

Ewa Dębska

DROGI ZAWODOWE ANDRAGOGÓW W UJĘCIU TEMPORALNYM

Słowa kluczowe: plan zawodowy, plan życiowy, droga zawodowa.

Streszczenie: W artykule autorka analizuje treści i formę planów zawodowych absolwentów andragogiki Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego z trzech perspektyw czasowych: przeszłej, teraźniejszej i przyszłej i na tej podstawie konstruuje profile dróg zawodowych andragogów.

Doświadczane współcześnie w życiu społecznym, ekonomicznym, gospodarczym, politycznym zmiany wpływają bezpośrednio na biografie ludzi. Zanikają scenariusze normalnego życia, załamują się klasyczne środowiska społeczne, dochodzi do erozji tradycyjnych światów życia (Alheit 2004). Zmiany widoczne są przede wszystkim w osobistych, zawodowych i edukacyjnych wymiarach życia ludzi dorosłych. W takim kontekście w świecie ponowoczesnym jednymi z najważniejszych zadań życiowych stają się: rozwój oraz realizacja własnych planów życiowych. Człowiek dąży do samorealizacji (...) *ludzie dążą do przekraczania swoich dotychczasowych granic, podejmują działania transgresyjne, które przyczynią się do ich rozwoju i samokreacji* (Kozielecki 2002, s. 10). Współczesność oczekuje od jednostki samodzielności w projektowaniu własnego życia, autonomii i refleksji w wytyczaniu celów życiowych. Realizacja planów życiowych, zwłaszcza planów zawodowych, w dużej mierze związana jest z całościowym uczeniem się, ale również z kształtowaniem postaw i wartości. Kariera, jak dowodzi Bożena Wojtasik, tworzona jest z różnych wydarzeń, które stanowią mozaikę epizodów życia (Wojtasik 2003).

Z punktu widzenia niniejszego tekstu przyjęcie rozumienia pojęcia kariera w tradycyjnym, modernistycznym rozumieniu¹ jako sekwencji podejmowanych

¹ Zdaję sobie sprawę, że nie jest to jedyne możliwe podejście do analizy przebiegu drogi zawodowej. Znane są inne modele karier, w których podkreśla się ich jakościowe zewnętrzne przemiany i ich aspekty subiektywne takie jak: karierę „inteligentną” M.B. Arthura, P.H. Claman i R. DeFillippiego, karierę „zygzakową” M.C. Bateson, karierę „bez granic” M.B. Artura i D.M. Rousseau, karierę „portfeliową” T. Cawseya, G. Deszca, M. Mazerolle, karierę

aktywności zmierzających do założonego przez jednostkę celu przyczynia się do oddalenia wartościowania jej, pozbawia możliwości jej oceniania w kategoriach sukcesu i porażki. Najważniejszy staje się więc przebieg drogi zawodowej oraz osobista aktywność, która przyczynia się do autokreacji danej osoby. Kariera ma charakter osobocentryczny, w którym uwzględniane są wielokontekstowe zmiany w świecie pracy (Bańka 2007, Cybal-Michalska 2012). Interesujące w związku z tym jest pytanie: jak w tym wielokontekstowym świecie funkcjonują młodzi ludzie? jak projektują oni swoje życie?

Prezentowane poniżej opracowanie stanowi kontynuację analiz, badań przebiegu kariery zawodowej absolwentów andragogiki Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego, prowadzonych w latach 2013–2014 przez pracowników Katedry Edukacji Ustawicznej i Andragogiki WPUW² (Skibińska 2015).

W tekście analizuję plany zawodowe, które czynili aktualni absolwenci, w momencie, gdy byli jeszcze studentami andragogiki oraz plany zawodowe, które konstruują obecnie. Zależy mi nie tyle na odtworzeniu przebiegu planów i dróg zawodowych absolwentów, ale o rekonstrukcję budowanych wokół nich społecznych konsensusów i znaczeń. W prowadzonej analizie wyników badań przyjmuję, że najważniejsze jest znaczenie, jakie absolwent przypisuje danemu wydarzeniu, a nie samo zdarzenie. Dany incydent może być odmiennie odbierany przez różne osoby. Oznacza to, że dane wydarzenie przez inne osoby może być potraktowane marginalnie albo w ogóle niezauważone. Społeczny odbiór jak i ocena wydarzenia w niniejszych badaniach mają znaczenie drugorzędne. W badaniach zatem, jeśli absolwent nie odnosił się do określonego faktu ze swojego życia, uznawałam, że nie miał on istotnego znaczenia w jego życiu. Analizie poddawałam jedynie wydarzenia, na które dana osoba się powoływała.

Analizując wyniki badania, brałam pod uwagę szerokie spektrum czasowe – od planów czynionych przez absolwentów podczas studiów, poprzez przeszłe i aktualne działania, do obecnie konstruowanych planów na przyszłość. Analiza dróg zawodowych osób biorących udział w badaniach umożliwiła wykrycie prawidłowości dotyczących typowych sekwencji podejmowanych działań, logiki zdarzeń oraz znaczeń, jakie podobnym wydarzeniom przypisują różne osoby w zależności od swojej przeszłości, dotychczasowych doświadczeń czy antycypowanej przyszłości. Dokonując analizy treści wywiadów, wykorzystałam podejście idiograficzne i na podstawie wyłonionych prawidłowości skonstruowałam typy profili dróg zawodowych absolwentów. W interpretacji wyników badań przyjął

„kalejdoskopową” L.A. Maniero i S.E. Sullivan, karierę „proteańską” D.H. Halla, karierę „niezależnego agenta” C. Heckschera (Bohdziewicz 2008) itp. W modelach tych akcentuje się odejście od linearności, przewidywalności. W tekście jednak przyjmuję jednokierunkowe, modernistyczne podejście, ponieważ pozwala ono na uporządkowanie przebiegu drogi zawodowej absolwentów zgodnie z przyjętymi przeze mnie założeniami.

² W badaniach udział wzięło 22 absolwentów (kobiety i mężczyźni) z lat 1999–2011, w wieku 27–45 lat. Był to pierwszy (wstępny) etap badań zaplanowanych przez pracowników Katedry Edukacji Ustawicznej i Andragogiki.

założenie, że pomiędzy przeszłością, terażniejszością i przyszłością istnieje ścisły związek. Aktualne doświadczenia i przeżycia oraz oczekiwania dotyczące przyszłości wpływają bowiem na postrzeganie wydarzeń, których jednostka doświadczyła w przeszłości. Jednocześnie to, w jaki sposób postrzega ona terażniejszość, jakie znaczenia nadaje aktualnym wydarzeniom oraz to, jakie stawia sobie cele na przyszłość jest zdeterminowane doświadczeniami biegu jej życia w przeszłości (Maruszewski 2005).

