

Doświadczenie awansu zawodowego w narracjach kobiet, które odniosły sukces zawodowy. Analiza w perspektywie koncepcji uczestnictwa społecznego

Experiencing professional advancement in the narratives of successful women.

Analysis in the perspective of the concept of social participation

Key words: qualitative research, narrative interview, women's social participation, women's professional career, women's professional advancement.

Abstract: The article focuses on the professional advancement of Polish women who have achieved professional success in areas culturally reserved for men. Their experiences have been reconstructed using the narrative interview method and discussed in the light of J. Piekarski's concept of social participation. The first part of the article presents the definition of "professional career". Then, the author reconstructs the types of conditions for experiencing professional advancement and discusses them in the context of social participation that dominates in narratives.

Słowa kluczowe: badania jakościowe, wywiad narracyjny, uczestnictwo społeczne kobiet, kariera zawodowa kobiet, awans zawodowy kobiet.

Streszczenie: W artykule autorka prezentuje fragment swoich badań odnoszących się do uczestnictwa społecznego kobiet, które odniosły sukces zawodowy. Koncentruje się na omówieniu doświadczeń, zrekonstruowanych za pomocą metody wywiadu narracyjnego, związanych z awansem zawodowym. Doświadczenia omówione zostały w świetle koncepcji uczestnictwa społecznego J. Piekarskiego.

W pierwszej części opracowania przedstawiona została definicja pojęcia „kariera zawodowa”. Następnie zrekonstruowano typy uwarunkowań doświadczania awansu zawodowego i omówiono je w kontekście dominujących w narracjach reguł uczestnictwa społecznego z akcentem na wpisany w nie proces autokreacji, ciągłego uczenia się w wymiarze formalnym i nieformalnym, doskonalenia się.

Wprowadzenie

Praca zawodowa, rozwój zawodowy są osią, wokół której jednostka najczęściej konstruuje swój świat, generuje cele, realizuje swój potencjał. Praca zawodowa jest jednym z najistotniejszych obszarów funkcjonowania człowieka, niejako komponentem życia dorosłych ludzi. Praca stanowi przestrzeń dla nieustannego samoroz-

woju, doskonalenia własnych kompetencji. W realizację obowiązków zawodowych wpisany jest więc proces kształtowania się jednostki, proces uczenia się. Nie chodzi wyłącznie o edukację w instytucjach kształcenia, a raczej uczenie się rozumiane jako „składowa codziennego świata / życia” (Aittola, 1998, s. 107, cyt. za Malec, 2008, s. 35), dynamiczny proces realizujący się w toku interakcji jednostki ze środowiskiem w przeciągu życia. Proces ten, w przypadku badanych kobiet, zapośredniczony jest przez kształtowanie warunków własnego uczestnictwa społecznego.

Z pracą zawodową zwykle wiążą się takie pojęcia jak kariera zawodowa, sukces zawodowy, awans zawodowy. W niniejszym opracowaniu, odwołując się do analizy zgromadzonego materiału empirycznego¹, zrekonstruowane będą sposoby doświadczania awansu zawodowego na skutek kształtowania warunków własnego uczestnictwa społecznego przez kobiety, które odniosły sukces zawodowy w obszarach kulturowo zarezerwowanych dla mężczyzn. Z racji tego, iż sukces zawodowy jest pojęciem nieostrym, niejednoznacznym jako wskaźnik sukcesu, na etapie doboru próby badawczej przyjęty został formalny awans kobiety (zajmowanie obiektywnie wysokiej pozycji zawodowej).

Kariera zawodowa kobiet – ujęcie w perspektywie koncepcji uczestnictwa społecznego

Kariera zawodowa jest pojęciem wieloznacznym. Ujmując to pojęcie najogólniej można uznać, iż kariera zawodowa to „ciąg doświadczeń zawodowych ewoluujących w ciągu życia jednostki” (Campbell, 2016, s.7). Można ją rozumieć jako „przechodzenie jednostki od pozycji niżej cenionych do pozycji wyżej cenionych w danym społeczeństwie (...) lub przebieg pracy zawodowej człowieka w ciągu jego życia, wyznaczony ścieżką awansową w zawodzie lub przechodzeniem do innego rodzaju pracy” (Nowacki, 2004, s. 93). To „sekwencja zmian w życiu zawodowym, która stanowi odzwierciedlenie rzeczywistego rozwoju kompetencji zawodowych danej osoby i polega na pełnieniu funkcji najbardziej odpowiednich w danym momencie z punktu widzenia jej potencjału i preferencji zawodowych” (Suchar, 2003, s. 9).

