

MAGDALENA PIORUNEK

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

KARIERA WEDŁUG MŁODYCH, CZYLI NOWY PARADYGMAT KARIERY NA DYSONANSOWYM RYNKU PRACY

ABSTRACT. Piorunek Magdalena, *Kariera według młodych, czyli nowy paradygmat kariery na dysonansowym rynku pracy* [A Career According to Young People, or a New Career Paradigm in the Dissonant Labour Market]. *Studia Edukacyjne* nr 38, 2016, Poznań 2016, pp. 83-95. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-3013-7. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2016.38.6

A Career According to Young People, or a New Career Paradigm in the Dissonant Labour Market is an attempt at answering a question about an extent to which a narrative surrounding the specific features of the postmodern careers has been shared by the young adults who, being in the process of moving from the educational to the labour markets, have experienced these changes, to what extent they have internalised the career patterns emerging in the free-market reality that are different from those existent in Poland twenty-five years ago, and about what (new?) career paradigm is developed by the students. The paper presents preliminary results of a sampling carried out among young university students of the humanities who expressed their opinions on how vocational careers are defined and what associations they evoke. The article moreover provides personal examples of career development and discusses vocational catalysts and inhibitors of a career. The young university students did not, however, fully internalise the postmodern patterns of the mosaic careers prevailing in the competitive labour market, and simultaneously noticed a number of ambivalences and dissonances present in this market reality.

Key words: vocational career, career patter, labour market, young university students, sampling

Sygnalizowanie i definiowanie pojęć

Konstruktem służącym do opisu relacji człowiek – świat zawodowy, rynek pracy w kategoriach diachronicznych są pojęcia biografii zawodowej i/lub kariery zawodowej. Zwłaszcza pojęcie kariery zawodowej jest także powszechnie obecne w świadomości ludzi i społecznym dyskursie. Zyskało

zaś na znaczeniu i weszło niemal do powszechnego użycia w rzeczywistości wolnego rynku i rosnącej na nim konkurencji, wobec której jednostki nie mogą pozostać obojętne na każdym etapie ich życia. Kariera staje dziś celem wielu, a jej realizacja wymaga w niektórych sytuacjach aktywności i zaangażowania, w innych – decyduje o niej szczęście czy przypadek. Obejmuje swym zasięgiem różne narracje życiowe wzajemnie się przenikające i uzupełniające, warunkowane transformacjami rynku pracy i dynamiką zmian płynnej rzeczywistości¹.

Na użytek poniższego opracowania przyjmuję poniższe definicje i znaczenia.

Otóż, *biografię zawodową* traktuję jako przebieg ludzkiego życia skoncentrowany na tych jego fragmentach limitowanych czasowo, przestrzennie, wyznaczanych poprzez charakter nabywanych doświadczeń związanych z rynkiem pracy, z kolei karierę – pojęcie niejednoznaczne i wielowymiarowe² – jako wzór doświadczeń życiowych związanych z pracą. Jest ona konstrukttem temporalnym, odnosząc się do przebiegu zindywidualizowanego doświadczenia konstruowanego w obiektywnych realiach społeczno-kulturowych, zogniskowanych wokół przejawów aktywności człowieka na rynku pracy. Jest zatem tożsama z pojęciem biografii zawodowej, która jako biografia „tematyczna”, odniesiona do wybranej sfery aktywności życiowej jednostki, jest kategorią obecną w europejskiej tradycji i literaturze naukowej od lat 30. XX wieku³. Kariery można także postrzegać jako kategorię węższą – mianowicie jako przebieg zawodowej drogi na danym etapie biograficznego rozwoju⁴.

Realia rynku pracy jako kontekst przemian karier zawodowych

Ewolucyjne zmiany charakteryzujące przechodzenie nowoczesnych społeczeństw uprzemysłowionych do etapu późnej ponowoczesności wią-

¹ Z. Bauman, *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Warszawa 2007; tegoż, *Płynne życie*, Kraków 2007; M. Marody, *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Warszawa 2014.

² Pojęcie to definiowane jest różnie, w zależności od przyjętych uzasadnień teoretycznych (np. perspektywy funkcjonalno-strukturalnej, symbolicznego interakcjonizmu, teorii strukturacji Giddensa, teorii cech i czynnika, teorii rozwojowych np. Supera) traktuje się ją jako własność jednostki, obiektywnie mierzalny byt lub strukturę dualną por.: A. Cybal-Michalska, *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.

