

Daniel KUKLA

Edukacja wyższa kobiet a ich rozwój zawodowy wobec zmian na rynku pracy

Keywords: education, work, professional development, career, labor market.

Słowa kluczowe: edukacja, praca, rozwój zawodowy, kariera zawodowa, rynek pracy.

Wstęp

Od wielu lat zwraca się uwagę na szczególną sytuację kobiet na rynku pracy. Na swoistą osobliwość ich sytuacji zawodowej wpływ mają m.in. role społeczne, które na ogół przypisywane są kobietom. To bowiem na kobietach zwyczajowo spoczywa ciężar dbania o dom, rodzinę. I choć dziś taki pogląd to czasami tylko stereotyp, spod którego nowoczesne kobiety chciałyby się wyzwolić, budując partnerskie relacje i dbając o rozwój swojej kariery, to jednak często stereotyp ten nadal funkcjonuje w środowisku pracy, zwłaszcza u decydentów, czyli osób, od których zależne jest zatrudnienie kobiet, ich awans, rozwój zawodowy itd. Taka sytuacja stawia kobiety w nieco trudniejszej sytuacji na i tak już dość specyficznym i wymagającym rynku pracy.

Specyfika współczesnego rynku pracy skłania do refleksji i dyskusji dotyczącej roli, jaką odgrywają instytucje wspierające ludzi do wkroczenia na rynek pracy, instytucje przygotowujące do pełnienia funkcji pracownika, jak również kandydata do pracy, który niejednokrotnie musi zawalczyć o pracę oraz o jej utrzymanie. Instytucją taką niewątpliwie jest uczelnia wyższa, której programy kształcenia na poszczególnych kierunkach zawierać powinny zarówno treści związane z merytorycznym przygotowaniem studentów i absolwentów do pełnienia funkcji zawodowej (wykonywania obowiązków służbowych), jak i do szeroko pojętego odnalezienia się na rynku pracy, adaptacji w pracy, współpracy itd. I choć progra-

my kształcenia przygotowane są dla wszystkich studentów (niezależnie od płci) i raczej nie powinno być inaczej, to jednak niezwykle ciekawa wydaje się kwestia dotycząca tego, co uczelnie mogą i powinny zrobić, by odpowiednio przygotować wszystkich studentów do wejścia na rynek pracy, uwzględniając przy tym osobliwe potrzeby wynikające z różnic płci (nie popadając przy tym w żadne skrajności ani też nie powielając stereotypów).

W obecnej sytuacji niezwykle ważna jest dyskusja na temat funkcjonowania współczesnego rynku pracy – zwłaszcza w kontekście roli, jaką na owym rynku odgrywają kobiety. Taka dyskusja powinna odbywać się zarówno wśród ustawodawców, przedstawicieli rynku pracy, pracodawców, przedstawicieli resortu edukacji, jak i wśród i przy udziale samych zainteresowanych. Funkcja, jaką pełni w tym zakresie uczelnia wyższa, wydaje się mieć kluczowe znaczenie tak w kontekście przygotowania do odgrywania przez kobiety w przyszłości ról zawodowych (zaopatrzenie w niezbędną wiedzę i umiejętności), jak również do wkroczenia na rynek pracy (rozwijanie umiejętności poszukiwania pracy, autoprezentacji itd.). Pomoc ta powinna polegać na udzielaniu wsparcia w szeroko pojętym procesie rozwoju zawodowego. Począwszy od wyboru kierunku studiów, specjalności, po dobór odpowiednich form rozwoju kompetencji w trakcie studiów i po studiach, poprzez przygotowanie młodych osób, w szczególności kobiet, do wejścia na rynek pracy.

Żyjemy w XXI w., który przyniósł wiele zmian. Są to nie tylko przemiany gospodarcze, polityczne, ale przede wszystkim zmianie ulega społeczeństwo, w którym na co dzień funkcjonujemy. Można wymieniać szereg przejawów rewolucji społecznej, zupełnie innego spojrzenia na funkcjonowanie i miejsce jednostki w społeczności. Niestety, proces ekskluzji społecznej nadal jest widoczny i bardzo trudno zniwelować jego objawy. Każda jednostka ma określone miejsce w społeczeństwie, o którym często decyduje urodzenie, pochodzenie, ale współcześnie coraz częściej sytuacja ekonomiczna czy też polityczna oraz płeć¹.

