

## **Kariera zawodowa jako nowa kategoria pedagogiki pracy**

We współczesnej refleksji nauk o pracy coraz większą popularnością cieszy się pojęcie kariery zawodowej, która nakreśla modernistyczny sposób bycia człowieka pracującego. Jak podaje M. Szumigraj, początki studiów nad karierą datuje się na lata 40. XX wieku<sup>1</sup>, co niniejszą kategorię pozwala widzieć jako ugruntowaną. Jednak przegląd literatury przedmiotu pozwala zauważyć, iż w chwili obecnej retoryka karierowa nie jest jeszcze w pełni usystematyzowana. Spotykamy z się różnymi podejściami, które powodują pewne komplikacje terminologiczne i niejasności.

Przed wszystkim rozróżnić należy dwa modele karier – tradycyjny i humanistyczny. Ten pierwszy opisuje karierę w kontekście układów hierarchicznych, w których awanse, uprzywilejowane pozycje i wysokie zarobki stanowią miarę sukcesu. Niestety, wiąże się to z pewnym stereotypem, któremu przyświeca zbyt wybujała doktryna sukcesu. Poza tym ma to się nijak do pedagogiczności. Tym niemniej zainteresowanie należy wykazywać drugim – szerszym podejściem zhumanizowanym, w myśl którego kariera ma wypełniać koncepcję stylu życia każdej czynnej zawodowo jednostki, stanowiąc sekwencję ról zawodowych i postaw<sup>2</sup>. Taką karierę ma osiągać pracownik w toku codziennej, dobrej realizacji zadań zawodowych. Według M. Adamca i B. Kozusznik oznacza to „optymalne wykorzystanie własnych zasobów w trakcie pracy i życia osobistego”<sup>3</sup>. Kariera sprowadzona do niniejszej postaci znajduje się w mocy każdego pracownika. Stanowi wyraz dokonań w całościowym rozwoju zawodowym, który z kolei stanowi jedną z naczelných kategorii pedagogiki pracy.

Choć wzbogacanie klasycznych teorii rozwojowych retoryką karierową jest niezbędnym wyznacznikiem ewolucyjnym w refleksji całościowej, to jednak póki co w materii naukowej dostrzegamy pewien chaos. Kariera zawodowa bowiem

---

<sup>1</sup> M. Szumigraj, *Kariera*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, Warszawa 2003, s. 552.

<sup>2</sup> Tak najczęściej definiują „kariere zawodową” współcześni teoretycy nauk o pracy.

<sup>3</sup> M. Adamiec, B. Kozusznik, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Katowice 2000, s. 262.

jest często określana rozwojem zawodowym i odwrotnie, albo też przedstawiana jest jako „byt samoistny”. Dlatego, jak pisze E. Podoska-Filipowicz, „nie należy używać pojęć – rozwój zawodowy i kariera zawodowa – zamiennie; rozwój zawodowy może być traktowany jako swego rodzaju podstawa kariery zawodowej człowieka”<sup>4</sup>. Z podobnego założenia wychodzi Z. Wiatrowski, dla którego nadrzędnością wyraża się rozwój zawodowy, zachodzący w różnych etapach i okresach życia człowieka, zaś kariera zawodowa ma przy tym akcentować nade wszystko stan, wynik i przejaw sukcesu uzyskiwanego w toku konkretnej działalności zawodowej, tj. w okresie aktywności zawodowej człowieka<sup>5</sup>. T.W. Nowacki określa „drogę rozwoju zawodowego jednostki od fazy zaznajamiania z obszarami ludzkiej działalności gospodarczej i kulturalnej, poprzez fazę przygotowania ogólnozawodowego, do okresu przygotowania zawodowego. Później następują okresy rozwoju zawodowego, awansów i osiągnięć aż do zakończenia pracy zawodowej”<sup>6</sup>. Wypada dodać, iż właśnie te późniejsze etapy można utożsamiać z karierą zawodową.

\* \* \*

Biorąc pod uwagę powyższy zarys sytuacyjny, zaszła konieczność przeprowadzenia badań ankietowych wśród średnioszkolnej młodzieży na temat efektywności rozwoju zawodowego w procesie dochodzenia do kariery zawodowej. Na tej podstawie postawiono kluczowe pytanie problemowe:

***W jakim stopniu czynniki rozwoju zawodowego człowieka wpływają na jego dążenie do kariery zawodowej?***

Reprezentatywną populację badawczą stanowiło 90 abiturientów. W analizie wskazań respondentów jako nadrzędny czynnik różnicujący wyodrębniono szkolny profil nauczania. W związku z tym teren badań obejmował swoim zasięgiem dwie wrocławskie placówki szkolne. Były nimi V Liceum Ogólnokształcące im. *Roberta Shumana* oraz Zespół Szkół Chemicznych im. *marsz. Józefa Piłsudskiego*. Zgodnie z przyjętymi kryteriami, odpowiednio 48,9% respondentów znajdowało się na drodze do uzyskania wykształcenia ogólnego, natomiast 51,1% – wykształcenia zawodowego. W przypadku czynnika dopełniającego, jakim była płeć, wystąpił równomierny rozkład procentowy. Szczegółowo rzecz obrazuje tabela 1.

