

Izabela Wagner

Sprzężenie karier : konstrukcja karier w środowiskach artystycznych i intelektualnych

Przegląd Socjologii Jakościowej 1/1, 20-41

2005

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.



QSR – Edycja Polska
Przegląd Socjologii Jakościowej
Tom I, Numer 1 – Grudzień 2005

Izabela Wagner
Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paryż, Francja

Sprzężenie karier. Konstrukcja karier w środowiskach artystycznych
i intelektualnych

Abstrakt

Niniejszy artykuł jest poświęcony interakcjom karier osób aktywnych zawodowo w środowiskach artystycznych i intelektualnych. Podstawą artykułu są dwa badania przeprowadzone w kilku ośrodkach europejskich. Pierwsze badanie dotyczy solistów skrzypków, a drugie fizyko-biochemików. W obu badanych środowiskach aktorzy są postrzegani przez specjalistów z ich dziedzin jako elita. Dziewięcioletnia praca badawcza, oparta głównie na metodach jakościowych, umożliwiła mi opracowanie procesu sprzężenia karier. Dzięki temu procesowi aktorzy przemieszczają się w swej przestrzeni zawodowej, zbliżając się do pozycji, którą postrzegają jako zawodowy sukces.

Niniejsza analiza może być zastosowana w przypadku innych środowisk profesjonalnych.

Słowa kluczowe

kariera, strategie profesjonalne, socjalizacja, kształcenie elit.

Wprowadzenie

Podstawę niniejszego artykułu stanowią długoletnie badania dwóch odmiennych środowisk zawodowych – skrzypków solistów i naukowców (chemików, fizyków i biologów). O ile status naukowca jest kategorią nie wymagającą uściśleń, status solisty wymaga sprecyzowania. Badacz środowiska muzyków w USA, D.L. Westby, uważa za solistę muzyka “samo-zatrudniającego się, przedsiębiorczego, wolnego agenta” (1960: 225) i podaje jako przykład osób należących do kategorii solistów Menuhina, Heifetza, Serkina i Rubinsteina.

Grupy profesjonalistów objęte badaniami dotyczą osób postrzeganych przez specjalistów z obu dziedzin (skrzypków i fizyko-biochemików), jako członków międzynarodowej elity. Ta cecha jest ważnym elementem analizy procesu tworzenia

karier, który jest głównym tematem moich badań. Niniejszy artykuł nie zawiera wyczerpującej analizy karier i pewne elementy dróg zawodowych takie jak kluczowe wydarzenia, kapitalizacja różnorodnych zasobów, system gratyfikacji, nie zostaną poruszone. Artykuł poświęcony jest istotnemu aspektowi karier – interakcji pomiędzy karierami aktorów społecznych.

Metodologia

Większość danych pochodzi z badań jakościowych przeprowadzonych zgodnie z tradycją Szkoły Chicagowskiej (Glaser, Strauss, 1968; Hughes, 1996; Peretz, 1998). Ponieważ cechą badanych środowisk jest typowa dla środowisk elitarnych działalność międzynarodowa, badania środowisk wirtuozów i naukowców mają zasięg międzynarodowy. Terenem badań rozpoczętych w 1996 roku i kontynuowanych po dziś dzień są ośrodki naukowe i artystyczne, działające we Francji, Anglii, Niemczech, Włoszech, Hiszpanii, Polsce, Stanach Zjednoczonych i Kanadzie. Wywiady i obserwacje przeprowadzone zostały w czterech językach: rosyjskim, francuskim, angielskim i polskim. Posługując się metodą obserwacji partycypującej odgrywałam następujące role: członka rodziny młodego wirtuoza, tłumacza, organizatora koncertów, członka stowarzyszenia promocji młodych talentów, osoby goszczącej uczestników konkursów międzynarodowych, naukowca, przewodnika kongresu naukowego i socjologa. Przeprowadziłam ponad 110 wywiadów formalnych z czego $\frac{3}{4}$ dotyczyło osób działających w środowisku wirtuozów, a $\frac{1}{4}$ badaczy nauk ścisłych. W ramach badań śledziłam drogi życiowe około osiemdziesięciu młodych skrzypków, trzydziestu rodziców młodych wirtuozów, ponad trzydziestu naukowców i w większości przypadków ich rodzin. Utrzymywałam regularne kontakty z 24 profesorami-skrzypkami i 12 naukowcami; zebrałam liczną dokumentację dotyczącą ich działalności i zrealizowałam z nimi wywiady formalne i nieformalne (kilku respondentów udzieliło mi ponownych wywiadów, w różnych odstępach czasowych). Moimi respondentami były także inne osoby działające w badanych środowiskach: lutnicy, organizatorzy koncertów, agenci koncertowi, organizatorzy kongresów naukowych. Badania objęły ponad setkę osób w środowisku naukowców i ponad dwieście osób należących do środowiska skrzypków. Pomimo geograficznego rozprzestrzenienia ośrodków działalności aktorów, specyfika pracy solistów i naukowców wpływa na fakt, iż osoby pracujące w danej specjalności znają się osobiście lub poprzez publikacje zawodowe (artykuły naukowe z przypadku badaczy i nagrania płytowe, TV w przypadku solistów). Ponieważ członkowie elit nie są postaciami anonimowymi i ich liczebność ułatwia ewentualną identyfikację osobom znającym dane środowisko, wszelkie ilustracje i fragmenty wywiadów zamieszczone w niniejszym artykule są pozbawione tych informacji które mogłyby naruszyć anonimowość rozmówców.

Rezultaty z powyżej opisanych badań umożliwiły mi wyodrębnienie procesu sprzężenia karier. Poprzez jego analizę pragnę wnieść wkład w refleksję socjologiczną dotyczącą głównego zagadnienia, jakim zajmuje się świat profesjonalistów – konstrukcji karier. Zgodnie z Readerem (1966), który w poczet grupy *professionals* zalicza artystów, uważam, iż muzycy-soliści są profesjonalistami. Stanowisko Readera nie jest jednomyślnie podzielane przez socjologów; i tak na przykład Eliot Freidson, badacz środowiska lekarskiego, uważa, że nie można zaliczać artystów do grupy profesjonalistów, ponieważ artyści nie spełniają warunków, które cechują profesjonalistów (Freidson, 1994: 117-136). Są one następujące: jest to grupa zamknięta, do której wejście jest uwarunkowane opinią

samych profesjonalistów; kształcenie profesjonalistów dokonuje się w ścisłym kontakcie z ich środowiskiem, a nadzór wewnętrzny grupy dominuje inne typy kontroli, stosowane na przykład przez instytucje państwowe; profesjonalistów cechuje także odmienna kultura zawodowa. Badana przeze mnie grupa solistów¹ spełnia wszystkie powyższe kryteria i na tej podstawie zaliczam ją do profesjonalistów.

Terminu "kariera" używam zgodnie z teorią interakcjonizmu, a w szczególności zgodnie z założeniami socjologii pracy. Hughes (1996), Becker (1970), Becker i Strauss (1956) uważają, iż kariera 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.

Obserwacja dróg zawodowych aktorów (młodych wirtuozów, studentów i doktorantów nauk ścisłych, solistów, mistrzów wirtuozerii i naukowców) i analiza pewnych aspektów ich karier, takich jak konstrukcja reputacji, posługiwanie się strategiami profesjonalnymi, takimi jak aliance i kooperacje, umożliwiły mi opracowanie konceptu karier sprzężonych. Terminu tego używam w odniesieniu do mechanizmu dotyczącego relacji zachodzącej pomiędzy drogami profesjonalnymi dwóch lub więcej osób, które współdziałają ze sobą poprzez dany okres, działając zgodnie ze swą specjalizacją. Kooperacja ta umożliwia aktorom, w zależności od ich statusu w swej grupie, przemieszczenie się w hierarchii swojego środowiska. Przemieszczając się, realizują oni swój cel, którym jest zbliżenie się do tego, co w ich środowisku jest postrzegane jako zawodowy sukces.

Artykuł składa się z trzech części. Pierwszą stanowi krótkie porównanie najbardziej szczególnych cech obu badanych środowisk, mające na celu wyodrębnienie charakterystyki grup profesjonalnych zaangażowanych w artystycznym lub intelektualnym świecie. Druga część poświęcona jest etapom dróg zawodowych dwóch najważniejszych kategorii aktorów: inicjatorów i nowicjuszy, czyli mistrzów i ich uczniów. Wybór tych kategorii jest podyktowany ostrością ich przypadku, niemniej jednak, sprzężenie karier może dotyczyć dwóch równoważnych kategorii: dwóch solistów czy naukowców o podobnym statusie zawodowym. Mając na uwadze przejrzystość mojej prezentacji, wybrałam kategorie nowicjusza i mistrza inicjującego młodego adepta w arkanach sztuki zawodowej i wprowadzającego ucznia do elitarnej grupy. Trzecia część poświęcona zostanie analizie procesu sprzężenia karier.

