

ZOFIA SMOLARSKA¹, KAMILA LEWANDOWSKA¹, EMANUEL KULCZYCKI²

Artyści wobec kultury audytu. Wpływ systemu ewaluacji nauki na uczelnie artystyczne

1. Wstęp

Sektor publiczny od dawna jest przedmiotem „audytyzacji” (Power 1994), jednak jego niektóre obszary przez długi czas pozostawały poza zasięgiem wpływu kultury audytu. Takim obszarem jest działalność artystyczna, której efekty nie są zwykle mierzone i poddawane ocenie w oparciu o z góry określone wskaźniki jakości. Chociaż ocena jakościowa (krytyka sztuki) od wieków jest częścią działalności twórczej, to systemy ewaluacji instytucji i artystów oparte na mierzalnych wynikach (*performance-based evaluation*) są w sektorach kultury rzadkością (Lewandowska 2017). W Polsce działalność artystów została włączona w taki system w związku z objęciem uczelni artystycznych ewaluacją jakości działalności naukowej. W ten sposób twórczość artystyczna, realizowana głównie poza uczelniami (w teatrach, galeriach, filharmoniach, itp.) przez artystów zatrudnionych w szkolnictwie wyższym stała się przedmiotem sformalizowanej oceny, a twórcy zaczęli być rozliczani pod kątem produktywności. Skutki tego zjawiska oraz jego wpływ na uczelnie artystyczne i ich pracowników analizujemy w niniejszym artykule.

Ewaluacja działalności pracowników uczelni artystycznych nie jest w Polsce nowością; jednakże, w porównaniu do wcześniejszych ewaluacji działalności naukowej, wyniki ewaluacji z 2022 roku mają poważniejsze konsekwencje dla przyszłości tych uczelni, a więc i przyszłości artystów w nich pracujących. Po pierwsze, od wyników ewaluacji zależą już nie tylko subwencje przyznawane przez Ministerstwo Nauki, ale także finansowanie, które uczelnie otrzymują od swego „macierzystego” resortu, czyli Ministerstwa Kultury (zob. Rozporządzenie Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 28 grudnia 2018 r.). Po drugie, kategorie naukowe są obecnie powiązane z uprawnieniami do nadawania stopni w zakresie sztuki oraz prowadzenia szkół doktorskich. W konsekwencji administracje uczelni znacznie więcej uwagi poświęcają przygotowaniu się

¹ Dr Zofia Smolarska, dr Kamila Lewandowska (kamila.lewandowska@e-at.edu.pl), Akademia Teatralna im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie

² Dr hab. Emanuel Kulczycki, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Filozoficzny, Scholarly Communication Research Group

do tego procesu i silniej niż wcześniej angażują artystów będących pracownikami naukowo-dydaktycznymi, którzy – jak pokazują nasze badania prezentowane w tym artykule – często po raz pierwszy uświadamiają sobie, że ich działalność naukowa jest przedmiotem audytu.

Jest to więc unikalny moment, w którym można zaobserwować kształtowanie się postaw artystów wobec kultury audytu. O ile istnieją badania dotyczące oddziaływania systemów ewaluacji na działalność pracowników naukowych (m.in. Schneider, Aagaard i Bloch 2014; Aagaard 2015; Korytkowski i Kulczycki 2019) oraz wpływu eksperckich ocen artystycznych na twórczość (m.in. Van Rees i Vermunt 1996; Cattani i in. 2014; Peters i Roose 2021), o tyle nie istnieje literatura dotycząca postaw i strategii artystów wobec zinstytucjonalizowanej ewaluacji sztuki oraz jej wpływu na środowisko uczelni. Artykuł zapełnia tę lukę, pokazując, w jaki sposób uczelnie artystyczne i nauczyciele akademicy reagują na wymagany obowiązek sprawozdawczy i w jakim stopniu realizują wymagania obecnego systemu ewaluacji.

Struktura artykułu jest następująca: w części drugiej omawiamy zjawisko „kultury audytu”, następnie opisujemy międzynarodowy kontekst naszego badania (ewaluację działalności artystycznej w różnych krajowych systemach ewaluacji nauki) oraz metody badawcze. W kolejnych częściach omawiamy wyniki badania: wpływ systemu ewaluacji na działalność badawczo-artystyczną oraz funkcjonowanie uczelni i wydziałów artystycznych. Na zakończenie omawiamy wnioski z badania oraz wkład publikacji do badań z zakresu ewaluacji i kultury audytu.

2. Kultura audytu i audyt kultury

Ostatnie trzy dekady znamionuje wzrost znaczenia praktyk związanych z monitorowaniem, pomiarem wyników i rozliczaniem organizacji publicznych. Trend ten, określony przez Michaela Powera jako „eksplozja audytu” (Power 1994), pojawił się najpierw w Wielkiej Brytanii oraz w innych krajach kapitalistycznego Zachodu, w Polsce natomiast obserwujemy go wyraźniej w ostatnich dwudziestu latach. Zjawisko to jest elementem doktryny neoliberalnego zarządzania środkami publicznymi (*New Public Management*), która nakłada na instytucje publiczne wymóg efektywności w dostarczaniu usług i rozliczalności (*accountability*) w zgodzie z określonymi standardami i wzorcami. Istotna jest w tym kontekście mierzalność (Espeland i Stevens 2008) i porównywalność (Espeland i Stevens 1998) działań ocenianych podmiotów (organizacji i pracowników), z czym wiąże się wciąż rosnąca popularność technik i narzędzi kwantyfikacji i porównywania (Mennicken i Espeland 2019), takich jak wskaźniki, rankingi, ratingi i inne „miary publiczne” (*public measures*) (Espeland i Sauder 2007). Miary te są powszechnie utożsamiane z poziomem jakości usług publicznych (Dahler-Larsen 2019) i wykorzystywane do rozliczania, także finansowego, instytucji w imię efektywnego i transparentnego za-

rzządzania środkami publicznymi. Wszechobecność owych miar i towarzyszącej im logiki ekonomizacji usług publicznych badacze określają mianem „kultury audytu” (Shore i Wright 2015a).

Systemy audytu wywierają znaczący wpływ na różne domeny sektora publicznego. Kultura audytu jednocześnie „indywidualizuje i totalizuje” (Shore i Wright 2015b), tzn. oceniając i szeregując jednostki według nowych standardów jakości i produktywności, reorganizuje całe sektory (np. szkolnictwo wyższe, służba zdrowia, pomoc społeczna). Skutki tego zjawiska można obserwować zarówno na poziomie organizacyjnym, jak i indywidualnym. Po pierwsze, w odpowiedzi na bycie audytowanymi organizacje redefiniują swoje kultury i struktury, podporządkowując je celom definiowanym w odniesieniu do kryteriów audytu (Power 1997). Po drugie, pracownicy są zachęceni do samodyscypliny i „samorozliczalności” w odniesieniu do tego, co się „liczy” (Shore i Wright 2015b) oraz mobilizowani do nieustannej poprawy swoich wyników zgodnie z neoliberalnym ideałem „performującego profesjonalisty” (*performing professional*) (Shore i Selwyn 1998).

Dziedziną sektora publicznego, która w znacznym stopniu została podporządkowana logice audytu, są uczelnie wyższe. Wdrożenie publicznych mechanizmów rozliczania i kontroli w celu „podnoszenia jakości” nauczania (Shore i Wright 1999) i badań naukowych (Hicks 2012) przyniosło widoczne skutki na poziomie instytucjonalnym (m.in. polityki i strategii uczelni) oraz indywidualnym (m.in. praktyki badawcze i publikacyjne naukowców). Między innymi, naukowcy zaczęli dostosowywać swoje praktyki publikacyjne do wymogów stawianych im w różnych reżimach ewaluacyjnych oraz zaczęli przykładać większą uwagę do wyborów kanałów publikacyjnych (czasopism, wydawnictw naukowych). Co więcej, ze względu na stosunkowo krótki okres między kolejnymi ćwiczeniami ewaluacyjnymi (często są to cztery lata) naukowcy zaczęli aplikować o granty i realizować takie badania, które są stosunkowo szybko „publikowalne”, a przez to „bezpieczne”.

W porównaniu do sektora nauki, sektor kultury nie uległ aż tak daleko posuniętej audytyzacji. Choć w kulturze także zaistniał trend neoliberalizacji i wzrost mierników produktywności (Szreder 2016; Adamiecka-Sitek 2016), instytucje kultury nie zostały jak dotąd objęte systemem finansowania, w którym wysokość dotacji zależałaby od ilościowej oceny wyników artystycznych (m.in. Knardal 2017; Lewandowska 2018). Pewne elementy systemów ewaluacji, takie jak mierzenie społecznej użyteczności działalności kulturalnej w celu legitymizacji publicznych wydatków na kulturę (Belfiore 2004) czy próby kwantyfikacji jakości działalności artystycznej inicjowane przez władze publiczne (Gilmore i in. 2017) były realizowane w Wielkiej Brytanii, jednak nie przerodziły się w systemowe rozwiązania. Jednocześnie część polskiego sektora kultury – ta, która stanowi także część sektora nauki, a więc uczelnie artystyczne i artyści w nich zatrudnieni

– została poddana audytyzacji w ramach systemu ewaluacji jakości działalności naukowej i artystycznej. W ten sposób zasady audytu i techniki oceny opartej na wynikach zostały wdrożone w zupełnie nowej dziedzinie – działalności artystycznej. Skutki tego zjawiska oraz jego wpływ w wymiarze organizacyjnym i indywidualnym analizujemy w niniejszym artykule.

