



Anna Wawrzonek

ORCID: 0000-0003-0046-8212

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

e-mail: annaow@amu.edu.pl

Młodzież akademicka w drodze do tożsamości zawodowej¹

Słowa kluczowe: tożsamość zawodowa, młodzi dorośli, młodzież akademicka, wsparcie doradcze

Streszczenie. Celem artykułu jest analiza problematyki kształtowania się tożsamości zawodowej młodych dorosłych, w szczególności studentów znajdujących się na etapie wyłaniającej się dorosłości. Etap ten stanowi kluczowy okres rozwojowy, w którym jednostka buduje poczucie własnej wartości oraz określa kierunki swojej aktywności zawodowej. W kontekście współczesnych, dynamicznych przemian społeczno-kulturowych, obejmujących m.in. niestabilność rynku pracy, kryzysy społeczne i ekologiczne, redefinicję norm kulturowych oraz konsekwencje pandemii – proces ten nabiera szczególnej złożoności. Badanie opinii młodych dorosłych na temat ich tożsamości zawodowej umożliwiło lepsze zrozumienie ich potrzeb, oczekiwań oraz trudności napotykanych w środowisku akademickim i zawodowym. Zaprezentowane wyniki badań, uzyskane w ramach przeprowadzonego sondażu diagnostycznego, o charakterze pilotażowym, stanowią punkt wyjścia do dalszych analiz empirycznych. Mogą także posłużyć jako podstawa do opracowania skuteczniejszych form wsparcia doradczego i edukacyjnego, a także do kształtowania polityki zatrudnienia odpowiadającej realnym wyzwaniom i aspiracjom młodego pokolenia.

¹ Autorka wykorzystała narzędzie ChatGPT w niskim stopniu ingerencji, w zakresie korekty językowej i stylistycznej tekstu. Wyniki wsparcia SI zostały przez nią zweryfikowane i zaakceptowane. Autorka ponosi pełną odpowiedzialność za ostateczne brzmienie publikacji.

University students on the path to professional identity

Keywords: professional identity, young adults, academic youth, counselling support

Abstract. The aim of this article is to analyse the issue of professional identity formation among young adults, in particular, students in emerging adulthood. This period is a pivotal developmental period during which individuals establish their self-esteem and define the direction of their professional pursuits. In the context of contemporary, dynamic socio-cultural changes – including labour market instability, social and ecological crises, the redefinition of cultural norms, and the consequences of the pandemic – this process becomes particularly complex. Surveying young adults' opinions on their professional identity provides a better understanding of their needs, expectations, and difficulties encountered in academic and professional environments. The presented research results, obtained as part of a pilot diagnostic survey, are a starting point for further empirical analyses. They can serve as a basis for developing more effective forms of counselling and educational support, as well as for shaping employment policies that respond to the real challenges and aspirations of the younger generation.

Wprowadzenie

Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na problematykę tożsamości zawodowej młodych dorosłych, w szczególności studentów znajdujących się na etapie wyłaniającej się dorosłości, którzy dokonali już pierwszych wyborów związanych z karierą, zdobywają początkowe doświadczenia zawodowe oraz uczestniczą w procesie kształtowania, poszukiwania i potwierdzania własnej tożsamości zawodowej.

Badanie tożsamości zawodowej młodych dorosłych stanowi istotny i wartościowy poznawczo obszar refleksji naukowej, gdyż okres wczesnej dorosłości jest kluczowym etapem kształtowania się ścieżek kariery oraz rozwoju poczucia własnej wartości jednostki, ściśle powiązanego z jej aktywnością zawodową. Warto podkreślić, że pomimo dynamicznych i wielowymiarowych przemian w zakresie organizacji oraz sposobów wykonywania pracy, pozostaje ona nadal centralnym elementem dorosłego życia i jednym z głównych czynników konstytuujących tożsamość jednostki. Jak wskazują autorzy *Raportu „Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości”* (Boni, 2021), współczesne pokolenie młodych dorosłych – w porównaniu z generacjami ostatnich dziesięcioleci – funkcjonuje w warunkach nasilonego chaosu społeczno-kulturowego, wzmacnianego przez różnorodne kryzysy – klimatyczny, demokratyczny oraz kryzys zaufania wobec

instytucji władzy. Dodatkowo obserwuje się zjawiska takie jak: rozczarowanie demokracją w skali globalnej, rosnąca niepewność na rynku pracy, intensywne przemiany kulturowo-obyczajowe redefiniujące prawa człowieka (m.in. w odniesieniu do kobiet oraz osób LGBT+), a także konsekwencje pandemii. W rezultacie tradycyjne modele interpretowania i rozumienia rzeczywistości społecznej tracą swoją użyteczność, co w znaczący sposób wpływa na procesy kształtowania się tożsamości młodych dorosłych (Boni, 2021, s. 120).

Poznanie opinii młodych dorosłych na temat ich tożsamości zawodowej stanowi istotny krok w kierunku głębszego zrozumienia potrzeb, oczekiwań oraz wyzwań, z jakimi mierzą się oni zarówno w środowisku akademickim, jak i na współczesnym rynku pracy. Uzyskane wyniki mogą stanowić fundament dla projektowania pogłębionych badań eksploracyjnych w obszarze tożsamości zawodowej, które w dalszej perspektywie mogą przyczynić się do opracowania bardziej efektywnych programów wsparcia zawodowego i edukacyjnego, a także do kształtowania polityki zatrudnienia w sposób adekwatny do rzeczywistych problemów oraz aspiracji młodego pokolenia.

Stanowisko przedstawione w niniejszym opracowaniu jest rezultatem analizy literatury przedmiotu oraz wyników sondażu diagnostycznego przeprowadzonego wśród studentów – młodych dorosłych. Prezentowane badania mają charakter pilotażowy i stanowią wstęp do dalszych, pogłębionych analiz empirycznych.

Młodzież akademicka w drodze ku dorosłości

Tytułem wprowadzenia należy zauważyć, iż pomimo istotnych przemian w sposobie postrzegania dorosłości oraz pojawienia się nowych ujęć teoretycznych opisujących stadia rozwojowe, definiujące proces „stawania się” lub „bycia dorosłym”, wciąż aktualne pozostają klasyczne kryteria stanowiące jej zasadnicze wyznaczniki. Według Piotra K. Olesia (2011) osobę dorosłą charakteryzuje zdolność do wyznaczania kierunku rozwoju własnego życia oraz określania dominujących w nim aktywności. Dorosłość wiąże się z umiejętnością świadomego planowania przyszłości i podejmowania decyzji ukierunkowanych na realizację założonych celów przynajmniej w perspektywie najbliższych lat. Autor wskazuje ponadto trzy zasadnicze zadania rozwojowe, które determinują status dorosłości: (1) podjęcie kluczowych ról życiowych, zwłaszcza tych związanych z tworzeniem rodziny oraz aktywnością zawodową; (2) gotowość do przyjęcia odpowiedzialności za siebie i innych; oraz (3) osiągnięcie niezależności emocjonalnej, przejawiającej się w poczuciu wolności wyboru i samodzielności w podejmowaniu

decyzji. Wskazane przez Olesia obszary rozwojowo-zadaniowe stanowią istotny punkt odniesienia w charakterystyce młodych dorosłych. Analizy i raporty poświęcone tej grupie wiekowej koncentrują się najczęściej wokół zagadnień związanych z zakładaniem rodziny, aktywnością zawodową oraz szeroko rozumianą odpowiedzialnością społeczną i decyzywnością jednostki.

Analizując sytuację młodych dorosłych, w tym młodzieży akademickiej, warto odwołać się także do koncepcji fazy rozwojowej wprowadzonej przez Jeffreya Jensa Arnetta, określanej mianem „wyłaniającej się dorosłości” (*emerging adulthood*). Cytowany autor, obserwując dynamikę zmian, jakich doświadczają adolescenti, usytuował nowe stadium rozwojowe mniej więcej na wiek między 18. a 25.–30. rokiem życia (Arnett, 2000). Zdaniem Arnetta „wyłaniająca się dorosłość” to czas: poszukiwania tożsamości, sprawdzania różnorodnych możliwości, szczególnie w miłości i pracy; braku stabilności i braku trwałości, licznych tranzycji; intensywnego koncentrowania się na sobie; poczucia bycia w zawieszeniu pomiędzy młodzięczością a dorosłością (Minta, 2016, s. 26); wreszcie – czas możliwości, entuzjazmu oraz nadziei. To także etap mierzenia się z oczekiwaniami innych i podejmowania ważnych decyzji, krystalizowania własnego ja, wzmoczonego eksperymentowania z rynkiem pracy i na rynku pracy, a tym samym poszukiwania i kształtowania własnej tożsamości zawodowej.

