

Magdalena Czubak-Koch

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Na rozstajnych ścieżkach kariery – czyli o budowaniu potencjału zatrudnialności przez studentów nietradycyjnych

W artykule zaprezentowana została pewna część badań, które były prowadzone w ramach europejskiego projektu badawczego EMPLOY – *Enhancing the employability of non-traditional students in HE (Wzmacnianie zatrudnialności studentów nietradycyjnych)*. Celem artykułu jest przedstawienie problematyki zatrudnialności w kontekście sposobów konstruowania ścieżek kariery przez polskich studentów nietradycyjnych. W interpretacjach uzyskanych wyników badań wykorzystano głównie koncepcję konstruowania kariery Marka L. Savickasa. Odwołując się do przeprowadzonych ze studentami nietradycyjnymi wywiadów biograficznych, autorka wyłoniła kilka sposobów planowania kariery, które nazywa ścieżkami: „dalszej edukacji”, „tymczasowości ku lepszej przyszłości”, „biograficznego autostopu” i ścieżką „realizowania pasji”.

Słowa kluczowe: zatrudnialność, studenci nietradycyjni, ścieżki kariery, konstruowanie kariery

Wprowadzenie

Złożoność i niepewność poddawanego permanentnym zmianom świata pracy rodzi wciąż nowe wyzwania dla jednostek i społeczeństw. Przeobrażenia rzeczywistości społeczno-ekonomicznej, ograniczenie kosztów zatrudnienia, rozpowszechnienie krótkoterminowych form zatrudnienia sprawiły, że postrzeganie bycia zatrudnionym w kategoriach bezpieczeństwa i stabilności stało się anachronizmem. Sytuacja ta postawiła przed pracownikami nowe wymagania, do których zalicza się zwiększenie zdolności do planowania i zarządzania własną karierą w całościowej perspektywie. Ścieżki kariery stają się coraz bardziej zawile i nieprzewidywalne, a za jedną z podstawowych umiejętności uważa się kompetencje do bycia zatrudnionym (*employability*).

Szczególną grupą, stojącą w obliczu przemian są studenci. Wzmacnianie zatrudnialności (*employability*) studentów i absolwentów szkół wyższych jest

jednym z kluczowych założeń procesu bolońskiego. Sformułowane priorytety, dotyczące m.in. wzmocnienia zatrudnialności absolwentów i konieczności poprawy jakości współpracy uniwersytetów z pracodawcami, znalazły bezpośrednie przełożenie w kolejnych falach reform szkolnictwa wyższego w Polsce. Uczelniom przypisana została szczególna rola, jaką jest budowanie potencjału zatrudnialności studentów. Podejmowane zadania, takie jak: układanie programów nauczania wzbogaconych o efekty kształcenia wzmocniające kompetencje społeczne, organizacja projektów oferujących staże i praktyki, badanie losów absolwentów, rozwijanie działalności akademickich biur karier, mają na celu stworzenie studentom możliwości uczenia się budowania kariery i rozwijania zdolności do bycia zatrudnionym (Kurantowicz, Nizińska, Monteagudo, Padilla-Carmona, 2017).

W niniejszym artykule odwołam się do badań przeprowadzonych w ramach europejskiego projektu badawczego EMPLOY – *Enhancing the employability of non-traditional students in HE* (Wzmocnienie zatrudnialności studentów nietradycyjnych), finansowanego w ramach programu Erasmus +, 2014-1-UK01-KA203-001842-TP. Projekt realizowany był przez sześć europejskich uniwersytetów: Uniwersytet w Warwick (Wielka Brytania), lider projektu, Dolnośląską Szkołę Wyższą we Wrocławiu (Polska), Uniwersytet w Sztokholmie (Szwecja), Uniwersytet Algarve (Portugalia), Uniwersytet w Sewilli (Hiszpania) oraz Narodowy Uniwersytet Irlandii Maynooth (Irlandia). Główny jego cel koncentrował się na poprawie skuteczności wejścia na rynek pracy absolwentom, poprzez wypracowanie narzędzi, takich jak: katalog dobrych praktyk uczelni wyższych w zakresie wzmocnienia i zwiększania zatrudnialności absolwentów oraz model doradztwa wspierającego i poprawiającego zatrudnialność studentów/absolwentów nietradycyjnych.

W tym projekcie przez pojęcie studentów nietradycyjnych definiowani byli studenci dojrzałego, którzy wywodzą się z rodzin o niskim statusie socjoekonomicznym, pochodzą z grup etnicznych niedoreprezentowanych w szkolnictwie wyższym, są osobami niepełnosprawnościami i/lub w swych rodzinach reprezentują pierwsze pokolenie zdobywające wyższe wykształcenie. W Polsce trudno jest wskazać konkretne działania czy projekty działań dotyczące problematyki wzmocnienia zatrudnialności, które byłyby adresowane do absolwentów nietradycyjnych, ponieważ grupa ta nie jest rozpoznawana jako odrębna w odniesieniu do ogólnej populacji studentów i absolwentów szkół wyższych. Jednakże odwołując się do badań europejskich (Finnegan, Merrill, Thunborg, 2014), można stwierdzić, że wszędzie wejście na rynek pracy byłych studentów nietradycyjnych, w porównaniu z tradycyjnymi, trwa dłużej i często jest obciążone ryzykiem podejmowania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji.

