

**Magdalena Barańska**

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

## **Alternatywny scenariusz projektowania kariery zawodowej studentów pedagogiki UAM w świetle wyników badań**

*Żadna posada nie jest na wieki poręczona,  
żadne stanowisko zabezpieczone przed kapryсами losu,  
żaden zawód odporny na ząb czasu,  
żadne umiejętności nie są wyposażone w gwarancję rynkowej wartości<sup>1</sup>*  
Zygmunt Bauman

**Słowa kluczowe:** kariera, planowanie kariery zawodowej, student, alternatywny scenariusz kariery

**Key words:** career, career planning, student, alternative career scenario

### **Wprowadzenie**

We współczesnym świecie problematyka związana z projektowaniem przyszłości edukacyjno-zawodowej znajduje się nie tylko w centrum zainteresowania teoretyków i praktyków edukacji, ale także wielu instytucji i organizacji oraz licznych subdyscyplin naukowych. Jesteśmy świadkami istotnych i nieodwracalnych przemian w strukturze pracy oraz kariery zawodowej<sup>2</sup>. Kariera zawodowa jako pojęcie, a zarazem zjawisko, uległa przekształceniom na przestrzeni ostatnich trzydziestu lat. Analizowana z dwóch perspektyw: pierwszej czysto instrumentalnej jako kolejność zajmowanych stanowisk i awansów oraz drugiej – bardziej podmiotowej, związanej ze wszystkimi doświadczeniami zawodowymi

---

<sup>1</sup> Z. Bauman, *Ponowoczesność jako źródło cierpienia*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa 2000, s. 47.

<sup>2</sup> A. Watts, *Planowanie rozwoju zawodowego a wykluczenie społeczne*, [w:] *Doradztwo karier*, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu i Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, OHP Komenda Główna, Warszawa 2005, s. 19.

jednostki, gromadzonymi w ciągu całego życia, stała się polem licznych badań i eksploracji. Dynamika zmian w sferze gospodarczo-rynkowej spowodowała, że tradycyjny, sekwencyjny, stały i długoterminowy model kariery został zastąpiony przez model nowoczesny, zbudowany z karier szybkich, krótkotrwałych, opartych w głównej mierze na aktywności własnej jednostki. Proces projektowania kariery był, jest i będzie determinowany szeregiem zróżnicowanych czynników, zależnych jak i niezależnych od planującego.

Kwestia rozwoju zawodowego i planowania kariery zawodowej zajmuje myślicieli od ponad stu lat. W tym czasie powstało kilkanaście teorii próbujących wyjaśnić procesy wyboru zawodu przez jednostkę oraz teorii wskazujących, jak budować karierę w najbardziej efektywny sposób. Jak wskazuje Ewa Solarczyk-Ambrozik coraz większe znaczenie przywiązuje się do kontekstu, w którym przebiega proces podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych<sup>3</sup>. W planowaniu karier wzrasta znaczenie czynników sytuacyjnych związanych z kontekstem ekonomicznym, społeczno-kulturowym, które to w znaczący sposób wpływają na realizację założeń.

Warto zwrócić uwagę, że coraz częściej w literaturze planowanie kariery zastępowane jest konstruowaniem kariery – co wskazuje na realny wpływ jednostki na jej kształt, na samodzielność w doborze środków i narzędzi. Kariera zawodowa stała się konstruktem, który każdy może definiować inaczej, a jej osiągnięcie nie jest łączone tylko i wyłącznie z awansem, zajmowaniem coraz to wyższych stanowisk i gratyfikacją finansową. *Kariera to wielowymiarowy, indywidualny scenariusz przebiegu życia zawodowego, obejmujący różne aspekty aktywności: zawodowy, psychologiczny, społeczny i życiowy*<sup>4</sup>. Mark Savickas także podkreśla, że kariera to suma przeszłych, przyszłych i obecnych zdarzeń oraz doświadczeń, które mają znaczenie w życiu jednostki<sup>5</sup>. Z kolei John Lees wskazuje, że prawdziwa kariera nigdy nie jest dziełem przypadku<sup>6</sup>. Jest sumą wykorzystanych szans i możliwości zarówno tych zaplanowanych, jak i niespodziewanych. Z przytoczonych definicji jasno wynika, że kariera jako pojęcie i zjawisko jest niezwykle nasycona treściowo i zależy od projektującego.

Od kariery zawodowej oczekujemy więcej niż kiedyś korzyści indywidualnych, przede wszystkim ma pozwalać na rozwój jednostki i być połączona z jej

---

<sup>3</sup> E. Solarczyk-Ambrozik, *Nowe trendy w teoriach rozwoju kariery – implikacje dla poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 2015, nr 35, s. 24.

<sup>4</sup> M. Suchar, *Modele kariery. Przewidywanie kolejnego kroku*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010, s.11.

<sup>5</sup> J. Minta, *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEŻiU, Warszawa 2010, s. 20.

<sup>6</sup> J. Lees, *Jak zapewnić sobie awans. Podręcznik rozwoju kariery*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2008, s. 27.

zainteresowaniami. Z drugiej strony natomiast jesteśmy także o wiele bardziej odpowiedzialni za jej kształt, a tym samym swoją przyszłość<sup>7</sup>. W odniesieniu do planowania kariery zawodowej można dokonać określonych klasyfikacji. Jak wskazuje Joanna Minta, młodych dorosłych można zaklasyfikować do dwóch grup: planujących karierę zawodową i rezygnujących z planowania kariery.

Tabela 1. Klasyfikacja młodych dorosłych w kontekście planowania kariery

<b>Młodzi dorośli planujący karierę</b>	<b>Młodzi dorośli rezygnujący z planowania kariery</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– odrzucają nieplanowane zdarzenia</li> <li>– obawiają się nieplanowanych zdarzeń</li> <li>– otwartość na nieplanowane zdarzenia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– charakteryzuje ich podejście pesymistyczne</li> <li>– podejście typu „z dnia na dzień”</li> <li>– podejście typu „Carpe diem”</li> </ul>

Źródło: J. Minta, *Planowanie kariery zawodowej przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości*, [w:] *Młodzież wobec (nie)gościnniej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej TWP we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 197–200

