

Młodzi, zdolni, niemobilni

Nauka ma wymiar globalny. Teoretycznie wszyscy zdają sobie z tego sprawę, a jednak polscy naukowcy wciąż znajdują się w gronie najmniej mobilnych w Europie. Przyczyny tego zjawiska są złożone. Składają się na nie zarówno uwarunkowania historyczne, sposób zarządzania jednostkami naukowymi, postawy samych naukowców, jak i finanse. Te ostatnie są oczywiście barierą, ale często wcale nie największą.

Pomimo iż mobilność jest cechą immanentną każdego zdrowego systemu naukowego, w Polsce najbardziej powszechnym modelem kariery naukowca jest ten, w którym pozostaje on związany z jedną uczelnią od początku do końca, czyli od studiów doktoranckich do emerytury. Polscy naukowcy jeżdżą już co prawda po świecie, ale robią to zbyt rzadko albo tylko w jednym kierunku – wyjeżdżają z zamiarem pozostania na emigracji na stałe. Brakowi mobilności polskich akademików z pewnością nie sprzyjają głośno krytykowane konkursy na stanowiska uniwersyteckie – teoretycznie otwarte, a w praktyce organizowane pod konkretnego kandydata. Utrudniają one mobilność polskich akademików choćby tylko na poziomie krajowym.

Wydaje się, że powinno być wręcz przeciwnie – mobilność powinna być systemowo wspierana i nagradzana. Jak jednak wynika z przywoływanych w tym artykule danych, a także rozmów z młodymi naukowcami, tak nie jest.

Między deklaracjami a rzeczywistością

Polskie uczelnie przeważnie deklarują, że oczekują od naukowców mobilności, przez którą rozumieją zarówno wyjazdy na zagraniczne konferencje, pracę w międzynarodowych zespołach badawczych, jak i uczestnictwo w stażach czy programach stypendialnych. Teoretycznie mobilność krajowa i międzynarodowa pracowników naukowych jest też wspierana przez narodowe programy rozwoju badań, a także granty fundowane przez prywatne instytucje oraz organizacje krajowe i zagraniczne [\[źródło 1.\]](#). Doktor Emanuel Kulczycki – przewodniczący Rady Młodych Naukowców – ocenia jednak, że mimo wszystko nie są to działania wystarczające. Jego zdaniem są to mechanizmy dla wybranych, pojedynczych osób. „Brakuje rozwiązań systemowych. Mobilność na poziomie wydziałów czy instytutów nie jest w żaden sposób wspierana” – mówi.

Warto uświadomić sobie, że mobilność naukowców uzależniona jest nie tylko od aktualnej oferty programów wspierających, grantów i otwartych konkursów, ale też od szeregu innych uwarunkowań. Dyskutując o przyczynach niskiej wciąż mobilności polskich naukowców, trzeba zwrócić uwagę na sytuację ekonomiczną tego środowiska czy niestabilność zatrudnienia wielu z nich.

Należy wziąć też pod uwagę fakt, że większość osób, którym poświęcony będzie ten artykuł, to ludzie, którzy już założyli lub mają zamiar założyć rodzinę, co często komplikuje bądź uniemożliwia wyjazdy na zagraniczne staże i stypendia czy nawet mobilność na poziomie lokalnym. Tak nie powinno być, ale tak jest.

Warto wreszcie poruszyć wątek kluczowy dla omawianego zagadnienia – styl zarządzania poszczególnymi wydziałami i uczelniami oraz kulturę pracy tam panującą. Czy rzeczywiście zawsze młody człowiek, który ma ambicje i plany związane z czasową zmianą miejsca pracy, jest wspierany przez starszych kolegów i przełożonych? Czy jeśli wyjedzie na staż, będzie miał dokąd wracać? Czy jego potencjał i zdobyte doświadczenia zostaną odpowiednio zagospodarowane po powrocie?

Respondenci, którzy wzięli udział w badaniu przeprowadzonym przez Akademię Młodych Uczonych PAN na potrzeby *Ekspertyzy mobilności polskich naukowców* [\[źródło 1.\]](#), wskazują na to, że mobilność utrudniają względy natury formalnej i administracyjnej. Twierdzą, że „z jednej strony uczelnia zachęca do wyjazdów, z drugiej jednak nie udziela adekwatnego wsparcia w przygotowaniu i rozliczeniu wyjazdu od strony administracyjnej i nie zwalnia osób wyjeżdżających z obowiązków, które wymagają stałej obecności w macierzystej jednostce (np. dydaktyki). Zwracano również uwagę na brak jasnych kryteriów oceny projektów wykonywanych podczas wyjazdu zagranicznego i dużą sztywność w zakresie ich rozliczania. Jako poważną