Przyjęta strategia badawcza zakładała przeprowadzenie 20 wywiadów biograficznych ze studentami nietradycyjnymi ostatniego roku studiów pierwszego stopnia, przez każdego partnera projektu. Ponadto, po upływie roku od

czasu pierwszej rozmowy badacze spotkali się ponownie z osobami badanymi, aby dowiedzieć się, co zmieniło się w ich życiu po ukończeniu studiów i jak radzą sobie na rynku pracy. W artykule tym chcę spojrzeć na zatrudnialność w kontekście sposobów konstruowania ścieżek kariery przez polskich studentów nietradycyjnych. Podejmę próbę odpowiedzi na dwa pytania: w jaki sposób nietradycyjni studenci budowali, podczas pobytu na uczelni, własny potencjał zatrudnialności i jak obecnie konstruują swoje kariery?

Zdolność planowania własnej kariery

Jim Hillage i Emma Pollard (1998) piszą, że pojęcie zdolności do zatrudnienia (w polskiej literaturze rozpowszechnione jest bezpośrednie tłumaczenie terminu *employability* jako zatrudnialności) nie jest jednoznaczne i precyzyjne, ponieważ stosowane jest w różnych kontekstach i nacechowane jest wieloma znaczeniami. Najwcześniejsze i najbardziej ogólne rozumienie tego pojęcia koncentrowało się wokół problematyki uzyskania i utrzymania zatrudnienia. Wraz ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy, wzrostem konkurencji i niestabilności otoczenia, organizacje zaczęły poszukiwać nowych metod zarządzania zasobami ludzkimi, pozwalających na zwiększenie elastyczności funkcjonowania organizacji. O zatrudnialności (*employability*) zaczęto myśleć w kategoriach „dopasowania” pracownika do wymagań danej pracy. Jak zauważa Izabela Marzec (2010), to podejście wiązało się z postrzeganiem pojęcia „zatrudnialność” w kontekście przydatności zawodowej, rozpatrywanej zwykle w sytuacji procesów rekrutacji i selekcji oraz stopnia dopasowania predyspozycji kandydatów do potrzeb określonych stanowisk pracy.

Obecnie, mówiąc o zdolności radzenia sobie na rynku pracy, podkreśla się aspekt odpowiedzialności pracownika za rozwój własnej kariery oraz umiejętności przewidywania i przystosowywania się do zmian (Forrier, Sels, 2003; Hillage, Pollard, 1998; Marzec, 2010; Świgoń, 2014). Zwraca się także coraz większą uwagę na to, że problematyka zatrudnialności wykracza daleko poza upraszczanie jej rozumienia do kluczowych umiejętności, a traktuje się ją jako swoistego rodzaju mieszankę cech osobistych, przekonań, rozumienia, umiejętności praktykowania i zdolności do efektywnej refleksji opartej na doświadczeniu (Yorke, 2006).

Ten sposób myślenia o zdolności do zatrudnienia, podkreślający znaczenie samodzielności w identyfikowaniu, tworzeniu i realizowaniu szans na rozwój zawodowy, koreluje ze współczesnymi teoriami kariery. Jak pisze Agnieszka Cybal-Michalska:

współczesne studium kariery nakazuje uwzględnić wielokontekstowe zmiany w świecie pracy, które stawiają przed pracownikami nowe wymagania. Do najważniejszych zalicza się wzrost roli przypisywanej karierze oraz zwiększenie zdolności do planowania własnej kariery, zarządzania nią i monitorowania jej w perspektywie całościowej (2012, s. 72).

W kontekście nieprzewidywalności i przemian zachodzących w świecie pracy coraz częściej traktuje się karierę jako konstrukcję, drogę życiową, zbudowaną z epizodów i zdarzeń tworzących życie, konstruowaną, rekonstruowaną i ko-konstruowaną w odniesieniu do sytuacji i kontekstu, w jakim powstaje (Wojtasik, 2003; Minta 2014).

Przykładem teorii, która podkreśla wzajemną zależność pomiędzy światem społecznym a indywidualnymi dyspozycjami jednostek, jest koncepcja konstruowania kariery Marka L. Savickasa. Według tego autora indywidualny wzór kariery uwarunkowany jest poziomem społeczno-ekonomicznym rodziców, wykształceniem i zdolnościami jednostki, a także jej cechami charakteru, koncepcjami samego siebie oraz przystosowalnością do kariery, włącznie z możliwościami, jakie daje społeczeństwo. Istota tej teorii tkwi w postrzeganiu wyboru kariery, umiejętności przystosowania się i rozwoju jako zintegrowanego procesu. Rozumienie indywidualnych zachowań zawodowych opiera się na uwzględnianiu czterech zagadnień: struktury życia jednostki, jej osobowości zawodowej, umiejętności przystosowania kariery oraz tematu przewodniego życia podmiotu. Zatem zachowań zawodowych i rozwoju kariery nie rozpatruje się w izolacji od innych wymiarów życia jednostki, ale postrzega się je procesualnie, w sposób holistyczny, permanentny, kontekstualny, jako kluczowy wymiar projektowania życia (za: Cybal-Michalska, 2015, 2012; Savickas, 2011; Wojtasik, 2003).