Tabela 1 przedstawia klasyfikację dokonaną na podstawie orientacji temporalnych, czyli perspektywę, do jakiej odnosi się myślenie dotyczące przyszłości edukacyjno-zawodowej. Młodzi dorośli planujący karierę kwalifikują się do trzech podgrup. Młodzi z podgrupy pierwszej charakteryzują się perspektywicznym myśleniem, to jednostki niewyobrażające sobie funkcjonowania bez planów i projektów, które są konkretne i transparentne. Druga podgrupa projektujących karierę stara się planować, biorąc pod uwagę nieprzewidywalność przyszłości, natomiast podgrupa ostatnia otwarta jest na niezaplanowane wydarzenia, planuje swoją przyszłość, zakładając wprowadzanie zmian w przypadku zaistnienia takiej sytuacji lub tworzy kilka projektów. Z kolei cechą charakterystyczną młodych dorosłych nieplanujących kariery jest orientacja na „tu i teraz”. Dominuje wśród nich postawa rezygnacji z planów ze względu na nieprzewidywalną przyszłość<sup>8</sup>. Efektywne zarządzanie karierą to jedna z najważniejszych umiejętności, jakie powinna posiadać osoba wkraczająca na rynek pracy. Jak wskazuje Zdzisław Wołk, w warunkach gospodarki wolnorynkowej aktywność własna jednostki jest niezwykle ważna<sup>9</sup>. Konsekwencja i wytrwałość w realizacji zmierzonego

<sup>7</sup> Ibidem, s. 22.

<sup>8</sup> J. Minta, *Planowanie kariery zawodowej przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości*, [w:] *Młodzież wobec (nie)gościnniej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej TWP we Wrocławiu, Wrocław 2005, s. 197–200.

<sup>9</sup> Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wyd. ITE-PIB, Radom, 2009, s. 36.

celu staje się kartą przetargową i stanowi o być albo nie być młodego człowieka na rynku pracy.

Tabela 2. Wzory uczestnictwa w karierze

<b>Bierny uczestnik własnej kariery</b>	<b>Samorefleksyjny autor własnej kariery</b>
– poczucie braku wpływu na rzeczywistość	– gotowość do podejmowania decyzji związanych z pracą i życiem
– unikanie podejmowania decyzji	– świadomość wagi podejmowanych decyzji
– niedostrzeganie niewykorzystanych szans i możliwości życiowych	– podejmowanie ryzyka związanego z nowymi wyzwaniami
– niepodejmowanie walki o realizację swoich pragnień	– gotowość do dopasowania się do otoczenia zawodowego i kulturowego
– obawa przed zmianami	– otwartość na nowe doświadczenia
– niedostrzeganie możliwości poprawienia własnej sytuacji zawodowej i życiowej	– konstruowanie wciąż na nowo drogi zawodowej i życiowej
– skupianie się przede wszystkim na własnych niedoskonałościach	– świadomość własnych możliwości zdolności i ograniczeń

Źródło: J. Kłodkowska, *Młody pracownik na nowym rynku pracy*, [w:] *Młodzież wobec (nie)gospinnej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wydawnictwo Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej TWP we Wrocławiu, Wrocław, 2005, s. 240

Jak wskazuje tabela 2, aktywny uczestnik kariery ma realny wpływ na jej przebieg, stwarza sobie możliwości i realizuje krok po kroku założony plan. Samorefleksyjny autor kariery minimalizuje ponadto w ten sposób ryzyko związane z podjęciem złych wyborów, generowaniem dodatkowych nakładów pieniężnych związanych na przykład z przekwalifikowaniem, a także kosztów emocjonalnych, takich jak niezadowolenie, frustracja czy w skrajnych wypadkach depresja. W chwili obecnej możliwości kierowania i konstruowania swojej kariery są w zasadzie nieograniczone. Jednostka potrzebuje jedynie odpowiednich kompetencji<sup>10</sup>, takich jak: refleksyjność, umiejętność opanowania lęku i niepewności, umiejętność podejmowania decyzji z uwzględnieniem perspektywy czasowej, ale także umiejętność wyznaczania celów, umiejętność samopoznania, umiejętność budowania relacji w ramach sieci kontaktów (*networking*), umiejętność autoprezentacji.

Zmiany na rynku pracy prowadzą do spersonalizowanego zarządzania karierą. Troska o własny rozwój zawodowy powinna być nieodłącznym elementem funkcjonowania jednostki w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. W licznych pozycjach literaturowych, przewodnikach i poradnikach można zna-

<sup>10</sup> J. Minta, *Planowanie kariery...*, s. 6, 15–18.

leżąc informacje, jak planować dobrze i skutecznie oraz kiedy zacząć planować, jednakże żadne z tych działań nie będzie efektywne bez pełnego i świadomego zaangażowania jednostki. Umiejętne łączenie swoich oczekiwań, potrzeb i umiejętności z wymaganiami rynku pracy umożliwia sprawną nawigację w procesie tranzycji na rynek pracy<sup>11</sup>. Specjaliści zajmujący się planowaniem kariery osób zatrudnionych, ale także i osób szukających pracy wskazują, że plan kariery powinien być tworzony na okres trzech do pięciu lat. Jest to okres w czasie którego bardzo wiele czynników może ulec zmianie. Dodatkowym aspektem, na który warto zwrócić uwagę jest coroczna „aktualizacja” planu, która pozwala zweryfikować cele, sprawdzić, co udało się zrealizować, jakie to dało efekty, a co należy zmienić i przeinterpretować.

## **Konstruowanie kariery edukacyjno-zawodowej a „zawodowy plan B”**

Stereotypowe i bardzo niebezpieczne dla rozwoju kariery zawodowej jest myślenie w kategoriach, wskazujących, że dojrzała emocjonalnie i odpowiedzialna jednostka trzyma się raz podjętych decyzji i ponosi ich konsekwencje. Nic bardziej mylnego. Niestety, takie przekonanie jeszcze utrzymuje się w społeczeństwie. W ponowoczesnej rzeczywistości to właśnie o dojrzałości i odwadze świadczy gotowość do zmiany podjętych decyzji. Nowe trendy w obszarze rozwoju karier odnoszą się do podmiotowości człowieka, wskazują na jego sprawczość, a także odnoszą się do wspomnianych już wcześniej wartości emocji i uczuć wynikających ze znaczeń nadawanych określonym wydarzeniom w życiu<sup>12</sup>, a przede wszystkim zmienności i szybkości reakcji. Wizja ścieżki kariery powinna uwzględniać niezaplanowane wydarzenia, ale także plan działania w przypadku niepowodzenia lub pojawiających się barier, na które jednostka nie ma wpływu. Innymi słowy nowy, drugi plan powinien zawierać w sobie wachlarz możliwości, jakie dają nam podjęte dotychczas decyzje, co w omawianym przypadku stanowi właśnie alternatywny scenariusz projektowania przyszłości zawodowej lub bardziej kolokwialnie nazywany „zawodowy plan B”.

