

WSTĘP

TALENTY NAUKOWE.

PRÓBA KATEGORYZACJI KARIER MŁODYCH UCZONYCH

Aleksander Kobylarek, aleksander.kobylarek@gmail.com
Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego,
ul. Dawida 1/3, 50-521 Wrocław



STRESZCZENIE

Studenci nie mają rozeznania w możliwościach i ograniczeniach karier naukowych. Zderzenie z twardą rzeczywistością akademicką, gdzie obowiązuje specyficzna kultura organizacyjna i ograniczone możliwości rozwojowe, stają się przyczyną pierwszych rozczarowań i rezygnacji. Porzucanie karier naukowych przez młodych badaczy pogłębia lukę pokoleniową w polskiej nauce. Gruntownego przekształcenia wymaga nie tylko system organizacyjny, ale przede wszystkim kultura akademicka. Ważna jest orientacja na światowe standardy uprawiania nauki.

Słowa kluczowe: standardy uprawiania nauki, talenty naukowe, wsparcie studenta, studia doktoranckie, doktorant, student, doktorat

Scientific talents. An attempt of categorization of the young scientist's careers

ABSTRACT

Students have no knowledge of the possibilities and limitations of a scientific career. Coming up against hard academic reality, which is ruled by a specific organization culture and limited possibilities for development, creates initial disappointment followed by resignation. Young researchers who give up their scientific careers are widening the generation gap in Polish science. The organizational system, and above all the academic culture, require a fundamental transformation, and an understanding of global standards for conducting science is essential.

Key words: scientific standards, scientific talent, support for students, doctoral studies, PhD, student, doctorate

Studenci wybierający karierę naukową w Polsce i podejmujący studia doktoranckie najczęściej nie zdają sobie sprawy z możliwości i niebezpieczeństw, jakie czyhają na nich zanim przystąpią do obrony pracy doktorskiej. Już na samym początku rysują się dwie podstawowe możliwości, które w pewien sposób determinują orientację w regułach gry akademickiej, zaangażowanie w pracę naukową i końcowy sukces w postaci zatrudnienia. Jedna z nich to zaproszenie do współpracy przez dotychczasowego promotora, bądź innego samodzielnego pracownika naukowego, którego zainteresowania naukowe są zbieżne z zainteresowaniami przyszłego doktoranta. Druga możliwość to podjęcie decyzji zupełnie samodzielnie i następnie dopiero poszukiwanie promotora, który będzie pasował do zain-

interesowań naukowych młodego badacza. Te dwa proste modele komplikuje w Polsce szereg niekorzystnych zjawisk, które są wpisane w system akademicki. I tak w przypadku modelu pierwszego, w którym inicjatywa leży po stronie mistrza, warto wskazać, że aktualne uwarunkowania nie wzbudzają w kadrze akademickiej nadmiernej chęci poszukiwań młodych adeptów nauki. Przede wszystkim wynika to z faktu, że takie edukowanie następców jest zwyczajnie nieopłacalne. Jeżeli uczonego jest typowym *Brotgelehrte* (wykonującym zawód) i nie ma poczucia misji rozwijania nauki, to może przecież z habilitacją pracować aż do emerytury, gdyż jest praktycznie nieusuwalny ze stanowiska. A praca z doktorantem wymaga angażowania się w nowe badania, poszerzania ciągle ewoluującej wiedzy dziedzinowej i poświęcania wielu godzin na konsultacje i wskazówki. O wiele łatwiej jest po prostu skoncentrować się na wykładach, seminariach, sprawowaniu władzy.

W przypadku inicjatywy samego studenta również może być problem ze znalezieniem właściwego mistrza, pasującego do zainteresowań naukowych ucznia. Dodatkowe ograniczenia i naciski, zmuszające do wyboru promotora z najbliższego otoczenia- instytutu lub wydziału, pogłębiają tylko problem. W obydwu przypadkach dobrym wyjściem mogłoby być angażowanie promotorów pomocniczych, specjalistów w danej dziedzinie i posiadających odpowiedni dorobek naukowy, jednakże tu również nie tyle doświadczenie naukowe decyduje o podjęciu takich obowiązków, co inne, niemerytoryczne czynniki, jak np. chęć wsparcia przygotowującego habilitację kolegi, bądź docenienia młodszego współpracownika. Studenci i absolwenci poszukujący odpowiedniego promotora swojego doktoratu w przyszłości stają więc przed nie lada wyzwaniem i ogromnymi dylematami. Czy szukać promotora na zewnątrz, ryzykując, że będzie to źle odebrane w środowisku (jeśli nawet nie stygmatyzowane) czy też zgodzić się na mało interesującą dla nich osobiście dziedzinę/ temat/ zagadnienie, mając za to wsparcie promotora, który jest dobrze znany w środowisku i ma silną pozycję naukową. Pierwsza możliwość (jeżeli w ogóle jest dopuszczana) zwykle wiąże się ze słabą pozycją doktoranta w instytucji, w której formalnie przygotowuje dysertację i w ostateczności ogromnymi problemami z zatrudnieniem, gdyż doktorant pozostaje nieznaną aż do obrony. Antenaci mogą zawsze wskazywać, że przecież w Polsce obowiązują konkursy na stanowiska adiunktów, ale w rozstrzygnięciu konkursów czynniki niemerytoryczne bardzo często odgrywają dużą rolę, co jest tajemnicą poliszynela. Druga możliwość oznacza odległą niejasną perspektywę zatrudnienia ale jednocześnie ogromne problemy z dotarciem do końcowego etapu, którym jest obrona. Wynika to z faktu, że praca naukowa nie lubi „konkurencji” w postaci innych aktywności i trzeba się jej w dużym stopniu poświęcić, najlepiej zaś zatracić się w niej bez reszty a to wymaga pasji. Pasję z kolei zagwarantuje jedynie temat zbieżny z zainteresowaniami naukowymi doktoranta. Jeżeli doktorant nie znajdzie promotora, który by podzielał jego zainteresowania naukowe i musi wybierać jedynie spośród tych dostępnych, z których żaden nie ma podobnych zainteresowań, to „dostosowywanie się” do promotora zrodzi bardzo negatywne konsekwencje.