Ewa Rokicka określa karierę zawodową jako „sekwencję ról i pozycji zawodowych obejmowanych przez jednostkę w różnych fazach cyklu życiowego” (Rokicka, 1995, s. 23), podobnie rozumie to pojęcie Kazimierz Słomczyński. Według autora kariera to „sekwencja prac, jakie kolejno podejmują ludzie od chwili wejścia na rynek pracy” (Słomczyński, 2007, s. 8). Kariera może być więc postrzegana jako „pasma wydarzeń składających się na sekwencję zawodów i funkcji pełnionych przez jednostkę w biegu jej życia zgodnie z jej zindywidualizowanym wzorem samoregulacji”

¹ W niniejszym opracowaniu referowany jest fragment z badań osadzonych w jakościowej orientacji badawczej. Przedstawione tu wybrane wnioski oparte są na analizie materiału empirycznego, który stanowią narracje kobiet pozyskane metodą wywiadu narracyjnego. Projekt badawczy związany był z przygotowującą pracą doktorską. Analizie, prowadzonej zgodnie z zaleceniami twórcy metody wywiadu narracyjnego F. Schütze, poddanych zostało 8 narracji kobiet, które odniosły sukces zawodowy. Przedmiotem badań, do których odnoszę się w niniejszym opracowaniu, były warunki uczestnictwa społecznego kobiet, które odniosły sukces zawodowy mierzony obiektywnymi kryteriami, odzwierciedlające się w ich doświadczeniach biograficznych.

(Szymański, 2010, s. 77), może być „szansą jednostki na urzeczywistnienie koncepcji siebie” (Miś, 2006, s. 483). Jest więc procesem, który obejmuje wszelkie zmiany ról, pozycji, często związane z przesunięciem jednostki w strukturze społecznej w górę lub w poziomie. A zatem kariera niekoniecznie musi być związana z doświadczeniem awansu, zawsze jednak usytuowana jest w kontekście interakcji społecznych. Warto nadmienić, iż wyniki wielu badań wskazują na to, że przebieg karier kobiet uzależniony jest między innymi od statusu społecznego kobiety i jej środowiskowo-rodzinno-politycznych powiązań, stylu radzenia sobie z konfliktem na linii rodzina – praca, typu kultury organizacyjnej instytucji, w której zatrudniona jest kobieta (m.in. Ivarsson, Ekehammar, 2001; Belle, 2002; Omair, 2010; Pikuła, 2017).

Ponadto badania podejmujące kwestię przebiegu karier zawodowych kobiet (Denzinger, 1991; Firkowska-Mankiewicz, 1999; Domecka, Mrozowiecki, 2008; Kopciewicz, Rzepecka, 2009) ujawniają, że linia przebiegu ich karier jest determinowana przez szczególnego rodzaju zjawiska i momenty przełomowe, najczęściej powiązane z równoległym funkcjonowaniem kobiety w świecie życia rodzinnego i zawodowego. Przy tym wnioski z badań międzykulturowych wskazują, iż kluczowymi czynnikami dynamizującymi przebieg karier kobiet są ich postawy takie, jak orientacja na osiągnięcia, orientacja na naukę oraz kopiowanie wzorców osobowych innych liderów (Peus, Braun, Knipfer, 2015). Z tego względu warto przyjrzeć się linii przebiegu karier kobiet, które osiągnęły sukces zawodowy w Polsce.

Warto nadmienić, iż za specyfikę przebiegu kariery zawodowej należy odpowiedzialność przypisać jednostce (Tomaszewska-Lipiec, 2016; 2016a). Aktywnie działająca (bądź rezygnująca z proaktywnego działania) jednostka konstruuje warunki własnego uczestnictwa społecznego, tym samym „tworzy kontekst” swojej kariery zawodowej.