Obecnie pozycja społeczno-zawodowa kobiet wkraczających na rynek pracy zależy w znacznym stopniu od wykształcenia, doświadczenia, a czasami i szczęścia w poszukiwaniu pracy. Rynek pracy jest „rynkiem jednostki silnej” w rozumieniu koncepcji Darwina, tylko silna jednostka przetrwa, co odnosząc do rynku pracy, należy stwierdzić, iż słabe jednostki, czasami słabo wykształcone, nie mające siły przebicia, niewyposażone w cenione na rynku pracy kompetencje miękkie nie mają szans powodzenia w zaistnieniu na współczesnym, jakże wymagającym rynku pracy.

Świat pracy nieprzystosowane jednostki, które nie umieją odnaleźć się w zmianach, jakie zaszły na gruncie pracy zawodowej, człowieka po prostu odrzuca, wyklucza. Tylko człowiek silny jest sobie w stanie poradzić, ale jest to efekt naszej wspólnej polityki i sytuacja, do której doprowadził człowiek. Jed-

¹ W. Duda, *Matka, żona, pracownik – kobieta wobec ról zawodowych i społecznych*, [w:] *Znaczenie aktywności edukacyjnej i zawodowej w życiu człowieka*, red. A. Augustyn, A. Łacina-Łanowski, Łódź 2010, s. 331.

nostka, która nie potrafi odnaleźć się jako pracownik, powinna liczyć zatem na pomoc, na wsparcie². Ma to szczególne znaczenie w przypadku grup tzw. ryzyka, do których zalicza się w Polsce zarówno kobiety, jak i osoby do 25. roku życia. Taka klasyfikacja pozwala wnioskować, iż młode kobiety wkraczające na rynek pracy są w tym gorszej sytuacji, że z jednej strony oceniane są przez pryzmat płci (co niestety jeszcze w wielu środowiskach może działać na ich niekorzyść), a z drugiej przez pryzmat wieku i braku doświadczenia. Z tego też względu młode kobiety – studentki, absolwentki – muszą niejednokrotnie ze zdwojoną siłą udowadniać swój potencjał na rynku pracy. Powinny być zatem do tego należycie przygotowane – w czym niewątpliwie wspomóc powinna je ich uczelnia.

System edukacji nie może pozostać obojętny wobec zmian, jakie zachodzą na rynku pracy, który oczekuje nowych jednostek, które poprzez właściwy system edukacji będą potrafiły spełnić wymogi współczesnych organizacji. Wykształcenie jest na pewno czynnikiem w dużym stopniu warunkującym przyszłość zawodową i wpływającym na zdobycie pozycji zawodowej przyszłych absolwentek. Posiadanie odpowiednich kwalifikacji determinuje obecnie sytuację jednostki na rynku pracy, a co się z tym bezpośrednio wiąże – uzyskanie zatrudnienia. Niestety, sam fakt posiadania wykształcenia nie jest obecnie jedynym i najważniejszym wyznacznikiem branym pod uwagę na etapie procesu rekrutacji. To jakość wykształcenia (renoma uczelni, szkoły, zdobyte kompetencje itp.), rodzaj ukończonego kierunku, zapotrzebowanie na rynku pracy, jak również tzw. kompetencje miękkie, szeroko pojęta przedsiębiorczość, siła przebiccia decydują o pomyślnym rozpoczęciu kariery zawodowej przez młode kobiety.