Ramy wiekowe definiujące etap „wyłaniającej się dorosłości” pozostają w ścisłej korelacji z okresem życia tzw. młodzieży akademickiej, która coraz częściej stanowi centralny obiekt zainteresowania badań empirycznych. Studenci ze względu na swoją liczebność oraz reprezentatywność pełnią funkcję swego rodzaju barometru przemian zachodzących w postawach młodych dorosłych wobec przyszłości. Niejednokrotnie stają się również źródłem inspiracji dla badaczy podejmujących refleksję nad dynamiką współczesnych procesów rozwojowych (Minta, 2016, s. 26; por. Śladek, 2018, s. 118). Przestrzeń sali wykładowej może być postrzegana jako swoiste studium przypadku, umożliwiające identyfikację aktualnych trendów w zakresie kształtowania się postaw młodych dorosłych – zarówno wobec kariery zawodowej i tożsamości, jak i wobec szerszych aspektów egzystencjalnych.

Do niedawna głównym obszarem zadań rozwojowych studentów poza aktywnością edukacyjną była aktywizacja zawodowa, która w sposób istotny determinowała proces kształtowania się ich tożsamości zawodowej. Role związane z życiem prywatnym – tworzenie związków, zakładanie rodziny, rodzicielstwo – ulegały często odroczeniu. Obecnie, choć nadal obserwuje się podobne tendencje, dostrzegalne są również przeobrażenia w podejściu młodych dorosłych

do takich kategorii jak sukces zawodowy, prestiż czy stabilność zatrudnienia. Zmiany te wpływają na przebieg procesu konstruowania tożsamości zawodowej, jak również na sposoby autodefinicji jednostki w kontekście przyszłej roli zawodowej.

Między tożsamością a tożsamościami zawodowymi

Zagadnienia związane z tożsamością pozostają przedmiotem interdyscyplinarnych badań prowadzonych w ramach psychologii, pedagogiki i innych nauk społecznych. Jak wskazują Anna Oleszkowicz i Katarzyna Gwiżdż (2019, s. 185) na przestrzeni ostatnich 20–30 lat obserwuje się zjawisko systematycznego wydłużania okresu formowania dojrzałej tożsamości, któremu towarzyszy rosnące zróżnicowanie indywidualnych trajektorii tego procesu (Arnett, 2000; Liberska, 2007). Zmiany te znajdują również odzwierciedlenie w rekonstruowanych obecnie wzorach kształtowania się tożsamości zawodowej młodych dorosłych. W ujęciu cytowanych autorów dojrzała tożsamość stanowi fundamentalny komponent podmiotowości jednostki, będąc zarazem podstawą spójnej i trwałej koncepcji siebie oraz własnego życia – postrzeganego jako odrębne, niepowtarzalne i nacechowane indywidualną wartością. Konstruowanie tak rozumianej tożsamości wymaga ukierunkowania na cele długoterminowe, które uznawane są przez jednostkę za znaczące i godne wysiłku. Tym samym warunkiem niezbędnym staje się podjęcie decyzji o zaangażowaniu się w konkretne obszary aktywności życiowej – takie jak praca zawodowa, relacje intymne, sposoby spędzania czasu wolnego czy system wartości, które odpowiadają osobistym aspiracjom i priorytetom jednostki. Proces kształtowania się tożsamości może mieć charakter wewnętrznie zróżnicowany, co oznacza, że jednostka w sposób sekwencyjny uzyskuje odpowiedź na pytanie „kim jestem?”, odnosząc je do kolejnych domen funkcjonowania psychicznego i społecznego. W tym kontekście istotne jest uwzględnienie wielowymiarowości tożsamości oraz różnic w dynamice jej formowania się w poszczególnych sferach życia (por. Marcia, 1980; Oleszkowicz i Gwiżdż, 2019).

Oleszkowicz i Gwiżdż podkreślają również, iż pojęcie tożsamości, podobnie jak wiele innych w psychologii, nie ma swojej jednoznacznej definicji. Można przez nie rozumieć pewien subsystem koncepcji siebie, na który składają się elementy samowiedzy ważne dla jednostki i wyróżniające ją spośród innych, autonarrację obejmującą historię życia i jej interpretację poczucia obejmujące subiektywne i mocno nacechowane emocjami, intuicyjno-refleksyjne przekonania

na temat własnej osoby czy procesy tożsamościowe zaangażowane w poszukiwanie odpowiedzi na pytania egzystencjalne (Batory i in., 2016; Jeziński, 2010; Marcia, 1966; McAdams, 2001; Oleszkowicz i Gwiżdż, 2019; Oleś, 2011).

Jedną z przywołanych domen tożsamościowych jest tożsamość zawodowa, która w literaturze przedmiotu została zdefiniowana jako proces samookreślenia się w odniesieniu do środowiska społecznego oraz związanych z nią praktyk, dotyczących obecnego lub przyszłego życia zawodowego jednostki (Dubar, 1991). Zgodnie z perspektywą Herminii Ibarra (2003), tożsamość zawodowa jest zbiorem narracji, które jednostka opowiada sobie i innym o tym, kim jest i chce być w kontekście swojego życia zawodowego. W ramach narracyjnej trajektorii tożsamość zawodowa obejmuje zestaw schematycznych wyobrażeń o pożądaney przyszłej wersji siebie oraz o tym, jak wiąże się to szerzej z poczuciem tożsamości danej osoby w odniesieniu do pracy.

Tożsamość zawodowa definiowana jest zatem jako spójna, wewnętrzna struktura, na którą składają się wartości, postawy, przekonania i umiejętności związane z określoną rolą zawodową, które jednostka internalizuje i na ich podstawie podejmuje decyzje zawodowe oraz angażuje się w aktywności zawodowe. Można również założyć, iż tożsamość zawodowa to poczucie jedności i spójności z określoną rolą zawodową i obejmuje ona: wiedzę o sobie w kontekście swoich umiejętności, kompetencji, aspiracji i wartości; identyfikowanie się z wykonywanym/wybranym zawodem lub branżą oraz swego rodzaju „poczucie celu”, misję związaną z wykonywaniem czynności zawodowych. Tożsamość zawodowa stanowi dla młodych dorosłych sposób określania siebie w relacji z innymi i jest ściśle związana z aspiracjami i poczuciem spełnienia. Dodatkowo warto zauważyć, iż ma ona charakter relacyjny, a w związku z tym posiada także komponent emocjonalny, który odnosi się do społeczno-afektywnych właściwości danego środowiska zawodowego (Meijers i Wardekker, 2003, s. 150–159).

Ciekawe w kontekście badania młodzieży akademickiej wydają się również odkrycia Dorothe H. Jensen i Jolandy Jetten (2016), które zakładają, że studenci powinni rozwijać swoją tożsamość zawodową, aby zrozumieć, na czym polega wybrany przez nich zawód, wyobrazić sobie siebie w tej dziedzinie oraz zrozumieć, kim są i do czego dążą. Badaczki zauważyły, iż bez identyfikacji z wybranym zawodem studenci stają się niezainteresowani i pozbawieni motywacji, co negatywnie wpływa na ich pewność siebie, wyznaczanie celów i sukcesy akademickie (Jensen i Jetten, 2016, s. 1034). Przyjęty sposób myślenia skłania do hipotez, iż wysoka tożsamość zawodowa może ułatwić tolerowanie niekorzystnych warunków pracy, może również prowadzić do większej satysfakcji z pracy oraz

większej wytrwałości w niej. Wydaje się, iż w tym kontekście tożsamość zawodowa może być kluczowym predyktorem udanej kariery edukacyjnej i zawodowej. Dodatkowo warto zauważyć, iż różne zawody mają różny potencjał rozwojowy, jeśli chodzi o tożsamość zawodową.

Zagadnienie tożsamości zawodowej (albo nawet tożsamości zawodowych) ma także istotne znaczenie w kontekście wzmacniania zatrudnialności młodych. Zdaniem Michaela Tomlinsona oraz Denise Jackson (2021), tożsamość zawodowa odgrywa istotną rolę w umacnianiu pozycji absolwentów, zwłaszcza w kontekście wzmacniania ich sprawczości, proaktywności oraz postaw wobec przyszłego życia zawodowego. Autorzy podkreślają, że tożsamość jako wielowymiarowe pojęcie stosowane w obszarze kariery zawodowej, może być rozumiana jako subiektywne pozycjonowanie jednostki względem życia zawodowego, co bezpośrednio wpływa na podejmowane przez nią decyzje zawodowe. Zachowania te mają charakter relacyjny, gdyż kształtują sposób, w jaki poczucie własnej tożsamości jednostki jest skierowane ku sferze zawodowej, tworząc ramy interpretacyjne umożliwiające nadawanie znaczenia poszczególnym aktywnościom oraz podejmowanie konkretnych działań. Kluczowym aspektem zwiększania zatrudnialności jest zatem rozwój specyficznych tożsamości zawodowych lub bardziej ogólnych konfiguracji tożsamości związanych z życiem zawodowym. Przyjęta perspektywa implikuje dwojakie oddziaływanie na młodzież akademicką: po pierwsze, studenci angażują się we wczesne formy socjalizacji zawodowej, które przygotowują ich do wykonywania wybranego zawodu; po drugie, tożsamość zawodowa wspiera proces podejmowania decyzji dotyczących ścieżki kariery oraz sprzyja kształtowaniu bardziej elastycznych i dynamicznych sposobów realizacji życia zawodowego (Tomlinson i Jackson, 2021, s. 885–900).

