

Joanna Kłodkowska

## PLANOWANIE KARIERY ZAWODOWEJ I ZWIĄZANE Z NIĄ NIEPOKOJE

Dyskusje na temat współczesności w przemyśleniach obserwatorów rzeczywistości stanowią szeroki obszar. Dyskusje te są bardzo żywe, wzbudzają emocje ze względu na liczne przemiany w sferze społeczno-polityczno-kulturowej, których skala i tempo nierzadko bywa dużym zaskoczeniem. Perspektywa, z jakiej obserwujemy dokonujące się przemiany i w nich uczestniczymy, może być dwojaka: może wynikać z doświadczeń pokoleń, które weszły w dorosłe życie po 1989 roku, i tych, których dorosłość rozpoczęła się wcześniej. Szczególnie interesujące zdają się refleksje pokolenia młodych Polaków wkraczających w samodzielne życie, planujących karierę zawodową.

Przejsięcie od zależności do samodzielności nie zawsze jest łatwe. Młodzież przeważnie napotyka liczne bariery i trudności będące przyczyną odczuwanych przez nią niepokojów; w obecnych czasach sytuacja młodzieży jest szczególnie skomplikowana w związku ze specyficzną transformacją ustrojową. Jak zauważa Alicja Keplinger: „Niemożność, ograniczenia czy utrudnienia, konkretne lub wyimaginowane w subiektywnym postrzeganiu i interpretacji otaczającej rzeczywistości, należą do spraw najbardziej dotkliwie odczuwanych przez współczesne społeczeństwo, a zwłaszcza młodzież stojącą u progu dorosłego życia”<sup>1</sup>.

Poczucie niepokoju wzmożone jest przez odczuwanie różnic międzypokoleniowych, pogłębionych przez rozwój nowej technologii i kumulację zmian w światowej gospodarce. Tworzy się coraz większa „przepaść” między pokoleniem rodziców, dla których tempo rozwojowe jest zastraszające, a ich dziećmi. Ci ostatni mają większe możliwości dostosowania się do nowej rzeczywistości i wiedzą o tym, że ich rodzice już ich w tym nie wyprzedzą. Margaret Mead pisze: „Młodzi łatwo dostrzegają, że starsze pokolenie idzie po omacku, że niezdarnie pokonuje przeszkody i bezskutecznie próbuje rozwiązać nowe zadania narzucone przez nowe warunki”<sup>2</sup>. To od młodych oczekuje się profesjonalizmu, perfekcjonizmu, sukcesu zawodowego i dobrych zarobków. Idealnym wyjściem wydaje się połączenie studiowania i pracy zarobkowej

<sup>1</sup> A. Keplinger, *Wstęp*, [w:], *Młodzież w zmieniającym się świecie*, red. A. Keplinger, Wrocław 2001, s. 7.

<sup>2</sup> M. Mead, *Kultura i tożsamość. Studium dystansu międzypokoleniowego*, Warszawa 1978, s. 119.

lub choćby wolontariatu. „My nie możemy przedłużyć sobie młodości studiami, jak robili to nasi rodzice – mówi młoda dziewczyna, członkini jednej ze współczesnych subkultur młodzieżowych – Chyba przez ten wir praca-studia moje pokolenie coś straciło, za szybko musieliśmy stać się dorośli, odpowiedzialni”<sup>3</sup>.

Wrogość, lęk przed doznawaniem wrogości, rywalizacja, lęk przed porażką oraz inne negatywne emocje towarzyszące młodym ludziom pragnącym zdobyć powodzenie nie tylko w sferze zawodowej mogą doprowadzić do zachwiania emocjonalnych<sup>4</sup>. Obecnie zapewnienie rodziców: „Wiem, co czujesz, przecież też byłem młody” – może stracić sens. Młodość dzieci i młodość ich rodziców zdają się nie mieć ze sobą wiele wspólnego. „Młodzi [...] z konieczności, jaka wynika z przypadającej im roli, musieli odrzucić przeszłość swoich rodziców”<sup>5</sup>. Ogromne różnice międzypokoleniowe mogą powodować poczucie osamotnienia, niezrozumienia i niemożności przezwyciężenia tych uczuć<sup>6</sup>.

