działania. Pytanie: kiedy to zrobić? dotyczy natomiast perspektywy czasowej, rozmieszczenia operacji w czasie i relacji czasowych pomiędzy poszczególnymi elementami zbioru działań [tamże].

Najbardziej ogólnym planem, jaki tworzony jest przez człowieka jest **plan życiowy**. W planach życiowych jednostek i grup społecznych widoczne są skutki społeczne orientacji życiowych [Piorunek, 2004, s. 32]. **Orientacja życiowa** według M. Piorunek oznacza dynamiczne odzwierciedlenie siebie i otaczającej rzeczywistości, dokonywane przez pryzmat określonych celów i wartości życiowych, realizowanych poprzez rzeczywiste i/lub projektowane działania [tamże, s. 14]. Orientacja **wiąże się z preferowaną koncepcją życia**, natomiast **plan jest koncepcją życia**

wybraną do realizacji, jest bardziej skonkretyzowanym obrazem życia [tamże, s. 33]. Podobnego zdania jest Teresa Hejnicka-Bezwińska, według której plan życia „jest skonkretyzowanym obrazem własnego życia, koncepcją życia przez jednostkę nie tylko preferowaną, ale również wybraną do realizacji. Jest wizją przyszłego życia skonstruowaną na podstawie zinternalizowanego systemu wartości, uwzględniającą życzenia (pragnienia) zweryfikowane poprzez ocenę własnych możliwości i aktualnych szans tworzonych przez sytuację społeczną” [1991, s. 34]. W opinii Sławomira Krzychały „plany życiowe wyrażają celowo-racjonalne zamiary i oczekiwania względem przyszłości” [2007, s. 73]. Włodzimierz Szewczuk natomiast określa plan życiowy jako: „system podstawowych celów, do których jednostka zmierza w swoim działaniu, oraz zasady ogólne ich realizowania” [1998, s. 402]. Z kolei według Tadeusza Mądrzyckiego plan życiowy to: „stworzony lub dowolnie wybrany przez jednostkę ważny cel główny powiązany z szeregiem celów pomocniczych (instrumentalnych) i ogólnych zasad operacjonalizacji tych celów” [2002, s. 130].

Działania różnych ludzi w różnym stopniu ukierunkowane są przez ich plany życiowe. Można przedstawić to za Tadeuszem Mądrzyckim w postaci hipotetycznego kontinuum planowania. Na jednym krańcu tego kontinuum będą osoby o w pełni dojrzałej osobowości, świadomie kierujące swą aktywnością, którym los sprzyja, realizują one stworzone przez siebie plany życiowe. Na drugim krańcu osoby, które z różnych przyczyn (wewnętrznych lub zewnętrznych) nie mają swych planów życiowych lub mają je, ale ich nie realizują (jedynie tworzą i realizują luźno powiązane ze sobą plany działań) [tamże, s. 132–133]. Większość ludzi jednak planuje swoje życie, w tym rozwój własnej kariery zawodowej, w szerokim lub ograniczonym zakresie. Kiedy jest ono już zaplanowane następuje realizacja planu. Plan jest zatem rezultatem procesu planowania.

Według Petera Gollwitzera wszystkie plany formułowane przez ludzi opisać można w następujących wymiarach:

- 1) plany kompletne *versus* plany niekompletne. Kompletność planu nie oznacza zaplanowania każdego kolejnego kroku, jaki ma zostać wykonany. Oznacza, że poszczególne etapy, podcele są wyodrębnione i zaopatrzone w co najmniej w przybliżeniu opisane strategie realizacji;
- 2) plany złożone *versus* plany proste. Plany złożone zazwyczaj mają charakter hierarchiczny i warunkowy, składają się one z kilku poziomów, a każdy z nich ma w możliwie jasny sposób określone relacje z poziomem wyższym i niższym. Plany niższego stopnia cechują się alternatywnością i warunkowością. Plany złożone mają zwykle charakter dendrytowy, natomiast plany proste – linearny. Efektywność ludzkiego

- działania jest znacznie większa w przypadku dendrytowych planów złożonych. Szczególnym przypadkiem planu złożonego jest plan życiowy;
- 3) plany niespecyficzne *versus* plany specyficzne wobec celu. Pierwsze charakteryzują się uniwersalnością i stosowalnością w wielu różnych sytuacjach. Dysponowanie ich zasobem jest przesłanką skutecznej ekonomizacji działania. Plan specyficzny jest podporządkowany tylko jednemu, dokładnie określönemu celowi;
 - 4) plany elastyczne *versus* plany sztywne i niezmiennne. Wymiar ten dotyczy konsekwencji realizacji działań. Plany elastyczne dopuszczają możliwe odstępstwa, warianty. Plany sztywne natomiast wykluczają taką możliwość. Pierwsze są bardziej adaptacyjne i lepiej nadają się do sytuacji nowych i nieprzewidywalnych niż drugie, które są użyteczne w sytuacji stabilnej i przewidywalnej.
Do powyższego można dodać kolejne wymiary:
 - 5) plany otwarte *versus* plany zamknięte. O planie otwartym mówi się wówczas, gdy cel nie ma charakteru finalnego i jest on możliwy do przesunięcia, natomiast plany zamknięte odnoszą się do celów finalnych;
 - 6) plany sprawcze *versus* plany samospełniające się. Plan opisujący zdarzenia wysoce prawdopodobne, które mogą się spełnić bez podejmowania szczególnego rodzaju aktywności i zaangażowania oraz często uzależnione od okoliczności zewnętrznych to plany samospełniające się. Plany sprawcze zakładają bowiem własną aktywność;
 - 7) plany na wypadek niepowodzenia. Ważna jest pewna forma pesymizmu dopuszczająca możliwość niepowodzenia jako przesłanką efektywności w realizacji podjętego celu (dowodzą tego badania nad pesymizmem strategicznym i tworzeniem planów zapasowych) [Maruszewski i inni, 2008, s. 626–627].

Tadeusz Mądrzycki wskazuje cechy planów, które pozwalają scharakteryzować plany życiowe poszczególnych jednostek i ukazać różnice indywidualne między nimi. Są to:

- 1) liczba planów;
- 2) treść planów – np. plany edukacyjne, rodzinne, zawodowe, ekonomiczne, towarzyskie, dotyczące podróży, zainteresowań, własnego rozwoju i wypoczynku;
- 3) wielkość (zakres) planu – określane za pomocą liczby planów cząstkowych, które się na niego składają oraz niezbędny czas i wysiłek wymagany do jego realizacji;
- 4) różnorodność – palny życiowe mogą dotyczyć jednej dziedziny lub wielu dziedzin życia;

- 5) stopień trudności – wskazuje na poziom aspiracji jednostki;
- 6) stopień ważności – poszczególnym planom może być przypisywana różna waga, odmienne znaczenie (zazwyczaj ważniejszym planom jednostka poświęca więcej czasu, silniej angażuje się emocjonalnie, a powodzenie w ich realizacji dostarcza więcej zadowolenia);
- 7) stopień zgodności dróg dojścia do celu z normami moralnymi – nie zawsze treściowo pozytywne cele realizowane są za pomocą metod, środków, które uwzględniają dobro innych (są zgodne z normami moralnymi); bywa, że dobre cele są realizowane za pomocą złych metod i środków („cel uświęca środki”), częściej jednak społecznie negatywne cele wiążą się z podobnymi metodami i środkami;
- 8) realizacyjność – plany realistyczne to takie, które posiadają znaczne prawdopodobieństwo realizacji. Związane jest to z: trafnym ocenieniem przez jednostkę własnych możliwości, odpowiednim doбором metod i środków działania oraz warunków zewnętrznych; kiedy jednostka tworząc plany nie uwzględnia dostatecznie możliwości jego realizacji, a kieruje się tylko wartością stawianego celu to wówczas mają one charakter nierealistyczny (życzeniowy);
- 9) szczegółowość – jedni ludzie tworzą tylko zarys planu, który uzupełniają w trakcie działania (w znacznym stopniu improwizując), inni natomiast dokładnie obmyślają jego detale; stopień szczegółowości tworzonego planu zależy będzie od właściwości osobowych jednostki i cech samego planu (od jego ważności i rozpiętości czasowej – plany krótkoterminowe są dokładniej opracowywane niż plany długofalowe);
- 10) elastyczność – przejawia się w działaniu realizacyjnym; wyraża się w stopniu sprzężenia zwrotnego między planem a działaniem (plan jest elastyczny w takim stopniu, w jakim może być modyfikowany w trakcie działania);
- 11) rozpiętość czasowa – tendencje to tworzenie planów na krótszy lub dłuższy okres;
- 12) stopień integracji – zintegrowane plany to takie, które ułożone są w sposób hierarchiczny (planom ważniejszym podporządkowane są plany mniej ważne), to uporządkowanie wiąże się także z wielkością planów (na plany duże składa się szereg mniejszych, szczegółowych planów) [2002, s. 134–138].

Ponadto T. Mądrycki przedstawia właściwości planowania i realizacji planów jako wymiaru osobowości. Są one następujące: stopień orientacji na cele (teliczność); planowość; tendencja do planowania ogólnego *versus* szczegółowego; ukierunkowanie teliczne; bogactwo treści życia;

produktywność; integracja teliczna; perspektywiczny poziom aspiracji; orientacja społeczna; zaangażowanie emocjonalno-motywacyjne. Są to cechy, wymiary osobowości ukazujące indywidualne różnice pomiędzy ludźmi w zakresie planowania i realizacji planów [Mądrzycki, 2002, s. 146–150]. Stąd też procesowi planowania rozwoju kariery zawodowej przypisuje się charakter indywidualny i unikatowy.

Częścią szeroko pojmowanych planów życiowych są **plany zawodowe**. Stanowią one fragment ogólnych planów życiowych dotyczących celów związanych z przyszłością zawodową jednostki, do osiągnięcia których ona dąży. Plany zawodowe odnoszą się do sfery zawodowego funkcjonowania jednostki. Powiązane są zatem ściśle z karierą zawodową. Jak już wspomniano w książce *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania* kariera zawodowa to szczególny aspekt życia zawodowego jednostki obejmujący te elementy, które „wiążą się z wykonywaną przez nią pracą, wcześniejszym przygotowaniem się do niej oraz planami na przyszłość” [Miś, 2007, s. 24–25]. 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 [Penc, 1997, s. 313].

Jednostka zarówno rozwojem zawodowym, jak i swoją karierą zawodową może kierować i może te procesy również planować. **Planowanie kariery** będące wstępnym aspektem indywidualnego wymiaru kariery (kierowania jej rozwojem) rozpoczyna się z chwilą wyboru przyszłego zawodu i odpowiedniej szkoły, gwarantującej zdobycie stosownego wykształcenia [Korc, Pietrulewicz, 2003, s. 47]. Zatem młodzież studencka proces ten rozpoczęła z chwilą wyboru odpowiedniej szkoły ponadpodstawowej lub ponadgimnazjalnej i kierunku studiów. Wiele osób wybiera kierunek studiów nie rozważając dalszych planów zawodowych. Młodzi ludzie 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, że wybierają studia, po których „będzie praca” według medialnych sondaży.

W literaturze przedmiotu można się spotkać z następującymi określeniami dotyczącymi planowania kariery przez jednostkę:

- to proces wybierania organizacji, w których jednostka chciałaby podjąć i kontynuować aktywność zawodową oraz dróg i metod prowadzących do osiągnięcia wytyczonych celów karierowych [Korc, Pietrulewicz, 2003, s. 47–49];

- to ustalenie celów, jakie pragnie się osiągnąć w przyszłej pracy zawodowej; poszukiwanie rozwiązań i podejmowanie decyzji, które pozwolą systematycznie dążyć do przyjętych celów oraz wybór najodpowiedniejszej drogi między różnymi rozwiązaniami w celu osiągnięcia sukcesu w nieodległym terminie [Lelińska, 2006, s. 14];
- to „pewien model racjonalnego, sekwencyjnego postępowania jednostki dążącej do awansu zakładający, że ma ona duże możliwości kontroli wyników swego działania i spostrzega sytuację jako zależną od własnych stałych cech i własnego zachowania oraz wybiera sobie cele, do których dąży i ma dużą pewność, że ich osiągnięcie stanie się następstwem jej działania, wysiłku i pracy, a nie tylko korzystnych okoliczności zewnętrznych” [Penc, 1997, s. 313];
- to „proces, podczas którego konkretna osoba wytycza sobie cel lub cele profesjonalne, które zamierza osiągnąć, i wyznacza ścieżkę kariery” [Kostera, Kownacki, 1996, s. 503];
- to proces obejmujący: **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** [Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 49].

W indywidualnym planowaniu kariery ważne są czynności wstępne, czyli:

- autoanaliza i „inwentaryzacja” posiadanych predyspozycji zawodowych, kwalifikacji i umiejętności, autodiagnoza własnego potencjału i ocena efektywności działania;
- właściwe rozpoznanie hierarchii osobistych wartości, skali zainteresowań i orientacji karierowych;
- trafne i realistyczne określenie swoich potrzeb, motywacji, aspiracji, ambicji, oczekiwań, możliwości i nadziei;
- obiektywne uznawanie spoczywających na danej osobie obowiązków, zakresu czynności i powierzonych jej do wykonania czy nadzoru zadań [tamże, s. 49–50].

Istotny w tym procesie jest prawidłowo zbudowany plan realizacji celu kariery, który obejmuje następujące etapy:

- formułowanie celów do osiągnięcia;
- hierarchizacja tych celów według własnego systemu wartości;
- wybór strategicznego celu do planowania;
- ocena wybranego celu nadrzędnego (akceptowalność, realność osiągnięcia, brak sprzeczności z innymi ważnymi celami życiowymi, jasność i konkretność jego sformułowania);

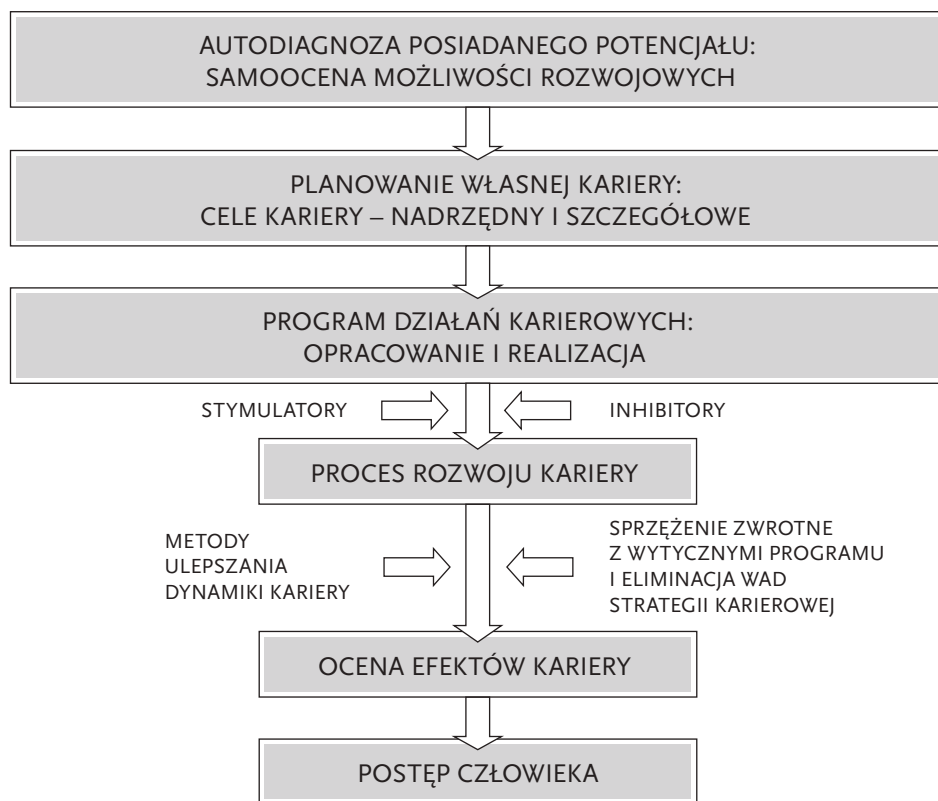
- określenie dróg, metod i terminów realizacji perspektywicznego celu, rozpisanego na cele taktyczne i operacyjne;
- wyznaczenie sposobów i środków kontroli realizacji oraz oceny osiągnięcia celów pośrednich i celu głównego;
- weryfikacja celów i ich doprecyzowanie;
- konkretyzacja planu osiągnięcia przyjętych celów: co, kto, kiedy, jakim kosztem, w jaki sposób;
- ustalenie okoliczności realizacji planu, z uwzględnieniem czynników wsparcia i czynników utrudniających wykonanie zamierzeń (co, kto, jak, w jakim stopniu);
- ponowna weryfikacja bądź wprowadzenie koniecznych zmian w samym planie, harmonogramie lub w sposobach osiągania celów [Korczyński, Pietrusek, 2003, s. 49; Holstein-Beck, 1997, s. 178].

Podczas planowania rozwoju kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania realistycznych decyzji dotyczących kierunku kształcenia lub szkolenia, miejsca pracy lub zmiany zawodu. Droga do uzyskania tych umiejętności prowadzi przez samopoznanie i samoocenę, a następnie przez konfrontowanie swoich atutów z wymaganiami stawianymi przez zawody i rynek pracy [Trzeciak, 2000 nr 10, s. 29]. Wynikiem tego planowania jest **plan rozwoju kariery zawodowej**, którego posiadanie stanowi istotny przejaw umiejętności planowania rozwoju kariery zawodowej. Posiadanie planu rozwoju kariery, obok wiedzy o zawodach i rynku pracy oraz umiejętności poruszania się na nim, jest jednym z elementów składających się na poziom umiejętności planowania kariery zawodowej. Plan rozwoju kariery zawodowej przejawia się tym, że jednostka posiada: sprecyzowane cele i dążenia życiowe oraz realne oczekiwania zawodowe, ukształtowaną hierarchię wartości cenionych w przyszłej pracy zawodowej, wiarę w siebie i przyszłe osiągnięcia zawodowe, aspiracje edukacyjne i zawodowe, plan podjęcia zatrudnienia oraz alternatywny plan działania w sytuacji braku możliwości znalezienia pracy w wyuczonym zawodzie. Z kolei wiedza o zawodach i rynku pracy może się przejawiać m.in. posiadaniem informacji o: stopie bezrobocia; instytucjach zatrudniających absolwentów z określonymi kwalifikacjami zawodowymi; źródłach informacji o możliwościach zatrudnienia; stanowiskach możliwych do uzyskania; zawodach rozwojowych i zanikających. Umiejętności poruszania się na rynku pracy natomiast mogą się ujawniać: wiedzą o trudnościach ze znalezieniem pracy w wyuczonym zawodzie; sprawnym przygotowaniem dokumentów potrzebnych dla pracodawcy; znajomością zasad rozmowy z nim; wiedzą o oczekiwaniach i wymaganiach stawianych kandydatom do wyuczonego zawodu przez pracodawcę [Lelińska, 2006, s. 15–16].

Drugi aspekt, w ujęciu Iwony Korcz i Bogusława Pietrullewicz, indywidualnego wymiaru kariery (samokierowania karierą) – **rozwój kariery** obejmuje dwa procesy: pierwszy dotyczy podejmowania decyzji o doborze odpowiednich form kształcenia, uczenia się, szkolenia i doskonalenia oraz drugi, który polega na umiejętnym pokierowaniu ich przebiegiem. Wszystko po to, aby jednostka mogła systematycznie i wszechstronnie rozwijać się jako osoba, osiągając etapowo wyznaczone cele i dokonując przejścia na kolejne stopnie drabiny kariery (możliwości awansu) [Korcz, Pietrullewicz, 2003, s. 51]. W tym rozumieniu rozwój kariery traktowany jest jako proces, któremu przypisuje się rolę wykonawczą, natomiast planowaniu kariery moc ustawodawczą [tamże, s. 47]. Cały wymiar indywidualnego kierowania karierą przedstawia rysunek 1.

Na podstawie określeń dotyczących planowania kariery można powyższe pojmowanie rozwoju kariery włączyć w proces planowania, który związany jest z podejmowaniem prób weryfikacji orientacji i strategii wobec kariery zawodowej (te aspekty omówiono w rozdziale 2). Wydaje się to zasadne, bowiem, w ujęciu autorki niniejszej pracy, proces planowania kariery zawodowej obejmuje również pewne próby sprawdzania swoich predyspozycji zawodowych i preferencji kariery, a także gromadzenie pierwszych doświadczeń zawodowych jeszcze przed rozpoczęciem pracy zawodowej, które weryfikować mogą sposób dotychczasowego planowania. Planowanie jest zatem w proces rozwoju kariery zawodowej studentów wpisane na trwałe i stanowi jej stały element, ponieważ ten rozwój już się rozpoczął, trwa i będzie trwał nadal (przebiega w pewnych etapach, por. stadia rozwoju kariery zawodowej na przykład według D. Supera, A. Pocztowskiego, M. Suchara – patrz: podrozdział 2.2 w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012). W niniejszej pracy przyjmuje się zatem sformułowanie **planowanie rozwoju kariery zawodowej**, które rozumiane jest jako **proces, podczas którego konkretna osoba rozpoznaje dominującą własną orientację/dominujące własne orientacje wobec kariery zawodowej i opracowuje strategię/strategie rozwoju własnej kariery. Proces ten poprzedzony jest tzw. analizą sytuacji wyjściowej danego człowieka**¹², którą autorka niniejszej pracy uznaje za wstępny element procesu planowania rozwoju kariery zawodowej.

¹² Sytuację wyjściową badanych studentów starano się przedstawić w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (rozdziały 3 i 4).



Rysunek 1. Indywidualne kierowanie karierą

Źródło: I. Korcz, B. Pietrulewicz, *Kariera zawodowa*, Zielona Góra 2003, s. 53

W aspekcie tematu niniejszej pracy ważne wydaje się przedstawienie znaczenia i potrzeby planowania rozwoju kariery zawodowej oraz podejścia/stosunku jaki prezentują młodzi ludzie do kwestii planowania własnej kariery (w kontekście dotychczasowych, wybranych badań). Zagadnienia te są tematem następnej części tego rozdziału.

1.2. Znaczenie planowania rozwoju kariery zawodowej dla młodzieży – stan dotychczasowych badań

Niniejsze rozważania można rozpocząć od pytania: dlaczego w ogóle ludzie planują? Ludzie planują w celu przemienienia nieznannej przyszłości w bardziej znaną [Bańka, 2006, s. 106], ale przyszłość jest na tyle

niewiadoma i niepewna, że zdarza się, iż osoby stojące u progu dorosłości, a zatem także młodzież studencką paraliżuje niewiedza i lęk przed nią. Leszek Żądło podkreśla, że „problem lęku przed przyszłością to tylko ludzka sprawa. Przewija się przez dzieje ludzkości, odkąd pojawiła się świadomość upływu czasu. Świadomość ta jest właściwa tylko dla ludzi. Potencjalnie daje nam możliwość planowania, realizacji celów, osiągnięcia sukcesów i stanowi motor postępu. Jednak plany na przyszłość zazwyczaj są motywowane lękiem przed nieznanym” [dostęp 30.08.2012].

Hazel Markus i Paula Nurius (1986) twierdzą, że przyszłość zawsze ma wymiar personalny. Jednostka buduje przyszłość poprzez tworzenie różnych wersji Ja, poprzez wyobrażenia tego, jaka będzie, kim będzie, jak będzie się czuła, co będzie robiła w jakimś przyszłym momencie. W takim rozumieniu obraz przyszłości jest obrazem przyszłego możliwego Ja [Maruszewski i inni, 2008, s. 627]. Lee Beach (1990) jest zdania, że ludzie konstruują przyszłość przez tworzenie: obrazów trajektorii (czyli wyobrażeń celów do osiągnięcia); obrazów strategii (czyli planów osiągnięcia celów); obrazów wartości (czyli standardów dążenia i standardów unikania). Mimo że ludzie mogą tworzyć wyobrażenia przyszłości jako pewnej całości, to jednak przeważnie tworzą wyobrażenia fragmentaryczne, które obejmują jakiś rodzaj zadań i jakiś odcinek czasu [tamże].

Przyszłość, będąc obszarem na osi czasu odnoszącym się do wydarzeń, które dopiero mają nastąpić, jest już jednak w dużej mierze zdeterminowana przez uwarunkowania znane w teraźniejszości. Planowanie (kariery) to samodzielne (i wspomagane) przenoszenie działań w czasie rzeczywistym w przyszłość. Stąd też jest ono działaniem wyprzedzającym przyszłą rzeczywistość. Ludzie, działając w teraźniejszości zgodnie z celami, jakie sobie w niej stawiają, niejako ubiegają przyszłe zdarzenia. Według Augustyna Bańki „im bardziej skrupulatnie przeprowadzone są procesy planistyczne i związane z nimi działania w teraźniejszości, takie jak: zdobywanie informacji, ćwiczenia i treningi, tym większa jest nadzieja, choć bez stuprocentowej gwarancji, że zaplanowane przedsięwzięcia nie będą niemiłym zaskoczeniem” [2006, s. 106]. Planowanie polega bowiem w dużej mierze na decydowaniu o podjęciu działań zorientowanych na wywoływanie zjawisk (zdarzeń, faktów), które by samoistnie nie zaistniały [Chrostkowski, Szczepankowski, 1996, s. 215].

Badania sondażowe wskazują, że nie ma ludzi, którzy nie myśleliby o swojej przyszłości. Jest to czynione z różną częstotliwością, ale są momenty, gdy jednostka mocno angażuje się w tworzenie swoich

planów. Planowanie odbywa się w sytuacjach, które można podzielić na trzy rodzaje:

- 1) „przełomy” związane bezpośrednio z dorastaniem i ze strukturą życia konkretnej społeczności (np. ukończenie szkoły, studiów, wybór pracy);
- 2) sytuacje związane z okresami rozwojowymi, nazwane w literaturze przedmiotu na przykład zadaniami rozwojowymi (Havigurst), zdarzeniami życiowymi (Brim, Ryff, Reese, Smyer), kryzysami rozwojowymi (Riegel), decyzjami życiowo doniosłymi (Walesa);
- 3) sytuacje, które są niezależne od okresu rozwojowego i struktur społecznych, np. brak poczucia sensu życia, momenty, w których trzeba dokonać wyboru, znudzenie dotychczasowym życiem [Timoszyk-Tomczak, 2003, s. 43].

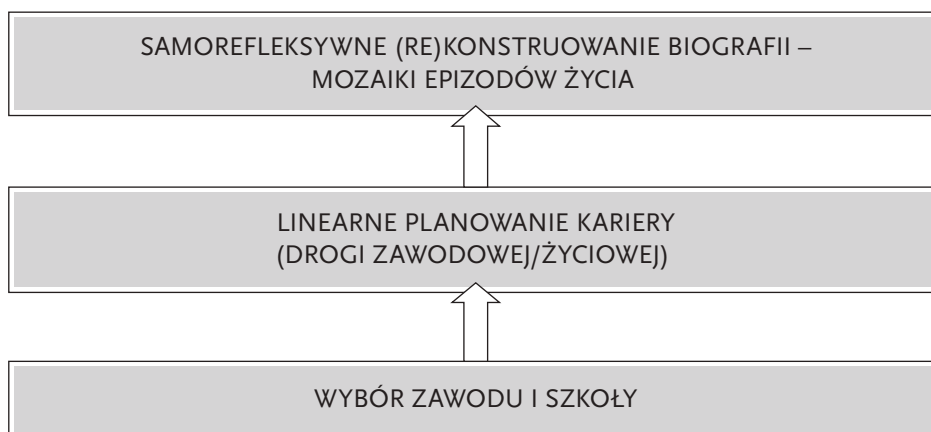
Można stwierdzić, że młodzież studencka kończąca studia wpisuje się we wszystkie trzy rodzaje sytuacji.

Oczywiste jest, że obecnie przebiegu kariery nie da się przewidzieć do końca. W tym miejscu można zadać kolejne 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. Jak podkreśla John Lees planowanie kariery stało się koniecznością, a samodzielne nią zarządzanie „jest nie tylko możliwe, ale staje się niezbędne. Nie wszyscy jednak to dostrzegają”. Planowanie kariery, według przywołanego autora, „nie jest łatwe – wymaga umiejętnego połączenia ciężkiej pracy i silnej orientacji na przyszłość. Wiele osób jednak odczuwa potrzebę posiadania takiego planu, myśląc, że wszyscy inni pewnie go mają. W rzeczywistości niewielu z nas precyzyjnie planuje swoje życie zawodowe. Często pozwalamy, aby rządził nim przypadek – przyjmujemy po prostu pierwszą lepszą pracę” [2008, s. 44–45].

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

1.2. Znaczenie planowania rozwoju kariery zawodowej dla młodzieży...

też nie należy odrzucać planowania rozwoju kariery, ale traktować plany jako coś otwartego na modyfikacje. Niejednoznaczna rzeczywistość i wyzwania nie tylko współczesności, ale i przyszłości powodują, że proces ten nie przebiega linearnie, lecz przyjmuje charakter samorefleksywnego (re)konstruowania biografii. Zdaniem Bożeny Wojtasik lepiej jest mówić o biografii, która nie jest tak jak kariera czy droga, ukierunkowana na osiągnięcie celu, jest to narracja, opowieść, konstruowanie tożsamości [2003 numer specjalny, s. 347–348]. W tym kontekście wyżej przywołana autorka zadaje pytanie, czy w „społeczeństwie ryzyka” można zaplanować własną karierę. Jej zdaniem można, a nawet trzeba planować swoją karierę zawodową/życiową, ale przy uwzględnianiu realiów współczesnego świata, tzn. trzeba być refleksyjnym i „elastycznym”, nie przywiązywać się sztywno do swoich wyborów, umieć je szybko modyfikować. Wybory edukacyjno-zawodowe można planować, ale właśnie nie linearnie, bowiem kariera nie przebiega prosto i jednolicie, według pewnych z góry określonych etapów, lecz jawi się jako mozaika epizodów życia. Planowanie „przypomina bardziej układanie puzzli z dostępnej wiedzy pochodzącej z różnych źródeł, np. telewizji, książek, szkoły, reklamy, Internetu, mody, pop-kultury, porad udzielanych przez członków rodziny, znajomych. Zamiast «planowania wyborów» można zatem użyć sformułowania – «refleksyjne konstruowanie» (wciąż na nowo) własnej biografii” [Wojtasik, 2005, s. 181]. Rysunek 2 prezentuje drogę jednostki w dokonywaniu wyborów.



Rysunek 2. Dokonywanie wyborów życiowych przez jednostkę

Źródło: B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności, Terazniejszość – Człowiek – Edukacja* numer specjalny, Wrocław 2003, s. 348

Sławomir Krzychała podkreśla, że: „konstruowanie «własnego» życia nie jest swobodnym wyborem, jest koniecznością” [2007, s. 11]. Zdaniem autora „projektowanie biografii stało się powszechnym obowiązkiem (...). W(po?)nowoczesnym teatrze życia, zanim przejmie się indywidualną rolę, trzeba wpieryw samemu nakreślić scenariusz życia. Ażeby nie «przegrać życia» trzeba planować przyszłość oraz optymalnie wykorzystywać aktualne, ulotne możliwości, trzeba określać swoje powiązania społeczne, pracę zawodową, trzeba rozpoznać bariery, improwizować, podejmować próby od nowa i trzeba pozostawać odpornym na frustracje” [2007, s. 9]. Modelowanie kariery społeczno-zawodowej, zdaniem autora, „jest obecnie otwartym zadaniem na całe życie, poddawane ciągłym zmianom i prze-definiowaniom” [tamże].

Joanna Minta zwraca uwagę na to, iż „kwestia, jak dziś planować karierę, która może być sekwencją następujących i dających się przewidzieć zdarzeń lub też mozaiką epizodów składających się na życie jednostki” jest przedmiotem zainteresowania zarówno tworzących indywidualne projekty życia, jak i tych, którzy zawodowo zajmują się tymi aspektami. W ostatnich latach w koncepcjach kariery pojawił się nurt akceptacji zdarzeń nieprzewidywalnych. Jest to jedna z propozycji planowania karier we współczesnym świecie przedstawiona przez amerykańskich psychologów, doradców w zakresie rozwoju kariery (Kathleen Michell, John Krumboltz i Al Levin¹³) [Minta, 2005, s. 195]. Można ten nurt scharakteryzować hasłem: „zaplanuj w swoim życiu zawodowym czas na zdarzenia przypadkowe” [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 156]. Autorzy teorii Planowania Przypadkowych Zdarzeń (*Planned Happenstance*) dochodzą do wniosku, że nie jest najlepszą strategią, aby poświęcać tak dużo czasu na porady o wybieraniu, decydowaniu i planowaniu kariery, starając się „wyleczyć” klientów z ich coraz częstszego niezdecydowania w osiąganiu celów, ponieważ spotykają oni zbyt często ludzi, tkwiących w pułapce własnych wyborów i planów, które powstrzymują ich od szukania innych sposobów życia. Poprzez stosowanie takiej strategii człowiek nie poszukuje odmiennych pomysłów, ponieważ obawia się, że zmienianie decyzji i niezdecydowanie może świadczyć o jego niedojrzałości, a on nie chce za takiego uchodzić. Autorzy ci stoją na stanowisku, że nie należy eliminować skłonności do zmian i umniejszać znaczenia nieplanowanych zdarzeń, w zamian proponują, aby potraktować je jako naturalną część

¹³ Por. J. D. Krumboltz, A. S. Levin, K. E. Michell, *Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities*, Journal of Counseling and Development, Spring 1999, Vol. 77; J. D. Krumboltz, A. S. Levin, *Luck Is No Accident. Making the Most Happenstance In Your Life and Career*, Atascadero, California 2004.

ludzkiej biografii. Nie odrzucają jednak planowania kariery i akceptują taką strategię działania pod warunkiem, że układane dzięki niej plany są otwarte na modyfikacje i pozbawione uprzedzeń. Ponadto – ich zdaniem – należy uczyć ludzi kreowania i takiego przekształcania nieplanowanych zdarzeń, aby można było je wykorzystać w swoich karierach, szczególnie że współcześnie niepewność i niezdecydowanie stają się normą. To podejście według Joanny Minty „wydaje się być niezwykle adekwatne do potrzeb ludzi, których kariery są coraz częściej mozaiką planowanych i nieplanowanych, przewidywanych i niespodziewanych wydarzeń, zachodzących w indywidualnym życiu, w rodzinie, społeczeństwie, a nawet świecie globalnym. To oczywiście tylko jedna z możliwych odpowiedzi na pytanie «jak dziś kreować swoją karierę?»” [2005, s. 195–196]. Zdaniem J. Leesa w planowaniu kariery „nie chodzi o sporządzenie żelaznego planu działania na 20 lat, ale o szybkie wykorzystywanie pojawiających się możliwości. Dla niektórych będzie to sprawa długoterminowa, na przykład określenie stanowiska, które chce się zajmować za 5–10 lat. W większości wypadków chodzi jednak o gotowość do zmian w każdej chwili” [2008, s. 45].

Według Petera F. Druckera kariery i zawodowego sukcesu nie można już dziś zaplanować [„zewnątrznie” – dop. E. K.]. Planowanie kariery, którym kiedyś zajmowały się działy personalne, szczególnie w dużych organizacjach, z myślą o „człowieku organizacji”, przeszło już zdaniem autora do historii. Pracownik sam jest niejako zmuszony do samodzielnego planowania rozwoju własnej kariery. Zadaniem przyszłych i obecnych pracowników jest przygotowanie się na wykorzystywanie swoich szans, poznanie swoich mocnych stron, ulubionego sposobu pracy, systemu wartości [Santorski, Turniak, 2005, s. 69]. Według Edgara H. Scheina planowania potrzebują wszyscy pracownicy organizacji, w której występują zmiany, a także każdy pracownik, który rozpoczyna nowy przydział, nowe obowiązki [2006a, b, c, s. 2].

W kontekście podejmowanej problematyki ważne wydaje się być podejście do planowania kariery młodych ludzi, które omówiono na podstawie wybranych, dotychczasowych badań. Badania dotyczące projektowania karier przez młodych dorosłych Polaków przeprowadziła m.in. J. Minta. Autorka próbowała poznać odpowiedź na pytanie: jak młodzi ludzie „w niejednoznacznej rzeczywistości projektują, planują swoje przyszłe życie, jaki jest ich stosunek do planowania kariery?” W ten sposób wydzieliła ona dwie główne grupy studentów: 1) osoby planujące oraz 2) osoby rezygnujące z planów, a w każdej z tych grup wyodrębniła po trzy podgrupy [2005, s. 196].

Wśród **młodych dorosłych planujących swoją karierę** znajdują się osoby:

- **odrzucające nieplanowane zdarzenia** – to osoby, które określały siebie jako ludzi niewyobrażających sobie funkcjonowania bez planów i projektów. Konsekwentna realizacja zamierzeń umożliwia im dojście do dawno wytyczonego celu. Ich plany są przejrzyste i konkretne. W ich życiu nie ma możliwości weryfikowania projektów i wprowadzania poprawek, które mogą wynikać w związku ze zmianą sytuacji społecznej, czy też osobistej. Sztywne trzymanie się planów jest ich sposobem radzenia sobie z niejednoznacznością świata i jego zmiennością, niezmiennie plany dają im poczucie stabilności i trwałości w świecie, który coraz rzadziej może im to zagwarantować. Są to jednostki, które opisują swoją przyszłość tak, jakby nie chciały one zauważać pojawiania się niespodziewanych zdarzeń, lub wręcz je odrzucają, ponieważ, co nie zostało ujęte w ich projektach, stanowi przeszkodę, a tę najlepiej ignorować bądź też eliminować. Osoby reprezentujące tę grupę nie zechcą skorzystać z propozycji zaplanowania miejsca w ich karierach na niespodziewane zdarzenia, włączenia nieplanowanych epizodów w projekt kariery, takie zdarzenia bowiem są tutaj przeszkodą, a nie możliwością;
- **obawiające się nieplanowanych zdarzeń** – to osoby reprezentujące postawę typu: staram się planować, ale nie wiem, czy poradzę sobie z tym, co się wydarzy w przyszłości. Świat i rzeczywistość są dla nich trudne do ogarnięcia. Są to jednostki przekonane o konieczności planowania, bo tylko ono gwarantuje osiągnięcie sukcesu życiowego, ale jednocześnie są zdania, że nie są zdolne do realizacji wytyczonych celów. Często też osoby te są pogodzone z losem jednostki postrzeganej jako mało dojrzałej, niezdecydowanej, za mało starającej się kierować swoim życiem, ciągle zmieniającej swe plany. Pojawiają się tu wątki zmiany planów edukacyjnych, zawodowych, życiowych dokonywanych często w ostatniej chwili, pod wpływem otoczenia, najczęściej osób ważnych. Przeważnie przyczyn niepowodzeń w realizacji planów upatrują w niestabilnej i niedojrzałej osobowości oraz nieumiejętności podejmowania właściwych decyzji. Niejednoznaczność świata traktują jako trudność, z którą nie potrafią sobie poradzić. Bardzo chcą i starają się dojść do celu, ale ich zdaniem życie i tak przyniesie swoje. Osoby reprezentujące tę grupę czują się uzależnione od otoczenia, nie mając wpływu na zdarzenia, zdani są na los. Przeszkodą której się poddają, z którą nie potrafią walczyć i wykorzystać jej tak, aby przyniosła im korzyść są niespodziewane zdarzenia. Mimo poczucia

niewielkiej kontroli nad swoim życiem deklarują, że projektują swoje kariery i chcą je realizować;

- **otwarte na nieplanowane zdarzenia** – osoby te planując swoją drogę życia, kierują się najczęściej wcześniej rozpoznaną i stale uaktualnianą wiedzą o własnych możliwościach i ograniczeniach, zainteresowaniach, konfrontując je z oczekiwaniami na rynku i społeczeństwa. Są one świadome tego, co się dzieje wokół nich. Odczuwają zmienności i trudności z niejednoznacznością świata, w jakim funkcjonują. Czują też, że zmiany są nieuniknione, a weryfikacja planów to konieczność, aby móc się rozwijać i realizować swoje zamierzenia, dlatego też opisując swoje projekty, zakładają wprowadzenie zmian w jednym projekcie lub tworzą ich kilka na wypadek różnych przewidywalnych i nieprzewidywalnych zdarzeń. Poprzez zakładanie wprowadzania zmian w projekty swych karier, wpisują w nie niejednoznaczność rzeczywistości łącznie z jej zmiennością i niestabilnością. Przeważnie deklarują długofalowe planowanie, z możliwością wprowadzania poprawek. Dla reprezentantów tej grupy, którzy deklarują otwarte i elastyczne podejście do planowania – zdaniem J. Minty – „propozycja amerykańskich psychologów, aby przekształcać i kapitalizować nieplanowane zdarzenia, byłaby (...) bardzo atrakcyjna i prosta do zastosowania, ponieważ dla nich planowane i nieplanowane zdarzenia to elementy kariery” [tamże, 197–199]. Wśród młodych dorosłych rezygnujących z planowania kariery są reprezentanci trzech odmiennych podejść do planowania:
- **podejście pesymistyczne** (*nie warto planować; plany nigdy nie wychodzą*) – osoby te całkowicie odrzucają czynność planowania. Opisują one bardzo tajemniczo swoje dotychczasowe drogi życiowe, ale można dostrzec tutaj różnorodne porażki i negatywne doświadczenia, jakich doznały. To co ich spotykało lub jeszcze spotka w życiu, opisują jako zdarzenia z góry skazane na niepowodzenie. Jedną z przyczyn ich pesymistycznej i często pasywnej postawy wobec świata to jego niejednoznaczność i niestabilność. W ich wypowiedziach bardzo często też pojawiają się sprzeczności. Sposobem radzenia sobie ze zmiennością i niejednoznacznością rzeczywistości, w jakiej muszą funkcjonować czynią bierność lub/i poddanie się nurtowi życia. Zdarzenia zaplanowane i niespodziewane mało dla nich znaczą, bowiem nie warto wykonywać działań, bo i tak życie wokół nich toczy się swoim trybem, bez względu na ich potrzeby i ewentualnie marzenia. Są to jednostki rozgoryczone i pasywne;
- **podejście typu „z dnia na dzień”** (*nie mam planów, wiem, co jest dziś, a jutro czas pokaże*) – to osoby nazwane przez autorkę jako **pasywni**

realiści. Rezygnują oni z planów, co podyktowane jest niechęcią do rozczarowania się niemożnością realizacji wcześniej ustalonych celów. Nie są to jednak pesymiści, swoją postawę tłumaczą realistycznym podejściem do życia. Niektórzy, mimo że deklarują rezygnację z planowania swojej kariery, wymieniają pewne plany, które mają najczęściej charakter krótkofalowy. Reprezentantów tego podejścia cechuje także brak lub osłabiona wiara w możliwości wpływania na swoje życie. Podkreślają oni, że w ich życiu wiele zdarzeń miało miejsce za sprawą przypadku oraz to, że wielu z nich podejmowało decyzje typu „lepsze cokolwiek niż nic”. Realizm i racjonalność w podejściu do rzeczywistości to sposób, w jaki starają się radzić sobie ze zmiennością i niejednoznacznością świata. Wolą mówić i pisać o rzeczach pewnych, niż snuć plany, w które zawsze wkrada się przypadek, przypadek to dla nich wypadek, który jest najczęściej nieszczęśliwy, a nie okazja, którą można by było wykorzystać i włączyć w swoją karierę;

- **podejście typu „carpe diem”** (*nie planuję, bo plany usztywniają życie, a ja lubię wolność, spontaniczność i niespodzianki*) – to osoby nazwane przez autorkę jako **beztroscy optymiści**. Kariera jest dla nich wyzwaniem. Deklarują, że nie lubią planów i projektów, bo odbierają one swobodę, a świat daje tyle możliwości, że szkoda by ich nie wykorzystać, z powodu wcześniej podjętych decyzji, których odwoływanie odciąga się w czasie i dostarcza niepotrzebnych, często negatywnych emocji. Godzą się na zmienną, niestabilną i niejednoznaczną rzeczywistość. Wolą brać życie takie jakie jest, z jego niespodziankami i niezliczoną ilością zdarzeń. Są zdania, że dzięki swojej optymistycznej i otwartej postawie wobec świata przeżywają chwile, jakich nie mogą doświadczyć ludzie skupieni na planowaniu. W tej grupie są też tacy, którzy reprezentują postawę „nie warto się martwić na zapas”, nie planują, bo bez planów jest im dobrze, ponieważ każdy dzień przynosi wiele ciekawych rozwiązań, a problemy, choć poważne, na drugi dzień wydają się mniejsze. Osoby te, choć nie planują swojej przyszłości, to mimo to po części realizują pomysł amerykańskich psychologów, aby wykorzystywać i włączać w karierę różne zdarzenia, zarówno te planowane, jaki i te dziejące się przez przypadek [tamże, s. 199–201].

Joanna Minta, szukając w wypowiedziach studentów odpowiedzi na pytanie, jak w niejednoznacznej rzeczywistości planują swoje życie młodzi dorośli ludzie, otrzymała obraz, który podobnie jak świat jest niejednoznaczny. „Przebija z niego z jednej strony sceptycyzm w odniesieniu do planowania kariery, mała wiara w moc sprawczą pojedynczego człowieka, rozgoryczenie i żal do rzeczywistości, w jakiej przyszło tym młodym

ludziom budować swoje życie. Ale z drugiej strony otwartość, radość i zadowolenie z istnienia tak różnorodnych możliwości, jakie stwarza współczesność, możliwość korzystania z wielobarwności i wielowymiarowości rzeczywistości, które zachęcają do szukania nowych dróg realizacji kariery, zmienność i płynność, które ułatwiają dokonywanie korekty planów, nie usztywniają ich, a raczej je wzbogacają”. Ponadto autorka podkreśla, że „aby człowiek potrafił radzić sobie we współczesnym świecie, musi pogodzić się z faktem, że niepewność i niezdecydowanie są normalne, tak jak niespodziewane zdarzenia zmieniające całkowicie plany i projekty” [tamże, s. 201].

Podobne badania przeprowadziła Magdalena Piorunek, która poprzez postawione pytanie: jak we współczesnej rzeczywistości, w której możliwości przewidywania i „liniowego” planowania życia zostały znacznie ograniczone, radzą sobie młodzi ludzie w poszukiwaniu kolejnych życiowych dróg, czy projektują oni kolejne etapy swej edukacyjnej i zawodowej przyszłości, wyróżniła dominujące trzy różne **nastawienia młodzieży do planowania** swojej drogi edukacyjno-zawodowej:

- 1) **osoby myślące w kategoriach kreowania indywidualnego sukcesu na rynku pracy** (wiąże się to z zaakceptowaniem odległych perspektyw w myśleniu o karierze zawodowej rozłożonej w czasie oraz wymagającej świadomego planowania i elastycznego działania) – jest to wewnątrzsterowna młodzież, planująca odległe życiowe etapy;
- 2) **osoby zaangażowane w proces planowania**, którym kompetencji decyzyjnych wystarcza najczęściej na najbliższy etap (kolejne ich kroki w zawodowych biografiach znaczą często za każdym razem inne, doraźne decyzje) – jest to zewnątrzsterowna młodzież, planująca bliskie życiowe etapy;
- 3) **osoby rezygnujące z planowania**, które cechuje świadoma kontestacja kulturowo narzuconych reguł funkcjonowania rynkowego (szczególnie miejsce zajmuje tu życiowa samodzielność i zaradność wobec wyzwań współczesności) lub unikanie odpowiedzialności za swoje życie i niezobowiązujące dryfowanie w kontekście kulturowym w oczekiwaniu na to, co przyniesie los [2005, s. 186–190].

Przedstawione badania dowodzą, iż młodzież ma różny stosunek do planowania rozwoju własnej kariery. Inne badania, wykonane przez Elżbietę Małkiewicz, nad planami konstruowanymi przez młodych ludzi wykazały, że młodzież w większości tworzy plany z powodów pragmatycznych („plan ułatwia realizację zadań”). Zwykle formułowany jest jeden plan. Jeżeli jednostka tworzy więcej niż jeden, to najczęściej są to plany niepowiązane ze sobą, alternatywne albo realizowane sekwencyjnie.

W znacznej mierze są to plany samospełniające się. Najczęściej są one ogólnikowe, a najrzadziej ogólne. Są zorganizowane wokół celów osobistych. Badania te wskazują, że „plany konstruowane przez ludzi są dalekie od doskonałości” [Maruszewski i inni, 2008, s. 626–627]. Brian Little zauważa, że „wiele problemów ludzi bierze się z pewnych mankamentów planowania – chaosu planów, formułowania planów sprzecznych, braku związku między planem a jego składowymi i tak dalej” [tamże, s. 626].

Planowanie kariery to zatem zindywidualizowany projekt, tworzony zgodnie z możliwościami jednostki i otoczenia, w jakim go realizuje. Należy pamiętać o tym, iż projekt ten narażony jest na ciągle ryzyko porażki, za który jednostka samodzielnie odpowiada, bowiem to ona planuje, projektuje i konstruuje przebieg swojego życia [Minta, Publikacje Biura Karier Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, dostęp 30.08.2012]. Oczywiście jest, że planowanie rozwoju kariery zawodowej obecnie jest bardzo trudnym zadaniem. Jednakże, nawet przy następujących gwałtownych zmianach w życiu społecznym i gospodarczym i związanymi z tym komplikacjami możliwe jest nauczenie się formułowania i wykonywania planu kariery [Reardon i inni, 2006, s. 4]. Mając to wszystko na uwadze młodzież, w tym studenci chcący planować rozwój kariery w natychmiastowym i nieprzewidywalnym świecie, muszą się do tego dokładnie przygotować. Planując karierę, należy pamiętać, że w trakcie jej realizacji mogą się pojawić nowe, trudne do przewidzenia, ale istotne dla dalszego działania zadania i zdarzenia. Jednostkę mogą spotkać niespodziewane wypadki, zaburzające, a nawet niweczące jej plany. Wówczas musi nauczyć się oceniać takie sytuacje i umiejętnie je wplatać w przebieg swojej kariery [Minta, Publikacje Biura Karier Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, dostęp 30.08.2012].

Na podstawie dotychczasowych analiz należy stwierdzić, że planowanie rozwoju kariery ułatwia funkcjonowanie jednostki we współczesnym świecie. Jednakże ma to być planowanie, polegające na wykorzystywaniu szczęśliwych i nieszczęśliwych zbiegów okoliczności, bowiem czasami realizacja przypadkowych zadań staje się życiowym celem. Plany porządkują życie człowieka, ale nie mogą go usztywniać zwłaszcza w sytuacji, gdy jedynym pewnikiem jest zmiana. Zmian nie da się uniknąć, ale można je przewidzieć i przygotować się na nie [tamże]. Przewidywanie uwalnia jednostkę od bezpośredniego wpływu sytuacji i pozwala ukierunkować aktywność ku przyszłości. Kierowanie sobą, a zatem i planowanie rozwoju własnej kariery jest pochodną przewidywania. Wyznaczając sobie cele, jednostka antycypuje pożądany stan lub rezultat i planuje swoje działania. Jednocześnie poprzez obserwację na bieżąco skutków swoich działań i zmiany w środowisku może dostrajać własną aktywność do aktualnych

warunków. Jednostka może też realistycznie kształtować przekonania i aspiracje, a co za tym idzie również i plany, poprzez na przykład porównanie się z innymi [Oleś, Drat-Ruszczak, 2008, s. 715–716]. W tym kontekście ważne jest 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 [Minta, Publikacje Biura Karier..., dostęp 30.08.2012]. Na podstawie dotychczasowych rozważań można zauważyć, że **planować rozwój własnej kariery zawodowej można, a wręcz należy**. Jest to szczególnie ważne dla młodzieży, w tym dla studentów, którzy dopiero zaczynają swoje życie zawodowe – są na początku drogi zawodowej.

1.3. Szanse i ograniczenia w planowaniu rozwoju kariery zawodowej młodzieży

Młodzi ludzie w różny sposób układają swoje plany, w tym plany dotyczące kariery zawodowej. Jedni planują własną karierę w kraju, inni rozważają możliwość wyjazdu za granicę, jeszcze inni dążą do osiągnięcia pozycji zawodowej, która umożliwi pracę w różnych lokalizacjach na terenie całego świata. W celu znalezienia pracy i/lub kontynuacji nauki coraz częściej wykorzystują rozszerzający się europejski (i nie tylko) rynek pracy i rynek edukacyjny, planując własną karierę zawodową i jej rozwój bez terytorialnych ograniczeń. Praca za granicą niesie ze sobą nie tylko korzyści, ale zagrożenia, które młodzi ludzie, podejmując decyzje dotyczące przyszłego życia zawodowego, muszą rozważyć [Bańka, 2005a, s. 34]. Osiągają oni pewne etapy życia później niż poprzednie pokolenia, a ścieżki ich karier życiowych są mniej liniowe niż kiedyś.

Młodzież studencka, jak podkreśla Maria Braun-Gałkowska, otrzymała od losu niezwykle dar – wielką szansę – dodatkowe lata na własny rozwój, doskonalenie się [1994, s. 145]. Warto zatem zobaczyć, jak może wykorzystać tę szansę rozwojową w warunkach postępujących procesów globalizacyjnych i integracyjnych. Jan Róg wskazuje, że „przed globalizacją i integracją nie można uciec. (...) Nieuchronność globalizacji i integracji jest faktem, podobnie jak nieuchronność związanych z nim problemów [Róg, 2004, s. 81]. Integracja dotyczy zasadniczych trendów w światowej ekonomii, polityce, demografii, życiu społecznym i kulturze. Łączy się ona z globalizacją, która polega na rozpowszechnianiu się analogicznych zjawisk, niezależnie od położenia geograficznego i stopnia gospodarczego

zaawansowania danego regionu globu, prowadzących do ujednoczenia się obrazu świata jako homogenicznej całości wzajemnie powiązanych elementów [tamże, s. 71]. Odpowiedzią na proces globalizacji jest właśnie integracja. Według Bogusława Fiedora i Andrzeja Matysiaka istnieje określona cecha wspólna dla globalizacji i integracji – jest to generowanie współzależności między krajami i rynkami. Podstawowa różnica między nimi polega na tym, że integracja dzięki koordynacji, czyli świadomej współpracy między niezależnymi politycznie państwami narodowymi, wzmacnia te współzależności (o zarówno ekonomicznym, jak i politycznym charakterze) dla realizacji określonych celów całego ugrupowania. Te cele i warunki ich osiągnięcia są przy tym określone w porozumieniach będących umowami prawa międzynarodowego publicznego, przekształcającego się niekiedy nawet w prawo transnarodowe. W globalizacji natomiast współzależności są niezamierzonym efektem, a zatem mogą być zarówno korzystne dla wszystkich, jak i niekorzystne – mogą narazić na straty. W związku z tym można wysunąć wniosek, że globalizacja niejako stwarza potrzebę czy przesłankę integracji, tak w skali regionalnej, jak i globalnej, aby poprzez zamierzone działania suwerennych politycznie państw działać na rzecz maksymalizacji pozytywnych ekonomicznie, politycznie i kulturalnie skutków procesu globalizacji, a minimalizacji jej następstw negatywnych. Z rozumowania tego wynika, że integracja nie może być traktowana jako przesłanka czy przyczyna przyspieszenia procesu globalizacji. Zachodzi raczej zjawisko dwustronne [Fiedor, Matysiak, Portal WIEDZAinfo.pl – Otwarty Uniwersytet Ekonomiczny, dostęp 30.08.2012].

Obecnie najbardziej znanym przykładem integracji jest proces tzw. integracji europejskiej, który najpełniej realizowany jest w ramach Unii Europejskiej. A. Bańka wskazuje, że proces globalizacji nasuwa pytanie o reakcje poznawcze, emocjonalne i zachowaniowe związane z integracją europejską, mające charakter rozwojowy i dysfunkcyjny [2005d, s. 10]. W kontekście tym dostrzec zatem można w stosunku do tej kategorii społecznej, jaką jest młodzież, w tym studenci nie tylko liczne szanse i możliwości, ale także zagrożenia i bariery rozwojowe, o których można mówić w wielu różnych wymiarach – indywidualnym i społecznym czy społeczno-gospodarczym. Wskazane jest także zastanowienie się nad czynnikami zachęcającymi i zniechęcającymi młodych ludzi do rozważania swoich planów w wymiarze globalnym.

W związku z następującymi zmianami w obszarze szkolnictwa wyższego wynikającymi m.in. z postępującego procesu integracji europejskiej, otwierają się nowe szanse, możliwości i wyzwania dla polskich uczelni

i studentów. Ewa Madej zwraca uwagę, że „integracja Polski ze strukturami Unii Europejskiej stawia absolwentom wyższych uczelni wysokie wymagania. Oprócz wiedzy merytorycznej oraz dobrej znajomości języków obcych ważne staje się przygotowanie do poszukiwania zatrudnienia w krajach Unii, do pracy w środowisku wielokulturowym oraz poznanie procedur rekrutacji i selekcji stosowanych w firmach międzynarodowych i globalnych. Aby sprostać wymaganiom konkurencyjnego unijnego rynku pracy studenci powinni rozpocząć budowanie swojej kariery zawodowej już w trakcie nauki, tak aby w naturalny sposób rozpocząć pracę w wybranych firmach i krajach” [2004, s. 7]. Bowiem w dzisiejszej dobie młódzież, w tym młodzież studencka coraz częściej myśli o swojej karierze zawodowej i o odniesieniu sukcesu za granicami naszego państwa na zintegrowanym rynku pracy, dla którego charakterystyczne są procesy transnacionalizacji.

Transnacionalizacja jako jedno ze zjawisk globalizacji oznacza rozwój organizacji globalnych, ponadnarodowych i międzynarodowych, w tym rynków pracy. Jest to proces, który determinuje tendencję do planowania i realizowania karier zawodowych nie tylko w granicach gospodarek narodowych, ale także w kontekście transgranicznym, międzynarodowym i międzykulturowym. Proces ten pociąga za sobą istotne zmiany w: ruchliwości siły roboczej; ruchliwości zawodowej; ścieżkach przejścia z rynku edukacyjnego do rynku pracy; psychologicznym rozwoju tożsamości jednostki i definicji dorosłości; zacierania się w Europie, do pewnego stopnia, granic geograficznych, narodowych, kulturowych, czasu i przestrzeni [Bańka, 2004, s. 9–10; Bańka, 2007a, s. 55]. Wymienione obiektywne aspekty procesów globalizacji pracy¹⁴ zmieniają w sposób istotny definicję kariery, przesuwając punkt ciężkości z elementów obiektywnych na elementy subiektywne, fenomenologiczne [Bańka, 2007a, s. 55].

W obrębie Unii Europejskiej transnacionalizacja prowadzi do migracji kultur, międzynarodowej współpracy w programach badawczych i w zakresie polityki społecznej. Siła robocza przepływa z jednych krajów do drugich zarówno w sposób chciany, jak i niechciany. Niektóre państwa starają się jedynie adaptować do nich, prowadząc z konieczności politykę asymilacji imigrantów m.in. poprzez przystosowanie zawodowe do własnego rynku pracy. Natomiast inne kraje (UE) prowadzą politykę społeczną ukierunkowaną na przygotowanie z jednej strony własnych obywateli do

¹⁴ Globalizacja pracy według A. Bańki „oznacza zmianę definicji pracy oraz zacieranie się granic między działaniami, które tradycyjnie wyodrębniały się jako przeciwieństwa zadań związanych z zatrudnieniem zawodowym” [Bańka, 2007a, s. 54].

wymagań zagranicznych rynków pracy, a z drugiej strony do zachęcania reprezentantów pewnych kategorii zawodowych do uczestnictwa na narodowym rynku pracy. W ramach tej ostatniej polityki w rozwiązaniach narodowych uwzględnia się perspektywę współpracy międzynarodowej. Według A. Bańki „mobilność geograficzna, zacieranie się granic narodowych oraz kulturowych to obecnie cechy pozytywne, nieśmiało wspierane w polityce narodowej oraz ponadnarodowej Unii Europejskiej. Mobilność transnarodowa i transkulturowa to obecnie nowe fakty i wyzwania teoretyczne, postrzegane w Unii Europejskiej zarówno bojaźliwie, jak i pozytywnie, zwłaszcza w odniesieniu do młodzieży” [2004, s. 10–11].

Memorandum *Młodość i Europa: nasza przyszłość* zakłada integrację polityki oświatowej wobec młodzieży i zatrudnienia na trzech płaszczyznach: narodowej, międzypaństwowej oraz europejskiej. W tym upatruje się klucz do tzw. tożsamości europejskiej oraz lepszych możliwości planowania i realizacji karier. Memorandum to wśród konkretnych działań m.in. sugeruje: wymianę młodzieżową i szkolenie młodzieży za granicą; wymianę transgraniczną młodzieży; zwiększanie kompetencji językowych w kształceniu zawodowym jako podstawowego elementu nowych kompetencji transkulturowych (tożsamości europejskiej); informowanie o studiach i pracy w Europie; tworzenie i rozbudowywanie transnarodowej oferty doradczej; budowanie psychicznej mobilności; opracowywanie i realizację transnarodowych projektów badawczych umożliwiających poprawę jakości doradztwa na poziomie narodowym i w kontekście europejskim, opracowanie wspólnego *Curriculum* doradcy zawodowego udzielającego porad w wymiarze europejskim [Bańka, 2004, s. 11; Bańka, 16.01.2008].

Nowe możliwości (rozwojowe, zawodowe) stwarzane przez procesy integracyjne stanowią zachętę do planowania rozwoju kariery w szerszym niż dotychczas wymiarze globalnym. „Zanikające” granice, wzrastająca mobilność, łatwość podróżowania tworzą nowy, szerszy kontekst dla planowania kariery zawodowej [Bańka, 2005a, s. 34]. Globalizacja nakłada na młodego człowieka wręcz wymóg większej mobilności geograficznej, bo ta gwarantuje rozwój. Dlatego też podróżowanie oraz planowanie kariery w przestrzeni międzynarodowej jest w ostatnich czasach charakterystyczną cechą osób w okresie wschodzącej i wczesnej dorosłości (czyli również i młodzieży studenckiej¹⁵). Powoduje to również chęć ryzyka oraz większe zapotrzebowanie na eksperymentowanie.

¹⁵ Na temat etapów rozwojowych charakterystycznych dla studentów, więcej w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (rozdział 2).

Mimo jednak występowania tego typu potrzeb kierujących młodych do emigracji, występuje obok konflikt między przywiązaniem do miejsca i społeczności a właśnie otwartością na przemieszczanie się. U młodych osób można wyróżnić dwa modele przemieszczeń, kierowanych przez odmienne motywy. Jeden z nich charakteryzuje osoby, które nazywa się „odyseuszami pracy”. Są to ludzie mający w sobie pewną wrodzoną podatność do aktywności zawodowej poza granicami rodzimego kraju. Marzą oni o lepszej przyszłości, czują instynktownie chęć wyrwania się z miejsca i pociąg ku rozwojowi, ku nieznanemu przeznaczeniu oraz ku samorealizacji, pragnienie transgresji – ten typ wędrowca uosabia „bogaty ruchliwiec”. Drugi typ emigrantów to osoby poszukujące lepszego bytu, lepszych horyzontów życiowych – są oni nazywani „nomadami pracy”. Tego typu osoby motywują swoje podróże chęcią ucieczki przed biedą, beznadzieją i wstydem, niemniej jednak marzą o możliwościach własnego rozwoju i lepszej przyszłości [Bańka, 2007a, s. 67]. Przemieszczenia w wymiarze międzynarodowym, bez względu na motywacje są efektem procesów globalizacji. Jednak takiego typu **podróżowanie i związane z tym planowanie własnego życia ma dwa aspekty: pozytywny i negatywny** (aspekt negatywny został opisany na kolejnych stronach niniejszego podrzdziału). **Pozytywny rozpatrywany jest w kategoriach szans na nowe możliwości rozwoju dla jednostki. Przemieszczenia te są wzmacniane postrzeganymi możliwościami i zachętami** [tamże, s. 68].

Globalizacja kariery¹⁶ i jej duże znaczenie dla młodych Polaków, w tym dla studentów, powoduje konieczność zastanowienia się nad tym, jakie są typowe zachęty¹⁷ w percepcji osób planujących podjęcie pracy i kariery w wymiarze międzynarodowym [Bańka, 2007c, s. 190]. Zachęty są to „wydarzenia i uwarunkowania, które wspomagają i ułatwiają dążenie jednostki do osiągnięcia celów” [Lent i inni, 2000, za: Bańka 2007c, s. 189]. Rozumiane są one jako czynniki społeczne tkwiące w dotychczasowym środowisku życia, pobudzające do wyjazdu z kraju i do zaplanowania kariery w wymiarze międzynarodowym. Można je zdefiniować jako pozytywne,

¹⁶ Globalizacja kariery „oznacza zmianę strukturalną w planach życiowych ludzi, zarówno w perspektywie przestrzennej, jak i czasowej” [Bańka, 2007a, s. 54].

¹⁷ Do diagnozowania percepcji zachęt skonstruowany został przez A. Bańkę Inwentarz Zachęt w Karierze Międzynarodowej. Pozycje inwentarza odnoszą się zarówno do czynników środowiskowych, jak i do czynników personalnych, motywujących do planowania pracy w wymiarze międzynarodowym. Jak do tej pory nie ma on jeszcze opracowanych norm oceny. W związku z tym, iż autorkę niniejszej pracy nie interesuje planowanie kariery za granicą – kariery międzynarodowej, ale sam proces jej planowania, inwentarz ten nie zostanie wykorzystany jako narzędzie badawcze. Warto jednak w kontekście podejmowanej problematyki znać owe zachęty.

potencjalne możliwości tkwiące w środowisku społecznym – tzw. afor-dancje. Potencjalne możliwości, które zawierają w sobie różne właściwości otoczenia, jakie osoba sprawna poznawczo może wykorzystać do realizacji własnych celów i wartości, to np.: wysokie zarobki, możliwości nauki czy poznania obcych krajów. Wydobywanie potencjału znaczeniowego tkwiącego w środowisku odbywa się za pomocą procesów spostrzegania i dopiero na tej podstawie możliwe jest wykorzystanie obiektywnych zasobów miejsca, w konkretnych działaniach ukierunkowanych na realizację konkretnych celów [Bańka, 2007c, s. 189].

Zachęty postrzegane są jako szanse związane z wyborem kariery międzynarodowej (latentne struktury zachęcające do emigracji zarobkowej) [Bańka, slajd 9, dostęp 18.05.2011]. Są to trzy czynniki nazwane przez A. Bańkę następująco: 1) „Niezadowolenie z Sytuacji” (sytuacje, które zachęcają do planowania kariery globalnej); 2) „Perspektywy na Przyszłość (potencjalne możliwości, które daje kariera międzynarodowa); 3) „Jakość Życia i Rozwoju” (odnosi się do atrybucji korzystniejszych perspektyw życia za granicą w zakresie standardów bytowych oraz korzystnych warunków dla rozwoju osobistego) [2007a, s. 74–75; 2007c, s. 193]. Wśród szczegółowych czynników zachęcających do planowania kariery w wymiarze międzynarodowym, wyżej przywołany autor wymienia:

- możliwość zapoznania się z innym życiem,
- możliwość nauczenia się czegoś nowego,
- możliwość zrozumienia i przeżycia innego stylu życia,
- bardziej interesujący i wymagający rodzaj życia,
- większe możliwości i szanse realizowania ciekawszego życia,
- większą władzę nad swoim życiem,
- większą osobistą autonomię,
- wyższy status ekonomiczny,
- korzyści materialne,
- lepsze możliwości awansu w przyszłości,
- lepsze perspektywy rozwoju zawodowego,
- stabilniejsze warunki rozwoju osobistego,
- możliwość wyboru lepszej pozycji w społeczeństwie,
- możliwość życia w dobrym klimacie organizacyjnym,
- wyższy standard cywilizacyjny życia,
- większe bezpieczeństwo socjalne,
- większą wolność osobistą,
- wyższą jakość życia,
- możliwość przeżycia czegoś ekscytującego,
- możliwość przeżycia przygody,

- możliwość utrzymania partnera,
- lepsze warunki życia dla rodziny,
- wola partnera życiowego,
- brak innego sensownego zajęcia,
- możliwość wykorzystania kwalifikacji,
- możliwość zdobycia kwalifikacji,
- możliwość uniezależnienia się od rodziny,
- niezależność finansową,
- stabilniejsze warunki rozwoju zawodowego,
- stabilniejsze warunki rozwoju rodziny,
- większą podmiotowość i odpowiedzialność za siebie,
- lepsze możliwości zaplanowania sobie kariery na całe życie,
- lepsze możliwości ustawienia się w hierarchii zawodowej,
- możliwość wykazania się przed rodziną i znajomymi,
- możliwość sprawdzenia się,
- wstyd przed beczynnością,
- obawa przed zmarnowaniem życia,
- lęk przed poniżeniem związanym z beczynnością zawodową,
- poczucie dorosłości,
- możliwość dorobienia się w rozsądnym czasie,
- zdobycie doświadczenia zwiększającego szanse zajęcia dobrej pozycji zawodowej w przyszłości,
- możliwość rozpoczęcia życia na własny rachunek,
- możliwość uwolnienia się od hipokryzji dotychczasowego życia,
- możliwość zostawienia przeszłości za sobą i zajęcia się przyszłością,
- możliwość wykorzystania własnego wykształcenia [2007c, s. 191–192].

Dla młodych ludzi wśród zachęt do wyjazdu z kraju i zaplanowania kariery w wymiarze międzynarodowym pierwsze miejsce zajmują motywy negatywne z dominacją takich motywów, jak: chęć uniknięcia poniżenia panującą sytuacją w kraju czy obawa przed zmarnowaniem życia. Kolejnym czynnikiem zachęcającym do opuszczenia kraju są postrzegane szanse lepszej przyszłości za granicą. A. Bańka podkreśla, że „istnieją realne przesłanki, by snuć przypuszczenie, że czynnik ten jest skorelowany dodatnio z wewnętrzną motywacją osiągnięć oraz dążeniami ukierunkowanymi na perfekcjonizm”. Trzeci czynnik dotyczy możliwości lepszego jakościowo życia [Bańka, 2007a, s. 75].

Członkostwo w Unii Europejskiej to dla Polski ogromna szansa na szybszy rozwój gospodarczy, spadek bezrobocia, lepsze warunki do rozwijania przedsiębiorczości, na poznawanie nowych technologii, poprawę dochodów i poziomu życia, a przede wszystkim poprawę perspektyw

kariery zawodowej polskiej młodzieży. Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej, pozwalające na swobodny przepływ siły roboczej i intelektualnej, może być także wzmocnione demograficznymi problemami większości krajów unijnych. Szansa dla młodego pokolenia Polaków rysuje się bardzo wyraźnie. Kraje UE wykazują zapotrzebowanie na młodych pracowników, przede wszystkim z branż nowoczesnych, wysoko kwalifikowanych, a firmy europejskie z chęcią zatrudniają wykształconych obcokrajowców. Warunkiem jest tutaj dobre wykształcenie. Polscy absolwenci będą mieli szansę w Europie wtedy, gdy będą przynajmniej tak samo dobrze przygotowani do pracy, jak ich koledzy z innych krajów członkowskich, przygotowani zarówno teoretycznie, jak i posiadający praktyczne umiejętności posługiwania się językiem obcym, zdolność bezproblemowego korzystania z najnowszych zdobyczy techniki oraz otwarci na innych ludzi. Pomimo dużego bezrobocia osoby posiadające powyższe cechy nie będą miały problemów na rynku pracy [Pomianek i inni, 2006, s. 65–66]. Młode pokolenie Polaków jest więc szansą dla starzejącej się w szybkim tempie Europy. Unia Europejska jest zatem strukturą dającą szansę na rozwój własny. Młodzi Polacy starają się wykorzystać w pełni swoje szanse. Emigracja jest właśnie jednym z efektów tych prób. Z pewnością przez długi czas będzie trwał spór o to, czy jest to zjawisko wyłącznie pozytywne dla państwa [Gawrońska, 2009, s. 83].

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej przed Polakami otworzyły się także nowe perspektywy dotyczące zdobycia wykształcenia na uczelniach w krajach unijnych. Ułatwienia w podejmowaniu studiów w krajach UE oraz szerszy dostęp do funduszy europejskich powodują zwiększoną mobilność młodzieży uczącej się i studiującej, która poznaje w ten sposób szerzej kulturę krajów wspólnotowych oraz ma okazję udoskonalić swoje umiejętności językowe. Unia Europejska prowadzi również własną politykę w zakresie spraw młodzieży, edukacji i kształcenia zawodowego. Częścią unijnej polityki edukacji i kształcenia są programy wspólnotowe. Polska od kilku lat uczestniczy w europejskich programach wymiany młodzieży. Młodzi Polacy mogą spotykać się ze swoimi rówieśnikami z prawie całej Europy. Programy edukacyjne UE stwarzają młodzieży nowe perspektywy, nowe horyzonty, przełamują granice, pozwalają na otworzenie się w pełni na ludzi, kulturę i zwyczaje całego świata. Unia Europejska stwarza dodatkowe możliwości edukacyjne, a więc atrakcyjne szanse rozwoju kariery zawodowej. Uznanie świadectw i dyplomów ukończenia studiów przez kraje UE ułatwia młodzieży podejmowanie nauki w dowolnym państwie wspólnotowym. Ponadto uproszczona jest także procedura uznawania dyplomów przy staraniach o pracę.

Perspektywy i szanse dla młodzieży, które wynikają z faktu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, wiążą się także w ogromnym stopniu z możliwościami, jakie oferuje Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Fundusz ten ma na celu wspieranie wspólnotowej polityki społecznej. Finansuje on działania związane z przeciwdziałaniem bezrobociu i rozwojem zasobów ludzkich. Europejski Fundusz Społeczny daje realną szansę pomocy młodym ludziom przede wszystkim dzięki temu, że współfinansuje przedsięwzięcia w zakresie kontynuacji nauki oraz poszukiwania i znalezienia pracy [Europejski Fundusz Społeczny, dostęp 30.01.2011]. Z jego środków finansowane są projekty, których celami są m.in.: zwalczanie bezrobocia, przeciwdziałanie zjawisku „wypadania” z rynku pracy, rozwój rynku pracy, inwestowanie w kapitał ludzki, przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn w dostępie do rynku pracy, ułatwienie dostosowania się do zmian wynikających z postępu technologicznego [Borowski, 2007, s. 326]. Środki EFS są wykorzystywane także na organizowanie staży i szkoleń, dostosowujących umiejętności młodzieży do wymagań rynku pracy. Dają one możliwość zdobycia nowych kwalifikacji lub podniesienia kwalifikacji już posiadanych, ale wymagających uaktualnienia. Fundusze kierowane są również bezpośrednio na programy wsparcia rozwoju młodych ludzi w regionach [Europejski Fundusz Społeczny, dostęp 30.01.2011].

Kolejne możliwości i szanse stwarza Program Operacyjny Kapitał Ludzki (PO KL), który w całości realizowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Celem strategicznym Programu jest umożliwienie pełnego wykorzystania potencjału zasobów ludzkich, zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym. Program Operacyjny Kapitał Ludzki ma na celu wzrost poziomu zatrudnienia i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw i ich pracowników, podniesienie poziomu wykształcenia, zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego, wsparcie dla budowy struktur administracyjnych państwa oraz zwiększenie spójności społecznej i terytorialnej. Wszystkie działania realizowane w ramach tego programu mają wpływać na zwiększenie konkurencyjności gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości. Program stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie przed państwami członkowskimi UE, w tym również przed Polską, stawia odnowiona Strategia Lizbońska [tamże].

Szansą dla polskiej młodzieży może być także określony sposób budowania przyszłości. Wskazuje na to Jacek Wódz, pisząc, że „od wielu lat wśród młodych ludzi na zachodzie Europy funkcjonuje pojęcie własnego projektu życiowego. To nic innego jak wpajanie młodym ludziom od dziecka przekonania, że winni oni sami na swój użytek budować

swoją wizję własnej przyszłości. Wizję nie urywkową, doraźną a wizję globalną, wizję własnego życia. Tym, którzy wątpią czy młody człowiek potrafi to zrobić, trzeba przeciwstawić doświadczenia młodych Niemców, Francuzów czy Anglików, którzy od wieku 10–12 lat uczeni są w domu, w szkole, w przeróżnych instytucjach społecznych, że winni świadomie planować swą przyszłość” [2001, s. 13]. Wówczas jest w tym projekcie życiowym miejsce nie tylko na sukces materialny, ale i na refleksję nad sensem życia czy działaniem na rzecz innych. W takim projekcie życiowym jest też swoisty sposób na unikanie załamań i stresów – jest to przekonanie, że osiągnięcie celu wymaga własnej aktywności i dyspozycyjności, w tym dyspozycyjności intelektualnej, bowiem to ona dziś stanowi o atrakcyjności młodego człowieka na rynku pracy. Dobrze zatem byłoby nauczyć naszą młodzież tworzenia własnych projektów życiowych. Jest to wyzwanie dla nas wszystkich, w tym przede wszystkim dla edukacji [tamże, s. 13].

W tym kontekście pojawia się pytanie o funkcję wyższego wykształcenia w powiększaniu szans polskiej młodzieży w nowych warunkach wynikających z postępujących procesów integracyjnych. Powszechnie wiadomo, że przeważnie wyższy stopień wykształcenia zwiększa szanse życiowe młodego człowieka. Cechy takie, jak konkurencyjność na rynku pracy i dyspozycyjność intelektualna to elementy zwiększające szanse indywidualne na rynku pracy. Obydwie cechy są czynnikami decydującymi o szansach młodzieży. Zatem, to wykształcenie wyższe jest najprostszym sposobem na to, by młodzi Polacy szybko pozyskali umiejętność funkcjonowania w warunkach konkurencyjności i by w trwały sposób wypracowali sobie postawę dyspozycyjności intelektualnej. Nie jest tu ważne, jaki kierunek się studiuje, lecz wytworzenie postawy otwartości na ciągłe uczenie się, bowiem czasy, gdy studiując zdobywało się zawód uprawiany później przez całe życie kończą się. Pozytywnym aspektem będzie to, iż oprócz wiedzy wyniesionej z wyższych studiów będzie też wyniesiona umiejętność ciągłego uczenia się, elastyczność intelektualna czy umiejętność przystosowywania się do wciąż nowych wymagań. Tego typu efekt uzyskuje się dzięki studiom wyższym [tamże, s. 13–14].

Procesy integracyjne dostarczają zatem studentom wielu nowych okazji do aktywnego działania na rzecz kształtowania własnej kariery życiowej, w tym kariery zawodowej. Uczestnictwo Polski w tych procesach to z pewnością szansa dla naszej młodzieży, ale tam, gdzie pojawiają się możliwości są również zagrożenia i ograniczenia.

W życiu każdy człowiek spotyka się z różnymi zagrożeniami. Narażona jest na nie również współczesna młodzież. Zagrożeń nie da się

wyeliminować, ale można i należy je ograniczać. Sytuacja tak naprawdę staje się poważna dopiero wtedy, gdy brak perspektyw, szans i opcji dotyczy właśnie młodych ludzi. Wówczas optymizm, tak charakterystyczny dla tej grupy, zostaje zastąpiony pesymizmem, często prowadzącym do apatii i alienacji społecznej. Także nowa rzeczywistość związana z postępującymi procesami globalizacyjnymi i integracyjnymi niesie ze sobą nowe problemy i zagrożenia. Zagrożenia związane z kontekstem integracyjnym mają różny charakter – nie tylko indywidualny czy personalny, ale także szerszy społeczny czy społeczno-gospodarczy. W uzasadnieniu Aktualizacji Strategii Państwa dla Młodzieży na lata 2003–2012 napisano: „wejście Polski do Unii Europejskiej, dynamicznie postępujące w naszym kraju zmiany w życiu społeczno-ekonomicznym, otwarcie dla Polaków rynków pracy w krajach Wspólnoty spowodowały pojawienie się nowych zjawisk i problemów dotyczących młodych ludzi. Z jednej strony pogłębił się kryzys wychowania, upadek autorytetów, nasiliło się dążenie do zaspokajania potrzeb o charakterze konsumpcyjnym, z drugiej zaś pojawiła się możliwość kontynuowania nauki w szkołach i uczelniach w krajach Unii Europejskiej, podejmowania pracy w Irlandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii i innych krajach” [Biuletyn Informacji Publicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej, dostęp 30.01.2011].

Możliwość realizowania kariery zawodowej za granicą ułatwiona przez procesy integracyjne pociąga za sobą nie tylko szanse i możliwości, ale także pewne zagrożenia i ograniczenia dla rozwoju młodzieży. „Skala zjawiska emigracji zarobkowej, jej charakter oraz skutki dla gospodarki i społeczeństwa polskiego stały się przedmiotem debaty publicznej. Problem ten wzbudza liczne kontrowersje, skrajne opinie, a także dużo emocji. (...) Pełniejsze otwarcie rynków pracy konfrontuje Polskę z szansami i zagrożeniami pełnego uczestnictwa w europejskim rynku pracy i ogólnoswiatowych tendencjach migracyjnych” [Kłós, 23.10.2006].