W niniejszej analizie jako kategorię podstawową przyjął plan zawodowy. Jego tworzenie uwzględnia trzy perspektywy czasowe i jest możliwe jedynie wówczas, kiedy jednostka postrzega siebie i swoje istnienie w określonych ramach czasowych. Problematyką dotyczącą perspektywy przyszłościowej w życiu człowieka od dawna interesują się psychologowie i zyskuje ona coraz większe zainteresowanie. Świadczą o tym prace Tadeusza Mądrzyckiego (2002), Wiesława Łukaszeńskiego (1983), Kazimierza Obuchowskiego (1993), Włodzimierza Szewczuka (1990), Zbigniewa Zaleskiego (1991), Grażyny Wieczorkowskiej-Nejtard (1998).

W świetle literatury przedmiotu intencjonalne kreowanie własnego życia polega na tworzeniu przez daną osobę wyobrażeń dotyczących własnej przyszłości. Planowanie to myślenie o własnym „ja” w wyobrazeniowej rzeczywistości oraz podejmowanie decyzji co do trajektorii przyszłego życia. Składa się ono z dwóch komponentów: wyboru własnych celów życiowych oraz sposobów ich realizacji. Planowanie wymaga świadomego kierowania własną aktywnością umysłową, ukierunkowaną na powstanie struktury poznawczej, czyli planu życiowego. Rezultatem planowania zatem jest plan życiowy. Jest on całościowym projektem życia który łączy wszystkie sfery biografii człowieka: rodzinne, edukacyjne, rekreacyjne, towarzyskie, zawodowe. Plan życiowy to uświadomione dążenia i oczekiwania wobec własnej przyszłości, które jednostka cały czas aktualizuje (Katra 2008). W trakcie życia człowiek może tworzyć wiele planów. Mogą być one realizowane równolegle, np. plan życia zawodowego i plan życia rodzinnego lub w różnych perspektywach czasowych, np. kiedy jednostka planuje w pierwszej kolejności ukończenie studiów, a dopiero potem założenie rodziny (...) *funkcją osobowości jest zaspokajanie potrzeb jednostki poprzez tworzenie i realizację planów* (Mądrzycki 2002, s. 95). W swoich planach życiowych jednostka może uwzględnić tranzycje: spodziewane, nieoczekiwane itp.

Tranzycje jednak w tym przypadku nie mają statusu celu. Plan życiowy w odróżnieniu od celu nie musi być sprecyzowany, nie musi zawierać w sobie ściśle określonych celów, mogą one być niedookreślone, ledwo zarysowane. Plan życiowy może zawierać ogólne wyobrażenia przyszłych celów i kształtu własnego życia. Czasami jednak plan życiowy na skutek autorefleksji, dojrzałości danej osoby może być sprecyzowany, dookreślony nie tylko ze względu na cel końcowy, ale na cele pośrednie i strategie ich osiągnięcia. Cele w związku z tym stają się elementami planu (Szewczuk 1990). Plany życiowe zatem są konsekwencją dotychczasowego biegu życia oraz wpisania ich w aktualne dążenia człowieka. Dotyczą one całego życia człowieka, nie tylko zawodowego, ale i osobistego. Plany zawodowe

w związku z tym traktuję jako struktury poznawczo-motywacyjne, które pod względem treści są kategorią węższą zakresowo niż plany życiowe. Planowanie życia rozumiem jako sekwencję zdarzeń połączonych wzajemnie, które odnoszą się do całego życia jednostki i które są ukierunkowane na przyszłość. Planowanie życia zawodowego zaś odnosi się do aspektów związanych z potencjalnie lub realnie wykonywaną profesją andragoga. Planowanie wymaga od jednostki odwołania się do własnych przeżyć, doświadczeń, zapamiętanych historii życia. Dana osoba może przypominać sobie określone sytuacje, konteksty wydarzeń, ale może również je mieszać, dokonywać restrukturyzacji. Działania te czyni nieświadomie.

Zaproponowane rozumienie planu zawodowego pozwala na przyjrzenie się planom absolwentów i zbadanie, na ile łączą się one z ich chęcią rozwoju zawodowego. Na plany życiowe mają wpływ czynniki subiektywne i obiektywne. Pierwsze z nich łączą się z konstrukcją psychiczną człowieka, jego osobowością, stworzonymi przez niego skryptami życiowymi, aktualnym doświadczaniem świata, ale również z temperamentem, wolnością wewnętrzną (Mądrzycki, 2002). Czynniki obiektywne, zewnętrzne wobec jednostki, dotyczą warunków społecznych, kulturowych, w jakich człowiek żyje. Mogą mieć one charakter przewidywalny i nieprzewidywalny, np. wówczas, kiedy dana osoba doświadcza niezamierzonych skutków własnych działań albo konsekwencji, których nie przewidziała. Plany, jakie czyni jednostka są zatem wynikiem zarówno zewnętrznych oddziaływań, jak i również jej wewnętrznych uwarunkowań oraz aktywności społecznej. Plany życiowe, podobnie jak plany zawodowe mają swoją treść i formę. Treść planów stanowią cele i środki, które umożliwiają ich osiągnięcie. Formę planów tworzą takie cechy ich budowy jak: struktura, zasięg w czasie, stopień rozwinięcia (Katra 2008).

Na podstawie powyższych rozważań przyjąłam, że życie zawodowe człowieka jest uwarunkowane zewnętrznymi czynnikami zdeterminowanymi występującymi na rynku tendencjami. Sposób konstruowania własnej drogi życiowej przez daną osobę w dużej mierze zależy od jej aktywności. Samodzielne tworzenie własnego życia wymaga od człowieka tworzenia planów na przyszłość. Na kształt planów na przyszłość wpływają przeszłe i obecne doświadczenia człowieka. W związku z tym znaczenia nabierają trzy perspektywy temporalne: przeszłość, teraźniejszość, przyszłość. W niniejszym opracowaniu pierwsza z nich odnosi się do czasów studiowania, kiedy dzisiejsi absolwenci rozpoczęli studia i podejmowali próby zastanowienia się nad przyszłością zawodową. Perspektywa nastawiona na wymiar teraźniejszości znajduje zastosowanie jako kryterium uporządkowania dróg zawodowych osób biorących udział w badaniach. Perspektywa przyszłościowa ujawnia się w wypowiedziach związanych z planowaniem przyszłości zawodowej.