### Określenie terminu *kariera zawodowa*

Jak już wcześniej wspominałam, specyficzna sytuacja młodzieży może być wynikiem trudności związanych z planowaniem dalszej drogi życiowej, kariery zawodowej. Czym jest kariera zawodowa? Jedną z najczęściej cytowanych jest definicja tego terminu D. Supera. Autor może być traktowany jako jeden z prekursorów zmiany myślenia o karierze zawodowej. Według niego kariera zawodowa jest „polem zdarzeń składających się na życie; sekwencją kolejnych prac zawodowych i innych ról życiowych, których połączenie wyraża poziom zaangażowania danej osoby w pracę w jej ogólnym wzorcu samorozwoju”<sup>7</sup>. Kariera zawodowa ma charakter ściśle jednostkowy i jest związana z indywidualnymi, niepowtarzalnymi wyborami, decyzjami życiowymi jednostki. Również rozwój kariery zawodowej jest swoisty ze względu na dynamizm oraz okres całego życia, jaki obejmuje, czyli okres poprzedzający pracę zawodową, okres zatrudnienia i okres emerytury. Dotyczy to także modeli spędzania czasu wolnego i sposobu godzenia roli pracownika z innymi rolami, takimi jak role w rodzinie i społeczeństwie<sup>8</sup>.

<sup>3</sup> A. Jabłońska, *Pokolenie techno*, „Przeгляд” 2001, nr 30 (84), s. 17.

<sup>4</sup> K. Horney, *Neurotyczna osobowość naszych czasów*, Poznań 1993, s. 232-233.

<sup>5</sup> M. Mead, *op. cit.*, s. 122.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 123.

<sup>7</sup> D. E. Super, *Career education and the meaning of work. Monographs on career education*, [za:] E. L. Herr, S. H. Cramer, *Planowanie kariery zawodowej*, „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, z. 15, Warszawa 2001, s. 54.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

Wraz z ciągłymi przeobrażeniami sytuacji społeczno-ekonomicznej ewolucja musi również obejmować pojęcie kariery zawodowej. W tradycyjnym rozumieniu kojarzy nam się ona ze zdobywaniem krok po kroku kolejnych doświadczeń edukacyjnych, kolejnych stanowisk w ramach ściśle zhierarchizowanego przedsiębiorstwa, które wymaga od pracowników jedynie przestrzegania ścisłych rygorów, zasad, przepisów. W takim przedsiębiorstwie właściwie nie liczą się indywidualne cechy pracownika, których doniosłe znaczenie podkreśla D. Super. Istnieje ścisły podział zadań i wąski zakres odpowiedzialności. Ważna jest jedynie wysługa lat, tak więc sukcesu trzeba się „doszłużyć”<sup>9</sup>. W książce *Akcja Ja. Nowy sposób myślenia o karierze* autorzy piszą: „Tradycyjnemu pojęciu kariery, które kultura *yuppies* w latach 80. podniosła do rangi *lifestyle*, czyli stylu życia nie towarzyszyły zbyt pozytywne określenia. I nie ma w tym nic dziwnego. Kto bowiem dostrzega jedynie kolejny szczebel, nie widzi szerokich horyzontów, a żyjąc tak – sam je ogranicza”<sup>10</sup>.

Nowy sposób myślenia o karierze zawodowej to próba sprostania nowym wymaganiom rynku pracy powstałych po przemianie gospodarki światowej z odrębnych, niezależnych systemów gospodarczych w sieć gospodarki globalnej. U podłoża zmiany w tradycyjnym postrzeganiu kariery zawodowej leży – według autorów książki *Akcja Ja...* pięć procesów, które ściśle są ze sobą powiązane: „dehierarchizacja struktur przedsiębiorstwa, informatyzacja gospodarki, tworzenie nowej wartości przez nowe rynki pracy, urynkowanie rynku pracy oraz indywidualizacja”<sup>11</sup>. Procesy te niedawno wymusiły rezygnację z hierarchicznego i mechanicznego podejścia do pracowników i organizacji pracy na rzecz mobilizowania pracowników do decyzyjności i odpowiedzialności za własne decyzje. Istotne stanie się nie tylko, to jaką wartość ma pracownik dla zakładu pracy, ale także to, co zakład pracy może zaoferować zatrudnionemu pracownikowi. W Polsce zmiany w pojmowaniu roli pracownika prawdopodobnie będą szły w tym kierunku, wskazane jest zatem wspólne planowanie kariery zawodowej przez samego zainteresowanego i jego pracodawcę. Takie współdecydowanie może przynieść zyski obu stronom. Jednostka myśląca o sukcesie zawodowym może traktować swój potencjał intelektualny, swoje umiejętności oraz cechy charakteru jako swoją wartość rynkową. Ten sposób postrzegania kompetencji daje nowe możliwości na rynku pracy<sup>12</sup>.