Środowisko wirtuozów - środowisko naukowców¹¹.

Dotychczasowe badania

Porównując literaturę socjologiczną dotyczącą grup objętych badaniami można stwierdzić, iż ilość prac poświęconych naukowcom silnie kontrastuje z ilością publikacji dotyczących elity artystycznej. Drogi zawodowe solistów są postrzegane jako indywidualne i z tego powodu nie podlegające analizie socjologicznej. Niska liczba osób wykonujących zawód wirtuoza i mała waga polityczna muzyków w danym społeczeństwie (zwłaszcza w społeczeństwach Europy Zachodniej i Ameryki Północnej) wpływa na fakt, iż zainteresowanie tą grupą zawodową jest znikome. Sama elita muzyczna jest marginesem środowiska muzycznego i powszechnie nie

jest ona postrzegana jako grupa społeczna: soliści są postrzegani jako osoby obdarzone wyjątkowymi atrybutami. Jeżeli chodzi o muzyków jako grupę zawodową, to większe zainteresowanie socjologów budzą muzycy orkiestr symfonicznych (Faulkner, 1983; Gilmore, 1987; Ravet, 2000, Lehmann, 2002) a także muzycy jazzowi (Becker, 1964; Coulangeon, 1999; Buscatto, 2003). Dodatkowym czynnikiem utrudniającym badania i wpływającym na brak prac dotyczących solistów jest szczególnie charakter tej grupy, wyrażający się w odrębności i hermetyczności środowiska. Soliści posiadają specyficzną kulturę, można ją określić jako subkulturę, którą Fine, w odniesieniu do badanej przez niego grupy rówieśniczej, zdefiniował jako

system wiedzy, przekonań, zachowań i zwyczajów podzielanych przez członków interaktywnej grupy, i będącą podstawą do interakcji wewnątrz danej grupy; członkowie ci dzielą się doświadczeniami, które odwołują się do ich oczekiwań i są niezrozumiane przez osoby nie należące do danej grupy. (Fine, 1987: 125).

Jedną z typowych przeszkód, towarzyszących badaniom grup cechujących się odrębnością, może stanowić trudność poprawnego odczytania znaczenia określeń używanych przez aktorów i pozornie łatwych do zrozumienia. I tak na przykład werdykt "ma wielki talent", będący wynikiem ewaluacjiⁱⁱⁱ gry ucznia przez mistrza, oznacza co innego w odniesieniu do 10-lątka, a co innego do 18-lątka. W pierwszym przypadku stwierdzenie jest pozytywne: uczeń dysponuje dużym potencjałem i po odpowiednim, wieloletnim przygotowaniu będzie mógł pretendować do pozycji solisty. W drugim przypadku jest to określenie negatywne: 18-latek powinien już "grać bardzo dobrze"; jeżeli tylko "posiada talent", oznacza to, iż potencjał jego został niewykorzystany.

W odniesieniu do elit nauki, zwłaszcza przedstawicieli nauk ścisłych, począwszy od lat 30-tych XX wieku zostało opublikowanych wiele badań, wśród nich prace dotyczące samych karier naukowców, w których analizowane są różne aspekty, między innymi: socjalizacja młodych naukowców (Delamont i Atkinson, 2001; Campbell, 2003), wpływ odkryć na rozwój karier (Reif i Strauss, 1965), sponsorowanie akademickie młodych naukowców (Reskin, 1979), zależność produktywności naukowej od wieku badacza (Cole, 1979). Nawet laureaci Nagrody Nobla stanowią odrębną grupę badaną przez socjologów nauki, takich jak Moulin L. (1955), Merton R. (1973) czy Zukermann H. (1977). Badacze zwracają uwagę na ewolucję podstawowych czynności zawodowych naukowców i zmiany ich praktyk i strategii profesjonalnych (Ziman, 1987).

Ewolucja podstawowych czynności zawodowych

Szerokie zmiany, które nastąpiły w nauce w ostatnim stuleciu, wpłynęły w sposób ewidentny na modyfikacje czynności zawodowych badaczy: współpraca nauki z przemysłem, konieczność zapewnienia finansowania badań poprzez instytucje niezależne od laboratoriów i placówek naukowych spowodowały zmiany w podziale czynności pracy naukowców i wprowadzenie nowych praktyk, takich jak na przykład "demo" (Rosental, 2002). Zmiany te kontrastują z brakiem modyfikacji codziennych praktyk instrumentalisty, które, w przypadku wirtuozów, od czasów Nicolo Paganiniego, który jest uważany za prototyp wirtuoza (Penesco, 1997), nie

uległy zmianie; aby utrzymać pozycję wirtuoza solisty, instrumentalista musi “ćwiczyć” wiele godzin dziennie.

Ocena rezultatów

Kolejną cechą, która w pojęciu powszechnym różni porównywane środowiska, a w świetle wyników badań występuje jako cecha wspólna, jest sposób oceny wyników pracy. Według powszechnego mniemania, ocena produkcji artystycznych jest subiektywna a ocena wyników nauk ścisłych obiektywna. Socjologowie nauki (m. in. Campbell, 2003) w ślad za orzeczeniami naukowców, przeczą tej powszechnej opinii. Pierre Joliot, profesor biofizyki w Collège de France i dyrektor historycznego laboratorium biologii fizyko-chemicznej imienia Pierre et Marie Curie w Paryżu, w swej książce zatytułowanej “Pasja badań naukowych” stwierdza iż *“ocena badania kreatywnego jest równie problematyczna jak ocena każdej formy ekspresji artystycznej.”*^{iv} R. Merton (1996) zwrócił także uwagę na subiektywność ewaluacji produkcji naukowych i wyjaśnił tak zwany *fenomen Matthew*, do którego powrócę w dalszej części, a który polega na tym, iż odkrycie naukowca posiadającego dużą renomę spotka się z większym uznaniem i lepszą oceną, niż to samo odkrycie dokonane przez młodego, nikomu nie znanego badacza.

Powołanie- praca – pasja

Kolejną istotną wspólną cechą obu środowisk jest postrzeganie przez aktorów ich własnej działalności profesjonalnej. Naukowcy i wirtuozi spontanicznie podkreślają w wywiadach, iż pasja jest nieodzownym elementem ich pracy. “Powołanie” jest według nich niezbędne do wykonywania zawodu skrzypka solisty czy naukowca, a pasja jest określana przez respondentów obu badanych grup, jako “motor wszelkich działań zawodowych”. Takie ustosunkowanie do wykonywanej pracy wpływa na wysokie zaangażowanie w działalność zawodową i prowadzi nieuchronnie do przenikania życia zawodowego z prywatnym.

Internacjonalizm zawodowy

Bardzo ważnym elementem charakteryzującym oba środowiska jest internacjonalizm zawodowy, przejawiający się w wielu aspektach. Jest to typowa cecha różnorodnych środowisk elitarnych typu kosmopolitycznego (Merton, 1968), począwszy od arystokracji. Zmiany polityczne drugiej połowy XX wieku i liczne migracje znacznie uwypukliły te internacjonalistyczne tendencje. I tak na przykład ekipy badaczy czy też klasy solistów ukonstytuowane są z osób pochodzących z różnych krajów, a nawet z różnych kontynentów. Drogi zawodowe rozmówców są realizowane w wielu krajach: aktorzy spędzają kilka lat w różnych państwach europejskich i następnie udają się do Ameryki Północnej, aby kontynuować pracę. Te przykłady odnoszą się równie dobrze do solistów jak i do naukowców, którzy nie tylko zmieniają miejsce życia na dłuższy okres, ale nieustannie przemieszczają się, aby móc wziąć udział w kilkudniowych lub kilkutygodniowych manifestacjach, które stanowią istotną część ich życia zawodowego. Naukowcy uczestniczą w konferencjach i kongresach, a soliści w konkursach i festiwalach. Tego typu imprezy międzynarodowe spełniają w środowiskach artystycznych i intelektualnych dwie podstawowe funkcje. Po pierwsze, są one miejscem, w którym dokonuje się

formalnej wymiany informacji profesjonalnej: uczestnictwo w imprezach międzynarodowych stanowi formę konfirmacji egzystencji danej grupy społecznej i pozwala jednostkom na konstruowanie lub utrwalanie reputacji zawodowej, będącej fundamentem ich karier. Drugą funkcją tych imprez jest przygotowanie "spadkobierców" i przyjęcie do elitarnego grona tych nowicjuszy, którzy, niezależnie od pochodzenia, będą w stanie kontynuować działalność grupy. Tego typu funkcjonowanie środowiska profesjonalnego Durkheim (1928) określił jako *internacjonalizm zawodowy* (*l'internationalisme professionnel*).

Trajektoria aktorów^v.