barierę wymieniano również funkcjonujący w wielu instytucjach naukowych wymóg realizowania dłuższych wyjazdów w ramach urlopu bezpłatnego lub w ramach znacznego ograniczenia wielkości etatu na okres wyjazdu. Stanowi to problem, zważywszy, że bezpłatny urlop wiąże się z pozbawieniem pracownika ubezpieczenia zdrowotnego, które jest szczególnie potrzebne podczas pobytu w kraju, w którym usługi służby zdrowia są drogie. Trzecią kategorią barier, do której odnoszono się w otwartych komentarzach, były obawy związane z powrotem do kraju. Zwracano uwagę, że wyjazd może skutkować osłabieniem więzów z jednostką macierzystą, czego efektem mogą być trudności z uzyskaniem (lub przedłużeniem) zatrudnienia po powrocie czy utrata preferowanych zajęć dydaktycznych. Zdaniem badanych problemem jest także brak uznania wyjazdu za wartościowy przez zwierzchników (np. przełożeni nie zlecają zadań umożliwiających wykorzystanie nabytych w trakcie wyjazdu kompetencji) czy też niedoceniające wyjazdów w ocenie pracowników, co mogłoby się wiązać ze wzrostem ich poziomu wynagrodzenia” [źródło 1.].

Czy w takich warunkach można w ogóle wymagać mobilności od naukowców? Czy można uzależniać od niej zatrudnienie, awans lub przedłużenie umowy z pracownikiem? Zdaniem Emanuela Kulczyckiego w polskich realiach jest to nieporozumieniem. Państwo powinno natomiast tworzyć coraz doskonalsze mechanizmy zachęt do mobilności, nagradzać ją.

Na razie jednak zmiany zachodzą powoli i wsparcie mobilności poszczególnych naukowców zależy w dużej mierze od nastawienia władz wydziałów czy instytutów. Od pieniędzy, które dyrektor danej jednostki może wygospodarować na umożliwienie młodym naukowcom choćby niektórych z planowanych przez nich wyjazdów naukowych. W skali kraju są jednostki, w których takie działania są podejmowane. Ale nie wszędzie tak jest. „Zarówno podczas moich studiów doktoranckich, jak i już później – w pracy na uczelni na stanowisku asystenta i adiunkta – w trakcie oceny okresowej byłam regularnie pytana o moją aktywność na polu międzynarodowym” – wspomina Dorota, która przez kilkanaście lat była związana z jedną z największych polskich uczelni publicznych. „W trakcie rozmów ewaluacyjnych zadawano mi pytania o mój udział w zagranicznych konferencjach naukowych, pozyskiwanie grantów, uczestnictwo w pracach międzynarodowych zespołów badawczych. Jednocześnie uczelnia nie robiła nic, aby udzielić mi w tym zakresie jakiegokolwiek wsparcia. Ani w czasie studiów doktoranckich, ani później nie uczono nas np., w jaki sposób skutecznie pisać wnioski grantowe. Naukowcy, którzy o granty występowali, uczyli się tego sami lub od bardziej doświadczonych kolegów, najczęściej spoza wydziału. Podobnie ze wsparciem finansowym. Kiedyś zostałam zaproszona do wygłoszenia referatu na prestiżowej konferencji naukowej za granicą. Zaproszenie to traktowałam jako zaszczyt, ponieważ na konferencję miało przyjechać wielu uznanych przedstawicieli środowiska, a przedmiot jej badań wiązał się bezpośrednio z tematami poruszonymi przeze mnie w pracy badawczej. Okazało się jednak, że dla władz mojego wydziału nie była to dobra wiadomość. Nie zauważyłam entuzjazmu na twarzy dyrektora mojego instytutu, gdy (z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem) zwróciłam się o sfinansowanie biletu lotniczego. Powiedziano mi wprost, że instytutu na to nie stać i że tym razem dostanę takie dofinansowanie, ale mam tę sytuację traktować jako wyjątkową – pierwszy i ostatni raz. Zapytałam, co będzie w przyszłości, skoro wymaga się od nas aktywności na polu międzynarodowym – jest to brane pod uwagę przy ocenie dorobku naukowego pracownika. Dyrektor rozłożył ręce. Zrozumiałam, że owszem, wymaga się tego, ale mamy sobie sami jakoś poradzić. Dodam tylko, że moja ówczesna pensja asystencka wynosiła około 1600 złotych i z trudem wystarczałaby na pokrycie kosztu tego biletu, a ja miałam przeżyć za to cały miesiąc i jeszcze prowadzić badania” – dodaje Dorota.

