

JACEK WÓDZ, KATARZYNA SZCZEPAŃSKA-WOSZCZYNA

*Akademia WSB  
w Dąbrowie Górniczej*

## PERCEPCJA RYZYKA NIEPOWODZENIA ZAWODOWEGO WŚRÓD STUDENTÓW

ABSTRACT. Wódz Jacek, Szczepańska-Woszczyzna Katarzyna, *Percepcja ryzyka niepowodzenia zawodowego wśród studentów* [Perception the Risk of Professional Failure Among Students]. Studia Edukacyjne nr 51, 2018, Poznań 2018, pp. 287-308. Adam Mickiewicz University Press. ISSN 1233-6688. DOI: 10.14746/se.2018.51.17

The author reflects on the risk of professional failure among students. He believes that in this case we have a vague definition of professional failure. He indicates both causes, those independent of humans and those related to their own actions or negligence. Then he refers to the category of occupation and its place in times of uncertainty. Pointing to the factors determining the perception of the risk of professional failure, he emphasizes the role of the University, which gives support to its students in the process of their professional risk assessment.

**Key words:** luck, failure, student, occupation job

### Wprowadzenie

Młodzi ludzie podejmujący decyzję o rozpoczęciu studiów wyższych i wyborze kierunku, na którym będą studiować, kierują się bardzo różnymi przesłankami. Od wynikających z długotrwałego zainteresowania jakimś kierunkiem (czy przyszłym zawodem), poprzez względy czysto społeczne (np. znajomość kogoś, kto takie studia ukończył), czy te, które wynikają z przesłanek praktycznych, jak na przykład bliskość uczelni do własnego miejsca zamieszkania<sup>1</sup>, a także po zupełnie przypadkowe. Działania związane ze studiowaniem podejmowane są ze względu na motywacje wewnętrzne, osiągnięcia, motywacje związane z obrazem własnej osoby, samoaktualizacji i samorozwoju<sup>2</sup>. Nie brakuje też tak zwanych motywacji negatywnych (np.

---

<sup>1</sup> R.E. Franken, *Psychologia motywacji*, Gdańsk 2005, s. 37.

<sup>2</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2000, s. 107-110; J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna*, t. 2, Gdańsk 2003, s. 456-468.

wybór studiów, gdzie nie wymaga się znajomości matematyki, co rodzi wybory kierunków społecznych czy humanistycznych – często bez większego zainteresowania).

Z wieloletniej obserwacji, związanej z pracą nauczycieli akademickich, wiemy, że często dopiero po rozpoczęciu studiów młodzi ludzie zaczynają interesować się tym, na czym polegać będzie ich ewentualna praca zawodowa po ukończeniu studiów, zgodnie z regułą społeczną – będąc miał wyższe wykształcenie, będzie dostępne dla mnie wiele ról<sup>3</sup>. I tutaj zaczyna się pewien problem. Zwykle owo rozeznanie cech przyszłego zawodu opiera się na potocznej wiedzy, płynącej z doświadczeń związanych z przeszłością. To zresztą związane jest też z innym zagadnieniem, o którym wspomnimy w dalszej części, mianowicie czysto statyczną wizją cech przyszłego zawodu i warunków społecznych, w których ten zawód będzie mógł być wykonywany w przyszłości. Rzadko tylko zdarzają się studenci uwzględniający szybko następujące zmiany społeczne i ekonomiczne, skomplikowanie przemian na rynku pracy, pojawianie się coraz to nowych cech i umiejętności wymaganych dla wykonywania jakiegoś konkretnego zawodu i tym podobne.

Konstatując ten fakt, wykładowcy stają czasem przed dylematem – czy poprzez dobór treści nauczania wskazywać na przyszłe, często nieznanne nam, uwarunkowania przyszłości pracy w jakimś konkretnym zawodzie, ryzykując przy tym swoistą demotywację studentów.

W prezentowanym tekście chcemy zająć się kilkoma wybranymi zagadnieniami problemu, który ogólnie nazwaliśmy percepcją ryzyka niepowodzenia zawodowego studentów. Mamy świadomość, że zagadnienie to jest bardzo obszerne i często w dużym stopniu zależy od kierunku studiów. Uważamy jednak, że temat ten wart jest szerszej refleksji, której próbę podejmujemy. Na tle czynionych rozważań jakże ważne stawia dzisiaj Zbyszko Melosik pytania w formie dopełnienia (*nota bene* pozostające stale bez jednoznacznej odpowiedzi): czy współczesna edukacja akademicka służy zniesieniu czy też pogłębieniu różnic społecznych; tworzeniu elit, czy też celom egalitarnym?<sup>4</sup>

## Pojęcie niepowodzenia zawodowego

Pojęcie niepowodzenia zawodowego jest dość szerokie, czasem nieprecyzyjne, ale dotyczy na tyle ważnych zagadnień, że warte jest dokładniejszej analizy. Najpierw trzeba zaznaczyć, że termin ten zawiera w sobie zarówno te stany, które są (były) niezależne od woli konkretnego człowieka jak i te,

<sup>3</sup> P.G., Zimbardo, *Psychologia i życie*, Warszawa 1994, s. 587.

<sup>4</sup> Z. Melosik, *Edukacja uniwersytecka i stratyfikacja społeczna*, [w:] *Edukacja akademicka. Między oczekiwaniami a rzeczywistością*, red. A. Ćwikliński, Poznań 2014, s. 67.

które są przez niego powodowane zarówno przez działania, jak i przez zaniechania. Jednak podstawowym wskaźnikiem niepowodzenia zawodowego jest indywidualne odczucie albo wręcz niemożliwość wykonywania pracy w zawodzie, albo brak zadowolenia, satysfakcji z pracy w tymże. Konsekwencją jest zwykle albo podjęcie pracy w innym zawodzie (bądź w skrajnych wypadkach rezygnacja z pracy zawodowej), albo praca bez zadowolenia, odczucie bezsensu pracy w nim. Gdyby przyjąć tu rozumowanie bardziej ekonomiczne, to powiedzielibyśmy, że niepowodzenie zawodowe prowadzi do konstatacji bezsensu inwestycji w siebie, w swoje wykształcenie, w poprzednią motywację kierującą naszymi wyborami zawodu. Oczywiście, jak każde odczucie tak i to jest stopniowalne w swym natężeniu, może mieć charakter stały bądź sporadyczny, czy okresowy. Wreszcie, odczucie niepowodzenia zawodowego ma dwa wymiary. Pierwszym jest wymiar indywidualny, bo odnosi się ono do konkretnego człowieka i jego sytuacji. Jest jednak i drugi wymiar, kto wie czy nie istotniejszy, choć zawsze wtórny względem pierwszego. Jest to wymiar społeczny, czasem dotyczący wielkich zbiorowości, czasem ograniczony do jakiegoś regionu czy wręcz lokalny. Ale może też dotyczyć (i ostatnio chyba coraz częściej dotyczy) określonych grup zawodowych, czasem jest to zjawisko pokoleniowe, czasem odnosi się do jakiejś warstwy społecznej, a ostatnio często określonych korporacji, jak je widział Max Weber, a więc w sposób nieco zbliżony do warstwy społecznej<sup>5</sup>. Zygmunt Wiatrowski przyjął, iż „Powodzenia i niepowodzenia są to stany będące następstwem stosunku zachodzącego między rzeczywistymi wynikami wysiłku człowieka a założonymi uprzednio oczekiwaniami”<sup>6</sup>. Cytowany autor już w 1982 roku opublikował swoje rozważania nad powodzeniami i niepowodzeniami zawodowymi<sup>7</sup>. Można przyjąć iż ostatecznie uznał:

Powodzenie i niepowodzenie w pracy zawodowej jest stanem wyznaczonym pomyślnym lub niepomyślnym rezultatem wykonywanych zadań i powinności zawodowych lub innych okoliczności związanych z działalnością zawodową<sup>8</sup>.

Zatem, sama próba bardziej precyzyjnego określenia zjawiska niepowodzenia zawodowego napotyka na spore trudności. Intuicyjnie odczuwamy sens tego sformułowania, ale jego operacjonalizacja musiałaby opierać się na dodefiniowaniu elementów definicyjnych, aby móc służyć poważnie traktowanej empirii.

<sup>5</sup> R. Bendix, *Max Weber: An Intellectual Portrait*, California 1977, s. 85-87; M. Weber, *Racjonalność, władza, odczarowanie*, Poznań 2011, s. 211.

<sup>6</sup> Z. Wiatrowski, *Myśli i działania pedagogiczne*, Włocławek 2001, s. 274.

<sup>7</sup> Z. Wiatrowski, *Powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących w świetle badań empirycznych*, *Studia Pedagogiczne*, 1982, 8, s. 209-249.

