

RAFAŁ URBANIAK, MAGDA DUBIŃSKA-MAGIERA

Głos w debacie „Młodzi w nauce”

Wstęp

Niniejszy artykuł jest kontynuacją dyskusji, podjętej w ramach zorganizowanej przez Radę Młodych Naukowców (RMN) i Akademię Młodych Uczonych PAN (AMU PAN) debaty o kierunkach rozwoju nauki w Polsce, która odbyła się 16 marca 2016 r. w Warszawie. Debacie tej poświęcony jest także poprzedni artykuł w niniejszym numerze „Nauki” (Gliszczyńska-Grabias i Osajda, str. 119-133). Naszym celem jest pogłębienie wątków poruszonych w tym artykule tylko pobieżnie oraz omówienie kwestii naszym zdaniem ważnych, ale nieporuszonych. W pracy przedstawione zostały problemy, z jakimi muszą borykać się naukowcy realizujący swoją karierę na polskich uczelniach: brak realnej dywersyfikacji etatów, słabo rozwinięty system motywacji i ograniczenie mobilności. Uczelnie publiczne na podstawie obowiązujących przepisów definiowanych ustawą *Prawo o szkolnictwie wyższym* oferują pracownikom zatrudnionym jako tzw. nauczyciele akademicki trzy modele kariery: naukowy, naukowo-dydaktyczny i dydaktyczny. W praktyce dominuje ujednolicony model naukowo-dydaktyczny, który ma liczne wady. Artykuł oprócz przedstawienia poszczególnych problemów zawiera również hipotezy wyjaśniające ich genezę oraz rekomendacje, które mają umożliwić ich eliminację.

Sytuacja ogólna

Głównymi zadaniami uczelni są: prowadzenie badań oraz kształcenie. Ośrodki, w których badania naukowe prowadzone są na wysokim poziomie, z reguły mogą również pochwalić się ponadprzeciętną jakością swojej oferty dydaktycznej. Zadania te są realizowane dzięki pracy uczonych zobligowanych do łączenia działalności naukowej z dydaktyczną. Polscy naukowcy, żeby sprostać wymaganiom, jakie stawiają przed nimi międzynarodowe standardy, muszą przede wszystkim wzmocnić sferę swojej działalności naukowej w sposób, który pozwoli im rywalizować z badaczami z najlepszych ośrodków zagranicznych. Dlatego też sytuację uczelni i nauki w Polsce opisywać i komentować będziemy głównie z perspektywy efektywności naukowej pracowników zatrudnionych w charakterze nauczycieli akademickich.

Dr hab. Rafał Urbaniak, Akademia Młodych Uczonych PAN, Instytut Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa, Uniwersytet Gdański oraz Centre for Logic and Philosophy of Science, Ghent University; dr hab. Magda Dubińska-Magiera, Akademia Młodych Uczonych i Artystów, Zakład Biologii Rozwoju Zwierząt, Instytut Biologii Eksperymentalnej, Uniwersytet Wrocławski

Pomimo kluczowej roli badań w rozwoju kariery naukowej stopień poświęcenia się im przez pracowników naukowych w Polsce nie jest zbyt wysoki. Zaledwie 10% z nich odpowiedzialnych jest za powstawanie 49,8% publikacji naukowych, 50% naukowców generuje 94,1% publikacji, a 43% naukowców nie publikuje prac naukowych, co plasuje Polskę daleko w tyle pod względem procentowej ilości aktywnej naukowo kadry akademickiej (Kwiek, 2015, 370, 372, 383). Również pod względem złożonego krajowego indeksu produktywności badawczej (uwzględniającego publikacje w czasopismach i książkach oraz aktywność konferencyjną) Polska jest zdecydowanie w tyle za krajami Europy Zachodniej (8,8 w porównaniu np. do Norwegii: 15, UK 15,8, Danii: 22,6 czy Holandii: 27,4). Średnia liczba artykułów publikowanych w periodykach recenzowanych lub rozdziałów w książkach w okresie trzech lat w Polsce to 3,9 (w porównaniu z Finlandią: 5,5, UK: 5,9, czy Holandii: 10,7). Duża część starszej kadry i trochę mniejsza młodszej dziwi się, że powinna publikować w międzynarodowym obiegu (Kwiek, 2015, 177)¹.