Alternatywny scenariusz kariery nie musi, a nawet nie powinien mieć jednego stabilnego kształtu. „Zawodowy plan B” powinien być raczej „stanem umysłu” przejawiającym się w umiejętności wykorzystania tego, co przydarza się jednostce w życiu. To umiejętność spojrzenia na siebie z boku i zakotwiczenia posiadanych już kompetencji na innym polu lub zbliżonym gruncie. Bardzo często plan B rozwija się powoli, nieco z boku planu A, niezauważalnie dla

---

<sup>11</sup> T. Chirkowska-Smolak, A. Hauziński, M. Łaciak, *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2011, s. 120.

<sup>12</sup> E. Solarczyk-Ambrozik, op. cit., s. 27.

konstruującego. W nielicznych przypadkach alternatywny plan jest drastycznie inny od pierwowzoru. Alternatywna wizja kariery bardzo często jest projektem podobnym do pierwowzoru, nie jest jednak silnie zarysowana, z założenia jest trochę inna, jednak jest to wizja, która zawiera w sobie pomysł na wykorzystanie tego, co już osiągnęliśmy poprzez różnego rodzaju działania i zdobyte w związku z nimi doświadczenia. Powinna ona przejawiać się w umiejętności dostrzeżenia szans i możliwości w decyzji, które podejmujemy obecnie, np. w wyjazdach zagranicznych (Erasmus) dostrzec możliwość nawiązania cennych kontaktów o charakterze prywatnym, ale i biznesowym, pozwalającym na wyjazd za granicę i szukanie tam zatrudnienia, w przypadku kiedy w swoim kraju jest to utrudnione. Udział w kursach i szkoleniach organizowanych w trakcie studiów także zapewnia dodatkowe uprawnienia. Z kolei rozwój własnych pasji i zainteresowań zawsze może w przyszłości zaowocować założeniem własnej działalności gospodarczej. Jednak przede wszystkim alternatywny scenariusz kariery powinien być związany z myślą: *co, jeśli nie będę mógł wykonywać zawodu, w którym się kształcę*, w związku ze stanem zdrowia (pogorszenie, choroba, wypadek), sytuacją na rynku pracy (brak ofert, zawód nadwyżkowy) lub sytuacją osobistą. Plan ten powinien być tworzony systematycznie i aktualizowany tak samo jak działania pierwszoplanowe. Ważne jest zwrócenie uwagi młodzieży na fakt, aby nie rezygnowała z czegoś, co nie jest teraz opłacalne lub wydaje się mało istotne, ponieważ nie wiadomo, czy nie przyda się to w przyszłości. Za konstruowaniem zastępczego planu zawodowego przemawia kilka bardzo istotnych argumentów. Po pierwsze daje on (względne) poczucie bezpieczeństwa, jednak można z niego w każdej chwili skorzystać, co zapobiega poczuciu nieprzygotowania. Po drugie niewątpliwie zmniejsza poziom stresu związanego z brakiem pomysłu na swoją przyszłość. Po trzecie według amerykańskich psychologów osoby planujące, w tym także posiadające „zawodowy plan B” są szczęśliwsze<sup>13</sup>, ponieważ, jak wskazuje John Krumboltz, szczęście to nie przypadek.

Posiadanie planu awaryjnego nie jest wyrazem braku wiary we własne możliwości czy też strachu przed porażką, ale wręcz przeciwnie, wskazuje na rozsądne, odpowiedzialne podejście do przyszłości zawodowej, a także świadczy o umiejętności perspektywicznego myślenia i podejmowania niezbędnych kroków. Tego typu działania wpisują się we wspomniane wcześniej teorie rozwoju zawodowego. Inicjatywy uwzględniające w planach nieprzewidziane zdarzenia są zgodne z Teorią planowania szczęśliwych zbiegów okoliczności autorstwa Kathleen E. Mitchell, Johna Krumboltza, Ala Levina, która zakłada otwartość na nowe i niespodziewane doświadczenia. Otwarta postawa projektującego wpisuje się również w założenia Teorii chaosu Roberta Pryora i Jima Brighta, zgod-

<sup>13</sup> K. Dutton, *Eight elements to consider for Your Personal Career Plan B*, <http://www.job-hunt.org/job-search-for-academics/developing-plan-b.shtml> (dostęp 20.02.2016).

nie z którą zdolność jednostki do adaptacji powinna ustawicznie wzrastać, ze względu na brak stałych punktów odniesienia oraz złożoność procesów budujących życie jednostki<sup>14</sup>. Aktywność własna jest także niezwykle istotna w jednej z najnowszych koncepcji, a mianowicie w Teorii konstrukcji kariery Marka Savickasa. Autor wskazuje na biograficzną refleksyjność jako podstawę budowania kariery, dzięki której jednostka staje się autorem swojej kariery i świadomie ją konstruuje.

Wspomniane teorie stanowią punkt wyjścia szeroko rozumianych działań pomocowych<sup>15</sup>, kierowanych do ludzi kreujących swoją karierę (nie tylko młodych kończących edukację), stanowią podstawę działania specjalistów (doradców zawodowych, doradców personalnych, psychologów pracy, coachów, mentorów). To na ich podstawie budowane są narzędzia, które pomagają w efektywny sposób budować karierę zawodową.

## Metodologia badań

Badanie przeprowadzono wśród studentów stacjonarnych II roku studiów licencjackich na kierunku pedagogika na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Liczba osób badanych wynosiła 279 osób. Celem było poznanie form planowania kariery zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem planu alternatywnego w projektowaniu ścieżki zawodowej:

1. Czy i w jaki sposób studenci pedagogiki planują swoją karierę zawodową?
2. Czy studenci projektują alternatywny scenariusz kariery zawodowej?
  - 2.1. Jaką formę/kształt przybiera alternatywny scenariusz kariery?
  - 2.2. Jakie są powody rezygnacji z planu „awaryjnego”?

W celu zebrania danych poddano analizie Indywidualne Plany Działania (IPD) studentów, stanowiące element portfolio zawodowego przygotowanego w ramach przedmiotu planowanie karier edukacyjno-zawodowych, realizowanego na Wydziale Studiów Edukacyjnych UAM na studiach pierwszego stopnia. Przygotowane opracowanie zostało opatrzone cytatami wypowiedzi badanych, dokonanych w toku analizy jakościowej zgromadzonego materiału<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> E. Solarczyk-Ambrozik, op. cit., s. 39–41.