Literatura przedmiotu dowodzi także, iż tożsamość zawodowa u młodych dorosłych jest istotnym aspektem rozwoju psychospołecznego w okresie wczesnej dorosłości, stanowi jedną z pierwszych sfer tożsamości kształtujących się w tym czasie, co wiąże się z szybkim podejmowaniem decyzji dotyczących przyszłości zawodowej. Proces formowania tożsamości zawodowej obejmuje eksplorację różnych opcji zawodowych oraz identyfikację ze zobowiązaniem wobec wybranego zawodu, co jest niezbędne do osiągnięcia dojrzałości tożsamości. Istotnym elementem tego procesu jest również poczucie bezpieczeństwa oraz pozytywny stosunek do własnej przyszłości, które sprzyjają identyfikacji ze zobowiązaniami zawodowymi. Z kolei brak poczucia bezpieczeństwa i niepewność wobec przyszłości mogą prowadzić do opóźnień i trudności w podjęciu ostatecznych decyzji zawodowych (Oleszkowicz i Gwiżdż, 2019, s. 188–189). W literaturze podkreśla

się również wpływ kontekstu społecznego, osobowości poszczególnych jednostek oraz wsparcia ze strony bliskich na skuteczność kształtowania tożsamości zawodowej młodych dorosłych.

Tożsamość zawodowa jest również istotną miarą kariery, a także kluczowym aspektem podróży życiowej. Według Arni N. Laili i Monici Widyaswari tożsamość zawodowa jest znaczeniem, którego poszukuje się od okresu dojrzewania do dorosłości, planując karierę i wykonując swój zawód. Z kolei satysfakcja życiowa z wykonywanej pracy zdaniem autorek wynika ze zrozumienia i interpretacji posiadanej tożsamości zawodowej (Laila i Widyaswari, 2021, s. 157).

Podsumowując, należy stwierdzić, że proces kształtowania tożsamości zawodowej odgrywa kluczową rolę w życiu młodych dorosłych. Umożliwia im podejmowanie bardziej świadomych decyzji dotyczących przyszłości zawodowej, co może sprzyjać realizacji celów życiowych, a tym samym stanowić fundament dla osiągnięcia stabilizacji oraz satysfakcji w dorosłym życiu zawodowym. Ponadto rozwijanie tożsamości zawodowej sprzyja integracji jednostki z określonymi grupami społecznymi (w tym zawodowymi), co ma istotne znaczenie dla ogólnego procesu kształtowania tożsamości. Z perspektywy współczesnych uwarunkowań społeczno-kulturowych szczególnego znaczenia nabiera refleksja nad tożsamością zawodową młodego pokolenia – pokolenia funkcjonującego w realiach niestabilności, płynności oraz dynamicznych przemian, przy jednoczesnym przejawianiu postaw dystansu wobec trwałych związków z miejscami, wydarzeniami czy ludźmi.

Komunikat z badań

Przeprowadzone badania miały charakter pilotażowy, a ich głównym celem była weryfikacja zastosowanego narzędzia badawczego pod względem metodologicznym, ze szczególnym uwzględnieniem adekwatności przyjętych metod badawczych oraz identyfikacji ewentualnych luk w zakresie sformułowanych problemów badawczych. Pilotaż posłużył również wstępnemu rozpoznaniu czynników wpływających na proces kształtowania się tożsamości zawodowej studentów. Uwzględniono przy tym zarówno sposób, w jaki młodzież akademicka rozumie pojęcie „tożsamości zawodowej”, jak i etap, na którym – w ich subiektywnym odczuciu – się znajduje.

Pomimo ograniczeń związanych z niewielką i niereprezentatywną próbą badawczą, uzyskane wyniki mogą stanowić istotny punkt wyjścia do projektowania dalszych eksploracji empirycznych. Mogą one także inspirować do pogłębionej

refleksji nad zagadnieniem tożsamości zawodowej, które – jak się wydaje – pozostaje nadal stosunkowo słabo rozpoznane w krajowym dyskursie naukowym.

W pilotażu sondażu udział wzięło 61 osób – studentów studiów licencjackich wydziału pedagogicznego jednego z polskich uniwersytetów. Badani mieścili się w przedziale wiekowym 20–24 lata, zdecydowana większość respondentów (90%) w trakcie badania kończyła II rok studiów licencjackich i przygotowywała się do wyboru tematu pracy licencjackiej, a pozostałe osoby (10%), reprezentowały starsze roczniki i równolegle realizowały studia na innych kierunkach. Taki dobór próby wydaje się o tyle istotny, iż są to osoby, które mają za sobą ponad 60% kształcenia na danym etapie edukacyjnym, kontynuują obraną ścieżkę i wkrótce otrzymają dyplom potwierdzający ich kwalifikacje w zawodzie. Spośród badanych: 23%, studiując równolegle, pracuje w zawodzie zgodnym z wykształceniem; 44% – pracuje, ale w innej branży niż kierunek, na którym studiuje; 33% – jeszcze nie pracuje.

Głównym celem realizowanych badań była pogłębiona analiza przekonań młodych dorosłych w obszarze kształtowania się ich tożsamości zawodowej. W ramach badań uwzględniono dwa kluczowe komponenty przekonań – poznawczy oraz emocjonalny – które determinują postawy jednostki wobec roli zawodowej. Aspekt behawioralny, ze względu na założenia metodologiczne niniejszego etapu badań, został celowo pominięty. Każdy z analizowanych komponentów odgrywa istotną rolę w procesie formowania i podtrzymywania tożsamości zawodowej, wpływając zarówno na sposób, w jaki jednostka postrzega siebie w kontekście pracy, jak i na poziom jej zaangażowania w pełnienie ról zawodowych. Komponent poznawczy odnosi się do świadomości własnej roli zawodowej, wiedzy na temat wymagań charakterystycznych dla danej profesji oraz zdolności przypisywania sobie cech i kompetencji umożliwiających efektywne funkcjonowanie w ramach określonego zawodu. To na tym poziomie jednostka konstruuje narrację o sobie jako profesjonalistce, identyfikując kluczowe kwalifikacje i umiejętności niezbędne do skutecznego działania w obrębie wybranej ścieżki zawodowej (Bańka, 2007). Z kolei komponent emocjonalny odnosi się do poziomu przywiązania jednostki do wartości, norm oraz etosu reprezentowanego przez daną grupę zawodową. Przejawia się on w emocjonalnym zaangażowaniu w wykonywaną pracę, poczuciu sensu oraz dumy z przynależności do zawodu. Jak zauważa Maria Kliś (2011), silna identyfikacja emocjonalna z profesją sprzyja wzrostowi motywacji i zaangażowania, co może przekładać się na wyższą jakość realizowanych zadań zawodowych oraz gotowość do podejmowania dodatkowych inicjatyw. Na potrzeby niniejszego badania komponent

emocjonalny został uzupełniony o wymiar społeczny, związany z przynależnością do grupy zawodowej oraz identyfikacją z jej kulturą, tradycjami i normami.

Tożsamość zawodowa formuje się również poprzez doświadczenia wynikające z interakcji społecznych – zarówno w środowisku pracy, jak i w szerszym kontekście przynależności do grup zawodowych. W tym ujęciu aspekt społeczny obejmuje umiejętność współpracy, budowania relacji zawodowych oraz poczucie wspólnoty z osobami o zbieżnych wartościach i celach. Choć komponent ten wykazuje silne powiązania z wymiarem behawioralnym postaw i przekonań, w ramach niniejszego etapu badań traktowany jest jako poszerzenie sfery emocjonalnej (Tajfel i Turner, 1986).

W odniesieniu do poznawczego komponentu przekonań jednym z celów przeprowadzonego badania pilotażowego była wstępna weryfikacja, czy pojęcie tożsamości zawodowej funkcjonuje w świadomości respondentów oraz w jaki sposób jest przez nich definiowane. W tym kontekście uczestnikom badania zadano pytanie otwarte o treści: *Czym jest dla Ciebie tożsamość zawodowa?* Celem tego zabiegu było uchwycenie indywidualnych znaczeń przypisywanych temu pojęciu, a także identyfikacja możliwych rozbieżności lub zbieżności w rozumieniu tożsamości zawodowej przez młodych dorosłych.