Perspektywa myślenia J. Piekarskiego (2007, s. 43–58) pozwala na uporządkowane opisywanie uczestnictwa społecznego badanych, w tym omówienie przebiegu kariery zawodowej i doświadczeń związanych z awansem zawodowym, w świetle podstawowych dla pedagogiki społecznej pojęć. Jak zostało wspomniane, kariera zawodowa realizowana jest w kontekście relacji społecznych. Za zasadnicze dla tych relacji J. Piekarski uznaje warunki uczestnictwa społecznego. Autor wyróżnia dwa układy warunków: związanych z procesem kształtowania² i regułami zmiany. Proces kształtowania, dynamizowany przez naturalną potrzebę działania, samodoskonalenia, postrzegany jest jako warunek konieczny dla zmian, które mogą dokonać się w dwojaki sposób: poprzez konstruowanie warunków dla działania oraz dokonywanie wyborów. Stosunek do zmiany – kolejny układ warunków – jest zależny od możliwości jej przewidzenia. W świetle koncepcji J. Piekarskiego zmiana

² J. Piekarski, omawiając koncepcję uczestnictwa społecznego, reinterpretuje tradycyjne stanowisko polskiej pedagogiki społecznej – prezentowane przez Helenę Radlińską, kontynuowane przez Aleksandra Kamińskiego. Odwołuje się także do myśli społeczno-pedagogicznej Paula Natorpa, przywołując podstawowe dla niemieckiej tradycji pedagogicznej pojęcie *Bildung* – kształtowanie. Istotą *Bildung* jest wywołanie zmiany w podmiocie i w jego świecie (Bernhard A., Rothermel L., 1997).

ukierunkowana, przewidywalna daje szansę rozwoju jednostki, a także jej środowiska. Zmiana typu nieukierunkowanego, nieprzewidywalna, przypadkowa prowadzi zazwyczaj do wzrostu złożoności sytuacji życiowej, co z kolei może sprzyjać dezorganizacji, ale również rozwojowi.

W odniesieniu do czterech omówionych powyżej wektorów J. Piekarski wyróżnił cztery sfery uczestnictwa społecznego (dziedziny ludzkiej egzystencji):

- sferę przyrodniczą, która związana jest z kategorią wzrostu (przestrzeń tworzenia rzeczowych warunków rozwoju, a więc także działania);
- sferę społeczną, która związana jest z kategorią wrastania, socjalizacji (przestrzeń określania społecznych możliwości rozwojowych);
- sferę symboliczno–komunikacyjną, która związana jest z kategorią wprowadzania w kulturę (przestrzeń komunikacyjnej interpretacji zdarzeń);
- sferę kreacji kulturowej, która związana jest z kategorią twórczości (przestrzeń kreacji sensów).

Przestrzeń tworzenia warunków rozwoju znamionować powinna synchronia pomiędzy potencjałem osobowym jednostki a stale rekonstruowanym w toku działań społecznych układem warunków, w jakich żyje. Operując w tej przestrzeni, jednostka odpowiada na różnego rodzaju bodźce (wzrasta). W dogodnych warunkach jest pobudzana do rozwoju, a środowisko kompensuje ewentualne braki indywidualne. Partycypując w *przestrzeni społecznych możliwości rozwojowych*, człowiek rozwija się w sposób nie całkiem przez siebie planowany (wrasta). Przejmuje pewne wzory zachowań, internalizuje normy otoczenia, uczy się od najbliższych osób funkcjonować w różnych rolach społecznych. Innymi słowy, podlega procesowi socjalizacji. Proces wrastania, któremu jest poddana jednostka, może być silnie powiązany z procesem wzrostu. Dokonuje się zazwyczaj w toku uczestnictwa człowieka w różnorodnych sytuacjach społecznych i nabywania nowych schematów zachowania.

Uczestnicząc w *przestrzeni komunikacyjnej interpretacji*, jednostka uczy się rozumienia znaczeń, symboli, wartości, rozwiązywania zadań i problemów wspólnie z innymi. Dzięki tego rodzaju doświadczeniom przyswaja umiejętność świadomego i intencjonalnego współdziałania.

Funkcjonując w *przestrzeni kreacji sensów*, jednostka formułuje ocenę oferowanych jej wzorów kulturowych, kreuje nowe, wartościowe rozwiązania. Nadaje sens własnym doświadczeniom, interpretuje sytuacje. W konsekwencji tego kształtuje (planuje) ścieżkę własnego rozwoju. Jest to także przestrzeń, która umożliwia jednostce realizowanie aktywności mającej na celu tworzenie instytucji (zwłaszcza symbolicznych), a przede wszystkim sieci interakcji wewnątrz nich (Piekarski, 2007, s. 51). Koncepcja J. Piekarskiego zakłada, iż człowiek jest aktywny. Nie przyjmuje się tu wyłącznie mechanicznego oddziaływania bodźców na jednostkę. Ich oddziaływanie zapośredniczone jest bowiem przez aktywne uczestnictwo oraz nabywane doświadczenia. Dzięki temu człowiek kształtuje się. Warunkiem kształtowania się jest zmiana – zmiana warunków zewnętrznych, ale również dalszego zachowania jednostki.