Czynnikiem determinującym i podstawą karier realizowanych w środowiskach artystycznych i naukowych jest edukacja profesjonalna^{vi}, która stanowi jedno z podstawowych zadań elit środowisk artystycznych i intelektualnych. Ponieważ w edukację są zaangażowane dwie główne kategorie aktorów – mistrz i jego uczniów, punktem wyjścia do analizy procesu sprzężenia karier będą relacje pomiędzy trajektoriami obu wymienionych kategorii. Należy mieć na uwadze, iż każda dyscyplina wpływa na socjalizację nowicjuszy w odmienny sposób. I tak na przykład kształcenie i kariery matematyków, lekarzy czy socjologów podlegają odmiennym wymaganiom dotyczącym wieku aktorów (Cole, 1979); także w świecie muzyków, kalendarz kształcenia i początki kariery pianisty odbiegają od kalendarza wokalisty czy też skrzypka (Wagner, 2004). W pewnych dziedzinach socjalizacja odbywa się w grupach (pierwszy okres kształcenia naukowców), a w innych, w formie przekazów indywidualnych (kształcenie instrumentalistów). Niemniej jednak, większość cech analizowanych poniżej i odnoszących się do socjalizacji skrzypków solistów i badaczy nauk ścisłych jest zbieżna. Oto krótka prezentacja etapów edukacji nowicjuszy i etapów karier inicjatorów badanych grup^{vii}.

Etapy kształcenia naukowców

Kształcenie naukowca jest zdeterminowane formą wiedzy, którą każdy student musi przyswoić, a także typem pracy, którą ma on w tym celu wykonać. Pierwszy etap ma na celu asymilację podstaw teoretycznych, która odbywa się w trakcie studiów magisterskich, trwających około pięciu lat i zorganizowanych w formie wykładów grupowych z dużą ilością słuchaczy; na tym etapie kształcenia studenci mają nieliczne, bezpośrednie kontakty z naukowcami. Drugi etap edukacji fizyków, biologów i chemików ma na celu nabycie sprawności tak zwanych "manualnych", umożliwiających przeprowadzanie eksperymentów w laboratorium (wykonywanie tzw. "manip"), a także kształtowanie pewnego typu myślenia (odkrywczego) i redagowania sprawozdań naukowych (takich jak artykuły, referaty i praca doktorska). Okres ten obejmuje trzy, cztery lata i student ma bezpośredni kontakt ze swoim promotorem, często równolegle pełniącym funkcję dyrektora laboratorium, w którym doktorant jest zatrudniony. W trzecim etapie młody naukowiec stopniowo zdobywa swą niezależność profesjonalną, jak to opisał J. Owen-Smith (2001: 437-445) i może stać się twórcą nowego projektu badań^{viii}, a także zdobywa końcowe szlify swej edukacji. Jak sugerują Delamont i Atkinson (2001), w trakcie drugiego i trzeciego etapu studenci asymilują nieodzowną badaczom percepcję niepowodzeń naukowych, które nie są konsekwencją ich personalnych błędów, lecz naturalnym i nieodłącznym zjawiskiem towarzyszącym wszelkim eksperymentalnym badaniom

naukowym. Trzeci etap trwa 3, 4 lata (jest to najczęściej okres odpowiadający kontraktom post-doc); w okresie tym, młodzi naukowcy podlegają końcowej socjalizacji dokonywanej przez dyrektora laboratorium i starszych kolegów – doświadczonych naukowców. Wszystkie trzy etapy kształcenia zawodowego badaczy nauk ścisłych trwają dwanaście do piętnastu lat (Trawek, 1988), począwszy od 18, 19 roku życia studenta. Punktami zwrotnymi w tym procesie kształcenia są: magisterium, obrona pracy doktorskiej i otrzymanie niezależnego kontraktu lub samodzielnej pozycji (na ogół dającej możliwość kierowania własnymi badaniami i dysponowanie innymi naukowcami do realizacji własnych projektów)^x.

Kształcenie solistów

Edukacja młodych solistów nie zawsze podlega instytucjonalnej strukturze i z tego powodu nie może być analizowana za pomocą kryteriów użytych przy analizie kształcenia naukowców. Nawet w przypadkach, w których przygotowanie zawodowe solistów odbywa się w ramach instytucji (tak jak to miało miejsce w krajach Europy Środkowej i Wschodniej w drugiej połowie XX wieku), różnorodność systemów kształcenia muzycznego praktykowanych w Europie utrudnia ich porównanie. Edukacja solistów jest analizowana w niniejszym artykule poprzez interakcje jakie zachodzą pomiędzy kandydatem na solistę i osobami biorącymi udział w kształceniu i należącymi do elitarnej grupy wirtuozów^x. W konsekwencji, okres ścisłej współpracy pomiędzy profesorem i uczniem z czynnym udziałem jego rodziców, mający na celu jak najszybszą progresję dziecka, można potraktować jako pierwszy etap kształcenia profesjonalnego. Tego typu profesjonalna współpraca jest możliwa dzięki temu, iż na dziesięcioro dzieci uczęszczających do klas skrzypek solistów, dziewięcioro pochodzi z rodzin muzyków. Sygnałem informującym o przejściu do następnego etapu kształcenia jest stopniowa i częściowa emancypacja młodego wirtuoza spod kontroli rodzicielskiej, przy równoległym pogłębieniu jego relacji z profesorem. W tym okresie postawa ucznia-solisty wobec profesora ulega zmianie: z posłusznego dziecka wyrasta sceptyczny nastolatek, który poszukuje mistrza odpowiadającego jego wymaganiom. Trzecim etapem jest częściowe wyswobodzenie się ucznia spod kontroli profesora, który ukończył przekazywanie arkanów techniki instrumentalnej, lecz finalizuje socjalizację swojego ucznia, udzielając mu rad dotyczących kariery: przekazuje mu kontakty niezbędne do nawiązania współpracy z profesjonalistami należącymi do kręgu profesorskiej sieci współpracy (*network*). Poprzez współpracę z akompaniatorami, dyrygentami, mecenasami sztuki, lutnikami i przedstawicielami innych zawodów działających w tym środowisku, młodzi wirtuozi budują własną sieć współpracy i wsparcia^{xi}, bez której nie mogą dokonać wejścia na koncertowy rynek pracy solistów. Indywidualne lekcje są podstawową formą przekazywania wiedzy instrumentalistów-solistów, a ich edukacja trwa od szesnastu do dwudziestu kilku lat. Należy wziąć pod uwagę fakt, iż większość solistów zaczęła grać na skrzypcach w wieku 3-5 lat, a wchodzący na “dorosły rynek koncertowy” skrzypek ma pomiędzy 18 i 25 lat.

Charakterystyka socjalizacji elit

Porównanie kształcenia naukowców i solistów pozwala uchwycić podobieństwa dotyczące socjalizacji nowicjuszy, która odbywa się wewnątrz środowiska zawodowego i polega na przekazaniu młodym ludziom profesjonalnej wiedzy. Jej

niewypowiedziany, ukryty charakter skłania aktorów do przekazu bezpośredniego (z mistrza na ucznia) w formie ustnej, drogą eksperymentalną i z użyciem metody prób i eliminacji błędów [w odniesieniu do naukowców problem ten jest analizowany przez Campbella (2003), Delmare i Atkinsona (2001)]. Kultura profesjonalna stanowi nieodłączną część tej transmisji. Ważnym składnikiem zawodowej kultury jest ambicja profesjonalna, niezbędna do pobudzania wysiłków ucznia i innych osób odpowiedzialnych za jego transformację z ucznia w członka elity. Inicjatorzy rozbudzają i kształtują tę ambicję poprzez ukazywanie nowicjuszom wzorów do naśladowania. Każda dziedzina posiada swoich "idoli"^{xii}: dla fizyków, chemików są nimi Einstein, Fermis czy członkowie rodziny Curie, dla skrzypków Ojstrach, Stern, Menuhin, Vengerov czy Repin. Kariery znanych solistów lub naukowców stanowią wzorzec dla nowicjuszy, którzy porównują swe własne osiągnięcia z sukcesami ich "idoli". Porównanie to powoduje u nowicjuszy odczucie porażki nazwanej przez socjologów i psycho-socjologów *"porównywalną porażką"* ["comparative failure" - Glaser, (1964: 127-136) opracował to zjawisko w odniesieniu do naukowców, a Faulkner (1983: 52-60), w odniesieniu do muzyków]. Tego typu odczucie jest zupełnie niezrozumiałe dla otoczenia, które uważa nowicjusza za pełnego sukcesu kandydata na członka elity. Według powszechnego w badanych środowiskach mniemania, korelującemu z wynikami badań Reifa i Straussa (1965) dotyczących środowiska naukowego, sukces zawodowy towarzyszący aktorom począwszy od ich debiutu zawodowego umożliwia uzyskanie renomy i stanowi potwierdzenie jego przynależności do kręgu elity. O ile fenomen *porównywalnej porażki* występuje w obu badanych środowiskach, różnica pomiędzy jego występowaniem przejawia się w wieku w którym aktorzy uświadamiają sobie, iż ich wysokolotne zamierzenia pozostaną niespełnione i w związku z tym, muszą dokonać "realistycznej" poprawki zawodowych planów. Naukowcy dokonują tej korekty pomiędzy trzydziestym i przed czterdziestym rokiem życia, a skrzypkowie po dwudziestym roku życia. Różnica ponad 10 lat jest znacząca i odzwierciedla przesunięcie czasowe pomiędzy analizowanymi socjalizacjami: kształcenie zawodowe skrzypków solistów jest nieporównywalnie przedwcześnie w porównaniu z pozostałymi edukacjami profesjonalnymi.