Najlepszym rozwiązaniem oczywiście byłoby, gdyby promotor sam zapraszał do współpracy swoich studentów i pracował z nimi nad tematem zgłaszanym przez nich. To wymaga jednak od promotorów przede wszystkim dobrego rozeznania w potencjale intelektualnym i aspiracjach studentów, co z kolei można osiągnąć jedynie poprzez wspólne działania wykraczające daleko poza plan studiów. Poza tym konieczne jest poświęcenie ze strony promotora dodatkowego czasu i wysiłku, co oczywiście musi przełożyć się na efekty pracy naukowej, z której powinien być regularnie i sukcesywnie rozliczany.

Wyjściem mogłoby być włączanie studentów do własnych badań i w ten sposób stwarzanie im szans na wykazanie się, a jednocześnie wzmocnienie efektów swojej pracy zaangażowaniem młodych badaczy. Ci najlepsi w nauce tak właśnie robią.

Nakreślone wcześniej warunki początkowe bardzo determinują pozycję doktoranta w środowisku oraz jego możliwości rozwojowe i typ kariery.

Idealnym typem kariery jest praca wspólnie z **mistrzem**, od którego adept uczy się na nowo metodologii, subdyscypliny, śledzi najnowsze publikacje, dyskutuje aktualne problemy podejmowane w

nauce i w efekcie staje się partnerem intelektualnych dociekań mistrza. Profesjonalista potrafi dostrzec ten moment, kiedy można pozwolić swojemu uczniowi na pełną samodzielność i z pewnego dystansu obserwować jak osiąga coraz to wyższe poziomy rozwoju, najczęściej przerastając poziom mistrza i samemu stając się autorytetem dla następnych pokoleń uczniów. Różni studenci potrzebują odmiennego wsparcia, jednak im szybciej pozwolimy im na samodzielność tym lepiej dla nich i dla nauki. Wyraźnie też należy oddzielić tu typy władzy pastoralnej autorytetu („musi być tylko tak”) od władzy liberalnej mistrza, który w odpowiedzi na propozycje swojego studenta rozważa przede wszystkim pytanie „dlaczego tak miałyby nie być”. Mistrz i uczniowie tworzą tu pewną wspólnotę myśli, idei, działań, która dąży do rozwoju i wzajemnego wspomagania. Przyjęcie pod swoją opiekę naukową człowieka oznacza dla tego typu mistrzów wzięcie całkowicie za nich odpowiedzialności: dbanie o rozwój intelektualny, pożyczanie książek, burzliwe intelektualne spory, dodatkowe zadania rozwojowe i wreszcie troszczenie się również o ich przyszłość. **Takie organizowanie współpracy, żeby uczniowie mieli odpowiedni start w pracy naukowej i w zawodzie.**

Ilość adeptów pracujących z mistrzem powinna się przekładać bezpośrednio na sukcesy polskiej nauki, przy założeniu, że mistrz jest autentycznym specjalistą a nie człowiekiem z tzw. czwartej ligi naukowej. Młodzi uczeni poddani takiej procedurze powinni też być cennym materiałem na współpracowników, jeżeli tylko w procesie rekrutacyjnym bierze się pod uwagę kryteria osiągnięć a nie decydują subiektywne oceny i odczucia członków komisji konkursowych.