Savickas w swojej koncepcji podkreśla istotność procesu nadawania znaczeń zawodowym zachowaniom i doświadczeniom. Według niego kariera jest subiektywną konstrukcją, na podstawie której jednostki nadają znaczenie przeszłym wydarzeniom, aktualnym doświadczeniom i przyszłym dążeniom przez wplatanie ich do swego „tematu życia” (*life theme*). Znaczenia zawarte w biografach jednostek stanowią ich wyposażenie w procesie przystosowywania się do społecznych zmian, jakie będą rozgrywać się w ich życiu zawodowym (za: Minta, 2014, 2016) Opisując proces konstruowania kariery, autor używa pojęcia „przystosowalność kariery”. Jest ono definiowane jako

psychospołeczny konstrukt, który oznacza, że jednostka posiada zasoby i gotowość, aby radzić sobie z aktualnymi i nadchodzącymi zawodowymi zadaniami rozwojowymi, tranzycjami związanymi z pracą oraz osobistymi trudnymi sytuacjami. Przystosowalność pozwala jednostce ukształtować zasięg jej społecznego środowiska, ponieważ jednostki łączą się ze społeczeństwem i regulują własne zachowania zawodowe, uwzględniając narzucone przez wspólnotę zadania rozwojowe i tranzycje, jakich doświadczają w zawodowych rolach (Savickas, 2005, cyt. za: Minta, 2016, s. 75).

Kontekst rozwoju karier studentów nietradycyjnych

Zadając pytanie o sposoby konstruowania kariery przez studentów nietradycyjnych, warto zwrócić uwagę na to, że grupę tę charakteryzuje „bogactwo biografii” i życiowych doświadczeń. Są to osoby, które pełnią jednocześnie kilka wysoce wymagających ról społecznych (studenta, pracownika, rodzica), ich uprzednie doświadczenia edukacyjne nie należą do pozytywnych, a środowisko osobiste nie zawsze jest motywującym i wspierającym kontekstem ich życia. Polscy nietradycyjni studenci, w większości przypadków, są pierwszym pokoleniem studiujących w swoich rodzinach. Trudno jednoznacznie określić materialno-ekonomiczny poziom życia ich rodzin. Generalnie określany był on jako „średni”, ale w kilku przypadkach trudna sytuacja materialna była przyczyną uniemożliwiającą badanym rozpoczęcie studiów bezpośrednio po ukończeniu szkoły średniej. Priorytetem dla tych osób było podjęcie pracy oraz uzyskanie finansowej niezależności.

Jednym z ważnych czynników regulujących proces konstruowania kariery są utrudnienia i bariery, z jakimi prawie wszyscy absolwenci studiów wyższych spotykają się w momencie wejścia na rynek pracy. Obecna sytuacja socjalno-ekonomiczna, wzrost liczby bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie, sprawiają, że zdobycie pierwszej pracy tuż po ukończeniu studiów postrzegane jest jako niemożliwe. Patrząc na rynek pracy z perspektywy nietradycyjnych studentów, można powiedzieć, że postrzeganie niepewności, jako jej cechy charakterystycznej, wynika z doświadczania przez nich samych takiej sytuacji. Ich rzeczywistość zatrudnienia jest rzeczywistością niepewną, tymczasową, krótkotrwałą. Jednakże, bardzo często, jest to ich świadomy wybór lub życiowa konieczność – pracę, która nie jest związana z kierunkiem studiów, traktuje się wyłącznie jako źródło dochodów (Czubak-Koch, Monteagudo, Nizińska, Padilla-Carmona, 2017). Wprawdzie ich myślenie o przyszłości i plany z nią związane koncentrują się wokół uzyskania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, w której można by upatrywać poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa, jednak zarazem towarzyszy jej świadomość tego, że posiadanie stałej, pewnej pracy jest we współczesnym świecie kwestią nieosiągalną. Niepewność rynku pracy to dla nich nie tylko trudności ze znalezieniem wymarzonej pracy, bezrobocie, praca tymczasowa, ale to także świadomość tego, że studia też nie dają gwarancji owej stabilności. Świadczą o tym poniższe wypowiedzi:

Pracy nie ma. Sytuacja jest fatalna dla nas młodych, zmusza nas do tego żebyśmy, albo pracowali na umowach śmieciowych, albo siedzieli na bezrobociu (...) Pracodawcy oczekują od nas doświadczenia, ale gdzie to doświadczenie zdobyć? Nie ma gdzie (...) (Szymon).

Studia nie są już gwarancją sukcesu. Teraz każdy ma studia i nie ma pracy po studiach. Mamy taką świadomość, że studiujemy, ale nie wiadomo czy będziemy pracować w swoim zawodzie. (...) Wszyscy chcą osoby młodej, po

studiach, ale z doświadczeniem. To chore, bo gdzie to doświadczenie zdobyć, jak po studiach na bezrobocie idziemy (Sylwia).

To nie jest tak, że kończysz studia i zamykasz jakiś etap. A potem znajdujesz pracę i masz tę pracę cały czas. I traktujesz to jako kolejny etap. Być dziś na rynku pracy to jest kwestia ciągłego rozwoju. To jest kwestia gonienia za tym przysłowiowym króliczkiem. Trzeba za nim gonić, żeby się na tym rynku pracy utrzymać (Dominik).

Ja tak myślałam podczas studiów, że najważniejsze to znaleźć pracę na umowę o pracę, tak zwaną stałą. To miała być gwarancja bezpieczeństwa, to miało być coś lepszego niż te umowy na czas określony. Ale dziś już wiem, że nic na tym rynku pracy nie daje gwarancji bezpieczeństwa. Najświeższy przykład, nowa reforma, i co z tego, że jestem zatrudniona na umowę o pracę, jak zlikwidują nasze gimnazjum to pracy nie będzie. Tak więc nie ma nic pewnego, nie wiadomo co się wydarzy. Albo z góry, albo jakieś oddolne czynniki (Małgorzata).

