



SPOŁECZEŃSTWO
EDUKACJA
JĘZYK

Tom 14/2021, ss. 107-124
ISSN 2353-1266
e-ISSN 2449-7983
DOI: 10.19251/sej/2021.14.1(7)
www.sej.mazowiecka.edu.pl

Lucyna Myszka-Strychalska

Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu,
Wydział Studiów Edukacyjnych,
Zakład Socjopedagogicznych Problemów Młodości
Orcid: 0000-0003-2973-1379

DYLEMATY MŁODZIEŻY DOTYCZĄCE PROJEKTOWANIA WŁASNEJ PRZYSZŁOŚCI ZAWODOWEJ W PERSPEKTYWIE ELASTYCZNEGO RYNKU PRACY

DILEMMAS OF YOUNG PEOPLE REGARDING
DESIGNING THEIR OWN PROFESSIONAL CAREER
IN THE PERSPECTIVE OF A FLEXIBLE LABOR MARKET

Abstrakt

Jedno z zadań okresu dorastania związane jest z przygotowaniem jednostki do pełnienia roli zawodowej. Cel artykułu został zogniskowany wokół analizy różnorodnych wyzwań towarzyszących wyborom młodzieży dotyczących planowania własnej kariery. Poszukując swojego miejsca w świecie i dookreślając swoją pozycję na rynku pracy, udziela odpowiedzi na pytania „kim jestem?”, „kim chcę oraz kim mogę być w niepewnej

Abstract

One of the tasks of adolescence is related to the preparation of an individual for a professional role. The aim of the article was focused on the analysis of various challenges accompanying the choices of young people regarding career planning. Searching for his place in the world and defining his position on the labor market, he answers the questions „who am I?”, „who do I want and who can I be in an uncertain and changing reality?”.

i zmiennej rzeczywistości?”. W tekście podjęto próbę przeglądu dylematów pojawiających się na drodze kształtowania własnej dojrzałości zawodowej człowieka ze szczególnym zwróceniem uwagi na specyfikę elastycznego rynku pracy oraz koncepcje charakteryzujące sytuację zawodową młodych ludzi. Ich złożoność i wielowymiarowość, ukazuje heterogeniczność procesu projektowania przyszłości zawodowej przez młodzież, tym samym dowodząc konieczności intensyfikowania zabiegów edukacyjno-doradczych ukierunkowanych na budowanie jej świadomości w karierze i kompetencji niezbędnych do jej rozwijania.

SŁOWA KLUCZOWE

młodzież, projektowanie przyszłości zawodowej, elastyczny rynek pracy

The text attempts to review the dilemmas that appear in the process of shaping one's own professional maturity, with particular emphasis on the specificity of a flexible labor market and concepts characterizing the professional situation of young people. Their complexity and multidimensionality shows the heterogeneity of the process of designing the professional future by young people, thus proving the need to intensify educational and counseling efforts aimed at building awareness in a career and competences necessary to develop it.

KEYWORDS

youth, planning of the professional future, flexible labor market

1. Wstęp

Okres dorastania postrzegany jako czas pomiędzy dzieciństwem a dorosłością, stanowi pewnego rodzaju pasaż łączący istotne w życiu człowieka etapy. Dookreślany jest zarówno przez pasmo różnorodnych przemian dokonujących się w niemalże każdej płaszczyźnie funkcjonowania podmiotu, jak i również poprzez liczne zadania rozwojowe, sprostanie którym ma prowadzić go do dookreślenia swojego miejsca w świecie i identyfikacji własnej tożsamości. Warto zaznaczyć, iż przebieg adolescencji nie jest wolny od kontekstu permanentnych przemian społecznych, które generują zarówno nowe szanse dla rozwoju jednostki, jak i zagrożenia przyczyniające się do poczucia chronicznej niepewności. Sytuacja ta stawia młodego człowieka przed koniecznością podejmowania decyzji, które nie pozostają obojętne dla jego dalszej biografii. Wyborom tym niejednokrotnie towarzyszą złożone i trudne do jednoznacznego zdefiniowania dylematy. W związku z tym, iż jedno z zadań okresu dorastania koncentruje się na przyjęciu przez młodzież określonego ustosunkowania wobec własnej przyszłości edukacyjno-zawodowej (Havighurst, 1981; Drwał, 1993), w niniejszym opracowaniu szczególną uwagę poświęcono trudnościom towarzyszącym młodym ludziom na drodze projektowania ścieżki kariery.

2. Charakterystyka elastycznego rynku pracy

Specyfika jakościowo nowych przekształceń świata, nie pozostaje bez znaczenia dla organizacji życia społeczno-kulturalnego, politycznego i gospodarczego. Siły napędowej postępujących transformacji zdaniem Zygmunta Baumana należy dopatrywać się w tym, iż „pierwszeństwo przyznane niczym nieskrępowanej swobodzie kapitału finansowego względem wszelkich innych wolności, z jakimi może on popaść w konflikt, darci społecznie utkanych sieci ochronnych i dezawuowanie wszelkich innych względów poza gospodarczymi, nadało nowy impet procesom niestępliwiej polaryzacji” (Bauman, 2013, 50-51). Obecna rzeczywistość pozbawiona jest trwałych znaczeń, a za jedną z jej właściwości z pewnością można uznać opisywaną przez Odo Marquarda polimityczność (1994). Wspomniani badacze w swoich refleksjach na temat współczesności nie pozostają osamotnieni. Podobnych przemyśleń odnośnie (nie)porządku świata można dopatrywać się w pracach Anthony’ego Giddensa, Urlicha Becka, Johna Naisbitta, Petera Druckera, Karla Poppera, Jeana Baudrillarda, czy Manuela Castellsa. Prezentowane przez nich stanowiska wskazują na wiele czynników oddziałujących na rynek pracy, wśród których szczególnie miejsce zajmują nieustannie rozwijające się technologie oraz postępujące procesy globalizacyjne. Oba z nich niosą za sobą różnorodność oraz permanentną zmianę, które nie są obojętne dla przeobrażeń w świecie pracy oraz praktyk związanych z zarządzaniem karierą zawodową.

W kontekście tak nakreślonej problematyki, podjęte rozważania warto rozpocząć od analizy przemian współczesnego rynku pracy. Jednym z wielu frapujących aktualnie aspektów tego obszaru życia społeczno-gospodarczego jest jego elastyczność. Z jednej strony staje się ona warunkiem koniecznym dostosowania się rynku pracy do przemian ekonomicznych zarówno na poziomie lokalnym jak i globalnym, z drugiej zaś strony z powodu powszechnego użytkowania tego słowa, pojawiają się rozbieżności interpretacyjne. Zgodnie ze *Słownikiem wyrazów obcych* elastyczny definiowany jest jako „łatwo przystosowujący się do nowych, zmienionych warunków” (Latusek, 2003, 166). W odniesieniu do rynku pracy postrzega się ją jako skutek deregulacji rynku, przejawiający się w „zwiększeniu swobody podmiotów gospodarczych i mniejszej ingerencji państwa w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy” (Boni, 2004, 7). Może być ona rozpatrywana w wymiarze mikro- oraz makroekonomicznym. W przypadku pierwszego z nich dotyczy zdolności adaptacyjnych uczestników rynku pracy do zmieniających się jego wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań. Zgodnie z założeniem, na takim rynku z powodzeniem można zmienić miejsce zatrudnienia, czy też znaleźć nowego pracownika. W ujęciu makroekonomicznym elastyczność rozpatrywana jest jako „sposób osiągnięcia równowagi na rynku pracy, która może być naruszona przez szoki popytowe, podażowe i strukturalne” (Gładzicka – Jankowska, 2013, 69). W niniejszej perspektywie utrzymanie stabilizacji na rynku pracy zależy od: elastyczności zatrudnienia (dostosowanie liczby zatrudnionych do zmieniających się warunków gospodarczych), elastyczności czasu pracy (długość czasu pracy regulowana potrzebami przedsiębiorstwa), elastyczności funkcjonalnej (zadania i umiejętności pracowników

wynikają z potrzeb sytuacji), elastyczności płac (wysokość zarobków uzależniona od rentowności działalności), elastyczności zasobów pracy (mobilność przestrzenna, zawodowa i międzyzakładowa pracowników) (Kryńska, 2007, 1).