Procedura analizowania treści wywiadów polegała na uporządkowaniu przebiegu dróg zawodowych andragogów ze względu na perspektywę teraźniejszości. Kryterium podziału stanowiła częstotliwość zmiany przez nich pracy do momentu prowadzenia badań. W perspektywie teraźniejszości więc przebieg drogi zawodowej absolwentów ze względu na częstotliwość zmiany miejsca zatrudnienia

podzieliłam na dwie grupy: monoorganizacyjną i wieloorganizacyjną. Pierwszą grupę stanowią biografie absolwentów, którzy do chwili prowadzenia badań pracowali tylko w jednej instytucji. Drugą grupę tworzą drogi zawodowe osób zmieniających pracę co najmniej trzykrotnie od czasu ukończenia studiów³. Następnie dokonałam analizy treści wywiadów ze względu na udzielone przez osoby biorące udział w badaniach wypowiedzi dotyczące: planów z czasów studenckich oraz obecnie formułowanych planów zawodowych na przyszłość. Przy analizie wytyczania planu zawodowego wzięłam pod uwagę dwa czynniki: treść planu (czyli precyzję w określeniu celu oraz strategię działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu) oraz formę planu (czyli zasięg czasowy, strukturę oraz stopień rozwinięcia planu przez jednostkę).

Osoby, które brały udział w badaniach, kiedy były jeszcze studentami w różny sposób myślały o przyszłości. Jedne z nich bardzo precyzyjnie określały swoje plany, inne w ogóle nie zastanawiały się nad przeszłością. Absolwenci, którzy zmieniali pracę co najmniej trzykrotnie od czasu studiowania, tworzyli dwa rodzaje planów na przyszłość – skonkretyzowane i bardziej ogólne. Osoby, które miały skonkretyzowane plany, wybierały specjalizację andragogiczną świadomie. Niektóre z nich w trakcie studiów odkrywały własne zainteresowania, preferencje zawodowe.

Generalnie to (pauza) wiedziałam, że chcę pracować z dorosłymi, prowadzić te szkolenia, to tak już wiedziałam od trzeciego roku. Warsztaty, szkolenia ... wiedziałam, że ja chcę pracować z ludźmi (K,08, 2000, X⁴).

Myślałem, że będę chciał zajmować się dwoma rzeczami. Albo być trenerem i szkolić. I myślałem o tym, aby zająć się rynkiem pracy albo taką właśnie e-edukacją i e-learningiem, gdzie mogę edukować, ale nie muszę być takim stricte trenerem (M, 07, 2001, X); Ja bardzo chciałam robić szkolenia... dla osób dorosłych (K, 20, 1999, X).

Absolwenci już wówczas, kiedy byli studentami wytyczali drogę do celu. Dobierali strategie działania, ich plany pod względem treści i formy były określone. Byli też tacy, którzy tworzyli plany mniej sprecyzowane.

(...) moim marzeniem było właśnie ... założenie rodziny i zdobycie takiej pracy, która pozwoli mi na zaspokojenie jej potrzeb ... a i jeszcze miałem marzenie, żeby zrobić doktorat. No, wtedy właśnie myślałem o karierze naukowej (M,11, 2009, Y); Plany, marzenia to takie sobie, żeby fajnie się w życiu urządzić, mieć rodzinę, mieć pracę i żeby jedno z drugim się dało pogodzić (K,04, 1999, X).

³ Co interesujące, tylko jedna z badanych osób, w ciągu 5 lat funkcjonowania na rynku pracy, zmieniła pracę jednokrotnie. Przebieg jej drogi zawodowej zaliczyłam do pierwszej grupy profili, ponieważ w przyjętej przeze mnie procedurze porządkowania dróg zawodowych, ważne było kryterium co najmniej trzykrotnej zmiany pracy.

⁴ W tekście stosuję konsekwentnie symbole przyjęte w książce *Kariery zawodowe andragogów. Studium empiryczne*, pod red. nauk. E. Skibińskiej. Absolwenci są w niej oznaczani według kodu: symbol płci K/M – kobieta /mężczyzna, numer porządkowy (np. 01), symbol przynależności pokoleniowej (X/Y).

(...) różne etapy. Były takie etapy, kiedy byłam przekonana, że będę pracowała gdzieś na etacie w jakiejś instytucji kultury. To miałam pierwszą taką wizję, że będę gdzieś na ważnym stanowisku po tym wszystkim, jak już się dowiem, jak kierować ludźmi, jak prowadzić jakieś projekty, to będę nimi zarządzać. Chciałam połączyć te andragogiczne umiejętności z tymi animacyjnymi doświadczeniami, to byłam przekonana właśnie, że będę ważną szychą (śmiech) w jakiejś instytucji. Potem to się zmieniło, jak zaczęłam pracować u – w firmie związanej z eventami u znajomego, to byłam przekonana już wtedy, że założę swoją własną działalność, ale to były różne wizje, jeszcze się nie odważyłam tego zrobić niestety, bo różne były perypetie w życiu. Ale tak, potem już przez długi, długi czas tą myślą było to, że swoją własną działalność to będzie to, w czym się sprawdzę i co będę chciała robić (K, 12, 2010, Y).

Ale nie wyobrażam sobie zamknąć się w jednej placówce i przychodzić tam latami, po prostu, tak do pracy, tak samo jak w szkole (...) – ja po prostu potrzebuję łączyć różne role, mieć różne jakby pole do popisu (K, 17, 2009, Y).

Niektórzy uczestnicy badań określają dalszy plan zawodowy, np. „zrobić doktorat”. Jednak nie precyzują, czym w rzeczywistości mieliby się zajmować. Używanie tytułu doktora obecnie nie determinuje drogi zawodowej. Można bowiem podjąć pracę naukowo-badawczą na uczelni, ale również można być zatrudnionym w placówkach o różnym profilu zawodowym. Podobnie można spojrzeć na plany absolwentów, którzy deklarowali chęć prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Nie mieli wówczas pomysłu, czym ich firma mogłaby się zająć. W związku z tym można uznać, że absolwenci mieli bardzo ogólne plany dotyczące ich drogi zawodowej. W pierwszej grupie absolwenci przypisują spore znaczenie treści pracy, podkreślają oni co chcą robić w przyszłości, jednak dla drugiej grupy praca prawdopodobnie stanowi środek do celu, którym jest między innymi zabezpieczenie ekonomiczne rodziny. Badani obu grup podkreślają również kontaminację obszarów ich funkcjonowania: edukacyjnego, rodzinnego, zawodowego.