Nowa dynamika na rynku pracy związana ze zmniejszeniem liczby etatów w służbach publicznych oraz uelastycznieniem regulacji prawnych stosunków pracy spowodowała wzrost świadomości własnej konkurencyjności pracowników. Jest to

<sup>9</sup> W. Lantheler, J. Zugmann, *Akcja Ja. Nowy sposób myślenia o karierze*, Warszawa 2000, s. 19.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> *Ibidem*, s. 18.

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 20.

także skutkiem tego, że coraz więcej stanowisk zajmowanych wcześniej przez pracowników bez wyższego wykształcenia obsadzanych jest teraz przez ludzi z wykształcenie akademickim. Normą staje się zatem nie tylko konkurencja między przedsiębiorstwami, ale także konkurencja między pracownikami<sup>13</sup>.

Według autorów książki *Akcja Ja...* wiele młodych osób wybierając zawód, kieruje się realiami panującymi na rynku pracy. Decyzja o wyborze zawodu i przebiegu kariery jest zależna od tego, czy dane zajęcie obiecuje im odniesienie sukcesu<sup>14</sup>.

### **Przyczyny niepokoju młodzi w związku z planowaniem kariery zawodowej**

Podejmę tu próbę odpowiedzi na pytanie, co jest źródłem niepokoju przeżywanego przez współczesną młodzież, która stoi w obliczu planowania kariery zawodowej. Za przyczynę problemów nurtujących młodych ludzi można uznać wielowymiarowe przemiany w kraju i na świecie oraz konsekwencje z nich wypływające, które są bardziej namacalnym, lokalnym powodem negatywnych odczuć młodzieży.

Zmiana organizacji życia społecznego, zdaniem Marka Ziółkowskiego, zmierza w kierunku postępującej globalizacji systemu ekonomicznego i systemu mediów, spadku roli państwa narodowego. Obserwuje się również wzrost znaczenia nowych, dopiero wyłaniających się oraz już wcześniej istniejących grup i ruchów społecznych, a także zwiększoną akceptację dla indywidualizmu, pluralizmu wartości, różnych stylów życia, swobody wyboru, decydowania o sobie<sup>15</sup>. Wszystko to daje poczucie wolności na wielu płaszczyznach życia społecznego, na przykład wolność konsumpcji, wolność podejmowania działalności gospodarczej, wolność wyboru zawodu, miejsca pracy, możliwości dysponowania własnością prywatną, wolność w zakresie przepływu informacji itp.<sup>16</sup>

Jednakże zakrojona na szeroką skalę wolność (czy może dowolność lub samowola) może spowodować uczucie niepokoju, niepewności czy nawet lęku. Dowolność stwarza dogodne warunki do powstania chaosu, braku potwierdzalnej rzeczywistości. Możliwość zdefiniowania, uporządkowania rzeczywistości i jej oszacowania, możliwość przewidywania zdarzeń, związku ludzi i rzeczy, interakcji między ludźmi, rzeczami i zdarzeniami daje poczucie bezpieczeństwa ontologicznego<sup>17</sup>. Według Anthonego Giddensa „Poczucie wspólnej rzeczywistości jest mocne i kruche zarazem.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 24-25.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 25.

<sup>15</sup> M. Ziółkowski, *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego*, Poznań 2000, s. 41.

<sup>16</sup> W. Szymański, *Globalizacja, wyzwania i zagrożenia*, Warszawa 2001, s. 89.

<sup>17</sup> A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, Warszawa 2002, s. 50-60.

Jego siła bierze się z przewidywalności warunków codziennego obcowania z ludźmi, które są wytwarzane i odtwarzane przez zwykłych uczestników życia społecznego<sup>18</sup>. Konwencje codzienności, systematycznie powtarzane, tworzące pewien rytuał, dają poczucie przewidywalności codziennych zdarzeń, poczucie wiary w zdolność kontrolowania działań, biegu wydarzeń, poczucie sprawstwa.