Elastyczność rynku pracy dostrzegalna jest zatem zarówno w wymiarze jednostkowym jak i społecznym, chociażby w postaci różnych rozwiązań stosowanych na szczeblu państwowym takich jak: system zabezpieczenia społecznego, regulacje płacy minimalnej, czy ustawodawstwo odnośnie stosunku pracy (Boni, 2004, 7). Przedstawiana z tej perspektywy stanowi ona element konieczny do zapewnienia sprawnego funkcjonowania rynku oraz zachowania jego równowagi makroekonomicznej poprzez płynne adaptowanie się do zmieniających się warunków. Dynamizm rynku pracy, dostrzegany jest także innych w jego aspektach, wśród których z powodzeniem można wskazać zjawisko szybkiej dezaktualizacji wiedzy, co obliuguje jednostkę nie tylko do podnoszenia własnych kwalifikacji, zmiany miejsca zatrudnienia, ale także do implementacji idei permanentnego uczenia się, a zatem ciągłego zdobywania nowych umiejętności. Ilustracją zarysowanych przemian są słowa Z. Baumana, który stwierdza, iż „nabyte doświadczenie może się w mgnieniu oka przeobrazić z atutu w balast, a wstąpienie na drogę ponętnej dziś kariery może się jutro okazać krokiem samobójczym” (Bauman, 2013, 52). Na wymagającym i konkurencyjnym rynku pracy, człowiek jest niepewny swojej pozycji, stanowiska oraz posiadanych zdolności, które mogą okazać się nieadekwatne do aktualnych wymogów sytuacji.

Niestabilna natura świata pracy odzwierciedla się również w postaci obserwowalnych prawidłowości, takich jak: wzrost znaczenia sektora usług, zmieniający się system wartości, wzrost poziomu wykształcenia, wzrost samozatrudnienia, coraz większe zapotrzebowanie na tzw. kwalifikacje miękkie, zmiana relacji czasu wolnego do czasu pracy, zmniejszenie znaczenia pracy etatowej, rozwój pracy zadaniowej i elastycznych form zatrudnienia, duża skala emigracji powodująca brak określonych grup pracowników, płaca coraz bardziej różnicująca pracowników, nadprodukcja lub niedobór w określonych zawodach i specjalnościach oraz coraz większe zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych (obecnie zwanych branżowymi) (Rosalska, 2012, 123). Wskazane prawidłowości świadczą o przemianach charakteru pracy oraz struktury zatrudnienia, a także stwarzają konieczność uwzględnienia przez podmiot zjawiska niepewności w procesach decyzyjnych związanych z własną karierą zawodową. Pojawia się ona w przypadku złożonych sytuacji, w których trudno przewidzieć konsekwencje dokonanego wyboru ze względu na ich odległą perspektywę czasową lub słabnącą kontrolę decydenta nad czynnikami zewnętrznymi. Konglomerat przemian globalnych oraz nakreślona specyfika wielowymiarowości rynku pracy oraz jego współzależności z różnorodnymi obszarami życia społecznego bez wątpienia aktualizują potrzebę podjęcia namysłu nad zagadnieniem kształtowania i rozwoju kariery w kontekście współczesności.

3. Wybrane kategorie teoretyczne wykorzystywane do dookreślenia sytuacji młodych ludzi na rynku pracy

Szczególne zainteresowanie poznawcze związane z dylematami towarzyszącymi procesowi konstruowania ścieżki zawodowej, nie bez powodu zostało skierowane na grupę ludzi młodych. Przyglądanie się kondycji nastoletnich uczestników życia społecznego, będących w okresie podwójnej tranzycji z okresu dojrzewania do dorosłości oraz z edukacji na rynek pracy okazuje się interesujące poznawczo, ponieważ w nieodległej przyszłości to właśnie oni staną się kreatorami współczesnej gospodarki. Kolejnym argumentem przemawiającym za wartością kognitywną analiz dotyczących oglądu młodzieży staje się fakt, iż obecnie zwraca się uwagę na wiele zjawisk występujących w przestrzeni rynku pracy z udziałem tej grupy. Przegląd teoretycznych refleksji nad sytuacją młodych w świecie pracy, niesie za sobą liczne implikacje dotyczące uwarunkowań i wyznaczników kształtowania ich kariery zawodowej.

Popularnym określeniem używanym do scharakteryzowania położenia młodzieży na rynku pracy jest pokolenie „ani-ani” (Szcześniak, Rondon, 2011, 242), inaczej zwane pokoleniem NEET (ang. *Neither in Employment nor in Education and Training*). Obejmuje się grupę młodych ludzi, którzy „nie uczą się, nie doksztalcają i nie uczestniczą w żadnych formach szkoleń” (Balcerowicz-Szkutnik, Wąsowicz, 2017, 8). Stanowią ją zatem osoby, które w żaden sposób nie podnoszą swoich kwalifikacji ani kompetencji zwiększających ich szanse na uzyskanie zatrudnienia. Rezygnują z realizowania praktyk zawodowych oraz uczestnictwa w różnorodnych formach szkolenia oraz doskonalenia zawodowego. Zgodnie z dokumentami programowymi Europejskiego Funduszu Społecznego są to osoby w wieku 15-29 lat (Portal Funduszy Europejskich). Informacje podane przez Eurostat dowodzą, iż w 2019 r. odsetek NEET-sów w Unii Europejskiej w przedziale wiekowym 15-29 lat wynosił 12,6% (Eurostat, 2020), co oznacza, że prawie co dziesiąty młody człowiek posiadający status osoby bezrobotnej należy do pokolenia „ani-ani”. W myśl tego samego źródła wskaźnik młodzieży nieuczącej się, niepracującej oraz niekorzystającej z żadnej formy szkolenia w 2002 r. odpowiadał 15,9%, co pokazuje na tendencję spadkową o 3,3%.¹ Warto podkreślić, iż jest to grupa niejednorodna pod względem czynników determinujących ich przynależność do niej, ponieważ swoim zasięgiem obejmuje ona zarówno osoby krótko- jak i długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne, prowadzące ryzykowny styl życia, bezskutecznie poszukujące pracy oraz zaangażowane w inne pozazawodowe aktywności (Eurofound, 2012).