Analiza zebranego materiału empirycznego wykazała, że 11% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące rozumienia pojęcia tożsamości zawodowej. Wśród pozostałych wypowiedzi zidentyfikowano dwa dominujące sposoby ujmowania tego zjawiska. Dla 18% badanych tożsamość zawodowa stanowi element autodefinicji — jest traktowana jako integralna część osobowości, misja życiowa czy wyraz „prawdziwego ja”. Natomiast 67% respondentów akcentowało przede wszystkim wymiar zawodowy tego konstrukt, wskazując na jego bezpośrednio powiązanie z wykonywaną pracą, kwalifikacjami, pełnieniem określonej funkcji zawodowej, przynależnością do konkretnej grupy zawodowej oraz znajomości danego zawodu. Pozostałe osoby postrzegają tożsamość zawodową jako ważny wybór bądź przyszłość. Warte przywołania wydają się następujące wypowiedzi respondentów²:

Uważam tożsamość zawodową jako niezwykle ważny element tożsamości „jako takiej”, ale zastanawiam się, czy jest to pozytywne. Czy to nie sprawia, że ludzie uzależniają swoje szczęście/jestestwo od sukcesów edukacyjnych i zawodowych? Mimo wszystko wydaje mi się, że tożsamość zawodowa jest swego rodzaju

² W cytowanych wypowiedziach respondentów zachowano oryginalną pisownię.

podstawą w samookreślaniu się – bo przecież gdy poznajemy kogoś nowego, jednym z pierwszych pytań, jakie padają, są np.: „Co robisz w życiu?”, „Gdzie pracujesz?”, „Co studiujesz?”. Jest to również pewien wyznacznik prestiżu, ponieważ chcąc-nie-chcąc, wiele osób wciąż myśli stereotypowo i na ogół większość społeczeństwa ma więcej szacunku np. do inżyniera architekta, niż do sprzątaczk. Tożsamość zawodową, na całe szczęście, można aktualizować przez całe życie (jestem ogromną zwolenniczką idei LLL), jednak nie każdy ma odwagę na to, by w pewnym wieku się przebranżowić. W tym zagadnieniu widzę też pewien element hedonizmu, bo ludzie zazwyczaj wybierają pewien zawód, kształtują swoją tożsamość, aby zapewnić sobie ogólnie pojęte szczęście – nieważne, czy rozumiemy je jako satysfakcjonującą pracę, czy może bezpieczeństwo finansowe zapewniające im „wolną głowę”.

Tożsamość zawodową rozumiem jako unikatową ofertę „mnie” na rynku pracy, to co wnoszę ze sobą do pracy, moje wartości, kreatywność, doświadczenie, predyspozycje, kwalifikacje i kompetencje – cała moja osoba.

Tożsamość zawodowa jest dla mnie określeniem siebie (swojego miejsca) w hierarchii i budowie narzuconej przez system pracy w danym państwie.

Tożsamość zawodowa to dla mnie poczucie, kim jestem jako pracownik – to świadomość moich umiejętności, wartości, celów.

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że zdecydowana większość respondentów (67%) trafnie identyfikuje tożsamość zawodową jako jedną z domen tożsamości ogólnej, akcentując jej ścisły związek z aktywnością zawodową, pełnieniem ról zawodowych oraz posiadaniem określonych kwalifikacji. Tego rodzaju ujęcie świadczy o funkcjonowaniu w świadomości badanych względnie ugruntowanego rozumienia tożsamości zawodowej w kontekście pracy i kariery zawodowej. Pozostali uczestnicy badania koncentrowali się w swoich wypowiedziach na aspekcie tzw. prawdziwego ja, podkreślając indywidualność, unikatowość oraz poczucie wewnętrznej spójności jako kluczowe elementy definiujące tożsamość. Choć w tej grupie nie pojawiały się bezpośrednie odniesienia do pracy zawodowej, akcentowany był aspekt autentyczności i wewnętrznej integralności, w ramach której tożsamość zawodowa stanowi jeden z istotnych komponentów osobowości.

W ramach badania respondenci zostali poproszeni również o zdefiniowanie własnej tożsamości zawodowej. Analiza zebranego materiału badawczego pozwoliła na wyodrębnienie pięciu głównych kategorii wypowiedzi, odzwierciedlających zróżnicowane etapy kształtowania się tożsamości zawodowej wśród badanych:

- tożsamość zawodowa rozproszona – charakteryzująca się brakiem sprecyzowanego kierunku, będącą na etapie eksperymentowania i poszukiwań (23% badanych);
- tożsamość zawodowa rozwijająca się, która jest już w pewnym stopniu ukształtowana, oparta na wcześniejszych doświadczeniach edukacyjno-zawodowych, wskazująca na istnienie stabilnych podstaw (21,3% badanych);
- tożsamość zawodowa wyłaniająca się – określona jako trwający proces, z potencjałem do dalszego rozwoju i konkretyzacji (16,4% badanych);
- tożsamość zawodowa definiowana przez pryzmat roli studenta (3,3% respondentów) – utożsamiana głównie z aktualnym statusem edukacyjnym;
- tożsamość zawodowa wieloraka, zmierzająca w różnych kierunkach, trudna do jednoznacznego zdefiniowania (3,3% respondentów).

Pozostałe osoby (32,7%) zadeklarowały brak zdolności do zdefiniowania własnej tożsamości zawodowej bądź jej całkowity brak na etapie, na którym się znajdują.

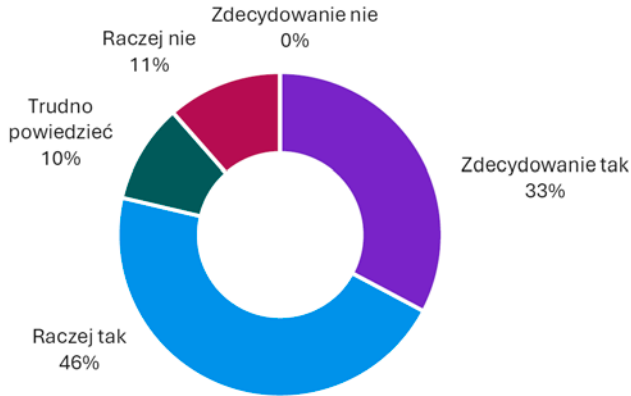
Trudno nie zauważyć, iż uzyskane wyniki odzwierciedlają cechy charakterystyczne, przywołanej wcześniej, „wyłaniającej się dorosłości” takie jak: intensywne poszukiwanie tożsamości, eksploracja różnorodnych możliwości, brak stabilności oraz liczne tranzycje życiowe. Dynamika ta znajduje swoje odzwierciedlenie w niejednoznacznych i zróżnicowanych sposobach ujmowania tożsamości zawodowej przez osoby znajdujące się u progu dorosłości.

W celu pogłębienia rozumienia koncepcji tożsamości zawodowej, uczestnikom badania zadano również pytanie dotyczące wpływu przyszłej pracy zawodowej lub obranej ścieżki kariery na sposób, w jaki postrzegają samych siebie. Celem tego pytania było uchwycenie zależności pomiędzy rozwojem zawodowym a kształtowaniem się obrazu własnej osoby. Otrzymane wyniki badań zaprezentowano na Wykresie 1.

Wykres 1

Percepcja wpływu wybranej ścieżki zawodowej na tożsamość

Czy Twoja przyszła praca zawodowa, lub wybrana ścieżka zawodowa wpływa na to, kim jesteś jako osoba?



Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z uzyskanych wyników badań, aż 79% badanych potwierdza wyraźny wpływ doświadczeń związanych z aktywnością zawodową na kształtowanie tożsamości w ogóle; 10% nie ma zdania, a 11% uważa, iż taki wpływ raczej nie ma miejsca.

Biorąc pod uwagę istotę spójności pomiędzy poszczególnymi domenami tożsamości i ich znaczenie dla ogólnego dobrostanu jednostki, uzyskane wyniki wydają się zadowalające, warto także zwrócić uwagę na fakt, iż żaden z respondentów nie wskazał opcji: *zdecydowanie nie wpływa*.

Eksplorując społeczny wymiar tożsamości zawodowej, podjęto próbę zbadania, w jakim stopniu młodzież akademicka identyfikuje się z wybranym kierunkiem kształcenia, a co za tym idzie — z przyszłą profesją. W tym kontekście kluczowe stało się pytanie o poziom poczucia przynależności do danego zawodu, rozumianego nie tylko jako planowana ścieżka kariery, ale również jako element tożsamości jednostki kształtujący jej miejsce w strukturze społecznej. Analiza tego aspektu pozwala uchwycić, w jakim stopniu młodzi dorośli internalizują role zawodowe, które zamierzają pełnić oraz jak silne są więzi psychospołeczne łączące ich z daną grupą zawodową jeszcze przed faktycznym wejściem na rynek pracy. Pytanie to ma również na celu zdiagnozowanie czynników sprzyjających lub hamujących proces internalizacji tożsamości zawodowej, co może mieć istotne znaczenie zarówno dla instytucji edukacyjnych, jak i dla polityki rynku pracy.

Wykres 2*Przywiązanie respondentów do wybranego zawodu*

Źródło: opracowanie własne.

Uzyskane wyniki badań, ujawniają dość niepokojące zjawisko. Na etapie edukacyjnym, na którym znajdują się badani (koniec II roku lub wyżej), tylko 44% z nich czuje związek z wybraną ścieżką zawodową, a aż 41% badanych nie umie określić związku z przyszłym zawodem, do którego wykonywania przygotowują się od dwóch lat. Blisko 15% respondentów wskazuje, że raczej bądź wcale nie odczuwa takiego związku.