³ Ch. Bühler, *Bieg życia ludzkiego*, Warszawa 1999.

⁴ M. Piorunek, *Biographical Career Patterns – Differentiations, Emergence. Fields of Empirical Exploration*, w druku.

żą się⁵ z destandardyzacją cyklu życia rodzinnego (przestają obowiązywać zuniformizowane wzorce życia rodzinnego, mające społeczną legitymację), dekonstrukcją trójfazowego przebiegu kariery zawodowej (przygotowanie edukacyjne do uczestnictwa w rynku pracy – aktywna w nim partycypacja – etap postzawodowy nie wiążą się już tak jednoznacznie z następstwem czasowym, nie mają też często liniowego charakteru) oraz z deregulacją standardów w obszarze organizowania i spędzania czasu wolnego (którego wzorce charakterystyczne dla poprzednich epok ulegają szybkiej erozji).

Zasygnalizowane kierunki zmian stanowią swoisty kontekst przemian charakteru ludzkiej aktywności na rynku pracy, które wymagają permanentnej konfrontacji jednostki z szeregiem sytuacji, wartości, ocen, często o charakterze ambiwalentnym czy zrelatywizowanym. Wywołuje to dysonanse poznawcze i skłania do poszukiwania stale nowych technik adaptacyjnych, które w konsekwencji służą planowaniu i konstruowaniu personalnych karier zawodowych.

Oto lista zaledwie niektórych dysonansowych zmian na rynku pracy dostępnych w spontanicznym oglądzie i doświadczanych w codzienności rynkowej:

- stałość *versus* zmienność charakteru pracy, sposobu jej wykonywania, miejsca pracy;
- rutyna (wiązana z doświadczeniem) *versus* „świeżość” (często utożsamiana z kreatywnością) w podejściu do pracy i jej realizacji;
- pasywność (poddanie się biegowi wydarzeń, reaktywność w odpowiedzi na bodźce zewnętrzne) *versus* aktywność w konstruowaniu kariery (kreowanie wydarzeń, poszukiwanie możliwości realizacyjnych);
- wymierność rezultatów i osiągnięć w pracy *versus* niewymierność oparta na wskaźnikach zewnętrznych, wewnętrznej satysfakcji jako subiektywnym mierniku sukcesów i osiągnięć w pracy;
- długotrwały proces decyzyjny wymagany w toku konstruowania i realizowania linii życia zawodowego *versus* szybkie podejmowanie decyzji zawodowych;
- ostrożność, rozważa w podejmowaniu decyzji na rynku pracy *versus* skłonność do podejmowania ryzyka;
- przypisywanie sobie odpowiedzialności za działania zawodowe *versus* atrybucja odpowiedzialności na zewnątrz;
- przewidywalność (możliwość planowania) *versus* przypadkowość (brak możliwości planowania) karier zawodowych;

⁵ M. Piorunek, *Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje* [w:] *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*, red. J. Matejek, K. Białożył, Kraków 2015.

- konwencjonalizm w rozwoju zawodowym (pytanie o standardy realizacyjne obowiązków - jak coś wykonać?) *versus* postkonwencjonalizm w rozwoju zawodowym (pytanie o uprawomocnienie standardów realizacji zadań - dlaczego coś wykonywać?).

Konstruowanie zawodowej kariery w aktywnym zmaganiu się z realiami rynku pracy wymaga od jednostki stałego odkrywania i definiowania swoich zasobów w rynkowej grze, której reguły w większości przypadków ustalają na poziomie makrospołecznym inni jego uczestnicy. Przebieg zawodowej kariery ma charakter statycznie niewyznaczalny; nie sposób określić, w jakim jej punkcie znajdzie się jednostka w dystansie wieloletnim, nawet jeśli znamy parametry wyjściowe. Zdaniem Hodkinsona⁶, definiują ją trzy zasadnicze elementy oddziałujące na podejmowanie każdorazowo cząstkowych decyzji karierowych. Są to: habitus, stanowiący swego rodzaju subiektywizację obiektywnych wartości, opinii, reakcji emocjonalnych, nastawień swoistych dla kultury, w której jednostka wzrasta⁷, pole społecznej gry - definiujące reguły uczestnictwa jednostek w rynku pracy oraz wymiar biografii jednostkowych wraz z niepowtarzalnym wzorcem punktów zwrotnych jednostkowych życiorysów i organizujących codzienność pomiędzy nimi - czynności rutynowych.