Rozwój zawodowy a zmiany rynku pracy

Kariera zawodowa i praca są bardzo ważnymi aspektami życia człowieka. To one w dużej mierze wpływają na to, jak funkcjonuje człowiek w pozostałych dziedzinach swojego życia. Kariera zawodowa wypełnia większość życia jednostki. Coraz ważniejsze stają się dla człowieka wybory, jakich dokonuje, a które dotyczą drogi zawodowej. Ważne jest, aby kariera zawodowa dawała jednostce coś więcej niż materialne korzyści. Na rynku pracy i w sferach z nim związanych zachodzą dynamiczne zmiany, zmienia się prawo pracy, struktura zatrudnienia, inne są też oczekiwania pracodawców względem pracowników i wobec tych zmian nie jest sprawą prostą wybrać właściwą drogę realizacji kariery zawodowej. Kariera zawodowa nie powinna być sposobem na życie, a jedynie dodatkiem.

Donald Super wyróżnia siedem wzorów kariery dla kobiet:

1. Kariera gospodyni domowej, polegająca na rezygnacji z pracy zawodowej na rzecz prowadzenia domu.

² Por. Z. Wiatrowski, *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009, s. 109.

2. Kariera konwencjonalna, charakteryzuje się podjęciem pracy po ukończeniu szkoły średniej jako swoistego rodzaju ucieczki przed pozostaniem w domu po wyjściu za mąż.
3. Kariera stabilnej pracy: to wzór charakteryzujący się podjęciem pracy po ukończeniu szkoły i traktowaniem pracy jako wypełnienie roli przypadającej na tę fazę życia.
4. Kariera dwutorowa charakteryzuje się pracą zawodową i jednocześnie odgrywaniem roli gospodyni domowej.
5. Kariera przerywana polega na podjęciu pracy zawodowej, następnie przerwaniu jej z chwilą wyjścia za mąż i ewentualnym powrocie do pracy w późniejszym czasie.
6. Kariera nieustabilizowana polega na podejmowaniu i porzucaniu pracy w zależności od sytuacji finansowej rodziny.
7. Kariera powtarzalnych prób: to wzór kariery nieustabilizowanej, charakteryzujący się ciągłymi zmianami w zatrudnieniu³.

Według D. Supera, „rozwój zawodowy jest to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to stopniowy wzrost i zmiany zdolności jednostki do określonych rodzajów zachowania zawodowego oraz powiększania jej repertuaru lub zespołu (zasobu) zachowania zawodowego”⁴.

K. Czarnecki uważa, że rozwój zawodowy jest to taki społecznie pożądaný proces przemian ilościowych i jakościowych, które warunkują jego aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu i doskonaleniu samego siebie oraz swojego środowiska⁵.

Rozwój zawodowy stanowi więc istotny element życia każdego człowieka. Pozwala zająć określone miejsce w hierarchii zawodów. Dla każdej jednostki, każdego zawodu przebiega on indywidualnie, ale prowadzi do określonych wyników:

- dojrzałości społeczno-zawodowej,
- osiągnięć szkolno-zawodowych,
- kwalifikacji społeczno-zawodowych,
- przydatności społeczno-zawodowej,
- sukcesów społeczno-zawodowych,
- wykształcenia osobowości zawodowej.

Rozwój zawodowy „wpisuje się w rozwój osobisty jednostki i często stanowi ważną składową funkcjonowania człowieka. Często też działania pozazawodowe przenikają pośrednio do sfery zawodowej i tym samym wzbogacają kompetencje pracownika o nową wiedzę, umiejętności oraz doświadczenia, niekoniecznie bezpośrednio związane z wykonywaną pracą, jednakże być może w którymś mo-

³ Por. A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995, s. 57–59.

⁴ Tamże, s. 54.

⁵ Tamże.

mencie pomocne w jej wykonywaniu. Właściwie trudno jest analizować rozwój zawodowy w oderwaniu od rozwoju osobistego, ponieważ są to procesy, które w pewnym okresie życia biegną równolegle, przenikają się i wzajemnie na siebie wpływają. Praca jako niezbywalna cecha człowieczeństwa jest także stałym elementem życia człowieka w wymiarze społecznym. To kobieta pełniąca szereg ról społecznych zdobywa kompetencje, które dla mężczyzn są czasami nieosiągalne. Przede wszystkim jednak pokazuje, że role zawodowe i rodzinne doskonale mogą się uzupełniać”⁶.

