

I. STUDIA I ROZPRAWY

MAGDALENA PIORUNEK

ORCID 0000-0002-3076-5800

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

STADIALNOŚĆ ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA. ODNIESIENIA EMPIRYCZNE

ABSTRACT. Piorunek Magdalena, *Stadialność rozwoju zawodowego człowieka. Odniesienia empiryczne* [Career Development Stages. Empirical References]. Studia Edukacyjne nr 53, 2019, Poznań 2019, pp. 7-25. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2019.53.1

The paper "*Stadialność rozwoju zawodowego człowieka. Odniesienia empiryczne*" [Career Development Stages. Empirical References] refers to Donald Super's classic career development theory that emphasizes the life-long and sequential nature of the process. D. Super defined five career development stages, i.e. growth, exploration, establishment and stabilization, maintenance (consolidation) of one's professional position, and decline. Though, generally, the division of the career development into stages and the related sequential modern career model are still relevant, D. Super's time frames have changed, career development stages are being modified, and their constituents are in the process of diffusion. With the linear career narrative being challenged, the long adulthood is when the major changes occur, i.e. frequently career commitment cycles break and end more quickly, and may often repeatedly reemerge over one's vocational life, while individuals, due to the de-standardization of the career development, are made to tailor their careers in response to their dynamically changing personal needs and current labor market demands.

The selected theses and conclusions presented in this paper and drawn from studies conducted following various methodological strategies over a number of years, describe the regularities observed in the subsequent career development stages, extending from childhood, through adolescence to the adulthood phases. The paper identifies selected patterns of developing dream "career projects" in childhood, career planning strategies in adolescence, perception of the post-modern career paradigm in early adulthood, and the main career patterns pursued in middle adulthood. These patterns and regularities illustrate the specific features of the individual's career development stages.

Key words: career development, career, Super's career development concept, dream career plans, career planning strategies, career patterns

Tradycyjne teorie rozwoju zawodowego - wprowadzenie

Do powszechnej świadomości teoretyków i praktyków, zwłaszcza poradnictwa zawodowego (poradnictwa kariery), przebiły się cykliczne i sekwencyjne koncepcje rozwoju¹ zawodowego, spośród których bodaj najbardziej znaną stworzył Donald Super w połowie ubiegłego stulecia².

Zdaniem Supera, proces ten polega przede wszystkim na konstruowaniu i realizowaniu zawodowych obrazów własnej osoby. Ma on charakter zarówno syntezy, jak i kompromisu, między oddziaływaniami czynników odziedziczonych, doświadczeń życiowych, w tym edukacyjnych, treningu socjalizacyjnego związanego z odgrywaniem różnych ról, a także obserwacją osób mających społeczną zdolność do ich odegrania. Rozwój zawodowy jest przez Supera opisywany w ujęciu diachronicznym, obejmującym kilka charakterystycznych okresów, które można odnieść do klasycznego podziału etapów ugruntowanego w psychologii rozwojowej, to jest stadium wzrastania (dzieciństwo), eksploracji (adolescencja), zajmowania pozycji (wczesna dorosłość), konsolidacji (średnia dorosłość) oraz stadium wycofywania się (starość). Teoria Supera, nawiązująca do koncepcji „ja” Bordina, zgodnie z którą wybór przez jednostkę określonego zawodu jest wynikiem dostosowania jej osobistych stereotypów dotyczących świata zawodowego do indywidualnego odbioru samego siebie, oraz prac Ginzberga, Ginzburga, Axelrada i Hermy, w których wyróżnili oni fazy dochodzenia do określonego zawodu³, opisuje kilka stadiów kariery zawodowej (rozwoju zawodowego). Ma ona także wspólne korzenie z pracami z zakresu psychologii rozwojowej Ch. Buehlera⁴, która generalnie dzieli życie ludzkie na kilka podstawowych stadiów rozwoju.

¹ A. Brzezińska, J. Trempała, *Wprowadzenie do psychologii rozwoju*, [w:] *Psychologia*, red. J. Strelaut, Gdańsk 2000.

² Zob. D.E. Super, *The psychology of careers*, New York 1957; tenże, *Career and Life Development*, [w:] *Career Choice and Development*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco - Washington - London 1984; tenże, *A life - span, life-space approach to career development*, [w:] *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco 1990; M. Piorunek, *Dziecko w relacjach ze światem zawodowym*, Poznań 1996; R. Smart, C. Peterson, *Super's career stages and the decision to change careers*, *Journal of Vocational Behavior*, 1997, 51; A. Paszkowska-Rogacz, *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003; T.W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 2003; J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków 2005; Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009; A. Cybał-Michalska, *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.

³ Autorzy ci, uważający, że wybór zawodowy odbywa się przede wszystkim w okresie dorastania, wymieniali następujące fazy dochodzenia do niego: okres fantazji (6.-10.(11.) roku życia), okres wyboru próbnego (11.-17.(18.) roku życia) oraz okres realizmu (18.-22.(24.) roku); por. E. Ginzberg i in., *Occupational choice: an approach to a general theory*, New York 1951.

⁴ Ch. Buehler, *Bieg życia ludzkiego*, Warszawa 1999.

Na okres *dzieciństwa* (przede wszystkim średniego i późnego) przypada w koncepcji Supera *etap wzrostu*, w którym jednostka zdobywa doświadczenia umożliwiające jej budowanie obrazu samego siebie, co stanowi swoiste przygotowanie do podejmowania przyszłych decyzji karierowych, które określa realizowana edukacja. Faza ta koncentruje się w pierwszej kolejności na rozwoju fantazji i odzwierciedlaniu świata pracy w zabawach tematycznych. Obcowanie z elementami świata zawodowego (np. upostaciowienie świata pracy, elementy warsztatu pracy itp.) może być źródłem doświadczeń dla pewnej elementarnej samoidentyfikacji dziecka jako uczestnika tego społecznego otoczenia i może zakreślać poznawczą mapę zawodów⁵, w obrębie których dokonuje się późniejszych realnych wyborów karierowych. W dalszej kolejności w fazie wzrostu następuje rozwój i krystalizacja zainteresowań, które kierują selektywną uwagę jednostki ku określonym dziedzinom rzeczywistości społeczno-zawodowej, a wreszcie – rozwój umiejętności i kompetencji, dla których punktem odniesienia jest przebieg procesu kształcenia i uzyskiwane w jego ramach informacje zwrotne o zasobach i możliwościach jednostkowych (sukces edukacyjny lub jego brak jako wyznacznik podejmowanych decyzji edukacyjnych na poszczególnych progach szkolnych).

Z okresem *dorastania* (dynamika adolescencji wraz z jej stopniowym przechodzeniem na etap wczesnej dorosłości) wiąże się *etap eksploracji*, w którym następuje już mierzenie się z różnymi rolami zawodowymi i uzyskiwanie wstępnego doświadczenia zawodowego w kolejnych podokresach: wstępnym, przejściowym oraz próby. Charakter, długotrwałość i efektywność tych poszukiwań naznaczona jest w znacznej mierze specyfiką społeczno-zawodowego kontekstu. Dorastanie wiąże się z wypróbowywaniem różnych ról profesjonalnych w aurze psychospołecznego moratorium adolescencyjnego, które sprzyja doświadczeniu, próbowaniu, czasowemu lokowaniu się w różnych obszarach edukacji i pracy z zawieszeniem (czy ograniczeniem) ponoszonej za te działania odpowiedzialności. Temu poszukiwaniu sprzyja także podejmowanie prób samookreślenia się tożsamościowego charakterystycznego dla okresu adolescencji. Faza dorastania bazuje na specjalizacyjnym typie uczestnictwa społecznego, związanym ze zdobywaniem statusu społecznego, zajmowaniem przejściowych, tymczasowych miejsc w strukturze społecznej. Etap ten wiąże się z pozyskiwaniem wiedzy niezbędnej w danym kręgu kulturowym i kształtowaniem dyspozycji psychicznych konstruujących osobowość, tożsamość, habitus. Zasadniczą barierę rozwojową tego okresu stanowi niezdolność do obrania tożsamości zawodowej, która decyduje o możliwości terminowego wejścia w krąg odpowiedzialności, charakterystycznych dla

⁵ L. Gottfredson, *Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise*, [w:] *Carrer Choice and Development*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco 1996.