Doświadczenie tego specyficznego dysonansu między planami a możliwościami ich spełnienia można metaforycznie opisać jako moment zatrzymania się w podróży, planowania własnej kariery na rozstaju dróg własnych doświadczeń i aspiracji oraz oferty środowiska społeczno-polityczno-ekonomicznego, w którym się żyje. Słuchając narracji studentów, ich opowieści „tematów życia”, ich biograficznych historii, opisów doświadczeń kreujących obraz ich życia, słysząc o ich sposobach działania w rzeczywistości dyktowanej przez prawa rynku pracy, nie można oprzeć się wrażeniu, że umiejętności poszukiwania, zdobycia i utrzymania pracy, a przede wszystkim poczucie i sposoby rozumienia tego, czym jest szansa na zawodowy sukces, to swoistego rodzaju konstelacja zbiegów okoliczności, nieprzewidywanych i planowanych wydarzeń, cech środowiska i osobowości oraz własnych działań. Odwołując się do narracji studentów nietradycyjnych, wyłoniłam kilka obszarów, którym w kontekście planowania karier nadawane są specyficzne znaczenia. Obszary te nazywam ścieżkami: „dalszej edukacji”, „tymczasowości ku lepszej przyszłości”, „biograficznego autostopu” i ścieżką „realizowania pasji”. O ile trzy pierwsze są nieco do siebie zbliżone, o tyle czwarta wyraźnie się od nich odróżnia.

Studenci nietradycyjni na ścieżkach karier

Tym, co charakteryzuje polskich studentów nietradycyjnych, jest dążenie do uzyskania „pełnego” wykształcenia wyższego. Po ukończeniu studiów pierwszego stopnia planują oni kontynuowanie edukacji na uzupełniających studiach magisterskich. W ich opinii dopiero uzyskanie stopnia magistra, tzw. „pełnych kwalifikacji”, stworzy im szansę na zdobycie pracy w wyuczonym zawodzie. W ich mniemaniu posiadanie dyplomu ukończenia studiów wyższych staje się warunkiem podstawowym wpisanym w rozwój i karierę zawodową. Ponadto pojawia się u nich potrzeba zdobywania dodatkowych kompetencji poprzez

udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach, po to, aby zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy. Rangę tej strategii podkreślają zwłaszcza absolwenci już obecni na rynku pracy dłużej niż trzy lata, gdyż, jak sami mówią, ciągle poszerzanie własnych umiejętności, w połączeniu z „byciem na bieżąco” z oczekiwaniami pracodawców, pozwala im czuć się kompetentnym pracownikiem w obecnym miejscu pracy, zwiększa szanse na awans, ale także wpływa na poczucie pewności siebie i motywuje do poszukiwania lepszej pracy. Ścieżka, którą można określić jako „ścieżkę dalszej edukacji” lub edukacji permanentnej, ale niekoniecznie powiązanej z własnym rozwojem nadającym głębszy sens życiu, wskazuje na wysoki stopień „wiary w dyplom” oraz „wiary” w legitymizację tzw. pełnych kwalifikacji. Możemy bowiem przeczytać:

Powiem tak, chcąc pracować w szkole ja muszę zrobić tego magistra, chociażby po to, aby móc potem robić te kolejne stopnie rozwoju zawodowego nauczyciela. Poza tym, jak byłam na praktyce, to sama Pani Dyrektor tej szkoły mówiła o tym, że ten dyplom magistra trzeba mieć. Na razie to tak się czuję, że już coś mam, ale to wciąż za mało (Katarzyna).

Teraz to ja już myślę trochę inaczej. Mam takie poczucie, że meta dopiero przede mną, a więc ten czas na magisterskich studiach uzupełniających to taki finisz, który trzeba dobrze rozegrać. Zdobyć jak najwięcej uprawnień. Chociaż kilka kursów zrobić. Na razie zapisałam się na kurs „Metody Dobrego Startu” Marty Bogdanowicz, ale na przyszły rok o czymś jeszcze pomyślę. (...) Sama dla siebie chcę to zrobić, aby czuć się bardziej pewnie na tym rynku pracy. Żaden pracodawca nie uwierzy mi, że potrafię pracować tą metodą jak nie będę miała formalnego zaświadczenia (Ewa).

Zamierzam studiować psychologię dla magistrów. To będzie taki kolejny element mojej edukacji. W sumie mogłam to zrobić od razu, ale okazało się, że moja ścieżka miała wyglądać tak jak wyglądała i cieszę się z tych wszystkich doświadczeń. Oczywiście szkolenia jakies z racji zawodu to będę podejmowała, bo mój zawód wymaga po prostu nieustannego doszkalania się. No ale myślę, że skończenie studiów to będzie taki ostatni duży krok (Urszula).

Ważna jest możliwość własnego rozwoju, rozwoju umiejętności, uzupełnianie swojej wiedzy na kursach i szkoleniach. Wiąże się to z kontrolowaniem tego co mam, co potrafię, co już zdobyłem, ale też ze świadomością tego co się dzieje na rynku pracy. Pracując ciągle się doszkałam (Jakub).