Średni poziom orientacji na badania (tj. przekonania, że praca naukowa jest istotnym elementem pracy na uczelni) w Polsce obniżył się od r. 1984 do roku 2010 z 73% do 62%. Fałszywa jest hipoteza, że winne są tu nauki humanistyczne (42,7%). Najbardziej niepublikujące dziedziny to nauki fizyczne i matematyka (52,8%) oraz inżynieria (55,3%). Nie jest też tak, że inżynieria jest dziedziną specyficzną, w której po prostu się raczej nie publikuje. Dla porównania, ilość niepublikujących naukowców w dziedzinach inżynierskich w innych krajach: Holandia – 3,9%, Irlandia – 4%, Portugalia – 20,3%, Szwajcaria – 0%. Zewnętrzne czynniki nie są zbyt skuteczne w podwyższaniu koncentracji na pracy badawczej nieaktywnego naukowo pracownika – do kreatywności w nauce wymagana jest motywacja wewnętrzna i talent, a tych czynnikami instytucjonalnymi u nieaktywnych pracowników naukowych wywołać się nie da (Drennan et al., 2013).

Hipoteza wyjaśniająca

Starsi pracownicy naukowcy w Polsce w dość niskim stopniu zorientowani są na badania (choć w podobnym, co młodszy), a przychodząca z awansem praktyczna niezwalniałość likwiduje również zewnętrzną motywację do badań. Zgadzamy się tu ze stanowiskiem prof. Kwieka, i stąd następująca rekomendacja:²

¹ Dane dotyczą okresu 2007-2010. Należy zwrócić uwagę, że wyniki prof. Kwieka oparte są na ankietach wypełnianych przez pracowników naukowych i nie uwzględniają żadnej stratyfikacji jakości publikacji – należy więc podejrzewać, że obraz nauki polskiej jest tutaj i tak przesadnie optymistyczny, biorąc pod uwagę olbrzymią ilość niszowych lokalnych publikacji naukowych wydawanych w Polsce.

² „«Niepublikujący» powinni w coraz większym stopniu albo zostać przekierowani z wyższych i bardziej prestiżowych, zorientowanych na badania, warstw krajowych systemów szkolnictwa do niższych i mniej prestiżowych, albo powinni opuszczać szeregi kadry akademickiej [...]

Rekomendacja 1. Skoncentrować się na tworzeniu dobrych warunków pracy dla jednostek wybitnie produktywnych i skuteczniej eliminować z grona kadry akademickiej pracowników bezproduktywnych. Poprawić jakość i merytokratyczność selekcji pracowników naukowych.

Pracownicy dydaktyczni

Istnieje praktyka przesuwania pracowników nieaktywnych naukowo na stanowiska dydaktyczne. Nie jest to praktyka dobra: często pracownicy po zmianie warunków zatrudnienia nie sprawdzają się również w roli dobrych dydaktyków. Z drugiej strony istnieją wybitni dydaktycy, którzy, aby nimi być, poświęcają swój czas głównie dydaktyce, i nie prowadzą badań. Powodem otrzymania stanowiska dydaktycznego powinien być wybitny talent dydaktyczny pracownika, a nie brak talentu badawczego. Przesunięcie na etat dydaktyczny jest postrzegane w środowisku akademickim jako hierarchiczna degradacja. Ponadto niesie za sobą również ryzyko obniżenia dochodu, wynikające z różnic w wynagrodzeniach na różnych stanowiskach dla pracowników zatrudnionych w uczelniach publicznych. Problemem związanym z realizacją misji uczelni polegającej na kształceniu jest także brak jasno wytyczonej ścieżki kariery dydaktycznej. Jak już wspomniano, na uczelniach polskich w praktyce dominuje model naukowo-dydaktyczny, a osoby zatrudniane na takich stanowiskach, mimo znacznych obciążeń dydaktycznych (nawet do 240 godzin w roku akademickim), mają zajmować się prowadzeniem badań naukowych. Dotychczas na uczelniach nie udało się wypracować dobrego modelu kariery dydaktycznej, który oferowałby osobom o wybitnych uzdolnieniach dydaktycznych możliwość rozwoju i skutecznego wykorzystania swoich predyspozycji.