Postępująca globalizacja może niekiedy ułatwiać przewidywanie następstw niektórych wydarzeń, ale taką możliwość posiadają raczej tylko członkowie elitarnych międzynarodowych centrów finansowych. Zwykli pracownicy zazwyczaj czują się sterowani i niepewni. W takiej sytuacji wzrasta poczucie ryzyka. Marek Ziółkowski w cytowanej już wcześniej książce *Przemiany interesów i wartości społeczeństwa polskiego* pisze o wzroście stopnia niepewności i ryzyka, co wpływa na subiektywne odczucie niepokoju. Owo odczucie wywołuje określone konsekwencje psychologiczne oraz próby ich zredukowania. Jest ono jednym skutków ubocznych zmiany systemowej w Polsce i w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, gdzie powstaje kapitalistyczny rynek, będący zjawiskiem nowym, nieznanym, do którego trzeba się dostosować. „Fakt zmiany sam w sobie rodzi – przynajmniej przejściowo-większą niepewność i poczucie niepokoju”<sup>19</sup>.

Wzrost niepokoju, poczucia ryzyka może być także pewną tendencją uniwersalną, która ma związek z przechodzeniem z fazy postindustrialnej i ponowoczesnej do globalizmu<sup>20</sup>. Okres młodości szczególnie obfituje w sytuacje burzące poczucie stabilizacji, bezpieczeństwa. Charakteryzuje się on wieloetapowością, stabilizacja jest krótkotrwała, nierzadko trudno przewidzieć ciąg dalszy zyciorysu. Młody człowiek jest zmuszony do podejmowania trudnych decyzji determinujących jego przyszłość. Musi wielokrotnie dokonywać wyboru drogi kształcenia, zawodu, miejsca zdobywania doświadczenia zawodowego, miejsca pracy. Niektóre etapy mogą trwać dłużej i mogą dać poczucie czasowej stabilizacji czy nawet rutynowości, inne nie. W momencie podjęcia pracy nie można też mieć pewności co do tego, jak długo się ją utrzyma. Wręcz należałoby raczej nastawiać się na to, iż będzie ona tylko przejściowa, będzie dłuższym lub krótszym epizodem w karierze zawodowej. Sam przebieg pracy można porównać do poruszania się w niepewnych warunkach.

Podstawą problemu niepewności jest fakt, że wykonywane zadanie nie jest na tyle stałe, żeby można było wykształcić w sobie pewną rutynowość postępowania, nabrać pewności co do jakości wykonywanych zadań czy nawet zapoznać się jedynie z kontekstem całego zjawiska, jakim jest praca zawodowa. Stawiane pracownikowi wciąż nowe zadania o odmiennym charakterze stanowią duże utrudnienie, zaburzają-

<sup>18</sup> *Ibidem*, s. 52.

<sup>19</sup> M. Ziółkowski, *op. cit.*, s. 47.

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 47-48.

ce niekiedy jego równowagę emocjonalną. Te ciągłe zmiany podyktowane są potrzebami rynku, jego stałą ewolucją, metamorfozą, która wymaga od pracowników ciągłego dostosowywania się. Rynek coraz bardziej jawi nam się jako spersonifikowany stwór wyzwalający się spod chroniącej kontroli państwa, które to traci swoje bariery graniczne i tym samym moc obrony przed konkurencją z zewnątrz, konkurencją głównych dysponentów pieniądza, transnarodowych korporacji. „Wzrost bezrobocia, jako przeciwieństwo wcześniej zaplanowanej >>cieplej posadki<<, gdzie można było pracować albo nie, a i tak swoje się otrzymało, wywołuje często bardzo skrajne reakcje u osób, których dosięga”<sup>21</sup>. Bardzo dynamiczny postęp techniczny sprawia, że młody człowiek kończący szkołę nie może naiwnie wierzyć w to, iż jego wiedza nie ulegnie zdezaktualizowaniu i że podoła on coraz to nowym, bardziej skomplikowanym zadaniom, jakie stawia przed nim pracodawca, a jego wiedza i umiejętności umożliwią skuteczne działanie w rzeczywistości<sup>22</sup>. Lesław Michnowski uważa, że skuteczność działania „stoi pod znakiem zapytania”. Jest ono utrudnione, a nawet uniemożliwione ze względu na dynamikę układu: podmiot działania – jego środowisko i ciągły brak dostatecznej wiedzy na temat tego układu. Brak jest właśnie wymuszony ciągłą zmianą w układzie, szybkim rozwojem zastosowań osiągnięć nauki i techniki i ciągłą dezaktualizacją wiedzy<sup>23</sup>.

