

Hanna Kędzierska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Kariery zawodowe nauczycieli w labiryncie oświatowych przeobrażeń

Zmiany społeczno-ekonomiczne i oświatowe ostatnich dwudziestu lat spowodowały istotne przeobrażenia w sposobie rozumienia pracy i profesjonalizmu, także w zawodzie nauczycielskim. Przyjęty model rozwoju: od stażysty do profesora oświaty oraz utrata stabilności zatrudnienia wynikająca z reformy oświaty i umasowienia edukacji nauczycielskiej wyznaczają nowe ścieżki zawodowego życia, nowe modele kariery.

W artykule autorka prezentuje wyniki badań biograficznych, w których dokonała rekonstrukcji zmian przebiegu karier zawodowych nauczycieli w okresie transformacji systemu oświatowego. Wyłoniona typologia karier pozwala nie tylko na opis jednostkowych zachowań nauczycieli, ale pozwala także analizować szersze procesy społeczne, które wpływają na znaczenia, jakie nauczyciele nadają swojej pracy.

Wprowadzenie

„Przemiany kulturowe społeczeństwa polskiego uwidaczniają się w przyroście liczby wzorów biografii, wzorów przebiegu życia wybieranych i realizowanych przez kolejne pokolenia Polaków” (Hajduk, 2001, s. 10). Podstawowy wzór biografii związany jest z temporalnym podziałem życia człowieka na trzy fazy: nabywania kompetencji człowieka dorosłego (w tym kompetencji zawodowych), wykorzystywania tych kompetencji w życiu dorosłym oraz wygaszania aktywności zawodowej (emerytura). W każdej fazie socjalizacji społeczeństwo oferuje jednostce pewną pulę wzorów przebiegu życia, wyznaczając jednocześnie trajektorię ich kariery oraz wskazuje kulturową genezę ich urealniania, rozumianą jako „sposób realizacji przez jednostki wartości tworzących aksjologiczny fundament organizacji społeczeństwa” (Hajduk, 2001, s. 69). Mówiąc inaczej, społeczeństwo „wytworza” pewną liczbę akceptowanych wzorów przebiegu życia, ścieżek karier osobistych, zawodowych, realizujących postulowane wartości i style życia i z tej oferty jednostka wybiera wzór, wokół którego konstruuje swoją życiową i zawodową karierę, który najbardziej odpowiada jej indywidualnym aspiracjom, predyspozycjom, wyobrażeniom, możliwościom.

Proces socjalizacji zawodowej polskich nauczycieli przez szereg lat wpisywał się w dominujący wzór społeczeństwa zetatyzowanego, z tak charakterystyczną dla tej profesji „misią pracy u podstaw”. W ścieżkę zawodową: szkoła-praca-emerytura wpisany był określony model kariery oraz sposób przygotowania zawodowego.

Zmiany społeczno-ekonomiczne i oświatowe ostatnich dwudziestu lat spowodowały istotne przeobrażenia w sposobie rozumienia pracy i profesjonalizmu, także w zawodzie nauczycielskim. W stabilnym i przewidywalnym społecznym świecie szkoły pojawiły się tymczasowość, niepewność, zmiana. Na naszych oczach dokonuje się przededefiniowanie znaczenia pracy, „która z obszaru działalności nie nastrożającej większych problemów, przeobraziła się w obszar stałego zagrożenia” (Marody, 2000, s. 109).

Powstający nowy ład edukacyjny „wymyka się” dotychczas stosowanym metodom i narzędziom opisu i interpretacji świata. Nowe zjawiska i procesy, których podstawowym atrybutem jest zmienność, wymagają odmiennych perspektyw poznawczych, „pól wybrzmienia”, które pozwolą na lepsze zrozumienie, konstruowanego w codziennych interakcjach społecznego świata szkoły.

Obiecującą ramą poznawczą, dla analiz procesualności i dynamiki przeobrażeń profesjonalnego funkcjonowania nauczycieli, jest wywodząca się z orientacji symbolicznego interakcjonizmu koncepcja kariery. W odróżnieniu od wykorzystywanego w większości badań pedeutologicznych pojęcia rozwoju zawodowego, koncepcja kariery pozwala na analizę procesów zachodzących w świecie podmiotów, które interpretując otaczający świat, nadają mu znaczenia i dzięki nim działają. W niniejszym artykule kategoria ta zostanie wykorzystana do opisu zmian, jakie zachodzą w sposobach rozumienia pracy i zawodowego funkcjonowania nauczycieli, w modernizowanej od 1999 roku polskiej oświacie.