<sup>8</sup> Z. Wiatrowski, *Wykład monograficzny*, Włocławek 2002.

Z drugiej jednak strony, same trudności nie powinny nas odwozić od analizy zjawiska, bo w rozważaniach bardziej ogólnych takie wskazania jak te wspomniane wyżej wydają się wystraszające.

Ze zjawiskiem niepowodzenia zawodowego spotkamy się już w XIX wieku, w zasadzie od momentu, kiedy zaczęto w poważniejszy sposób zastanawiać się nad funkcjonowaniem zawodów. Właśnie z takiej odległej perspektywy można bez ryzyka błędu wskazać pewną zależność – im szybszy był rozwój ekonomiczny i społeczny danych społeczeństw, tym częściej zaczęto zauważać również zjawisko niepowodzenia zawodowego. To jest prosta konstatacja, wrócimy do niej nieco dalej, aby wskazać na ewentualną przewidywalność takich zjawisk, bo z kolei ta przewidywalność pozwala nam na formułowanie wniosków praktycznych (a w stosunku do zbiorowości studentów także do wniosków z dziedziny pedagogiki szkoły wyższej).

Wspominaliśmy wyżej, że niepowodzenia zawodowe są niekiedy powodowane warunkami niezależnymi od człowieka<sup>9</sup>. Dotyczy to bardzo różnych sytuacji, ale można je z grubsza podzielić na wynikające z jakichś zjawisk przyrody, czyli takie które są wynikiem wojen czy związanych z nimi przemieszczeń bądź eksterminacji, takie które wynikają ze zmian systemów prawnych, takie które są wynikiem zmian związanych z postępem technicznym czy organizacyjnym, czy wreszcie takie, które wynikają ze zmian obyczajowych. Z pewnością można wskazać jeszcze inne grupy czynników zewnętrznych, bo przecież za takie można uznać zmiany związane z prawidłowościami wolnego rynku.

Te przyczyny niezależne od nas<sup>10</sup> są w różnym stopniu przewidywalne i ma to duży wpływ na percepcję owego ryzyka niepowodzeń wśród studentów podejmujących studia, prowadzących do jakichś zawodów czy grup zawodów. Można podać przykłady ryzyka tychże niepowodzeń, aby wyraźnie wskazać, jak istotnym czynnikiem jest tu ich przewidywalność. Wspomnieliśmy o tych przyczynach, które wynikają ze zjawisk przyrody. Niektóre są mniej czy bardziej przewidywalne, a niektóre zupełnie nieprzewidywalne. Można powiedzieć, że ocieplenie klimatu jest przewidywalne, ale wybuch uśpionego od dawna wulkanu – raczej nieprzewidywalny. Zanieczyszczenie atmosfery jest przewidywalne, ale gwałtowne ulewy są mniej przewidywalne. Czy te problemy mogą mieć wpływ na niepowodzenia zawodowe? Wydaje się, że tak, choć o ile zanieczyszczenie atmosfery jest przewidywalne, to można uznać, że kształcenie w kierunku inżynierii ochrony środowiska z tej przewidywalności czyni argument dla zdobywania tego zawodu. Mamy tu więc do czynienia z różnymi sytuacjami. Ważne jest natomiast, aby ten aspekt

<sup>9</sup> M. Armstrong, *Zarządzanie*, s. 34.

<sup>10</sup> D.P. Schultz, S.E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002, s. 32-35.

wpływu zjawisk przyrody był brany pod uwagę przy wyborze konkretnego kierunku kształcenia.

Przyczyny zewnętrzne związane z wybuchem wojen, przesiedleniami i tym podobne są z punktu widzenia konkretnego młodego człowieka stosunkowo mało przewidywalne. Mogą one mieć zasadniczy wpływ na możliwość wykonywania przyszłego zawodu, choć i tu doświadczenie narodów, które często były eksponowane na tego typu ryzyko wskazuje, że powstają tam motywacje do kształcenia na kierunkach, które ułatwiają możliwość radzenia sobie w tak trudnych warunkach.

Zmiany w systemach prawnych mogą stanowić czynniki zewnętrzne determinujące dla określenia warunków wykonywania zawodu. Tu historia dostarcza wielu przykładów. Po wojnie istniał zawód felczera, który miał uprawnienia podobne do uprawnień lekarza. W pewnym momencie zdecydowano, że felczerzy stracą te uprawnienia, jeśli nie odbędą regularnych studiów medycznych. Dla wielu starszych felczerów oznaczało to koniec możliwości wykonywania zawodu. Podobnie nauczyciele, którzy na podstawie aktu prawnego tracą możliwość pracy zawodowej, bo system edukacji stawia im nowe wymagania, których albo nie mogą albo nie chcą już zdobywać. Podobna jest sytuacja kierowców. Nie warto mnożyć przykładów, sprawa jest znana i winna być brana pod uwagę w momencie wyboru kierunku studiów.

Ostatnio dość często spotykamy się z niemożnością wykonywania zawodu wskutek postępu technicznego. Są to zmiany w miarę przewidywalne, choć nie zawsze możemy przewidzieć, kiedy dokładnie i z jaką intensywnością one nastąpią, bo jednym z ważnych czynników są tu reguły rynku. O ile już dobrze wiemy, że postęp spowodował zanik zawodu maszynisty lokomotywy parowej (bo nie ma już lokomotyw parowych), podobnie jak zanik zawodu maszynistki biurowej, bo komputeryzacja wyparła maszyny do pisania, to w stosunku do niemałej liczby zawodów możemy przypuszczać, że niebawem postęp techniczny uczyni je zbędne. To jest konstatacja znana już od stulecia, a W. Fielding Ogburn<sup>11</sup> zjawisko to łączył z nieco innym, a mianowicie tak zwanej luką kulturowej. Po prostu, kultura zmienia się wolniej i przy szybkich zmianach technologicznych następuje luka między możliwościami technologicznymi a kulturowo uwarunkowanymi umiejętnościami ludzkimi. Współcześnie jaskrawe tego przykłady możemy obserwować w wypadku postępu technologii informatycznych.

Nieco podobnie wygląda sprawa uwarunkowań obyczajowych, choć tutaj życie niesie niemało zaskakujących przykładów. Jeszcze kilkadziesiąt lat temu zawód chirurga kojarzono z lekarzem – mężczyzną. Obecnie jest już

<sup>11</sup> W. Fielding Ogburn, *Social Change with Respect to Culture and Original Nature*, New York 1922.

sporo kobiet chirurgów. Przed wojną zawód farmaceuty uważano za zawód męski, a dzisiaj w zawodzie tym funkcjonuje wiele kobiet. Wówczas po prostu uważano, że kobiecie nie wypada uprawiać tego zawodu i było to przekonanie kulturowe związane z obyczajowością. Obecnie jeszcze na terenach wschodnich z nieufnością patrzy się na mężczyznę ginekologa, bowiem obyczajowość związana przecież z kulturą każe ten zawód kojarzyć wyłącznie z pracą lekarza kobiety. W naszym kręgu kulturowym przyzwyczailiśmy się, że te ograniczenia pomału zanikają, ale nie odnosi się to na przykład do północnej Afryki, gdzie i religia, i obyczaj wykluczają w zasadzie możliwość praktykowania zawodu ginekologa przez mężczyznę.

Zanim przejdziemy do kilku przykładów ograniczeń związanych z własnymi, indywidualnymi cechami, należy wskazać ograniczenia, które nie wynikają ani z woli indywidualnej, ani z indywidualnych zaniedbań, choć trudno byłoby je uznać za w pełni zewnętrzne. Otóż, wcale niemało zawodów wymaga pewnych sprawności fizycznych. Ich utrata czy pewne ograniczenia mogą stanowić przyczyny niepowodzeń zawodowych. Utrata pełnych sprawności manualnych przez fizjoterapeutę oznacza przecież dla niego w miarę trwale ograniczenie wykonywania zawodu. Podobnie można powiedzieć o wielu innych zawodach (jak np. muzycy, chirurdzy i in.). Taka utrata sprawności fizycznych może wynikać z choroby, być skutkiem jakiegoś wypadku, czy innego rodzaju zdarzenia.

Wreszcie, trzeba przejść do tych przyczyn, które są związane z własnymi działaniami bądź zaniechaniami. Pierwszą z nich będzie niski stan umiejętności prowadzący do niepowodzeń zawodowych. To oczywiście może wynikać zarówno ze stanu możliwości indywidualnych (czasem wręcz braku talentu), jak z poziomu kształcenia prowadzącego do zawodu, czy wreszcie z własnych zaniedbań w doskonaleniu swych umiejętności już po ukończeniu studiów.