Podobne doświadczenia ma Anna – adiunkt na jednym z wydziałów humanistycznych prestiżowej uczelni publicznej w kraju. Z jej obserwacji wynika, że ze względu na obciążenia dydaktyczne uczelnie niechętnie udzielają urlopów naukowych, a ze względu na brak środków rzadko kiedy finansują pracownikom wyjazdy na kwerendy lub konferencje. „Pracownik naukowy w Polsce nie dysponuje własnym budżetem badawczym, a wspólne środki na badania – o ile w ogóle są – rozdziela kierownik jednostki według niejasnych dla mnie reguł,

które nie mają nic wspólnego z dorobkiem naukowym. Nikt nie weryfikuje, komu i ile przyznano pieniędzy ani na jakiej podstawie, a w rezultacie decyzje są podejmowane całkowicie arbitralnie” – mówi Anna.

Ponadto Anna odnosi wrażenie, że w Polsce aktywność międzynarodowa – publikowanie w wiodących anglojęzycznych czasopismach i wydawnictwach naukowych, udział w międzynarodowych konferencjach i projektach badawczych – nie jest ceniona, mimo że przynosi wydziałom punkty. „W najlepszym wypadku jest przyjmowana obojętnie, a w najgorszym – budzi zawiść i niechęć. Jest rzeczą znaną, że wyjazdy na konferencje w charakterze prelegenta, nawet te najbardziej prestiżowe, niekiedy określa się mianem »turystyki konferencyjnej«, mimo że nierzadko podczas takiego wyjazdu naukowiec ma okazję zobaczyć niewiele więcej poza lotniskiem i salą konferencyjną” – dodaje.

Anna stara się regularnie wyjeżdżać na kwerendy biblioteczne i uczestniczyć w konferencjach organizowanych przez zagraniczne ośrodki. Na pytanie o to, czy jej macierzysta uczelnia wspierała ją w tych działaniach, odpowiada: „Mam doświadczenie pracy na dwóch uczelniach. Jedna, z którą jestem związana od kilkunastu lat (licząc od początku studiów doktoranckich), udzielała mi znikomego wsparcia. Przez wszystkie te lata tylko raz dostałam dofinansowanie na zakup biletu lotniczego i raz na pokrycie kosztów opłaty konferencyjnej. Druga uczelnia, na której pracowałam przez prawie dziesięć lat, częściej dawała mi skromne dofinansowanie, ale niestety budżet, którym dysponowała, był zazwyczaj bardzo ograniczony (np. na wyjazd na konferencję do Stanów Zjednoczonych dostałam dofinansowanie rzędu 200-300 złotych, podczas gdy koszt samolotu, hotelu i opłaty konferencyjnej wynosił kilka tysięcy złotych). Dlatego najczęściej, żeby pojechać na konferencję czy kwerendę, starałam się o zewnętrzne granty albo jeździłam za własne pieniądze. Oczywiście zdarza się również, że jestem zapraszana i wówczas organizatorzy pokrywają wszystkie koszty. Jeśli zaś chodzi o udział w międzynarodowych grantach, to obie uczelnie wspierały mnie o tyle, że dwukrotnie udzieliły mi rocznego urlopu na czas pobytu na stypendium naukowym przed doktoratem oraz na stażu doktorskim”.

Naukowiec musi być odważny

Przywołane relacje pokazują, że uczelnie nie zawsze podchodzą do sprawy mobilności swoich pracowników w sposób otwarty. Może jednak warto spojrzeć na to inaczej? Może zbyt wielu naukowców wciąż liczy na finansowanie swoich projektów badawczych z wydziału czy z uniwersytetu? Takich pieniędzy tam nie ma albo jest ich zdecydowanie za mało, aby finansować badania i wyjazdy każdego naukowca. Może czas uświadomić sobie, że jedynym sposobem pozyskania środków na wyjazdy badawcze jest konkurowanie o granty?

Paweł jest młodym adiunktem, pracownikiem naukowym jednego z największych uniwersytetów w kraju. Od początku swojej kariery naukowej jest niezwykle mobilny. Ma za sobą szereg wyjazdów na stypendia zagraniczne, prace w międzynarodowych zespołach badawczych, liczne publikacje w cenionych na świecie czasopismach.

„Bez wątplenia wszystko, co do tej pory udało mi się osiągnąć, zawdzięczam w dużej mierze osobom, które spotkałem na swojej drodze i dzięki którym zrozumiałem, że aby funkcjonować w tym świecie, należy być otwartym” – mówi. Ważną rolę w jego karierze naukowej odegrał promotor, który zaraz po rozpoczęciu studiów doktoranckich namawiał go do wyjazdów na zagraniczne konferencje i stypendia. „Zrozumiałem, że współcześnie trudno jest uprawiać naukę w pojedynkę i że należy dążyć do budowania zespołów oraz sieci badaczy w celu ubiegania się o dalsze stypendia czy granty” – dodaje.