Można powiedzieć, że „dalsza edukacja”, jako jedna z konstruowanych ścieżek kariery opiera się na znaczeniu nadawanemu kompetencjom, których wiarygodność jest „poparta” dyplomem. Nietradycyjni studenci będąc teraz na studiach, już tą drogą podążają, zatem aktualne doświadczenia wyznaczają ich dalsze tory przystosowalności karier. Jednakże „bycie w roli studenta” jest traktowane przez nich dość wąsko i zazwyczaj ogranicza się do działań wynikających z obligatoryjnych wymagań uczestniczenia w zajęciach. Obecność na wykładach i ćwiczeniach jest najczęściej ich jedyną aktywnością na uczelni. Studenci nietradycyjni nie uczestniczą w dodatkowych, ponadobowiązkowych

wydarzeniach akademickich. Tylko część z nich brała udział w ponadobowiązkowych praktykach i stażach organizowanych przez uczelnię najczęściej w ramach wewnątrzuczelnianych projektów. Jednak udział ten nie wynikał z ich własnej potrzeby angażowania się w nowe formy aktywności, ale był rezultatem korzystania z oferty i propozycji składanych im ze strony uczelni. Większość z nich nie poszukiwała samodzielnie możliwości odbycia stażu, praktyki, wolontariatu, z tym że część nie mogła tego robić z ważnych powodów. A oto jak o tym mówią:

Miałam propozycję wzięcia udziału w stażu organizowanym przez uczelnię, jednak ze względu na to, że pracuję na zmiany, że mam taki tryb pracy, a nie inny nie mogłam tego pogodzić (...). W kursach, szkoleniach niestety nie brałam udziału. (...) Chętnie wzięłabym udział, gdyby mi ktoś zaproponował. (...) Jakie?... Na przykład w kursach ze wzbudzaniem asertywności, bardziej w kursach motywacyjnych, wzbudzania pewności siebie. Coś takiego (Aneta).

Podczas studiów to brałam udział w praktykach studenckich. (...) Na inne formy nie mam czasu, bo jednak i praca i studia zajmują dużo czasu, nie mówiąc już o rodzinie (Anna).

Główną wskazywaną przez studentów przyczyną tego stanu rzeczy był brak czasu, a także trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Mówiąc językiem Savickasa, jeden z „tematów życia” studentów nietradycyjnych stanowi splot jednoczesnego doświadczania siebie w rolach studenta, rodzica i pracownika. Nietradycyjny student skoncentrowany jest na poszukiwaniu jakiegokolwiek zatrudnienia, nawet niezwiązanego z profilem studiów, lub też często zatrudnia się w zupełnie innych branżach niż profil podjętej edukacji. Z jednej strony sytuacja ta podyktowana jest pragmatyzmem i odpowiedzialnością za sytuację materialną swoją i swojej rodziny, z drugiej jest wynikiem znajomości wymagań stawianych przez pracodawców. W opinii studentów tym, czego pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników, jest przede wszystkim posiadanie doświadczenia zawodowego. Brak doświadczenia zawodowego traktują jako barierę utrudniającą znalezienie zatrudnienia, dlatego też czasami podejmują pracę, która niezupełnie, z różnych powodów, im odpowiada. Decydują się jednak na nią po to, aby zdobyć doświadczenie na stanowisku, na którym będą chcieli pracować w przyszłości, lub aby otrzymać dokument, poświadczający ich staż zawodowy. To swoistego rodzaju „poświęcenie się dla dobrej sprawy” traktują w sposób pragmatyczny, po to, aby poznać specyfikę pracy w określonej instytucji, poznać środowisko oraz zbudować sobie sieć relacji. Jest to kolejna konstruowana przez nich ścieżka kariery, którą określam jako „ścieżkę tymczasowości ku lepszej przyszłości”. Chodzi tu jednak o przyszłość powiązaną z adaptacją do zastanych warunków pracy. A oto przykłady:

Ja zdecydowałam się teraz na pracę bardzo daleko od mojego miejsca zamieszkania. Dojeżdżam aż 50 km, zajmuje mi to ponad 3 godziny dziennie. To bardzo dużo. Nie zamierzam wyprowadzać się z mojego miasta, dlatego też wiem,

że w tym miejscu popracuję tylko rok, a potem już z tym doświadczeniem, będę szukała pracy w mojej okolicy. Ja byłam w zeszłym roku na takiej rozmowie kwalifikacyjnej do przedszkola integracyjnego, ale wiem, że przegrałam z dziewczyną, która miała doświadczenie (Karolina).

Na razie pracuję w takim prywatnym żłobku. Nie jest to praca moich marzeń i nie planuję swojej zawodowej przyszłości w tym miejscu. Nie ukrywam, że męczę się tu trochę. Bo i atmosfera niefajna i jednak wołałabym pracę z dziećmi starszymi, ale stwierdziłam, że zaczepię się gdzieś, wejdę w środowisko i przede wszystkim zdobędę doświadczenie – bo ono jest niezbędne w szukaniu pracy. Bo generalnie jakieś doświadczenie mam: pracowałam jako kelnerka, podczas wakacji jako wychowawca kolonijny. I jak już będę miała tego magistra edukacji wczesnoszkolnej – to będę lepszej pracy szukała (Kamila).