Kariera w perspektywie symbolicznego interakcjonizmu

Kariera to pojęcie, którego znaczenie wywodzi się od francuskiego słowa *carriere* (tor wyścigowy, plac gonitwy, szybki bieg, jazda galopem) i powszechnie oznacza szybkie zdobywanie coraz wyższych stanowisk i pozycji w działalności zawodowej, społecznej, politycznej itp.

Studia nad karierami stanowią głównie przedmiot badań socjologicznych i pojawiają się na gruncie tej dyscypliny w ramach dwóch orientacji: strukturalno-funkcjonalistycznej i interakcjonistycznej. Jak wskazuje Rokicka (1995) w studium poświęconym wzorom karier kierowniczych, przyjęcie perspektywy symbolicznego interakcjonizmu powoduje znaczne rozszerzenie problematyki karier. Nie ogranicza się jej bowiem do wymiernych aspektów ruchliwości zawodowej, ale identyfikuje z szeroko rozumianymi zmianami statusowymi, pozwalając na analizowanie pojęcia kariery zarówno w aspekcie obiektywnym, jak i subiektywnym.

Kariera zawodowa, zgodnie z teorią interakcjonizmu symbolicznego, a w szczególności z założeniami socjologii pracy (Hughes, Becker),

„jest drogą zawodową aktora, składającą się z łańcucha etapów następujących po sobie i różniących się pomiędzy sobą jakością interakcji, w które są zaangażowane osoby należące do otoczenia zawodowego i odgrywające w danym środowisku istotną rolę” (Wagner, 2005, s. 22).

Kariera jest zawsze czymś, jest stanem posiadania przez jednostkę jakiegoś doświadczenia, przynajmniej doświadczenia mentalnego. Nie może być utożsamiana z pojęciem zawodu, jak np. nauczyciela, prawnika, lekarza, ani też być jedynie sumą obiektywnych osiągnięć jednostki. Można robić karierę, która obejmuje bycie nauczycielem, prawnikiem, lekarzem, ale zawsze jest to kariera własna. Zawody, jak podkreśla Bańka

(2008), są coraz częściej tylko kontekstem, w którym kariera się rozwija. W tym znaczeniu kariera dotyczy również uczniów, bezrobotnych oraz osób zawodowo biernych, jest ona bowiem udziałem każdego, kto przeznaczając czas nie tylko na pracę, lecz także na poszukiwanie zatrudnienia, przygotowanie się edukacyjne do nowych wymagań lub konstruowanie indywidualnych planów działania. Karierę można rozpatrywać w jej aspekcie obiektywnym, jako uczestnictwo jednostki w życiu instytucji i subiektywnym, związanym z procesem rozwoju tożsamości, kształtowania obrazu samego siebie. Praca jest bowiem w życiu współczesnego człowieka jednym z najważniejszych źródeł identyfikacyjnych.

Obiektywny wymiar kariery obejmuje typowe sekwencje stanowisk zajmowanych przez jednostkę w związku z wykonywaną pracą. Może mieć charakter wznoszący się. Wtedy mówimy o „robieniu kariery” lub opadający, wówczas oznacza on degradację. Może także przybrać formę przesunięć horyzontalnych, zmian na stanowiskach nieróżniących się od siebie zasadniczo, ze względu na prestiż czy wynagrodzenie. Obiektywny wymiar kariery wynika z oficjalnej struktury i organizacji instytucji, prawnych podstaw jej funkcjonowania, stylu zawodowego życia. Dokonania przeszłe jednostki wyznaczają kształt kariery i decydują o obecnie zajmowanej pozycji.

Aspekt subiektywny kariery zawodowej, „odnosi się do znaczeń, jakie jednostki nadają swoim karierom, do sensu nadawanego procesowi stawania się” (Domecka, 2010, s. 200). W tym wymiarze kariera traktowana jest jako „odmiana dialogu jednostki samej ze sobą, perspektywa, w której osoba widzi swoje życie jako całość i interpretuje znaczenie jego różnych atrybutów, działań i spraw, które się jej przydarzyły” (Domecka, Mrozowski, 2008, s. 138). Subiektywny wymiar kariery związany jest z takimi zjawiskami, jak: konstruowanie profesjonalnej tożsamości, wizja kariery, jej tempa i pułapu, uwarunkowań indywidualnych, społecznych, kulturowych itp. Jednostkowe kariery w trakcie przebiegu zawodowego życia podlegają przekształceniom wraz z wpływem czasu i zmianom kontekstu, w jakim są realizowane. Jednostki nigdy nie są stabilne. Istota życia społecznego polega, jak twierdzą interakcjoniści, na stałym negocjowaniu porządku społecznego i miejsca jednostki w przestrzeni świata społecznego.