Kolejnym interesującym poznawczo zjawiskiem jest nowa kategoria społeczna - prekariusze (termin powstał z połączenia dwóch słów ang. *precarious* - niepewny i proletariat), dostrzeżona przez Guya Standinga. Za czynnik towarzyszący jej powstawaniu uznaje się masowe upowszechnienie zatrudniania jednostek w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia (Standing, 2014). Cechę atrybutywną tej grupy społecznej stanowi niepewność przejawiająca się w braku stabilności osiągniętej pozycji zawodowej oraz

¹ Dane statystyczne dotyczące Polski również wskazują na spadek liczebności w grupie NEET, z 21,7% w 2002 roku do 12,0% w 2019 roku. (Eurostat 2020)

znikomych szansach na rozwój kariery. Twórca niniejszej koncepcji, będący brytyjskim ekonomistą zaznacza, iż prekariusze świadczą swoją pracę „bez poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowań (...), nie czują się częścią solidarnej społeczności pracowniczey, co sprawia, że funkcjonują w poczuciu alienacji i instrumentalnego traktowania” (Standing, 2014, 52-53). Wszelkie doświadczenia zawodowe nie pozostają obojętne dla płaszczyzny autokoncepcyjnej jednostki, związanej z jej aspiracjami, obrazem siebie i autoidentyfikacjami. W wyniku oddziaływania „biograficznej refleksyjności” oraz zdolnościom poznawczym jednostka, kreuje osobistą narrację dotyczącą przyszłości zawodowej (Savickas, 2011, 43). Kariera posiada zatem istotne konotacje dla procesu kształtowania tożsamości podmiotu. Efektem braku odczuwania satysfakcji zawodowej oraz funkcjonowania w warunkach ciągłej niepewności, a nawet wykluczenia, można zatem okazać się zaniżona samoocena młodzieży, niechęć do podejmowania przez nią zobowiązań charakterystycznych dla dorosłości, czy też trudności z formułowaniem planów edukacyjno-zawodowych na przyszłość.

Następną wartą przytoczenia perspektywę socjologiczną przedstawiającą współczesnych nastolatków jest pokolenie Y (nazywane inaczej WWW Generation, Net Generation, Thumb Generation, „okablowaną generacją”, pokoleniem Millenium), przez Witolda Września określanym mianem Europejskich Poszukiwaczy lub też Alterkon-testatorów (Wrzesień, 2005), do której zalicza on osoby urodzone w latach 1977-1997². Reprezentanci tej grupy to jednostki wychowane w dobie postępu technologicznego, z powodzeniem radzący sobie z pokonywaniem granic przestrzenno-czasowych i kreowaniem własnej indywidualności w rzeczywistości medialnej (Oleszkowicz, Senejko, 2013, 192-193). Różnorodność i zmiana towarzyszą im we wszystkich aspektach życia, w wyniku czego doskonale odnajdują się w sytuacjach wielozadaniowych oraz wyróżniających się natychmiastowością. Prawidłowości te mają podstawowe znaczenie dla ich ustosunkowania wobec pracy zawodowej. Cechą atrybutywną młodocianych pracowników jest mobilność rozumiana zarówno w sensie psychologicznym (otwartość na zmiany w karierze), jak i fizycznym (przenoszenie się do innego miejsca pracy, innej miejscowości) (Sullivan, Arthur, 2006). Poszukują takiego miejsca zatrudnienia, które umożliwi im samorealizację, stworzy szansę rozwoju, będzie społecznie użyteczne oraz zgodne z ich zainteresowaniami, a także co najważniejsze pozwoli im na zachowanie niezależności (Stachowska, 2012, 35-36). Ponadto cenią sobie godziwe gratyfikacje finansowe oraz dbają o utrzymanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Nie jest to również pokolenie pozbawione wad. Wśród słabych stron jego przedstawicieli wskazuje się między innymi: niechęć do podporządkowywania regułom, roszczeniową postawę wobec pracodawcy oraz niski stopień lojalności wobec niego, trudności w przyjmowaniu krytyki, potrzebę stałego otrzymywania informacji

² Warto podkreślić, iż istnieją pewne rozbieżności w określaniu ram czasowych pomiędzy poszczególnymi generacjami, np. B. Tulgan do Pokolenia Y zalicza osoby urodzone między 1977 a 1990 rokiem (2009), natomiast w raporcie Meet Generation Z: Forget Everything You Learned About Millennials - daty urodzenia Millenialsów pasuje między 1977 a 1994 (raport Sparks&Honey).

zwrotnej, brak konsekwencji i samodyscypliny oraz nikłe umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji oraz pracy w zróżnicowanych zespołach (Baran, Kłos, 2014, 925).

Grupę młodzieży stawiającą swoje pierwsze kroki na rynku pracy, urodzoną po 1995 lub według niektórych opracowań po 2000 roku nazywa się „Pokoleniem Z” (Tulgan, 2009) (określane także pokoleniem „C” – *connected, communicating, computerized, clicking* – podłączonych do sieci, *creativity* – kreatywnych, *control* – posiadających kontrolę, *celebrity* – lubiących pokazywać się innym, Digital Natives, Generacja Web 2.0). W porównaniu ze swoimi poprzednikami urodzili się w cyfrowym i rozwiniętym technologicznie świecie, dlatego też różnią się od nich postawami, aspiracjami zawodowymi, oczekiwaniami wobec pracodawców, sposobami percepcji świata, a co za tym idzie – stylem komunikowania się i funkcjonowania w świecie pracy. Główną przestrzenią partycypacji przedstawicieli tego pokolenia jest sieć internetowa, w której zdobywają wiedzę, komunikują się ze światem (głównie za pomocą portali społecznościowych), robią zakupy, poszukują ofert pracy lub też za jej pośrednictwem – wykonują pracę zdalną (Sparks&Honey, 2014). Za atrybuty tej grupy społecznej uznaje się przede wszystkim umiejętność generowania treści cyfrowych między innymi na takich witrynach jak YouTube, Facebook, Twitter, Instagram (wykorzystują je także do celów zawodowych i promocyjnych) oraz wielozadaniowość, czyli zdolność wykonywania wielu czynności w tym samym czasie (np. słuchanie muzyki, pisanie bloga, śledzenie informacji, nauka) (Nagy, Kölcsey, 2017, 109). Identyfikują się z kulturą natychmiastowości, która orientuje ich na życie „tu i teraz”, szybkie docieranie do wiedzy, co nie pozostaje bez znaczenia dla planów dotyczących kariery zawodowej, które kreują raczej w perspektywie krótkodystansowej (Żarczyńska-Dobiesz, Chomątowska, 2014). Ponadto, cenią oni sobie utrzymanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym – w myśl zasady *work-life balance*. Za następców „Pokolenia Z” uważa się „Pokolenie Alfa”, do którego zalicza się osoby urodzone po 2010 r. Autorstwo tego określenia przypisuje się australijskiemu konsultantowi TEDx Markowi McCrindle (blog: *Gen Z...*). Należy jednak zaznaczyć, że przypisywane mu cechy związane z przyszłością zawodową, w obecnym czasie mają jedynie charakter prognostyczny i nie znajduje się empirycznych dowodów na istnienie niniejszej generacji (została stworzona do celów marketingowych) (Nagy, Kölcsey, 2017).