Pozyskane wyniki budzą szczególne zaniepokojenie w kontekście specyfiki badanej grupy, którą stanowi młodzież akademicka kształcząca się na kierunku pedagogika. Zważywszy na charakter przyszłego zawodu, w którym osobiste zaangażowanie oraz identyfikacja z pełnioną rolą społeczną mają kluczowe znaczenie, niski poziom utożsamienia się z wybraną ścieżką zawodową może stanowić istotny czynnik ryzyka zarówno dla dalszego rozwoju zawodowego jednostek, jak i dla jakości przyszłej pracy pedagogicznej. Z tego względu zasadne wydaje się pogłębienie analiz w kierunku identyfikacji czynników warunkujących taki stan rzeczy — zarówno na poziomie indywidualnym (np. wątpliwości dotyczące trafności wyboru studiów, brak poczucia sprawczości), jak i systemowym (np. niedostosowanie programów kształcenia do oczekiwań studentów, presja otoczenia społecznego).

Kontynuacją niniejszego wątku badawczego było sformułowanie kolejnego pytania, mającego na celu eksplorację stopnia pewności wobec dokonanego wyboru zawodowego. Młodzież akademicka została poproszona o określenie,

w jakim stopniu czują się przekonani o słuszności obranej ścieżki kariery. Odpowiedzi na to pytanie pozwalają na pogłębioną diagnozę stabilności tożsamości zawodowej (Wykres 3).

Wykres 3

Przekonania na temat pewności dokonanego wyboru zawodowego



Źródło: opracowanie własne.

Co ciekawe, wyniki badań zaprezentowane na powyższym wykresie, pomimo dużej zbieżności z poprzednim pytaniem, są nieco bardziej optymistyczne. Spośród badanych 55% deklaruje pewność w tym obszarze, wątpliwości wyraża 32% respondentów, a 13% raczej nie jest pewna. Żadna z badanych osób nie wybrała opcji *zdecydowanie nie*. Być może niski poziom przywiązania do wybranego zawodu należy wiązać z niewystarczającymi doświadczeniami zawodowymi badanych.

Zgodnie z założeniem, iż na tożsamość zawodową składa się również wiedza na temat konkretnego zawodu oraz związanych z nim wymagań, respondentów zapytano o to, czy mają wiedzę o wymaganiach stawianych przez zawód, w którym się kształcą oraz o kompetencjach, które są niezbędne do jego wykonywania.

Wykres 4*Deklarowana wiedza na temat wymagań w zawodzie*

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badań zaprezentowane na Wykresie 4 wskazują, iż niemal 90% respondentów deklaruje znajomość wymagań związanych z wykonywaniem zawodu pedagoga. Jedynie 7% badanych wyraziło brak stanowiska w tej kwestii, natomiast 5% przyznało, że raczej nie posiada takiej wiedzy. Tak wysoki odsetek osób świadomych oczekiwań stawianych przez wybraną profesję może sugerować, iż informacje przekazywane studentom w toku kształcenia są rzetelne, adekwatne i dostarczają im podstawowej orientacji w specyfice przyszłej pracy zawodowej. Wiedza ta może zatem pełnić funkcję punktu odniesienia w procesie konfrontowania wyobrażeń o zawodzie z jego rzeczywistymi wymaganiami i zadaniami.

Zaskakujący pozostaje jednak fakt, iż deklarowana znajomość wymagań zawodowych nie przekłada się bezpośrednio na pewność co do trafności dokonanego wyboru ścieżki zawodowej, a tym samym — na siłę kształtującej się tożsamości zawodowej. Obserwowane rozbieżności skłaniają do refleksji nad możliwymi czynnikami, które mogą zakłócać proces integrowania wiedzy o zawodzie z osobistym poczuciem kompetencji, motywacją czy poczuciem sensu obranej drogi zawodowej. Zasadne staje się w tym kontekście postawienie pytań o charakter źródeł uzyskiwanych informacji (formalnych i nieformalnych), ich spójność z rzeczywistością zawodową, a także o stopień, w jakim są one internalizowane przez studentów w sposób wspierający rozwój ich tożsamości zawodowej.

Dopełnieniem pozyskanych danych wydają się przekonania studentów na temat tożsamości zawodowej, w tym celu poproszono badanych o odniesienie się do następujących stwierdzeń:

- świadomość własnej tożsamości zawodowej daje poczucie sensu i celu;
 - tożsamość zawodowa buduje poczucie przynależności i wspólnoty;
 - znajomość swoich mocnych i słabych stron oraz ich akceptacja pozwala na lepsze dopasowanie zadań do swoich kompetencji;
 - dbanie o tożsamość zawodową pomaga utrzymać równowagę między pracą a innymi sferami życia;
 - zaangażowanie jest silniejsze, gdy czujesz, że twoja praca ma sens i jest zgodna z twoimi wartościami;
 - elastyczność i rozwój to elementy tożsamości zawodowej, które pozwalają adaptować się do zmian i utrzymywać motywację;
 - praca zawodowa wpływa na nasze poczucie wartości i satysfakcję życiową.
- Pozyskane dane zaprezentowane zostały na Wykresie 5.

Wykres 5

Przekonania badanych studentów na temat tożsamości zawodowej



Źródło: opracowanie własne.

Dane przedstawione na Wykresie 5 wskazują, iż zdecydowana większość badanych studentów identyfikuje się z zaprezentowanymi przekonaniem

dotyczącymi znaczenia tożsamości zawodowej. Niemniej jednak pewne aspekty budzą relatywnie większe wątpliwości. Największy odsetek respondentów wyraził niepewność wobec stwierdzenia, iż dbanie o tożsamość zawodową pomaga utrzymać równowagę między pracą a innymi sferami życia (28%), a także wobec przekonania, że tożsamość zawodowa buduje poczucie przynależności i wspólnoty (16%). Ponadto 10% badanych wyraziło brak zgody ze stwierdzeniami, że świadomość własnej tożsamości zawodowej daje poczucie sensu i celu oraz że dbanie o tożsamość zawodową pomaga utrzymać równowagę między pracą a innymi sferami życia.

Uzyskane wyniki empiryczne wskazują na istotną rolę procesu samopoznania w kształtowaniu tożsamości zawodowej. Wydaje się, że choć studenci potrafią trafnie identyfikować podstawowe komponenty tożsamości zawodowej i deklarują wysokie kompetencje poznawcze w tym zakresie – zwłaszcza w odniesieniu do roli zawodowej pedagoga – to jednak ich wiedza i przekonania nie znajdują jednoznacznego odzwierciedlenia w osobistym poczuciu przynależności do zawodu.

W kolejnym etapie badania poddano analizie czynniki determinujące przekonania respondentów na temat kształtowania się tożsamości zawodowej zarówno w wymiarze ogólnym, jak i w odniesieniu do ich indywidualnych wyborów edukacyjno-zawodowych. Zidentyfikowanie tych uwarunkowań może dostarczyć cennych informacji na temat barier i czynników sprzyjających integracji wiedzy o zawodzie z osobistym zaangażowaniem i poczuciem identyfikacji z przyszłą rolą zawodową. W związku z tym respondentów poproszono o wskazanie czynników, które odegrały kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji o wyborze kierunku kształcenia przygotowującego do zawodu pedagoga (Wykres 6). Zebrane dane nie sumują się do 100%, ponieważ badani mogli wskazać nawet trzy najważniejsze czynniki.

Jak wskazują dane zaprezentowane na Wykresie 6, wśród analizowanych czynników wpływających na wybór kierunku studiów największy odsetek badanych studentów (59%) wskazał „rynek pracy”. Wynik ten może świadczyć o pragmatycznym podejściu młodzieży akademickiej do planowania przyszłości zawodowej. Na drugim miejscu uplasowała się kategoria „inne” (52%). Choć znaczna część respondentów zaznaczyła tę odpowiedź, jedynie nieliczni sprecyzowali, co ona dla nich oznacza. Wśród udzielonych wyjaśnień pojawiły się m.in. motywacje ideowe, osobiste doświadczenia edukacyjne oraz potrzeba zmiany systemowej.

Wykres 6*Czynniki kształtujące decyzje zawodowe respondentów*

Źródło: opracowanie własne.

Przykładowe wypowiedzi ilustrujące tę kategorię to:

W chwili, gdy przyszło mi wybierać studia, pedagogika była najbliższa mojemu sercu, ponieważ zaczynałam dostrzegać wtedy patologie systemu edukacji i chciałam zdobyć wiedzę, by w przyszłości z nimi walczyć, najpierw oddolnie, potem odgórnie. [...] Ta motywacja jest już jednak nieaktualna, bo zweryfikowałam swoje zainteresowania i nie ciekawi mnie już pedagogika szkoły.

Szczerze? Nie zgadzam się z powyższymi opcjami. W czasie edukacji nie mogłam liczyć na pomoc pedagogów szkolnych. Uznałam więc, że stanę się takim pedagogiem, by inni uczniowie mogli liczyć na moje wsparcie.

Poczuciem misji, robienia czegoś dobrego dla innych poprzez pracę w tym zawodzie.

Wypowiedzi te wskazują na wysoki poziom autorefleksji i świadomości w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych.

Zaskakująco wysoką liczbę wskazań uzyskał również czynnik „wyniki egzaminów maturalnych”, co może świadczyć o braku silnego związku między wyborem kierunku pedagogicznego a rzeczywistym zainteresowaniem zawodem.