Kariery inicjatorów

Podobne przesunięcie w czasie nie występuje w odniesieniu do karier inicjatorów, którzy debiutują począwszy od 26-30 roku życia. Końcowy limit ich aktywności zawodowej jest nieokreślony, ponieważ członkowie elit najczęściej kontynuują pracę po przekroczeniu wieku emerytalnego. Biorąc pod uwagę podział czynności wchodzących w skład pracy inicjatorów i traktując ten podział jako wyróżnik, można wyodrębnić trzy etapy w ich karierze. Podczas pierwszego etapu, aktywność zawodowa aktorów jest skoncentrowana wokół głównej czynności związanej z zawodem: w przypadku naukowca pracuje on w laboratorium, a profesor wirtuozów – naucza gry na skrzypcach^{xiii}.

Można uznać, iż inicjator znajduje się w drugim etapie swojej kariery, gdy w ślad za zdobytym w swym środowisku uznaniem "dobrego profesjonalisty" ulega zmianie podział czynności wchodzący w skład jego działalności zawodowej. W przypadku naukowców objawia się to poprzez wykonywanie prac managerskich kosztem pracy laboratoryjnej i w wielu przypadkach z równoczesnym obciążeniem zajęciami dydaktycznymi na uniwersytetach. Ta ostatnia funkcja skupia według

Campbella następujące czynności: rekrutacja studentów, prowadzenie wykładów i ćwiczeń, kontrolę programów nauczania, selekcję projektów studenckich i kształtowanie decyzji studenckich dotyczących ich karier (Campbell, 2003). Profesorowie solistów znajdujący się w drugim etapie ich karier zawodowych uczą wyselekcjonowanych młodych wirtuozów grających na wysokim poziomie i uczestniczą w konkursach skrzypcowych krajowych i międzynarodowych pełniąc funkcję członków jury.

Aktywność zawodowa inicjatorów ulega więc modyfikacji przemieszczając się z działalności wysoko technicznej w stronę managementu, ekspertyzy i wykonywania prac administracyjnych (w przypadku naukowców: Zimann, 1989).

Trzeci etap drogi zawodowej pełnej sukcesów w badanych środowiskach oznacza prawie całkowite porzucenie pierwotnych czynności zawodowych na korzyść zarządzania i kierowania polityką swego kręgu zawodowego. Profesjonaliści zajmują w swym środowisku pozycje strategiczne^{xiv} na przykład w Ministerstwie Nauki czy Kultury, na uniwersytetach, organizują konferencje, kongresy, konkursy i festiwale. Do rzadkości należą osoby, które utrzymują stanowiska umożliwiające im kontakt z ich pierwotną działalnością, a w tych rzadkich przypadkach poświęcają tej działalności niewiele czasu.

Po przejściu przez trzy wyżej opisane etapy, każdy aktor cieszy się wielkim uznaniem w swoim środowisku. W rzadkich przypadkach (np. niektórzy spośród laureatów Nagrody Nobla czy np. Menuhin lub Heifetz) reputacja danego profesjonalisty może przekroczyć granice swej społeczności zawodowej – uzyskuje on w takim przypadku szerszą sławę. Reputacja zawodowa stanowi, jak twierdzi Ziman, (1987), podstawę karier profesjonalistów. Jest ona równocześnie czynnikiem determinującym proces sprzężenia karier.

Proces sprzężenia karier

Wzajemne zależności

Nowicjusze potrzebują wprowadzenia w zamknięte kręgi elit i z tego powodu socjalizacja z tą wąską grupą odbywa się poprzez ścisły kontakt z jej członkami. Z kolei dla członków elity, współpraca z nowicjuszami jest efektywna, jak to można zaobserwować w przypadku dyrektorów laboratorium, zajętych licznymi czynnościami mającymi na celu zachowanie zdobytej pozycji i utrzymanie własnego prestiżu; potrzebują oni młodych naukowców którzy zastąpią ich w wykonaniu części prac badawczych. (Walford, 1983).

Pomiędzy licznymi przykładami ilustrującymi tę zależność mogę przytoczyć typowy przypadek doktoranta, który pracował nad rozwiązaniem pewnego problemu w laboratorium kierowanym przez swojego promotora i działającym przy znanym amerykańskim uniwersytecie. Doktorant ten dokonał ważnego odkrycia i zinterpretował je, a artykuł który był poświęcony jego pracy i odkryciu, został na pierwszym miejscu^{xv} podpisany przez promotora, sugerując tym samym, iż jest on głównym autorem pracy, podczas gdy jego wkład w badania, odkrycie i interpretację był znikomy.

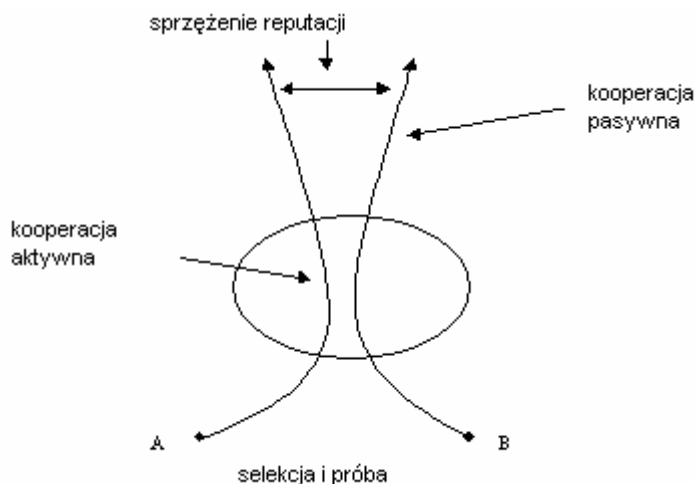
Większość profesorów solistów znajduje się w podobnej sytuacji: jedynym rezultatem ich pracy są występy ich uczniów ponieważ sami nie ćwiczą już na skrzypcach w sposób intensywny (od 6 do 8 godzin dziennie). W konsekwencji, kariery profesorów zależą w bardzo silnym stopniu od karier ich uczniów. Zachowaniem wskazującym na tę zależność mogą być starania profesorów, emigrujących ze Wschodu na Zachód Europy i do Stanów Zjednoczonych (z najwyższym nasileniem tej tendencji w latach 90 XX w.), mające na celu "import najlepszych uczniów". Profesor potrzebuje swoich "uczniów-gwiazd", którzy stanowią jego swoistą "wizytówkę zawodową". Emigrujący bez najlepszych uczniów profesor znajdzie się znowu w pierwszym etapie swojej kariery i będzie musiał poświęcić wiele lat na konstrukcję "klasy solistów" i tworzenie własnej reputacji w nowym środowisku, ponieważ poprzednia renoma zostanie zaprzepaszczona. Import uczniów-współtwórców karier, jest także praktyką rozpowszechnioną w środowisku naukowców, które cierpi na brak młodych badaczy^{xvi}. Ewolucja rynku pracy naukowców stanowi najważniejszy problemem członków elit, którzy mają coraz więcej trudności z rekrutacją młodej kadry. Ilustrację zmiennej koniunktury może dostarczyć następujący fragment nieformalnego wywiadu z dyrektorem laboratorium, który wypowiada się o pracownikach laboratoriów amerykańskich:

Dwadzieścia lat temu młody naukowiec był białym mężczyzną pochodzenia anglo-saxońskiego, potem nastąpił bardzo duży napływ kobiet, białych kobiet. Można byłoby powiedzieć że są to żeńskie laboratoria. Potem mieliśmy pełno młodych naukowców z Europy Wschodniej a teraz jest bardzo dużo Azjatów i emigracji indyjskiej. W naszym zawodzie zarabiamy coraz mniej, więc dobrzy licealiści wybierają kariery adwokackie lub w businessie. Praca naukowa przyciąga aktualnie bardzo mało osób. Mamy duży kryzys powołań

W przeciwieństwie do dyrektorów laboratorium, którzy w rozmowach kularowych z kolegami przy okazji międzynarodowych konferencji podkreślają brak "młodych i dobrych naukowców", profesorowie instrumentalisci nigdy nie okazują zainteresowania nowymi uczniami. Cieszący się dobrą reputacją Profesor afiszuje, iż jest bardzo zajęty i że "nie ma wolnego miejsca w jego klasie". Obserwacja uczestnicząca zaprzecza tej postawie: żaden z profesorów odpowiedzialnych za klasę solistów nie odmówił wysłuchania ewentualnego kandydata na wspólną budowę przyszłości zawodowej.