Rekomendacja 2. Dokładniej weryfikować jakość dydaktyki realizowanej przez pracowników na stanowiskach czysto dydaktycznych. Proponować takie stanowiska jako ewentualną nagrodę za jakość dydaktyki, a nie karę za nieprowadzenie badań. Uczelnie, poza wysokiej jakości badaniami naukowymi, powinny również oferować dydaktykę na odpowiednim poziomie. Dlatego wydaje się konieczne stworzenie realnego modelu kariery dydaktycznej, który pozwalałby na sprecyzowanie możliwości awansu, rozwoju, zakresu obowiązków (także związanych z popularyzacją nauki) oraz kryteriów weryfikacji jego realizacji. W proponowanym modelu wykładowca akademicki musiałby uzyskać jako obowiązkowy stopień doktora, a zwieńczeniem awansu mogłaby być profesura uniwersytecka. Nie powinno być przepaści finansowej w zakresie podstawowych stawek wyna-

w prestiżowym sektorze uniwersyteckim [...] w polskim przypadku – jesteśmy głęboko przekonani – w ogóle nie może być dla nich miejsca (i bynajmniej nie chodzi o to, aby nieproduktywni naukowcy niespodziewanie stali się produktywni przez różne systemy akademickich prestiżowych i finansowych kar i zachęt)” (Kwiek, 2015, 395).

grodzenia między poszczególnymi modelami kariery. Uczelnie powinny doceniać zarówno naukowców, jak i dydaktyków, jednocześnie odpowiednio modyfikując obciążenie dydaktyczne pracowników obu grup.

Różnice między pokoleniami

W powszechnej opinii panuje błędne przeświadczenie, że za małą ilość publikacji naukowych odpowiedzialni są głównie starsi pracownicy. Młoda (poniżej 40 lat) kadra w Polsce wykazuje najniższą w Europie orientację na badania: 18% (w porównaniu z Holandią 36%, Danią 41%, Finlandią 46,2%, UK 52%) (Kwiek, 2015, 456), a niepublikujących naukowców poniżej 40. roku życia jest w Polsce 44,9%. Co ciekawe, w większości krajów Europy Zachodniej produktywność rośnie z wiekiem (por. krajowy indeks produktywności badawczej – Szwajcaria < 40 lat: 13,9, 40-49 lat: 36, 50-59 lat: 42,1). W Polsce takie zjawisko występuje w stopniu znikomym (< 40 lat: 7,6, 40-49 lat: 9,1, 50-59 lat: 10,1). W Europie Zachodniej niepraktykowany jest również model, w którym badacz po 15 latach intensywnych, zwieńczonych sukcesem, starań o uzyskanie stanowiska profesora, wyhamowuje lub wręcz zawiesza swoją aktywność naukową (Kwiek, 2015, 309).

Hipoteza wyjaśniająca

W większości nieaktywni badawczo, ustabilizowani pracownicy akademicy odpowiedzialni są za większość decyzji kadrowych, które często podejmują ze względów pozamerytorycznych, dając tym samym przykład swoim wychowankom. Skutkuje to utrwaleniem złych praktyk i zaszczepieniem ich kolejnym pokoleniom naukowców, którzy w konsekwencji wykazują równie niską jak ich poprzednicy orientację na badania³. Problemem jest brak prawdziwie otwartych konkursów na stanowiska naukowe – komisje rekrutacyjne zwykle preferują własnych wychowanków (Zaremba et al., 2015, 57).

Rekomendacja 3. Należy zobiektywizować procedury zatrudnień. Aby otwartość konkursu nie była fikcją, konieczne są – publiczna dostępność procedury konkursowej i udział w procedurze zewnętrznych członków komisji, utrudniający powszechne rozpisywanie konkursów pod konkretnych kandydatów.

Rekomendacja 4. By zdynamizować zmianę mentalności wśród pracowników naukowych i poprawić możliwość rozwoju młodej kadry naukowej, należy umożliwić pracownikom akademickim posiadającym stopień doktora promowanie doktoratów.