Potwierdza to również stosunkowo niskie znaczenie przypisywane czynnikowi „prestż zawodu”, który wskazało jedynie 8% respondentów.

Wśród pozostałych istotnych czynników respondenci wskazywali: zarobki (34%), możliwości awansu i rozwoju zawodowego (30%), doradztwo ze strony rodziców (26%) oraz opinie znajomych (23%). Natomiast relatywnie niską wartość przypisano doradztwu zawodowemu – czynnik ten wskazało jedynie 13% badanych.

Badanych zapytano również, w jakim stopniu podczas dokonywania wyboru istotna była dla nich przynależność do grupy zawodowej oraz identyfikacja z jej kulturą, tradycjami i normami. Żaden z respondentów nie wskazał, iż jest to dla nich bardzo ważne; 31% twierdzi, iż przynależność do grupy zawodowej jest raczej ważna. Pozostałe trzy kategorie odpowiedzi – *trudno powiedzieć*, *mało istotne* oraz *w ogóle nie brałem tego pod uwagę* – uzyskały po 23% wskazań.

Z perspektywy tradycji dyscypliny, jaką jest pedagogika, a także biorąc pod uwagę jej istotne znaczenie dla funkcjonowania społeczeństwa i kształtowania przyszłych pokoleń, uzyskane wyniki mogą budzić obawy. Jednocześnie potwierdzają one, iż wybór kierunku studiów pedagogicznych bywa często decyzją przypadkową bądź wymuszoną przez wyniki egzaminów maturalnych, a nie zawsze świadomym wyborem wynikającym z autentycznego zainteresowania zawodem.

Respondenci wskazali również, jakie – ich zdaniem – czynniki wpływają na kształtowanie się tożsamości zawodowej młodych dorosłych w ogóle.

Jak pokazują wyniki badań przedstawione na Wykresie 7, aż 75% respondentów wskazało „pasję” jako czynnik kształtujący tożsamość zawodową młodych dorosłych. Warto jednak zauważyć, że termin ten nie pojawił się w odpowiedziach uczestników badania w kontekście ich własnych decyzji edukacyjno-zawodowych, co może sugerować rozbieżność między deklarowanym systemem wartości a rzeczywistymi motywacjami wyboru kierunku studiów.

Na drugim miejscu znalazły się czynniki ekonomiczne, wskazane przez 70% respondentów. Wynik ten można interpretować w kontekście wcześniejszych odpowiedzi dotyczących indywidualnych wyborów, w których 59% badanych jako kluczowy czynnik wskazało sytuację na rynku pracy.

Wysoki odsetek wskazań (61%) uzyskała również kategoria „wartości i przekonania osobiste”, co podkreśla znaczenie czynników wewnętrznych w procesie kształtowania się tożsamości zawodowej. Rezultaty te wskazują na złożoność procesu podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, w którym współistnieją motywacje pragmatyczne oraz ideowe.

Wykres 7
Determinanty tożsamości zawodowej młodych dorosłych



Źródło: opracowanie własne.

Badani mieli także okazję wskazać czynniki postrzegane jako te, które dla nich osobiście są najważniejsze w kontekście budowania własnej tożsamości zawodowej. Młodzież akademicka najczęściej wskazywała: (84% badanych) świadomość własnych predyspozycji, umiejętności i motywacji; następnie wartości osobiste i zawodowe (75% badanych); elastyczność i gotowość do rozwoju (56%); doświadczenia edukacyjne i zawodowe (43%) oraz profesjonalizm i postawę etyczną (23%) i na końcu relacje społeczne oraz przynależność do grupy zawodowej (20% badanych).

Uwzględniając fakt, iż wśród czynników potencjalnie wpływających na kształtowanie tożsamości zawodowej badanych wskazano także instytucje edukacyjne, uczestników poproszono o ocenę ich roli w tym procesie. Największa grupa respondentów (44%) oceniła wpływ instytucji edukacyjnych jako *raczej duży*, a kolejne 17% określiło go jako *bardzo duży*. Jednocześnie 26% badanych nie potrafiło jednoznacznie wskazać, w jakim stopniu instytucje te oddziałują na kształtowanie ich tożsamości zawodowej. Z kolei 10% oceniło ten wpływ jako *mały*, a 3% zadeklarowało brak jakiegokolwiek wpływu. Pomimo faktu, iż łącznie 61% respondentów dostrzega wpływ instytucji edukacyjnych na proces formowania własnej tożsamości zawodowej, relatywnie wysoki odsetek odpowiedzi

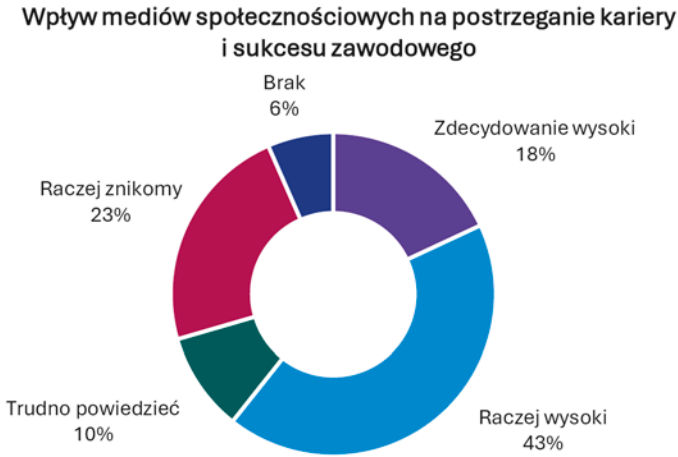
neutralnych lub negujących ten wpływ (blisko 40%) może być uznany za niepokojący. Wynik ten może świadczyć o niedostatecznym wykorzystaniu potencjału instytucji edukacyjnych w zakresie wspierania młodych dorosłych w procesie identyfikacji zawodowej lub o braku refleksji nad tą rolą ze strony samych studentów.

W celu identyfikacji czynników wpływających na kształtowanie tożsamości zawodowej, uczestników badania zapytano również o obecność w ich otoczeniu osoby znaczącej, pełniącej funkcję mentora lub autorytetu, która wywarła istotny wpływ na wybór ścieżki zawodowej oraz rozwój zawodowy. Analiza odpowiedzi wykazała, że zdecydowana większość respondentów (72%) deklaruje brak takiej osoby w swoim środowisku, natomiast 20% badanych wskazało na trudności w jednoznacznym określeniu tego aspektu. Jedynie 8% respondentów potwierdziło, że posiada w swoim otoczeniu mentora lub autorytet zawodowy, który miał istotny wpływ na ich decyzje edukacyjno-zawodowe. Wśród wskazanych mentorów pojawili się: członkowie rodziny (rodzice, rodzeństwo, babcia); pedagodzy (ale nie ci szkolni, tylko napotkani podczas innych, dodatkowych aktywności), pracownicy uczelni (opiekun koła naukowego, wykładowca); osoby ze środowiska harcerskiego (którzy w życiu prywatnym zajmują eksponowane stanowiska), duchowny, były pracodawca.

Wyniki badań wyraźnie wyostwiają kryzys autorytetów wśród młodych i korespondują z przekonaniem, iż współcześnie socjalizacja dokonuje się najczęściej pod własnym nadzorem młodych, bez autorytetów. Autorzy *Raportu „Młodzi 2020...”* (Boni, 2021) podkreślają, iż młode pokolenie wychowywane jest w duchu wolności i prawa do wyboru – eksponowanego nie tylko w kulturze popularnej, lecz również w rodzinie. Zaczyna się od wyboru zabawek, sposobu spędzania czasu wolnego, szkoły, kończy na samodzielnym projektowaniu życia. To prawo wyboru jest już od wielu lat mocno akcentowane w przekazie rodzinnym i, co ważne, wiąże się z zaufaniem do dziecka – że wybierze zgodnie z własnymi preferencjami, że wybierze słusznie, że ma prawo poeksperymentować (Boni, 2021, s. 129). Dodatkowo warto zauważyć, iż obecnie rolę autorytetów (mentorów) za sprawą mediów społecznościowych przejmują influencerzy. W pilotażu zapytano więc młodzież akademicką o to, czy i jaki sposób media społecznościowe wpływają na ich osobiste postrzeganie kariery i sukcesu zawodowego. Uzyskane wyniki badań zaprezentowano na Wykresie 8.

Wykres 8

Media społecznościowe a postrzeganie kariery i sukcesu zawodowego



Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych zawartych na Wykresie 8, 61% badanych identyfikuje ów wpływ jako *zdecydowanie wysoki* bądź *raczej wysoki*; dla kontrastu 23% badanych postrzega go jako *raczej niski* i 6% respondentów w ogóle nie dostrzega wpływu social mediów na postrzeganie kariery i sukcesu zawodowego. Zdaniem badanych największy wpływ spośród mediów społecznościowych na badany obszar życia ma TikTok (59%), następnie: Instagram (23%) i YouTube (13%); 5% badanych zaznaczyło, iż żaden z serwisów nie wpływa na ich wybory. Warto podkreślić, iż nikt spośród respondentów nie zaznaczył Facebooka, Snapchata czy Discorda; nie wskazano również dodatkowych platform. Uzyskane wyniki badań potwierdzają przekonanie, iż w dzisiejszym świecie socjalizacja nie jest domeną domu rodzinnego czy systemu edukacji. Swoistymi „agentami socjalizacyjnymi” są również media społecznościowe czy nowe przestrzenie symboliczne jak np. świat gier komputerowych (Boni, 2021, s. 33).