życia dorosłych. Adolescent w fazie przechodzenia od dzieciństwa do dorosłości, gromadząc dotychczasowe doświadczenia w toku treningu różnych ról społecznych, zdobywa informacje o sobie i otaczającej rzeczywistości zawodowej na podstawie bazowych wartości i celów wytyczanych w toku biografii, buduje deskryptywny i ewaluatywny obraz swojej przyszłej kariery. Dokonywane (najczęściej wielokrotnie) w tym okresie wybory ścieżki edukacyjnej i zawodowej często podlegają wpływom otoczenia, bywają dalekie od racjonalności, opierają się na niepełnej wiedzy o przedmiocie wyboru, nie zawsze też dokonywane są ze świadomością ich potencjalnych konsekwencji biograficznych. Młody człowiek podejmując kolejne decyzje kształceniowe, z których jeszcze można się przecież wycofać (wszak zmiana szkoły jest możliwa) i pierwsze elementarne wyzwania na rynku pracy (poszukiwanie pierwszych możliwości zarobkowania, doraźne, czasowe formy zatrudnienia, wolontariat itd.), poszerza wiedzę o sobie i świecie zawodowym, gromadzi swój kapitał kariery. Zdobywa podstawy do dalszych racjonalnych decyzji na rynku pracy.

Na kolejnym etapie *zajmowania i stabilizowania pozycji we wczesnej dorosłości*, po okresie prób zarysowuje się pewien wzorzec kariery zawodowej, potwierdzany przez realne działania, co nie oznacza, że pozostanie on niezmienny i domknięty. Ludzi w początkowym okresie realizacji kariery często dotyka destabilizacja linii życia zawodowego, jego niepewność, zmienność (czy wręcz chaos), nieprzewidywalność. Młodszy uczestnicy rynku pracy dorażając w postnowoczesnej rzeczywistości, zmuszeni są zaakceptować reguły rynkowej gry – wielokrotne zmiany zatrudnienia, konieczność stałego przekwalifikowywania się i permanentnego kształcenia – liczne tranzycje z edukacji na rynek pracy i odwrotnie, równoległe zaangażowanie edukacyjne i zawodowe, krótkotrwałe formy zatrudnienia, wielokierunkowość aktywności zawodowej, symultaniczność zdobywania różnorodnych doświadczeń na rynku pracy. Człowiek jednak, nawet zmuszony do wielokrotnego dookreślenia i przebudowywania swojej zawodowej tożsamości, najczęściej w dłuższej perspektywie czasowej podejmuje starania w celu ukierunkowania przebiegu swojej kariery, realizacji wyznaczonych celów zawodowych.

W dalszej kolejności Super wyróżnia etap *konsolidacji*, związany z przebiegiem średniej dorosłości, zogniskowany na pełnej asymilacji w roli/rolach zawodowych, co nie wyklucza zmian i powrotów do wcześniejszych cykli zawodowego rozwoju, bowiem zachowanie *status quo* nie zawsze jest możliwe. Super wskazywał, że na tym etapie zaangażowania w rynek pracy raczej rozwijane są dotychczasowe formy aktywności niż inicjowane nowe, odmienne od dotychczasowych. Logikę rozwoju na etapie średniej dorosłości konstytuuje, jak wskazuje Erikson, konflikt pomiędzy produktywnością a stagnacją, a w jej specyfikę wpisane jest naturalne dążenie do stabilizacji także w sferze

życia zawodowego⁶. W toku wydłużającego się zaangażowania zawodowego na rynku pracy samookreślania jednostkowe stają się bardziej pogłębione, a człowiek stara się w miarę możliwości bardziej świadomie podejmować zobowiązania decydujące o kształcie kariery lub z nich rezygnować.

Etap schyłku w okresie starości z okresami spowolnienia i całkowitego wycofania się z aktywności zawodowej odzwierciedlają specyfikę tej fazy rozwojowej – słabnące siły fizyczne i psychiczne organizmu, które narzucają ograniczenie aktywności zawodowej, bądź takie sprofilowanie kariery, które minimalizuje te przeszkody.

Etapy rozwoju zawodowego wskazane przez Supera odpowiadają *de facto* poszczególnym okresom w przebiegu życia zawodowego i konstrukcji kariery.

Spośród koncepcji rozwoju zawodowego skupionych na sekwencyjności życia zawodowego Nowacki wskazuje także teorię Millera i Froma (powstałą w okresie zbliżonym do prac Supera), którzy podzielili życie ludzkie na pięć okresów w stosunku człowiek-praca: etap przygotowawczy (do 16. roku życia), etap wstępny (16.-18. roku), okres prób (18-34 lata), stabilizacji (35-emerytura) oraz okres spoczynku oraz późniejszą z lat 70. XX wieku – teorię Scheina. W tej ostatniej autor wyróżnił płynne, w części wzajemnie nakładające się temporalnie fazy rozwoju zawodowego, wśród których wymienia wiek młodzieńczy związany z rozwojem fantazji i poszukiwaniem oraz wejściem w świat pracy i zasadniczym kształceniem zawodowym, wczesną dojrzałość związaną z pełnym uczestnictwem w karierze zawodowej, w tym jej zaawansowanej postaci, wiek dojrzały, w którym rozwija się późna kariera zawodowa w dwóch postaciach – bez funkcji kierowniczej, w której około 40. roku życia następuje jej schyłek i wycofywanie się z czynnego zaangażowania oraz z funkcją kierowniczą (bardziej zindywidualizowany przebieg) oraz wiek zaawansowany związany ze stanem spoczynku i okresem emerytalnym⁷.

W rozumieniu przywołanym w powyższych rozważaniach rozwój zawodowy ma charakter całościowy, jest procesem przebiegającym w sekwencjach, w ramach których realizowane są przez jednostkę określone zadania związane z pracą. Ich realizacja może być stymulowana, zdaniem samego Supera, z zewnątrz, a Wiatrowski pokusił się o zestawienie katalogu działań pedagogicznych podejmowanych przez społeczeństwo celem ułatwienia ich realizacji oraz o wskazanie pożądanych wyników tych zabiegów. Wskazuje, że

w (...) linii rozwoju zawodowego wyróżniono cztery etapy: etap kształcenia i wychowania przedzawodowego, etap kształcenia prozawodowego, etap kształcenia

⁶ E.H. Erikson, *Tożsamość a cykl życia*, Poznań 2004.

⁷ T.W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*.

zawodowego oraz etap aktywności zawodowej i dalszego kształcenia. Odpowiadają one czterem obszarom problemowym pedagogiki pracy czy też czterem jej działom⁸.