Migrację, czyli swobodny przepływ osób, można postrzegać jako szansę, zwłaszcza z indywidualnego punktu widzenia. Istnieje jednak również „druga strona medalu”, czyli zagrożenia, jakie mogą wiązać się z nasileniem odpływu pracowników z Polski. Obecnie ruszyła kolejna fala emigracji, ponieważ młodzi Polacy obawiają się pogorszenia sytuacji gospodarczej i wybierają życie za granicą. Młodzi, wykształceni Polacy, zamiast szukać pracy w kraju, wolą znaleźć ją w Wielkiej Brytanii, Holandii, Niemczech czy Norwegii. Zdaniem ekspertów na wyjazdy za granicę decydują się młodzi, wykształceni ludzie, którzy w Polsce nie mogą znaleźć dla siebie miejsca, a wiedzą, że za granicą mogą liczyć na łatwiejszy start. Eksperci szacują, że dziś za granicą może na stałe przebywać

około 2,5 mln naszych rodaków. Z opublikowanych przez brytyjski *Office of National Statistic* danych wynika, że status rezydenta (uprawnia m.in. do zasiłków) w 2011 roku z miliona Polaków przebywających na Wyspach miało aż 614 tys. osób, w 2010 roku było to 545 tys., a w 2009 roku – 531 tys. O wzroście liczby emigrantów świadczy także ponowny większy napływ transferów pieniężnych przesyłanych do Polski (według danych NBP) [Ćwiek, 14.08.2012].

Rozważając konsekwencje migracji, trzeba także zauważyć, że ich nasilenie, wraz z obecnym ujemnym przyrostem naturalnym, prowadzi do zmniejszenia liczby ludności Polski. Zdaniem demografów ci, którzy zdecydowali się wyemigrować, raczej nigdy nie wrócą do Polski (60% Polaków mieszkających na stałe w Wielkiej Brytanii nie planuje powrotu do kraju). Może się zatem zdarzyć tak, że przy takim tempie migracji już za kilka lat liczba Polaków spadnie poniżej 37 mln. Prognozy wzrostu bezrobocia powyżej 13% w 2013 roku mogą również „ucieczkę” młodych spotęgować [tamże]. Sylwia Gawrońska zauważa, że „większość emigrantów poakcesyjnych stanowią młodzi ludzie, z których duża część, przynajmniej w tej chwili nie planuje powrotu do kraju”. W związku z tym istnieje realne zagrożenie załamania się systemu świadczeń emerytalnych w postaci w jakiej on aktualnie funkcjonuje, a braki w zasobach ludzkich przełożą się również na spowolnienie rozwoju gospodarczego [Gawrońska, 2009, s. 82–83]. Jak podkreśla Zygmunt Wiatrowski „sprawa swobodnego przepływu pracowników staje się nie tylko dobrodziejstwem naszych czasów, aktualnych czasów Unii Europejskiej, ale także zarysowującym się przejawem w kształtującym się nowym życiu społeczeństwa polskiego”. Autor zwraca uwagę na „duże wymiary emigracji o wymowie ekonomicznej, w szczególności dwóch milionów młodych ludzi, często legitymujących się wysokim wykształceniem w polskich szkołach średnich i w polskich uczelniach, przy tym na koszt państwa”. Jak wskazuje przywołany autor „rozpoczął się zgubny dla naszego kraju proces wyzbywania się talentów i ludzi o dużych możliwościach twórczych” [Wiatrowski, 2007 nr 3, s. 25]. Zdarza się bowiem, że Polacy podejmują zatrudnienie poniżej swoich kwalifikacji, co hamuje ich rozwój osobisty i powoduje regres zdobytej uprzednio wiedzy [Gawrońska, 2009, s. 83]. Własne obserwacje i rozmowy ze studentami wskazują, że sytuacje takie niestety nie należą do rzadkości. Polacy chętnie są przyjmowani do pracy przez państwa europejskie, które uznają ich kwalifikacje, pełną mobilność i przedsiębiorczość zawodową. W tym kontekście Z. Wiatrowski zadaje następujące pytanie: „czy jednak w tym owym swobodnym przepływie pracowników nie rodzi się zagrożenie dla gospodarki polskiej?” [2007 nr 3, s. 25]. Wyjazdy z kraju

zmieniają zatem równocześnie strukturę ludności oraz udział w niej osób aktywnych zawodowo. Wyjeżdżają przecież, jak już podkreślano, osoby młode, coraz częściej lepiej wykształcone, o wyższych kwalifikacjach. Jednocześnie w wiek poprodukcyjny wchodzi roczniki wyżu demograficznego, następuje „starzenie się społeczeństwa” [Piątkowska, 2007 nr 2, s. 5–6].

Obok korzyści (wzrost dochodów gospodarstw domowych, poprawa sytuacji na rynku pracy; wzrost wpływów z transferów zagranicznych; nowe umiejętności i kwalifikacje emigrantów; inwestowanie w kraju zarobionych oszczędności) wynikających z emigracji, pojawiają się również wyżej wymienione koszty – zagrożenia dla gospodarki i rozwoju społecznego, czyli:

- zaburzenie struktury demograficznej (pogorszenie sytuacji demograficznej, albowiem odpływ młodych ludzi przyspiesza proces starzenia się społeczeństwa);
- zagrożenie dla wypłacalności systemu emerytalnego (pogorszenie relacji pomiędzy osobami pracującymi w kraju a osobami otrzymującymi świadczenia emerytalno-rentowe);
- utrata dobrze wykształconej mobilnej siły roboczej;
- wydatki poniesione na edukację emigrantów;
- trudności z zatrudnieniem fachowców (utrata specjalistów i fachowców powoduje, że gospodarka nie odzyskuje nakładów poniesionych na edukację).

W tabeli 1 przedstawiono, za Pawłem Kaczmarczykiem i Joanną Tyrowicz, hipotetyczne (choć najbardziej prawdopodobne) skutki migracji, przy czym obok konsekwencji wyjazdów dla migrantów i ich rodzin autorzy przedstawili także potencjalne skutki dla społeczności i regionów, z których pochodzą migranci [2007 nr 1, s. 15]. Przedstawiony bilans pokazuje, że zyski i straty wynikające z migracji równoważą się.

W tym miejscu należałoby odpowiedzieć sobie na pytanie, czy fakt wyjazdów za granicę tak licznej grupy to zagrożenie rozwojowe? Można przypuszczać, że tak, bowiem opisane zagrożenia społeczno-gospodarcze i osobowe nakładają się na siebie, są potęgowane i wzmacniane przez zagrożenia, które pojawiają się we współczesnym świecie i dotyczą młodych ludzi, jak np.: zmiany stylu i modelu życia (konsumpcja), rozchwianie ładu aksjonormatywnego, niepewna przyszłość. Można przypuszczać, że wśród zagrożeń związanych z procesami integracyjnymi, jakie mogą wystąpić, są: trudności adaptacyjne związane z przystosowaniem się człowieka do nowych warunków społecznych i kulturowych danego kraju, trudności spowodowane różnicami w mentalności ludzi z innych (różnych) środowisk

Tabela 1. Bilans migracji

	Konsekwencje +	Konsekwencje –
Dla migrantów i ich rodziny	<ul style="list-style-type: none"> – podniesienie standardu życia; – sfinansowanie bieżących wydatków; – działalność inwestycyjna (w tym inwestycje edukacyjne); – możliwość podjęcia pracy; – poznanie obcego języka, kultury itp.; – przekazywanie wzorców mobilności 	<ul style="list-style-type: none"> – praca poniżej kwalifikacji – deprecjacja kapitału ludzkiego; – schizofrenia życiowa – życie na krańdźwi „dwóch światów”; – koszty psychiczne związane z rozstaniem z rodziną, bliskimi; – rozpad związków małżeńskich, rodzin; – ucieczka młodych ludzi do większych ośrodków miejskich
Dla społeczności lokalnej	<ul style="list-style-type: none"> – lepsze wyposażenie gospodarstw domowych – mniejsza skala biedy, niższe wydatki na świadczenia społeczne; – poprawa infrastruktury; – pobudzenie lokalnego rynku pracy; – zmniejszenie presji na rynek pracy – wykształcanie się mobilnych społeczności 	<ul style="list-style-type: none"> – wyludnianie się regionów peryferyjnych; – mniej lub bardziej trwała dezaktywacja na polskim rynku pracy; – utrata zasobów pracy, problemy ze znalezieniem pracowników; – ostentacyjna konsumpcja – presja inflacyjna

Źródło: P. Kaczmarczyk, J. Tyrowicz, *Współczesne migracje Polaków*, Biuletyn Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych nr 1, Warszawa, listopad 2007, s. 15

kulturowych, rozpad więzi rodzinnych, w tym małżeńskich związanych z wyjazdami jej członków za granicę, osamotnienie w nowym środowisku. Jak podkreśla S. Gawrońska „negatywne efekty wyjazdów są w przekazie medialnym pomijane lub marginalizowane. Socjologowie wskazują na narodziny nowego zjawiska eurosieroctwa, czyli sytuacji, gdy jedno bądź nawet dwoje rodziców wyjeżdża do pracy, pozostawiając dzieci pod opieką krewnych, sąsiadów lub wręcz oddając je do domu dziecka. (...) Niemożność zapewnienia komfortu psychicznego i stałego wsparcia powoduje wzrost konfliktów oraz osłabienie więzi wewnątrz rodzin” [2009, s. 82]. W związku z tym mogą pojawić się stany depresyjne, depersonalizacja, samobójstwa. Kolejnymi niebezpieczeństwami mogą być „wyścig szczurów” i „nastawienie na sukces” wspomagane środkami pobudzającymi, odurzającymi i psychotropowymi, aby przetrwać i „dać radę” nowej rzeczywistości. Jak podkreśla Hanna Świda-Ziemba „młodzi ludzie są przekonani, że świata nie da się zmienić. Ich wizja rzeczywistości jest bardzo krytyczna, a zarazem fatalistyczna. Jednostka jest bezradna wobec świata, choć ten świat stwarza ogromne możliwości wyboru różnych dróg życiowych” [Lizut, 2–3.07.2005].

Współcześnie powszechne jest skoncentrowanie się na sobie samym. Tym samym emocje towarzyszące planowaniu kariery zawodowej są wśród młodzieży spolaryzowane, tzn. od radości i wiary we własne siły po poczucie pustki, rezygnacji, zagubienia, niepewności, lęku, obawy, niepokoju [Piorunek, 2004, s. 218]. Niepokoje i lęki współczesnego człowieka są odpowiedzią na zagrożenia współczesnego świata, które towarzyszą mu także w określeniu się na nowym rynku pracy. Obchodzenie się z lękiem i niepewnością staje się (w sensie biograficznym i politycznym) podstawową kwalifikacją cywilizacyjną. Konieczność samodzielnego radzenia sobie z niepewnością stanowi wyzwanie i określenie nowych wymagań dla instytucji pedagogicznych [Beck, 2002, s. 98, 139, 178–179; Wojtasik, 2003 numer specjalny, s. 345–349].

Augustyn Bańka wskazuje, że nowe konteksty globalizacyjne rozwoju jednostki i wchodzenia jej w (dorosłe) życie zawodowe są powodem nieznanymi wcześniej zagrożeń, takich jak: delokalizacja życia, ryzyko marginalizacji, tożsamość tymczasowa, jednostronne nastawienie na potencjalne możliwości, dezintegracja osobowości. W przypadku, jak podkreśla przywołany autor, „delokalizacji życia zagrożenie polega na zwielokrotnieniu dróg dochodzenia do celów personalnych. Jednostka może planować życie bez oglądania się na problemy tradycyjnych granic terytorialnych, ale nadmierna otwartość utrudnia proces ustanawiania celów i ich ukonkretniania”, bowiem przekraczanie granic terytorialnych wcale nie oznacza, że nie pojawiają się inne granice. Zagrożenie w przypadku ryzyka marginalizacji „polega na tym, że młodzi ludzie, uciekając przed zepchnięciem na margines życia społecznego, brną w niczym nieograniczoną normatywność stylu życia. Oznacza ona możliwość praktykowania wszystkich opcji pozornie bez żadnych sankcji w sferze dobrostanu i zdrowia psychicznego”. Jednak, jak dalej podkreśla A. Bańka, „możliwość praktykowania różnorodnych stylów życia popycha jednostkę w kierunku «tożsamości tymczasowych», w ramach których ciągłość rozwoju postępuje kosztem stabilności/kontynuacji rozwoju”. Z tym z kolei związane jest następne zagrożenie, które polega „na synchronizowaniu celów rozwojowych jednostki z potencjalnymi możliwościami, a nie realnymi doświadczeniami wynoszonymi z realnej rzeczywistości”. Synchronizacja planów życiowych i potencjalnych możliwości, mających charakter postrzeganych faktów, utrudnia krystalizację orientacji personalnych (np. całościowych preferencji zawodowych). Krystalizacja Ja do pojawiających się szans stwarza zagrożenie dla kontynuowania integracji osobowości [Bańka, 2007b, s. 32–33].

Przemieszczenia w wymiarze międzynarodowym i związane z tym planowanie własnego życia ma zatem również aspekt negatywny, który

dotyczy zagrożenia, jakie niesie ze sobą konflikt między przemieszczeniem się a przywiązaniem do miejsca. Konflikt ten rodzi się, ponieważ duża mobilność geograficzna jest w opozycji do podstawowej potrzeby człowieka – bycia w środowisku bezpiecznym, czyli tym, do którego jednostka żywi uczucia przywiązania. Między przemieszczeniami przestrzennymi a przywiązaniem do miejsca jest korelacja negatywna, gdyż owe emigracje nie wpływają pozytywnie na jednostkę. Dzieje się tak, ponieważ pod wpływem takich relokacji następuje dysharmonia w poczuciu przynależności do określonej społeczności, w poczuciu identyfikacji z nią, co z kolei zaburza poczucie ciągłości Ja w tej relacji. Jest to niebezpieczne, gdyż harmonia w poczuciu przynależności jednostki do miejsca jest bardzo ważna, bowiem daje ona poczucie bezpieczeństwa i ciągłości. Miejsce, z którym jednostka jest związana jest źródłem tradycji, wspomnień, skojarzeń, sposobu życia, idei. Jest ono „kopalnią zasobów”, z której jednostka czerpie to, co w danym momencie potrzebuje do konstruowania własnej tożsamości indywidualnej oraz społecznej. Relokacje zmieniają sposób funkcjonowania tożsamości poprzez urwanie więzi jaka łączy jednostkę z danym miejscem, w którym dotychczas żyła. Zmienia się przez to sposób podtrzymywania i kontynuacji owej tożsamości. Globalizacja środowiska doprowadziła do tego, że jednostki zamieniają sposób podtrzymywania tożsamości z tzw. „kontynuacji referencyjnej”, opierającej się na doświadczeniach z przeszłości danego miejsca na korzyść „kontynuacji zgodności” zawierającej w sobie wiedzę o przyszłości i jej oczekiwaniach. Różnica między tymi dwoma sposobami polega na tym, że w pierwszym przypadku jednostka identyfikuje swoją tożsamość poprzez doświadczenie konkretnego miejsca, z którym jest związana, natomiast w drugim identyfikacja tożsamości podlega przewidywaniu zgodności zmian osobowości względem oczekiwania. Jednostka dokonująca relokacji nie zna nowego miejsca, znajduje się w sytuacji obcej, musi znaleźć sposób na konstruktywne poradzenie sobie z nią. Jednym z bardziej efektywnych sposobów jest maksymalizacja wiedzy na swój temat, a to daje jednostce poczucie kontroli nad nowym miejscem. Przemieszczając się z jednego miejsca w inne miejsce, tworzy raz po raz nowe tożsamości, które określa się mianem tożsamości tymczasowej, dlatego że tylko taka identyfikacja jest możliwa, gdy zostanie ona odcięta od rodzimych korzeni [Bańka, 2007a, s. 69].

Jednostka, planując swoje życie w wymiarze globalnym bierze zatem pod uwagę zagrożenia tożsamości tymczasowej (związanej z określonym miejscem), dostrzegając konflikt między bezpieczeństwem wspólnotowym przywiązania do miejsca a bezpieczeństwem rozwoju indywidualnych aspiracji na podstawie rozpoznania i wykorzystania szans oraz

potencjalnych możliwości tkwiących w innych miejscach. Znane jednostce środowisko daje poczucie bezpieczeństwa, które wynika z bliskiej więzi z ludźmi i wszystkim tym, co ją otacza, ale zarazem ogranicza opcje realizacji niektórych aspiracji życiowych. Z drugiej strony środowisko nieznane (takie jak obce kraje) umożliwia jednostce widzieć własną osobę nie przez pryzmat bezpiecznych więzi, ale w perspektywie realizacji nieograniczonych marzeń, realizacji wartości oraz stanów, jakie istnieją tylko w wyobraźni i w oczekiwaniach. To, co powstrzymuje ludzi od rozważania swoich planów życiowych w wymiarze globalnym to **bariery**¹⁸ [Bańka, 2007c, s. 188].

Podczas planowania kariery zawodowej należy wziąć pod uwagę pojawiające się bariery ograniczające rozwój jednostki¹⁹. Ogólnie rozróżnia się bariery osobiste (związane z funkcjonowaniem jednostki) oraz organizacyjne (typowe dla środowiska, w którym ta jednostka działa) [Iwanowska-Polkowska, 10.09.2007]. Bariery można określić jako czynniki środowiskowe i czynniki tkwiące w jednostce, które zniechęcają ją do podjęcia danego działania. Działanie bariery opiera się na zasadzie przeszkody, która utrudnia dążenie podmiotu do założonego celu, np. utrudnia postęp kariery. Bariera może być wydarzenie lub uwarunkowanie będące właściwością samej jednostki (np. niski poziom poczucia samoskuteczności) albo jej środowiska (np. dezaprobata ze strony osób znaczących), czyli „do wspólnej klasy barier zaliczane są zarówno czynniki psychiczne, jak i środowiskowe, niesprzyjające realizacji określonych celów” [Bańka, 2007c, s. 188–189].

Właściwością barier jest także fakt, że nie muszą one mieć obiektywnego charakteru (ich znaczenie może być wynikiem indywidualnej interpretacji jednostki). Oznacza to, że dany czynnik może być różnie postrzegany przez różnych ludzi, czyli to, co dla jednych stanowi przeszkodę nie musi oznaczać, że dla innych będzie to samo znaczyło. To, czy i jak bariera jest spostrzegana przez jednostkę, warunkuje w znacznym stopniu przekształcanie jej potrzeb na konkretne działania przybliżające do osiągnięcia celu. Percepcja barier wpływa na dwa procesy dążenia do sukcesu: warunkuje formowanie zainteresowań w cele i ustanawianie celów konkretnych działań. Bariery mogą być przeszkodą w każdym aspekcie postępu kariery, ale ich znaczenie zmienia się w relacji do konkretnych

¹⁸ Do diagnozowania percepcji barier skonstruowany został przez A. Bańkę Inwentarz Barier w Karierze Międzynarodowej. Podobnie jak w przypadku Inwentarza Zachęt, nie zostanie on wykorzystany jako narzędzie badawcze.

¹⁹ W niniejszej pracy określenia: bariery, trudności, przeszkody, ograniczenia będą stosowane zamiennie.

zadań. Jednostka może mieć poczucie skuteczności w jakiejś dziedzinie w określonych warunkach, natomiast jeżeli znajdzie się w warunkach znacznie odbiegających od znanych, może to mieć paraliżujący wpływ na osiągnięcie przez nią celów. Stąd też ważne jest przekonanie, że potrafi ona przezwyciężyć pewne właściwości sytuacyjne, które mogą komplikować jej działania. Jest to związane z subiektywnym postrzeganiem barier, a związek ten jest odwrotnie proporcjonalny, tzn. im wyższe jest przekonanie o możliwości przezwyciężania niekorzystnych czynników sytuacyjnych, tym mniej spostrzeganych barier (są one oceniane jako mniej zagrażające i mniejsza jest wrażliwość jednostki na ich działanie) [Bańka, 2007c, s. 188–189].

Wśród barier osobistych wyróżnić można bariery dotyczące poznawczego funkcjonowania człowieka (inteligencja, pojemność uwagi i pracy mózgu), które z przyczyn oczywistych można pominąć. Warto jednak przyjrzeć się następującym wybranym barierom, sklasyfikowanym jako:

- percepcyjne (związane ze sposobem odbierania i oceny świata zewnętrznego);
- emocjonalne (związane z uczuciami, stanami emocjonalnymi, takimi jak: lęk, zazdrość, strach);
- kulturowe (wynikające z presji społeczeństwa);
- dotyczące wartości (związane z przejawianym systemem wartości, przekonaniem);
- dotyczące obrazu samego siebie [Iwanowska-Polkowska, 10.09.2007].

O **barierach percepcyjnych** mówi się wówczas, gdy jednostka nie dostrzega pewnych danych, a na innych się zbyt koncentrując lub mylnie interpretuje niektóre informacje płynące ze świata zewnętrznego. Marta Iwanowska-Polkowska zauważa, że „często bariera ta pojawia się np. wtedy, kiedy studenci nie dostrzegają, wypierają dane (nawet statystyczne) mówiące o trudności w znalezieniu pracy zgodnej z kierunkiem kończonych studiów. Chociażby ostrzeżenia starszych kolegów, którzy tej trudności już doświadczyli traktowane są jako morały, nieszczerze przestrogi. Konsekwencją niedostrzegania tych danych jest idealistyczne przekonanie, że «praca jest i będzie czekać na mnie jak skończę studia; przecież po tak dobrej uczelni muszę mieć pracę»”. Blokuje to motywację i poznawczo ogranicza możliwość poszukiwania innych, alternatywnych celów. Autorka zwraca również uwagę na to, iż często „władze wydziałów, szczególnie tych uważanych za elitarne (np. psychologia, prawo, zarządzanie), same podążają za tym błędem i indukują studentom, że «wystarczy się tylko uczyć», by zaraz po studiach znaleźć dobrą pracę” [tamże].

Kolejną barierą jest **bariera emocjonalna**. Zarówno emocje pozytywne, jak i negatywne mogą mieć ograniczający wpływ na planowanie kariery. Oznaczać to może zbyt optymizm bądź pesymizm w tym obszarze. Jednak to emocje negatywne, takie jak: strach, zazdrość czy złość dają bardziej destrukcyjne skutki. Marta Iwanowska-Polkowska podaje w tym kontekście przykłady, wskazując, że „w sytuacji, kiedy młody człowiek kieruje się zazdrością, np. zazdrości kolegom wyższego statusu materialnego, prestiżowej pracy, widocznych sukcesów – będzie stawiał sobie takie cele zawodowe, które mu to samo zapewnią. Będzie miał trudność z odczuwaniem swoich osobistych potrzeb, oczekiwań i preferencji związanych z pracą. Może okazać się, że postawiony, wynikający z zazdrości cel jest nierealny względem posiadanych kwalifikacji i kompetencji, co oznacza trudności w jego realizacji. Oczywiście zdarzają się sytuacje, kiedy student zdobywa «wymarzoną pracę». Bardzo szybko jednak zaczyna odczuwać brak satysfakcji zawodowej. Albowiem te osoby, dla których praca zawodowa jest dużym kompromisem, efektem zewnętrznych narzuceń bądź zbiegiem okoliczności znacznie szybciej dotykane są przez wypalenie zawodowe”. Ten rodzaj bariery znacznie częściej pojawia się u młodych ludzi, którzy nie znają tak dobrze rzeczywistości zawodowej, jak osoby doświadczone zawodowo. Młody człowiek wówczas wzoruje się na doświadczeniach innych, nie mając własnych. Rzeczywistość zawodowa jest przez niego nadmiernie idealizowana. Wszystkie te zjawiska nie są barierą do momentu, gdy „silnie pojawiające się emocje nie zaczynają ograniczać dostępności danych, czy wypracowywania rozwiązań zawodowych, realnych i dopasowanych do preferencji jednostki” [tamże].

Ograniczająco na młodzież, studentów wpływa również złość, która z jednej strony może się brać z niechęci do dotychczasowych doświadczeń zawodowych, z drugiej strony jednak jest ona ulokowana w ważnych dla jednostki osobach, rodzicach, znajomych, partnerze, nauczycielach akademickich, pierwszych współpracownikach. Jak pisze M. Iwanowska-Polkowska „złość przejawiać się może powiedzeniem: «Ja Wam pokażę» i działaniem ukierunkowanym na zrobienie czegoś wbrew, «na złość» tym osobom. Wówczas poszukiwanie pracy jest motywowane OD, czyli ucieczką od nieakceptowanego stanu rzeczy, nie zaś DO, czyli poszukiwaniem tego, co jest akceptowane, zgodne z nami i wartościowe. Zagrożeniem motywacji OD jest brak świadomości tego, czego oczekujemy – do czego chcemy i powinniśmy dążyć. Motywacja OD to głównie wiedza o tym, czego na pewno nie chce się robić. Dzieje się tak dlatego, że z jednej strony brak jest czasu na rzetelną refleksję – ucieczka jest przecież absorbująca. Z drugiej zaś złość, zawiść, zmęczenie emocjonalne, które towarzyszą

ucieczce, blokują zdolność racjonalnego myślenia i generowania rozwiązań” [tamże], a co z tym związane również i proces planowania rozwoju kariery zawodowej.

Opisywane bariery emocjonalne wiążą się często z innym rodzajem barier – **barierami kulturowymi**. W tym kontekście kultura rozumiana jest jako „wszelkie normy społeczne, powinności i oczekiwania wynikające z otoczenia, w którym się funkcjonuje”. Młodzi ludzie, w tym studenci są podatni na te zewnętrzne wzorce. Oznacza, że w wielu przypadkach realizują oni oczekiwania, cele zawodowe, potrzeby innych osób, a nie własne. Często normy kulturowe dotyczą wyboru kierunku studiów i kariery zawodowej. Młody człowiek zachęcany jest do realizowania pewnej tradycji, studiowania tego, co rodzice, dziadkowie itp. Wybiera on wówczas tę ścieżkę, która jest polecana i realizowana przez rodzinę. Oddziaływania kulturowe dotyczyć mogą również samego modelu kariery. Od kobiet oczekiwane jest uwzględnienie roli żony i matki w roli zawodowej. Natomiast od mężczyzn, by ich model kariery zakładał dynamiczne zmiany na lepsze, ciągłe wspinanie się w hierarchii organizacyjnej i jednocześnie zapewniał odpowiedni byt rodzinie. Istnieją też oczekiwania ogólne, które przypisywane są wszystkim wchodzącym na obecny rynek pracy (takim oczekiwaniem jest kariera równająca się z awansem, pewien prestiż pracy, „bycie pięknym, młodym i bogatym”) [tamże].

W procesie planowania rozwoju kariery silne ograniczenie mogą stanowić również **wartości**. Wartości zawodowe tzw. kotwice kariery (więcej na ten temat w podrozdziale 2.1) są bardzo cennym ukierunkowaniem w karierze zawodowej, ale pod warunkiem, że ma się je zidentyfikowane i potrafi się nimi zarządzać. Wartości zawodowe stają się barierą wówczas, gdy zbyt mocne przywiązanie do pewnych wartości ogranicza korzystanie z alternatywnych celów rozwojowych. Jeżeli więc jednostka kieruje się w planach zawodowych tylko jedną wartością, pomijając tym samym inne kryteria ważne przy planowaniu kariery, to może podejmować działania nieadaptacyjne i niedające bezpośrednich rezultatów. Wtedy też zakres rozpatrywanych możliwości zawodowych jest znacznie ograniczony. Przykład może stanowić młody człowiek, rozpatrujący tylko taką pracę, która wiąże się z wartością wyzwania, a nie dostrzega i nie akceptuje innych rozwiązań, np. tymczasowego podjęcia pracy dającej stabilizację, bezpieczeństwo finansowe, a jednocześnie rozwojowej. Zarządzając wartościami zawodowymi, należy brać pod uwagę pewną konfigurację tych wartości (dwie, trzy najważniejsze) i zawsze odnosić je do realnych możliwości rynku oraz innych dyspozycji zawodowych, od kompetencji począwszy, przez osobowość, zainteresowania na modelach kariery i życia skończywszy [tamże].

W planowaniu rozwoju kariery daje o sobie znać także **bariera dotycząca obrazu samego siebie**. Jak wskazuje M. Iwanowska-Polkowska „może być to jedna z silniej działających przeszkód”. Obawa przed niepowodzeniem, nieśmiałość, brak wiary w wartościowość swoich idei oraz ogólnie w siebie z pewnością nie pomaga przy planowaniu kariery zawodowej, bowiem jednostka może umniejszać wartościowość swoich pomysłów i planów. Może ona również w ograniczający sposób spostrzegać swoje umiejętności i predyspozycje. W związku z tym dochodzi do refleksji, że jeśli nawet plan będzie dobry, to jego realizacja nie przyniesie efektów, ponieważ „nie da się po prostu rady”. W tej sytuacji osoba, która poszukuje pracy nie potrafi docenić swoich doświadczeń, kompetencji czy predyspozycji. Zaniża własną samoocenę i przez to nie daje sobie prawa do generowania i realizowania takich celów zawodowych, które dawałyby jej satysfakcję. Osoba o zaniżonej samoocenie, z trudnościami w identyfikowaniu swoich sukcesów, mocnych stron nie będzie potrafiła tworzyć planów i pomysłów dotyczących przyszłości zawodowej, a także nie podejmie się ich realizacji. Bariera ta jest „często symptomem szerszego problemu, deficytu w obszarze np. kompetencji asertywności bądź zaniżonego obrazu siebie, niskiej nadziei na sukces, czyli przekonania o umiejętności realizowania postawionych celów i radzenia sobie z trudnościami na drodze do nich” [tamże].

Inną, odrębną barierą ograniczającą rozwój jednostki może też być **schematyczność myślenia**. Marta Iwanowska-Polkowska zauważa, że „ze schematami mamy do czynienia wtedy, kiedy jednostka zwraca uwagę tylko na część dostępnych informacji, a pomija inne elementy”. To zdaniem autorki „chęć do powielania pewnego utartego wzorca, który do tej pory dawał satysfakcjonujące wyniki dla innych bądź dla nas. Jednak nieustanne korzystanie z tego samego schematu uniemożliwia innowacyjne podejście do problemu i poradzenie sobie z nim”. Schematy w większości sytuacji są „pochodną wcześniejszych doświadczeń, pewnym uogólnionym wnioskiem z nich wyciągniętym”. Mogą one jednostce przynosić wymierne korzyści, ale w pewnych sytuacjach mogą być również przeszkodą, która blokuje produktywne rozwiązanie problemu i planowanie własnej kariery. Dzisiejszy rynek pracy wymaga od młodego człowieka nie tylko odpowiedniego wykształcenia, znajomości języków obcych itp., ale „właśnie umiejętności wychodzenia poza schemat, radzenia sobie z barierami, generowania nowych pomysłów, gotowości do konfrontowania swoich (zdiagnozowanych) oczekiwań zawodowych z rzeczywistością”. Wymagane to jest zarówno podczas szukania pracy, jak i jej wykonywania. Szczególnie w grupie młodych ludzi walka ze schematami bywa trudna,

ponieważ „z braku własnych doświadczeń, często zupełnie nieświadomie, powielają oni schematy zasłyszane, czyli pochodzące od innych osób. A te pochodzące od życiowych autorytetów jednostki trudniej jest wyeliminować” [tamże].

Augustyn Bańka traktuje bariery jako lękowe przeszkody w wyborze kariery międzynarodowej młodych ludzi (latentne struktury zniechęcające do wyjazdu za granicę). Są to trzy czynniki nazwane przez autora następująco: 1) „Odczuwane Deficyty i Antycypowane Trudności Personalne” (postrzegane przez jednostkę ograniczenia posiadanych zasobów osobowości z perspektywy wymagań niezbędnych do podjęcia kariery międzynarodowej); 2) „Lęk Przed Realizacją Kariery w Niechcianym Kierunku” (obawy jednostki dotyczące tego, że jej kariera poza granicami kraju nie będzie przebiegać w sposób zgodny z jej oczekiwaniami i planami); 3) „Obawa Przed Niedostosowaniem i Wykluczeniem” (niepokój jednostki spowodowany zakładanym brakiem akceptacji ze strony nowego otoczenia oraz niedostosowaniem się do nowego środowiska) [2007a, s. 73–74; 2007c, s. 193]. Wśród szczegółowych czynników zniechęcających do podejmowania i planowania rozwoju kariery zawodowej w wymiarze międzynarodowym wyżej przywołany autor wymienia:

- niestabilność polityczną,
- nieprzewidywalne zagrożenia,
- prawdopodobną niechęć do młodych pracowników bez doświadczenia,
- ryzyko „klepania biedy” przez jakiś czas,
- ekspozycję na nieprzewidywalne zagrożenia,
- niepewność znalezienia satysfakcjonującej pracy,
- ryzyko realizowania nudnej i mało wymagającej kariery,
- niemożność długofalowego zaplanowania kariery,
- zwiększone ryzyko wykonywania niechcianej pracy,
- izolację od rodziny,
- ryzyko wykonywania pracy za bardzo niskie zarobki,
- brak możliwości dalszego podnoszenia kwalifikacji,
- dylemat obecnych lub ewentualnych dzieci,
- możliwe problemy z partnerem,
- brak głębszego sensu zaangażowania,
- nieadekwatne zarobki w stosunku do niezbędnych poświęceń,
- brak motywacji,
- konieczność przystosowania się do innego i nieznanego stylu życia,
- ograniczenie dostępu do przyjaciół i znajomych ludzi,
- zaburzenia życia rodzinnego i społecznego,
- zdradę swoich ideałów,

- ryzyko utraty w przyszłości dobrej pozycji zawodowej i społecznej,
- niechęć lub lęk zmagania się z konkurencją już teraz,
- zbyt wiele podróży i rozłąka z bliskimi,
- brak odpowiedniej polityki i wsparcia ze strony rządu,
- nieodpowiednie wykształcenie,
- brak pewności siebie i nieśmiałość,
- brak znajomości obyczajów obowiązujących w świecie pracy,
- trudności finansowe,
- prawdopodobieństwo dyskryminacji na rynku pracy,
- zagrożenie związane z życiem w samotności,
- ryzyko bycia na starcie kimś „drugiej kategorii”,
- ryzyko utraty poczucia dumy,
- prawdopodobne trudności w adaptacji do nowych wymagań,
- brak doświadczenia praktycznego,
- brak pozytywnych wzorców,
- niedoinformowanie i brak wsparcia,
- brak fachowego i życzliwego doradztwa,
- przewidywany brak wsparcia w miejscu pracy,
- obawa przed możliwością przekroczenia odporności psychicznej,
- obawa przed zmarnowaniem najlepszego w życiu czasu,
- brak atrakcyjnych kwalifikacji, które byłyby doceniane na rynku pracy,
- niską przebojowość,
- brak predyspozycji osobowościowych,
- bezwartościowe wykształcenie [2007c, s. 190–191].

Z badań przedstawionych przez A. Bańkę wynika, że w procesie planowania kariery młodzi ludzie największe przeszkody widzą w samych sobie. Choć – jak wskazuje przywołany autor – „nie mają oni obecnie żadnych zahamowań wynikających z faktu poczucia przynależności do jakiejś wspólnoty, co świadczy o zaniku uczuć wyższych, takich jak patriotyzm, to jednak w proporcji wyborów między manifestowanymi przeszkodami zewnętrznymi i wewnętrznymi, te drugie przeważają. Motywacja wspólnotowa jest postrzegana jako anachroniczna, a dominująca jest motywacja indywidualistyczna, współbrzmiąca z egoistycznie zorientowanymi aspiracjami osiągnięć”. Osoby, które planują pracę za granicą, wyrażając swoje obawy związane z wyjazdem z kraju, kierują się głównie „lękami związanymi z postrzeganym niskim wartościowaniem własnych zasobów osobowości. Jest to typowa wewnętrzna atrybucja antycypowanych przyczyn niepowodzeń”. Drugim w kolejności czynnikiem zniechęcającym do opuszczenia kraju rodzinnego są obawy związane z rozwojem wydarzeń w niepożądanym kierunku ze względu na posiadane braki oraz na

antycypowaną niemożność kontroli środowiskowej własnego rozwoju w nieznanym miejscu. Trzeci powód niechęci opuszczenia kraju w celach związanych z pracą „obejmuje przekonania wyrażające nieuchronność negatywnych konsekwencji dla własnej tożsamości i możliwości kontynuacji w nieprzewidywalnym otoczeniu” [Bańka, 2007a, s. 74–75].

Podsumowując niniejsze rozważania należy zauważyć, że praca i kariera za granicą dla młodych ludzi kończących studia stanowią atrakcyjną koncepcję „ułożenia sobie życia, gdzie dominującymi siłami są tendencje buntownicze, chęć ucieczki przed beznadzieją, chęć zrealizowania osobistych aspiracji rozwojowych i chęć zakosztowania wygody i jakości życia”. Ponadto „w konflikcie między przywiązaniem do miejsca a podatnością na przemieszczania i potencjalne możliwości życia w świecie bez granic” młodzi dorośli opowiadają się za indywidualnymi aspiracjami, dla których skłonni są „do odcięcia się od korzeni własnej tożsamości” [tamże, s. 75–76].

Sytuacja globalizacji i postępujących procesów integracyjnych doprowadziła do stworzenia szerokiego wachlarza możliwości i szans na planowanie i rozwój kariery w kontekście międzynarodowym, a jednocześnie jest to duże zagrożenie dla jednostki, gdyż jest wówczas postawiona wobec sytuacji posiadania tożsamości tymczasowej. Jednakże ludzie świadomi owych niebezpieczeństw, licząc się z zagrożeniami wybierają ten styl życia, ponieważ nowe, nieznanie środowisko otwiera przed nimi możliwości realizacji marzeń, wartości, które do tej pory były w perspektywie nikłej nadziei na spełnienie.

Zgodnie z przyjętą definicją kategorii planowania rozwoju kariery zawodowej istotne jest omówienie typów orientacji czy też ukierunkowań wobec kariery zawodowej, bowiem ich poznanie staje się istotne w aspekcie opracowania odpowiedniej strategii rozwoju kariery zawodowej. Te zagadnienia są przedmiotem analiz kolejnego rozdziału.

2. ORIENTACJE WOBEC KARIERY ZAWODOWEJ I STRATEGIE JEJ ROZWOJU

U podstaw dokonywanych wyborów intencjonalnych i podejmowanych decyzji wiążących, które dotyczą kształtu ścieżki kariery zawodowej, znajdują się: wartości kariery jako celu samego w sobie, jej miejsca wśród innych celów zawodowych i życiowych oraz oczekiwania związane z karierą zawodową [Korczy, Pietrulewicz, 2003, s. 22]. Dopiero w zależności od tego mówi się o orientacjach karierowych. **Orientacje wobec kariery zawodowej** to osobiste hierarchie wartości, potrzeby, motywacje, kompetencje, nastawienia, oczekiwania, dążenia i preferencje zawodowe artykułowane/spostrzegane przez poszczególne osoby, których określenie/sformułowanie i poznanie jest niezbędne do opracowania odpowiedniej **strategii rozwoju własnej kariery zawodowej**. Strategia ta oznacza wszystkie te działania jednostki, które świadomie podejmuje, by realizować przyjęte cele kariery zawodowej [Barney, Lawrence, 1989, za: Miś, 2007, s. 92], bądź „program działań, które należy podjąć w krótszym i dłuższym okresie by móc realizować przyjęte **cele kariery**” [Pocztowski, 2007, s. 315]. Cele te rozumiane jako „przyszłe stany rzeczy, które jednostka chce osiągnąć w obszarze własnego rozwoju zawodowego” [tamże, s. 314], czy też jako pożądane, związane z karierą rezultaty/wyniki, które dana osoba stara się osiągnąć [Greenhaus, Callanan, 1994, s. 61, za: Miś, 2007, s. 63], wynikają z orientacji wobec kariery jakie posiadają poszczególne jednostki.

W skład orientacji wobec kariery wchodzi m.in. wartości. Stąd też, istotne jest w pierwszej kolejności odniesienie się w szczególności do wartości związanych z pracą zawodową, cenionych w pracy zawodowej – wartości zawodowych²⁰.

²⁰ A. Paszkowska-Rogacz, wyjaśniając pojęcie wartości zawodowych używa również sformułowania wartości związane z pracą [zob. Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 161–173]. Stąd też w niniejszej pracy określenia te używane są zamiennie.

2.1. Wartości związane z pracą zawodową wyznacznikiem orientacji wobec kariery

Część badaczy utożsamia wartości, także te związane z pracą czy wartości zawodowe z zainteresowaniami, inni z potrzebami, a przez niektórych traktowane są one jako postawy. Według Supera „wartości i zainteresowania wynikają z potrzeb. Potrzeba... prowadzi do działania, a działanie wyznacza sposoby zachowania... którego cele – gdy są ogólne – określane są jako wartości, a gdy specyficzne – jako zainteresowania. (...) Wartości zaś są celami (obiektami), których jednostka poszukuje, aby zaspokoić potrzebę” [Hornowska, Paluchowski, 2002, s. 268]. Przywołany autor „traktuje wartości zawodowe jako względnie trwałe przekonania, które określają preferencje jednostki dotyczące stanów rzeczy, sposobów jej postępowania, ale zawęża zakres tych przekonań do sposobów zachowania i stanów rzeczy związanych z pracą zawodową” [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 167]. „Mimo nieściśłości w definiowaniu – jak podkreśla A. Paszowska-Rogacz – większość naukowców zgodna jest co do tego, iż wartości zawodowe mają związek z motywacją do pracy, uruchamiają ludzkie działanie a ich poznanie zbliża do zrozumienia aktywności człowieka w danej dziedzinie” [tamże, s. 165]. W sensie obiektywnym wartości zawodowe mają charakter uniwersalny i można je rozpatrywać jako ogólne normy społeczne, określające pożądane cechy obiektów, cele i ideały. W sensie subiektywnym natomiast traktowane są jako podstawowe elementy osobowości. W tym ujęciu stanowią one względnie trwałe w czasie preferencje jednostki, przez co mogą wpływać na jej rozwój zawodowy i stosunek do pracy, a zatem także na proces planowania kariery zawodowej. Naturę wartości najlepiej ujmują koncepcje łączące perspektywę obiektywną i subiektywną [Zalewska, 2000, s. 57–58].

Wartości tworzą trwałe systemy przekonań o preferowanych sposobach postępowania lub ostatecznych stanach egzystencji, uporządkowanych według względnej ważności. Systemy te uporządkowane są hierarchicznie. Według Bogdana Wojciszke, na którego powołuje się A. Paszowska-Rogacz „system wartości jest zbiorem wartości osobistych zorganizowanym w hierarchię poprzez preferencje. To właśnie preferencja danej wartości ustala jej położenie w hierarchii”. Wartości, które umieszczane są wyżej w hierarchii mają większy wpływ na zachowanie jednostki, lecz te same wartości mogą być realizowane na zupełnie różne sposoby przez poszczególne osoby [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 165].

Literatura przedmiotu wyróżnia kilka typologii ludzi, z czego każda z nich dysponuje specyficzną hierarchią wartości. J. Koziński wyróżnia pięć takich wartości:

- 1) wartości dionizyjskie – najwyższe dobra człowieka to konsumpcja, komfort, wygodne życie gwarantujące radość i zadowolenie;
- 2) wartości heraklesowe – dążenie do wyższości, ważności i znaczenia, dominacji nad innymi, zdobycia władzy i sławy;
- 3) wartości prometejskie – człowiek widzi siebie jako część wspólnoty, najwyższą wartość to walka ze złem i cierpieniem, działania prospołeczne i altruistyczne;
- 4) wartości apollinijskie – człowiek przypisuje najwyższe znaczenie twórczości, poznaniu świata, rozwojowi nauki, techniki i sztuki; nastawienie na innowacje i zmiany otoczenia zewnętrznego;
- 5) wartości sokratyczne – najwyższym dobrem człowieka staje się poznanie i rozumienie samego siebie, doskonalenie własnej osobowości. Największą satysfakcję uzyskuje przez ciągły rozwój, samokształcenie oraz doskonalenie się [Koziński, 1998, s. 203–205].

Te pięć hierarchii wartości różnicuje całość zachowań człowieka. W praktyce bardzo często zdarza się, że są one połączone ze sobą [Korcz, Pietrusewicz, 2003, s. 20].

Mimo że brak jest uniwersalnej listy wartości, która obowiązywałaby przez stulecia i na przestrzeni wszystkich kultur, praca jako jeden z ważniejszych elementów współczesnego życia zajmuje ważne miejsce w hierarchii. Istnieją trzy podstawowe nurty dotyczące istoty pracy i sposobu traktowania jej przez człowieka. Najstarszy nurt zakłada **instrumentalne podejście jednostki do pracy**, dla której stanowi ona głównie źródło dochodów i środek do zaspokojenia podstawowych potrzeb [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Praca jest zatem środkiem do osiągnięcia innych, uważanych za ważne celów: osiągnięcia pozycji społecznej, prestiżu, dóbr materialnych [Suchar, 2003, s. 38]. Twórcy drugiego nurtu „przyjmują, iż praca jest celem samym w sobie i należy traktować ją jako dobro samoistne. Pracując człowiek nie tylko służy innym, ale również przez akt pracy sam staje się lepszy” [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Jest to **podejście autoteliczne**, w którym praca jest źródłem radości, satysfakcji, drogą do samorealizacji i aktywnością, z którą można się osobiście identyfikować [Suchar, 2003, s. 38]. **Holistyczne podejście** prezentuje trzeci nurt, który „integruje poglądy dwóch poprzednich i uznaje pracę zarówno za środek osiągania korzyści materialnych, jak i cel sam w sobie – co ostatecznie prowadzi do zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu. Praca jako świadomy i twórczy akt jednostki uważana jest za źródło wartości i norm, które

jej przynależą” [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 165]. Bolesław Klepajczuk zwraca uwagę przy tym, że sztuczne jest przeciwstawianie pracy jako wartości samej w sobie i pracy jako źródła korzyści materialnych [1995, s. 17], bowiem dla większości ludzi jest ona i jednym i drugim – celem samym w sobie i środkiem do realizacji innych celów. Ludzie różnią się jedynie w tym względzie proporcjami. Oznacza to, iż wszystkie życiowe obszary aktywności są lub mogą być ze sobą ściśle związane i wszystkie łączą się z pracą [Suchar, 2003, s. 38].

W psychologicznej analizie pojęcia „praca” można wyróżnić dwa przeciwstawne stanowiska, które wynikają z różnych tradycji [Bańka, 1994, s. 26]. Anna Paszowska-Rogacz wskazuje, że „pierwsza z nich to tradycja kultu pracy i działania, a druga to tradycja sensu życia bez etosu pracy”. W tradycji europejskiej poczucie jakości życia związane jest z pracą – działaniem. Praca zajmuje tu pierwszorzędne stanowisko, a w sferze codzienności znajduje się praktyka. „Zachodnia mentalność i koncepcja człowieczeństwa – jak podkreśla wyżej przywołana autorka – jest przesiąknięta etosem działania. Bierze to swój początek z kultury greckiej, w której miarą człowieka było pojęcie «pragma», czyli czyn, dzieło, istota, zawód, praca lub interes. Grecy, to co dziś nazywamy pracą, nazywali między innymi *praxis* – czyli wszelka czynność, działalność i to stanowiło istotę losu człowieka”. W przeciwstawnej tradycji (przykład stanowią Indie) praca zostaje „zepchnięta w systemie wartości ludzkich i w psychice człowieka na dalszą pozycję” [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 166].

Hierarchia celów i wartości życiowych jest sprawą indywidualną. Obejmuje ona ważność poszczególnych celów i wartości oraz ich wzajemne relacje. Hierarchia celów związanych z takimi obszarami, jak: życie osobiste, styl życia (rozrywka i rekreacja, kultura, praca, samorealizacja), sfera ideologii i wartości (religia, życie duchowe, polityka), status społeczny (awans, kwestie materialne, władza) wpływa w istotnym stopniu na przebieg życia jednostki, a także na to, w jaki sposób układa się jej kariera zawodowa [Suchar, 2010, s. 26].

Mimo że każdy ma własną strukturę wartości, to jednak można stworzyć listę tych najważniejszych, obejmującą wartości podobne u większości ludzi. Taką listę, obejmującą siedem głównych wartości i celów życiowych, na podstawie własnych badań stworzył M. Suchar. Są to:

- 1) życie osobiste (relacje rodzinne i relacje z innymi bliskimi ludźmi);
- 2) samorealizacja (pogłębianie wiedzy, działalność twórcza i artystyczna, rozwój zainteresowań, dążenie do samopoznania i samodoskonalenia);
- 3) rozrywka i rekreacja;
- 4) religia i rozwój duchowy;

- 5) polityka i kwestie społeczne;
- 6) status społeczny i majątkowy;
- 7) praca [Suchar, 2003, s. 33].

Z punktu widzenia kariery znaczące jest, w jakim stopniu dana osoba koncentruje się na pracy zawodowej, na ile się w nią angażuje, na ile jest dla niej ważna, na ile kariera jest dla niej instrumentem realizacji istotnych potrzeb [Suchar, 2010, s. 26]. Stąd też pokrótce zostaną przedstawione powiązania pracy w kontekście wymienionych obszarów aktywności życiowej. Jak słusznie zauważa przywołany autor „w kontekście rozmów o pracy zawodowej, na pierwszy plan wysuwa się zwykle myślenie o życiu rodzinnym, a przede wszystkim o obowiązkach rodzicielskich. Matki, które chcąc poświęcić się wychowaniu dzieci muszą zrezygnować z kariery zawodowej, dobrze wiedzą jak czasem trudno jest pogodzić obie sfery życia. Podobnie mężowie, którzy rezygnują z objęcia atrakcyjnych stanowisk wtedy, gdyby pociągałoby to za sobą pracę poza miejscem zamieszkania i rozłąkę z rodziną”. Należy jednak pamiętać, że to co jest określane jako **życie osobiste**, nie pojawia się u młodych ludzi dopiero po zawarciu związku małżeńskiego. Bliskie osobiste związki z innymi osobami, koleżeństwo, przyjaźń, miłość, to sfera życia ważna niezależnie od wieku i sytuacji życiowej. „O ile – jak podkreśla M. Suchar – życie rodzinne ma swoje żelazne wymagania i często, choć nie zawsze słusznie, postrzega się je jako konkurencję dla innych obszarów aktywności człowieka, o tyle bliskie relacje z innymi z reguły daje się w jakiś elastyczny sposób pogodzić z pracą”. Warto też zwrócić uwagę na to, iż zadowolenie z życia osobistego stanowić może najważniejsze źródło energii do działania, również w sferze zawodowej. Z kolei niepowodzenia w pracy nierzadko negatywnie wpływają na życie osobiste. Należy zatem patrzeć na te dwa obszary aktywności życiowej – pracę i życie osobiste – jako mogące się harmonijnie, z pożytkiem uzupełniać, a nie tylko jako konkurencję w stosunku do siebie. Wielu ludzi bowiem potrafi, znajdując bliskich kolegów, przyjaciół w swoim zawodowym otoczeniu, z powodzeniem łączyć obie te sfery życia [Suchar, 2003, s. 34].

To, co łączy aktywność zawodową z dążeniem do **samorealizacji** to tkwiąca w każdym w człowieku potrzeba, by zrozumieć własne działania, by miały one sens, by wykonując je można mieć poczucie sprawstwa i skuteczności, żeby można byłoby uczyć się i doskonalić pracując. To dlatego w tym kontekście o niektórych rodzajach pracy mówi się, że są one zdehumanizowane [tamże, s. 34–35].

Kolejna wartość – **rozrywka i rekreacja** stanowią ważną dziedzinę życia. Praca może także sprawiać radość, uciechę, ale też coraz częściej

pojawiają się osoby, które pracę zawodową traktują instrumentalnie, bo- wiem pracują, by móc oddawać się rekreacji i rozrywce [tamże, s. 35].

Ważnym zagadnieniem jest również **religia**, która może być nośni- kiem wartości i może stanowić o etyce pracy oraz duchowy aspekt pracy zawodowej. Zdarza się niektórym ludziom angażować duchowo w wy- konywany zawód – mówi się wówczas o poczuciu misji [tamże, s. 36–37].

Zjawisko przenikania się **zdarzeń politycznych** i życia gospodarczego jest także powszechne. Oczywiście jest zatem zawodowe zainteresowanie wydarzeniami politycznymi u ludzi różnych zawodów. Nieakceptowalne jest natomiast łączenie tych dwóch dziedzin w inny sposób, np. przeno- szenie sympatii politycznych na stosunki pracy [tamże, s. 37].

Obecnie również status zawodowy oraz **pozycja majątkowa i spo- łeczna** są ściśle ze sobą powiązane. O prestiżu społecznym danej osoby stanowią również wykształcenie i umiejętności, które umożliwiają pełnie- nie specjalistycznych i kierowniczych ról zawodowych. Związane jest to z dostępem do dóbr materialnych oraz przynależnością do odpowiedniej klasy czy warstwy społecznej. Praca jest również dla wielu ludzi wyznac- nikiem ich osobistej i społecznej wartości, praca człowieka określa, daje poczucie siły i umieszcza w kontekście życia społecznego. Stąd też takim osobistym nieszczęściem może być bezrobocie – nie tylko ze względów materialnych, ale też dlatego, że odsuwa ono niektórych ludzi na margines życia społecznego [tamże, s. 37–38].

Zdaniem M. Suchara mimo że potrzeby każdego człowieka mogą być odmienne i stanowić indywidualną, niepowtarzalną strukturę, to w większości przypadków są one kombinacją ośmiu głównych warto- ści, które mogą być realizowane w ramach działalności zawodowej (są to potrzeby, które w różny sposób mogą być zrealizowane w sytuacji zawodowej):

- 1) awans i rozwój zawodowy;
- 2) doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji;
- 3) niezależność i samodzielność w działaniu;
- 4) urozmaicenie i zmienność;
- 5) satysfakcjonujące kontakty z ludźmi;
- 6) prestiż firmy, zawodu, funkcji lub stanowiska;
- 7) wynagrodzenie;
- 8) stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Są to według autora najważniejsze aspekty pracy zawodowej [tamże, s. 39]. W świetle obiegowej opinii należy do nich również, poza wyżej wymienionymi, możliwość zachowania równowagi między pracą a ży- ciem prywatnym.

Pierwszy aspekt jest mylnie ze sobą utożsamiany, bowiem **awans i rozwój zawodowy** nie są tym samym zjawiskiem. Rozwój zawodowy to określenie o wiele szersze, które oprócz awansu obejmuje wiele innych aspektów zmian o charakterze rozwojowym zachodzących w życiu zawodowym. Awans natomiast może być pionowy (czyli zmiana stanowiska na zlokalizowane wyżej w strukturze organizacyjnej) i poziomy (czyli zmiana zakresu odpowiedzialności wiążąca się z nabyciem nowych umiejętności lub zmiana jednego stanowiska na inne, położone na tym samym poziomie w hierarchii organizacyjnej). Oprócz awansu pionowego i poziomego, można mieć do czynienia ze zmianami stanowiska, które trudno jest jednoznacznie ocenić w kategoriach awansu bądź degradacji. Według M. Suchara badania wykazują, że odsetek osób, które możliwości awansu i rozwoju zawodowego cenią sobie w pracy najbardziej nie jest tak duży, bowiem wielu potrzebne jest raczej poczucie stabilizacji i komfortu niż ciągłych zmian, nawet na lepsze [Suchar, 2003, s. 39–42]. Mimo to potrzeba osiągnięć, podnoszenia statusu, ambicje i aspiracje to istotny motywator w przypadku kariery zawodowej. Motywy wiążące się z awansem bywają silne i w znaczący sposób nadają charakter życiu zawodowemu. „Nastawienie na awans może rozstrzygać o przebiegu kariery od samego jej początku, gdyż niektóre zawody i branże umożliwiają go w większym stopniu niż inne”. Awans często łączy się ze wzrostem statusu społecznego, wynagrodzenia, władzy, niezależności [Suchar, 2010, s. 28].

Kolejny aspekt – **doskonalenie i podnoszenie kwalifikacji** – dotyczy głównie osób młodych i o krótkim stażu pracy, bowiem młodzi mogą nauczyć się tego, co starsi już umieją. Jednak ten naturalny porządek ulega w ostatnich czasach zakłóceniu, ponieważ zmiany zachodzące w różnych dziedzinach są tak szybkie, że dziś większość pracujących, niezależnie od stanowiska i specjalności zawodowej, chcąc osiągać rezultaty w pracy i utrzymać swą konkurencyjność na rynku pracy, musi się stale uczyć i doksztalać. Potrzeba ciągłego kształcenia i doskonalenia zawodowego jest spostrzegana jako bardzo silny czynnik kariery zawodowej [Suchar, 2003, s. 42–43]. Podnoszenie kwalifikacji może zatem być istotnym atutem zawodowym i instrumentem służącym rozwojowi zawodowemu i samorozwojowi (wiedza i umiejętności zmieniają człowieka i zwiększają jego osobiste możliwości). Wielu ludzi właśnie pod kątem możliwości doskonalenia analizuje poszczególne oferty pracy [Suchar, 2010, s. 28].

Potrzeby związane z wartościami – **niezależność i samodzielność w działaniu** są silnie zindywidualizowane. W pracy niezależność wiąże się z odpowiedzialnością. Stąd też u wielu ludzi występuje obawa przed niezależnością. Z drugiej jednak strony, jeśli potrzeba ta jest w człowieku

silna, trudno jest mu pozostać dłużej w warunkach, które nie umożliwiają jej zaspokojenia. Sytuacja zależności może być dla takich jednostek trudna i dlatego opuszczają ją albo starają się na wszelkie sposoby zwiększyć margines własnej niezależności w ramach istniejącego układu [Suchar, 2003, s. 43]. Większość ludzi w kwestiach zawodowych przejawia umiarkowaną potrzebę niezależności i swobody [Suchar, 2010, s. 27].

Następna potrzeba – zmienności – stanowi przeciwieństwo odporności na monotonię i brak zapotrzebowania na zmiany. Istnieją typy pracy zapewniające **zmienność i urozmaicenie**. Są to prace związane z tworzeniem nowych przedsięwzięć, budową czegoś od podstaw [Suchar, 2003, s. 44]. Należy się tu odwołać do „standaryzacji”, która odnosi się do stopnia, w jakim działania związane z pracą są opisane, ujęte w reguły, przepisy, normy i standardy. Standaryzacja przeważnie nie wymaga kreatywności i nie niesie ze sobą wielu zmian, natomiast praca o niskim stopniu standaryzacji daje możliwość kreatywnego stosunku do nowych sytuacji, wymaga aktywności i inicjatywy. Praca taka może być nieuporządkowana, przebiegać w warunkach pewnego chaosu i nie dostarczać ważnego dla wielu osób bezpieczeństwa, które wynika z posiadania kontroli nad własną sytuacją [Suchar, 2010, s. 27]. W takich bowiem przypadkach jest się zaskakiwanym nieoczekiwanymi zmianami sytuacji i nie istnieją jeszcze ustalone procedury działania. Do takich prac należą też wszystkie te, które wiążą się z kontaktem z ludźmi, ponieważ kontakt z wieloma osobami nadaje pracy urozmaicony charakter. Osoby o silnej potrzebie urozmaicenia w pracy często znajdują zatem satysfakcję w zajęciach polegających na kontakcie z drugim człowiekiem, nawet jeśli sam kontakt nie jest istotnym dla nich aspektem pracy. Ważne są zatem **kontakty z innymi ludźmi** w pracy, a jeżeli są one satysfakcjonujące stanowią jeden z najważniejszych czynników decydujących zarówno o jakości pracy, jak i o jakości życia w pracy [Suchar, 2003, s. 44–45]. Od rodzaju kontaktów z ludźmi uzależniana jest również atrakcyjność określonej pracy, a związana z nimi satysfakcja lub jej brak mogą wpływać na wydajność i wywiązywanie się z obowiązków zawodowych. Jeżeli związki z innymi są dla jednostki ważne, wówczas są one silnym motywem już od początku aktywności zawodowej, wpływając na wybór zawodu i decyzje związane z zawodową sferą życia [Suchar, 2010, s. 27–28].

Pozycja zawodowa w znaczącym stopniu wyznacza status społeczny, bowiem pewne zawody cieszą się większym szacunkiem niż inne. Status może również zależeć od **prestżu firmy**, w której się pracuje [Suchar, 2010, s. 29]. U niektórych pracowników dochodzić może do pożądanego przez pracodawców zjawiska częściowej identyfikacji z firmą, pełnioną

funkcją zawodową lub zajmowanym stanowiskiem. Dzieje się tak, gdy dana osoba angażuje się w wykonywaną pracę lub rozumie i podziela cele instytucji czy przedsiębiorstwa, którego jest pracownikiem. W takich przypadkach prestiż firmy jest sprawą najważniejszą, ponieważ przekłada się on automatycznie na zewnętrzny prestiż i wewnętrzne poczucie własnej wartości jej pracowników. Z tych samych powodów młodzi pracownicy starają się „kolekcjonować” nazwy znanych, prestiżowych firm w swym życiorysie zawodowym (są one upragnionym, atrakcyjnym celem wielu ubiegających się o pracę). Ostatnio w Polsce dużo się zmienia w kwestii spostrzegania prestiżu poszczególnych zawodów. Wyznaczniki społecznej oceny prestiżu i rangi poszczególnych zawodów wydają się jednak być niezmiennie, są to: poziom wiedzy i umiejętności (np. lekarze, profesor, adwokat); zakres wynikającej z wykonywania zawodu rzeczywistej władzy (np. sędzia, menedżer, biznesmen); pozycja materialna związana z pełnieniem zawodu (np. obniżenie prestiżu zawodu nauczyciela); szacunek społeczny, wiarygodność (np. obniżenie prestiżu w przypadku polityków) [Suchar, 2003, s. 45–46].

Następnym bardzo ważnym, a czasem najważniejszym aspektem pracy zawodowej jest **wynagrodzenie**. Wynagrodzenie oraz wszelkie formy świadczeń materialnych jako ekwiwalentu za wykonywaną pracę są podstawowym, konstytutywnym warunkiem czy cechą zatrudnienia. Jeśli dana osoba wykonuje czynności, za które nie pobiera wynagrodzenia, mamy do czynienia z wolontariatem, działalnością społeczną, ale nie z pracą zawodową. Prócz wynagrodzenia praca zawodowa wiąże się z wieloma innymi możliwymi „nagrodami”, ale wynagrodzenie pojawia się zawsze, podczas gdy inne nagrody mogą występować w rozmaitych konfiguracjach. Ludzi można podzielić na tych, którzy pracują dla pieniędzy i tych, którzy pracują za pieniądze. Wynagrodzenie może bowiem pełnić wiele funkcji w relacji pracodawca-pracownik, są to: funkcja instrumentalna; funkcja rekompensująca; funkcja informacyjna. Pierwsza polega na tym, że wynagrodzenie stanowi nagrodę za pożądane z punktu widzenia pracodawcy zachowania lub rezultaty pracy. Wynagrodzenie w tym przypadku nie musi odzwierciedlać nakładu pracy, kwalifikacji koniecznych do jej wykonywania lub stopnia jej trudności. Taką logikę mają systemy prowizyjne czy premiowe. Tak rozumiana płaca ma motywować pracownika w określonym kierunku i stanowi instrument wpływania na jego zachowania zawodowe. Funkcja rekompensująca wynagrodzenia wiąże się z pewnego rodzaju zadośćuczynieniem ze strony pracodawcy, ponieważ ma ono wynagradzać trud i wysiłek czy zagrożenia z wykonywaniem pracy lub stanowić rekompensatę czasu spędzonego w pracy.

Funkcja informacyjna wynagrodzenia polega natomiast na tym, że wiązanie go z konkretnymi osiągnięciami zawodowymi lub sposobem działania, może stanowić komunikat informujący o tym, jakie na przykład zachowania są pożądane przez pracodawcę. Warto jeszcze wspomnieć o związkach pomiędzy wysokością wynagrodzenia a zadowoleniem i wydajnością pracy. Jeśli jest ono za niskie w stosunku do oczekiwań, to działa silnie demotywująco. Jeżeli jednak jego wysokość jest zadowalająca, tzn. zgodna z oczekiwaniami lub gdy je przekracza i kiedy pracownik zostaje zagrożony obniżeniem wynagrodzenia, to wówczas obawa przed pogorszeniem warunków działa o wiele bardziej motywująco niż nadzieja na ich ewentualne polepszenie [tamże, s. 46–48].

Najważniejszą jednak potrzebą, którą większość ludzi wiąże z pracą jest **bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia**. Jej rola zwiększa się w okresach dynamicznych zmian gospodarczych, napięć na rynku pracy, wzrostu bezrobocia oraz wraz z wiekiem (przeważnie jest większa u osób starszych niż u osób rozpoczynających aktywność zawodową). Ten aspekt pracy jest również ważniejszy dla jednostek o niższych kwalifikacjach oraz dla tych, dla których praca jest tylko źródłem utrzymania, a którzy realizują się w innych obszarach życia (np. w życiu rodzinnym). Należy jednakże pamiętać, że całkowite bezpieczeństwo zatrudnienia nie jest możliwe [tamże, s. 49; Suchar, 2010, s. 26]. Wyżej wymienione aspekty są równocześnie tym, co jest najczęściej oczekiwane od pracy zawodowej.

Anna Paszkowska-Rogacz zwraca uwagę na to, że „wartości pełnią istotną rolę nie tylko w pracy zawodowej, ale również w aktywności pozazawodowej jednostki, a wartości związane z pracą są odbiciem wartości wyznawanych w życiu. Orientacja jednostki na określone wartości zawodowe będzie odzwierciedlała ogólną hierarchię jej wartości, ale w odniesieniu do sfery pracy”. Wartości te można podzielić na takie, które związane są z efektem pracy, czy też z jej warunkami oraz na takie, które należą do kategorii instrumentalnych (zyski), afektywnych (stosunki z kolegami) czy poznawczych (osiągnięcia). Inne wartości są powiązane z etyką pracy, a jeszcze inne ze stosunkami międzyludzkimi panującymi w miejscu pracy [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 168].

Podsumowując niniejszy podrozdział, można wskazać wnioski z badań dotyczących wartości zawodowych, które formułuje A. M. Zalewska i na które powołuje się A. Paszkowska-Rogacz:

- wartości zawodowe wpływają na oczekiwania jednostki związane z pracą oraz karierą zawodową; są one motorem rozwoju zawodowego oraz różnicowania się preferencji zawodowych, aspiracji i celów jednostki;

2.2. Kotwice kariery podstawą planowania rozwoju kariery zawodowej

- orientacja na wartości zawodowe wiąże się z ogólnym nastawieniem zawodowym, które wyraża się poprzez zainteresowania zawodowe jednostki oraz wpływa na działalność pozazawodową jednostki; potwierdza to (pośrednio) związek orientacji na wartości zawodowe z wartościami ogólnymi preferowanymi przez jednostkę;
- istotnym kryterium wyboru zawodu/miejsca pracy jest ocena szans realizacji preferowanych przez jednostkę wartości oraz prognozowanie sukcesów związanych z ich realizacją;
- wartości zawodowe odgrywają ważną rolę w momencie dokonywania wyborów zawodowych; na ich podstawie dokonywana jest przez jednostkę selekcja potencjalnych zawodów, a w następnej kolejności wybór konkretnego zawodu;
- istotne dla jednostki wartości zawodowe określają aspekty pracy, które są brane pod uwagę w sytuacji wyboru miejsca pracy;
- orientacja na wartości zawodowe wpływa na relacje między pracą, karierą i pozycją zawodową; osoby, których rozwój zawodowy jest zgodny z preferowanymi przez nie wartościami zawodowymi osiągają wyższą pozycję zawodową oraz zadowolenie z pracy w porównaniu z jednostkami, które oceniają własny rozwój zawodowy jako niezgodny z własną orientacją na wartości zawodowe [Zalewska, 2000, s. 58–59; Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 172–173].

Hierarchia wartości zawodowych zwana jest przez Derra orientacją zawodową. Orientacja ta charakteryzuje najważniejsze wartości związane z pracą [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 167], natomiast Schein nazwał to kotwicą kariery. Szczególnie ważne wydaje się wzięcie ich pod uwagę przy planowaniu (rozwoju) kariery zawodowej.

2.2. Kotwice kariery²¹ podstawą planowania rozwoju kariery zawodowej

Wraz z rozwojem zawodowym każdy człowiek rozwija w sobie wyobrażenie własnej osoby, które zawiera odpowiedzi na pytania: jakie mam uzdolnienia i umiejętności, jakie są moje mocne i słabe strony, jakie motywy mną kierują, jakie mam potrzeby, dążenia i cele w życiu. Kotwica kariery jest elementem obrazu własnej osoby, z którego jednostka nie chce

²¹ Kotwica kariery w niniejszej pracy jest rozumiana zamiennie z orientacją wobec kariery.

zrezygnować w sytuacji wyboru. Może być ona pomocna w planowaniu rozwoju kariery zawodowej.

Rozważając możliwości i kierunki rozwoju własnej kariery zawodowej, warto zdawać sobie sprawę nie tylko z nabytych kompetencji, ale także z **potencjału zawodowego**, jaki wynika z osobowości. Takie czynniki indywidualne, jak: uzdolnienia, umiejętności, cechy, predyspozycje determinują sposób funkcjonowania danej osoby, niezależnie od posiadanego przez nią doświadczenia, wiedzy i umiejętności fachowych. Dotyczy to prac, zajęć, typów zadań czy warunków działania do jakich określona jednostka jest w największym stopniu „dysponowana” ze względu na swe właściwości psychiczne [Suchar, 2003, s. 27]. W procesie planowania (rozwoju) własnej kariery zawodowej niezbędne jest dokonanie samooceny własnego potencjału zawodowego. Tej samooceny można dokonać na podstawie analizy własnych preferencji, osiągnięć i sukcesów oraz próby odnalezienia we własnym życiu zdarzeń będących przejawem posiadania przez siebie uzdolnień, na podstawie których można by zacząć planować swoją karierę zawodową [tamże, s. 32]. **Autodiagnoza potencjału zawodowego ściśle powiązana jest z przyjęciem określonej orientacji wobec kariery zawodowej/kotwicy kariery, a ta z kolei z przyjęciem czy też opracowaniem odpowiedniej strategii jej rozwoju.**

M. Suchar spośród wielu istniejących koncepcji odnoszących się do indywidualnych czynników psychologicznych, decydujących o potencjale zawodowym jednostki przedstawia „Model dyspozycji zawodowych IPK”²². W prezentowanej przez siebie koncepcji rozwoju zawodowego autor używa terminu „dyspozycje zawodowe”, którymi określa „skłonności lub zdolności do wykonywania różnych czynności zawodowych w określony sposób. Określenie to odnosi się do wszystkich indywidualnych cech, uzdolnień i umiejętności danej osoby, z wyłączeniem wiedzy i umiejętności czysto fachowych, od których zależy sprawność i skuteczność zawodowa”. Model IPK zakłada istnienie pięciu podstawowych dyspozycji zawodowych odpowiadających jednemu z pięciu wymiarów pracy, są to:

- 1) dynamizm (energia, skłonność do działania i przejawiania inicjatywy, aktywność, szybkość, niecierpliwość);
- 2) uporządkowanie (skłonność i zdolność do działania w sposób uporządkowany, zgodny z zasadami, procedurami i normami, sumienność, rzetelność, zdyscyplinowanie);

²² IPK – Instytut Promocji Kadr.

- 3) autonomia (umiejętność i potrzeba działania samodzielnego, dążenie do niezależności, gotowość ponoszenia odpowiedzialności za siebie i za innych);
- 4) nastawienie na kontakty (na utrzymywanie przyjaznych stosunków z ludźmi, potrzeba kontaktów, otwartość w kontaktach, towarzyskość, skłonność do działania zespołowego);
- 5) przywództwo (umiejętność przewodzenia, skłonność do pełnienia ról pierwszoplanowych, kierowania, podporządkowywania innych, wywierania na nich wpływu) [Suchar, 2003, s. 27–28].

Powyższy model pozwala na opisanie potencjału zawodowego poprzez wskazanie dyspozycji o charakterze dominującym i determinującym charakter zawodowych talentów i zalet jednostki. Najczęściej jednak wstępuje wielowymiarowy obraz potencjału zawodowego (różny stopień natężenia poszczególnych dyspozycji). Dlatego też mówi się o profilu potencjału zawodowego. Oznacza on, że uwzględniana jest możliwość posiadania przez jednostkę wielu dyspozycji jednocześnie i że charakterystyka danej osoby polega na określeniu poziomu natężenia każdej z pięciu dyspozycji. W związku z tym profilowi potencjału można przypisać odpowiedni profil stanowiska dla określonej jednostki w największym stopniu umożliwiającego jej realizację posiadanych zasobów osobistych. Strategią maksymalizacji prawdopodobieństwa sukcesu zawodowego jest wybranie takiego rodzaju zajęć zawodowych, który jest najlepiej dopasowany do typu potencjału danej osoby [tamże, s. 28–29].

Dla określenia planu własnego życia zawodowego konieczne jest, zdaniem M. Suchara, dokonanie samooceny własnego potencjału zawodowego [2003, s. 32], który z kolei, jak już wcześniej wspomniano, łączy się z posiadaniem określonej/dominującej orientacji wobec kariery.

W literaturze przedmiotu można spotkać różne stanowiska w kwestii orientacji wobec kariery. Można dostrzec też różne ich podziały, wśród których najczęściej spotykanym jest podział na pięć grup (według J. Berthele i H. E. Kocho). Są to:

- **orientacja na autonomię** – cechuje jednostki, które preferują w pierwszej kolejności swobodę i samodzielność w wykonywaniu pracy;
- **orientacja na bezpieczeństwo** – charakteryzuje osoby zorientowane na utrzymanie osiągniętych już pozycji (w hierarchii organizacyjnej);
- **orientacja na wykorzystywanie umiejętności** – przedstawiają osoby, które nastawione są na wykorzystywanie własnych umiejętności;
- **orientacja na kreatywność** – prezentują ją jednostki preferujące model kariery zawodowej umożliwiający im wykonywanie pracy o kreatywnych treściach;

- **orientacja na awans** – cechuje osoby dążące do awansu w hierarchii stanowisk pracy [Korczyński, Pietrulewicz, 2003, s. 22; Pocztowski, 2007, s. 313].

Edgar H. Schein „zidentyfikował” podstawowe orientacje wobec kariery, które nazwał **kotwicami kariery**. W skład kotwicy kariery wchodzi trzy komponenty: uświadamiane talenty i zdolności (oparte na aktualnych sukcesach w różnorodnym środowisku pracy); uświadamiane motywacje i potrzeby (oparte na aktualnych doświadczeniach z wieloma zadaniami w pracy); uświadamiane nastawienia i wartości (oparte na reakcjach na wartości i normy obowiązujące w miejscu pracy czy organizacji) [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 157]. Koncepcja Scheina jest próbą rozpoznania form orientacji związanej z pracą [Miś, 2007, s. 84]. Według tej koncepcji istnieje ścisła zależność pomiędzy komponentami określającymi kotwicę kariery a obranym rodzajem drogi zawodowej, czyli ścisły związek między wyznawanym systemem wartości, potrzebami, kompetencjami a wybranym rodzajem kariery. Ten zbiór zależnych od siebie elementów nazwał autor właśnie kotwicą kariery [Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 157]. Kotwica kariery definiowana jest jako podstawowa wartość czy też motyw, który odgrywa ważną rolę w ukierunkowaniu i stabilizowaniu całości kariery. Schein podzielił wartości i kompetencje na osiem kategorii, wyodrębniając w ten sposób najpierw osiem, a następnie pięć kotwic kariery/ukierunkowań leżących u podstaw karier zawodowych, które są zgodne z wcześniej wymienionymi:

- 1) **kompetencje zawodowe/kompetencje techniczne/kariera specjalisty/ukierunkowanie techniczno-funkcjonalne/orientacja na profesjonalizm** – jednostce towarzyszy dążenie do „bycia fachowcem” i pogłębiania wiedzy w konkretnej dziedzinie, do bycia ekspertem, potwierdzanie własnego mistrzostwa, do awansu poziomego. Tacy ludzie najczęściej nie są zainteresowani stanowiskami kierowniczymi, natomiast cenią sobie kariery profesjonalne i możliwość poznania innych profesjonalistów oraz lubią wyzwania. Bardziej od wysokości zarobków cenią sobie nagrody, wyróżnienia, rozgłos, uznanie, ale oczekują pracy będącej wyzwaniem i płacy stosownej do ich kwalifikacji. Człowiek o takim ukierunkowaniu dokonuje wyboru drogi zawodowej na podstawie analizy zawartości technicznej lub funkcjonalnej treści pracy oraz samooceny swoich kwalifikacji w tych dziedzinach;
- 2) **kompetencje menedżerskie/kariera menedżerska/ukierunkowanie na zarządzanie/orientacja na przywództwo** – osoby o takim ukierunkowaniu zainteresowane są częstymi awansami, charakteryzuje je dążenie do osiągnięcia stanowisk kierowniczych, zdobycia nowych doświadczeń

w zakresie zarządzania, rozwinięcia zdolności i umiejętności kierowania ludźmi, przywództwa i podejmowania decyzji, zwiększania zakresu władzy. Jednostki takie zwykle dążą do kariery menedżerskiej i sukcesu finansowego, zwłaszcza pociąga je kierownictwo liniowe, praca w produkcji, w ruchu, z ludźmi, praca o odpowiedniej pozycji i statusie w organizacji. Motywuje je perspektywa wniesienia własnego wkładu w sukces i dochód przedsiębiorstwa oraz uzyskanie prestiżu. Osoby prezentujące taką kotwicę posiadają wysoki poziom motywacji oraz takich kompetencji, jak:

- a) kompetencje analityczne – zdolność do identyfikowania, analizy, syntezy, rozwiązywania problemów; umiejętność łączenia wiedzy z różnych obszarów (finanse, marketing, zarządzanie) oraz odpowiednie jej wykorzystywanie, które pozwala rozwiązać złożone problemy w warunkach niedoboru i niepewności;
 - b) kompetencje interpersonalne – zdolność do przewodzenia, nadzorowania, wpływania i manipulowania ludźmi, motywowania i ich kontrolowania na wszystkich poziomach organizacji, a także zbierania informacji; w dzisiejszych czasach coraz więcej firm ma zasięg globalny, więc zwłaszcza te umiejętności są niezwykle ważne w budowaniu dialogu i komunikacji międzykulturowej;
 - c) kompetencje emocjonalne – to odporność na stres, emocjonalny dystans do konfliktów międzyludzkich, podejmowanych decyzji, odpowiedzialności za firmę, to zrównoważenie emocjonalne, dzięki którym napięcia interpersonalne pobudzają jednostkę do działania;
- 3) **autonomia i niezależność/kariera oparta na autonomii/ukierunkowanie na autonomię i niezależność/orientacja na autonomię i niezależność** – oznacza dążenie do poszerzania marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krępujących więzów i ograniczeń związanych na przykład z biurokracją i autokratyzmem przełożonych, które jednostki reprezentujące tę kotwicę postrzegają jako ingerencję w ich życie. Osoby tego typu są przekonane, że życie w organizacji narzuca za dużo ograniczeń i stwarza wiele powodów do irytacji; szukają zwykle pracy dającej możliwie dużą niezależność. Za awans uważają raczej to, co prowadzi do większej autonomii. Celem takiej osoby jest „bycie sobie sterem, żeglarzem i okrętem”, praca na stanowisku samodzielnych specjalistów i związana z nimi odpowiedzialność. W związku z tym często zatrudnia się ją na ściśle określonych, terminowych kontraktach. Są to ludzie bardzo wrażliwi na wyrażane publicznie uznanie dla ich doskonałości zawodowej, mówi się nawet o nich, że unikają tzw. „złotych kajdanków”. Są to również jednostki silnie nastawione na

niezależność, chcące pracować według swych własnych reguł i zasad, nie szukają one stanowisk kierowniczych;

- 4) **bezpieczeństwo i stabilizacja/kariera zorientowana na bezpieczeństwo i stabilność/ukierunkowanie na bezpieczeństwo/orientacja na bezpieczeństwo i stabilizację** – związane jest z dążeniem do stabilizacji zawodowej oraz umocnienia własnej pozycji w organizacji. Są to osoby, które wybierają prace wymagające jasno określonych, możliwych do przewidzenia wyników. Preferują senioralny system awansów i pragną być nagradzane za dobre wyniki i lojalność wobec firmy. Gdy człowiek reprezentuje tę kotwicę, wtedy głównym motorem jego działania jest emocjonalny związek z firmą i poczucie lojalności. Główne kryteria odgrywające rolę przy wyborze miejsca pracy to pewność zatrudnienia, zachowanie bezpieczeństwa finansowego, dobra reputacja organizacji, polityka socjalna (ubezpieczenie, programy zwolnień monitorowanych). Na temat tych osób panuje stereotyp, że są to osoby mało ambitne. Może się tak wydawać, ponieważ nie dążą one do osiągnięcia międzynarodowej kariery, a jeżeli aspirują do stanowisk kierowniczych, to najczęściej w ramach tej samej jednostki, nie podejmując ryzyka sprawdzania własnych możliwości w innej organizacji, tracą w ten sposób zdobywanie nowych doświadczeń i szansę rozwoju. Zachowanie tych jednostek zdaje się świadczyć o braku ambicji z ich strony, co w wielu przypadkach nie jest prawdą. Są one często bardzo utalentowane, lecz cenią sobie stabilność i bezpieczeństwo.
- 5) **kreatywność i przedsiębiorczość/kariera oparta na przedsiębiorczości/ukierunkowanie twórcze/orientacja na kreatywność i przedsiębiorczość** – tę kotwicę reprezentują osoby twórcze, chętnie pogłębiające wiedzę o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach, dostrzegające problemy i sposoby ich rozwiązywania, dążące do realizacji swych pomysłów, wprowadzenia zmian, innowacji. W odniesieniu do ludzi tego typu podstawowym motywem aktywności zawodowej jest dążenie do znalezienia lub zorganizowania czegoś nowego. Do tej grupy należą wynalazcy, przedsiębiorcy pragnący wypromować nowe towary lub usługi, wprowadzić udoskonalenia w zarządzaniu, powołać do życia własną firmę. Jednostki te różnią się pod względem uzdolnień, lecz łączy ich zaufanie we własne siły, przedsiębiorczość, wielkie zaangażowanie we własne dzieło, zdolność do wpływania na innych ludzi. Władza i wolność, publiczne uznanie i widoczność stanowią ich główną siłę napędową. Są to osoby mobilne i pozytywnie nastawione do awansu poziomego oraz rotacji jako drogi podwyższania kwalifikacji. Większość z nich satysfakcjonuje stanowisko doradcy szefa, jednak

niektórzy dążą do rozgłosu i korzyści finansowych z opracowanych wniosków racjonalizatorskich i patentów, ponieważ jedną z odmian kreatywności jest także przedsiębiorczość; organizacja powinna wykorzystywać energię i czasem niekonwencjonalne pomysły tych osób, bowiem w przeciwnym razie mogą one z niej odejść z powodu niewykorzystania ich potencjału;

- 6) **usługi i poświęcenie dla innych/orientacja na usługi i poświęcenie dla innych** – dla jednostek reprezentujących te wartości „pieniądze to nie wszystko”, chętnie angażują się w akcje społeczne, podejmują pracę jako wolontariusze. Charakteryzują się chęcią realizacji wartości humanistycznych, pomagania i dbania o innych oraz środowisko. Ludzie należący do tej grupy rozwiązują problemy polityczne czy też wewnątrz organizacji, leczą lub nauczają;
- 7) **wyzwanie/orientacja na wyzwanie** – związane jest często z chęcią sprośnięcia problemom, przeciwstawiania się trudnościom i podejmowania ryzyka. Takie osoby z przyjemnością podejmują pracę w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji, bowiem jeśli praca nie sprośta ich wymaganiom, czują się znudzone i zirytowane. Obszary wyzwań mogą być bardzo różne, np. ratowanie firmy od bankructwa, ale również handel, sport, wojsko;
- 8) **styl życia/orientacja na styl życia** – polega na zachowaniu proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, przede wszystkim życiem zawodowym i osobistym. Jednostki reprezentujące tę wartość są gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z rodziną/bliskimi. Są to zazwyczaj osoby realizujące model dwóch karier, czyli łączące pracę zawodową z wychowaniem dzieci. Z tego powodu również nie interesuje ich praca wymagająca na przykład częstych podróży czy przeprowadzek, bowiem nie chcą rozłąki z rodziną i w związku z tym szukają organizacji realizujących politykę prorodzinną, o elastycznym systemie czasu pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin, a gdy już taką znajdą, realizują się jako efektywny, lojalny pracownik oraz jako partner i rodzic. Pojęcie sukcesu rozumieją szerzej niż tylko sukces zawodowy [Kostera, Kownacki, 1996, s. 492–493; Strykowska, 2002, s. 30–31; Schein, 2006b, s. 7–25; Paszkowska-Rogacz, 2009, s. 158–160].