Andragodzy, którzy przez czas funkcjonowania na rynku nie zmieniali pracy deklarują, że podejmując studia nie mieli żadnych planów na przyszłość.

(...) trudno jest mi powiedzieć, jak sobie wtedy wyobrażałam przyszłość zawodową (K, 02, 2002, X).

No ja chciałam robić wielką karierę (...) ważną, karierę, pracować od rana do nocy (K, 14, 2009, Y).

No jak zaczęłam studia-a (..) to sobie w ogóle nie wyobrażałam [przyszłości zawodowej (K, 05, 1999)].

Nie myślałam o tym w ogóle [co będę robić po studiach – przyp.aut.] (K, 21, 2009, Y), myślałam, że może zostanę nauczycielką, i będę uczyć w szkole językowej. Nie wiem, chyba nie miałam takich nadzwyczajnych aspiracji, na pewno chciałam być spełniona, żeby praca przynosiła mi satysfakcję (K, 15, 2011, Y).

Absolwenci deklarują, że przed ukończeniem studiów nie wiedzieli, co chcą osiągnąć w sferze zawodowej. Koncentrowali się na realizacji aktualnych potrzeb. Osoby te nie opracowywały strategii działania ani nie podejmowały aktywności

ukierunkowanej na osiągnięcie celu. Wówczas punktem odniesienia dla nich stawał się czas teraźniejszy. Nastawione były na życie „tu i teraz”. Ograniczenie horyzontu czasowego przyszłości skutkowało koncentrowaniem się przez nich na życiu codziennym, które w nikłym stopniu łączy się z przeszłością. Postawie prezentystycznej, nastawionej na życie w „kulturze teraźniejszości”⁵ towarzyszy przystosowanie danej osoby do aktualnej sytuacji. Wraz ze zdolnościami adaptacyjnymi występuje tendencja do wykorzystania określonych możliwości dla uzyskania doraźnych korzyści albo przyjemności⁶ (Łukaszewski 1984). Orientacja prezentystyczna w przypadku polskiego społeczeństwa, jak dowodzi Elżbieta Tarkowska, charakteryzuje się krótką perspektywą przyszłości lub jej brakiem (Takowska 1992). Nastawienia absolwentów zatem wpisują się w ogólną tendencję myślenia o przyszłości. Jednak zorientowanie na teraźniejszość może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie człowieka. Philip Zimbardo i John Boyd dowodzą, że istnieją dwa rodzaje orientacji prezentystycznych. Pierwsza z nich łączy się z nastawieniem hedonistycznym, skoncentrowanym na poszukiwaniu przyjemności i umiejętnością czerpania z nich radości oraz na unikaniu sytuacji problemowych, trudnych dla jednostki. Druga orientacja, fatalistyczna, charakteryzuje się brakiem zdolności do odraczania gratyfikacji, zewnętrżsterownością, przekonaniem o braku wpływu na swój los (Zimbardo, Boyd 1999; Boyd, Zimbardo 2009). Tego typu nastawienie uwidacznia się również w wypowiedziach absolwentów. Wykazują oni umiejętności adaptacyjne, a wraz z nimi występuje u nich tendencja do wykorzystywania określonych sytuacji dla uzyskania natychmiastowych zysków lub przyjemności. Osoby te zachowują bierny stosunek do rzeczywistości: nie antycypują zmian, nie próbują ich wywoływać ani im zapobiegać. Ograniczają one zakres możliwej dla nich aktywności oraz poziom wpływu na przebieg własnego życia.

Nieplanowanie przez absolwentów aktywności zawodowych może wynikać z ich nikłej wówczas wiedzy o sobie i świecie. Jednostka, tworząc plany uwzględnia te dwa elementy. Możliwe, że wiedza na temat rynku pracy, jaką badane osoby dysponowały po zakończeniu liceum była zbyt mała, a wiedza potoczna niewystarczająca lub nieprecyzyjna.

Niektóre osoby biorące udział w badaniach podkreślają, że plany na przyszłość tworzyły podczas studiowania, a niekiedy dopiero po pierwszych doświadczeniach zawodowych odbywanych podczas praktyk studenckich

Ja w którymś momencie (...) studiów, nie pamiętam czy przed wyborem specjalizacji czy w trakcie, po prostu sobie wymarzyłam, że chciałabym być trenerem, że chciałabym być szkoleniowcem, chciałam być trenerem (K, 03, 1996, X).

⁵ Pojęcie to zapożyczyłam od Elżbiety Tarkowskiej (1992).

⁶ W odwołaniu do postawy prezentystycznej dokonuję pewnego uproszczenia, ponieważ, jak dowodzi Wiesław Łukaszewski, teraźniejszość może być rozumiana w trojaki sposób: (1) jako moment, (2) jako fragment linii między przeszłością a przyszłością, (3) teraźniejszość utożsamiana z całym continuum czasowym (Łukaszewski 1984).

(...) po kilku takich doświadczeniach wiedziałam, że chcę robić to, właśnie to, co tam robiłam, ale dla swojego pracodawcy. Czyli, że ja będę wiedziała, jaki jest cel tych działań, jak to się komponuje w tej organizacji. No, i od tamtej pory, no, taka idea mi przyświecała (K, 01, 1996, X).

*(...) to musiałam wiązać swoją przyszłość zawodową, jak najbardziej z andragogiką, może z pracą korporacyjną, ewentualnie jakąś urzędniczą
Nie, konkretnych bardzo nie było (K, 18, 2009, Y).*

Inne osoby zaś twierdziły, że

Znaczy się ja właśnie chciałam pracować jako generalnie człowiek, który zajmuje się szkoleniami, rozwojem organizacji w mojej firmie (K, 10, 2006, X).

No to tak właśnie myślałam, że będę pracować tak w HR-ach tak. Tematyka rekrutacji mnie interesowała od zawsze (K, 16, 2010, Y).