<sup>15</sup> A. Bańka A. *Rozwój zawodowy młodzieży a ścieżki tranzytacji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, [w:] *Doradztwo karier*, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu i Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, OHP Komenda Główna, Warszawa 2005, s. 39.

<sup>16</sup> Wszystkie cytowane w artykule odpowiedzi respondentów zachowują oryginalną pisownię.



## Alternatywny scenariusz jako „zawodowy plan B” w projektowaniu kariery zawodowej studentów pedagogiki UAM – raport z badań

Na wstępie przedstawianych analiz chciałabym zaznaczyć, że indywidualny plan działania wykonywany w ramach zaliczenia przedmiotu spotkał się z dużym zainteresowaniem i pozytywną oceną studentów. Studenci w swoich refleksjach i ocenach wskazywali na bardzo dużą wartość i korzyści, które przyniosło im wykonanie IPD:

*(...) stworzenie IPD pozwoliło mi w większym stopniu zdać sobie sprawę z możliwości jakie mam i ograniczeń jakie mogą mnie spotkać w życiu zawodowym. Upewniłam się, że należy planować swoją karierę i mieć alternatywę na wypadek niepowodzenia (...),*

*(...) czas poświęcony na wykonanie portfolio zawodowego i IPD nie był czasem zmarnowanym (choć bardzo długim), a efekt końcowy był dla mnie zadowalający i zaskakujący (...),*

*(...) rozpoczynając pracę nad IPD byłam sceptycznie nastawiona, ponieważ odpowiedzi na te wszystkie pytania wydawały mi się bez sensu. Stopniowo jednak przekonywałam się, że odpowiedzi na te pytania mają swój cel, a końcowo okazało się to niezwykle przydatne i pouczające, dało mi dużo nowych informacji o mnie samej, o tym co chcę tak naprawdę robić w życiu (...),*

*(...) IPD uświadomił mi co jest moim celem i ile pracy mnie jeszcze czeka. Muszę także dokładnie zastanowić się nad swoim dalszym działaniem. Pomyśleć co będę robić, jak coś pójdzie nie po mojej myśli (...).*

Grupa badawcza dobrana została w sposób celowy. Ze względu na specyfikę kierunku kształcenia, na którym przeprowadzono analizy wśród badanych przeważały kobiety. Kobiety stanowiły 268 osób (96% badanych), natomiast mężczyźni 11 osób (4% badanych). Wszyscy badani w momencie wypełniania IPD byli studentami II roku pedagogiki studiów stacjonarnych licencjackich.

Tabela 3. Charakterystyka badanych

Specjalność	Liczebność
Wychowanie przedszkolne i nauczanie początkowe	77
Resocjalizacja	42
Edukacja elementarna i terapia pedagogiczna	39
Edukacja elementarna i język angielski	31
Doradztwo zawodowe i personalne	30
Socjoterapia i promocja zdrowia	26



cd. tabeli 3

Edukacja elementarna i język niemiecki	14
Pedagogika opiekuńczo-wychowawcza	10
Edukacja elementarna i nauczanie dzieci z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim	9
Kształcenie zdalne	1

Źródło: badanie własne

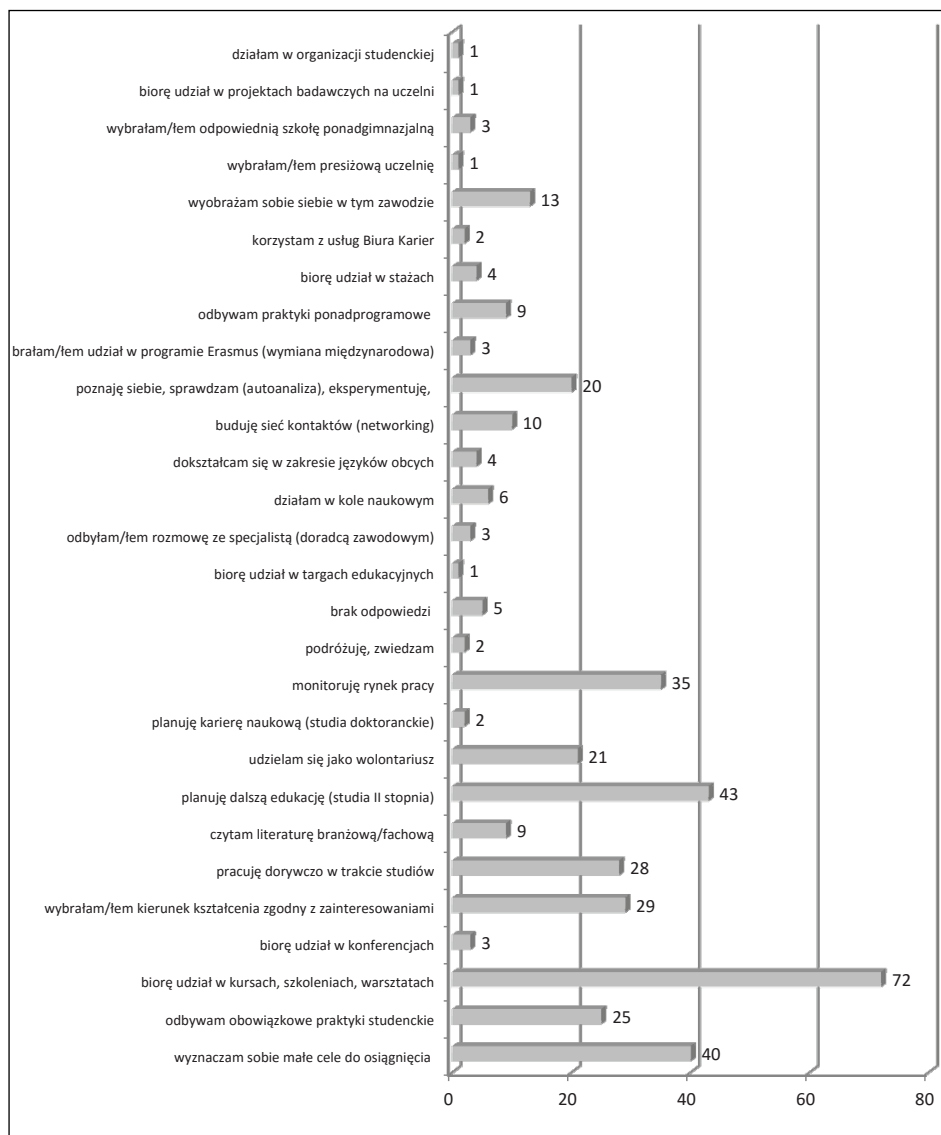
Na podstawie odpowiedzi zamieszczonych w indywidualnym planie działania przygotowywanym przez studentów, można domniemywać, że studenci są świadomi swoich możliwości zawodowych po zakończeniu edukacji. Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że 275 osób (98% badanych) zna możliwości zatrudnienia po studiach oraz zna profil absolwenta. Studenci potrafią wymienić uprawnienia, jakie otrzymują po zakończeniu kształcenia, wskazać placówki i organizacje, w których mogą pracować.