3. Kontekst i metody

3.1. Kontekst: ewaluacja działalności artystycznej w systemach ewaluacji nauki

Nasze badanie skupia się na ewaluacji działalności artystycznej w polskim systemie ewaluacji nauki. Warto zauważyć, że system ewaluacji nauki obejmujący działalność artystyczną to rzadkość w skali międzynarodowej. Inne krajowe systemy – m.in. brytyjski, australijski, włoski, hiszpański, słowacki i czeski również ewalują osiągnięcia artystyczne (Lewandowska, Kulczyki, Ochsner, *forthcoming*), jednak osiągnięcia te uznaje się za efekty badań artystycznych (*artistic research*), nie zaś działalności artystycznej jako takiej (Kälvemark 2010; Wilson 2018). W systemach ewaluujących „badania artystyczne” osiągnięcia artystów są oceniane na tych samych zasadach i za pomocą tych samych kryteriów, co osiągnięcia przedstawicieli dyscyplin nauki (Bennett i Franzmann 2013; Barwick i Toltz 2017; Harrison i Draper 2014). Tego rodzaju systemy rozwinęły się zwłaszcza w krajach, w których szersze reformy szkolnictwa wyższego, obejmujące m.in. wcielanie uczelni artystycznych w struktury uniwersyteckie, spowodowały gwałtowną „akademizację” szkolnictwa artystycznego, tj. transformację uczelni artystycznych z instytucji zajmujących się głównie dydaktyką w instytucje „naukowo-dydaktyczne” (Johansson i Georgii-Hemming 2020).

Inne podejście do ewaluacji sztuki można zaobserwować w krajach, w których uczelnie artystyczne zachowały strukturalną niezależność, a sztuka i nauka uznawane są za dwie odrębne sfery działalności twórczej. W Polsce o odrębności sztuki i nauki świadczy między innymi rozdzielanie stopni naukowych (doktor, doktor habilitowany) i stopni w zakresie sztuki. Należy podkreślić, że pierwsza wersja polskiego systemu ewaluacji nauki nie uwzględniała obszaru sztuki. W wersji drugiej, wdrożonej w latach 1998–1999 i opartej na modelu parametrycznym, osiągnięcia artystyczne były początkowo ewaluowane w ramach dziedziny nauk humanistycznych. W kolejnych latach Konferencja Rektorów Uczelni Artystycznych (KRUA) podkreślała konieczność bardziej komplementarnej oceny sztuki (m.in. uwzględnienie większej różnorodności form dorobku artystycznego) i postulowała „wkomponowanie szkolnictwa artystycznego w obecny system [oceny parametrycznej jednostek]” (KRUA 2007). W korespondencji z Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego KRUA akcentowała konieczność ustawowego zrównania

sztuki i nauki, ale jednocześnie proponowała ewaluację jednostek artystycznych na podstawie odrębnej karty oceny, zawierającej „artystyczne ekwiwalenty” osiągnięć naukowych (m.in. reżyseria spektaklu, publikacja partytury, recital, udział w koncercie kameralnym, itd.) (KRUA 2007). Ewaluacja jednostek artystycznych od początku opierała się zatem na zasadzie „równorzędności” (w dostępie do środków na działalność naukową) i „odrębności” (odrębne kryteria ewaluacji, karta oceny) sztuki i nauki (Lewandowska i Kulczycki 2022). Karta została włączona do rozporządzenia w 2012 r., a karty oceny w kolejnych rozporządzeniach parametrycznych stanowiły już tylko modyfikacje tego projektu.

O odrębnym traktowaniu sztuki i nauki świadczy kształt polskiego systemu ewaluacji. Po pierwsze, dyscypliny artystyczne jako jedyne są ewaluowane w ramach dwóch (nie trzech, jak dyscypliny naukowe) kryteriów: 1. Poziom artystyczny prowadzonej działalności (80% oceny); 2. Wpływ działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki (20% oceny); nie są zaś ewaluowane ze względu na efekty finansowe badań naukowych lub prac rozwojowych. Po drugie, ewaluacja w ramach kryterium pierwszego (poziom artystyczny prowadzonej działalności) jest przeprowadzana według odrębnego katalogu osiągnięć (zob. Załącznik nr 1 do Rozporządzenia z 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej) zawierającego rodzaje dzieł artystycznych uwzględnianych w ewaluacji. Treść katalogu została wypracowana w toku konsultacji ze środowiskiem akademicko-artystycznym; efektem konsultacji było znaczne rozszerzenie katalogu w stosunku do karty oceny z poprzednich rozporządzeń parametrycznych. Ponadto, w zgodzie z nową klasyfikacją dziedzin i dyscyplin, stworzono odrębne katalogi dla każdej z dyscyplin artystycznych (sztuki teatralne i filmowe; sztuki muzyczne; sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki) Po trzecie, Rozporządzenie z 2019 r. wyeliminowało konieczność sprawozdawania publikacji w dyscyplinach artystycznych (w poprzednich ewaluacjach osiągnięcia artystyczne mogły stanowić maksymalnie 50% zgłaszanych osiągnięć – pozostałe 50% musiały stanowić publikacje uwzględniane w ewaluacji). Likwidacja tego wymogu jest równoznaczna ze zniesieniem konieczności prowadzenia badań naukowych w dyscyplinach artystycznych i jeszcze bardziej wyraźną odrębnością tych dyscyplin. Po czwarte, przyznawanie punktów osiągnięciom artystycznym ma charakter oceny eksperckiej (inaczej niż w dyscyplinach naukowych, gdzie obowiązuje punktacja czasopism i wydawnictw). Według obowiązujących przepisów, oceny te powinny uwzględniać wcześniejsze ewaluacje środowiskowe (np. za „wybitne” uznawane są osiągnięcia, które otrzymały prestiżowe nagrody krajowe albo zagraniczne) (więcej o kryteriach oceny zob. Lewandowska i Kulczycki 2020).

3.2. Metody

Naszym głównym pytaniem badawczym było, w jaki sposób ewaluacja jakości działalności naukowej wpływa na pracowników prowadzących działalność naukową na uczel-

niach i wydziałach artystycznych w Polsce? Czy wprowadzana na uczelniach artystycznych kultura audytu powoduje, że ich pracownicy internalizują ową zewnętrzną motywację i tworzą przede wszystkim po to, aby wzmocnić swoją pozycję na rynku, a przez to także pozycję swoją na uczelni i pozycję samej uczelni?

Badanie przeprowadziliśmy pomiędzy lutym a lipcem 2021 roku, a więc w okresie intensywnych przygotowań uczelni do nadchodzącej ewaluacji za lata 2017–2021. Był to więc właściwy moment, aby uchwycić to, w jaki sposób uczelnie i ich pracownicy opierają się naciskowi, jaki wywiera na nich ewaluacja, a w jaki sposób poddają się mu. Poprzez badanie chcieliśmy zrozumieć, czy uczelnie i pracownicy postrzegają ewaluację w kategoriach zagrożenia czy szansy; czy i w jaki sposób uczelnie stosują „grę ewaluacyjną”; w jaki sposób obowiązek ewaluacji wpływa na politykę kadrową i grantową uczelni artystycznych, które z kolei odciskają ślad na działalności naukowej pracowników; czy artyści uważają, że zinstytucjonalizowana ewaluacja ich działalności artystycznej jest słuszna i potrzebna?

W ramach badania przeprowadziliśmy częściowo ustrukturyzowane wywiady z 60 pracownikami etatowymi polskich publicznych uczelni artystycznych oraz wydziałów artystycznych działających na uczelniach o profilu ogólnoakademickim. Uczelnie i wydziały zostały dobrane w taki sposób, aby objąć możliwie proporcjonalnie jednostki ewaluowane w każdej z trzech dyscyplin: sztuk teatralno-filmowych (24 osób z 4 jednostek), muzycznych (18 osób z 3 jednostek) oraz plastycznych i konserwacji dzieł sztuki (18 osób z 6 jednostek). Wśród osób badanych byli zarówno pracownicy badawczo-dydaktyczni (49 osób) zajmujący się działalnością artystyczną, badawczą, projektową, konserwatorską oraz kuratorską ewaluowaną w dziedzinie sztuki, jak i pracownicy administracyjni (11 osób). Większość wywiadowanych pełniło w trakcie trwania wywiadu funkcje kierownicze, administracyjne lub inne funkcje związane z przygotowaniem uczelni do ewaluacji (36 z 49 osób): byli to prorektorzy, kierownicy katedr, dziekani i ich pełnomocnicy, przewodniczący rad dyscyplin oraz członkowie wydziałowych bądź uczelnianych zespołów ds. ewaluacji.

Dzięki takiemu doborowi mogliśmy zbadać wpływ ewaluacji na działalność artystyczną i naukową pracowników zarówno ze strony systemu ewaluacji i jego zasad, jak i ze strony samych uczelni, które, np. aby zwiększyć szanse na wysoką ocenę ewaluacyjną, wprowadzają nowe polityki i struktury organizacyjne. W tym znaczeniu udział pracowników badawczo-dydaktycznych odpowiedzialnych za ewaluację w jednostkach był kluczowy dla powodzenia badania. Po pierwsze dlatego, że to na tych osobach ciąży wybór i realizacja strategii uczelni w tzw. grze ewaluacyjnej (Kulczycki, 2019), czyli selekcji i opracowania osiągnięć pracowników w taki sposób, aby uczelnia otrzymała jak najwyższą kategorię. Po drugie, mają oni, z jednej strony, największą wiedzę o kryteriach ewaluacyjnych i, z drugiej strony, o rzeczywistych osiągnięciach pracowników.