Zdaniem Pawła naukowiec nie powinien bać się wyzwania, bo ciekawe badania zawsze się obronią.

„Ten, kto chce być mobilny, musi być też odważny” – mówi Paweł. Dodaje jednak, że łatwiej o taką postawę, żyjąc w pojedynkę, tak jak on. Tym, którzy założyli rodziny, mają zobowiązania kredytowe i inne codzienne obowiązki, decyzja o porzuceniu wszystkiego i wyjeździe, choćby na najciekawszy staż za granicę, przyjdzie z pewnością trudniej. Ciężiej jest też przenosić się z uczelni na uczelnię wraz z całą rodziną.

Czy uczelnia wspierała go w jego aktywności? Paweł mówi, że uczestniczył w kilku spotkaniach na uczelni, które były poświęcone m.in. możliwościom ubiegania się o stypendia w ramach programu Erasmus oraz granty europejskie. W dużej mierze korzystał jednak z sieci kontaktów i instytucji, dzięki którym dowiadywał się o otwartych naborach i konkursach. „Myślę, że obok wsparcia instytucjonalnego ważna jest też sama chęć ubiegania się o grant, chęć poświęcenia czasu i energii bez gwarancji, czy nasze działanie przyniesie efekty. Przystępując do pisania wniosku, powtarzam sobie, że wszystko jest możliwe. Nie czytam statystyk dotyczących prawdopodobieństwa zdobycia danego grantu. Uważam też, że każdy odrzucony wniosek, który jest oparty na konstruktywnej krytyce, może czegoś nauczyć” – mówi.

A zatem, czy myśląc o karierze naukowej, trzeba zmienić nastawienie do niej? Żywym dowodem na to, że tak może być, jest Karolina. Karolina jest niezależną badaczką. Przez kilkanaście lat była związana z jednym z wydziałów humanistycznych dużej uczelni publicznej. Na początku jej kariera akademicka toczyła się typowo – doktorat, asystentura, stanowisko adiunkta na uczelni. Zawsze jednak chciała czegoś więcej. Mury własnego instytutu, wydziału czy uczelni nie wystarczały. Od najwcześniejszych etapów swojej pracy naukowej chciała wyjść na zewnątrz, weryfikować swoje badania na gruncie krajowym i, przede wszystkim, międzynarodowym.

Chociaż takie myślenie wydaje się jak najbardziej logiczne i godne szacunku u młodego badacza, Karolina nie cieszyła się szczególnym uznaniem na swoim wydziale. Nie tylko nie udzielano jej wsparcia, ale wręcz utrudniano jej wyjazdy, a w końcu, gdy stało się jasne, że jej ścieżka rozwoju będzie zupełnie niezależna, przełożeni zaczęli ją dyskredytować – naukowo i personalnie. „Wprowadzałam nową jakość, a więc zagrażałam. Moja postawa kłuła w oczy. Podważałam porządek ustanowiony przez ludzi, którzy stworzyli na wydziale pewien system oparty na intrygach i kontaktach towarzyskich. Ja nigdy nie chciałam wchodzić w takie układy. Nauka była dla mnie najważniejsza. Pokazałam wszystkim, że jest inna droga” – mówi. Dzisiaj nie jest już związana z tym wydziałem. Ma na swoim koncie dziesiątki publikacji w międzynarodowych czasopiśmie o dużym prestiżu oraz kilkanaście wyjazdów na staże naukowe na najlepsze uczelnie w Europie i na świecie. Na początku inwestowała w nie własne pieniądze. Ale jak mówi, nigdy nie bała się inwestycji w naukę, wierząc, że pewnego dnia wszystko się jej zwróci.

Dlaczego wybrała drogę niezależności? „Ponieważ droga zależności mi nie odpowiadała. W pewnym momencie, a było to właściwie na początku mojej kariery badawczej, poczułam, że nie rozwijam się naukowo. Zrozumiałam, że stoję w miejscu, że nie mam także nic do powiedzenia studentom. Widziałam, że chociaż jestem młodym badaczem, kończę się” – mówi Karolina.

Jak to możliwe, aby tak czuła się młoda, zaledwie trzydziestoletnia badaczka u progu swojej kariery naukowej? „W moim środowisku obowiązywała ewaluacja, która nie odpowiadała żadnym standardom. Chodziło w niej o to, aby pracować w jednym miejscu, nie wyjeżdżać, prowadzić zajęcia, zajmować się sprawami administracyjnymi. Takie postawy były doceniane. Z drugiej strony, mając szerokie kontakty w środowisku naukowym poza moją uczelnią, widziałam naukowców, którzy żyli w zupełnie inny sposób: byli mobilni, zdobywali nowe projekty, wdrażali w życie swoje pomysły, mieli pasje... Gdy porównałam te dwie sytuacje, zapytałam samą siebie, czy nie warto tego powtórzyć we własnym życiu” – wspomina.