We wszystkich wyróżnionych przestrzeni uczestnictwa społecznego przebiega proces uczenia się, kształtowania się jednostki, w tym aktywności mające wpływ na przebieg kariery zawodowej jednostki.

Odwołując się do danych z analizy materiału empirycznego, trzeba wspomnieć, iż wszystkie zrekonstruowane w toku postępowania interpretacyjnego typy karier są przykładami procesów stabilnych w tym sensie, że rozpoczęte zostały niedługo po ukończeniu okresu formalnej edukacji i nigdy nie zostały zdestabilizowane przez doświadczenie utraty pracy. Są realizowane przez aktywnie działające, nieustannie doskonalące się, kształtujące warunki swojego uczestnictwa społecznego kobiety.

Wydaje się, iż badanym kobietom towarzyszy przekonanie, że nic nigdy nie jest w pełni zdeterminowane, i że one same zawsze mogą stać się kimś innym, jeśli tylko zechcą i podejmą odpowiednie działanie. Innymi słowy, są przekonane, iż są tym, na co same się wykreują. Autokreacji towarzyszy ciągłe doskonalenie się i podejmowanie coraz to nowych projektów edukacyjnych (zarówno w wymiarze formalnym, jak i nieformalnym) (Ollis, 2011).

Podsumowując, badane kobiety uczą się nie tylko w instytucjach edukacyjnych, ale też uczą się w relacjach z otoczeniem społecznym, kreując warunki swojego uczestnictwa społecznego (w tym w miejscu pracy, nadając kształt przebiegowi własnej kariery zawodowej). Kobiety w toku aktywności zawodowej zdobywają różnego rodzaju wiedzę, dzielą się nią, dbając zazwyczaj o relacje z osobami z najbliższego otoczenia społecznego (por. Belenky i in. 1997, s. 11).

Typy doświadczeń biograficznych konstytuujących awans zawodowy

Aktywność zawodowa, rozumiana jako intencjonalna działalność, jest rdzeniem tzw. normalnej biografii. To niezwykle istotny element życia człowieka, który w znaczący sposób oddziałuje na niemalże wszystkie sfery funkcjonowania jednostki. Jest zatem wyjątkowo ważnym obszarem uczestnictwa społecznego. Zazwyczaj jest powiązany ze specyfiką strategii życiowej, która jest realizowana przez jednostkę, wzorami działania, ale przede wszystkim uczenia się. Przebieg kariery zawodowej może więc być doświadczany na różne sposoby: jako systematyczne rozszerzanie się zakresu uczestnictwa społecznego, obejmowanie coraz to nowych ról zawodowych, konsekwentne podążenie w określonym kierunku, niekontrolowany bieg rzeki, aktywność zewnętrznie lub wewnętrznie kontrolowana.

Przyglądając się przebiegowi karier badanych kobiet, można zidentyfikować doświadczenia konstytuujące ich awans, czyli moment obiektywnej zmiany w strukturze społecznej. Awans, który jest typem pewnego ruchu, wspinaniem się po szczeblach hierarchii społecznego zróżnicowania (Janicki, 1965, s. 84), zaznacza się w badanych biografiiach (zazwyczaj nie jest jednak doświadczany jako fenomen biograficzny). Na podstawie analizy materiału empirycznego dostrzec można 5 typów doświadczeń konstytuujących awans zawodowy Narratorek:

- awans jako rezultat działań uwikłanych w formalny i nieformalny porządek instytucjonalny,
- awans wspólnot,
- awans jako rezultat *łutu szczęścia i operatywności*,
- awans na skutek promocji przez środowisko lub intencjonalnego działania „Innego”,
- awans oczekiwany w wyniku spełnienia określonych wymogów.