W okresie zmian i transformacji zdefiniowane wcześniej społecznie i kulturowo wzory karier zawodowych ulegają zakwestionowaniu, tracą swoją klarowność i funkcjonalność. „Wówczas zmienność i brak przejrzystości na poziomie organizacji społecznej widoczne są na poziomie jednostkowym w postaci rosnącej innowacyjności i zaradności lub też w postaci rosnącej nieufności i dezorganizacji” (Domecka, 2010, s. 201). Elementy obiektywne i subiektywne kariery muszą podlegać stałej rewitalizacji, odnawianiu i wzmocnieniu. W tym kontekście kariera oznacza proces ustawicznego uczenia się, którego rezultatem jest zakumulowany zbiór doświadczeń życiowych, pozycji i ról zawodowych, sprawdzany za każdym razem obiektywnymi kryteriami atrakcyjności i popytu na rynku pracy.

Kariera, jak dowodzi Hughes (1997), nie może być rozumiana oddzielnie od całości życia jednostki, jest bowiem jej immanentną częścią, którą konstruują nie tylko doświadczenia profesjonalne, ale doświadczenia całego życia. Dlatego każda biografia stanowi „studium przypadku kariery”, a narracje biograficzne stanowią materiał do badania zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych aspektów karier zawodowych.

Wzory karier współczesnych nauczycieli

Spółczesność oferowała swoim obywatelom dość wąskie spektrum ścieżek rozwoju zawodowego oraz możliwości kreowania profesjonalnych karier. Wspierany przez państwo w okresie socjalizmu model zatrudnienia od szkoły do emerytury i legitymizacja kariery (zwłaszcza pionowej) przez aparat partyjny, powodowała ograniczanie wzorów przebiegu życia i profesji. W zawodzie nauczycielskim, tak jak i w innych sektorach gospodarki, występowały dwa charakterystyczne modele karier: kotwicy i konstrukcji (szerzej: Domecka, Mrozowicki, 2008).

Kariera kotwica to typ kariery zorientowanej na utrzymanie dotychczasowych praktyk i strategii działania oraz zabieganie o status quo w obrębie dotychczasowych pozycji zawodowych i sytuacji życiowej, która ma gwarantować możliwość funkcjonowania w dobrze znanym i traktowanym jako oczywisty świecie życia codziennego:

„Obejmuje relatywnie wąskie spektrum stanowisk i wykonywanych zajęć, zwykle ograniczone do jednego przedsiębiorstwa lub branży oraz zdefiniowane przez posiadane kompetencje zawodowe, które mogą być doskonalone i redefiniowane, ale nie są porzucane na rzecz zupełnie nowych” (Domecka, Mrozowicki, 2008, s. 140).

Nauczycielska kariera kotwica oznaczała możliwość funkcjonowania w jednej, dobrze znanej i zdefiniowanej roli nauczyciela — dydaktyka przez niemal cały okres życia zawodowego i korzystania z uzyskanych w minionym okresie przywilejów branżowych (wakacje, ferie, urlopy zdrowotne, niższy niż w innych profesjach wymiar godzin, itp.). Kotwica wyraża uporządkowanie i przewidywalność oparte na kontynuacji sprawdzonych przez lata strategii postępowania.

Typ kariery zakotwiczonej niesie za sobą określone konsekwencje biograficzne:

„Prowadzi on do swoistej »partykularyzacji« tożsamości zawodowych, zakorzenienia w miejscu pracy oraz w sieciach relacji opierających się na wzajemnym uznaniu oraz do nadawania przynależności do organizacji i środowiska pracy wartości autotelicznej. Tym samym indywidualna biografia zawodowa zostaje wpisana w historię organizacji i biografie pozostałych członków jej personelu” (Domecka, Mrozowicki, 2008, s. 141).

Silna więź i poczucie przynależności z jednej strony, z drugiej zaś trudności z wyobrazeniem sobie własnego funkcjonowania w innym środowisku i ramach organizacyjnych stają się jednym z czynników składających do „pozostawania w świecie znanym”.