Wybierając taką drogę, zastanawiała się jednak, czy podoła. Wiedziała, że taka postawa raczej nie zostanie doceniona na macierzystej uczelni. Największym wyzwaniem były jednak sprawy warsztatowe – wybranie tematu, który wpisywałby się w badania międzynarodowe, odcięcie się od metodologii i filozofii naukowej własnych przełożonych, którzy, jak wspomina, sami nigdy nie opublikowali żadnego artykułu w jakimkolwiek liczącym się czasopiśmie. „Podjęcie takiej ścieżki było bardzo ryzykowne i wymagało ode mnie wielkiego nakładu pracy, a także samodzielności, niezależności, opracowania własnej metody pracy i wejścia w środowisko międzynarodowe. Przez jakieś trzy-cztery lata nadrobiłam zaległości warsztatowe. Można powiedzieć, że będąc już doktorem, samodzielnie jeszcze raz zrealizowałam studia doktoranckie”.

Jak pracowała nad zmianą warsztatu? Najpierw starała się zrozumieć swoje braki. „Szybko uświadomiłam sobie, że brakuje mi wszystkiego” – mówi. Musiała zmienić styl pracy. Zrezygnowała z nadgodzin, realizując wyłącznie dydaktykę w ramach pensum. Pozostały czas przeznaczała na pracę naukową. „Pracowałam nie osiem, ale nawet czternaście godzin dziennie, włącznie z wakacjami, świętami, weekendami” – mówi.

Występowała o granty i równocześnie wysyłała swoje artykuły do najlepszych czasopism. Cieszyła się z każdej uwagi, z każdej recenzji, bo jak mówi – uczyła się sama siebie. „Nie bałam się tego, nieraz nawet wysyłałam artykuł tylko po to, aby poznać uwagi na jego temat. Wiedziałam, że przeczytają go niezależni recenzenci. Nawet jeśli jakiś mój artykuł czy grant nie przechodził, zyskiwałam recenzję”.

Aplikowała o staże, pobyty naukowe, stypendia. Wysyłała projekty swoich badań, listę osiągnięć, artykułów. Nie miała żadnych znajomości na uczelniach, na które aplikowała, ale jak twierdzi, wcale nie było to konieczne. „Na uczelniach zagranicznych nie trzeba mieć osobistych zażyłości, żeby zostać zaproszonym. Oceniany jest tylko projekt, który zgłaszasz” – mówi Karolina.

Podnosząc temat niedostatecznej mobilności polskiej młodej kadry naukowej, warto zadać pytanie, czy rzeczywiście wszystkim na niej zależy. W licznych raportach i opracowaniach dotyczących szkolnictwa wyższego można przeczytać o hierarchicznym systemie zarządzania uczelniami, budowaniu feudalnych wręcz relacji, braku kultury organizacyjnej na poziomie europejskim czy światowym.

Mówi się, że samodzielni pracownicy naukowcy powinni być dla młodych mentorami i mistrzami. Czy rzeczywiście nimi są? Profesor Marek Kwiek z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu od wielu lat prowadzi badania porównawcze uczelni w Europie. W wydanej pod koniec 2015 r. książce *Uniwersytet w dobie przemian. Instytucje i kadra akademicka w warunkach rosnącej konkurencji* opisuje stan szkolnictwa wyższego w Polsce na tle innych krajów europejskich. Z jego pracy wyłania się obraz dość posępny. Polska nauka jest biedna, niedoceniana na świecie, lokalna, żeby nie powiedzieć – prowincjonalna. Kwiek pisze też o głębokiej przepaści międzypokoleniowej, jaką zespół jego badaczy diagnozuje w polskiej akademii na podstawie badań empirycznych. „Postawa młodszych naukowców względem starszych jest bardzo zróżnicowana: oprócz tych, których można postrzegać jako indywidualnych i pokoleniowych mentorów (...), oraz tych, którzy są niezwykle umiędzynarodowieni pod względem badań i usieciowieni pod względem naukowych kontaktów zagranicznych, istnieje coraz wyraźniej zarysowujący się obraz większości starszej kadry profesorskiej nadal mentalnie zakorzenionej w czasach komunistycznych (i czasach postkomunistycznych, przede wszystkim z lat 90. ubiegłego wieku), w których dominowały lokalne badania naukowe, prowadzone we własnym wąskim gronie naukowym, niekonkurencyjne na arenie europejskiej czy światowej. A nierzadko też brak jakichkolwiek badań...” [Kwiek, *Uniwersytet w dobie przemian...*]. Zdaniem profesora Kwieka wśród respondentów istnieje silne przekonanie, że przyczyną zjawiska określanego mianem „feudalizmu akademickiego” jest strach przed konkurencją po stronie starszej kadry. „W polskim przypadku wygląda na to, że to gorzej radzący sobie naukowcy ustanawiają standardy dla tych (przynajmniej potencjalnie) odnoszących naukowe sukcesy” [tamże]. Relacje te są sprzeczne z tradycyjnymi relacjami akademickimi.