Trzy etapy sprzężenia karier.

Proces sprzężenia karier stanowią trzy podstawowe etapy: selekcja i dobór partnera do współpracy, kooperacja aktywna i kooperacja pasywna.



Rys. 1. Proces sprzężenia karier

Selekcja i dobór partnera – okres próbny

Celem pierwszego etapu jest selekcja odpowiedniego partnera. Aby ten próbny okres uwieńczyła trwała współpraca, muszą zostać spełnione dwa podstawowe warunki. Pierwszym jest zharmonizowanie dotychczasowej reputacji obu kategorii kandydatów, ponieważ dany aktor posiadający już pewne uznanie w swoim środowisku, nie może sobie pozwolić na połączenie swej kariery z osobą, która nie posiada osiągnięć odpowiednich do swojego statusu (Faulkner, 1983; Zuckerman i In., 2003). Z powyższych przyczyn młody kandydat pochodzący ze znanej klasy solistów lub z prestiżowego uniwersytetu (Hermanowicz, 1998), będzie miał większe szanse na pomyślne uwieńczenie pierwszego etapu, niż nieznaną kandydat. Tego typu funkcjonowanie jest możliwe ponieważ kręgi elit nie są liczne i wszyscy znają się wzajemnie, jeżeli nie osobiście, to potrafią usytuować daną osobę w grupie, z którą ona współpracuje w danej dziedzinie na przykład skrzypkowie, pianiści, specjaliści genetyki komórkowej, fotosyntezy czy biokomputingu. Odpowiednia reputacja osiągnięta przed etapem selekcji jest jednym z jej elementów. Drugim, nieodzownym warunkiem do nawiązania długotrwałej współpracy, jest odpowiednie zestawienie oczekiwań obu stron, jak to stwierdza P. Joliot wypowiadając się na temat kształcenia naukowców:

Organizacja krótkich staży w różnych laboratoriach, począwszy od egzaminu magisterskiego lub DEA [master], powinna umożliwić kandydatom na naukowców, a także dyrektorom ekip, uniknięcie błędów związanych z wyborem specjalizacji (i ekipy współpracującej), które pociągają za sobą druzgocące konsekwencje czasami oddziaływujące wzdłuż całej kariery. Styl prowadzenia badań, jaki każdy dyrektor ekip narzuca swojemu laboratorium, musi odpowiadać młodemu naukowcowi – to kryterium wydaje mi się jednym z najważniejszych kryteriów wyboru specjalizacji i decyzji dotyczących dalszej kariery (Joliot, 2001).

W konsekwencji, okres selekcji i próby jest fazą decydującą dla procesu sprzężenia. Adekwatną ilustracją konkludującą ten etap może być bilans dotychczasowej kariery dokonany przez trzydziestoletniego fizyka (Niemca,

wykształconego w Moskwie i Berlinie i pracującego od kilku miesięcy na stałym kontrakcie w Paryżu):

Pracowałem kilkanaście miesięcy z nimi (nowe laboratorium). Oni byli ze mnie zadowoleni a ja mogłem prowadzić swoje badania według moich planów, więc kontynuujemy razem.

W przypadku, w którym jedna z dwóch stron (lub obie) nie realizuje swoich zamierzeń, proces sprzężenia ulega przerwaniu. Aby zmniejszyć ryzyko nieudanej współpracy, wiele osób dokonuje długotrwałych poszukiwań partnera i poddaje współpracę długotrwałemu okresowi próbnemu. Tak było w przypadku pewnego fizyka, dzisiaj znanego na całym świecie, który dopiero po roku zdecydował, kto będzie jego promotorem. Dokonując bilansu swej kariery naukowej podczas wywiadu formalnego, stwierdził on, iż ten długi okres poszukiwań promotora był konieczny ponieważ umożliwił mu znalezienie odpowiedniej osoby: "tolerancyjnej i otwartej", która umożliwiła mu nieograniczoną swobodę w eksperymentowaniu, co zaowocowało rewolucyjnym odkryciem na światową skalę.

Kooperacja aktywna

Drugi etap sprzężenia – faza aktywnej współpracy – charakteryzuje się ścisłą kooperacją obu stron. Aktorzy na tym etapie spędzają wspólnie dużo czasu i to nie tylko w kontekście pracy^{xvii}. Jak zauważył Qwen-Smith (2001), wspólne posiłki stanowią ważny element współpracy i są okazją dla szefa ekipy do nieformalnej kontroli członków laboratorium, którzy zazwyczaj bojkotują wszelką hierarchię. Również imprezy integracyjne, odbywające się podczas kongresów, konferencji i czasami w trakcie konkursów, takie jak mecze futbolowe, konkursy sportowe i koncerty, stanowią okazję do wspólnego spędzania czasu poza laboratorium czy salą koncertową. I tak na przykład doktoranci-fizycy uczestniczą w koncertach grupy bluesowej, której liderem jest ich promotor i dyrektor laboratorium; młody wirtuoz towarzyszy swojemu mistrzowi w celebracjach religijnych, nie z powodu własnych przekonań, ale ze względu na ich relacje.

Profesor Lederberger, laureat Nagrody Nobla z 1958r w następujący sposób opisuje swe stosunki z Francisem Ryanem:

Był on moim promotorem w Columbia College. Wtedy po raz pierwszy w moim życiu miałem szczęście i możliwość pracy w bardzo bliskim otoczeniu aktywnego naukowca i naprawdę mogłem zrozumieć bieżące operacje i eksperymenty i pracować jak naukowiec. (...) Miałem z nim (z Francisem Ryanem) zajęcia, nauczyłem się wielkich i ważnych rzeczy od niego, i z nikim nie miałem tak osobistych stosunków jak z Francisem. Niekończąca się praca w laboratorium do której należy dorzucić więcej niż połowę mojego czasu, poświęconemu nie studiowaniu książek (do egzaminów) ale pracy nad Neusporą w jego laboratorium.^{xviii}

W kręgu solistów, a zwłaszcza wśród emigrantów z Europy Wschodniej, do tradycji należy zamieszkanie ucznia w domu mistrza, jak to miało miejsce w przypadku Ivana Galamiana który w swym apartamencie na Manhattanie gościł co

najmniej dwóch studentów równocześnie (Schwartz, 1983). Taka bliskość faworyzuje tworzenie się specyficznej dynamiki pracy, nieodzownej przy współpracy obu kategorii, ponieważ pozwala ona zoptymalizować rezultaty wspólnych działań.

Sprzężenie reputacji

Faza aktywnej współpracy jest okresem nieustannych negocjacji pomiędzy aktorami, którzy budują własną karierę używając wiedzy lub rezultatów pracy partnera. Nowicjusz wzbogaca swą wiedzę fachową, a inicjator wykorzystuje wyniki pracy swojego ucznia dla własnych celów: w przypadku naukowców – student dostarcza promotorowi nowych informacji, a często nawet rezultatów i interpretacji ważnych badań, na podstawie których inicjator napisze odkrywczy artykuł. Udany występ solisty przynosi nie tylko renomę wirtuozowi, ale także jego profesorowi. W konsekwencji reputacje obu kategorii (inicjatora i nowicjusza) są budowane równolegle.

W środowiskach zawodowych, w których kariery buduje się w oparciu o proces sprzężenia, fenomen Matthew opracowany przez Roberta Mertona (1996: 318-323) podlega również sprzężeniu. W odniesieniu do osób sprzężonych karierami, fenomen ten działa następująco: odkrycie danej osoby otrzyma większe uznanie o ile jest ona połączona karierowym sprzężeniem z osobą cieszącą się dobrą reputacją w swoim środowisku – aktorzy korzystają z reputacji swojego partnera ponieważ fenomen Matthew oddziałuje również na współpracowników. Można więc mówić w takim przypadku o rozszerzeniu fenomenu Matthew na osoby sprzężone karierami, w których reputacje buduje się wzajemnie.

Pewien naukowiec-fizyk w następujący sposób określa sprzężenie reputacji:

A priori należy najpierw wyrobić sobie nazwisko, ale w rzeczywistości nie możesz sobie wyrobić nazwiska jeżeli nie znasz nikogo sławnego. Będziesz mogła wyrobić sobie nazwisko dzięki twojemu promotorowi lub szefowi laboratorium, najważniejsze jest to, abyś była znana przez wielkie osoby z twojej dziedziny

Tego typu funkcjonowanie jest możliwe wyłącznie w ograniczonych społecznościach, w których informacja na temat osiągnięć aktorów jest szybko rozprzestrzeniana i stanowi podstawę do budowania ich reputacji. Z powyższych powodów, aby uzyskać informacje na temat danej osoby, aktorzy pytają: “kto jest pana/pani profesorem?”; lub: “w czym laboratorium pan/pani pracuje?” Nowy aktor zostanie usytuowany przez środowisko dzięki swym koneksjom i głównie dzięki osobie, z którą jest związany procesem sprzężenia karier. W środowisku naukowców bywają przypadki, iż w laboratoriach, w których każdy badacz zajmuje się odrębną częścią danego projektu, sprzężenie karier jest tak silne, iż osoby spoza laboratorium mają trudności z przypisaniem autorstwa odkrycia danej osobie, jak to ilustruje poniższa sytuacja zaobserwowana na zebraniu naukowym podsumowującym konferencję międzynarodową. Dyrektor laboratorium zdaje swym pracownikom sprawozdanie z referatów konkurencyjnych laboratoriów:

Mark mówił o ich odkryciu. Wyglądało wiarygodnie, zrobili dobrą robotę. Wydaje mi się że to ten ich post-doc pracował nad tym i to jest jego dzieło.