Drugą grupę takich przyczyn może stanowić mała odporność psychiczna<sup>12</sup>. Młodzi ludzie często nie biorą pod uwagę tego czynnika w momencie podejmowania decyzji związanych z kierunkiem obieranych studiów. Z biegiem czasu pojawiają się symptomy wyczerpania nerwowego, narasta niechęć do własnego zawodu, co może w trwały sposób uniemożliwić powodzenie pracy w zawodzie. To samo dotyczy odporności psychicznej na sytuacje konfliktowe. Pojawiają się one bardzo często i osoby o mniejszej odporności mogą łatwo załamywać się, a w konsekwencji tracić możliwość satysfakcji z wykonywanej pracy.

Z pewnością można jeszcze wskazać wiele innych grup przyczyn, choćby na przykład system organizacji pracy powodujący często nadmierne wy-

<sup>12</sup> M. Argyle, *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1991, s. 237.

eksploatowanie pracownika, co stanowi bardziej czynnik zewnętrzny niż wewnętrzny, choć można przecież mówić o przystosowaniu się do takiego rytmu pracy.

Ten jakże pobieżny zestaw czynników uświadamia nam, z jak skomplikowaną materią mamy tu do czynienia. Jeśli spojrzymy na ten problem z perspektywy dynamicznej, a więc uwzględniającej zmiany społeczne, które dokonują się szybko, a przy tym mają charakter w pewnym sensie „skokowy”, nie ciągły i systematyczny, to zauważymy jak trudno w sposób odpowiedzialny formułować treść przewidywań. Mamy bowiem do czynienia z wielkim wpływem zmian technologicznych na organizację społeczną, a one z kolei są często efektem poszukiwań nie związanych ze stanem społeczeństw czy potrzebami społecznymi (często są późniejszą aplikacją poszukiwań w sferze kosmicznej czy militarnej). Tak więc powtarza się, oczywiście w dużym uproszczeniu, to, o czym pisał z początkiem lat 20. ubiegłego wieku cytowany już William Ogburn, a więc ze swoistą permanentną „luką kulturową”<sup>13</sup>.

Z drugiej strony, istnieje nadal potrzeba i analizy, i formułowania przewidywań dotyczących zawodów, bo młodzi ludzie podejmujący studia muszą mieć jakieś punkty orientujące ich na przyszłą pracę, w ramach jakichś zawodów. Stąd, kilka słów poświęćmy ewolucji pojęcia zawodu.

## Pojęcie zawodu

W praktyce społecznej termin „zawód” należy do tych terminów, których treść wyczuwamy intuicyjnie, stąd rzadko dążymy do ich definiowania. Podział pracy, w ramach którego ludzie wykonujący te same czy podobne czynności stanowią zwartą zbiorowość, wykształtował się bardzo wcześnie. Jednakże, zwykle w pracy produkcyjnej podział ten powodował specjalizację wewnątrz organizacji rzemiosła i w zasadzie nie mówiono o zawodzie. Starożytność знаła tu kilka wyjątków, choć oczywiście nie używano terminu zawód. Takim wyjątkiem był lekarz, który nie był przecież rzemieślnikiem, takim wyjątkiem był nauczyciel, czy z „zawodów” technicznych na przykład budowniczy rzymskich akweduktów, który następnie sprawował opiekę techniczną nad pracą tych akweduktów (*nota bene* zwany był *aquariusem* i miał statut inżyniera). Jednak system rzemieślniczy był nie tylko systemem podziału pracy, ale także systemem oświatowym zapewniającym należyte przygotowanie fachowe.

O zawodzie, w sensie tego słowa w jakim używamy go obecnie, można mówić dopiero w okresie industrializacji, to jest w XIX wieku. Oczywiście

<sup>13</sup> W. Fielding Ogburn, *Social Change*.

w krajach, w których to uprzemysłowienie następowało szybciej, również szybciej wykształtowało się pojęcie zawodu. Refleksja socjologiczna nad zawodami pochodzi z czasów już po II wojnie światowej, to jest z lat 60., a pionierem tych badań w Polsce był Adam Sarapata<sup>14</sup>. Wówczas to wskazywano na funkcję, jaką pełni zawód w planowaniu przyszłości młodych ludzi, a także na fakt, że takie wybory warunkują późniejszą strukturę społeczeństwa. Z drugiej strony, w panującym wówczas w Polsce (i pozostałych krajach bloku wschodniego) model gospodarki planowej zawód stał się też jednym z czynników planowania gospodarczego, co wiązało się z budowaniem ścieżek dojścia do zawodu, a więc systemu edukacji.

Jedną z cech zawodów definiowanych w latach 60. i nieco później było przekonanie o w miarę stałej pozycji zawodu w społecznym podziale pracy. Z wejściem do zawodu młody człowiek uzyskiwał także z góry zdefiniowaną pozycję społeczną i przekonanie, że w gospodarce planowej, gdzie z założenia miało nie być bezrobocia, uzyskuje też pewność zatrudnienia w tym zawodzie w zasadzie aż do końca swej aktywności zawodowej. Poszczególne zawody miały więc i trwałość zatrudnienia (*ergo* dostarczano też aspekt środków do życia) i bardzo często swoistą oprawę symboliczną (mundury, święta zawodów – np. „Dni hutnika” itp.), co było czynnikiem waloryzacji społecznej danego zawodu.

W krajach gospodarki rynkowej aspekt ten był mniej istotny, choć czasem bardzo ważny (np. waloryzacja symboliczna zawodu kolejarza we Francji) i często dotyczyło to zawodów związanych z wykonywaniem poszczególnych funkcji państwa, ale przy paternalistycznym stylu zarządzania aspekt ten występował też w wielkich koncernach należących do kapitału rodzinnego (np. zakłady chemiczne Solvay w Belgii).

Nie wspominamy tu o zawodzie górnikiem mającym w Polsce pozycję zupełnie wyjątkową. Analizom funkcjonowania tego zawodu poświęcono w naszym kraju kilka i badań, i monografii socjologicznych. Tym jednak, co warte wspomnienia tutaj jest zjawisko dziedziczenia tego zawodu, zwłaszcza na Górnym Śląsku, co wiązało się nie tylko z prestiżem dla całej rodziny, ale także zapewniało wyróżniającą pozycję materialną.

Aż do czasów, kiedy zaczęło następować szybkie przechodzenie od doby industrialnej do poindustrialnej, niepodważalnym przez nikogo zjawiskiem była stosunkowo duża trwałość i samych zawodów, i większości kompetencji wymaganych dla dobrego wykonywania zawodu. To się przekładało na ugruntowaną społecznie opinię, że wykształcenie się w kierunku zdobycia „dobrego zawodu” (tak powszechnie mówiono) zapewniało szansę na dobrą

<sup>14</sup> Por. A. Sarapata, *Socjologia zawodów*, Warszawa 1965; tenże, *Zadowolenie i niezadowolenie z pracy*, Warszawa 1977; tenże, *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*, Wrocław 1972.



przyszłość. To jest ważny element naszego rozumowania, bo pozwala zrozumieć, dlaczego jeszcze obecnie wielu ludzi zdobywając zawód żyje bez lęków o swoją przyszłość, nie ma więc powodów aby zajmowali się problemem ryzyka niepowodzenia zawodowego. W ten sposób młodzi ludzie w toku socjalizacji uzyskiwali swoisty spokój społeczny o własną przyszłość, jeśli wybrali „dobry zawód” studiowali sumiennie i chcieli w przyszłości poświęcić się na serio pracy w danym zawodzie.

Socjologowie jeszcze w latach 80. ubiegłego wieku dość powszechnie posługiwali się tradycyjną definicją zawodu, bo była ona wystarczająca. Jan Szczepański rozróżnił trzy znaczenia terminu zawód: jako wewnętrzny spójny system czynności, jako stałe wykonanie czynności i jako populację tych, którzy te czynności wykonują<sup>15</sup>. Według Tadeusza Nowackiego, zawód to „wykonywanie zespołu czynności społecznie użytecznych, wyodrębnionych na skutek podziału pracy, powtarzalnych systematycznie i będących źródłem utrzymania dla pracownika i jego rodziny”<sup>16</sup>. Uważano, iż zawód to w miarę jednolity zestaw czynności wykonywanych przez osoby do tego odpowiednio przygotowane (często mówiono o odpowiednim dyplomie czy jakimś innym oficjalnym potwierdzeniu umiejętności). Czynności te winny być wykonywane w miarę stałe czy regularnie i co najważniejsze – miały stanowić trwałe czy regularne źródło dochodu. Niektórzy mówili o środkach utrzymania<sup>17</sup>. W ciągu ostatnich około 30 lat świat przeszedł bardzo głęboką przemianę: od epoki industrialnej do epoki postindustrialnej, albo jak ujmują to inni – od nowoczesności do ponowoczesności. Dla spraw, które nas tu dotyczą oznaczało to często zamykanie starych zakładów pracy, wygaszanie wielu tradycyjnych gałęzi gospodarki. Produkcję typu przemysłowego zaczęto przenosić do krajów mniej rozwiniętych (delokalizacja), wyraźnie wzrosła rola sfery usług, zwłaszcza tych bardzo zaawansowanych i opierających się na nowoczesnych technologiach (olbrzymia rola informatyki!). Wszystko to razem spowodowało zupełnie nowe spojrzenie na problematykę zawodu. Dość szybko zorientowano się, że rozumienie zawodu obowiązujące jeszcze 10 lat temu obecnie w wielu wypadkach już niewiele wnosi. Nastąpił proces przedefiniowywania zawodu. Dotyczyło to z jednej strony szybkiego powstawania nowych zawodów, z drugiej – przemodelowywania zawodów tradycyjnych, na przykład poprzez ich podział i specjalizacje. Taki proces dotyczył przecież zawodu lekarza, który zachował swą dawną nazwę ogólną, ale faktycznie, poprzez daleko idące specjalizacje, podzielił się na kilkanaście dość różnych zawodów, czasem wymagających dość unikalnych kompetencji.