Postrzegane zmiany, również w obszarze procesów tożsamościowych, bez wątplenia są efektem przemian społeczno-cywilizacyjnych, dlatego badaniu podlegały także przekonania respondentów odnośnie do wpływu przemian społeczno-cywilizacyjnych na zmiany w postrzeganiu tożsamości zawodowej. Blisko 44% badanych uważa, iż przemiany, których doświadczamy jako społeczeństwo, w bardzo dużym stopniu wpływają na nowy kształt tożsamości zawodowej, a 46% z nich dostrzega ich duży wpływ. Zaledwie 10% nie ma zdania na ten temat, ale co istotne, nie ma żadnej osoby, która tego wpływu nie

dostrzeża. Badani wskazują również ogromny (41% – *zdecydowanie wysoki*; 46% – *raczej wysoki*) wpływ cyfryzacji na elastyczność wyborów karierowych, a co za tym idzie na nowe wzory w wyłanianiu się tożsamości zawodowej. Podobnie jak w poprzednim pytaniu 10% ankietowanych nie ma zdania i zaledwie 3% wskazuje niski wpływ cyfryzacji na wybory karierowe.

Z przeprowadzonego sondażu wynika również, iż badana młodzież akademicka postrzega swoją tożsamość zawodową jako byt płynny i zmienny, który w przyszłości *znacząco się zmieni* (16%) lub *raczej się zmieni* (56%). Nikt spośród badanych nie wskazał odpowiedzi, iż tożsamość zawodowa jest stałym bytem, a zaledwie 8%, że *zmieni się nieznacznie*. Warto zwrócić uwagę, że aż 92% respondentów wyraziło przekonanie, iż współcześnie jednostka może posiadać więcej niż jedną tożsamość zawodową w ciągu życia (w tym 51% – *zdecydowanie tak*; 41% – *raczej tak*). Wynik ten wpisuje się w obserwowane we współczesnym świecie nieliniowe i zróżnicowane wzory przebiegu karier zawodowych, charakterystyczne dla społeczeństwa ponowoczesnego. Możemy zauważyć tutaj również pewne analogie do teorii dendrytowej Ryszarda Łukaszczyka (1979, s. 184), która powstała już w latach 70. i zakładała możliwość wielokierunkowego rozwoju jednostki oraz istnienie wielu dróg realizacji potencjału zawodowego.

Wydaje się, iż postawa wyrażona przez badanych może świadczyć o rosnącej gotowości do transformacji tożsamości zawodowej – rozumianej jako elastyczne dopasowywanie się do dynamicznie zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych. Zdolność ta nabiera szczególnego znaczenia w kontekście współczesnych niepewności związanych z rynkiem pracy, poziomem dochodów, statusem społecznym, przemianami kulturowymi oraz zmieniającymi się stylami życia.

Jak podkreślają autorzy *Raportu „Młodzi 2020...”*, „ścieżki ku dorosłości są swoiście szyte na miarę, a dorosłość nie jest czymś jednorazowo osiąganym, ale wyłania się w procesie i na osi czasu” (Boni, 2021, s. 110). Podobnie jest z tożsamością zawodową młodych dorosłych.

W ramach badania respondenci zostali również poproszeni o odniesienie się do kwestii spójności ich tożsamości zawodowej z innymi wymiarami tożsamości, takimi jak tożsamość osobista czy społeczna. Uzyskane wyniki wskazują, że 21% badanych zdecydowanie postrzega swoją tożsamość zawodową jako spójną z innymi tożsamościami, a kolejne 49% wyraziło umiarkowaną zgodność (*raczej tak*). Jednocześnie 25% respondentów miało trudność z jednoznacznym określeniem tej relacji, natomiast jedynie niewielki odsetek badanych wskazał brak spójności: 3% odpowiedziało *raczej nie*; 2% – *zdecydowanie nie*. Wyniki te mogą

sugerować, że dla większości młodych dorosłych tożsamość zawodowa stanowi integralny element ich szeroko rozumianej tożsamości jednostkowej, choć pewna grupa nadal pozostaje w fazie eksploracji lub niepewności w tym zakresie.

W dalszej części badania podjęto analizę kolejnego problemu badawczego, którym była identyfikacja barier utrudniających proces kształtowania tożsamości zawodowej wśród studentów. Aż 94% badanych dostrzega bariery w procesie formowania tożsamości zawodowej młodych dorosłych. Około 3,3% nie zgadza się z tym stwierdzeniem, podkreślając, iż „po prostu robią to inaczej niż starsze pokolenia i stąd można odnieść mylne wrażenie, że doświadczają trudności w tym zakresie”, dodatkowo uważają, że współczesny świat ma szeroką ofertę adresowaną do młodych, co wręcz ułatwia im kształtowanie tożsamości zawodowej. Pozostałe osoby nie udzieliły odpowiedzi.

Z zebranego materiału badawczego wyłoniono aż siedem obszarów, w których młodzi upatrują trudności w kształtowaniu tożsamości zawodowej. Są to:

1. niesatysfakcjonujący rynek pracy: zbyt rozbudowana i zarazem zbyt rozproszona oferta – 31%;
2. brak adekwatnej samooceny młodych osób, ubogie kompetencje w zakresie decyzyjności – 26%;
3. negatywny wpływ mediów społecznościowych – chaos informacyjny – 11%;
4. presja otoczenia na usamodzielnienie się – 8%;
5. słaba jakość bądź brak doradztwa zawodowego w szkołach – 8%;
6. zmiany we wzorach karier – odejście od modelu sekwencyjnego oraz przewartościowanie pracy – 6,5%;
7. nieznanostwo rynku pracy – 3,3%;

Analiza wyodrębnionych kategorii barier wskazuje, że jedynie dwie z nich (kategorie 2 i 7) odnoszą się bezpośrednio do samych studentów oraz ich zasobów karierowych – a precyzyjniej – do deficytów w tym zakresie. Pozostałe pięć barier zostało zidentyfikowanych jako czynniki zewnętrzne, niezależne od jednostki. Taki rozkład interpretacyjny znajduje odzwierciedlenie w szerszej narracji dotyczącej młodych dorosłych, według której współczesne pokolenie skłonne jest lokować przyczyny własnych trudności i niepowodzeń głównie poza sobą, w uwarunkowaniach systemowych, instytucjonalnych bądź społeczno-ekonomicznych. Postawa ta, choć częściowo uzasadniona realiami otoczenia, może jednak osłabiać rozwój postaw proaktywnych wobec planowania kariery zawodowej oraz ograniczać poczucie sprawczości w kontekście własnego rozwoju zawodowego.

Swego rodzaju barierą w formowaniu tożsamości zawodowej młodych dorosłych mogą też być emocje, których doświadczają w drodze do jej osiągnięcia. Badani poproszeni zostali o wskazanie trzech dominujących emocji, których doświadczają podczas formowania własnej tożsamości zawodowej. Najwięcej wskazań (74%) otrzymały emocje nacechowane negatywnie, wywołujące stres, strach, niepokój, przerażenie bądź smutek; na drugim miejscu (59%) znalazły się ciekawość i ekscytacja, na trzecim miejscu (33%) – niepewność; następnie – radość i szczęście (25%), po 11% wskazań otrzymały: niepewność, spełnienie i spokój oraz nadzieja i oczekiwanie. Około 8% respondentów wskazało motywację, zaangażowanie, oddanie i determinację oraz 7% – dumę, satysfakcję i zadowolenie. Pojedyncze osoby wskazały; sukces, porażkę, biedę i odpowiedzialność. Co ciekawe w przypadku 69% respondentów wśród wymienionych emocji obok siebie pojawiały się zarówno te nacechowane negatywnie, jak i pozytywnie, co potwierdza, iż okres kształtowanie się tożsamości zawodowej studentów jest niezwykle burzliwy i pełen sprzecznych emocji.

Biorąc pod uwagę emocje towarzyszące młodym w formowaniu tożsamości zawodowej oraz związane z tym obawy, kolejnym problemem poddanym analizie były wyzwania identyfikowane przez młodzież akademicką w kontekście ich doświadczeń karierowych. Wskazane przez respondentów wyzwania pogrupowano w pięć kategorii:

- niepewność i zwątpienie: związane z dokonanymi i planowanymi wyborami, decyzjami, z sytuacją na rynku pracy oraz brakiem wiary w siebie (47,5%);
- czas: brak czasu, zarządzanie czasem, *work-life balance* (15%);
- osoby trzecie: ich opinie, przekonania, niedocenianie (8%);
- wielość tożsamości i możliwości z tym związanych (8%);
- inne: niewiedza, lenistwo, lęk społeczny; obrona pracy magisterskiej; przepracowanie wcześniejszego doświadczenia (6,5%);

Część respondentów (10%) nie udzieliło odpowiedzi. Zebrane dane wyraźnie podkreślają, iż niektóre wyzwania korespondują ze wskazanymi wcześniej barierami.