Cechą dystynktywną omawianych koncepcji jest periodyzacja rozwoju oraz towarzyszące mu przeświadczenie, że ludzie przechodzą przez poszczególne fazy w pewnym elastycznie pojmowanym porządku, związanym w wiekiem życia jednostki i nabywanym w toku życia doświadczeniem biograficznym. W teoriach tych wyeksponowany zostaje wątek kierunkowości rozwoju zawodowego, ciągle aktualny, ale dyskusji podlegać mogą, ze względu na dynamikę rozwoju społecznego, zarówno ramy czasowe, jak i specyfika zmian zachodzących na poszczególnych etapach rozwoju zawodowego.

Między tradycją a postnowoczesnością – suplement do teorii Supera

W epoce nowoczesności, kiedy powstawała przywołana wcześniej teoria Supera, stosunkowo klarownie dało się wyznaczać cykle życia rodzinnego i zawodowego organizujące codzienność człowieka, opisywać poszczególne etapy jego rozwoju zawodowego (możliwe było wyznaczanie kolejnych, często długotrwałych, jego okresów, które miały swój wyraźny początek i koniec), a przebieg życia w przypadku pracujących osób wyznaczała spójna, ukierunkowana narracja zorganizowana wokół kariery zawodowej.

Mimo że praca zawodowa nie przestała zajmować ważnego miejsca w biografii jednostki, to coraz trudniej wkomponować ją w linearną narrację kariery. Zasadniczą cechą wyznaczającą bieg życia ludzkiego w okresie ostatniego ćwierćwiecza jest permanentna dyskontynuacja⁹ struktur i procesów społecznych. Rzeczywistość zmieniających się kontekstów kulturowych i gospodarczych tworzy nowe warunki budowania tożsamości jednostkowej i konstrukcji biografii zawodowych.

Aktywność jednostki staje się coraz bardziej rozproszona, rozgrywa się w wielu przestrzeniach jednocześnie, wielokierunkowo, bez wyraźnego podziału ról, wyróżnienia pól działania, domknięcia ram czasowych poszczególnych epizodów zaangażowania edukacyjnego i zawodowego. Coraz częściej praca zawodowa człowieka nie jest ograniczona do konkretnych miejsc (wszak można realizować aktywność zawodową za pośrednictwem Internetu, na odległość), nie jest zamknięta w nieprzekraczalnych ramach czasowych (symultaniczna realizacja wielu zadań cząstkowych). Wśród deskryptorów

⁸ Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość*, s. 35-36.

⁹ P.F. Drucker, *The age of discontinuit*, New Brunswick 2008.

tych procesów wskazuje się między innymi na globalizację i transkulturalizację kontekstu ekonomicznego, co prowadzi do wielokierunkowości rozwoju zawodowego, a realizacja karier ponad wąskimi specjalnościami, tradycyjnymi zawodami, czy lokalnymi rynkami pracy wymaga upowszechnienia nowych kompetencji¹⁰. Odnotowuje się wielokrotne w ciągu życia tranzytacje pomiędzy edukacją a rynkiem pracy, nieciągłość egzystencji związaną często z utratą lub zmianą pracy – jej treści, charakteru, miejsca wykonywania, zasad zatrudnienia, korektą ścieżki kształcenia, mobilnością w środowisku życia. Stwarza to odmienne warunki kształtowania się tożsamości jednostki, od której wymaga się afirmacji dla zmiany i maksymalnego zwiększenia elastyczności w poszczególnych sferach funkcjonowania.

Praca jako kategoria zmienna, częstokroć efemeryczna, przestaje być osiową zasadą wyznaczającą sposób życia, a niejasność i nieciągłość organizacyjnych ram funkcjonowania na rynku pracy utrudnia porządkowanie przebiegu życia. Dające poczucie bezpieczeństwa, oparte na wzajemności zobowiązań zasady kontraktu relacyjnego o charakterze afektywnym zastępuje kontrakt transakcyjny, związany z formalną wymianą zasobów i usług¹¹, a lojalność wobec firmy, pracodawcy zaczyna mieć charakter dysfunkcyjny. W „rozmytej” rzeczywistości rynkowej, w chaotycznej kulturze natychmiastowości i indywidualizmu nie sprawdzają się algorytmy dokonywania całozyciowych wyborów zawodowych i zajmowania stabilnej pozycji na rynku pracy w linearnej strukturze biegu życia. Krótkodystansowość, elastyczność w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych, konieczność aktywnego zaangażowania w rozwój kariery, stosowania zróżnicowanych strategii poszukiwania zatrudnienia i osadzania się na rynku pracy to podstawowy wymóg terażniejszości. Niezbędna staje się często rezygnacja z kategorii zawodu jako opisującego tożsamość jednostki w dłuższej perspektywie temporalnej (konieczność wielokrotnych korekt, fluktuacja zawodowych aktywności i ról podejmowanych na rynku pracy, zatrudnienie, rola w organizacji w miejsce stabilnej profesji itd.). Konieczna staje się rezygnacja z algorytmów projektowania kariery i intensyfikacja heurystyk nabywanych w toku doświadczeń w ramach *life designu*¹². Kon-

¹⁰ A. Bańka, *Proaktywność i decyzyjność. Nowe miary adaptacji twórczej do rozmytej rzeczywistości rynku pracy*, [w:] *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery*, red. V. Drabik-Podgórna, M. Podgórna, Toruń 2016.

¹¹ A. Bańka, *Pomoc psychologiczna wobec potrzeb rozwojowych jednostek i wyzwań współczesności*, [w:] *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, red. M. Piorunek, Toruń 2011.

¹² M.L. Savickas, *Life-Long Self-Construction*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2005, 5; tenże, *Career studies as self making and life designing*, *Career Research & Development*, 2009, 24; tenże, *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, *Journal of Employment Counselling*, 2011, 48; A. Bańka, *Proaktywność i decyzyjność*.

struktura kariery wymaga refleksyjności, łączenia wielości epizodów życia, strumieni aktywności w ukierunkowaną prospektywnie strukturę biograficzną.

O ile w ogólnym zarysie teorie rozwoju zawodowego i związanej z nimi sekwencyjny model kariery nowoczesnej pozostał aktualny (zwłaszcza w odniesieniu do zawodów wymagających długiego okresu przygotowania i znacznego zaangażowania w osiąganiu kolejnych szczebli w wertykalnym modelu kariery), to zmianie uległy ramy czasowe wyznaczane przez Supera, a poszczególne sekwencje podlegają metamorfozie i dochodzi do dyfuzji elementów je konstytuujących.

Fazy eksploracji i zajmowania pozycji często się wydłużają, czemu sprzyjają coraz dłuższe cykle edukacji oraz wymóg całożyciowego kształcenia ustawicznego. Drożność systemu edukacyjnego ułatwia podejmowanie decyzji „na próbę”, których konsekwencji nie postrzega się już jako całościowych. Sprzyja tej tendencji także kulturowy trend przedłużania fazy młodości i przyjmowanie przez niektórych adolescentów i młodych dorosłych postawy dryfowania w życiu społecznym bez zaangażowania w planowanie, świadome podejmowanie decyzji, przewidywanie skutków własnych działań. Kultura indywidualizmu i natychmiastowości sprzyja skupieniu na realizacji swoich bieżących potrzeb i krótkodystansowych celów, zwłaszcza związanych z maksymalizacją definiowanych przez jednostkę zysków i od-suwaniu w czasie etapu podejmowania zobowiązań i odpowiedzialności¹³. W takich sytuacjach faza konsolidacji także ulega opóźnieniu, a w przypadku wielu profesji, zwłaszcza nie wymagających rozbudowanych kwalifikacji, następuje wielokrotnie w ciągu życia jednostki, która na niestabilnym, konkurencyjnym rynku pracy jest zmuszona podejmować i stabilizować się na krótko w różnych rolach zawodowych. Podobnie rzecz ma się z okresem całkowitego wycofania się z rynku pracy, który częstokroć wiąże się z podtrzymywaniem z nim kontaktu, czemu także sprzyjają elastyczne formy zatrudnienia.