Jest to niezwykle ważne, ponieważ, jak wskazuje Zdzisław Wołk, znajomość problematyki dotyczącej rynku pracy, w tym właśnie możliwości wynikających z uzyskanego wykształcenia znacząco wpływa na umiejętność umiejscowienia siebie na rynku pracy, jak i wyboru dalszej właściwej ścieżki edukacyjno-zawodowej<sup>17</sup>. W planowaniu kariery zawodowej ważna jest wiedza o rynku pracy, jak i o samym zawodzie, który jednostka chce wykonywać. Pozwala to odpowiednio wybierać formy i narzędzia, co potwierdzają przeprowadzone analizy.

Istotnym punktem prowadzonych analiz było ustalenie, czy studenci planują swoją karierę zawodową. Zdecydowana większość wśród badanych studentów (84%) planuje karierę zawodową, natomiast 16% rezygnuje z takiej możliwości. Uzyskane w toku analizy dane są zatem zbieżne z przedstawionym powyżej podziałem młodych dorosłych na planujących i nieplanujących karierę zawodową. Sposoby planowania kariery pośród badanych, którzy deklarują projektowanie kariery są bardzo zróżnicowane. Pozytywnym jest fakt, że badani korzystają jednocześnie z kilku dostępnych form, co niewątpliwie może zwiększać ich szanse na rynku pracy. Różnorodność sposobów ponadto niewątpliwie wpływa na zróżnicowanie doświadczeń i umiejętności w określonym zakresie.

<sup>17</sup> Z. Wołk, op. cit., s. 9.

## RAPORTY Z BADAŃ



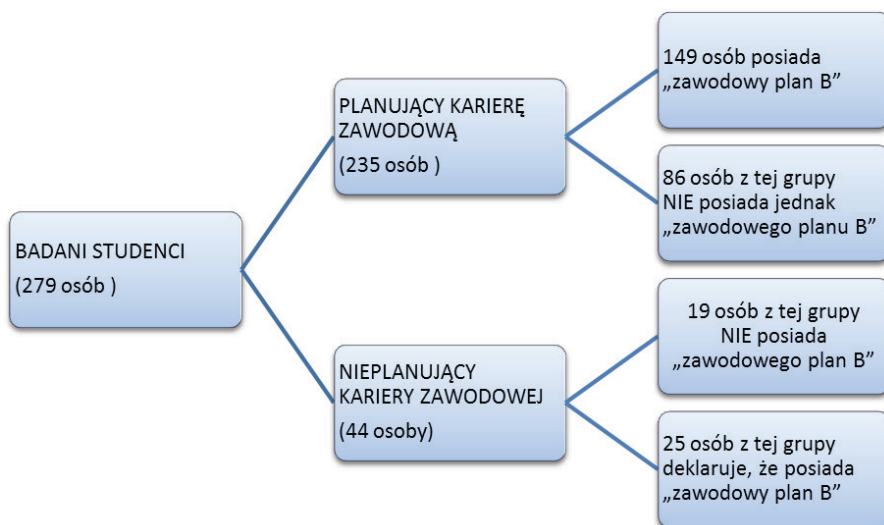
Rysunek 1. Formy planowania kariery wśród badanych planujących karierę (liczba wskazań)

Źródło: badanie własne (wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną formę planowania kariery)

Jak wskazuje rysunek 1, wśród form planowania kariery zawodowej badanych najbardziej popularne było uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Wskazania respondentów potwierdzają opinię na temat wzrostu popularności krótkich, skondensowanych form edukacyjnych, które wyposażają w określoną wiedzę i umiejętności, przez co powoli stają się konkurencyjne dla dłuższych form kształcenia. Badani wskazywali także intencjonalne wybieranie studiów II stopnia (czyli dalszej edukacji), stosowanie metody małych kroków, realizacji małych celów, które pozwalają osiągnąć większe, a także monitorowanie rynku pracy, co jest niezwykle ważnym aspektem w obecnych czasach. Monitorowanie oczekiwań pracodawców, poziomu bezrobocia, dynamiki zmian w obszarze zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma wpływ nie tylko na funkcjonowanie rynku pracy, ale także na kreowanie ścieżki kariery.

Najmniej popularne formy wśród badanych stanowiły: działalność w organizacjach studenckich, udział w badaniach prowadzonych na uczelni, targi edukacyjne, kariera naukowa oraz wybór bardzo dobrej uczelni. Jak wskazuje rysunek 1, w istotę działań podejmowanych w celu zdobycia doświadczenia, a jednocześnie projektowania swojej ścieżki kariery wpisuje się także wiele innych inicjatyw, takich jak: wolontariat, wybór kierunku kształcenia zgodnego z zainteresowaniami, praktyki obowiązkowe i ponadprogramowe, działalność w kole naukowym, lektura prasy branżowej, udział w seminariach i warsztatach, praca dorywcza podejmowana w trakcie studiów, pisanie artykułów do gazet i prasy branżowej, organizowanie konferencji i prezentacji, budowanie sieci kontaktów (*networking*), rozwijanie zainteresowań, eksperymentowanie (utożsamiane w tym przypadku przez badanych z poznawaniem siebie i autoanalizą), podejmowanie studiów podyplomowych, odwiedzanie portali branżowych oraz wymiany studenckie w ramach uczelnianych programów stypendialnych.

W obrębie analizowanej tematyki niezwykle interesujące jest, ile z osób projektujących swoją przyszłość edukacyjno-zawodową, zabezpiecza ją, projektując alternatywny plan zawodowy. Rysunek 2 przedstawia klasyfikację grup badanych studentów, których kryterium podziału stanowiło posiadanie alternatywnej ścieżki kariery.