Byciu studentem nietradycyjnym towarzyszy bagaż doświadczeń biograficznych. Biorąc pod uwagę społeczno-kulturowe konteksty i wplecione w nie indywidualne doświadczenia życiowe nietradycyjnych studentów, budowanie potencjału własnej zatrudnialności jawi się jako proces całożyciowego uczenia się nie tylko poprzez studiowanie na wyższej uczelni, udział w kursach czy warsztatach, ale także z codzienności. Codzienne życiowe sytuacje, kryzysy, momenty przejściowe wymagały podjęcia działań przystosowawczych, zerwania z dotychczasowymi sposobami działania w świecie i konstruowania nowych metod racjonalnej organizacji świata życia. Tę ścieżkę, ułożoną pomiędzy biografią nietradycyjnego studenta a procesami toczącymi się w społecznym środowisku życia, nazywam „biograficznym autostopem”. Tak jak podróż autostopem jest pełna nieprzewidzianych wydarzeń i zmian zachodzących wraz z poznawaniem nowych ludzi i miejsc, tak planowanie własnej kariery wymagające komunikacji i interakcji ze światem, z innymi i z sobą, jest procesem nacechowanym zmianami tempa „biegu życia”, a często i przypadkiem, co możemy zobaczyć poniżej.

Po skończeniu szkoły średniej, technikum, zaczęłam pracować w sklepie (...). Po urodzeniu syna zostałam w domu, potem urodziła się córka, to już zupełnie nie myślałam o swoim życiu zawodowym. (...) Ale jak syn skończył pięć lat, a córka trzy, to mąż musiał zmienić pracę, na gorszą niestety, no to trzeba było się rozejrzeć za czymś. I tak wyładowałam na targu. (...) Później mąż zaczął pracę jako kierowca i zaczęły się problemy z organizacją czasu (...). No to znów miałam okres „niepracowania”. I wtedy zaczęły się u mnie takie lęki, obawy przed przyszłością. Myśli o emeryturze, o bezpieczeństwie. No, ale wtedy nic z tym jeszcze nie robiłam. I wtedy w szkole poznałam taką rodzinę, która u nas wybudowała dom i tak od słowa do słowa zaczęłam opiekować się ich synem. (...) Ale dopiero praca w żłobku, na razie jestem tylko pomocą, zmotywowała mnie do podjęcia studiów. Teraz jak skończę i obronię się to będę chciała zmienić pracę, poszukać czegoś w przedszkolu. I takie to moje doświadczenie zawodowe. (...) Na pewno ta praca w sklepie i na targu nie była rozwojowa. Nie wiem jak to powiedzieć, ale pracowałam, bo musiałam, bo były takie potrzeby w rodzinie. No i nie było innej możliwości... Ale jak teraz myślę... to tak mi się wydaje... chyba wtedy nie miałam żadnego innego pomysłu na siebie. (...)

Później praca jako niania. No to było przez taki przypadek. Zupełny przypadek. Ale to było chyba dobre, szczęśliwe zdarzenie, bo wtedy zaczęłam myśleć inaczej o sobie i wpadłam na pomysł uczenia się dalszego. Zresztą też moja koleżanka, wtedy tu już studiowała i ona mnie tak mocno namawiała. Jakoś nie wierzyłam, że dam radę. Ale właśnie, zresztą też ta koleżanka, pomogła mi znaleźć pracę w żłobku (Lena).

Po tym jak otrzymałam zatrudnienie w XXX to przestałam w ogóle myśleć o pracy i o zawodowej przyszłości. Powiem szczerze, przez dłuższy czas byłam pochłonięta godzeniem tych obowiązków, dom, praca, dzieci, dom, praca, dzieci. Także nie miałam miejsca, czasu w ogóle dla siebie. Dopiero zaczęłam myśleć o sobie, o tym, co robię, jak pracuję, kiedy zaczęły się problemy ze zdrowiem. (...) Jak ja zaczęłam mieć te problemy zdrowotne to zaczęłam szukać rozwiązań na siebie... (...). Miałam kontakt z wieloma ludźmi i ludzie mówili mi, że ja taki doradca jestem... (...) i tak sobie pomyślałam, że może... (...). Zauważyłam, że jakoś przyciągam ludzi do siebie i tak to wszystko złożyłam do kupy i tak ten pomysł na pracę socjalną. Z tym, że miałam świadomość już, że to muszą być studia. I taka ciotka mojego męża namawiała mnie na studia tu, na tej uczelni bo ona też tu studiowała, uzupełniała swoje wykształcenie. (...) Mówiła, czasy się zmieniają, zobacz jak to wszystko wygląda. (...) Teraz to chciałabym najpierw napisać, skończyć tę pracę licencjacką i obronić dyplom. Na ostatniej praktyce na „ulicy Z” było cudowanie i chyba zapalaliśmy miłością do siebie. Mam sygnały stamtąd, że chcieliby żebym pracowała z nimi i ja też chciałabym ten dyplom obronić (Lila).