No akurat wtedy mocno byłem nastawiony na tę pracę właśnie w charakterze doradcy finansowego i potem jakby menadżera w firmie. Więc to było jakby moim głównym priorytetem i nic innego chyba w sumie nie było, jeśli chodzi o cele zawodowe (M, 22, 2009, Y).

W okresie podejmowania studiów lub decyzji związanych z wyborem specjalności absolwenci byli bardzo młodymi ludźmi. Starali się projektować swoje życie, wybierając specjalność andragogiczną tuż po maturze. Naturalne zatem wydaje się, że tylko niektórzy z nich mieli plany dotyczące przyszłości zawodowej. Zaznaczyć jednak należy, że osoby w okresie wczesnej dorosłości nie są jeszcze na tyle dojrzałe, by czynić takie precyzyjne plany. Plany w odróżnieniu od celów są bardziej plastyczne. Im bardziej odnoszą się one do przyszłości, tym bardziej mogą one być abstrakcyjne, a nawet trudne do zrealizowania. Uwzględnienie w planie możliwości dokonywania zmian pozwala jednostce na dopasowywanie własnych dążeń do pojawiających się w trakcie biegu życia czynników zewnętrznych i wewnętrznych, np. zmian rozwojowych, które zachodzą w człowieku wraz z upływem lat.

W planach absolwentów uwidacznia się projekcyjny charakter. Dzięki projekcji można określić, w jaki sposób osoba biorąca udział w badaniach postrzega swoje miejsce w świecie. Jednocześnie na podstawie informacji dotyczących planów, które czyni jednostka można określić, w jaki sposób ocenia ona dotychczas podejmowane działania i strategie życiowe. W narracjach dotyczących planowania przyszłości uwzględniają one upływ czasu od rozpoczęcia studiów do chwili obecnej. Można domniemywać, że obecnie czynione plany mają jakościowo inny charakter w porównaniu z planami czynionymi przed studiami, czynione są one bowiem przez osoby, które od czasu podjęcia studiów do chwili obecnej zmieniły się w wielu aspektach. Zmiany dotyczyły przede wszystkim rozwoju jednostek w cyklu życia i pełnionych ról społecznych. Chronologia czasu życia, zdobywane doświadczenia i łączone z nimi nowe role, między innymi: rodzica, pracownika wywołują oczekiwanie zmian jakościowych w planowaniu. Osoby biorące udział w badaniach, kiedy wspominały własne plany

na przyszłość z czasów, kiedy rozpoczynały studia, funkcjonowały na etapie rozwojowym – wieku młodzieńczego, na etapie eksploracji, zgodnie z koncepcją wymiarów teorii przestrzeni i cyklu życia Donalda Supera (1994). W tym okresie realizowały one takie główne zadania rozwojowe jak: krystalizacja, specyfikacja i dokonywanie wyboru zawodowego. Będąc na etapie eksploracji, poznawały specyfikę funkcjonowania świata zawodowego. Dla wielu absolwentów rola dziecka i rola ucznia odgrywały wówczas najważniejszą rolę w strukturze życia. Obecnie absolwenci są w okresie wczesnej dorosłości (25–45 rok życia). Wielu z nich tworzy pożądaną pozycję zawodową albo stabilizuje własną pozycję zawodową (Bajcar i in. 2006).

W świetle wypowiedzi wszystkich absolwentów uznać można, że mają oni określone plany na przyszłość. Podstawę do myślenia o przyszłości zawodowej w perspektywie subiektywnej stanowi coraz większa świadomość własnych możliwości i ograniczeń oraz rozwijający się z czasem zasób wiedzy i umiejętności zawodowych. Poziom wiedzy dotyczący uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych pozwalających na określenie własnego miejsca w świecie zawodowym jest wynikiem uczenia formalnego (uzyskanego w trakcie studiów), jak i pozaformalnego oraz nieformalnego.

Między grupami osób, które zmieniały miejsce pracy co najmniej trzy razy od czasu ukończenia studiów a osobami zatrudnionymi przez cały czas w jednej instytucji istnieją różnice w zakresie formy tworzenia planu, a zwłaszcza jego czasowego aspektu. Osoby, które często zmieniały pracę mają plany sprecyzowane pod względem czasu i treści.

(...) trzy lata popracować tu gdzie pracuję, rozwijać się jako nauczyciel języka polskiego i później jeszcze chcę zrobić studia podyplomowe z literatury (M, 11, 2009, Y).

Teraz, tak jak mówię, jest na bardzo takiej konkretnej drodze do założenia swojej własnej działalności w ciągu najbliższych miesięcy, a może nawet i – nie no, miesięcy, tak do 3 miesięcy to maksymalnie (K, 12, 2010, Y).

Znaczy tutaj, tak w tej firmie, to tak się określiłam na jakieś najbliższych 10 lat w sumie, no, cztery już jestem, to zostało mi sześć i żeby właśnie porozwijać się w bardzo wielu kierunkach, bo tu są takie możliwości (K, 04, 1999, X).

Absolwenci określają horyzont czasowy w różnej perspektywie. Wytyczają oni jednak granicę czasową, najkrótsza trwa do kilku miesięcy, a najdłuższa do 10 lat.

W planach innych absolwentów na pierwszy plan wysuwają się treści. Ich plany są określone, choć najczęściej odnoszą się do kwestii nie tyle konkretnych, ale związanych ogólnie z indywidualnym rozwojem zawodowym albo z rozwojem organizacji, w której absolwent jest zatrudniony na etacie albo jest właścicielem danej firmy.

(...) chciałbym dalej móc pracować tak, jak pracuję, czyli móc się rozwijać, poznawać nowe rzeczy, zajmować się nowymi projektami (M, 07, 2001, X).

(...) żeby właśnie porozwijać się w bardzo wielu kierunkach, bo tu są takie możliwości. I ewentualnie później, być może, właśnie zmienić zawód albo na coacha albo na jakiś taki związany bliżej ze szkoleniami (K, 04, 1999, X).

(...) znaczy chcemy być taką wiodącą, prężną i dominującą marką, światową (K, 20, 1999, X).

(...) czyli jedna to jest ta moja firma (...) dziesięć lat idę w takie cele rozwojowe, duchowe (K, 08, 2000, X).