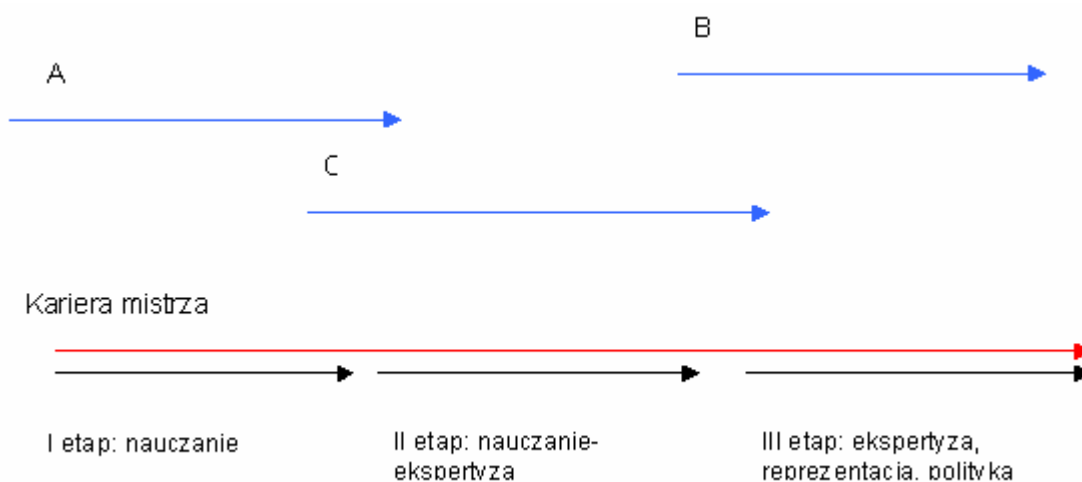
Jest on świetny. Ale Mark jest też dobry i mógł to zrobić...nie wiem który z nich to zrobił... w każdym razie jest to ciekawe i prawdopodobne.

Kooperacja pasywna

Gdy ustaje przekazywanie wiedzy zawodowej (technicznej) i gdy fakt ukończenia kształcenia jest uznany przez środowisko), można wtedy uznać, iż aktorzy znajdują się w trzecim etapie procesu sprzęgania karier. Młody profesjonalista emancypuje się spod kontroli mistrza i integruje rynek pracy. Ponieważ obie kategorie zaprzestały aktywnej współpracy, muszą one dokonywać specjalnych starań, mających na celu utrwalanie ich relacji w środowisku zawodowym, które mogłoby "zapomnieć o ich związku". Aby sprzężenie mogło nadal wzmacniać reputacje osób powiązanych karierami, symboliczny związek pomiędzy byłymi partnerami musi być utrzymany. W takim przypadku, w momencie w którym jeden z aktorów odnosi sukces, renoma rozszerza się na drugiego: na przykład sukces byłego ucznia solisty przyczynia się do wzrostu renomy profesora nawet wiele lat po opuszczeniu przez tegoż ucznia jego klasy; Nagroda Nobla przyznana jednemu naukowcowi wpływa na sławę członków jego ekipy, nawet gdy nie był nią zespół, którego badania bezpośrednio przyczyniły się do nagrodzonych osiągnięć^{xix}. Utrzymanie i utrwalanie powiązań (sieci) obu lub kilku partnerów sprzężonych karierami dokonuje się między innymi poprzez umieszczanie w Curriculum Vitae solistów nazwisk ich profesorów, a w informacjach dotyczących mistrzów, nazwisk ich absolwentów. W taki sposób, odwołując się do byłej współpracy, przypominając o wzajemnym powiązaniu obie strony utwierdzają wzajemną reputację. W przypadku naukowców pielęgnacja powiązań odbywa się poprzez liczne współautorstwa artykułów i publiczne podkreślanie pewnej zażyłości z członkami elit, jak to można zaobserwować na kongresach, na których ex-doktoranci zabiegają o względy swych byłych promotorów, którzy znajdują się u szczytu swych karier lub na emeryturze i w tym przypadku są uznawani przez środowisko naukowe za tak zwaną "żywą legendę".

Gdy miałam 6 lat zmieniłam klasę i zaczęłam się uczyć u M. T. Byłam jego uczennicą do 16 roku życia. Był bardzo ostry ... M.T. to ktoś, kto ma bardzo mocną osobowość, bardzo mocną... potrafi stłamsić człowieka całkowicie. Są tacy którzy znoszą to lepiej lub gorzej... Potem uciekłam do pani Z, która wyśmienicie uczy techniki, jest bardzo dostępna i poświęca mi wiele czasu, nie jak M.T. który był wielkim skrzypkim, wielkim muzykiem, i wydaje mi się, że to co mi dał najważniejszego, to ochota aby...bo jak się ma profesora z taką reputacją to ma się ochotę stać się takim jak on. Ale w pracy codziennej nie był wystarczająco obecny: często nie miałam lekcji i nie śledził zbyt starannie mojego kształcenia instrumentalnego. Wiec straciłam dużo czasu... Szkoda że nie opuściłam klasy M.T. wcześniej aby tu przyjechać. Wszystko czego się tutaj nauczyłam ostatnio powinnam była się nauczyć dużo wcześniej. Nie żałuję że byłam w jego klasie ponieważ przekazał mi rzeczy których pani Z. mnie nigdy nie nauczy, ale jest też prawdą że powinnam była mieć kogoś takiego jak ona o wiele, wiele wcześniej... po prostu trzeba było zrobić na odwrót.

Optymalna synchronizacja karier polega na współpracy aktorów, którzy dzięki tej kooperacji, zaspakajają ich główną w danym momencie, potrzebę. Nowicjuszowi znajdującemu się w pierwszym etapie socjalizacji odpowiedni mistrz zapewni przekaz wiedzy technicznej, a w kolejnych etapach, zabezpieczy uczniowi możliwość rozpowszechnienia rezultatów jego pracy, co przyczyni się do konstrukcji reputacji ucznia a tym samym, jak uprzednio było omówione, mistrza. Następnie młody solista lub naukowiec będzie musiał współpracować z osobą posiadającą na tyle silną pozycję w swoim środowisku, aby mogła ona ułatwić nowicjuszowi integrację z elitarną grupą. Związanie się młodej osoby, będącej u kresu socjalizacji z inicjatorem będącym w pierwszym etapie swojej kariery nie jest więc korzystne.



Rys. 3. Synchronizacja etapów karier

Legenda:

Socjalizacja uczniów: strzałki niebieskie

Rozwiązanie optymalne: uczeń C – socjalizacja przebiega równoległe do wzrostu reputacji mistrza, który równocześnie dysponuje czasem koniecznym do realizacji działań opisanych w analizie procesu sprzężenia karier.

Stopień trudności w realizacji powyższej synchronizacji nie jest jednakowy w obu porównywanych środowiskach. W środowisku solistów długotrwały proces

socjalizacji i indywidualna organizacja nauczania (często nieformalne dodatkowe lekcje prywatne) przyczyniają się do powstania silnych związków pomiędzy mistrzem a uczniem i każda zmiana profesora łączy się z pewnymi kosztami emocjonalnymi^{xx}. Dodatkową trudność stanowi fakt, iż każda zmiana profesora pociąga za sobą zmiany techniczne w sposobie gry (trudność typowa dla skrzypków). Zmiana oznacza kilkumiesięczne lub nawet kilkuletnie wykluczenie z aktywności scenicznej (na okres "przestawienia aparatu"). W innej sytuacji znajdują się naukowcy, którzy w momencie rozpoczęcia socjalizacji są dorosłymi osobami i ich bezpośrednie relacje z mistrzami są nikłe. W przeciwieństwie do instrumentalistów, zmiany mentora i uniwersytetu z momencie przejścia z etapu na etap są u naukowców pożądane (Hermanowicz, 1998). Współprace naukowców są też zdeterminowane czasowo kontraktami (od 6 miesięcy do kilku lat, zależnie od systemu przyjętego z danym krajem) i zmiany te nie są w konsekwencji postrzegane jako swoista "zdrada".