Bodaj najbardziej dynamiczne zmiany mają jednak miejsce w długim okresie dorosłości, kiedy poszczególne cykle zaangażowania zawodowego domykają się w znacznie krótszym czasie i są często ponawiane wielokrotnie w biegu życia zawodowego, a destandardyzacja przebiegu kariery zmusza jednostki do indywidualnego jej konstruowania zgodnie z dynamicznie zmieniającymi się potrzebami jednostek i aktualnymi wymogami rynku pracy. W skrajnych wypadkach etap eksploracji staje się ostatnim w sekwencji zawodowego rozwoju.

¹³ Por. Z. Melosik *Młodość, styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*, Poznań 2001; M. Piorunek, *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań 2004; R. Lepert, Z. Melosik, B. Wojtasik (red.), *Młodość wobec niegościnniej przyszłości*, Wrocław 2005.

Dzieciństwo, adolescencja, dorosłość - wybrane odniesienia empiryczne¹⁴

Dzieciństwo - okres wzrostu w rozwoju zawodowym

Dzieciństwo stanowi etap odznaczający się w kontekście rozwoju zawodowego stosunkowo najmniejszym stopniem zmienności w toku zmian społecznych. W koncepcji rozwoju zawodowego Supera faza ta (do ok. 14. roku życia) obejmuje trzy podokresy: fantazji, zainteresowań i umiejętności. Zwłaszcza w początkowej fazie zaznacza się dominacja potrzeb dziecka i wchodzenie w role zawodowe w rzeczywistości kreowanej przez kilkulatki w zabawie tematycznej. Z czasem rośnie rola zainteresowań ukierunkowujących aktywność jednostki, by dalej koncentrować się na umiejętnościach analizowanych pod kątem wymagań świata zawodowego. Dziecko przechodzi zatem w swym rozwoju od fantazji i odrealnienia kontekstu zawodowego, poprzez próbowanie „tego co lubi robić” do „tego co potrafi, z czym sobie dobrze radzi”.

Z kolei L. Gottfredson¹⁵ podkreśla, że w okresie dzieciństwo-adolescencja jednostka tworzy mapę poznawczą zawodów, w ramach której dokonuje identyfikacji tych obszarów, które ją interesują. Proces ten dokonuje się stopniowo w toku rozwoju poznawczego i nabywania doświadczeń społecznych. Sukcesywnie jednostka tworzy pole zawodów, które potencjalnie mogłaby brać pod uwagę, a w dalszej kolejności zawęża je dokonując kolejnych kompromisów uwarunkowanych różnymi czynnikami. Logika tych kompromisów ma jednak charakter stały w przeciwieństwie do biografii jednostki - orientacja na dominację, siłę i wielkość przedstawicieli poszczególnych zawodów, następnie na zadania określone przez pleć przechodzi do orientacji na status i prestiż społeczny zawodów, by w konsekwencji orientować się na niepotwarzalne „ja”¹⁶.

Z kolei badania prowadzone przez B. Dumora na grupach gimnazjalistów wskazują na rozwój w okresie dzieciństwa/wczesnej adolescencji „rozważań

¹⁴ W tekście odwołano się wybiórczo do wieloletnich badań autorki dotyczących różnych aspektów i wymiarów funkcjonowania jednostki w relacjach ze światem pracy. Prowadzone weryfikacje empiryczne realizowane były z wykorzystaniem paradygmatu normatywnego, jak i interpretatywnego oraz metod i technik o charakterze ilościowym, jakościowym i mieszanym. Badania przeprowadzono w różnych okresach, a przywoływane tu wątki teoretyczno-empiryczne nie stanowią kompleksowej analizy biegu życia zawodowego, są raczej kolażem autorских ilustracji badawczych oraz zapisem trendów i wniosków o charakterze uniwersalnym, bądź niezależnym od czasu realizacji badań, składających się na przyczynki do deskrypcji i analizy różnych etapów przygotowywania i uczestnictwa jednostki w rynku pracy - od etapu dzieciństwa po okres średniej dorosłości.

¹⁵ L. Gottfredson, *Gottfredson's Theory*; J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji*.

¹⁶ J. Guichard, M. Huteau, *Psychologia orientacji*.

porównawczych”, co związane jest z formułowaniem oczekiwań zawodowych i odbywa się w etapach projekcji metafizycznej, metonimicznej, aż po porównania napięciowe¹⁷.

Autorskie badania skoncentrowane wokół kontekstów rozwoju zawodowego etapu dzieciństwa¹⁸ zogniskowane były z kolei na rozpoznaniu zakresu i treści dziecięcych orientacji w rzeczywistości zawodowej. Badaniami obejmowano dzieci na etapie średniego i późnego dzieciństwa (sześć- i dziesięcioletki). Celem przywoływanych weryfikacji empirycznych był opis zawartości treściowej i charakterystyka zasobu informacji składających się na obraz świata zawodowego kształtujący się w etapie dzieciństwa, ukazywanie dynamiki tych zjawisk oraz analiza marzeniowych projektów zawodowych konstruowanych w dzieciństwie.

Projekty te nie mają charakteru antycypacji zawodowej przyszłości, bowiem ograniczenia rozwojowe wykluczają planowanie długofalowe na tym etapie. Stanowią one ewaluatywne przetworzenie obrazu świata zawodowego, jego konkretnych atrybutów i wzorców zawodowych, z jakimi się dziecko styka w codzienności. Obcowanie z elementami świata zawodowego (np. upostaciowienie świata pracy, elementy warsztatu pracy itd.) może być źródłem doświadczeń dla pewnej elementarnej samoidentyfikacji dziecka jako uczestnika tego społecznego otoczenia i zakreślać poznawczą mapę zawodów¹⁹. Te dziecięce projekty zawodowe i ewaluacje świata pracy odznaczają się przede wszystkim jedną zasadniczą cechą. Jest nią stygmatyzacja płciowa dziecięcych projektów zawodowych, co koresponduje z przywoływanymi wcześniej tezami L. Gottfredson o ukierunkowaniu kalkulików na role i zadania zawodowe określane przez płęć w toku tworzenia ich

¹⁷ Tamże.