Osoby biorące udział w badaniach konstruują szczegółowy plan realizacji celów, planują określoną strategię działania, która powinna ich do tego celu doprowadzić. Biorą oni pod uwagę czynniki zewnętrzne, takie jak np. trendy panujące na rynku pracy dotyczące możliwości rozszerzenia własnych działań w kierunku pracy coachingowej.

Andragodzy, którzy przez cały czas byli zatrudnieni w jednej instytucji konstruują plany na przyszłość, choć żadna z nich nie lokuje ich na osi czasowej. W wypowiedziach absolwentów jednak pojawiają się dwie kwestie. Obydwie dotyczą nie tyle indywidualnej drogi zawodowej, ale organizacji, w której absolwenci są zatrudnieni. Oni nie chcą zmieniać miejsca pracy. Jedna grupa koncentruje się na rozwoju zawodowym w instytucji, w której aktualnie pracuje, druga grupa podkreśla wagę wartości życiowych.

Pierwsza grupa absolwentów szczegółowo przedstawia swój plan rozwoju w firmie. Osoby te dążą do uzyskania albo awansu pionowego, albo awansu poziomego. Pierwszy z nich polega na zdobywaniu poszczególnych stanowisk, na zmianie stanowiska na wyższe w hierarchii. Co interesujące, obecnie w związku z tendencją do spłaszczania struktur organizacyjnych firm, w wielu instytucjach możliwości awansowania tego typu są ograniczone. Jednak analizując aktualne miejsca pracy absolwentów, można uznać, że specyfika organizacyjna tych instytucji pozwala im na realne myślenie o awansie pionowym. Awans pionowy w tych instytucjach jest możliwy.

No, myślę, że właśnie zostanie tym dyrektorem do spraw szkoleń byłoby całkiem adekwatne do tego, co sobie zamierzam i co tak naprawdę życie mi szykuje, bo chyba taka zmiana w niedługim czasie nastąpi, bo rozmowy już są (K, 10, 2006, X).

Na pewno wiem, że chcę zostać kierownikiem projektów (K, 21, 2009, Y).

Dla innych osób biorących udział w badaniach, istotny jest awans poziomy, który polega na zmianie stanowiska i nie skutkuje zmianą w hierarchii organizacji.

Żeby kontynuować i rozwijać się w tej działce, w której teraz jestem (K, 02, 2002, X).

Absolwenci, którzy od czasu ukończenia studiów nie zmieniali pracy, w planach na przyszłość podkreślają chęć awansu. Jednak poza awansem w pionie i w poziomie żaden z nich nie wspomina o awansie płacowym, którego skutkiem jest zwiększenie poziomu wynagrodzenia. Nie niesie on ze sobą ani przyznania dodatkowych uprawnień, ani nowego zakresu obowiązków, ani zwiększenia odpowiedzialności. Być może ten typ awansu nie pojawia się w narracjach

absolwentów, ponieważ awans ten najczęściej przyznawany jest osobom z dużym stażem pracy, z odpowiednim doświadczeniem o wysokiej wydajności pracy. Absolwenci być może ze względu na swój wiek nie mogą jeszcze o tego typu awansie myśleć. Żaden z nich nie wspomina również o awansie kwalifikacyjnym związanym z uzyskaniem wyższego poziomu kwalifikacji (Padzik 2004).

Druga grupa absolwentów, planując swoją przyszłość koncentruje się na realizacji wartości życiowych, które aktualnie są dla nich istotne. Podkreślają oni znaczenie poczucia bezpieczeństwa oraz stabilizacji w życiu. Nie chcą również zmieniać miejsca pracy.

(...) ale teraz znowu się czuję bezpiecznie, komfortowo i znowu mam taki szeroki horyzont, więc dopóki mnie nie wywalą, to na razie jeszcze tu będę (K, 03, 1996, X).

Znaczy na dzień dzisiejszy to autentycznie marzy mi się nudna robota w urzędzie (K, 14, 2009, Y), poczucie bezpieczeństwa no to najpierw w miarę gładki i bezbolesny powrót do pracy po półtora roku tak naprawdę bycia, bycia w domu (K, 06, 2008, Y).

Zostać w tym samym miejscu (K, 01, 1996 X).

Ale jak na razie no to jest mi dobrze tu, gdzie jestem (K, 19, 2009, Y).

Zdarza się, że wewnątrzorganizacyjne ustalenia i zasady umożliwiają realizację tradycyjnej kariery. Warunki, które sprzyjają liniowemu konstruowaniu ścieżki zawodowej to: precyzyjnie określone, scharakteryzowane, sformalizowane szczeble awansu stanowiskowego, przejrzysty długotrwały plan awansu zawodowego, korzystanie z wiedzy i doświadczenia osób w wieku senioralnym, różnorodne kierunki możliwego rozwoju w danej organizacji, z których mogą korzystać pracownicy, utrzymywanie pełnoetatowej i długotrwałej polityki zatrudnieniowej w organizacji. Być może właśnie te wewnątrzorganizacyjne warunki powodują, że absolwenci nie chcą zmieniać pracy. Oczywiście jest to hipotetyczna interpretacja, ponieważ coraz więcej organizacji, nawet w Polsce, coraz rzadziej utrzymuje te warunki. Współczesne organizacje dążą do spłaszczenia swoich struktur, redukują stanowiska pracy, zmniejszają kierunki dodatkowej działalności, koncentrując się raczej na profesjonalizacji jednego, wiodącego kierunku działania firmy, zatrudniają na podstawie raczej kontraktowych, czasowo ograniczonych umów zatrudnieniowych.

W świetle powyższych rozważań, biorąc pod uwagę trzy perspektywy czasowe: przeszłość, teraźniejszość i przyszłość oraz plany zawodowe absolwentów czynione w tych perspektywach, można stworzyć dwie grupy profili drogi zawodowej: mono- i wieloorganizacyjną. Uzasadnieniem dla wykorzystania pojęcia profilu drogi zawodowej do interpretowania planów jest ponowoczesność i charakterystyczne dla niej funkcjonowanie człowieka. Profil bowiem ukazuje pewien trend, samodzielne, odpowiedzialne konstruowanie własnych planów dróg zawodowych na przyszłość. Profil dodatkowo nie jest kategorią zamkniętą, lecz dynamicznie zmieniającą się, dopasowującą do rzeczywistości, jednak dającą możliwość samodzielnego kierowania nim.