Od pracowników „nowej generacji” nie tylko wymaga się posiadania „umiejętności zapominania starej wiedzy i uczenia się nowej”<sup>24</sup>, ale także wielu cech osobowościowych i kompetencji społecznych, w szczególności jeśli chodzi o przedstawicieli tak zwanych *knowledge class*, czyli wysoko wyspecjalizowanych ekspertów<sup>25</sup>. Ci specjaliści są pracownikami organizacji biurokratycznych i sektora usług oraz wykonawcami nowych zawodów związanych z reklamą, konsultingiem, *public relations*, human relations, marketingiem. Tworzą oni w odróżnieniu od „klasy próżniaczej” – czyli biednych, bezrobotnych i bezdomnych – ludzi nie będących ani producentami ani konsumentami<sup>26</sup> tak zwaną „nową klasę próżniaczą”. Zadaniem jej członków jest namawianie ludzi do bardziej wzmożonej konsumpcji oraz przekazywanie informacji i zarządzanie. Ich praca wymaga kontaktów z „masowym klientem”, odpowiednich interakcjach, na manipulowaniu nim, co z kolei uwidocznia doniosłość takich cech,

<sup>21</sup> U. Dębska, B. Tomaszewska, *Młodzież epoki przemian. Niektóre osobowościowe wskaźniki trudności w dobrym funkcjonowaniu we współczesnej rzeczywistości*, [w:] *Młodzież w zmieniającym się...*, s. 12.

<sup>22</sup> L. Michnowski, *Informacyjne podstawy rzeczowo racjonalnej polityki w sytuacji zmian*, [w:] *Racjonalność myślenia, decydowanie i działanie*, red. L. W. Zacher, Warszawa 2000, s. 38.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 38.

<sup>24</sup> M. Ziótkowski, *op. cit.*, s. 137.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 136.

<sup>26</sup> F. Znaniecki, [za:] S. Kawula, *Pomocniczość w pracy socjalnej i opiekuńczej*, [w:] *Pedagogika społeczna, dokonania-aktualność-perspektywy*, red. S. Kawula, Toruń 2002, s. 541.

wiadomości i umiejętności, jak: znajomość ludzi, wywieranie dobrego wrażenia, umiejętność zdobywania przychylności klientów, zwierzchników, pracodawców i kolegów z pracy, plastyczność, zdolność adaptacji do nowych warunków<sup>27</sup>.

Nowoczesny pracownik to człowiek myślący w przedsiębiorczy sposób, samodzielnie podejmujący decyzje i potrafiący planować długofalowe przedsięwzięcia<sup>28</sup>. „W postindustrialnym społeczeństwie usług i wiedzy, w warunkach zaostrej, globalnej konkurencji – to pracownicy stają się centralnym czynnikiem prowadzącym przedsiębiorstwo do sukcesu. Tak zwana walka talentów na dobre się rozpoczęła”<sup>29</sup>. Niepodołanie stawianym wymaganiom grozi bezrobociem, które na ponowoczesnym rynku pracy jest „chroniczne” i nieusuwalne. Widmo bezrobocia ciąży nad każdym, a w szczególności nad tym, kto nie zdążył się jeszcze „zakotwiczyć w rynku pracy”. Stąd ciągłe pytania: Czy wybrałem/am odpowiednią drogę zawodową? czy podołam wymaganiom?

Z drugiej strony można by się zastanawiać nad tym, czy podążając za wymaganiami nie zaprzeczamy swojej tożsamości?