Kariery niektórych badanych kobiet związane są z doświadczeniem uwikłania w formalny i nieformalny porządek instytucjonalny. Z tego względu niektóre z nich stanęły wobec konieczności realizowania działań o charakterze adaptacyjnym i poświęcenia własnej niezależności (konformizm racjonalny okazał się być warunkiem awansu). Taki stan rzeczy jest zwykle przez nie akceptowany. Zdarza się jednak, iż badane odczuwają, że uwarunkowania instytucjonalne blokują możliwość ich awansu. Dostrzegają oddziaływanie nieformalnych grup, które decydują o tym, kto jaką pozycję osiągnie. Uwikłanie w taką sieć jest dla nich obciążeniem. Tego rodzaju sytuacja stanowić może powód do zmiany obszaru aktywności zawodowej.

W niektórych narracjach zrekonstruować można zjawisko *awansu wspólnot* (czy tzw. wielkich grup – Beck, 2002, s. 132), które było charakterystyczne dla minionych dekad. Narratorki zmieniły swoje miejsce w strukturze wraz z grupą, do której należały (tzw. awans doświadczany kolektywnie).

Dla kilku badanych awans był kwestią szczęśliwego zbiegu okoliczności, jednak zawsze był efektem wytężonej pracy, sumienności (awans na skutek *łutu szczęścia i operatywności*).

Doświadczenie awansu zawodowego wpisujące się w ten obszar w narracjach odzwierciedla się w następujący sposób:

N3: „...*miałam to ogromne szczęście że zainteresowałam się Organizacją Stanów Zjednoczonych (...) to mnie ukierunkowało...*”

N6: „...*ja byłam sekretarzem redakcji i nie było nikogo kto by wiedział o co chodzi (...) to było tak z dnia na dzień ale oni zostali też niezłe przyciśnięci...*”

W niektórych biografiach awans nastąpił na skutek działań innej osoby, która doceniała pracę badanej kobiety, podzielała ich system wartości (w badanych narracjach można dostrzec mechanizm wchłaniania jednostki przez strukturę lokującą się bliżej szczytów organizacyjnej hierarchii) (N2: „... *kiedy szedł do Warszawy zabrał ze sobą mnie jako asystentkę...*”, „... *kiedy X. został ministrem pracy poszłam jako jego asystent...*”).

Ostatnie ze zrekonstruowanych doświadczeń konstytuujących awans to *awans oczekiwany*. Badane oczekiwały przesunięcia w górę w strukturze społecznej po spełnieniu jasno określonych kryteriów. Awans nie był dla nich zaskoczeniem. Podsumowując, awans wszystkich badanych kobiet jest rezultatem wytężonej pracy, aktywności własnej (rozumianej chociażby jako demonstrowanie wspólnie podzielanych wartości), uczenia się w wymiarze formalnym i nieformalnym.

Typy uwarunkowań awansu zawodowego a dominujące reguły uczestnictwa społecznego

Uczestnictwo społeczne badanych kobiet, które przyjmują czynną postawę życiową, jest intensywne, wieloaspektowe. Można jednak, odwołując się do koncepcji J. Piekarskiego, „usytuować” doświadczenia związane zarówno z przebiegiem kariery zawodowej, jak i awansem zawodowym badanych kobiet w poszczególnych polach schematu ze względu na dominującą w ich biografiach regułę uczestnictwa społecznego.

Przyglądając się funkcjonowaniu badanych kobiet w przestrzeni tworzenia rzeczowych warunków rozwoju (tradycyjnie w obszarze sfery przyrodniczej), warto nadmienić, iż w toku analizy odtworzony został obraz jednego z najważniejszych środowisk wychowawczych – rodzin, z których pochodzą badane. Rozpoznano istotne warunki uczestnictwa w środowisku rodzinnym, którym z pewnością podlegały w dzieciństwie, i ich konsekwencje dla późniejszego funkcjonowania Narratorek. W środowisku rodzinnym rozwój badanych był intensywnie stymulowany. Przestrzeń ta stanowi obszar warunków rozwoju, które można określić jako optymalne, i charakteryzuje ją zgodność pomiędzy zasobami badanych kobiet a układem warunków, w jakich funkcjonowały. Nie chcąc szczegółowo omawiać tejże problematyki w niniejszym opracowaniu, warto jednak nadmienić, iż doświadczenia kobiet z tego obszaru stanowią fundament dla przyjętych wzorów uczenia się, funkcjonowania zawodowego na późniejszych etapach biografii.