W toku zmagania z realiami rynku pracy udziałem jednostek (nie zawsze świadomym, racjonalnym, celowo wybranym przez jednostki autonomicznie sterujące swoim życiem) stają się kariery o niezwykle zróżnicowanym charakterze. Dość przywołać w tym miejscu obecne w literaturze⁸, często niezwykle plastyczne określenia oddające istotę i swoisty charakter ponowoczesnych wzorców karier, stanowiące jednocześnie wyraz ich dyferencjacji:

- kariera „zygzakowa” (M.C. Bateson);
- kariera portfeliowa (T. Cawsey, G. Deszca, M. Mazerolle);
- kariera „bez granic” (M.B. Arthur i D.M. Rousseau)⁹;
- kariera „kalejdoskopowa” (L.A. Maniero i S.E. Sullivan);
- kariera proteańska (D.H. Hall);

⁶ P. Hodkinson, *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*, *Revista de Pedagogie*, 1997, 46, 1/12, s. 395-416.

⁷ Psychologowie wskazują w tym miejscu na podmiotowe cechy decydujące o wyborach dokonywanych w obrębie kariery, takich jak np.: zdolności, zainteresowania, aspiracje i oczekiwania edukacyjno-zawodowe, system wartości, pogląd na świat itp.

⁸ E. Sarzyńska-Mazurek, *Perspektywa przypadkowych zdarzeń w karierach doradców zawodowych*, Lublin 2013; M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009; teźże, *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości*, *Studia Edukacyjne*, 2010, 14.

⁹ A. Bańka używa tu określenia - odterytorializowanie pracy, por.: A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, Poznań 2007.

- kariera inteligentna (M.B. Arthur, P.H. Claman i R. Defillippi);
- kariera niezależnego agenta (C. Heckscher);
- kariera mozaikowa, zdecentrowana (M. Malewski, M. Piorunek).

Cechą wspólną większości tych deskrypcyjnych określeń jest zmienność, nieprzewidywalność i wielokierunkowość doświadczeń karierowych, które stają się udziałem jednostek w globalnej rzeczywistości społeczno-kulturowej¹⁰. Na każdym etapie biografii jednostkowej możliwości realizacyjne, jak i stopień akceptacji dla poszczególnych wzorców ponowoczesnych karier są zróżnicowane. Można przypuszczać, że staną się one w największym stopniu udziałem ludzi młodych, którzy na progu dorosłości, w fazie transycji z edukacji na rynek pracy będą się musieli z nową rzeczywistością stale mierzyć. Oni, w przeciwieństwie choćby do pokolenia własnych rodziców, będą zmuszeni swoje życie zawodowe i przebieg kariery układać wedle nowych, nieutralonych generacyjnie reguł, stających się udziałem niemal wszystkich podmiotów rynku pracy.

Młodzież akademicka o karierze zawodowej. Zarys metodologiczny badań autorskich

W nawiązaniu do wcześniej poczynionych uwag na temat specyfiki karier zawodowych realizowanych na rynku pracy, którego cechą rudymenarną jest permanentna zmiana, pojawia się kilka pytań badawczych, na które poszukiwać się będzie odpowiedzi w toku realizowanych weryfikacji empirycznych. Wstępne, wybiórczo przywołane ich wyniki będą stanowić podstawę do dalszych rozważań w niniejszym tekście.

Wśród pojawiających się problemów badawczych poniższe mają charakter głównych:

W jakim stopniu narracja wokół specyfiki ponowoczesnych karier staje się udziałem młodych dorosłych, którzy w trakcie procesu przechodzenia z edukacji na rynek pracy (transycje w obu kierunkach wzajemnie się przeplatające i uzupełniające w toku całej biografii) namacalnie tych zmian doświadczają?

W jakim stopniu uwewnętrznił ją młodzi ludzie, studiujący w Polsce – kraju pokonującym dystans od gospodarki centralnie sterowanej do wolnorynkowej rzeczywistości w stosunkowo krótkim – dwudziestopięcioletnim okresie, kraju, w którym udziałem pokolenia ich rodziców, przynajmniej w początkach zawodowej drogi był odmienny (stabilny, przewidywalny, pozbawiony ryzyka, ale i możliwości zindywidualizowanego rozwoju) przebieg karier zawodowych?