Młodzież stanowi zróżnicowaną grupę społeczną pod względem oczekiwań zawodowych oraz możliwości/umiejętności zarządzania własną karierą. Zagadnienie projektowania przyszłości edukacyjno-zawodowej okazuje się istotnym obszarem dociekań empirycznych ze względu na znaczące powiązania z procesem kształtowania tożsamości. W tym miejscu warto przytoczyć wyniki badań Agnieszki Cybal-Michalskiej dowodzące, iż młodzież akademicka odpowiadając na pytanie: „kim jestem?” najczęściej (56,2%) odwołuje się do „tożsamości roli”, w kontekście której doniosłe znaczenie przypisywała wskazaniom odnoszącym się między innymi do pełnionych ról zawodowych (Cybal-Michalska, 2013, 233). Podobnych spostrzeżeń dostarczyły eksploatacje Pauliny Peret-Drażewskiej, która wyraźnie zaznacza, iż badana przez nią młodzież ze szkół średnich „najczęściej dokonuje autoidentyfikacji, posługując się kategoriami

dotyczącymi sfery zawodowej” (średnia liczba określeń wynosiła 0, 68) (Peret-Drażewska, 2014, 163). Potrzeba znalezienia zatrudnienia wiąże się z dążeniem młodzieży do uzyskania niezależności finansowej od rodziców (Markiewicz, Kaczmarek, Kostka-Szymańska, 2010), która determinuje podejmowanie kolejnych zobowiązań typowych dla dorosłości.

Pomimo to w ostatnim czasie, można odnotować stopniowe opóźnianie procesu kształtowania tożsamości i tym samym osiągnięcia dojrzałości. Świadczą o tym badania Hanny Liberskiej (2007) ukazujące, iż połowa diagnozowanych przez nią 18-latków nie legitymowała się statusem tożsamości dojrzałej. Badaczka zaobserwowała natomiast wzrost częstości występowania statusów tożsamości moratoryjnej i dyfuzyjnej. Prawidłowość ta skutkuje odraczaniem przez młodych ludzi decyzji właściwych dla okresu dorosłości takich jak zawarcie związku małżeńskiego, urodzenie dziecka, podjęcie stabilnej pracy zarobkowej, tudzież kupno mieszkania. Warto mieć na uwadze, iż sytuacja ta uwarunkowana jest nie tylko przez indywidualne decyzje młodzieży, ale także przez szereg czynników wobec niej zewnętrznych, związanych z niepewną sytuacją na rynku pracy, wydłużającym się okresem kształcenia, czy też specyfiką współczesnej rzeczywistości.

4. Dylematy młodzieży dotyczące projektowania przyszłości zawodowej

Dokonana analiza rynku pracy oraz wybranych aspektów okresu dorastania odnoszących się do tego wycinka współczesności, przekonuje, iż młodym ludziom towarzyszą liczne dylematy związane z projektowaniem własnej kariery. Pojawiają się one zawsze wtedy, gdy spotykają się oni z „problemem wynikającym z konieczności wyboru między dwiema różnymi możliwościami” (Latusek, 2003, 150). Specyfikę trudności podejmowania decyzji w niestabilnych warunkach obecnego świata ilustrują słowa Magdaleny Piorunek, zgodnie z którymi „wzrastający poziom jego złożoności i nieprzewidywalności, wymaga częstych zmian planów czy konstruowania projektów o wysokim stopniu elastyczności, a także stałej potencjalnej gotowości jednostki do działania i niemal natychmiastowego wdrożenia nowych technik adaptacyjnych, umożliwiających opanowanie kolejnych wyzwań na rynku pracy” (Piorunek, 2016, 44). Dlatego też, nie bez powodu w niniejszym opracowaniu posłużono się pojęciem projektowania w odniesieniu do przyszłości edukacyjno-zawodowej człowieka.

Planowanie definiowane jest bowiem jako „ukierunkowane na cel przygotowanie do przyszłości, umożliwiające rozpoczęcie organizowania działania zanim jeszcze ono nastąpi” (Mac-Czarnik, 2000, 20). Jego efektem okazuje się plan będący „pewnym zamierzeniem, projektem określonego postępowania, w myśl którego realizujemy zadania” (Masłyk, 2005, 84). Istotnym elementem planowania jest moment decyzyjny, czasie którego dokonuje wyboru, jaką wizję w przyszłości chciałby osiągnąć. Jednostka rozstrzyga jaki cel zamierza osiągnąć oraz jakich środków użyje chcąc go zrealizować.

Z kolei projektowanie „jest procesem zbliżonym, w którym jednakże bezwzględna pewność postanowienia została znacznie złagodzona, a zamiar wykonywania czegoś nie został do końca powzięty” (Piorunek, 2004, 33). We współczesnym świecie, w którym „żadna osoba nie jest na wieki poręczona, żadne stanowisko zabezpieczone przed kaprysami losu, żaden zawód odporny na zrab czasu” (Bauman, 2013, 51-52), zaś wszelkie działania pomiotu muszą być adekwatne do aktualnych wymogów sytuacyjnych kreowanych przez rzeczywistość – większe zastosowanie będzie miało pojęcie projektowania. W dynamicznych warunkach powszechnej niepewności bezpieczniej jest mówić jedynie o prawdopodobieństwie osiągnięcia celu przy zastosowaniu określonych środków. W kontekście tak prowadzonej narracji warto zaznaczyć jednak, iż w praktyce rozdzielne traktowanie obu terminów jest utrudnione ze względu na fakt, że niejednokrotnie posługuje się nimi jako synonimami.

Zdaniem M.L. Savickasa niezbędnym warunkiem przejścia do dorosłości jest osiągnięcie „przystosowalności do kariery”, która „działając jako strategia samoregulacji, umożliwi jednostkom skutecznie wprowadzać do ról zawodowych własne koncepcje, dzięki czemu mogą kreować własne życie zawodowe i konstruować własne kariery” (Minta, 2012, 22). Pojęcie to stanowi szersze znaczenie wprowadzonych przez D. E. Supera terminów „dojrzałości zawodowej” (*vocational maturity*) (Super, Bohn, 1971) i „dojrzałości do kariery zawodowej” (*career maturity*) (Super, 1984). Pierwsza z nich, odnosi się do zdolności podmiotu do sprostania swoim aspiracjom oraz wymogom otoczenia w odniesieniu do wypełniania określonych ról i wynikających z nich powinności. Oznacza ona pewnego rodzaju umiejętność odnajdywania kompromisu pomiędzy indywidualnymi pragnieniami i oczekiwaniami środowiska w konfrontacji zarówno z wiekiem jednostki, jak i jej zdolnościami i umiejętnościami. Z kolei „dojrzałość do kariery zawodowej”, odnosi się do samoświadomości własnego potencjału i zdolności do kierowania swoim rozwojem w powiązaniu z wiedzą na temat zawodów i rynku pracy. Spełnienie tych warunków stanowi dla podmiotu niemałe wyzwanie w nieprzewidywalnej i heterogenicznej rzeczywistości. Efektem nieustannych zmian jest tendencja do wnikliwego przyglądania się karierze z perspektywy jednostki i nadawanie jej podmiotowego wycienienia (Myszka, 2015).