Na podstawie analizy materiału empirycznego możliwe stało się również zidentyfikowanie doświadczeń biograficznych badanych kobiet, które są związane z uczestnictwem w przestrzeni zawodowej. Jest to niezwykle istotny obszar uczestnictwa społecznego, który lokuje się zwłaszcza w sferze społecznej (przestrzeń określania społecznych możliwości rozwojowych) oraz sferze symboliczno-komunikacyjnej (przestrzeń komunikacyjnej interpretacji zdarzeń). Doświadczenia związane z przebiegiem pracy zawodowej, a zwłaszcza awansem, są trzonem większości poddanych interpretacji narracji. Badanie kobiet, które odniosły formalny sukces zawodowy w różnych obszarach praktyki zawodowej, pozwoliło wyróżnić dwa typy uwarunkowań odnoszenia sukcesu zawodowego (awansowania):

- „awans klasyczny” (jednostka jest zorientowana, co powinna uczynić, jaką aktywność podjąć, aby możliwym stało się przejście na dalszy etap kariery zawodowej i jeśli podejmie działania w tym obszarze, osiąga awans oczekiwany),
- „awans kompetencyjny” (jednostka funkcjonuje w instytucji, w której ma sposobność, aby wykorzystać swoje doświadczenie, kompetencje nabyte w innym miejscu i w sposób twórczy wykorzystywać zmieniające się warunki działania. Transferując swoją wiedzę, umiejętności, które zdobyła w jednym obszarze funkcjonowania zawodowego na inny, poszerza je).

Doświadczenia biograficzne kobiet związane z awansem klasycznym „usytuować” można w przestrzeni społecznych możliwości rozwojowych. W tym wypadku sukces zawodowy osiągnięty został w klasycznych dziedzinach praktyki zawodowej, w których oczekiwania są klarownie określone. Droga rozwoju zawodowego została niejako wyznaczona przez instytucje, w których były zatrudnione kobiety.

Nadrzędnym schematem działania kobiet, których doświadczenia biograficzne związane są z awansem klasycznym, jest aktywne podporządkowywanie się normom obowiązującym w danej dziedzinie.

Szczególnie interesującym jest „awans kompetencyjny”, który mieści się w przestrzeni symboliczno-komunikacyjnej. Realizuje się on w miejscach pracy, w których oczekiwania wobec pracowników nie są w pełni znormalizowane (np. obszar pracy agenta ubezpieczeniowego, redaktora naczelnego ogólnopolskiego dziennika, dyrektora lokalnej stacji telewizyjnej)³. Doświadczenia zawodowe związane z awansem kompetencyjnym najpełniej wyrażają się w narracjach w kontekście przemian struktury rynku pracy. W sytuacjach, w których kobiety miały otwarte możliwości działania. Kobiety, których doświadczenia wpisują się w awans kompetencyjny, odnoszą sukces w dziedzinach, w których nie zostały wypracowane wzory działania. Musiały zatem podjąć aktywność, która miała na celu rozpoznanie oraz zrozumienie warunków swego uczestnictwa społecznego, aby następnie mieć sposobność twórczo je modyfikować. Badane nie wiedziały, czego dokładnie się od nich oczekuje, ponieważ został określony tylko nadrzędny kierunek dla ich działań. Znaczenia nie były więc ustalone. Podejmowały zatem liczne działania komunikacyjne mające na celu identyfikowanie, negocjowanie i modyfikowanie znaczeń.

W doświadczeniach kobiet związanych z „awansem kompetencyjnym” dostrzec można dwie orientacje w działaniu (orientacja „służebna”, orientacja przedsiębiorcza). Pierwsza, którą można określić jako „służebna”, wyraża się przede wszystkim w działaniu, które skoncentrowane jest na zidentyfikowaniu i zaspokojeniu potrzeb instytucji, w której zatrudniona jest jednostka, oraz jej przełożonych (troska o jak najodpowiedniejsze zaspokojenie potrzeb instytucji oraz przełożonych, ewentualnie interesariuszy, nawet kosztem rezygnacji z własnych potrzeb, dążeń).

Orientacja przedsiębiorcza w działaniu Narratorek wyraża się między innymi poprzez inicjatywność oraz skłonność do podejmowania ryzyka. Ponadto badane kobiety, które charakteryzują się orientacją przedsiębiorczą, przyjmują postawę odpowiedzialności za swoje życie poprzez dokonywanie wyborów (proaktywność). W toku swojej aktywności zawodowej (lecz nie tylko) chętnie zajmują pozycje strategiczne, co umożliwia im oddziaływanie na struktury, w których funkcjonują między innymi przez inicjowanie i wdrażanie zmian.