<sup>15</sup> J. Szczepański, *Zagadnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, Studia Socjologiczne, 1970, 3.

<sup>16</sup> T. Nowacki, *Podstawy dydaktyki zawodowej*, Warszawa 1977, s. 10.

<sup>17</sup> Por. H. Domański, *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze. Struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu*, Warszawa 1991.

Po pierwsze więc, załamała się ta cecha zawodu z czasów industrialnych, która dawała swoistą gwarancję pozycji i merytorycznej, i społecznej. Po drugie, sposób dochodzenia do tych nowych kompetencji zawodowych był często tworzony zupełnie od nowa. Tradycyjne instytucje oświatowe, w tym także, a może nawet, szczególnie dotyczyło to szkolnictwa wyższego. Jeśli więc mówimy tu o sytuacji studentów, to często w latach 90. czy nawet nieco później nie mieli oni szansy wejścia na ścieżkę zdobycia nowoczesnych umiejętności zawodowych poprzez tradycyjny system studiów. Współcześnie to się wyraźnie zmieniło, ale problem pozostał. Polega on na tym, że nikt nie jest w stanie powiedzieć, czy nowe zawody obecnie za takie uznawane będą atrakcyjne dla rynku pracy za powiedzmy 20 lat, a więc w okresie aktywności zawodowej aktualnych studentów. Kolejny aspekt tego zagadnienia to uznanie w tradycyjnej definicji zawodu, że jest on trwałym sposobem zdobywania środków do życia, utrzymania. Współcześnie już rzadko spotykamy sytuacje, w których można przewidywać, że w ramach pracy w jakimś konkretnym zawodzie będziemy mogli zakładać, że daje nam on pewność trwałego zdobywania środków utrzymania. Nie dość tego, na rynku pracy zaczęły pojawiać się zawody, które z założenia wykluczają gwarancję stałego dostarczania środków utrzymania (np. zawody artystyczne, ale i zawody polegające na specjalistycznym poradnictwie czy doradztwie).

To są tylko przykłady sytuacji, która zrodziła się jakieś 30 lat temu i nadal podlega bardzo szybkim przemianom. Każde z tych zagadnień wymagałoby osobnej analizy, ale nam idzie tutaj o wskazanie pewnych ogólnych ram problemu. Sprowadza się on do swoistej nieprzewidywalności przyszłych sytuacji zawodowych, co dotyczy przede wszystkim tych młodych ludzi, którzy dokonują wyboru kierunku studiów przygotowując się do konkretnych zawodów, ale także i do w dużej mierze organizatorów oświaty oraz oczywiście nauczycieli akademickich. Warto jednak podkreślić, że „każdy zawód określa w istotnym stopniu miejsce i rolę człowieka w społecznym procesie pracy”<sup>18</sup>.

Aby przyjrzeć się tym zagadnieniom z nieco innej strony, zastanowimy się obecnie nad pewnymi ogólnymi ramami społecznymi, w ramach których dokonują się opisywane wyżej procesy.

## **Życie społeczne w czasach niepewności**

Filozofowie, ekonomiści, pedagogowie, socjologowie od kilku już dziesiątków lat starają się analizować zasady organizowania się życia społecznego w epoce postindustrialnej. Znane są analizy globalizacji, ponowoczesności (m.in. Zygmunt Bauman<sup>19</sup>) analizy życia społecznego w stanie ryzyka

<sup>18</sup> Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, s. 99.

<sup>19</sup> Z. Bauman, *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006, s. 5-25.

(koncepcja społeczeństwa ryzyka Ulricha Becka)<sup>20</sup>. Każda z tych koncepcji ma swoje walory, ale z rzadka sprowadza się do poziomu sytuacji dość konkretnych. Wydaje się, że niemająca ambicji teoretycznych, ale ujmująca zagadnienie dość szeroko koncepcja społeczeństwa w czasach niepewności<sup>21</sup> może być przydatna dla naszej analizy. Nasze analizy dotyczą przecież tylko pewnego odcinka społecznej rzeczywistości i z założenia winny służyć próbom praktycznym poszukiwania remedium na stany trudne, czasem wręcz patologiczne. Dlatego właśnie posługując się pojęciem organizacji życia społecznego w czasach niepewności, będziemy starać się odnieść do sytuacji dość konkretnych. Jest to podejście badawcze, z góry zakładające odniesienia do ram konkretnego, co z jednej strony uniemożliwia jego zastosowanie uniwersalne, ale z drugiej pozwala na formułowanie projektów empirycznych.

Otóż, badacze posługujący się taką perspektywą konstatują zazwyczaj zjawisko zerwania co najmniej części kanałów przekazu kulturowego między generacjami. Wszystko to co dotychczas ustalaliśmy jako efekt socjalizacji kulturowej (a więc równie dobrze klasyczne podejście wskazujące na zastosowanie Cooleyowskiej koncepcji grup pierwotnych, jak i późniejsze koncepcje akulturacji) i co pozwalało nam uznać, że przekaz wartości kulturowych, ale przede wszystkim języka jako nośnika sensu społecznego niezbędnego w komunikacji społecznej stanowi dla młodych ludzi gwarancję budowania indywidualnych wyobrażeń o przyszłości, wszystko to zostało podważone. Na poziomie jednostkowym, właściwym jednak tylko nowemu pokoleniu wchodzącemu w dorosłe życie, w ostatnich mniej więcej trzydziestu latach oznacza to swoisty brak poczucia solidnego zakorzenienia kulturowego, co w sytuacji konieczności podejmowania ważnych wyborów życiowych skazuje się tych młodych ludzi na wybory przypadkowe, niepewne w sensie psychologicznym. Jeśli ten stan tutaj opisywany jako doznanie indywidualne dotyczy zbiorowości, której wspólnota polega na wspólnocie pokoleniowej i wspólnocie sytuacyjnej (wszyscy oni znaleźli się w podobnym czasie w sytuacji konieczności podejmowania decyzji o wyborze kierunku studiów), to zjawisko to staje się cechą społeczną o wymiarach ponadindywidualnych.

Druga obserwacja dotyczy roli mediów, w tym przede wszystkim nowych mediów jako czynnika jak gdyby zastępującego tradycyjny przekaz międzypokoleniowy. Specjaliści medioznawcy od pewnego czasu zwracają uwagę na pozorny efekt zapalenia tej luki kulturowej<sup>22</sup>, jaka wynika z braku solidnego przekazu międzypokoleniowego. Dla nas istotne jest, że ów pozorny efekt wynika często z braku wspólnej bazy kulturowej nadawcy i od-

<sup>20</sup> U. Beck, *Społeczeństwo ryzyka*, Warszawa 2004, s. 329.

<sup>21</sup> J. Wódcz, *Życie społeczne w czasach niepewności*, [w:] *Nauki o mediach i komunikacji społecznej*, red. A. Adamski, S. Gawroński, M. Szewczyk, Rzeszów 2017, s. 27-41.

<sup>22</sup> J. Morbitzer, *Globalna wioska*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, red. T. Pilch, Warszawa 2003, s. 53-56.

biorcy. Relacje wytwarzane w toku takiego przekazu cechują się często jakąś daleko idącą anonimowością i nie dają odbiorcy poczucia pewności co do treści przekazu. Stąd obserwowana ulotność perswazyjnych funkcji takiego przekazu, co w efekcie pogłębia tylko u młodych ludzi poczucie niepewności. Często zresztą ta niepewność nie dotyczy tylko konkretnego, ale jest pewnym zgeneralizowanym stanem świadomości społecznej. Jeśli do tego dodamy dużą płynność języka nowych mediów, skrótowy charakter przekazu, to w wyniku samej komunikacji nie nabieramy przekonania o solidności treści przekazu, a często przyzwyczajamy się do tego, że przekaz taki nie niesie ze sobą żadnej solidności. A owa solidność jest niezbędnym budulcem pewności definicji własnej sytuacji społecznej. Jak młody człowiek ma zbudować sobie podstawy rozeznania swojej sytuacji społecznej, skoro w procesie komunikacji społecznej odbiera sygnały ulotne, skrótowe?