<sup>4</sup> E. Podoska-Filipowicz, *Rozwój zawodowy czy kariera*, [w:] S.M. Kwiatkowski (red.), *Edukacja ustawiczna – wymiar teoretyczny i praktyczny*, Warszawa–Radom 2008, s. 163.

<sup>5</sup> Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009, s. 66.

<sup>6</sup> T.W. Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Radom 2004, s. 217.

**Tabela 1.** Charakterystyka osób badanych – czynniki różnicujące N = 90 osób

Czynnik różnicujący		Profil nauczania			
		ogólny	zawodowy	razem	%
Płeć	kobieta	28	17	45	50
	mężczyzna	16	29	45	50
	razem	44	46	90	
	%	48,9	51,1		100

Jedno z istotniejszych pytań kwestionariuszowych dotyczyło planów respondentów po ukończeniu przez nich szkoły średniej. Wyniki wskazań w tym zakresie umieszczono w poniższej tabeli.

**Tabela 2.** Plany badanych po ukończeniu szkoły średniej N = 90

Lp.	Plany	Profil szkolny		Razem $N_{\Sigma} = 90$	%
		ogólny $N_1 = 44$	zawodowy $N_2 = 46$		
1	dalsza edukacja na poziomie wyższym	31	22	53	58,9
2	praca zawodowa	4	14	18	20,0
3	dalsza edukacja oraz praca jednocześnie	3	2	5	5,6
4	nie wiem	6	8	14	15,5

Ponad połowa respondentów (58,9%) myśli o dalszej edukacji na wyższym szczeblu. Zależność między licealistami a uczniami technikum w tym zamierzeniu wyraża się współczynnikiem proporcji 3/2, dlatego, że uczniowie technikum są bardziej nastawieni na natychmiastowe podjęcie pracy zawodowej. Niepokojący jest natomiast wysoki odsetek osób niezdecydowanych, który wyniósł aż 15,5%! W tym miejscu nasuwa się niedoceniana i nie tak popularna – jakbyśmy sobie tego życzyli – profesja doradcy zawodowego. Jak wynika bowiem z odpowiedzi na następne pytanie (tab. 3), z jego usług korzystało zaledwie 44,4% ogółu, co może wzbudzać pewne obawy, zwłaszcza że porada zawodowa jest potencjalnie niezmiernie istotnym czynnikiem rozświetlającym problemy na drodze do zamierzonej kariery zawodowej.

**Tabela 3.** Korzystanie przez badanych z usług doradcy zawodowego N = 90

Lp.	Możliwości	Profil szkolny		Razem N <sub>Σ</sub> = 90	%
		ogólny N <sub>1</sub> = 44	zawodowy N <sub>2</sub> = 46		
1	tak	23	17	40	44,4
2	nie	21	29	50	55,6

Kolejna bardzo ważna kwestia dotyczyła oceny własnych szans wśród młodzieży w kontekście teraźniejszej rzeczywistości rynkowej (tab. 4.).

**Tabela 4.** Szanse znalezienia pożądanej pracy w opinii badanych N = 90

Lp.	Możliwości	Profil szkolny		Razem N <sub>Σ</sub> = 90	%
		ogólny N <sub>1</sub> = 44	zawodowy N <sub>2</sub> = 46		
1	tak	23	19	42	46,7
2	nie	2	9	11	12,2
3	trudno powiedzieć	19	18	37	41,1