¹⁸ Badania obejmowały rozpoznanie treści deskryptywnego obrazu świata zawodowego oraz jego ewaluatywnego kontekstu, tj. dziecięcych projektów marzeniowych dotyczących sfery zawodowej. Zastosowaną procedurę badań poprzecznych, obejmując weryfikacjami kalkulików na etapie średniego (sześćcioletki) oraz późnego (dziesięcioletki) dzieciństwa. W badaniach wykorzystano rozmowę indywidualną z dziećmi, wspartą technikami wizualnymi oraz wykonywaniem prac plastycznych przez dzieci na obu etapach rozwojowych. Szczegóły zastosowanej procedury badawczej znajdują się w monografii: M. Piorunek, *Dziecko a świat zawodowy*. Szersze rozważania o specyfice okresu dzieciństwa jako etapie przygotowawczym w biegu życia zawodowego człowieka odnajdzie czytelnik w kilku kolejnych autorskich publikacjach, np. M. Piorunek, *Dziecko wobec świata pracy i zawodów. Empiryczne przyczynki. Obraz fenomenu*, Studia Edukacyjne, 2010, 11; także, *Dzieństwo w rozwoju zawodowym człowieka. Przyczynki teoretyczno-empiryczne*, Kwartalnik Pedagogiczny, 2013, 1; także, *Dziecko w perspektywie świata zawodowego. Pomiędzy teorią i praktyką dorastania w świecie pracy*, [w:] *Children in the postmodern world. Culture – media – social inequality*, red. H. Krauze-Sikorska, M. Klichowski, A. Basińska, Poznań 2014; także, *Dziecko a świat zawodowy, czyli o nieobecnych polu eksploracji w pedagogice dziecka*, [w:] *Pedagogika wczesnoszkolna wobec zmieniających się kontekstów społecznych*, red. M. Magda-Adamowicz, I. Kopaczyńska, Toruń 2014.

¹⁹ L. Gottfredson, *Gottfredson's Theory*.

poznawczej mapy zawodów w dzieciństwie. Badania autorskie wskazują na dostrzeżane przez kilkulatki zjawisko horyzontalnej segregacji zawodowej – orientowanie się chłopców i dziewcząt na różne typy profesji, przy jednoczesnym samoograniczeniu się tych drugich do stosunkowo wąskiej gamy zawodów. Zainteresowania dziewcząt skupiają się na wąskim spektrum zawodów łączących się z „nastawieniem na ludzi” związanych ze służbą, opieką, wymagających bliskich interpersonalnych kontaktów, swoistej bierności i podporządkowania (uczuciowość, delikatność, opiekuńczość) oraz profesji eksponujących, jak atut zasadniczy (czasami jedyny) wygląd zewnętrzny (dyskurs ciała w kulturze ponowoczesnej²⁰). Skoncentrowane na dużo szerszej gamie projektów chłopięce wybory odwołują się do profesji związanych z jednej strony – ze stereotypowym pojęciem męskości w znaczeniu siły fizycznej, niezależności, dominacji, aktywności poczucia sprawstwa, z drugiej zaś – z nastawieniem „na rzeczy”, wymagających uzdolnień technicznych. Chłopcy wskazując określone profesje, nie posługują się argumentacją używaną przez dziewczęta. Być może uzasadniona jest hipoteza, że te ostatnie nie przekraczają obszarów działalności zawodowej zarezerwowanych dla mężczyzn dzięki socjalizacyjnie ugruntowanemu w nich przeświadczeniu o akceptowalnych ograniczeniach w pewnych sferach funkcjonowania oraz tendencji do atrybucji wewnętrznej – dyspozycyjnej, zakładającej, że przyczyną ewentualnego niepowodzenia w danej sferze zawodowej są cechy wewnętrzne jednostki. Ograniczenia płci nie są tak silnie odczuwane przez chłopców, dla których negatywne ewaluacje pewnych typów aktywności mają raczej związek z niedogodnościami i wadami samego zawodu – atrybucja zewnętrzna (konsekwencją jest myślenie w kategoriach *...jeśli chciałbym, mógłbym to robić, ale jest to nudne, nieciekawe zajęcie...*). Wydaje się, że wskazana tendencja może rzutować na wybory edukacyjno-zawodowe dokonywane przez młodzież i dorosłych w przyszłości. Hipotezę tę wzmacnia Hodkinson²¹, który odwołując się do koncepcji Bourdiego, dowodzi, że ludzie podejmują decyzje dotyczące wyboru zawodu w obrębie swoich horyzontów działania. Bazując na schematach poznawczych, organizują one nasz pogląd na świat, jak i wybór możliwy w jego obrębie²². Dlatego, obiektywna dostępność posad dla kobiet w obrębie profesji tradycyjnie uznanych za męskie ma niewielkie znaczenie dla

²⁰ Z. Melosik, *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Poznań – Toruń 1996; tenże, *Kultura popularna i tożsamość młodzieży*, Kraków 2013.

²¹ P. Hodkinson, A.C. Sparkes, *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*, *British Journal of Sociology of Education*, 1997, 18.

²² P. Hodkinson, *Careership: The Individual, Choices and Markets in the Transition to Work*, [w:] *Knowledge and Nationhood: Education, Politics and Work*, red. J. Avis, M. Bloomer, G. Esland, D.I. Gleeson, P. Hodkinson, London 1996; P. Hodkinson, A.C. Sparkes, *Careership*; M. Piorunek, *Projektowanie przyszłości*.

praktycznych wyborów kobiet, które w dzieciństwie zdefiniowały te zawody jako nieodpowiednie dla swojej płci.

Badania²³ późniejsze wskazują już na tendencję do zmniejszenia „usztynienia” poznawczej mapy zawodowej ze względu na kryterium płci, co jest zapewne wynikiem szeroko pojętych przemian kulturowych.

Adolescencja - okres eksploracji w rozwoju zawodowym

Na etapie dorastania, w Superowskiej fazie poszukiwań (orientacyjne ramy czasowe, przypisane przez autora to 15.-24. rok życia) młodzież eksploruje różne obszary edukacji i rynku pracy. Czyni to ze świadomością ograniczonej za te działania odpowiedzialności, bowiem społeczeństwo daje młodemu człowiekowi czas na specjalizowanie się, zajmowanie tymczasowych miejsc w strukturze społecznej oraz pozyskiwanie wiedzy niezbędnej w danym kręgu kulturowym i trening socjalizacyjny.

Może to prowadzić do osiągnięcia dojrzałej tożsamości, ale też katalizować konstruowanie:

- *tożsamości moratoryjnej*, związanej z niezależnością, niepokojem i buntem wobec podejmowania zobowiązań zawodowych lub
- *tożsamości rozproszonej*, której towarzyszy poczucie alienacji, brak poczucia sensu życia, tendencja do wycofania się z aktywności na rynku pracy, czy
- przyczyniać się do bezrefleksyjnego, związanego z wypieraniem konfliktów i stosowaniem licznych mechanizmów obronnych, *przejęcia tożsamości nadanej* i realizacji narzuconych, często przypadkowych zawodowych zobowiązań²⁴.

Badania autorskie procesu podejmowania przez adolescentów edukacyjno-zawodowych decyzji, stających się punktem wyjścia do konstrukcji karier zawodowych²⁵, umożliwiły między innymi wyłonienie i opisanie kilku cha-

²³ T. Neckar-Ilnicka, *Obraz własnej przyszłości zawodowej w swobodnych wypowiedziach uczniów klas I-III*, [w:] *Podjęcie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, red. B. Wojtasik, Wrocław 2001; K. Filipowiak-Łuczyńska, *Reprezentacje świata zawodowego w okresie dzieciństwa*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, red. M. Piorunek, Toruń 2009.

²⁴ J.E. Marcia i in., *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*, New York 1993.