Kształtowanie dojrzałej postawy do kariery zawodowej stanowi złożony i długotrwały proces, który nie pozostaje wolny od różnorodnych wyborów i wiążących się z nim dylematów. Młody człowiek zobowiązany jest do dookreślenia własnej roli zawodowej (Szmaus-Jackowska, Wachowski, 2015), związanej z nią aspiracji, postaw i zadań oraz jej relacji w stosunku do innych obszarów aktywności, np. rodziny. Przyjęcie wybranego ustosunkowania związane jest także z rozpoznaniem swoich orientacji życiowych i zawodowych, ukształtowaniem systemu wartości, potrzeb i celów rozwojowych. To właśnie zabiegi ukierunkowane na poznanie siebie oraz ich konfrontacja z możliwościami środowiskowymi, stanowią podwalinę dla wyborów jednostki związanych z ścieżką kształcenia, wysiłków wkładanych w rozwój określonych kompetencji, czy też przyjmowanych strategii radzenia sobie na rynku pracy.

Wszelkie doświadczenia zawodowe zdobywane w okresie adolescencji powinny mieć charakter eksploracyjny, być nastawione na czerpanie przyjemności z eksperymentowania oraz wzbogacania wiedzy odnośnie własnych możliwości i umiejętności (Krause, 2012; Bańka, 2007). Różnorodne aktywności zawodowe podejmowane w okresie młodości (praktyki, staże jak i wolontariat) wzbogacają bowiem kapitał kariery, jak i również oddziałują na przyjmowanie określonego ustosunkowania wobec rynku pracy przez młodzież, kształtują przyszłe oczekiwania zawodowe oraz przyczyniają się do wzrostu poczucia własnej skuteczności w działaniu (Turska, 2014). Obecny rynek pracy posiada bogatą ofertę doświadczeń zawodowy przeznaczonych dla adolescentów. Niejednokrotnie zdecydują się oni na tzw. *McJob* rozumianą jako niskopłatną pracę o tymczasowym charakterze, często w niepełnowymiarowym czasie pracy (Melosik, 2001, 50). Obserwuje się także tendencję do popularyzowania dorywczych/elastycznych form zatrudnienia i zmniejszanie liczby stanowisk o stabilnych warunkach zatrudnienia, co w nieodległej przyszłości może stanowić pewne utrudnienie w projektowaniu przyszłości zawodowej przez młodzież (Leszkowicz-Baczyński, 2017). Sytuacja ta z pewnością generuje różnego rodzaju dylematy wśród osób wchodzących na rynek pracy w kwestii tego, czy podjąć się jakiegokolwiek pracy, czy też poszukiwać zatrudnienia spełniającego wszelkie ich wymagania.

Osobliwość karier współczesnych jednostek, wynikająca z szerokiej autonomii funkcjonowania człowieka, determinowana zostaje poprzez jego indywidualne decyzje. Rozwój kariery zawodowej dla podmiotu staje się zatem „praktyką poznawczą opartą na indywidualnym eksperymentowaniu” (Cybal-Michalska, 2013, 163). Szansa bycia kim się tylko zechce, otwiera przed człowiekiem szerokie spektrum możliwości w autokreowaniu projektu zawodowego w perspektywie całościowej. Zdaniem D. Kukli „nikogo już nie stać na przypadkowe wybory, zarówno ze względów ekonomicznych (koszty edukacji i przekwalifikowania), jak i z uwagi na wysokie koszty emocjonalne (frustracja, niezadowolenie, brak pewności siebie i poczucia własnej wartości)” (2006, 30). Zadanie dokonywania przemyślanych decyzji zawodowych okazuje się szczególnie trudne dla ludzi młodych, którzy zdecydowanie częściej koncentrują się na wyborze szkoły, niż na perspektywnym myśleniu o rozwoju zawodowym (Wojtasik, 1997; Kukla, 2010)³. Partycypując w rzeczywistości zorientowanej na „tu i teraz” skonstruowanie konkretnej wizji kariery staje się dla nich wyzwaniem, bowiem „nowoczesność stawia przed jednostką całą gamę rozmaitych możliwości, a równocześnie [...] nie udziela wskazówek, które z nich powinno się wybrać” (Giddens, 2001, 112).

Kształtowanie przyszłości zawodowej staje się zadaniem, wymagającym od podmiotu opanowania szerokiego kompendium wiedzy i umiejętności. Do jednej z nich można zaliczyć zdolność do permanentnego uczenia się wyrażającą się w ciągłym poznawaniu siebie i świata, uaktualnianiu posiadanej wiedzy oraz systematycznym podnoszeniu posiadanych kwalifikacji. Istotna okazuje się również sieć kontaktów (*ne-*

³ Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż zdolność do przyjmowania orientacji przyszłościowej, a zatem umiejętności wyobrażania sobie mających nastąpić stanów rzeczy w dalekiej perspektywie czasowej – młodzież osiąga w późnej fazie dorastania. (Piotrowski, Wojciechowska, Ziółkowska, 2015, 44)

working) jednostki, której celem jest nawiązywanie oraz podtrzymywanie relacji z innymi osobami. Jej konstrukcja wymaga nie tylko szeroko pojętych zdolności interpersonalnych, ale także zaangażowania we własny rozwój i wiary w posiadany potencjał, co zdecydowanie podnosi szanse człowieka na odniesienie sukcesu zawodowego (Wendt, Turina, 2006). Nowa specyfika zatrudnienia obliuguje także do posiadania kompetencji określanej mianem zatrudnialności (*employability*), pozwalającej na rozpoznawanie sytuacji korzystnych z perspektywy własnego rozwoju (Forrier, Sels, 2003) lub też dyspozycyjnej zatrudnialności (*dispositional employability*) interpretowanej w kategoriach jednostkowych cech determinujących proaktywne zachowania w karierze (Fugate, Kinicki, Ashforth, 2004, 31). Ponadto, młody człowiek przygotowujący się do wyboru zawodu, powinien zwrócić uwagę na ideę dopasowania, w której „nie chodzi już o wąskie dopasowanie stałych, niezmiennych cech i predyspozycji jednostki do jednego, wykonywanego przez całe życie zawodu. Obecnie zawody, rynek pracy, środowisko nieustannie się zmieniają – dlatego dziś dopasowany jest ten, kto potrafi być elastyczny, otwarty i mobilny” (Turska, 2014, 19). Jednym z najważniejszych źródeł informacji o zawodach i świecie pracy dla młodego człowieka jest rodzina, która formuje u niego określone wartości i postawy. To właśnie rodzice „kształtują stosunek dziecka do pracy, wdrażają je do niej poprzez stawianie przyszłych zadań i określanie obowiązków” (Wojtasik, 1994, 9). Co więcej, eksploracyjne działania dzieci niepoparte wsparciem i wskazówkami rodziców mogą przyczynić się do nieosiągnięcia przez nie zdolności planowania własnej kariery (Altman, 1997).