Przez wiele pokoleń przyzwyczailiśmy się, że wiedza z przeszłości jest przydatna do budowania własnych wyobrażeń o przyszłości. Dotyczy to w zasadzie wszystkich ważnych indywidualnie sfer życia społecznego. To przekonanie, stanowiące swoisty „zapas” kulturowy pozwalało nam uprawdopodobniać nasze własne wizje przyszłości. Teraz ten „zapas” zostaje przynajmniej w części unieważniony, co pozostawia młodego człowieka w sytuacji braku podstaw do racjonalizowania swych planów przyszłościowych. Jest to też jedna z istotnych cech owych czasów niepewności.

Często słyszy się, że rozwój nauki pozwala nam na budowanie wielu prognoz. Ale rzadziej słyszy się, że wiarygodność tych prognoz jest mała, a przyszłość zależy coraz częściej od sytuacji nieprzewidywanych, od podejmowanych działań na rzecz bezpieczeństwa<sup>23</sup>. W obecnym stanie zglobalizowanej gospodarki rynkowej niepewność przyszłości jest nie tylko duża, ale także często jesteśmy tej niepewności świadomi. Tak więc liczba prognoz, rozwój nauki, rozwój nowych technologii, przy jednoczesnym zwiększeniu prawdopodobieństwa zdarzeń przypadkowych o daleko idących skutkach dla naszych wizji przyszłości powodują, że niepewność wzrasta. Wystarczy obserwować dziś wpływ zjawiska terroryzmu<sup>24</sup> na nasze wizje spędzania czasu wolnego, wyjazdów, turystyki i tym podobne. Przed laty bardzo ciekawy dla młodych ludzi zawód organizatora turystyki współcześnie jest obciążony właśnie tym rodzajem nieprzewidywalności. To oczywiście tylko przykład. Tak więc w kategoriach psychologicznych nawet najsolidniejsze prognozy nie zyskują cechy wiarygodności.

Czynnikiem znamionującym rozwój globalizacji, ale jednocześnie mocno modyfikującym nasze wyobrażenia o przyszłości są obecnie migracje.

<sup>23</sup> M. Walancik, M. Chmiel, *Security as goal of the state existence – conditions*, Forum Scientiae Oeconomia, 2014, 2, s. 5-6.

<sup>24</sup> U. Beck, *Spółczesność ryzyka*, s. 350.

Oczywiście, mamy do czynienia z różnego rodzaju migracjami, ale z naszego punktu widzenia najistotniejsze są różne formy migracji zarobkowych, bo te w czasach niepewności mocno wpływają na postawy ludzi młodych i na ich wybory kierunków studiów. Zakorzenione jest u nas myślenie wskazujące migracje zarobkowe jako sposób na czasową zgodę na porzucenie swych nabytych umiejętności, podjęcie za granicą niezbyt fachowej, ale i tak lepiej płatnej niż to ma miejsce w kraju pracy po to, by po pewnym czasie powrócić już do kraju, a często i do swego wyuczonego zawodu z kapitałem pozwalającym lepiej żyć. Ten sposób widzenia migracji zarobkowych jest dość typowy dla młodych ludzi w krajach, które dopiero przyzwyczajają się do życia w warunkach swobody przemieszczania się i swobody pracy za granicą. Przed laty na przykład taka opinia panowała wśród młodzieży portugalskiej czy hiszpańskiej migrującej do Francji czy krajów Beneluksu. Ale trzeba przypomnieć, że migracje młodych ludzi poszukujących pracy mogą wyglądać zupełnie inaczej, bo nie muszą to wcale być swoiste akty desperacji, a mogą stanowić przemyślane decyzje, wiążące się z wcześniejszą znajomością języka i poszukiwaniem za granicą pracy we własnym wcześniej wyuczonym zawodzie. Takie wypadki są już coraz liczniejsze wśród młodych Polaków. Ale obojętnie jaki model migracji bierzemy pod uwagę, to zawsze łączy się on z wyraźnym zwiększeniem ryzyka zawodowego, a sama organizacja pracy czy życia codziennego za granicą jest zawsze zwiększeniem poczucia życia w niepewności.

W każdym z tych modeli migracji zarobowych występuje poczucie osamotnienia, co nakłada się na potrzebę intensyfikacji kontaktów z bliskimi pozostałymi w kraju. Ten stan został dobrze rozeznany i bez ryzyka błędu można powiedzieć, że jest on częścią owego społeczeństwa czasu niepewności.

Patrząc na to zjawisko z socjologicznego punktu widzenia, widzimy przede wszystkim zerwanie tradycyjnych więzi społecznych związanych z rodziną, grupą sąsiedzka, grupą rówieśniczą (często koledzy ze szkoły czy ze studiów). Na to miejsce powstają zwykle nowe więzi, ale mają one charakter „więzi płytkich”, „powierzchnowych relacji”<sup>25</sup>, które nie tworzą poczucia przynależności do zbiorowości i nie dają oparcia w ewentualnych trudnych sytuacjach życiowych.

W czasach niepewności

płynność życia i płynność społeczeństwa zasilają się i wzmacniają wzajemnie. Płynne życie, podobnie jak płynne społeczeństwo, nie potrafi zbyt długo zachowywać swego kształtu ani utrzymać stabilnego kursu<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> S. Mehdizadeh, *Self-Presentation 2.0: Narcissism and Self-Esteem*, Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 2010, 13, 4, s. 358.

<sup>26</sup> Z. Bauman, *Płynne czasy: życie w epoce niepewności*, Warszawa 2007, s. 5.

W takich uwarunkowaniach mamy też do czynienia z utratą znaczenia społecznego przez autorytety społeczne. Stwierdzenie takie trąci banałem, ale nie oznacza, że w sytuacjach niepewności jednostka znajduje się bez możliwości oparcia się na jakimś wzorcu zachowań, nie mówiąc już o braku poszukiwania jakiejś rady czy pomocy. Instytucje cieszące się zwykle pewnym autorytetem społecznym: Kościoły, szkoły, uczelnie, samorządy lokalne, uznane stowarzyszenia społeczne w dość szybkim tempie tracą swą rolę normotwórczą.

W społeczeństwach, w których od dawna już funkcjonuje model szybkiego usamodzielniania się dzieci istnieje też pewna kulturowa norma samoodpowiedzialności dzieci czy młodzieży. Młodzi ludzie lepiej znoszą w nich niedogodności czasów niepewności. Tam, gdzie jak u nas (ale i np. we Włoszech) usamodzielnianie się dzieci następuje stosunkowo późno, dolegliwości owych czasów niepewności są bardziej odczuwane.

Co może być odpowiedzią społeczną na owe dolegliwości czasów niepewności? Zwykle wskazuje się tu na pewien model nazywany czasem budowaniem własnych projektów życiowych. Nie jest to zwykły plan, a raczej pewna kulturowo uwarunkowana wizja przyszłości własnej budowana przez młodego człowieka przez lata, aż do momentu podjęcia decyzji o wyborze kierunku studiów, a więc i ewentualnego własnego zawodu.

## Projekt życiowy

Wskazane wyżej określenie, czym jest ów projekt życiowy wymaga dokładniejszej analizy, bo jest to jeden z ważnych elementów percepcji ryzyka niepowodzenia zawodowego.

Pojęcie *projekt życiowy* nie jest zwykłym planem dotyczącym swego przyszłego zawodu. To raczej efekt oddziaływania na młodego człowieka wszystkich tych czynników – tak środowiskowych jak i kulturowych, które pozwalają mu dopuszczać wybór swej przyszłej drogi życiowej<sup>27</sup>. Możemy się tu posłużyć dwoma przykładami, aby nieco przybliżyć sens owego projektu.

Pierwszy przykład: zauważamy dość często, że dzieci lekarzy wybierają dla siebie zawód lekarski. To przecież jest widomy dowód wpływu środowiskowego, bo to nie tylko rodzic czy rodzice są tu przykładami do naśladowania, ale także środowisko ich pracy, grono ich znajomych, wyczcucie pozycji i ewentualnie także prestiżu społecznego, jakim cieszą się ci rodzice będący lekarzami. Nie bez znaczenia jest też posiadanie źródeł wiedzy na temat wybieranego przez młodego człowieka zawodu, bo często owym źródłem wiedzy są ludzie, o których młody człowiek ma dobre zdanie, darzy ich szacunkiem. W takim wypadku termin *projekt życiowy* jest stosunkowo

<sup>27</sup> W. Tatarkiewicz, *O szczęściu*, Warszawa 1979; G.C. Rubin, *Projekt Szczęście*, przekł. M. Walendowska, Warszawa 2011.