Przyglądając się podejmowanym przez badane kobiety działaniom, wyraźnie widać, iż wpisane one są w relację środowisko – jednostka. Badane weszły w nowe środowisko nie w pełni zinstytucjonalizowane, co oznacza, że tworzące je warunki były określone tylko ramowo. Miały zatem sposobność, aby je kształtować, współtworzyć. Warto jednak nadmienić, iż wkroczyły one do już istniejących instytucji powołanych do określonych celów, za którymi stały określone wartości (np. agencja ubezpieczeniowa, polityka, redakcja gazety). Tworząc więc warunki swojego działania, nie kreowały nowych wartości.

³ W tym miejscu wymienione zostały obszary zawodowe, w których funkcjonują badane kobiety.

Żaden ze zrekonstruowanych wzorów uczestnictwa społecznego nie wyraża się więc w kreacji kulturowej rozumianej jako kreowanie nowych wartości. Nie oznacza to jednak, że badane kobiety nie są twórcze. W ich aktywności dominują bowiem niekonwencjonalne, nieschematyczne działania, będące odpowiedzią na zmieniające się warunki. Ich twórczość wyraża się między innymi w umiejętnym wykorzystywaniu zmieniających się warunków oraz otwartości na zmianę własnego postępowania. Badane kobiety rozwijają istniejące możliwości (np. tworzą zespoły ludzi, którymi z powodzeniem zarządzają, czy tworzą warunki nowego miejsca pracy dla siebie oraz innych – tworząc zespoły, budując relacje oparte na zaufaniu, więzi, twórczym współdziałaniu), jednak same nie tworzą nowych struktur, mających realizować nowe wartości – nadrzędny kierunek ich działań został bowiem określony przez instytucje, w których były zatrudnione. Ich twórczość wyraża się również w tym, iż wykorzystują własne kompetencje do krytycznego, aktywnego przystosowywania się do zmian i kreowania tych zmian poprzez podejmowanie licznych działań, które skoncentrowane są na doskonaleniu siebie i warunków społecznych, w których funkcjonują. Badane to osoby otwarte na wyzwania. Charakteryzuje je twórcza postawa, chęć doskonalenia siebie, zdobywania nowych kompetencji (uczenia się).

Zakończenie

W perspektywie koncepcji uczestnictwa społecznego J. Piekarskiego doświadczenia związane z aktywnością zawodową można uznać za niezwykle istotne. Warto bowiem podkreślić, iż opowieści o funkcjonowaniu zawodowym kobiet są *de facto* historiami o strategiach kształtowania warunków uczestnictwa społecznego, o nieustannym uczeniu się, o autonomicznych motywach do uczenia się (Knox, 1962; Deci, Ryan 2000), o transformacyjnym przywództwie (Kovjanic, Schuh, Jonas, Quaquebeke, Dick, 2012). Jest to o tyle interesujące, iż kobiety nowoczesne muszą aktywnie przystosowywać się do rynku pracy i stawianych im wymogów kwalifikacyjnych, co jest możliwe właśnie poprzez uczenie się i optymalizowanie warunków własnego uczestnictwa społecznego.

Kończąc warto podkreślić, iż w aktualnej, wciąż zmieniającej się rzeczywistości, „umiejętność czerpania wiedzy w każdym codziennym doświadczeniu edukacyjnym, społecznym i zawodowym, a także sprawne przekładanie jej na umiejętności praktyczne stanowi kluczową współcześnie kompetencję życiową” (Christoph, Krause, 2019). Właśnie tę umiejętność nabyły badane kobiety przede wszystkim w toku swojej aktywności zawodowej.

Bibliografia

1. Beck U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Warszawa: Scholar.
2. Belenky M., Bond L., Weinstock J. (1997). *Women's Ways of Knowing*, New York: Basic Books.
3. Belle F. (2002). Women managers and organizational power, *Women in Management Review*, tom 17, nr 3/4, s 151–156.
4. Campbell P. (2016). *An exploration of influences on the careers of professional women planners* (https://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/11085/02_whole.pdf, [dostęp: 24.04.2020]).