Nasze badanie ogranicza się do analizy wpływu ewaluacji w zakresie Kryterium I (poziom artystyczny). W czasie naszego badania uczelnie jeszcze bowiem wciąż nie wiedziały, jakie osiągnięcia wybiorą do tzw. opisu wpływu społecznego lub jak je opiszą – czekały na publikację tzw. przewodnika po Kryterium III przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. Deklarowały jednak, że wybiorą któreś z osiągnięć z lat poprzednich – nie planowały tworzyć wydarzeń „pod” owo kryterium, stąd nie można było jeszcze wówczas obserwować wpływu tego kryterium na polityki uczelni ani na pracowników. Jest to jednak temat warty zbadania w przyszłości.

Wywiady były przeprowadzone on-line i telefonicznie – zarówno z powodu ograniczeń wymuszonych przez pandemię Covid-19, jak i z powodu dowiedzionego braku znaczącej różnicy między wynikami badań jakościowych przeprowadzanych osobiście i zdalnie (Sturges & Hanrahan, 2004). Wywiady trwały między 25 minut a 1,5 godziny, przy czym znacząca większość rozmów trwała ok. 1 godziny. Każdy wywiad poprzedzał wstęp, w którym badaczka informowała osobę wywiadowaną o anonimowości wywiadu oraz możliwości wycofania się z badania w dowolnym momencie, a także prosiła o zgodę na nagrywanie (jedna osoba nie udzieliła zgody i wywiad ten został zachowany w postaci notatek wykonanych podczas rozmowy). Jako że badanie miało charakter eksploracyjny, wywiady były tylko częściowo ustrukturyzowane, tzn. istniała wstępna, wspólna dla każdego badanego lista pytań i zagadnień sporządzona na podstawie wcześniejszych obserwacji, lektury dokumentów dot. zasad ewaluacji oraz wstępnych wywiadów swobodnych z pracownikami uczelni artystycznych. Podczas wywiadów właściwych modyfikowano tę listę i indywidualizowano scenariusz w zależności od dyscypliny uprawianej przez osobę wywiadowaną oraz od pełnionej przez nią funkcji, a także w celu pogłębienia wyrażonych opinii i wątków podjętych przez respondenta.

Transkrypcje nagranych wywiadów poddano analizie metodą kodowania przeprowadzonego w programie komputerowym do analizy jakościowej MAXQDA. Podczas kodowania zastosowano metodę indukcyjną, charakterystyczną dla badań eksploracyjnych poświęconych wcześniej niezbadanym zjawiskom, do jakich należy zinstytucjonalizowana i zcentralizowana ewaluacja sztuki w Polsce. Oznacza to, że zakodowano każdy wywiad osobno, linijka po linijce (*line-by-line coding*), nazywając pojawiające się wątki na bieżąco, tzn. bez uprzednio przygotowanych kodów i dopiero wtedy, po scaleniu powtarzających się kodów, stworzono kategorie oraz sformułowano hipotezy badawcze. Ponadto, każdej osobie badanej został nadany kod składający się z liczby oraz identyfikatora oznaczającego przynależność do grupy badanych: A (pracownik administracyjny), R (pracownik badawczo-dydaktyczny) lub AR (pracownicy badawczo-dydaktyczni, którzy pełnili także funkcje administracyjne lub wykonywali zadania administracyjne związane z przygotowaniem uczelni do ewaluacji). Kody te odpowiadają oznaczeniom cytatów w dalszej części artykułu.

4. Wyniki

4.1. Wpływ ewaluacji na działalność badawczo-artystyczną

Na pytanie o to, czy ewaluacja ma wpływ na działalność badawczo-artystyczną artystów i innych pracowników badawczo-dydaktycznych zatrudnionych na uczelniach i wydziałach artystycznych, badani odpowiadali negatywnie. Wspólne dla badanych było przywiązanie do wartości wolności twórczej i niechęć do kompromisów wobec wymogów administracyjnych, ale spośród wszystkich badanych to twórcy najchętniej deklarowali, że podejmują swoje decyzje niezależnie od ewaluacji. Badani ci twierdzili, że kierują się w swoich wyborach zawodowych kryterium indywidualnego rozwoju, osobistymi zainteresowaniami i „uczciwością artystyczną” (6_R) oraz „dobrem artystycznym”, czyli tym, czy uważają dane przedsięwzięcie za wartościowe, lub tym, co sami mogą „wnieść w dany projekt” (28_R). W dalszych uzasadnieniach owego braku uwidoczniły się istotne różnice w zależności od pozycji zawodowej oraz uprawianej subdyscypliny.

Grupa badanych, w której skład wchodziłi, przedstawicielki i przedstawiciele takich zawodów jak reżyser, scenograf, malarz, grafik, architekt wnętrz, fotograf, kompozytor, dyrygent czy wokalista, wyrażała niewiele zastrzeżeń odnośnie do zasad i kryteriów obecnej ewaluacji, twierdząc, że nowe zasady wreszcie odzwierciedlają charakter ich działalności. W związku z tym mogą bez problemu sprawozdać swoje najważniejsze dokonania bez naginania się do kryteriów. Postawę wobec ewaluacji tej grupy można określić cytatem z dwóch respondentów, którzy niezależnie od siebie stwierdzili: „po prostu robię swoje” (47_AR, 22_AR).

Badani z tej grupy przejawiali jednocześnie wyraźne poczucie sprawczości i wpływu na swoje zawodowe losy. Wiąże się to po pierwsze, z tym, że część tych zawodów ma wysoką pozycję w branżowej hierarchii. Duża widoczność takich zawodów, jak reżyser, kompozytor czy dyrygent, przejawia się m.in. istnieniem nagród indywidualnych w konkursach i na festiwalach, dzięki czemu ich praca może zostać wyróżniona i – zgodnie z obecnym kształtem katalogu osiągnięć – ma szansę otrzymać najwyższą punktację w ewaluacji.

Osoby z tej grupy deklarowały również, że obowiązek ewaluacji nie zwiększa ich motywacji do pracy twórczej, ponieważ praca ta i tak jest rdzeniem ich tożsamości i zawodowej aktywności – czują się przede wszystkim artystami, a dopiero na drugim miejscu pracownikami uczelni. Niektórzy twierdzili nawet, że ich indywidualny wkład w ewaluację oraz konsekwencje płynące z ewentualnego braku osiągnięć, które mogłyby być sprawozdane, jest im obojętne. Dotyczy to przede wszystkim twórców o wysokiej pozycji, którzy nie narzekają na brak zamówień.

„Myślę, że dla ludzi, którzy dużo pracują, jako reżyserzy czy scenografowie, czy aktorzy, to [ewaluacja] chyba nie ma takiego znaczenia. Myślę, że jesteśmy na uczel-

ni, ponieważ lubimy uczyć, przynajmniej ze mną tak jest, naprawdę nie ma innego powodu. W związku z tym, jeżeli będę miała za mało punktów i mnie zwolnią, no to szkoda, ale to naprawdę jakoś mnie nie wprawi w rozpacz.” (23_R)

Obojętność wobec ewaluacji i jej konsekwencji wydaje się wynikać z wysokiego poczucia własnej wartości na rynku sztuki, co wiąże się z kolei z bezpieczeństwem finansowym. Ponadto naginanie charakteru dotychczas uprawianej twórczości „pod” ewaluację (np. szukanie dużych zespołów do wykonania wielkoobsadowych dzieł) zwyczajnie nie opłaca się osobom, którym i tak nie brak prestiżowych, czyli nagradzanych lub prezentowanych w obiegu międzynarodowym, osiągnięć. Deklarowany brak wpływu ewaluacji na działalność osób z tej grupy nie tyle świadczy o tym, że faktycznie – jakby sami często chcieli – są wolni od wymagań systemu. Przeciwnie – twórcy ci stanowią przykład wysoko wydajnych profesjonalistów, którzy już wcześniej przystosowali się do kultury „wysokiego performansu” (McKenzie 2010). Bycie w sytuacji ciągłego sprawdzianu jest ich codziennością – wszak w przypadku osób widocznych i prezentujących dzieła w prestiżowych miejscach każda premiera, wernisaż czy recital jest dla nich momentem, w którym poddają się ocenie całego środowiska i w którym ich miejsce w niepisanym rankingu poddawane jest rewizji.

Nieco inne powody braku wpływu ewaluacji na działalność podawali przedstawiciele i przedstawicielki zawodów, takich jak: tancerz, choreograf, dramaturg, rzeźbiarz, operator filmowy, projektant, reżyser dźwięku, a także reżyserzy i reżyserki młodego pokolenia oraz część aktorów i muzyków. Ta grupa również uważa, że ewaluacja w żadnej mierze nie wpływa na ich działalność artystyczną i projektową, ale to dlatego, że ich działania w dużym stopniu zależą od uwarunkowań zewnętrznych wobec środowiska uczelni. Mowa tu zarówno o artystach-freelancerach, których jedynym stałym zatrudnieniem jest praca na uczelni, jak i o artystach zatrudnionych na etatach w instytucjach kultury, np. w teatrach czy w orkiestrach. Twierdzą, że ich artystyczne losy kształtuje w największej mierze sytuacja na rynku sztuki i w przemyśle (w przypadku projektantów) oraz polityka instytucji kultury dotycząca np. decyzji obsadowych czy istnienia programów stypendialnych oraz dostępność grantów, dzięki którym można realizować projekty, np. kręcić filmy czy uczestniczyć w międzynarodowych wydarzeniach. Niektórzy badani mówili także o sporym wpływie zwykłego szczęścia na nich kariery, a także podkreślali, jak ogromne piętno na ich twórczych życiorysach odciskają obecnie ograniczenia związane z pandemią Covid-19, które znacznie spowolniły sektor kultury.