Rysunek 2. „Zawodowy plan B” w planach studentów

Źródło: badanie własne

Jak wskazuje rysunek 2, spośród osób planujących karierę zawodową alternatywny plan kariery posiada 149 osób, natomiast 86 osób spośród respondentów nie tworzy „zawodowego planu B”. Argumentacja odnosząca się do nieposiadania zawodowego planu awaryjnego jest bardzo zróżnicowana, co przedstawiają poniższe wypowiedzi badanych:

*(...) posiadanie planu awaryjnego zakłada niepowodzenie planu A. Ja tak nie zakładam, dlatego nie mam planu B (...),*

*(...) nie zakładam niepowodzeń. Trzeba myśleć pozytywnie (...),*

*(...) Nie mam planu awaryjnego. Od zawsze chciałam pracować w zawodzie, w kierunku którego kształcę się. Uważam, że jeśli jest się odpowiednio zmotywowanym i gotowym do poświęceń, by zdobyć to na czym nam zależy, plan awaryjny nie jest potrzebny (...),*

*(...) nie dopuszczam takiej myśli, że moje plany i marzenia mogą się nie spełnić (...),*

*(...) nie mam planu, bo mam jeszcze dużo czasu, aby dobrze przemyśleć to, co chcę robić i jak pokierować swoim życiem (...),*

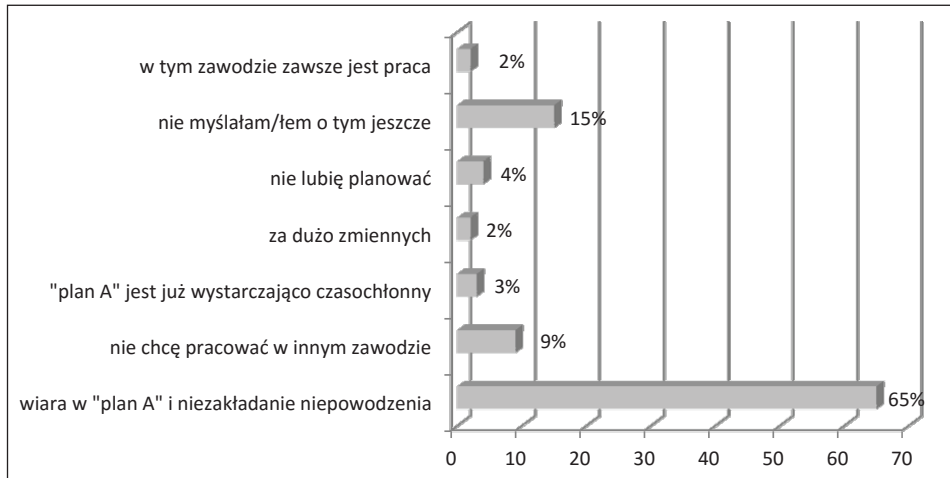
*(...) żadna inna praca mnie nie interesuje. Chcę robić to, co mnie interesuje, sprawia mi satysfakcję i daje spełnienie (...),*

*(...) będę walczyć dalej. Niepowodzenia to cenne lekcje (...),*

*(...) nie myślałam o tym jeszcze (...),*

*(...) wybrałam kierunek, na który zawsze będzie zapotrzebowanie. Nauczyciele zawsze będą potrzebni (...).*

W wypowiedziach badanych studentów zauważalna jest silna determinacja i wiara w realizację głównego planu. Wypowiedzi badanych zostały zaklasyfikowane do następujących kategorii i przedstawione na rysunku 3.



Rysunek 3. Przyczyny nieposiadania awaryjnego scenariusza kariery

Źródło: badanie własne

Ponad połowa spośród osób badanych nieposiadających alternatywnego scenariusza kariery za powód podała wiarę w zrealizowanie pierwotnego scenariusza. Na podstawie zgromadzonego materiału można także wnioskować o silnej determinacji badanych w procesie realizacji wyznaczonego celu – jakim jest praca zgodna z uzyskanym wykształceniem, ponieważ 100% respondentów wskazywało na wiodący scenariusz kariery („zawodowy plan A”), pracę w zawodzie zgodnym z uzyskanym wykształceniem. Duża liczba wskazań odnosząca się do powodzenia głównego projektu kariery może świadczyć także o ogromnym optymizmie badanej grupy. Drugim najbardziej licznym powodem, dla którego scenariusz alternatywny nie jest projektowany przez badanych studentów jest brak rozważań w tym obszarze. Respondenci wskazali, że etap życia (i edukacji), w którym znajdują się jest wczesny i w związku z tym mają jeszcze czas, by zaprojektować scenariusz „awaryjny”. Trzecim powodem była niechęć do wykonywania innej pracy.

Głównym celem prowadzonych analiz było jednak przedstawienie konkretnych przykładów „awaryjnych” planów ścieżek karier konstruowanych przez studentów pedagogiki na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W celu zilustrowania omawianego obszaru warto zacytować przykładowe wypowiedzi badanych:

*(...) założę własną działalność gospodarczą, a jeśli nie wystarczy mi środków finansowych to będę pracować u mamy lub u taty, ale tylko do momentu otwarcia czegoś swojego (...),*

*(...) przejmę firmę po rodzicach (...),*

*(...) będę pracować jako tłumacz. Wykorzystam możliwość nauki języków obcych na uczelni i zdobędę certyfikat (...),*

*(...) podjęcie jakiegokolwiek pracy za granicą. Tam lepiej płacą (...),*

*(...) mój plan awaryjny to podjęcie pracy w innej dziedzinie, która również mnie interesuje. W razie niepowodzenia przekwalifikuję się i spróbuję działać na własną rękę (...),*

*(...) jeśli nie znajdę pracy w zawodzie, przekwalifikuję się i będę szukała pracy jako księgowa (...),*

*(...) Będę uczyć się dalej. Zmienię kierunek kształcenia na bardziej techniczny, po którym łatwiej znajdę pracę (...),*

*(...) Dorabiam w trakcie studiów. Jak nie wyjdzie z pracą w zawodzie, to pewnie zostaną w handlu (...),*