³ Młodzi respondenci powszechnie zgłaszają subiektywność takich decyzji, rolę osobistych kontaktów i brak merytokracji. (Kwiek, 2015, 43) „Polskie uczelnie rekrutują młodych ludzi, którzy już u progu kariery są nauką średnio mniej zainteresowani i w naukę średnio mniej zaangażowani niż ich zachodni koledzy.” (Kwiek, 2015, 456)

Top-10% i czas pracy

Skoncentrujmy się na czołowych 10% pracowników naukowych. Jeżeli ich nie dopuścimy do pracy, zniechęcimy, lub skłonimy do emigracji, stracimy połowę potencjalnych wyników naukowych. Pomimo dużej aktywności naukowej, naukowcy z top-10 poświęcają dydaktyce podobną ilość czasu, co ich mniej produktywni koledzy (12.9 godzin vs. 15). Warto dodać, że ta niewielka różnica nie skutkuje gorszą jakością zajęć dydaktycznych prowadzonych przez naukowców z top-10 z reguły dzięki większej efektywności ich pracy⁴. Spędzają przeciętnie 20,8 godzin tygodniowo na badaniach (w porównaniu do 16.1 godzin w przypadku pozostałych pracowników). Ilość czasu spędzanego na badaniach jest statystycznie istotna dla ilości publikacji (Kwiek, 2015, 407, 409). Co więcej, członkowie top-10 spędzają więcej czasu na zajęciach administracyjnych niż pozostali pracownicy (5,6 godzin tygodniowo w porównaniu do 4,4) i tylko 21,3% z nich uważa, że postawa pracowników administracji uczelni jest pozytywna. Polscy naukowcy „[...] zamiast zajmować się nauką, zajmują się działaniami administracyjnymi, wynikającymi z przerostu biurokracji” (Zaremba et al., 2015, 57).

Rekomendacja 5. Umożliwić wybitnym jednostkom poświęcenie więcej czasu nauce: ograniczenia ilości pensum w nagrodę za publikacje, zapewnienie wsparcia ze strony administracji w kwestii radzenia sobie z biurokracją⁵.

Obciążenie dydaktyką i młoda kadra

Trafna wydaje się hipoteza, zgodnie z którą wczesny etap kariery badacza jest decydujący, jeżeli chodzi o późniejsze sukcesy zawodowe⁶. Mimo to w Polsce młoda kadra poświęca znacznie więcej czasu na dydaktykę niż w większości krajów Europy Zachodniej. W Austrii, Finlandii, Norwegii czy Niemczech naukowcy poniżej 40. roku życia poświęcają średnio 20-25 godzin tygodniowo na badania i 6-8 na dydaktykę. W Polsce jest to 14 godzin na badania i 19,5 na dydaktykę (dystrybucja ta nie zmienia się zbyt w Polsce z wiekiem)⁷. Jedną z wad dominującego na uczelniach publicznych modelu

⁴ Co do wpływu prowadzenia badań na jakość dydaktyki, por. (Prince et al., 2007).

⁵ Najgroźniejsze dla Polski może być dosyć powszechne przekonanie, że nauka może działać w ramach ostrego podziału akademickich ról i zadań, tzn. że, z jednej strony może funkcjonować olbrzymia część kadry pozbawiona woli i/lub możliwości prowadzenia badań naukowych, a z drugiej – przygniatająca mniejszość dysponująca i wolą i możliwościami. Taki podział powoduje rosnące przekonanie zachodniej wspólnoty badawczej, że polska nauka nie jest atrakcyjnym partnerem jako całość (Kwiek, 2015, 432).

⁶ Zwłaszcza w przypadku kobiet wczesne niepowodzenia skutkują obniżaniem szans na późniejsze sukcesy naukowe (Cole et al., 1974).

⁷ „[...] nasza młoda kadra kształci studentów; młoda kadra w Europie Zachodniej przede wszystkim zajmuje się badaniami naukowymi [...]. W Polsce nie powstanie konkurencyjna nauka na