Tab. 1. Profile dróg zawodowych absolwentów

przebieg drogi zawodowej	typ profilu	perspektywa czasowa: przeszłość	perspektywa czasowa: terażniejszość
monoorganizacyjna droga zawodowa	profil 1	Brak planów zawodowych w przeszłości,	plany ukierunkowane na awans/ rozwój zawodowy
	profil 2	Brak planów zawodowych w przeszłości	plany ukierunkowane na realizację status quo
	profil 3	powstawanie planów zawodowych podczas studiów	plany ukierunkowane na awans/ rozwój zawodowy
	profil 4	krystalizowanie planów zawodowych podczas studiów	plany ukierunkowane na utrzymanie status quo
droga zawodowa wieloorganizacyjna	profil 5	plany sprecyzowane	plany precyzyjnie określone ze względu na formę (czas, strukturę, stopień rozwinięcia)
	profil 6	plany sprecyzowane	sprecyzowane ze względu na treść (cel+ strategię)
	profil 7	plany ogólne	w planach uwzględniony jest czas ich realizacji
	profil 8	plany ogólne	plany sprecyzowane ze względu na ich treść

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli zostały przedstawione profile dróg zawodowych absolwentów. Przyjmując trzy perspektywy czasowe, drogę zawodową można potraktować jako profil z wyraźnie zaznaczonymi cezurami czasowymi. Profil, w przeciwieństwie do projektu życiowego, nie ma określonego końca ani wyznaczonego celu. W wypowiedziach wszystkich andragogów wyraźnie widoczna jest tendencja do tworzenia celów cząstkowych, strategicznych, ale jednak ukierunkowanych na pewne etapy życia. W ich narracjach brakuje celu głównego zorientowanego na całe życie zawodowe. W żadnej z wypowiedzi nie pojawia się wątek myślenia w kategoriach długotrwałych planów zawodowych określających aktywność człowieka od aktualnego czasu do końca aktywności zawodowej. Trudno również układać plany w modele karier. Modele, drogi zawodowe, ścieżki karier współcześnie odnoszą się do przeszłości, do przeżytej już rzeczywistości. W prowadzonych badaniach wpisują się one w narrację biograficzną i są tylko jedną z możliwych przestrzeni funkcjonowania człowieka.

W pierwszej grupie, monoorganizacyjnej, wyłaniają się 4 typy profili dróg zawodowych. Cechą wspólną dwóch pierwszych profili jest nieczynienie przez obecnych absolwentów planów przed studiami ani w ich trakcie. Jednak po ukończeniu studiów konstruuja oni plany. Jedni z nich tworzą plany na przyszłość ukierunkowane na awans i rozwój zawodowy. Inni zaś planują utrzymanie status quo. Następne dwa profile łączy powstawanie planów zawodowych podczas studiowania, czasami też podczas odbywania praktyk studenckich. Obecnie czynione przez nich plany są zorientowane albo na uzyskanie awansu, albo na stabilizację życiową.

W drugiej grupie, na podstawie biografii osób, które zmieniały pracę kilkakrotnie do czasu prowadzenia badań, można również wyróżnić cztery rodzaje profili. Pierwsze dwa łączy posiadanie sprecyzowanych planów w przeszłości, różni je określenie planów na przyszłość ze względu na formę i ze względu na treść tych planów. Dwa następne profile łączy tworzenie planów ogólnych w czasach studiowania, zaś w planach na przyszłość różnica polega na uwzględnianiu ich formy i treści.

Podsumowując, można uznać, że profile dróg zawodowych absolwentów, którzy nie zmieniali pracy od czasu zakończenia studiów są statyczne. Z jednej strony starają się oni sami kreować swoją drogę zawodową, ale jednocześnie podkreślają chęć utrzymania równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, stabilizację i poczucie bezpieczeństwa. Jednak osoby, które nie miały planów wówczas, kiedy były studentami także w momencie prowadzenia badań albo ich nie mają, albo plany te są bardzo ogólne. Dla absolwentów może niewielkie znaczenie ma konkretny punkt docelowy ani też strategię do niego prowadzące. Osoby te nadal poszukują swojego miejsca w życiu. Profile osób zmieniających pracę, w odróżnieniu od ich monoorganizacyjnie ukierunkowanych kolegów, są bardziej dynamiczne, określone oraz ukierunkowane na konkretny cel.

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że konsekwentne podążanie ku wyznaczonemu celowi w rezultacie doprowadzi do jego osiągnięcia. Jednak nie wiadomo, jakie są przyczyny chęci utrzymania przez absolwentów istniejącego stanu rzeczy. Czy statyczny charakter ich planów na przyszłość wynika z przekonania, że obecna sytuacja życiowa daje im poczucie bezpieczeństwa, czy też w aktualnym momencie nie mają wyznaczonego celu i odraczają w czasie decyzję co do własnej przyszłości?

W świetle powyższych rozważań zainteresowała mnie odpowiedź na pytanie: czy absolwenci andragogiki prezentują podobną postawę wobec czynionych planów na przyszłość jak ich zagraniczni rówieśnicy? W raporcie przygotowanym przez Deloitte oraz Szkołę Główną Handlową, w kwietniu 2013, przedstawione są wyniki badań przeprowadzonych wśród studentów różnych kierunków studiów z 11 krajów Europy Środkowej: Albanii, Bułgarii, Czech, Estonii, Litwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii i Węgier w wieku od 19 do 26 roku życia. Z analizy wyników badań wynika, że skonkretyzowane plany zawodowe ma tylko nieliczna grupa studentów. Tylko 15% osób precyzyjnie określa wizję własnej przyszłości zawodowej. Plan kariery na najbliższe 3 lata ma też około 15% badanych osób.

19% osób biorących udział w badaniach ma opracowaną strategię poszukiwania dla siebie pracy. Aż 43% wszystkich badanych nie podjęło jeszcze ostatecznej decyzji w sprawie swojej zawodowej przyszłości, zaś tylko 14% Polaków nadal potrzebuje czasu na podjęcie decyzji dotyczącej przyszłości. Wnioskując, tylko nieliczni studenci mają wytyczony plan kariery. Jedna trzecia studentów deklaruje chęć pracy związanej ze swoim kierunkiem studiów. W sumie prawie 80% respondentów jest raczej przekonanych i całkowicie przekonanych, że chcieliby podjąć pracę zgodną z kierunkiem studiów. W świetle wyników raportu można stwierdzić, że absolwenci andragogiki z Uniwersytetu Warszawskiego prezentują podobne tendencje, jakie pojawiły w się w badaniach ogólnych (Deloitte 2013).