łatwy do analizy i w drodze tej analizy możemy w nim wyodrębnić czynniki wzmacniające bądź osłabiające poczucie ryzyka ewentualnego przyszłego niepowodzenia zawodowego. Warto zaznaczyć, że powyższy przykład nie jest prostym powtórzeniem modelu dziedziczenia zawodów (wskazywaliśmy wyżej taki model funkcjonujący kiedyś w polskich osadach górniczych), bo dziedziczenie zawodów miało miejsce w okresie industrialnym i dokonywało się w warunkach swoistej presji społecznej (środowiskowej), podczas gdy w wypadku przykładu o lekarzu młody człowiek zachowuje pełne prawo wyboru swej przyszłości.

Drugi przykład: jeśli ktoś wychował się w rodzinie, która czasowo przebywała za granicą, chodził tam do szkoły, nauczył się języka obcego, to później w niejako naturalny sposób będzie uwzględniał w swym projekcie życiowym możliwość pracy albo w kraju, ale w zagranicznej firmie posługującej się językiem obcym, albo za granicą, nawet przy założeniu osiedlenia się za granicą na stałe. Będzie to wynik własnych doświadczeń i z pewnością umiejętności językowych, ale przede wszystkim efekt obeznania z obcą kulturą, czy w szerszym rozumieniu akceptacji wielokulturowości. Wówczas poznamy niedokładnie zdefiniowaną przyszłą drogę życiową, ale otwarcie na wielowariantowość, dopuszczające wiele celów i wiele dróg dojścia do celu.

Te dwa przykłady wskazują na istotę projektu życiowego. Jest to kulturowo i środowiskowo uwarunkowany zestaw przyszłych celów życiowych do ewentualnego osiągnięcia. Wśród tych celów niemałą rolę odgrywa też przyszłość zawodowa<sup>28</sup>. Można założyć, że znaczna część ludzi młodych ma jakieś projekty życiowe; jedne są dość dokładnie określone, inne stanowią tylko pewien zarys wyobrażeń o własnej przyszłości. Jedne mają kształt jednolity, inne ukazują charakter wskazujący na kilka czy nawet kilkanaście ewentualnych celów. Wreszcie, jedne są oparte na pewnej wiedzy czy własnym doświadczeniu, a inne polegają tylko na ogólnym wyobrażeniu.

W praktyce pedagogicznej wykładowców w szkole wyższej spotykamy się z dużą różnorodnością projektów życiowych naszych studentów. Zwykle traktujemy je jako pewną prywatną sprawę każdego konkretnego studenta. To jest też wyraz poszanowania każdej indywidualnej decyzji. Ale zjawisko to ma także wymiar społeczny. Przede wszystkim, znajomość, nawet pobieżna analiza projektów życiowych naszych studentów pozwala nam określić stopień zagrożenia ryzykiem niepowodzenia zawodowego w przyszłości. Zagadnienie to omówimy nieco dalej, ale już tutaj wypada wskazać, że nie idzie tu o myślenie w kategoriach planowania społecznego (przede wszystkim prognozowania rynku pracy), ale raczej o myślenie o optymalizacji naszych programów pedagogicznych tak, by nasi absolwenci nie byli w przyszłości zaskoczeni pojawiającymi się trudnościami.

<sup>28</sup> K. Przystczykowski, *Edukacja dla demokracji. Strategie zmian a kompetencje obywatelskie*, Toruń - Poznań 1999.

Projekty życiowe ludzi młodych mają tę cechę, że czasem ulegają dość radykalnym zmianom. To nie może nikogo dziwić, bo decyzje życiowe często powodowane są nieprzewidywalnymi wcześniej emocjami, ale i zwykłym przypadkiem. Zmiany projektów życiowych są często powodem zmian kierunku studiów czy też (co zdarza się teraz, kiedy studia są dwustopniowe) podejmowania studiów drugiego stopnia na nieco innym kierunku niżli ten, w ramach którego uzyskało się licencjat. Każdy kto chce wykorzystać zawartość projektów życiowych do analizy percepcji zagrożeń, jakie mogą się pojawić w przyszłości musi ten fakt uwzględnić.

Czy jednak analiza samych projektów życiowych może być wystarczająca dla zbudowania nowoczesnego planu studiów wyższych? Z pewnością nie; musimy bowiem uwzględniać inne, pozauczelniane wymiary realizacji indywidualnych projektów życiowych.

Czynnikiem stabilizującym projekty życiowe może być współpraca z atrakcyjnymi dla ludzi młodych instytucjami społecznymi, organizacjami pozarządowymi<sup>29</sup>, a także różne formy wolontariatu. Mówiąc o instytucjach, należy wskazać trzy ich rodzaje. Instytucje budujące pozauczelnianą aktywność (sportową, artystyczną, turystyczną itp.), instytucje związane z działalnością wiążącą się z przyszłą pracą zawodową (praktyki zawodowe, kursy organizowane przez zakłady czy instytucje, staże itp.) i wreszcie międzynarodową wymianę studentów. Każda z tych instytucji na swój sposób pozwala doprecyzować treść własnego projektu życiowego.

Innym czynnikiem jest wolontariat<sup>30</sup>. Otóż, wolontariat, i to w zasadzie każdy wolontariat, otwiera młodego człowieka na nowy zestaw doznań, jednocześnie podnosząc stopień samooceny, co powoduje, że nabiera on większej wiary w siebie, ale i w realizację swego projektu.

Obydwa te czynniki (instytucje i wolontariat) są dość powszechnie rozwijane wśród młodzieży studiującej w wielu krajach, a u nas powoli również zyskują na znaczeniu.

Pora zająć się zasadniczym zagadnieniem, którego uwarunkowania przedstawiliśmy w tym tekście, a więc percepcją ryzyka niepowodzenia zawodowego.

## Percepcja ryzyka niepowodzenia zawodowego

Młody człowiek w trakcie studiów stosunkowo szybko przybliży się do momentu rozpoczęcia pracy zawodowej, a więc do czasu, kiedy rozpoczyna

<sup>29</sup> P. Gliński, *Organizacje pozarządowe*, [w:] *Encyklopedia socjologii. Suplement*, Warszawa 2005, s. 170.

<sup>30</sup> Zob. B. Kromolicka, *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń 2005.



się sprawdzenie jego wyobrażeń będących u podstaw wcześniejszego wyboru kierunku studiów.

Najpierw trzeba wskazać pewną dość oczywistą zależność – im bardziej młody człowiek jest otwarty na percepcję wszystkich realnych zagrożeń ewentualnego zagrożenia niepowodzeniem zawodowym, tym większa jest szansa, że w razie zaistnienia tego zagrożenia zachowa się na tyle racjonalnie, aby usunąć bądź zminimalizować te zagrożenia. Mówiliśmy o wielu czynnikach warunkujących wystąpienie takich zagrożeń. Mówiliśmy o nich w kategoriach ryzyka, a więc jakiegoś przyszłego zdarzenia możliwego do wyobrażenia. Od naszej staranności analizy takich zdarzeń zależy uświadomienie sobie tego ryzyka.

Tutaj natrafiamy na pierwszą barierę percepcji. Truizmem jest wskazanie, że im większa jest nasza wiedza o wszystkich możliwych do uwzględnienia czynnikach ryzyka, tym dokładniej przyjmować będziemy wszelkie jego symptomy. Bez tej wiedzy nie rozpoznajemy symptomów zagrożenia, a kiedy nas spotyka, bywamy nim zupełnie zaskoczeni. Ta wiedza może do nas docierać w bardzo różny sposób, ale jeśli w naszym projekcie życiowym istnieje świadomość zagrożeń, to stosunkowo szybko kojarzymy konkretne symptomy z ewentualnością zagrożenia. Brak wiedzy bądź jej stosunkowo płytkie przyjęcie spowoduje, że nie rozpoznajemy ryzyka. Czy możemy sami dokonać analizy naszej wiedzy na ten temat? I tak, i nie, ale instytucje społeczne czy wolontariat mogą się okazać czynnikami swoistego sprawdzenia tego co już, jak sami sądzą, poznaliśmy. Drugim czynnikiem jest zaistnienie sytuacji, które mogą nam uświadomić owe ryzyka. Dla studentów niezmiernie ważną rolę odgrywają tutaj wszelkiego rodzaju praktyki, staże, uczestnictwa w realnych sytuacjach zawodowych, wymiany zagraniczne i tym podobne.