Schein dopuszcza taką możliwość, w której człowiek reprezentuje więcej niż tylko jedną kotwicę kariery, bowiem większość zawodów i karier wymaga wręcz ich połączenia (np. osoba może być zorientowana na kompetencje zawodowe, ale również cenić sobie bezpieczeństwo i stabilizację, a także kotwicę styl życia). Ważne jest, aby taka osoba realizowała swoją

kariere na podstawie tych kotwic, które najsilniej u niej przeważają. Wówczas, wykorzystując swoje kompetencje, realizując wartości i potrzeby, będzie odczuwała wysoką satysfakcję z pracy. Z drugiej strony może zdarzyć się taka sytuacja, że żadna z kotwic nie wyróżnia się znacznie od pozostałych. Oznacza to, że jednostka o takim profilu ma zbyt małe doświadczenie życiowe, które rozwija i determinuje proces podejmowania decyzji [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 160–161].

Autor koncepcji kotwic kariery zrewidował częściowo wcześniejsze założenia i stwierdził, że zarządzanie własną karierą związane jest z godzeniem indywidualnych potrzeb i umiejętności danej osoby z realiami miejsca pracy. Modyfikując założenia, powiązał ze sobą indywidualne i organizacyjne aspekty rozwoju kariery, wyróżniając pięć zasadniczych rodzajów kotwic: kompetencje zawodowe/techniczne, kompetencje menedżerskie, kreatywność i przedsiębiorczość, bezpieczeństwo i stabilizacja oraz autonomia i niezależność (tabela 2), które są zgodne z wymienionymi orientacjami na początku niniejszego podrozdziału. Planując karierę zawodową, można skorzystać z tej koncepcji, zgodnie z którą kariera zawodowa powinna opierać się na głównej potrzebie, jaką zatrudniony zamierza zaspokajać w pracy. Znajomość tej potrzeby pozwala na lepsze wybranie zawodu, firmy, a nawet stanowiska pracy [Cichobłaziński, 2004, s. 14].

Zestawienie w tabeli 2 wskazuje, iż w planowaniu (rozwoju) kariery zawodowej należy oprzeć się na silnych stronach jednostki. Każda kotwica kariery posiada swoją wartość w odpowiednich warunkach, dlatego też nie można ich oceniać – podstawowym uwarunkowaniem jest osobowość człowieka. Osoba, która szuka w pracy przede wszystkim poczucia bezpieczeństwa nie powinna prowadzić własnej firmy (zwłaszcza w obszarze wysokiego ryzyka), ale za to może dobrze się czuć w zhierarchizowanej strukturze organizacyjnej (np. w administracji państwowej). Także pracownik, pragnący zaspokajać w pracy potrzebę twórczości, będzie doświadczał frustracji na stanowisku, gdzie wymagane jest postępowanie zgodne ze szczegółowymi procedurami. Podobnie, pracownik z wysoko rozwiniętą potrzebą niezależności źle się będzie czuł na średnich szczeblach zarządzania, które wymagają znacznego podporządkowania *top managementowi*. Jako szczególny przypadek podaje się tutaj pracownika z rozwiniętymi kompetencjami menedżerskimi – jest to urodzony przywódca, bowiem sprawowanie władzy sprawia mu przyjemność. Ta przyjemność związana z zarządzaniem innymi jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym, jak niestety wydaje się niektórym kandydatom na menedżerów [tamże, s. 15–16].

2.2. Kotwice kariery podstawą planowania rozwoju kariery zawodowej

Tabela 2. Kotwice kariery

Kotwice kariery	Charakterystyka	Typowe ścieżki kariery
Kompetencje techniczne	Praca ma wartość samą w sobie; Niechęć do ogólnego zarządzania i polityki korporacyjnej	Praca badawcza; Konsulting, zarządzanie projektami
Kompetencje menedżerskie	Umiejętność analizowania i rozwiązywania kluczowych problemów; Umiejętność wpływania na ludzi i motywowania ich do pracy zespołowej; Chęć sprawowania władzy	Dyrektor; Menedżer w przedsiębiorstwie, dyrektor sprzedaży; Praca w dużych firmach
Bezpieczeństwo i stabilność	Motywacja przez bezpieczeństwo zatrudnienia i długookresowe kariery w jednej firmie; Niechęć do podróży i zmiany miejsca pracy; Chęć spełniania wymogów organizacji	Praca w tzw. „sferze budżetowej”; Małe, rodzinne firmy; Firmy państwowe
Kreatywność i przedsiębiorczość	Predyspozycje do prowadzenia własnej firmy; Twórczy niepokój, poruszanie się „od zadania do zadania”; Preferowanie małych firm, na których rozwój można wpływać	Przedsięwzięcia zarządcze; Gra na giełdzie, arbitraż, wspólne przedsięwzięcia; Konsulting w zarządzaniu ogólnym
Autonomia i niezależność	Niechęć do organizacyjnych napięć; Potrzeba samodzielnej pracy; Unikanie dużych firm i agencji rządowych	Praca na wyższej uczelni; Pisarstwo i publicystyka; Własna mała firma

Źródło: D. W. Organ, T. S. Bateman, *Organizational Behaviour*, New York 1991, za: L. Cichobłaziński, *Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą?*, Częstochowa 2004, s. 15

Bardzo zbliżone podejście, według Anny Paszkowskiej-Rogacz, do kwestii kariery prezentuje C. Brooklyn Derr (1988). Według tego autora każda jednostka w toku kariery zawodowej kształtuje swoją orientację w stosunku do pracy, swoją hierarchię wartości zawodowych, zwaną przez niego orientacją zawodową wraz z rozwojem kariery. Orientacja ta charakteryzuje najważniejsze **wartości związane z pracą** i może być modyfikowana w toku kariery. Jedną z orientacji jest zwykle dominująca, można ją jednak zmieniać na inną, zwykle podobną. Derr wyróżnia pięć takich orientacji:

- **ić naprzód** – jednostki posiadające tę orientację są zainteresowane pionowym rozwojem swojej kariery zawodowej i pną się po jej szczeblach. Szczególne znaczenie mają dla nich pieniądze, władza i status społeczny; rywalizują i są gotowe „zaciekle” walczyć. Orientacja ta jest charakterystyczna dla niektórych osób na początku rozwoju kariery. Często orientacja ta występuje na początku kariery, gdy jednostka rywalizuje o zajęcie wysokiej pozycji, ale może jednak stać się także

bardziej trwałym sposobem realizowania własnego rozwoju zawodowego, osiągania sukcesów. Osoby „idące naprzód” lubią być nagradzane za rezultaty swojej pracy, wysuwają pracę na pierwszy plan, chętnie podejmują nowe wyzwania;

- **bezpieczeństwo** – osoby, u których dominuje orientacja związana z budowaniem poczucia bezpieczeństwa są gotowe zachować lojalność wobec firmy w zamian za poczucie przynależności. W historii zatrudnienia personelu firmy stanowią one większość. Z reguły przyjmują one „lokalny” punkt widzenia, przeciwny do „globalnego”. Zaczynają interesować się awansem w momencie zyskania optymalnego poziomu poczucia bezpieczeństwa. Są bardziej cierpliwe w oczekiwaniu na awans niż ci, którzy „idą naprzód” (mimo że zależy im na nim, nie robią tego na siłę). Są też gotowe zrobić wszystko, by pomóc firmie i cenią sobie przede wszystkim bezpieczeństwo pracy i przynależność;
- **wolność** – jednostki takie oczekują wolności w wykonywaniu wszelkich zadań i czynności, są bardzo pracowite, kreatywne, pomysłowe, ustalają wysokie standardy pracy dla siebie i dla innych; mają duże poczucie niezależności i nie są zbyt zainteresowane awansami, nie lubią też konformizmu i zależności; bywają powściągliwe i trudne do poznania przez innych;
- **równowaga** – orientacja ta jest uważana za jedną z najnowszych w kulturze pracy. Osoby, które dążą do równowagi cenią wartości związane z pracą, ale także poszukują satysfakcji w życiu rodzinnym i spędzaniu czasu wolnego. Jednostki wybierające tę orientację dążą zatem do łączenia obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym i czasem wolnym. Kariera jest dla nich ważna, ale nie poświęcają się jej całkowicie, mogą wybierać ważne dla siebie i stawiające wyzwania drogi kariery zawodowej, ale nie starają się znaleźć takich, które spełniłyby wszystkie lub większość ich oczekiwań. Osoby takie są skłonne do ukrywania swoich poglądów; są także pracowite, wymagające wobec siebie i innych, gotowe zabłysnąć w czasie kryzysu;
- **sukces** – dla osób z tą orientacją sukces w karierze nie musi dotyczyć ogółu pracy, bowiem pojęcie sukcesu definiują raczej jako odnoszące się do poszczególnych składników kariery i różnorodnych, specjalistycznych umiejętności. Jednostki takie są utalentowane i chcą wykorzystywać swoje zdolności; motywuje je ciekawa praca, a nie pieniądze. Praca i kariera zawodowa zwykle wiążą się dla nich z czerpaniem z nich satysfakcji i zadowolenia. Osoby te są zwykle wysoce wyspecjalizowane w swoich dziedzinach; lubią również przygody i poszukiwania, łatwo się nudzą, ale bywa, że są również dobrymi przedsiębiorcami, chociaż

nie przypisuje się im zdolności menedżerskich [Paszowska-Rogacz, 06.08.2007; 2009, s. 167–168].

W nawiązaniu do orientacji wobec kariery – stylu życia i równowagi można wspomnieć o koncepcji pracy Charlesa Handiego nazywanej przez niego „portfelową”. Idea ta pomaga osiągnąć balans pomiędzy pracą i wypoczynkiem, zobowiązaniami a innymi aktywnościami. Portfel to zbiór różnych instrumentów, rozwiązań i możliwości. W skład portfela mogą wchodzić: praca za pensję lub honorarium będące formami płatnej pracy, prowadzenie domu, wolontariat, nauka przez pracę, praca bez wynagrodzenia. Portfele różnych ludzi będą miały różny, odmienny charakter zależnie od wyznawanego systemu wartości, talentów, aktualnych preferencji i możliwości czy etapu życia. Wypełnianie zawartości portfela powinno być sterowanym procesem. Jeżeli nie będzie to robione świadomie, to portfele zadań staną się przepelnione [Santorski, Turniak, 2005, s. 18–19]. Dla Stevena R. Coveya sukces wynika z równowagi życiowej i spokoju. Jest on wynikiem życia, w którym panują silne emocjonalne relacje, w którym przykładą się duże znaczenie i do sfery prywatnej, i do zawodowej. Nie jest natomiast synonimem władzy ani pieniędzy, nie można go odnieść dzięki wykorzystaniu siły lub manipulacji [tamże, s. 74]. Podział na życie zawodowe i prywatne zatem staje się czasem iluzoryczny, co stanowi i szansę, i niebezpieczeństwo, bowiem trzeba się uczyć i angażować, i umieć odrywać od pracy [tamże, s. 25].

Dotychczasowe rozważania wskazują na ścisły związek orientacji wobec kariery zawodowej i strategii jej rozwoju, bowiem jak już wcześniej wspomniano właściwe rozpoznanie orientacji pozwala wytyczyć cele kariery zawodowej, których z kolei ustalenie pozwala przejść do opracowania działań ukierunkowanych na ich osiągnięcie, obejmujących trzy fazy: dobór działań, ich implementację oraz ocenę stopnia realizacji celu kariery za pomocą przyjętej strategii [Greenhaus, Callanana, 1994, za: Miś, 2007, s. 92].

2.3. Indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej sposobami zachowań w sytuacjach zawodowych

Termin strategia definiowany jest bardzo różnie. Wiele osób utożsamia go po prostu z celowym działaniem. Pojęcie strategii (grec. *strategos* – przywódca, dowodzący) miało początkowo zastosowanie w sztuce wojennej, w zręcznym planowaniu bitwy. Potocznie mówi się o strategii w różnych dziedzinach (np. gospodarczej). Opracowując strategię działania, należy

za wyjściową uznać swoją aktualną sytuację. Nie chodzi tutaj o to, gdzie jednostka chciałaby być lub gdzie ma nadzieję się znaleźć, lecz o punkt, w którym rzeczywiście jest. Według Tadeusza Sztuckiego strategia jest próbą ustalenia, gdzie człowiek chciałby się znaleźć za kilka lat. Jest też dokonaniem oceny rzeczywistych szans, że uda mu się tam dotrzeć, z miejsca, w którym się znajduje [1998, s. 297–298]. Oznacza ona sposób działania, będący systemem złożonym z taktyk szczegółowych, które są podporządkowane nadrzędnemu celowi [Nosal, 1993, s. 190]. Według *Słownika psychologii* termin „strategia” to, po pierwsze plan postępowania lub działania, zbiór świadomie przygotowanych działań zmierzających do rozwiązania jakiegoś problemu lub osiągnięcia jakiegoś celu; po drugie czasami, zwłaszcza w pismach psychoanalitycznych, to nieświadomy program działania (w tym znaczeniu mówi się o strategiach *id* zmierzających do obojętnej *ego*); po trzecie w etiologii i socjologii to zbiorowy wzorzec przystosowawczego zachowania gatunku (np. strategia przeżycia, rozmnażania) [Reber, Reber, 2005, s. 747]. W psychologii stosowany jest w odniesieniu do aktywności umysłowej, która porządkuje reprezentacje poznawcze i reguły działania na osi czasu. Część strategii kładzie nacisk na procesy przeddecyzyjne i planowanie przyszłych działań, inne natomiast podkreślają wykorzystywanie odpowiednich reguł w toku bieżącej organizacji sekwencji decyzji czy działań [Nosal, Bajcar, 1999 nr 1].

Psychologowie opisują kilka typów strategii, m.in. strategię myślenia i działania. Pierwsza oznacza zespół reguł określających wybór czynności (operacji) myślowych, druga natomiast – system taktyk, na których opiera się wybór ciągu czynności zewnętrznych w czasie rozwiązywania problemów. Pojęciem zawierającym oba poprzednie jest strategia rozwiązywania problemów, która odnosi się do aktualnego, rzeczywistego postępowania człowieka w procesie rozwiązywania problemów i oznacza zespół reguł wyboru (reguł ogólnych). Strategia zatem stanowi układ programujący aktywność poznawczą, ujawnia i określa cele poznawcze, przygotowuje plany działania i priorytety alokacji zasobów [Timoszyk-Tomczak, 2003, s. 41].

W literaturze przedmiotu wymienia się siedem głównych rodzajów/typów indywidualnych strategii kariery zawodowej [por. Szczupaczyński, 1998, s. 149; Pochtowski, 2007, s. 315–316; Miś, 2007, s. 92–95]²³:

- **potwierdzenie własnych kompetencji zawodowych/utrzymanie wysokich kompetencji i efektywność pracy na obecnie zajmowanym**

²³ Nazwy/określenia poszczególnych rodzajów strategii podano za: J. Szczupaczyńskim, który powołuje się na publikację J. H. Greenhausa (1987); A. Pochtowskim, który bazuje na późniejszym wspólnym tekście J. H. Greenhausa, G. A. Callanana (1994) oraz za A. Miś, która odwołuje się do różnych wyników badań i analiz typów strategii wskazywanych w literaturze przedmiotu.

stanowisku lub w ramach pełnionej funkcji – oznacza dążenie do ponadprzeciętnych rezultatów w pracy. Jest to ważny, ale nie w każdej sytuacji wystarczający warunek osiągania celów kariery zawodowej, bowiem ocena kompetencji i efektywność w dotychczas wykonywanej pracy jest z reguły brana pod uwagę przy decyzjach dotyczących propozycji obejmowania innych stanowisk oraz funkcji, których pełnienie jest warunkiem realizacji tych celów;

- **ponadprzeciętne zaangażowanie w pracę/zwiększanie zaangażowania w wykonywaną pracę** – oznacza ponadprzeciętne wydatkowanie przez jednostkę własnej energii i poświęcania dużej ilości swojego czasu, czyli emocjonalne zaangażowanie w pracę (np. dobrowolne pozostawanie w firmie po godzinach pracy – jest to rodzaj demonstracji, że pracownik jest gotów poświęcić swojej firmie więcej czasu, niż to wynika z zawartej umowy o pracę). Zwiększone zaangażowanie w pracę unaocznia organizacji demonstrowaną przez jednostkę gotowość do podjęcia obciążających zadań; zaangażowanie może się również wyrażać aktywną postawą wobec aktualnych i przyszłych spraw organizacji (konkretne przedsięwzięcia);
- **rozwój kompetencji zawodowych/zwiększenie umiejętności związanych z pracą/doskonalenie umiejętności zawodowych przez aktywny udział w różnego rodzaju programach szkoleniowych i treningowych** oferowanych przez firmę lub podejmowanych przez samego pracownika – polega na nabyciu lub rozszerzaniu umiejętności przydatnych w aktualnie wykonywanej pracy lub na stanowisku, do którego aspiruje pracownik, czyli dążenie do poszerzania swych kompetencji zawodowych poprzez zdobywanie nowej wiedzy, gromadzenie doświadczeń w przebiegu pracy, uczestnictwo w szkoleniach, warsztatach, ustawiczne kształcenie itp. Inną drogą nabywania umiejętności związanych z pracą jest podjęcie drugiej pracy (*moonlighting*) i tym samym rozszerzenie zakresu umiejętności;
- **poszukiwanie możliwości awansu/rozwój i wykorzystywanie okoliczności towarzyszących pracy/rozszerzanie opcji rozwoju kariery przez różne działania** – strategia ta jest skomponowana z wielu możliwych zachowań jednostki, dobranych odpowiednio do sytuacji pracy, prowadząca do zwiększenia możliwości realizacji celów kariery, która może obejmować:
 - a) *selfnomination* – aktywność jednostki podejmowaną przez nią intencjonalnie i polegającą na informowaniu zwierzchników o swoich własnych osiągnięciach, zainteresowaniach i aspiracjach, związanych z rozwojem zawodowym i pożądanym kierunkach (stanowiskach) awansu/przemieszczenia; to takie działania, które mają na

celu manifestowanie zwierzchnikom chęci awansu oraz pozyskanie informacji na temat możliwości tego awansu;

- b) *visiposure* – kształtowanie i kierunkowanie aktywności jednostki przez wybór stanowiska, do którego aspiruje i pozyskania wsparcia mentora lub sponsora umożliwiającego realizację dążeń w organizacji;
- c) *networking* – tworzenie sieci znajomych i przyjaciół w organizacji, którzy przez odpowiednią informację i radę wspierają jednostkę w realizacji celów jej kariery [Gould, Pentley, 1984, za: Miś, 2007, s. 94];
- d) *temping* – wykorzystanie czasowego oddelegowania na inne stanowisko dla zgromadzenia innych umiejętności i sprawdzenia siebie w innych warunkach, co pozwala na rozpoznanie możliwości pracownika i może stać się podstawą późniejszych przemieszczeń w związku ze zrealizowaną przez niego karierą [Nussbaum, 1991, za: Miś, 2007, s. 94]

Strategia ta oznacza także udział w pracach różnych zespołów, przyjmowanie dodatkowych zadań, które mają prowadzić do różnych skutków, np. uświadomienie innym osobom swojej orientacji wobec kariery zawodowej, czy też otrzymanie informacji zwrotnej o możliwościach realizacji kariery w danej organizacji, czy wykazania się określonymi umiejętnościami;

- **poszukiwanie protegującego/wykorzystywanie relacji zależności/podległości** – w najprostszym układzie jest to strategia obejmująca dwa podmioty w organizacji: przełożony – podwładny i relacje, jakie występują między nimi (ustanowienie i rozwijanie relacji na linii: protegowany – protegujący z osobami z naczelnego kierownictwa), a w najbardziej typowym – relacja uczeń – mentor. Rola mentora wiąże się z uczeniem, przyjaźnią, modelowaniem ról młodszych pracowników, stwarzaniem im możliwości zgodnego z aspiracjami rozwoju (*sponsoring*). Strategia ta staje się satysfakcjonująca dla obydwu przez pogłębione związki emocjonalne, dla obydwu ma również znaczenie rozwojowe [Kram 1988; Clawson, 1980, za: Miś, 2007, s. 95]. A. Pocztowski na ten typ działań używa innego określenia – **pielegnowanie i rozwijanie stosunków z kolegami, przełożonymi oraz aktywne uczestnictwo w życiu społecznym organizacji**, których celem, podobnie jak powyższych, jest wypracowanie sytuacji posiadania mentora (lub kilku), który udzieli wsparcia w osiąganiu celów kariery zawodowej;
- **kreowanie wizerunku menedżera sukcesu/budowa wizerunku/ tworzenie własnego wizerunku osoby sukcesu, mającej znaczący potencjał rozwojowy** – jest to strategia pozwalająca jednostce wytworzyć

wśród innych przekonanie o przydatności do pewnych zadań i odpowiedniości dla pewnych stanowisk polegająca na budowaniu i pielęgnowaniu wizerunku własnego jako człowieka sukcesu, obdarzonego szczególnymi możliwościami zawodowymi. Budowa wizerunku może przyjąć postać deklaracji słownych informujących innych o umiejętnościach jednostki, jej doświadczeniach i przynależności do grup czy stowarzyszeń i/lub prezentacji wizualnej (odpowiedni w danym środowisku ubiór, komunikowanie się z innymi w odpowiedni sposób, odpowiedni sposób zachowywania się i postępowania na co dzień, obecność we właściwych miejscach we właściwym czasie);

- **uczestnictwo w polityce wewnątrzorganizacyjnej/prowadzenie gier politycznych wewnątrz organizacji/„politykowanie” w organizacji** – strategia ta obejmować może wiele różnych rodzajów aktywności jednostki ukierunkowanych na osiągnięcie wizerunku osoby aktywnej, aprobującej i kompetentnej. Charakteryzuje się ona m.in. wchodzeniem w stosowne sojusze, budowaniem koalicji i strategicznych aliansów z innymi w sytuacjach zmian, konfliktów lub w myśl „dobrze pojętego” interesu organizacji, ale też nadużywaniem władzy, wykorzystywaniem posiadanej wiedzy, przemilczaniem kłopotliwych spraw, schlebianiem przełożonym i akceptacja ich decyzji niezależnie od ich zasadności przez niepoddawanie w wątpliwość obowiązujących rozwiązań, zasad i procedur organizacyjnych, a także poszukiwanie sprzyjających planom jednostki wpływów, które mogłyby zapewnić na przykład awans. Ten typ strategii często wiąże się ze specyficznymi cechami osobowości, np. zależność od innych, niepewność, konformizm. Równie często także jest świadomym wyborem i działalnością jednostki, dążącej w ten sposób do własnego celu.

Pierwsza wymieniona strategia nie znalazła się wśród typów, które wymienia Alicja Miś. Autorka wyróżnia natomiast inny jej rodzaj, określając go jako **rozwój kompetencji w aktualnej pracy**, ale nie jest to działanie, które mieściłoby się z kolei w trzeciej wymienionej strategii, bowiem w tym miejscu używane jest inne określenie – **zwiększenie umiejętności związanych z pracą**. Poprzez **rozwój kompetencji w aktualnej pracy** rozumiane są te rodzaje aktywności jednostki, które obejmują wszystkie jej działania ukierunkowane na wzrost kompetencji zawodowych o charakterze raczej formalnym (zmiana poziomu wykształcenia, ukończenie kursów zawodowych itp.) i wpływają bezpośrednio na poziom wykonania pracy. Jest to zachowanie sygnalizujące przełożonym gotowość danej osoby do podjęcia nowych lub bardziej skomplikowanych zadań [Miś, 2007, s. 93].

S. Gould i L. E. Pentley wyróżnili natomiast pięć indywidualnych strategii kariery, które są spójne z wyżej wymienionymi strategiami. Opisują one najczęstsze sposoby zabiegania o awans. Są to:

- podnoszenie kwalifikacji,
- ponadprzeciętne zaangażowanie i ofiarność,
- autopromocja i autoreklama,
- posiadanie protektora
- budowanie sojuszy [Suchar, 2003, s. 90].

Strategia **podnoszenia kwalifikacji** jest najbardziej racjonalna i najbliższa istocie rozumienia rozwoju zawodowego i kariery. Dotyczy ona celowego i planowego działania polegającego na uczestnictwie w kursach, programach szkoleniowych, praktykach, stażach, a także naturalnego procesu stopniowego gromadzenia wiedzy i doświadczenia oraz nabywania biegłości (wprawy), który jest funkcją stażu pracy. Poprzez **ponadprzeciętne zaangażowanie i ofiarność** rozumie się sytuacje zawodowe, w których osoby kierują się poczuciem sprawiedliwości i przez jego pryzmat spostrzegają i oceniają różne aspekty sytuacji pracy. W tym przypadku kariera (awans) interpretowana jest jako słuszna, sprawiedliwa nagroda za ofiarność i zaangażowanie pracowników. Kariera jest tu rozumiana jako proces, w którym jednostka jest nagradzana za swoje działania. Strategie **autopromocji i autoreklamy, posiadania protektora** oraz **budowania sojuszy** łączy manipulacyjny charakter. Chodzi w nich o to, że dzięki odpowiedniej autopromocji, a nie na przykład dzięki posiadaniu określonych kwalifikacji, można osiągnąć sukces zawodowy albo też dzięki posiadaniu promotora o odpowiednich wpływach i możliwościach decyzyjnych zrobić karierę, albo też, w jakie wchodzić sojusze, by móc objąć atrakcyjne stanowiska. W powyższych trzech strategiach jest widoczny element manipulacji, taktyki i osiągania celów poprzez intrygi i kombinacje, a kariera jest rozumiana jako gra, prowadząca do ewentualnej wygranej [Suchar, 2003, 90–91].

Niekiedy próbuje się opisywać zachowanie jednostek w sytuacjach zawodowych za pomocą teorii gier, w której istnieje pojęcie sumy gry (jest to ostateczna suma rezultatów uzyskanych w wyniku działania w grze określonych graczy). W związku z tym wyróżnia się gry o sumie zerowej i gry o sumie niezerowej. Pierwsze występują, gdy sukcesy i porażki poszczególnych graczy „zerują się”, tzn. gdy wygrane jednych możliwe są jako efekt porażek innych graczy – dodane do siebie wartości wygranych (ujemne i dodatnie) dają w sumie zero. W grach natomiast o sumie niezerowej gracze nie osiągają korzyści wzajemnie swoim kosztem, ale możliwe jest, że jednocześnie wszyscy w jakimś względzie wygrywają lub nie. Jeżeli robienie kariery to rywalizacja o atrakcyjne posady, to w takim

przypadku jest ona grą o sumie zerowej (jedne osoby przegrywają, aby inne mogły wygrać). Jednak istotą kariery nie jest tylko sukces traktowany jako osiągnięcie odpowiedniego stanowiska, istnieje przecież wiele innych ważnych, omawianych wcześniej aspektów kariery [tamże, s. 91–92].

Strategie autopromocji i autoreklamy, posiadania protektora oraz budowania sojuszy zwracają uwagę na organizacyjny kontekst kariery (kariery realizuje się w konkretnym otoczeniu, w ramach konkretnej kultury organizacyjnej). Te trzy strategie wskazują na takie aspekty „robienia kariery”, jak: komunikacyjny, kooperacyjny i organizacyjny. Pierwszy wiąże się z tym, że aby osoby decyzyjne uwzględniały w swoich decyzjach personalnych posiadane przez jednostkę kwalifikacje i potencjał, muszą przede wszystkim o nich wiedzieć. Tutaj źródłem informacji mogą być na przykład wyniki dokonywanej systematycznie okresowej oceny pracowniczej, a do takiej oceny można podejść w sposób zaplanowany i potraktować ją jako pewną procedurę komunikacyjną (przekazanie komunikatów o sobie i swoich zawodowych zaletach tym osobom, do których powinny one dotrzeć). Wymiar kooperacyjny wiąże się z istnieniem wzajemnego uzależnienia się od siebie poszczególnych pracowników danej organizacji oraz wspólnych celów zawodowych różnych grup pracowników. W tym przypadku nie buduje się sojuszy, ale wzajemnie wspiera się w realizacji indywidualnych planów rozwoju zawodowego, dlatego że cele określonych jednostek niekoniecznie muszą być ze sobą sprzeczne. Aspekt organizacyjny kariery związany jest z tym, że rozwój zawodowy człowieka przebiega zawsze w ramach konkretnej firmy. Chodzi tutaj o usytuowanie w jej strukturze obecnego stanowiska danej osoby i stanowisk, do których w swym rozwoju zawodowym ona dąży. Ważnym elementem organizacyjnym kontekstu kariery jest polityka personalna danej firmy i wynikające z niej procedury dotyczące karier pracowników oraz sprawa podporządkowania organizacyjnego, bowiem przełożeni są potencjalnymi sojusznikami w dążeniach do rozwoju zawodowego [tamże, s. 92–93].

Jak wskazuje J. Lees osobom, które rozpoczynają pracę w firmie „często wydaje się, że podstawowym warunkiem awansu jest pilność i dobra jakość pracy, która zapewni im powolne wspinanie się po szczeblach kariery. Czasem jednak odkrywają, że osoby działające niekonwencjonalnie przeskakują po kilka szczebli naraz (...)”. Jednostki takie potrafią znaleźć sprzymierzeńców, porozumiewać się odpowiednim językiem, a także umiejętnie odczytywać różne znaki i jednocześnie koncentrować się na każdym następnym kroku. Mają one przygotowane strategie działania po ewentualnych porażkach, które zapewniają im szybki powrót na wyznaczoną ścieżkę. Osoby takie potrafią odróżnić czynniki, na które mają

rzeczywisty wpływ, od tych pozostających poza ich kontrolą [Lees, 2008, s. 15–16]. John Lees podkreśla, że aby stać się poważnym kandydatem do awansu, należy pamiętać o siedmiu zasadach, do których należą:

- 1) zauważalność osiągnięć – o osiągnięciach jednostki powinni mówić inni;
- 2) wymierność wyników – osiągnięcia łatwe do zmierzenia;
- 3) zwrócenie uwagi odpowiednich osób – osiągnięcia powinny być dostrzeżone przez osoby podejmujące decyzje personalne;
- 4) indywidualny charakter osiągnięć – podkreślanie własnego indywidualnego wkładu w sukcesy zespołu lub firmy;
- 5) odpowiednie ukierunkowanie działań – osiągnięcia powinny dotyczyć spraw ważnych dla firmy;
- 6) nieukrywanie pokonywanych trudności – dla wszystkich powinno być jasne, że pokonanych zostało wiele przeszkód;
- 7) wyjątkowość działań – działania powinny wyróżnić jednostkę na tle innych pracowników wewnątrz i na zewnątrz firmy [tamże, s. 19].

Przywołany autor rozwinął te zasady z uwzględnieniem czynników decydujących o sukcesach i awansie, które można zaliczyć do indywidualnych strategii rozwoju kariery zawodowej jednostki. Prezentuje je tabela 3.

Tabela 3. Zasady i czynniki decydujące o sukcesie i awansie

Zasady	Czynniki decydujące o awansie – sposoby osiągania awansu
Zauważalność	<i>Nie bądź przesadnie skromnym. Nie ukrywaj swoich mocnych stron; jeżeli nikt nie zauważy, że świetnie pracujesz, możesz mieć pretensje tylko do siebie.</i>
Wykazywanie inicjatywy	<i>Nie czekaj biernie – szukaj okazji, aby przedstawić innym swoje pomysły i sugestie.</i>
Stawianie sobie nieco wyższych wymagań, niż przewiduje zakres obowiązków	<i>Pozwól się poznać jako ktoś, kto wkłada w swoją pracę trochę więcej wysiłku i energii, niż musi.</i>
Przestrzeganie zasady: „obietaj mniej, zrób więcej”	<i>Ta zasada sprawdza się zarówno wewnątrz firmy, jak i w kontaktach z klientami.</i>
Rozszerzanie zakresu swoich obowiązków	<i>Nie można tego zrobić z dnia na dzień, ale stopniowe wprowadzanie nowych zadań i obowiązków może przynieść dobre efekty.</i>
Orientacja na wymierność rezultatów	<i>Każdy może powiedzieć, że pracuje dobrze, ale jak wykazać to w przekonujący sposób? Potrzebne są do tego wymierne wyniki dotyczące finansów, czasu, jakości, renomy firmy itp.</i>
Orientacja na kluczowe obszary wyników	<i>Skoncentruj się na tym, co najważniejsze dla pracodawcy; określ rzeczywiste i oczekiwane kluczowe obszary wyników związanych z własną pracą.</i>

2.3. Indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej...

cd. tabeli 3

Zasady	Czynniki decydujące o awansie – sposoby osiągania awansu
Połączenie szybkich sukcesów z osiągnięciami długoterminowymi	<i>Jeśli osiągniesz szybkie sukcesy, co często nie jest trudne, pracodawca może zlecić ci samodzielną realizację projektów długoterminowych.</i>
Umiejętne prezentowanie swoich osiągnięć	<i>Naucz się przedstawić swoje sukcesy w sposób skromny, ale bez ich umniejszania. Kto powinien o nich wiedzieć? Co chciałby usłyszeć? Czy potrafisz przedstawić swoje osiągnięcia, tak aby uzyskać uznanie?</i>
Automotywacja	<i>Nie czekaj, aż ktoś zachęci cię do działania i powie dokładnie, co masz robić. Jak najszybciej zacznij.</i>
Pozytywne nastawienie nawet pod presją	<i>Nie pozwól, aby opanował cię tzw. cynizm korporacyjny. Nie chodzi o to, abyś był „zawsze uśmiechniętym zombie”, ale nie musisz angażować się w każdą defetystyczną konwersację.</i>
Przestrzeganie zasady: „aby się dowiedzieć, trzeba spróbować”	<i>Gdy inni oczekują niepowodzenia, zachęcaj ich, aby mimo wszystko spróbowali.</i>
Odpowiedzialność i dotrzymywanie obietnic	<i>Twoja praca może być ogólnie oceniana również na podstawie tego, czy dotrzymujesz obietnic. Jeśli nie uda ci się zrealizować swoich zobowiązań, nie uciekaj od odpowiedzialności. Zamiast obwiniać innych sam wyciągnij wnioski na przyszłość.</i>
Zachowanie z klasą	<i>Naucz się mówić w odpowiedni sposób o tym, czego potrzebujesz i co chcesz osiągnąć dzięki swojej pracy, bądź otwarty i bezpośredni, nie działaj w sposób niejawni i nie uciekaj się do manipulacji.</i>
Strategiczne myślenie	<i>Nie koncentruj się przesadnie na bieżących zadaniach. Patrz na swój rozwój zawodowy z szerszej perspektywy.</i>
Nauka i zdobywanie nowej wiedzy	<i>Jeśli myślisz o awansie, musisz przywiązywać należyłą wagę do edukacji. Staraj się wciąż uzupełniać swoją wiedzę i kwalifikacje.</i>
Odgrywanie roli brokera informacji	<i>W świecie, w którym nadmiar informacji stał się czymś normalnym, umiejętności infobrokera są bardzo przydatne, gdyż ułatwiają szybkie dotarcie do potrzebnej wiedzy.</i>
Pomaganie innym	<i>Nie jesteś sam. Jeśli możesz, pomagaj innym osobom i firmom w osiągnięciu jak najlepszych rezultatów.</i>
Tworzenie sieci kontaktów	<i>Aby osiągnąć wyżej wymienione cele, musisz współpracować z innymi.</i>
Praca w wolontariacie	<i>Zaangażuj się w wolontariat, szczególnie gdy dotyczy on spraw, które popiera twój pracodawca. Wybierz raczej szeregową pracę niż pozycję lidera. Pokaż, że potrafisz coś z siebie dać i myślisz nie tylko o swojej karierze.</i>
Niezałamywanie się po pierwszych niepowodzeniach	<i>Podczas osiągania każdego z powyższych celów mogą pojawić się trudności. Nie są one jednak powodem, aby rezygnować z planów i marzeń.</i>

Źródło: J. Lees, *Jak zapewnić sobie awans: podręcznik rozwoju kariery*, Kraków 2008, s. 20–21

C. B. Derr (1988) twierdząc, że istnieje związek pomiędzy cechami osobowości oraz typami orientacji na karierę, sugeruje jednocześnie strategie ich rozwoju. W poszczególnych orientacjach są to następujące możliwe strategie podejmowane przez jednostkę:

- **ić naprzód**: praca na pierwszym planie, opracowany plan kariery, znajdowanie sponsora, szukanie wyzwań;
- **bezpieczeństwo**: znajdowanie właściwej firmy, przestudiowanie kultury organizacji i dopasowanie się do niej, stawianie wymagań organizacji ponad wszystko, stawianie się członkiem organizacyjnej elity, budowanie sieci społecznego wsparcia;
- **wolność**: realizowanie swoich zobowiązań, bycie jeden krok przed innymi, gromadzenie, kontrolowanie i manipulowanie unikatowymi informacjami, rozszerzanie swojej grupy kolegów;
- **równowaga**: realizowanie swoich zobowiązań i przestrzeganie reguł, znajdowanie sponsora, zachowywanie swojej strategii i sposobu rozwoju kariery dla siebie, opieranie się kuszącym ofertom pracy, „śpieszenie się powoli”;
- **sukces**: sprawianie wrażenia nieprzeciętnego, realizowanie swoich zobowiązań, poszukiwanie stymulujących zadań, nabywanie umiejętności przekonywania, bycie przygotowanym, by przeciwstawić się przeciwnościom [Paszkowska-Rogacz, 06.08.2007].

Jak wskazuje Stella U. Molitor „początek kariery zawodowej to swego rodzaju projekt, którym – o ile ma się on zakończyć sukcesem – trzeba kierować w sposób zorientowany na proces. Cały proces to obieg, w którym można wyróżnić dziewięć etapów przebiegających w określonej kolejności” (rysunek 3). Autorka przedstawia etapy obiegu zawodowych procesów zmian, które mogą być pomocne przy planowaniu własnej kariery zawodowej i stanowić strategię jej planowania. Przedstawione tu etapy służą za ramy orientacyjne i mają pomóc w tworzeniu koncepcji własnej kariery.

- 1) **etap pierwszy: własne marzenia, pragnienia, pomysły** – na tym etapie należy zadać sobie następujące pytania: o jakim zawodzie marzyłem w przeszłości?, czego pragnąłem w trakcie swego życia zawodowego? Odpowiedzi na te pytania są ważne, bo być może podczas zmiany kierunku kariery będzie można do tego nawiązać. Istotna jest zatem przeszłość, bowiem „żyjemy, kierując się ku przyszłości, jednak bieg naszego życia pojmujemy i interpretujemy, odwołując się do przeszłości”. Ważne są tutaj przełomowe wydarzenia w dotychczasowej karierze zawodowej, takie jak np.: zdobycie wykształcenia, pierwsza praca, miejsca pracy. Wszystkie zmiany, które nie odpowiadały rutynie

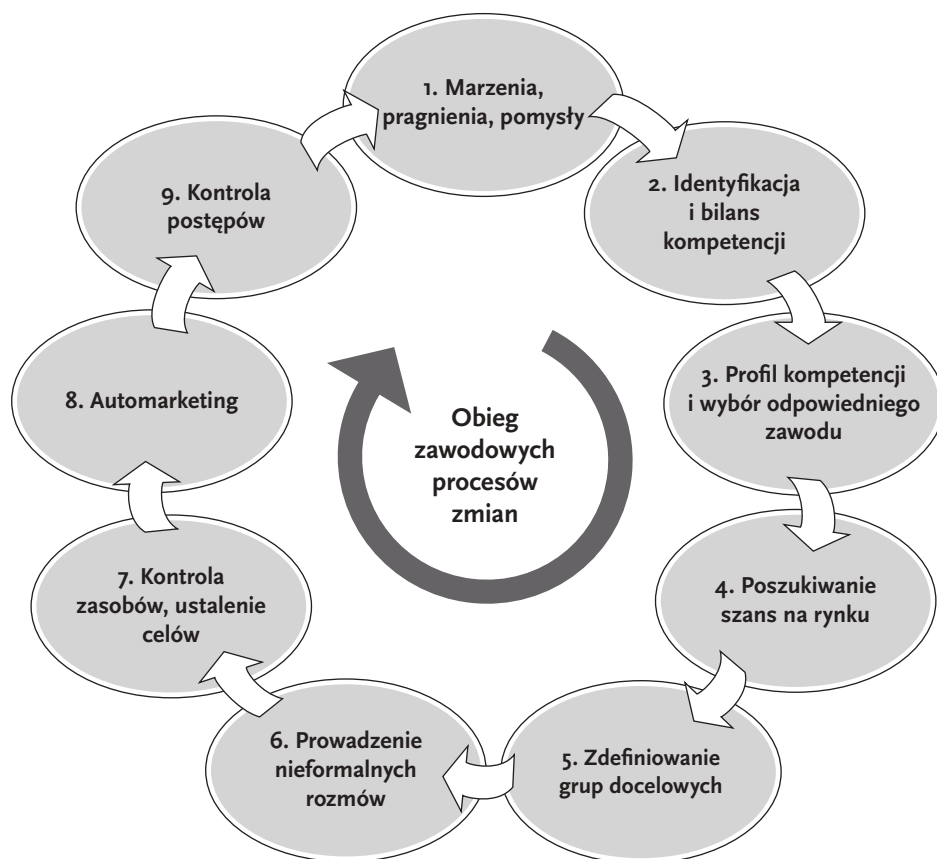
także stanowią punkty przełomowe. Znaczenie mają również wzloty i upadki w dotychczasowym życiu zawodowym;

- 2) **etap drugi: identyfikacja i bilans kompetencji** – tutaj następuje przeanalizowanie wszystkich zadań w dotychczasowych sytuacjach zawodowych i okołozawodowych; próba odkrycia, które z własnych kompetencji doprowadziły jednostkę do ich realizacji oraz zebranie wszystkich własnych kompetencji w spisie inwentaryzacyjnym (zdefiniowanie kompetencji), który stworzy bilans kompetencji jednostki. Kompetencję należy traktować jako całościowe działanie, w którym jednoczą się cztery aspekty: 1) kwalifikacje, wiedza fachowa, 2) zdolność do działania metodycznego, 3) zdolności społeczno-komunikacyjne, 4) cechy osobowościowe. Aby poznać swoje kompetencje należy przeprowadzić retrospektywną inwentaryzację w podziale na te cztery aspekty. W ten sposób zostanie stworzony bilans kompetencji, który dostarczy informacji, dlaczego udało się wykonać jednostce określone zadania. Dopiero współdziałanie i zjednoczenie poszczególnych cech kompetencyjnych we wszystkich czterech aspektach daje pełną kompetencję. Bilans kompetencji można sporządzić, jeśli zostanie „zinventoryzowana” własna historia zawodowa – w ten sposób zostanie także zyskana świadomość własnych zalet, szczególnych upodobań i pragnień;
- 3) **etap trzeci: stworzenie profilu kompetencji** – odnalezienie odpowiedniego wizerunku zawodowego; samoocena kompetencji pod kątem ich nasilenia, tzw. „cegiełki” kompetencyjne, składające się z tego, co potrafi i/lub lubi robić jednostka (jej mocne strony i to, co jest dla niej ważne pod względem zawodowym) – zestawiając je, stworzony zostanie profil kompetencji jednostki, na podstawie którego poszuka ona odpowiednich zawodów;
- 4) **etap czwarty: szanse rynkowe wybranego zawodu** – zbadanie tego, czy wybrany zawód przez jednostkę jest poszukiwany na rynku, porównanie warunków wejścia na dany rynek z profilem kompetencji danej jednostki, także pod kątem wiedzy branżowej;
- 5) **etap piąty: zdefiniowanie grup docelowych** – znajdowanie grupy docelowej w branży, w której chciałaby działać jednostka (poszukanie przedsiębiorstwa i organizacji należących do tych dziedzin gospodarki, w których wybrany zawód może rozwiązać jakiś problem). Dzięki badaniu grup docelowych można stwierdzić, jakie przedsiębiorstwa wchodzi w rachubę w przypadku danej jednostki;
- 6) **etap szósty: przeprowadzenie nieformalnych rozmów** – zaktywizowanie własnych kontaktów i przeprowadzenie rozmowy w ramach swojej

sieci relacji oraz przedsiębiorstw w swojej grupie docelowej przez jednostkę, aby stwierdzić, czy wybrany wizerunek zawodowy spotyka się z ich pozytywną reakcją (kontrola i poszerzanie sieci kontaktów, dobre przygotowanie nieformalne rozmowy, służące pozyskaniu informacji, przygotowanie myśli przewodniej rozmowy, poszukanie selektywnie nazwisk osób odniesienia w ramach grupy docelowej, dokumentowanie kontaktów w ramach sieci i grupy docelowej). Dokładne poznanie zapotrzebowania danej firmy;

- 7) **etap siódmy: zasoby i stanowiska docelowe** – gdy jest wiadomo, że dany zawód jest poszukiwany na rynku oraz w odpowiednich grupach docelowych, jednostka powinna postawić sobie jasny, globalny cel: co i do kiedy chce osiągnąć?, jakie cele pośrednie musi zaplanować, aby zbliżyć się do celu głównego?, tzw. analiza pola sił – uświadomienie przez jednostkę, co jest jej siłą napędową, a co hamującą. Sprawdzenie odpowiednio wcześniej, czy dysponuje się stosownymi zasobami (pieniądze, czas itd.), aby zrealizować swój cel;
- 8) **etap ósmy: automarketing** – marketing we własnej sprawie oznacza, że w zasadniczym przekazie marketingowym (maksymalnie cztery zdania) prezentowane są przez jednostkę te z własnych kompetencji, które stanowią korzyść dla jej grupy docelowej. W trakcie rekrutacji oraz we wszystkich sytuacjach zawodowych może zawsze na żądanie zaprezentować swój zasadniczy przekaz marketingowy. Przed każdym nawiązaniem kontaktu powinna zasięgnąć szczegółowych informacji na temat potrzeb grupy docelowej;
- 9) **etap dziewiąty: kontrola postępów i ocena ryzyka** – kontrolowanie postępów, tak jak przy zarządzaniu projektem, sprawdzanie, czy zostały osiągnięte cele pośrednie, prowadzące do celu głównego. Zanim zostanie stracona kontrola nad własnym projektem, należy dokonać oceny ryzyka i stworzyć plan alternatywny [Molitor, 2008, s. 64–134].
Stella U. Molitor podkreśla, że podczas opracowywania poszczególnych etapów najpierw zbadana jest możliwość praktycznej realizacji własnych zamiarów, a następnie – zachowując ogłęd całości – ustalany jest własny cel strategiczny i dostosowane do niego działania. „Celem sposobu postępowania zorientowanego na proces jest stworzenie takiej strategii rozpoczęcia kariery zawodowej na nowo, którą da się zastosować w praktyce”. Może się jednak zdarzyć, że podczas planowania poszczególnych etapów procesu jednostka stwierdzi, że niektórych rzeczy nie da się zrealizować. W takim przypadku musi ona zmienić strategię, cel lub sposób działania i rozpocząć cały proces na nowo [tamże, s. 64].

Na podstawie dotychczasowych rozważań można dostrzec, że wiele jest strategii postępowania możliwych do przyjęcia przez jednostki zainteresowane rozwojem własnej kariery zawodowej. Najważniejsze jednak wydaje się posiadanie realistycznego poczucia własnej wartości, świadomości własnych celów zawodowych i konsekwencji w ich realizacji [Suchar, 2003, s. 93]. Przedstawione typy strategii są przykładem pewnych działań w zakresie planowania (rozwoju) kariery zawodowej.



Rysunek 3. Obieg zawodowych procesów zmian

Źródło: S. U. Molitor, *Strategia planowania kariery: jak świadomie kształtować własną drogę zawodową*, Warszawa 2008, s. 62–63

Według A. Miś wybrane i realizowane strategie kariery zawierają wewnętrzne elementy (zaangażowanie, relacje) i zewnętrzne (politykowanie, tworzenie wizerunku) [Miś, 2007, s. 97]. Zgodnie z przyjętą strategią

porządkującą działania jednostki, wykonuje ona kroki w dążeniu do osiągnięcia obranego celu, ujawnia zatem działania pożądane. Równocześnie jednak ukazuje zachowania niepożądane, dysfunkcjonalne w stosunku do założonych celów, których jednostka powinna unikać [tamże, s. 93]. Jak nietrudno zauważyć, niektóre z proponowanych strategii zawierają w sobie działania wątpliwe z etycznego punktu widzenia, nierzadko występujące w praktyce funkcjonowania ludzi w organizacji i poza nią. Większość badaczy jest zgodna co do tego, że jej dobór jest relatywny, zarówno ze względu na sytuację i towarzyszący jej kontekst, w której określona osoba działa (np. kultura organizacyjna firmy, sytuacja na rynku pracy), jak i ze względu na charakter realizowanego celu. Nie istnieje zatem jedna obiektywnie najlepsza, słuszna, uniwersalna i optymalna droga kariery, która by gwarantowała jej osiągnięcie [Korczyński, Pietruliński, 2003, s. 68–69; Miś, 2007, s. 93; Pocztowski, 2007, s. 315]. Strategia staje się skuteczna w dłuższej perspektywie czasu, jeżeli jest elastyczna i wrażliwa na zmiany sytuacji. A. Pocztowski wskazuje, że „strategia rozwoju konkretnej osoby powinna zawierać składniki różnych pojedynczych strategii” [2007, s. 315]. Najbardziej efektywne wydaje się być zatem 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 rzeczywistość, olbrzymia konkurencja na rynku pracy, powodują, iż nie można mieć tylko jednego planu strategicznego. Trzeba założyć kilka opcji strategicznych. Proces wyboru celów, ustalania programów potrzebnych do realizacji konkretnych zadań, czyli proces aktywnego formułowania strategii nosi nazwę planowania strategicznego. W taki właśnie sposób jednostka może zaplanować swoją karierę. Może to zrobić na podstawie następujących pytań i stwierdzeń, które stanowią opis sformalizowanego sposobu planowania strategicznego:

- czego chcę? – etap formułowania celów; jest to podstawowy element w tworzeniu strategii;
- co robię teraz, aby to osiągnąć? – etap identyfikacji obecnych zadań i strategii;
- co wymaga zrobienia „tam na zewnątrz”? – analiza otoczenia; określanie tych aspektów otoczenia, które mają znaczenie dla osiągnięcia celów;
- co mogę zrobić? – analiza zasobów wewnętrznych, czyli własnych możliwości i kompetencji;
- co mogę zrobić z tego, co wymaga zrobienia? – identyfikacja strategicznych okazji i zagrożeń, tzn. które z koniecznych zadań jesteśmy w stanie zrealizować, nie ponosząc zbyt dużych kosztów;

- czy robienie nadal tego, co robię obecnie, doprowadzi mnie tam, dokąd chcę dojść? – ustalenie zakresu potrzebnych zmian strategii;
- co powinienem robić, żeby osiągnąć to, co chcę? – podejmowanie strategicznych decyzji;
- robię to – wdrożenie strategii;
- często sprawdzam, aby upewnić się, czy robię to dobrze – pomiar i kontrola postępu [Stoner, Wankel, 1996, s. 108–109].

Dziś zatem 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 [Nosal, 1993, s. 193]. Prawdziwy strateg musi „umieć wyprzedzić czas”. Myślenie strategiczne, szybkie, ale przemyślane podejmowanie decyzji, wnikliwa obserwacja rzeczywistości – to umiejętności, których można się nauczyć. Dlatego działania wszystkich ludzi odpowiedzialnych za edukację powinny zmierzać nie tylko do tego, by pomóc człowiekowi wybrać i zdobyć zawód, ale przede wszystkim, by nauczyć go strategicznego myślenia o karierze i rozwoju zawodowym, aby człowiek w każdym momencie był zdolny do pracy, a poprzez nią do własnego rozwoju.

Ukazane rozważania w części teoretycznej pracy stanowią częściowo podłoże do analizy wyników badań własnych, które przedstawiono w dwóch następnych rozdziałach.

3. WYOBRAŻENIA I PLANY STUDENTÓW W ZAKRESIE KARIERY W BADANIACH WŁASNYCH

Zanim zostaną zaprezentowane wyniki badań własnych scharakteryzowania wymaga badana zbiorowość²⁴. Badani studenci studiowali następujące kierunki: pedagogikę (specjalności takie, jak: resocjalizacja, psychopedagogika, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość), budownictwo (specjalność: konstrukcje budowlane i inżynierskie), pielęgniarstwo, turystykę i rekreację (specjalność: zarządzanie w hotelarstwie i gastronomii) oraz instrumentalistykę (specjalność: gra na instrumencie). Badanymi w zdecydowanej większości były kobiety (80,5%). Średni wiek respondentów wyniósł 23,8 lat. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania, podobna liczba zamieszkiwała wieś lub małe miasto (36,8%) i miasto wojewódzkie (35,1%), część (24,1%) miasto powiatowe. Ponad połowa studentów (52,3%) oceniła sytuację ekonomiczną swojej rodziny jako dobrą, duża część (29,3%) jako wystarczającą, część (10,9%) jako bardzo dobrą, nieliczni (5,2%) jako niewystarczającą, pozostali nie dokonali takiej oceny. Ponad połowa (51,1%) matek badanych posiadała wykształcenie średnie, podobny procent wykształcenie zasadnicze zawodowe (24,1%) i wyższe (23,0%). Wśród ojców respondentów dominowało wykształcenie zasadnicze zawodowe (42,5%), następnie średnie (36,2%), później wyższe (15,5%); najmniej posiadało wykształcenie podstawowe (3,4%). Ponad 3/4 respondentów (77,6%) ukończyło liceum ogólnokształcące; niewielka część liceum profilowane (8,6%), technikum (6,3%) i liceum zawodowe (5,7%). Najwięcej osób swoje wyniki w nauce oceniło dobrze (59,8%); duża część bardzo dobrze (25,9%); część przeciętnie (12,6%). Prawie tyle samo respondentów jednocześnie studiowało i pracowało podczas przeprowadzania badania (50,6%) oraz nie

²⁴ W związku z tym, że badaną zbiorowość stanowiła ta sama grupa studentów, która była analizowana w publikacji E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania* ich charakterystyka jest również taka sama.

podejmowało prac dorywczych i zawodowych (47,7%). Podobna liczba studentów w chwili badania pracowała zgodnie z kierunkiem studiów – w zawodzie, do którego przygotowują podjęte studia (29,9%) i niezgodnie z kierunkiem studiów – nie w zawodzie, do którego przygotowują podjęte studia (28,2%) oraz posiadała doświadczenie zawodowe w pracy dorywczej, ale podczas wypełniania *wywiadu* ta część respondentów nie pracowała (27,0%). Część (14,9%) stanowiły osoby, które nie posiadały doświadczenia zawodowego w pracy dorywczej poza obowiązującymi praktykami kierunkowymi w trakcie studiów²⁵.

* * *

Rozdział 3 koresponduje z pierwszym problemem badawczym: **jakie są wyobrażenia i plany studentów?** oraz z jego problemami szczegółowymi:

- jak opisują i spostrzegają studenci własną przyszłość? (problem 1.1);
- jakie są wyobrażenia i plany studentów dotyczące przebiegu ich życia zawodowego, czyli jakie preferują modele rozwoju kariery zawodowej? (problem 1.2);
- jakie studenci mają obawy i jakie spostrzegają dla siebie w otaczającej rzeczywistości ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności związane z realizacją własnych planów zawodowych? (problem 1.3).

Odpowiedzi na te pytania poszukiwano w wywiadzie na temat: *Planowanie własnej kariery zawodowej* napisanym przez każdego ze studentów (174 wywiadów) oraz w indywidualnych rysunkach – „drzewach życia” badanej młodzieży (112 rysunków). Mimo iż kwestionariusz wywiadu składał się z pytań ukierunkowujących, to odpowiedzi na poszczególne problemy znajdowały się w całym wywiadzie. Otwartość pytań umożliwiła badanym studentom udzielenie zróżnicowanych wypowiedzi, odpowiadających indywidualnym stylom narracji (np. długość wypowiedzi, składnia, słownictwo) oraz indywidualnym strukturom myślenia (np. spostrzegane problemy, przypisywane im znaczenie). Skutkiem otwartej i szerokiej formuły pytań dotyczących omawianego problemu była dość „nieustrukturowana” wielość odpowiedzi (dłuższych, krótszych, formułowanych z większą lub mniejszą językową dbałością, z całą gamą wyrażań i słownictwa). W ten sposób otrzymano spory chaos zróżnicowanych form wypowiedzi. Sytuacja taka w pierwszym kontakcie z tekstem wprowadziła autorkę niniejszej pracy w zakłopotanie, ponieważ uniemożliwia proste zestawianie i zsumowanie zmiennych. Jednak ta niedogodność okazała

²⁵ Przedstawione dane różnią się i nie dają wszędzie 100%, ponieważ nieliczni badani nie odpowiedzieli na wszystkie pytania umieszczone w tzw. „metryczce”.

się szansą dla pogłębionej, jakościowej analizy narracji. Rysunki natomiast okazały się pomocne w określeniu planów i celów oraz wartości życiowych młodzieży studenckiej. Dodatkowo ich analiza pozwoliła na określenie miejsca planów zawodowych wśród planów życiowych i ustalenie, czy studenci potrafią zachować równowagę między różnymi dziedzinami życia, czy też koncentrują się na jednej z nich. Ponadto do rozstrzygnięcia problemu 1.2 wykorzystano niektóre wyniki uzyskane przez respondentów w teście *Kotwice kariery*.

Zgodnie z badaniami jakościowymi równocześnie prowadzono analizę i interpretację wyników badań z wywiadów i rysunków badanej młodzieży studenckiej w sposób kołowy (koło hermeneutyczne). Strategia jakościowa operuje wyjaśnieniami idiograficznymi. W związku z tym interpretacja wyników badań w tej części pracy odnosi się do zbadanej grupy studentów.

Niniejszy rozdział składa się z pięciu części zatytułowanych:

- 1) wyobrażenia i plany studentów – forma i struktura narracji
- 2) życie osobiste i zawodowe w wyobrażeniach i planach studentów;
- 3) postrzeganie własnej przyszłości przez studentów;
- 4) obawy, ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności w realizacji planów zawodowych przez studentów;
- 5) modele rozwoju kariery zawodowej w planach studentów – preferowane typy.

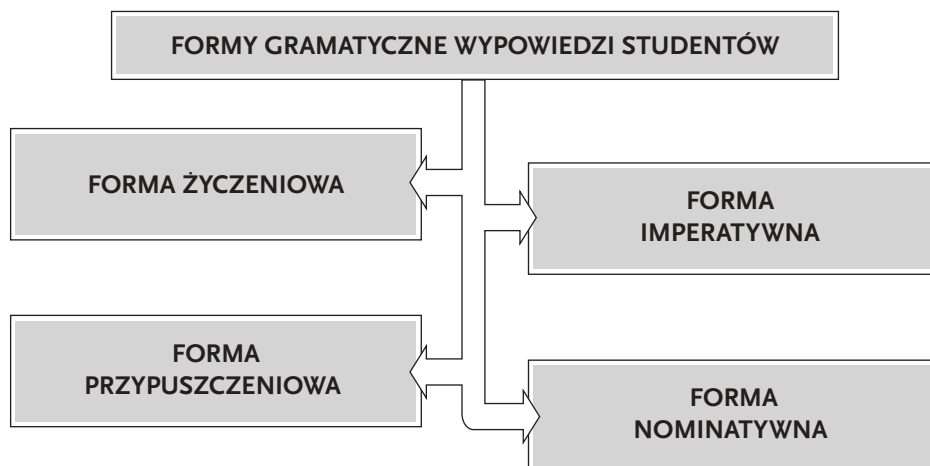
Pierwsze dwa podrozdziały korespondują z problemem badawczym 1.1, trzeci z 1.3, natomiast czwarty z 1.2.

3.1. Wyobrażenia i plany studentów – forma i struktura narracji

Posługując się elementami analizy dokumentarnej²⁶, a dokładnie literalną i formułującą interpretacją tego, co młodzież studencka zamierzała wprost wyrazić jako własne wyobrażenia i plany na przyszłość, można

²⁶ Metoda interpretacji dokumentarnej jest szczególnym przypadkiem interpretacji naukowej, w której badacz podejmuje się eksplikacji wzorów orientacji i wiedzy dokumentujących się w tekście, w obserwowanym zachowaniu lub obrazie będących przedmiotem naukowej analizy. W obrębie metody dokumentarnej rozróżnia się dwa podstawowe etapy: interpretację formułującą oraz interpretację refleksywną, czyli przejście od pytań typu co? do pytań typu jak? Należy tu rozróżnić, co jest tematem wypowiedzi i podlega interpretacji formułującej, od tego, jak dany temat zostaje rozpatrywany, w jakich ramach zostaje podjęty, w jakim sposobie i trybie działania zostaje rozwinięty w wypowiedziach badanych [Bohnsack, 2004, s. 29].

stwierdzić, że zebrany materiał pozwala odpowiedzieć na pytania: w jaki sposób studenci opisują swoje wyobrażenia i plany, w tym jakich lingwistycznych środków wypowiedzi używają, by zakomunikować swe wyobrażenia i zamierzenia względem przyszłości, jaka jest struktura narracji? Dla planowania ważne jest to, czy opis jest życzeniem, prezentuje przypuszczenie, czy też wskazuje na zdecydowane działanie. Istotne jest też rozpoznanie w opisach przyszłości badanych studentów narracji, bowiem jej określenie pokazuje, jak opisują oni swoje plany, czy jako realne, które zawierają określenia dotyczące celów i środków ich osiągnięcia oraz kolejności i czasu ich realizacji; czy tylko wyodrębniają i nazywają stany, dobra lub wartości, które chcieliby osiągnąć, jakich się spodziewają lub do jakich zdecydowali się dążyć; czy opisują stan końcowy oczekiwany lub wymarzony, ale nie precyzują etapów i środków koniecznych do jego osiągnięcia; czy w ogóle negują sens i cel tworzenia planów. Stylistyka narracji planów jest istotna, bowiem jak zauważa Sławomir Krzychała określa ona „dobór środków wyrazu właściwych dla danego stylu wypowiedzi, dobranych mniej lub bardziej świadomie, tak by uzyskać określony rezultat ekspresji i znaczenia tekstu” [2007, s. 75]. Na podstawie zebranego materiału wyodrębniono dwie typologie stylistyk narracji wyobrażeń i planów. Pierwsza typologia opiera się na analizie syntaktycznej form gramatycznych użytych w ich opisie (rysunek 4), a druga na rekonstrukcji semantycznej narracji (rysunek 5).



Rysunek 4. Formy gramatyczne wypowiedzi studentów

Źródło: opracowanie własne

W analizie syntaktycznej wyróżniono wszystkie cztery formy wypowiedzi, które przywołuje S. Krzychała [tamże, s. 75–76], tzn.:

- **formę życzeniową** – opis, który jest nasycony czasownikami wyrażającymi życzenie, pragnienie, chęć osiągnięcia czegoś, pewnych stanów czy/i dóbr w przyszłości; najczęściej używane są tu czasowniki w trybie przypuszczającym, np. **chciałbym**. Poniższe przykłady ilustrują tę formę narracji:
 - *chciałabym mieć własną, małą firmę, mieszkanie, męża i dwójkę dzieci;*
 - *chciałabym połączyć życie rodzinne z pracą zawodową;*
 - *pragnę założyć rodzinę, mieć psa i własny domek jednorodzinny;*
 - *chciałbym podjąć pracę, niekoniecznie w swoim zawodzie (...), a później założyć rodzinę;*
 - *w przyszłości – niedalekiej – chciałbym mieć dwójkę dzieci i piękny kochający się dom; chciałabym (po obronie pracy magisterskiej) podjąć jakąś pracę i zrobić sobie rok przerwy w nauce. Czas ten pozwoli mi na poważne zastanowienie się nad wyborem kierunku studiów podyplomowych, ponieważ zamierzam kontynuować edukację;*
 - *w przyszłości chciałabym założyć własną rodzinę, rozwijać się zawodowo, dokształcać i doskonalić we własnym fachu;*
 - *chciałabym mieć dobrą pracę, aby zapewnić mojej przyszłej rodzinie byt i aby dzieci wykształcić;*
 - *(...) przede wszystkim chciałabym czuć się bezpieczna, mieć zagwarantowaną pracę, poukładane życie rodzinne i zawodowe, mały domek z ogródkiem :), męża, dzieci;*
 - *chciałabym realizować marzenia, spełniać się zawodowo, mając u boku osobę, która jest dla mnie wsparciem. Dojść do takiego etapu w życiu, kiedy powiem sobie – tak, jestem szczęśliwa, mam to, o czym marzyłam;*
 - *chciałabym, aby moja praca zawodowa dostarczała mi autonomii i swobody, abym miała własne pole manewru i mogłabym podejmować decyzje niezależne od nikogo. Pragnę, aby zarobki z pracy zawodowej były dla mnie satysfakcjonujące, tak abym mogła „zbudować” stabilny, szczęśliwy, bez troski i jednorodzinny piękny dom, urządzając go na swój własny sposób;*
- **formę przypuszczeniową** – prezentuje przypuszczenie, przewidywanie, przeczucie, jak mogłaby lub może wyglądać własna przyszłość; są to często czasowniki, takie jak: **myślę, przypuszczam, wyobrażam sobie**, tak jak w poniższych przykładach:
 - *wyobrażam siebie i swoją pracę jako czynności wymagające kontaktu z drugą osobą; wyobrażam sobie siebie jako podległego pracownika (projektanta) na dobrze płatnym stanowisku lub właściciela małej firmy projektowej. Jako głowę rodziny z trójką dzieci;*

3.1. Wyobrażenia i plany studentów – forma i struktura narracji

- *w moich wyobrażeniach mam wspaniałego męża, trójkę dzieci. Planujemy wybudowanie własnego domu i założenie własnej firmy;*
- *swoją przyszłość wyobrażam sobie u boku mężczyzny, który jest obecnie moim narzeczonym. Założymy rodzinę, będziemy mieli dzieci i psa :). Oboje będziemy realizowali swoje marzenia o domu z dużym ogrodem, podróżach i pracy dającej nam satysfakcję. Ale są to tylko marzenia;*
- *wyobrażam siebie, że spełniam się zawodowo i posiadam szczęśliwą rodzinę;*
- *swoją przyszłość wyobrażam sobie u boku męża, z którym będę wspólnie prowadzić dom. Ponadto będę pracować w placówce resocjalizacyjnej bądź w szkole;*
- **formę imperatywną** – wskazuje na zdecydowane działanie, bowiem wyrażona zostaje w trybie orzekającym (w czasie gramatycznym teraźniejszym lub przyszłym); osoba wypowiadająca się wyraża jasny kierunek działań i określony już tok wydarzeń, jakie nastąpią w przyszłości, a nie tylko przypuszczenie czy życzenie, np.:
 - *mam przedsiębiorstwo, aktywnie działam w kierunku jego rozwoju, dużo czasu poświęcam pracy, ale raczej drogą internetową. Dużo podróżuję, mam tyle pieniędzy, że wystarczy na fundację, biorę czynny udział w życiu społecznym. Mam dużą rodzinę, 4 dzieci, męża i duży dom z ogrodem;*
 - *jestem po ślubie, mieszkam z mężem w wyremontowanym domku według naszych marzeń, mam stałą pracę i dziecko;*
 - *mam rodzinę: męża, 3 bądź 4 dzieci. Pracuję w WTZ oraz dodatkowo prowadzę zajęcia z fotografii oraz zajęcia manualne w domu kultury. Wspólnie z mężem prowadzimy gospodarstwo agroturystyczne. Mieszkam na południu Polski, w okolicach Krakowa. Organizuję wyprawy rowerowe;*
 - *będę sprawdzał się na zajmowanym stanowisku, będę odczuwał satysfakcję z pracy; będę miała męża i dwójkę wspaniałych dzieci. Znajdę dobrze opłacaną pracę i będziemy żyć w dostatku;*
 - *będę pracować i dalej się kształcić zawodowo, założę rodzinę;*
- **formę nominatywną** – forma ta przeważnie nie zawiera żadnych czasowników (najwyżej bezokoliczniki), a w takich przypadkach trudno jest określić, jaki jest stosunek autora wypowiedzi do wyliczanych przez niego pozycji, np.:
 - *satysfakcjonująca praca, szczęśliwa rodzina, dopisujące zdrowie; życie rodzinne, praca zgodna z zainteresowaniami, realizacja marzeń (podróże);*
 - *praca zawodowa, mąż, rodzina;*
 - *praca, rodzina, dom, życie na niezłym poziomie;*
 - *satysfakcja zawodowa, może rodzina, dziecko, podróże;*

3. WYOBRAŻENIA I PLANY STUDENTÓW W ZAKRESIE KARIERY...

- *własny dom, rodzina, mąż, dzieci, dobra praca;*
- *dom, rodzina, dobra praca, dobre zarobki;*
- *perfekcja w dziedzinie pielęgniarstwa oraz wspaniałe mieszkanie, 2 dzieci;*
- *dobrze płatna praca, zdrowie, szczęśliwa rodzina;*
- *dom za miastem (na wsi), ogród, biegający pies, w zagrodzie kucyk, 3 dzieci, mąż ten sam, studiowanie podyplomowe, wycieczki, spotkania ze znajomymi;*
- *rodzina, najlepiej trójka dzieci, pochłonięta między domem i pracą;*
- *nieduży domek parterowy na przedmieściach Brodnicy, dobrze prosperujący własny interes, dobre relacje z żoną oraz mam nadzieję potomstwo :);*
- *założenie rodziny, posiadanie w przyszłości dzieci, realizowanie się w pracy zawodowej;*
- *lepiej płatna praca na całym etacie, obrona pracy magisterskiej, zostać matką;*
- *kochająca się rodzina, praca, która spełni moje oczekiwania, podróże z rodziną, właściwe stosunki z innymi ludźmi;*
- *własny biznes (kwiaciarnia), mąż, 2 psy, może dom za miastem, dzieci? Nie wiem na dzień dzisiejszy.*

W wypowiedziach badanych studentów wymienione formy bardzo często stosowane są naprzemiennie, istniejąc w obrębie jednej wypowiedzi. Połączenie formy przypuszczeniowej i życzeniowej ilustrują poniższe, przykładowe sformułowania:

- *z jednej strony myślę, że mogłabym pracować „za biurkiem” w sensie urzędnika, księgowej itp., z drugiej chciałabym pracować w szkole jako nauczyciel; moją przyszłość wyobrażam sobie jako szczęśliwą. Chciałabym założyć rodzinę, mieć dzieci, a także znaleźć pracę, dzięki której będę mogła się zrealizować – nieść pomoc innym ludziom;*
- *mam nadzieję, że będę mężatką (szczęśliwą), będziemy mieć dom, dzieci i pieniędzy tyle, by nie musieć oszczędzać na wszystkim i móc pozwolić sobie od czasu do czasu na „szaleństwo”. Oprócz udanego żucia rodzinnego chciałabym realizować się w pracy zawodowej, pomagać ludziom – jednakże tak, by po powrocie do domu mieć „siłę” dla rodziny.*

Następna, przykładowa opinia prezentuje połączenie formy życzeniowej i imperatywnej:

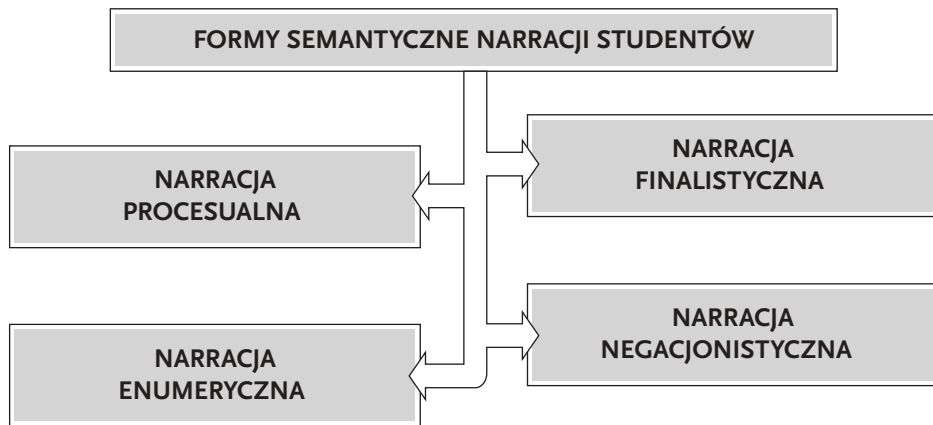
- *wyobrażam siebie w pracy, która sprawia mi radość, daje satysfakcję, dość wysokie wynagrodzenie, szanse na rozwój swoich umiejętności, zainteresowań. W sprawach osobistych przyszłość swą widzę u boku troskliwego, kochającego męża i trójce dzieci, dla których zawsze mam czas; jeżeli chodzi o życie osobiste, to chciałabym mieć kochającego męża i szczęśliwe, pełne pasji życie. Na gruncie zawodowym, widzę siebie jako kuratora i założycielkę fundacji (może na rzecz nieuleczalnie chorych).*

3.1. Wyobrażenia i plany studentów – forma i struktura narracji

Poza tym odnaleźć można także połączenie formy życzeniowej i nominatywnej, np.:

- *rodzina (dzieci), praca z dziećmi (nauczyciel fortepianu), chciałabym mieć domek z ogródkiem za miastem :), grać z mężem w duecie.*

W przypadku form semantycznych opisów planów wyodrębnione formy klasyfikują wypowiedzi badanych ze względu na konstrukcję znaczeniową, w jakiej ujmowane są te plany. Typologia tych form próbuje odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób konstruowana jest narracja planów, jakiej logice podporządkowana jest wypowiedź opisująca plany i zamierzenia.