*(...) wyjadę do pracy za granicę (...),*

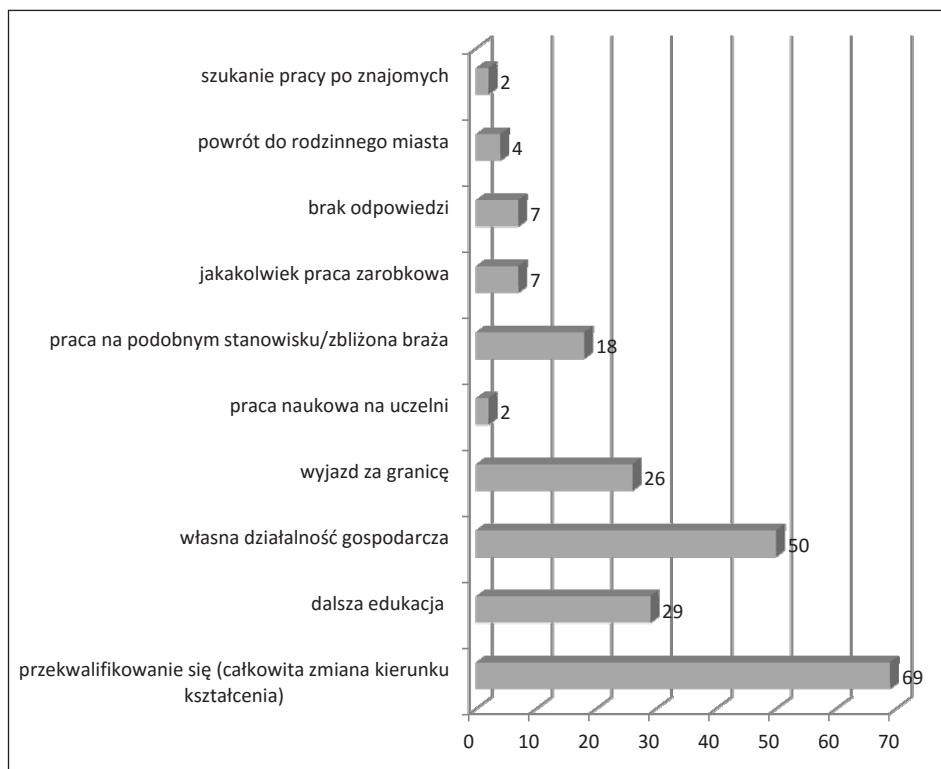
*(...) będę podróżować i pisać książki (...),*

*(...) przekwalifikuję się. Zwiążę swoją przyszłość z informatyką (...),*

*(...) podjęcie jakiegokolwiek pracy zawodowej, żeby mieć za co żyć (...).*

W wypowiedziach badanych zauważalny i „odczuwalny” jest brak stresu czy napięcia związanego z budowaniem planu awaryjnego, a tym bardziej jego formą. Odpowiedzi typu: *jak będzie trzeba to się przekwalifikuję* wskazują elastyczność, otwartość i gotowość na zmiany, odwagę i w pewnym stopniu przedsiębiorczość. W cytowanych wypowiedziach przejawia się także brak przywiązania do podjętych decyzji, które tak jak „tożsamość na całe życie” w wielu przypadkach potrafią być, jak twierdzi Zygmunt Bauman, „kulą u nogi”<sup>18</sup>. Wypowiedzi badanych zostały zaklasyfikowane do następujących kategorii i przedstawione na rysunku 4.

<sup>18</sup> Z. Bauman, op. cit., s. 52.



Rysunek 4. Formy alternatywnego scenariusza kariery „zawodowego planu B” badanych (liczba wskazań)

Źródło: badanie własne (wynik nie sumuje się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź)

Jak wskazuje rysunek 4, spośród badanych mających alternatywny scenariusz kariery największa liczba wskazań dotyczy przekwalifikowania. Co ciekawe, badani wskazywali takie branże, jak: florystyka, krawiectwo, zarządzanie, kosmetyka, fryzjerstwo, rehabilitacja, tłumaczenia, bankowość, elektryka, gastronomia, fitness, farmacja, dietetyka, media (praca w radiu), ekonomia, turystyka, logistyka, administracja, jako te branże, z którymi chcieliby związać swoją przyszłość zawodową. Wskazane profesje mają charakter zdecydowanie bardziej zawodowy i związane są ze sferą szeroko pojętych usług. Dane te wskazują, że sektor usług rozwija się bardzo prędko i jest jednym z sektorów przyszłości<sup>19</sup>. Badani widzą w tym obszarze szanse na realizowanie swoich karier zawodo-

<sup>19</sup> *Branże przyszłości. W co warto inwestować?*, <http://akademiarozwoju.wroclaw.pl/branze-przyszlosci-w-co-warto-zainwestowac> (dostęp 1.03.2016).



wych. Uzyskane wyniki wskazują także, że badani nie boją się zmiany przyjmującej w tym konkretnym przypadku kształt przekwalifikowania i diametralnej zmiany wykształcenia. Są elastyczni, gotowi na nowe doświadczenia, otwarci na zmiany, nie przywiązują się do jednej możliwości. Na podstawie zgromadzonego materiału można wskazać, że badani są typowymi przedstawicielami pokolenia Y. Na wskazanie takich wniosków pozwalają zacytowane przykładowe wypowiedzi badanych, potwierdzające znaczenie takich elementów karier, jak: samodzielność, niezależność, mobilność<sup>20</sup>.

Kierunek deklarowanego przekwalifikowania korespondował bardzo blisko z obszarami i branżami działalności gospodarczych, które były drugą najczęściej wskazywaną formą planu awaryjnego wśród badanych. Spośród osób wiążących „zawodowy plan B” z własną działalnością gospodarczą pojawiły się konkretne i bardzo sprecyzowane wskazania, takie jak: kwaciarnia, restauracja, fitness klub, gabinet kosmetyczny, sklep z odzieżą, salon części samochodowych czy nawet sprzedaż części do maszyn rolniczych. Trzecia najczęściej wskazywana forma awaryjnego scenariusza kariery to dalsza edukacja. Uzyskane wyniki potwierdzają tezę o ucieczce w edukację w celu przetrwania nieprzychylnego okresu na rynku pracy<sup>21</sup>, tym bardziej, iż w przypadku „zawodowego planu B” kierunek kształcenia nie był sprecyzowany, tak jak miało to miejsce w przypadku głównego scenariusza kariery.

Co niezwykle interesujące, osoby nieplanujące kariery „na bieżąco” w danej chwili deklarowały, że posiadają zawodowy plan awaryjny. W przypadku osób nieplanujących kariery (25 osób), ale posiadających alternatywny scenariusz kariery najczęściej padającą odpowiedzią było także przekwalifikowanie. Wśród badanych znalazły się takie osoby, które wskazały branże, z którymi chciałyby związać swoją przyszłość (bankowość, florystyka, kosmetyka). Drugą najczęściej wskazywaną opcją alternatywnego scenariusza był wyjazd za granicę bez podania kraju docelowego oraz założenie własnej działalności gospodarczej na równi ze znalezieniem zatrudnienia na stanowisku zbliżonym do uzyskanego wykształcenia.