Życie społeczne jest dynamiczne, „rzeczywistość nie jest już monolityczna i jednoznaczna, lecz niejednorodna i sfragmentaryzowana, pełna tysięcy »małych«, sprzecznych z sobą narracji”<sup>31</sup> i napotykamy w nim coraz to nowe sytuacje. Stąd uważa się, że percepcja ryzyka niepowodzenia związana jest z permanentną analizą nowych sytuacji pod kątem symptomów owego ryzyka. Taka analiza winna mieć dwie cechy: być systematyczna i być w miarę głęboka. Takiej analizy można się nauczyć, ale może też ona wynikać z zasobów kulturowych bądź środowiskowych. Kiedy mówiliśmy o projekcie życiowym, to wskazywaliśmy przykłady zasobów kulturowych bądź sytuacyjnych, które w niejako oczywisty sposób przygotowują do analizy permanentnej. Jeśli w domu rodzinnym mówi się często o zawodzie wykonywanym przez któregoś rodzica, to oczywiste, że ktoś kto chce wybrać ten sam kierunek studiów, a więc i potem ten sam zawód, będzie przyzwyczajony do takiej analizy permanentnej.

<sup>31</sup> Z. Melosik, *Kryzys męskości w kulturze współczesnej*, Poznań 2002, s. 15.

Ale to nie znaczy, że pozostali, nie mający owego zapasu kulturowego bądź sytuacyjnego, nie mogą wyrobić w sobie nawyku takiej analizy permanentnej. Przeciż zawsze taka percepcja zagrożeń musi polegać na ukierunkowaniu na przyjmowanie informacji dotyczących tych ewentualnych zagrożeń. Dlatego uważa się, że trzecim czynnikiem warunkującym percepcję jest siła motywacji w dążeniu do wybranego celu związanego z przyszłym zawodem.

Można założyć, że im mocniejsza jest owa motywacja, tym większe ukierunkowanie na percepcję informacji o przyszłym zawodzie, a więc i większa możliwość uzyskania informacji wskazujących na symptomy ryzyka. Można nawet założyć, że w razie pojawienia się takich symptomów przy odpowiednio silnej motywacji, nastąpi od razu reakcja poszukiwania ewentualnych zabezpieczeń i remedium. To już jest wniosek dość hipotetyczny, bo taka reakcja zależy często od typu osobowości studenta. Z pewnością jednak owa siła motywacji należy do ważnych czynników warunkujących percepcję zagrożeń.

Kolejnym czynnikiem warunkującym percepcję jest posiadanie odpowiedniego wsparcia społecznego. Sam termin „wsparcie społeczne” bywa dość ogólny, ale można powiedzieć, że stanowi odpowiednią sieć kontaktów społecznych, działanie o charakterze interakcyjnym<sup>32</sup>, skupione na analizach warunków funkcjonowania danego zawodu. Obecnie, kiedy tak dużą rolę w życiu ludzi młodych odgrywają media społecznościowe, takie wsparcie właśnie w nich jest czynnikiem bardzo istotnym. Tradycyjnie uważa się, że taką rolę odgrywają koła naukowe i stowarzyszenia studenckie. Percepcja zagrożeń wynika przecież nie tylko z tego, iż mamy dostęp do jakiejś niezbędnej informacji, ale także z tego, od kogo taka informacja pochodzi. Jeśli owym źródłem informacji jest osoba szczególnie ceniona albo zbiorowość, z którą się silnie identyfikujemy, to takie wsparcie społeczne może mieć znaczenie decydujące dla wzmocnienia naszej percepcji tych informacji. Doświadczenie wskazuje, że na przykład niektóre stowarzyszenia studenckie czy mające dłuższą tradycję koła naukowe zyskują uznanie szersze niż ich własne środowisko i stają się zaczątkiem swoistych autorytetów zawodowych. W takim wypadku są one niejako naturalnym źródłem wsparcia społecznego.

W dość pośredni, co nie oznacza, że nieistotny sposób wsparcie takie może płynąć ze środowisk, w ramach których działamy w formie wolontariatu. Nie ulega wątpliwości, że wolontariat oprócz oczywistej swej treści pomocy innym ma też funkcję wzmocnienia osobowości samego wolontariusza. W ten sposób wolontariat może odgrywać rolę w percepcji zagrożeń czy ryzyka niepowodzenia zawodowego.

Kolejny czynnik stanowi wsparcie instytucjonalne. Percepcja zagrożeń i percepcja ryzyka mogą być niejako wspierane przez celowe instytucje spo-

<sup>32</sup> A. Radziewicz-Winnicki, *Pedagogika społeczna*, Warszawa 2008, s. 630-631.

łeczne. Na przykład, takimi instytucjami mogą być fundacje (działające na rzecz jakiejś nowej energii, czy ogólniej – na rzecz przyszłościowych rozwiązań ekologicznych itp.), stowarzyszenia (zwłaszcza stowarzyszenia profesjonalne, ale i lokalne). Są one źródłem wiedzy, ale i swoistym forum dyskusji, gdzie w toku systematycznych spotkań wytwarza się wśród uczestników poczucie rozeznania w sprawach dotyczących przyszłości.

Oczywiście instytucją, która może odgrywać w tym procesie ważną rolę jest sama uczelnia, o ile sama będzie uczestniczyła w procesie pozytywnych przemian<sup>33</sup>. O jej roli będziemy chcieli napisać kilka słów na końcu niniejszego opracowania.

Sama percepcja zagrożeń może mieć różnorodne formy (np. może być krótko bądź długotrwała, może być bardziej emocjonalna, wywołująca lęk, ale może być też bardzo racjonalna, skłaniająca do przemyślenia pewnych zagadnień). Zawsze jednak percepcja oznacza powiększenie własnej wiedzy i to jest zasadniczy element świadomości, stanowiący podstawę do dalszych działań. Kiedy zdobywamy taką wiedzę, możemy starać się zarządzać treściami percepcji, poddać je weryfikacji, konfrontować z innymi punktami widzenia, innymi opiniami. W końcu możemy się starać zbudować swoiste poczucie panowania nad pewnymi istotnymi elementami obserwowanych zjawisk.

## Ku budowaniu strategii – podsumowanie

Ocena percepcji ryzyka niepowodzenia zawodowego to zagadnienie wynikające i z oceny obecnego stanu zmiany społecznej (czasy niepewności), i stanowiące próbę wskazania pewnych zjawisk przyszłych warunkujących szanse powodzenia zawodowego. Owa ocena ma kilka poziomów: dotyczy zawsze konkretnych jednostek, ale również zbiorowości studentów, i to tak ogólnie wszystkich studentów, jak i bardziej szczegółowo studentów konkretnych uczelni, konkretnych kierunków, ale także studentów studiujących w konkretnym regionie, bowiem warunki przyszłego sukcesu są różne w różnych regionach kraju.

Jeśli przyjmiemy, że nowoczesna uczelnia wyższa w ramach swej misji społecznej winna zajmować się nie tylko jak najwyższym poziomem nauczania, ale także stanowić istotne ogniwo przygotowania absolwenta do przyszłej roli zawodowej, to nie można tego drugiego elementu ograniczyć do badania losu absolwentów (co wiele uczelni robi, choć nie systematycznie, od wielu lat). Projekt, który powyżej zarysowaliśmy jest właśnie jedną z prób wskazania sposobu lepszego wypełniania przez uczelnię jej misji. Szeroko ro-

<sup>33</sup> M.J. Szymański, *Zmiana społeczna i zmiana edukacyjna*, [w:] *Szkoła wyższa w toku zmian*, red. J. Kostkiewicz, A. Domagała-Kręcioch, M.J. Szymański, Kraków 2011, s. 31.

zumiane wsparcie swych studentów w procesie dokonywanego przez nich rozeznania ryzyka niepowodzenia zawodowego będzie z pewnością czynnikiem pozwalającym im na lepsze konfrontowanie się w przyszłości z tego typu zagrożeniami. To wsparcie winno się opierać na komunikacji i systemie przepływu informacji między podmiotami rynku pracy lokalnego, regionalnego, unijnego<sup>34</sup>.

Oczywiście, dążenie do tworzenia w ramach uczelni takich właśnie strategii musi mieć charakter przemyślany, opierać się na analizie wielu zmiennych i każdorazowo taki projekt (faktycznie wyobrażamy sobie, że będzie to wiele projektów) musi podlegać ewaluacji, bo zmienność warunków społecznych i ekonomicznych nie pozwala tu na żaden schematyzm.