Rysunek 5. Formy semantyczne narracji studentów

Źródło: opracowanie własne

W zebranych materiale wyróżniono cztery formy semantyczne [za: Krzychała, 2007, s. 77–78] opisu wyobrażeń i planów studentów:

- **narracja procesualna** – opisuje plany jako realne, które zawierają określenia dotyczące celów i środków ich osiągnięcia oraz kolejności i czasu ich realizacji. Ten typ, jak podkreśla S. Krzychała, „stanowi najbardziej rozbudowaną i pełną formę opisu planów (choćby w uproszczonej formie opisu *najpierw... , potem...*)”, np.:
 - *w pierwszej kolejności po ukończeniu studiów pragnę podjąć staż w roli doradcy zawodowego i uzyskać licencję na wykonywanie tego zawodu. Myślę także o podjęciu dodatkowych kursów. Po odbyciu stażu (...) chciałabym pracować w roli specjalisty do spraw rekrutacji; początkowo chciałabym, żeby była to praca na pełen etat. Po urodzeniu dziecka, na pół etatu lub niepełen etat. Następnie chciałabym założyć własną firmę; znajduję prace (przedtem skończyę studia);*

3. WYOBRAŻENIA I PLANY STUDENTÓW W ZAKRESIE KARIERY...

- *po zakończeniu studiów myślę, że przez pierwszy rok nie podejmę pracy zawodowej. Związane jest to z tym, że chciałabym zająć się wychowaniem mojego syna. Pracę podjąłabym jedynie w momencie, w którym widziałabym możliwość zatrudnienia w zawodzie (będę się za taką rozglądać). Myślę, że gdy synek skończy 2 lata pójdę do pracy, a jeszcze później będę myśleć o kolejnym dziecku;*
- *rok po zakończeniu studiów planuję wyjść za mąż. Jednak zanim to uczynię, chciałabym znaleźć pracę i rozpocząć studia podyplomowe. Kiedy moje życie zawodowe zostanie zrealizowane, chciałabym założyć rodzinę, bo ona jest dla mnie najważniejsza;*
- *po obronie pracy zaczęć szukać pracy lub będę pracować u mamy. Później z moim partnerem zamieszkam i powoli będę układać sobie życie, no i wymarzoną rodzinę;*
- *w idealnej wizji planuję, że przez najbliższe 2–3 lata skupię się na wychowaniu dziecka i dalszej edukacji, a po tym okresie dostanę wymarzoną pracę i kupimy z mężem wreszcie własne mieszkanie i oczywiście będziemy żyć długo i szczęśliwie;*
- **narracja enumeracyjna** – dąży do wyodrębnienia i nazwania stanów, dóbr lub wartości, jakie autor wypowiedzi chciałby osiągnąć, jakich się spodziewa lub do jakich zdecydował się dążyć. W odróżnieniu od narracji procesualnej w tej narracji nie znajdziemy czasowo uszeregowanego planu działania, bowiem poszczególne cele i stany koegzystują w wypowiedzi bez wzajemnych logicznych odniesień, bez powiązań przyczynowo-skutkowych, np.:
 - *chciałabym mieć własną, małą firmę, mieszkanie, męża i dwójkę dzieci;*
 - *moja przyszłość to własna firma, mąż, dzieci, dom;*
 - *chciałabym znaleźć dobrą pracę, aby nie musieć martwić się czy starczy do „1-ego”. Założenie rodziny;*
 - *chciałbym, żeby pomysł z firmą wypalił. Nie oczekuję, że od razu zarobię krocie, ale żeby spokojnie żyć i założyć rodzinę nie martwiąc się o jutro;*
 - *chciałabym mieć kierownicze stanowisko, taki mam charakter. Oprócz tego rodzina, dom, dzieci;*
 - *w przyszłości chciałabym mieć taką pracę, bym co rano nie musiała się denerwować, że muszę do niej iść, czyli coś, co będę lubić i w czym się będę spełniać. Własne biuro, „papiery”, wielkie okno na świat, no i nie-normowany czas pracy :). A po pracy... wiadomo... dom, mąż, trójka dzieci i pies :);*
 - *mam nadzieję znaleźć pracę, do której z chęcią będę chodzić, chciałabym zamieszkać we własnym mieszkaniu i założyć rodzinę. W miarę możliwości chciałbym się dokształcać niekoniecznie w zakresie ukończonej specjalizacji;*

3.1. Wyobrażenia i plany studentów – forma i struktura narracji

- *przyszłość – cóż... żona, dzieci, praca – grunt to nie zmarnować czasu, który jest nam dany. Życie będzie na bieżąco weryfikować moje plany, poza tym chcę mieć rodzinę, a wtedy decyzje podejmuje się wspólnie. Jeśli chodzi o pracę zawodową, to chcę być dobrym konstruktorem, a jeśli to możliwe dać coś z siebie innym;*
- *praca w zawodzie – najlepiej firmie, którą mogłabym z kimś prowadzić, małżeństwo;*
- **narracja finalistyczna** – opisuje stan końcowy oczekiwany lub wymarzony, jednak nie są sprecyzowane etapy i środki konieczne do jego osiągnięcia. Stan finalny określony może być mniej lub bardziej precyzyjnie, ale zajmuje on pozycję centralną w narracji planu:
 - *widzę siebie jako osobę zapracowaną, aktywną, ale zadowoloną; na pewno chcę mieć kochającą rodzinę i przyjaciół, przytulny domek, pieska, kotka. Chcę się spełniać zawodowo i mieć satysfakcję ze swoich osiągnięć. Chcę mieć spełnionego męża i szczęśliwe dzieci, które będą czuły się bezpiecznie. Samochód i inne dobra są dla mnie drugorzędne. Chcę móc wyjechać natomiast na wakacje i odpocząć tam z rodziną – chcę, aby było mnie na to stać; praca po 6 h, weekendy wolne;*
 - *mały domek z ogrodem i psem, samochód, dobrze płatna praca, wycieczki zagraniczne chociaż 1 x do roku, niemartwienie się o kolejny dzień;*
 - *dobra praca, którą lubię, dom w małej miejscowości, niedaleko dużego miasta, mąż, dzieci, samochód, wakacje nad morzem, ferie w górach;*
 - *własny dom. Szczęśliwa rodzina: my i dwójka dzieci. Praca, najlepiej dobrze płatna, w której się nie muszą stresować;*
 - *kochający mąż, zdrowe dzieci. Na tyle dobry status społeczny, aby rodzinie niczego nie brakowało. Czas, który poświęcę dzieciom i mężowi, tak aby czuli miłość i ciepło domu. Jak również posiadanie satysfakcjonującej pracy;*
 - *być niezależną, wykształconą, pracującą kobietą, mającą czas dla najbliższych i rodziny;*
 - *chcę być po prostu szczęśliwa, co jest równoznaczne z posiadaniem dzieci i kochającego męża :) (w dzisiejszych czasach trudno o takiego);*
 - *szczęśliwa matka i żona, kochająca swoją rodzinę. Chcę uchronić swoje dzieci przed dzieciństwem, jakie miałam sama, gdy rodzice nie rozmawiali ze sobą, mieszkając pod jednym dachem, co znacząco wpłynęło na nasze relacje i nadszarpnęło więzi emocjonalne. Pragnę kochać i być kochaną. Chcę się spełniać zawodowo. Najlepiej na jakimś kierowniczym stanowisku, móc kierować pracą niewielkiego zespołu ludzi, być profesjonalistką i perfekcjonistką. Mieć stabilną sytuację finansową, by móc godnie żyć, spełniać marzenia i pomóc najbliższym. Chcę szczęśliwie i w zdrowiu doczekać starości;*

- *chęć mieć dzieci, zdobyć uprawnienia zawodowe, pracować jako konstruktor oraz kierownik budowy. Chęć przede wszystkim skupić się na rodzinie.*

W niektórych wypadkach narrację finalistyczną trudno jest odróżnić od narracji enumeracyjnej, tak jak w poniższych przykładach, zwłaszcza gdy autor narracji używa formy nominalnej:

- *satysfakcjonująca praca, szczęśliwa rodzina, dopisujące zdrowie;*
- *życie rodzinne – praca zgodna z zainteresowaniami – realizacja marzeń (podróże);*
- *satysfakcjonująca i dobrze płatna praca – dom, rodzina itp.;*
- *stabilizacja finansowa – szczęście rodzinne – satysfakcja z wykonywanej pracy – podróżowanie – optymizm;*
- *dobra, dobrze płatna praca w dobrych warunkach, szczęśliwa, zdrowa rodzina;*
- *rodzina, praca w zawodzie, spokojne życie;*
- *kochająca rodzina i własna dobrze prosperująca firma;*
- *szczęśliwy mąż i ojciec, prowadzący własne przedsiębiorstwo, spełniony zawodowo. Stanowisko samodzielne, kierownik, dyrektor, a najlepiej prezes własnej firmy;*
- **narracja negacjonistyczna** – negacja sensu i celu tworzenia planów życiowych, w tym planów zawodowych. Przykład tej narracji może stanowić wypowiedź jednego ze studentów: *staram się nie wyrokować i żyć z dnia na dzień. Staram się cieszyć każdym dniem, jakby był ostatni, ponieważ gdy miałem wielkie plany, często się nie spełniały i pojawiały się rozczarowanie wraz z wyrzutami w stosunku do własnej osoby. Z każdym dniem przestaję coraz bardziej wierzyć w swoje możliwości spełnienia siebie, jak i swoich marzeń. W tej określonej wypowiedzi nie oznacza, że brak jest narracji planów, bowiem badany ma co prawda negatywny stosunek do samego siebie i otaczającej rzeczywistości, ale można dowiedzieć się, jakie ma preferencje. Nieliczni piszą, np.:*
 - *jeszcze o tym nie myślę;*
 - *niczego nie planuję, myślę, że nie zależy to ode mnie;*
 - *nie wyobrażam sobie, nie planuję – żyję dniem dzisiejszym, no i może jutrzejszym.*

Opis wyobrażeń i planów podjęty został przez studentów w trybie wiedzy komunikatywnej, w bezpośrednich określeniach, jako uświadomiony i intencjonalny przekaz, bowiem trudno wyobrazić sobie plany nieuświadomione i nieintencjonalne [Krzychała, 2007, s. 73]. W opisach badanych przyszłość najczęściej jawi się jako połączenie życia osobistego i zawodowego. To zagadnienie jest tematem następnej części niniejszego rozdziału.

3.2. Życie osobiste i zawodowe w wyobrażeniach i planach studentów

Wraz z wchodzeniem we wczesną dorosłość pojawia się problem godzenia nowych ról, charakterystycznych dla tego okresu z tymi pozostałymi z okresu dorastania. Obecnie obserwujemy dwa modele istniejące w tym okresie: podejmowanie roli małżonka i rodzica, co dla kobiet często łączy się z odroczeniem rozpoczęcia kariery zawodowej lub jej zaniechaniem oraz intensywny rozwój zawodowy kosztem zakładania rodziny lub prokreacji. Podstawę tożsamości młodego dorosłego stanowi zaangażowanie w jeden z obszarów życia, z pominięciem innych. Osoby koncentrujące się na pracy zawodowej mają możliwość podnoszenia kwalifikacji, samorozwoju, zyskują czas na szukanie idealnej pracy oraz szybko podnoszą swój status społeczny, zyskując poczucie bezpieczeństwa finansowego i prestiżu. Jednostki skupiające się na rówieśnikach unikają odpowiedzialności za innych, dysponują dużą ilością wolnego czasu, mają możliwość rozwijania zainteresowań niezwiązanych ze sferą zawodową. Za to ci inwestujący w rodzinę, posiadają poczucie stabilizacji życiowej, realizują potrzebę intymności w związku partnerskim oraz budują silną sieć wsparcia. Każda z tych ścieżek niesie inne korzyści i pozwala realizować inne wartości, ale z punktu widzenia psychologicznego, społecznego i fizycznego bezpieczeństwa najlepiej jest rozwijać dwa alternatywne obszary, co bywa szczególnie istotne w momentach kryzysu [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 171]. Badane osoby w swoich wypowiedziach w zdecydowanej większości już teraz chciałyby, aby te dwa obszary – życie osobiste i życie zawodowe ze sobą współgrały.

Wśród opisów studentów dotyczących własnej przyszłości znajdują się zamierzenia, plany, oczekiwania, życzenia, pragnienia, przypuszczenia, przewidywania, przeczucia, jak mogłaby lub może wyglądać owa przyszłość. Młodzi dorośli odnoszą ją do życia osobistego, w tym rodzinnego oraz pracy zawodowej. W zakresie życia osobistego zdecydowana większość pragnie mieć własną rodzinę (szczęśliwą, kochającą się) – męża/żonę i dzieci (niektórzy określają nawet ich liczbę – dwoje, troje, a nieliczni nawet czworo), chce posiadać własne mieszkanie/dom (np. z ogrodem, za miastem lub w określonej miejscowości) oraz realizować własne marzenia (rozwijać własne zainteresowania, pasje, podróżować, kształcić się). Wśród respondentów znajdują się też osoby, które posiadają już własne rodziny i mają już potomstwo, wówczas chcą oni zadbać o ich rozwój i dobre wychowanie, a także istotne jest dla nich dbanie o dobre relacje ze

współmałżonkiem. Dobre relacje z rodziną i z innymi ludźmi podkreślane są także przez innych badanych.

Dodatkowo niektórzy wspominają, że ważne jest dla nich zdrowie i życie towarzyskie, spotkania ze znajomymi i udział w życiu społecznym, działaniach charytatywnych. Ważna jest też dla części dalsza edukacja (studia podyplomowe, doksztalcanie się i doskonalenie we własnej profesji). Są również tacy, dla których ważne jest osiągnięcie określonych dóbr materialnych, jak np. posiadanie określonej marki samochodu, zakup mieszkania, domu, a także prowadzenie dostatniego życia, które pozwoli na realizację i spełnianie własnych marzeń.

W zakresie życia zawodowego studenci chcą mieć przede wszystkim satysfakcjonującą, spełniającą ich oczekiwania i preferencje, dobrze płatną pracę. Respondenci podkreślają, że ich przyszła praca ma być zgodna z zainteresowaniami, w której to będą się mogli realizować i rozwijać, ale ma ona także sprawiać przyjemność (najczęściej chodzi o pracę w zawodzie, do którego przygotowuje studiowany kierunek, o bycie specjalistą w swojej dziedzinie). Chcieliby, aby również była ona stała, odbywała się w dobrych warunkach i atmosferze. Część chce mieć własną firmę. Badani studenci zaznaczają, że praca dająca wysokie zarobki ma zapewnić ich rodzinom byt, dobry status materialny, pieniądze, które pozwolą na życie w dostatku, na określonym poziomie. A to wszystko sprawi, że ich rodzinne i zawodowe życie będzie poukładane, spokojne, bezpieczne. Dostrzegają równocześnie możliwe problemy w przyszłości z ich pogodzeniem. Świadczą o tym przykładowe wypowiedzi respondentów:

- *wyobrażam sobie, iż pracuję w instytucji państwowej – myślę, iż będzie to ZK lub praca z młodzieżą. Jednak podejrzewam, iż nie będę potrafiła do końca pogodzić pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Jestem tego po prostu świadoma;*
- *mam nadzieję, że uda mi się znaleźć satysfakcjonującą mnie pracę w biurze projektów, dzięki której będę potrafiła zapewnić byt swojej rodzinie, ale też nie będzie ona kolidowała z moimi planami założenia rodziny.*

W swoich wyobrażeniach wyrażają zatem nadzieję na łączenie życia i obowiązków osobistych, w tym rodzinnych z zawodowymi. Potwierdzają to kolejne ich opinie, np.:

- *skończę studia. Znajdę pracę. Wyjdę za mąż, będę miała szczęśliwy dom. Będę starała się łączyć obowiązki rodzinne z obowiązkami pracowniczymi. Praca będzie dawała mi radość i satysfakcję. A wszelkie trudności, kłopoty, skomplikowane sytuacje będę rozwiązywać przy pomocy najbliższych;*
- *mam nadzieję, że założę własną rodzinę oraz że znajdę pracę, która pozwoli spełnić mi się zawodowo, a zarazem nie zabije życia rodzinnego i towarzyskiego;*

3.2. Życie osobiste i zawodowe w wyobrażeniach i planach studentów

- *chciałabym znaleźć dobrą pracę, która jednocześnie sprawiałaby mi przyjemność i nie wpływałaby negatywnie na moje życie rodzinne.*

W dwóch ostatnich opiniach zauważalne są obawy związane z negatywnym oddziaływaniem pracy na rodzinę.

Prawie wszyscy badani studenci wyobrażają sobie własną przyszłość jako połączenie życia osobistego i rodzinnego z pracą zawodową. Zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym – „work-life balance” – jest cechą charakterystyczną pokolenia Y, o którym pisano w książce *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania* (patrz: podrozdział 1.4). Duża część badanych nie określa, co jest pierwsze w kolejności do zrealizowania, chcą równocześnie podejmować się roli współmałżonka, rodzica i roli pracownika, szefa. Są też osoby, które najpierw chciałyby zacząć pracę zawodową, a następnie założyć rodzinę. Nieliczni, w szczególności studentki będące już matkami planują najpierw poświęcić się wychowaniu własnych dzieci, a następnie pracy zawodowej. Pojedyncze osoby w swoich planach nie zakładają założenia własnej rodziny lub twierdzą, że jeszcze o tym nie myślą, np.:

- *moja przyszłość? Hmm – nie jestem optymistą, ale realizm, który mnie cechuje przewiduje, iż będę żył samotnie w wynajmowanym mieszkaniu, pracował w jakimś zakładzie usługowym... no i na pewno będę miał kota :). Właściwie tyle mnie zadowala;*
- *praca jako asystent do czasu uzyskania uprawnień budowlanych. W tym wieku rodziny jeszcze nie planuję. Po zdobyciu uprawnień praca najprawdopodobniej w biurze – nie zamierzam (raczej) zakładać własnej działalności; na tym etapie rodzina, miejsce pracy i kontakty osobiste to detale, których nie uwzględniam w swoich planach.*

W obszarze wyobrażeń i planów studentów można spotkać się nie tylko z życzeniami, zamierzeniami i oczekiwaniami, ale także z koniecznością wprowadzenia zmian, odłożenia planów osobistych na późniejszy okres, np.: *chciałbym, żeby pomysł z firmą wypalił. Nie oczekuję, że od razu zarobię krocie, ale żeby spokojnie żyć i założyć rodzinę nie martwiąc się o jutro. (...) Marzyłem o nauczycielstwie najlepiej na szczeblu szkoły średniej lub wyższej, ale obecnie w przyszłości chciałbym być współwłaścicielem średniej wielkości przedsiębiorstwa remontowo-budowlanego (badany ten próbuje otworzyć działalność z branży budowlanej przy wykorzystaniu dotacji z EFS, a plany związane z założeniem rodziny – jak twierdzi – jest zmuszony odłożyć na dalszą przyszłość).*

Jedna z badanych w odpowiedzi na pytanie: jak wyobraża sobie własną przyszłość, wykonała rysunek, w którym umieściła w centralnym miejscu duży dom, po jego lewej stronie samochód, firmę, natomiast po prawej: własną rodzinę (żonę, męża, troje dzieci), następnie drzewo i obok niego

swojego tatę. Studentka ta w całym swoim wywiadzie nie wspomina w ogóle o matce, jedynie pisze o ojcu. Obok rysunku jest jej następująca wypowiedź: *dom, rodzina, własna firma, samochód, ogród, szczęście, dostatek, tak tego pragnę – stworzyć dom rodzinny, jakiego nie miałam, z miłością i wiernością, ze zwierzętami, ze zdrowiem... ten rysunek jest w moich wszystkich notatkach. Wierzę, że tak będzie.*

O tym, iż studenci wyobrażają sobie własną przyszłość jako połączenie życia zawodowego i rodzinnego świadczą także wypełnione przez nich „drzewa życia”, których analizę przedstawiono poniżej. Przeanalizowano 119 „drzew życia”. Wśród wszystkich rysunków 24 zostało wypełnionych częściowo (głównie bez korzeni „drzew życia”). Do analizy konarów i poszczególnych części „drzewa życia” zakwalifikowano 112 rysunków uzupełnionych w różnym stopniu.

Na „drzewach życia” dominowały dwa grube konary obrazujące życie osobiste, w tym rodzinne i życie zawodowe (wszyscy badani uwzględniali oba aspekty). W większości przypadków konary te równoważyły się. W pierwszym, studenci, którzy wypełniali szkic własnego drzewa uwzględniali przede wszystkim:

1) **życie rodzinne**, a w tym:

- a) chęć posiadania/założenia własnej rodziny (prawie wszyscy respondenci – 98,0%) – większość respondentów chciałby mieć męża/żonę, a co z tym związane zakłada ślub i małżeństwo, a niektórzy wcześniej zaręczyny lub znacznie rzadziej wskazania dotyczą posiadania partnera życiowego/ukochanej osoby (razem 60,7%); zdecydowana większość badanych (70,5%) pragnie mieć także dzieci (jedni wskazali na chęć posiadania jednego dziecka, inni pisali w liczbie mnogiej, określając czasem ich liczbę – 2, 3, 4 – najczęściej jednak dwoje); o własnych wnukach myśli już 3 studentów;
- b) dbanie o dobre kontakty, częste spotkania i relacje z całą dotychczasową rodziną – rodzicami, rodzeństwem, dziadkami, dalszą rodziną (28,6% respondentów). Ważna jest dla badanych troska o najbliższych i pomaganie im, zapewnienie opieki w przyszłości, ale także oczekują oni wsparcia ze strony rodziny, np. otrzymanie od nich rad;

W odchodzących od konaru „życie rodzinne” gałęziach oraz listkach studenci często podkreślają, że chcą mieć dobrą, kochającą, szczęśliwą rodzinę, chcą aby panowała w niej bezwarunkowa miłość, zgoda, radość, uczciwość, szczerłość i zaufanie (w relacjach). Zależy im na poszukiwaniu kompromisów, zbudowaniu udanego związku/małżeństwa (w którym będzie wzajemna pomoc,

wspieranie się, wspólne wychowywanie dzieci, wspólne przygotowanie ich do dorosłego życia, wzajemna akceptacja, satysfakcjonujące życie seksualne). Niektóre studentki piszą, że pragną czerpać radość z macierzyństwa, być dobrą matką. Ważne jest także wspólne spędzanie czasu ze swoją rodziną (rozmowy, wyjazdy na wakacje, spacer, wycieczki, wspólne zainteresowanie i rozrywka) oraz stworzenie domu dającego poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, wygody, stwarzającego warunki do rozwoju i nauki. Nieliczni (6,3%) wskazali także na chęć posiadania psa (jako członka swojej rodziny), a także na inne zwierzęta;

- 2) **życie towarzyskie** (większość respondentów – 60,7%) – utrzymanie dobrych kontaktów z obecnymi przyjaciółmi i znajomymi oraz zawieranie nowych znajomości; dbanie o relacje towarzyskie poprzez częste spotkania, stałe kontakty, spędzanie czasu wolnego, wspólne weekendy, wyjazdy. Przyjaźń według badanych ma polegać na wzajemnym wspieraniu się i bezinteresownej pomocy, oparciu psychicznym w trudnych sytuacjach, na szczerych opiniach, powierzeniu sekretów, a relacje te mają się opierać na szacunku i równości;
- 3) **zdrowie** (ponad połowa respondentów – 52,7%) – dbanie o zdrowie własne i najbliższych członków rodziny, prowadzenie zdrowego i aktywnego stylu/trybu życia poprzez profilaktykę i inwestowanie w zdrowie, badania okresowe, systematyczne kontakty u lekarzy-specjalistów, zdrowe odżywianie, dbanie o kondycję i sprawność fizyczną (np. sport, siłownia, basen, spacer) i wygląd (dbanie o urodę, figurę, rzucenie zbędnych kilogramów, dieta);
- 4) **rozwój zainteresowań, hobby, pasji** (duża część respondentów – 42,0%) w połączeniu ze spędzaniem czasu wolnego, który przeznaczony jest także na rozrywkę, zabawę, „przyjemności”, relaks (15,2%) – tutaj dominowały: zwiedzanie świata, wycieczki, podróże, muzyka, film, kino, teatr, sport, książka. Pojedyncze wskazania dotyczyły takich zainteresowań, jak np. śpiew – rozwój umiejętności wokalnych, gra w teatrze, konie, żagle, stylizacja, wizaż, masaże, joga. Jeden z badanych podkreśla, że potrzebny jest *odpoczynek i zabawa, aby nie popaść w pracoholizm*. Ten aspekt często również stanowi dla badanych studentów realizację ich marzeń;
- 5) **aspekt materialny i finansowy** (związany także z realizacją marzeń) – prowadzenie dostatniego i godnego życia, osiągnięcie satysfakcji materialnej, niezależności i stabilizacji materialnej/finansowej; posiadanie majątku – tutaj głównie dominowała chęć zapewnienia sobie, swojej rodzinie, dzieciom odpowiedniego poziomu życia (godnego życia) poprzez kupno/posiadanie własnego mieszkania/domu; kupno/

posiadanie samochodu, motocykla, a także posiadanie odpowiednich finansów na realizację własnych zainteresowań oraz wyjazdów i podróży (np. spędzanie wakacji w gronie rodzinnym). Ten aspekt uwzględniała w swoich „drzewach życia” prawie 1/3 badanych (32,1%);

- 6) **wiara, religia** – nieliczni respondenci (4,5%) w „listkach” swojego życia osobistego wpisywali również życie w wierze, służbę Bogu, utrzymanie się w wierze w Boga, przestrzeganie zasad moralnych. Jedna z badanych dodała do drzewa dodatkowy konar, w którym wpisała działalność religijną. Inny student dodał dwie gałęzie, które wypływają z rodziny i pracy, a które jego zdaniem są służbą Bogu – w rysunku łączy je liść nazwany „niebo”.

W konarze „życie zawodowe” nazywanym także „praca zawodowa” lub „kariera zawodowa” występuje większa różnorodność wyborów wśród badanej młodzieży i dotyczy głównie obszarów związanych z wyuczonymi zawodami. Uwzględniano w nim następujące aspekty:

- 1) **dokształcanie, podwyższanie kwalifikacji, doskonalenie kompetencji zawodowych** (takich wskazań dokonało 46,4% respondentów). Ma się to spełnić/dokonać dzięki kontynuowaniu edukacji na dodatkowych studiach, studiach podyplomowych (19,6%), ale także poprzez kursy, szkolenia oraz szeroko rozumiany rozwój zawodowy. Takie działania są podejmowane w celu bycia specjalistą, fachowcem w swojej dziedzinie, osiągnięcia doskonałości na swoim stanowisku, mistrzostwa, perfekcji w zawodzie, dążeniu do profesjonalizmu (13,4%);
- 2) **satysfakcję i zadowolenie z pracy, spełnienie zawodowe, samorealizację w pracy zawodowej** (prawie połowa respondentów – 47,3%); pracę odpowiadającą ich predyspozycjom i wyobrażeniom, tzn. niosącą pomoc innym i wyzwania do pokonania (14,3% respondentów) oraz na samodzielnym i niezależnym stanowisku (8,0%);
- 3) **dobrze/godziwe/zadowolające/wysokie/duże zarobki/wynagrodzenie** (43,8% badanych osób). Niektórzy wskazują ich wysokość, np. *wynagrodzenie na początek 1500–2000 zł, 2500, 4500, 5000 zł, zarobki w wysokości 50% wypłat poselskich*;
- 4) **awans zawodowy, zdobywanie kolejnych szczebli kariery zawodowej**, wspinanie się po drabinie kariery (37,5%), czego rezultatem ma być wysoka pozycja, wysokie/dobre stanowisko, stanowisko kierownicze (pozwalające na kierowanie zespołem), np. dyrektor, prezes – oznacza to dla tej części badanych sukces zawodowy, spełnienie ambicji zawodowych;
- 5) **atmosferę i warunki pracy** – dobra/przyjazna/miła atmosfera i warunki pracy, dobre relacje z pracodawcą/szefem i współpracownikami,

wyrozumiwały szef, fajni ludzie, zgrany zespół, współpraca (w grupie), wsparcie, zaufanie, docenienie, uznanie i szacunek innych: współpracowników i szefa (27,7%); w tym ponad 1/4 (25,9%) uwzględniała stabilizację i bezpieczeństwo w zatrudnieniu, stałą pracę na etat;

- 6) **zdobywanie/zdobycie doświadczenia zawodowego** – głównie poprzez praktyki i staże, ale także wolontariat (22,3%), które są pomocą w uzyskaniu (dla 6,3% badanych) odpowiednich uprawnień i certyfikatów zawodowych, ale też w wyniku podejmowania prac dorywczych, tymczasowych (5,4% respondentów);
- 7) **założenie własnej firmy/działalności gospodarczej** (16,1% respondentów);
- 8) **zdobywanie znajomości i kontakty zawodowe** (5,4% respondentów) poprzez na przykład autopromocję;
- 9) **emeryturę**, traktując ją jako daleką przyszłość (2,7% respondentów).

Od konaru „praca zawodowa” w części rysunków (17,9% osób) odchodzi „gałązka”, na której znajdują się plany związane z najbliższą przyszłością, czyli *zaliczenie semestru, ukończenie studiów, obrona pracy magisterskiej, uzyskanie tytułu magistra, zdobycie wykształcenia*. Niektórzy nazywają ją celami edukacyjnymi, wśród których pojedyncze osoby uwzględniają zdobywanie szczebli kariery naukowej, pracę na uczelni (dwie studentki wskazują na chęć uzyskania doktoratu).

Analizując rysunki „drzew życia” można także zaobserwować, że część badanej młodzieży studenckiej wpisywała zarówno w „gałęziach” swojego życia zawodowego, jak i osobistego **kontynuację nauki** (19,6% respondentów), w tym na przykład języków obcych oraz **działalność społeczną/charytatywną** – wolontariat, fundacje, stowarzyszenia, ogólnie rozumianą pomoc innym, filantropię (13,4% osób). Jeden z badanych uwzględnia w swoim „drzewie życia” gałąź, w której umieszcza politykę, mając zamiar w przyszłości w niej działać, odzwierciedlać ma to jego obywatelska postawa, zabieranie głosu w sprawach państwowych oraz projekt stworzenia bezpartyjnego parlamentu. Ten sam student dodaje następującą opinię w swoim drzewie: *dwie wolne gałęzie pozostawiam dla albatrosa przyszłości, który w pewnym momencie wylądaje na nich, po czym wskaże mi dalszą drogę, wznosząc się ponad przeciętność losu. Całkowite planowanie życia prowadzi do nudy i braku sensu życia*.

Badani mieli za zadanie w korzeniach swojego „drzewa życia” wypisać wartości, którymi kierują się we własnym życiu (nie ograniczono liczby wyborów). Zabieg ten pozwolił na określenie, na jakich wartościach opierają się studenci w opisach swoich planów i wyobrażeń na przyszłość. Spośród badanych 95 studentów wypełniło korzenie. Tabela 4 przedstawia wartości wybierane przez respondentów.

3. WYOBRAŻENIA I PLANY STUDENTÓW W ZAKRESIE KARIERY...

Tabela 4. Hierarchia wartości studentów – korzenie „drzew życia”

Lp.	Wartości	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
1.	Miłość	83	87,4
2.	Praca	53	55,8
3.	Uczciwość	51	53,7
4.	Rodzina	36	37,9
5.	Wiara	32	33,7
6.	Przyjaźń	27	28,4
7.	Zdrowie	23	24,2
8.	Szczęście	16	16,8
9.	Szczerłość	14	14,7
10.	Patriotyzm/miłość do ojczyzny	10	10,5
11.	Dobro	10	10,5
12.	Odpowiedzialność	8	8,4
13.	Bezpieczeństwo, spokój, stabilizacja	8	8,4
14.	Satysfakcja/zadowolenie z siebie	7	7,4
15.	Pomoc innym/troska o innych, altruizm/poświęcenie	7	7,4
16.	Lojalność, wierność	7	7,4
17.	Zaufanie	6	6,3
18.	Szacunek/godność/uznanie społeczne	6	6,3
19.	Sprawiedliwość	5	5,3
20.	Prawda	4	4,2
21.	Honor	4	4,2
22.	Wrażliwość	4	4,2
23.	(Samo-)rozwój/samorealizacja	4	4,2
24.	Tolerancja, otwartość	4	4,2
25.	Zaangażowanie	3	3,2
26.	Wytrwałość	2	2,1
27.	Nadzieja	2	2,1
28.	Wolność	2	2,1
29.	Pracowitość	2	2,1
30.	Ambicja	2	2,1
31.	Kariera	2	2,1
32.	Inne	20	21,1

Źródło: opracowanie własne

Zdecydowana większość badanej młodzieży studenckiej (87,4%) wskazuje na miłość jako najważniejszą wartość w ich życiu. Ponad połowa na pracę (55,8%) i uczciwość (53,7%). Duża część ceni rodzinę (37,9%) i wiarę (35,8%), następnie przyjaźń (28,4%) i zdrowie (24,2%). Dla części istotne też są takie wartości, jak: szczęście (16,8%), szczerłość (14,7%), patriotyzm oraz dobro (po 10,5%). Jeszcze inni przywiązują wagę do bezpieczeństwa i stabilizacji oraz odpowiedzialności (po 8,4%). Kolejni uważają, że istotna jest: satysfakcja i zadowolenie z siebie, pomoc innym/troska o innych/altruizm/poświęcenie, lojalność/wierność, (po 7,4%), a także: zaufanie i szacunek/godność/uznanie społeczne (po 6,3%) oraz sprawiedliwość (5,3%). Wartości, takie jak: prawda, honor, wrażliwość, (samo-)rozwój/samorealizacja, tolerancja/otwartość są ważne dla 4,2%, a zaangażowanie dla 3,2 % badanych. Poza tym, po 2 osoby (2,1%) wskazały jeszcze inne wartości, jak: wolność, nadzieja, wytrwałość, pracowitość, ambicja, kariera. Kariera jest w tym przypadku prawdopodobnie spostrzegana potocznie. Stąd też tak niska jej pozycja w przedstawionej hierarchii. Pojedyncze wskazania dotyczyły także i innych wartości, są to: piękno, przyjemności, relatywizm moralny, własne zasady, życie towarzyskie, życie pełne wrażeń, macierzyństwo, równość, sumienność, skrupulatność, kreatywność, zrozumienie, odwaga, życzliwość, harmonia, przyroda, miłość do zwierząt, hobby/pasja, wysoka samoocena.

Mimo że każdy ma własną strukturę wartości, to jednak można stworzyć listę tych najważniejszych, obejmującą wartości podobne u większości ludzi. Taką listę na podstawie własnych badań (wśród słuchaczy podyplomowych studiów menedżerskich oraz studiów zarządzania zasobami ludzkimi), obejmującą siedem głównych wartości i celów życiowych, stworzył M. Suchar. Są to:

- 1) życie osobiste (relacje rodzinne i relacje z innymi bliskimi ludźmi);
- 2) samorealizacja;
- 3) rozrywka i rekreacja;
- 4) religia i rozwój duchowy;
- 5) polityka i kwestie społeczne;
- 6) status społeczny i majątkowy;
- 7) praca [Suchar, 2003, s. 33].

Można zauważyć, iż wartości wypisane przez studentów w ich „drzewach życia” pokrywają się częściowo z powyższą listą. Należy jednak przy tym zaznaczyć, że badana młodzież w wywiadach zwraca uwagę na wszystkie wartości wymienione przez M. Suchara. Szczegółowy przegląd wybranych badań dotyczących wartości i dążeń życiowych młodzieży prezentuje Anna Sobczyk w rozprawie doktorskiej (napisanej pod kierunkiem

Józefa Baniaka) zatytułowanej *Między aksjologicznym perfekcjonizmem a szarą codziennością. System wartości studentów kierunków artystycznych. Studium socjologiczne*, Katowice 2007 (patrz: s. 114–117). Na ich podstawie łatwo można zauważyć, że wartości i dążenia wskazywane przez badanych studentów w „drzewach życia” i wywiadach znajdują swoje odzwierciedlenie w badaniach innych autorów. Inne badania dotyczące aspiracji życiowych młodzieży w latach 80. XX wieku oraz cele i dążenia życiowe młodzieży w latach 1992–1998 na podstawie komunikatów CBOS-u można znaleźć w publikacji S. M. Kwiatkowskiego, A. Bogaja, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Warszawa 2007 (patrz: s. 40–41).

Wybierane/wskazywane wartości przez badaną młodzież są rzeczywiście tymi, którymi kieruje się ona w swoim życiu, bowiem jej plany oscylują wokół tych wartości – mają swoje odzwierciedlenie w powstałych indywidualnych rysunkach „drzew życia”. Jeden z badanych potwierdza to, pisząc: *kochająca żona, z którą będę szczęśliwy. Dzieci, którym będę mógł zapewnić wykształcenie i przekazać im podstawowe wartości życiowe, które ja wypisałem z własnych korzeni*. Wyjątek stanowi wartość „wiara”, która wskazywana jest w „korzeniach życia” znacznie częściej niż w poszczególnych częściach drzew, prawdopodobnie rozumienie tej wartości wykracza poza jej religijne ujęcie.

Indywidualne rysunki „drzew życia” badanych studentów w zdecydowanej większości potwierdzają ich wyobrażenia i opinie zawarte w wywiadach, a w nielicznych przypadkach je wzbogacają. Ich obserwacja pokazuje także, że większość analizowanych „drzew życia” jest do siebie zbliżona w swojej treści. Analiza powstałych rysunków pozwala także stwierdzić, czy studenci potrafią zachować równowagę między różnymi dziedzinami życia, czy koncentrują się na jednej z nich. W zdecydowanej większości przypadków występuje równowaga między życiem osobistym a zawodowym, bowiem badani, planując swoją karierę zawodową „nie zapominają” również o spełnianiu się w życiu osobistym. Potwierdzają to wypisane przez studentów marzenia, cele i aspiracje życiowe w ich „pniach drzew”, np.:

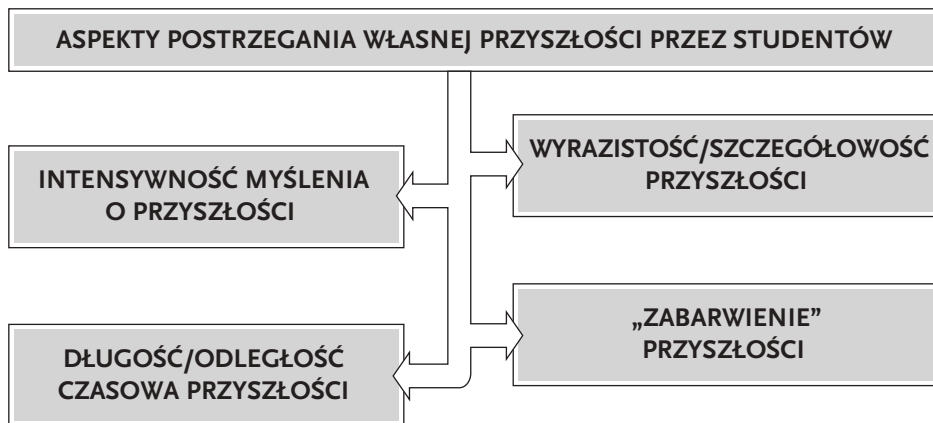
- *sprawdzenie się w roli matki, żony i kochanki (męża) i jednocześnie spełnianie się w zawodzie;*
- *założenie rodziny, zdobycie pracy, odniesienie sukcesu życiowego oraz zawodowego;*
- *uczucie szczęścia i spełnienia w każdej dziedzinie życia i na każdym etapie jego trwania...*

Plany studentów w ich „drzewach życia” są do siebie zbliżone, można więc powiedzieć, że mają oni podobne wizje swoich karier. Zgodnie z trendami panującymi na współczesnym rynku pracy, młodzież chce być

konkurencyjna, co uwidacznia się we wskazaniach dotyczących zdobywania dodatkowych kwalifikacji i doskonalenia umiejętności zawodowych; jest także świadoma, że całe życie powinna się uczyć. Jest to charakterystyczne dla pokolenia Y, które nie poprzestaje na formalnej edukacji. To, jak badani studenci zastanawiają się nad własną przyszłością osobistą i zawodową – jak ją spostrzegają jest tematem kolejnej części niniejszego rozdziału.

3.3. Postrzeżenie własnej przyszłości przez studentów

W kontekście planowania rozwoju własnej kariery ważne jest to, w jaki sposób badani studenci patrzą na własną przyszłość, w tym przyszłość zawodową. Poniższa analiza dotyczy tego, w jaki sposób zastanawiają się oni nad swoją przyszłością, tzn.: jak często o niej myślą, jak daleko sięgają w swoich planach i zamierzeniach, jak wyraziście ją widzą oraz jakie „zabarwienie” ma jej postrzeżenie przez młodych ludzi (rysunek 6).



Rysunek 6. Aspekty postrzeżania własnej przyszłości przez studentów

Źródło: opracowanie własne

Intensywność myślenia o przyszłości

Ze względu na to, że czas ukończenia studiów nieuchronnie się zbliża duża część studentów myśli o własnej przyszłości bardzo często. Badani są zdania, że *będąc na V roku studiów nie można o tym nie myśleć*, że im bliżej

końca tego etapu edukacyjnego myśli o przyszłości pojawiają się coraz częściej; twierdzą także, że jest to taki okres, w którym *warto zastanowić się, jak kiedyś może wyglądać moje życie*. Respondenci piszą np.:

- *na 5 roku studiów myślę o przyszłości bardzo często, niemalże codziennie;*
- *dość często zastanawiam się nad swoją przyszłością, ponieważ mam już swoje lata;*
- *im bliżej do końca studiów, tym myśli te pojawiają się coraz częściej. Są one dość częste, zwłaszcza gdy widzę, jak znajomi zakładają rodziny, pobierają się, podejmują pierwsze stałe prace.*

Jest to etap, w którym rozważania o przyszłej pracy i założeniu własnej rodziny pojawiają się często, coraz częściej. Związane jest to z okresem rozwojowym – wczesną dorosłością. Jedno z charakterystycznych zadań w tym stadium to właśnie rozpoczęcie pracy zawodowej i założenie własnej rodziny. Świadczyć mogą o tym następujące wypowiedzi:

- *obecnie o swojej przyszłości myślę codziennie. Jest to związane z końcem czasu studiowania, a co się z tym wiąże koniecznością podjęcia już niebawem pracy, założeniem własnej rodziny;*
- *myślę prawie codziennie, ponieważ już niedługo skończę studia i muszę szukać pracy i myśleć o rodzinie.*

Myśli te są częste, ponieważ studenci zdają sobie sprawę, że jest to etap, w którym są niejako zmuszeni do snucia planów na temat własnego życia, podejmowania ważnych decyzji życiowych i zawodowych, które będą miały wpływ na ich przyszłość. Przykład może stanowić poniższa opinia: *jestem osobą bardzo spontaniczną, ale mimo to każdą moją decyzję podejmuję z myślą, jak to wpłynie na moją przyszłość, o której myślę bardzo często*. Kolejni badani wypowiadają się podobnie, pisząc:

- *wszystkie moje plany są z myślą o przyszłości. Codziennie staram się o niej myśleć; myślę codziennie o moich planach, o tym co będzie za kilka lat;*
- *im bliżej podjęcia najważniejszej decyzji życiowej – tym myślenie jest częstsze i bardziej intensywne.*

Respondenci wiedzą, że trzeba będzie zacząć niebawem działać, ponieważ samo „myślenie” już nie wystarczy. Zastanawiają się też, jakie podjąć kroki:

- *dużo myślę o tym, co będzie po studiach, czy może lepiej poczekać z tym biznesem i wyjechać, a może jeszcze jedno studia?;*
- *o przyszłości myślę codziennie, szukam nowych perspektyw, staram się wybiegać myślami w przyszłość.*

Koniec studiów jest dla badanych trudnym okresem, ponieważ zaczynają oni dostrzegać niepewną sytuację na rynku pracy i wynikające z tego problemy ze znalezieniem (satisfakcjonującej) pracy (w zawodzie). Stąd

3.3. Postrzeganie własnej przyszłości przez studentów

też często pojawiają się u nich tego typu myśli. Studenci wypowiadają się w następujący sposób:

- *w związku ze zbliżającym się końcem studiów coraz częściej myślę o przyszłości. Jest to trudny okres, wiąże się z dużą niepewnością, sytuacją na rynku pracy, która nie jest zadowalająca;*
- *ostatnio bardzo często myślę o tym, jak to będzie jak skończę studia. Zastanawiam się, czy znajdę pracę w zawodzie.*

Zmartwieniem jest dla nich zatem niepewna przyszłość zawodowa, o której często rozmyślają. Jest też część studentów, którzy piszą wprost, że boją się przyszłości:

- *(...) boję się przyszłości. Codziennie rozmyślam, rozważam swoją przyszłość;*
- *często myślę o przyszłości, z natury jestem człowiekiem bojaźliwym, walczę o to, by nie bać się żyć, nie bać się życia.*

Wśród badanych można też odnaleźć pojedyncze osoby, które twierdzą, że rozmyślają o przyszłości zdecydowanie za często, co powoduje, że miewają melancholijne nastroje. Jeszcze inni piszą, że do niedawna nie zastanawiali się nad przyszłością zbyt często, ponieważ:

- *życie toczyło się z dnia na dzień;*
- *żyłam życiem studenckim. Od czasu, kiedy jestem w związku coraz częściej myślę o przyszłości i czynię to w sposób poważny i dojrzały.*

Opinie kolejnych respondentów również to potwierdzają:

- *na początku studiów sporadycznie, ale im bliżej pełnego wejścia na rynek pracy coraz częściej. W połączeniu z planami założenia rodziny i własnego interesu to na dzień dzisiejszy niemal codziennie;*
- *wcześniej myśli związane z przyszłością pojawiały się sporadycznie, jednak teraz bardzo często zastanawiam się, jak potoczy się moja kariera i jak zacznę samodzielnie żyć.*

Wpływ na zwiększenie częstotliwości rozważań na temat własnej przyszłości ma zbliżający się koniec studiów i związana z tym konieczność wejścia na rynek pracy i rozpoczęcie samodzielnego życia, a także bycie w związku – posiadanie partnera życiowego oraz plany założenia własnej rodziny. Jedna ze studentek zauważa, że: *coraz częściej inni, otaczający mnie ludzie prowokują mnie do ciągłego myślenia na ten temat, jednak nie jest to obsesyjne, ale jak twierdzi: myślenie o przyszłości determinuje większość moich działań.*

Są też osoby, które myślą o przyszłości tylko okolicznościowo i sporadycznie. Egzemplifikacją są poniższe sformułowania:

- *okolicznościowo, żyję chwilą obecną, co będzie czas pokaże;*
- *raczej okolicznościowo. Aktualnie raczej z natłoku zajęć i spraw do załatwienia nie mam czasu myśleć o tym, co będzie za kilka lat, co nie znaczy, że nie myślę o tym w ogóle.*

Inni piszą podobnie:

- *raczej rzadko, staram się nie planować;*
- *nie myślę o przyszłości na tak wielką skalę. Nie wyobrażam sobie, nie planuję – żyję dniem dzisiejszym, no i może jutrzejszym.*

Część zatem twierdzi, że żyje w myśl sentencji „carpe diem”. Rozważania o przyszłości pojawiają się w związku z koniecznością podejmowania istotnych decyzji, a także w wyniku określonych wydarzeń, np.: *sporadycznie przy jakichś wydarzeniach np. „oblanym” egzaminie, problemach z autem.* Inna studentka myśli sporadycznie, ponieważ jak twierdzi ma już określone plany na przyszłość i nie musi się więcej nad tym zastanawiać. Kolejni badani wskazują, że:

- *zdecydowanie sporadycznie, choć perspektywa zakończenia studiów skłania mnie do coraz częstszych przemyśleń nad przyszłością;*
- *zdarzają się dni, gdy trapi mnie moja przyszłość, co dalej po studiach, ale generalnie jest to chwilowe;*
- *raczej sporadycznie, gdy przychodzi mi refleksja nad swoją przyszłością. A zwłaszcza, gdy kończy się pewien etap w życiu.*

Nasilenie rozważań o przyszłości wyraźnie wzrasta, gdy kończy się jakiś istotny etap, w tym przypadku to koniec studiów. Zdarza się też, że niektórzy respondenci różnicują intensywność swoich rozmyślań w zależności od tego, jakiej sfery i czasu one dotyczą. O tej najbliższej przyszłości myślą bardzo często, o dalszej natomiast rzadziej, o założeniu rodziny okolicznościowo i sporadycznie, o pracy zawodowej, karierze dość często.

Długość/odległość czasowa przyszłości

Długość przyszłościowej orientacji czasowej jest różna u poszczególnych jednostek. Są tacy ludzie, którzy potrafią sobie wyobrazić tylko takie zdarzenia, które mogą nastąpić za rok, dwa czy trzy lata, a dłuższa perspektywa czasowa jawi się im w sposób niewyraźny (dziesięć lat to dla nich wieczność). Dla innych osób natomiast nawet czas znacznie dłuższy ma swoją realność psychologiczną i mogą go uwzględniać w swoich planach. Tak więc odpowiednia długość perspektywy czasowej jest warunkiem niezbędnym do powstawania planów [Mądrzycki, 2002, s. 96].

Według raportu²⁷ z badań realizowanych w 2007 roku w ramach Kampanii Start w Karierę PL jedynie 10% studentów dysponuje planem opra-

²⁷ Raport ten powstał podczas debat studenckich organizowanych na uczelniach. Były to: Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Politechnika Wroclawska, Uniwersytet Łódzki, Uniwersytet Gdański. Ogółem uzyskano

3.3. Postrzeżenie własnej przyszłości przez studentów

cowanym na najbliższe 5 lat. Najczęściej respondenci dysponują planami na nie dłużej niż 3 lata – do roku 27% i do 3 lat dalsze 32%. Blisko 15% nie zna swoich planów rozwojowych – nie opracowało planu kariery [Raport: Oczekiwania studentów względem rynku pracy, 2007, s. 1]. Podobnie badana młodzież studencka w swoich planach i zamierzeniach na przyszłość sięga różnych okresów, ale najczęściej kilku najbliższych lat. Świadczą o tym następujące wypowiedzi:

- *kilka lat. Myślę co będzie jak będę pracować, jak będzie wyglądać moje życie;*
- *perspektywa kilku lat, a konkretniej do czasu wyrobienia uprawnień zawodowych (3–5 lat).*

Kolejni wskazują także na kilka lat, nawiązując do życia osobistego, tzn. posiadania potomstwa, przeprowadzki, budowy domu:

- *kilka lat, myślimy z mężem o dziecku, przeprowadzce;*
- *około roku, ze względu na dziecko. Kilka lat – budowa domu (ale to daleka przyszłość. Raczej marzenie);*
- *to zależy od płaszczyzny, której plany dotyczą, ale głównie jest to kilka lat – myślenie o budowie domu za jakieś kilka lat, posiadaniu dzieci.*

Inni badani wypowiadają się w podobnym tonie, podkreślając przy tym, że mają świadomość, że ich plany zostaną zweryfikowane przez życie i mogą zostać niezrealizowane:

- *myśląc o przyszłości skupiam się na kilku najbliższych latach (5–7 lat). Dalej staram się nie „planować”, gdyż wszystkie moje zapatrywania i tak zostaną zweryfikowane przez życie. A wolalabym uniknąć goryczy rozczarowania i porażki;*
- *co najmniej kilka lat. Jeżeli już planuję, to raczej długofalowo;*
- *najczęściej kilka lat do przodu, ale biorę na wszystko poprawkę, życie dało mi „kopa” i wiem, że trzeba uważać na marzenia.*

Część osób twierdzi, że lubi planować:

- *jako że jestem osobą, która musi mieć wszystko zaplanowane, w swoich planach i zamierzeniach sięgam kilku najbliższych lat;*
- *sięgam kilka lat (powiedzmy 5) – lubię planować i mieć wszystko związane na ostatni guzik;*
- *lubię mieć wszystko zaplanowane, może nie aż tak dokładnie, bo wiadomo, że wszystko się może zmienić z dnia na dzień, ale swoją przyszłość planuję już na kilka lat. Oczywiście jest to plan płynny, ale jest.*

Plany studentów nie są czymś zakończonym, bowiem uwzględniane są w nich zmiany. Kilku respondentów wskazuje, że w swoich zamierzeniach sięgają *około 10 lat; kwestia 7–10 lat.*

około 200 w całości wypełnionych ankiet przez studentów wszystkich poziomów studiów (od 1 do 5 roku).

Kolejni skupiają się na kilku miesiącach, roku. Egzemplifikacją są poniższe sformułowania:

- *kilka miesięcy, mniej więcej do obrony pracy magisterskiej;*
- *obecnie skupiam się na okresie kilku miesięcy, gdyż myślę, że będzie to w moim życiu czas przełomowy; myślę o planach na najbliższą przyszłość – kilka tygodni, jednak też o tym, co chcę robić za rok – po ukończeniu studiów;*
- *staram się myśleć najdalej rok w przód, chociaż i tak przez ten czas może się dużo zmienić.*

Część badanych poddaje w wątpliwość sens długoterminowego planowania, bowiem jak twierdzą:

- *w obecnych czasach ciężko zaplanować coś na pół roku, a dalej to tylko marzenia;*
- *co najwyżej rok – dalsze planowanie nie ma większego sensu – kto wie, co może mi się przydarzyć; na pewno kilka miesięcy dalej nie ma sensu.*

Jeszcze inni mają plany krótkoterminowe sięgające tylko kilku tygodni, a nawet kilku dni:

- *kilka tygodni to i tak za dużo powiedziane;*
- *nie wybiegam daleko w przyszłość. Moje plany są raczej krótkoterminowe;*
- *staram się koncentrować na planach bliskich, ale mieć wyznaczony ogólny kurs w danym kierunku.*

Niektórzy respondenci swoje plany dzielą na konkretne, szczegółowe kilkudniowe i tygodniowe, oraz te odległe kilkuletnie, które posiadają w ogólnym zarysie. Od tego, jak daleko w nich sięgają zależy także, jakich aspektów one dotyczą. Potwierdzają to następujące wypowiedzi:

- *plany związane z podjęciem pracy zawodowej nie są zbyt dalekie, natomiast plany związane z założeniem domu i rodziny są perspektywicznie dalekie;*
- *to zależy od tego, nad czym się zastanawiam: jeśli chodzi o pracę, to sięgam kilka lat naprzód, jeśli o związek i ewentualne założenie rodziny to kilka miesięcy.*

„Zabarwienie” przyszłości

Przyszłość postrzegana jest przez studentów zarówno optymistycznie, jak i pesymistycznie, ale najczęściej jednak z mieszanymi odczuciami. Badani o swoich doznaniach dotyczących własnej przyszłości piszą m.in. następująco:

- *towarzyszą mi odczucia mieszane – jednego dnia pozytywne, innego pesymistyczne;*
- *z mieszanymi odczuciami, to też zależy od mojego nastroju, chwili, sytuacji, raz optymistycznie, raz z domieszką pesymizmu;*
- *z mieszanymi uczuciami. Optymizm w połączeniu ze strachem dają mieszane odczucia.*

3.3. Postrzeganie własnej przyszłości przez studentów

W wypowiedziach tych występuje połączenie optymizmu i pesymizmu. Kolejni używają podobnych sformułowań:

- *raczej z mieszanymi odczuciami. Wierzę, że uda mi się zrealizować własne plany, ale mimo wszystko jakieś obawy;*
- *wątpliwości są;*
- *odczuwam mieszane myśli, sugerując się doświadczeniami innych;*
- *raczej z mieszanymi odczuciami. Mam pewne marzenia, ale boję się, że prysną w zetknięciu z rzeczywistością.*

Często te mieszane odczucia wynikają z niepewnej przyszłości życiowej, w tym zawodowej, której się obawiają. Przykład mogą stanowić poniższe opinie:

- *mam bardzo mieszane uczucia, jeśli chodzi o przyszłość zawodową; mam bardzo mieszane uczucia, jeżeli chodzi o postrzeganie własnej przyszłości, często jest to zależne od informacji, które do nas napływają, np. dotyczących rynku pracy;*
- *uczucia są raczej mieszane, gdyż dostrzegam wiele zagrożeń, nadchodzących zmian, konkurencję, postęp;*
- *w najlepszym przypadku postrzegam ją z mieszanymi odczuciami, gdyż raczej jestem pesymistką, ale mam pewne przebłyski optymizmu :). Nie dotyczy to jednak sfery zawodowej, gdyż przeraża mnie to, co się dzieje na rynku pracy.*

Zdarza się jednak, że tym mieszanym doznaniom towarzyszy pozytywny stosunek do życia, bowiem studenci starają się być optymistami:

- *czasem z mieszanymi odczuciami (bo ciągłe zmiany zachodzą na rynku pracy, w kraju), ale ogólny obraz jest zdecydowanie optymistyczny;*
- *staram się być optymistą, ale czasem są też mieszane odczucia;*
- *obecnie mam mieszane odczucia, brak planów konkretnych nie pozwala być spokojnym, ale czuję, że musi być dobrze.*

Kolejna część respondentów postrzega własną przyszłość optymistycznie. Wskazują na to następujące sformułowania użyte przez badanych:

- *pozytywnie i kolorowo; optymistycznie – „żyje się raz”, „nie żyjemy na próbę”;*
- *zawsze pozytywnie – to podstawa sukcesu, a postrzeganie przyszłości przez „różowe okulary” motywuje do działania.*

Optymizm następnych wynika z tego, że jeszcze studiują oraz że studia pomogły im w określeniu własnych oczekiwań:

- *postrzegam ją optymistycznie, bo jeszcze studiuje, mam pewne cele, które życie zweryfikuje w przyszłości;*
- *bardzo optymistycznie. Studia i praktyki pomogły mi w zdefiniowaniu moich oczekiwań co do przyszłości i nie widzę powodów, żeby patrzeć pesymistycznie.*

Jedna ze studentek jest zdania, że musi patrzeć optymistycznie na przyszłość, by dać wiarę i siłę ludziom z którymi pracuje. Inni również patrzą na swoją przyszłość pozytywnie, choć dostrzegają problemy, które mogą się pojawić, pisząc np.:

- *odczucia są raczej optymistyczne. Niepewność pojawia się w związku ze „zdobywaniem” pracy, ale jestem zdania, że dam radę i będzie wszystko dobrze;*
- *staram się być optymistką, ale zdarza się także uczucie niepewności. Jednak wszystko widzę pozytywnie; z założenia jestem pesymistą, ale wierzę, że przyjęty przeze mnie plan ma dość wysokie szanse powodzenia. Jestem jednak świadoma trudności, jakie mogą się pojawić.*

Jeszcze inni spostrzegają ją podobnie – umiarkowanie optymistycznie, ale realistycznie, np.:

- *optymistycznie, ale też realistycznie;*
- *zdecydowanie realistycznie, ale też optymistycznie.*

Dla kolejnych studentów, którzy stanowią najmniej liczną grupę, „zabarwienie” postrzeganej przyszłości jest pesymistyczne, bowiem boją się oni przyszłości. Chcieliby wykonywać określone zawody, ale z góry mają pesymistyczne nastawienie, że się nie uda.

Wyrazistość/szczegółowość przyszłości

Przez część badanych własna przyszłość widziana jest wyraziście, choć dość niepewnie, np.: *z powodu aktualnej sytuacji osobistej i światowej.* Studenci w swoich wypowiedziach piszą m.in.:

- *moje wizje są wyraziste, jednak to tylko sfera oczekiwań, planów, jednak mam pełną świadomość tego, że moja przyszłość jest niepewna;*
- *najczęściej wyraziście, choć przez swoją niepewność i brak wiary wyraża się niepewnie, ale na krótko.*

Ze względu na tą niepewność respondenci preferują spostrzeganie swojej przyszłości i swoich planów jako wyrazistych, ale i ogólnych:

- *na pewno wyraziście, bo wiem czego chcę i do czego dążę, mam także zaplanowane szczegóły, ale ponieważ życie jest niepewne, także przyjmuję swoje plany jako wyraziste, ale ogólne;*
- *staram się ją jasno sprecyzować, jeśli chodzi o moje życie rodzinne. Wiem czego pragnę w tym aspekcie i uporczywie będę do tego dążyć. Natomiast jeśli chodzi o pracę zawodową, to jest ona raczej ogólna i niepewna, gdyż obecne realia w naszym kraju nie pozostawiają złudzeń.*

Część ma zatem swoje życie osobiste już określone i szczegółowo zaplanowane, natomiast życie zawodowe lub obie te sfery ze względu na wiele niewiadomych postrzega ogólnie. Jeden z badanych wyraża opinię, w której zaznacza, w jaki sposób można sobie radzić z atmosferą

3.3. Postrzeżenie własnej przyszłości przez studentów

niepewności: *przyszłość spostrzegam wyraziście. Świat woli wpędzać człowieka w atmosferę niepewności, zasypuje nas masą informacji, a ja szukam mądrości, kto szuka ten znajdzie – wiem dokąd zmierzam, szukam środków do realizacji celów – odważnie i nie lękać się! (...). Przyszłość ma zawsze nutę niepewności, ale znałem takich ludzi jak Jan Paweł II, oni pokazują nam jak możemy żyć. Jestem mężczyzną, więc muszę brać życie (przyszłość) w swoje ręce.*

Studenci widzą swoją przyszłość także ogólnie i niepewnie. Kolejne wypowiedzi to potwierdzają:

- *dość ogólnie widzę swoją przyszłość, wiem na czym mi zależy, ale czuję się niepewnie;*
- *moja przyszłość nie jest klarowna – nie jestem jeszcze pewna w wielu kwestiach, jednak nie jest to zupełna pustka, posiadam w głowie pewien „zarys”;*
- *postrzegam ją raczej niepewnie, gdyż mam świadomość niepewności, jaką współcześnie życie niesie;*
- *postrzegam ją dość ogólnie, choć wiem, co chciałabym robić, ale nie wiem, czy uda mi się to zrealizować, czy się w tym sprawdzę.*

Obawy wynikają również z braku pewności siebie. Przez kolejną część przyszłość określana jest podobnie – jako mglista i niepewna, np.:

- *raczej mgliście i niepewnie z racji trudności w znalezieniu pracy w zawodzie, jeżeli chodzi o życie rodzinne to dość ogólnie;*
- *im bliżej końca studiów, tym większy strach mnie ogarnia związany z moją przyszłością, więc widzę to raczej mgliście;*
- *mgliście i niepewnie – to trafne określenie. Wiele koncepcji i pomysłów powoduje, iż tak naprawdę nie jestem niczego pewien, co do swojej przyszłości.*

Inna część badanych postrzega własną przyszłość ogólnie, bez konieczności szczegółowego jej planowania. Poniższe sformułowania są tego przykładem:

- *własną przyszłość postrzegam dość ogólnie, bo ciężko coś zaplanować z takim wyprzedzeniem w drobnych szczegółach;*
- *na planowanie szczegółów przyjdzie czas, ponieważ nie wierzę w to, że przyszłość można zaplanować co do szczegółu;*
- *nie mam konkretnego planu, praca i założenie rodziny to nie jest coś, co mogę planować z datą, ogólnie. Nie wiem, jak będzie wyglądał świat za 5 lat, więc jak można mieć wszystko zaplanowane w szczegółach?*

Jest też grupa studentów, którzy twierdzą, że ich przyszłość jest wyrazista i już zaplanowana ze szczegółami. Egzemplifikacją są poniższe sformułowania:

- *dość wyraziście, mam zaplanowane już nawet dojazdy do pracy, przedszkole dla dziecka;*
- *raczej wyraziście, ze szczegółami, każdy element ma swoje miejsce.*

Badani posiadają już określone wizje swojej przyszłości, sytuacji i ról, jakie w niej pełnią:

- *widzę konkretne sytuacje i role przez siebie pełnione w przyszłości;*
- *raczej moja wizja przyszłości jest skonkretyzowana już od najmłodszych lat;*
- *raczej z bardzo wieloma szczegółami, gdyż jeśli o czymś już myślę to bardzo intensywnie i mam pewne określone wizje tego, co chcę osiągnąć, co jednak nie zawsze tak wygląda, gdyż nie wszystko zależy od nas.*

Jedna ze studentek wskazuje, że mimo iż jej wyobrażenia są konkretne, to jednak *w wielu aspektach mają one charakter życzeniowy*. Jeszcze inna pisze: *raczej wyraziście ze szczegółami, może nie jest tych szczegółów wiele, ale wiem doskonale, co bym chciała osiągnąć, nie wiem jedynie jeszcze jaką drogą*. Część badanych ma życzenia, oczekiwania, plany, które są – jak twierdzą – szczegółowe, ale nie zawsze posiadają/mają opracowane sposoby ich osiągnięcia.

W opiniach studentów można też zauważyć, że studenci własną przyszłość tą najbliższą (do kilku miesięcy, najwyżej roku) postrzegają wyraziście i z wieloma szczegółami, jest ona bowiem w miarę zaplanowana, a im dalej, tym mgliściej, z wątpliwościami i ogólniej, np.: *jeżeli sięgam kilku lat to dość ogólnie i z wątpliwościami; kilka lat do przodu – ale bez planu szczegółowego, to po prostu zarys do czego dążę*.

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy zauważyć, że podrozdziały 3.1 i 3.2 rozstrzygają problem badawczy 1.1: jak studenci opisują i spostrzegają własną przyszłość? W narracjach studentów występują takie formy opisu, jak: życzeniowa, przypuszczeniowa, imperatywna i nominatywna (formy gramatyczne). W opisie ich przyszłości można zaobserwować narracje: procesualną, enumeracyjną, finalistyczną i negacjonistyczną (formy semantyczne). Zdecydowana większość opisuje swoją przyszłość w kontekście połączenia życia osobistego, w tym rodzinnego, z życiem zawodowym. Badana młodzież w różny sposób spostrzega własną przyszłość – z różną częstotliwością o niej myśli (ale coraz częściej); różna jest też odległość czasowa przyszłości do której sięga w swoich planach i zamierzeniach (najczęściej jest to najbliższa przyszłość); różna jest również „zabarwienie” postrzeganej przyszłości (najczęściej z mieszanymi odczuciami) oraz różna jest wyrazistość/szczegółowość widzianej przyszłości (najczęściej ogólnie i niepewnie).

W większości wypowiedzi badanych studentów dominuje niepokój związany z tym, co może nastąpić po ukończeniu studiów. Pojawiają się rozmyślenia o własnej przyszłości, której nie można jednoznacznie przewidzieć, ale każda osoba w jakiś sposób o niej myśli i wyobraża ją sobie. Potęguje to uczucie niepewności, z którym trzeba sobie radzić, jednak

nie każdemu się to udaje. To jak sobie radzi badana młodzież z trudnymi sytuacjami oraz jakie dostrzega przeszkody i trudności związane z realizacją własnych planów i zamierzeń życiowych, w tym zawodowych, czego się obawia, myśląc o swojej przyszłości zawodowej stanowi przedmiot zainteresowania następnej części rozdziału.

3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów zawodowych przez studentów

W kontekście podejmowanej problematyki interesujące jest to, jakie badana młodzież dostrzega bariery i trudności związane z realizacją własnych planów i zamierzeń życiowych, w tym w zakresie rozwoju własnej kariery zawodowej, czego się obawia, myśląc o swojej przyszłości zawodowej, czy na drodze jej dotychczasowego „życia zawodowego” pojawiają się jakieś ograniczenia, przeszkody, bariery oraz jakie one są, czego dotyczą, a także to w jaki sposób studenci radzą sobie z trudnymi sytuacjami w swoim życiu. Niniejszy podrozdział nawiązuje zatem do problemu badawczego 1.3: **jakie studenci mają obawy i jakie spostrzegają dla siebie w otaczającej rzeczywistości ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności związane z realizacją własnych planów zawodowych?**

Jak już wcześniej zasygnalizowano studentom nieobce są obawy i niepokój przed tym, co ma nastąpić po studiach zwłaszcza w aspekcie ich przyszłego życia zawodowego. Współczesnych studentów niepokoją przede wszystkim problemy rynku pracy. Już na początku wywiadów można odnaleźć sformułowania badanych, świadczące o ich obawach oraz dostrzeganych przeszkodach, barierach i trudnościach w realizacji własnych planów, głównie o charakterze zawodowym. Pierwsze zdanie wywiadu jednej ze studentek: *jeszcze bawię się życiem, ale nieobce są mi też obawy dotyczące przyszłości, szczególnie zawodowej*. Nawiązując do etapów rozwoju kariery²⁸ – do fazy zwanej prowizoryczna dorosłość – należy zauważyć, że w stadium tym jednostka przeżywa lęk, ponieważ boi się, że nie jest na tyle dorosła, aby wszystkiemu podołać [Holstein-Beck, 1997, s. 125]. Badanej młodzieży znajdującej się w tej fazie towarzyszy ogólna obawa, niepokój, lęk o przyszłość wynikająca z bycia na ostatnim roku

²⁸ Stadia rozwoju kariery zawodowej zostały opisane w publikacji E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (podrozdział 2.2).

studiów i ciągłego pytania „co dalej po studiach?” Potwierdzają to poniższe, przykładowe wypowiedzi respondentów:

- *obecnie odczuwam lęk, niepokój co do tego, jak ułożę się moje życie (również zawodowe);*
- *boję się o własną przyszłość zawodową, o to czy znajdę taką pracę, która da mi satysfakcję;*
- *póki co jestem studentką i ta rola dominuje w moim życiu. Może z uwagi na stacjonarny charakter studiów nie myślę jeszcze tak intensywnie o karierze zawodowej, chociaż trochę już przeraża mnie przyszłość, moment w którym zakończę studia i czas będzie się zmierzyć z „dorobnością”.*

W jednym z wywiadów można dostrzec objawy tzw. „syndromu ostatniego roku”. Badana studentka w tym kontekście wypowiada się następująco: *praca w Zakładzie Karnym jest od wielu lat moim marzeniem. Myślę, że jest to marzenie do zrealizowania. Ale od pewnego czasu zaczęłam się bać tej pracy. Bać się o swoje życie i zdrowie. Boję się tego, że nie dam rady, że coś mi się stanie. W ogóle boję się przyszłości. Niedługo skończę studia i nie wiem co dalej. Mam tzw. syndrom absolwenta. Mam jakieś plany, marzenia itd., ale boję się tego co będzie, jeśli coś pójdzie nie po mojej myśli. (...) Liczę bardzo na ZK. I tu zaczyna się kwestia „bania się”. Chyba nie potrafię ostatnio o niczym innym myśleć... Własną przyszłość wyobraża sobie ona następująco: *wyobrażam sobie, że dostanę pracę w Zakładzie Karnym na stanowisku wychowawcy, że w pracy nic złego mi się nie stanie (czego obecnie się bardzo boję), że zamieszkałam po studiach z ukochanym w mojej rodzinnej miejscowości, za jakiś czas wyjdę za niego za mąż, że nie zjedzą nas kredyty (co obecnie mnie przeraża) i że nie zmienię się na gorsze przez pracę w ZK i że będziemy mieli 2 dzieci :). Że będziemy zdrowi. Koniecznie :). Studentce tej towarzyszą emocje negatywne (lęk) stanowiące barierę emocjonalną, o której pisano w części teoretycznej niniejszej pracy.**

Koniec studiów jest dla respondentów trudnym okresem, ponieważ zaczynają oni dostrzegać konieczność podejmowania decyzji i działań, które na tym etapie rozwoju muszą/powinny być realizowane:

- *obecnie jestem na takim etapie życia, że zaczynam myśleć o przyszłym życiu zawodowym, muszę podjąć wiele ważnych decyzji, które będą miały wpływ na moje przyszłe życie;*
- *wchodzę w trudny okres, ponieważ będzie to czas wielu niewiadomych. Najwyższy czas na znalezienie pracy i swojego miejsca (np. przeglądając oferty pracy);*
- *(...) na wszystko pieniądze daje tata, jednak zdaje sobie sprawę z tego, że lada dzień trzeba będzie iść do pracy. Bo to w końcu V rok i obrona pracy magisterskiej, a to do czegoś zobowiązuje – do odpowiedzialności i działania.*

3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów...

Jedna ze studentek pisze: *resocjalizacja – idea „nawracania” ludzi, pomaganie i poświęcanie się ludziom, którzy potrzebują wsparcia. Kiedyś te wartości były dla mnie ważne. Dziś już wiem, że trzeba bardziej racjonalnie patrzeć na świat. Czasami nie ma wyjścia i trzeba odłożyć na bok marzenia, by móc się utrzymać, by „było co do garnka włożyć”. Smutne, ale prawdziwe. Przed młodymi ludźmi stawia się coraz większe wymagania. Szybciej niż się myśli, trzeba dorosnąć i wziąć odpowiedzialność za własne życie i podejmowane decyzje. Wypowiedź ta świadczy o tym, iż odczuwane są naciski społeczne, związane z realizacją zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości.*

Przeszkody i trudności w realizacji zamierzeń zawodowych głównie dotyczą obecnej sytuacji na rynku pracy, bowiem badani dostrzegają kryzys światowy na rynkach pracy i jego skutki oraz związaną z tym sytuację gospodarczą w kraju, niepewność zatrudnienia, wysoki poziom bezrobocia, brak wolnych miejsc pracy, brak satysfakcjonujących ofert pracy. Egzemplifikacją są poniższe sformułowania używane przez studentów:

- *na pewno za przeszkodę mogę uznać kryzys gospodarczy, który nas „dopadł”. Rynek jest przesycony i może się tak zdarzyć, że nie znajdę pracy w zawodzie;*
- *obawiam się tego, że współczesna gospodarka no i ogólne warunki nie pozwolą mi na znalezienie pracy czy realizację jakichkolwiek celów;*
- *w obecnej sytuacji jaka panuje w kraju – kryzys. Obawiam się, że będzie ciężko z poszukianiem pracy, będzie duża konkurencja.*

Z opinii respondentów wynika, że obawiają się przede wszystkim braku zapotrzebowania na pracę, jakiej poszukują (a nawet jakąkolwiek pracę), a także małego wyboru miejsc pracy. Potwierdzają to kolejne wypowiedzi badanych studentów:

- *myślę, że nie ma większych przeszkód niż te natury politycznej, czy społecznej, jak brak miejsc pracy dla mojego zawodu;*
- *obawiam się, że tej pracy nie będzie, a moje obawy zwiększają się i potwierdzają, gdy przeglądam ogłoszenia o pracę, gdzie dominują przedstawiciele handlowi;*
- *najbardziej obawiam się tego, że nie będę pracować w zawodzie zgodnym z kierunkiem mojego wykształcenia;*
- *obecnie największym moim zmartwieniem jak i jednocześnie wyzwaniem jest znalezienie stałej pracy po ukończeniu studiów, które da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, a względy finansowe pozwolą mi pomóc moim najbliższym. Chciałabym znaleźć pracę samodzielnie bez niczyjej protekcji oraz pomocy, tak jak ma to miejsce dotychczas.*

Pojawiają się zatem zmartwienia związane z sytuacją na rynku pracy i brakiem zapotrzebowania na określone zawody, do których badani

są przygotowywani w toku studiów. Świadczy o tym również następująca wypowiedź: *w chwili obecnej jestem na V roku, jednakże zaczynam się martwić o swoją przyszłą karierę, wiem, iż na rynku nie ma pracy dla absolwentów kierunków humanistycznych. Najprawdopodobniej nie zostanę „na lodzie” gdyż możliwe, że uda się „załatwić” dla mnie pracę „po znajomości” – nie jest to jednak to, co chciałbym naprawdę robić. Znajomości dostrzegane są więc jako jeden z możliwych sposobów radzenia sobie w znalezieniu pracy.*

Kolejną obawę stanowi konkurencja na rynku pracy: *duża konkurencja na starcie; koledzy z doświadczeniem. Dla osób studiujących pielęgniarstwo jest to: zatrudnienie pomocy, opiekunów medycznych, to zmniejszy liczbę pielęgniarek – zawodowych specjalistów, zmniejsza liczbę stanowisk pracy dla pielęgniarek. Studenci zdają sobie sprawę, że duża liczba osób wybiera podobne kierunki studiów co oni, a liczba etatów jest ograniczona:*

- *obawiam się, że zbyt dużo osób (studentów) wybiera ten kierunek studiów. I tak naprawdę niewielu z nas otrzyma pracę w zawodzie;*
- *obawiam się, że nie znajdę pracy w moim zawodzie, wiąże się to z niewielką liczbą wolnych etatów oraz dużą liczbą absolwentów po resocjalizacji;*
- *nie pracuję obecnie, ale wiem, że takie trudności się pojawią. Chodzi mi o poszukiwanie pracy w zawodzie. Wiem, że po tym kierunku studiów ciężko będzie pracować w zawodzie, ponieważ jest mało stanowisk i miejsc pracy, które poszukują pedagogów;*
- *przeszkodą jest ograniczona liczba osób przyjmowanych na aplikacje kuratorską.*

Obawy niektórych wynikają ze studiowania na takiej, a nie innej uczelni i na takim, a nie innym kierunku/specjalności: *mały prestiż uczelni i kierunków pedagogicznych.* Poza tym zauważają, że posiadają zbyt niskie kompetencje w stosunku do innych, boją się, że mogą nie sprawdzić się w zawodzie, który sobie wybrali.

Poważną trudnością według badanych jest brak wystarczającego doświadczenia zawodowego, a także coraz większe wymagania stawiane przez pracodawców, np.:

- *mam zbyt małe doświadczenie zawodowe, aby podjąć wymarzoną pracę;*
- *boję się tego, że mój brak doświadczenia zawodowego nadal będzie mnie wykluczać z możliwości pracy na danym stanowisku.*

Istotną przeszkodę stanowi także brak odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kwalifikacji, np.:

- *barierą jest brak wiedzy praktycznej, konieczność dokończenia się, znalezienie dobrego „nauczyciela” (konstruktora z uprawnieniami);*
- *obawiam się, że wiedza zdobyta na studiach będzie niewystarczająca;*

3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów...

- *obawiam się, że moje umiejętności nie są wystarczające na dzisiejsze realia, jeśli mowa o muzykach;*
- *obawiam się, że nie będę dość dobra w tym co będę robić lub, co gorsza, że będę zwykłym szarym człowiekiem jak tysiące w Polsce.*

Niektórzy respondenci odczuwają też niepokój wynikający ze słabej znajomości języków obcych, które stają się koniecznością.

Kolejną trudnością, na którą zwraca uwagę duża część badanych jest brak znajomości; przeszkodę stanowią tzw. „układy”. Studenci potwierdzają to, pisząc w swoich wywiadach, np.:

- *bez znajomości trudno o dobrą pracę;*
- *obawiam się tego, że tej pracy nie będzie!, że nie będzie etatów, a także boję się tego, że bez znajomości niewiele będzie można osiągnąć!;*
- *boję się, że przeszkodą dla mojej przyszłości zawodowej mogą być ludzie z „układami”, którzy zabiorą mi potencjalne stanowiska pracy;*
- *brak znajomości, największą szansę mają osoby, które mają kontakty;*
- *zawód do którego zmierzam – kurator sądowy jest niestety pewnego rodzaju „kliką” – zamkniętą tak jak środowisko sędziowskie, prokuratorskie. Obawiam się, że mimo mojej nauki, ambicji i zaparcia wewnętrznego może okazać się to za mało. Świat zawodowy jest pod tym względem zakłamanym i może zrujnować czyjeś plany i marzenia;*
- *obawiam się przede wszystkim bezrobocia. Moje zamiary mogą być udaremnione przez ludzi, którzy wolą zatrudniać swoich znajomych, nawet tych, którzy w żaden sposób nie „pasują” do określonej pracy.*

Poważną barierą są zatem osoby posiadające odpowiednie znajomości, które wykorzystywane są w otrzymaniu pracy, a tym samym pozbawiają jej innych. Poza brakiem koneksji, protekcją studenci obawiają się również korupcji, niezyczliwości innych ludzi, nieuczciwości, szeroko rozumianego nepotyzmu. Jeden z badanych wskazuje, że trudne sytuacje mobilizują go do działania, ale obawia się on rekrutacji w różnych firmach, bo zdaje sobie sprawę z obecnych patologii na rynku pracy m.in. *korupcji i obsadzaniu stanowisk przez „dobrych znajomych”*. Inna studentka najbardziej obawia się wejścia w środowisko zawodowe, poprzez które może zostać niezaakceptowana z racji tego, iż jak sama pisze: *w czasach teraźniejszych ludzie często tworzą zamknięte, stałe kręgi zawodowe, do których nie chcą dopuścić nowych osób. Dało się to zauważyć chociażby na praktykach studenckich, a przyczyn powyższego nie znam.*

Niektórzy studenci dostrzegają możliwe problemy wynikające ze strony potencjalnych pracodawców i współpracowników, np.:

- *ewentualna nieprzychylność kierownictwa firmy;*
- *szef nieumiejący docenić pracownika;*
- *niechęć w zatrudnianiu osób zaraz po studiach.*

Kolejną przeszkodą w realizacji własnych zamierzeń zawodowych jest dla studentek, poza dostrzeganym kryzysem na rynku pracy, dużą konkurencją i brakiem kontaktów zawodowych, dyskryminacja płciowa, która powoduje, że trudniej jest im znaleźć pracę i pracować w określonych zawodach:

- *przeszkodą (jeśli mowa o pracy w ZK) jest moja płć. Wiem, że jako kobieta nie będę miała łatwo wśród skazanych, czego właśnie się boję. Boję się też, że nie dam rady psychicznie, że coś mi się stanie, że nie będę potrafiła odciąć się od spraw zawodowych na rzecz prywatnych. Chyba się wszystkiego boję...;*
- *małe zapotrzebowanie na pracę kobiet w zawodzie, kryzys, brak znajomości;*
- *to, iż jestem kobietą, brak koneksji, kryzys, duża konkurencja;*
- *czasem mam wątpliwości, czy z uwagi na moją płć nie będę dyskryminowana przez pracodawcę.*

Dla części respondentek jest to także chęć posiadania dzieci i macierzyństwo, np.:

- *przeszkodą jest fakt, że jako młoda kobieta chcę zająć w ciąży, a nie każda firma się z tym liczy;*
- *boję się, że jak zajdę w ciąży, to nie będę miała gdzie wrócić do pracy po urodzeniu dziecka;*
- *obawiam się reakcji przełożonych, np. na wiadomość o mojej ciąży;*
- *przeszkodą w realizacji własnych zamierzeń zawodowych może być chęć posiadania dzieci;*
- *na tę chwilę, jeżeli można tak to ująć, przeszkodą jest mój synek (ale poświęcenie się wychowaniu to mój świadomy wybór, bo nie chcę, by wychowaniem zajęli się dziadkowie lub niania czy żłobek).*

Inna natomiast obawia się, że pozna partnera, z którym będzie chciała być, a który to nie będzie zadowolony z tego, że tyle czasu poświęca karierze. Obawę zatem stanowi także kwestia pogodzenia życia osobistego z zawodowym. Niektórzy w związku z tym dostrzegają, że problemem może być również brak czasu na realizację wszystkich zamierzeń i planów:

- *po założeniu rodziny i chęci budowania własnego domu, brak czasu. Aby zrobić uprawienia budowlane na pewno potrzebne jest jeszcze dużo czasu na naukę i obawiam się, że może być go za mało;*
- *mało czasu na to, aby uporządkować życie osobiste (ślub, dzieci) z pracą zawodową.*

Inni wskazują, że aby ułożyć sobie życie osobiste konieczne jest uporządkowanie życia zawodowego/znalezienie i podjęcie pracy:

- *(...) po studiach mam zamiar zamieszkać z ukochanym. Aby zamieszkać, musi mnie na to stać. W tym celu muszę znaleźć pracę;*

3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów...