Kariera konstrukcja, jak wskazują w przywoływanych badaniach Domecka i Mrozowicki (2008) w okresie społeczeństwa zetatyzowanego przyjmowała najczęściej postać konstrukcji zakotwiczonej:

„Cechowała ją innowacyjność w ramach ograniczeń narzuconych przez strukturę i zasady funkcjonowania socjalistycznej organizacji pracy. Zakotwiczenie wiązało się najczęściej z trudnym awansem, blokowaniem przez kulturę układu, wymóg przynależności do organizacji społeczno-politycznych oraz zasadę senioralności akcentującą w większym stopniu rolę stażu pracy niż znaczenie kwalifikacji i realnych wyników pracy” (Domecka, Mrozowicki, 2008, s. 148).

W zawodzie nauczyciela wiązała się najczęściej z awansem pionowym w ramach istniejącej hierarchii stanowisk bądź przesunięciem statusowym do instytucji szeroko rozumianego nadzoru pedagogicznego, co nie tylko zmieniało bieg kariery nauczycielskiej, ale otwierało nowe szanse rozwoju zawodowego.

Karierze konstrukcji towarzyszy często ambicja, innowacyjność, potrzeba aktywnego działania i przekraczania dotychczasowych form funkcjonowania, zarówno w wymiarze osobistym, jaki i zawodowym.

Ten typ kariery, który na dobre zaistniał w Polsce w wyniku przekształceń systemowych, niesie ze sobą, jak i inne wzory karier, określone konsekwencje biograficzne. „Składa się na nie między innymi uniwersalizacja tożsamości zawodowych, która polega na rozwijaniu identyfikacji niezwiązanych ściśle z określoną organizacją pracy, ale mającą charakter uogólniony” (Domecka, Mrozowicki, 2008, s. 149). Oznacza to traktowanie zakładu pracy jako miejsca budowania kapitału kariery, akumulowania doświadczeń postrzeganych jako zasób do budowania pozycji zawodowej i rozwijania profesjonalnych kompetencji. Konsekwencją profesjonalizacji tożsamości jest również profesjonalizacja relacji międzyludzkich. Współpracownicy traktowani są nie familiarnie, ale jako osoby, z jakimi realizuje się wspólne cele, zadania, projekty.

W początkowej fazie konstrukcja może być traktowana instrumentalnie – kolejne awanse służą przede wszystkim akumulacji i konwersji kapitału, później kariera staje się wartością sama w sobie, źródłem satysfakcji i samorealizacji, a jej rozwój jest ceniony wyżej niż zasoby, do których otwiera dostęp.

Nowe wzory nauczycielskich karier ¹

Zmiany oświatowe spowodowały szereg przemian w sposobie uprawiania zawodu nauczyciela. Nowy ustrój szkolny, reforma programowa, model rozwoju zawodowego nauczycieli i wiele innych spowodowały konwersję istniejących ścieżek karier zawodowych nauczycieli i pojawianie się nowych, wynikających z dostosowania do zachodzących przeobrażeń.

Jak wynika z prowadzonych badań, funkcjonujące w minionym okresie modele karier konstrukcji i kotwicy nadal są dominującymi wzorami wśród badanych nauczycieli, ale zmiany systemowe spowodowały istotne przeobrażenia w trajektoriach ich przebiegu.

Kariera kotwica, układa się niejako w poprzek stadiów rozwoju zawodowego nauczycieli i występuje na każdym etapie ich profesjonalnego funkcjonowania. Identyfikowana była zarówno u nauczycieli z długim stażem pracy, jak i początkujących pedagogów. Cechą dominującą w tym typie kariery jest poszukiwanie przez nauczycieli stabilizacji zawodowej, bezpiecznej przystani, w której można „zarzucić kotwicę” na jak najdłuższy czas zawodowego funkcjonowania. Dla nauczycieli zbliżających się do wieku emerytalnego kotwica jest próbą „dryfowania po morzu zmian”, którego portem docelowym jest odejście na emeryturę. Stąd rozwój zawodowy konstruowany był i jest wokół uzyskania stopnia nauczyciela dyplomowanego (wyższe pobory, wyższa podstawa naliczenia świadczeń emerytalnych) oraz kwalifikacji zapewniających pensum dydaktyczne i możliwość kontynuacji zatrudnienia w dotychczasowej placówce. Nauczyciele, reprezentujący ten sposób

¹ Prezentowany zarys typologii wzorów karier współczesnych nauczycieli jest propozycją skonstruowaną na podstawie badań empirycznych prowadzonych przez autorkę. Materiał badawczy zgromadzony został za pomocą biograficznego wywiadu tematycznego i opracowany zgodnie z zasadami analizy metodologii teorii ugruntowanej B.G. Glasera i A. Straussa.

myślenia o karierze traktują rozwój zawodowy jako formalną konieczność. Podkreślają, że kolejne formy doskonalenia w jakich uczestniczą (często za własne pieniądze) nie zwiększają ich kompetencji, bowiem prawdziwym nauczycielem stajemy się dopiero poprzez praktykę. Mistrzostwo w zawodzie rozumiane jest przede wszystkim jako sprawność metodyczna i umiejętność utrzymania dyscypliny w klasie.