¹⁰ M.L. Savickas, *Kariera w płynnej nowoczesności*, niepublikowany wykład, Uniwersytet Wrocławski – Instytut Pedagogiki, 3 czerwca 2014.

*Jaki (nowy?) paradygmat kariery wyłania się z wypowiedzi studentów?*¹¹

W celu zdiagnozowania powyżej wymienionego obszaru tematycznego zastosowano badania o charakterze sondażowym¹², zrealizowane na przełomie maja i czerwca 2015 roku. Docelową grupę badawczą stanowili młodzi dorośli, studiujący w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym na wybranych kierunkach humanistycznych poznańskich uczelni publicznych i niepublicznych. Losowo dobrana próba badawcza obejmowała 223 respondentów; w przeważającej części były to kobiety (co związane jest z feminizacją niektórych kierunków humanistycznych) pomiędzy 20. a 30. rokiem życia, realizujące studia na kierunku pedagogika (specjalność opiekuńczo-wychowawcza, profilaktyka i interwencja kryzysowa), kulturoznawstwo oraz doradztwo i coaching. Niereprezentatywność próby badawczej obliguje do ostrożnego formułowania wniosków uogólniających, które także z racji ich jakościowego charakteru nie mogą stanowić podstawy generalizowania w odniesieniu do całej populacji młodzieży akademickiej. Przemawia za tym także fakt, że weryfikacje empiryczne zaadresowano tylko do studentów wybranych kierunków humanistyczno-społecznych, w odniesieniu do których uprawniona wydaje się teza o potencjalnie bardziej rozbudowanej inteligencji emocjonalnej i większej niż przeciętnie umiejętności oglądu rzeczywistości społecznej i nań wrażliwości. W badaniach posłużono się autorskim kwestionariuszem *Kariera w ponowoczesnej rzeczywistości*. Podstawę jego konstrukcji stanowiły pytania otwarte, umożliwiające swobodne narracje badanych i ograniczające sugerowanie się respondentów kafeteriami przywołanymi przez badacza. Konkluzje prezentowane w dalszych partiach tekstu stanowią także wynik wstępnej jakościowej analizy uzyskanego materiału badawczego.

Młodzi o karierze - definiowanie, nadawanie znaczeń, asocjacje

Ogląd uzyskanych wypowiedzi studenckich pozwala na ujawnienie trzech zasadniczych podejść do konstruktów kariery, obecnych w werbalizacjach respondentów. W skrócie sprowadzają się one do postrzegania kariery jako:

¹¹ Wyniki niniejszych badań zostały także wykorzystane w autorskim referacie znajdującym się w druku, *Młodzi dorośli o (pop)kariere - „myśli nieuczesane”*.

¹² E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2003.

- 1) społecznego awansu,
- 2) konstruktu dualnego niepodlegającego ewaluacji,
- 3) personalnej właściwości podmiotu.

Zdecydowanie najczęściej ujawnia się obiektywistyczny sposób jej postrzegania, który wiąże się z koniecznością wskazywania mierników tej kariery. Są one przywoływane w odniesieniu do obiektywnych właściwości systemu społecznego (wymierny, dostrzegalny awans), ale i po części do wewnętrznych systemów oceny. Te pierwsze definiują jednak sytuację w kategoriach rudymenarnych, jak też pozostają zgodne z najbardziej rozpowszechnionym, potocznym rozumieniem tego pojęcia.

Oto przykładowe narracje badanych z tego obszaru¹³:

- *Kariera – wybicie się jednostki spośród tłumu, zostać zauważonym i rozwijać swój talent – swoje możliwości w danym kierunku* (nr 24, kobieta, profilaktyka i interwencja kryzysowa).

- *Kariera – osiągnięcie spełnienia zawodowego, stopniowe wspinanie się po „szczeblach” awansu, dążenie do zdobycia prestiżowego stanowiska, zadowolenie finansowe* (nr 48, kobieta, profilaktyka i interwencja kryzysowa).

- *Kariera jest to pewien etap w życiu, który otwiera nam „furtkę do zdobycia lepszych przychodów”. Umożliwia nam polepszenie bytów życiowych. Chociaż gdy zajdzie za daleko, nasze życie się zmienia nie zawsze na lepsze* (nr 57, kobieta, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza).