pracownika naukowo-dydaktycznego jest wymuszanie na pracownikach pozornej wszechstronności polegającej na wielorakim angażowaniu pracownika, zwłaszcza osób wyróżniających się. Uczelnie nazbyt chętnie posiłkują się rozwiązaniem typu „2w1”, czyli zatrudnianiem pracowników obciążonych obowiązkami naukowymi i dydaktycznymi. Etatów dydaktycznych i naukowych jest w praktyce mniej⁸. Z finansowego i krótkofalowego punktu widzenia bardziej opłacalnym wydaje się zatrudnienie jednej osoby na stanowisku naukowo-dydaktycznym niż utworzenie dwóch odrębnych etatów – jednego dla naukowca, drugiego dla dydaktyka. Powoduje to, że często pracownicy sprawdzający się w roli naukowców traktują obowiązki dydaktyczne jako przymus. Z kolei osoby o predyspozycjach dydaktycznych muszą prowadzić badania naukowe i ubiegać się o uzyskanie kolejnych stopni i tytułów naukowych. Istotnym problemem polskich uczelni jest nieadekwatna w stosunku do aktualnych potrzeb oferta dostępnych modeli kariery naukowej na uczelniach publicznych. Skutkuje to deficytem wybitnych dydaktyków i obniżeniem konkurencyjności w ubieganiu się o fundusze na prowadzenie badań osób zatrudnionych na etatach naukowo-dydaktycznych w stosunku do pracowników jednostek PAN, instytutów badawczych czy badaczy z krajów zachodnich poprzez ich nadmierne obciążenie dydaktyką oraz działalnością organizacyjną.

Rekomendacja 6. Szczególną uwagę należy poświęcić warunkom rozwoju młodych badaczy świeżo po doktoracie. W szczególności zadbać trzeba o obniżenie liczby godzin dydaktycznych młodym i produktywnym pracownikom. Należy również wprowadzić realną dywersyfikację etatów uczelnianych sprzyjającą rozdzieleniu aktywności naukowej i dydaktycznej.

Studia przed doktoratem

Liczba studentów w Polsce wynosiła w 1984 roku 0,4 mln. Wzrosła do 1,94 mln w roku 2006, i obecnie spada. W roku 2013 wyniosła 1,55 mln, a MNiSW przewiduje dalszy spadek do 1,17 mln w 2025 r. (Kwiek, 2015, 109). Niezależnie od tego, wiele decyzji na uczelniach jest w dużej mierze uzależnionych od liczby studentów, a na większości kierunków studiów obowiązują minima dotyczące ilości studentów na roku lub fakultecie (problemy z ilością studentów wiążą się też z problemem znalezienia wystarczającej ilości godzin, by wszyscy pracownicy realizowali pensum). Prowadzi to do bra-

europiejskim poziomie, jeśli nasza kadra będzie poświęcać tak dużo czasu jak obecnie – w porównaniu z europejskimi kolegami – na kształcenie studentów” (Kwiek, 2015, 448).

⁸ W Ogólnopolskim wykazie nauczycieli akademickich i pracowników naukowych polon.nauka.gov.pl/ w Polsce jest obecnie zarejestrowanych 103 944 osób, z których pracownicy naukowci to 9688, a nauczyciele akademicy to 95 186 osób (przy czym nie jest jasne, jaką część nauczycieli akademickich stanowią pracownicy naukowo-dydaktyczni, a jaką dydaktyczni).

ku rzeczywistej selekcji przy przyjmowaniu na studia i do zaniżenia poziomu egzaminów, a co za tym idzie, całych programów studiów. W wielu dziedzinach nie prowadzi się zajęć po angielsku, co negatywnie wpływa na mobilność późniejszych młodych pracowników nauki (Zaremba et al., 2015, 57) i na ich umiejętność publikowania prac naukowych w języku angielskim. Uniemożliwia to również napływ studentów zagranicznych czy przyjazdy do Polski studentów w ramach programu Erasmus (i sprawia, że uczelnie zagraniczne mniej chętnie podpisują umowy o wymianie studentów z polskimi uczelniami).

Rekomendacja 7. Zlikwidować zależności związane z ilością studentów. Obecność zajęć prowadzonych po angielsku powinna być standardem i nie powinna wymagać dodatkowego uzasadnienia.

Studia doktoranckie

W 2005 r. na studiach doktoranckich było ok. 25 tys. Polaków, w 2013 liczba ta wynosiła ok. 43 tys. Tylko kilka procent z nich ma szansę na etat na uczelni (Kwiek, 2015, 296). Wraz z niżem demograficznym uczelnie starają się nadrobić braki finansowania (i niewypełnione pensum), obniżając wymogi przyjmowania na studia doktoranckie oraz wymogi badawcze względem doktorantów (niektóre wydziały znoszą obowiązek co najmniej jednej publikacji naukowej przed końcem doktoratu, bo „doktorantom będzie za trudno”). Z drugiej strony obserwuje się niepokojącą tendencję odpływu doktorantów reprezentujących wysoki poziom z placówek polskich⁹.