Głównym wyzwaniem zidentyfikowanym przez badanych jest poradzenie sobie z niepewnością i nieprzewidywalnością przyszłości, co zapewne potęgowane jest przez złożoność procesów społeczno-politycznych oraz konfliktów zbrojnych, których jesteśmy świadkami i dodatkowo doświadczeniami post pandemicznymi. Zaprezentowana postawa doskonale wpisuje się w trzeci kryzys zidentyfikowany w *Raporcie „Młodzi 2020...”*, w którym autorzy podkreślają, iż:

Świat, który wcześniejszym pokoleniom jawił się jako wyzwanie, a płynące z niego zadania były podejmowane oraz postrzegane w perspektywie optymistycznych szans na poprawę ludzkiego losu – ten świat jest teraz strefą niepewności. Nie ma oczywistych przesłanek rozwoju społeczno-ekonomicznego. Przestaje funkcjonować imperatyw globalizacji jako swoistej maszyny napędzającej wzrost, a przy okazji wydobywającej miliony ludzi z zagrożenia skrajnym ubóstwem. Radykalnie ograniczane są możliwości planowania (Boni, 2021, s. 26).

Zidentyfikowane bariery i wyzwania wskazują na występujące u respondentów deficyty kompetencyjne w obszarze podejmowania decyzji oraz dokonywania adekwatnej samooceny. Wyniki te akcentują potrzebę podjęcia bądź intensyfikacji działań ukierunkowanych na rozwój i wzmocnienie wsparcia doradczego w tym zakresie. Aż 97% respondentów wyraziło przekonanie, iż zagadnienia związane z kształtowaniem tożsamości zawodowej powinny być integralnym elementem doradztwa zawodowego realizowanego w ramach systemu edukacyjnego.

Zakończenie

Analiza literatury przedmiotu oraz wyniki badań pilotażowych jednoznacznie wskazują, że proces kształtowania tożsamości zawodowej młodych dorosłych jest złożonym i dynamicznym zjawiskiem, uwarunkowanym zarówno czynnikami wewnętrznymi (takimi jak wartości, przekonania czy motywacje jednostki), jak i zewnętrznymi (m.in. sytuacją na rynku pracy, wpływem instytucji edukacyjnych, opiniami otoczenia). Tożsamość zawodowa, rozumiana jako subiektywne pozycjonowanie siebie w odniesieniu do życia zawodowego, odgrywa kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Uzyskane wyniki badań wskazują, że choć respondenci dostrzegają znaczenie takich czynników jak pasja, wartości osobiste czy sytuacja ekonomiczna, to niejednokrotnie ich własne wybory edukacyjne i zawodowe nie są z nimi w pełni zbieżne. Zwraca uwagę relatywnie niski poziom deklarowanego wpływu instytucji edukacyjnych na kształtowanie tożsamości zawodowej – mimo że 61% studentów dostrzega ich znaczenie, aż 39% respondentów nie potrafi jednoznacznie ocenić lub wręcz neguje ich rolę w tym procesie. Może to wskazywać na niedostateczne wykorzystanie potencjału szkół wyższych w zakresie wspierania rozwoju tożsamości zawodowej oraz potrzebę głębszej refleksji nad sposobami wspierania studentów w tym obszarze.

Zaskakująca jest również rozbieżność pomiędzy deklarowaną znajomością wymagań zawodowych a brakiem pewności co do trafności podjętych wyborów. Może to sugerować trudności w integracji wiedzy o zawodzie z osobistym poczuciem kompetencji i sensu obranej ścieżki, co w dalszej perspektywie może osłabiać siłę i trwałość rozwijanej tożsamości zawodowej.

W kontekście przemian związanych z erą Pracy 4.0 oraz przeobrażeń społeczno-kulturowych, młodzi dorośli znajdują się często w sytuacji określanej mianem „rozdroża kryzysowego” (Boni, 2021), co utrudnia jednoznaczną identyfikację tożsamości zawodowej i generuje konieczność podejmowania bardziej świadomych i zdecydowanych wyborów. Równocześnie pojawiają się nowe, hybrydalne wzorce wchodzenia w dorosłość (Pustułka i in., 2021), które odzwierciedlają większą elastyczność, nieprzewidywalność i wielość możliwych ścieżek rozwoju zawodowego.

Zrealizowany pilotaż badawczy potwierdził zasadność przyjętych obszarów problemowych oraz ujawnił potencjał do ich dalszego pogłębienia, zwłaszcza w wymiarze behawioralnym. Przyszłe badania powinny uwzględniać aktywności studentów takie jak praktyki zawodowe czy staże, które mogą odgrywać istotną rolę w procesie internalizacji norm i wartości zawodowych. Ponadto zasadne wydaje się zbadanie zdolności młodych dorosłych do godzenia wartości osobistych z wymaganiami zawodowymi oraz przeanalizowanie roli uczelni wyższych w generowaniu kapitału zawodowego studentów. Wnioski płynące z badań mogą stanowić istotny fundament do projektowania pogłębionych badań eksploracyjnych oraz rozwoju skutecznych programów wsparcia edukacyjno-zawodowego. Tym samym mogą przyczynić się do lepszego dostosowania polityki edukacyjnej i zatrudnieniowej do rzeczywistych potrzeb oraz aspiracji młodego pokolenia, sprzyjając kształtowaniu ich tożsamości zawodowej w sposób świadomy, elastyczny i zintegrowany z wymaganiami współczesnego rynku pracy.

Referencje

- Arnett, J.J. (2000). *A theory of development from the late teens through the twenties: emerging adulthood*. *American Psychologist*, 55(5).
- Bańka, A. (2007). *Psychologia organizacji pracy i zarządzania*. Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Batory, A., Brygoła, E., Oleś, P.K. (2016). *Tożsamość osobista i narracyjna w cyklu życia człowieka*. Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Boni, M. (red.). (2021). *Raport „Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości”*. Centrum Rozwoju Społecznego.

- Dubar, C. (1991). *La socialisation: construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin Éditeur.
- Ibarra, H. (2003). *Working identity. Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business Review Press.
- Jensen, D.H., Jetten, J. (2016). *The importance of developing students' academic and professional identities in higher education*. *Journal of College Student Development*, 57(8).
- Jeziński, K. (2010). *Tożsamość osobista: struktura i funkcje*. Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Kliś, M. (2011). *Tożsamość emocjonalna w pracy zawodowej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Laila, A.N., Widyaswari, M. (2021). *Generation Z career identity formation through guidance and counselling services*. *Bisma*, 5(2).
- Liberska, H. (2007). *Kształtowanie się tożsamości a styl wychowania w rodzinie*. W: B. Harwas-Napierała, H. Liberska (red.), *Tożsamość a współczesność: nowe tendencje i zagrożenia* (s. 53–74). Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Łukaszewicz, R. (1979). *Wyznaczniki kształtowania sukcesów zawodowych*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Marcia, J.E. (1966). *Development and validation of ego-identity status*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3(5).
- Marcia, J.E. (1980). *Identity in adolescence*. W: J. Adelson (ed.), *Handbook of adolescent psychology* (s. 159–187). Wiley.
- McAdams, D.P. (2001). *The psychology of life stories*. *Review of General Psychology*, 5(2).
- Meijers, F., Wardekker, W. (2003). *Career learning in a changing world: the role of emotions*. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 24(1).
- Minta, J. (2016). *Tranzycje w konstruowaniu karier przez młodych dorosłych. Przesłania dla poradnictwa*. Dolnośląska Szkoła Wyższa.
- Oleś, P. (2011). *Psychologia człowieka dorosłego: ciągłość, zmiana, integracja*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Oleszkowicz, A., Gwiżdż, K. (2019). *Formowanie się tożsamości osobistej w okresie stającej się dorosłości w kontekście poczucia bezpieczeństwa i gotowości do zmian*. *Polskie Forum Psychologiczne*, 24(2).
- Pustułka, P., Sarnowska, J., Buler, M. (2021). *Młodzi dorośli wobec przemian rynku pracy*. W: M. Boni (red.), *Raport „Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości”* (s. 109–125). Centrum Rozwoju Społecznego.
- Sladek, A. (2018). *Studenci – młodzież w drodze ku dorosłości*. W: A. Cybal-Michalska, B. Kanclerz, L. Myszką-Strychalska, P. Peret-Drażewska (red.), *Młodzież w sferze doświadczeń edukacyjno-zawodowych* (s. 115–134). Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Tajfel, H., Turner, J.C. (1986). *The social identity theory of intergroup behavior*. W: S. Worchel, W.G. Austin (eds.), *Psychology of intergroup relations* (s. 276–293). Nelson-Hall.
- Tomlinson, M., Jackson, D. (2021). *Professional identity formation in contemporary higher education students*. *Studies in Higher Education*, 46(4).