Także raport *Nie zostaje mi czasu na pracę naukową. Warunki pracy osób ze stopniem doktora zatrudnionych na polskich uczelniach* [źródło 2.] opracowany przez Inicjatywę Badawczą „Nowe Otwarcie Uniwersytetu” ukazuje sytuację młodych pracowników nauki jako złożoną i często problematyczną. Jak wynika z przeprowadzonych w raporcie badań, grupa ta jest często pozbawiona wsparcia starszych kolegów, pozostawiona sama sobie, sfrustrowana. „Brak relacji »mistrz – uczeń« (nie tylko w przypadku studentów i doktorantów, ale także młodych pracowników) był dla wielu rozmówców przeszkodą w ich rozwoju naukowym. W ich narracjach pojawia się problem minimalizacji lub nawet braku współpracy z promotorem, np. nieprzyjemnym wspomnieniem bywa okres pisania prac dyplomowych i ograniczenie roli promotora do sprawdzenia gotowej pracy. W kontekście tej relacji można zauważyć także krytykę obecnej, skostniałej

struktury hierarchicznej, która młodszych pracowników stawia w najgorszym położeniu i pozbawia wsparcia, które kiedyś wiązało się z zajmowaniem tego miejsca w hierarchii” – czytamy [\[tamże\]](#).

Niestety mobilność młodych badaczy bywa postrzegana przez ich przełożonych jako problem. Zwłaszcza przez tych przełożonych, którzy sami nie mogą się pochwalić podobnymi osiągnięciami naukowymi czy przejściem ewaluacji na poziomie międzynarodowym.

Karolina: „Ludzie, którzy nie mają nic do powiedzenia naukowo, unikają wszelkiego rodzaju konfrontacji, która mogłaby ich skompromitować. Środowisko słabych profesorów tworzy więc środowisko słabych doktorów i tak dalej. Nikt z nich nie wyjeżdża, nie ma grantów, ale wszyscy mają silną pozycję, którą zawdzięczają układom towarzyskim, swojemu oddaniu i dyspozycyjności. To oportuniści, którzy szybko uzyskują stopnie naukowe i tworzą kolejne słabe środowisko swoich uczniów. To będzie się ciągnęło pokoleniami”.

Zdaniem Karoliny uprawianie nauki wiąże się z byciem dobrym menedżerem. Ale aby stanąć na czele instytutu czy wydziału, nie mówiąc już o uczelni, trzeba najpierw dobrze zarządzać własną karierą naukową. „Osoby, które nigdy nie przeprowadziły prawidłowej ewaluacji swojej kariery naukowej, nie sprawdziły, ile ona jest warta w środowisku krajowym i międzynarodowym, nie są zdolne do zorganizowania dobrej dydaktyki i administracji. Dlatego tak wiele w tym środowisku zmanierowania, pójsia po linii najmniejszego oporu, usprawiedliwień typu: co prawda nie mam osiągnięć naukowych, ale jestem świetnym dydaktykiem. To nieprawda – nie da się rozdzielić tych dwóch rzeczy” – mówi.

Odbываяc staże na zagranicznych uczelniach, Karolina zobaczyła, jak nauka powinna być zorganizowana i jak może wyglądać życie młodych naukowców. To, co jej zaimponowało, to wsparcie, jakie otrzymują dla swoich projektów od starszych kolegów i przełożonych. Takie postawy są standardem. „Przede wszystkim oczekuje się od ciebie oryginalnych badań. Twój projekt ma uzupełniać naukę na poziomie międzynarodowym. Musisz wejść w dialog z nauką, przełamać teoretycznie, badawczo czy źródłowo pewien stan wiedzy. Jeśli to zrobisz, stajesz się dla innych badaczy partnerem i samoistnie tworzy się grupa, która chce z tobą współpracować i której jesteś potrzebna. Jednocześnie zostajesz wyposażona we wszystkie niezbędne do prowadzenia badań narzędzia. Na żadnej uczelni zagranicznej administracja nie absorbowała mojego czasu” – opowiada.