Na ścieżce „biograficznego autostopu” ścierają się tendencje: oczekiwania na przypadek i bierności oraz działania i radzenia sobie w życiowych sytuacjach. Można powiedzieć, że ścieżka ta wybrukowana jest tranzycjami, osobistymi trudnymi sytuacjami i potencjałem gotowości sprostania zawodowym wyzwaniom. Budowanie potencjału zatrudnialności jest zintegrowanym procesem jednoczesnego przystosowania się i wykorzystania szansy pojawiających się lub uwypuklających się tematów przewodnich życia. W tym procesie „przystosowalności kariery” to środowisko osobiste tworzy kontekst warunków działania, sposobów radzenia sobie, formułowanych oczekiwań, jest źródłem informacji zwrotnej o skuteczności podejmowanych działań. W szczególności „znaczący inni”, właściwa grupa odniesienia normatywnego stanowi źródło motywacji do zmiany, udzielając jednostce wsparcia i proponując nowe sposoby oraz kierunki działań. W tym aspekcie uzyskane wsparcie bywa kwestią „przypadku” usytuowanego w interakcjach społecznych. Jednakże owa „przypadkowość” może stawać się źródłem refleksji nad doświadczeniem wyniesionym z konkretnej sytuacji i stanowić podstawę dalszych działań. Może być punktem zwrotnym w poszukiwaniu własnej tożsamości i nadawaniu sensu swemu życiu.

Budowanie własnej tożsamości, jako aktywnego procesu konstruowania zatrudnialności, można odnaleźć w kolejnej wyłonionej przeze mnie ścieżce „realizowania pasji”. Dla badanych, których wypowiedzi wskazywały na takie zaklasyfikowanie ich ścieżki kariery, posiadane od dawna hobby staje się siłą

napędową zaangażowania w działania. Przykładem może być poniższy fragment wywiadu:

Ja mam jakiś cel założony i chciałbym go zrealizować. I wiadomo, że trzeba mierzyć wysoko. Jeśli lubi się to co się robi, jeśli kocha się to co się robi, to wydaje mi się, że nie ma w ogóle ograniczeń. Czyli można... wiadomo jest to ciężki rynek w Polsce, bo jest to zamknięte środowisko (środowisko dziennikarskie – dop. M.Cz.-K.) i dość wąskie, więc jest mało tych miejsc pracy, ale jednak doświadczenie, które już powiedzmy mam, w tak młodym wieku, bo mam doświadczenie w pracy w redakcjach i regionalnych i ogólnopolskich, tak więc wydaje mi się, że nie ma jakiegoś takiego ograniczenia. (...) W liceum zacząłem pisać do portalu internetowego, który zajmuje się polską piłką nożną. I tak zacząłem pisać, zaczęło się od jakichś zapowiedzi, takich standardowych tekstów jak na przykład relacja z meczu. (...) Też po 1szym roku studiów zobaczyłem w Internecie przez przypadek, że Telewizja Polska ogłasza konkurs na płyty staż na Woronicza, no i wysłałem swoje zgłoszenie, swoje teksty, jakiś tam materiał i po 3 dniach oddzwonili, że mam przyjechać na miesiąc na staż. To dużo szczęścia z jednej strony, no ale nie wiem... Ale z drugiej strony chciałem to robić od zawsze. Już jako mały chłopak. Ja już w liceum wiedziałem co chcę robić, jaki zawód chcę wykonywać i wszystkie moje działania miały konkretny cel. Próbowałem swoich sił. (...) Jasne popełniałem błędy, nie zawsze potrafiłem się odnaleźć, ale to przecież normalne. (...) Zawsze, nawet jak byłem na bezpłatnym stażu to dawałem z siebie wszystko, chciałem dać się poznać z jak najlepszej strony, ale też miałem szansę uczyć się od innych. Dużo się od innych nauczyłem. Teraz też się nie zatrzymuję, zmieniam miejsce zamieszkania, wyjeżdżam do Warszawy bo tam łatwiej o pracę dla dziennikarza (Jakub).

Pasja jako wartość niematerialna, jako zasób nadaje sens i znaczenie doświadczeniom. Odnosząc się do słów Etienne'a Wengera, który pisze, że „doświadczenie tożsamości w praktyce jest sposobem bycia w świecie” (Wenger, 1998, s. 151), można powiedzieć, że konstruowanie potencjału własnej zatrudnialności kształtuje się pod wpływem uczestnictwa w działaniach instytucji, w interakcjach z innymi, które mogą stać się dla jednostki źródłem sensów i znaczeń. Jednakże, jak zauważa Manuel Castells, tożsamości „stają się tożsamościami tylko i tylko wtedy, jeśli aktorzy społeczni je internalizują i konstruują swój sens wokół tej internalizacji” (Castells, 2008, s. 23). Sens staje się więc „symboliczną identyfikacją celów jego/jej działania” (Castells, 2008, s. 23). W tym przypadku pasja stała się podstawą do formułowania antycypacji, źródłem aspiracji i swoistego rodzaju drogowskazem prowadzącym do celu poprzez zaangażowanie, szukanie rozwiązań i możliwości, radzenie sobie z problemami. W podążaniu ścieżką „realizowania pasji” ważne jest zrozumienie własnych działań poprzez nadanie im znaczenia, pozwala to zrozumieć samego siebie, a także „ustalić” swoją pozycję w świecie, odnosząc ją do oczekiwań i wymagań formułowanych przez innych. W tym przypadku przez oczekiwania pracodawców, ale i poprzez to, jak jednostka postrzega swoją rolę zawodową i siebie w tej roli.