Tutaj sytuacja wygląda raczej dobrze, ponieważ blisko połowa ankietowanych (46,7%) wierzy w znalezienie odpowiedniej pracy. Natomiast nieco mniejsza grupa (41,1%) była powściągliwa w swoich wypowiedziach, mając zapewne realne wyobrażenie na temat współczesnego rynku. W przypadku najbardziej sceptycznych badanych (12,2%) grupą przeważającą są uczniowie technikum, którzy wydawałoby się, że ze względu na kwalifikacje formalne powinni mieć więcej wiary aniżeli licealiści. W każdym razie pod negującymi odpowiedziami może kryć się znacznie więcej. Biorąc bowiem pod uwagę ostatni rok szkoły średniej (technikum), zachodzi pytanie – czy dotychczasowa ścieżka edukacyjna, a w efekcie rozwój zawodowy niektórych badanych jest właściwy? W odpowiedzi trudno doszukiwać się jakichś barier. Być może wystąpił nieodpowiedni dobór kierunku kształcenia, albo też w toku edukacji niektóre osoby zmieniły swoje nastawienie. Domniemanym czynnikiem może być także trzeźwa ocena surowych obecnie warunków startu zawodowego, który wiąże się na ogół z rejestracją w urzędzie pracy bądź też często niskopłatnym stażem zawodowym.

\* \* \*

Powyższy wycinek badawczy, choć wprawdzie nie oddaje całego obrazu, to jednak w pewnym stopniu odsłania pewne niespójności rozwojowe, które często

potęgą poczucie niezdecydowania i zagubienia wśród młodych osób znajdujących się u progu kariery. Ponadto rażąca jest ogólna niekompatybilność wyznaczników rozwojowych z rzeczywistą sytuacją w świecie pracy, z czego badani w pełni zdają sobie sprawę. Niemniej w wielu przypadkach podważa to sens ich dotychczasowej drogi życiowej. Wobec tego kariera bardzo rzadko jest gruntownie zaplanowanym procesem i tym samym jej przyszły kształt bardziej wynika ze splotu przypadków. Cz. Sikorski taki stan rzeczy określa mianem „kariery dryfującej”<sup>7</sup>.

W obliczu powyższych problemów postanowiono zbadać poziom bezpośredniej percepcji średnioszkolnej młodzieży w stosunku do kariery zawodowej. W tym celu, jako pierwsze, zestawiono pokrewne jej pojęcia.

**Tabela 5.** Pojęcia pokrewne karierze zawodowej w opinii badanych – zestawienie analityczne N = 90

Lp.	Pojęcia	Wartość punktowa			Średnie wyboru			Ranga
		profil szkolny		razem N <sub>Σ</sub> = 90	profil szkolny		razem N <sub>Σ</sub> = 90	
		ogólny N <sub>1</sub> = 44	zawodowy N <sub>2</sub> = 46		ogólny N <sub>1</sub> = 44	zawodowy N <sub>2</sub> = 46		
1	uznanie (szacunek)	146	161	307	3,3	3,5	3,4	5
2	awans	153	159	312	3,5	3,5	3,5	4
3	rozwój osobowy	151	166	317	3,4	3,6	3,5	2
4	sława	103	112	215	2,3	2,4	2,4	8
5	pieniądze	157	177	334	3,6	3,8	3,7	1
6	sukces	149	165	314	3,4	3,6	3,5	3
7	stanowisko kierownicze	126	139	265	2,9	3,0	2,9	6
8	ciężka praca	116	129	245	2,6	2,8	2,7	7
	Średnie wyboru (ogólne)	137,6	151,0	288,6	3,1	3,3	3,2	

\*) Wartości tabelaryczne wynikają z zastosowania skali i odpowiednich kryteriów punktowych:

- tak – 4 p., ● raczej tak – 3 p., ● raczej nie – 2 p., ● nie – 1 p.

<sup>7</sup> Cz. Sikorski, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Warszawa 2007, s. 20.

Zarówno licealiści, jak i uczniowie technikum, najbardziej z karierą zawodową utożsamiają pieniądze – wysokie zarobki (odpowiednio 157 i 177 p.), aczkolwiek zapominając poniekąd, iż na drodze kariery są one przede wszystkim efektem ciężkiej pracy, którą uplasowali na bardzo niskiej 7. pozycji (116 i 129 p). O ile taki obraz odbiega od nominalnego, o tyle kompensuje to wysoka ranga „rozwoju osobowego” (151 i 166 p.), przy jednocześnie bardzo niskiej pozycji „sławy” (103 i 112 p.), która – jak wiemy – z ciężką pracą nie zawsze się wiąże.

Ostatnią tabelę skonstruowano na podstawie swobodnych wypowiedzi badanych. Jest ona odzwierciedleniem pytania dotyczącego ich oczekiwań w stosunku do przyszłej kariery. Można zatem uważać, iż odpowiedzi respondentów w tym zakresie zawierają się w sferze ich marzeń, których spełnienia z całej mocy należą im życzyć.