Z powyższych powodów synchronizacja optymalna w przypadku muzyków jest trudniejsza do realizacji i sprzężenie karier najkorzystniejsze dla obu stron stanowi taki dobór w którym obie strony symultatycznie i równolegle przechodzą przez kolejne etapy. Inną możliwością jest zmiana mistrza na każdym etapie profesjonalnej edukacji, pod warunkiem, że wybrana osoba zapewni potrzeby ucznia w danym momencie. Przebrnięcie przez wszystkie etapy karier równolegle z tym samym mistrzem jest bardzo rzadkim przypadkiem i trudnym do realizacji, ponieważ determinanty sukcesu karier obu kategorii są bardzo złożone (Wagner, 2004).

Konkluzje

Sprzężanie karier stanowi fundamentalny proces społeczny, odbywający się w grupach profesjonalnych, za pomocą którego jednostki kontrolują nie tylko wejście do ich środowiska ale także dynamikę pozycji zajmowanych przez członków danej grupy. Ziman J.(1987: 84) stwierdza, iż "pozycja w środowiskach [naukowych] zależy od reputacji, która jest nienamacalna i często efemeryczna". Dynamika karier w środowiskach intelektualistów i artystów przypomina mechanizm sprzężenia zwrotnego, dzięki któremu członkowie danej grupy przemieszczają się w swej przestrzeni zawodowej.

Proces sprzężenia karier występuje także w odniesieniu do innych typów karier i innych środowisk. Opisany wyżej typ interakcji karier na przykładzie sprzężenia pomiędzy dwoma kategoriami – ucznia i mistrza zachodzi także pomiędzy równoważnymi kategoriami aktorów, jak to sugeruje następujący fragment wywiadu, który przeprowadziłam z naukowcem francuskim światowej sławy:

Historia moich relacji z A.B. jest bardzo interesująca, ponieważ był to ktoś, kto miał taką bardzo wyjątkową cechę, myślę która już nie występuje w dzisiejszych czasach, że interesował się wyszukiwaniem ludzi którzy nie myśleli tak jak wszyscy. Mówił zawsze: nie czytam artykułów które wychodzą z dużych laboratoriów w mojej dziedzinie bo wiem co oni tam robią. (...) Poświęcił on nieskończenie dużo czasu na promocję mojej pracy. (...) W mojej karierze dokonałem... tak, można powiedzieć że dokonałem dużego odkrycia którego nie potrafiłem kompletnie wykorzystać i zinterpretować i to on w końcu dokonał właściwej interpretacji (...) ludzie

[osoby pracujące w tej samej dziedzinie] wiedzieli że byłem powiązany z A.B (...) Zawsze utrzymywaliśmy ze sobą pewien typ relacji , bądź współpracowaliśmy ze sobą, bądź byliśmy konkurentami,(...) zdarzyło mi się później że to ja byłem o punkt do przodu... nigdy nie mieliśmy problemów współpracując, żadnej reakcji negatywnej. (...) Wiec przeżyliśmy wspólnie melanz rywalizacji w sensie pozytywnym tego słowa... a czasami przeciwnie robiliśmy coś tam razem i tak do jego śmierci (...) I mój bilans jest następujący: to on stworzył moją karierę w zaszczytnym znaczeniu tego słowa, to znaczy że wyostał mnie z kompletnej izolacji w której tkwiłem i włożył wiele wysiłków i w końcu nie zainwestował źle ponieważ przyczyniłem się moim odkryciem do jego głównego odkrycia, tego które przyniosło mu największą sławę.

Model procesu sprzężenia karier przedstawiony powyżej dostarcza wiele perspektyw dla dalszych badań. Problemy synchronizacji karier, symultatywnej konstrukcji reputacji czy też zazębiana się różnych typów karier dotyczących jednej osoby (chodzi tu o kumulacje reputacji w przypadku dywersyfikacji zawodowej działalności np. w przypadku naukowca zmieniającego dziedzinę, czy też skrzypka stającego się dyrektorem festiwalu) a także funkcjonowanie swoistych "tandemów" dobranych według określonych specjalizacji, zostaną pogłębione w przyszłych analizach karier. Ze względu na fakt, iż rezultaty badań w obu środowiskach są zbieżne, można przypuszczać, iż proces opisany powyżej może być przetransponowany na inne środowiska profesjonalne. Funkcjonowanie tych środowisk w oparciu o kooptacje, działanie w sieciach czy władzę koterii jest między innymi konsekwencją wysokiej wiedzy technicznej, nieodzownej w wykonywaniu zawodów w grupach profesjonalnych. Wysokiej klasy specjaliści operują niezwykle wąską wiedzą i jedynie osoby specjalizujące się w tejże dziedzinie mogą dokonać oceny jakości produkcji danego profesjonalisty. Stąd też, ekspertami i autorytetami zawodowymi w profesjonalnych środowiskach są ci, którzy znajdują się u szczytu kariery.

Mam nadzieję, iż postrzeganie i badanie karier w grupach profesjonalistów za pomocą użycia modelu karier sprzężonych przyczyni się do lepszego zrozumienia funkcjonowania tych środowisk.

Przypisy

ⁱ Na terenie Europy objęłam badaniami około połowę populacji młodych skrzypków solistów.

ⁱⁱ Ewidentne różnice pomiędzy przedmiotem aktywności zawodowej naukowców i solistów (fizyka, chemia i muzyka) są tak ostre, iż oba środowiska są postrzegane przez samych aktorów jako całkowicie odmienne.

ⁱⁱⁱ Termin „ewaluacja” jest używany zgodnie z podejściem typu "inspekcja kwalifikacji" (*professional review approach*, patrz: Korporowicz, 1997: 279); "wyróżniającą cechą tego typu ujęcia jest to, że standardy i kryteria ewaluacyjne ustanawiają osoby będące specjalistami w dziedzinie i działaniach, które poddawane są ewaluacji."

^{iv} Joliot P. (2001), s. 61.

^v Terminu trajektoria używam zgodnie z definicją A. Straussa, przedstawioną przez K. Koneckiego, wg której trajektoria to "przebieg jakiegoś doświadczanego przez

jednostki zjawiska i jego ewolucje w czasie (...); zjawiska i interakcje przyczyniające się do danej ewolucji zjawiska." (Konecki, 2000: 43)

^{vi} W odniesieniu do naukowców opisali tę zależność: Cole S. (1979), Campbell R. (2003).

^{vii} Dane pochodzące z moich własnych badań zostały wzbogacone w przypadku naukowców głównie pracami Campbella (2003) i Traweek (1988).

^{viii} Niniejszy schemat socjalizacji jest modelem ogólnym; pod pewnymi względami kształcenie naukowców w danych krajach może w danych przypadkach odbiegać od podanego schematu: i tak na przykład w laboratoriach USA i Kanady, doktoranci mają większą niezależność (np. w określaniu projektu badań) niż ich europejscy odpowiednicy.

^{ix} W niektórych krajach europejskich, między innymi w Polsce, habilitacja jest równoznaczna z niezależną pozycją i możliwością kierowania własnymi badaniami.

^x Szczegółowa analiza edukacji solistów jest tematem mojego artykułu w *Sociétés Contemporaines* 56 (Wagner, 2004).

^{xi} Wsparcie zawodowe młodych artystów pochodzi głównie od tak zwanych "ojców chrzestnych" lub "sponsorów artystycznych", którzy są renomowanymi muzykami i którzy, poprzez swoje własne kontakty (i sieci), wspomagają wprowadzanie młodego muzyka i umożliwiają mu zdobycie pozycji solisty (Wagner, 2004). Podobny typ wsparcia jest praktykowany w innych środowiskach, na przykład w społeczności naukowców, którą pod tym aspektem opisała Reskin (1979) czy też w społeczności lekarskiej, którą już w latach 40 badał Hall (1949).

^{xii} Bardzo sugestywnymi pracami na temat ambicji i projekcji zawodowych w odniesieniu do fizyków jest książka Hermanowicza (1998); problem kształtowania ambicji muzyków orkiestrowych porusza natomiast Faulkner (1983).

^{xiii} Kategorie "profesor skrzypiec" i "naukowiec" wymagają sprecyzowania. Należy do wyjątków sytuacja, w której aktywny solista (mający ponad kilkadziesiąt koncertów solowych w sezonie) naucza w pełnym wymiarze godzin. Najczęściej łączy on dwie działalności, artystyczną i pedagogiczną w następujący sposób: uczy w ramach master class (intensywne kursy mistrzowskie trwające od jednego do kilku tygodni), lub poświęca się pracy pedagogicznej i rzadko występuje na scenie. Większość profesorów zajmujących się kształceniem solistów wybrała w pewnym momencie swej kariery artystycznej działalność dydaktyczną i z tego powodu w dalszej części tego artykułu jedynie osoby odpowiedzialne za klasę solistów będą włączane do kategorii profesorów solistów. Połączenie pracy dydaktycznej i naukowej w przypadku badaczy nauk ścisłych nie skłania do stosowania podobnych strategii karierowych, ponieważ naukowiec wysokiej klasy nigdy nie będzie wyłącznie nauczał. Praca pedagogiczna jest dla badaczy uzupełnieniem i rozszerzeniem ich działalności naukowej; nie wszyscy badacze zajmują się nauczaniem uniwersyteckim, lecz pracując w laboratorium i przekazując swą wiedzę i doświadczenie młodszym kolegom dokonują ich socjalizacji – inicjują młodych naukowców. W odniesieniu do obu przypadków: profesorów solistów i naukowców używam terminu "inicjatorzy".