### **Ponowoczesne modele tożsamości a wizerunek młodych pracowników**

Rzeczywistość społeczna, w tym także tożsamość, jest tak skomplikowana, że – jak się wydaje – jakiegokolwiek próby jej usystematyzowania nie mają szans realizacji. Bardzo interesujące trendy kulturowe właśnie w zakresie kształtowania tożsamości wyróżnia Zbyszek Melosik. Są to: tożsamość globalna „przezroczysta”, tożsamość globalna „każda”, tożsamość „upozorowana”, tożsamość typu „supermarket”, tożsamość typu „amerykańskiego” oraz tożsamość typu „brzytwa”<sup>30</sup>. Modele tożsamości wyszczególnione przez Z. Melosika pozwalają na nowe spojrzenie na człowieka, który wciąż się zmienia. W ostatnich latach obserwujemy znaczne przyspieszenie tempa zmian. Modele te umożliwiły mi również pewną przemianę w myśleniu na temat kreowania wizerunku pracownika pod kątem wymagań rynku pracy. Młody człowiek rozpoczynający karierę zawodową może odnaleźć w sobie cechy tożsamości odpowiadające wymaganiom pracodawcy i danemu stanowisku. Może także próbować wpisać siebie samego w wyszczególnione poniżej wizerunki młodych pracowników.

<sup>27</sup> M. Ziółkowski, *op. cit.*, s. 136-137.

<sup>28</sup> W. Lantheler, J. Zugmann, *op. cit.*, s. 19.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 20.

<sup>30</sup> Z. Melosik, *Wychowanie obywatelskie: nowoczesność, ponowoczesność*, [w:] *Wychowanie obywatelskie. Studium teoretyczne, porównawcze i empiryczne*, red. Z. Melosik, K. Przyszczypkowski, Toruń-Poznań 1998, s. 45-51.

W niniejszym opracowaniu skupiłam się tylko na trzech modelach tożsamości przedstawionych przez Z. Melosika, przy czym mam zarazem świadomość tego, że przedstawione wizerunki młodych pracowników to tylko wycinek skomplikowanego świata społecznego.

Pierwszym wzorem tożsamości jest tożsamość globalna „przezroczysta”<sup>31</sup>. „Tego typu tożsamość cechuje się całkowitą niewrażliwością na różnice kulturowe. Osoba taka dostrzega przede wszystkim to, co >>wspólne<< dla różnych miejsc i ludzi”<sup>32</sup>. Człowiek o tożsamości globalnej „przezroczystej” wszędzie czuje się dobrze, „jest mu wszystko jedno”.

Gdyby przenieść te rozważania na grunt poradnictwa zawodowego, można by utworzyć podobne modele wizerunków pracowników. Uważam, że pracownik charakteryzujący się tożsamością globalną „przezroczystą” jest bezkonfliktowy i tolerancyjny w stosunku do współpracowników, ponieważ albo właśnie jest mu wszystko jedno, albo nie zauważa różnic, które mogłyby się stać przyczyną jakiegoś sporu. Na niczym mu też specjalnie nie zależy, zawsze będzie zadowolony ze stanu obecnego. Nie ma też dla niego specjalnego znaczenia miejsce pracy ani to, czy pracodawca nie wyda polecenia nagłej zmiany miasta, kraju, czy kontynentu, na którym pracownik ma wypełniać swoje obowiązki; miejsce to jednak musi dawać mu możliwość „prowadzenia >>europejskiego stylu życia<<”<sup>33</sup>. Jest prawdziwym globalnym pracownikiem i autentycznym mieszkańcem „globalnej wioski”.

Drugim typem globalnej tożsamości jest tożsamość globalna „każda”<sup>34</sup>. Człowiek cechujący się tego rodzaju tożsamością jest otwarty na różnice, zdolny do ich dostrzegania do tego stopnia, że je niejako asymiluje, a one stają się jego częścią. Biografia takiego człowieka zbudowana jest z samych różnic. On sam niejako „staje się” kulturą, w której obecnie się znajduje, może być każdym, jak kameleon przystosowuje się do otoczenia, jest to dla niego naturalne i łatwe. Człowiek o tożsamości „każdej” niczego nie udaje, w swojej zmienności jest sobą.