Podsumowanie

Każde społeczeństwo wytwarzając społeczne, polityczne i ekonomiczne warunki życia, kreuje pewien wzorzec życiowego sukcesu. Jednak to, co nierozzerwalnie związane jest z dążeniem do sukcesu, to istniejące obok niego bariery ograniczające szanse na rozwój i społeczny awans (Malewski, 2000). Myśląc o budowaniu potencjału zatrudnialności, jak o umiejętności przystosowywania się do zmian, można powiedzieć, że w dużej mierze jej podstawowym wyznacznikiem jest zdolność ludzi do identyfikowania szans i czynników tworzących aktywny kontekst możliwości i warunków do działania przy jednoczesnej świadomości istnienia ograniczeń.

Jak zauważa Joanna Minta, „coraz bardziej nielinearny i mozaikowy charakter współczesnych karier sprawia, że zwiększa się grupa uczestników świata pracy, którzy odczuwają lęki i obawy związane z konstruowaniem swojej aktualnej i przyszłej drogi życiowej” (Minta, 2014, s. 113). Samodzielne konstruowanie kariery wymaga od człowieka gotowości do ciągłego poznawania samego siebie, konfrontowania swoich potrzeb, oczekiwań oraz umiejętności z możliwościami i wymaganiami rynku pracy. Konstruowane przez studentów nietradycyjnych ścieżki ich karier, w głównej mierze, opierają się na kategorii „dopasowania” sytuacji zawodowej do potrzeb związanych z charakterem wykonywanej pracy. Podstawowymi elementami tej strategii są odpowiednie wykształcenie oraz doświadczenie zdobyte podczas praktykowania. Nietradycyjni studenci poważnie w ukończeniu studiów upatrują początku nowej drogi, nowych perspektyw i nowych możliwości. Jednakże ścieżka ta, pomimo tego, że jasno określa cel podróży, często wiąże się z utrzymaniem *status quo* bycia w roli studenta. Jest bowiem najczęściej, mówiąc za Peterem Alheitem, wyrównywaniem doświadczeń w życiu „deficytów edukacyjnych” i niespełnionych „życzeń edukacyjnych” (Alheit, 2002, s. 69). Zatem ramą konstrukcji karier nietradycyjnych studentów są znaczenia nadawane ich aktualnym doświadczeniom, a nie dalekowzroczna wizja zawodowej przyszłości. Czasami wejście na ścieżkę własnej kariery wyzwala jest przez splot różnorodnych okoliczności, może, choć nie zawsze, wiązać się z poszukiwaniem sensu życia. W niektórych biografjach studentów nietradycyjnych widoczne są bowiem incydenty – momenty zwrotne, które popychają ich do nowego działania. Te zdarzenia niosące ze sobą zmianę dzieją się w interakcji z innymi i bywają źródłem namysłu, oceny i próbą przededefiniowania własnego życia. W tych zdarzeniach ważną rolę może odegrać poradnictwo. Za wyjątkową można uznać w grupie studentów nietradycyjnych tę ścieżkę, która umożliwia realizację pasji i która pozwala na spełnianie marzeń. Takie osoby, które się na niej znalazły, na ogół nie poszukują pomocy doradców.

Bibliografia

- Alheit, P. (2002). „Podwójne oblicze” całodziennego uczenia się: dwie analityczne perspektywy „cichej rewolucji”. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 2 (18), 55–78.
- Castells, M. (2008). *Siła tożsamości*. Warszawa: PWN.
- Cybal-Michalska, A. (2012). Konstruowanie kariery procesem inwestowania w jej portfolio. *Dialogi o kulturze i edukacji*, 1 (1), 71–86.
- Cybal-Michalska, A. (2015). (Meta)analityczna wartość założeń teorii kariery – przyczynek do dyskusji na temat teorii konstrukcji kariery Marka L. Savickasa. *Studia Poradownicze*, 4, 52–63.
- Czubak-Koch, M., Monteagudo, J. G., Nizińska, A., Padilla-Carmona, T. (2017). Między uniwersytetem a światem pracy. Transzycje w narracjach studentów polskich i hiszpańskich. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 18, 9–18.
- Finnegan, F., Merrill, B., Thunborg C. (red.) (2014). *Student Voices on Inequalities in European Higher Education: Challenges for theory, policy and practice in a time of change*. Londyn: Routledge.
- Forrier, A., Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human REsources Development and Management*, 3 (2), 102–124.
- Hillage, J., Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Londyn: DfEE.
- Kurantowicz, E., Nizińska, A., Monteagudo, J. G., Padilla-Carmona, T. (2017). Uniwersytet i pracodawcy w Polsce i Hiszpanii. Konfrontacje, oczekiwania, perspektywy. *Studia Edukacyjne*, 44, 23–44.
- Malewski, M. (2000). Kompetencja jako sprawności. Teoria uczenia się ludzi dorosłych Alana B. Knoxa. W: R. Urbański-Korż (red.), *Kompetencje społeczne dorosłych. Język – dobro – piękno – śmierć* (ss. 91–108). Toruń–Poznań: Edytor.
- Marzec, I. (2010). Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1 (6), 127–138.
- Minta, J. (2014). Oblicza współczesnych karier w perspektywie poradowniczej. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 15, 113–128.
- Minta, J. (2016). *Transzycje w konstruowaniu karier przez młodych dorosłych. Przesłania dla poradnictwa*. Wrocław: Wydaw. Naukowe DSW.
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. Washington: APA.
- Świgoń, M. (2014). Potencjał kariery studentów kierunków i specjalności informatologicznych. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 66 (2), 79–90.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, meaning and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wojtasik, B. (2003). Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr specjalny, 343–351.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not*. York: The Higher Education Academy.