Ponadto, istotne staje się również zadanie sobie pytania, czy zawód, który pragnę wykonywać w przyszłości warto wybrać w oparciu o własne marzenia, zainteresowania, predyspozycje, czy też kierować się aktualnymi wymogami rynku pracy? Młody człowiek projektujący przyszłości zawodową bierze bowiem pod uwagę determinanty subiektywne oraz obiektywne. Do grona pierwszych z nich zalicza się cechy psychiczne podmiotu, takie jak: sprawności, zdolności, cechy osobowości (zainteresowania, zamiłowania, motywacje). Natomiast wśród uwarunkowań obiektywnych wyróżnia się wymogi szeroko pojętej pracy, czyli rodzaj wykonywanych czynności oraz techniczne, fizyczne i ekonomiczne warunki przyszłej pracy, jak i również drogi kształcenia zawodowego, prestiż praktykowanego zawodowo zajęcia, aktualną sytuację na rynku pracy oraz sytuację ekonomiczno-społeczną własnej rodziny (Czarniawski, 1999, 22-23).

Wyniki badań własnych (Myszka-Strychalska, 2016) wskazują, iż głównym deklarowanym przez respondentów czynnikiem oddziałującym na decyzje zawodowe badanej młodzieży są zainteresowania. Ponadto, uzyskany materiał empiryczny dowodzi, iż wybór zawodu jest dla nich w większym stopniu uwarunkowany przez czynniki wewnętrzne, czyli jej własne aspiracje, potrzeby, możliwości (wyrażane w postaci zainteresowań, kompetencji, zdolności, tudzież chęci rozwoju własnego), niż te, które są wobec nich zewnętrzne (reprezentowane przez sugestie rodziców, opinie kolegów i koleżanek, porady nauczycieli lub specjalistów w zakresie doradztwa zawodowego, tradycje rodzinne). Nie bez znaczenia w klasyfikacji uwarunkowań decyzji zawodowych, okazują się dla respondentów czynniki pragmatyczno-ekonomiczne, takie jak satysfakcjonujące

gratyfikacje finansowe, znalezienie zatrudnienia na rynku pracy oraz uzyskanie prestiżu społecznego.

Wyraźnego podkreślenia wymaga fakt, że proces kształtowania kariery, nie jest wolny od kontekstu jej kreacji, a zatem także i uwarunkowań społeczno-kulturowych w obliczu których partycypuje jednostka. Ścieżkę rozwoju zawodowego, oprócz aktywności własnej podmiotu, dookreśla także jego usytuowanie środowiskowe, które może tworzyć zarówno szanse, jak i bariery w realizacji aspiracji edukacyjno-zawodowych człowieka. Źródła czynników utrudniających lub też wręcz uniemożliwiających spełnienie założonych planów zawodowych, młodzi badani dopatrują się świecie zewnętrznym wobec siebie oraz w ograniczeniach wynikających ze sposobu postrzegania własnego „Ja”. Analiza materiału wynikowego ukazuje jednak, że determinanty środowiskowe (51,3%), zdaniem respondentów, mogą stanowić zdecydowanie poważniejszą barierę w spełnianiu przyjętych przez nich zamierzeń, niż uwarunkowania wewnętrzne (34,5%).⁴

Badania przeprowadzone przez Aleksandrę Pierkarską wśród społeczności studenckiej dowodzą, iż znaczna większość respondentów nie przejawiała poczucia świadomego planowania kariery, zarówno w odniesieniu do możliwości oddziaływania na jej dotychczasowy, jak i przyszły kształt (Piekarska, 2017, 57). Młodzież istotną wiedzę na temat możliwości swojego rozwoju, ścieżkach kształcenia, coraz częściej czerpie ze źródeł internetowych. Zyskują sobie one popularność ze względu na swoją dostępność i szybki transfer informacji. W tym kontekście, interesującym kognitywnie przedmiotem analiz może okazać się stopień refleksyjności towarzyszący młodym ludziom w procesie podejmowania doniosłych życiowo decyzji w oparciu o treści o różnej rzetelności. Jan Mielżyński podkreśla, iż „mimo niewątpliwego postępu w zakresie dostępu do informacji, wielu uczniów wybiera obecnie szkołę ponadpodstawową bez swoistej samowiedzy o własnych predyspozycjach oraz wiedzy o możliwościach zatrudnienia na lokalnym rynku pracy” (Mielżyński, 2008, 112). Rzeczywistość zaś oraz aktualna sytuacja gospodarcza wymagają od jednostki umiejętności znajdowania kompromisu pomiędzy własnymi aspiracjami a potrzebami rynku pracy. Młodzież chcącą podejmować poprzedzone namysłem decyzje związane z karierą zawodową powinna legitymować się nie tylko znajomością własnych predyspozycji, ale także wiedzą na temat świata pracy.⁵ W związku z czym warto, aby przyjmowała ona orientację proaktywną oraz rozwojową wobec własnej kariery, które pozwolą jej na dostrzeżenie szans dla swojego rozwoju w otoczeniu oraz realizację zamierzonych przedsięwzięć. Niniejsze nastawienie

⁴ Badana młodzież udzielając odpowiedzi na pytanie: „Przeszkodą uniemożliwiającą Ci realizację swojej wizji przyszłości może okazać się?”, wskazywała trzy najważniejsze jej zdaniem bariery spośród podanych odpowiedzi. Inspiracją do konstrukcji danego pytania, były badania prowadzone przez M. Piorunek. Wyniki materiału empirycznego uzyskanego przez badaczkę ukazały, że do grona najistotniejszych źródeł obaw dotyczących ich przyszłości edukacyjno-zawodowej należy zaliczyć niepowodzenie egzaminacyjne „na wejściu” do szkoły ponadpodstawowej oraz problemy adaptacyjne lub (i) edukacyjne w szkole podstawowej. (Piorunek, 2004, 162-164)

⁵ Założenie to jest zgodne z definicją trafnie wybranego zawodu Stanisława Szajka. (1989, 37)

może okazać się korzystne z perspektywy wzmocnienia w młodych ludziach poczucia odpowiedzialności i gotowości do ponoszenia konsekwencji za własne wybory.

Upowszechniającą się wśród polskiego społeczeństwa tendencję do zdobywania wykształcenia i chęć inwestowania we własny rozwój, potwierdzają spostrzeżenia dotyczące wysokości wskaźnika skolaryzacji netto na poziomie wyższym. Jego nieprzerwany wzrost obserwujemy do roku akademickiego 2009-2010 (40,1%), w kolejnych latach stopniowo ulega zmniejszeniu, o czym świadczy fakt, iż od roku akademickiego 2010/2011 do roku 2018/2019 spadł on o 5,2% (GUS, 2019, 16). Ciągłe jednak utrzymuje się na wysokim poziomie, a przyczyny jego spadku można dopatrywać się w zjawisku inflacji dyplomów (Melosik, 2013). Materiał empiryczny uzyskany w raporcie „Młodzież 2018” wskazuje, iż ponad połowa młodych ludzi (63,0%) deklaruje, iż planuje kontynuować naukę po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej, zaś co trzeci nastolatek zamierza łączyć studiowanie z pracą (32,0%) (Grabowska, Gwiazda, 2018, 56). Wysokie aspiracje edukacyjne adolescentów zwracają uwagę na to, iż ich dylemat związany z planowaniem kariery często odnosi się nie do udzielenia odpowiedzi na to, „czy podejmować dalszą edukację?”, ale „czego i gdzie się uczyć?”. W rzeczywistości, w której implantacja idei permanentnego uczenia się staje się wymogiem, a dostęp do informacji dobrem powszechnym – motywacja do zdobywania wiedzy jest koniecznością. Prawidłowość ta nie pozostaje bez znaczenia dla świata pracy, który obliguje partycypującego w jego przestrzeni człowieka do przyjęcia elastycznego ustosunkowania do posiadanych umiejętności. Sytuację tą akcentuje M. Piorunek stwierdzając, że „coraz rzadziej będziemy też mogli myśleć w kategoriach docelowego, dookreślonego zawodu – jako konstruktu zamkniętego, wyznaczającego jednoznacznie trajektorię naszego zaangażowania na rynku pracy, a poszczególne warianty decyzji edukacyjno-zawodowych będą podlegały procesowi stałej ewaluacji i wielokrotnego wyboru” (2016, 52). Zmiany w przestrzeni zawodowej, charakteryzujące się wysokim poziomem nieprzewidywalności, nie pozwalają człowiekowi na przywiązywanie się do jednej profesji, co zachęca go do strategicznego podejścia w projektowaniu przyszłości zawodowej.