²⁵ Badania te realizowane w paradygmacie interpretatywnym przeprowadzono w schemacie weryfikacji longitudinalnych obejmujących etap dzieciństwo-późna adolescencja (badania trwały 11 lat). Wykorzystano na poszczególnych etapach badań różne techniki diagnostyczne, m.in. rozmowy z badanymi, narracyjne autocharakterystyki pisemne badanych, projekcyjną technikę zdań niedokończonych oraz inwentarz zainteresowań. Badania jakościowe uzupełniono sondażem diagnostycznym adresowanym do adolescentów doko-

rakterystycznych sposobów radzenia sobie przez młodych ludzi z zadaniem projektowania swojej kariery zawodowej, kilku strategii dochodzenia do kolejnych edukacyjnych i zawodowych postanowień oraz ich realizacji. W toku analizy jakościowej materiału empirycznego, zgromadzonego w ramach procedury longitudinalnej, wyłoniono kilka strategii projektowania przyszłości. Stanowią one teoretyczny konstrukt, wyłoniony *post factum*, wiążący projektowanie poszczególnych etapów drogi edukacyjno-zawodowej z ich bezpośrednią realizacją, to jest weryfikacją założeń preparacyjnych (zamysły, projekty, plany) w toku konkretnych działań²⁶. Wspomniane badania umożliwiły wskazanie i opisanie kilku takich strategii.

Są wśród nich następujące: strategia kondensacji – „zawężania pola wyborów” (wiążąca się z wczesnymi, silnie sprecyzowanymi orientacjami edukacyjnymi i stosunkowo wczesnym ukierunkowaniem orientacji zawodowej, która jest dookreślana w miarę pokonywania poszczególnych szczebli kształcenia), strategia addytywna – „układania klocków” (będąca wyrazem ukształtowanych orientacji edukacyjnych przy płynnej, niestabilnej sytuacji w obrębie orientacji zawodowej, wiąże się z permanentnym, ale przejściowym zaangażowaniem się w zmieniające się projekty zawodowe), strategia stochastyczna – „wyboru na chybił trafił” albo „zdania się na innych” (związana z niesprecyzowaniem zarówno orientacji edukacyjnych, jak i zawodowych), strategia aktualistyczna w dwóch wymiarach: optymistycznym – strategia temporyzacji („przyjdzie czas będzie rada”) oraz pesymistycznym – strategia pasywna („nie widzę dla siebie perspektyw”), a także strategia asekuracyjna – „lepszy wróbel w garści” (jako efekt racjonalizacji, sfinalizowany podejmowaniem decyzji w odniesieniu do biograficznych wymiarów obciążonych stosunkowo najmniejszym ryzykiem porażki).

Na kolejnych etapach młody człowiek zmuszony będzie do przejścia od fazy preparacyjnej (projektowej) do realizacyjnej w toku konstrukcji swojej drogi edukacyjno-zawodowej, jednakże jest to proces dynamiczny i często długotrwały.

nujących wyborów edukacyjno-zawodowych. Metodologiczne podstawy przywołanych tu wybiórczo badań zawarto w monografii: M. Piorunek, *Projektowanie przyszłości*. Szersze rozważania dotyczące okresu adolescencji w kontekście biegu życia zawodowego człowieka odnajdzie czytelnik w kilku innych opracowaniach autorskich, jak np.: *The Youth as the Clients of Career Guidance: Selected Studies of Polish Adolescents*, *The New Educational Review*, 2006, 2; *Kształtowanie tożsamości zawodowej jako zadanie rozwojowe okresu adolescencji*, [w:] *Pedagogika społeczna w Polsce po 1989 roku. Przemiany w nauce, obecność międzynarodowa, kręgi tematyczne prac badawczych*, red. B. Kromolicka, A. Radziewicz-Winnicki, M. Noszczyk-Bernasiewicz, Katowice 2007; *L'elaboration des projets a l'adolescence: etude empirique aupres d'adolescents polonaise*, *L'orientation scolaire et professionnelle*, 2007, 2; *(Bez)sens planowania przyszłości... Refleksje o adolescencyjnym projektowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej*, *Studia Edukacyjne*, 2011, 18.

²⁶ Dla zobrazowania uzyskanych informacji używam metafor jako narzędzi wydobywania wzorców i porządkowania danych jakościowych.

Wczesna dorosłość – etap eksploracji/etap zajmowania pozycji

Faza eksploracji obejmująca swym zasięgiem pierwotnie etap do około 24. roku życia w postnowoczesnych realiach bardzo znacznie się wydłuża, odsuwając w czasie kolejną z nich związaną z zajmowaniem pozycji zawodowej (ok. 25-44 lata) w celu osiągnięcia względnej stabilizacji. Proces zajmowania pozycji często przybiera postać dynamicznych, wielokierunkowych, czy wręcz chaotycznych tranzycji pomiędzy edukacją a pracą, różnymi formami zatrudnienia, wieloma dziedzinami aktywności zawodowej. W rynkowej rzeczywistości permanentnej konkurencji ludzie na etapie wczesnej dorosłości bądź nadal eksplorują rzeczywistość rynkową, bądź wypróbowują prace, zajęcia, zatrudnienie obrane na progu fazy zajmowania pozycji, zmierzając w dłuższej perspektywie czasowej do względnej konsolidacji w roli zawodowej.

Kolejne badania autorskie²⁷ skoncentrowano wokół poszukiwania odpowiedzi na pytania: jaki paradygmat kariery jest konstruowany przez młodych dorosłych?

Wypowiedzi młodych dorosłych wskazywały między innymi na:

- dążenie przez młodych do osiągania sukcesów w życiu zawodowym, przy czym ich definiowanie jest dalece nieprecyzyjne, a kryteria ich osiągania precyzują inni (implikuje to wielokrotną zmianę mierników sukcesu zawodowego, wykreowaną przez mody);

- konieczność upublicznienia kariery (przy okazji upublicznienia siebie); zaistnienie w świecie medialnym samo w sobie jest karierą; (pop)kariera rozgrywa się w mediach, a często także w ramach kreacji charakterystycznych dla kultury popularnej²⁸;

- docenianie popularności i sławy jako ważnych elementów życia zawodowego (bycie popularnym, znanym, rozpoznawalnym, „lajkowanym” także w związku z wykonywaną pracą);

- oczekiwanie natychmiastowości rezultatów i osiągnięć zawodowych (kariera to dla młodych raczej sprint, a nie bieg długodystansowy; niski stopień akceptacji dla odraczania gratyfikacji w życiu zawodowym);

²⁷ W celu zdiagnozowania ww. obszaru tematycznego zastosowano badania o charakterze sondażowym. Pytania w kierowanej do studentów ankiecie miały charakter otwarty, co umożliwiło swobodne, obszernie wypowiedzi badanych. Docelową grupę badawczą stanowili młodzi dorośli, studiujący w trybie stacjonarnym i niestacjonarnym na wybranych kierunkach humanistycznych poznańskich uczelni publicznych i niepublicznych. Obszerniejsze rozważania, zarówno o charakterze metodologicznym, jak i dotyczące uzyskanych wstępnych wyników badań, zawarto w opracowaniach autorskich: M. Piorunek, *Młodzi dorośli o (pop)karierze – „myśli nieuczestane”* (w druku) oraz także, *Kariera według młodych czyli nowy paradygmat kariery na dysonansowym rynku pracy*, *Studia Edukacyjne*, 2016, 38.

²⁸ Z. Melosik, *Kultura popularna*.