Ta grupa badanych wskazywała także, że obecne zasady ewaluacji nie biorą pod uwagę specyfiki twórczości zespołowej w teatrze, tańcu, filmie, sztukach projektowych czy w grupowych działaniach multimedialnych, o czym świadczyć ma fakt, że osiągnięcia najwyżej punktowane mają indywidualistyczny charakter. Natomiast wiele twórczych

zawodów takich, jak scenarzysta, dramaturg, reżyser dźwięku, operator filmowy, asystent reżysera czy projektant, jest w wysokim stopniu zależne od innych podmiotów procesu twórczego i produkcyjnego. Przedstawiciele tych zawodów rzadziej inicjują projekty (raczej czekają na zaproszenie do współpracy), a co jeszcze ważniejsze, nie mają wpływu na to, kiedy dzieło, przy którym pracowali, ostatecznie wejdzie do obiegu, lub na to, czy ich projekt w ogóle zostanie zrealizowany (choćby w przypadku projektantów i rzeźbiarzy uczestniczących w konkursach na projekt). Osoby tworzące dzieła w zespole realizatorów mają też tylko pośredni wpływ na to, jakiej jakości będzie ostateczne dzieło, a więc i na szansę otrzymania prestiżowej nagrody. Ponadto za pracę w zawodach mało widocznych, takich jak kurator teatralny, dramaturg czy asystent reżysera, bardzo rzadko w ogóle przyznaje się nagrody indywidualne.

Z powodu owej silnej zależności od czynników niezależnych od starań samego artysty ewaluacja nie inspiruje tej grupy badanych do bardziej wyężonych wysiłków w celu zdobywania cennych, wysoko punktowanych osiągnięć. Jedni twierdzą, że i tak na co dzień bardzo się starają, aby, pokonując liczne bariery, utrzymać się w zawodzie, inni zaś – o bardziej stabilnej pozycji ze względu na etat w instytucji kultury – zwracają uwagę na ograniczone pole własnej inicjatywy w ramach etatu (w praktyce rzadko mają możliwość np. wyreżyserowania spektaklu zamiast zagrania w sztuce). Być może właśnie ze względu na wysoce relacyjny charakter pracy tej grupy badanych, są oni znacznie bardziej wyczuleni na kwestie wpływu ewaluacji na środowiskowy etos. Wielu z nich ma poczucie niesprawiedliwości oraz przekonanie, że ewaluacja w obecnym kształcie utrwała istniejące zawodowe hierarchie, zamiast sprawiedliwie ocenić jakość osiągnięć, nakład pracy oraz wspierać misję szkół artystycznych. Kształt katalogu zdaje się także odzwierciedlać i pogłębiać istniejący podział na bardziej i mniej prekarne profesje w świecie sztuki, doprowadzając do, jak to ujął jeden z badanych, „reprodukcji prestiżu” (9_R), czyli, jak to ujęła inna badana, podtrzymują „bardzo hierarchiczny system” (26_AR). Inni badani zwracają uwagę na pogłębianie niekorzystnych podziałów na naukę i sztukę. Szczególnie boleśnie odczuwają to osoby zajmujące się działalnością interdyscyplinarną na pograniczu praktyki i teorii, np. badaniami artystycznymi czy konserwacją dzieł sztuki. Wynikiem ich pracy badawczej są często artykuły pisane w interdyscyplinarnych zespołach (z naukowcami z innych dziedzin, m.in. nauk chemicznych), które w obecnej ewaluacji nie mają szansy na tak wysoką punktację jak dzieła indywidualne, choć są publikowane nierzadko w istotnych czasopismach naukowych.

Osoby, które spełniają się artystycznie i naukowo w pracy ze studentami lub w pracy społecznej na rzecz środowiska akademickiego i twórczego, szczególnie martwią się skutkami wprowadzania kultury audytu w obecnym kształcie. Osoby z tej grupy przyznają się do działań podejmowanych pod dyktando ewaluacji, np. szukają etatów w instytucji kultury lub decydują się na strategię pośrednią. Wykonują kilka osiągnięć głównie

do celów sprawozdawczych, a kiedy ten formalny obowiązek wobec pracodawcy spełnią, oddają się działalności, którą uznają za swoją misję.

„Przecież ja tego nie robię dla punktozy, ja to robię dla studentów, dlatego, że kocham to, co robię i chcę dalej pracować z tym chórem czy z tą orkiestrą, to przynosi mi satysfakcję i nie interesuje mnie to, czy to będzie za 5 punktów czy za 10, bo ja i tak to będę robić. Ale oczywiście muszę jako pracownik uczelni mieć na uwadze to, że muszę przez te cztery lata zrobić przynajmniej jakieś jedno wydarzenie, które gdzieś tam mi się zmieści w tej ankiecie, żeby nie przynosić po prostu w razie czego minusów.” (37_AR)

Mimo iż badani rzadko przyznawali się do wpływu ewaluacji na własną działalność, to skorzy byli zauważać ów wpływ w swoim otoczeniu, w tym na innych pracowników uczelni, określając go mianem punktozy. Chociaż Ustawa 2.0 miała jej zapobiegać, według badanych punktoza na uczelniach artystycznych wciąż istnieje, choć zmienił się nieco jej charakter. Przyznawali zgodnie, że skończyło się m.in. masowe produkowanie monografii, które były cenne punktowo w poprzedniej ewaluacji, niemniej twierdzą, że obecnie punktoza bywa nawet większa, ponieważ wzrosła odpowiedzialność poszczególnych pracowników (przez brak tzw. „lokomotywu”, tj. pracowników, którzy swoimi wysoko punktowanymi osiągnięciami uzupełniali brak osiągnięć innych), a także dlatego, że poważniejsze mogą być konsekwencje wyników obecnej ewaluacji dla całych uczelni.

Osoby zaangażowane w zbieranie dorobku zauważają w ankietach kolegów (nigdy u siebie!) próby naginania faktów, np. wyolbrzymiania rangi wydarzenia, aby wpisać się w wytyczne z rozporządzenia i uzasadnić duże znaczenie swych w rzeczywistości ostatnich osiągnięć. Po drugie, zauważono, że niektórzy nauczyciele akademicy „nabijają” sobie punkty, tworząc z myślą o ewaluacji niskowartościowe, mało oryginalne wydarzenia o charakterze w głównej mierze komercyjnym, choć w charakterystyce osiągnięcia mogą one wyglądać imponująco (szczególnie dla ewaluatora spoza dyscypliny), bo odbywają się np. za granicą. Innym przykładem jest tworzenie na siłę kolejnych osiągnięć w ramach jednego dzieła, np. dokładanie własnego na szybko skomponowanego utworu do wykonywanego recitalu. Punktoza przejawia się wreszcie w codziennych rozmowach, w których słychać „myślenie punktami”, czyli przeliczanie konkretnych osiągnięć na potencjalne punkty ewaluacyjne i na tej postawie porównywanie zasług dla uczelni. Zauważono także działania strategiczne już na etapie planowania działania, np. zdobywanie patronatów czy współpracy z istotnymi instytucjami w celu zbudowania wrażenia prestiżowości osiągnięcia (w obecnej ewaluacji o dużym znaczeniu osiągnięcia mają świadczyć właśnie m.in. patronaty i prestiżowe miejsca prezentacji). Takie zachowania – twierdzą niektórzy badani – nie idą w parze z pierwotnymi założeniami obecnej ewaluacji, która miała przedkładać jakość nad ilość.

Część badanych pogodziła się jednak z faktem, że punktoza jest elementem ewaluacji albo nawet, jak twierdzili niektórzy, że jest cechą każdego systemu oceny opartego na kategoriach punktowych. Owa akceptacja może wiązać się z tym, że, jak zauważają sami badani, punktoza jest częścią szerszego trendu, który od pewnego czasu toruje sobie drogę do uczelni i instytucji kultury, a który opisaliśmy we wstępie jako kulturę audytu.

„Ja zauważyłem taką sytuację, [że] doszło do wypaczenia chyba też instytucji kultury, teatrów, to znaczy, że z tego, co obserwuję, przynajmniej tak się dzieje w moim teatrze, że ważne jest to, jak słupki są powypełniane. Ilu widzów przyszło – im więcej, tym lepiej, co zrobiliśmy – im więcej, tym lepiej, ilu zagranicznych artystów – im więcej, tym lepiej. I tak dalej. Wchodzimy w jakąś paranoję, zamiast skupiać się na dziele i na tworzeniu, my po prostu skupiamy się na cyferkach.” (1_AR)

Badani odczuwają rosnącą presję, aby oceniać działalność artystyczną wedle z góry narzuconych kryteriów ilościowych, które mają potwierdzić widoczność i prestiż osiągnięć. Pracownicy administracji wskazują, że ta nowa „kultura pracy”, jak określiła ją respondentka, jest dla wielu pracowników niezrozumiała.