Podstawą takich strategii musi być rozeznanie elementów percepcji ryzyka. O tym pisaliśmy wyżej. Ale o ile to jest sprawa podstawowa, o tyle trzeba mieć świadomość, że takie rozeznanie będzie (w ramach jednej tylko uczelni) musiało dotyczyć każdego kierunku studiów osobno, nawet jeśli się okaże, że pewne elementy będą się często powtarzać. Nie dość tego, takie rozeznanie musi być powtarzane na tyle często, by dany kierunek mógł być diagnozowany co najmniej dwukrotnie w trakcie cyklu studiów.

Strategie te muszą się opierać na dokładnym rozeznaniu warunków zewnętrznych i winny zawierać też poszukiwanie takich organizacji, instytucji, inicjatyw zewnętrznych, które mogą być uznane za w miarę stałego partnera uczelni w realizacji tych strategii.

Wypróbowaną już od wielu lat na dobrych uczelniach strategią jest tworzenie przy mocnym wsparciu uczelni mocnych więzów społecznych między absolwentami każdego konkretnego rocznika studiów. Tu nie chodzi o „stowarzyszenia absolwentów”, choć i te są ważne, ale o trwałe struktury skupiające absolwentów każdego konkretnego rocznika. Przykładem może być stowarzyszenie absolwentów francuskiej elitarnej wyższej szkoły administracji ENA, gdzie każdy konkretny rocznik ma swą nazwę (przeważnie nawiązującą do nazwiska jakiegoś wybitnego uczonego), ma swego opiekuna ze strony uczelni i organizuje różnorakie fora dyskusyjne absolwentów, stanowiąc dla nich silną strukturę wsparcia w przyszłej karierze zawodowej. Ale to tylko przykład.

Jeśli prześledzić funkcjonowanie dobrych uczelni amerykańskich, to znajdziemy tam kopalnię pomysłów na budowanie tego typu strategii. Nasz pomysł nie stanowi w żadnym razie planu konkretnego działania, a tylko jest zachętą do przemyślenia sprawy. Doświadczenie wskazuje, że aby taka strategia okazała się skuteczna, trzeba by była oparta nie na ogólnym pomysle, a na rozeznaniu wszystkich czynników warunkujących proces odpowiedzial-

---

<sup>34</sup> Z. Dacko-Pikiewicz, K. Szczepańska-Woszczyzna, *Absolwenci wyższych uczelni ekonomicznych na rynku pracy Unii Europejskiej*, Dąbrowa Górnicza 2007, s. 150.

nego przygotowania absolwenta do jego przyszłego sukcesu zawodowego. Wymiana informacji, zbieranie opinii przedstawicieli praktyki gospodarczej o systemie kształcenia i adekwatności kwalifikacji absolwentów do oczekiwań rynku pracy pozwala na uniknięcie rozbieżności między przekazywanymi w procesie edukacji a zapotrzebowaniem oraz oczekiwaniem rynku i absolwentów<sup>35</sup>. Dobrym przykładem w tym zakresie jest współpraca Uczelni (rodzimej Akademii WSB) z praktyką gospodarczą<sup>36</sup>, a w tym z funkcjonującą Radą Ekspertów<sup>37</sup>.

## BIBLIOGRAFIA

- Adamski A., Gawroński S., Szewczyk M., *Nauki o mediach i komunikacji społecznej*, Rzeszów 2017.
- Argyle M., *Psychologia stosunków międzyludzkich*, Warszawa 1991.
- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2000.
- Bańka A., *Psychologia pracy*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2: *Psychologia ogólna*, red. J. Strelau, Gdańsk 2000.
- Bańka D., *Wybory zachowań w warunkach ograniczania podmiotowości człowieka w pracy zawodowej*, [w:] *Psychologiczne problemy funkcjonowania człowieka w sytuacji pracy*, t. 10: *Podmiotowość człowieka. Szanse rozwoju i zagrożenia*, red. Z. Ratajczak, Katowice 1992.
- Bauman Z., *Płynna nowoczesność*, Kraków 2006.
- Bauman Z., *Płynne czasy: życie w epoce niepewności*, Warszawa 2007.
- Beck U., *Spółczesność ryzyka*, Warszawa 2004.
- Bendix R., *Max Weber: An Intellectual Portrait*, California 1977.
- Dacko-Pikiewicz Z., Szczepańska-Woszczyzna K., *Absolwenci wyższych uczelni ekonomicznych na rynku pracy Unii Europejskiej*, Dąbrowa Górnicza 2007.
- Domański H., *Klasy społeczne, grupy zawodowe, organizacje gospodarcze. Struktura społeczna w krajach rozwiniętego kapitalizmu*, Warszawa 1991.
- Fielding Ogburn W., *Social Change with Respect to Culture and Original Nature*, New York 1922.
- Franken R.E., *Psychologia motywacji*, Gdańsk 2000.
- Gliński P., *Organizacje pozarządowe*, [w:] *Encyklopedia socjologii. Suplement*, Warszawa 2005. <http://www.wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=rada,2096> [dostęp: 10.11.2018]. <http://www.wsb.edu.pl/partnerzy,m,mg,381> [dostęp: 10.11.2018].
- Kromolicka B., *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń 2005.
- Mehdizadeh S., *Self-Presentation 2.0; Narcissism and Self-Esteem*, *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 2010, 13, 4.
- Melosik Z., *Kryzys męskości w kulturze współczesnej*, Poznań 2002.
- Melosik Z., *Edukacja uniwersytecka i stratyfikacja społeczna*, [w:] *Edukacja akademicka. Między oczekiwaniami a rzeczywistością*, red. A. Ćwikliński, Poznań 2014.
- Morbitzer J., *Globalna wioska*, [w:] *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. II, red. T. Pilch, Warszawa 2003.
- Nowacki T., *Podstawy dydaktyki zawodowej*, wyd. 1. Warszawa 1977.

<sup>35</sup> Tamże.

<sup>36</sup> <http://www.wsb.edu.pl/partnerzy,m,mg,381> [dostęp: 10.11.2018].

<sup>37</sup> <http://www.wsb.edu.pl/index.php?p=m&idg=rada,2096> [dostęp: 10.11.2018].

- Paszkowska-Rogacz A., *Doradztwo zawodowe. Wybrane metody badań*, Warszawa 2009.
- Przyszczykowski K., *Edukacja dla demokracji. Strategie zmian a kompetencje obywatelskie*, Toruń – Poznań 1999.
- Radziewicz-Winnicki A., *Pedagogika społeczna*, Warszawa 2008.
- Reykowski J., *Zadowoleni i niezadowoleni a wyniki w pracy*, [w:] *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*. Materiały z konferencji z 24-26 III 1972, red. A. Sarapata, Wrocław 1972.
- Rubin G.C., *Projekt Szczęście*, przekł. M. Walendowska, Warszawa 2011.
- Sarapata A., *Socjologia zawodów*, Warszawa 1965.
- Sarapata A., *Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy*. Materiały z konferencji z 24-26 III 1972, red. A. Sarapata, Wrocław 1972.
- Sarapata A., *Zadowolenie i niezadowolenie z pracy*, Warszawa 1977.
- Schultz D.P., Schultz S.E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002.
- Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki. Psychologia ogólna*, t. 2, Gdańsk 2003.
- Szczepański J., *Zagadnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie wyższym*, Studia Socjologiczne, 1970, 3.
- Szymański M.J., *Zmiana społeczna i zmiana edukacyjna*, [w:] *Szkoła wyższa w toku zmian*, red. J. Kostkiewicz, A. Domagała-Kręcioch, M.J. Szymański, Kraków 2011.
- Tatarkiewicz W., *O szczęściu*, Warszawa 1979.
- Walancik M., Chmiel M., *Security as goal of the state existence – conditions*, Forum Scientiae Oeconomia, 2014, 2.
- Weber M., *Racjonalność, władza, odczarowanie*, Poznań 2011.
- Wiatrowski Z., *Powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących w świetle badań empirycznych*, Studia Pedagogiczne, 1982, 8.
- Wiatrowski Z., *Myśli i działania pedagogiczne*, Włocławek 2001.
- Wiatrowski Z., *Wykład monograficzny*, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna, Włocławek 2002.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005.
- Wódz J., *Życie społeczne w czasach niepewności*, [w:] *Nauki o mediach i komunikacji społecznej*, red. A. Adamski, S. Gawroński, M. Szewczyk, Rzeszów 2017.
- Zagórna-Goplańska M., *Zachowania na rynku pracy jako element nowego stylu życia*, [w:] *Przemiany społeczne. Poszukiwanie nowego stylu życia*, red. S. Zagórny, Opole 2004.
- Zalewska A.M., *Zadowolenie z pracy w zależności od reaktywności i wartości stymulacyjnej pracy*, Przegląd Psychologiczny, 2006, 49, 3.
- Zimbardo P.G., *Psychologia i życie*, Warszawa 1994.