Z kolei, ujęcie kariery jako konstruktu niepodlegającego ewaluacji, własności jednocześnie społecznej i personalnej to rys charakterystyczny dla kolejnych dwóch przytoczonych poniżej wypowiedzi:

- *Kariera to proces towarzyszący nam w życiu dorosłym aż do emerytury związany z życiem zawodowym, ale silnie rzutujący na życie prywatne. Dotyczący nas przede wszystkim, ale mający wpływ także na naszych najbliższych i ich obecność (...) w naszym życiu. W każdym okresie naszego dorosłego życia możemy robić karierę – kariera sprzedawcy, mamy/taty, rolnika, urzędnika, pedagoga... To jedna z naszych ról* (nr 53, kobieta, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza).

- *Kariera to, według mnie, pojęcie, raczej proces związany z określoną dziedziną życia. Niekoniecznie musi to być nasz zawód, czy stanowisko, status. Może ona dotyczyć każdego aspektu życia* (nr 212, mężczyzna, doradztwo i coaching).

Uwagę zwraca tu zarówno ujęcie kariery w kontekście procesu całościowego rozwoju, jak i potraktowanie jej jako domeny o charakterze uniwer-

¹³ Wszystkie wypowiedzi wyróżnione kursywą, zamieszczone w tekście, stanowią oryginalne wypowiedzi respondentów.

salnym, przypisanym wielu płaszczyznom biograficznej aktywności jednostki.

Dla trzeciego z przywołanych wcześniej sposobów postrzegania kariery – kariera jako własność podmiotu – najbardziej typowe były z kolei takie wypowiedzi:

- *Kariera jest to osiągnięcie zamierzonego celu, który sobie postawiliśmy* (nr 76, kobieta, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza).

- *Kariera to dla mnie pokonywanie kolejnych etapów na ścieżce zawodowej, jaką sobie obraliśmy. Może być to awansowanie na wyższe stanowisko, ale także osiągnięcie sukcesów, które nie są gratyfikowane – niekoniecznie awans czy podwyżka, ale np. w przypadku pracy pedagoga – świadomość, że pomogliśmy danej osobie czy też lepiej radzimy sobie np. z atmosferą w klasie* (nr 95, kobieta, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza).

- *Kariera (...) oznacza drogę, którą musimy przejść w życiu, aby dojść do zaplanowanego celu. Karierę zawodową uważam za część planu na życie* (nr 215, mężczyzna, doradztwo i coaching).

Także próba uporządkowania ogromnej liczby swobodnych asocjacji przywoływanych przez respondentów w odniesieniu do konstruktów kariery dała interesujące rezultaty. Poniższe syntetyczne zestawienie wskazuje na obecne w wypowiedziach badanych grupy skojarzeń, jednak nie odzwierciedla w pełni ani ich frekwencji, ani gradacji. Oto wspomniane zestawienie:

- określenia o neutralnym charakterze deskryptywnym, takie jak: *praca, zawód, wykształcenie, nauka, kompetencje*; w tym fizyczne: *schody drabina*;

- personalny wymiar kariery: *sukces, osiągnięcia* (te określenia odnotowały największą frekwencję), *rozwój, cel, rezultat, zwycięstwo, samodoskonalenie, zdobywanie doświadczeń, spełnienie marzeń*;

- gratyfikacje związane z realizacją kariery: *awans, społeczne uznanie, pozycja, prestiż, pieniądze, sława, władza, autorytet, szacunek, dobre życie* (jakkolwiek wieloznaczne nie byłoby to określenie), ale też – *stała praca i poczucie bezpieczeństwa*. Incydentalnie: *imprezy, drogie wakacje, stanowisko np. dyrektor*;

- negatywne skutki przebiegu karier zawodowych: *wyrzeczenia, pracoholizm, brak życia osobistego, brak czasu, gonitwa, bieg*;

- właściwości i kompetencje skojarzone z konstruowaniem indywidualnej ścieżki kariery: *kreatywność, pewność siebie, profesjonalizm*.

Wielowymiarowość przywołanych asocjacji dobitnie podkreśla także zróżnicowanie w sposobie postrzegania i doświadczania przebiegu zawodowego życia.