„5 lat temu, 4 lata temu też to aż tak bardzo nie było wymagane, więc pracownicy nie mają takiej kultury pracy, żeby zbierać na wszystko potwierdzenia. [...] Też się buntują, że takie rzeczy muszą sprawozdawać, że muszą poświadczać coś, czego są autorami.” (43_A)

Z kolei członkowie uczelnianych zespołów ds. ewaluacji zauważają powolne budowanie się tej nowej kultury pracy, o czym świadczyć ma większa dbałość pracowników o to, by informacja o ich działaniach była opublikowana na stronie internetowej lub w katalogu instytucji. Mimo to większość badanych boleśnie odczuwa ów wzrost biurokracji, jaki wiąże się z funkcjonowaniem w kulturze audytu, uważając, że coraz liczniejsze obowiązki sprawozdawcze odciągają ich od meritum ich działalności i nie pozostawiają czasu na rozwój. Ewaluacja jakości działalności naukowej nie jest przecież jedynym audytem, jaki przechodzą uczelnie artystyczne. Tym samym nieśmiało powraca w gremiach uczelnianych dyskusja na temat akademizacji szkolnictwa artystycznego – kosztów, jakie w związku z tym trzeba ponosić, i tego, czy owe koszty są proporcjonalne do korzyści, jakie z tego płyną. Jednocześnie warto zastrzec, że w mniejszym stopniu problem ten doskwiera osobom o orientacji teoretycznej, które w przeszłości zatrudnione były na uczelniach nieartystycznych, gdzie przyzwyczyły się do obowiązków sprawozdawczych; podobnie jest z osobami z najmłodszego pokolenia, które nie znają rzeczywistości sprzed parametryzacji.

Jedna z osób badanych wprost odwołała się do brytyjskich źródeł polskiego systemu ewaluacji sztuki, krytykując jego niedopasowanie do lokalnego kontekstu:

„Dla uczelni artystycznych jako pewien wzór, punkt odniesienia został wskazany system brytyjski. I zostały nawet podane takie linki, na których moglibyśmy się wzorować, gdybyśmy chcieli, no i jak tam się wejdzie w te linki, i je naprawdę przeczyta, no to część osób bardzo szybko odkryje, że to nie jest ten system szkolnictwa artystycznego jak nasz. Że to jest zupełnie inny obszar, że to są wydziały artystyczne na uniwersytetach, które pełnią zupełnie inną funkcję, w zupełnie innym świecie naukowym są w tym momencie zakorzenione i mają zupełnie inny rodzaj otoczenia kulturowego i naukowego”. (15_AR)

Negatywny stosunek badanych do audytu może wpływać na opisane wyżej deklaracje braku wpływu ewaluacji na ich własną działalność. Taka deklaracja może być bowiem częścią strategii wewnętrznego oporu przed audytem postrzeganym jako zagrożenie dla *status quo* (dla istnienia uczelni w dotychczasowym modelu), dla autonomii uczelni, artystów i samej sztuki.

Jednocześnie zauważalne jest pewne napięcie między poglądem o szkodliwości audytu, który generuje punktozę, a przekonaniem, że jest on mimo wszystko niezbędny, a nawet w pewnych aspektach korzystny. Badani twierdzili na przykład, że ewaluacja mobilizuje do działania, choć jednocześnie wskazywali, że oni sami takiej mobilizacji nie potrzebują, jako że jest ona częścią ich etosu jako nauczycieli akademickich przekazywanego w relacji mistrz – uczeń.

„Ja się ku temu skłaniam i jestem bardzo wdzięczna swoim mentorom, którzy w wieku prawie, no, nawet emerytalnym, mówią mi, że cały czas się uczą i że cały czas doświadczają czegoś nowego i że przeskakują samych siebie – to też jest mi bardzo potrzebne w tej pracy naukowej. Chyba bym nie miała sumienia nie pracować, nie praktykować zawodu i iść do studentów i ich tego uczyć.” (3_AR)

Inni wskazywali, że ewaluacja może pomóc uczelniom budować lepszą kadre, a zwalniać osoby bez istotnego dorobku, jednocześnie jednak zastrzegano, że obowiązek sprawozdawczy nie powinien być narzędziem przymusu produktywności, bo prowadzi to do wypalenia twórczego lub maskuje już istniejący problem wypalenia, nie mierząc realnej jakości sprawozdawanych osiągnięć (więcej o zmianach kadrowych poniżej). Przyznawano, że uczestnictwo w ewaluacji jest koniecznym kompromisem na rzecz uczestnictwa w systemie finansowania nauki i zarazem w prestiżowym gronie uczelni ogólnoakademickich, co umożliwiłoby kontynuowanie akademickich tradycji czy pozyskiwanie dodatkowych funduszy na działalność naukowo-artystyczną.

4.2. Wpływ ewaluacji na funkcjonowanie uczelni i wydziałów

Pracownicy administracyjni, członkowie działów ewaluacji, a także osoby niedawno powołane na stanowiska funkcyjne odpowiedzialne za przygotowanie uczelni do ewaluacji (np. prorektorzy ds. nauki) deklarowali największy wpływ ewaluacji na swoją

pracę. Wpływu tego jednak (jak pisaliśmy na początku tego rozdziału) nie dostrzegają w swej własnej działalności badawczo-artystycznej, a w przyroście obowiązków organizacyjnych oraz w konieczności dokształcania się w temacie ewaluacji. Pracownicy administracyjni i osoby na stanowiskach funkcyjnych podkreślali, że wyniki obecnej ewaluacji mają znacznie większą wagę dla uczelni (zadecydują o jej „być lub nie być”), niż poprzednie tego typu audyty. Pociąga to za sobą większe poczucie odpowiedzialności u tych osób. Owa wysoka stawka, ale także nowe zasady sprawozdawania dorobku przy jednoczesnym braku jasnych kryteriów oceny sztuki generują duży stres wśród tej grupy badanych. Nieprzygotowane do późna systemy do wprowadzania danych o dorobku nauczycieli akademickich w dziedzinie sztuki (np. POL-on 2) uniemożliwiały oszacowanie wyniku audytu, co dodatkowo budowało atmosferę niepewności i napięcia.

Dla części badanych z tej grupy kolejnym stresorem jest fakt, że pracownicy badawczo-dydaktyczni nie mają dostatecznej świadomości wagi obecnej ewaluacji i za mało wspierają administrację w czynnościach sprawozdawczych, np. w terminowym i wyczerpującym wypełnianiu ankiet.

„To [ewaluacja] ma bardzo duże konsekwencje w przyszłości i mimo że staramy się przekazywać te informacje osobom prowadzącym działalność i zwracać uwagę na pewne aspekty, że wiąże się to na przykład z finansowaniem uczelni, albo z uprawnieniami, które mamy/które będziemy mieli, to mam wrażenie, że do chwili obecnej brakuje takiej świadomości. Że wszyscy traktują to po prostu jako przykry obowiązek, kolejną sprawozdawczość, kolejny wniosek i tyle. A nie ma tej świadomości, że wszyscy pracujemy na to i ostatecznie ta ocena tak naprawdę może też wpłynąć na przyszłą pracę.” (5_A)

Jeśli chodzi o budowanie świadomości i poczucia współodpowiedzialności wśród pracowników strategii uczelni są dwojakie. Kierownicy niektórych jednostek są zdania, że nie należy zaprzętać artystom głów ewaluacją i jej zasadami, co wynika po części z przekonania, że artystów te kwestie nie interesują, nie mają też do nich odpowiednich zdolności oraz że większa wiedza o ewaluacji mogłoby niepotrzebnie ograniczać ich twórczość. Jednocześnie jednak kierownictwo daje sobie prawo do doradzania pracownikom w grach ewaluacyjnych, a nawet wywiera na nich presję.

„My w ogóle nie mamy pretensji do tych kolegów, że ich tam mniej obchodzą te zarządzenia, my to mamy znać – kierownictwo. [...] To nie mogą być artyści, to muszą być ludzie, którzy znają się na organizacji i którzy są pomocni artystom, robią presję na nich. [...] Czasami są pewne propozycje ze strony kolegów: to może wydam, zrobię tak, a my mówimy: nie, tego nie zrobisz, bo to jest źle, to jest niepunktowane.” (16_AR)

Drugim powodem deklaracji o braku wpływu audytu na twórczość może być więc niska świadomość ewaluacji w ogóle – jej zasad, kryteriów i skutków.

Niektóre jednostki zdecydowały się natomiast włączyć część pracowników badawczo-dydaktycznych w obowiązki związane z ewaluacją, tworząc zespoły ds. ewaluacji. Członkowie tych zespołów – liczących od kilku do kilkunastu osób – mają za zadanie przypominać swoim kolegom z tych samych wydziałów o obowiązku dostarczenia wypełnionych ankiet oraz często uczestniczą w wyborze najważniejszych osiągnięć, jako że znają charakter działalności w danej subdyscyplinie lepiej niż pracownicy administracji. W tych jednostkach odpowiedzialność za ewaluację zaczyna rozkładać się bardziej równomiernie. Nie tylko usprawnia to czynności administracyjne, ale także buduje większą świadomość oraz wiedzę części pracowników na temat kryteriów ewaluacji, a przy tej okazji także istniejącej punktozy – pracownicy z tych zespołów mają bowiem unikalny dostęp do ankiet swoich kolegów.