W tekście podjęłam próbę przeanalizowania planów zawodowych układanych w przeszłości i w chwili prowadzenia badań przez absolwentów andragogiki Uniwersytetu Warszawskiego. Określiłam profile dróg zawodowych prezentowanych przez osoby, które brały udział w badaniach.

W obecnych czasach cele zawodowe są dynamiczne, właściwie trudno je określić, niemożliwe jest ustalenie jednego celu w drodze zawodowej, jednocześnie „migotanie terminów” powoduje coraz ściślejsze zachodzenie na siebie życia zawodowego i rodzinnego, edukacyjnego. W świecie, w którym, jak pisze Anthony Giddens, człowiek zmuszony jest do tworzenia biografii autorefleksyjnej (Giddens 2001) podejmowanie wątku dotyczącego planowania własnego życia zajmuje szczególne miejsce. Sprawowanie kontroli poznawczej nad przebiegiem zdarzeń, nieustanne poszerzanie repertuaru własnych wyborów i odwaga w ich dokonywaniu wywołują poczucie niepewności. Lęk staje się głównym mechanizmem kontroli psychicznej. W ponowoczesności nie można być pewnym niczego, a zwłaszcza nie można być pewnym własnych wyborów i przyszłości (Malewski 2003; Kargulowa 2003).

Typowy dla ponowoczesności rozwój wiedzy, zmieniające się znaczenie edukacji w życiu człowieka, wpływ nowoczesnych technologii, łatwość komunikowania się i przepływu informacji skutkują wytworzeniem nowej, ważnej kompetencji- refleksyjności. Zdolności krytycznego myślenia o sobie wymagają zauważanie negatywnych zdarzeń, przyszłych zagrożeń i podejmowania środków zaradczych (Sztompka 2002). Niewątpliwie warto podjąć analizy dotyczące autorefleksji absolwentów przy założeniu, że jednym z elementów tworzących autorefleksję jest umiejętność poddania krytycznej ocenie własnego działania. Jedno z pytań, jakie należałoby wówczas postawić brzmiałoby: Jak z dzisiejszej perspektywy absolwenci oceniają własne wybory?

Bibliografia

1. Alheit P. (2004), *Ponowoczesne wyzwania „społeczeństwa uczącego się”*. *Podjęcie krytyczne*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej”, nr 4 (28), s. 7–26.

2. Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C.S. (2006), *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa.
3. Bańka A. (2007), *Psychologiczne doradztwo karier*, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań.
4. Zimbardo P.G., Boyd J.N. (1999), *Putting Time in Perspective: A Valid, Reliable Individual-Differences Metric*, „Journal of Personality and Social Psychology”, 77(6), s. 1271–1288.
5. Bohdziewicz B. (2008), *Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
6. Boyd J., Zimbardo P. (2009), *Paradoks czasu*, tłum. A. Cybulko, M. Zieliński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
7. Cybał-Michalska A. (2012), *Kariera jako „własność” jednostki – rozważania teoretyczne nad definicyjnym credo*, „Kultura – Społeczeństwo – Edukacja”, nr 1, Poznań, s. 193–203.
8. Giddens A. (2001), *Nowe zasady metody socjologicznej*, tłum. Grażyna Woroniecka, Zakład Wydawniczy „NOMOS”, Kraków.
9. Kargulowa A. (2003), *Poradownictwo i poradnictwo – granice autonomii*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej”, nr 3 (23), 2003, s. 19–32.
10. Katra G. (2008), *Aktywność prospektywna młodzieży*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa.
11. Koziński J. (2002), *Transgresja i kultura*, Wydawnictwo Żak, Warszawa.
12. Listwan T. (2004), *Zarządzanie kadrami*, C.H. BECK, Warszawa.
13. Łukaszewski W. (1984), *Szanse rozwoju osobowości*, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa.
14. Łukaszewski W. (1983), *Osobowość – orientacja temporalna – ustosunkowanie do zmian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
15. Malewski M. (2003), *Poradnictwo wobec zmieniających się wzorów życia*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej”, nr 3 (23), s. 33–41.
16. Maruszewski T. (2005), *Pamięć autobiograficzna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
17. Mądrycki T. (2002), *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany. Nowe podejście*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
18. Obuchowski K. (1993), *Człowiek intencjonalny*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
19. Szewczuk W. (1990), *Psychologia*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
20. Padzik K. (2002), *Leksykon HRM – Podstawowe pojęcia z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
21. Skibińska E. (2015), *Pierwsze doświadczenia zawodowe absolwentów specjalności andragogicznej*, [w:] *Kariery zawodowe andragogów. Studium empiryczne*, Skibińska E. red. nauk., Wydział Pedagogiczny Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
22. Super D.E. (1972), *Psychologia zainteresowań*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
23. Sztompka P. (2002), *Socjologia*, Wydawnictwo Zak, Kraków.

24. Szumigraj M. (2010), *Poradnictwo kariery – ujęcie makrospołeczne*, „Edukacja Dorosłych”, nr 1 (62), s. 41–53.
25. Tarkowska E. (1998), *Czas w życiu Polaków. Wyniki badań, hipotezy, impresje*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa.
26. Wieczorkowska-Nejtard (1998), *Inteligencja motywacyjna: mądre strategie wyboru celu i sposobu działania*, Wydawnictwo Instytutu Studiów Społecznych, Warszawa.
27. Wojtasik B. (2003), *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja: kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej”, nr specjalny s. 343–351.
28. Zaleski Z. (1991), *Psychologia zachowań celowych*, PWN, Warszawa.
29. *Raport: Pierwsze kroki na rynku pracy*. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów, przygotowany przez Deloitte oraz partnera raportu Katedrę Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, <http://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/pierwsze-kroki-na-rynku-pracy.html>. plik pobrany w dniu 21.10.2014.

Professional paths of andragogues in a temporal perspective

Key words: professional plan, life plan, professional path.

Summary: The author analyses the content and form of the career plans of graduates of andragogy in the Faculty of Education at the University of Warsaw with three time horizons: past, present and future, and on this basis constructs profiles of professional paths of andragogues.

Dane do korespondencji:

Dr Ewa Dębska

Uniwersytet Warszawski

Wydział Pedagogiczny

Katedra Edukacji Ustawicznej i Andragogiki

e-mail: e.debska@uw.edu.pl