**Tabela 6.** Oczekiwania badanych w stosunku do własnej ścieżki kariery N = 90

Lp.	Oczekiwania	Płeć		Razem N <sub>Σ</sub> = 90	%	Ranga
		kobieta N <sub>1</sub> = 45	mężczyzna N <sub>2</sub> = 45			
1	dobra praca	8	7	15	16,7	3
2	ciekawa praca	3	1	4	4,4	11
3	osiągnięcie sukcesu	0	1	1	1,1	13
4	możliwość awansu	1	1	2	2,2	12
5	satysfakcja, spełnienie, zadowolenie	20	6	26	28,9	2
6	dobra atmosfera w pracy	3	3	6	6,7	9
7	możliwość rozwoju	4	3	7	7,8	7
8	wysokie zarobki	23	15	38	42,2	1
9	własna firma	2	3	5	5,6	10
10	stanowisko kierownicze	0	7	7	7,8	7
11	określony zawód	4	4	8	8,9	5
12	praca odpowiednia do kwalifikacji	4	3	7	7,8	7
13	brak oczekiwań	2	9	11	12,2	4
	Średnie wyboru	5,7	4,8	10,5	11,7	

\*) Kryteria ustalono na podstawie zróżnicowanych odpowiedzi zawartych w pytaniu otwartym, stąd dane nie bilansują się.

Tym razem za czynnik różnicujący posłużyła płeć badanych. W związku z tym możemy zauważyć, iż kobiety bardziej marzą o pracy, w której będą się czuły spełnione. Mężczyźni natomiast w większym stopniu pragną stanowiska kierowniczego. Generalnie zaś najbardziej pożądane są wysokie zarobki (42,2%), na które jednak częściej uwagę w swoich wypowiedziach zwracały kobiety. Aż 12,2% ankietowanych, w przewadze mężczyzn, w wykropkowanym miejscu przeznaczonym na odpowiedź, wpisywało „brak oczekiwań”. Z jednej strony może to świadczyć o ich powściągliwym charakterze, z drugiej zaś strony – o braku pewności siebie. Pozostałe skale odpowiedzi przedstawiciele obojga płci nie odbiegają zbyt od siebie. Warto jeszcze zaznaczyć, iż wielu badanych wpisywało stwierdzenie uogólniające „dobra praca” (16,7%).

\* \* \*

Jak się okazuje, wizja kariery zawodowej nie jest dla badanych klarowna w takim stopniu, w jakim można by było tego oczekiwać. Ponadto słabo doceniane są placówki, w zakresie których funkcjonują poradnie zawodowe. Oczywiście życzylibyśmy sobie, aby działalność o charakterze zawodowo-doradczym była prowadzona w każdej szkole, niemniej jednak obecna sytuacja pozostawia wiele do życzenia. Tym bardziej, iż w toku analizy wyników badań wyodrębnił się znaczny odsetek abiturientów, którzy w tak przełomowym momencie nie są w stanie określić swojej dalszej drogi życiowej (15,5%). Biorąc pod uwagę końcowy etap szkoły średniej, należy uznać, iż jest to wskaźnik niepokojąco wysoki. W takich przypadkach nie można powiedzieć o jakiegokolwiek sprecyzowanej wizji dalszego rozwoju. W tym świetle etat doradcy zawodowego w szkole powinien być, nie jak obecnie ewentualnością, a bezdyskusyjną koniecznością. Zauważmy przy tym, że sama porada zawodowa niekoniecznie musi być adresowana do osób niezdecydowanych, ponieważ z co najmniej równie dużym powodzeniem może pełnić funkcję filtracji. W tym sensie obowiązkowo skierowana do wszystkich uczniów mogłaby pomóc im w skonkretyzowaniu zainteresowań, a tym samym ułatwiłaby ocenę przydatności zawodowej młodych kandydatów na pracowników, co u progu potencjalnej kariery mogłoby rozwiewać występujące wątpliwości. Zaznaczmy przy tym, że aż 12,2% respondentów nie wiąże z karierą żadnych oczekiwań.

W niniejszym opracowaniu rozważania dotyczyły okresu wieku młodzieńczego, a ściślej mówiąc średnioskolnej młodzieży, znajdującej się na ostatnim szczeblu edukacyjnym. Istota zaobserwowanych problemów wzmaga konieczność wspomaganie młodych ludzi w podejmowaniu decyzji dotyczących ich przyszłej kariery. Na razie kariera jest bardziej utożsamiana z wysokimi zarobkami aniżeli z ciężką pracą. Zwróćmy także uwagę, iż analizowanie ścieżek kariery znacznie wzbogaca i uatrakcyjnia nurt rozwoju zawodowego, a w efekcie refleksję pedagogiki pracy.