Młodzi nauczyciele, wybierający karierę kotwicę, zdają sobie sprawę, że zmiany oświatowe i konkurencja na rynku pracy utrudniają możliwość zakotwiczenia w jednej placówce „od stażu do emerytury”. Ich decyzja bycia nauczycielem wynika ze swoistego bilansu „zysków i strat”, jakich mniej lub bardziej świadomie dokonywali, planując swoje dorosłe życie. W opiniach rozmówców zawód nauczyciela gwarantuje większą stabilność zatrudnienia w porównaniu z innymi zawodami, szczególnie w sektorze gospodarki, a przywileje branżowe czynią ten zawód szczególnie atrakcyjnym dla kobiet. Wakacje, ferie, niski wymiar godzin, możliwość względnie szybkiego uzyskania zatrudnienia w ramach umowy o pracę, płatne urlopy zdrowotne i in. stanowią w wypowiedziach młodych nauczycieli zestaw rekompensujący niedogodności zawodu, np. niskie płace czy niski prestiż zawodu.

Młodzi nauczyciele realizujący wzór kariery kotwicy rozwój zawodowy definiują jako wyznaczony przez ustawodawcę „bieg z przeszkodami”, którego zwieńczeniem jest osiągnięcie kolejnego stopnia zawodowego. Nie konstruują dalekich planów życiowych i zawodowych, poddają się okolicznościom i zastanym warunkom. W ich konstrukcjach przyszłości nie pojawiają się marzenia o awansie (w aspekcie obiektywnym), a subiektywne poczucie kariery definiowane jest jako osiągnięcie stabilizacji zatrudnienia. Chcieliby nie mieć większych kłopotów i pracować w miłej i przyjaznej atmosferze. Warto podkreślić, że bez względu na staż pracy, nauczyciele realizujący wzór kotwicy sukces pedagogiczny określają jako dobre wspomnienia wychowanków o nich i ich pracy.

Kariera konstrukcja, jak piszą Domecka i Mrozowicki (2008), zaistniała tak naprawdę dopiero w zmienionych warunkach społeczno-politycznych po 1989 roku. W zawodzie nauczycielskim wzór ten został zmodyfikowany przez czynniki zewnętrzne, związane, m.in. z decentralizacją i uspołecznieniem szkół, zmianą ustroju szkolnego, wprowadzeniem zasady obejmowania stanowisk dyrektorów w drodze konkursów, reformy programowej, itp.

Kariera konstrukcja realizowana w społeczeństwie zetatyzowanym uległa modyfikacji, wyznaczając kilka ścieżek jej realizacji. Pomimo odmiennych trajektorii ich przebiegu można, dokonując niezbędnych uproszczeń, wyróżnić dwa charakterystyczne typy karier konstrukcji: konstrukcję uwiecznioną i odblokowanych szans.

Konstrukcja uwieczniona dotyczy tej grupy nauczycieli, którzy w wyniku zmian systemowych utracili możliwość kontynuowania swojej dotychczasowej drogi zawodowej, którym zlikwidowano stanowiska lub miejsca pracy i którzy zostali zmuszeni do podjęcia zatrudnienia w rolach, gwarantujących co prawda ciągłość pracy, ale zdecydowanie poniżej ich subiektywnie postrzeganych kwalifikacji i aspiracji. Osoby te znajdują się w szczególnej sytuacji wytyczania nowych ścieżek swojej kariery. Nie jest to zadanie łatwe, bowiem jak wskazują badania, próba redefinicji tożsamości zawodowej w warunkach, które nie odpowiadają aspiracjom osobistym i zawodowym, powoduje utratę motywacji do zmiany, poczucie zdominowania przez ograniczenia zewnętrzne, zablokowanego awansu i „utkwienia” w organizacji.

Drugi typ kariery konstrukcji obserwowany w biografii respondentów można określić jako konstrukcję odblokowanych szans. Model ten obejmuje nauczycieli, którzy w reformie edukacji dostrzegli dla siebie

nowe perspektywy rozwoju osobistego i zawodowego. Są to nauczyciele postrzegający i realizujących kariery w perspektywie zarówno wertykalnej, jak i horyzontalnej.