Personalizowanie kariery, katalizatory vs inhibitory zawodowych karier

Próby spersonalizowania kariery i wskazanie na konkretne postaci stanowiące egzemplifikację jej realizacji było zadaniem stosunkowo trudnym dla respondentów. Nie wszyscy odnieśli się w pełni do treści tego pytania, podkreślając, że wspomniana wielowymiarowość konstruktów kariery, zwłaszcza w kontekście przyjmowania wewnętrznych, subiektywnie definiowanych jej mierników (jak np. satysfakcja, zadowolenie, poczucie spełnienia), uniemożliwia jednoznaczne wskazanie takich rzeczywistych postaci, a nawet kiedy się to czyni, jest się narażonym na pewne uproszczenia. Większość respondentów wskazywała jednak takie osoby, tworząc całkiem pokaźny ich zbiór, którego zróżnicowana zawartość ujawnia kilka zasadniczych tendencji – zaproponowana typologia uwzględnia jednocześnie stopień nasilenia tendencji, obrazując w pierwszej kolejności te najsilniejsze (najczęściej przywoływane postaci) aż do tych, które pojawiały się sporadycznie.

Otóż, badani studenci przywoływali przede wszystkim:

- np. osoby znane, sławne, powszechnie identyfikowane, o których życiu czy poczynaniach pojawia się informacja w przestrzeni publicznej, mediach, Internecie – zawody medialne (muzycy, aktorzy, prezenterzy, blogerzy itp.) oraz celebryci. Karierę uprawomocnia zatem medialność i powszechność obecności danej postaci w różnych kontekstach kultury popularnej. Należy jednak zaznaczyć, że niektórzy respondenci przywołując takie postaci, wskazywali wyraźnie na brak identyfikacji z nimi lub niezrozumienie fenomenu ich popularności;

- kategorię osób również obecnych w mediach, ale przede wszystkim ze względu na swoje dokonania w innych dziedzinach. Media w tym wypadku pośredniczą jedynie w prezentacji pozamedialnych dokonań tych osób;

- osoby znane w kręgach profesjonalnych (branżowy wymiar upublicznienia; tu najczęściej pojawiały się nazwiska znanych coachów, mówców motywacyjnych itp.);

- osoby znaczące z najbliższych kręgów socjalizacyjnych, np. członkowie rodzin respondentów (zdecydowanie rzadziej niż pozostałe kategorie osób).

Nie sposób nie dostrzec, że najczęściej podnoszonym przez badanych kryterium realizacji kariery, kiedy dokonuje się jej personalizacji, pozostaje wskaźnik zewnętrzny sprowadzony do, najogólniej rzecz ujmując, „rozpoznawalności”. Karierę robi zatem ta osoba, o której się mówi, pisze, czyta, którą się ogląda i identyfikuje, co tylko potwierdza w wielu przypadkach

wpływ popkultury na sposób postrzegania i ewaluowania rzeczywistości społecznej¹⁴.

Interesujące poznawczo wydawało się także podjęcie próby ustalenia, jakie cechy, stany rzeczy, zjawiska ułatwiają *versus* utrudniają w opinii badanych konstruowanie indywidualnej kariery. Zgromadzone wypowiedzi studentów o różnym szczeblu ogólności da się sprowadzić do kilku zasadniczych kategorii, tak w odniesieniu do katalizatorów, jak i inhibitorów karier.

I tak, pomyślniej realizacji zawodowych karier sprzyjają według respondentów następujące grupy cech:

- *elastyczność, otwartość na zmiany, komunikatywność, kreatywność* (wynik przekazu kulturowego i dyskursu podmiotów rynku pracy, w którym te cechy jako szczególnie pożądane wysuwają się na plan pierwszy¹⁵);

- *zaangażowanie, upór, aktywność, wytrwałość, konsekwencja, talent, umiejętności, odwaga, pewność siebie* – składniki proaktywnych orientacji zachowań;

- *wygląd zewnętrzny, uroda* (ciało jako ważny składnik tożsamości, zasobów na konkurencyjnym rynku pracy);

- *podporządkowanie się, wyzbycie się własnego zdania, wejście w istniejące schematy, niekiedy brak wiedzy, umiejętność rywalizacji, umiejętność manipulacji, brak emocji, nieprzejmowanie się opinią innych, dyspozycyjność* – zapewne wynik frustracji związanej z trudnościami na rynku pracy.