Zmiany w obszarze edukacji wyższej a rynek pracy

Współczesny rynek pracy stawia bardzo wysokie wymagania starającym się o pracę. Wśród osób zatrudnionych narasta niepokój o zachowanie stanowiska pracy i własną przyszłość zawodową. Obecnie wykształcenie, posiadanie rozległych umiejętności zawodowych nie mogą gwarantować jednostce sukcesu na rynku pracy. Jednak, jak podkreśla Zbyszko Melosik, „[...] o miejscu człowieka w społeczeństwie, o jego społeczno-zawodowym statusie decyduje wykształcenie, a w szczególności edukacja uniwersytecka, to wydaje się oczywiste, stanowi ona najprostszą i najszybszą drogę do najlepszych miejsc na rynku pracy, najlepiej płatnych i prestiżowych stanowisk, że jest głównym czynnikiem ruchliwości społecznej”⁷. Sprawne funkcjonowanie we współczesnym świecie wymaga przede wszystkim zmiany myślenia o bezpieczeństwie zatrudnienia oraz nastawienia na samodzielne kreowanie miejsca pracy. Zmieniający się wciąż rynek pracy w pewien sposób wymusza stałe doskonalenie się, najlepiej w różnych dziedzinach jednocześnie. Wymaga to elastyczności, mobilności i kreatywności. Jednostka musi się z tym pogodzić i starać się sprostać wymaganiom dzisiejszych pracodawców.

Żyjemy w społeczeństwie ryzyka. Obecny rynek pracy ciągle i szybko się zmienia. Podejmując jakiekolwiek decyzje dotyczące wyboru zawodu czy też szkoły, każdy z nas musi wziąć pod uwagę, że znacznie zwiększyła się podaż niektórych zawodów, a zmniejszył się popyt na inne. Także postępująca wciąż globalizacja powoduje, że współczesny rynek pracy wymaga, by każdy znał przynajmniej jeden język obcy. Wymagana jest także od przyszłych pracowników znajomość obsługi nowoczesnych technologii oraz mobilność i elastyczność. Można stwierdzić, że tendencje występujące na rynku pracy wciąż „podnoszą poprzeczkę” dla następnych pokoleń – absolwentów poszukujących zatrudnienia. Jedną z głównych przyczyn powstania takiej sytuacji na rynku pracy było na pewno pojawienie się gospodarki rynkowej i związanej z nią konkurencyjności. Sytuacja ta doprowadziła do dużej rywalizacji płci na rynku pracy.

⁶ W. Duda, *Matka...*, s. 331.

⁷ Cyt. za: A. Cybał-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013, s. 21.

Sytuacja na polskim rynku pracy jest dość trudna, szczególnie dla niektórych grup społecznych. Rozważając kwestię „pracy zawodowej kobiet, należy zwrócić uwagę na liczne bariery, które każda kobieta musi pokonać, aby być uczestnikiem rynku pracy. Nie mając dostępu do rynku pracy lub dostęp ten jest ograniczany i dyskryminujący (m.in. przez niższe płace), nie mają ubezpieczenia emerytalnego a często i zdrowotnego”⁸.

Kobiety na swojej drodze zawodowej spotykają liczne „bariery i ograniczenia, do których zaliczyć można m.in.

- wewnętrzne bariery i ograniczenia przejawiające się w wewnętrznych przeżyciach, rozterkach, wahaniach, obawach, w niskim poczuciu własnej wartości, braku wiary w swoje umiejętności i możliwości itp.,
- przypisywanie kobietom tradycyjnych ról i nieuwzględnianie ich obciążeń na etapie planowania funkcjonowania organizacji i instytucji,
- konflikt rodzina – praca, który ma związek z koniecznością łączenia przez kobiety obowiązków rodzinnych i zawodowych,
- bariery zewnętrzne związane z nastawieniem dyskryminującym,
- odmienna socjalizacja dziewcząt i chłopców generująca różne oczekiwania dotyczące pracy zawodowej, życia rodzinnego,
- zawodowa segregacja,
- dyskryminacja w zatrudnieniu, ale także wzmożona obserwacja kobiet w miejscu pracy, głównie w branżach, gdzie są mniej licznie reprezentowane, wytykaniu im niepowodzeń oraz wywieraniu na nie presji do wykazywania swoich kompetencji i wkładania większego wysiłku w wypełnianie obowiązków,
- wykluczenie z sieci kontaktów nieformalnych nawiązywanych w miejscu pracy,
- stereotyp człowieka sukcesu, za którego powszechnie uznaje się mężczyznę lub osobę posiadającą cechy powszechnie uważane za męskie”⁹.