Kariera odblokowanych szans w przypadku osób zajmujących wysokie stanowiska w hierarchii organizacji związana jest immanentnie z budowaniem tzw. kapitału kariery nie tylko zgodnego z formalnymi wymaganiami ustawodawcy, ale pozwalającymi na budowanie oferty edukacyjnej szkoły w warunkach konkurencji, gwarantujących placówce rozwój, utrzymanie miejsc pracy, pozyskiwanie środków na inwestycje czy programy zwiększające atrakcyjność oferty edukacyjnej i in. Zdobyta w trakcie szeregu form doskonalenia zawodowego i kierowniczego wiedza i umiejętności pozwalają tym osobom nie tylko na wygrywanie konkursów na stanowiska dyrektorskie i piastowanie tych funkcji zazwyczaj przez kilka kolejnych kadencji, ale co podkreślają badani, dają także możliwość kreowania autorskiej wizji szkoły, jej misji, celów i sposobów ich osiągnięcia.

Osoby nieaspirujące do kariery pionowej konstrukcją odblokowanych szans odbierają jako ciągły i planowany proces wzbogacania kompetencji zawodowych, które stają się zapleczem dla nowatorskich i autorskich poczynań na terenie klasy szkolnej.

Rozwój zawodowy w tej grupie nauczycieli traktowany jest jako naturalny proces stawania się, doskonalenia się zawodowego i osobistego. Ich plany zawierają sprecyzowane cele życiowe oraz sposoby ich realizacji, które uwzględniają kontekst sytuacyjny i wzajemne relacje pomiędzy różnorodnymi aspektami planu, co jak pisze Kutra (2004, s. 169) „przyczynia się do podmiotowego i odpowiedzialnego kierowania swoim życiem”. Praca staje się jednym z ważniejszych źródeł identyfikacji tożsamości.

Zmiany społeczne i oświatowe wygenerowały także nowy typ kariery będący odpowiedzią na zmiany w sposobie pracy i funkcjonowania w nowym, wolnorynkowym społeczeństwie. Przykładem takiego typu kariery, obserwowanego także w zawodzie nauczycielskim, są kariery typu patchwork.

Patchwork to metoda szycia, w której łączy się kawałki materiału w większą całość, tworząc nowy wzór. We współczesnym potocznym języku polskim określa wszystko, co „zszywane”. Patchwork oznacza karierę złożoną z niespójnych, nieprzystających do siebie elementów, co wiąże się z aspektem znoszenia i chaotyczności rzeczywistości społecznej. Jest to kariera kształtowana sytuacyjnie, z punktu widzenia jednostek – często przypadkowo, w odpowiedzi na okoliczności, które w niewielkim stopniu są przedmiotem ich świadomego wyboru:

„Patchwork wiąże się z wymuszonymi przez czynniki zewnętrzne zmianami miejsc pracy bądź też równoległym wykonywaniem zróżnicowanych czynności zawodowych, niemających ze sobą wiele wspólnego zarówno w sensie wymaganych kompetencji, jak i branży, w której się pracuje” (Domecka, Mrozowski, 2008, s. 144).

W przypadku zawodu nauczycielskiego patchwork przybiera dwie formy. Pierwsza jest wynikiem destabilizacji dotychczasowych karier zawodowych nauczycieli, druga wiąże się z etapem przejścia statusowego pomiędzy szkołą a zakładem pracy.

Zmiany na rynku pracy wynikające z reformy oświaty spowodowały, że część pracujących przed zmianą nauczycieli utraciła stabilność zatrudnienia związaną z zapewnieniem godzin dydaktycznych, w ramach realizowanego przez nich przedmiotu. Reforma ustroju szkolnego, reforma programowa spowodowały znaczne

zmiany w obciążeniach nauczycieli, co skutkowało niedoborami pensum, nadwyżką etatów w zakresie niektórych specjalizacji.² Zmiany te zmusiły część nauczycieli albo do poszukiwania nowych miejsc pracy, albo doskonalenia zawodowego w zakresie nowych specjalności, co i tak nie zawsze dawało poczucie stabilizacji i zapewnienia wymaganego wymiaru godzin. W wyniku tych zmian pojawiły się na nauczycielskim rynku pracy nowe, niespotykane dotychczas zjawiska w zakresie funkcjonowania zawodowego nauczycieli, jak: „nauczyciel objazdowy” składający pensum dydaktyczne z niepełnych form zatrudnień w kilku placówkach na terenie np. danej gminy, „nauczyciel wielospecjalizacyjny” – posiadający uprawnienia do nauczania kilku przedmiotów³, do prowadzenia których zdobywał kompetencje w skróconych, kilkusemestralnych formach studiów podyplomowych czy kursów kwalifikacyjnych (w tym takich dyscyplin, jak matematyka, fizyka, j. polski, historia i in.), zatrudnianie nauczycieli o wysokich kwalifikacjach na krótkie kontrakty, utrzymywanie zatrudnienia przez włączanie do pensum godzin opiekuńczych, wychowawczych (nauczyciel przedmiotu prowadzący w dopełniającym wymiarze godzin bibliotekę lub świetlicę itp.).