Niepokoić musi zdecydowane postawienie po stronie katalizatorów zawodowych karier cech, które z edukacyjnego punktu widzenia nie zawsze należą do pożądanych. Należy dodać, że nie były to wypowiedzi częste, tym niemniej samo ich pojawienie się dowodzi złożoności relacji jednostka-rynek pracy, doświadczania dysonansów ich postrzegania, a może realizmu w oglądzie tej rzeczywistości (?). W jakim stopniu jest to wynik obserwacji niejasnych reguł rynkowej gry, w jakim zaś osobistych, trudnych doświadczeń respondentów w tym obszarze? – to pytanie o charakterze retorycznym.

Wśród inhibitorów zawodowych karier respondenci przywoływali z kolei:

- *czynniki egzogenne* – *odległość od dużych miast, mało ciekawy rynek pracy, wygórowane oczekiwania pracodawców, duże bezrobocie, zmowa korporacji/firm, wyzysk pracowników* – *umowy śmieciowe, brak pomocy* – *wsparcia finansowego od państwa, otwarcie zawodów*;

¹⁴ Z. Melosik, *Kultura popularna i tożsamość młodzieży*, Kraków 2013.

¹⁵ Interesujące byłoby tu zapewne (co już wykraczało poza założone ramy prowadzonych badań) ustalenie, jak rzeczywiście badani rozumieją przywołane cechy, jakie ich definicje operacyjne tworzą i jak odnoszą ich zawartość do konkretnych sytuacji społecznych. Dopiero taki zabieg przybliżyłby odpowiedź na pytanie, czy i w jakim zakresie są to dla badanych swoiste „kalki” językowe przejęte z języka edukatorów, pracodawców, pojęcia „puste”, niezwykle trudno aplikowane do pragmatyki społecznej.

- brak siły przebicia przez „znajomości”, nepotyzm, ludzka zazdrość (szczególnie często przywoływane czynniki, stanowiące zapewne wyraz niskiego stopnia zaufania społecznego, patologizacji rynku pracy);

- czynniki podmiotowe - brak wiary we własne możliwości, brak pewności siebie, brak świadomości swoich zasobów, nieumiejętność zawalczenia o swoje (problemy z opóźnionym wchodzeniem w dorosłość);

- wygodę i komfort robienia minimum, brak wyobraźni młodych, lenistwo, brak cierpliwości, chrapkę na za duże pieniądze bez pracy, próżność.

Także i ten syntetyczny obraz sposobu postrzegania przez młodych zawodowych karier i reguł świata pracy nie pozostawia złudzeń. Mają oni skłonności do atrybucji odpowiedzialności za kształt zawodowej kariery na zewnątrz, ale częstość przywoływania takich czynników, jak wspomniane powyżej „znajomości”, „nepotyzm” muszą budzić niepokój. Tym niemniej, także podmiotowe cechy jednostek, a zwłaszcza ich zaangażowanie i aktywność w życiu zawodowym zostały jednak przez młodych dostrzeżone, co w rzeczywistości konkurencyjnego, wymagającego rynku pracy staje się standardem i w znacznie większym stopniu decyduje o kształcie zawodowych karier niż przed ćwierćwieczem.

Konkluzje, czyli kariera według młodzieży akademickiej

Niniejsze opracowanie, jakkolwiek o charakterze selektywnym i wstępnym, pozwala na wyciągnięcie kilku wniosków.

Paradygmat kariery, jaki wylania się z narracji młodych dorosłych, charakteryzują w pierwszym rzędzie następujące cechy:

- presja osiągnięć w życiu zawodowym, które definiowane są przez innych (implikuje to wielokrotną zmianę mierników owego sukcesu, wykreowaną przez mody);

- konieczność upublicznienia kariery (przy okazji upublicznienia siebie); zaistnienie w świecie medialnym samo w sobie jest karierą; (pop)kariera rozgrywa się w mediach, a często także w ramach kreacji charakterystycznych dla kultury popularnej;

- popularność i sława (bycie popularnym, znanym, rozpoznawalnym, „lajkowanym”) jako cel sam sobie, nie zaś skutek profesjonalnych osiągnięć;

- oczekiwanie natychmiastowości rezultatów i osiągnięć zawodowych (kariera to dla młodych raczej sprint, nie zaś bieg długodystansowy);

- słabo zarysowany zakres kompetencji profesjonalnych (brak poczucia profesjonalizmu w zakresie określonych definiowalnych ról zawodowych,

niewiedza w zakresie potencjalnych możliwości wykorzystania umiejętności zawodowych), co szczególnie uwidacznia się w przypadku nauk humanistycznych i społecznych;

- łączenie przeciwieństw: aktywności, twórczości, kreatywności z jednej strony, konformizmu, bezemocjonalności i korzystania z protekcji, koneksji i znajomości z drugiej;

- relatywizacja znaczeń, która utrudnia ogląd siebie, świata i relacji ja-świat, czyniąc nieadekwatne oczekiwania, nadzieje i aspiracje młodych do ich rzeczywistych możliwości i predyspozycji;

- atrybucja odpowiedzialności za porażki i trudności na zewnątrz (mechanizmy makroekonomiczne nieprzychylnie młodym pracownikom).