Liczne bariery i stereotypowe postrzeganie kobiet sprawiają, że to właśnie one przegrywają najczęściej już na poziomie rekrutacji walkę o posadę z mężczyznami. Jeśli dostają pracę, muszą o wiele dłużej walczyć o awans, podwyżkę czy po prostu docenienie w danej firmie. Ale wielu współczesnych kobiet taka sytuacja nie zraża. Ostatnie kilka lat to wzrost liczby kobiet, które pragną zaspokoić swoje aspiracje zawodowe, osiągnąć sukces i zrobić karierę pomimo licznych barier, na jakie natrafiają. Jednakże, pomimo stopniowej poprawy, to kobiety są bardziej zagrożone bezrobociem, to kobiety mniej zarabiają i to kobiety muszą walczyć o zauważenie ich wkładu w rozwój danej firmy. Jest to spowodowane zapewne wieloma czynnikami, stereotypowym myśleniem, ale również brakiem stanowczego sprzeciwu kobiet wobec takiego stanu rzeczy. To właśnie kobiety muszą jeszcze dosadniej walczyć o swoje prawa.

⁸ W. Duda, *Matka...*, s. 333.

⁹ J. Smyła, *Kobieta na rynku pracy*, „Nowe Horyzonty Edukacji” 2012–2013, nr 3, s. 20–21.

Jeśli bowiem przyjrzymy się sytuacji kobiet na rynku pracy, z łatwością możemy zauważyć, że w odniesieniu do tej grupy społecznej zjawisko dyskryminacji jest dość powszechne i przebiega na przynajmniej trzech płaszczyznach:

- w zakresie zatrudnienia,
- w zakresie wykonywania pracy,
- w zakresie odchodzenia z pracy¹⁰.

Często bywa i tak, że mimo potencjału, wykształcenia, odpowiednich kwalifikacji młode, doskonale wykształcone absolwentki dobrych uczelni nie mogą sobie poradzić z konkurencją na rynku pracy. Oczywiście główni konkurenci to mężczyźni. Wynika stąd jasno, że czynnikiem obciążającym jest właśnie płeć. Fakt posiadania odpowiednich kwalifikacji skłania kobiety, w równym stopniu co mężczyzn, do wykorzystywania swej wiedzy i umiejętności, pobudza ambicje zawodowe i jest elementem wzmacniającym prestiż kobiety i jej niezależność.

Nowy wiek „przyniósł zupełnie nowe spojrzenie na rolę kobiety w społeczeństwie. Większość kobiet pragnie uwolnić się od stereotypu bycia tylko matką i żoną. Chcą realizować się zawodowo, zakładać własne przedsiębiorstwa, awansować i realizować swoje pasje zawodowe i życiowe. Trudno im zrezygnować z ambicji, marzeń na rzecz stworzenia podstawowej komórki społecznej i poświęcenia się wyłącznie rodzinie. Dlatego też większość staje wcześniej lub później przed takim właśnie dylematem – kariera zawodowa czy rodzina lub też próba pogodzenia wszystkich ról, jakie spadają na kobiety”¹¹.

Rozważając szerokie zmiany, jakie zachodzą w obecnej rzeczywistości, można śmiało odwołać się do słów Sigmunda Freuda, który o zmianach napisał: „coś się dzięki rozwojowi cywilizacji zyskuje, ale coś się w zamian traci”¹².