- obniżone poczucie profesjonalizmu, niewiedza w zakresie możliwości wykorzystania nabytych kompetencji (zjawisko to uwidoczniło się w przypadku badanych studentów nauk humanistycznych i społecznych), oczekiwanie zalgorytmizowanego środowiska pracy, do którego przygotowuje edukacja;

- łączenie przez młodych dorosłych w myśleniu o determinantach kariery szeregu przeciwieństw: aktywności, twórczości, kreatywności z jednej, z konformizmem, brakiem zaangażowania, korzystaniem z protekcji, koneksji i znajomości z drugiej;

- tendencję do relatywizacji znaczeń, która utrudnia ogląd siebie, świata i relacji ja-swiat, czyniąc nieadekwatne oczekiwania, nadzieje i aspiracje młodych do ich rzeczywistych możliwości i predyspozycji;

- stosunkowo częste dokonywanie atrybucji odpowiedzialności za porażki i trudności na zewnątrz jednostki (np. mechanizmy makroekonomiczne nieprzychylnie młodym pracownikom).

W konstruowanym przez młodych dorosłych paradygmacie kariery nakładają się na siebie zarówno powszechnie dostrzegane tendencje popkulturów, jak i specyficzne, często trudne, personalne doświadczenia utwierdzania swojej tożsamości w sferze zawodowej, ale i niepozbawione realizmu obserwacje rynkowej gry czy interioryzacja wielu płaszczyzn społecznego dyskursu o rynku pracy. Młodzi nie do końca uwewnętrznili nowy kształt karier charakterystycznych dla postnowoczesności, wybiórczo przywołują ich wybrane cechy, pozostają w fazie rozpoznawania realiów konstrukcji zawodowych karier, „zawieszeni” między oczekiwaniami stabilizacji, bezpieczeństwa, przewidywalności a świadomością faktycznej destabilizacji linii życia zawodowego, niepewnością, zmiennością, zawodowym chaosem.

Średnia dorosłość **- faza konsolidacji w rolach zawodowych**

Faza konsolidacji zawodowej związana jest w koncepcji D. Supera z długim, transformatywnym okresem średniej dorosłości, który finalnie ma prowadzić do uzyskania względnej stabilizacji zawodowej. Kontekst przemian kulturowych epoki globalizacji oraz transformacji gospodarczych zasadniczo jednak zmienia warunki realizacji zadań rozwojowych tego okresu. Do deskrypcji tego procesu przyczynę stanowią kolejne badania autorskie, odwołujące się do paradygmatu interpretatywnego i metody biograficznej, prowadzone wśród osób na etapie średniej dorosłości, funkcjonujących na rodzimym rynku pracy²⁹. Pozwoliły one na wyłonienie i opisanie trzech za-

²⁹ Szczegółowy opis metodologii przeprowadzonych badań jakościowych (na poziomie analizy danych wykorzystano także metodologię badań ilościowych) wraz z ich wynikami znajdzie

sadniczych typów biografii zawodowych/wzorców karier funkcjonujących równoległe w polskich realiach. Są wśród nich kariery linearne, sekwencyjne, mozaikowe.

Pierwsze z nich cechuje względna stabilność i niska presja na zmianę pracy. Osoby realizujące ten typ kariery wytyczają sobie kolejne cele w obrębie raz obranego kierunku zawodowego, trwają przy nim niezmiennie, nieznacznie modyfikując schematy działania. Ewentualna mobilność pozioma w obrębie raz obranego zawodu jest nieznaczna, zaś mobilność pionowa wiąże się z uzyskiwaniem coraz wyższego stopnia wtajemniczenia, prowadzącego do mistrzostwa, co niekoniecznie musi być bezpośrednio związane z kategorią awansu (np. kariery rozwijające się „w głąb”, których przykładem mogą być kariery nauczycielskie). Ten wzorzec kariery w największym stopniu wyczerpuje znamiona charakterystyki fazy konsolidacji, w której następuje z czasem pełna asymilacja raz obranej i konsekwentnie realizowanej roli zawodowej, prowadząca do profesjonalnej dojrzałości.

Z kolei biografie/kariery sekwencyjne cechuje znacznie mniejszy niż w poprzednim wypadku stopień stabilności. W ich ramach często dochodzi do tranzyjacji pomiędzy różnymi formami uczestnictwa w rynku edukacji i pracy, a sekwencje zawodowego zaangażowania (poczynając od poszukiwania pracy, przez rozwijanie aktywności w ramach danego zatrudnienia, po wycofanie się z niej) powtarzają się w biografii wielokrotnie. Plany edukacyjno-zawodowe takich osób mają częściej charakter elastyczny, krótko-terminowy.

W biografiach/karierach zdecentrowanych/mozaikowych/kolażowych widoczne są liczne epizody zaangażowania zawodowego, a praca traktowana jest jako czasowe „odkrywanie” swojej tożsamości. Dla osób preferujących ten typ kariery charakterystyczna jest duża tolerancja dla wielokierunkowych zmian, ich znacznej dynamiki, a czasem także nieciągłości czy przypadkowości w biegu życia. Jednostka aktywnie uczestniczy w rynkowej grze, angażując się w liczne projekty, pozostając otwarta na różne propozycje, aktywnie poszukując nowych możliwości. Kariery takie mają charakter swoistego kolażu, a akumulacja edukacyjno-zawodowych doświadczeń ma charakter wielokierunkowy, często nie porządkuje ich reguła

czytelnik w: M. Piorunek, *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Poznań 2009 oraz innych publikacjach autorskich, jak np.: *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, red. M. Piorunek, Toruń 2009; *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapu średniej dorosłości*, *Studia Edukacyjne*, 2010, 14; *Biografia zawodowa człowieka w kontekście permanentnej zmiany społecznej*, [w:] *Odmiany życia społecznego współczesnej Polski: instytucje, polityka, kultura*, red. Z. Galor, Poznań 2014; *Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje*, [w:] *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*, red. J. Matejek, K. Białożyty, Kraków 2015.

progresywności. Prowadzi się synchroniczną aktywność na wielu polach, koncentrując się raczej na działaniach bieżących, aktualnych okazjach, zadaniach pojawiających się nagle, nieplanowanych, ale istotnych dla jednostki w perspektywie prezentystycznej. Planowanie takiej kariery, zwłaszcza długodystansowe, jest praktycznie niemożliwe; konieczne staje się nastawienie na maksymalną elastyczność i stałe uczenie się w toku nabywanych doświadczeń, koncentracja na terażniejszości.

Realizacja określonego wzorca kariery warunkowana jest szeregiem czynników podmiotowych i środowiskowych. Specyfika fazy biograficznej, skorelowana z zadaniami życiowymi dla niej typowymi, w znacznym stopniu różnicuje orientacje temporalne jednostki i możliwości realizacji określonych wzorców karier. Osoby młodsze zapewne będą przejawiały większą akceptację dla paradygmatu kariery mozaikowej/zdecentrowanej/kolażowej. Starsze osoby będą zapewne preferowały większą stałość, przewidywalność, bezpieczeństwo w biegu swojego życia zawodowego, choć specyfika ponowoczesności te ich dążenia do znalezienia się w fazie konsolidacji zawodowej może skutecznie odsuwać w czasie, czy wręcz niweczyć. Przywołane wcześniej wzorce karier współlistnieją w rzeczywistości społecznej, a proces emergencji nowych jakościowo wzorców karier powstających na bazie wcześniejszych ma charakter permanentny.

Zakończenie

Prowadzone rozważania skoncentrowano wokół tezy o stadialności biegu życia zawodowego/kariery zawodowej człowieka, ilustrując ją wybiórczo przywołanymi poszukiwaniami badawczymi autorki, wpisującymi się w szerszy kontekst interdyscyplinarnych dociekań z tego obszaru. Etapy rozwoju zawodowego i wszystkie składające się na ich przebieg zjawiska oraz procesy zyskują w postnowoczesnej rzeczywistości status tymczasowości, choć logika rozwoju kariery opisana przez Supera w najogólniejszych zarysach zachowuje swoją aktualność, to jednostka musi być gotowa na wielokrotne zmiany w przebiegu kariery.