^{xiv} B. Latour (1991) opisał tydzień pracy typowy dla znajdującego się w trzecim etapie swej kariery naukowca-dyrektora kierującego dużym laboratorium.

^{xv} Interesującą pracą poświęconą autorstwu publikacji naukowych jest publikacja Davida Pontille (2004): *La signature scientifique. Une sociologie pragmatique de l'attribution*.

^{xvi} W marcu 2005 ukazał się w *Le Monde* artykuł dotyczący studentów obcokrajowców w USA. Autorka, Corine Lesnes informuje iż: "Prawie połowa

doktorantów w dyscyplinach nauk ścisłych i technicznych pochodzi spoza USA, przeważnie z Azji". (*Le Monde*, 29 stycznia 2005, s. 8).

^{xvii} V. A. Hernandez w *Laboratoire: Mode d'Emploi. Science, hiérarchies et pouvoirs* rozdział czwarty, opisuje tego typu współpracę pomiędzy doktorantem i promotorem jako relację "idealną" o której marzą wszyscy doktoranci: idealna i harmonijna współpraca dwóch osób pogrążonych we wspólnej pasji i pracujących nad tym samym projektem badawczym.

^{xviii} "Interview with Prof. Lederberg, Winner of the 1958 Nobel Prize in Physiology and Medicine" przeprowadzony przez Lev Pevzner, 20 marca, 1996 w "Nobel Prize Internet Archive"; s. 3. <http://almaz.com/nobel/medicine/lederberg-interview.html>; dostęp 25 stycznia 2005.

^{xix} Nie tylko sukcesy podlegają sprężeniom, ale także i porażki – to zagadnienie będzie tematem przyszłej publikacji.

^{xx} Nie rozwijam tutaj tego ważnego tematu, dodam tylko iż trudno jest po kilku latach regularnych indywidualnych lekcji z profesorem zaprzestać współpracy z tą osobą, która w wielu przypadkach stała się członkiem rodziny i miała pełny wpływ na wychowanie młodego muzyka.

Bibliografia

- Becker, Howard S. i Anselm Strauss (1956) "Careers, Personality, and adult socialisation." *The American Journal of Sociology* 62(3): 253-263.
- Becker, Howard S. (1970) *Sociological Work, Method and Substance*. Chicago: Aldine.
- Buscatto, Marie (2003) "Chanteuse de jazz n'est point métier d'homme. L'accord imparfait entre voix et instruments en France." *Revue française de sociologie* 44(1): 35-62.
- Campbell, Robert A. (2003) "Preparing the Next Generation of Scientists: The Social Process of Managing Students." *Social Studies of Science* 33(6): 897-927.
- Cole, Stephen (1979) "Age and Scientific Performance." *American Journal of Sociology* 84(4): 958-977.
- Coulangeon, Philippe (1998) *Entre tertiarisation et marginalisation subventionnée. Les musiciens de jazz français à l'heure de la réhabilitation culturelle*. Thèse EHESS.
- , (1999) "Les mondes de l'art à l'épreuve du salariat. Le cas des musiciens de jazz français." *Revue Française de Sociologie* 10-12: XL-4.
- Delamont, Sara i Paul Atkinson (2001) "Doctoring Uncertainty: Mastering Craft Knowledge." *Social Studies of Science* 31(1): 87-107.
- Durkheim, Emile (1928) *Le socialisme*. Paris: PUF.
- Faulkner, Robert (1983) *Music on Demand*. New Brunswick: N. J. Transaction.
- Fine, Gary A (1987) *With the Boys*. Chicago: University of Chicago Press.
- Freidson, Eliot (1994) "Pourquoi l'art ne peut pas être une profession" w *L'art de la recherche, Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, (Red.) P. M. Menger i J. Passeron. Paris: La Documentation Française.

- Glaser, Barney G. (1964) *Organizational Scientists: their professional careers*. Indianapolis-New York-Kansas City: The Bobbs-Merrill Company.
- Glaser, Barney G. i Anselm Strauss (1968) *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. London: Weindenfeld ad Nicolson.
- Gilemore, Samuel (1987) "Coordination and convention: the organisation of the concert world." *Symbolic Interaction* 10(2): 209-227.
- Hall, Oswald (1949) "Types of medical careers." *The American Journal of Sociology* 55(3): 243-253.
- Hermanowicz, Joseph (1998) *The Stars are not Enough. Scientists – Their Passions and Professions*. Chicago: The University Chicago Press.
- Hernandez, Valeria A. (2001) *Laboratoire: Mode d'Emploi. Science, hiérarchies et pouvoirs*. Paris: l'Harmattan.
- Hughes, Everett (1996) *Le regard sociologique*. Paris: EHESS. Oryginał: *The Sociological Eye: Selected Papers* (1971). Chicago: Aldine Atherton.
- Joliot, Pierre (2001) *La recherche passionnément*. Paris: Odile Jacob.
- Konecki, Krzysztof T. (2000) *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Korporowicz, Leszek (1997) *Ewaluacja w Edukacji*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Latour, Bruno (1989) *La science en action*. Paris: Folio essais.
- Latour, Bruno i Steve Woolgar (1996) *La vie de laboratoire*. Paris: La Découverte/Poche. oryginalnie: *Laboratory Life. The Construction of Scientific Facts*. (1979) Sage Publications, Inc.
- Lehmann, Bernard (2002) *L'orchestre dans tous ses éclats*. Paris: La Découverte.
- Merton, Robert (1968) *Social Theory and Social Structure*. enlarged edition. New York: The Free Press.
- , (1973) *The Sociology of Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- , (1996) *On Social Structure of Science*. Chicago: University of Chicago Press.
- Moulin, Léo (1955) "The Nobel Prize for the Sciences from 1901-1950: an Essay in Sociological Analysis." *British Journal of Sociology* 6: 246-263.
- Owen-Smith, Jason (2001) "Managing Laboratory Work through Skepticism: Processes of Evaluation and Control." *American Sociological Review* 66(3): 427-452.
- Penesco, Anne (1997) *Défense et illustration de la virtuosité*. Lyon: P.U.L.
- Peretz, Henri (1998) *Les méthodes en sociologie: l'observation*. Paris: La Découverte coll. Repères.
- Pontille, David (2004) *La signature scientifique. Une sociologie pragmatique de l'attribution*. Paris: CNRS Editions.
- Ravet, Hyacinthe (2000) *Les musiciennes d'orchestre. Interaction entre représentations et itinéraires*. Thèse de Doctorat, Université Paris X.
- Reader, William J. (1966) *Professional Men: The Rise of the Professional Classes in the nineteenth-century England*. London: Weidenfeld & Nicolson.

- Reif, Fred i Anselm Strauss (1965) "The Impact of Rapid Discovery upon the Scientist's Career." *Social Problems* 12: 297-311.
- Reskin, Barbara F. (1979) "Academic Sponsorship and scientists' career." *Sociology of Education* 52: 129-146.
- Rosental, Claude (2002) "De la Démo-Cratie en Amérique. Formes actuelles de la démonstration en intelligence artificielle". *Actes de la Recherches en Sciences Sociales*. Paris: Seuil.
- Schwarz, Boris (1983) *Great Masters of the Violin*. New York: Simon and Schuster.
- Traweek, Sharon (1988) *Beamtimes and Lifetimes: The World of High Energy Physicists*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wagner, Izabela (2004) "Les liens et les réseaux dans la formation de virtuoses." *Sociétés Contemporaines* 56:
- Walford, Geoffrey (1983) "Postgraduate Education and the Student's Contribution to Research." *British Journal of Sociology of Education* 4(3): 243-254.
- Ziman, John (1968) *Public Knowledge*. Cambridge: Cambridge University Press.
- , (1987), *Knowing Everything about Nothing. Specialisation and Change in Scientific Careers*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Zuckerman, Harriett (1977) *Scientific elite: Nobel Laureates in the United States*. New York: Free Press.
- Zukerman, Ezra; Kim Tai-Young; Ukanawa Kalinda; von Rittman James (2003) "Robust Identities or Nonentities? Typecasting in the Feature-Film Labor Market." *American Journal of Sociology* 108(5): 1018-1074.

Cytowanie

- Wagner, Izabela (2005) "Sprzężenie Karier. Konstrukcja karier w środowiskach artystycznych i intelektualnych". *Przegląd Socjologii Jakościowej*, Tom 1, Numer 1. Pobrano Miesiąc, Rok (http://www.qualitativesociologyreview.org/PL/archive_pl.php)