- *wę wrześnie wychodzę za mąż i będę musiała podjąć życie na „własną rękę”. Z tą sytuacją rodzą się pewne obawy, np. gdzie będziemy mieszkać po ślubie, czy znajdę pracę?*

Kolejnym zmartwieniem jest brak planu na przyszłość, np.: *moje obecne życie wydaje mi się nudne. Mimo że dzieje się w nim dużo, np. koniec studiów, założenie rodziny, to i tak wydaje się niesatysfakcjonujące. W chwili obecnej nie pracuję, co z pewnością potęguje poczucie nudy. Najbardziej jednak martwi mnie brak sprecyzowanego celu i planu dalszego życia.*

Wśród wypowiedzi pojawiają się też trudności związane z wyborem miejsca przyszłej pracy. Łączą się one z przyszłym stałym miejscem zamieszkania, z jego zmianą lub brakiem. Przykład mogą stanowić poniższe opinie:

- *jedynym ograniczeniem jest to, że przeprowadzam się po studiach do małej miejscowości, co może stanowić problem w pozyskaniu pracy zgodnej z moimi oczekiwaniami;*
- *brak stałego miejsca zamieszkania;*
- *trudna sytuacja w Polsce, brak własnego domu;*
- *(...) oprócz tego może się okazać, że jeśli znajdzie się wolny etat to na drugim końcu Polski i nie będę mogła z tego powodu nawet starć się o ten etat.*

Zmartwienia i obawy dotyczą także konieczności powrotu do rodzinnych miejscowości po ukończeniu studiów, np.: *(...) Niedługo będę musiała wrócić do domu. Przeraza mnie to, bo już się odzwyczaiłam. A najgorsze jest to, że do miejscowości, gdzie nikogo nie znam. Do 2-pokojowego mieszkania, z którego jeden jest połączony z kuchnią – masakra. A do tego jeszcze dwie osoby i ja trzecia (badana należy do osób nieufnych ze względu na to, że jak twierdzi, została skrzywdzona).*

Dla niektórych przeszkodę w realizacji planów stanowi zły stan zdrowia, bariery związane z własnym zdrowiem, choroby, np.:

- *obecnie mam 23 lata, od 2 lat choruję na cukrzycę typu 1. Od 6 lat borykam się z konsekwencjami stanu zapalnego biodra... Od 7 roku życia noszę okulary;*
- *boję się, że wada wzroku mi urośnie, a to jest bariera nie do przekroczenia;*
- *niepełnosprawność umysłowa;*
- *kłopoty ze zdrowiem, ale mam nadzieję, że ich nie będzie;*
- *tylko i wyłącznie ograniczenia zdrowotne, jeśli będzie zdrowie to z resztą sobie poradzę.*

Istnieją też bariery i ograniczenia finansowe, takie jak: brak pieniędzy na kursy, szkolenia, dalszą edukację, brak środków na kolejne studia, niskie zarobki. Dla osób posiadających własną firmę dostrzegane trudności to: wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej, silna konkurencja na rynku, trudności z pozyskaniem kompetentnych pracowników, natomiast dla tych, którzy planują jej rozpoczęcie to na przykład nieuzyskanie

dotacji z Europejskiego Funduszu Społecznego. Inny z badanych obawia się *komplikacji ze strony państwa, Urzędu Skarbowego, ZUS-u*.

Jeszcze inni obawiają się zależności finansowej z powodu braku pracy, np.: (...) *bardzo boję się tego, co będzie po studiach, boję się, że nie znajdę ciekawej pracy, że będę zależna od swojego przyszłego męża*. Inna z badanych ma obawy, że skończy jako *samotna pracoholiczka*. Dla kolejnej z respondentek przeszkodę stanowią też wyobrażenia innych, w tym przypadku rodziców, co do przyszłości zawodowej swojego dziecka.

Studenci badani przez R. Góralską spoglądali swoją przyszłość w pesymistycznych barwach, bowiem zdecydowana większość z nich (76,73%) przewidywała duże trudności w sytuacji ogólnej w znalezieniu pracy i 60,16% – w sytuacji osobistej w znalezieniu pracy. Żadnych trudności nie przewidywał w odniesieniu do sytuacji ogólnej co piąty badany (19,12%), a w odniesieniu do sytuacji osobistej – co trzeci (35,14%) [2003, s. 193]. W niniejszych badaniach pojedyncze osoby nie dostrzegają żadnych trudności, są one zdania, że np.: *możemy osiągnąć wszystko, jeśli tego naprawdę chcemy, obawy są dla ludzi, którzy nie wiedzą czego chcą*.

Generalnie studenci są świadomi, że „początki” życia zawodowego będą trudne. Zdają sobie sprawę, że aktualna sytuacja na rynku pracy zmusza do ciągłego przekwalifikowania, zatem jak niektórzy twierdzą są przygotowani na pracę w różnych miejscach, *nie tylko w 1 czy 2*. W związku z tym liczą się z koniecznością podjęcia dalszej nauki, kursów i szkoleń (niekoniecznie związanych z obecnym kierunkiem studiów), choć jak nieliczni zauważają obawiają się braku konsekwencji we własnych działaniach, niewystarczającej determinacji, by dążyć do celu.

W dotychczasowych rozważaniach omówiono ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności dostrzegane przez studentów w realizacji własnych planów zawodowych. Dla planowania (rozwoju) kariery zawodowej ważne są także przeszłe doświadczenia. Stąd też warto przypomnieć ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności, których badana młodzież już doświadczyła na drodze swojego dotychczasowego „życia zawodowego”, a które to zostały również opisane w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (podrozdział 3.3). Są one podobne do już omówionych. Zdecydowanie jednak najczęściej dotyczą nieukończonych jeszcze studiów oraz problemu pogodzenia nauki i pracy. Nieukończone studia stacjonarne powodują, że nie jest się w pełni dyspozycyjnym, co zdaniem respondentów utrudnia im podjęcie (dobrej, lepszej) pracy. Problem ten zdaniem niektórych *zniknie po ich skończeniu*. Poza tymi ograniczeniami, jakie się pojawiły w dotychczasowym „życiu zawodowym” studentów jest *brak wyższego wykształcenia, brak*

dypłomu, kryzys na rynku pracy. Oczywiście jest, że trudno, ciężko jak piszą respondenci, jest pogodzić studia i pracę – godziny pracy z obecnością na uczelni. Większości sprawia to problem, ale są też tacy, którzy sobie z tym radzą, np.: *aby nie rezygnować z zajęć na studiach, pracowałam popołudniami, albo w weekendy, co ograniczało mój czas wolny, pasję.*

Kolejnym problemem, jakiego badani (którzy jednocześnie studiują i pracują) doświadczają, jest brak dostatecznej ilości czasu na realizację wszystkich obowiązków i brak czasu wolnego. Inne trudności, których badani doświadczyli to braki w wiedzy wyniesionej ze studiów. Poza tym pojedynczy respondenci wymieniają: niewystarczającą znajomość wszystkich zagadnień związanych z wykonywaną pracą; brak odpowiednich uprawnień. Inne to: przeszkody finansowe, zbyt małe zarobki, wykonywanie niedocenianych pod względem finansowym zawodów. Badani spotkali się też z nieadekwatnymi wymaganiami (zbyt wysokimi) pracodawców wobec osób, które dopiero się uczą i ich niechęcią. W pracy doświadczyli problemów, trudności ze strony innych ludzi, przełożonych, współpracowników. Pojawiającą się barierą jest również istniejąca konkurencja na rynku pracy, brak lub małe doświadczenie zawodowe studentów, niewielka ilość miejsc, w których można podjąć pracę bez doświadczenia. Nieobce są respondentom również znajomości i ich brak.

Niektórzy studenci zaznali w dotychczasowym „życiu zawodowym” przejściowych trudności zdrowotnych, ale są też tacy, którzy chorują przewlekle, np.: *choruję na epilepsję, nie mogę pracować w nocy. Nie zamierzam jednak informować o tym mojego przyszłego pracodawcy* – takie podejście wynika prawdopodobnie z doświadczeń tej osoby.

Dla niewielkiej części ograniczeniem jest także wiek, bowiem zdaniem jednego z respondentów, *gdy człowiek jest za młody to nie wszyscy go szanują.* Inni, nieliczni doświadczyli dyskryminacji ze względu na płeć, rasę. Jedna z badanych doświadczyła za granicą rasizmu, a w kraju – nierównego traktowania pracowników ze względu na zażyłe stosunki z menedżerem lub szefem. Inna natomiast nie otrzymała stanowiska (awansu), ponieważ nie jest mężczyzną. Kolejna twierdzi, że dlatego, iż jest kobietą to: *wkładają mnie w szufladkę typu „złap męża, rodź dzieci”.*

W pracy za granicą przeszkodą była bariera językowa i niedostateczna znajomość języka obcego. Dla jeszcze innych ograniczeniem jest miejsce zamieszkania (np. *małe miasteczko generalnie niemające perspektyw*), czy też związane z nim trudności z dojazdami do pracy. Pojedyncze osoby doświadczyły trudności, jakie pojawiły się na drodze dotychczasowego ich „życia zawodowego”, wynikające z cech charakteru – z braku zdecydowania, pewności siebie oraz naiwności.

Pocieszający jest fakt, że są też i tacy, którzy twierdzą, że nie mieli trudnych sytuacji w swoim życiu oraz że nie ma ograniczeń, przeszkód, barier:

- *nic nie stoi na przeszkodzie – wystarczy chcieć, to kwestia czasu i zdobycia doświadczenia;*
- *nic nie udaremni moich zamiarów. Najwyżej zmodyfikuję plan działania. Nie obawiam się – skupiam się na pozytywach, istniejące przeszkody pobudzają kreatywność;*
- *raczej nie ma takich przeszkód i ograniczeń. Firma, w której pracuję obecnie daje osobie uczącej dobre warunki zatrudnienia, dzięki czemu nie trzeba rezygnować z pozostałych aspektów życia na rzecz tej pracy.*

Mimo iż pytanie zawarte w wywiadzie dotyczące dostrzeganych i już doświadczonych na drodze dotychczasowego „życia zawodowego” przez studentów barier, ograniczeń, przeszkód, ograniczeń i trudności w realizacji własnych zamierzeń i planów zawodowych miało charakter otwarty, to można zaobserwować takie wypowiedzi respondentów, które wpisują się w bariery, które wymienia A. Bańka. Należy jednak pamiętać, że autor ten traktuje bariery jako lękowe przeszkody zniechęcające do wyjazdu za granicę – do podejmowania i planowania kariery w wymiarze międzynarodowym (o czynnikach zniechęcających do wyjazdu z kraju więcej w części teoretycznej – podrozdział 1.3). Są to następujące bariery: niepewność znalezienia satysfakcjonującej pracy; brak doświadczenia praktycznego; prawdopodobna niechęć do młodych pracowników bez doświadczenia; niechęć lub lęk zmagania się z konkurencją już teraz; brak fachowego i życzliwego doradztwa; nieodpowiednie wykształcenie, przewidywany brak wsparcia w miejscu pracy; brak atrakcyjnych kwalifikacji, które byłyby doceniane na rynku pracy; nieadekwatne zarobki w stosunku do niezbędnych poświęceń; zaburzenia życia rodzinnego i społecznego; brak pewności siebie i nieśmiałość, brak znajomości obyczajów obowiązujących w świecie pracy; trudności finansowe; prawdopodobieństwo dyskryminacji na rynku pracy; niemożność długofalowego zaplanowania karier; dylemat obecnych lub ewentualnych dzieci; możliwe problemy z partnerem; zagrożenie związane z życiem w samotności; ryzyko bycia na starcie kimś „drugiej kategorii”; obawa przed możliwością przekroczenia odporności psychicznej [Bańka, 2007c, s. 190–191].

W kontekście dotychczasowych rozważań istotne jest to, jak studenci radzą sobie z własnymi obawami i dostrzeganymi trudnościami. W literaturze przedmiotu wskazywane są dwie strategie radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Pierwsza ukierunkowana jest na usuwanie przeszkód i rozwiązywanie problemu, druga natomiast na ucieczkę i koncentrację na swoich emocjach. Te dwie strategie nie wykluczają się wzajemnie,

a jednostka z reguły wykorzystuje je obie w różnych proporcjach. Strategia ukierunkowana na problem łatwiej uaktywnia się u optymistów (koncentrują się na pozytywnych aspektach sytuacji). Stąd też, zdaniem Agnieszki Czerw i Sylwii Cisek, powołujących się na M. F. Scheiera i C. S. Carvera (1987), powinni oni chętniej i z lepszym skutkiem realizować swoje plany związane z karierą [2003, s. 177].

Studenci wskazali w wywiadach na obie strategie radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Respondenci twierdzą, że radzą sobie z nimi przede wszystkim dzięki rozmowie z drugą osobą, która pomaga, dystansuje. Poszukują pomocy i wsparcia wśród bliskich/przyjaciół, z którymi wspólnie znajdują odpowiednie rozwiązania, konsultują się z najbliższymi, korzystają z doświadczeń innych, bardziej doświadczonych, nie boją się pytać o rady. Przykład mogą stanowić poniższe sformułowania:

- *spokojne przeanalizowanie sytuacji i pomoc najbliższych – rady;*
- *koncentruję się na własnym doświadczeniu, korzystam z pomocy innych;*
- *jestem osobą ambitną i upartą i trudne sytuacje traktuję jako wyzwania. Przy wsparciu rodziny i innych najbliższych mi osób wytrwale dążę do realizacji działań nawet związanych z trudnymi sytuacjami. Uważam, że zawsze jest wyjście z sytuacji i nie wolno się zbyt szybko poddawać;*
- *staram się prosić o radę kogoś doświadczonego „życiowo”, czasami odrywam się od otaczającej rzeczywistości i rozmyślam nad tym, co mógłbym zrobić lepiej;*
- *żyję według powiedzenia „co nas nie zabije, to nas wzmocni”. Staram się rozwiązywać swoje problemy, mając świadomość, że zawsze mogę liczyć na pomoc moich bliskich.*

Wypowiedzi te świadczą, że studenci korzystają z pomocy innych osób, ale ważny jest także ich własny stosunek do trudnych sytuacji. Kolejne opinie respondentów wskazują, że odpowiednie podejście pomaga w ich rozwiązywaniu, np.:

- *rozplanowuję sobie zadania do wykonania według ważności; analizowanie zysków i strat;*
- *samodzielnie, poprzez wypisanie plusów i minusów, następnie szukam pomocy wśród bliskich, którzy doradzają.*

Korzystne jest też zdaniem badanych, aby optymistycznie, ale realnie oraz racjonalnie, rozsądnie myśleć i działać, a także nie reagować emocjonalnie, zachowując „zdrowy rozsądek”. Potwierdzają to pisząc, np.:

- *staram się je racjonalizować i włączam pozytywne nastawienie, nie uciekam od problemów;*
- *staram się podejść do takich sytuacji, zachowując zdrowy rozsądek, analizować je i szukać najrozsądniejszego wyjścia;*

3. WYOBRAŻENIA I PLANY STUDENTÓW W ZAKRESIE KARIERY...

- *staram się nie reagować emocjonalnie;*
- *jestem realistką, staram się realnie i racjonalnie ocenić to, co się dzieje. Nie łudzę się, gdy nie ma nadziei, nie jestem naiwna. Przyjmuję to, co na mnie spada z godnością. Wyznam zasadę, że „to co nas nie zabije, to wzmocni” :);*
- *w trudnych sytuacjach nigdy nie opuszcza mnie optymizm, każdą trudną sytuację da się rozwiązać, jeśli nie „tym” sposobem, to innym. Zazwyczaj myślę intensywnie jak rozwikłać problem, a gdy brakuje mi sił odpoczywam, zasypiam, pozostawiam to na kilka godzin i powracam do myślenia.*

Ostatnia opinia wskazuje, że studenci mają też własne sposoby, aby sobie radzić z trudnymi sytuacjami. Niektórzy starają się uporać z nimi tylko samemu oraz tak rozwiązać problem, by sobie i innym nie sprawić przykrości. Ważny jest też dystans w podchodzeniu do określonych zagadnień i umiejętność spojrzenia oczami innych osób na daną sytuację:

- *na początku staram się uspokoić i spojrzeć na siebie z punktu widzenia innej osoby;*
- *staram się podchodzić do niektórych spraw z dystansem. Rozładowuję napięcie ćwicząc na siłowni. Zajmuję sobie jakoś czas, żeby nie myśleć o niepowodzeniach (...).*

Niektórzy starają się nie myśleć o problemach, uciekają od nich, unikają ich, czekają, aby same się rozwiązały. Egzemplifikację mogą stanowić poniższe sformułowania:

- *często uciekam od nich (niestety) lub jak się nie da, biorę się w garść i walczę. Najbardziej jednak muszę walczyć z sobą i swoimi słabościami;*
- *niestety odreagowuję je na innych, najczęściej na bliskich, często również uciekam od nich i zmierzam się z nimi w ostatnim momencie;*
- *przede wszystkim sam – unikam sytuacji, która zdradziłaby fakt, iż mam jakiś problem. Z reguły trudne sytuacje przeżywam w odosobnieniu – wyciszam się, myślę nad tym długo i ostatecznie doszukuję się swojej winy. Słucham przy tym dużo spokojnej muzyki;*
- *staram się ich unikać, czasem kosztem własnym, staram się rozmawiać i doprowadzać do kompromisu, gdy się nie da – walczę, a później i tak rezygnuję;*
- *wybieram sposób na „przeczekanie”, unikam ich;*
- *czasami daję sobie czas, aby problem „sam” się rozwiązał.*

Jeszcze inni, nieliczni starają się je wyjaśniać na bieżąco.

W wypowiedziach respondenci wskazują również na swoje cechy charakteru, które pomagają lub przeszkadzają w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami, np.:

- *jestem zaradna i pracowita, więc każdą sytuację trudną traktuję jako kolejne wyzwanie;*

3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów...

- *jestem osobą, która bardzo się denerwuje i przejmuję trudnymi sytuacjami, staram się wówczas uspokoić i wyjaśnić nieporozumienia. Czasami wymaga to wyrzeczeń, ale coś kosztem czegoś.*

Wśród badanych są osoby, które przejmują się nimi do tego stopnia, że odczuwają fizyczne dolegliwości, np.: *jestem osobą bardzo wrażliwą i jeśli się bardzo denerwuję to wymiotuję, ale jeśli coś mi się w życiu nie udaje to mnie to motywuje do dalszego działania.*

Część studentów w zetknięciu z określonym problemem w pierwszym momencie załamuje się, ale po upływie czasu i w wyniku własnych przemyśleń stara się go rozwiązać, np.:

- *w pierwszym momencie „załamuję ręce”, a za chwilę „biorę się w garść” i od razu znajduję rozwiązanie w danej sytuacji, jeśli nie dotyczy to mnie, wszystkich uspokajam;*
- *początkowo zamykam się w sobie, później uparcie próbuję tak długo, aż wcześniej czy później uda mi się to osiągnąć. Nawet gdy trwa to długo.*

Jedną z respondentek praca nauczyła, jak pisze: *stawiać na pełen profesjonalizm. Czyli staram się na spokojnie, rozważnie, grzecznie. Nie jestem porywcza i staram się nie panikować.* Niektórzy piszą, że praca powoduje to, iż nie mają czasu o nich myśleć, że ich *terminarz jest zbyt napięty*. Inna ze studentek wyraża następującą opinię: *mój kierunek dostarcza mi rozwiązań, poprzez które z szerokiego wachlarza mogę wybrać dla siebie coś, co pomoże mi w trudnej sytuacji.* W tym przypadku wiedza wyniesiona ze studiów okazała się przydatna w rozwiązywaniu trudnych spraw.

W wielu powyższych opiniach można zauważyć, że młodzi ludzie stosują własne sposoby radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, problemami, stresem. Są to na przykład aktywność fizyczna: sport, spacer, sprzątanie; słuchanie muzyki, ale też sen i relaksacja. Poniższe przykładowe wypowiedzi to potwierdzają:

- *rozładowuję napięcie poprzez sport;*
 - *stres przezwyciężam snem i regeneracją sił, ćwiczeniami fizycznymi lub sprzątaniem;*
 - *słucham muzyki, spaceruję, robię wszystko, by o tym nie myśleć;*
 - *kiedyś radziłam sobie dzięki swojemu zwierzakowi. Kiedy byłam zdenerwowana szłam na spacer i myślałam jak rozwiązać problem. Teraz włączam muzykę i dzwonię do taty albo swojego chłopaka. Rozmowa to podstawa.*
- Niektórzy radzą sobie dodatkowo poprzez płacz, np.:
- *rozmawiam dużo z mężem, płaczę, układam od nowa, zmieniam priorytety, jednym słowem dostosowuję się do sytuacji;*
 - *rozmawiam z przyjaciółmi, chłopakiem, ćwiczę, płaczę.*

Płacz według jednej z badanych jest metodą oczyszczającą. W powyższych wypowiedziach pojawia się również rozmowa, jako jeden ze sposobów radzenia sobie z problemami, która w większości wypowiedzi studentów dominuje jako główny sposób ich rozwiązywania. Jeszcze innym pomaga modlitwa, Bóg.

Część też wskazuje, że radzą sobie, jak sami piszą: *średnio, ciężko lub w ogóle, np.:*

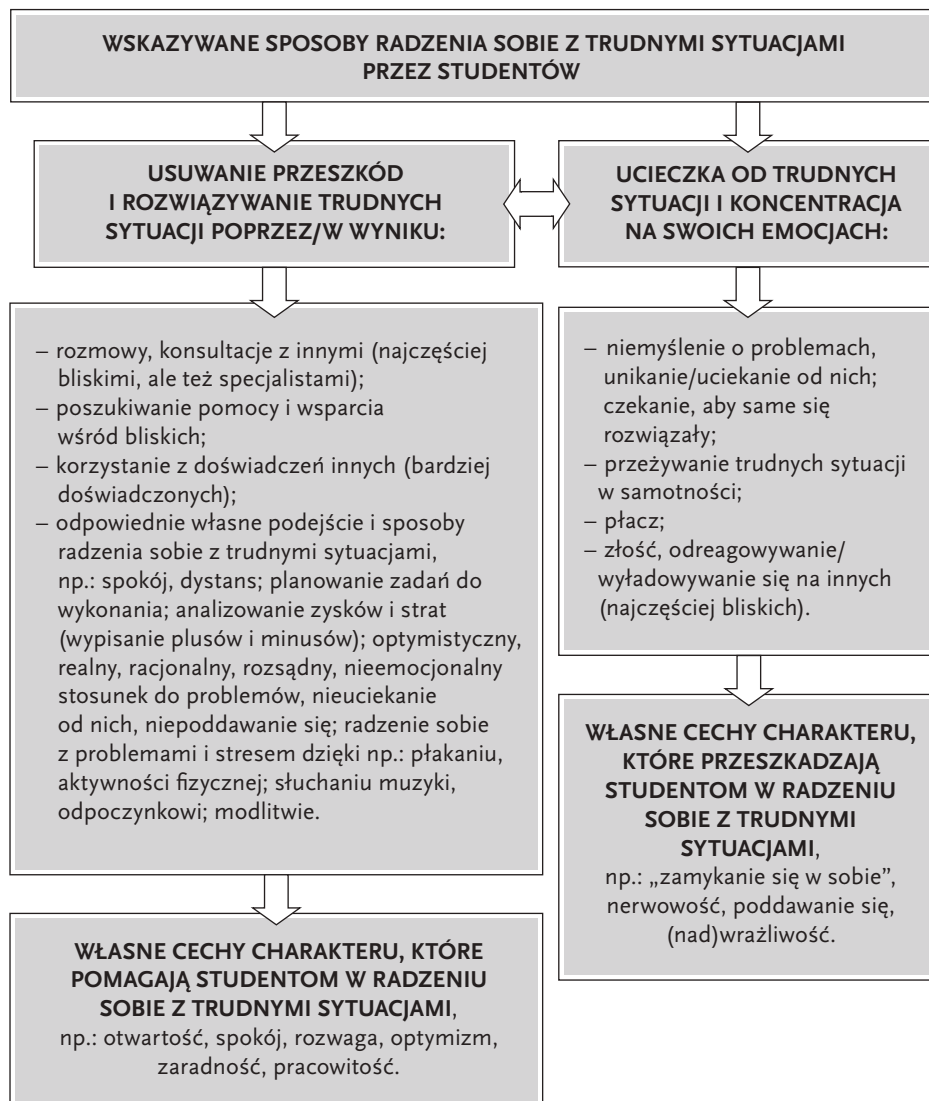
- *chyba średnio radzę sobie z sytuacjami trudnymi, gdyż zaczęłam korzystać z pomocy psychologa. Przyczyny trudnych sytuacji tkwią głębiej, jednakże uważam, iż sama bym sobie z tym nie poradziła i cieszę się, że jestem tego świadoma na tyle, by szukać pomocy. Dzięki odpowiedniemu ukierunkowaniu wiem, że mi się uda;*
- *ciężko. Nie radzę sobie. Nie lubię rozmawiać. A jak odreagowuję, to ma to dla mnie później złe konsekwencje, ponieważ wyładowuję się na bliskich;*
- *z bardzo trudnymi? – nie radzę sobie – ryczę, to powoduje ulgę – ale to tylko z mojej niemocy.*

Podsumowując dotychczasowe rozważania można posłużyć się rysunkami 7 i 8.

Jak łatwo zauważyć, na podstawie dotychczasowych rozważań, plany związane z rozwojem kariery zawodowej może utrudniać wiele rzeczywistych przeszkód, to jednak, jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, najsilniejsze mają charakter wewnętrzny. Mają one znaczący wpływ na widzenie świata przez jednostkę i jej podejście do życia. Aby planowanie kariery przyniosło pozytywne efekty, jednostka musi przede wszystkim poradzić sobie właśnie z nimi.

Podrozdział 3.3 rozstrzyga zatem problem badawczy 1.3: jakie studenci mają obawy i jakie spostrzegają dla siebie, w otaczającej rzeczywistości, ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności związane z realizacją własnych planów zawodowych? Ponadto wskazano sposoby badanych w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami. Mimo dostrzeganych (i doświadczanych) trudności przez badaną młodzież można zauważyć preferowane typy przebiegu (rozwoju) ich kariery. Stąd też kolejna część niniejszego rozdziału dotyczy preferowanych przez studentów modeli kariery zawodowej.

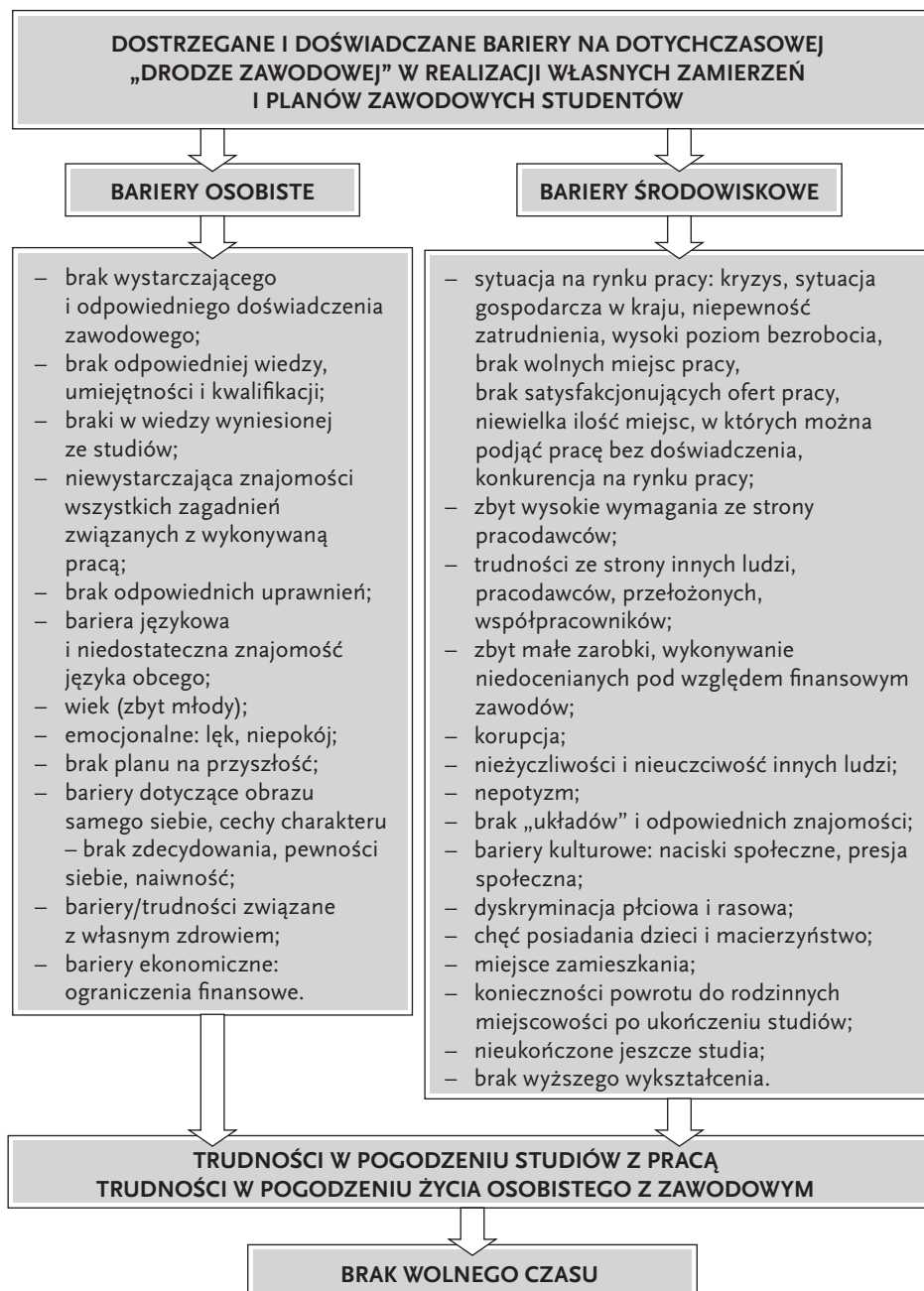
3.4. Obawy, ograniczenia, bariery i trudności w realizacji planów...



Rysunek 7. Wskazywane sposoby radzenia sobie z trudnymi sytuacjami przez studentów

Źródło: opracowanie własne

3. WYOBRAŻENIA I PLANY STUDENTÓW W ZAKRESIE KARIERY...



Rysunek 8. Dostrzegane i doświadczane bariery na dotychczasowej „drodze zawodowej” w realizacji własnych zamierzeń i planów zawodowych studentów

Źródło: opracowanie własne

3.5. Modele rozwoju kariery zawodowej w planach studentów – preferowane typy

Preferowane (i częściowo już realizowane) modele przebiegu kariery związane są z wyobrażeniami i planami dotyczącymi przyszłości badanych studentów, miejscem jakie zajmuje ta kategoria w ich planach oraz treścią i znaczeniem jakie są jej przypisywane (wyniki badań na ten temat znajdują się w publikacji E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 – podrozdział 3.1). Niniejsza część pracy odpowiada problemowi badawczemu 1.2: **jakie są wyobrażenia i plany studentów dotyczące przebiegu ich życia zawodowego, czyli jakie preferują modele rozwoju kariery zawodowej?** W analizie odwołano się do nazw wzorów przebiegu kariery zawodowej w ujęciu D. Supera (bez uwzględniania podziału karier ze względu na płeć) i do modeli według M. Suchara, o których pisano w wyżej wspomnianej książce (podrozdział 2.3), a także, jak już zasygnalizowano na początku rozdziału, do wyników badań uzyskanych przez respondentów w teście *Kotwice kariery*.

Odpowiedzi studentów w zakresie ujawnianych i preferowanych modeli karier, jak już wcześniej wspomniano, korelują z ich opiniami odnośnie do znaczenia i miejsca jakie zajmuje kariera zawodowa w planach badanej młodzieży oraz ich wyobrażeniami dotyczącymi własnej przyszłości. Zdecydowana większość wskazuje, że zależy im na pogodzeniu życia zawodowego z życiem rodzinnym, na łączeniu obowiązków zawodowych i domowych, na równowadze pomiędzy aktywnością zawodową i zaangażowaniem w życie rodzinne. Z badań przeprowadzonych w 2010 roku przez W. Dudę i D. Kukłę wynika, że większość ankietowanych przez nich studentów (ponad 60%) preferuje godzenie ról zawodowych i rodzinnych. Jednocześnie respondenci są zdania, że godzenie kariery zawodowej i życia rodzinnego jest możliwe [2010, s. 114–117]. W tym miejscu można również nawiązać do wyników badań własnych – rezultatów osiągniętych przez badanych studentów w zakresie kotwicy kariery styl życia. Dla prawie wszystkich respondentów sukces w życiu oznacza utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego (95,2%). Prawie wszyscy marzą o takiej pracy, która pozwoli im zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej (94,0%). Dla ogromnej większości utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska (89,2%). Zdecydowana większość twierdzi także, że zawsze będzie poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty

„praca-dom” (85,0%) oraz że raczej porzuci firmę niż pozwoli, żeby ich praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne (75,4%). Badani chcą zatem zajmować się jednocześnie swoją pracą i domem oraz z obu osiągać satysfakcję, a także doskonalić się w innych dziedzinach. W literaturze przedmiotu taka kariera nazywana jest **karierą dwutorową** lub **wielotorową**, a jej ilustrację stanowi kształt słońca. Słoneczny typ kariery dotyczy jednak przede wszystkim życia zawodowego, które toczy się wieloma torami. Ważnym wymiarem kariery w tym znaczeniu jest coś, do czego wszyscy dążą – satysfakcja i zadowolenie z przebiegu swojego życia zawodowego. O tym, że badanym zależy na połączeniu życia zawodowego i rodzinnego świadczą ich opinie, np.:

- *zdecydowanie preferuję połączenie obowiązków zawodowych i domowych. Nie wyobrażam sobie, by nie założyć rodziny albo by praca negatywnie wpływała na moje życie rodzinne, ale nie wyobrażam siebie jako „kure domową”, spędzając całe życie w domu, zajmując się dzieckiem, mężem i kuchnią;*
- *mam nadzieję na połączenie, nie chcę odkładać zakładania rodziny na czas „po” zrobieniu kariery ani odwrotnie. Chciałabym to pogodzić;*
- *połączenie pracy z życiem osobistym, realizacja aspiracji życiowych;*
- *dom + praca + czas dla siebie = szczęśliwa spełniona kobieta;*
- *na pewno połączenie (...) nie może być to bowiem według mnie żadnych sprzeczności dla prawidłowego funkcjonowania zarówno w pracy, jak i w rodzinie. A czy praca na jednym stanowisku przez wiele lat? Na pewno praca dająca bezpieczeństwo i stabilizację, a jeśli i spełnienie na jednym stanowisku i satysfakcję, to czemu by nie;*
- *1. połączenie obowiązków zawodowych i domowych, 2. Stabilizacja, jednak nie za cenę satysfakcji z pracy bądź niskich zarobków .*

Dwie ostatnie wypowiedzi wskazują, że poza połączeniem życia zawodowego z rodzinnym, respondenci preferują także bezpieczeństwo i stabilizację zawodową, stabilizację w zatrudnieniu, ale dającą satysfakcję. Takie poglądy prezentuje kolejna część studentów, którzy są zdania, że dzięki stabilnej pracy łatwiej jest połączyć obowiązki zawodowe i domowe, że chcieliby połączenia pracy ze sprawami prywatnymi, rodziną najlepiej w tej samej pracy, gdzie będą mieć poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Następni są podobnego zdania, gdyż preferują kontynuowanie przez wiele lat tego samego zawodu i pogodzenie go z życiem rodzinnym:

- *chciałabym połączenia obowiązków zawodowych i domowych, tak aby żadnego z tych obowiązków nie zaniedbywać. Jeśli chodzi o pracę zawodową, to chciałabym kontynuować tę samą pracę przez wiele lat;*
- *przede wszystkim połączenie obowiązków zawodowych i domowych, nawet może być praca kontynuowana przez wiele lat, jednak pod warunkiem, że*

będzie ona ciekawa i interesująca i taka praca jest właśnie w placówkach resocjalizacyjnych;

- *połączenie obowiązków zawodowych i domowych, kontynuowanie tej samej pracy, o ile będzie satysfakcja.*

Powyższe wypowiedzi świadczą również o preferowaniu modelu kariery, który w literaturze przedmiotu nazywany jest **karieryą stabilną** (ustabilizowaną), a jej ilustrację może stanowić linia pozioma. To, że stabilność jest dla badanej młodzieży ważna potwierdzają również wyniki uzyskane przez respondentów w zakresie kotwicy kariery bezpieczeństwo i stabilizacja. Zdecydowana większość poszukuje takiej pracy, która zapewni im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji (82,6%) oraz marzy o takiej karierze, która da im to poczucie (80,2%). Większość również twierdzi, że najbardziej zaangażuje się w pracę, kiedy będzie miała poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki (79,0%) oraz że z pewnością odejdzie z firmy, która nie będzie dbała o ich bezpieczeństwo (68,9%). Ponad połowa także ceni sobie bardziej bezpieczeństwo i stabilność niż niezależność i autonomię (59,9%). Kolejni również preferują we własnej karierze poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, chcą mieć ustabilizowaną pracę (jeśli będzie to praca, która im odpowiada), chcą kontynuować tę samą pracę przez wiele lat. Egzemplifikację tego mogą stanowić ich wypowiedzi:

- *kontynuowanie tej samej pracy przez wiele lat, potem emeryturka;*
- *jeżeli otrzymam pracę, którą pragnę wykonywać w przyszłości, to nie będę jej zmieniać;*
- *stabilizacja wraz z rozwojem zawodowym.*

Gdy jednak nie będzie to wymarzona praca, będą jakieś problemy to twierdzą, że są w stanie ją zmienić lub rozważyć zmianę pracy w sytuacji znalezienia lepszej oferty zapewniającej wyższą jej atrakcyjność.

Inny przykład stanowi jedna z badanych studentek, która jest zdania, że chciałaby mieć *pracę jedną aż do emerytury i najchętniej jej nie zmieniać*, chce pracować w miejscu zamieszkania, a praca jej zdaniem powinna być 8-godzinna i 5-dniowa (poniedziałek – piątek), wskazuje również, że nie chciałaby „przynosić” jej do domu; jak sama twierdzi nie jest *karierowiczką*, chce *spokojnie pracować*, może się doksztalać i szkolić, ale nie chce się przekwalifikowywać, *tym bardziej nie za cenę czasu spędzonego z najbliższymi*.

Studenci, jak już wcześniej wspomniano, dostrzegają możliwe trudności z pogodzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi, bowiem są świadomi, że życie i praca zawodowa są istotnie ze sobą powiązane i wzajemnie się determinują, ale preferują ich łączenie. Dla kolejnych ważne jest także pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego, ale również

sprawdzenie siebie na różnych stanowiskach, różnych miejscach i formach pracy w celu znalezienia tego, co im odpowiada, co będzie dawało zadowolenie, a to można osiągnąć jedynie poprzez „próbowanie” i realizowanie siebie, własnych dążeń – taki stosunek do kariery częściowo „pasuje” do kotwicy kariery wyzwania. Potwierdzają to poniższe, przykładowe sformułowania użyte przez studentów w wywiadach:

- *przede wszystkim połączenie obowiązków zawodowych i domowych. Chciałabym popробować pracy na różnych stanowiskach (ale związanych z moją pracą zawodową), aby sprawdzić, co mi najbardziej odpowiada i w czym jestem najlepsza;*
- *ważne jest dla mnie pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Chciałabym sprawdzić się w wymarzonej pracy, jednak gdyby tak się nie stało, gotowa jestem na zmianę pracy;*
- *chciałabym połączyć pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, nie chciałabym kontynuować tej samej pracy przez wiele lat przynajmniej na początku ścieżki zawodowej, móc spróbować sił w różnych miejscach, formach pracy i wybrać dla siebie najlepszą. Pozwoli to zweryfikować swoje umiejętności i uniknąć wypalenia zawodowego;*
- *chciałabym zdobyć taką pracę, w której będę mogła się wykazać, jednak nie chciałabym pracować przez całą moją karierę zawodową w jednym miejscu. Poza tym chciałabym połączyć obowiązki zawodowe i domowe, chociaż wiem, że będzie to trudne.*

Studenci preferują zatem, poza karierą dwutorową, także model kariery zwany w literaturze przedmiotu jako **kariera eksperymentalna**, a jej ilustrację może stanowić linia łamana. W tym typie badani poszukują najwłaściwszego kierunku dla siebie poprzez eksperymentowanie z pracą i zatrudnieniem, po czym często następuje stabilizacja. Na początku chcieliby trochę poeksperymentować, tzn. zdobywać doświadczenia, pracować na różnych stanowiskach, by później ustabilizować się, co w konsekwencji umożliwiłoby połączenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Poniższe opinie również to potwierdzają:

- *eksperymentowanie z pracą i zatrudnieniem, po czym pełna stabilizacja oraz połączenie obowiązków zawodowych i domowych;*
- *w życiu trzeba spróbować wszystkiego. Nie można ucześć się jednej pracy, bo może w innej być ciekawiej. Ale z kolei całe życie nie można przenosić się z innego miejsca do drugiego. Mój zawód umożliwia założenie rodziny, bo pracę projektanta można wykonywać i w domu. Więc pogodzenie praca – dom też wchodzi w grę;*
- *przede wszystkim chciałabym pogodzić pracę i życie rodzinne. To jest najważniejsze. A tak to myślę, że chciałabym trochę poeksperymentować na różnych*

polach i gałęziach zawodowych, następnie ustabilizować się zawodowo, by na końcu samodzielnie stanąć na czele własnej firmy.

Niektórzy badani są zdania, że dobrym pomysłem jest własna (np. rodzinna) firma, która pozwoli na połączenie obowiązków zawodowych i domowych. Jeszcze inni, którzy planują założyć własną działalność gospodarczą preferują model kariery, gdzie liczy się przede wszystkim swoboda, autonomia, *bycie wolnym strzelcem, bycie sobie kierownikiem*. Takie podejście do rozwoju własnej kariery wydaje się być zbieżne z kotwicami kariery: autonomia i niezależność oraz kreatywność i przedsiębiorczość (więcej na temat wyników respondentów w zakresie tych kotwic patrz: s. 181 i 185). W zakresie tej pierwszej zdecydowana większość studentów (83,8%) marzy o karierze, która da im wolność wyboru sposobu i czasu działania. W obszarze drugiej – ponad połowa uważa, że jest otwarta na pomysły, które pozwolą im otworzyć własną firmę (55,1%) i marzy o jej stworzeniu (52,7%).

Część preferuje samo eksperymentowanie z pracą i zatrudnieniem, po czym pełną stabilizację w pracy – karierę konwencjonalną, która spełni ich oczekiwania, np. finansowe: *na początku eksperymentowanie z pracą, po czym pełna stabilizacja. Satysfakcjonująca będzie dla mnie praca, która sprawi, że nie będzie brakowało pieniędzy mi i mojej rodzinie na podstawowe rzeczy. Nie interesują mnie luksusy. Najważniejsze jest zdrowie i szczęście*. Jeszcze inni preferują albo karierę stabilną, albo eksperymentalną, np.: *kontynuowanie tej samej pracy przez wiele lat (choć nie wiem, czy w dzisiejszych czasach jest to możliwe), jeśli uda mi się od razu robić coś, czego chcę. Jeśli nie to eksperymentowanie z pracą, przez co uda mi się dojść do pełnej stabilizacji (mam nadzieję)*. Kolejni wybierają połączenie kariery stabilnej, eksperymentalnej i dwutorowej, np.: *w zależności jeżeli szybko znajdę wymarzoną pracę, to kontynuowanie jej przez wiele lat, jeśli nie – eksperymentowanie, po czym stabilizacja*. Także pogodzenie obowiązków zawodowych i domowych.

Badani we własnej karierze przewidują różne sytuacje i zdarzenia. Niektóre studentki wskazują na możliwość przerwy w pracy zawodowej ze względu na założenie rodziny, urodzenie dzieci:

- *na pewno rozliczam przerwę w pracy na urodzenie dziecka, lecz nie za długą i chcę ponownie podjąć pracę i godzić ją z życiem rodzinnym;*
- *najpierw początek, czyli znalezienie pracy, utrzymanie jej, założenie rodziny i ciąg dalszy kariery – połączenie obowiązków zawodowych i domowych, ale jest to trudne do osiągnięcia w tych czasach. Kto wie, może ja będę dbała o zarobek, a mój mąż o rodzinę.*

Jest to typ kariery nazwanej w literaturze przedmiotu **karieryą przerywaną**, a jej ilustrację stanowi linia przerywana. Taki model przedstawia

kariere, w której następują jakieś przerwy w pracy zawodowej z różnych powodów, np. wychowywanie dzieci. Opinie te wskazują na oczywiste połączenie kariery przerywanej z dwutorową.

Część studentek jest gotowa zrezygnować z pracy zawodowej na rzecz prowadzenia domu lub chce połączyć obowiązki zawodowe i domowe. Jeszcze inne są w stanie w ogóle odrzucić życie zawodowe, ponieważ na pierwszym miejscu stawiają życie rodzinne, np.: *jestem w stanie zrezygnować z pracy zawodowej, aby „dbać” o rodzinę*. Część z nich wskazuje jednak, że chciałyby uczestniczyć w działaniach społecznych, np. wolontariacie (por. wyniki badań w zakresie kotwicy kariery usługi i poświęcenie dla innych, s. 187). Taka kariera w literaturze przedmiotu nazywana jest **karierą domową**, charakteryzuje ona osoby, których ambicja i zaangażowanie ulokowane są w obszarze rodziny, a praca ma charakter drugoplanowy.

Są też tacy, którzy chcą kontynuować tę samą pracę przez wiele lat, ale pragną w niej piąć się po szczeblach kariery, ważne są dla nich awanse, stanowiska kierownicze. W opiniach można zatem spotkać się z elementami modelu kariery, którą można nazwać **karierą wstępującą**, a w literaturze przedmiotu jej ilustrację stanowi linia wznosząca się. W zakresie kotwicy kariery przywództwo – prawie połowa badanych (47,3%) twierdzi, że najbardziej angażuje ich praca, dzięki której mogą kierować innymi i koordynować ich wysiłki. Większości jednak nie interesuje stanowisko dyrektora wysokiego szczebla, bowiem atrakcyjniejsze jest dla nich stanowisko menedżera – fachowca (60,5%).

Niektórzy respondenci preferują niestabilizowane zatrudnienie, ciągłe zmienianie pracy, ciągłe zdobywanie nowych doświadczeń, dużą elastyczność w zatrudnieniu. Przykłady mogą stanowić poniższe wypowiedzi:

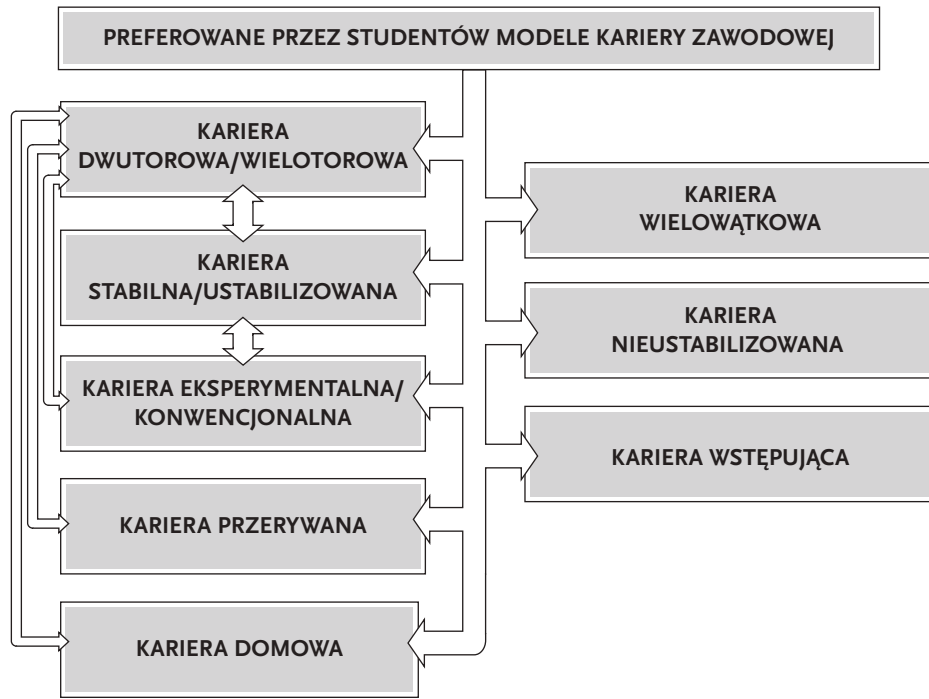
- *interesuje mnie praca, która dostarczałaby mi ciągle czegoś nowego. Lubię zmiany i chyba niestabilizowane zatrudnienie bardziej by mnie satysfakcjonowało;*
- *praca nie może być nudna, w związku z tym zmiana pracy co kilka lat.*

Ten typ kariery można odnieść do wzorów kariery, które w literaturze przedmiotu noszą nazwę **kariery wielowątkowej (wielowątkowych prób)** i **kariery niestabilnej**, a ich ilustrację może stanowić sinusoida. Trudno jest oddzielić na podstawie wypowiedzi studentów te dwa modele. Charakteryzują się one ciągłym poszukiwaniem własnej drogi do kariery, nastawieniem na uczenie się określonych umiejętności i zdobywanie doświadczenia, zmienianiem zatrudnienia. Te modele częściowo „pasują” do kotwicy kariery wyzwania (por. s. 189).

Należy jeszcze wspomnieć o innych modelach kariery, które ujawniają w wywiadach młodzi ludzie, pamiętając przy tym, że nie powinno się

interpretować dotychczasowej drogi zawodowej osób do 25 roku życia, ale można zwrócić uwagę na pojawiające się w niej niektóre aspekty kariery [za: Suchar, 2003]. Ujawniane typy przebiegu kariery zawodowej przez badanych stanowią często różnorodne ich połączenie. Dotychczas wymienione modele nie tylko są preferowane, ale również ujawniane (w opisach dotychczasowej drogi zawodowej studentów, patrz: podrozdział 3.3 w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012). Niektórym osobom bowiem udaje się realizować karierę dwutorową czy wielotorową, eksperymentalną, ustabilizowaną, a nawet nielicznym wstępującą (zaczątki modelu kariery o wykresie stromym można zaobserwować u tych respondentów, którzy deklarują, że awansowali w pracy). Najczęściej jednak na etapie wschodzącej i wczesnej dorosłości realizują elementy kariery wielowątkowej i niestabilnej. Poza nimi występuje typ kariery, który można nazwać **karieryą zorientowaną na przyszłość**, a jej ilustrację stanowi półprosta. Ten typ można zaobserwować na podstawie nie tylko ich wypowiedzi dotyczących opisu dotychczasowego przebiegu własnej drogi zawodowej, ale także planów i zamiarów zawodowych. Duża część respondentów uważa, że jest dopiero na początku swojej drogi zawodowej, że nie posiada lub ma małe doświadczenia zawodowe. Studenci zorientowani są zatem na to, co ma się wydarzyć. Część też chce zacząć wszystko od początku – zmienić zawód, przekwalifikować się, co oznacza „odwracanie się tyłem” do swojego doświadczenia i zwrócenie się ku przyszłości. Elementy kariery o wykresie **załamanym** (kariery schodzącą) również można zauważyć u tych respondentów, którzy na przykład stracili pracę, czują wypalenie zawodowe.

Kolejne elementy modeli karier: karierę ilustrowaną za pomocą **spirali**, którą można nazwać karierą cykliczną; karierę przyjmującą wygląd **koncentrycznych kręgów**, którą z kolei można nazwać karierą specjalisty oraz karierę, której obraz stanowi **koło** również występują w wypowiedziach badanych studentów. Pierwszy typ można odnaleźć w opiniach, gdzie respondenci wskazują, że chcieliby, aby ich przyszła praca zawodowa pozwalała na życie zawodowe polegające na poruszaniu się w pewnym cyklu, na przewidywalnych zdarzeniach w życiu zawodowym, w których po okresie wzmożonego wysiłku, aktywności, wzrostu następują okresy wyciszenia, spokoju, ograniczenia aktywności, odpoczynku. Drugi typ także został dostrzeżony przez badanych, bowiem przebieg takiej kariery polega nie tyle na poruszaniu się od stanowiska do stanowiska (obojętnie w górę czy w dół), ale na stawaniu się coraz bardziej doskonałym specjalistą. Taka kariera będzie procesem stałego przyrostu kompetencji i umacniania pozycji zawodowej, do których decydują się dążyć respondenci.



Rysunek 9. Preferowane przez studentów modele kariery zawodowej

Źródło: opracowanie własne

W tym miejscu należy nawiązać do wyników uzyskanych przez respondentów w zakresie kotwicy kariery profesjonalizm. Zdecydowana większość (85,6%) jest w stanie poświęcić się takiej pracy, w której można być dobrym fachowcem – wykorzystać własne umiejętności i talenty. Taka praca jest dla nich atrakcyjniejsza niż nawet stanowisko dyrektora wysokiego szczebla (81,4%). Olbrzymi odsetek (73,1%) chciałby też osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do nich po radę jak do eksperta. Sukcesem będzie dla nich, gdy uda im się doprowadzić własne umiejętności do szczytowego poziomu (73,1%). Ponad połowa (52,1%) respondentów również raczej odeszłaby z firmy, niż zaakceptowała rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie. Koło użyte jako ilustracja tego typu kariery ujawniają badani studenci w swoich opiniach dotyczących ograniczeń, przeszkód, barier pojawiających się na drodze ich dotychczasowego „życia zawodowego”. Źródła ograniczeń są zarówno zewnętrzne (brak miejsc pracy, zapotrzebowania na określone zawody itp.), jak i tkwią w samych respondentach i wynikają z ich preferencji zawodowych, uzdolnień,

uprzedzeń, lęków, subiektywnych wyobrażeń. Aspekty, które uwzględniają te trzy modele karier mogą występować we wszystkich wymienionych dotychczas typach. Stąd też autorka badań nie traktuje ich jako osobnych wzorów.

Podsumowując rozważania dotyczące preferowanych modeli (rozwoju) kariery zawodowej przez studentów, można posłużyć się rysunkiem 9. Podrozdział 3.4 rozstrzyga zatem problem badawczy 1.2. W zdecydowanej większości badani studenci preferują wzór przebiegu kariery stanowiący pogodzenie życia zawodowego z życiem osobistym w połączeniu z innymi typami rozwoju kariery. Świadczy to dobrze o młodych osobach, które nie odrzucają życia rodzinnego i zdają sobie sprawę z tego, jak istotnym elementem jest rodzina.

W rozdziale 3 niniejszej pracy odwoływano się zarówno do sfery osobistej, jak i zawodowej, kolejny natomiast będzie uszczegółowieniem wyobrażeń, preferencji, oczekiwań dotyczących aspektu zawodowego.

4. ORIENTACJE I STRATEGIE STUDENTÓW WOBEC KARIERY ZAWODOWEJ W BADANIACH WŁASNYCH

Kolejny rozdział – 4 koresponduje z drugim: **jakie orientacje wobec kariery zawodowej/kotwice kariery ujawniane i preferowane są przez studentów?** i trzecim problemem badawczym: **jakie indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej ujawniane i preferowane są przez studentów?** oraz ich problemami szczegółowymi. Odpowiedzi na pierwsze pytanie poszukiwano w testach *Kotwice kariery* (167 testów) i *Moja kariera* (126 testów) oraz w wywiadzie na temat: *Planowanie własnej kariery zawodowej* napisanym przez każdego ze studentów (170 wywiadów), natomiast odpowiedzi na drugie pytanie – tylko w wywiadzie. W przypadku obu pytań nieliczne wypowiedzi badanej młodzieży studenckiej wzbogacono również o treści znajdujące się w ich indywidualnych „drzewach życia”.

W rozdziale tym, podobnie jak w poprzednim, równocześnie prowadzono analizę i interpretację wywiadów i rysunków badanej młodzieży studenckiej. Zgodnie z badaniami jakościowymi interpretacja dotycząca wyników badań uzyskanych za pomocą tych narzędzi badawczych odnosi się do zbadanej grupy studentów. Wyniki osiągnięte natomiast z testów, zgodnie z badaniami ilościowymi, mogą być odniesione do populacji, czyli do studentów uczelni bydgoskich studiujących w formie stacjonarnej, kończących studia magisterskie.

Rozdział 4 składa się z pięciu części zatytułowanych:

1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania;
2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje;
3. Cele studentów wobec kariery oraz sposoby ich osiągnięcia;
4. Znaczenie awansu zawodowego dla studentów i preferowane strategie jego osiągnięcia;
5. Studenci wobec problemów w znalezieniu pracy.

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania

Wyobrażając sobie własne przyszłe życie zawodowe, powinno brać się pod uwagę swoje **preferencje i oczekiwania wobec zawodu i pracy zawodowej**. W prowadzonych od lat 60. badaniach nad studentami pojawiały się pytania o cenione przez nich wartości przyszłego zawodu i pracy zawodowej. W odpowiedziach przeważnie na pierwszym miejscu występowała praca ciekawa, interesująca, satysfakcjonująca. W latach 70. zaczęła wzrastać wartość pozyskania pracy intratnej, a w 80. praca dobrze płatna zajęła już drugie miejsce po pracy interesującej i przynoszącej satysfakcję [Górska, 2003, s. 195]. Preferowane wartości przyszłej pracy w latach 90. to: praca interesująca, satysfakcjonująca, przynosząca wysokie dochody i maksymalnie samodzielna [tamże, s. 68]. Wyniki badań R. Górskiej z lat 90. wskazują, że młodzieży akademickiej zależało przede wszystkim na tym, aby przyszła praca była wykonywana z ludźmi, a nie z rzeczami – dla 77,77% studentów było to istotne. Równie duża grupa – 77,93% chciała uprawiać działalność, która odpowiadałaby jej postawom i poglądom etycznym. Pracy, która nie będzie wywoływać stresów i niepotrzebnych napięć pragnęło 71,55% respondentów. Znaczna grupa – 72,63% badanych – życzyła sobie, aby przyszła praca stwarzała możliwości kreacji i oryginalności. Z kolei 64,70% studentów oczekiwało pracy samodzielnej z małą ingerencją innych osób. Podobny odsetek – 62,63% chciałby pracować w zespole, który wspólnie będzie określał zadania, rozwiązywał trudności, formułował wnioski. Prawie połowa – 46,29% sądziła, że uzyskany zawód zapewni im zatrudnienie. Ponad połowa – 55,86% – chciała, aby ich praca służyła zaspokajaniu potrzeb społecznych. Prywatna inicjatywa mieściła się w zamiarach 41,52% studentów. O stanowisku kierowniczym marzyło 32,35% badanych. Część – 20,72% – uważała, że ważniejszy niż praca zawodowa mógłby być czas wolny. Część – 20,64% – również zamierzała przyjąć pracę, odpowiadającą ich poglądom politycznym. Studenci badani przez R. Górską lokowali zatem na pierwszych pozycjach pracę odpowiadającą ich poglądom etycznym, bezstresową i stwarzającą możliwość kreacji. Niższą pozycję osiągnęły takie wartości, jak: uzyskanie wysokiego dochodu i podjęcie prywatnej inicjatywy [2003, s. 195–197]. Uzyskane wyniki badań własnych wskazują, że badana młodzież studencka ma podobne, ale nie tożsame preferencje i oczekiwania wobec zawodu i pracy zawodowej. Studenci nie wspominają na przykład o tym,

że ich przyszła praca powinna odpowiadać ich poglądom etycznym i politycznym. Należy jednak przy tym zauważyć, że w badaniach R. Góralskiej studenci, opisując swoje wyobrażenia o przyszłej pracy zawodowej korzystali z gotowej listy odpowiedzi, natomiast w badaniach własnych stosowano pytania otwarte.

Większość badanych osób wyobraża siebie i swoją pracę jako czynności wymagające kontaktu z drugą osobą, ponieważ jak twierdzą, taka praca jest zgodna z ich cechami charakteru, są bowiem m.in. otwarci i posiadają umiejętności interpersonalne. O tym, że kontakt z ludźmi jest dla badanej młodzieży ważny świadczą poniższe wypowiedzi:

- *moja idealna praca – to praca z ludźmi, którym mogłabym w jakimś sensie pomóc, wesprzeć, pokazać dobrą drogę w życiu;*
- *nie mam zawodu, który byłby dla mnie ważny, praca z ludźmi!;*
- *chciałabym pracować z ludźmi, kontakt z nimi wpisany jest w ofertę zawodów, które mogę wykonywać, kończąc studia o tej specjalności;*
- *chciałabym, aby była to praca z ludźmi, gdzie te kontakty nie będą ograniczone;*
- *praca w zawodzie, zgodna z moimi zainteresowaniami (praca z ludźmi).*

Wyniki badań własnych w tym zakresie są zatem zbieżne z wynikami badań R. Góralskiej, które wskazują, że młodzieży akademickiej zależało przede wszystkim na tym, aby przyszła praca była wykonywana z ludźmi, a nie z rzeczami.

Niektórzy studenci wymieniają też swoje cechy charakteru/osobowościowe, które potwierdzają słuszość dokonanych wyborów w zakresie określonych zawodów i stwarzają szansę ich wykorzystania:

- *przede wszystkim moje cechy osobowościowe tj. empatia, odpowiedzialność, uczciwość, a także umiejętność radzenia sobie w trudnych chwilach są przydatne w pracy o charakterze resocjalizacyjnym;*
- *chciałabym, aby była to praca w usługach, z ludźmi, w miłym towarzystwie. (...) praca w usługach (turystyka, hotelarstwo) dawałaby mi szansę wyeksponowania takich moich cech, jak aparycja, miłe usposobienie, łatwość nawiązywania kontaktu;*
- *chcę pracy odpowiedzialnej, kreatywnej. Każda praca musi służyć innym. Chcę być konstruktorem. Sadzę, że takie cechy, jak przewidywalność, odpowiedzialność pozwolą mi podjąć taką pracę;*
- *praca zgodna z kierunkiem, który studiuję: zawód pielęgniarstwa, empatia, praca z drugim człowiekiem, komunikatywność, niesienie pomocy, satysfakcja z wykonywanej pracy;*
- *moje wyobrażenia w dużej mierze są sprecyzowane, z jasno określonym celem, jednakże gdy okażą się niemożliwe do realizacji to moja elastyczność i aktywność do działania pomaga mi wybrnąć z zaistniałej sytuacji.*

Preferowana jest przez zdecydowaną większość badanych studentów praca bezpośrednio bądź pośrednio związana z kierunkiem studiów (praca w zawodzie, zgodna z wykształceniem) lub z zawodami, które badani zdobyli wcześniej (przed lub w trakcie studiów) lub aktualnie zdobywają (dodatkowe studia, szkoły, kursy). Przykład mogą stanowić poniższe wypowiedzi:

- *chciałabym, aby moja przyszła praca zawodowa związana była z tym, co studiowałam, czyli z resocjalizacją, żeby dawała mi możliwość samorealizacji i godne życie (aspekt finansowy);*
- *praca w zawodzie, podnoszenie kwalifikacji, ciągłe dokształcanie się;*
- *opowiadająca mojemu wykształceniu, która będzie dawała mi satysfakcję;*
- *zdobycie pracy na stanowisku godnym mojego wykształcenia i dająca satysfakcję zawodową;*
- *będę pracować w wyuczonym zawodzie oraz będę rozwijać swoje pasje i z nich również uczynię możliwość zarobkową;*
- *moja przyszła praca powinna uwzględniać moje umiejętności i wykształcenie.*

Praca przede wszystkim ma dawać satysfakcję i poczucie spełnienia oraz duże zarobki/ma być dobrze płatna, ale także odpowiadać zainteresowaniom, umiejętnościom, umożliwiać szanse na rozwój i awans zawodowy, stwarzać możliwości dokształcania i doskonalenia zawodowego. Wśród wyobrażeń i oczekiwań dotyczących własnej pracy zawodowej pojawiają się m.in. jeszcze takie określenia używane przez badanych, jak: ciekawa, niemonotonna, dająca coś innym, służąca innym, praca użyteczna dla innych, stała, pewna, stabilna, dająca duże pole samodzielności i swobody w organizowaniu sobie pracy, niezależna od innych, wymagająca kreatywności, inwencji, praca na własny rachunek, *taka w której panuje przyjazna atmosfera*. Według Andrzeja Bogaja „dostępne badania wykazują, że obraz pracy Polaków i innych mieszkańców krajów Unii Europejskiej jest zbliżony” [Kwiatkowski, Bogaj, Baraniak, 2007, s. 43]. Raport „Młodzi 2005” wskazuje, że badani preferują następujące cechy pracy: dobrze płatna (84%); interesująca (40%); gwarantująca bezpieczeństwo zatrudnienia (29%); dająca możliwość rozwoju, doskonalenia zawodowego (27%); zapewniająca przyjemną atmosferę (20%); zgodna z wyuczonym zawodem (19%); dająca prestiż, uznanie innych (11%); blisko miejsca zamieszkania (11%); będąca wyzwaniem (8%); lekka, niewymagająca wysiłku (6%); pożyteczna dla innych (6%); o ustalonych godzinach, niewymagająca dyspozycyjności (5%); niewymagająca brania odpowiedzialności za innych (2%) [tamże, s. 43]. Wymienione cechy (poza ostatnią) są zbieżne, choć w innym nasileniu, z preferencjami badanej młodzieży dotyczącymi

zawodu i pracy zawodowej (potwierdzają to ich wypowiedzi w wywiadach i „drzewach życia”).

To, że istotne są głównie zarobki ilustrują kolejne wypowiedzi badanych:

- *zawód bez znaczenia, z pewnością własna działalność przynosząca profity, nie wykluczam częstego przebranżowiania, istotne są zarobki, na chwilę obecną nie zarabiam źle, lecz marzy mi się podwyżka, satysfakcjonowałaby mnie 3 tys. na rękę;*
- *(...) nie wykluczam pracy fizycznej, jeśli jest dobrze płatna;*
- *praca w zawodzie, poza satysfakcją mile widziane byłyby dobre zarobki, bo szkoda, aby to zmusiło mnie do zmiany pracy/zawodu;*
- *praca szanowana przez społeczeństwo, dobrze płatna;*
- *dająca duże zarobki, bezpieczeństwo.*

Według badań przeprowadzonych przez serwis infoPraca.pl pomiędzy listopadem 2008 roku a styczniem 2009 roku większość studentów²⁹ (70%) deklaruje, że oczekuje wynagrodzenia netto do 2 tysięcy złotych. Część (17%) oczekuje zarobków w przedziale 2–3 tysiące złotych netto, natomiast niewielki odsetek (5%) chciałoby zarabiać powyżej 3 tysięcy. Dla ponad połowy respondentów ważne jest, żeby praca była zgodna z kierunkiem wybranych studiów. Dla 20% badanych nie ma to znaczenia – dla nich celem nadrzędnym jest wysokość zarobków [infoPraca.pl, 12.02.2009].

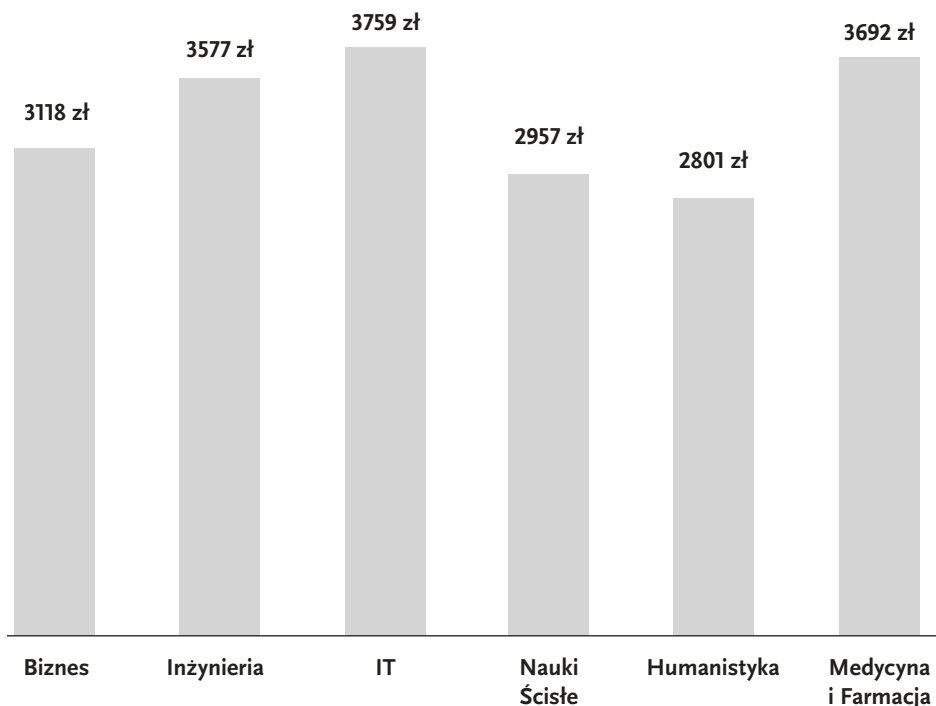
Z ogólnopolskiego badania *Universum Student Survey*, które zostało przeprowadzone w okresie od października 2009 roku do kwietnia 2010 roku³⁰ wynika, że za swoją pracę studenci³¹ oczekują coraz wyższej płacy. „Pierwsza praca wyceniana jest, przez studentów biznesowych, średnio na kwotę 3181 zł brutto, a jeszcze większe oczekiwania mają studenci kierunków technicznych, IT i medycznych. Dlaczego oczekiwania rosną, mimo że bezrobocie wśród absolwentów jest największe i sięga 20%? Osoby z pokolenia Y uznają, że za swoje wykształcenie, znajomość kilku języków obcych, ich wymagania płacowe nie są wygórowane” [Macnar, 2010 nr 6, s. 38–39]. Rysunek 10 przedstawia oczekiwane miesięczne wynagrodzenie studentów różnych kierunków (w badaniu *Universum Student Survey*).

²⁹ Grupa respondentów wyniosła 700 osób.

³⁰ W niniejszej publikacji celowo przedstawiono dane z 2010 roku, bowiem badania własne przeprowadzone były w tym okresie. Dostępne są już wyniki badań *Universum Student Survey* 2011 i 2012.

³¹ Zbadanych zostało 17 138 studentów z około 100 polskich uczelni.

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania



Rysunek 10. Oczekiwane miesięczne wynagrodzenie studentów (w badaniu *Universum Student Survey 2010*)

Źródło: A. Macnar, *Student 2010*, Employer Branding Today, 29.06.2010

Egzemplifikacją tego, iż studenci chcieliby pracować na niezależnym stanowisku, dającym samodzielność i swobodę są następujące opinie:

- *chciałabym również, abym mogła mieć w tej pracy pewną swobodę w organizowaniu sobie tej pracy (...), zawód związany z moją specjalizacją;*
- *nie chciałabym wykonywać pracy, gdzie wszystko jest z góry narzucone, a pracownik ma bez namysłu wykonywać polecenia szefa;*
- *brak osoby zarządzającej moją pracą i mną, taka praca, w której będę niezależna od szefa, praca w biurze projektowym na własnym stanowisku. Elastyczny czas pracy i praca systemem zadaniowym – nie rozlicza mnie nikt z czasu spędzonego nad projektem, tylko z efektów tej pracy;*
- *chciałabym, aby moja praca zawodowa dawała mi spełnienie, poczucie wolności i pewien zakres swobody.*

Respondenci chcieliby też, aby ich praca była pożyteczna, chcą dzięki niej pomagać innym:

- *chciałabym pomagać młodym ludziom odnaleźć siebie i osiągnąć sukces, działając zgodnie z normami społecznymi;*

- *oczekuję, że podejmę pracę, która da mi poczucie spełnienia i możliwość realnej pomocy innym;*
- *preferuję pracę z ludźmi, szczególnie takimi, którym mogłabym w jakiś sposób pomóc. To daje mi dużo satysfakcji.*

Niektórzy wskazują, że chcieliby pracować na kierowniczym, odpowiedzialnym stanowisku. Inni pragną wyzwań w pracy zawodowej, chcą być doceniani i wspierani przez swoją firmę. Egzemplifikację może stanowić wypowiedź jednej ze studentek, która pisze następująco: *praca w stabilnej firmie o silnej pozycji na rynku pracy, która docenia wkład pracy każdego pracownika, stwarza mu warunki do jego osobistego i zawodowego rozwoju. Wspiera w problemach natury zawodowej, jak i osobistej. Praca związana z podejmowaniem wyzwań i ryzyka.* Inny badany, opisując swoje wyobrażenia dotyczące własnej zawodowej przyszłości, a który to sam doświadczył wielu problemów w pracy, chciałby pracować *w branży i firmie czy placówce, która szanuje swoich pracowników, gdzie nie ma „chorej” atmosfery, tzw. wyścigu szczurów, a osiągnięcia każdego pracownika są rzetelnie oceniane, bez subiektywizmu szefa.* Respondent ten wskazuje zarazem na to, co jest ważne w pracy, w wykonywaniu zadań zawodowych: *atmosfera w pracy, sprawiedliwość, obiektywność.*

Dla jeszcze innych liczy się spokój, stabilność, bezpieczeństwo, wolne weekendy. Jedna z badanych swoje wyobrażenia opisała w następujący sposób: *spokojna, pewna, bez strachu, że co tydzień będę zwolniona, bez despotycznego kierownika z wybujałymi ambicjami, bez niespodzianek, napięć, pieniędzy nie są ważne, praca do emerytury.*

Dla dużej części ważne jest również, aby przyszła praca zawodowa nie kolidowała z życiem osobistym, rodzinnym i realizowanie się w obu tych aspektach. Świadczą o tym przykładowe wypowiedzi badanej młodzieży studenckiej:

- *najbardziej chciałabym pracować jako pedagog w Poradni Pedagogiczno-Psychologicznej, w tej pracy mogłabym się zrealizować zawodowo i jako żona, matka;*
- *wyobrażenia są różne – nie są ugruntowane, od dłuższego czasu dotyczą pracy (...) pogodzonej z życiem rodzinnym;*
- *preferuję pracę dającą mi poczucie stabilności, satysfakcji, która nie będzie wpływać na moje życie osobiste;*
- *wyobrażam sobie, że prowadzę prywatną poradnię terapeutyczną, w której zatrudniam kilka osób – być może znajomych ze studiów. W pełni realizuje się w pracy, jestem dobra w tym co robię, lubię swoją pracę, jednakże nie pochłania ona do reszty mojego czasu – pracuję powiedzmy do 15:00, a później mam czas dla domu i siebie;*

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania

- szczerze mówiąc, częściej myślę o założeniu rodziny niż robieniu jakiejś wielkiej kariery zawodowej (...). Ostatnia opinia wskazuje na tradycyjne rozumienie kariery zawodowej.

W kolejnej wypowiedzi można dostrzec połączenie preferencji odnośnie do pracy zawodowej, o których pisano dotychczas: *chciałabym, aby moja praca dostarczała mi zadowolenia i była źródłem spełnienia i sukcesu. Pragnę podejmować decyzje niezależne od innych, być za nie odpowiedzialna, tworzyć własne projekty z jednoczesnym sposobem pomocy innym ludziom. Chciałabym również, aby moja praca nie kolidowała z moim życiem rodzinnym i osobistym. Najważniejsza jest dla mnie praca dla innych ludzi z jednoczesnym zachowaniem własnej autonomii. Preferuję pracę związaną z kierunkiem studiów.*

Część badanych nie ogranicza się też do jednego zawodu i jednego miejsca pracy, bowiem mają kilka opcji zawodowych, które jednak najczęściej mieszczą się w obszarze zawodów, do których przygotowują ich podjęte studia. Potwierdzają to następujące sformułowania studentów:

- *jednym z marzeń jest praca w policji w jednym z wyższych szczebli organizacyjnych, pełna wyzwania i możliwości. Drugą opcją jest stanowisko kierownicze w jakiejś ogólnopolskiej bądź międzynarodowej firmie – bycie specjalistą w swojej dziedzinie;*
- *chciałabym otworzyć firmę projektową (...) oprócz konstrukcji myślę również o architekturze czy audytach energetycznych;*
- *filharmonia, opera – ambitna choć stresowa i mało płatna. Myślę o orkiestrze dętej – godne płace i mniejszy stres oraz o nauczaniu dzieci i młodzieży gry na instrumencie;*
- *projektant budowlany, ale chciałabym też pracować jako kontakt międzynarodowy – to ciekawa praca;*
- *praca w Zakładzie Karnym, ale też jako właściciel/pracownik restauracji/klubu/lokalu organizującego duże imprezy (typu wesela), ale to zupełnie inne niż wychowawca w ZK i niż moje studia;*
- *chciałabym pracować jako kurator sądowy, co jednak będzie BAAAAARDZO! trudne do osiągnięcia, ale nie mam zamiaru rezygnować na starcie (...), a jeśli nie, to może psycholog policyjny lub coś w tym rodzaju.*

Inna respondentka, która skończyła szkołę ekonomiczną, wskazuje, że: *z jednej strony mogłaby zarówno pracować „za biurkiem” w sensie urzędnika, księgowej itp., z drugiej strony po skończeniu studiów chciałaby pracować w szkole jako nauczyciel. Badani studenci w wizji własnej przyszłości zakładają zatem także alternatywne opcje w swoich zamiarach i planach zawodowych, np.: obecnie trwa proces przygotowań do startu mojej firmy i wiąże z nią*

duże nadzieje na przyszłość. Nie zamierzam jednak poprzestawać na niej, ale jeśli jego zamiary się nie powiodą to, jak twierdzi, będzie poszukiwać nowych pomysłów na zarabianie, ale przede wszystkim zamierza kontynuować naukę.

Część badanej młodzieży nie wyklucza prowadzenia własnej działalności gospodarczej/firmy, która zagwarantuje autonomię:

- *prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Nie wyobrażam sobie kogoś nad swoją głową. Preferuję średniej wielkości związanej z budownictwem, aczkolwiek nie wykluczam działalności w innych dziedzinach, np. w handlu;*
- *stanowisko samodzielne, kierownik, dyrektor, a najlepiej prezes własnej firmy;*
- *własny hotel lub pensjonat – marzenie;*
- *własna rodzinna firma.*

Jeden ze studentów, który prowadzi już własną firmę, planuje jej dalszy rozwój: *moje plany uwzględniają życie na tzw. „własny rachunek”(...), a swoją przyszłość wyobraża sobie jako: pełną niezależność finansową i niezależność związaną z czasem, co daje możliwość pełnego rozwoju (ogólnie wizja niepoprawnie optymistyczna), natomiast jego wyobrażenia dotyczące pracy zawodowej to: posiadanie własnych firm na zasadzie własności, niewymagających mojego bezpośredniego zaangażowania, jak twierdzi nie boi się podejmować trudnych decyzji i trudno go zniechęcić do działania i wyprowadzić z równowagi.*

Jeszcze inni, nieliczni zastanawiają się nad zrobieniem doktoratu, chcieliby podjąć pracę naukową, myślą nad pozostaniem na uczelni, preferują pracę naukowo-dydaktyczną. Nieliczni także nie mają sprecyzowanych wyobrażeń i planów zawodowych, nie wiedzą dokładnie, jaką pracę chcą wykonywać w przyszłości.

Niektórzy studenci, wyobrażając sobie własną przyszłość zawodową określają, jakie czynności zawodowe mają po sobie nastąpić, jakie dążenia zawodowe mają być spełnione (jest to związane z procesualną strukturą narracji i stanowi jakąś formę planowania), np.:

- *jako student V roku nie mam jakichś wygórowanych marzeń związanych z życiem zawodowym. Na pewno zamierzam odbyć staż, uzyskać uprawnienia budowlane. Następnie będę dążył do otworzenia własnej działalności niekoniecznie związanej ze zdobytym zawodem;*
- *po studiach będę startować do ZK i być może zrezygnuję z pracy w Sądzie Rejonowym, a w 2011 roku biorę udział w konkursie na aplikację kuratorską;*
- *będę pracować w biurze projektowym do momentu uzyskania uprawnień budowlanych. Później będę starać się założyć własną firmę.*

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania

Kolejnych kilku respondentów pracujących w zawodzie, wypowiadając się na temat własnych preferencji, wskazuje, że jest nim już rozczarowana, pisząc np.:

- *po ukończeniu licencjatu podjęłam pracę w zawodzie, którą wyobrażałam sobie inaczej;*
- *pracuję już zawodowo i moje wyobrażenia były zupełnie inne niż rzeczywistość;*
- *nie widzę żadnych perspektyw w swoim zawodzie.*

Dla tych badanych wybrany zawód okazał się niesatysfakcjonujący. Jest to zbieżne z okresem prób fazy tworzenia wyróżnionej przez D. E. Supera. W tym okresie występuje wiele zmian decyzji w procesie określania własnej pozycji zawodowej lub ustalania braku preferencji do wykonywania danego typu pracy [Bajcar i inni, 2006, s. 76]. W tym miejscu można również odwołać się do koncepcji R. Griffina, do etapu poszukiwania, który dotyczy pierwszych kilku lat dorosłego życia jednostki i trwa jeszcze po ukończeniu szkoły oraz podjęciu pierwszej pracy. W tym stadium obrany zawód może nie spełniać pokładanych w nim nadziei [Penc, 2005, s. 314]³².