Rozwój zawodowy nauczycieli realizujących karierę typu patchwork jest sterowany przez czynniki i okoliczności zewnętrzne i trudny do przewidzenia. Kierują nim de facto urzędnicy ministerstwa modernizujący nieustannie polską rzeczywistość oświatową. Nie ma on rzeczywistego związku z potrzebami i możliwościami samorealizacyjnymi nauczyciela, bywa formą przejściową ustabilizowania kariery zawodowej poprzez „zakotwiczenie” w niekoniecznie pożądanym, ale względnie stabilnym miejscu pracy.

Kariera patchwork może także przybierać postać tzw. przejścia statusowego i dotyczy nauczycieli wchodzących, po zakończeniu określonego etapu kształcenia w rolę zawodową. Umasowienie polskiej edukacji nauczycielskiej na poziomie wyższym, zalew rynku pracy przez posiadających dyplomy szkół wyższych absolwentów spowodowało, że coraz trudniej jest w zawodzie nauczyciela uzyskać nie tylko zatrudnienie, ale nawet odbyć staż zawodowy. Początkom życia zawodowego tych nauczycieli towarzyszą coraz częściej takie zjawiska, jak: praca tymczasowa w niepełnym wymiarze godzin, praca poza wyuczonym zawodem (tak w kraju, jak i za granicą) częsta zmiana typów placówek zatrudnienia, chaotyczny rozwój zawodowy związany z dostosowywaniem się do zmiennych wymogów rynku pracy itp.

Wyróżnione wzory mogą odnosić się do całości kariery zawodowej, bądź występować w pewnych okresach jej trwania. Zmianom może ulegać także trajektoria ich przebiegu, bowiem kariery wyznaczone są nie tylko przez właściwości określonego kontekstu organizacyjnego, lecz także reguły funkcjonowania porządku społecznego oraz jednostkowo podejmowane działania wpływające na kształt zawodowej działalności.

Konkluzja

Reforma oświatowa z 1999 roku nadała karierom nauczycielskim nowy wymiar, powodując konwersję dotychczasowych wzorów. Transformacyjna zmiana reguł gry, która choć z wieloma oporami zaistniała w oświacie, spowodowała uruchamianie zasobów biograficznych, społecznych i kulturowych w celu ponownego określenia przez nauczycieli swojej pozycji zawodowej. Wzrost poczucia niepewności na rynku pracy, nowe zasady awansu zawodowego, wprowadzenie konkursów przy obsadzaniu stanowisk i in. spowodowały, że

² Np. integracja w szkole podstawowej przedmiotów: fizyka, chemia i biologia w jeden przedmiot przyroda spowodowała przerosty kadrowe w skróconej do 6 klas szkole podstawowej.

³ Jeden z respondentów legitymował się uprawnieniami do prowadzenia zajęć w zakresie 5 różnych przedmiotów nauczania.

nauczycielska kariera w obiektywnym sensie przestała przypominać mozolną wspinaczkę ku niebu awansu na najwyższe szczeble etatystycznej organizacji. Kariery nauczycielskie, tak jak i kariery w przemyśle i biznesie, „zaczynają przypominać serie gościnnych występów na deskach kolejnych organizacji i projektowych teatrów [...], w których nie ma gwarancji na happy end” (Magala, 2005, s. 207), choć w zawodzie nauczycielskim dokładnie wiadomo, co mogłoby zostać uznane za szczęśliwy koniec.

W subiektywnym wymiarze karier przewartościowaniu ulega samo pojęcie pracy nauczyciela. Podstawowym celem zawodowego funkcjonowania polskiego nauczyciela nie staje się, jak postulują reformatorzy, dążenie do rozwoju i zawodowego profesjonalizmu ujętego w strukturę zawodowego awansu. W świecie utowarowienia edukacji nauczycielskiej, kredencjalizmu i przedukowania w profesji nauczycielskiej wartością najwyższą staje się – zatrudnienie, o którym jedna z respondentek mówi: „moje plany, marzenia na przyszłość to są takie, że ja najbardziej to chciałabym, aby nam tutaj w naszej szkole to nie zabrakło dzieci”.