Polskie podwórko kontra wielki świat

W ostatnich latach konkurencja w obszarze nauki staje się coraz bardziej widoczna. W Europie stale rosną nakłady na naukę, ale wraz z nimi także konkurencja między naukowcami. Tymczasem ten aspekt polskiej nauki został nisko oceniony w raporcie OECD z 2007 r. Pisano w nim między innymi o tym, że krajowa skala prac badawczych jest rozczarowująco mała i pozostawia Polskę na marginesie. W dokumencie skrytykowano, wśród wielu innych zjawisk, profesję akademicką jako nienowoczesną, wskazano, że ścieżki kariery i zdobywania kwalifikacji są przestarzałe, że młodzi zbyt długo mają zamkniętą drogę awansu w hierarchii, w której panuje tzw. chów wsobny [\[Kwiek, Uniwersytet w dobie przemian...\]](#).

Problemem jest także to, że polskie uczelnie są nadal w dużej mierze finansowane z pieniędzy na kształcenie. Skutkiem tego jest między innymi nadmierne obarczanie kadry naukowej utrudniającymi mobilność obowiązkami dydaktycznymi, a na wielu wydziałach także administracyjnymi, takimi jak na przykład obligatoryjny udział w pracach komisji rekrutacyjnych na studia w czasie wakacji – okresie najbardziej sprzyjającym pracy naukowej, a także wyjazdom badawczym. Dane zebrane przez profesora Kwieka w przywoływanej wyżej pracy nie pozostawiają złudzeń: polska kadra akademicka poświęca tygodniowo średnio więcej czasu na dydaktykę niż na prowadzenie badań. W przedziale wiekowym poniżej 40 lat stosunek ten wynosi 19,35 godz. tygodniowo (dydaktyka) do 14,16 godz. tygodniowo (badania) [\[tamże\]](#).

I w takiej sytuacji często okazuje się, że wyjazdy młodych naukowców wręcz przeszkadzają, ponieważ wiążą się z koniecznością zapewnienia zastępstwa na czas wyjazdu, dodatkowymi kłopotami i obciążeniami finansowymi.

Czy jest jakieś uniwersalne rozwiązanie wszystkich wspomnianych wyżej problemów – słabej konkurencyjności polskich uczelni i swoistego uziemienia naukowców? Dr Kulczycki wspomina o rozwiązaniu, jakie wprowadzono w Niemczech – zasadzie, że pierwszym miejscem pracy nie powinna być uczelnia, na której robiło się doktorat. „Głosy o słuszności takiego pomysłu pojawiły się także w Polsce. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że niemieccy naukowcy często nie zmieniają na stałe miejsca zamieszkania. Do pracy do innego miasta dojeżdżają pociągami i samochodami nawet codziennie” – zauważa Kulczycki.

Taka mobilność na odległość może być rozwiązaniem, mającym jednak pewne ograniczenia. Anna dojeżdżała przez kilka lat z jednego miasta (gdzie mieszkała) do innego (gdzie była zatrudniona na uniwersytecie). Jeździła raz w tygodniu zazwyczaj na dwa dni, czasem na jeden. Żeby ograniczyć koszty, mieszkała u znajomej. Równolegle była słuchaczką studiów doktoranckich i prowadziła zajęcia w Warszawie. Do miasta, w którym miała etat na uczelni, nie przeniosta się na stałe przede wszystkim z przyczyn osobistych – ze względu na rodzinę i mieszkanie. Zarabiała wówczas około 1200 złotych miesięcznie. W tamtym czasie Anna nie miała jeszcze dzieci. Dzisiaj, będąc mamą dwójki maluchów, trudno byłoby jej, jak twierdzi, pozwolić sobie na podobną mobilność.

W cytowanej powyżej *Ekspertyzie mobilności polskich naukowców* czytamy o najczęstszych barierach mobilności naukowej deklarowanych przez respondentów biorących udział w badaniu. Takie przeszkody jak „konieczność rozstania z bliskimi osobami na czas wyjazdu” czy „konieczność zmiany w życiu moich bliskich” znajdują się w pierwszej piątce najczęściej wymienianych. „Respondenci i respondentki wspominali również o barierach związanych z koniecznością opieki nad bliskimi osobami – dziećmi i osobami starszymi. Zobowiązania te często uniemożliwiały wyjazd (np. opieka nad chorującymi rodzicami) lub znacząco go utrudniały (np. w związku z trudnością w zorganizowaniu opieki nad kilkuletnim dzieckiem w czasie pracy w sytuacji wyjazdu bez partnerki/partnera)” – czytamy [źródło 1.].

Dr Emanuel Kulczycki twierdzi, że naukę uprawia się najłatwiej osobom, które nie mają rodziny. Wtedy też jest się zdecydowanie bardziej mobilnym: „Większość moich mobilnych znajomych naukowców to ludzie, którzy jeszcze nie założyli rodziny albo też zdecydowali się jej nie zakładać, ponieważ praca naukowa w pełni ich pochłania”.