Do takich osób kierowane są też pytania i wątpliwości pozostałych pracowników badawczo-dydaktycznych dotyczące np. sensu udziału uczelni artystycznej w ewaluacji. Wtedy tłumaczy się ów udział przede wszystkim ryzykiem utraty finansowania i możliwości prowadzenia dotychczasowej działalności na podobnych zasadach. Znaczące wydaje się, że nie pada w tym kontekście oficjalny cel ewaluacji – stymulowanie wysokiej jakości badań – co świadczyć może o tym, że uczelnie postrzegają ewaluację głównie jako biurokratyczny obowiązek i zewnętrzny przymus albo „straszak” na pracowników, a nie narzędzie motywujące do działań badawczo-artystycznych na wysokim poziomie czy do środowiskowej refleksji na temat jakości artystycznej. Potwierdza się tym samym gorzka teza Powera, że audyt stał się organizacyjnym rytuałem mającym na celu potwierdzenie dotychczasowego sposobu działania, a nie jego krytykę (Power 1997). Tę tendencję zauważa jedna z badanych, wskazując, że uwaga pracowników koncentruje się na trosce o to, czy ich działania dostaną odpowiednią punktację, nie rośnie natomiast ich świadomość co do potrzeby prowadzenia wysokiej jakości badań (5_A).

Część pracowników – twórcy najbardziej zajęci – faktycznie chce być w jak najmniejszym stopniu zaangażowana w sprawy ewaluacji, będąc pochłonięta działalnością artystyczną. Inna część badanych – u której zaangażowanie rozkłada się bardziej po równo między pracą na uczelni i własną twórczość – odczuwa natomiast brak otwartej, uczelnianej dyskusji na temat audytu – jego zasad, sensu i wpływu na ich działalność. Przeszkadza im brak transparentności działań uczelni, brak informacji zwrotnej na temat jakości sprawozdawanych osiągnięć i wiedzy na temat ewaluacji i jej kryteriów.

„Tego mi brakuje, krótko mówiąc, jakiegoś takiego feedbacku, [...] że[by] ktoś jakby spotkał się ze mną i opowiedział mi, co w danym roku [...] zrobiłem [...] na rzecz uczelni, czy zrobiłem, nie wiem, za dużo wobec średniej uczelnianej, czy za mało, czemu to służy w ogóle, [...] chciałbym wiedzieć po prostu, jak to wszystko funkcjonuje. [...] Do tej pory ta praca na rzecz parametryzacji wyglądała w ten sposób, że

raz na pół roku dostawałem tabelki do wypełnienia [...] wypełniałem je [...] i tyle, i to znikало, więc to jest takie demotywujące, szczerze mówiąc.” (9_R)

Kolejnym (obok przekonania o głównie biurokratycznym sensie audytu) powodem braku szerokiej dyskusji środowiskowej o ewaluacji może być fakt, że część osób na stanowiskach kierowniczych nie obawia się o wynik ewaluacji i spodziewa się, że ich uczelnia otrzyma kategorię przynajmniej B+. Osoby te są tak pewne wartości osiągnięć swoich pracowników, że nie wyobrażają sobie utraty uprawnień właściwych dla uczelni ogólnoakademickich, nie mówiąc o tworzeniu scenariuszy na taki wypadek (oprócz standardowego w takich przypadkach odwołania od decyzji). To potwierdza znów tezę Powera o rytualnej funkcji audytu, który ma przede wszystkim legitymizować działanie podmiotu i jego prawo do subsydiów (Power 1997). Pytani o to, czy uczelnia w takim razie dokonuje zmian, aby powalczyć o najwyższą kategorię, osoby zarządzające przygotowaniem do ewaluacji odpowiadają, że pieniądze na działania naukowe w szkolnictwie artystycznym są generalnie i tak niewielkie i że tak pozostanie lub nawet będzie ich jeszcze mniej, więc wyniki audytu decydują tylko o tym, jak owe niewielkie środki będą rozdzielone.

„Tort jest mały tak naprawdę, każdy i tak dostanie po kawałeczku, [...] bo tu i tak nie zdarzy się więcej pieniędzy, między nami mówiąc, to raczej jest tak, że tylko mniej tortu będzie do podziału.” (7_AR)

Tego rodzaju opinie stanowią kolejny dowód oporu badanych przed narastającą presją audytu, który obecnie przyjął bardziej zdecydowaną formę „jakość za pieniądze” (*value for money*).

Żadna z badanych jednostek nie chce wpływać wprost na kierunek poszukiwań twórczych pracowników. Powód tego bywa pragmatyczny – nie wiadomo, jak długo utrzymają się obecne zasady ewaluacji, nie mają więc sensu działania, których rezultaty mogą być widoczne dopiero za kilka lat. Drugim powodem braku prób wywierania wpływu jest przekonanie panujące wśród osób zarządzających, że sztuki nie da się „zaprogramować”, a tym bardziej w tak krótkim czasie, jakim jest jeden okres ewaluacyjny. Równie istotna jest niechęć u osób funkcyjnych będących jednocześnie artystami do jakiegokolwiek ingerowania w działalność artystyczną pracowników, za co odpowiedzialny jest panujący wciąż w środowisku twórczym romantyczno-wolnościowy dyskurs. Jak wyraził się jeden z badanych: „Sztuka to ostatni bastion wolności” (45_AR). Niemniej rosnąca presja audytu na uczelnie skutkuje pewnymi zmianami w ich politykach, które z kolei wywierają pośredni wpływ na działalność artystyczno-badawczą pracowników.

Część uczelni tworzy nowe regulaminy grantów wewnętrznych, poszerzając formularze wniosków o opis korzyści planowanego projektu dla ewaluacji. Co istotniejsze, decydują o zawieszeniu finansowania na niepunktowany lub niskopunktowany rodzaj działalności, np. udział w konferencjach bez referatu lub działania multidyscyplinarne

i międzyuczelniane, w których udział pracownika może ostatecznie okazać się niewielki.

„Na pewno nie powstaną programy, w których uczestniczyłem wcześniej i które były możliwe wcześniej, no bo one są jakby trudne do opisania [w ewaluacji] i niepotrzebne do opisania. To znaczy taka jest w tej chwili sytuacja, powiedzmy, że współpracujemy szeroko, mamy inżyniera, mamy artystę wizualnego i mamy jeszcze muzyka, to każdy z nich będzie dążył do tego, żeby wydzielić tą swoją działkę pomiędzy i żeby ta działka, jego część, była na tyle wyraźna, żeby coś z tego było [dla ewaluacji]. [...] A kiedyś, myślę, że była sytuacja taka, w której skupienie całego zespołu było na tym, żeby osiągnąć określone cele dla całego projektu. I [...] jak się okazuje pod koniec, że ta część wizualna nie musi być tak bardzo eksponowana, można było sobie powiedzieć: no dobra, no tym razem ja odpuszczę, ale projekt był warty tego. A w momencie obecnym jeśli odpuszczę, no to straciłem, jeśli myślę tylko parametryzacją. Czyli tego myślenia o współpracy nie będzie, bo wszyscy od razu przeliczają to na punkty.” (31_R)

To narastające ciśnienie przekłada się także na presję wywieraną na nauczycieli akademickich w kwestiach takich, jak np. wybór dyscypliny. Osoby funkcyjne przyznawały, że zdarzało im się przekonywać pracowników mających osiągnięcia w dwóch dyscyplinach artystycznych, aby składali oświadczenia o przynależności tylko do jednej z nich po to, żeby koncentrować potencjał badawczy jednostki pod kątem ewaluacji. Powoduje to, że część dorobku artystycznego nauczycieli przestaje być widoczna dla uczelni.

Innym rodzajem wywieranej presji są indywidualne rozmowy dyscyplinujące z tymi pracownikami, którzy stanowią dla uczelni ryzyko otrzymania minusowych punktów, co wymusza mobilizację. W czasie pandemii niektóre jednostki narzuciły pracownikom, którzy mogliby mieć trudność z dostarczeniem jakiegokolwiek osiągnięcia, obowiązek pisania artykułów (także praktykom). Inne – dostrzegające niedostosowanie kryteriów do specyfiki działalności części pracowników, np. reżyserów filmowych – próbując nakłonić pracowników do przesterowania działalności, stawały przed dylematem, jaki opisuje jeden z respondentów:

„W tym momencie w obszarze filmowym mamy bardzo duży problem ze zgłoszeniem czterech osiągnięć. I zaczęliśmy się zastanawiać, czy w tym momencie jest to sprawiedliwe, że my teoretycznie mielibyśmy reżyserów przekonywać do tego, żeby robili, w cudzysłowie, jakieś zapychacze, na siłę wystawy fotograficzne, nie wiem może, jakąś realizację multimedialną? Część z nich, jak fotografuje, nie widzi problemu, ale część, jak nie jest to ich pasją, stuka się w głowę. Oni tu robią film fabularny, a my mówimy: – ale wiesz co, może zrób jakąś wystawę, a może byś coś napisał – co jest bardzo surrealistyczne, ponieważ wynika z niezrozumienia całego procesu twórczego i wymuszania pewnych działań, które nie są porównywalne do tego,

czym jest na przykład publikowanie w nauce [...] W wielu naukach nie wymaga się tak olbrzymiego finansowania i nakładu gigantycznej ilości pracy różnych osób, jak powstawanie na przykład dzieła filmowego, a mechanizm jest w ocenie dość podobny”. (15_AR)

Nieraz uczelnie wspierają pracowników bez osiągnięć, organizując dla nich wystawę zbiorową lub pomagając otrzymać zlecenie w zaprzyjaźnionej instytucji kultury, choć tego rodzaju wsparcie traktowane jest przez badanych jako coś wstydlivego, czego nie należy rozgłaszać, ponieważ stanowi dowód na niesamodzielność lub niekonkurencyjność twórcy. W tej argumentacji można dostrzec u badanych uwewnętrznienie przymusu produktywności, choć zapytani wprost o ocenę istnienia kryteriów ilościowych, wskazują na niebezpieczeństwo wypalenia zawodowego lub obniżenia jakości na rzecz produktywności.