Bibliografia

- Bańka A. (2008). Otwartość na nowe formy doświadczania pracy i codzienności a procesy integracji osobowości. W: R. Gerlach (red.) *Praca człowieka w XXI wieku*. Bydgoszcz: WN UKW.
- Domecka M., Mrozowicki A. (2008). Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 1, s. 138-149.
- Domecka M. (2005). Praca jako doświadczenie biograficzne. W: E. Hałas, K.T. Konecki (red.) *Konstruowanie jaźni i społeczeństwa. Europejskie warianty interakcjonizmu symbolicznego*. Warszawa: WN SCHOLAR.
- Domecka M. (2010). Konstrukcja kariery, konstrukcja biografii, konstrukcja siebie. Narracje autobiograficzne ludzi biznesu, W: K.T. Konecki, A. Kacperczyk (red.) *Procesy tożsamościowe. Symboliczno-interakcyjny wymiar konstruowania jaźni i nieładu społecznego* (s. 200-201). Łódź: WN UŁ.
- Glaser B.G., Strauss A.L. (2009). *Odkrywanie teorii ugruntowanej*. Kraków: Zakład Wydawniczy „NOMOS”.
- Katka G. (2004). Metoda biograficzna i analiza narracji w badaniach nad planowaniem swojego życia. W: E. Dryll, A. Cierpka (red.) *Narracja. Koncepcje i badania psychologiczne* (s. 169) Warszawa: WN. Instytutu Psychologii PAN.
- Gołębiak B.D. (2008). Wyjście poza scjentystyczne i personalistyczne myślenie o „uczeniu się uczenia”. W: E. Filipiak (red.) *Rozwijanie zdolności uczenia się. Wybrane konteksty i problemy*. Bydgoszcz: WN UKW.
- Hajduk E. (2001). *Kulturowe wyznaczniki biegu życia* (s. 10, 69). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „ŻAK”.
- Hałas E. (2001). *Symbol w interakcji*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Hughes E. C. (1997). *Careers. Qualitative Sociology*, 20.
- Hughes E. C. (1964). *Men and Their Work*. New York: Free Press.
- Kędzierska H. (2009). Kulturowe wzory biografii profesji nauczycielskiej. W: L. Hurło, D. Klus-Stańska, M. Łojko (red.) *Paradygmaty współczesnej dydaktyki*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Kwieciński Z. (2007). *Między patosem a dekadencją. Studia i szkice socjopedagogiczne*. Wrocław: WN DSWE TWP.
- Lewowicki T. (2007). *Problemy kształcenia i pracy nauczycieli*. Warszawa-Radom: Wyd. Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB.
- Magala S. (2005). Czelowanie zawodowych ram osobowości. W: E. Hałas, K.T. Konecki (red.) *Konstruowanie jaźni i społeczeństwa. Europejskie warianty interakcjonizmu symbolicznego* (s. 207). Warszawa WN SCHOLAR.

- Marody M. (2000). *Między rynkiem a etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości* (s. 109). Warszawa: WN SCHOLAR.
- Mizerek H. (1999). *Dyskursy współczesnej edukacji nauczycielskiej. Między tradycjonalizmem a ponowoczesnością*. Olsztyn: WN UWM.
- Rokicka E. (1995). *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*. Łódź: WN UŁ.
- Urbaniak-Zajęc D. (2009). O problemach towarzyszących badaniom jakościowym. *Problemy Wczesnej Edukacji*, 2.
- Wagner I. (2005). Sprzężenie karier. Konstrukcja karier w środowiskach artystycznych i intelektualnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 1, s. 22.

Summary

Teachers' careers in the labyrinth of educational transformations

The socio-economic and educational changes which have occurred in recent twenty years caused important transformations in the way of understanding work and professionalism, also in the teaching profession. Both the new model of teachers' professional development (from a trainee teacher to a honorary title of a professor of education) and the loss of the employment stability, resulted from the modernization of education and popularization of teachers' education, establish new job paths, new career models.

In the article I present the results of the biographical researches in which I undertook reconstruction of changes in teachers' careers during modernization of the education system. The selected typology of careers enables not only to provide description of particular trajectories of teachers' careers, but also to carry out analysis of wider processes which have influence on meanings teachers create about their work.