Rozwijająca się globalizacja i łączenie się niektórych rynków pracy odciska bardzo duże piętno na strukturze zatrudnienia. Pojawiają się nowe zawody, zmieniają się stosunki pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Jedną z najbardziej widocznych tendencji na rynku pracy jest wzrastające zapotrzebowanie na pracowników umysłowych. Z punktu widzenia kobiet jest to zdecydowanie dobra wiadomość – kobiety lepiej sprawdzają się w roli pracowników umysłowych, a gorzej w roli pracowników fizycznych.

Bardzo ważnym wymogiem, który z roku na rok staje się coraz wyraźniej widoczny, to duża mobilności oraz umiejętność adaptacji do błyskawicznie zmieniających się warunków na rynku pracy. Ponadto konieczne staje się ciągłe i systematyczne powiększanie własnych umiejętności i wiedzy.

Bardzo istotną zmianę jakościową na rynku pracy przyniósł znaczący rozwój komunikacji internetowej. Globalna sieć stała się jednym z rodzajów mediów, który umożliwił powstanie wielu nowych usług bezpośrednio związanych z siecią Internet.

¹⁰ A. Kwiatek, *Etyczne aspekty karier zawodowych kobiet. Etyka zawodowa w biznesie. Materiały konferencyjne*, Bielsko-Biała 1998, s. 56.

¹¹ Tamże, s. 336.

¹² Cyt. za Z. Bauman, *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000, s. 6.

Kolejną tendencją widoczną obecnie na rynku pracy jest zmniejszanie się przywiązania pracownika do stałego miejsca pracy. Stopniowo coraz większą rolę odgrywają pracownicy niezwiązani bezpośrednio z jedną firmą. Co więcej, czasem spotyka się opinie, że praca w jednej organizacji przez długi okres jest zdecydowanie ujemną cechą pracownika.

Obecny obraz społeczeństwa wraz z sytuacją na rynku pracy przywodzi na myśl słowo „podróż”. Stopniowo zanikają ograniczenia wyboru miejsca pobytu – w pewnych krajach zanikły zupełnie. Da się zaobserwować nieustanne zacieranie się granic geograficznych i demograficznych. Mobilność życiowa wraz z mobilnością zawodową stają się nieodłączną cechą ludzi poszukujących pracy.

Do tego należy jeszcze wspomnieć o ciągłych zmianach, jakie zachodzą w otoczeniu każdego człowieka – a zwłaszcza młodych kobiet poszukujących właściwej ścieżki rozwoju zawodowego. Nieustanna potrzeba ciągłych zmian, odczuwania nowych bodźców zmienia obraz życia każdej jednostki. Coraz większa liczba rozwodów, zmiany partnerów życiowych, miejsca zamieszkania, wyjazdy zagraniczne do pracy, częste zmiany pracy oraz zawodu sprawiają, że długofalowe plany zawodowe stają się coraz rzadsze¹³. Jest to spowodowane faktem, że świat współczesny jest zbyt zmienny.

Należy zauważyć, że współczesny rynek pracy stawia bardzo wysokie wymagania dla osób starających się o pracę. Narasta także niepewność pracy i własnej przyszłości zawodowej wśród osób zatrudnionych. Dzisiaj nie ma już takiej stabilności jak kiedyś. Nikt nie może nam zagwarantować, że obejmując dane stanowisko, będziemy pracować na nim, aż do emerytury. Obecnie niestety nikt z nas nie może być pewny jutra. Współczesna rzeczywistość udowadnia, że przede wszystkim musi zmienić się mentalność ludzi. Nie możemy myśleć stereotypowo.

Tendencje na rynku pracy wymagają zatem od kobiet elastyczności, mobilności i kreatywności. Kobiety powinny dążyć do tego, by sprostać wymaganiom dzisiejszych pracodawców. Do wymagań tych dostosować powinny się także uczelnie wyższe, z jednej strony wyposażając studentów w aktualną wiedzę, ważną z punktu widzenia potrzeb danej branży, a z drugiej dając możliwości rozwoju tzw. kompetencji miękkich, szczególnie cennych na rynku pracy.