Niektóre z badanych jednostek zdecydowały się natomiast przenieść tzw. enzerowców na etaty dydaktyczne. Część osób odpowiedzialnych za przygotowanie uczelni do ewaluacji twierdzi, że spowoduje to koniec ery „świętych krów” i podniesie poziom kadry. Inni natomiast tego rodzaju zmiany uważają za szkodliwe, niesprawiedliwe, demobilizujące i rodzące słuszne poczucie wykluczenia np. ze względu na wiek, chodzi bowiem często o artystów w zaawansowanym wieku, nierzadko z istotnym dorobkiem artystycznym.

„Byłem świadkiem [...] takiego przegrupowania niedawno niektórych osób. Powiem pani, że w naszym gronie, no przecież bardzo nielicznym gronie ludzi, którzy mają duże doświadczenie, to pojęcie owego nauczyciela wyłącznie dydaktycznego jest odbierane jako w pewnym sensie ujma. I był bunt, [...] duży znak zapytania: [pytali] – Dlaczego? [...] Przecież ja tyle zrobiłem dla kultury polskiej. [...] Zepchnięcie do tej niszy dydaktycznej może spowodować psychiczny paraliż, jakiś z góry założony brak aktywności, która jest potrzebna, bo artysta nie ma granicy swojego wieku tworzenia”. (20_AR)

Mimo iż Kodeks pracy nie przewiduje oceny pracownika na podstawie systemu punktowego, skąd wnioskuje się, że stanowi ona naruszenie przepisów prawa (Radościński 2021), to ewaluacyjna wartość indywidualnego dorobku stanowi istotną część oceny nauczyciela akademickiego w badanych jednostkach. Są jednak takie, które nie decydują się na dokonywanie zmian kadrowych, np. ze względu na opiniotwórczą rolę starszych pracowników.

Osoby, które z większym zaangażowaniem oddają się pedagogice, a mniej są czynne „na rynku” (np. z powodu wieku, który nie pozwala im na działalność sceniczną), czują niedopasowanie kryteriów ewaluacji do swojej działalności, ale także do misji uczelni artystycznej, której głównym polem jest według nich wciąż (mimo akademizacji uczelni artystycznych) kształcenie przyszłych artystów, a nie badania czy produkcja dzieł sztuki.

Takie osoby uzasadniają swój pogląd specyfiką studiów artystycznych, których proces dydaktyczny jest zindywidualizowany i wymaga od pedagoga zaangażowania często daleko ponad jego pensum dydaktyczne, np. po to, aby śledzić rozwój studenta nie tylko w obrębie swoich zajęć, ale także w ciągu całych jego studiów. Wskazują także, że konsekwencje obecnych kryteriów ewaluacji, które nie uwzględniają działań pedagogicznych, mogą odbić się niekorzystnie na poziomie dydaktycznym uczelni.

„I teraz, jeżeli właśnie my musimy myśleć, żeby na przykład pod kątem przyszłego zatrudnienia zatrudniać osoby, które przyniosą jakieś punkty w ewaluacji, a nie zatrudniać tych, którzy wspaniale mogliby kształcić studentów, to uważam, że to jest pewnego rodzaju, no jakieś, powiedziałabym, niedopasowanie tego systemu ewaluacyjnego do tego, czym są szkoły artystyczne.” (24_AR)

Z drugiej strony, żadna z badanych jednostek nie posiada programu motywacji pozytywnej, za pomocą którego nagradzano by nauczycieli przynoszących najcenniejsze osiągnięcia. Osoby na stanowiskach funkcyjnych twierdziły, że nie powinno się nagradzać za coś, co zostało wykonane poza uczelnią i za co artysta otrzymał osobne wynagrodzenie lub też twierdziły, że tylko część pracowników mogłaby być zainteresowana system motywacyjnym.

„Są wśród nich [nauczycieli akademickich] gwiazdy, którym po prostu w ogóle na tego typu rzeczach nie zależy. Oni już swoje osiągnęli i tego typu działania nie są dla nich w ogóle istotne, znaczące, a może nawet niezauważalne”. (15_AR)

Wśród pracowników zdania były jednak podzielone w tej kwestii. Część twierdziła, że widzieliby sens nagród w postaci nie tyle finansowej, ile np. obniżenia pensum lub udostępnienia aparatury naukowej (np. studia nagrań) na poczet kolejnego projektu. Inni stali na stanowisku, że praca na uczelni powinna być zdecydowanie oddzielona od pracy artystycznej wykonywanej poza murami akademii, przede wszystkim (ale nie tylko) w kwestii ekonomicznej.

5. Dyskusja

Wyniki naszego badania pokazują, że ewaluacja jakości działalności naukowej ma wpływ zarówno na działalność badawczo-artystyczną pracowników, jak i funkcjonowanie uczelni i wydziałów artystycznych. Choć wydaje się, że ewaluacja nie wywiera bezpośredniego wpływu na charakter twórczości (np. tworzenie osiągnięć wielkoobsadowych zamiast dzieł kameralnych), artyści pod wpływem presji ewaluacyjnej podejmują różnorodne strategie „pośrednie”, aby spełnić wymagania systemu ewaluacji. Niektórzy decydują się na udział w wydarzeniu artystycznym tylko po to, aby wypełnić „sloty”, inni stosują taktyki sprawozdawcze polegające na wyolbrzymianiu rangi wydarzenia lub własnego udziału w zespołowych osiągnięciach.

Ewaluacja wpływa na funkcjonowanie uczelni, które z jednej strony nie chcą wywierać presji na artystach i separują ich od kwestii związanych z ewaluacją (traktując je jako zadanie administracji), ale z drugiej wprowadzają rozwiązania mające mobilizować pracowników do zdobywania punktów (np. przenoszenie „enzerowców” na etaty dydaktyczne lub dofinansowywanie wyłącznie przedsięwzięć punktowanych). Zarządzający podejmują te działania ze względu na ryzyko otrzymania niskiej kategorii naukowej i obniżenia wysokości dotacji. Można oczekiwać, że działania te będą się intensyfikować w związku ze wdrożonym w 2018 r. przez Ministerstwo Kultury nowym sposobem podziału środków finansowych dla uczelni artystycznych.

Jednocześnie stwierdzamy, że uczelnie nie wypracowały jeszcze spójnych polityk informacyjnych ani motywacyjnych w kontekście ewaluacji. Brak jest też transparentności, np. w kwestii stopnia zależności oceny pracownika od wyników ewaluacji. Uczelnie skupiają się na razie na grze ewaluacyjnej: na minimalizowaniu ryzyka minusowych punktów poprzez zmianę formy zatrudnienia oraz na „twórczym” zarządzaniu dorobkiem, czyli na strategicznej selekcji i sporządzaniu odpowiednio sprofilowanych pod ekspertów opisów osiągnięć artystycznych. Podczas pełnych napięcia przygotowań do ewaluacji (przy wciąż zmieniających się zasadach i niegotowych systemach) niemal całkowicie znika temat jakości badań i działań artystycznych jako naczelnego celu ewaluacji. Tym samym ewaluacja staje się kwestią czysto proceduralną, której wynik zależy w dużej mierze od tego, jak dobrze zaprezentuje się istniejący dorobek. Brak jest wspólnej refleksji środowisk uczelni artystycznych na temat tego, w jaki sposób i jakimi kryteriami powinno się oceniać działania artystyczno-badawcze pracowników uczelni – panuje bowiem przekonanie, że twórczości i tak nie da się „zaprogramować”. Badani reprezentujący młodsze pokolenie zgłaszają palący brak takiej środowiskowej dyskusji.

Jednocześnie nasze badanie pokazało, że wpływ ewaluacji na działalność badawczo-artystyczną zależy od czynników wykraczających poza polityki naukowe. W związku z tym, że osiągnięcia zgłaszane do ewaluacji w dyscyplinach artystycznych powstają poza kontekstem szkolnictwa wyższego (w teatrach, galeriach, filharmoniach itp.), produktywność artystów jest kształtowana w dużej mierze przez rynek sztuki i zależna od dostępu do zasobów instytucji kultury. Nasze badanie pokazało także, że w grze ewaluacyjnej uczestniczą głównie artyści, którzy mają mniejsze możliwości realizowania wysoko punktowanych osiągnięć poza uczelnią, za to artyści z wysoką pozycją w branżowej hierarchii, którzy traktują zatrudnienie w akademii jako „dodatek” do działalności na rynku sztuki, przykładają dużo mniejszą wagę do zasad ewaluacji. Można na tej podstawie wysunąć dwa wnioski. Po pierwsze, ewaluacja nie mobilizuje pracowników do podnoszenia jakości działalności artystycznej, a jedynie do działań „zastępczych” w przypadku pracowników z niższymi punktowanymi osiągnięciami. Po drugie, ewaluacja utrwała istniejące hierarchie na rynku sztuki i prowadzi do „reprodukcji prestiżu” –

nagradzani są ci, którzy już i tak zajmują najwyższe pozycje i mają najlepsze warunki do realizowania swoich planów artystycznych.