Wielu ankietowanych doktorantów skarży się na niesprawiedliwe procedury prowadzenia doktorantów przez profesorów (Kwiek, 2015, 299). Wybitni polscy naukowcy pracujący za granicą nieraz wspominając swój doktorat w Polsce, mówią o wrogości, feudalnej relacji z promotorem, nieuczciwości promotora, nepotyzmie czy mobbingu (Wagner, 2011, 77). Systemy przyznawania stypendiów, wprowadzając punkty za działalność w praktyce nienaukową, prowadzą do wyłonienia się szeregu strategii „zbierania punktów”: działalność społeczna, udział w bezproduktywnych konferencjach doktoranckich, publikacje w lokalnych czasopismach lub tomikach. Znaczna liczba studentów studiów doktoranckich jednocześnie pracuje zawodowo, co w praktyce obniża poziom ich doktoratów i przedłuża czas trwania studiów doktoranckich.

Rekomendacja 8. Ograniczyć liczbę jednocześnie promowanych doktorantów (sugestia: limit może być zależny od specyfiki dziedziny). Wprowadzić dużo ostrzejszą selekcję

⁹ „Jeżeli w polskim systemie kształcenia naukowców nie dojdzie do radykalnych zmian polegających zwłaszcza na podniesieniu uposażenia doktorantów do poziomu porównywalnego z tym, jaki występuje w innych krajach europejskich, a także na zapewnieniu im wszystkim podstawowych praw pracowniczych (np. podstawowej opieki lekarskiej), to należy się liczyć z coraz większym odpływem [...]” (Wagner, 2011, 74).

kandydatów na studia doktoranckie, czemu powinno towarzyszyć zapewnienie lepszego finansowania na studiach doktoranckich, ale tylko dla wybitnych jednostek. Zobiektywizować (przez recenzje zewnętrzne) wszelkie procedury dotyczące decyzji w kwestii poszczególnych studentów studiów doktoranckich. Punktacja dorobku studentów studiów doktoranckich powinna opierać się tylko na publikacji w recenzowanych czasopismach, zewnętrznych opiniach oraz na zdolności do zdobywania grantów. Nie należy uwzględniać średniej ocen, bo (i) często doktorant jest zobowiązany do uczestniczenia w kursie, który leży poza tematyką jego doktoratu, oraz (ii) w ten sposób karać możemy tych doktorantów, którzy wybierają przedmioty trudniejsze.

Umiędzynarodowienie

Badacze zaangażowani w międzynarodową współpracę naukową we wszystkich obszarach nauki publikują średnio dwa razy więcej artykułów niż badacze nieumiędzynarodowieni (Kwiek, 2015, 350). Poziom umiędzynarodowienia polskich badaczy nie jest satysfakcjonujący, a stosunek badaczy wyjeżdżających do przyjeżdżających 5:1 nie jest korzystny (Zaremba et al., 2015, 54). Jeżeli chodzi o motywy wyjazdu, to choć zarobki odgrywają pewną rolę (Patrzalek et al., 2015), istnieją motywy ważniejsze. Z powodów negatywnych wymienia się: słabą możliwość finansowania badań w Polsce (Wagner, 2011, 91), silnie hierarchiczną strukturę (Wagner, 2011, 157), niejasne procedury i kryteria awansu zawodowego czy oceny dorobku naukowego, wadliwość procedur zatrudnień (zwłaszcza w naukach humanistycznych) (Durlik et al., 2015b, 103-105). Jeżeli chodzi o motywy pozytywne, główne powody wyjazdu to: podniesienie poziomu badań, nowa tematyka, networking, większa szansa na osiągnięcie sukcesu naukowego i możliwość koncentracji na pracy badawczej (Durlik et al., 2015a, 79).