Zakończenie

Wybór zawodu stanowi znaczący proces w życiu jednostki, realizowany na podstawie wielu decyzji edukacyjno-zawodowych wyznaczających kierunek rozwoju kariery. Jego urzeczywistnienie wymaga wcześniejszego skonstruowania wizji przyszłości zawodowej przez jednostkę podyktowaną przyjęciem określonego ukierunkowania zawodowego. Spełnienie niniejszego zadania zmusza człowieka do refleksji nad sobą, prowokuje do namysłu nad własnymi możliwościami, predyspozycjami oraz oczekiwaniami. Wymaga opanowania odpowiedniej wiedzy na temat aktualnego rynku pracy, świata zawodów oraz tendencji społeczno-gospodarczych kraju. Krystalizacja planów zawodowych podmiotu jest determinowana przez szereg czynników o charakterze środowiskowym i indywidualnym. Racjonalność decyzji podejmowanych przez mło-

dego człowieka w dużej mierze wyznaczana stopień uświadomienia istnienia owych uwarunkowań oraz opanowanie umiejętności łączenia różnych obszarów, znajdowania kompromisu pomiędzy różnymi dylematami. Posiadanie wiedzy zawodowej oraz wykształcenie określonych kwalifikacji przestaje być wystarczające na współczesnym rynku pracy.

Niniejsza perspektywa, stawia kolejne wyzwania przed edukacyjno – doradczymi zabiegami podejmowanymi w obszarze procesu orientacji zawodowej, które powinny koncentrować się zarówno na dostarczaniu młodzieży informacji na temat samej siebie i rynku pracy (strefa poznawcza), jak i również wzmacniania ich umiejętności radzenia sobie w jego przestrzeni (sfera behawioralna) oraz przyjmowania wobec nich odpowiedniego ustosunkowania (sfera emocjonalna). Jednostka zobligowana jest do permanentnego kreowania własnej przyszłości, co wymaga rozwijania świadomości w karierze, a zatem zdolności projektowania, zarządzania i jednoczesnego monitorowania jej przebiegu. Nieodłącznym elementem tego procesu jest wzmacnianie jej kompetencji związanych z decyzyjnością, umiejętnością uczenia się i adaptowania się do nieprzewidywalnych warunków, myślenia krytycznego oraz posiadania świadomości własnych zasobów. Dlatego też, istotne okazuje się nie tyle rozpoznanie przez podmiot aktualnych szans na powodzenie w płaszczyźnie zawodowej, ile ich wykorzystanie w perspektywie dalszego rozwoju.

Literatura

- Altman, John H. 1997. Career development in the context of family experiences. W: Helen S. Farmer (red.), *Diversity and women's career development: From adolescence to adulthood*. Oaks: Thousand.
- Balcerowicz-Szkutnik, Maria i Jarosław Wąsowicz. 2017. Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 312, 7-17.
- Bańka, Augustyn. 2007. Globalizacja pracy i kariery a procesy identyfikacji społecznej i indywidualnej. W: *Perspektywy psychologii pracy*, red. Małgorzata Górnik-Durose, Barbara Kożusznik, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Baran, Małgorzata i Monika Kłos. 2014. Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami. *Marketing i Rynek*, nr 5, 923-929.
- Bauman, Zygmunt. 2013. *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa: Wydawnictwo Sic!.
- Boni, Michał. 2004. Elastyczność polskiego rynku pracy. W: *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu*. Zeszyty BRE Bank – CASE, red. Michał Boni, nr 73, 7-12. Warszawa: CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Naukowa i BRE Bank SA.
- Cybal-Michalska, Agnieszka. 2013. *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Czarniawski, Henryk. 1999. *Psychologia pracy*, Kielce: Wydawnictwo Uczelniane Wszechnica Świętokrzyska.
- Drwał, Radosław. 1993. Percepcja ważności i realizacji zadań rozwojowych przez dorastających. W: *Badania nad rozwojem w okresie dorastania*, red. Zuzanna Smoleńska, 15-47. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Eurofound. 2012. *NEETs. Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Luxembourg.
- Forrier, Anneleen i Luc Sels. 2003. The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*. No. 3, 2003, 102-124.
- Fugate, Mel, Kinicki Angelo J., Ashforth, Blake E. 2004. *Employability: A psycho-social construct, its dimension, and applications*, "Journal of Vocational Behavior", No. 65, 14-38.
- Giddens, Anthony. 2001. *Nowoczesność i tożsamość*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gładzicka-Jankowska, Alina. 2013. Elastyczność rynku pracy jako mechanizm dostosowawczy w gospodarce polskiej, *Mysł ekonomiczna i polityczna*, nr 1 (40), 67-91.
- Grabowska, Mirosława i Magdalena Gwiazda (red.). 2018. *Młodzież 2018, raport z badania sfinansowanego przez Krajowe Biuro ds. Przeciwdziałania Narkomanii i Centrum Badania Opinii Społecznej*, Warszawa.
- Havighurst, Robert J. 1981. *Developmental Tasks and Education*. New York – London: Longman.
- Krause, Ewa. 2012. *Planowanie rozwoju kariery zawodowej przez studentów. Między wyobrażeniami a strategiami*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Kryńska, Elżbieta. 2007. Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy, *Polityka Społeczna*, nr 11-12, 1-8.
- Kukła, Daniel. 2006. Perspektywy (nie tylko zawodowe) młodych w ponowoczesności. W: *Młodzież na rynku pracy. Od badań do praktyki*, red. Stefan M. Kwiatkowski, Zdzisław Sirojć, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Kukła, Daniel. 2010. *Preorientacja i orientacja zawodowa w edukacji*, Warszawa: Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego.
- Latusek, Arkadiusz (red.). 2003. *Nowy słownik wyrazów obcych*, Kraków: Wydawnictwo Zielona Sowa.
- Leszkowicz-Baczyński, Jerzy. 2017. Systemowe wymogi, indywidualne koszty. Praca poza formalnym zatrudnieniem absolwentów Uniwersytetu Zielonogórskiego. W: *Praca w XXI wieku. Wymiary formalne i nieformalne*, red. Elżbieta Kolasinśka, Joanna Róg-Ilnicka, Adam Mrozowicki. Gdańsk: WN Katedra.
- Liberska, Hanna. 2007. Kształtowanie się tożsamości a style wychowania w rodzinie W: *Tożsamość a współczesność*, red. Hanna Liberska, Barbara Harwas-Napierała. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