Kulczycki mówi, że w Polsce paradoksalnie łatwiej o mobilność zagraniczną niż krajową. „Dużo jest ofert dla postdoców. Ale bycie postdokiem wiąże się z życiem na walizkach. Tam się pracuje często po kilkanaście godzin dziennie często przez siedem dni w tygodniu, zatem znowu jest to raczej rozwiązanie dla osób, które nie mają rodzin”.

Rezygnacja z posiadania rodziny nie może być jednak ceną przywileju pracy na uczelni.

Zdaniem Karoliny granty to jedyny obecnie sposób na bycie mobilnym. „Zarzuca się nam czasem, że za bardzo skupiamy się na grantach, nie angażując w inne wartościowe projekty. W środowisku pogardliwie określa się to mianem grantologii. Takie mówienie to uderzanie w tych, którzy jeszcze próbują coś robić, być mobilni. Bo jeśli środowisko naukowe jest często skorumpowane, to granty są jedyną drogą, aby się wyrwać. Skoro nie chroni nas prawo, to jest jedyna droga ucieczki, rozwinięcia skrzydeł” – mówi. Jej zdaniem inwestowanie w mobilność młodych jest dzisiaj jedyną drogą. Jak jednak uczelnie mogą inwestować w mobilność naukowców, skoro nie mają odpowiednich finansów? Karolina mówi, że nie w tym tkwi problem. „Jest tak dużo możliwości, stypendiów dla młodych ludzi... Uniwersytety nie muszą niczego inwestować! Wystarczy stworzyć odpowiednie standardy i wymusić, aby zaczęły one obowiązywać. Resztę zrobią sami młodzi – ci, którzy mają rzeczywistą naukową pasję, pomysły i chcą się rozwijać”.

Co dalej?

Mobilność kadry naukowej jest, a właściwie powinna być jednym z podstawowych elementów powodzenia karier naukowych młodych ludzi. Bez niej trudno sobie wyobrazić rozwój, zdobywanie nowych doświadczeń czy nawiązywanie tak bardzo potrzebnych w dzisiejszych czasach kontaktów. Jednak bez wsparcia instytucjonalnego, a nawet państwowego mobilność polskiej kadry naukowej nie będzie możliwa. Nie będzie też możliwy sukces i poważanie osiągnięć polskich naukowców na świecie. Kariera naukowa nie powinna zaczynać się, trwać i kończyć się w murach jednego budynku. Niestety wciąż w wielu przypadkach tak właśnie się dzieje.

Co może zrobić państwo, aby pomóc? Tworzyć kolejne programy wspierające mobilność? Być może na problem trzeba spojrzeć inaczej. Skoro programów wspierających mobilność naukowców jest w Polsce całkiem sporo, może zamiast tworzyć kolejne, lepiej skupić się na uzdrawianiu systemu szkolnictwa i eliminowaniu jego wciąż licznych patologii, które krępują młodym ręce. Nie tylko w dziedzinie mobilności, ale w ogóle płynnego rozwoju ich karier naukowych.

Dominika Rafalska

Bibliografia

- Kwiek M., *Uniwersytet w dobie przemian. Instytucje i kadra akademicka w warunkach rosnącej konkurencji*, Warszawa 2015, s. 35, 36, 245-246, 451.

Źródła internetowe

- źródło 1. = <https://drive.google.com/file/d/0B0X-Z5R5OmgYTHF0ek1fenBTaWs/view>, s. 30-45, 82-83, dostęp: 5 kwietnia 2016.
- źródło 2. = <https://noweotwarcie.files.wordpress.com/2016/04/nie-zostaje-mi-czasu-na-pracc499-naukowc485-raport-nou.pdf>, s. 132-133, dostęp: 6 kwietnia 2016.

**Opracowanie przygotowano na potrzeby projektu pod nazwą:
„Monitoring otwartych konkursów na zatrudnienie nauczycieli akademickich”.**

Tekst wykorzystano w publikacji: *Watchdog.edu.pl #5. Otwarte i uczciwe konkursy na stanowiska nauczycieli akademickich – reguła czy wyjątek?*, R. Pawłowski i D. Rafalska (red.), Fundacja FPS, Warszawa 2016, ISBN 978-83-931991-9-8, Uznanie autorstwa – na tych samych warunkach 3.0 Polska

WATCHDOG.EDU.PL

Monitoring otwartych konkursów
na zatrudnienie nauczycieli akademickich



Monitoring jest współfinansowany z Funduszy EOG
w ramach programu Obywatele dla Demokracji