## Podsumowanie

Tranzycja z edukacji na rynek pracy wymaga od młodego pokolenia dużo wysiłku, ale przede wszystkim samopoznania, odwagi i gotowości do zmiany decyzji. Na podstawie odpowiedzi zamieszczonych w Indywidualnym Planie Działania zarysowuje się pozytywny obraz wizji własnej przyszłości zawodowej ba-

<sup>20</sup> M. Suwa, *Pokolenie Y na polskim rynku pracy*, [w:] *Pokolenia na rynku pracy*, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 66–67.

<sup>21</sup> A. Bańka, op. cit., s. 28.

danych. Ważnym aspektem prowadzonych analiz jest wskazanie przez badanych znajomości możliwości zatrudnienia po skończonym kierunku studiów. Z jednej strony na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że studenci za pomocą różnorodnych form i środków projektują swoją przyszłość edukacyjno-zawodową. Korzystają ponadto z różnych dostępnych form i możliwości dających określone kwalifikacje, ale także pozwalające kształtować nowe umiejętności. Wyniki uzyskane w trakcie analizy jakościowej wskazują na uwzględnianie w swoich planach zawodowych awaryjnych scenariuszy karier. Wskazane alternatywne scenariusze są mniej lub bardziej skonkretyzowane, ale podkreślają to, że studenci widzą potrzebę konstruowania „zawodowego planu B” ze względu na nieprzewidywalną przyszłość oraz sytuację na rynku pracy. Dane te można uznać za pozytywne, ponieważ wskazują, że młodzi ludzie nie boją się zmian i nie przywiązują się do podjętych decyzji jako ostatecznych. Taka postawa pozwoli efektywnie i satysfakcjonująco funkcjonować w warunkach permanentnej zmiany. Z drugiej strony badania wskazują, iż jest grupa osób, która z pełną świadomością rezygnuje z planowania kariery zawodowej, zarówno w odniesieniu do sytuacji bieżącej, jak i przyszłej (scenariusz alternatywny), przez co w pewnym stopniu pozwalała, by ich życiem rządził przypadek.

## Bibliografia

1. Bańka A., *Rozwój zawodowy młodzieży a ścieżki tranzykcji z systemu edukacyjnego do rynku pracy*, [w:] *Doradztwo karier*, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu i Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, OHP Komenda Główna, Warszawa 2005.
2. Bauman Z., *Ponowoczesność jako źródło cierpienia*, Wyd. Sic!, Warszawa 2000.
3. *Branże przyszłości. W co warto inwestować?* <http://akademiarozwoju.wroclaw.pl/branze-przyszlosci-w-co-warto-zainwestowac/> (dostęp 1.03.2016).
4. Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M., *Drogi kariery. Jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży*, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
5. Duttro K., *Eight elements to consider for Your Personal Career Plan B*, <http://www.job-hunt.org/job-search-for-academics/developing-plan-b.shtml> (dostęp 20.02.2016).
6. Kłodkowska J., *Młody pracownik na nowym rynku pracy*, [w:] *Młodzież wobec (nie)gościnnej przyszłości*, red. R. Leppert, Z. Melosik, B. Wojtasik, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej TWP we Wrocławiu, Wrocław 2005.

7. Lees J., *Jak zapewnić sobie awans. Podręcznik rozwoju kariery*, Wyd. Wolters Kluwer, Warszawa 2008.
8. Minta J., *Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradniczej*, Dyskursy Młodych Andragogów, Zielona Góra 2014.
9. Minta J., *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w konstruowaniu własnej kariery*, KOWEZiU, Warszawa 2010.
10. Minta J., *Planowanie kariery zawodowej przez młodych dorosłych w niejednoznacznej rzeczywistości*, [w:] *Młodzież wobec (nie)gościnniej przyszłości*, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej TWP we Wrocławiu, Wrocław 2005.
11. Solarczyk-Ambrozik E., *Nowe trendy w teoriach rozwoju karier – implikacje dla poradnictwa kariery*, „Studia Edukacyjne” 2015, nr 35.
12. Suchar M., *Modele karier. Przewidywanie kolejnego kroku*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2010.
13. Suwa M., *Pokolenie Y na polskim rynku pracy*, [w:] *Pokolenia na rynku pracy*, red. A. Rogozińska-Pawelczyk, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
14. Watts A., *Planowanie rozwoju zawodowego a wykluczenie społeczne*, [w:] *Doradztwo karier*, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu i Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie, OHP Komenda Główna, Warszawa 2005.
15. Wołk Z., *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Wyd. ITE-PIB, Radom 2009.

### Streszczenie

Nieprzewidywalna rzeczywistość paradoksalnie wymusza na jednostce bycie przygotowanym na liczne niezaplanowane wydarzenia. Dynamika zmian szczególnie w obszarze rynku pracy powoduje konieczność relokacji zawodowej, zarówno w sensie fizycznym (zmiana miejsca zamieszkania), jak i umysłowym (wiedza i kompetencje), a także ogólnej umiejętności funkcjonowania w sytuacji ciągłej zmiany. W artykule podjęto problem związany z planowaniem kariery zawodowej w ustawnie zmieniającej się rzeczywistości, a dokładnie konstruowaniem alternatywnych planów zawodowych, które stanowią nieodłączny i niedoceniony element strategii zawodowej. Alternatywny scenariusz projektowania kariery zawodowej pozwala zachować względne poczucie bezpieczeństwa, ale także dostrzec inne możliwości w obrębie dotychczasowo konstruowanej własnej przyszłości zawodowej. Celem niniejszego artykułu nie jest charakterystyka i wykaz zalet wynikających z posiadania „zawodowego planu B”, a przedstawienie konkretnych przykładów „awaryjnych” planów konstruowanych przez studentów pedagogiki na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

## **An alternative career design scenario of students of pedagogics at UAM in the light of research results**

### **Summary**

Paradoxically, the unpredictable reality forces the person to be prepared for the number of unplanned events. The dynamics of change, especially in the labour market area, causes the necessity of professional relocation, both in the physical (change of residence) and mental (knowledge and skills) sense, as well as the general ability to function in a situation of continuous change. The article discusses the issue of career planning in a constantly changing reality in particular construction of alternative career plans, which are an integral and underrated element of the career strategy. Professional Plan B allows to keep a relative sense of security, but also to see some other possibilities within the construction of professional future. The aim of this article is not to give the characteristics and list of advantages resulting from having an alternative career scenario, but to present the specific examples of “emergency” plans constructed by students of pedagogy at the Adam Mickiewicz University in Poznan.