Jakie cechy wykazywałby pracownik posiadający tożsamość globalną „każdą”? Na pewno taka osoba czułaby się dobrze na różnych stanowiskach, w różnych, odmiennych sytuacjach zawodowych. Im bardziej znaczące te różnice, tym bardziej byłyby interesujące dla osoby o tożsamości „każdej”. Jej decyzje zawodowe, nawet te, które wydają się skrajnie sprzeczne, postrzegane są jako jeszcze jedno źródło doświadczeń wzbogacających tożsamość. Pracownik taki będzie bardzo „mobilny”, „elastyczny”, będzie doskonale pracował zarówno jako na przykład zegarmistrz, jak

---

<sup>31</sup> *Ibidem*, s. 45.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> *Ibidem*.

<sup>34</sup> *Ibidem*, s. 46.



i pilot odrzutowca czy kaskader. Może odnaleźć się w każdym zawodzie i w każdym środowisku zawodowym.

Kolejnym wariantem ponowoczesnej tożsamości, poprzez którą można dokonać analizy postaw pracownika, jest tożsamość typu „supermarket”. Zbyszko Melosik uważa, iż: „w przypadku tożsamości typu >>supermarket<< ludzie mają poczucie wolności i są przekonani, że sami świadomie mogą wybierać i konstruować własną tożsamość – z dostępnych źródeł kulturowych”<sup>35</sup>. Tożsamość nie jest narzucana, nie jest niczym zdeterminowana. Można ją dopasować do siebie i panującej aktualnie mody jak towary w supermarkecie. Nikt nie ma prawa mówić ci, jaki masz być, „możesz być każdym (po trochu) jednocześnie”<sup>36</sup>. Jest dobrze widziane, jeśli przyjmuje się nowe tożsamości. Do tego celu może posłużyć wyznawanie różnych elementów coraz to nowych religii i z tych skrawków doznań duchowych utworzenie swojej własnej, niepowtarzalnej. Nową tożsamość można przybrać, podążając za modą, która oferuje wciąż nowe style będące wzorami nowych tożsamości.

Pracownik o tożsamości typu „supermarket” wędruje po rynku pracy, wybierając oferty do budowy własnej tożsamości. Postanawia, że dziś będzie architektem, a jutro piekarzem. Przypomina to trochę dziecięcą zabawę w udawanie kogoś innego, odgrywanie ról społecznych. Zajęcia czy też zawody wybierane przez takiego pracownika traktowane są fragmentarycznie, jako zabawa, wrywkowo – interesuje go tylko ten element danej specjalności, ten zestaw aktywności, który jest dla niego atrakcyjny. Pracownik o tożsamości typu „supermarket” jest na pewno twórczy, ale należałoby się zastanowić, czy jest specjalistą w wybranej dziedzinie, czy tylko traktuje ją pobieżnie, jako chwilowy kaprys czy modę.

Młody człowiek planujący karierę zawodową powinien usystematyzować swoje oczekiwania co do wykonywanego zawodu czy miejsca pracy. Powinien zastanowić się nad tym, czy propagowany przez pracodawcę styl pracy, wymagany wizerunek pracownika nie będzie kolidował z jego odczuciami, z jego „sposobem na życie”. Najczęściej pracownik nie ma wyboru – to on dostosowuje się do swojego otoczenia zawodowego. Jeśli tego nie zrobi, to przecież w każdej chwili może zrezygnować z posady.

Refleksje dotyczące niepokoju odczuwanego przez młodzież, która planuje karierę zawodową, wymagają szerszego spojrzenia na całą współczesną rzeczywistość oraz intensywniejszego zainteresowania skutkami procesów rozwojowych. Duża dynamika zamian wywołana postępowaniem technicznym, brak poczucia stabilizacji, a nawet odczucie ryzyka, utrudnienie możliwości kontrolowania codziennych zdarzeń, wielokrotne zmiany w ciągu całego życia dotyczące pracy, zawodu, charakteru wykonywa-

<sup>35</sup> *Ibidem*, s. 48.

<sup>36</sup> *Ibidem*, s. 49.

ných zajęć, stawianie wciąż nowych wymagań w stosunku do pracownika to powierzchowny szkic sytuacji zawodowej i życiowej młodego człowieka. Młodzież stojąca w obliczu planowania kariery zawodowej powinna wykształcić w sobie umiejętność poruszania się w tak niepewnej przestrzeni. Zatem można by się zastanowić nad tym, czy pedagodzy i doradcy zawodowi mogliby im pomóc w tym niełatwym przedsięwzięciu?