- Mac – Czarnik, Lucyna. 2000. *Procesy poznawcze w planowaniu własnego życia u młodzieży. Badania rozwojowe osób w wieku od 12 do 25 lat*, Rzeszów: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Markiewicz, Katarzyna, Kaczmarek, Bożydar L.J., Kostka-Szymańska, Małgorzata. 2010. Cechy osobowości a decyzje adolescentów dotyczące planów edukacyjnych i zawodowych, *Psychologia Rozwojowa*, nr 15, 3, 57-70.
- Marquard, Odo. 1994. *Rozstanie z filozofią pierwszych zasad*, Warszawa 1994: Oficyna Naukowa.
- Masłyk, Maciej. 2005. Obraz samego siebie jako czynnik planowania kariery zawodowej. W: *Zawód, praca, kariera. Wybrane aspekty systemu doradztwa zawodowego wobec wyzwań europejskiego rynku pracy*, red. Sławomir Solecki, Artur Grzesik. Przemysł: PWZS.
- McCrindle, Mark, blog: *Gen Z and Gen Alpha. Infographic Update*, <https://mccrindle.com.au/insights/blogarchive/gen-z-and-gen-alpha-infographic-update/>, dostęp: 13.02.2021.
- Meet Generation Z: Forget Everything You Learned About Millennials* (2014). Sparks&Honey, https://www.slideshare.net/sparksandhoney/generation-z-final-june-17/3-There_is_a_population_tsunami, dostęp: 13.02.2021).
- Melosik, Zbyszko. 2001. Młodzież i styl życia: paradoksy pop-tożsamości. W: *Młodzież, styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*, red. Z. Melosik. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 11-57.
- Melosik, Zbyszko. 2013. Edukacja uniwersytecka i procesy stratyfikacji społecznej. *Kultura-Społeczeństwo-Edukacja*. nr 1 (3), 21-46.
- Mileżyński, Jan. 2008. Wybrane problemy przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy. *Problemy Profesjologii*. nr 1, 109-119.
- Minta, Joanna. 2012. *Od aktora do autora. Wspieranie młodzieży w wspieraniu własnej kariery*, Warszawa: KOWEŻiU.
- Myszka, Lucyna. 2015. Planowanie i zarządzanie karierą jako podmiotowa „własność” jednostki. *Ogrody Nauk i Sztuk*. T. 5, 345-352.
- Myszka-Strychalska, Lucyna. 2016. *Orientacje zawodowe młodzieży z zespołów szkół zawodowych*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Nagy, Ádam I Attila Kölcsey. 2017. Generation Alpha: Marketing or Science?. *Acta Technologica Dubnicae*. vol. 7. issue, 106-114.
- Oleszkowicz, Anna i Alicja Senejko. 2013. *Psychologia dorastania. Zmiany rozwojowe w dobie globalizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Peret-Drażewska, Paulina. 2014. *Współczesna młodzież postrzegana z perspektywy rówieśników. Studium teoretyczno-empiryczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Piekarska, Aleksandra. 2017. Między strategią a przypadkiem – postrzeganie karier przez młodych pracowników. *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Sociologica*, nr 61, 43-60.

- Piorunek, Magdalena. 2004. *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Piorunek, Magdalena. 2016. Poradnictwo karier w sektorze szkolnictwa zawodowego – refleksje – dylematy – pytania, *Kultura – Społeczeństwo – Edukacja*, nr 2 (10), 44-58.
- Piotrowski, Konrad, Wojciechowska, Julita, Ziółkowska, Beata. 2015. *Rozwój nastolatka. Późna faza dorastania*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
- Portal Funduszy Europejskich, *Przeczytaj o Europejskim Funduszu Społecznym*, <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/> [04.05.2018].
- Rosalska, Małgorzata i Anna Wawrzonek. 2012. *Między szkołą a rynkiem pracy. Doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych*, Warszawa: Engram.
- Savickas, Mark L. 2011. Constructing Careers: Actor, Agent and Author, *Journal of Employment Counselling*. 48, 179-181.
- Stachowska, Sylwia. 2012. Oczekiwanie przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, nr 2, 33-56.
- Standing, Guy. 2014. *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sullivan, Sherry E. i Michael B. Arthur. 2006. The evolution of boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69, 19-26.
- Super, Donald E. 1984. Career and life development. W: *Career choice and development*, red. D. Brown, L. Brooks. San Francisco, Washington, London: Jossey – Bass Publishers, 192-234.
- Super, Donald E. i Martin Bohn. 1971. *Occupational Psychology*, London: Pearson Education Limited.
- Szajek, Stanisław. 1989. *System orientacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Szcześniak, Małgorzata i Gloria Rondon. 2011. Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie. *Psychologia Społeczna*, tom 6, nr 3 (18), 241-251.
- Szkoły wyższe i ich finansowanie w 2018 r.* 2019. Główny Urząd Statystyczny, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Gdańsk, Warszawa.
- Szmaus – Jackowska, Alicja i Wojciech Wachowski. 2015. Radzenie sobie z wielością ról. Pomoc młodym ludziom w podejmowaniu decyzji o wyborze kariery zawodowej. W: *Dylematy współczesnych ludzi. Radzenie sobie z wielością ról i zadań*, red. Hanna Liberska, Alina Malina, Dorota Suwalska-Barancewicz. Warszawa: Difin, 239-256.
- Tulgan, Bruce. 2009. *Not Everyone Gets A Trophy: How to Manage Generation Y*, San Francisco: Jossey-Bass, Calif.
- Turska, Elżbieta. 2014. *Kapitał kariery ludzi młodych. Uwarunkowania i konsekwencje*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytet Śląskiego.

- Wendt, Roman, Turina, Grzegorz. 2006. *Profesjonalny networking – czyli kontakty, które procentują*, Warszawa: Agencja Wydawniczo-Reklamowa ARTE.
- Wojtasik, Bożena. 1994. *Doradca zawodu. Studium teoretyczne z zakresu poradownictwa*, Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wojtasik, Bożena. 1997. *Warsztat doradcy zawodu. Aspekty pedagogiczno-psychologiczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Wrzesień, Witold. 2005. Europejscy poszukiwacze czy alterkontestatorzy - kolejne ogniwo wymiany pokoleń?. Dylematy Współczesnych Rodzin. *Roczniki Socjologii Rodziny*, XVI, 189-200.
- Young people neither in employment nor in education and training by sex (NEET), Eurostat 2020, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_20/default/table?lang=en (dostęp 13.02.2021).
- Żarczyńska-Dobiesz, Agnieszka i Barbara Chomątowska. 2014. Pokolenie „Z” na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, nr 350, 405-415.

Informacje o autorze:

Lucyna Myszką-Strychalska, zainteresowania naukowe: młodzież, planowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej przez młodzież, kariera zawodowa, zatrudnialność.

Kontakt:

e-mail: lucyna.myszka@amu.edu.pl