To zaledwie niektóre cechy wzorca karier zawodowych obecnego wśród młodzieży akademickiej. W tym wielowymiarowym obrazie nakładają się na siebie zarówno powszechnie dostrzegane tendencje popkulturowe, jak i specyficzne, często trudne personalne doświadczenia utwierdzenia swojej tożsamości¹⁶ w sferze zawodowej, ale i niepozbawione realizmu obserwacje rynkowej gry, czy interioryzacja wielu płaszczyzn społecznego dyskursu o rynku pracy. Młodzi nie do końca uwewnętrzniili nowy kształt karier charakterystycznych dla ponowoczesności, wybiórczo przywołują ich wybrane cechy, pozostają w fazie rozpoznawania realiów konstrukcji zawodowych karier na styku zaakceptowanych, oswojonych reguł sprzed przełomu ustrojowego 1989 roku i nowych, w których stabilizacja, bezpieczeństwo, stałość, przewidywalność zostają zastąpione ich antonimami. Otwarte pozostaje pytanie, na ile dysonansowa rzeczywistość świata pracy, stająca się udziałem młodych, zostanie przez nich w toku realizacji, zapewne wieloletnich, zróżnicowanych zawodowych karier, oswojona i włączona w ramy ich schematów interpretacyjnych i realizacyjnych w biegu życia zawodowego.

BIBLIOGRAFIA

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.
Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007.
Bauman Z., *Płynne czasy. Życie w epoce niepewności*, Wydawnictwo Sic! Warszawa 2007.

¹⁶ Wprawdzie etap budowania tożsamości indywidualnej wraz z poszukiwaniem odpowiedzi na pytanie: *kim jestem i kim będę w przyszłości?* przypada przede wszystkim na czas adolescencji (nie zaś wczesnej dorosłości, na etapie której byli formalnie respondenci), ale wydłużający się okres edukacji i zawodowych eksploracji odsuwają proces konstruowania tożsamości zawodowej w czasie por.: E.H. Erikson, *Tożsamość a cykl życia*, Poznań 2004; D.E. Super, *A life-span, life-space approach to career development*, [w:] *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, red. W.D. Brown, L. Brooks, San Francisco 1990.

- Bauman Z., *Płynne życie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków 2007.
- Bühler Ch., *Bieg życia ludzkiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.
- Erikson E.H., *Tożsamość a cykl życia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2004.
- Hodkinson P., *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*, *Revista de Pedagogie*, 1997, 46, 1/12.
- Marody M., *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014.
- Melosik Z., *Kultura popularna i tożsamość młodzieży*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2013.
- Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009.
- Piorunek M., *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości*, *Studia Edukacyjne*, 2010, 14.
- Piorunek M., *Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje* [w:] *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*, red. J. Matejek, K. Białożył, Wydawnictwo <skriptum>, Kraków 2015.
- Piorunek M., *Biographical Career Patterns - Differentiations, Emergence. Fields of Empirical Exploration*, w druku.
- Piorunek M., *Młodzi dorośli o (pop)kariere – „myśli nieuczestne”* – referat wygłoszony podczas XXVIII Forum Pedagogów „Kultura popularna jako przestrzeń uczenia się”, we Wrocławiu, 19-20 października 2015, w druku.
- Sarzyńska-Mazurek E., *Perspektywa przypadkowych zdarzeń w karierach doradców zawodowych*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 2013.
- Savickas M.L., *Kariera w płynnej nowoczesności*, niepublikowany wykład wygłoszony w ramach Spotkań Naukowych w Katedrze UNESCO Całozyciowego Poradnictwa Zawodowego, Uniwersytet Wrocławski – Instytut Pedagogiki, 3 czerwca 2014.
- Super D.E., *A life-span, life-space approach to career development*, [w:] *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, red. W.D. Brown, L. Brooks, CA: Jossey-Bas, San Francisco 1990.