Mobilność krótkotrwała często pogarsza status zawodowy i finansowy naukowca po powrocie do Polski (Durlik et al., 2015a, 80) (choć nie uważają tak naukowcy niemobilni – co powodować może animozje między naukowcami mobilnymi i niemobilnymi, którzy zwykle uważają, że do kraju wracają ci, którym się nie udało (Wagner, 2011, 149)). Wyjazd osłabia więzy z jednostką macierzystą, może prowadzić do utraty preferowanych zajęć dydaktycznych (Durlik et al., 2015a, 83), trudności z zatrudnieniem lub przedłużeniem zatrudnienia po powrocie, a próby modyfikacji praktyk naukowych w jednostce macierzystej przeprowadzane przez powracających naukowców prowadzą do konfliktów z jednostkami niemobilnymi i zazwyczaj nie dają długotrwałych efektów (Wagner, 2011, 181). Zachodzi często zjawisko *pętli migracyjnej* (Iglicka, 2010): naukowcy po powrocie szybko decydują się na dalszy wyjazd pod wpływem stanu zastanego w Polsce.

Obecne rozwiązania administracyjne nierzadko utrudniają pracownikom wyjazdy zagraniczne (Koniczny et al., 2015, 48). Uczelnie często nie zapewniają adekwatnego

wsparcia w przygotowaniu i rozliczeniu wyjazdu od strony administracyjnej, nie zwalnianą pracowników z obowiązków wymagających stałej obecności w jednostce macierzystej (Durlik et al., 2015a, 82) lub wprost zakazują bądź ograniczają czas wyjazdu (Wagner, 2011, 128).

Ponad połowa polskich naukowców na emigracji nie planuje powrotu do ojczyzny (Durlik et al., 2015a, 115). Za ewentualnym powrotem przemawiają względy osobiste, emocjonalne lub patriotyczne, a nie pozytywna opinia na temat obecnej sytuacji na uczelniach w Polsce (Wagner, 2011, 146). Okres krótko po powrocie jest uznawany za najtrudniejszy: naukowcy tracą warunki, które mieli za granicą, otrzymują wyjściową niską pensję i nie ustabilizowali jeszcze swojego statusu w kraju (Wagner, 2011, 212). Główne obawy przed powrotem z emigracji naukowej, ze względu na grant otrzymany w Polsce, to brak gwarancji stałego zatrudnienia po ukończeniu tegoż i świadomość późniejszych trudności z otrzymaniem pracy na Zachodzie po pobycie badawczym w Polsce, który nie będzie postrzegany jako prestiżowy (Durlik et al., 2015a, 112).

Proponowane stypendia dla badaczy przyjeżdżających z zagranicy nie są atrakcyjne finansowo (Konieczny et al., 2015, 48), a ze względu na brak prestiżu odbycie stażu w Polsce jest za granicą postrzegane jako opcja niekorzystna (Zaremba et al., 2015, 54). Nie ma stypendiów wspierających mobilność zagraniczną polskich naukowców bez ograniczeń wiekowych.

Rekomendacja 9. Umożliwić zdalne promotorstwo prac mobilnym pracownikom naukowym: zdarza się, że oficjalnie, aby być promotorem, pracownik prowadzić musi regularnie odbywające się seminarium, co jest dla niego niemożliwe.

Rekomendacja 10. Stworzyć wybitnym polskim naukowcom realizującym prace badawcze za granicą warunki pozwalające na współpracę z badaczami działającymi na terytorium Polski, w tym możliwość zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwość promowania prac doktorskich oraz możliwość pobytów dydaktycznych w ośrodkach krajowych.

Rekomendacja 11. Wprowadzić dla wybitnych jednostek, powracających z zagranicy w celu realizacji grantu w Polsce, gwarancję stałego zatrudnienia po jego zakończeniu.

Rekomendacja 12. Zwiększyć widełki pensji dla pracowników naukowych i bardziej uzależnić pensje od jakości pracy naukowej (i ew. dydaktycznej, dla wybitnych dydaktyków), ocenianej przez zewnętrznych recenzentów (najlepiej po części zagranicznych i nieuwikłanych w relacje koleżeńskie). Szczególny nacisk należy położyć na zapewnienie dobrych warunków wybitnym jednostkom powracającym z zagranicy.

Rekomendacja 13. Wprowadzić stypendia wspierające mobilność polskich naukowców bez ograniczeń wiekowych (Konieczny et al., 2015, 48).