Badane osoby preferują następujące zawody, stanowiska i miejsca pracy, które są przede wszystkim związane z wyuczonymi zawodami:

- studenci doradztwa zawodowego i przedsiębiorczości³³: doradca zawodowy, specjalista do spraw rekrutacji, do spraw pracowniczych, zasobów ludzkich, do spraw socjalnych, praca w szkole, nauczyciel, praca związana z dziećmi, praca w żłobku, nauczyciel przedszkola, praca w urzędzie, biurze, banku, pracownik biurowy, praca z dziedziny reklamy, kosmetyologii, wizażu (badana pracuje jako wizażystka, stylistka i aktualnie dokszałca się w branży kosmetycznej, chce być znaną wizażystką w Polsce, pracującą głównie przy projektach *fashion* i pracować dla konkretnej marki kosmetycznej), praca na stanowiskach kierowniczych, praca w firmie, w dużej korporacji, w fundacji na rzecz

³² Więcej na temat etapów rozwoju kariery zawodowej studentów w świetle wybranych koncepcji w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 (podrozdział 2.2).

³³ W charakterystyce absolwenta doradztwa zawodowego i przedsiębiorczości czytamy, że może on być zatrudniony jako: „doradca szkolny i zawodowy, specjalista w poradniach psychologiczno-pedagogicznych, nauczyciel przedmiotu przedsiębiorczość, organizator form przekwalifikowania bezrobotnych i zagrożonych utratą pracy, a także osoba zajmująca się organizowaniem dokszałcania i doskonalenia zawodowego, specjalista do spraw pracowniczych i humanizacyjnych w zakładzie pracy, doradca w urzędach pracy, centrach informacji i planowania kariery zawodowej oraz specjalista do spraw zatrudnienia i spraw socjalnych w zakładach pracy” [https://www.usosweb.ukw.edu.pl/kontroler.php?action=actionx:katalog2/programy/pokazProgram%28prg_kod:DM-PD%29]. Studiowana specjalność zakłada zatem konieczność interesowania się problematyką planowania kariery (i to nie tylko własnej).

- obrony praw człowieka (ma to być praca dodatkowa dla własnej satysfakcji), prowadzenie firmy, praca w formie analizy dokumentów (respondent ten, jak twierdzi, posiada zdolności wyszukiwania informacji, korzystania z różnych źródeł); bycie inwestorem;
- studenci resocjalizacji³⁴ i psychopedagogiki³⁵: kurator zawodowy, kurator sądowy, kurator rodzinny, praca w sądzie, biegły sądowy, opiekun/wychowawca w zakładzie poprawczym, pedagog-resocjalizator, praca w zakładzie resocjalizacyjnym, zakładzie karnym, areszcie śledczym, praca w placówce pomagającej młodzieży, praca w placówkach opiekuńczo-wychowawczych, pedagog szkolny, pedagog w poradni pedagogiczno-psychologicznej, terapeuta, terapeuta uzależnień, praca w terapii, pracownik poradni uzależnień, poradni rodzinnej, praca z dziećmi, praca w szkole, pracownik socjalny, funkcjonariusz policji, praca w służbach mundurowych, praca w wojsku, praca w policji, psycholog policyjny, psycholog (badana już skończyła studia z psychologii i chciałaby pracować jako psycholog ze sportowcami lub dziećmi), praca w zarządzaniu zasobami ludzkimi, szkoleniach, praca w agencji na stanowisku „PRowca” (badana rozpoczęła już podpyłomowe studium Public Relations i z tym drugim kierunkiem chciałaby powiązać swoją karierę zawodową), przedstawiciel handlowy, pracownik administracji, prowadzenie lub współprowadzenie własnej firmy, własna kwiaciarnia, właściciel/pracownik restauracji/klubu/lokalu, kierownik sklepu (elektronicznego), praca w handlu/rozrywce (na stanowisku kierowniczym);
 - studenci budownictwa³⁶: praca w biurze projektowym, własne biuro projektowe/firma projektowa, prowadzenie własnej firmy związanej

³⁴ W charakterystyce absolwenta specjalności resocjalizacja czytamy, że jest on przygotowany „do pracy w instytucjach resocjalizacji i ośrodkach zajmujących się profilaktyką, w tym: w schroniskach dla nieletnich, zakładach poprawczych, w ośrodkach szkolno-wychowawczych, w ośrodkach resocjalizacji osób uzależnionych oraz punktach konsultacyjnych, w zakładach karnych, dla młodocianych oraz dla dorosłych, a także jako kuratorzy sądowi, bądź jako wychowawcy w placówkach, w których przebywają osoby niedostosowane społecznie. Może być też zatrudniony jako pedagog szkolny” [[https://www.usosweb.ukw.edu.pl/kontroler.php?action=actionx:katalog2/programy/pokazProgram\(prg_kod:DM-PR\)](https://www.usosweb.ukw.edu.pl/kontroler.php?action=actionx:katalog2/programy/pokazProgram(prg_kod:DM-PR))]. Poza tym studenci resocjalizacji przygotowani są do pracy w: policyjnych izbach dziecka, służbach publicznych, tj. policja, straż miejska [<https://www.rekrutacja.ukw.edu.pl/ofertaPokaz.php?idGrp=40&idKier=79&idOft=58>].

³⁵ Potencjalne miejsca pracy absolwenta psychopedagogiki studiów I i II stopnia to: poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły (pedagog szkolny), warsztaty terapii zajęciowej, ośrodki pomocy społecznej [<http://www.kpsw.edu.pl/studia,licencjackie,magisterskie,pedagogika>].

³⁶ Po ukończeniu tych studiów absolwent będzie przygotowany do pracy w biurach konstrukcyjno-projektowych, instytutach naukowo-badawczych i ośrodkach

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania

- z budownictwem, projektant budowlany, kierownik budowy, branża budowlana, konstruktor;
- studenci pielęgniarstwa³⁷: pielęgniarka (czasem badani podają również różne specjalizacje, np. pielęgniarka anestezjologiczna, środowiskowo-rodzinna, chirurgiczna), praca w szpitalu, praca z pacjentem, oddziałowa, przedstawiciel medyczny, naczelną, praca zarządzająca personelem, nauczyciel akademicki, nauczyciel zawodu pielęgniarki, nauczyciel „podstaw pielęgniarstwa”, dyrektor szpitala, pielęgniarka w wojsku, kierownik ośrodka zdrowotnego;
 - studenci turystyki i hotelarstwa³⁸: praca w usługach (turystyka, hotelarstwo), praca w hotelu, w recepcji, w biurze podróży, w sanatorium, własny hotel/pensjonat, własna firma;

badawczo-rozwojowych oraz instytucjach zajmujących się poradnictwem i upowszechnianiem wiedzy z zakresu szeroko rozumianego budownictwa. Może też uzyskać uprawnienia budowlane w pełnym zakresie [<http://www.utp.edu.pl/kandydaci/oferta-dydaktyczna/studia-ii-stopnia/109-budownictwo.html>].

³⁷ Studiowanie pielęgniarstwa pozwala na uzyskanie autonomicznego zawodu, któremu zgodnie z wymogami Światowej Organizacji Zdrowia przypisuje się obecnie funkcje związane z promowaniem zdrowia, prowadzeniem działań profilaktycznych, działań wychowawczych, terapeutycznych, rehabilitacyjnych i opiekuńczych. Wykonywanie tego zawodu to również nauczanie i prowadzenie prac naukowo-badawczych w dziedzinie pielęgniarstwa oraz kierowanie pracą zawodową pielęgniarek. Absolwent jest przygotowany do podjęcia pracy i pełnienia stanowisk związanych z: bezpośrednią opieką nad zdrowym dzieckiem i człowiekiem dorosłym w poradniach dziecka zdrowego, w miejscach nauczania i wychowania, w poradniach ogólnych i przemysłowej opiece zdrowotnej; bezpośrednią opieką nad człowiekiem chorym w podstawowej opiece zdrowotnej, w opiece środowiskowej, specjalistycznej i domowej; bezpośrednią opieką nad człowiekiem chorym w stacjonarnych zakładach opieki zdrowotnej, czyli w oddziałach szpitalnych, szpitalu uzdrowiskowym, sanatorium, poradniach specjalistycznych, stacji pogotowia ratunkowego, domach pomocy społecznej i zakładach opiekuńczo-pielęgnacyjnych i leczniczych [<http://www.cm.umk.pl/index.php?option=displaypage&Itemid=1046&op=page>].

³⁸ Absolwenci tej specjalności przygotowani są do podejmowania pracy w obiektach hotelarskich i innych, świadczących usługi hotelarskie, a także obiektach oferujących usługi żywieniowe w zakresie od punktu gastronomicznego po restaurację. Dotyczy to zarówno indywidualnych obiektów, jak i dużych struktur sieciowych. W placówkach tych mogą realizować różne zadania określone etatami i stanowiskami pracy zawartymi w strukturach organizacyjnych – w pełnym zakresie. Miejscami zatrudnienia mogą być: przedsiębiorstwa branży świadczące usługi dla turystów, szczególnie hotelarskie, gastronomiczne, a także administracja samorządowa, biura turystyczne. Mogą również kierować serwisem podróżniczym i wypoczynkowym, a także serwisem żywieniowym w instytucjach, które samodzielnie zajmują się realizacją usług w innych sektorach i produkcją [<http://www.rekrutacja.wsg.byd.pl/index.php?id=151&submenu=106>].

- studenci instrumentalistyki³⁹: muzyk, muzyk orkiestrowy, nauczanie dzieci i młodzieży gry na instrumencie, nauczyciel fortepianu, praca w filharmonii, operze, orkiestrze dętej.

W wywiadzie studenci wskazali również to, co jest dla nich ważne w pracy zawodowej, co biorą pod uwagę w wykonywaniu pracy, co powinna zapewnić im podjęta praca oraz jaki charakter pracy ich najbardziej motywuje. Wskazania respondentów w tym zakresie pokrywają się z tym, jak wyobrażają sobie własną przyszłość zawodową. Największe znaczenie, co badani podkreślali kilkakrotnie w swoich wypowiedziach ma to, aby praca zawodowa dawała satysfakcję i zadowolenie, poczucie spełnienia, możliwości rozwoju i samorealizacji, a także dobre, przyzwoite/godziwe/godne, stałe zarobki/wynagrodzenie/korzyści finansowe oraz by stanowiła użytek i była pomocna dla innych. Świadczą o tym, poniższe przykładowe wypowiedzi badanych:

- *przede wszystkim satysfakcja. Za kilkadziesiąt lat chcę móc powiedzieć wnukom, że robiłam dokładnie to, co chciałam robić i że spełniłam się zawodowo;*
- *ważna jest satysfakcja, zarobki, pomoc człowiekowi;*
- *godziwe zarobki, pomoc innym, osobisty rozwój;*
- *najważniejsza jest dla mnie satysfakcja i poczucie spełnienia. Chciałabym również czuć, że to co robię jest dla kogoś ważne, że dzięki mojej pracy mogę komuś pomóc. Nie ukrywam, że kwestia finansowa również ma znaczenie, gdyż ważny jest dla mnie byt mój i mojej rodziny;*
- *satysfakcja i zadowolenie z wykonywanej pracy, przyjemność i szczęście z możliwości niesienia pomocy innym, zarobki pozwalające godnie żyć;*
- *praca musi mi dawać satysfakcję, realne efekty (np. zadowolenie osób, którym pomagam), musi dawać możliwość połączenia jej z domem rodzinnym. Nie ukrywam, że przyzwoite zarobki też są ważne, bo mimo dobrych chęci bycia altruistą, nie jest to w pełni możliwe, by żyć „normalnie”, mieć rodzinę, utrzymać ją, czy np. pobudować dom.*

Ostatnia opinia wskazuje, że ważne jest, aby możliwe było pogodzenie/połączenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, o czym już wspomniano we wcześniejszych fragmentach niniejszej pracy.

Ważna w pracy jest także dla badanych, poza powyższymi aspektami atmosfera w niej panująca, dobre układy międzyludzkie, dobre relacje,

³⁹ Absolwenci Wydziału Instrumentalnego posiadają kwalifikacje artysty muzyka przygotowanego do podjęcia się działalności koncertowej: solistycznej, kameralnej, orkiestrowej i akompaniatorskiej. Dodatkowo, po ukończeniu Studium Pedagogicznego, zyskują uprawnienia do pracy nauczyciela gry na instrumencie w szkołach muzycznych [<http://www.amuz.bydgoszcz.pl/struktura-uczelnia/47.html>].

współpraca i współdziałanie, *dogadywanie się*. Egzemplifikację mogą stanowić poniższe wypowiedzi respondentów:

- *bardzo chciałabym, aby dawała mi satysfakcję i zadowolenie. Chcę pomagać innym osobom, dlatego też bardzo ważne są dla mnie dobre kontakty międzyludzkie. Nie obrażę się, jeśli będą też bardzo dobre zarobki;*
- *musi dawać zadowolenie, nikt nie mówił, że będzie łatwo, więc tak nie uważam. Chciałabym, aby była bez napięć, dochody owszem ważne, ale i atmosfera w niej panująca;*
- *ważne, by dawała satysfakcję i zadowolenie. Wolalabym, żeby była spokojna, ale nie usypiająca. Mam nadzieję, że nie będzie problemu z dogadaniem się z ludźmi, płaca pozwoli utrzymać rodzinę i zaspokoić jej potrzeby. Praca w budownictwie raczej będzie pożyteczna;*
- *chcę być zadowolona z pracy, chcę, by dawała pożytek innym. Chcę mieć dobre kontakty ze współpracownikami i przyjazną atmosferę, godziwą pensję. Wszystko, choć istotne, w praktyce jest raczej niemożliwe do spełnienia;*
- *dla mnie liczą się dobre układy międzyludzkie, bo gdy jest współpraca, to można się dużo nauczyć od osoby, która jest bardziej doświadczona i ma wiedzę. Liczy się to, aby praca nie wywoływała stresu, bo nie pracuje się dobrze w takiej sytuacji. A płaca była odpowiednia i godziwa do wykonywanej pracy i będzie ok.;*
- *dobre relacje ze współpracownikami, atmosfera, która pozwoli na skupieniu się na problemach młodych ludzi, a nie na swoich i dodatkowo spowoduje sytuacje stresowe. Wynagrodzenie też jest ważne, ma pozwolić żyć w warunkach umożliwiających zaspokojenie już nie tylko podstawowych potrzeb, ale też umożliwiających samorealizację;*
- *współpraca, brak poniżania ze strony osób, które mają większe doświadczenie, uczenie się od takich osób, dobry sposób mobilizacji (wynagrodzenie).*

Kolejne opinie są podobne, ale zarobki nie są już tak ważne dla tych badanych:

- *idealna praca? Taka, w której współpracownicy tworzą pewną zgraną grupę i pomimo trudniejszych momentów jestem spokojny, że mogę na nich liczyć. Nie zarobki są dla mnie najważniejsze. Cenię natomiast takie zajęcia, które pozwolą mi na rozwój i zostanie docenione;*
- *wszystko jest ważne, ale najważniejsza jest atmosfera w pracy. Każda praca jest męcząca i wymaga zaangażowania, ale jeśli nie będziemy z niej zadowoleni, a współpracownicy będą „wredni” to szybko się wypalimy i nawet wysokie zarobki nie będą nas cieszyć.*

Część respondentów wskazuje także, że ich praca nie może być nudna, łatwa, a ma być ciekawa i wymagająca, bo tylko taka praca może dawać satysfakcję:

- *ważne, by była ciekawa, by chciało się ją wykonywać;*

4. ORIENTACJE I STRATEGIE STUDENTÓW WOBEC KARIERY ZAWODOWEJ...

- przede wszystkim zadowolenie z pracy, satysfakcjonujące zarobki, niekoniecznie łatwa, lecz ważna, skoro ważna więc pewnie stresująca, ale ciekawa, a nie nudna;
- nie chciałabym by była to praca lekka i łatwa, bo taka nie daje satysfakcji;
- ważne, aby nie była nudna oraz za łatwa i spokojna, ponieważ wówczas może prowadzić do monotonii, znudzenia, a dalej wypalenia;
- ważna jest satysfakcja i realizowanie własnej osoby, uważam, że praca powinna stawiać mi coraz to nowsze wymagania, aby nie dopuścić do stagnacji i wypalenia zawodowego. Nie ukrywam, że zarobki są istotne, ale przede wszystkim chcę pomagać młodym ludziom.

Poza tym dla niektórych ważne jest, by praca odbywała się bez napięć, konfliktów, aby była spokojna, niestresująca, lekka, łatwa i przyjemna.

W wykonywaniu pracy badani biorą pod uwagę głównie: wykorzystywanie własnych umiejętności, stabilność i bezpieczeństwo, swobodę i samodzielność, wykonywanie pracy o kreatywnych treściach, dążenie do awansu w hierarchii stanowisk pracy. Respondenci w swoich narracjach najczęściej łączą wyżej wymienione cechy, pisząc np.:

- ważna jest dla mnie swoboda wykonywanych działań przy wykorzystaniu posiadanych umiejętności w pracy umożliwiającej awans zawodowy;
- najlepiej byłoby połączyć stabilizację i bezpieczeństwo ze swobodą i samodzielnością, trochę (kontrolowaną) nadzorowaną. Chodzi o zachowanie równowagi między tymi cechami;
- nie lubię, gdy ktoś próbuje mi narzucać pewne rozwiązania, więc cenię sobie swobodę i samodzielność, a to umożliwia wykorzystywanie własnych umiejętności;
- wykorzystywanie własnych umiejętności, swojej pomysłowości w przygotowywaniu indywidualnych programów oddziaływań, ale też dążenie do awansu;
- lubię mieć wszystko poukładane, a więc stabilność, ale wiem, że w obecnych czasach jest to trudne. Byłabym jednak zadowolona, gdybym mogła wykorzystać swoje umiejętności i wykazać się kreatywnością;
- stabilność zatrudnienia, z drugiej strony pewna samodzielność i możliwość kreatywnego działania. Możliwość awansu nie jest dla mnie tak istotna, choć nie bez znaczenia;
- przede wszystkim swobodę i często samodzielność, adekwatność trudności zadań w stosunku do moich kwalifikacji (czym trudniejsze, tym lepiej), możliwość wdrażania własnych pomysłów;
- kiedy wykonuję jakąś pracę, staram się, aby pomysły wdrażane w nią były jak najbardziej oryginalne, innowacyjne i kreatywne. Dzięki temu, że mam głowę pełną pomysłów pragnę je sama zrealizować poprzez swobodę i samodzielne działania, za które mogę sama wziąć odpowiedzialność;
- bezpieczeństwo i kreatywność w działaniu.

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania

Dla części liczy się przede wszystkim stabilność i bezpieczeństwo:

- *na pewno liczy się stabilność zatrudnienia, a nie że za pół roku czy rok zostanie zwolniona, bo państwo nie ma pieniędzy na wynagrodzenie;*
- *stabilizacja i bezpieczeństwo pod względem wynagrodzenia i bezpieczeństwa fizycznego (mojego i mojej przyszłej rodziny) – wiem, że pracując np. w ZK bałabym się o bezpieczeństwo męża i dzieci;*
- *wydaje mi się, że stabilizacja i bezpieczeństwo są ważniejsze dla mnie niż swoboda i samodzielność. Istotne jest też wykorzystywanie własnych umiejętności.*

Dla kolejnych to: *zdecydowanie samodzielność i danie mi „pola do popisu”;* *bycie samemu sobie szefem.* Dla jeszcze innych jest to głównie: *możliwość zrealizowania własnych pomysłów; tworzenie nowych rzeczy, rozwiązań, budynków, obiektów jest fascynujące dla mnie.* W wykonywaniu pracy część studentów bierze pod uwagę także *zarobki pozwalające „utrzymać się” i żyć w godnych warunkach.*

To, co powinna według badanych zapewnić im podjęta praca, w dużej mierze pokrywa się z powyższymi wskazaniem studentów, bowiem są to przede wszystkim: *satysfakcja, wysokie zarobki, stabilność zatrudnienia (w dobie ówczesnego kryzysu wskazują na stabilność zatrudnienia!),* *możliwości podejmowania samodzielnych działań, awansu, doksztalcania, rozwoju.* W tym kontekście najczęściej respondenci odwołują się do kilku aspektów równocześnie, pisząc, że podjęta praca powinna im zapewnić, np.:

- *satysfakcję, następnie możliwość podejmowania samodzielnych działań i „przyswoite” zarobki;*
- *stabilność zatrudnienia, satysfakcję, możliwość awansu;*
- *stabilność zatrudnienia i wysokie zarobki dawałyby mi poczucie bezpieczeństwa;*
- *autonomię i godziwe zarobki;*
- *ze względu na zawód oczekuję dobrych zarobków, możliwości awansu oraz stabilnego zatrudnienia.*

Niektórym dodatkowo powinna ona zapewnić:

- *(...) możliwość wprowadzania zmian we własnych poczynaniach, przekonanie, że moja praca przynosi wymierne efekty;*
- *(...) widoczne rezultaty pracy;*
- *(...) możliwość podejmowania ciekawych zadań.*

Jeszcze inni odwołują się do życia osobistego, do rodziny, bowiem są zdania, że praca powinna zagwarantować:

- *ściśle określony czas pracy najlepiej 8-godzinny, aby móc poświęcić się rodzinie;*

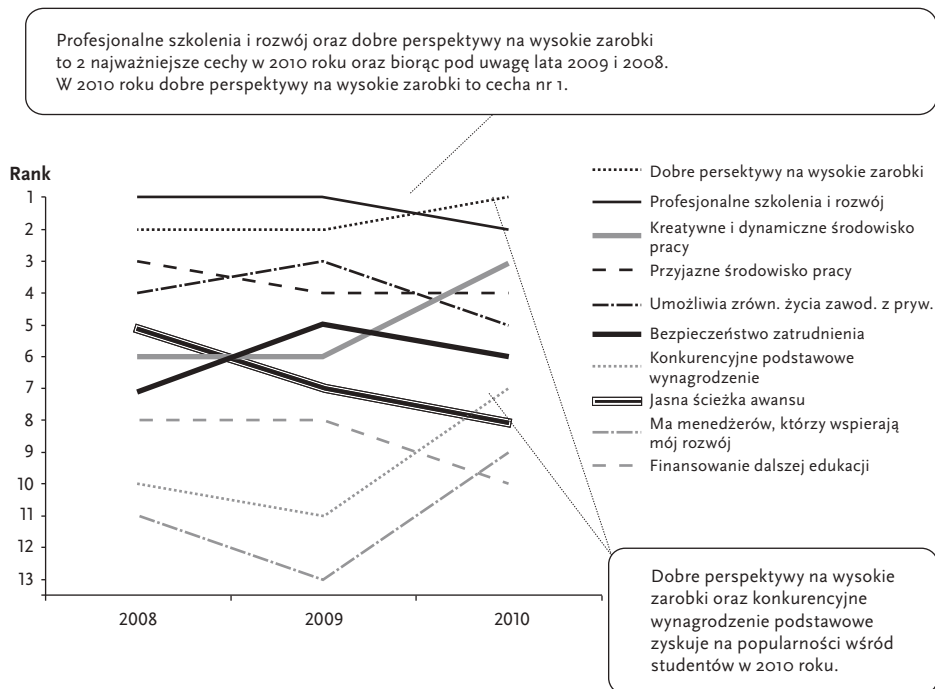
- *godne utrzymanie mojej rodziny;*
- *(...) wolny czas według własnego planu dnia.*

Jeden ze studentów podkreśla, że na tym etapie ważne jest, aby pozwoliła ona na: *zweryfikowanie wiedzy zdobytej na studiach, szybkie nadrobienie ewentualnych braków i zdobycie doświadczenia. W chwili obecnej zarobki nie mają dla mnie znaczenia.*

W ogólnopolskim badaniu *Universum Student Survey* (przeprowadzonym w okresie od października 2009 roku do kwietnia 2010 roku) studenci wskazywali pożądane cechy pracodawców podzielone na cztery kategorie: reputacja i wizerunek, ludzie i kultura, charakterystyka pracy oraz wynagrodzenie i możliwość awansu. Wyniki tych badań wykazały, że młodzież studencka szuka stabilnych i prestiżowych firm, dających jej możliwość rozwoju, niebędących dużymi korporacjami. W kategorii reputacja i wizerunek studenci (niezależnie od kierunku studiów) najczęściej wskazywali na prestiż, siłę finansową i sukces rynkowy firmy jako główne cechy pożądanego pracodawcy. Odnosząc się do charakteru przyszłej pracy, wyrażali opinię, że zależy im szczególnie na tym, by była ona równocześnie rozwijająca ich umiejętności i stabilna. W kategorii wynagrodzenie i możliwość awansu najważniejsze okazały się: perspektywa otrzymywania dobrych zarobków w przyszłości, jasna ścieżka awansu, sponsorowanie dalszej edukacji i konkurencyjna płaca podstawowa. Dla 30% ważne jest również to, aby biuro i otoczenie pracy było miłe i przyjazne, a jednym z czterech głównych powodów, dla których dany pracodawca nie zostałby uznany za idealnego, jest to, że miejsce pracy nie spełnia wymagań respondentów. Spośród badanych 19% wyraziło zdanie, że jeśli biuro położone jest w „mało atrakcyjnej geograficznie lokalizacji”, to byłby to ważny powód nieprzyjęcia oferty pracy. Poza fizycznym miejscem pracy istotna jest też atmosfera panująca w biurze. Zespół powinien być przyjazny (41%), a menedżer nieustannie wspierać rozwój młodego członka zespołu (32%). Idealny pracodawca powinien oferować kreatywne i dynamiczne środowisko pracy (46%) [Szoka, 06.2010, s. 21]. Rysunek 11 przedstawia porównanie od roku 2008 do roku 2010 najważniejszych cech idealnego pracodawcy w ujęciu studentów według badania *Universum Student Survey* (wyniki oparte na odpowiedziach wszystkich studentów).

Porównując wyniki badań własnych odnośnie do preferencji badanej młodzieży wobec zawodu i pracy zawodowej z wynikami badań *Universum Student Survey*, można dostrzec wiele zbieżnych cech, jedyną niezauważoną jest finansowanie dalszej edukacji przez pracodawcę. Należy jednak przy tym pamiętać, że badanych studentów nie pytano o idealnego pracodawcę.

4.1. Studenci wobec zawodu i pracy zawodowej – preferencje i oczekiwania



Rysunek 11. Najważniejsze cechy idealnego pracodawcy w ujęciu studentów (według badania *Universum Student Survey 2010*)

Źródło: A. Macnar, *Student 2010*, Employer Branding Today, 29.06.2010

Najczęściej badanych studentów motywuje praca, w której mają możliwości potwierdzania własnych umiejętności, własnego profesjonalizmu poprzez pomaganie innym oraz widoczne efekty/rezultaty swoich działań. Świadczyć o tym mogą następujące, przykładowe ich wypowiedzi:

- *najbardziej motywujące byłoby dla mnie pomaganie innym, jednak bez poświęcania się. Myślę, że widok osoby, której udało mi się pomóc byłby bardzo motywujący. Byłoby to zarazem potwierdzenie swojego mistrzostwa;*
- *praca, w której będę mogła pomagać innym, ale również chcę dążyć do perfekcji w tym co będę robiła, aby dzięki temu móc efektywniej pomagać innym i nie szkodzić;*
- *praca polegająca na pomocy osobom potrzebującym porady doradcy, mobilizujący jest fakt umiejętnie udzielonej pomocy;*
- *myślę, że przede wszystkim pomaganie i poświęcanie się dla innych, chociaż nie za wszelką cenę! Przede wszystkim ktoś musi tej pomocy chcieć, bym mogła jej udzielić, więc nic na siłę. Zmotywować również by mnie mogły*

widoczne rezultaty moich działań i pozytywne oceny mojej pracy od zwierzchnika i ludzi, którym pomagam, dające poczucie, że to co robię ma sens;

- *będzie to pomaganie i poświęcanie się dla innych, a także poczucie, iż dobrze wykonuję swoją pracę, że ludzie potrzebujący pomocy mają do mnie zaufanie.*

Duża część w tym miejscu wskazuje, że ważna jest w pracy także samodzielność, swoboda, autonomia, niezależność, praca indywidualna – motywacją jest swoboda i samodzielność w podejmowaniu działań, np.:

- *najbardziej chyba zmotywowałaby mnie praca, która umożliwi mi swobodę w działaniu (dzięki czemu będę mogła zweryfikować własne predyspozycje i umiejętności) oraz sprawi, że będę widziała pozytywne rezultaty własnych działań (najlepiej jeżeli rezultatami będzie rzeczywista pomoc innym ludziom);*
- *lubię robić coś dla innych, a więc poświęcanie się i pomoc dla innych będzie mnie motywowało do pracy. Dobrze też, gdybym miała swobodę w przygotowywanych np. zajęciach;*
- *zarówno swoboda w podejmowaniu działań, jak i potwierdzanie własnych możliwości, talentu będzie motywowała mnie najbardziej;*
- *praca bez nacisku z zewnątrz, ale ze wskazówkami;*
- *taka praca, w której nikt nie będzie mi przeszkadzać, w której odpowiedzialność za swoje błędy spadnie na mnie i tylko na mnie.*

Dla jeszcze innych ważne jest, aby poza swobodą, pracować na kierowniczym stanowisku – motywacja to kierowanie/zarządzanie zespołem:

- *kierowanie zespołem oraz swoboda w podejmowaniu działań – kiedyś obawiałem się zarządzania czy kierowania – obecnie wiem, że takie zajęcie dałoby mi szansę samorealizacji;*
- *kierowanie zespołem, ale dające również pewną swobodę w podejmowaniu działań.*

Dla tych, którzy chcą mieć własną firmę często motywacją jest zarówno autonomia i niezależność, możliwość realizowania własnych pomysłów oraz kierowania innymi. Innych badanych motywuje jednocześnie możliwość przewodzenia i pomagania innym, np.: *najbardziej motywuje mnie praca, w której mogę kierować zespołem, pomagać innym, uzmysłwić im co jest naprawdę ważne. Nie mówię tu o poświęcaniu się całkowicie innym, ale o tym, by mieć czas i siłę wysłuchać kogoś, kto tego potrzebuje.* Niektórzy badani wskazują, że chcieliby pomagać, ale *nie poświęcać się w 100%*. Jedna z respondentek jest zdania, że przede wszystkim motywuje ją pomaganie innym, ale chciałaby także, jak pisze: *przełamać rutynę i aktywnie prowadzić resocjalizację! Jak wiadomo obecnie resocjalizacja prawie nie istnieje, czyli ważna jest też praca niosąca wyzwania.* Motywację stanowi zatem również chęć przeciwstawiania się trudnościom i możliwość podejmowania ryzyka,

praca w której pojawiają się *problemy na pierwszy „rzut oka” nierozwiązalne* i gdzie można wykazać się swoimi pomysłami, zdolnościami. Kolejną część ceni taką pracę, która pozwala także na wprowadzanie zmian i innowacji, gdzie liczy się kreatywność oraz niezależność, np.:

- *najbardziej zmotywuje mnie praca, która pomoże mi pomagać i poświęcać się dla innych oraz pozwoli działać według własnych pomysłów i schematów – wdrażać własne pomysły i innowacje w życie bez kontroli zwierzchników;*
- *najbardziej motywującą pracą będzie dla mnie ta, która da mi swobodę w podejmowaniu działań, pozwoli mi na wprowadzanie zmian, realizowanie własnych pomysłów.*

Jeszcze innych motywuje praca dająca przewidywalne wyniki, w której są konkretne zadania do wykonania i należy wykonywać polecenia zwierzchników, bowiem jak pisze jedna z badanych: *jest to konieczne i nie do uniknięcia*; a także potwierdzanie własnego profesjonalizmu/mistrzostwa poprzez wykonywanie poleceń zwierzchników. Niektórzy podkreślają, że ważne jest przy tym, aby przełożeni, pracodawcy docenili ich pracę, np. poprzez awans (niezależnie jak jest on rozumiany).

Część badanej młodzieży „napędza” do działania wiele aspektów – są to głównie osoby, które osiągnęły wysokie wartości/poziomy w kilku kotwicach kariery (o kotwicach w następnym podrozdziale), np.:

- *najbardziej motywuje mnie praca, gdy mój wysiłek i wkład jest doceniany zarówno przez moich przełożonych, jak i pozostałych pracowników. Możliwość kierowania zespołem oraz osiąganie oczekiwanych rezultatów jest dla mnie „motorem” napędzającym do działania. Podobny efekt zapewnia mi swoboda działania oraz zaufanie, jakim darzą mnie przełożeni;*
- *praca, w której możliwa jest innowacja, pomaganie innym, swoboda w podejmowaniu działań;*
- *kierowanie zespołem, wprowadzanie zmian, pomaganie i poświęcanie się, podejmowanie ryzyka;*
- *kierowanie zespołem (cecha: zorganizowanie), pomaganie innym (empatia), dająca swobodę w podejmowaniu działań.*

Nieliczni nie wiedzą, jaka praca, o jakim charakterze jest w stanie ich zmotywować najbardziej (głównie są to osoby, które charakteryzują się brakiem wysokich wartości/poziomów w kotwicach kariery).

Na podstawie dotychczasowych rozważań można zauważyć, że wszystkie wymienione w literaturze przedmiotu orientacje wobec kariery zawodowej/kotwice kariery, o których była mowa w części teoretycznej niniejszej pracy ujawniają i preferują badani studenci. Nawiązując ponownie do książki *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania* (podrozdział 1.4) można również zwrócić uwagę, że preferencje badanej

młodzięży są zbieżne z preferencjami dotyczącymi pracy zawodowej pokolenia Y, bowiem w pracy ważne dla „igreków” są:

- możliwości rozwoju, wyzwań;
- partnerstwo, samodzielność w podejmowaniu decyzji oraz działaniu;
- jasny system płac i premiowania, konkurencyjne wynagrodzenie;
- wpływ na kształt firmy i kształt współpracy;
- swoboda działania, możliwość kreowania nowych pomysłów i wdrażania zmian;
- odpowiednia atmosfera w pracy;
- dynamizm i różnorodność;
- prawo do równowagi między życiem prywatnym i zawodowym;
- uczciwość i szczerłość;
- profesjonalna i obiektywna ocena ich pracy, najlepiej ocena według wyników;
- szacunek dla nich i dla ich czasu;
- od początku jasno określona ścieżka kariery zawodowej.

Do pracy motywuje ich przede wszystkim:

- jasny i konkretny cel (nawet jeśli jest odległy);
- efekty i wyniki, poczucie dobrze wykonanej pracy;
- zaufanie ze strony szefa/lidera;
- inspirujący i charyzmatyczny szef/lider;
- możliwość rozwoju, wsparcie ze strony lidera, szkolenia i zdobywanie doświadczenia;
- odpowiedzialne i wymagające kreatywności zadania;
- poczucie, że zadania i polecenia mają sens;
- sukces, pochwała, zadowolenie szefa z wykonanej pracy;
- zarobki [Krzyż, 18.05.2009].

W tym miejscu można również ponownie nawiązać do ogólnopolskiego badania *Universum Student Survey*, które daje odpowiedź na pytanie: czego oczekują studenci 2010 roku. Pokolenie Y, czyli studenci urodzeni w latach 80. XX wieku, jest bardziej wymagające niż jakiegokolwiek pokolenie przed nimi. Satysfakcjonujące wynagrodzenie jest ważne, ale równie ważne są takie czynniki, jak: rozwój zawodowy, dobra reputacja pracodawcy, elastyczne zatrudnienie oraz równowaga między życiem osobistym i zawodowym. „I o ile bycie ekspertem (specjalistą) niemal od dekady jest w pierwszej trójce najważniejszych celów zawodowych studentów, o tyle, odmieniane przez liczne przypadki, «work life balance» to cel stosunkowo nowy w Polsce, choć w zachodniej Europie zagościł na stałe w czołówce celów zawodowych studentów” [Macnar, 2010 nr 6, s. 37]. Szczegółowe dane z tego badania – dotyczące celów zawodowych

studentów przedstawione są w kolejnej części niniejszej pracy, która stanowi kontynuację dotychczasowych rozważań, ale ma charakter ilościowy. Dotychczasowe rozważania pozwalają na rozstrzygnięcie szczegółowego problemu badawczego 2.1: jakie są preferencje i oczekiwania studentów wobec zawodu i pracy zawodowej?

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

Niniejsza część dotyczy ujawnianych kotwic kariery/orientacji wobec kariery zawodowej przez studentów na podstawie dwóch testów „Kotwice kariery” i „Moja kariera”. Testy posiadają te same pozycje, stąd też można je porównywać (porównywać odpowiedzi studentów z testu „Kotwice kariery”, który zawiera w sobie test „Moja kariera”). Należy przy tym zaznaczyć, że w większości przypadków nie zostały one przeprowadzone jednocześnie, ale w okresie trzech lub więcej tygodni po sobie. Pozwala to na porównanie otrzymanych rezultatów i sprawdzenie rzetelności udzielania odpowiedzi przez badanych, ale może też stanowić wskazówkę dotyczącą stałości w preferencjach badanych studentów, w dokonywanych przez nich wyborach⁴⁰. Porównać można pięć orientacji, które badają oba testy, tzn.: przywództwo, bezpieczeństwo i stabilizacja, usługi i poświęcenie dla innych, wyzwanie oraz styl życia. Różnice poszczególnych składowych w testach „Kotwice kariery” i „Moja kariera” prezentuje tabela 5 (analiza dotyczy wyników 120 osób, które wypełniały oba testy).

⁴⁰ Oba testy wypełniło łącznie 120 osób. Po zsumowaniu modułów różnic wyników odpowiednich 25 pytań testu *Kotwice kariery* i testu *Moja kariera* otrzymano następujące wartości tych różnic: do 10 punktów – 19 osób (10,6%); od 11 do 20 punktów – 68 osób (38,0%); od 21 do 30 punktów – 27 osób (15,1%); powyżej 30 punktów – 12 osób (6,7%). Dla 54 studentów nie było możliwości obliczenia różnicy (29,6%), gdyż wypełniali oni tylko jeden z tych testów. Wśród nich jest 35 respondentów z UKW (z badań pilotażowych). Należy jednak uznać, że odpowiedzi udzielone przez tych badanych były rzetelne, ponieważ po wypełnieniu kwestionariusza odbyła się dyskusja dotycząca uzyskanych wyników z testu „Kotwice kariery” i okazało się, że zgadzają się one z ich myśleniem o samym sobie. W związku z tym, iż tylko osoby z CM UMK wypełniały wszystkie narzędzia podczas jednego spotkania (uczelnia umożliwiła przeprowadzenie badań na jej terenie) postanowiono odrzucić w części dotyczącej analizy testów wyniki 7 respondentów z tej uczelni, ponieważ uznano, że nierzetelnie udzielili oni odpowiedzi. Różnice występujące pomiędzy testami w tych przypadkach są drastyczne i na 25 pytań wynoszą: w przypadku pojedynczych osób różnica wyniosła 51, 43, 39, 38 punktów i w przypadku trzech respondentów – 41 punktów.

Tabela 5. Różnice poszczególnych składowych w testach „Kotwice kariery” i „Moja kariera”

Wartość różnicy	Liczebność dotycząca składowej				
	Przywództwo	Bezpieczeństwo i stabilizacja	Usługi i poświęcenie dla innych	Wyzwanie	Styl życia
od -10 do -9	–	–	1	–	1
od -8 do -7	2	3	1	1	1
od -6 do -5	5	3	9	7	6
od -4 do -3	10	18	15	11	20
od -2 do -1	27	31	34	26	34
0	17	16	24	30	22
od 1 do 2	33	28	20	30	21
od 3 do 4	15	14	9	9	10
od 5 do 6	7	3	3	5	1
od 7 do 8	4	2	4	0	2
od 9 do 10	–	2	–	1	1
od 11 do 12	–	–	–	–	1
Średnia różnica	0,46	0,01	-0,52	-0,02	-0,86
Odsetek osób o różnicy od -2 do 2	64,2	62,5	65,0	71,7	64,2

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie tabeli 5 można zauważyć, że najmniejsze średnie różnice występują w zakresie orientacji: bezpieczeństwo i stabilizacja (0,01) oraz wyzwanie (-0,02), następnie: przywództwo (0,46), usługi i poświęcenie dla innych (-0,52), największe natomiast w czynniku styl życia (-0,86). Największy odsetek osób o różnicy od -2 do 2 punktów występuje w kotwicy kariery wyzwanie (71,7%), natomiast w pozostałych kotwicach procent studentów jest zbliżony i wynosi we wszystkich przypadkach ponad 62,0%. Oznacza to, iż większość respondentów w dokonywanych przez siebie wyborach jest stała w ujawnianych preferencjach dotyczących orientacji wobec kariery.

Niniejsza część pracy rozstrzyga problem szczegółowy 2.2: **jaki jest poziom ujawnianych i preferowanych kotwic kariery przez studentów?** Poniżej przedstawiono analizę i interpretację poszczególnych orientacji wobec kariery na podstawie testu *Kotwic kariery* (analizowana liczebność: 167 kwestionariuszy studentów). Podczas analizy wyników testu użyto norm stenowych umieszczonych w tabeli 6, gdzie M oznacza średnią arytmetyczną, natomiast SD odchylenie standardowe.

Tabela 6. Normy stenowe

Sten	Zakres	Sten	Zakres
1	poniżej $M - 2SD$	6	$M; M + 0,5SD$
2	$M - 2SD; M - 1,5SD$	7	$M + 0,5SD; M + SD$
3	$M - 1,5SD; M - SD$	8	$M + SD; M + 1,5SD$
4	$M - SD; M - 0,5SD$	9	$M + 1,5SD; M + 2SD$
5	$M - 0,5SD; M$	10	powyżej $M + 2SD$

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury metodologicznej

Interpretację wyników zastosowano natomiast za Jerzym Brzezińskim, gdzie:

- steny 1–4 oznaczają wyniki niskie (poziom niski);
- steny 5–6 wyniki przeciętne (poziom przeciętny);
- steny 7–10 wyniki wysokie (poziom wysoki) [2007, s. 542].

Wyniki testów wyrażone w stenach interpretuje się jako stopień nasilenia danej zmiennej w kierunku preferencji danej orientacji wobec kariery. Najwyższy wynik (sten) wskazuje na najbardziej preferowaną przez badaną osobę kotwicę kariery. Osoba ta powinna planować i realizować swoją karierę, opierając się na tej kotwicy, ponieważ spowoduje to większą efektywność i satysfakcję z pracy. Rezultaty każdej orientacji/każdej „kotwicy” należy zgodzić z koncepcją E. H. Scheina traktować odrębnie, bowiem badani studenci reprezentują różne ich konstelacje. Schein dopuszcza możliwość orientacji kariery powiązanych z więcej niż jedną kotwicą, zatem kolejne wysokie wyniki trzeba uznać za dopełnienie najbardziej preferowanej kotwicy kariery [Paskowska-Rogacz, 2009, s. 188–189]. Niniejsza analiza zostanie zaprezentowana dla ogółu studentów, czyli ma charakter zbiorczy. Zakresy teoretyczne poszczególnych kotwic kariery są takie same i wynoszą: 5–30, natomiast zakresy rzeczywiste różnią się. Opisanych zostanie zatem osiem kotwic.

W pierwszej kolejności przedstawiono kotwicę **profesjonalizm** zwaną również w literaturze przedmiotu orientacją na profesjonalizm/na wykorzystanie umiejętności/techniczno-funkcjonalną. Tabela 7 przedstawia rozkład odpowiedzi badanej młodzieży na poszczególne pozycje tej kotwicy. Odpowiedzi badanych studentów dotyczące tej i pozostałych kotwic kariery zostały ułożone w hierarchii od najczęściej wybieranych, gdzie kategoria odpowiedzi *tak* dotyczy zsumowania następujących odpowiedzi respondentów: *to twierdzenie w dużej mierze pasuje do mnie, to twierdzenie w bardzo dużej mierze pasuje do mnie, to twierdzenie całkowicie pasuje do mnie;*

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy profesjonalizm

Pozycje kotwicy profesjonalizm	Kategoria odp. tak		Kategoria odp. w niektórych sytuacjach		Kategoria odp. nie	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Najchętniej poświęcam się pracy, która angażuje moje szczególne umiejętności i talenty.	143	85,6	22	13,2	2	1,2
Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.	136	81,4	26	15,6	5	3,0
Marzę o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do mnie po radę jak do eksperta.	122	73,1	40	23,9	5	3,0
Będę czuł, że odniosłem sukces tylko wtedy, gdy uda mi się doprowadzić moje umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu.	114	68,3	43	25,7	10	6,0
Raczej odszedłbym z firmy, niż zaakceptował rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.	87	52,1	70	41,9	10	6,0

Źródło: opracowanie własne

kategoria odpowiedzi *w niektórych sytuacjach*: to twierdzenie pasuje do mnie *w niektórych sytuacjach* (rzadko), to twierdzenie pasuje do mnie *w niektórych sytuacjach* (częściej) oraz kategoria odpowiedzi *nie*: to twierdzenie zupełnie nie pasuje do mnie.

Wszystkie pozycje kotwicy profesjonalizm „pasują” do większości studentów. Zdecydowana większość (85,6%) jest w stanie poświęcić się takiej pracy, w której można być dobrym fachowcem – wykorzystać własne umiejętności i talenty. Taka praca jest dla nich atrakcyjniejsza niż nawet stanowisko dyrektora wysokiego szczebla (81,4%). Znaczny odsetek (73,1%) chciałby też osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do nich po radę jak do eksperta. Sukcesem będzie dla nich, gdy uda im się doprowadzić własne umiejętności do szczytowego poziomu (68,3%). Ponad połowa (52,1%) respondentów również raczej odeszłaby z firmy, niż zaakceptowała rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie.

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

Zakres rzeczywisty omawianej orientacji to: 6–29. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 21,36, odchylenie standardowe 3,89, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 20,77–21,95. Tabela 8 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych w zakresie orientacji na profesjonalizm.

Tabela 8. Profesjonalizm – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	6	3,6	Niski	46	27,6
2	6	3,6			
3	12	7,2			
4	22	13,2			
5	33	19,7	Przeciętny	66	39,4
6	33	19,7			
7	36	21,6	Wysoki	55	33,0
8	14	8,4			
9	5	3,0			
10	0	0			

Źródło: opracowanie własne

Największy odsetek badanych – 39,4% (5–6 sten) uzyskały wyniki świadczące o przeciętnej orientacji na dążenie do bycia fachowcem w konkretnej dziedzinie, potwierdzania własnego mistrzostwa, awansu poziomu. Umiarkowany poziom w zakresie tej kotwicy oznacza, że osoby te w niektórych sytuacjach/czasami zainteresowane są tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do nich po radę jak do eksperta. W niektórych sytuacjach również może odeszłyby z firmy, niż zaakceptowały rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie oraz w ograniczonym stopniu oddają się pracy, która angażuje ich szczególne umiejętności i talenty. Studenci, którzy reprezentują ten poziom w niektórych sytuacjach może będą czuli, że odnieśli sukces wtedy, gdy uda im się doprowadzić własne umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do odpowiedniego dla nich poziomu. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem dla tych jednostek w danej dziedzinie może być w niektórych sytuacjach bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.

W następnej kolejności 33,0% respondentów osiągnęło wysokie rezultaty (7–10 sten) w zakresie tej orientacji. Oznacza to, że 1/3 studentów reprezentuje tę kotwicę na wysokim poziomie, czyli wskazuje, że marzy

o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do nich po radę jak do eksperta. Raczej także odeszliby z firmy, niż zaakceptowali rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie. Osoby te będą czuły, że odnieśli sukces tylko wtedy, gdy uda im się doprowadzić własne umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu. Najchętniej także poświęcają się pracy, która angażuje ich szczególne umiejętności i talenty. Bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest dla nich bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla.

Najmniej natomiast osób – 27,6% prezentuje niski poziom (1–4 sten) kotwicy profesjonalizm. Oznacza to, że osoby te nie są zainteresowane tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się do nich po radę jak do eksperta. Raczej również nie odeszłyby z firmy i zaakceptowały rotacyjny system obejmowania stanowisk. Respondenci reprezentujący niski poziom nie będą czuli, że odnieśli sukces tylko wtedy, gdy uda im się doprowadzić własne umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu. Twierdzą też, że nie poświęcają się pracy, która angażuje ich szczególne umiejętności i talenty. Praca dyrektora wysokiego szczebla jest dla nich bardziej atrakcyjna niż bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie.

Kolejna tabela 9 przedstawia rozkład odpowiedzi studentów dotyczący kotwicy **przywództwo** – orientacji na przywództwo/awans/zarządzanie.

Żadna z pozycji kotwicy przywództwo nie „pasuje” do większości studentów. Największy odsetek w jej zakresie – prawie połowa badanych (47,3%) twierdzi, że najbardziej angażuje ich praca, dzięki której mogą kierować innymi i koordynować ich wysiłki. Większości jednak nie interesuje stanowisko dyrektora wysokiego szczebla, bowiem atrakcyjniejsze jest dla nich stanowisko menedżera – fachowca (60,5%). Ponad połowie badanych także nie przyniesie satysfakcji praca w firmie tylko wtedy, gdy zajmą stanowisko dyrektorskie (56,9%). Ponad połowa również nie zmieni pracy z tego powodu, że nie da im ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla (50,9%). Blisko połowa nie chciałaby też zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzji mających wpływ na sytuację wielu ludzi (47,3%).

W obszarze kotwicy przywództwo zakres rzeczywisty uzyskanych odpowiedzi wyniósł 5–28. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 13,96, odchylenie standardowe 4,92, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 13,21–14,71. Tabela 10 prezentuje rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tej kotwicy.

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

Tabela 9. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy przywództwo

Pozycje kotwicy przywództwo	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>w niektórych sytuacjach</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Najbardziej angażuje mnie praca, dzięki której mogę kierować innymi i koordynować ich wysiłki.	79	47,3	78	46,7	10	6,0
Marzę o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi.	56	33,5	79	47,3	32	19,2
Stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla mnie bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca.	37	22,1	101	60,5	29	17,4
Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmę stanowisko dyrektora wysokiego szczebla.	35	21,0	95	56,9	37	22,1
Zmienię pracę, jeśli nie da mi ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.	34	20,4	85	50,9	48	28,7

Źródło: opracowanie własne

Tabela 10. Przywództwo – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	0	0	Niski	57	34,1
2	8	4,8			
3	26	15,5			
4	23	13,8			
5	24	14,4	Przeciętny	59	35,3
6	35	20,9			
7	23	13,8	Wysoki	51	30,6
8	17	10,2			
9	4	2,4			
10	7	4,2			

Źródło: opracowanie własne

Zbliżony odsetek studentów uzyskał przeciętne (35,3%), niskie (34,1%) i wysokie (30,6%) wyniki w kotwicy przywództwo, w której celem zawodowym staje się m.in. zwiększenie zakresu władzy i dążenie do sukcesu

finansowego. Studenci, którzy reprezentują poziom umiarkowany (5–6 sten) w zakresie tej orientacji wskazują, że w niektórych sytuacjach angażuje ich praca, dzięki której mogą kierować innymi i koordynować ich wysiłki. Niekiedy zainteresowani są tym, żeby zarządzać jakąś organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację innych ludzi. Praca w firmie w niektórych sytuacjach może przynieść im satysfakcję wtedy, gdy zajmą stanowisko dyrektora. Czasami także stanowisko dyrektora jest dla nich bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca. Są to osoby, które raczej w niektórych sytuacjach zmieniają pracę, jeśli nie da im ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora.

Respondentów ujawniających niski poziom (1–4 sten) zupełnie/nigdy nie angażuje praca, dzięki której mogą kierować innymi i koordynować ich wysiłki. Nie są też zainteresowani tym, żeby zarządzać jakąkolwiek organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację innych ludzi. Praca w firmie nigdy nie przyniesie im satysfakcji tylko wtedy, gdy zajmą stanowisko dyrektorskie. Nigdy również stanowisko dyrektora nie jest, dla jednostek ujawniających niskie wyniki w tej kotwicy, bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca. Nie zmieniają one też pracy, jeśli nie da im ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora.

Studenci, którzy osiągnęli wysoki poziom (7–10 sten) wskazują, że całkowicie/najbardziej angażuje ich praca, dzięki której mogą kierować innymi i koordynować ich wysiłki. Marzą także o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi. Praca w firmie zawsze przyniesie im satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmą stanowisko dyrektora wysokiego szczebla. Zawsze również stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest dla nich bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca. Są gotowi też zmienić pracę, jeśli nie da im ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.

Kolejna tabela 11 prezentuje rozkład odpowiedzi studentów dotyczący kotwicy **autonomia i niezależność/wolność**.

Cztery z pięciu pozycji kotwicy autonomia i niezależność „pasuje” do większości studentów. Zdecydowana większość (83,8%) marzy o karierze, która da im wolność wyboru sposobu i czasu działania. Większość też jest zdania, że praca w firmie przyniesie im satysfakcję, gdy osiągną wysoką autonomię i swobodę działania (69,4%); że najbardziej angażują się w pracę, kiedy mają swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach (62,9%) oraz że odejdą z firmy, która będzie ograniczać ich wolność i autonomię (59,3%). Blisko połowa jednak ceni sobie bardziej poczucie bezpieczeństwa niż własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier (49,7%). Zakres rzeczywisty tej orientacji wobec kariery

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

wyniósł 8–30. Średnia uzyskanych wyników to 19,44, odchylenie standardowe 4,55, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 18,75–20,13. Tabela 12 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tej kotwicy.

Tabela 11. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy autonomia i niezależność

Pozycje kotwicy autonomia i niezależność	Kategoria odp. tak		Kategoria odp. w niektórych sytuacjach		Kategoria odp. nie	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Marzę o karierze, która da mi wolność wyboru sposobu i czasu działania.	140	83,8	24	14,4	3	1,8
Praca w firmie przyniesie mi satysfakcję, gdy osiągnę wysoką autonomię i swobodę działania.	116	69,4	48	28,8	3	1,8
Najbardziej angażuję się w pracę, kiedy mam całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach.	105	62,9	58	34,7	4	2,4
Odejdę z firmy, która będzie ograniczać moją wolność i autonomię.	99	59,3	62	37,1	6	3,6
Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier znaczy dla mnie więcej niż poczucie bezpieczeństwa.	61	36,5	83	49,7	23	13,8

Źródło: opracowanie własne

Tabela 12. Autonomia i niezależność – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	5	3,0	Niski	53	31,8
2	7	4,2			
3	16	9,6			
4	25	15,0			
5	29	17,4	Przeciętny	56	33,5
6	27	16,1			
7	27	16,1	Wysoki	58	34,7
8	23	13,8			
9	4	2,4			
10	4	2,4			

Źródło: opracowanie własne

Studenci, podobnie jak w poprzedniej kotwicy przywództwo, osiągnęli zbliżone wyniki, będące przejawem dążenia do poszerzenia marginesu własnej swobody, uwolnienia się z krepujących więzów i ograniczeń, w zakresie poszczególnych poziomów – wysokiego (34,7%), przeciętnego (33,5%), niskiego (31,8%). Respondenci reprezentujący wysoki poziom w zakresie orientacji na autonomię i niezależność wskazują, że marzą o karierze, która da im wolność wyboru sposobu i czasu działania. Najbardziej angażują się w pracę, kiedy mają całkowitą swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach. Praca w firmie przyniesie im satysfakcję, gdy osiągną wysoką autonomię i swobodę działania. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier znaczy dla nich więcej niż poczucie bezpieczeństwa. Odejdą też z firmy, która będzie ograniczać ich wolność i autonomię.

Studenci ujawniający przeciętny poziom twierdzą, że w niektórych sytuacjach zainteresowani są karierą, która może dać im wolność wyboru sposobu i czasu działania. W niektórych sytuacjach mogą również angażować się w pracę, kiedy mają jakąś swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach. Praca w firmie może przyniesie im satysfakcję, gdy osiągną autonomię i swobodę działania. Własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier może znaczyć dla nich w niektórych sytuacjach więcej niż poczucie bezpieczeństwa. Może odejść z firmy, która będzie ograniczać ich wolność i autonomię.

Badani, którzy osiągnęli niski poziom nie są zainteresowani karierą, która da im wolność wyboru sposobu i czasu działania. Nie angażują się też w pracę, kiedy mają jakąkolwiek swobodę decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach. Praca w firmie nie przyniesie im satysfakcji, gdy osiągną autonomię i swobodę działania. Poczucie bezpieczeństwa znaczy dla nich więcej niż własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier. Nie odejdą również z firmy, która będzie ograniczać ich wolność i autonomię.

Następna tabela 13 przedstawia rozkład odpowiedzi studentów dotyczący kotwicy **bezpieczeństwo i stabilizacja** – orientacji na bezpieczeństwo i stabilność.

Wszystkie pozycje kotwicy bezpieczeństwo i stabilizacja „pasują” do większości studentów. Zdecydowana większość poszukuje takiej pracy, która zapewni im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji (82,6%) oraz marzy o takiej karierze, która da im to poczucie (80,2%). Większość również twierdzi, że najbardziej zaangażuje się w pracę, kiedy będzie miała poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki (79,0%) oraz że z pewnością odejdzie z firmy, która nie będzie dbała o ich bezpieczeństwo (68,9). Ponad

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

połowa także ceni sobie bardziej bezpieczeństwo i stabilność niż niezależność i autonomię (59,9%).

Zakres rzeczywisty w tej kotwicy jest taki sam jak teoretyczny, tzn. 5–30. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 21,72, odchylenie standardowe 5,04, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 20,96–22,48. Tabela 14 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla kotwicy bezpieczeństwo i stabilizacja.

Tabela 13. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy bezpieczeństwo i stabilizacja

Pozycje kotwicy bezpieczeństwo i stabilizacja	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>w niektórych sytuacjach</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Poszukuję takiej pracy, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.	138	82,6	28	16,8	1	0,6
Marzę o karierze, która da mi poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.	134	80,2	29	17,4	4	2,4
Najbardziej zaangażuję się w pracę, kiedy będę miał poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.	132	79,0	32	19,2	3	1,8
Z pewnością odejdę z firmy, która nie będzie dbała o moje bezpieczeństwo.	115	68,9	84	50,3	2	1,2
Bezpieczeństwo i stabilność są dla mnie ważniejsze niż niezależność i autonomia.	100	59,9	60	35,9	7	4,2

Źródło: opracowanie własne

Tabela 14. Bezpieczeństwo i stabilizacja – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	7	4,2	Niski	54	32,3
2	8	4,8			
3	10	6,0			
4	29	17,3			
5	16	9,6	Przeciętny	60	35,9
6	44	26,3			
7	20	12,0	Wysoki	53	31,8
8	28	16,8			
9	5	3,0			
10	0	0			

Źródło: opracowanie własne

Wyniki uzyskane przez badanych w omawianej kotwicy świadczą o emocjonalnym związku z przyszłą firmą, poczuciu lojalności przedstawiają się podobnie jak rezultaty w dwóch wcześniejszych orientacjach. Ich wyniki w poszczególnych poziomach są zbliżone. Poziom przeciętny (5–6 sten) osiągnęło 35,9% studentów, którzy w niektórych sytuacjach/częściowo zainteresowani są karierą dającą im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Oznacza to, że w niektórych sytuacjach bezpieczeństwo i stabilność są dla tych jednostek czasami ważniejsze niż niezależność i autonomia. Są zdania, że w niektórych sytuacjach odejdą z takiej firmy, która nie będzie dbała o ich bezpieczeństwo i poszukają takiej pracy, która da im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. W niektórych sytuacjach/czasami również zaangażują się w pracę, kiedy będą mieli poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.

Poziom niski (1–4 sten) ujawnia 32,3% respondentów. Są to osoby, które nie są zainteresowane karierą dającą im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Nie poszukują też takiej pracy, która da im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji/nie dbają o to, czy praca da im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Ważniejsza jest dla nich niezależność i autonomia niż bezpieczeństwo i stabilność. Na pewno nie odejdą one z takiej firmy tylko z takiego powodu, że nie będzie ona dbała o ich bezpieczeństwo. Nie zaangażują się również w pracę, kiedy będą mieli poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.

Wyniki wysokie (7–10 sten) osiągnęło 31,8% badanych. Są to jednostki, które marzą o karierze dającej im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Poszukują one tylko takiej pracy, która da im poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji. Zawsze bezpieczeństwo i stabilność są dla nich ważniejsze niż niezależność i autonomia. Na pewno też odejdą z takiej firmy, która nie będzie dbała o ich bezpieczeństwo. Osoby reprezentujące poziom wysoki w zakresie tej kotwicy całkowicie/najbardziej zaangażują się w pracę, kiedy będą miały poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki.

Rozkład odpowiedzi studentów dotyczący kolejnej kotwicy – orientacji na **kreatywność/twórczość i przedsiębiorczość** prezentuje tabela 15.

Cztery na pięć pozycji kotwicy kreatywność i przedsiębiorczość „pasują” do większości studentów. Najwięcej respondentów w zakresie tej orientacji twierdzi, że zaangażuje się w taką drogę zawodową, która będzie rezultatem ich własnego wysiłku i ich własnych pomysłów (65,3%). Ponad połowa uważa, że jest otwarta na pomysły, które pozwolą im otworzyć własną firmę (55,1%) i marzy o jej stworzeniu (52,7%). Sukces zawodowy oznacza dla nich stworzenie lub zbudowanie czegoś, co będzie oparte na ich własnym pomysle (52,7%). Większość jednak ceni sobie bardziej wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie niż możliwość prowadzenia własnego biznesu (55,1%).

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

Tabela 15. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy kreatywność i przedsiębiorczość

Pozycje kotwicy kreatywność i przedsiębiorczość	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>w niektórych sytuacjach</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Zaangażuję się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem mojego własnego wysiłku i moich własnych pomysłów.	109	65,3	57	34,1	1	0,6
Jestem zawsze otwarty na pomysły, które pozwolą mi otworzyć własną firmę.	92	55,1	63	37,7	12	7,2
Marzę o stworzeniu własnej firmy.	88	52,7	60	35,9	19	11,4
Odniosę sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda mi się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na moim własnym pomysle.	88	52,7	72	43,1	7	4,2
Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla mnie ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.	47	28,1	92	55,1	28	16,8

Źródło: opracowanie własne

Zakres rzeczywisty tej kotwicy wyniósł 5–30. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 17,90, odchylenie standardowe 5,17, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 17,12–18,68. Tabela 16 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tej orientacji.

Tabela 16. Kreatywność i przedsiębiorczość – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	2	1,2	Niski	56	33,5
2	12	7,1			
3	15	9,0			
4	27	16,2			
5	22	13,2	Przeciętny	61	36,5
6	39	23,3			
7	26	15,6	Wysoki	50	30,0
8	12	7,2			
9	8	4,8			
10	4	2,4			

Źródło: opracowanie własne

Badani studenci uzyskali w dużej mierze wyniki świadczące kolejno o przeciętnym (36,5%), niskim (33,5%) i wysokim (30%) dążeniu do wprowadzenia zmian i innowacji. Ujawnianie poziomu przeciętnego (5–6 sten) przez respondentów oznacza, że w niektórych sytuacjach zainteresowani są stworzeniem własnej firmy i są otwarci na pomysły, które pozwolą im ją otworzyć. W niektórych sytuacjach też zaangażują się w taką drogę zawodową, która będzie rezultatem ich własnego wysiłku i ich własnych pomysłów. W związku z tym w niektórych sytuacjach może odnieść sukces zawodowy wtedy, kiedy uda im się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na ich własnym pomysle. Stanowisko menedżerskie w cudzej firmie w niektórych sytuacjach nie jest dla nich ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.

Studenci, którzy osiągnęli niski poziom (1–4 sten) wskazują, że nie są zainteresowani stworzeniem własnej firmy i nie są otwarci na pomysły, które pozwolą im ją otworzyć. Nie zaangażują się też w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem ich własnego wysiłku i ich własnych pomysłów. W związku z tym nie odnieść sukcesu zawodowego tylko wtedy, kiedy uda im się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na ich własnym pomysle. Stanowisko menedżerskie w cudzej firmie jest dla nich ważniejsze niż możliwość prowadzenia własnego biznesu.

Osoby, które uzyskały wysoki poziom (7–10 sten) w zakresie kotwicy kreatywność i przedsiębiorczość zawsze zainteresowane są stworzeniem własnej firmy i są otwarte na pomysły, które pozwolą im ją otworzyć. Są one gotowe zaangażować się tylko w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem ich własnego wysiłku i ich własnych pomysłów. W związku z tym odnieść sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda im się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na ich własnym pomysle. Nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest dla nich ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu.

Kolejna tabela 17 przedstawia rozkład odpowiedzi studentów dotyczący kotwicy **usługi i poświęcenie dla innych** – orientacji na usługi i poświęcenie dla innych.

Cztery na pięć pozycji kotwicy usługi i poświęcenie dla innych „pasują” do większości studentów. Olbrzymi odsetek respondentów w zakresie tej orientacji twierdzi, że najbardziej odpowiada im kariera, dzięki której będą mogli używać swoich zdolności w służbie innym ludziom (73,6%). Ponad połowa jest gotowa na odejście z firmy, która nie doceni ich umiejętności pomagania innym (57,5%) i marzy o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa (51,5%). Sukces oznacza dla nich poczucie, że

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

mają swój udział w budowaniu społecznego dobra (52,7%). Większość jednak woli osiągać wysoką pozycję menedżerską, niż spożytkować swoje umiejętności dla budowania lepszego świata (53,3%).

Tabela 17. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy usługi i poświęcenie dla innych

Pozycje kotwicy usługi i poświęcenie dla innych	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>w niektórych sytuacjach</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Najbardziej odpowiada mi kariera, dzięki której będę mógł używać swoich zdolności w służbie innym ludziom.	123	73,6	39	23,4	5	3,0
Jestem gotów na odejście z firmy, która nie doceni mojej umiejętności pomagania innym.	96	57,5	62	37,1	9	5,4
Odniosę w życiu sukces tylko wówczas, gdy będę miał poczucie, że mam swój udział w budowaniu społecznego dobra.	88	52,7	72	43,1	7	4,2
Marzę o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa.	86	51,5	67	40,1	14	8,4
Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską wolę spożytkować moje umiejętności dla budowania lepszego świata.	61	36,5	89	53,3	17	10,2

Źródło: opracowanie własne

W kotwicy usługi i poświęcenie dla innych zakres rzeczywisty mieści się między 5–30. Średnia uzyskanych wyników w zakresie tej orientacji wyniosła 18,35, odchylenie standardowe 5,09, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 17,58–19,12. Tabela 18 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tej orientacji wobec kariery.

Największy procent respondentów (40,7%) osiągnął rezultaty świadczące o przeciętnym (5–6 sten) dążeniu do realizacji wartości humanistycznych, rozwiązywaniu problemów, np. politycznych, pomaganiu innym, leczeniu, nauczaniu, angażowaniu się w akcje społeczne. Osoby te w niektórych sytuacjach zainteresowane są karierą, dzięki której będą mogli spróbować używać swoich zdolności w służbie innym ludziom i która mogłaby wnieść jakiś wkład w rozwój społeczeństwa. W niektórych sytuacjach

Tabela 18. Usługi i poświęcenie dla innych – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	9	5,4	Niski	40	24,0
2	3	1,8			
3	12	7,2			
4	16	9,6			
5	47	28,1	Przeciętny	68	40,7
6	21	12,6			
7	37	22,2	Wysoki	59	35,3
8	10	6,0			
9	8	4,7			
10	4	2,4			

Źródło: opracowanie własne

może odnieść w życiu sukces, gdy będą miały poczucie, że mają swój udział w budowaniu społecznego dobra. Zamiast osiągać pozycję menedżerską w niektórych sytuacjach wolą spożytkować swoje umiejętności dla budowania lepszego świata. W niektórych sytuacjach może odejść z firmy, która nie doceni ich umiejętności pomagania innym.

Wyniki wysokie (7–10 sten) w zakresie kotwicy usługi i poświęcenie dla innych uzyskało 35,3% badanych. Poziom ten oznacza, że najbardziej odpowiada im kariera, dzięki której będą mogli używać swoich zdolności w służbie innym ludziom i która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa. Odniosą w życiu sukces tylko wówczas, gdy będą mieli poczucie, że mają swój udział w budowaniu społecznego dobra. Zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską wolą spożytkować swoje umiejętności dla budowania lepszego świata. Jednostki te są gotowe na odejście z firmy, która nie doceni ich umiejętności pomagania innym.

Natomiast niski poziom (1–4 sten) reprezentuje 24,0% studentów. Osobom tym nie odpowiada kariera, w której można używać zdolności w służbie innym ludziom. Stąd też nie interesuje ich kariera, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa. Nie odnieść w życiu sukcesu tylko wówczas, gdy będą mieli poczucie, że mają swój udział w budowaniu społecznego dobra. Wolą one osiągać wysoką pozycję menedżerską, niż spożytkować swoje umiejętności dla budowania lepszego świata. W związku z tym nie jest istotne dla nich, czy ich firma doceni umiejętności pomagania innym.

Następna tabela 19 przedstawia rozkład odpowiedzi studentów dotyczący kotwicy **wyzwanie** – orientacji na wyzwanie.

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

Tabela 19. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy wyzwanie

Pozycje kotwicy wyzwanie	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>w niektórych sytuacjach</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Marzę o takiej karierze, dzięki której będę rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań.	114	68,3	46	27,5	7	4,2
Poszukuję takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla mojej zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację.	111	66,5	54	32,3	2	1,2
Będę czuł, że moja kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanę „twarzą w twarz” z trudnymi wyzwaniami.	96	57,5	64	38,3	7	4,2
Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest dla mnie w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej.	87	52,1	73	43,7	7	4,2
Angażuję się w taką pracę, w której zadania na pierwszy „rzut oka” wydają się nie do rozwiązania.	61	36,5	95	56,9	11	6,6

Źródło: opracowanie własne

Cztery na pięć pozycji kotwicy wyzwanie „pasują” do większości studentów. Najwięcej respondentów w zakresie tej orientacji twierdzi, że marzy o takiej karierze, dzięki której będą rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań (68,3%) oraz poszukują takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla ich zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację (66,5%). Dla ponad połowy kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy staną „twarzą w twarz” z trudnymi wyzwaniami (57,5%) oraz rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest/będzie dla nich w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej (52,1%). Jednak ponad połowa nie zaangażuje się w taką pracę, w której zadania na pierwszy „rzut oka” wydają się nie do rozwiązania (56,9%).

Zakres rzeczywisty kotwicy wyzwanie wyniósł 7–29. Średnia uzyskanych wyników w zakresie tej orientacji wyniosła 18,45, odchylenie

standardowe 4,59, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 17,75–19,15. Tabela 20 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tej kotwicy.

Tabela 20. Wyzwanie – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	8	4,7	Niski	56	33,5
2	4	2,4			
3	12	7,2			
4	32	19,2			
5	21	12,6	Przeciętny	45	27,0
6	24	14,4			
7	51	30,5	Wysoki	66	39,5
8	10	6,0			
9	3	1,8			
10	2	1,2			

Źródło: opracowanie własne

Najliczniej studenci uzyskali wyniki będące przejawem wysokiego (39,5%) dążenia do przeciwstawiania się trudnościom i możliwości podejmowania ryzyka, do prac w środowisku stwarzającym okazję do walki i rywalizacji. Oznacza to, że duży odsetek respondentów ujawnia wysoki poziom (7–10 sten) w kotwicy wyzwanie. Są to osoby marzące o takiej karierze, dzięki której będą mogły rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań. Poszukują one takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla ich zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację. Angażują się/będą angażować się w taką pracę, w której zadania na pierwszy „rzut oka” wydają się nie do rozwiązania. Rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest/będzie dla nich w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej. Są to jednostki, które będą czuły, że ich kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy staną one „twarzą w twarz” z trudnymi wyzwaniami.

Niskie rezultaty (1–4 sten) w zakresie tej kotwicy osiągnęło 33,5% badanych. Studenci reprezentujący ten poziom nie są zainteresowani karierą, dzięki której będą mogli rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań. Nie poszukują oni takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla ich zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację. Nie zaangażują się w taką pracę, w której zadania wydają się nie do rozwiązania. Ważniejsze jest dla nich

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

osiąganie wysokiej pozycji menedżerskiej niż rozwiązywanie problemów w pracy. Ich kariera nie będzie wiązała się z sukcesem tylko wtedy, gdy staną one „twarzą w twarz” z trudnymi wyzwaniami.

Przeciętny poziom (5–6 sten) omawianej kotwicy uzyskało natomiast 27,0% respondentów. Są to osoby, które zainteresowane są w niektórych sytuacjach karierą, dzięki której będą mogły rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań. W niektórych sytuacjach zatem poszukają one takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla ich zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalająca na zdrową rywalizację. Częściowo też zaangażują się w taką pracę, w której mogą się podjąć rozwiązania trudnych zadań. Rozwiązywanie problemów w niektórych sytuacjach może być dla nich w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej. Są to jednostki, które w niektórych sytuacjach też będą czuły, że ich kariera wiąże się z sukcesem wtedy, gdy staną one „twarzą w twarz” z jakimiś wyzwaniami.

Ostatnią analizowaną orientacją wobec kariery jest **styl życia** – orientacja na „**równowagę**”. Tabela 21 prezentuje rozkład odpowiedzi studentów dotyczący tej kotwicy.

Tabela 21. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy styl życia

Pozycje kotwicy styl życia	Kategoria odp. <i>tak</i>		Kategoria odp. <i>w niektórych sytuacjach</i>		Kategoria odp. <i>nie</i>	
	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.	Liczba odp.	% odp.
Sukces w życiu oznacza dla mnie utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego.	159	95,2	6	3,6	2	1,2
Marzę o takiej pracy, która pozwoli mi zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej.	157	94,0	9	5,4	1	0,6
Utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest dla mnie ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.	149	89,2	17	10,2	1	0,6
Zawsze będę poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „praca-dom”.	142	85,0	22	13,2	3	1,8
Raczej porzucę firmę niż pozwolę, żeby moja praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne.	126	75,4	38	22,8	3	1,8

Źródło: opracowanie własne

Wszystkie pozycje kotwicy styl życia „pasują” do zdecydowanej większości studentów. Dla prawie wszystkich badanych sukces w życiu oznacza utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego (95,2%) oraz prawie wszyscy marzą o takiej pracy, która pozwoli im zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej (94%). Dla ogromnej większości utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska (89,2%). Zdecydowana większość twierdzi także, że zawsze będzie poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „praca-dom” (85,0%) oraz że raczej porzuci firmę niż pozwoli, żeby ich praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne (75,4%).

Zakres rzeczywisty omawianej kotwicy mieści się między 9–30. Średnia uzyskanych wyników wyniosła 25,08, odchylenie standardowe 4,19, natomiast przedział ufności średniej (przy współczynniku ufności 0,95) 24,44–25,72. Tabela 22 zawiera rozkład wyników znormalizowanych według norm stenowych dla tej orientacji wobec kariery.

Tabela 22. Styl życia – wyniki znormalizowane

Sten	Liczebność	Procent	Wynik	Liczebność	Procent
1	7	4,2	Niski	34	20,4
2	6	3,6			
3	7	4,2			
4	14	8,4			
5	49	29,3	Przeciętny	76	45,5
6	27	16,2			
7	35	21,0	Wysoki	57	34,1
8	22	13,1			
9	0	0			
10	0	0			

Źródło: opracowanie własne

Największy odsetek respondentów uzyskał wyniki świadczące o przeciętnym (45,5%) dążeniu do zachowania proporcji i harmonii między różnymi aspektami życia, a przede wszystkim pracą i życiem osobistym. Rezultaty wysokie osiągnęło 34,1% studentów (są to osoby gotowe zrezygnować z wyższych dochodów na rzecz spędzania większej ilości czasu z bliskimi, bowiem sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy), niskie zaś 20,4%.

Osoby reprezentujące wysoki poziom (7–10 sten) marzą tylko o takiej pracy, która pozwoli im zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej. Stąd też porzucą firmę niż pozwolą, żeby ich praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne. W związku z tym zawsze będą poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „praca-dom”. Sukces w życiu oznacza dla nich utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego. To utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest dla nich ważniejsze nawet niż wysoka pozycja menedżerska.

Studenci, którzy osiągnęli przeciętny poziom (5–6 sten) w niektórych sytuacjach/częściowo są zainteresowani taką pracą, która pozwoli im zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej. Dlatego też w niektórych sytuacjach może porzucą firmę niż pozwolą, żeby ich praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne. W związku z tym w niektórych sytuacjach może będą poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają konflikty „praca-dom”. Sukces w życiu częściowo oznacza dla nich utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego. Czasami też to utrzymanie równowagi bywa dla nich ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska.

Jednostki, które uzyskały niski poziom (1–4 sten) nie są zainteresowane taką pracą, która pozwoli im zaspokajać jednocześnie potrzeby natury osobistej, rodzinnej i zawodowej. Stąd też nie porzucą firmy tylko z tego powodu, że ich praca w niej stwarzałaby problemy osobiste i rodzinne. W związku z tym nie będą one poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „praca-dom”. Sukces nie oznacza dla nich utrzymania równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego. Ważniejsza jest dla nich wysoka pozycja menedżerska niż utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym.

W większości kotwic kariery badani uzyskali przeciętne wyniki wskazujące na umiarkowane dążenie w ich zakresie, wyjątkiem są kotwice: wyzwanie oraz autonomia i niezależność, w których najwięcej studentów osiągnęło rezultaty na poziomie wysokim, choć są to nieznaczne różnice.

Badani studenci reprezentują różne konstelacje kotwic kariery. Stąd też można rozpatrywać różne ich układy. Poniższa analiza sprowadza się do rozpatrzenia trzech przypadków (należy przy tym pamiętać, że każde kolejne zestawienie zawiera w sobie wcześniejsze układy). **Najwyższy poziom** (sten 10) poszczególnych kotwic kariery ujawnia 15 osób, tj. 9,0%

ogółu badanych, w tym 5 osób (3,0%) reprezentuje po dwie kotwice na tym poziomie (razem 20 kotwic) i 10 osób po jednej (6,0%). Najwięcej w zakresie kotwicy przywództwo – 6 osób (3,6%), po 4 osoby autonomię i niezależność, kreatywność i przedsiębiorczość oraz usługi i poświęcenie dla innych (po 2,4%) oraz 2 osoby wyzwanie (1,2%)⁴¹.

Wyniki bardzo wysokie (steny 9 i 10) w zakresie poszczególnych kotwic kariery ujawnia 37 osób, tj. 22,2% ogółu badanych, w tym 21 osób (12,6%) reprezentuje po jednej kotwicy kariery na poziomie bardzo wysokim, 13 osób (7,8%) po dwie, 2 osoby (1,2%) po trzy oraz 1 (0,6%) aż cztery (razem 57 kotwic). Najwięcej jest reprezentantów w zakresie kotwicy kreatywność i przedsiębiorczość oraz usługi i poświęcenie dla innych – po 12 osób (po 7,2%), następnie kolejno jest: przywództwo – 10 osób (6,0%), autonomia i niezależność – 8 osób (4,8%) oraz po 5 osób profesjonalizm, bezpieczeństwo i stabilizacja oraz wyzwanie (po 3,0%).

Wysokie poziomy (steny 7, 8, 9 i 10) poszczególnych kotwic kariery ujawniają 152 osoby, tj. 91,0% ogółu badanych, w tym najwięcej osób – 40 (24,0%) reprezentuje po dwie kotwice, następnie kolejno 33 osoby (19,8%) po jednej, 26 osób (15,6%) po trzy, 21 osób (12,6%) po cztery, 20 osób (12,0%) po pięć. Najmniej, bowiem po 6 osób (po 3,6%) sześć i siedem kotwic (razem 453 kotwice). Najwięcej w zakresie kotwicy wyzwanie – 65 osób (38,9%), później usługi i poświęcenie dla innych – 61 osób (36,5%), styl życia – 59 osób (35,3%), bezpieczeństwo i stabilizacja – 57 osób (34,1%), profesjonalizm – 56 osób (33,5%), autonomia i niezależność – 55 osób (32,9%), przywództwo – 52 osoby (31,1%), najmniej natomiast kreatywność i przedsiębiorczość – 48 osób (28,7%).