5. Christoph M., Krause E. (2019). Kariera zawodowa kobiet we współczesnych organizacjach. *Studia Edukacyjne*, nr 53, s. 187–208.
6. Deci E., Ryan R. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, nr 11(4), s. 227–268.
7. Denzinger A. (1991). Individualisierungsprozesse in den Biographien junger Frauen: Exemplarische Fallanalysen zum Verhältnis von Anforderungen, Ansprüchen und Ressourcen, W: Combe A., Helsper W. (red.), *Hermeneutische Jugendforschung*, Opladen: Westdeutscher Verlag.
8. Domecka M., Mrozowiecki A. (2008). Robotnicy i ludzie biznesu. Wzory karier zawodowych a zmiana społeczna w Polsce, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, nr 1, s. 136–155.
9. Firkowska-Mankiewicz A. (1999). *Zdolnym być... – Kariery i sukces życiowy warszawskich trzydziestolatków*, Warszawa: IFIS PAN.
10. Ibarra H., Petriglieri J. (2016). Impossible Selves: Image Strategies and Identity Threat in Professional Women’s Career Transitions, *INSEAD Working Paper*, nr 12.
11. Ivarsson S., Ekehammar B. (2001). Women’s entry into management: Comparing women managers and non-managers. *Journal of Managerial Psychology*, 16(3-4), s. 301–314.
12. Janicki J. (1965). Drogi zawodowe pracowników administracyjno-biurowych, *Studia Socjologiczne*, nr 1.
13. Kovjanic S., Schuh S., Jonas K., Quaquebeke N., Dick R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees’ needs as mediating links, *J. Organiz. Behav.*, 33, s. 1031–1052.
14. Knox A., Siogren D. (1962). Motivation to Participate and Learn in Adult Education, *Adult Education Quarterly*, Vol. 12 (4).
15. Kopciwicz L., Rzepecka K. (2009). Uniwersytet, kobiety i władza – o obecności kobiet w okolicach szczytu akademickich hierarchii, *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 3, s. 87–104.
16. Malec M. (2008). *Biograficzne uczenie się osób z nabytym stygmatem*, Wrocław: Atut.
17. Marongiu I., Sekehammar B. (2001). Women’s entry into management: comparing women managers and non-managers, *Journal of Managerial Psychology*, tom 16, nr 4, s. 301–314.
18. Miś A. (2006). Kształtowanie karier w organizacji. W: Król, H., Ludwicyński, A. *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: PWN.
19. Nowacki T. (2004). *Leksykon pedagogiki pracy*, Warszawa: Wydawnictwo Instytut Technologii Eksploatacji.
20. Ollis T. (2011). Learning in social action: The informal and social learning dimensions of circumstantial and lifelong activists, *Australian Journal of Adult Learning*, Vol. 51 (2).
21. Omair K. (2010). Typology of career development for Arab women managers in the United Arab Emirates, *Career Development International*, tom 15, nr 2, s. 121–14.
22. Peus C., Braun S., Knipfer K. (2015). On becoming a leader in Asia and America: Empirical evidence from women managers, *The Leadership Quarterly*, tom 26, nr 1, s. 55–67.
23. Piekarski J. (2007). *U podstaw pedagogiki społecznej. Zagadnienia teoretyczno-metodologiczne*, Łódź: Wydawnictwo UŁ.
24. Pikula N. (2017). Czynniki różnicujące przebieg kariery zawodowej kobiet i mężczyzn – z perspektywy osób starszych, *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, tom 20, nr 2(78).
25. Rokicka E. (1995). *Wzory karier kierowniczych w gospodarce państwowej. Z badań nad ludnością dużego miasta*, Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
26. Słomczyński K. (red.). (2007). *Kariera i sukces*, Zielona Góra: Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego.
27. Suchar M. (2003). *Kariera i rozwój zawodowy*, Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr.

28. Szymański M. (2010). *Ścieżki kariery studentów socjologii*, Warszawa: Promotor.
29. Tomaszewska – Lipiec R. (2016). Kariera – zdeprecjonowana wartość nowego pokolenia?, *Problemy Profesjologii*, nr 1, s. 47–61.
30. Tomaszewska – Lipiec R. (2016a). Work Transformations and Their Consequences for the Personal Life of Workers, *Chinese Business Review*, nr 5 (15),
31. Urbaniak – Zajac D. (2005). Pedagogiczna perspektywa w badaniach narracyjno–biograficznych, W: Koczanowicz L., *Narracje – (auto) biografie – etyka*, Wrocław : DSWE.

dr Ewa Arleta Kos – Uniwersytet Łódzki, Wydział Nauk o Wychowaniu, Katedra Badań Edukacyjnych