Podsumowanie

Intencją autorów niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na główne problemy i wyzwania, z jakimi muszą zmierzyć się osoby, które wstępują na ścieżkę kariery naukowej w Polsce. Szczególny nacisk został położony na realia panujące na polskich uczelniach, których zadania, poza prowadzeniem badań naukowych, obejmują również kształcenie, co w sposób istotny determinuje warunki działalności naukowej zatrudnionych w nich badaczy. Autorzy zdają sobie sprawę ze złożoności problematyki i mają świadomość, że wiele poruszonych w niniejszym opracowaniu tematów nie zostało omówionych w dostatecznym stopniu. Niemniej jednak przedstawione analizy problemów oraz wysnute na ich podstawie wnioski pozwoliły autorom na sformułowanie rekomendacji, w których zawarto wskazówki służące poprawie warunków realizacji kariery naukowej w Polsce. Mamy nadzieję, że zaproponowane przez nas rekomendacje znajdą odzwierciedlenie w postaci konkretnych zapisów w nowej wersji Ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, pozwalając tym samym na eliminację czynników krępujących rozwój i konkurencyjność naukowców związanych z polskimi jednostkami naukowymi.

Literatura

- Cole J.R., Cole S. et al. (1974). *Social stratification in science*. American Journal of Physics, 42(10): 923-924.
- Drennan J., Clarke M., Hyde A., Politis Y. (2013). *The research function of the academic profession in Europe*. [W:] *The work situation of the academic profession in Europe: Findings of a survey in twelve countries*, str. 109-136. Springer.
- Durlik J., Grzymała-Moszczyńska J., Kałwak W., Kasperek K., Łukowska M., Żymełka A., Wierzchoń M. (2015a). *Opinie o mobilności i doświadczenia migracyjne polskich naukowców – badania ankietowe*. [W:] *Ekspertyza mobilności polskich naukowców*, str. 63-94. Polska Akademia Nauk.
- Durlik J., Grzymała-Moszczyńska J., Kałwak W., Łukowska M., Żymełka A., Wierzchoń M. (2015b). *Powroty polskich naukowców – diagnoza sytuacji i rekomendacje*. [W:] *Ekspertyza mobilności polskich naukowców*, str. 97-115. Polska Akademia Nauk.
- Gliszczyńska-Grabias A., Osajda K. (2016). *Kariera naukowa i finansowanie nauki z perspektywy młodych naukowców*. Nauka 3: 119-133.
- Iglicka K. (2010). *Powroty Polaków po 2004 roku: w pętli pułapki migracji*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Konieczny J., Machniak A., Cipora K., Wierzchoń M. (2015). *Programy wspierające mobilność naukowców*. [W:] *Ekspertyza mobilności polskich naukowców*, str. 29-49. Polska Akademia Nauk.
- Kwiek M. (2015). *Uniwersytet w dobie przemian: Instytucje i kadra akademicka w warunkach rosnącej konkurencji*. PWN.
- Patrzalek O., Zaremba D., Grzesik M., Cipora K., Wierzchoń M. (2015). *Wprowadzenie*. [W:] *Ekspertyza mobilności polskich naukowców*, str. 13-28. Polska Akademia Nauk.

- Prince M.J., Felder R.M., Brent R. (2007). *Does faculty research improve undergraduate teaching? An analysis of existing and potential synergies*. Journal of Engineering Education 96(4): 283-294.
- Wagner I. (2011). *Becoming Transnational Professional. Kariery i mobilność polskich elit naukowych*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Zaremba D., Cipora K., Wierzchoń M., Hasiów-Jaroszewska B., Bujnicki J. (2015). *Mobilność polskich naukowców – dyskusje panelowe*. [W:] *Ekspertyza mobilności polskich naukowców*, str. 51-61. Polska Akademia Nauk.

Voice in the debate “The young in science”

We identify the main problems that scientists (especially young ones) face in their academic career in Poland: lack of diversification of positions, underdeveloped system of motivations, restrictions on mobility and unmeritocratic policies. We present data supporting our diagnosis, and put forward a few recommendations meant to improve the research performance of academic institutions in Poland. (1) The job market should be more objective and more meritocratic, (2) purely teaching positions, properly appreciated, should be assigned to good teachers, not simply bad researchers, (3) academics with PhD degrees should be allowed to supervise PhD students, (4) Top 10% researchers should be in the focus of the institutions, also when it comes to lowering the teaching load, facilitating mobility, (5) the teaching load of young academics is much too high, and (6) too many students are accepted, because various funding-related issues still depend too much on the number of students.

Key words: Academia, young scientists, academic policies, publishing