Na podstawie powyższych analiz można zauważyć, że w wyborach badanych na wysokim poziomie dominuje w pierwszej kolejności układ dwóch kotwic kariery, następnie jedna kotwica i trzy kotwice. Część reprezentuje też konstelacje czterech i pięciu kotwic, co może być/wydaje się być problemem w kontekście planowania i realizowania swojej kariery, w określeniu głównych celów, dążeń i motywacji w jej zakresie. Tylko 9,0% studentów nie osiągnęło wysokich rezultatów w zakresie poszczególnych orientacji wobec kariery. Są to zatem osoby, które nie wiedzą w oparciu o jaką orientację wobec kariery powinny planować swoją drogę zawodową. Według Scheina może zdarzyć się taka sytuacja, że żadna z kotwic nie wyróżnia się znacznie od pozostałych. Oznacza to, że jednostki o takim profilu mają zbyt małe doświadczenie życiowe,

⁴¹ Poszczególne procenty w nawiasach w tej części analizy dotyczą ogółu badanych, tj. 167 osób.

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje

które rozwija i determinuje proces podejmowania decyzji [Paszowska-Rogacz, 2009, s. 161].

Teoretyczny zakres poszczególnych kotwic jest jednakowy (od 5 do 30), można więc bezpośrednio porównywać ich średnie arytmetyczne. Tabela 23 prezentuje poza średnimi arytmetycznymi również wskaźniki odchyłeń standardowych określonych orientacji wobec kariery.

Tabela 23. Zestawienie średnich arytmetycznych i odchyłeń standardowych poszczególnych kotwic kariery

Kotwica kariery	Średnia Arytmetyczna	Odchylenie standardowe
Styl życia	25,08	4,19
Bezpieczeństwo i stabilizacja	21,72	5,04
Profesjonalizm	21,38	3,89
Autonomia i niezależność	19,44	4,55
Wyzwanie	18,45	4,59
Usługi i poświęcenie dla innych	18,35	5,09
Kreatywność i przedsiębiorczość	17,90	5,17
Przywództwo	13,96	4,92

Źródło: opracowanie własne

Najwyższy wynik osiągnęły osoby badane w przypadku kotwicy styl życia (25,08), następnie podobne rezultaty w zakresie bezpieczeństwa i stabilizacji (21,72) oraz profesjonalizmu (21,38). Kolejne wyniki uzyskane zostały w obszarze kotwicy autonomia i niezależność (19,44), nieco niższe w kotwicy wyzwanie (18,45), usługi i poświęcenie dla innych (18,35) oraz kreatywność i przedsiębiorczość (17,90). Najniższy wynik dotyczy kotwicy przywództwo (13,96). Oznacza to, iż studenci najbardziej cenią sobie orientację na styl życia, a najmniej orientację na przywództwo.

Porównanie odchyłeń standardowych wskazuje, że najbardziej jednorodne (najmniej zróżnicowane) są wyniki kotwicy profesjonalizm (3,89), zaś najbardziej zróżnicowane kolejno: kreatywność i przedsiębiorczość (5,17), usługi i poświęcenie dla innych (5,09), bezpieczeństwo i stabilizacja (5,04). Podobne odchylenia standardowe występują w stylu życia (4,19), autonomii i niezależności (4,55) oraz wyzwaniu (4,59). Oznacza to, iż badani są najbardziej do siebie podobni w zakresie orientacji profesjonalizm, natomiast najmniej w orientacji kreatywność i przedsiębiorczość.

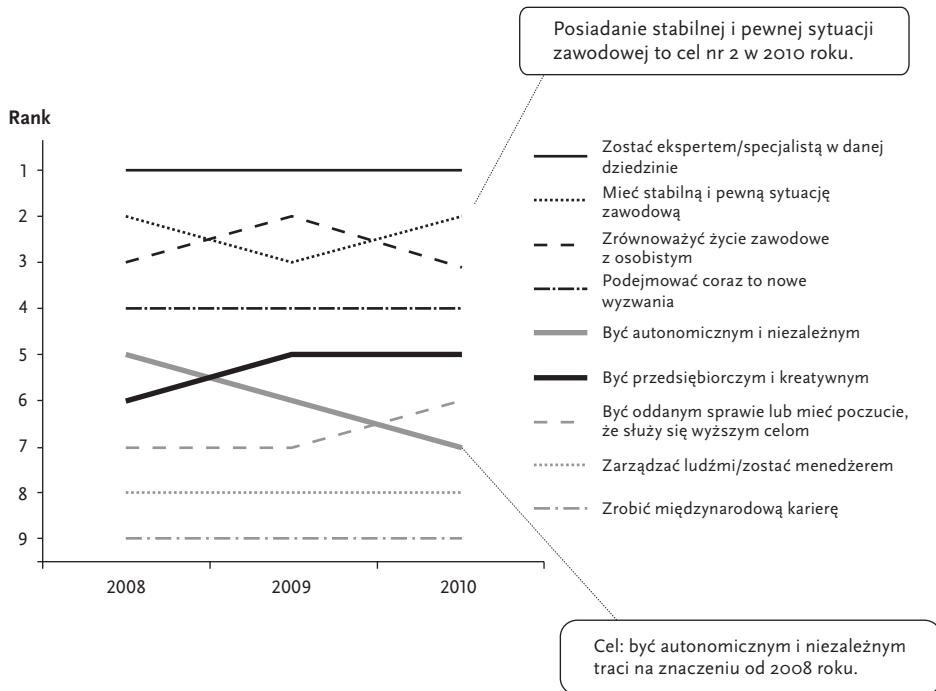
Według ogólnopolskiego badania *Universum Student Survey*, które zostało przeprowadzone w okresie od października 2009 roku do kwietnia 2010 roku dla 50% studentów najważniejszym celem zawodowym okazuje się specjalizacja w branży i zostanie ekspertem w danej dziedzinie. Wzrosło też znaczenie celu stabilności i pewności zatrudnienia (49% studentów uznało ten cel za ważny) – cel ten uplasował się na miejscu drugim, co niewątpliwie jest związane ze światowym kryzysem gospodarczym. Zrównoważyć życie zawodowe z życiem osobistym jako cel zajęło pozycję trzecią [Macnar, 2010 nr 6, s. 37–38]. W niniejszych badaniach równowaga między życiem zawodowym i osobistym znajduje się zdecydowanie na pierwszym miejscu, bezpieczeństwo i stabilizacja zajmują tą samą pozycję. Natomiast profesjonalizm, który zajął trzecie miejsce dla badanych studentów jest pierwszym celem zawodowym dla studentów z omawianego badania. Tabela 24 przedstawia cele zawodowe studentów według badania *Universum Student Survey 2010*, natomiast rysunek 12 historyczne ich porównanie od roku 2008 do roku 2010 (studenci mogli wybrać trzy odpowiedzi). Z kolei tabela 25 prezentuje porównanie ujawnianych kotwic kariery badanych studentów z celami zawodowymi studentów ujawnianymi w badaniu *Universum Student Survey 2010*.

Tabela 24. Cele zawodowe studentów (według badania *Universum Student Survey 2010*)

Cele zawodowe studentów	Procent odpowiedzi
Zostać ekspertem/specjalistą w danej dziedzinie	53
Mieć stabilną i pewną sytuację zawodową	49
Zrównoważyć życie zawodowe z prywatnym	45
Podejmować coraz to nowe intelektualne wyzwania	34
Być przedsiębiorczym lub kreatywnym	29
Być oddanym sprawie lub mieć poczucie, że służy się wyższym celom	24
Być autonomicznym i niezależnym	22
Zarządzać ludźmi, zostać menedżerem	14
Zrobić międzynarodową karierę	12

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Szoka, *Idealna praca w oczach studentów*, Harvard Business Review Polska, czerwiec 2010, s. 21

4.2. Kotwice kariery studentów – ujawniane poziomy i konstelacje



Rysunek 12. Cele zawodowe studentów – historyczne porównanie

Źródło: A. Macnar, *Student 2010*, Employer Branding Today, 29.06.2010

Zestawienie z tabeli 25 wskazuje, że te same aspekty są ważne w karierze zawodowej dla badanej młodzieży i studentów z badania *Universum Student Survey 2010*. Występują jedynie niewielkie różnice w hierarchii ważności poszczególnych kotwic kariery i celów zawodowych.

Według Małgorzaty Szoki najważniejszy cel zawodowy – specjalizacja – współgra ze wzrastającym znaczeniem sektora usług. Ambicje studentów są zatem zgodne z wymaganiami rynku pracy. „Rosnącemu zainteresowaniu specjalizacją towarzyszy trend, który zaznacza się coraz wyraźniej wśród przyszłych absolwentów. Z roku na rok spada zainteresowanie zarządzaniem ludźmi, międzynarodową karierą oraz byciem niezależnym i autonomicznym w pracy. Na dalszych pozycjach, choć coraz częściej, pojawia się praca, która daje poczucie sensu, robienia czegoś pożytecznego dla społeczeństwa – wzrost o 3 punkty procentowe z 21% w roku 2009”. Studenci chcą intelektualnych wyzwań, które zapewnią im stały rozwój (to wciąż ważny cel zawodowy dla 34% badanych). Waga przypisywana przez studentów równowadze między pracą a życiem osobistym, której nie należy rozumieć jako braku zaangażowania i lojalności

wobec firmy, stale w Polsce wzrasta. „W odczuciu studentów wyścig szczurów i praca po godzinach nie są jednak sytuacją normalną – standardem, ich zdaniem, jest czas na życie prywatne po pracy. W miejscu pracy natomiast – jako ludzie wychowani już z Internetem, komputerami i telefonami komórkowymi – są wielozadaniowi i bardzo efektywni” [Szoka, 06.2010, s. 20–21]. Zatem dzisiejsi polscy studenci wpisują się w generację Y.

Tabela 25. Hierarchia kotwic kariery badanej młodzieży studenckiej a hierarchia celów zawodowych studentów (według badania *Universum Student Survey 2010*)

Kotwice kariery	Cele zawodowe
1. Styl życia – równowaga między pracą a życiem osobistym	1. Zostać ekspertem/specjalistą w danej dziedzinie
2. Bezpieczeństwo i stabilizacja	2. Mieć stabilną i pewną sytuację zawodową
3. Profesjonalizm	3. Zrównoważyć życie zawodowe z osobistym
4. Autonomia i niezależność	4. Podejmować coraz to nowe wyzwania
5. Wyzwanie	5. Być autonomicznym i niezależnym
6. Usługi i poświęcenie dla innych	6. Być przedsiębiorczym i kreatywnym
7. Kreatywność i przedsiębiorczość	7. Być oddanym sprawie lub mieć poczucie, że służy się wyższym celom
8. Przywództwo	8. Zarządzać ludźmi/zostać menedżerem
	9. Zrobić międzynarodową karierę

Źródło: opracowanie własne

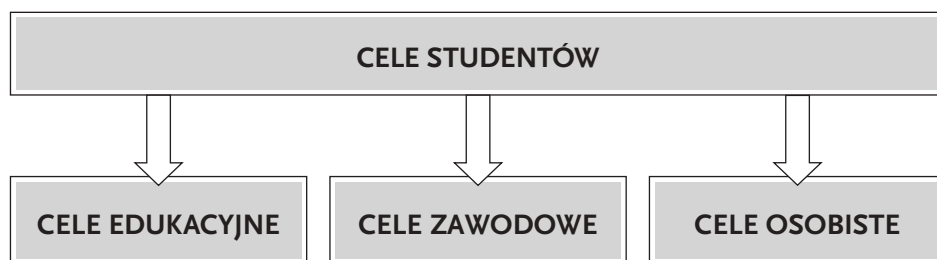
Na podstawie dotychczasowych rozważań można stwierdzić, że podrozdziały 4.1 i 4.2 rozstrzygają drugi problem badawczy: jakie orientacje wobec kariery zawodowej/kotwice kariery ujawniane i preferowane są przez studentów? oraz jego problemy szczegółowe: jakie są preferencje i oczekiwania studentów wobec zawodu i pracy zawodowej? (problem 2.1); jaki jest poziom ujawnianych i preferowanych kotwic kariery przez studentów? (problem 2.2).

Zgodnie z rozważaniami w części teoretycznej niniejszej pracy istnieje ścisły związek orientacji wobec kariery zawodowej i strategii jej rozwoju, bowiem jak już wcześniej wspomniano właściwe rozpoznanie orientacji pozwala wytyczyć cele kariery zawodowej, których z kolei ustalenie pozwala przejść do opracowania działań ukierunkowanych na

ich osiągnięcie, czyli przyjęcie indywidualnej strategii rozwoju własnej kariery zawodowej. Stąd też kolejne podrozdziały korespondują z trzecim problemem badawczym: jakie indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej ujawniane i preferowane są przez studentów? i jego problemami szczegółowymi.

4.3. Cele studentów wobec kariery oraz sposoby ich osiągnięcia

Każdorazowo, w różnych dziedzinach cele ukierunkowują działanie człowieka. Stąd też istotna jest wiedza dotycząca celów tych najbliższych, wyznaczonych na teraz i tych odległych oraz działań, jakie studenci podejmują obecnie i jakie mają zamiar podjąć w przyszłości, aby je osiągnąć. By móc rozpoznać realizowane już działania przez studentów poproszono badanych, aby podali także konkretne dotychczasowe osiągnięcia, które zbliżyły ich do wyznaczonych celów (o napisanie tego, co to było i jakie to były działania). Odpowiedzi na te pytania korelują z wcześniejszymi odpowiedziami badanych, czyli jest to przede wszystkim to, co aktualnie zajmuje czas studentów (wyniki badań na ten temat w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012 – rozdział 3.2), tzn.: są to **cele edukacyjne, zawodowe i osobiste** (rysunek 13). W niniejszej analizie przedstawiono wszystkie te obszary, bowiem wzajemnie się one przenikają i nie da się ich od siebie oddzielić. Często też jedne zależą od drugich. Najwięcej jednak miejsca, ze względu na podjętą problematykę, poświęcono celom zawodowym i sposobom ich realizacji.



Rysunek 13. Cele studentów

Źródło: opracowanie własne

Cele edukacyjne i sposoby ich realizacji

W wymiarze celów edukacyjnych, najbliższymi celami są dla badanych przede wszystkim:

- zdanie egzaminów, sesji;
- napisanie (*ciekawej, satysfakcjonującej, poprawnej, jak najszybciej*) pracy magisterskiej;
- obrona (*jak najlepsza, w „pierwszym” terminie*) pracy magisterskiej;
- ukończenie studiów (*w terminie, z dobrym wynikiem, na wysoką ocenę*), uzyskanie dyplomu ukończenia studiów, ukończenie rozpoczętych dodatkowych kierunków, studiów podyplomowych, szkół, kursów, recital dyplomowy;
- kontynuacja nauki: zapisanie się/dostanie się/zaczącie nowych/innych studiów (najczęściej studiów podyplomowych), szkół (językowych), kursów, szkoleń itp.;
- dla jednej osoby jest to zdanie egzaminu na nauczyciela kontraktowego.

Celami edukacyjnymi, wskazywanymi w dążeniach zawodowych, jest również uzyskanie doktoratu, działalność naukowa.

To, co badani zrobili i co robią w zakresie osiągnięcia celów edukacyjnych to głównie działania związane z pisaniem pracy magisterskiej, są to m.in.:

- zbieranie/gromadzenie materiałów (książki, czasopisma, Internet) dotyczących pracy magisterskiej;
- odwiedzanie biblioteki, czytelnicy w celu znalezienia odpowiedniej literatury;
- czytanie literatury, przeglądanie doniesień naukowych;
- złożenie/oddanie koncepcji pracy magisterskiej;
- napisanie kilku rozdziałów pracy magisterskiej;
- wykonywanie potrzebnych do niej badań i obliczeń/prac badawczych, pomiarów niezbędnych do dyplomu, przeprowadzanie ankiet;
- konsultacje/wizyty u promotora;
- poświęcanie czasu na pisanie pracy; systematyczne jej przygotowywanie.

Poza tym studenci wskazują, że swoje cele edukacyjne osiągnęli i osiągną dzięki:

- podjęciu studiów (*na wymarzonym kierunku*);
- realizowaniu wymagań programowych; uczeniu się; efektywnej nauce; przygotowaniu się do zajęć, które punktują na ocenę roczną/semestralną; zdaniu egzaminów i poprzednich sesji; ćwiczeniu gry na instrumencie; śpiewaniu w chórach;

4.3. Cele studentów wobec kariery oraz sposoby ich osiągnięcia

- zmianie kierunku kształcenia;
- ukończeniu odpowiednich szkół (np. dobrego liceum, policealnych szkół zawodowych), studiów (np. z wyróżnieniem), studiów podyplomowych i związanych z tym zdobyciem określonych tytułów zawodowych, np. licencjata, technika (także podczas trwania studiów);
- ukończeniu określonych kursów, szkoleń (np. kurs negocjacji, kreatywności, językowy, coaching I stopień, FCE, QutoCAD);
- rozpoczęciu różnego rodzaju studiów i kursów.

Oprócz tego badani poszukują i wybierają: kolejne uczelnie i kierunki studiów, kursy. Dowiadują się w jaki sposób dostać się do określonych uczelni, wysyłają do nich dokumenty. Biorą udział w konferencjach, konkursach. Aby osiągnąć swoje cele edukacyjne część badanych częściowo rezygnuje z pracy i wypoczynku. Świadczą o tym ich przykładowe wypowiedzi:

- *zmniejszam godzinę pracy w biurze projektowym, staram się poświęcić cały wolny czas na pisanie pracy magisterskiej, rezygnuję z wypoczynku;*
- *zamiast pracować na całym etacie pracuję na pół, by móc studiować dziennie;*
- *dzielę swój czas, aby móc pisać pracę. Pracę ograniczyłam tak, aby nie przeszkadzała mi skupić się nad magisterką. Całkowicie z niej nie rezygnuję, bo liczy się dla mnie doświadczenie, jakie zdobywam i je wykorzystuję przy magisterce.*

Od realizacji celów edukacyjnych w dużej mierze zależy powodzenie realizacji celów zawodowych, ale też osobistych badanej młodzieży. Zdarza się bowiem, że studenci ustalają realizację własnych celów po zakończeniu studiów, napisaniu pracy magisterskiej itp. Często też cele edukacyjne są tymi najbliższymi do realizacji, po osiągnięciu których dopiero podejmowane są działania, aby zrealizować swoje cele zawodowe i osobiste.

Cele osobiste i sposoby ich realizacji

Wyznaczone cele osobiste i podejmowane w tym zakresie działania badanej młodzieży to:

- *znalezienie partnera (np. celem jest znalezienie w końcu kobiety życia).* Większość studentów jednak jest już w stałym związku. Dla nich celem jest to, aby związek ten był udany, szczęśliwy;
- *małżeństwo, dobre przygotowanie się do sakramentu małżeństwa.* Wypowiedź dotycząca dotychczasowo podjętych i podejmowanych aktualnie działań przez studentów, aby zrealizować ten cel, to np.: *wraz z narzeczoną bierzemy udział, czerpiemy z wielu inicjatyw podejmowanych przez D. A. Martyria. Staram się mądrze wykorzystać czas narzeczeństwa, by go nie zmarnować;*

- ślub, wesele, zbieranie pieniędzy na wesele. Egzemplifikacje dotyczące dotychczas podjętych i podejmowanych działań przez badanych w tym zakresie to np.: *rezerwuję salę i orkiestrę na wesele; znaleźliśmy z narzeczoną salę na wesele; pracuję ciężko i oszczędzam; mam już odłożone trochę pieniędzy;*
- założenie rodziny, planowanie dzieci: *zostanie matką, narodziny pierwszego dziecka, wychowanie dzieci: przez najbliższe 2–3 lata wychowanie dziecka; wychowanie synka, zapewnienie mu prawidłowego rozwoju.* Wypowiedzi świadczące o dotychczas podjętych działaniach przez studentów, które zbliżają ich do tych celów, to np.: *wyszłam za mąż, zdecydowałam się na dziecko – chciałam mieć rodzinę w moim pojęciu pełną; przygotowuję się na przyjście na świat dziecka; poświęcam małemu każdą wolną chwilę, cały swój czas wymyślam zabawy, piosenki, które mają na celu poznawanie świata;*
- ustabilizowanie życia rodzinnego, uporządkowanie spraw osobistych związanych z partnerem dotyczących wspólnych planów po ukończeniu studiów: *mieszkanie, praca, założenie rodziny.*

Ponadto badani wymieniają: zamieszkanie we własnym mieszkaniu, posiadanie/kupno swojego mieszkania, domu, wyprowadzenie się z domu rodzinnego, *odcięcie się od rodziców, uzyskanie niezależności (głównie finansowej), przeprowadzenie się do innego miasta, zdanie egzaminu na prawo jazdy (podejmowane działania, np.: *chodzę na kurs prawa jazdy*), dbanie o zdrowie (np. schudnąć, podejmowane działania: *dużo ćwiczę, ćwiczę taniec brzucha*); podjęte działanie: *zarejestrowałam się do lekarza*), wyjazd za granicę, rozwój własnej osoby, polepszenie własnej sytuacji osobistej (podejmowane działania: *staram się systematycznie pracować, bo tylko praca (nad sobą) pozwala realizować cele i marzenia*), cieszenie się życiem, bycie szczęśliwym, spłacenie kredytu (dotychczas podjęte działania: *pracowałam przez cały okres studiów, aż do obecnego semestru*), zdobycie majątku.*

Cele zawodowe i sposoby ich realizacji

W zakresie celów i dążeń zawodowych, które wskazują studenci znajdują się przede wszystkim:

- znalezienie (satysfakcjonującej, dobrej, godnej, dobrze płatnej/z odpowiednią pensją, stałej, stabilnej, na wysokim stanowisku, głównie związanej ze studiowanym kierunkiem) pracy;
- znalezienie jakiegokolwiek pracy (tymczasowej), podjęcie pracy w celu „dorobienia” sobie;
- zmiana pracy, utrzymanie pracy, stabilizacja zawodowa;
- otrzymanie awansu w pracy, rozwijanie się w pracy zawodowej, rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji, zdobycie uprawnień zawodowych, dostanie się na aplikację;

4.3. Cele studentów wobec kariery oraz sposoby ich osiągnięcia

- rozpoczęcie stażu, praktyk;
- wyjazd do innego miasta, za granicę za pracą;
- zdobycie doświadczenia zawodowego;
- dokonanie (dobrego) wyboru związanego z karierą zawodową;
- założenie/rozpoczęcie i rozwój własnej działalności gospodarczej/firmy.

Celem dla dużej części badanych jest także zostanie specjalistą, fachowcem, pracowanie na rzecz innych, bycie pożądanym przez pracodawców. Aby osiągnąć ostatni z wymienionych celów, podejmowane działanie przez studentów to na przykład inwestowanie we własną osobę.

Wśród dążeń zawodowych wymieniają też chęć doskonalenia i rozwijania się pod względem zawodowym. Świadczyć o tym mogą kolejne przykładowe wypowiedzi badanej młodzieży:

- *dalej chciałbym rozwijać swą grę i dążyć do jeszcze większej doskonałości. To pozwoli na dobre wykonywanie pracy;*
- *stawać się coraz lepszym nauczycielem pod każdym względem. Może troszkę koncertować.*

Cele zawodowe osiągają przede wszystkim dzięki zdobywaniu doświadczenia zawodowego, wynikającego z podejmowania różnych prac zawodowych/zarobkowych w dotychczasowym życiu, prac dorywczych (które mogą sprawić, że CV studentów może „zapunktować” u przyszłego pracodawcy), angażowaniu się w różne działania charytatywne, pracę społeczną, wolontariat, przechodzeniu w pracy przez odpowiednie szkolenia (które pozwoliły na to, że np. przełożeni zwrócili na określoną studentkę uwagę i ją docenili). Więcej na temat podejmowanych prac przez badaną młodzież w podrozdziale 3.3 książki E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012.

W celu znalezienia pracy (lub jej zmiany) badani:

- orientują się w sytuacji na rynku pracy, obserwują rynek pracy, monitorują (regularnie) oferty/ogłoszenia pracy (zawarte w gazetach, Internecie),
- piszą i rozesyłają CV i list motywacyjny do pracodawców (niektórzy nawet codziennie), składają swoje oferty, wysyłają swoje aplikacje na te stanowiska, które ich interesują, osobiście odwiedzają różne, potencjalne miejsca pracy, dzwonią w sprawie pracy;
- przeglądają interesujące ich placówki i instytucje, w których mogliby znaleźć zatrudnienie na stanowisku zgodnym z kierunkiem studiów, zapoznają się z kryteriami naboru, wymaganiami, śledzą nabory na aplikacje, spędzają czas na spotkaniach z inwestorami zainteresowanymi ich usługami;

- nawiązują kontakty w związku z poszukiwaniem pracy, rozmawiają ze znajomymi na temat tego, czy wiedzą, gdzie można szukać pracy, rozpytują o możliwości zatrudnienia.

Obecnie robią też „wstępne rozpoznanie” na studiach podyplomowych, zasadach rekrutacji, aby zwiększyć szanse na „pracę marzeń”, szukają dobrych kursów zawodowych (doksztalających i doskonalących).

Aby utrzymać pracę wywiązują się ze swoich obowiązków, sumiennie i rzetelnie wykonują swoją pracę, angażują się w nią. Dla tych, których celem jest założenie firmy edukują się z zakresu otwierania własnej działalności gospodarczej, zdobywają odpowiednią wiedzę, doświadczenie, badają rynek, aby realnie rozpoznać potrzeby kontrahentów, chodzą na kursy przygotowujące do rozpoczęcia działalności, na konsultacje z zakresu dofinansowań z UE, robią kosztorys i biznesplan (niektórzy mają już zrobiony wstępny kosztorys i biznesplan), „rozglądają” się za dobrą lokalizacją, szukają znajomości, zbierają informacje i kapitał, inwestują pieniądze w jej rozpoczęcie, zlecają projekty, które to umożliwią. Ci natomiast, którzy już ją posiadają pracują nad jej rozwojem, tzn. jeżdżą z ofertami handlowymi, pozyskują nowych kontrahentów, zatrudniają pracowników.

Studenci wskazują, że dotychczasowe osiągnięcia, które zbliżyły ich do własnych celów zawodowych, to:

- odbyte praktyki, staże w instytucjach, w których chcą pracować;
- prawidłowe wykonywanie obowiązków na praktykach, które umożliwiły ofertę pracy związaną z przyszłym zawodem, praktyki (które np. zostały ocenione bardzo dobrze przez opiekuna praktyk), dzięki którym wiele się nauczyli;
- podjęte do tej pory prace zawodowe/zarobkowe, praca za granicą, która pozwoliła na zdobycie doświadczenia zawodowego oraz sprawdzenie umiejętności językowych;
- wolontariaty, uczestnictwo w projektach, koordynacja projektów, wykonanie projektów, zleceń związanych z pracą zawodową;
- nawiązanie odpowiednich kontaktów;
- napisane CV i listy motywacyjne oraz ich wysłanie do różnych firm,
- posiadanie „ważnych papierków”, które mogą pomóc w szukaniu pracy w zawodzie.

Ci, którzy już pracują za swoje osiągnięcia uważają: dobrze płatną pracę, pozwalającą na usamodzielnienie się; podwyżkę w pracy, docenienie przez pracodawców poprzez np. awanse, premie. Jeden z badanych wypowiada się następująco: *udowodniłem sobie, że „stać mnie” na pokonanie konkurentów na moje stanowisko, zdobycie uznania w oczach szefa, co odzwierciedla się w pochwałach i premiach.* Część wymienia też, że podjęcie

określonych studiów, szkół, kursów, szkoleń pozwoliło im na zdobycie lub uzupełnienie określonych kwalifikacji i kompetencji, co zbliża ich do realizacji własnych celów zawodowych.

W zakresie opisu dążeń zawodowych i sposobów ich realizacji można też posłużyć się indywidualnym przykładem jednej ze studentek. Badana wskazuje, że najbliższy jej cel to: *znaleźć pracę w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi*. Podejmowane przez nią obecnie działania, aby cel ten osiągnąć, to: *przeoglądam ogłoszenia pracy, wysyłam CV; właśnie zamierzam przejść się po agencjach pracy – mam już wydrukowaną listę, czytam materiały dotyczące dziedziny HR, prawa pracy, odbywam praktykę w agencji pracy w tej chwili*. Dotychczasowe osiągnięcia, które zbliżyły ją do własnych celów zawodowych, to: *zakończenie stażu w ramach programu Erasmus w agencji pracy w Irlandii (Adecco), 3-miesięczny staż zakończony bardzo dobrym wynikiem i wzorowymi referencjami, nauka języka angielskiego*.

W zdecydowanej większości studenci, wskazując swoje cele na przyszłość łączą aspekty edukacyjne, zawodowe i osobiste. Przykład mogą stanowić poniższe ich wypowiedzi. Najbliższe cele, wyznaczone na teraz dla jednej z badanych, to: *sukcesywne ukończenie studiów i zdobycie tytułu magistra z jak najlepszą oceną na dyplomie. Jeszcze większe uniezależnienie się finansowe. Znalezienie dobrej pracy, która da mi poczucie spełnienia. Pozostanie szczęśliwą w obecnym związku. Pomoc tym wszystkim z otoczenia, którzy jej potrzebują. Dać z siebie wszystko w działaniu*. Podejmowane obecnie działania przez respondentkę, aby te cele osiągnąć, to: *staram się rozsądnie gospodarować swoim czasem. Poświęcić swój czas i uwagę na wszystkie osoby z mojego otoczenia. Pomimo obecnej pracy na bieżąco przeglądam w Internecie ogłoszenia, gdyż mam świadomość, iż moja tymczasowa praca powoli dobiega końca. Mimo rozluźnienia jakie panuje na V roku studiów, nadal tak samo wywiązuję się ze swoich obowiązków*. Natomiast dotychczasowe osiągnięcia, które zbliżyły ją do własnych celów to: *podjęcie pracy jako wolontariusz w okresie 10.2007–06.2008 w Warsztatach Terapii Zajęciowej. Następnie podjęcie pracy w oparciu o umowę-zlecenie w lipcu 2008 roku i dalsza praca w firmie do dnia dzisiejszego (pracownik produkcji)*.

Dla kolejnej studentki najbliższe cele to: *nauka, napisanie dobrej, satysfakcjonującej mnie pracy magisterskiej, ale także działania zmierzające do założenia własnej rodziny (remont mieszkania, planowanie ślubu i wesela)*. Coraz częściej też zaczynam się przejmować pracą zawodową, właściwie jej brakiem i możliwymi problemami z tym faktem związanymi. Podejmowane obecnie działania przez respondentkę, aby te cele osiągnąć, to: *systematyczna nauka, uczęszczanie na wykłady i ćwiczenia, przygotowywanie się do wszystkich zajęć, poświęcanie dużej uwagi pisaniu pracy magisterskiej, zbieranie funduszy potrzebnych do remontu*

i organizacja wesela i ślubu (szukanie inspiracji i pomysłów na dekoracje sali, mieszkania itd.), podejmowanie działań poza studiami (praca jako wychowawca na obozach dla dzieci i młodzieży, zadania związane z pełnionymi funkcjami w ZHP, które dają mi liczne doświadczenia i kompetencje. Natomiast dotychczasowe osiągnięcia, które zbliżyły ją do własnych celów to: coroczne stypendia naukowe na studiach, napisana i pozytywnie zatwierdzona przez promotora znaczna część pracy magisterskiej, cała masa zadań zrealizowanych w ramach pełnionych funkcji w ZHP.

Inna badana wyznaczyła sobie cele, takie jak: *rzetelne przeprowadzenie badań w jednostkach penitencjarnych i napisanie „dobrej” pracy magisterskiej. Drugim celem jest sprawdzenie się w roli matki i żony. A dalszym celem podjęcie pracy w ZK. Podejmowane przez nią aktualnie działania to: dopracowuje narzędzia badawcze, aby uzyskać jak najwięcej wartościowych informacji. Ocena z obrony pracy może mieć wpływ na uzyskanie pracy w ZK. Dotychczasowe osiągnięcia, które zbliżyły ją do własnych celów to: otrzymanie oceny bardzo dobrej za praktykę w Areszcie Śledczym.*

Jeszcze inna respondentka wyznacza sobie cele do zrealizowania w określonym czasie: *praca magisterska – czerwiec 2009, podjęcie ciekawej pracy dającej możliwość rozwoju – sierpień 2009 (staż i zdobycie uprawnień), ślub – wiosna/lato 2010. Podejmowane obecnie działania to: piszę pracę, podejmuję kursy i samokształcę się w celu podniesienia własnych kwalifikacji. Dbam o to, aby studia nie pozbawiły mnie życia prywatnego i towarzyskiego. Dotychczasowe osiągnięcia to: uzyskanie certyfikatu FCE, wybór właściwych studiów (...), rok studiów w Danii w ramach programu Socrates/Erasmus.*

Dotychczas wymienione działania były lub są aktualnie podejmowane przez studentów, ale istotne są również ich zamiary, tzn. co planują zrobić w przyszłości, aby swoje cele, głównie te zawodowe, osiągnąć i czy w tym celu mają opracowany jakiś program działań, jakąś strategię. Młodzi ludzie mają zamiar przede wszystkim: poszerzać własną wiedzę, uczyć się, doskonalić umiejętności, zdobyć odpowiednią praktykę i staż pracy, określone uprawnienia, dokształcać się, podnosić swoje kwalifikacje (w tym celu zamierzają rozpocząć i ukończyć potrzebne kursy, szkolenia, studia podyplomowe, specjalizacje), podjąć staż, przystąpić do określonych egzaminów i je zdać (np. do egzaminu kuratorskiego, egzaminu na aplikację), przystąpić do rekrutacji. Działania te wpisują się w strategię rozwoju kariery zawodowej określoną w literaturze przedmiotu jako *rozwój kompetencji zawodowych/zwiększenie umiejętności związanych z pracą/doskonalenie umiejętności zawodowych przez aktywny udział w różnego rodzaju programach szkoleniowych i treningowych*, w tym przypadku podejmowanych przez studentów.

Jeszcze inni preferują strategię określaną jako *kreowanie wizerunku menedżera sukcesu/budowa wizerunku/tworzenie własnego wizerunku osoby sukcesu, mającej znaczący potencjał rozwojowy*. Jeden z badanych w tym kontekście podkreśla, że: *strategią może być odpowiednie zaprezentowanie własnej osoby przed pracodawcą, własnych umiejętności, wiedza, otwartość, pewność siebie*.

Niektórzy wskazują, że ich strategią jest niepoddawanie się, próbowanie póki celu nie osiągną lub się nie zniechęcą, a jeżeli nie dostaną określonej pracy w planowanym czasie, podejmą inną, dorywczą, ale jak twierdzą nadal będą starać się, aby ją zdobyć. Ponadto część badanej młodzieży planuje wyjazd do innego (dużego) miasta lub za granicę w celu znalezienia pracy (na ten temat więcej w podrozdziale 4.5).

Osoby, które planują otworzyć własną firmę mają zamiar napisać biznesplan, uruchamiać znajomości i poszukiwać kontrahentów. Takie działanie zbieżne jest ze strategią określaną jako *networking* – tworzenie sieci znajomych i przyjaciół w organizacji, którzy przez odpowiednią informację i radę wspierają jednostkę w realizacji celów jej kariery. Ogólnie studenci mają zamiar być aktywnym i mobilnym na rynku pracy, nadal pracować, zdobywać potrzebne doświadczenie, włączać się w różne akcje społeczne (np. wolontariat).

Część badanych w swoich wypowiedziach dotyczących własnych zamiarów i planów działania używa takich słów, jak: „może”, „jakiś”, np.:

- *może pójść na jakiś kurs;*
 - *jeżeli moje wykształcenie nie wystarczy, mam zamiar się dokształcać w formie kursów, może studiów podyplomowych;*
 - *może się przekwalifikuję lub zrobię jakieś dodatkowe kursy, np. psychologiczne lub podobne;*
 - *zapisać się na jakieś kursy specjalistyczne, szkolenia, może studia podyplomowe.*
- Świadczy to o tym, iż ci studenci nie wiedzą w jakim kierunku chcieliby podążać. W związku z tym potrzebne byłoby im wsparcie w tym aspekcie.

Jest też część, która wskazuje w swoich odpowiedziach, że jeszcze nie wie, co powinna zrobić, że nie ma żadnego planu działania ani strategii, np.:

- *nie mam strategii, czekam co przyniesie życie;*
- *mam zamiar po prostu być sobą, nie mam żadnej określonej strategii zdobycia pracy;*
- *brak pomysłu;*
- *nie jestem typem „planisty” – biorę raczej to, co mi przyniesie los. Chyba trochę liczę na szczęście :);*
- *nie mam jeszcze planu ani strategii działania, ale wiem, że na pewno będę stawiała przed sobą coraz większe wymagania, będę dążyła do tego, aby przez*

swoje chęci i aktywność pozyskać sobie zaufanie i sympatię innych ludzi mogących wspomóc moją karierę zawodową.

W ostatniej opinii wskazane są elementy strategii, o której wcześniej wspomniano, zwanej *networking*.

Młodzi ludzie opisują własne wyobrażenia, plany i zamiary związane ze swoją przyszłością zawodową w sposób i ogólny, i szczegółowy. Podobnie opisują swoje cele i dążenia zawodowe oraz sposoby ich osiągnięcia. Kwestia szczegółowości jest ważna, bowiem precyzyjność celów ma związek z tym, jak sprecyzowane są działania zmierzające do ich osiągnięcia. W wypowiedziach badanej młodzieży dominuje raczej ogólne postrzeganie własnej przyszłości zawodowej. Przykładem ogólnego obrazu – celów ogólnych w zakresie kariery zawodowej są następujące wypowiedzi:

- *marzeniem jest własna działalność. Mogłabym pracować w różnych miejscach i na różnych stanowiskach. Nie mam konkretnych wyobrażeń;*
- *chciałbym być spełniony zawodowo i móc z zadowoleniem i dumą wykonywać przyszłą pracę;*
- *jak na razie moje cele zawodowe mają charakter marzeń. Póki co zostaje mi poszukiwanie pracy jakiegokolwiek;*
- *moje cele zawodowe mają charakter raczej ogólny, bo nie wiem, czy dostanę pracę w zawodzie, w związku z czym niczego nie planuję, myślę, że nie zależy to ode mnie;*
- *moje oczekiwania względem przyszłości zawodowej mają charakter ogólny, gdyż po studiach rozpocznę studia podyplomowe, więc praca w zawodzie będzie celem drugoterminowym;*
- *nie mam wymarzonej pracy. Liczę jedynie na to, że pozwoli mi ona swobodnie funkcjonować w społeczeństwie;*
- *nie jestem wymagającą osobą, nie marzę o stanowisku kierowniczym, chciałbym pracować zawodowo i realizować się w tym, ale moje zamierzenia mają charakter ogólny.*

O tym, że cele i dążenia zawodowe mają charakter ogólny, świadczą także sformułowania użyte przez badanych, w których wymieniają ogólne aspekty, jakimi chcieliby, aby charakteryzowało się ich życie zawodowe i praca zawodowa, takie jak m.in.: *satysfakcja z pracy, praca w zawodzie, dobra praca, która pozwoli na przeżycie, na godne życie, na życie na wysokim poziomie, zapewni w miarę dobry standard życia, zagwarantuje bezpieczeństwo pod względem ekonomicznym, stabilność zatrudnienia, dobre/wysokie zarobki/wynagrodzenie*. Kolejne, przykładowe opinie respondentów również to potwierdzają:

- *nie mam jeszcze sprecyzowanych planów na przyszłość. Chciałabym, aby moje życie zawodowe sprawiało mi satysfakcję i pozwalało na godne życie;*

4.3. Cele studentów wobec kariery oraz sposoby ich osiągnięcia

- *chcę znaleźć dobrą pracę, aby nie musieć martwić się czy starczy do „1-ego”;*
- *na chwilę obecną raczej ogólny, gdyż są to: możliwość pomagania komuś, kto tej pomocy oczekuje, czerpanie z tego satysfakcji, stabilność zatrudnienia i „odpowiednia” wypłata;*
- *najważniejsze to mieć pracę. Pracę, dzięki której będę mogła „spać spokojnie”, bez obaw o redukcję zatrudnienia, o swoje wynagrodzenie itp.;*
- *nie mam konkretnego celu zawodowego.*

Jeden ze studentów pisze, że: *na dzień dzisiejszy są to cele ogólne. W momencie, gdy dostanę wymarzoną pracę, moje dążenia będą bardziej precyzyjne.* Być może tak też jest w przypadku innych badanych, którzy dopiero po otrzymaniu określonej pracy, będą w stanie opisać swoje dążenia bardziej szczegółowo.

Wśród badanych znajdują się też osoby, które mają jasno i szczegółowo sformułowane cele i zamiary zawodowe oraz sposoby ich osiągnięcia. Poniżej przedstawiono kilka indywidualnych przypadków osób, które mają szczegółowe plany dotyczące rozwoju własnej kariery zawodowej. Jeden z badanych, który dąży do zostania kierownikiem w sklepie, dzięki czemu ma nadzieję zdobyć odpowiedni status finansowy i zrealizować swoje ambicje ma zamiar działać następująco/w następującej kolejności: 1) ukończenie studiów, 2) kursy/szkolenia z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, 3) wytrwała praca i pozyskiwanie przychylności kierownictwa firmy, 4) złożenie odpowiednich aplikacji. Dla kolejnego celem jest zdobycie uprawnień budowlanych, zostanie fachowcem w swojej dziedzinie, a jego strategia to: *pracować 2 lata w biurze projektowym, 2 lata w wykonawstwie i egzamin na uprawnienia, oczywiście zdany*:. Inna badana ma opracowany następujący program działań: *w pierwszej kolejności po ukończeniu studiów pragnę podjąć staż w roli doradcy zawodowego i uzyskać licencję na wykonywanie tego zawodu. Myślę także o podjęciu dodatkowych kursów. Po odbyciu stażu (...) chciałabym pracować w roli specjalisty do spraw rekrutacji.* Następna studentka obecnie chciałaby podjąć pracę w agencji pracy, w przyszłości natomiast chce pracować w dziedzinie Human Resources i podjąć studia poddyplomowe z Zarządzania Zasobami Ludzkimi, ma zamiar, jak sama pisze: *skończyć praktykę – utrzymać kontakt z agencją, zostawić CV w agencji pracy – nawiązać kontakt, natychmiast po magisterce zacząć studia poddyplomowe z ZZL, dokształcać się – szkolenie dotyczące zagadnień prawa pracy.* Sprecyzowany plan ma studentka, która pisze: *po skończeniu studiów popracuję jeszcze w Perfumerii, tam poszukam kontaktu do znanej marki i postaram się zatrudnić lub wyjadę do Irlandii też do pracy jako wizażystka.* Studenci, którzy chcą mieć swoją działalność gospodarczą w dużej mierze mają opracowany plan działania, np. *napisać biznesplan, złożyć wniosek o dofinansowanie dla własnego*

biznesu. Wyjechać do Grecji w celu bliższego zapoznania się ze szczegółami biznesu, który chce otworzyć. Inny badany, który już prowadzi własną firmę (jest w niej przedstawicielem handlowym) ma opracowane szczegółowe cele zawodowe, aby rozwijać swoją działalność (działalność handlowa z branży lodów i mrożonek), bowiem chce rozszerzyć rynek zbytu, wdrożyć systemy ułatwiające pracę poszczególnym pracownikom. Podobnie, choć już mniej szczegółowo wypowiada się kolejna studentka, również prowadząca własną działalność, którą chce utrzymać i rozszerzyć jej działanie na Europę, a później może i na świat i w tym celu planuje wyjechać za granicę i rozpocząć tam życie, działania jakie podejmuje, by osiągnąć ten cel to przede wszystkim gromadzenie kapitału na ten wyjazd (z wywiadu niestety trudno jest dowiedzieć się, jaki charakter ma prowadzona firma).

*Jest też część osób, których cele i dążenia zawodowe mają charakter, jak sami zauważają, i ogólny, i szczegółowy oraz opracowany częściowy program działań dotyczący ich osiągnięcia. Przykład może stanowić wypowiedź jednej ze studentek, która pisze następująco: *moje cele mają charakter zarówno ogólny (praca przynosząca poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji, niekolidująca z życiem rodzinnym), jak i bardzo szczegółowy (konkretny zawód, własna praktyka terapeutyczna). Mam częściowy program: studia podyplomowe z psychologii, kursy terapeutyczne. Zdobyć doświadczenia zawodowego, np. w poradni albo jakiejś klinice (np. MONARZE). Dalszego programu nie mam, zresztą ten i tak zajmie mi dobrych kilka lat.**

*Inna badana, która karierę zawodową pojmuje tradycyjnie, pisze: *nie mam jakiś opracowanych planów dotyczących mojej kariery, chcę pracować jako wychowawca w ZK (Zakład Karny). Jeśli mi się to uda, to zawsze mogę się tam rozwijać, nie wspinając się wyżej, ale na stanowisku na którym jestem. Mogę np. nawiązywać kontakty z zagranicznymi ZK, organizować programy, zajęcia dla skazanych itp., na razie to tylko luźne pomysły. Nic konkretnego.**

Według studentów pomocne w osiągnięciu przez nich własnych celów i zamierzeń zawodowych mogą być bliskie osoby (partnerzy, narzeczeni, przyjaciele) i rodzina, bowiem mogą liczyć na ich wsparcie finansowe i psychiczne. Ważni są w dużej mierze jednak wpływowi znajomi (odpowiednie znajomości), a przede wszystkim własne podejście i zaangażowanie. Badani potwierdzają to swoimi wypowiedziami, np.:

- wsparcie czerpię od rodziny i przyjaciół;*
- w razie niepowodzenia w dążeniu do własnych celów na pewno pomoże mi ojciec. Zawsze będę mógł pracować z nim;*
- pewnie rodzice, głównie mama lub znajomi mamy, bo inaczej to nie ma szans;*
- wsparcie i siłę czerpię u rodziny, pomoc merytoryczną wśród bardziej doświadczonych znajomych.*

Rodzice i bliscy zdaniem dużej części studentów są pomocni, ponieważ, jak pisze jeden z respondentów: *to oni mnie wspierają i podtrzymują na duchu. Myślę jednak, że przy osiągnięciu celów zawodowych będę zdany raczej na siebie lub, jak wskazuje inna badana: najlepiej jest liczyć na siebie i tak jest w moim przypadku, sama muszę wypracować sobie karierę zawodową, najbliżsi mogą mnie wspierać duchowo.* Z opinii tych wynika, że bliskie osoby mogą jedynie wesprzeć psychicznie, natomiast aby osiągnąć własne cele zawodowe trzeba liczyć przede wszystkim na siebie. Kolejne wypowiedzi również to potwierdzają:

- *mogę liczyć tylko na siebie, ale liczę na wsparcie rodziny, to jak potoczy się moja kariera zależy tylko ode mnie, bliscy mogą mnie jedynie „podtrzymać na duchu”;*
- *mogę liczyć w tym aspekcie tylko na siebie i własne umiejętności, a siłę i wsparcie otrzymuję od rodziny i partnera;*
- *przede wszystkim liczę na siebie. Wsparcie finansowe na pewno mogliby udzielić rodzice, jednak wolabym tego uniknąć, biorąc pod uwagę kilka spraw. Wsparciem emocjonalnym jest dla mnie na chwilę obecną mój chłopak i mam nadzieję, że w przyszłości również będzie;*
- *myślę, że każdy powinien liczyć na siebie w poszukiwaniu pracy. Nie znoszę protekcji i nieuczciwości. Siłę można czerpać od najbliższych osób, które się kocha i które są autorytetami.*

W większości młodzi ludzie mogą liczyć zatem tylko na siebie i własne umiejętności. Przykład mogą stanowić następujące sformułowania użyte przez studentów:

- *to zależy wyłącznie ode mnie, trzeba liczyć tylko na siebie i własne umiejętności;*
- *niestety muszę sobie radzić sama. Biednemu zawsze wiatr w oczy kole;*
- *liczę na siebie – siłą dla mnie są plany, które chcę realizować. To one motywują, by być ciągle lepszym, ciągle w „coś” zaangażowanym.*

Badani liczą głównie tylko na siebie, ponieważ uważają, że:

- *znajomości żadnych nie mam, wielkich pieniędzy (na łapówkę) również;*
- *nie mam znajomości potrzebnych do realizacji moich planów;*
- *nie mam znajomości, więc nie mogę liczyć na nikogo;*
- *nie mogę liczyć, że mi ktoś coś załatwi;*
- *liczyć można tylko na siebie, chyba że dysponuje się układami;*
- *(...) istotnym wsparciem mogą być wpływowi znajomi, lecz takowych na tę chwilę nie posiadam.*

W osiągnięciu celów pomocni są zatem również znajomi (odpowiednie znajomości, znajomości z branży), bowiem część jest zdania, że:

- *znajomości to podstawa;*
- *gdy ma się dużo różnych znajomości, metodą „pantoflową” można podpytać o pracę;*

- *ważne jest wyrabianie znajomości – znam jedną Panią kurator. Być może zacznę jako kurator społeczny, a potem na zawodowego przejdę, ale badana ta dalej podkreśla, że głównie liczy się moja wiedza i to nie tylko odnośnie do pracy.*

Jeszcze innym pomagają znajomości znajomych, np. *mogę liczyć także na przyjaciół, na znajomych, którzy już zaproponowali mi, wykorzystując swoje znajomości pomoc w znalezieniu pracy.* Studenci zgadzają się z tym, że znajomości pomagają, ale jednocześnie podkreślają, że nie można liczyć na to, iż osiągnie się cele bez własnego działania oraz że należy polegać przede wszystkim na sobie, pisząc np.:

- *wiadomo, że czyjaś pomoc lub znajomości ułatwiają, ale jak się nie będzie pracować, to można i tak wszystko zaprzepaścić. Przydaje się ktoś bliski dający wsparcie poza pracą (spokój, radość, poczucie bezpieczeństwa);*
- *raczej nierealne, by liczyć wyłącznie na siebie. Ważne są dla mnie osoby, które mają znajomości. Jednak nie można wyłącznie na nich polegać.*

Według niektórych studentów, oprócz wsparcia bliskich i znajomości, pomaga:

- *świadomość własnych umiejętności, samozaparcie, samorealizacja, poczucie własnej wartości;*
- *optymizm;*
- *własna, samodzielna inicjatywa i chęci, bowiem bez nich niewiele można działać;*
- *charakter, obrotność.*

Ważna jest zatem także znajomość siebie oraz własne, aktywne podejście w dążeniu do osiągnięcia swoich zamierzeń zawodowych.

Pomocni są również lub mogą okazać się pracodawcy, przełożeni, nauczyciele. Świadczą o tym poniższe opinie:

- *wsparcie mam ze strony oddziałowej;*
- *mój przełożony, który daje mi szansę rozwoju;*
- *pomocny może okazać się mój aktualny kierownik, gdyż może nauczyć mnie rzeczy przydatnych, których nie pozna się poprzez jakieś kursy;*
- *korzystam z pomocnych uwag mojego nauczyciela prowadzącego;*
- *gdy się jest jeszcze studentem można podpytać wykładowców, co później (po skończeniu studiów) już raczej nie będzie możliwe;*
- *liczę na siebie, pomoc rodziny, ale i osób, które poznaję, a które są pracodawcami lub osobami doświadczonymi w danej dziedzinie.*

Studenci, którzy posiadają lub planują założyć firmę wskazują, że pomocne będą osoby doświadczone zawodowo, fachowcy od ich branży, ale także przyszli kompetentni wspólnicy. Pomocna zatem w osiąganiu własnych celów zawodowych przez studentów okazuje się strategia zwana

w literaturze przedmiotu jako *pielęgnowanie i rozwijanie stosunków z kolegami, położonymi oraz aktywne uczestnictwo w życiu społecznym organizacji*, których celem jest wypracowanie sytuacji posiadania mentora (lub kilku), który udzieli wsparcia w osiągnięciu celów kariery zawodowej. W najbardziej typowym układzie jest to relacja uczeń – mentor.

Nieliczni poza wsparciem rodziny (męża, żony) wskazują na to, że pomaga im wiara, Bóg. Jeden z respondentów nie oczekuje wsparcia od nikogo, ponieważ, jak twierdzi jest samotnikiem, ale gdyby potrzebował wsparcia, czy pomocy, zwróciłby się w pierwszej kolejności do znajomych. Inny badany jest zdania, że: *wsparcie możemy czerpać od osób, które nas rozumieją. Myślę, że osoby w podobnej sytuacji (rówieśnicy, koledzy ze studiów) mogą mnie wspomóc, motywować do działania, do zdobywania odpowiednich kwalifikacji*. Jeszcze innemu pomaga czytanie biografii „wielkich” ludzi, którzy jego zdaniem: *bardzo często napotykali „wielkie” przeszkody, a mimo to stali się „wielcy”*.

Niniejsza część pracy rozstrzyga problem badawczy 3.1: jakie są cele dotyczące własnej kariery i sposoby ich realizacji/osiągnięcia przez studentów? W zdecydowanej większości studenci, wskazując swoje cele na przyszłość łączą aspekty edukacyjne, zawodowe i osobiste. Na podstawie dotychczasowych rozważań należy również zauważyć, że najczęściej ujawniane i preferowane przez studentów sposoby realizacji/osiągnięcia celów wpisują się w strategię, na którą zwraca uwagę M. Suchar – *podnoszenia kwalifikacji*. Jest ona najbardziej racjonalna i najbliższa istocie rozumienia rozwoju zawodowego i kariery. Dotyczy celowego i planowego działania polegającego na uczestnictwie w kursach, programach szkoleniowych, praktykach, stażach. Strategia ta zatem zbieżna jest ze strategią nazwaną: *rozwój kompetencji zawodowych/zwiększenie umiejętności związanych z pracą/doskonalenie umiejętności zawodowych przez aktywny udział w różnego rodzaju programach szkoleniowych i treningowych*. Kolejną strategią, którą ujawniają i preferują badani w podejmowaniu działań jest *poszukiwanie możliwości awansu/rozwój i wykorzystywanie okoliczności towarzyszących pracy/rozszerzanie opcji rozwoju kariery przez różne działania*. Strategia ta jest skomponowana z wielu możliwych zachowań jednostki, dobranych odpowiednio do sytuacji pracy, które prowadzą do zwiększenia możliwości realizacji celów kariery. Najczęściej w ujęciu respondentów dotyczy ona *networkingu*. Również strategia określana jako *kreowanie wizerunku menedżera sukcesu/budowa wizerunku/tworzenie własnego wizerunku osoby sukcesu, mającej znaczący potencjał rozwojowy* jest zauważana

przez studentów jako jedno z możliwych działań, które mogą doprowadzić ich do osiągnięcia własnych celów zawodowych. Ujawniane działania badanej młodzieży wpisują się również w strategię rozwoju kariery zawodowej nazywaną w literaturze przedmiotu jako *ponadprzeciętne zaangażowanie w pracę/zwiększanie zaangażowania w wykonywaną pracę*. Studenci bowiem emocjonalnie angażują się w podejmowane prace, nie tylko zarobkowe (wolontariat, działalność charytatywna itp.). Ich zaangażowanie wyraża się też aktywną postawą wobec pracy zawodowej. Pomocna w osiąganiu własnych celów zawodowych przez studentów jest także strategia zwana jako *pielegnowanie i rozwijanie stosunków z kolegami, przełożonymi oraz aktywne uczestnictwo w życiu społecznym organizacji*.

4.4. Znaczenie awansu zawodowego dla studentów i preferowane strategie jego osiągnięcia

Dużo badanych osób, myśląc o własnej przyszłej pracy zawodowej, wskazuje także na **awans** (zawodowy), którego osiągnięcie traktowane jest jako jeden z celów zawodowych i istotnych aspektów, jakie powinna zapewnić podjęta praca. Dążenie do awansu w hierarchii stanowisk pracy brane jest również pod uwagę w wykonywaniu pracy zawodowej. W związku z tym, iż awans jest różnie rozumiana/pojmowaną kategorią przez młodych ludzi, istotne jest określenie, co dla nich on oznacza. Zatem niniejsza część pracy nawiązuje do szczegółowego problemu badawczego 3.2: **jakie strategie osiągnięcia awansu zawodowego preferowane są przez studentów?**

Awans dla badanych to głównie termin kojarzący się z podniesieniem zarobków, korzyściami i gratyfikacjami finansowymi, wynagrodzeniem, które traktowane są m.in. jako jego wymierny efekt. Jeden ze studentów pisze, że są to: *większe zarobki i więcej wrogów*, ale według innych jest to także: wyższe stanowisko, większa liczba obowiązków, większa odpowiedzialność, większe możliwości, większa swoboda działania, większa samodzielność, większa stabilności, większa władza, prestiż. Egzemplifikacją są poniższe sformułowania:

- *awans z reguły wiąże się z podwyższą zarobków, ale również ze wzrostem odpowiedzialności za podejmowane działania czy decyzje;*
- *większe możliwości wykazania się, ale także więcej obowiązków i większa odpowiedzialność za siebie i innych;*

4.4. Znaczenie awansu zawodowego dla studentów...

- awans oznacza dla mnie zmianę tytułu, podwyżkę i większą odpowiedzialność, np. za większą grupę ludzi (podwładnych);
- pełnienie odpowiedzialnej funkcji, koordynowanie pracy innych, ponoszenie, większej odpowiedzialności, ryzyka, za którym idą wyższe zarobki i swoboda;
- przejście na stanowisko o większej swobodzie, ale też większym zaangażowaniu, większej odpowiedzialności; większa swoboda podejmowanych działań, samodzielność;
- to posiadanie pewnej „władzy”, umożliwia kierowanie innymi, daje większą swobodę od pracowników niższego szczebla.

Awans rozumiany jako większa odpowiedzialność związany jest z osiągnięciem wyższych stanowisk (często stanowisk kierowniczych):

- to wyższe stanowisko, bardziej odpowiedzialne i wymagające;
- to przechodzenie z niższego szczebla stanowiska do wyższego.

Jedna ze studentek w następujący sposób rozumie awans: *myślę, iż póki co mam bardzo teoretyczną i podręcznikową wizję tego pojęcia, tj. wspinanie się po szczeblach kariery, uzyskiwanie nowych, wyższych stopni zawodowych. Myślę, iż się to zmieni w toku wykonywanej pracy, a awans okaże się również osobistym i samodzielnym sukcesem i dobrze wykonywanymi zadaniami.* Badana ta zatem dostrzega obiektywne i subiektywne elementy wchodzące w zakres tego terminu.

Wysokim stanowiskom, które są wynikiem awansu, zdaniem respondentów towarzyszy zazwyczaj szacunek i prestiż. Kategoria ta dla nich oznacza:

- zwiększenie szacunku współpracowników i większe zarobki;
- większy szacunek, wyższe zarobki, więcej czasu wolnego, więcej obowiązków;
- podwyższenie wynagrodzenia, zwiększenie prestiżu. Daje on poczucie spełnienia się i przekonanie, że to co robię jest dostrzegane i szanowane przez innych;
- awans to dla mnie zmiana stanowiska pracy na bardziej prestiżowe, czasem lepiej płatne, to wejście wyżej, ale nie tylko w odczuciu otoczenia. Ważne jest tu też moje własne odczucie, poczucie awansu.

W ostatniej opinii pojawia się również subiektywne odczucie tego, czym może być awans. Studenci, nawiązując do aspektu osobistego, określają awans jako:

- wzbogacenie wiedzy, podniesienie poczucia swojej godności i wartości;
- (...) to coś do czego się dąży, co podnosi samoocenę, dowartościowuje, co utwierdza nas w przekonaniu, że jesteśmy w czymś dobrzy;
- większa satysfakcja, poczucie własnej wartości, samozadowolenie;
- poczucie spełnienia i zadowolenia z siebie.

Jeden z badanych zauważa też, że: *awansowanie to doskonała metoda na podwyższenie własnej samooceny.*

Dla kolejnej części respondentów awans zawodowy wiąże się z podniesieniem/podnoszeniem własnych kwalifikacji i kompetencji, rozwojem własnych umiejętności oraz możliwością zaprezentowania tego swoim przełożonym. Poza tym, termin ten oznacza *podnoszenie kwalifikacji i znaczenia mojej osoby i zasobu intelektualnego, jaki wnoszę do firmy oraz możliwość większej kreatywności w pracy, osiągając przy tym ponadprzeciętne rezultaty*. Z powyższych opinii wynika, że awans będzie wpływał/wpływa pozytywnie na rozwój zawodowy badanych. Inna studentka zauważa, że może on także oddziaływać negatywnie, bowiem jest zadania, że jest to: *zmiana, wzrost obowiązków, niekoniecznie polepszenie samopoczucia i wzrostu zadowolenia z pracy. Wszystko zależy od rodzaju pracy. Jednym razem awans może być marzeniem, szansą na rozwój, innym – presją, przytłoczeniem ilością obowiązków itd.*

Dla dużej części awans oznacza docenienie, uznanie i dostrzeżenie ich samych, ich pracy i umiejętności oraz zaangażowania. Przykład mogą stanowić poniższe wypowiedzi studentów:

- *docenienie umiejętności, które wykonuję i się poświęcam;*
- *docenienie moich starań i umiejętności, ktoś zauważył mój wkład w pracę i moje starania;*
- *docenienie moich umiejętności i zdolności oraz efektów mojej pracy. Wymiernym tego efektem, nie oszukujmy się, jest wynagrodzenie;*
- *awans zawodowy to uznanie ze strony szefa, docenienie wkładu pracy, wysiłku i energii pracownika. To zaufanie jakim szef darzy pracownika, pokładanie w nim dalszych nadziei, powierzanie odpowiedzialnej funkcji, istotnych dla firmy zadań, może nawet rozstrzygających. Gratyfikacja finansowa;*
- *awans łączy się z pozycją w firmie, z uznaniem szefa i kolegów, przelicza się też na sferę finansową.*

Jedna z badanych zauważa, że awans to nie tylko *docenienie przez pracodawcę, podniesienie standardu życia, ale i stres związany z dodatkowymi obowiązkami.*

Kolejne opinie wskazują, że jest to też powód do dumy i motywacja do dalszej pracy:

- *uznanie przez osoby wyżej ustawione mojej pracy i starań. Duma z własnej osoby;*
- *dostrzeżenie moich umiejętności, zdolności, awans byłby dla mnie powodem do dumy i motywacją do pogłębienia swoich umiejętności.*

Awans traktowany jest zatem w kategoriach nagrody, wyróżnienia za pracę:

- *wynik mojej pracy, nagroda za ciężką i efektywną pracę, czymś co motywuje do dalszego wysiłku; jako nagroda za dobre wywiązywanie się z obowiązków;*

– *to wyróżnienie za dotychczasową pracę, wkład włożony.*

Część badanych odnosi rozumienie awansu do własnej sytuacji i swojego zawodu, np.:

- *obecnie awansem zawodowym byłoby dla mnie podpisanie umowy na stałe;*
- *osiągnięcie stanowiska kierownika budowy – to jest awans w najbliższej przyszłości;*
- *pozycja koncertmistrza w dobrej orkiestrze;*
- *stanowisko pielęgniarki oddziałowej, przełożonej, zmiana obowiązków. Konieczność koordynowania pracą grupy osób, większe zarobki;*
- *stanowisko oddziałowej, koordynatora;*
- *kolejne stopnie w pracy kuratora – starszy kurator zawodowy, a potem kurator specjalista.*

Inna osoba nawiązała do zawodu nauczyciela, pisząc, że jest to: *osiągnięcie kolejnych stopni-tytułów i związana z tym możliwość większych zarobków.* Jeszcze inna badana wskazuje, że awans byłby dla niej głównie nagrodą finansową. Zakłada ona, że uda jej się być właścicielem kliniki terapeutycznej, a przede wszystkim awansem będzie dla niej to, że: *sama sobie będzie szefem.* Dla kolejnej osoby, która ma zamiar prowadzić własną działalność gospodarczą termin ten oznacza zdobycie pewnej, silnej pozycji na rynku i grona stałych zadowolonych klientów.

Nieliczni respondenci twierdzą, że nie są zainteresowani żadnym awansem lub że im na nim nie zależy, jeszcze inni o nim nie myślą, ponieważ w obecnej chwili są na etapie poszukiwania pracy i dopiero jak ją zdobędą zaczną się nad tym zastanawiać.

W określaniu kategorii, jaką jest awans badani dostrzegają zarówno aspekty/elementy obiektywne (ocena innych, docenienie poprzez np. wyższe, lepiej płatne stanowisko, więcej obowiązków i wymagań, ale też więcej swobody w podejmowaniu działań), jak i subiektywne (np. satysfakcja, zadowolenie, duma, podniesienie poczucia własnej wartości i odczuwanie szacunku). Termin ten dla młodych dorosłych oznacza zatem możliwość uzyskania zarówno gratyfikacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Zauważają oni także pozytywne (np. rozwój zawodowy) i negatywne (np. stres, presja) jego skutki.

Z punktu widzenia działań, jakie planują podjąć respondenci, aby osiągnąć cel zawodowy, jakim jest awans, istotne wydaje się zdobycie wiedzy dotyczącej tego, jakie **sposoby zabiegania o awans** studenci preferują w swoim przyszłym życiu zawodowym. W badaniach⁴² przeprowadzonych

⁴² Johh Lees przeprowadził badania wśród menedżerów wyższego szczebla i innych osób dysponujących dużą wiedzą o czynnikach i mechanizmach awansu [2008, s. 12].

przez J. Leesa najczęściej wymienianymi czynnikami awansu były (w kolejności od największej liczby wskazań):

- 1) znajomość swoich słabych i mocnych stron;
- 2) lepsza (w porównaniu z innymi pracownikami) znajomość potrzeb firmy;
- 3) wykazywanie właściwych zachowań i postaw;
- 4) umiejętność wywierania wpływu na najważniejsze osoby w firmie;
- 5) umiejętność zwiększania swojego stanowiska pracy;
- 6) posiadanie właściwych umiejętności i wiedzy specjalistycznej;
- 7) zdolność do ciężkiej pracy;
- 8) umiejętność znalezienia się na właściwym miejscu we właściwym czasie [2008, s. 16].

Aby uzyskać awans „bycie dobrym w tym, co się robi” nie wystarczy, bowiem „swoją pracę należy wykonywać tak, aby osiągać rezultaty, które zostaną dostrzeżone przez firmę, a w szczególności – przez osoby podejmujące decyzje o tworzeniu nowych miejsc pracy i awansach, czyli o zawodowej przyszłości pracowników” [tamże, s. 19].

John Lees na podstawie swoich badań wyróżnił także najskuteczniejsze strategie ubiegania się o awans. Są to (w kolejności od największej liczby wskazań):

- solidność i wydajność – najlepszą strategią jest, zdaniem respondentów zbadanych przez wyżej wymienionego autora, „dobra robota”;
- zauważalność – sama ciężka praca nie wystarczy, aby awansować, bowiem trzeba jeszcze zostać dostrzeżonym;
- rozszerzanie zakresu swoich obowiązków pod kątem przyszłej pracy – warto podejmować działania, których celem jest wzbogacenie swojego CV o umiejętności i doświadczenia wymagane na pożądanym stanowisku;
- budowanie sieci kontaktów – wiele osób łączyło tworzenie sieci kontaktów z umiejętnością wywierania dobrego wrażenia;
- znajomość reguł obowiązujących w firmie – konieczność znajomości reguł, zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa i umiejętność dostosowania się do nich;
- znalezienie opiekuna – do awansu potrzebne jest poparcie kierownictwa wyższego szczebla [2008, 32–35].

Innymi skutecznymi strategiami wskazywanymi przez respondentów J. Leesa są:

- jasno określony cel i ustalone życiowe priorytety oraz podejmowanie konkretnych działań w celu ich realizacji;
- nauka – zarówno na różnego rodzaju kursach, jak i w sposób praktyczny – od innych, ważne jest pozytywne nastawienie i przygotowanie się na to, że będzie się ocenianym;

4.4. Znaczenie awansu zawodowego dla studentów...

- mobilność;
- przygotowanie podwładnych do przejęcia obowiązków kandydata do awansu po jego ewentualnym awansie; kandydatura bowiem może zostać odrzucona, ponieważ w oczach szefa dana osoba jest niezastąpiona na swoim obecnym stanowisku;
- przedstawienie swoich planów współpracownikom;
- poinformowanie przełożonych o swoich ambicjach [tamże, s. 36].

Zdaniem większości osób badanych przez J. Leesa najskuteczniejsze w staraniach o awans jest połączenie kilku strategii [tamże, s. 32]. Takie też podejście stosują badani studenci.

Prawie wszyscy chcą rozwijać, podnosić i potwierdzać własne kwalifikacje i kompetencje zawodowe, poprzez na przykład udział w szkoleniach, kursach, studiach podyplomowych. Duża część też chce dążyć do ponadprzeciętnych rezultatów w pracy, dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników w pracy. Często też badani wymieniają oba te sposoby. Potwierdzają to przykładowe wypowiedzi respondentów:

- *rozwijanie własnych kompetencji zawodowych, osiąganie ponadprzeciętnych wyników w pracy, starania i działania świadczące o chęci bycia „ponadprzeciętnym” pracownikiem;*
- *raczej skupiać się będą na potwierdzaniu i rozwijaniu swoich kompetencji zawodowych oraz sukcesywnym dążeniu do wysokich efektów własnej pracy. Brzydzą się protekcją i osobami, które przez kogoś bądź dzięki komuś robią karierę.*

Część studentów podkreśla, że chce działać, podnosić swoje kwalifikacje i kompetencje, ale nie za wszelką cenę, nie *po trupach*. Respondenci wskazują, że chcą dążyć do awansu przede wszystkim poprzez swoją pracowitość, zaangażowanie, rzetelne, profesjonalne, solidne, sumienne i uczciwe wykonywanie swojej pracy, swoich obowiązków i lojalność wobec pracodawcy. Takie podejście zdaniem badanych pozwoli na jego osiągnięcie. Świadczą o tym następujące, przykładowe wypowiedzi dotyczące sposobów zabiegania o awans:

- *pracowitość i reprezentowanie sobą postawy godnej wyższego stanowiska;*
- *wykonywanie swojej pracy rzetelnie, z pełnym zaangażowaniem;*
- *solidne i profesjonalne wykonywanie własnych obowiązków;*
- *solidne, uczciwe wykonywanie pracy;*
- *sumienne wykonywanie swoich obowiązków;*
- *sumienność oraz pokora wobec innych;*
- *ciężka praca i podwyższanie swoich kwalifikacji, lojalność i całkowite poświęcanie się pracy (w godzinach pracy :));*
- *lojalność w stosunku do pracodawcy;*

- *startując z najniższego stanowiska w zakładzie pracy, na pewno bym się starała jak najlepiej pokazać siebie. Również ciężka praca i osiągnięcie dobrych wyników przybliżyłyby mnie do tego awansu. Trzecim czynnikiem byłyby kursy doszkalające i doskonalące.*

Jeden ze studentów pisze: *nie muszę błyszczeć jak gwiazda, choć wiem, że czasem trzeba się pokazać zwierzchnikom, jednak grunt (na dzień dzisiejszy) to rzetelne wywiązywanie się z powierzonych zadań – jeśli szef ma wyobraźnię to doceni ten fakt. Ważny jest zatem przełożony/pracodawca/szef, który zauważy starania swojego pracownika i efekty jego pracy oraz doceni je poprzez awans. Studenci wskazują w tym kontekście, że dobrze jest:*

- *być efektywnym w pracy;*
- *wykazywać się, by być przydatniejszym dla pracodawcy niż inni;*
- *rozwijać się, zdobywać wiedzę i doświadczenia, a później wykazywać się swoimi umiejętnościami;*
- *podnosić własne kwalifikacje i kompetencje, a przy tym dokonywać innowacyjnych projektów, które zostaną docenione i wcielone w życie;*
- *robić to, co do mnie należy + innowacyjność;*
- *robić to, co potrafię najlepiej, przy okazji ciągle rozwijając siebie oraz własne kompetencje.*

Jak wynika z powyższego, respondenci świadomi są, że samo wykonywanie swoich obowiązków, nawet na wysokim poziomie, nie wystarczy, że należy stale rozwijać się, wykazywać się pomysłowością i innowacyjnością. Nie chcą też, aby awans był wynikiem protekcji i znajomości, chcą natomiast, aby np.:

- *mój awans był wynikiem potwierdzenia i rozwijania własnych kompetencji, solidnego wykonywania swojej pracy;*
- *podwyższania kompetencji zawodowych, co pozwoli mi uwierzyć w słuszność nadania mi awansu.*

Część osób chce również rozszerzać opcję własnego rozwoju poprzez podejmowanie różnych działań, np. informowanie innych o swoich zainteresowaniach i aspiracjach związanych z rozwojem zawodowym: *myślę, że ważne jest mówienie osobom z otoczenia o własnych planach, wykazywanie się zaangażowaniem w pracy. Studenci jako sposób zabiegania o awans widzą także autopromocję i autoreklamę oraz inwestowanie w siebie i swoje zdolności. Badani są zdania, że: należy umieć się zaprezentować z jak najlepszej strony, ale nie rozpychać się łokciami, nie przypisywać sobie zasług, które się nam nie należą; nie da się ukryć, iż w dzisiejszych realiach znajomości są bardzo ważne. Jednak umiejętność autoreklamy jest niezastąpiona. Osoba, która w siebie nie wierzy i nie potrafi pokazać się z jak najlepszej strony, nie osiągnie sukcesu w życiu zawodowym.*

Studenci, którzy chcą założyć firmę, chcą zabiegać o awans dzięki: *wprowadzaniu innowacyjnych, kreatywnych rozwiązań, dzięki czemu stanę się osobą zauważoną i docenioną; zamierzam zdobywać „awans” dzięki rzetelności i ponadprzeciętnych wynikach pod względem jakości (co po obserwacji rynku mogę stwierdzić, że nie będzie zbyt trudne) przy wykorzystaniu istniejących i przyszłych znajomości; różnego rodzaju reklama.* Według badanych pomocne w osiągnięciu przez nich własnych zamierzeń zawodowych, zatem także i awansu, jak już wcześniej wskazano, mogą być również odpowiednie znajomości.

Kolejna część wskazała, że będzie w tym celu również poszukiwać protegujących, koalicjantów i wpływów. W opinii tych badanych *w dzisiejszych czasach ważne jest też posiadanie koalicjantów; awans można osiągnąć przez potwierdzenie i rozwijanie własnych kompetencji przy współudziale koalicjantów.* Jak można zauważyć ostatnia wypowiedź łączy różne sposoby zabiegania o awans. Poniższe sformułowania również to potwierdzają:

- *na początek rozwijanie własnych kompetencji zawodowych, później w różnym stopniu autopromocja, wpływy i koalicjanci oraz wysokie rezultaty pracy, które same są formą autoreklamy;*
- *dokształcanie się, opowiadanie innym o swoich umiejętnościach, rekomendacja wśród znajomych;*
- *autoreklama, uczciwa, rzetelna praca, sumienność;*
- *potwierdzanie i rozwijanie własnych kompetencji zawodowych, poszukiwanie nowych dróg działania, usprawnianie starych, dobre kontakty międzyludzkie, poszukiwanie koalicjantów, autopromocja.*

Podsumowując dotychczasowe rozważania należy zauważyć, że wszystkie opisane w części teoretycznej indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej zyskują preferencje badanych studentów odnośnie do sposobów zabiegania o awans (niezależnie jak ten termin jest rozumiany). Niniejsza część zatem rozstrzyga szczegółowy problem badawczy 3.2: jakie strategie osiągania awansu zawodowego preferowane są przez studentów?

4.5. Studenci wobec problemów w znalezieniu pracy

Studenci zdają sobie sprawę, że po zakończeniu studiów będą mieli problemy ze znalezieniem pracy, która by ich satysfakcjonowała, a która jest/staje się dla zdecydowanej większości na tym etapie, głównym celem zawodowym. Stąd też ważne jest, co w takiej sytuacji planują zrobić, jakie

działania zamierzają podjąć i czy biorą pod uwagę wyjazd za granicę. Niniejsza część koresponduje zatem ze szczegółowym problemem badawczym 3.3: **jakie działania planują podjąć studenci wobec problemów w znalezieniu pracy (po zakończeniu studiów)?**

Według A. Bańki praca i kariera za granicą dla młodych ludzi kończących studia stanowi atrakcyjną koncepcję „ułożenia sobie życia, gdzie dominującymi siłami są tendencje buntownicze, chęć ucieczki przed beznadzieją, chęć zrealizowania osobistych aspiracji rozwojowych i chęć zakosztowania wygody i jakości życia” [Bańka, 2007a, s. 75–76]. Z badań przywołanego autora wynika, że osoby, które planują pracę za granicą, wyrażając swoje obawy związane z wyjazdem z kraju, kierują się głównie „lękami związanymi z postrzeganym niskim wartościowaniem własnych zasobów osobowości. Jest to typowa wewnętrzna atrybucja antycypowanych przyczyn niepowodzeń”. Drugim w kolejności czynnikiem zniechęcającym do opuszczenia kraju rodzinnego są obawy związane z rozwojem wydarzeń w niepożądanym kierunku ze względu na posiadane braki oraz na antycypowaną niemożność kontroli środowiskowej własnego rozwoju w nieznanym miejscu. Trzeci powód niechęci opuszczenia kraju w celach związanych z pracą „obejmuje przekonania wyrażające nieuchronność negatywnych konsekwencji dla własnej tożsamości i możliwości kontynuacji w nieprzewidywalnym otoczeniu”. Wśród zachęt do wyjazdu z kraju pierwsze miejsce zajmują motywatory negatywne z dominacją takich motywów, jak: chęć uniknięcia poniżenia panującą sytuacją w kraju czy obawa przed zmarnowaniem życia. Kolejnym czynnikiem zachęcającym do opuszczenia kraju są postrzegane szanse lepszej przyszłości za granicą [tamże, s. 75].

Wyniki ukazane w raporcie z badań realizowanych od 27 stycznia do 26 kwietnia 2007 roku w ramach Kampanii Start w Karierę PL wskazują, że zarówno do pozostania w Polsce, jak też do wyjazdu motywuje respondentów chęć rozwoju zawodowego. Możliwości rozwoju zawodowego zostały wskazane przez 60% ankietowanych planujących pozostanie w Polsce po ukończeniu studiów oraz blisko 75% zdecydowanych na emigrację. Poza chęcią rozwoju zawodowego, najczęściej wskazywanymi powodami emigracji była sytuacja polityczna (48%) i sytuacja gospodarcza (46%) w Polsce. Natomiast najczęściej wymienianymi czynnikami ograniczającymi gotowość do wyjazdu są przyjaciele i znajomi (63%) oraz sytuacja rodzinna (32%) [2007, s. 5].

Według przywołanego raportu większość respondentów (83%) była zdecydowana na realizację kariery w Polsce po ukończeniu studiów. Jedynie 17% planowało rozwój swojej kariery zawodowej za granicą po

ukończeniu studiów, ale jak podkreślają autorzy raportu „powyższych danych nie należy uogólniać na całą populację studentów w Polsce. Na deklaracje respondentów z pewnością miał wpływ projekt, w którym brali udział, a którego celem było wskazanie studentom wiodących uczelni, możliwości rozwoju zawodowego w Polsce”. Ponad 40,0% osób, które są zdecydowane na wyjazd z Polski po ukończeniu studiów planuje wyjazd za granicę na okres krótszy niż 24 miesiące. Spośród badanych 14,0% nie planuje powrotu do Polski, a blisko 20,0% nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji [tamże, s. 2]. Z badań przeprowadzonych w 2010 roku przez W. Dudę i D. Kukłę wynika, że 27,0% ankietowanych przez nich studentów raczej jest zdecydowanych na wyjazd z kraju w celu rozwoju zawodowego i prawie tyle samo osób – 25,2% raczej na taki wyjazd by się nie zdecydowało, a 25,8% jeszcze nie rozstrzygnęło tej kwestii [2010, s. 86]. Według projektu Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy – MONITORING PLUS zatytułowanego „Analiza ścieżek karier oraz mobilności mieszkańców województwa kujawsko-pomorskiego” przeszło 40,0% studentów⁴³ zamieszkujących województwo kujawsko-pomorskie jest zdecydowanych wyjechać za granicę w celu podjęcia tam pracy. Co dwudziesta osoba z tej grupy planuje zostać za granicą na stałe (4,8% wskazań); identyczny odsetek stanowią studenci, którzy zdecydowanie odrzucili możliwość wyjazdu. Natomiast co dziesiąty przyszły absolwent wyższej uczelni nie ma sprecyzowanych planów związanych z możliwością podjęcia przynajmniej tymczasowej pracy poza granicami kraju [projekt „Badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy – MONITORING PLUS” (NR Z/2.04/II/2.1/31/05)].