Nasze badanie potwierdza tym samym wnioski płynące z innych badań dotyczących kultury audytu i systemów ewaluacji, pokazujących wpływ tych systemów na uczestnictwo w grze ewaluacyjnej (m.in. De Rijcke i in. 2016; Grzymiski 2017; Kulczycki 2017) oraz akumulację prestiżu (m.in. Sauder 2018). Jednocześnie nasze badanie pokazuje te zjawiska w zupełnie nowym kontekście – tj. wśród artystów zatrudnionych na uczelniach, którzy funkcjonują na styku dwóch sektorów (nauki i kultury) i których sytuacja w związku z tym różni się od sytuacji przedstawicieli dyscyplin nauki. Należy podkreślić, że unikatowość badanej rzeczywistości sektora szkolnictwa artystycznego w Polsce oraz jego ewaluacji uniemożliwia zestawienie prezentowanych w niniejszych artykule wyników z sytuacją w innych krajach. Polska jest pewnego rodzaju „laboratorium społecznym” kultury audytu w uczelniach artystycznych: nasze badanie jest pierwszym spojrzeniem na dokonujące się przemiany i powstające napięcia.

Bibliografia

- Aagaard K. (2015). How incentives trickle down: Local use of a national bibliometric indicator system. *Science and Public Policy* 42(5): 725–737.
- Adamiecka-Sitek A. (2016) Społecznie odpowiedzialne instytucje kultury. Krytyka Polityczna z dnia 19.10.2016, <https://krytykapolityczna.pl/kultura/spolecznie-odpowiedzialne-instytucje-kultury/> [dostęp: 21.02.2022].
- Barwick L., Toltz J. (2017) Quantifying the ineffable? The University of Sydney’s 2014 guidelines for non-traditional research outputs. [w:] Burke R., Onsmann A. (red.) *Perspectives on Artistic Research in Music*, s. 67–77. Lanham, Maryland & Oxford: Lexington Books.
- Belfiore E. (2004) Auditing culture: The subsidised cultural sector in the New Public Management. *International Journal of Cultural Policy* 10(2): 183–202.
- Bennett D., Franzmann M. (2013) Aristotle and the ERA: Measuring the immeasurable. *Arts and Humanities in Higher Education* 12(4): 367–81.
- Cattani G., Ferriani S., Allison P.D. (2014) Insiders, outsiders, and the struggle for consecration in cultural fields: A core-periphery perspective. *American Sociological Review* 79(2): 258–281.
- Dahler-Larsen P. (2019) *Quality: From Plato to Performance*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- De Rijcke S., Wouters P.F., Rushforth A.D., Franssen T.P., Hammarfelt B. (2016) Evaluation practices and effects of indicator use – a literature review. *Research Evaluation* 25(2): 161–169.
- Espeland W.N., Sauder M. (2007) Rankings and reactivity: How public measures recreate social worlds. *American Journal of Sociology* 113(1): 1–40.
- Espeland W.N., Stevens M.L. (1998) Commensuration as a social process. *Annual Review of Sociology* 24(1): 313–343.
- Espeland W.N., Stevens M.L. (2008) A sociology of quantification. *European Journal of Sociology* 49(3): 401–436.

- Gilmore A., Glow H., Johanson K. (2017) Accounting for quality: Arts evaluation, public value and the case of "Culture counts". *Cultural Trends* 26(4): 282–294.
- Grzymalski, J. (2017) Przemiany uniwersytetu w ramach „kultury audytu”. Przyczynek do studium relacji władzy i form kontroli nad nauką oraz szkolnictwem wyższym. *Studia Politologiczne* 46: 198–217.
- Harrison S., Draper P. (2014) Evolving an artistic research culture in music: An analysis of an Australian study in an international context. [w:] Harrison S.D. (red.) *Research and Research Education in Music Performance and Pedagogy*, s. 9–25. Dordrecht: Springer.
- Hicks D. (2012) Performance-based university research funding systems. *Research Policy* 41(2): 251–261.
- Johansson K., Georgii-Hemming E. (2020) Processes of academisation in higher music education: The case of Sweden. *British Journal of Music Education* 38(2): 173–86.
- Källemark T. (2010) University politics and practice-based research. [w:] Biggs M., Karlsson H. (red.) *The Routledge Companion to Research in the Arts*, s. 3–23. London: Routledge.
- Konferencja Rektorów Uczelni Artystycznych (KRUA) (2007) List Przewodniczącego KRUA, prof. Lecha Śliwonika do Podsekretarza Stanu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, prof. Jana Krzysztofa Kurzydłowskiego z dnia 4 lipca 2007. Archiwum Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza w Warszawie.
- Korytkowski P., Kulczycki E. (2019) Examining how country-level science policy shapes publication patterns: The case of Poland. *Scientometrics* 119(3): 1519–1543.
- Kulczycki E. (2017). Punktoza jako strategia w grze parametrycznej w Polsce. *Nauka i Szkolnictwo Wyższe*, 49(1(49)): 63-78.
- Kulczycki E. (2019) *Evaluation games as the resistance: Towards a framework for research evaluation studies*. The Third Research Evaluation in the SSH Conference (RESSH 2019), Valencia, Spain. https://ressh2019.webs.upv.es/wp-content/uploads/2019/10/ressh_2019_paper_10.pdf
- Lewandowska K. (2017) New Public Management reform in European cultural policies: has Poland followed suit? *Cultural Management: Science and Education* 1(1): 19-27.
- Lewandowska K. (2018) Are Polish theatres autonomous? Artistic institutions in a bureaucratic system of culture funding. *Policy Studies*, 39(1): 1-18.
- Lewandowska K., Kulczycki E. (2021) Science policy as implicit cultural policy: Evaluation of the arts in Polish academia. *International Journal of Cultural Policy* 27(2): 202–217.
- Lewandowska K., Kulczycki E. (2022) Academic research evaluation in artistic disciplines: The case of Poland. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 47(2): 284–296.
- Lewandowska K., Kulczycki E., Ochsner M. (*forthcoming*) Evaluation of the arts in performance-based research funding systems: An international perspective.
- Mennicken A., Espeland W.N. (2019) What's new with numbers? Sociological approaches to the study of quantification. *Annual Review of Sociology* 45: 223–245.
- Peters J., Roose H. (2021) The Matthew effect in art funding. How reputation affects an artist's chances of receiving government support. *Poetics* (in press)
- Power M. (1994) *The audit society: rituals of verification*. New York : Oxford University Press.
- Power M. (1997) *The Audit Explosion*. London: Demos.
- Radośniński E. (2021) Ewaluacja dyscyplin w środowisku punktozy. *Forum akademickie* 7–8/2021.
- Sauder M. (2018) Systems of evaluation and the Matthew Effect. *Journal of Management Inquiry* 27(4): 362–364.

- Schneider J.W., Aagaard K., Bloch C.W. (2014) What happens when funding is linked to (differentiated) publication counts? New insights from an evaluation of the Norwegian Publication Indicator. In: Noyons E. (ed.) *Proceedings of the science and technology indicators conference 2014 Leiden 'Context Counts: Pathways to Master Big and Little Data'*, s. 543–550. Universiteit Leiden.
- Shore C. and Wright S. (2015a) Governing by numbers: Audit culture, rankings and the new world order. *Social Anthropology*, 23: 22–28. doi: 10.1111/1469-8676.12098.
- Shore C., Wright S. (1999) Audit culture and anthropology: Neo-liberalism in British Higher Education. *The Journal of the Royal Anthropological Institute* 5(4): 557–75.
- Shore C., Wright S. (2015b) Audit culture revisited: Rankings, ratings, and the reassembling of society. *Current Anthropology* 56: 3, 421–444.
- Sturges J.E., Hanrahan K.J. (2004) Comparing telephone and face-to-face qualitative interviewing: A research note. *Qualitative Research* 4(1): 107–118.
- Szreder K. (2016) *ABC Projektariatu. O nędzy projektowego życia*. Warszawa: Fundacja Bęc Zmiana.
- Van Rees K., Vermunt J. (1996) Event history analysis of authors' reputation: Effects of critics' attention on debutants' careers. *Poetics* 23(5): 317–333.
- Wilson J. (2018) *Artists in the University: Positioning Artistic Research in Higher Education*. Singapore: Springer.

Badania finansowane przez Narodowe Centrum Nauki w ramach grantu „Między sztuką a badaniem naukowym. Ewaluacja działalności artystycznej w systemach ewaluacji nauki” nr 2019/35/D/HS5/00009.

Artists and the audit culture. The impact of the research evaluation system on higher art education

The article presents the results of research on the impact of the Polish system of research evaluation on art universities and the scholarly (research and artistic) activity of their employees. The research is based on interviews conducted with 60 employees of public art colleges and art faculties operating at universities. The results suggest that the evaluation system has an impact on both the research and artistic activities of employees and the functioning of the university. This impact includes the use by academics and university managers of a variety of strategies and ways of 'gaming' undertaken to meet the requirements of the evaluation system. At the same time, our study showed that the impact of the evaluation system depends on the broader context of the functioning of art universities, which operate at the interface of two sectors: culture and science.

Key words: higher art education, research evaluation, artistic disciplines, higher education research