BIBLIOGRAFIA

- Bańka A., *Pomoc psychologiczna wobec potrzeb rozwojowych jednostek i wyzwań współczesności*, [w:] *Poradnictwo. Kolejne przybliżenia*, red. M. Piorunek, Toruń 2011.
- Bańka A., *Proaktywność i decyzyjność. Nowe miary adaptacji twórczej do rozmytej rzeczywistości rynku pracy*, [w:] *Zawód czy kompetencje? Wymagania rynku pracy a wspieranie rozwoju kariery*, red. V. Drabik-Podgórna, M. Podgórna, Toruń 2016.

- Brzezińska A., Trempała J., *Wprowadzenie do psychologii rozwoju*, [w:] *Psychologia*, red. J. Strelaut, Gdańsk 2000.
- Buehler Ch., *Bieg życia ludzkiego*, Warszawa 1999.
- Cybal-Michalska A., *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.
- Drucker P.F., *The age of discontinuity*, New Brunswick 2008.
- Erikson E.H., *Tożsamość a cykl życia*, Poznań 2004.
- Filipowiak-Łuczyńska K., *Reprezentacje świata zawodowego w okresie dzieciństwa*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, red. M. Piorunek, Toruń 2009.
- Ginzberg E., Ginsburg S.W., Axelrad S., Herma J.L., *Occupational choice: an approach to a general theory*, New York 1951.
- Gottfredson L., *Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise*, [w:] *Carrer Choice and Development*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco 1996.
- Guichard J., Huteau M., *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*, Kraków 2005.
- Hodkinson P., *Careership: The Individual, Choices and Markets in the Transition to Work*, [w:] *Knowledge and Nationhood: Education, Politics and Work*, red. J. Avis, M. Bloomer, G. Esland, D.I. Gleeson, P. Hodkinson, London 1996.
- Hodkinson P., Sparkes A.C., *Careership: A Sociological Theory of Career Decision Making*, *British Journal of Sociology of Education*, 1997, 18.
- Leppert R., Melosik Z., Wojtasik B. (red.), *Młodość wobec niegościnniej przyszłości*, Wrocław 2005.
- Marcia J.E., Waterman A.S., Matteson D.R., Archer S.L., Orlofsky J.L., *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*, New York 1993.
- Melosik Z., *Tożsamość, ciało i władza. Teksty kulturowe jako (kon)teksty pedagogiczne*, Poznań – Toruń 1996.
- Melosik Z. *Młodość, styl życia i zdrowie. Konteksty i kontrowersje*, Poznań 2001.
- Melosik Z., *Kultura popularna i tożsamość młodzieży*, Kraków 2013.
- Neckar-Ilnicka T., *Obraz własnej przyszłości zawodowej w swobodnych wypowiedziach uczniów klas I-III*, [w:] *Podejmowanie decyzji zawodowych przez młodzież i osoby dorosłe w nowej rzeczywistości społeczno-politycznej*, red. B. Wojtasik, Wrocław 2001.
- Nowacki T.W., *Zawodownawstwo*, Radom 2003.
- Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa 2003.
- Piorunek M., *Dziecko w relacjach ze światem zawodowym*, Poznań 1996.
- Piorunek M., *Projektowanie przyszłości edukacyjno-zawodowej w okresie adolescencji*, Poznań 2004.
- Piorunek M., *The Youth as the Clients of Career Guidance: Selected Studies of Polish Adolescents*, *The New Educational Review*, 2006, 2.
- Piorunek M., *Kształtowanie tożsamości zawodowej jako zadanie rozwojowe okresu adolescencji*, [w:] *Pedagogika społeczna w Polsce po 1989 roku. Przemiany w nauce, obecność międzynarodowa, kręgi tematyczne prac badawczych*, red. B. Kromolicka, A. Radziejewicz-Winnicki, M. Noszczyk-Bernasiewicz, Katowice 2007.
- Piorunek M., *L'elaboration des projets a l'adolescence: etude empirique aupres d'adolescents polonaise, L'orientation scolaire et professionnelle*, 2007, 2.
- Piorunek M., *Kariery zawodowe ludzi na etapie średniej dorosłości. Ciągłość i zmiana na polskim rynku pracy*, [w:] *Człowiek w kontekście pracy. Teoria – Empiria – Praktyka*, red. M. Piorunek, Toruń 2009.
- Piorunek M., *Dziecko wobec świata pracy i zawodów. Empiryczne przyczynki. Obraz fenomenu*, *Studia Edukacyjne*, 2010, 11.

- Piorunek M., *Od stabilizacji do chaosu zawodowego. Scenariusze biografii zawodowych etapów średniej dorosłości*, Studia Edukacyjne, 2010, 14.
- Piorunek M., *(Bez)sens planowania przyszłości... Refleksje o adolescencyjnym projektowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej*, Studia Edukacyjne, 2011, 18.
- Piorunek M., *Dzieciństwo w rozwoju zawodowym człowieka. Przyczynki teoretyczno-empiryczne*, Kwartalnik Pedagogiczny, 2013, 1.
- Piorunek M., *Biografia zawodowa człowieka w kontekście permanentnej zmiany społecznej*, [w:] *Odmiany życia społecznego współczesnej Polski: instytucje, polityka, kultura*, red. Z. Galor, Poznań 2014.
- Piorunek M., *Dziecko a świat zawodowy, czyli o nieobecny polu eksploracji w pedagogice dziecka*, [w:] *Pedagogika wczesnoszkolna wobec zmieniających się kontekstów społecznych*, red. M. Magda-Adamowicz, I. Kopaczyńska, Toruń 2014.
- Piorunek M., *Dziecko w perspektywie świata zawodowego. Pomiędzy teorią i praktyką dorastania w świecie pracy*, [w:] *Children in the postmodern world. Culture – media – social inequality*, red. H. Krauze-Sikorska, M. Klichowski, A. Basińska, Poznań 2014.
- Piorunek M., *Kariera zawodowa w ponowoczesnej rzeczywistości. Nowy paradygmat i jego edukacyjno-pomocowe implikacje*, [w:] *Praca w życiu człowieka i jej społeczno-edukacyjne uwarunkowania*, red. J. Matejek, K. Białożył, Kraków 2015.
- Piorunek M., *Kariera według młodych czyli nowy paradygmat kariery na dysonansowym rynku pracy*, Studia Edukacyjne, 2016, 38.
- Piorunek M., *Młodzi dorośli o (pop)karierze – „myśli nieuczesane”* (w druku).
- Savickas M.L., *Life-Long Self-Construction*, International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2005, 5.
- Savickas M.L., *Career studies as self making and life designing*, Career Research & Development, 2009, 24.
- Savickas M.L., *Constructing Careers: Actor, Agent and Author*, Journal of Employment Counseling, 2011, 48.
- Smart R., Peterson C., *Super's career stages and the decision to change careers*, Journal of Vocational Behavior, 1997, 51.
- Super D.E., *The psychology of careers*, New York 1957.
- Super D.E., *Career and Life Development*, [w:] *Career Choice and Development*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco – Washington – London 1984.
- Super D.E., *A life – span, life-space approach to career development*, [w:] *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, red. D. Brown, L. Brooks, San Francisco 1990.
- Wiatrowski Z., *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009.