Uczelnie powinny dążyć także do zwalczania stereotypów na temat płci. Po pierwsze i najważniejsze, nie powielając ich w środowisku uczelnianym (co niestety czasem wciąż się zdarza – nawet dziś można usłyszeć komentarze dotyczące studentek studiujących typowo „męskie” kierunki lub studentów będących na studiach kojarzących się z damskimi zajęciami). Ponadto, konstruując programy

¹³ D. Kukla, W. Duda, *Doradztwo zawodowe wobec nowych wyzwań i oczekiwań społeczno-gospodarczych*, [w:] *Tendencje i wyzwania poradnictwa zawodowego*, red. W. Duda, G. Wieczorek, D. Kukla, Częstochowa 2010, s. 22.

oraz efekty kształcenia na poziomie kompetencji społecznych, zakładać uczenie studentek pewności siebie, przedsiębiorczości, zaszczepienie w studentkach poczucia bycia równymi zarówno w edukacji, jak i w pracy.

Zakończenie

Kariera zawodowa, praca kobiet od zawsze miała wymiar rodzinny, jak i ogólnospołeczny. Traktowano ją przede wszystkim jako środek zarobkowania, a rzadziej szansę aktywności w różnych obszarach życia zawodowego i publicznego. Istotnym problemem społecznym dotyczącym kariery oraz pracy zawodowej kobiet jest specyfika interpelacji pogodzenia pracy kobiet z pełnioną jednocześnie funkcją kobiety jako matki i żony. Praca zawodowa wymaga ograniczenia czasu, który kobieta poświęcała swojej rodzinie. Odbicie tej sytuacji można zauważyć w postawach kobiet zarówno wobec kariery zawodowej, jak i wobec środowiska społecznego, rodziny, a przede wszystkim macierzyństwa¹⁴. Jak podkreśla M. Zając, zarządzanie rozwojem zawodowym czy też karierą zawodową w realiach współczesnego rynku pracy to zadanie trudne i wymagające, dla współczesnej kobiety. Proces zarządzania rozwojem zawodowym podążać powinien za zmianami i przeobrażeniami współczesnego rynku pracy; dostosowany powinien być do wymagań pracodawców oraz wyzwań wynikających z funkcjonowania w realiach gospodarki opartej na wiedzy.

Bibliografia

- Bauman Z., *Ponowoczesność jako źródło cierpień*, Warszawa 2000.
- Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy*, Poznań 1995.
- Cybal-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.
- Duda W., *Matka, żona, pracownik – kobieta wobec ról zawodowych i społecznych*, [w:] *Znaczenie aktywności edukacyjnej i zawodowej w życiu człowieka*, red. A. Augustyn, A. Łacina-Łanowski, Łódź 2010.
- Kukła D., Duda W., *Doradztwo zawodowe wobec nowych wyzwań i oczekiwań społeczno-gospodarczych*, [w:] *Tendencje i wyzwania poradnictwa zawodowego*, red. W. Duda, G. Wieczorek, G. Kukła, Częstochowa 2010.
- Kwiatek A., *Etyczne aspekty karier zawodowych kobiet. Etyka zawodowa w biznesie. Materiały konferencyjne*, Bielsko-Biała 1998.
- Mayor F., *Przyszłość świata*, Warszawa 2001.
- Minta J., *Od aktora do autora*, Warszawa 2012.
- Piotrowski J., *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963.

¹⁴ J. Piotrowski, *Praca zawodowa kobiety a rodzina*, Warszawa 1963, s. 24.

Smyła, J., *Kobieta na rynku pracy*, „Nowe Horyzonty Edukacji” 2012–2013, nr 3.
Wiatrowski Z., *Dorastanie, dorosłość i starość człowieka w kontekście działalności i kariery zawodowej*, Radom 2009.

Summary

Higher education for women and women’s professional development in the context of changes in the labor market

Summary: The study is an analysis of the literature on the issues of higher education in the context of permanently changing labour market. Nowadays, It seems to be very important to adapt the education system to the demands and expectations of the labor market – so that the higher education institutions prepare graduates for professional development and managing with the challenges of contemporary labor market in adequately way. The article focuses on the issues of women’s professional development and the development of their careers and the role that higher education plays in this process.