W badaniach własnych rozważania dotyczące wyjazdu za granicę pojawiają się u około połowy badanych studentów, pozostali nie chcą opuszczać kraju. Niektórzy nie chcą wyjeżdżać, ponieważ, jak twierdzą odczuwaliby brak bliskich osób (tęsknota). Wyjazd za granicę może być także ich zdaniem przyczyną rozbicia życia osobistego, w tym rodzinnego. Egzemplifikację mogą stanowić poniższe wypowiedzi:

- *nie planuję wyjechać za granicę, bo to rozbije życie osobiste, a ono jest dla mnie najważniejsze (rodzina, miłość, przyjaźń);*
- *jestem bardzo związana ze swoją rodziną, rodzeństwem i narzeczonym, dlatego ciężko byłoby mi wyjechać za granicę, a więc nie planuję tego.*

⁴³ Badaniem objęto grupę 720 studentów ze wszystkich uczelni funkcjonujących na terenie województwa. Terenowa faza badania odbyła się w marcu i kwietniu 2005 roku.

Część badanych studentów posiada doświadczenie w pracy za granicą, które decyduje o tym, czy taki wyjazd chcieliby powtórzyć. Najczęściej nie mają oni zamiaru ponownie pracować za granicą. Wskazują na to następujące ich przykładowe wypowiedzi:

- *w zeszłym roku byłam za granicą, opiekowałam się starszą panią, co prawda pieniądze są niezłe, lekka satysfakcja, ale na dłuższą metę zatęskniłabym się na śmierć, dlatego będę robiła wszystko, żeby znaleźć pracę w Polsce;*
- *za granicą już byłam. Dziękuję nie nadaję się na emigrację. Fajnie było, ale to nie dla mnie. Moje miejsce jest w Polsce, wśród swoich :);*
- *byłem już w pracy za granicą w celach zarobkowych, ale już nie chcę jechać;*
- *mam już doświadczenie w pracy za granicą i raczej nie będę wybierał pracy poza granicami kraju;*
- *wyjazd za granicę przerabiałem już podczas studiów, dlatego odpada, prędzej zmiana miasta.*

Jednej ze studentek, jak sama pisze: *wyjazd do Anglii „otworzył mi oczy”... Wyjazd za granicę raczej wchodzi w grę, nawet bez niepowodzeń w kraju, zatem chce ona go powtórzyć.*

Niektórzy też jeszcze do niedawna myśleli o wyjeździe za granicę, ale zmienili zdanie. Jedna z badanych tłumaczy to w następujący sposób: *jeszcze niedawno myślałam o wyjeździe za granicę, jednak w obecnej sytuacji na światowych rynkach wyjazd za granicę stawiam na dalszym planie, myślę, że w takiej sytuacji (braku pracy) zgłosiłabym się do Urzędu Pracy. Inny pisze, że także myślał o wyjeździe, ale jego zdaniem staje się on coraz mniej opłacalny, bowiem: *w kraju ciężko pracując można też niezłe zarobić. Dokładnie jak tam.**

Studenci, którzy deklarują, że nie chcą wyjeżdżać i nie planują takiego wyjazdu, szukają jakiegokolwiek pracy do skutku w kraju. Potwierdzają to ich przykładowe wypowiedzi:

- *jestem zdecydowana przyjąć każdą pracę (ale w kraju) i podporządkować się na początku, ponieważ wiem, że niewiele umiem i muszę się dużo nauczyć;*
- *pracy za granicą nie planuję, będę szukać do skutku pracy w miejscu zamieszkania, aczkolwiek w zawodzie pielęgniarki ofert pracy nie brakuje na szczęście.*

Następni są podobnego zdania, bowiem gdy będą mieć problemy ze znalezieniem pracy w zawodzie będą próbować znaleźć jakąkolwiek pracę *nawet niezwiązaną z wykształceniem.* Świadczą o tym ich poniższe opinie:

- *jeśli nie znajdę pracy w zawodzie, będę szukała czegokolwiek. Wyjazd za granicę – na pewno nie!;*
- *w swoich planach na przyszłość nie zamierzam wyjechać za granicę. Jestem osobą, która nie boi się pracy fizycznej i intelektualnej. Wychodzę z założenia, że jak nie dostanę wymarzonej pracy, to pójdę do tej która będzie, nawet jeśli*

miałaby być ona na niższych wymaganiach i kwalifikacjach niż moje, ale cały czas będę szukać pracy lepszej spełniającej moje oczekiwania.

Inni studenci, którzy deklarują, że nie chcą wyjeżdżać za granicę i nie planują takiego wyjazdu twierdzą, że pozostaną przy obecnej pracy, niezwiązanej z kierunkiem studiów, np.:

- *jeżeli szybko nie znajdę pracy w zawodzie, to tymczasowo będę pracowała w sklepie, w którym już pracowałam. Oczywiście nie jest to moje marzenie, ale na pewno nie będę siedziała w domu, będąc osobą bezrobotną.*

Ci respondenci, którzy decydują się pozostać w kraju mają przede wszystkim zamiar uczęszczać na dodatkowe kursy pozwalające na podniesienie lub zmianę kwalifikacji, doksztalać się, podjąć studia podyplomowe, szukać pracy przez pośrednictwo. Przykład mogą stanowić poniższe wypowiedzi badanych:

- *myślę, że w obliczu trudności ze znalezieniem zatrudnienia, podjąłabym kurs kwalifikacyjny lub inny kierunek studiów;*
- *(...) jeśli nie dostanę pracy w zawodzie, to wierzę, iż znajdę sobie inne zajęcie, które pozwoli mi na jakiś czas ustabilizować się finansowo. W międzyczasie będę szukała upragnionej pracy. Zamierzam też wybrać nowy kierunek studiów w systemie zaocznym – dziennikarstwo i komunikacja społeczna;*
- *w takiej sytuacji szukam pracy tymczasowej i kontynuuję naukę (studia podyplomowe, np. z oligofrenopedagogiki);*
- *pół roku dam sobie na znalezienie pracy w zawodzie, potem wezmę inną, ale wciąż będę szukać w zawodzie. Chyba że ostatecznie się przekwalifikuję.*

Podobnie wypowiada się inny badany, który pisze, że w przypadku problemów ze znalezieniem pracy znajdzie: *pracę dorywczą na jakiś czas, gdzie panuje mobbing, koleśiarstwo i ciągłe konflikty* (bo takiej jego zdaniem w Polsce nie brakuje) i będzie poszukiwał pracy satysfakcjonującej. Nieliczni są zdania, że zawsze jakaś praca w kraju się znajdzie:

- *na pewno znajdę pracę, być może nie w zawodzie, ale np. w markecie, czy też biurze. Uważam, że jeśli ktoś chce, to potrafi;*
- *trzeba tylko chcieć pracować, a i praca będzie.*

Część studentów zakłada, że jest w stanie przeprowadzić się w celu znalezienia pracy, bowiem twierdzą, że chcą jej szukać w innych miastach (w Polsce) niż miejsce zamieszkania.

Jeszcze inni wskazują, że w sytuacji braku pracy założąliby własną działalność gospodarczą, ale nie wykluczają wyjazdu za granicę, np.: *próbuję rozpocząć własną działalność lub wyjechać do innego miasta lub za granicę.* Jedna z respondentek stosuje wówczas swój plan w następującej kolejności: 1) *przeoglądam ogłoszenia w Internecie, zanoszę CV do wszystkich agencji pracy, sama robię spacer po różnych instytucjach – kilkakrotnie,* 2) *szukam*

w innych miastach! – Poznań, Gdańsk, Wrocław, 3) orientuję się w możliwościach założenia własnej działalności gospodarczej, 4) wyjeżdżam za granicę – w celu „życia”. Kolejni także rozważają założenie firmy, ale nie planują wyjeżdżać z kraju:

- nie planuję wyjazdu za granicę. Już podróżowałam, mieszkałam 3 mies. poza Polską i najlepiej czuję się w kraju. Raczej nie obawiam się braku pracy. Oprócz pracy w szkole planujemy z mężem założenie własnej firmy (działalność edukacyjna – j. angielski i włoski, gra na fortepianie);
- jeśli nie będzie pracodawcy stworzę sam miejsce pracy;
- zakładam własną firmę lub pytam wśród wszystkich znajomych, czy nie wiedzą o jakiejś pracy, rozsyłam CV w wiele miejsc;
- pewnie będę miała problemy, ale jako deskę ratunkową traktuję ZK, gdyż myślę, że uda mi się tam „zaczepić” ze względu na odbytą praktykę, dobrą opinię oraz to, że mój ojciec jest emerytowanym funkcjonariuszem tej jednostki. Jeśli się nie uda, będę się pewnie miała pracy nie w zawodzie, łącznie z własną działalnością gospodarczą.

Dwie ostatnie opinie i następna wskazują, że wykorzystywane będą również znajomości (pomoc znajomych i rodziny). Kolejny badany, pisze: jeżeli będzie taka sytuacja i możliwości to poproszę o pomoc rodzinę oraz znajomych.

Część studentów chce, zamierza i planuje wyjazd za granicę, część go rozważa, część bierze pod uwagę krótki, kilkumiesięczny wyjazd. Badani chcą wyjechać głównie w celach zarobkowych, ale także w celu nauki lub poprawy znajomości języka. O tym, że studenci chcą wyjechać świadczą ich następujące wypowiedzi:

- właściwie nie zakładam, że znajdę pracę w Polsce. Wyjazd za granicę, jak na tę chwilę jest pewny na 85% – pomimo iż nie mam tam nikogo, kto by mnie pokierował, to czuję, że zatrudnienie znajdę tam znacznie łatwiej;
- jeśli będzie tylko możliwość wyjazdu za granicę nie będę w ogóle się zastanawiać czy zostać! Tutaj za takie śmieszne pieniądze nie da się żyć, a co tu mówić o swoim mieszkaniu. Ceny unijne są w Polsce, ale pensje się nie zmieniają!!!;
- mam świadomość, iż po ukończeniu studiów mogę mieć trudności ze znalezieniem pracy, dlatego zamierzam wyjechać z kraju za „chlebem”;
- wyjeżdżam za granicę w celach zarobkowych, jak i po to, by nauczyć się języka, jednak nie na długo;
- pewnie wyjadę za granicę, aby tam pracować;
- wyjadę za granicę, aby zarobić pieniądze.

Według raportu z badań w ramach Kampanii Start w Karierę PL opinie, że za granicą można łatwiej niż w Polsce znaleźć pracę zgodną z zainteresowaniami potwierdziło około 25% ankietowanych, którzy nie planują

wyjazdu z Polski po ukończeniu studiów oraz 58% studentów planujących emigrację. Obie grupy respondentów były zgodne co do możliwości łatwiejszego znalezienia za granicą pracy „dobrze płatnej” (około 85% ankietowanych) [2007, s. 3].

Jedna ze studentek twierdzi, że szukałaby pracy za granicą na 100%, gdyby nie znalazła pracy w szkole. Kolejni wskazują, że taki wyjazd planują:

- *planuję wyjazd za granicę w celu nauki języka;*
- *planuję wyjazd w celach zarobkowych;*
- *planuję wyjazd za granicę – za pracą.*

To, że respondenci rozważają taki wyjazd, gdy będzie taka potrzeba potwierdzają następujące ich opinie:

- *raczej rozważałabym wyjazd za granicę. W celu znalezienia pracy i podszkolenia języka;*
- *być może pojechałabym za granicę do pracy w celach zarobkowych, bo żyć trzeba. A przy okazji poduczyla się języka i poznała nowe miejsca;*
- *poszukam jakiegokolwiek pracy, jeśli będzie potrzeba to wyjadę za granicę, choćby w celu doszkolenia języka;*
- *w sytuacji niemożności znalezienia pracy wyjechałabym za granicę, by tam zdobyć doświadczenie zawodowe, a następnie bogatszy o to wrócić do kraju;*
- *jeśli nie znalazłabym pracy w zawodzie, podjęłabym jakąkolwiek inną. Jeśli nie znalazłabym żadnej podejrzewam, że na pewno rozpatrywałabym możliwość wyjazdu za granicę w celu znalezienia pracy;*
- *najpierw próbowałabym dostać się na staż, żeby nie siedzieć bezczynnie w domu, jeśli nie to, to może wyjazd za granicę, ale na razie o tym nie myślę.*

Jeszcze inni badani dopuszczają możliwość wyjazdu na krótki okres, nie na stałe, aby zarobić i doskonalić język. Egzemplifikację mogą stanowić kolejne wypowiedzi studentów:

- *nie planuję wyjazdu za granicę na stałe, ale dopuszczam opcję 2–3-miesięczną w celu doskonalenia języka;*
- *dam radę znaleźć pracę! A gdyby tak się nie stało to pojedę do UK na 2–3 mies., by zarobić pieniądze na poszukiwanie pracy w PL;*
- *chciałabym wyjechać, ale nie na stałe;*
- *spróbowałabym znaleźć pracę za granicą, ale nie chciałabym wyjechać na stałe.*

Są też tacy, którzy taki wyjazd traktują jako ostateczność, twierdząc, że jeżeli nie będzie możliwości pracy w kraju i gdy przez długi czas jej nie znajdą, to wtedy o nim pomyślą i prawdopodobnie wyjadą, np.:

- *jeśli przez bardzo długi czas nie znajdę pracy w kraju, to bardzo prawdopodobne, że wyjadę za granicę. Jednak jest to dla mnie ostateczność, gdyż byłam za granicą w pracy i nie jest to dla mnie komfortowa sytuacja;*

- *jeśli będzie to długotrwały problem, to być może wyjadę za granicę. Ale w najbliższej przyszłości nie planuję takiego wyjazdu (nie chciałabym być do tego zmuszona, dobrze mi w Polsce, gdzie mam swoją rodzinę i przyjaciół);*
- *staram się nie dopuszczać takiej myśli do świadomości. Wyjazd byłby ostatecznością;*
- *możliwe, że będę chciała wyjechać za granicę, ale to ostateczność, bo bardzo bym chciała pracować w Polsce.*

Kolejna studentka jest podobnego zdania, bowiem pisze następująco: *jeśli byłabym dłuższy czas bez pracy, to na pewno wyjechałabym za granicę i nie po to, żeby uczyć się języka tylko za pracą. Nie mogłabym zrobić nic, żeby podnieść swoje kwalifikacje ani rozpocząć studiów podyplomowych, ani żadnego kursu, gdyż nie byłoby mnie na to stać, więc musiałabym wyjechać, żeby najpierw na to zarobić. Byłby to zatem wyjazd w celach zarobienia na dalszą edukację. Następny badany wskazuje, że jeśli nie znajdzie pracy w Polsce, to wyjedzie na kilka lat w celu zebrania potrzebnego kapitału do otwarcia własnej firmy w Polsce, pisze także, że nie zostałaby za granicą, bo pomimo wielu niedoskonałości za bardzo lubi swój kraj. Inny twierdzi, że: *mój patriotyzm wyraża się w tym, żeby dołożyć wszelkich starań, by godnie żyć w ojczyźnie – to ja muszę brać życie w swoje ręce (...).**

Pojedynczy respondenci mają już zapewnioną pracę po studiach, muszą tylko, jak sami piszą: *dobrze to wykorzystać*. Jedna z badanych wątpi, że będzie miała problemy ze znalezieniem pracy (praca w usługach, kosmetyka, wizaż itp.), chyba że, jak zauważa, w zawodzie doradcy zawodowego, ponieważ za wynagrodzenie państwowe (niskie) nie podejmie pracy. W wyniku niektórych wypowiedzi można zauważyć, że dla części młodych ludzi ważne są przede wszystkim odpowiednie zarobki/wysokie wynagrodzenie. Nieliczni jeszcze nie wiedzą, co zrobią, gdy będą mieć problemy ze znalezieniem pracy po zakończeniu studiów.

Niniejsza część rozstrzyga zatem szczegółowy problem badawczy 3.3: jakie działania planują podjąć studenci w sytuacji problemów ze znalezieniem pracy po zakończeniu studiów? Część osób, aby uniknąć problemów z zatrudnieniem chce wyjechać za granicę, część taki wyjazd rozważa, część deklaruje, że na pewno nie wyjedzie. Głównym powodem rozważania wyjazdu jest chęć zarobienia i/lub nauki i doskonalenia znajomości języka obcego. W sytuacji problemu ze znalezieniem pracy po zakończeniu studiów, studenci mają zamiar uczęszczać na dodatkowe kursy pozwalające na podniesienie lub zmianę kwalifikacji, dokształcać się, podjąć studia podyplomowe, szukać pracy przez pośrednictwo. Część studentów twierdzi, że są gotowi się przeprowadzić, by znaleźć pracę. Takie podejście charakteryzuje generację Y, która jest mobilna i otwarta

na zmianę. Inni wskazują, że w sytuacji braku pracy założyliby własną działalność gospodarczą, ale nie wykluczają wyjazdu za granicę. Kolejni także rozważają założenie firmy, ale jednak nie planują wyjeżdżać z kraju.

Podrozdziały 4.3, 4.4 i 4.5 rozstrzygają trzeci problem badawczy. Wszystkie indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej, o których pisano w części teoretycznej niniejszej pracy zostały dostrzeżone jako możliwe sposoby osiągania własnych celów karierowych przez badaną młodzież studencką. Najczęściej jest to połączenie kilku strategii. W znacznej mierze są to sposoby, które wynikają z prezentowanej przez badanych orientacji na profesjonalizm – na kompetencje zawodowe (kariera specjalisty). Studenci chcą bowiem potwierdzać i rozwijać swoje kompetencje zawodowe poprzez zdobywanie nowej wiedzy w wyniku ustawicznego kształcenia, chcą także dążyć do ponadprzeciętnych rezultatów w pracy oraz emocjonalnie się w nią zaangażować. Aby osiągnąć swoje przyszłe cele zawodowe, już teraz niektórzy z nich rozszerzają opcję rozwoju poprzez studiowanie dwóch kierunków, a także podejmowanie różnych działań, nie tylko na płaszczyźnie zawodowej. Osoby uczestniczące w badaniu również doskonaliły własne umiejętności zawodowe (poprzez udział w kursach, szkoleniach, warsztatach, wolontariat itp.). Takie podejście jest z pewnością pomocne w osiągnięciu bezpieczeństwa i stabilizacji, które jako kotwica kariery ma podobną wartość dla badanych jak kotwica profesjonalizm.

ZAKOŃCZENIE

Planowanie rozwoju kariery zawodowej i podejmowanie ważnych decyzji życiowych, w tym zawodowych, przez młodych ludzi, studentów odbywa się często w atmosferze zagubienia, wielu obaw i poczucia bezradności. W związku z tym potrzebna jest odpowiednia pomoc, którą zapewnić może między innymi właściwa edukacja. Przed uczelniami – jak słusznie podkreśla Ryszard Gerlach – „stoją wyzwania współczesnego świata, inaczej niż dawniej definiującego rolę edukacji” [2008, s. 115]. Zachodzące przemiany, które związane są również z procesami globalizacyjnymi i integracyjnymi stanowią wyzwanie dla edukacji, w tym dla edukacji na poziomie studiów wyższych. Jak zauważa Anna Malenda-Iwankiewicz „planowanie staje się jednym z największych wyzwań współczesności, dotyczy to również, a może przede wszystkim, planowania własnej kariery” [2008, s. 155]. Jeśli oczekuje się od edukacji skutecznych reakcji na wyzwania współczesności, konieczne staje się, jak już podkreślano w zakończeniu zawartym w książce *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, wprowadzenie do szkół programów w zakresie tzw. edukacji karierowej. Łatwiejsza jest bowiem profilaktyka niż leczenie skutków nieprzemyślanych decyzji edukacyjno-zawodowych młodych ludzi. Skuteczne zapobieganie wymaga jednak diagnozy stanu współczesnego rynku pracy (ten aspekt nie był przedmiotem niniejszych analiz) i wiedzy o specyfice funkcjonowania młodych ludzi, w tym przypadku współczesnych studentów w określonych realiach czasoprzestrzennych, czyli w kontekście procesów globalizacyjnych i integracyjnych.

Celem niniejszych badań była próba diagnozy procesu planowania rozwoju kariery zawodowej przez studentów. W wyniku przeprowadzonych badań i dokonanych analiz można odpowiedzieć na główny problem badawczy: czy i w jakim zakresie studenci planują rozwój własnej kariery

zawodowej? **Badani studenci realizują proces planowania rozwoju własnej kariery zawodowej**, bowiem:

1. **Posiadają wyobrażenia na temat własnej przyszłości** (dokonują opisu wyobrażeń i planów odnośnie do życia osobistego i zawodowego, w tym ujawniają określone formy i struktury narracji oraz aspekty postrzegania własnej przyszłości).

Opis wyobrażeń i planów podjęty został przez badane osoby **w trybie wiedzy komunikatywnej**, w bezpośrednich określeniach, jako uświadomiony i intencjonalny przekaz. **W narracjach** badanych występują **takie formy gramatyczne opisu, jak: życzeniowa, przypuszczeniowa, imperatywna i nominatywna**. W ich wypowiedziach wymienione formy bardzo często stosowane są naprzemiennie, istniejąc w obrębie jednej wypowiedzi. **W opisie przyszłości można zaobserwować narracje: procesualną, enumeracyjną, finalistyczną i negacjonistyczną** – przy czym to ostatnie jest najmniej licznym podejściem wśród badanych.

Badani studenci w różny sposób spostrzegają własną przyszłość – z różną częstotliwością o niej myślą; różna jest też odległość czasowa przyszłości, do której sięgają w swoich planach i zamierzeniach (**najczęściej jest to najbliższa przyszłość**); różna jest również „zabarwienie” postrzeganej przyszłości (**najczęściej z mieszanymi odczuciami**) oraz różna jest wyrazistość/szczegółowość widzianej przyszłości (**najczęściej ogólnie i niepewnie**).

Zdecydowana większość badanej młodzieży w swoich wyobrażeniach wyraża **nadzieję na łączenie życia i obowiązków osobistych, w tym rodzinnych z zawodowymi**. W obszarach tych pojawia się również kontynuacja nauki oraz działalność prospołeczna. Badani potrafią (jak wykazują w „drzewach życia”) zachować równowagę między różnymi dziedzinami życia, bowiem planując swoją karierę zawodową nie zapominają równocześnie o spełnianiu się w życiu prywatnym. Istotna jest dla nich zasada „work-life balance”. Plany badanych studentów są do siebie zbliżone, mają oni podobne wizje swoich karier;

2. Preferują określone modele rozwoju (przebiegu) kariery zawodowej. Wyobrażenia i plany badanych studentów związane są z preferowanymi przez nich modelami przebiegu kariery, bowiem zdecydowana większość wskazuje, że **zależy im na pogodzeniu i łączeniu życia i obowiązków zawodowych z rodzinnymi, na równowadze pomiędzy aktywnością zawodową i zaangażowaniem w życie rodzinne** (kariera dwutorowa lub wielotorowa). Ten wzór kariery występuje w połączeniu z innymi typami (z karierą stabilną, eksperymentalną/konwencjonalną, domową, przerywaną). Takie podejście zbieżne jest

z rezultatami osiągniętymi przez respondentów w zakresie ukierunkowania na styl życia, które jest najbardziej cenioną przez nich orientacją wobec kariery. Planując drogę zawodową, badani studenci w zdecydowanej większości uwzględniają potrzeby życia rodzinnego. Świadczy to dobrze o młodych osobach, które nie odrzucają życia rodzinnego i zdają sobie sprawę, jak istotnym elementem jest rodzina;

3. **Dostrzegają obawy, ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności związane z realizacją własnych planów zawodowych oraz wskazują na sposoby radzenia sobie z trudnymi sytuacjami.**

Zdecydowana większość badanych studentów na drodze swojego „życia zawodowego” **dostrzega ograniczenia, przeszkody, bariery i trudności w realizacji własnych zamierzeń i planów zawodowych zarówno o charakterze środowiskowym/zewnętrznym, jak i osobistym/wewnętrznym.** Ich połączenie utrudnia pogodzenie życia osobistego z zawodowym.

W większości badani z trudnymi sytuacjami **radzą sobie przede wszystkim dzięki rozmowie z drugą osobą, korzystają z pomocy i wsparcia innych** (najczęściej najbliższych) **osób, ale ważny jest także ich własny stosunek do tych sytuacji;**

4. **Ujawniają własne preferencje wobec zawodu i pracy zawodowej. Przez zdecydowaną większość badanych studentów preferowana jest praca bezpośrednio bądź pośrednio związana z kierunkiem studiów lub z zawodami, które badani zdobyli wcześniej lub aktualnie zdobywają.** Większość badanych wyobraża sobie siebie i swoją pracę jako czynności wymagające kontaktu z drugą osobą. Praca przede wszystkim ma dawać satysfakcję i poczucie spełnienia oraz ma być dobrze płatna. Ma także odpowiadać zainteresowaniom, umiejętnościom, umożliwiać szanse na rozwój i awans zawodowy, stwarzać możliwości kształcenia i doskonalenia zawodowego. Badane osoby wskazują też, że chciałyby pracować na niezależnym stanowisku, dającym samodzielność i swobodę. Chciałyby również, aby ich praca była pożyteczna dla innych, chcą dzięki niej pomagać innym ludziom. Pragną także wyzwania w pracy zawodowej. Chcą być doceniani i wspierani przez swoją firmę. Dla wielu liczy się stabilność, bezpieczeństwo, stała/pewna praca. Duża część chciałyby również, aby przyszła praca zawodowa nie kolidowała z życiem osobistym, rodzinnym;
5. **Ujawniają preferowane orientacje wobec kariery i ich poziomy. Studenci najbardziej cenią zintegrowany styl życia.** Ich aktywność skoncentrowana jest na budowaniu i utrzymaniu równowagi pomiędzy różnymi sferami działania: życiem osobistym, rodziną, pracą

zawodową, karierą. Sukces to dla nich coś więcej niż sukces zawodowy (orientacja na styl życia). Podobną wartością dla badanych ma **stabilne i bezpieczne zatrudnienie** (orientacja na bezpieczeństwo i stabilizację) oraz **bycie fachowcem w konkretnej dziedzinie, potwierdzenie własnego mistrzostwa** (orientacja na profesjonalizm). Kolejne jest ukierunkowanie na **poszerzanie marginesu własnej swobody, uwolnienie się z krępujących więzów i ograniczeń** (orientacja na autonomię i niezależność). Następnie cenią **przeciwstawianie się trudnościom i podejmowanie ryzyka** (orientacja na wyzwanie), **realizację wartości humanistycznych, pomaganie innym** (orientacja na usługi i poświęcenie dla innych) oraz **wprowadzenie zmian, innowacji** (orientacja na kreatywność i przedsiębiorczość). Zdecydowanie **najmniej są zorientowani na przywództwo**, gdzie głównym celem zawodowym staje się zdobycie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania, podejmowanie decyzji, zwiększenie zakresu władzy. **Najwięcej badanych charakteryzuje umiarkowane dążenie** (przejawia przeciętne poziomy) **w większości orientacji wobec kariery.**

Respondenci **reprezentują różne konstelacje orientacji kariery**. Większość badanej populacji przejawia i preferuje mieszane układy oraz jest stała w wyborach poszczególnych orientacji. Studenci są najbardziej do siebie podobni w zakresie ukierunkowania na profesjonalizm, najmniej natomiast w zakresie kreatywności i przedsiębiorczości;

6. **Ujawniają cele dotyczące własnej kariery, w tym wskazują na znaczenie kategorii, jaką jest awans.**

W zdecydowanej większości badani studenci, wskazując swoje cele, jak wykazano wcześniej, łączą aspekty edukacyjne, zawodowe i osobiste. Cele te powiązane są z preferowanymi orientacjami wobec kariery. Istotne dla planowania rozwoju własnej kariery zawodowej jest to, że badana młodzież studencka ma świadomość tego, iż cele zawodowe i osobiste powinny być zbieżne, a na pewno nie mogą wzajemnie się wykluczać.

Dużo badanych osób, myśląc o własnej przyszłej pracy zawodowej, wskazuje także na awans (zawodowy), którego osiągnięcie traktowane jest jako jeden z celów zawodowych i istotnych aspektów, jakie powinna zapewnić podjęta praca. Dążenie do awansu w hierarchii stanowisk pracy brane jest również pod uwagę w wykonywaniu pracy zawodowej. W określaniu kategorii, jaką jest awans badani studenci dostrzegają zarówno komponenty obiektywne (ocena innych, docenienie poprzez np. wyższe, lepiej płatne stanowisko, więcej obowiązków

i wymagań, ale też więcej swobody w podejmowaniu działań), jak i subiektywne (np. satysfakcja, zadowolenie, duma, podniesienie poczucia własnej wartości i odczuwanie szacunku). Termin ten oznacza dla badanych możliwość uzyskania zarówno gratyfikacji zewnętrznej, jak i wewnętrznej. Zauważają oni także pozytywne i negatywne jego skutki.

7. **Ujawniają preferowane strategie rozwoju kariery zawodowej.**

Wyniki badań własnych wskazują, że **wszystkie indywidualne strategie rozwoju kariery zawodowej**, o których pisano w części teoretycznej niniejszej pracy, są **dostrzegane przez badanych jako możliwe sposoby osiągania własnych celów karierowych**, w tym awansu. **Najczęściej jest to połączenie kilku strategii. Wśród najczęściej ujawnianych i preferowanych przez badanych sposobów realizacji własnych celów zawodowych jest strategia podnoszenia kwalifikacji.** W staraniach o awans prawie wszyscy badani studenci chcą rozwijać, podnosić, ale też potwierdzać własne kwalifikacje i kompetencje zawodowe. W znacznej mierze są to zatem sposoby wynikające z prezentowanej przez respondentów orientacji na profesjonalizm (kariera specjalisty). Duża część chce też dążyć do osiągnięcia jak najlepszych wyników w pracy oraz emocjonalnie się w nią zaangażować.

Kolejną strategią, którą ujawniają i preferują badani, jest rozszerzanie opcji rozwoju kariery przez różne działania (nie tylko na płaszczyźnie zawodowej). Strategia ta najczęściej w ich ujęciu dotyczy *networkingu*. Również strategia tworzenia własnego wizerunku osoby, mającej znaczący potencjał rozwojowy (autopromocja i autoreklama) jest zauważana przez badanych studentów jako jedno z możliwych działań, które mogą doprowadzić ich do osiągnięcia własnych celów zawodowych, w tym awansu. Pomocna w tym jest także strategia pielęgnowanie i rozwijanie stosunków z kolegami, przełożonymi oraz aktywne uczestnictwo w życiu społecznym organizacji. W celu osiągnięcia awansu będą też poszukiwać protegujących, koalicjantów i wpływów. Według badanych, mimo iż ważni są wpływowi znajomi (odpowiednie znajomości), to jednak najważniejsze jest ich własne podejście i zaangażowanie;

8. **Wskazują działania, jakie planują podjąć w sytuacji problemów ze znalezieniem pracy po zakończeniu studiów.**

Działania te dotyczą w znacznej mierze wyjazdu za granicę. Badane osoby, które nie chcą wyjeżdżać i nie planują takiego wyjazdu szukają jakiegokolwiek (tymczasowej, niezwiązanej z wykształceniem) pracy w kraju lub pozostają przy obecnej pracy. Decydując się pozostać,

mają przede wszystkim zamiar uczęszczać na dodatkowe zajęcia pozwalające na podniesienie lub zmianę kwalifikacji, ale też chcą szukać pracy przez pośrednictwo, szukać jej w innych miastach (w Polsce), przeprowadzić się, założyć własną działalność gospodarczą.

Uzyskane wyniki badań można także rozpatrywać w kontekście postępujących procesów globalizacyjnych i integracyjnych, które stwarzają szanse, możliwości i zachęty, ale obok tego także zagrożenia, ograniczenia i bariery dotyczące planowania oraz rozwoju kariery życiowej, w tym kariery zawodowej studentów. Potrzebne zatem, a nawet konieczne jest ich uwzględnianie. Nawiązując do przeszłości badanych studentów, czyli do ich dotychczasowych dokonań, osiągnięć i doświadczeń, które analizowane były w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania* (Bydgoszcz 2012), należy zauważyć, że:

- 1) część badanej młodzieży studenckiej skorzystała z szans i możliwości stwarzanych przez procesy integracyjne, wyjeżdżając za granicę w celach zarobkowych, ale też w celu zgromadzenia doświadczeń;
- 2) praca za granicą wykonywana była głównie w okresie wakacyjnym i miała przede wszystkim charakter prac fizycznych;
- 3) praca za granicą zbliżyła badaną młodzież do własnych celów zawodowych. Pozwoliła na zdobycie doświadczenia zawodowego oraz sprawdzenie umiejętności językowych (można zatem potraktować to jako kapitał pozwalający patrzeć z umiarkowanym optymizmem na przyszłość zawodową);
- 4) niektórym doświadczenia w pracy poza granicami kraju uświadomiły, jakiej pracy nie chcieliby wykonywać w przyszłości oraz ukazały trudności wynikające ze słabej znajomości języków obcych;
- 5) pojedynczym osobom integracja europejska stworzyła możliwość odbycia części studiów za granicą w ramach programu Socrates/Erasmus oraz stażu w ramach programu Erasmus. Pojedyncze jednostki skorzystały także z kursów finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny.

W kontekście zamiarów i planów należy również dostrzec, że:

- 1) procesy integracyjne ułatwiają młodzieży studenckiej realizację jej planów w zakresie kariery zawodowej, a także spełnienie marzeń dotyczących podróżowania, wyjazdów zagranicznych. Wyrażane są również (co prawda pojedyncze) opinie, że za granicą łatwiej można znaleźć zatrudnienie;
- 2) część zamierza i planuje, część rozważa, część bierze pod uwagę krótki (kilkumiesięczny) wyjazd za granicę. Są też tacy, którzy taki wyjazd

traktują jako ostateczność, twierdząc, że jeżeli nie będzie możliwości pracy w kraju i gdy przez długi czas jej nie znajdą, to wtedy prawdopodobnie wyjadą;

- 3) badani studenci chcą wyjechać przede wszystkim w celach zarobkowych (w tym także zarobienia na dalszą edukację), ale też w celu nauki lub podniesienia poziomu znajomości języka;
- 4) niektórzy nie chcą wyjeżdżać, ponieważ odczuwaliby tęsknotę, a także z powodu tego, że taki wyjazd mógłby być przyczyną rozbitcia ich życia osobistego, w tym rodzinnego;
- 5) pojedyncze osoby planują: otworzyć własną działalność gospodarczą przy wykorzystaniu dotacji z Europejskiego Funduszu Społecznego; skorzystać z dofinansowań europejskich (złożyć wnioski); wyjechać z kraju w celu bliższego zapoznania się ze szczegółami biznesu, który planują otworzyć; rozszerzyć działania własnej firmy na kraje europejskie (rozszerzyć rynek zbytu).

Można również zauważyć, że przedstawione wyniki ukazują ogólnie korzystny wizerunek badanych studentów. Ostatni rok studiów to jednak moment przełomowy w życiu każdego studenta. Dla niektórych czas błęgiego lenistwa, całonocnych imprez i różnorodnych kombinacji „co tu zrobić, aby się nie narobić”, właśnie mija. Gdy jeden etap życia się kończy, a kolejny zaczyna, pojawiają się dylematy. Coś się kończy, nie wiadomo, co będzie dalej. I tu pojawia się problem: co dalej po studiach? Pytanie to towarzyszy rozważaniom o przyszłości, o której młody człowiek musi zdecydować. Niektórzy studenci zaczynają się bać, bo nie mają pomysłu na własne życie. Obawiają się wkroczenia w dorosłość, a co z tym związane podjęcia zobowiązań, wejścia w role pracownika, partnera, współmałżonka, rodzica. Narażeni są zatem na stres [Niedojad, 05.06.2009], a elementem sytuacji stresowych jest lęk. Lęk również towarzyszy coraz powszechniej występującemu zjawisku, jakim jest „syndrom ostatniego roku”. Jest to zjawisko społeczne, które może występować jedynie w odczuciu przedstawicieli danej społeczności, w tym przypadku młodzieży studenckiej stojącej u progu zakończenia studiów. W wyniku przeprowadzonych badań można zauważyć, że dotyka on część studentów, jednych w większym stopniu, innych w mniejszym. W większości wypowiedzi bowiem dominuje niepokój związany z tym, co może nastąpić po ukończeniu studiów. Pojawiają się rozmyślenia o własnej przyszłości, której nie można jednoznacznie przewidzieć, ale każda osoba w jakiś sposób o niej myśli i wyobraża ją sobie. Potęguje to uczucie niepewności, z którym nie każdy sobie jednak radzi. Badane osoby mają wiele obaw i dostrzegają wiele przeszkód, ograniczeń, trudności związanych z realizacją własnych

planów w zakresie kariery zawodowej. Współczesnych studentów niepokoją przede wszystkim problemy rynku pracy. Cechy, które charakteryzują osoby z omawianym syndromem, to przede wszystkim częste rozważania na temat własnej przyszłości, lęk i obawy przed nią, poczucie niepokoju i niepewności, poczucie konieczności zdecydowania co dalej po studiach, niesprecyzowane plany i zamierzenia. W tym miejscu można zadać pytanie: jak pomóc osobom z „syndromem ostatniego roku”? Pierwszym krokiem do poradzenia sobie z nim jest nazwanie swoich lęków. Należy też określić priorytety i stworzyć plan na życie. Według Moniki Wasilewskiej „świadomość swoich potrzeb oraz jasna hierarchia wartości rozwiążą kłopoty absolwentów” [Niedojad, 05.06.2009]⁴⁴.

Dla części badanych planowanie rozwoju własnej kariery zawodowej jest zatem trudnym procesem. Problemem w kontekście planowania i realizowania kariery, w określeniu głównych celów, dążeń i motywacji w jej zakresie jest także to, że część respondentów reprezentuje konstelacje (na wysokim poziomie) czterech i pięciu orientacji wobec kariery. Niewielki odsetek studentów (9%) w ogóle nie przejawia dominujących ukierunkowań. Są to osoby, które nie wiedzą w oparciu o jaki wyznacznik powinny planować swoją drogę zawodową oraz jaka praca, o jakim charakterze jest w stanie ich zmotywować najbardziej. W swoich wypowiedziach dotyczących własnych zamiarów i planów działania część badanych używa takich słów, jak: „może”, „jakieś”. Świadczy to o tym, iż ci studenci nie wiedzą w jakim kierunku chcieliby podążać. Jest też część, która jeszcze nie wie co powinna zrobić, aby osiągnąć swoje cele (głównie te zawodowe), nie ma żadnego planu działania ani strategii. Niektórym brakuje pewności w podejmowaniu decyzji, obawiają się braku konsekwencji we własnych działaniach, niewystarczającej determinacji, by dążyć do celu.

Wyniki badań własnych wskazują, że koniec studiów jest dla badanych studentów niełatwym okresem także z tego powodu, iż odczuwane są naciski społeczne, związane z realizacją zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości, którym jest m.in. posiadanie planu odnośnie do rozwoju własnej kariery. **Badana młodzież studencka z jednej strony zaczyna dostrzegać konieczność i potrzebę planowania swojej kariery (i podejmuje takie działania), z drugiej zaś poddaje w wątpliwość sens długoterminowego planowania lub planowanie w ogóle.**

⁴⁴ Autorka zdaje sobie sprawę, że zjawisko „syndromu ostatniego roku” wymagałoby dalszej, pogłębionej analizy. Głównie chodzi o dookreślenie i sprecyzowanie objawów, jakimi się ono cechuje oraz sposobów zapobiegania temu negatywnemu zjawisku. W wyniku tego, że staje się ono coraz powszechniejsze rodzi się potrzeba badań nad tym zagadnieniem.

Rezultaty badań własnych wskazują zatem na podwójny obraz badanych studentów – jako radzących sobie z planowaniem rozwoju własnej kariery zawodowej (w większości) oraz realizujących ten proces z trudnościami.

Krystyna Szafraniec wskazuje, że „przeście od edukacji do pracy i zatrudnienia jest bardzo ważnym i bardzo trudnym procesem. Praca jest nie tylko źródłem dochodów czy satysfakcji (...). Od posiadania pracy i własnych dochodów uzależniona jest realizacja innych planów i dążeń życiowych – założenie rodziny, określony standard życia, aranżacja czasu wolnego, zdrowie. Jednocześnie uwarunkowania demograficzne (wyż) i makroekonomiczne (kontekst nowoczesnego kapitalizmu, światowego kryzysu gospodarczego) sprawiają, że wchodzenie na rynek pracy i pozyskiwanie zatrudnienia są wyjątkowo trudne. Młodzi stają się ich główną ofiarą [2011, s. 179]. Patrząc z perspektywy odczuwanych przez młodzież trudności, niepewności, niepokoju związanego z procesami rozwoju zawodowego i planowania własnej kariery, tym wyraźniej dostrzega się potrzebę wspierania jej w budowaniu własnego życia oraz w radzeniu sobie z wyzwaniami współczesności. To wspomaganie i wspieranie jest szczególnie pomocne na tym etapie rozwoju młodej osoby, na którym staje się ona głównym sprawcą zmian samego siebie, a nie zawsze ma dość siły i kompetencji, by podejmować trafne decyzje dotyczące własnej osoby [Kubiak-Szyborska, 2005 nr 25–26, s. 32], co potwierdzają wyniki badań własnych (zamieszczone w niniejszej publikacji oraz w książce E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012). Badanym studentom potrzebna jest pomoc i wsparcie w podejmowaniu decyzji, we wskazaniu sposobów radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, barierami, trudnościami, ograniczeniami, lękami, niepokojem, z godzeniem różnych ról, w rozpoznaniu własnej orientacji wobec kariery. Interesującym „rozwiązaniem” w tym względzie wydaje się zatem **wprowadzenie na każdym poziomie edukacyjnym, a więc także w toku studiów, elementów edukacji karierowej wspomagającej rozwój w zakresie planowania kariery zawodowej.** Warto zatem, choć pokrótce, przedstawić, czym ta edukacja się charakteryzuje.

„Edukacja karierowa” to kategoria, którą stosunkowo rzadko można spotkać w literaturze przedmiotu. Nie można jej utożsamiać z terminem „edukacja zawodowa”, bowiem edukacja karierowa jest przeznaczona dla wszystkich (dzieci, młodzieży i osób dorosłych) w ramach instytucji edukacyjnych lub innych miejsc realizacji programów tego typu i nie ogranicza się ona jedynie do rozwoju określonych umiejętności zawodowych. Nie

można jej też sprowadzać do „orientacji karierowej” czy też „poradnictwa karierowego”, choć pozostaje z nimi w ścisłym związku, jednocześnie stymulując ich rozwój [Herr, Cramer, 2001, s. 67; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 85].

Aktualnie edukację karierową (*career education*) 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” [Hoyt, 1978, za: Herr, Cramer, 2001, s. 56]. Niekiedy termin ten stosowany bywał zamiennie z terminem „orientacja karierowa”; używano go również do „opisania procesu włączania koncepcji rozwoju kariery do treści i metod programowych, dzięki któremu przedmioty akademickie mogą być przydatne w praktycznych zagadnieniach związanych z pracą lub poznawaniem własnej osoby” [tamże, s. 58]. Nadając mu różne znaczenia, podkreślano przy tym potrzebę systematycznego zajęcia się sprawami wpływającymi na zmianę właściwych relacji pomiędzy nauką a pracą, w szczególności dotyczącymi przygotowania uczniów/studentów do zrozumienia zależności pomiędzy określonymi opcjami/możliwościami edukacyjnymi a implikacjami wynikającymi z nich przy wyborze i przystosowaniu się do pracy zawodowej [tamże, s. 58].

Idea edukacji karierowej nie jest nowa, bowiem funkcjonuje już od jakiegoś czasu (od lat 60. XX wieku), a jej początków można doszukać się w Stanach Zjednoczonych [Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 86], gdzie była najpierw wprowadzona do szkół podstawowych i średnich. Podobne koncepcje realizowano następnie w szkołach wyższych, bowiem tradycyjne usługi w zakresie pośrednictwa zostały rozszerzone o działania wspierające rozwój kariery, w tym m.in.: kursy podejmowania decyzji, seminaria na temat poszukiwania pracy, warsztaty poświęcone znaczeniu specjalizacji naukowej w przyszłej pracy zawodowej, wprowadzenie specjalnych komputerowych systemów orientacji zawodowej w szkołach wyższych, opracowanych specjalnie na różne potrzeby studentów (od nowo przyjętych po studentów ostatnich lat) w zakresie rozwoju kariery. W zakresie tej edukacji realizowano koncepcje włączania zagadnień związanych z rozwojem kariery do przedmiotów szkolnych i akademickich, organizowano zajęcia i kursy poświęcone podejmowaniu decyzji, tworzono centra zasobów kariery, rozszerzano kontakty szkół ze społecznością lokalną, wspierano inne mechanizmy związane z planowaniem kariery w szkołach, ministerstwach pracy lub innych instytucjach lokalnych [Herr, Cramer, 2001, s. 58; Korcz, Pietrulewicz, 2003, s. 59].

Ogólna koncepcja edukacji karierowej obejmuje systematycznie prowadzone i dobrze skoordynowane ze sobą działania w ramach siedmiu podstawowych celów, określających istotę tego rodzaju edukacji. Celami tymi są:

- upowszechnianie i wspieranie partnerskiej współpracy pomiędzy sektorem prywatnym a systemem edukacji,
- wyposażenie osób w ogólne umiejętności związane z zatrudnialnością/adaptacyjnością/promocyjnością,
- udzielenie pomocy w zakresie rozbudzenia świadomości karierowej, zdobycia umiejętności poszukiwania i podejmowania decyzji (nabywanie umiejętności poszukiwania możliwych rozwiązań problemów karierowych i podejmowania trafnych decyzji dotyczących kariery, niezależnie od wieku),
- przeprowadzenie reformy edukacji polegającej na wprowadzeniu ukierunkowania na problem kariery w programach szkolnych,
- wykształcenie świadomości, że praca jest istotnym elementem stylu życia,
- powiązanie nauki z pracą, tak aby możliwe było dokonywanie lepszych wyborów w obu tych dziedzinach,
- ograniczanie wpływu uprzedzeń i stereotypów w celu ochrony wolnego wyboru kariery [Herr, Cramer, 2001, s. 65].

Koncepcje edukacji karierowej były i są różne, zależą one bowiem od polityki kraju, warunków gospodarczych, tradycji kulturowych, czy też rozumienia pojęcia wolnego wyboru, opartego na rzetelnych informacjach. W związku z tym niemożliwe jest bezpośrednie przeniesienie któregoś z realizowanych modeli do warunków innego kraju, gdyż zachodzi konieczność dostosowania treści programów orientacji i edukacji karierowej do poziomu uprzemysłowienia, specjalizacji i zróżnicowania zawodowego konkretnego państwa [tamże, s. 59]. W Stanach Zjednoczonych, będących w czołówce krajów pod względem przełożenia koncepcji edukacji karierowej na praktyczne modele działania, wypracowane zostały różne modele tej edukacji: model szkolny (model wszechstronnej edukacji karierowej), model bazujący na doświadczeniu lub zatrudnieniu, model domowy oraz model wiejski [Korc, Pietrulewicz, 2003, s. 88].

Według Hoyta prace dotyczące oceny tej dziedziny edukacji wykazują, iż dzięki niej (o ile jej założenia są właściwie realizowane), uczniowie/studenci mają możliwości nabycia umiejętności wpływających na prawdopodobieństwo zatrudnienia, adaptację zawodową oraz rozwój kariery, awanse oraz, co również istotne, zwiększa się ich poziom osiągnięć szkolnych czy akademickich [tamże, s. 65]. Stąd też można założyć,

że edukacja karierowa (osiąganie jej celów) będzie skuteczna i efektywna przy wspomaganiu oddziaływaniem ważnych dla jednostki czynników z przestrzeni społecznej jej rozwoju życiowego, a szczególnie rozwoju zawodowego [Korc, Pietrulewicz, 2003, s. 95].

Przybliżając problematykę edukacji karierowej, można stwierdzić, że głównym jej zadaniem jest dostarczanie wiedzy mającej na celu:

- przekazanie informacji na temat tzw. ścieżek kariery;
- kształtowanie pozytywnych nastawień wobec nauki, pracy i kariery;
- upowszechnianie różnorodnych wzorców życia (pomaganie w przekraczaniu granic stereotypowych wyborów);
- uświadamianie różnorodności form spędzania wolnego czasu;
- uświadamianie i pomoc w zaakceptowaniu różnic indywidualnych (talentów, możliwości);
- uczenie elastycznego radzenia sobie ze zmianami (różnorodność dróg realizacji celu, elastyczność celów, radzenie sobie z nagłymi zmianami);
- kształtowanie/rozwijanie umiejętności badania i rozumienia lokalnych i krajowych potrzeb, trendów i możliwości edukacyjnych i zatrudnieniowych;
- dostarczanie informacji na temat przekształceń i wymagań współczesnego rynku pracy (zmiany związane z globalizacją, konkurencją, postępem naukowo-technicznym);
- dostarczanie informacji dotyczących przedsiębiorczości i małego biznesu [Gwis, Serwis Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Konstantynowie Łódzkim, dostęp 23.05.2011].

Dotychczasowe rozważania upoważniają do stwierdzenia, że edukacja karierowa – **edukacja w zakresie rozwoju kariery i jej planowania powinna znaleźć właściwe miejsce w naszym systemie edukacyjnym i to na każdym szczeblu kształcenia. Zatem także w toku studiów.** Rozwój tego typu edukacji w naszym kraju ciągle jest niedostateczny, choć można zaobserwować, że problemy kariery stają się coraz ważniejsze. Przykładem działań bydgoskich uczelni w tym zakresie jest włączanie się w organizację Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości, Ogólnopolskiego Festiwalu Przedsiębiorczości BOSS czy też przedsięwzięcia poszczególnych Biur Karier. Wydaje się jednak, że podejmowane działania są niewystarczające. Istotny element tej edukacji mógłby stanowić moduł wiedzy dotyczący własnego rozwoju osobowego i zawodowego w połączeniu z zajęciami fakultatywnymi czy przedmiotami psychopedagogicznymi lub też organizowanie cyklicznych międzywydziałowych warsztatów we współpracy z Biurem Karier, Samorządem Studentów, Konfederacją Pracodawców itp. Działania te mogłyby pomóc młodym ludziom w zdobyciu wiedzy

o procesie planowania rozwoju własnej kariery. Nawet te osoby, które mają jasno sprecyzowane plany w zakresie kariery zawodowej potrzebują utwierdzenia w ramach przemyślanych już projektów realizacyjnych bądź wywoływania antycypacji ewentualnych nieuwzględnionych w planowaniu aspektów. Zadaniem tego modułu byłoby „towarzyszenie” młodym ludziom w rozpoznawaniu szerokiej gamy szans i możliwości, pomoc w dokonaniu analizy sytuacji wyjściowej studentów (która analizowana była w publikacji E. Krause, *Rozwój kariery zawodowej studentów – konteksty i dokonania*, Bydgoszcz 2012). Ponadto „towarzyszenie” w rozpoznaniu własnej orientacji wobec kariery i tym samym próbowanie ukazania różnych kierunków rozwoju – indywidualnych strategii rozwoju kariery zawodowej. Przede wszystkim jednak, zadaniem tego modułu byłaby pomoc w zarządzaniu własną karierą, obserwowaniu rynku pracy i modyfikowaniu własnych planów przy uwzględnianiu postępujących procesów globalizacyjnych i integracyjnych.

Kończąc niniejsze rozważania, można posłużyć się opinią K. Szafraniec, autorki raportu *Młodzi 2011*, która wskazuje, że „edukacja jest współcześnie niekwestionowanym medium rozwoju zarówno jednostek, jak i społeczeństw – nie w wymiarze liczb czy wskaźników nasycenia, lecz wysokiej jakości oferty edukacyjnej. Dziś potrzeba nam reform skierowanych głównie do wnętrza uczelni i szkoły (programowych, metodycznych, zmieniających zasady selekcji kadr pedagogicznych i naukowych, naturalizujących wymóg kreatywności i niekonwencjonalnego myślenia). Ich dopełnieniem winny być działania wspierające powstawanie instytucji doradztwa zawodowego i osobistego, które pomagałyby młodzieży podejmować optymalne decyzje dotyczące ścieżki edukacyjnej, kariery zawodowej i rozwoju osobistego” [2011, s. 132].

ANEKS

W przeprowadzonych badaniach w strategii ilościowej główną/globalną zmienną są poszczególne orientacje wobec kariery zawodowej/kotwice kariery i ich poziomy. Są to zmienne ilościowe (określane też jako mierzalne), ciągłe. Poziom pomiaru tych zmiennych jest interwałowy (przedziałowy). Zgodnie z rozważaniami teoretycznymi kotwice kariery można podzielić na osiem orientacji. Dokonując zatem definicji teoretycznej tej zmiennej można wyróżnić osiem jej wariantów, które stanowią jej zmienne szczegółowe. Założenia dotyczące operacjonalizacji zmiennych częściowych poszczególnych orientacji wobec kariery zostały wyprowadzone z testów „Kotwice kariery” i „Moja kariera”. W poniższym zestawieniu zaprezentowano ich wskaźniki.

Zmienne i wskaźniki orientacji wobec kariery zawodowej/kotwic kariery

Zmienne częściowe	Wskaźniki
Orientacja na przywództwo/ awans/ zarządzanie	Wskazywanie, że: – najbardziej angażuje taka praca, dzięki której można kierować innymi i koordynować ich wysiłki; – marzy się o tym, żeby zarządzać wielką organizacją i podejmować decyzje mające wpływ na sytuację wielu ludzi; – praca w firmie przyniesie satysfakcję tylko wtedy, gdy zajmowane będzie stanowisko dyrektora wysokiego szczebla; – stanowisko dyrektora wysokiego szczebla jest bardziej atrakcyjne niż menedżera – fachowca; – zmieni się pracę, jeśli nie da ona szansy na otrzymanie stanowiska dyrektora wysokiego szczebla.

<p>Orientacja na bezpieczeństwo i stabilność</p>	<p>Wskazywanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bezpieczeństwo i stabilność w pracy są ważniejsze niż niezależność i autonomia; - odejście się z firmy, która nie będzie dbała o bezpieczeństwo; - poszukuje się takiej pracy, która da poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji; - najbardziej będzie się zaangażowanym w pracę, kiedy będzie poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i stałe zarobki; - marzy się o karierze, która da poczucie bezpieczeństwa i stabilizacji.
<p>Orientacja na kreatywność/ twórczość i przedsiębiorczość</p>	<p>Wskazywanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jest się zawsze otwartym na pomysły, które pozwolą na otworzenie własnej firmy; - nawet bardzo wysokie stanowisko menedżerskie w cudzej firmie nie jest ważne w porównaniu z możliwością prowadzenia własnego biznesu; - zaangażuje się w taką drogę zawodową, która będzie całkowicie rezultatem własnego wysiłku i własnych pomysłów; - odniesie się sukces zawodowy tylko wtedy, kiedy uda się stworzyć lub zbudować coś, co będzie oparte na własnym pomysle; - marzy się o stworzeniu własnej firmy.
<p>Orientacja na profesjonalizm/ na wykorzystanie umiejętności/ techniczno-funkcyjna</p>	<p>Wskazywanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - marzy się o tym, żeby osiągnąć taki stopień profesjonalizmu, by ludzie zwracali się po radę jak do eksperta; - będzie się czuło, że odniosło się sukces tylko wtedy, gdy uda się doprowadzić własne umiejętności techniczne i umiejętności zarządzania do szczytowego poziomu; - bycie szefem i jednocześnie dobrym fachowcem w danej dziedzinie jest bardziej atrakcyjne niż praca dyrektora wysokiego szczebla; - raczej odeszłoby się z firmy, niż zaakceptowało rotacyjny system obejmowania stanowisk, który powoduje utratę pozycji eksperta w danej dziedzinie; - najchętniej poświęca się pracy, która angażuje własne szczególne umiejętności i talenty.
<p>Orientacja na autonomię i niezależność/ wolność</p>	<p>Wskazywanie, że :</p> <ul style="list-style-type: none"> - marzy się o karierze, która da wolność wyboru sposobu i czasu działania; - najbardziej angażuje się w pracę, kiedy jest całkowita swoboda decydowania o zadaniu, harmonogramie i procedurach; - praca w firmie przyniesie satysfakcję, gdy osiągnięta będzie wysoka autonomia i swoboda działania; - własny sposób wykonywania pracy, wolny od reguł i barier znaczy więcej niż poczucie bezpieczeństwa; - odejście się z firmy, która będzie ograniczać wolność i autonomię.

<p>Orientacja na usługi i poświęcenie dla innych</p>	<p>Wskazywanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odniesie się w życiu sukces tylko wówczas, gdy będzie się miało poczucie, że ma się swój udział w budowaniu społecznego dobra; - najbardziej odpowiada taka kariera, dzięki której będzie się mogło używać swoich zdolności w służbie innym ludziom; - zamiast osiągać wysoką pozycję menedżerską woli się spożytkować własne umiejętności dla budowania lepszego świata; - marzy się o karierze, która wniesie realny wkład w rozwój społeczeństwa; - jest się gotowym na odejście z firmy, która nie doceni umiejętności pomagania innym.
<p>Orientacja na wyzwanie</p>	<p>Wskazywanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - marzy się o takiej karierze, dzięki której będzie można rozwiązywać trudne problemy lub stawać wobec prawdziwych wyzwań; - będzie się czuło, że własna kariera wiąże się z sukcesem tylko wtedy, gdy stanie się „twarzą w twarz” z trudnymi wyzwaniami; - angażuje się w taką pracę, w której zadania na pierwszy „rzut oka” wydają się nie do rozwiązania; - poszukuje się takiej pracy, która będzie stanowiła wyzwanie dla własnych zdolności rozwiązywania problemów oraz pozwalała na zdrową rywalizację; - rozwiązywanie problemów pozornie nierozwiązywalnych jest w pracy ważniejsze niż osiągnięcie wysokiej pozycji menedżerskiej.
<p>Orientacja na styl życia/ „równowagę”</p>	<p>Wskazywanie, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> - raczej porzuci się firmę niż pozwoli, żeby praca w niej stwarzała problemy osobiste i rodzinne; - marzy się o takiej pracy, która pozwoli na zaspokojenie jednocześnie potrzeb natury osobistej, rodzinnej i zawodowej; - sukces w życiu oznacza utrzymanie równowagi między wymaganiami życia osobistego, rodzinnego i zawodowego; - utrzymanie równowagi między życiem osobistym i zawodowym jest ważniejsze niż wysoka pozycja menedżerska; - zawsze będzie się poszukiwać takich możliwości pracy, które ograniczają do minimum konflikty „praca-dom”.

Źródło: opracowanie własne

Każda z tych orientacji została przełożona na następującą 6-stopniową skalę odpowiedzi (badani studenci mieli za zadanie przypisać najwyższą liczbę punktów tym pozycjom/zdaniom, które najlepiej ich opisują, a najmniejszą liczbę tym, które do nich nie pasują):

1 – jeśli to twierdzenie zupełnie nie pasuje do Pani/Pana,

2 – jeśli to twierdzenie pasuje do Pani/Pana tylko w niektórych sytuacjach (rzadko),

3 – jeśli to twierdzenie pasuje do Pani/Pana w niektórych sytuacjach (częściej),

- 4 – jeśli to twierdzenie w dużej mierze pasuje do Pani/Pana,
- 5 – jeśli to twierdzenie w bardzo dużej mierze pasuje do Pani/Pana,
- 6 – jeśli to twierdzenie całkowicie pasuje do Pani/Pana.

Odpowiedzi badanych zostały znormalizowane za pomocą norm stenowych/skali stenowej. Pozwoliło to na określenie poziomów poszczególnych orientacji jako: wysokich (7–10 sten), przeciętnych (5–6 sten) lub niskich (1–4 sten)⁴⁵. Zgodnie z koncepcją kotwic kariery E. H. Scheina nasilenie każdej z orientacji należy określać oddzielnie.

⁴⁵ Interpretację stenów zastosowano za Jerzym Brzezińskim [2007, s. 542].

Spis tabel

Tabela 1. Bilans migracji	50
Tabela 2. Kotwice kariery	79
Tabela 3. Zasady i czynniki decydujące o sukcesie i awansie	88–89
Tabela 4. Hierarchia wartości studentów – korzenie „drzew życia”	114
Tabela 5. Różnice poszczególnych składowych w testach „Kotwice kariery” i „Moja kariera”	174
Tabela 6. Normy stenowe	175
Tabela 7. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy profesjonalizm	176
Tabela 8. Profesjonalizm – wyniki znormalizowane	177
Tabela 9. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy przywództwo	179
Tabela 10. Przywództwo – wyniki znormalizowane	179
Tabela 11. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy autonomia i niezale- żność	181
Tabela 12. Autonomia i niezależność – wyniki znormalizowane	181
Tabela 13. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy bezpieczeństwo i sta- bilizacja	183
Tabela 14. Bezpieczeństwo i stabilizacja – wyniki znormalizowane	183
Tabela 15. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy kreatywność i przed- sięwzięczość	185
Tabela 16. Kreatywność i przedsiębiorczość – wyniki znormalizowane	185
Tabela 17. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy usługi i poświęcenie dla innych	187
Tabela 18. Usługi i poświęcenie dla innych – wyniki znormalizowane	188
Tabela 19. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy wyzwanie	189
Tabela 20. Wyzwanie – wyniki znormalizowane	190
Tabela 21. Rozkład odpowiedzi studentów w kotwicy styl życia	191
Tabela 22. Styl życia – wyniki znormalizowane	192
Tabela 23. Zestawienie średnich arytmetycznych i odchyłeń standardowych poszczególnych kotwic kariery	195
Tabela 24. Cele zawodowe studentów (według badania <i>Universum Student Survey 2010</i>)	196
Tabela 25. Hierarchia kotwic kariery badanej młodzieży studenckiej a hierar- chia celów zawodowych studentów (według badania <i>Universum Student Survey 2010</i>)	198

Spis rysunków

Rysunek 1. Indywidualne kierowanie karierą.....	26
Rysunek 2. Dokonywanie wyborów życiowych przez jednostkę	29
Rysunek 3. Obieg zawodowych procesów zmian.....	93
Rysunek 4. Formy gramatyczne wypowiedzi studentów	99
Rysunek 5. Formy semantyczne narracji studentów	103
Rysunek 6. Aspekty postrzegania własnej przyszłości przez studentów...	117
Rysunek 7. Wskazywane sposoby radzenia sobie z trudnymi sytuacjami przez studentów	141
Rysunek 8. Dostrzegane i doświadczane bariery na dotychczasowej „drodze zawodowej” w realizacji własnych zamierzeń i planów zawodowych studentów	142
Rysunek 9. Preferowane przez studentów modele kariery zawodowej.....	150
Rysunek 10. Oczekiwane miesięczne wynagrodzenie studentów (w badaniu <i>Universum Student Survey 2010</i>).....	157
Rysunek 11. Najważniejsze cechy idealnego pracodawcy w ujęciu studentów (według badania <i>Universum Student Survey 2010</i>)	169
Rysunek 12. Cele zawodowe studentów – historyczne porównanie	197
Rysunek 13. Cele studentów	199

BIBLIOGRAFIA

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal Cz., Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod, Warszawa 2006.
- Bańska A., Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej, [w:] M. Górnik-Durose, B. Kozusznik, Perspektywy psychologii pracy, Katowice 2007a.
- Bańska A., Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy, [w:] A. Bańska, R. Derbis (red.), Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia, Poznań-Częstochowa 1994.
- Bańska A., Jak wykorzystywać teorie naukowe we współczesnym doradztwie karier – aktualizacja teorii osobowości, rozwoju człowieka i karier z perspektywy integracji transkulturowej, [w:] Materiały z konferencji zorganizowanej przez Ogólnopolskie Forum Poradnictwa Zawodowego. Poradnictwo zawodowe w przededniu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, Warszawa 2004.
- Bańska A., Motywacja osiągnięć: podstawy teoretyczne i konstrukcja skali do pomiaru motywacji osiągnięć w wymiarze międzynarodowym, Poznań-Warszawa 2005a.
- Bańska A., Nowe formy przystosowania: między otwartością a zamkniętością na migracje i przemieszczenia, [w:] Z. Ratajczak, (red.), Psychologia wobec dylematów współczesności, Warszawa 2007b.
- Bańska A., Nowe kierunki rozwoju współczesnego poradnictwa zawodowego, 16.01.2008, http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=104&Itemid=44
- Bańska A., Poczucie samoskuteczności: konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej, Poznań-Warszawa 2005b.
- Bańska A., Poradnictwo transnarodowe. Cele i metody międzykulturowego doradztwa karier, 2006.
- Bańska A., Proaktywność a tryby samoregulacji: podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w Karierze, Poznań-Warszawa 2005c.

- Bańka A., Psychologiczne aspekty migracji zarobkowej młodzieży: przyczyny – mechanizmy – konsekwencje, www.ciz.walbrzych.pl/download/1.ppt
- Bańka A., Psychologiczne doradztwo karier, Poznań 2007c.
- Bańka A., Rozwój i zastosowanie teorii psychologicznych we współczesnym doradztwie karier w kontekście integracji transkulturowej, [w:] K. Popiołek (red.), Psychologia bliżej życia, część I, tom 2 (23), Katowice 2005d.
- Bańka A., Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy: psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym, Poznań 2005e.
- Beck U., Społeczeństwo ryzyka: w drodze do innej nowoczesności, Warszawa 2002.
- Biuletyn Informacji Publicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej, http://bip.men.gov.pl/men_bip/akty_projekty/projekt_strategii_ala_mlodziezy_2003-12.pdf
- Bohnsack R., Metoda dokumentarna – od koniunktywnego zrozumienia do socjogenetycznej interpretacji, [w:] S. Krzychała (red.), Społeczne przestrzenie doświadczenia: metoda interpretacji dokumentarnej, Wrocław 2004.
- Borowski, A., Walka z bezrobociem w ramach europejskiej strategii zatrudnienia, [w:] K. Kłosiński (red.), Unia Europejska – integracja, konkurencyjność, rozwój, Lublin 2007.
- Braun-Gałkowska M., Którzy bez wiosny rok by mieć chcieli?, [w:] T. Ożóg (red.), Nauki społeczne o młodzieży, Lublin 1994.
- Brzeziński J., Metodologia badań psychologicznych, Warszawa 2007.
- Chrostkowski A., Szczepankowski P., Planowanie, [w:] A. K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), Zarządzanie – teoria i praktyka, Warszawa 1996.
- Cichobłaziński L., Studia – praca. Jak zarządzać swoją karierą?, Częstochowa 2004.
- Czerw A., Cisek S., Czynniki osobowościowe w planowaniu kariery. Badanie kandydatów na stanowisko kierownicze w oświacie, [w:] S. A. Witkowski (red.), Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu, Wrocław 2003.
- Ćwiek J., Nowa fala emigracji, 14.08.2012, <http://www.rp.pl/artykul/17,924634-Nowa-fala-emigracji.html>
- Duda W., Kukla D., Kariera zawodowa wobec postępujących przemian pracy, Częstochowa 2010.
- Europejski Fundusz Społeczny, <http://www.efs.gov.pl/>
- Fiedor B., Matysiak A., Globalizacja a rozszerzenie Unii Europejskiej na Wschód, Portal WIEDZAinfo.pl – Otwarty Uniwersytet Ekonomiczny, http://www.wiedzainfo.pl/wyklady/292/globalizacja_a_rozszerzenie_unii_europejskiej_na_wschod.html
- Gawrońska S., Polska emigracja po 2004 roku jako efekt akcesji do struktur Unii Europejskiej – próba bilansu strat i korzyści, [w:] W. Tomaszewski, M. Chełmniak (red.), Unia Europejska na początku XXI wieku, Olsztyn 2009.
- Gerlach R., Szkolnictwo wyższe w aspekcie potrzeb rynku pracy, [w:] Т. Левовицького, І. Віліш, І. Зязюна, Н. Ічкало (red.), Професійна освіта педагогіка і психологія, Ченстохова-Київ 2008.

- Główny Urząd Statystyczny, Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r., Warszawa 2011.
- Górska R., Studenci uniwersytetu końca XX wieku: raport z badań młodzieży Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.
- Gwis G., Planowanie kariery zawodowej: warsztat pracy z uczniem, Serwis Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Konstantynowie Łódzkim, <http://www.pppkonst.webd.pl/materiały/poradnictwo/planowanie.pdf>
- Hejnicka-Bezwińska T., Orientacje życiowe młodzieży, Bydgoszcz 1991.
- Herr E. L., Cramer S. H., Planowanie kariery zawodowej. Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 15, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 2001.
- Holstein-Beck M., Być albo nie być menedżerem, Warszawa 1997.
- Hornowska E., Paluchowski W. J., Technika badania ważności pracy D. E. Supera, [w:] M. Strykowska (red.), Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna, Poznań 2002.
- infoPraca.pl, 12.02.2009, <http://www.infopraca.pl/l/pl/pressroom-downloads//pdf/article6.pdf>
- Iwanowska-Polkowska M., Twórcze myślenie w pracy ze studentami nad planowaniem kariery, 10.09.2007, Poradnictwo w sieci, http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=44
- Kaczmarczyk P., Tyrowicz J., Współczesne migracje Polaków, Biuletyn Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych nr 1, Warszawa listopad 2007, http://www.bezrobocie.org.pl/files/1bezrobocie.org.pl/public/biuletyny_fise/biuletyn_fise_nr1_wspolczesne_migracje.pdf
- Klepajczuk B., Etos pracy w przededniu transformacji systemu społecznego, Szczecin 1995.
- Kłos B., Migracje zarobkowe Polaków do krajów Unii Europejskiej, Biuro Analiz Sejmowych nr 2, 23.10. 2006.
- Konarzewski K., Jak uprawiać badania oświatowe: metodologia praktyczna, Warszawa 2000.
- Korc I., Pietrulewicz B., Kariera zawodowa, Zielona Góra 2003.
- Kostera M., Kownacki S., Zarządzanie potencjałem społecznym organizacji, [w:] A. K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), Zarządzanie – teoria i praktyka, Warszawa 1996.
- Kozielecki J., Koncepcje psychologiczne człowieka, Warszawa 1998.
- Krzychała S., Projekty życia: młodzież w perspektywie badań rekonstrukcyjnych, Wrocław 2007.
- Krzyż A., Generacja Y. Przyszłość biznesu multi level marketing, 18.05.2009, <http://www.networkmagazyn.pl/generacja-y-przyszlosc-biznesu-multi-level-marketing>
- Kubiak-Szyborska E., Młodzież akademicka czasu „zawieszenia”: o potrzebie wspomaganie/wspierania wychowawczego w toku studiów, Pedagogika Szkoły Wyższej nr 26–27, Szczecin-Warszawa 2005.

- Kwiatkowski S. M., Młodzież – praca – perspektywy. Kontekst badawczy, [w:] S. M. Kwiatkowski, Z. Sirojć (red.), Młodzież na rynku pracy: od badań do praktyki, Warszawa 2006.
- Kwiatkowski S. M., Bogaj A., Baraniak B., Pedagogika pracy, Warszawa 2007.
- Lees J., Jak zapewnić sobie awans: podręcznik rozwoju kariery, Kraków 2008.
- Lelińska K., Zawodoznawstwo w planowaniu kariery, Warszawa 2006.
- Lizut M., Samotni w wyścigu, Gazeta Wyborcza 2–3.07.2005.
- Macnar A., „Studenci, głupcze”, VI edycja ogólnopolskiego badania Universum Student Survey 2010, Personel Plus 2010 nr 6, http://www.universumawards.com/getdoc/a5d65741-6203-4627-b9cd-332b2372cda0/UAPL_PDF2.aspx
- Macnar A., Student 2010, Employer Branding Today, 29.06.2010, <http://www.employerbrandingtoday.com/pl/2010/06/29/student-2010/>
- Madej E. (red.), Polak na europejskim rynku pracy. Poradnik dla studentów i absolwentów, Katowice 2004.
- Malenda-Iwankiewicz A., Zmiany na rynku pracy i planowanie kariery zawodowej. Nowe wyzwania dla poradnictwa zawodowego, [w:] E. Siarkiewicz, B. Wojtasik (red.), Być doradcą! Doświadczenia i refleksje, Wrocław 2008.
- Maruszewski T., Doliński D., Łukaszewski W., Marszał-Wiśniewska M., Emocje i motywacja, [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.), Psychologia: podręcznik akademicki, tom 1, Gdańsk 2008.
- Mądrzycki T., Osobowość jako system tworzący i realizujący plany, Gdańsk 2002.
- Minta J., Planowanie kariery przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), Młodzież wobec niegościnniej przyszłości, Wrocław 2005.
- Minta J., Planowanie kariery w świecie ryzyka, [w:] Publikacje Biura Karier Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, www.biurokarier.dsw.edu.pl/index.php?id=1573
- Miś A., Interpretacja kontekstu karier pracowniczych w przedsiębiorstwie, Zeszyty Naukowe nr 679, Kraków 2005.
- Miś A., Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji, Kraków 2007.
- Molitor S. U., Strategia planowania kariery: jak świadomie kształtować własną drogę zawodową, Warszawa 2008.
- Niedojad A., Syndrom piątego roku, Polska Gazeta Krakowska, 05.06.2009, http://krakow.naszemiasto.pl/archiwum/1999322,syndrom-piatego-roku,id,t.html?sesja_gratka=2d05e6707f587e19359031b01a992042
- Nosal Cz., Umysł menedżera, Wrocław 1993.
- Nosal Cz., Bajcar B., Czas w umyśle stratega: perspektywa temporalna a wskaźniki zachowań strategicznych, Czasopismo Psychologiczne nr 1, tom 5, 1999.
- Nowacki T., Leksykon pedagogiki pracy, Warszawa 2004.
- Nowacki T., Korabiowa-Nowacka K., Baraniak B., Nowy słownik pedagogiki pracy, Warszawa 2000.
- Oleś P. K., Drat-Ruszczak K., Osobowość, [w:] J. Strelau, D. Doliński (red.), Psychologia: podręcznik akademicki, tom 1, Gdańsk 2008.
- Parzęcki R., Plany edukacyjno-zawodowe młodzieży w stadium eksploracji, Toruń 2004.

- Paszowska-Rogacz A., Doradztwo zawodowe: wybrane metody badań, Warszawa 2009.
- Paszowska-Rogacz A., Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych, Warszawa 2003.
- Paszowska-Rogacz A., Wartości i cele życiowe a wybór kariery zawodowej, Portal Poradnictwo w sieci, 06.08.2007, http://www.doradca-zawodowy.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=70&Itemid=44
- Penc J., Leksykon biznesu, Warszawa 1997.
- Penc J., Role i umiejętności menedżerskie. Sekrety sukcesu i kariery, Warszawa 2005.
- Piątkowska A., Migracje zarobkowe – temat do dialogu, Dialog, Pismo Dialogu Społecznego nr 2, Warszawa 2007.
- Pilch T., Bauman T., Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe, Warszawa 2001.
- Piorunek M., Młodzież wobec edukacyjno-zawodowej przyszłości – kontekst transformacji kulturowych, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), Młodzież wobec niegościnniej przyszłości, Wrocław 2005.
- Piorunek M., Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji, Poznań 2004.
- Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Nowy Sącz 1998.
- Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategie – procesy – metody, Warszawa 2007.
- Pomianek T., Rozmus A., Przywara B., Bienia M., Czyżewska M., Raport: Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej, wydanie V – poszerzone i uaktualnione, Rzeszów 2006, <http://www.wsiz.rzeszow.pl/bk/raport/raport.pdf>
- Projekt „badanie ukrytego potencjału lokalnego rynku pracy – MONITORING PLUS” (NR Z/2.04/II/2.1/31/05), www.monitoring-plus.umk.pl/analiza_sciezek_karier_oraz_mobilnosci.pdf
- Raport: Oczekiwanie studentów względem rynku pracy, Ogólnopolska Kampania Społeczna Start w Kariere PL, 2007, <http://www.startwkariere.pl/doc/raport.pdf>
- Reardon R. C., Lenz J. G., Sampson J. P., Peterson G. W., Career development and planning: a comprehensive approach, Mason 2006.
- Reber A. S., Reber E. S., Słownik psychologii, Warszawa 2005.
- Róg J., Niektóre społeczno-ekonomiczne aspekty procesu globalizacji i integracji, [w:] R. Fiedler (red.), Integracja europejska na początku XXI wieku: wybrane problemy, Poznań 2004.
- Rubacha K., Metodologia badań nad edukacją, Warszawa 2008.
- Santorski J., Turniak G., Alchemia kariery, Warszawa 2005.
- Schein E. H., Career anchors: facilitator's guide, San Francisco 2006a.
- Schein E. H., Career anchors: participant workbook, San Francisco 2006b.
- Schein E. H., Career anchors: self-assessmen, San Francisco 2006c.
- Sobczyk A., Między aksjologicznym perfekcjonizmem a szarą codziennością. System wartości studentów kierunków artystycznych. Studium socjologiczne,

- rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem prof. dr. hab. J. Baniaka, Katowice 2007, www.sbc.org.pl/Content/7896/doktorat2790.pdf
- Stoner J. A., Wankel Ch., *Kierowanie*, Warszawa 1996.
- Strykowska M., *Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji*, [w:] M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna*, Poznań 2002.
- Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk 2003.
- Suchar M., *Modele karier: przewidywanie kolejnego kroku*, Warszawa 2010.
- Szafraniec K., *Młodzi 2011*, Warszawa 2011.
- Szczupaczyński J., *Anatomia zarządzania organizacją*, Warszawa 1998.
- Szewczuk W., *Encyklopedia psychologii*, 1998.
- Szoka M., *Idealna praca w oczach studentów*, *Harvard Business Review Polska*, czerwiec 2010, <http://www.hbrp.pl/biblioteka/art.php?id=3645&t=idealna-praca-w-oczach-studentow>
- Sztucki T., *Encyklopedia marketingu*, Warszawa 1998.
- Timoszyk-Tomczak C., *Strategie konstruowania własnej przyszłości*, Szczecin 2003.
- Trzeciak W., *Planowanie kariery zawodowej*, *Pracodawca i Pracownik* nr 10, Warszawa 2000.
- Webber R. A., *Zasady zarządzania organizacjami*, Warszawa 1996.
- Wiatrowski Z., *Swobodny przepływ pracowników i uznawanie kwalifikacji jako dominujące wyznaczniki europejskie dla polityki edukacyjnej w Polsce*, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych* nr 3, Radom 2007.
- Wojtasik B., *Edukacyjno-zawodowe wybory nastolatków w „społeczeństwie ryzyka”*, [w:] R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodzież wobec niegościnniej przyszłości*, Wrocław 2005.
- Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja* numer specjalny, Wrocław 2003.
- Wódz J. (red.), *Polska Młodzież w Zjednoczonej Europie – projekty życiowe młodych Polaków*, Dąbrowa Górnicza 2001.
- Zalewska A., *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe” Seiferta i Bergmana do warunków polskich*, *Studia Psychologiczne*, tom 38, z. 1, 2000.
- Żądło L., *Lęk przed przyszłością*, <http://www.ezosfera.pl/leszek/artukul/92>

PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT PLANNING PRESENTED BY STUDENTS – BETWEEN IDEAS AND STRATEGIES

Abstract

The structure of this publication is made up of 4 chapters – the first two chapters contains theoretical considerations, the next two chapters contains analyses, based on the results of own researches. In the first chapter named: *Individual dimension of professional career development planning*, terminological problems, concerning professional career *development* planning category, were analysed. On the basis of chosen researches, author showed relation of young people to own career planning. The need and meaning of planning were emphasized in this chapter, as well as chances, possibilities, encouragement, danger, restrictions and barriers in professional career development planning, presented by students, were discussed.

According to professional career development planning definition, important things to discuss, were attitude and orientation towards to professional career. This was necessary to prepare a proper professional career strategy. Referring to Edgar H. Schein conception, who “identified” basic attitudes towards to career, and named it career anchors, was important in this study. Author also referred to the professional career development strategy, presented in literature on the subject, which is mostly related to working population, but can also be used to professional career planning by students. Career orientation is composed of f.ex. values, that’s why referring to, particularly this values, which are related to a professional career, and respected in a professional career – professional values, was also important. Second chapter named: *Professional career orientations and development strategies* contains the above mentioned problems.

This publication contains also own research results, which analysis were concentrated mostly on students future. In the third chapter named: *Students career ideas and plans*, author showed in turn: students ideas and plans – form and structure of their narration; ideas and plans, about their personal and professional life; own future perception; fears, restrictions, barriers and difficulty in own professional plans realization and preferred professional career development models.

Abstract

The fourth chapter named: *Students orientations and strategies towards to professional career* contains own research results about professional career orientations and strategies, which were showed and preferred by students. This part is composed of analysis, related to profession and professional work preferences and expectation, which were described by students. Author showed also analysis concerning levels and career anchors constellation, students goals related to career and the way to achieving it; the meaning of professional promotion and preferring strategies to achieving it and activity planning in such situation as problems finding jobs after graduating university.

At the end of this book author presented results of research and its pedagogical implications, which showed, that education towards to career planning and career development, should find a correct place in our educational system, on every level of education, this means also during studies.