Drugim zaobserwowanym przeze mnie modelem kariery naukowej młodych talentów naukowych jest praca **przy okazji promotora**. Profesor jest dobierany do tematu dość przypadkowo, dlatego tylko, że się zgodził. W rzeczywistości najczęściej nie jest specjalistą w danym temacie a czasami nawet reprezentuje inną dziedzinę nauki, nie posiada też żadnych znaczących publikacji, które udowodniłyby jego samodzielność myślenia czy jakikolwiek dorobek w zakresie promowanej tematyki. Czasami oczywiście trafia się ktoś z pokrewnymi zainteresowaniami, lub nawet specjalista, jednak to, co robi jego doktorant praktycznie zupełnie go nie interesuje. Doktorant w tej sytuacji musi praktycznie pracować sam, jedynie od czasu do czasu konsultując się z innymi, mniej lub bardziej przypadkowymi ‘znawcami’ tematu. Przy odrobinie szczęścia uda się na jakiejś konferencji naukowej dotrzeć do tych naprawdę wybitnych, których czas jednak przecież jest ograniczony. Sukces doktoranta w tym przypadku zależy tylko i wyłącznie od niego samego a promotor jest niewiele znaczącym dodatkiem formalnym do całego procesu samopromowania.

Trzeci model kariery to **pomimo promotora**. O ile w przypadku modelu „przy okazji” promotor nie przeszkadza, to w tym przypadku prowadzący formalnie doktoranta profesor ma mnóstwo pomysłów, zastrzeżeń, uwag i tak naprawdę chce aby doktorant napisał swoją pracę doktorską „pod dyktando”. W tej sytuacji dla mądrego doktoranta każde spotkanie z promotorem jest problematyczne, gdyż musi walczyć o wizję swojej pracy i wciąż na nowo uzasadniać swoje pomysły. Dla mniej samodzielnych w myśleniu doktorantów jest to nawet dobre wyjście, bo wiele ułatwia, jednak takie prowadzenie oznacza, że mało prawdopodobne jest, aby doktoranci kiedykolwiek osiągnęli samodzielność w myśleniu i doszli do następnego etapu, czyli habilitacji.

Modele „przy okazji” i „pomimo” są pewną aberracją systemu, patologią, która nie powinna mieć miejsca, jednak w niektórych środowiskach, jeśli patologia dominuje, to staje się wzorem, a to, co powinno być normalne, staje się aberracją. Po pewnym czasie, większość środowiska, ulegając wpływowi autorytetu formalnego, przyzwyczajają się do tej sytuacji.

Odległe miejsca polskich uniwersytetów w różnych rankingach światowych nie są przypadkiem. Zapaść polskiej nauki zaczyna się w gabinetach tych profesorów, którzy nie są w stanie zadbać o zdolnych studentów. Dobrze wiemy, jak funkcjonuje światowa nauka i co jest w niej cenione oraz co przyczynia się do budowania prestiżu uczonych w środowisku. Wszystko sprowadza się właśnie do funkcjonowania w światowym obiegu idei i technologii. Sukces jest pochodną tego faktu. Nie tyle nie

możemy wejść do tego światowego obiegu, co nie chcemy. Polskie środowiska naukowe są zbyt hermetyczne i zbiurokratyzowane, na co wskazują liczni eksperci zajmujący się szkolnictwem wyższym. Łatwiej jest opublikować dobrą pracę po angielsku w cenionym naukowym wydawnictwie w Wielkiej Brytanii czy Niemczech niż we własnym instytucie, gdzie mnóstwo „kolegów” aż pali się do krytyki wszystkiego co tylko się da, a nawet nie da skrytykować. Skupiamy się za bardzo na tworzeniu nowych komisji do badania jakości, zamiast na samej jakości (znam nawet przykłady tworzenia komisji kontrolujących pracę komisji, których składy się praktycznie nie różnią, czyli komisja kontroluje samą siebie pod inną nazwą). Można odnieść wrażenie, iż kolejne pomysły na reformy polegają na ustalaniu takich kryteriów ocen, które jak najmniej mogą zaszkodzić pseudodemokratycznej oligarchii uniwersyteckiej. Ta zaś jest przecież tylko jednym z wielu filarów rozwoju nauki i nie powinna być sędzią we własnej sprawie. Przecież to oczywiste, że nikt nie będzie głosował za odebraniem sobie przywilejów.

Sytuacja młodych talentów naukowych nie jest więc dobra. Od kilkunastu lat obserwuję jak wiele wartościowych osób tracimy z zupełnie błahych powodów. Część problemów wynika z tego, o czym napisałem wcześniej. Młodzi widzą słabość swoich środowisk naukowych, nie znajdują odpowiedniego promotora lub wsparcia, zniechęcają się pracą przy okazji promotora lub pomimo promotora, ich dorobek naukowy i wysiłki są niedocenione lub nawet NIE SĄ BRANE POD UWAGĘ przy ocenie już podczas rozmowy kwalifikacyjnej na studia doktoranckie. Nawet nie wiadomo czy to ignorancja czy świadoma niechęć ze strony członków komisji kwalifikacyjnych do wszystkiego, co wyrasta ponad przeciętność i może stanowić jakieś zagrożenie dla ich przeciętności w przyszłości.

Część wartościowych doktorantów odchodzi już w pierwszym roku studiów doktoranckich- czasami tuż po zdanym egzaminie. Osobiście znam takie przypadki. Najbardziej jednak szokujący dla mnie był przykład doktorantki, niesprawiedliwie ocenionej podczas rozmowy kwalifikacyjnej, która została przyjęta z odwołania, jak już wskazała komisji na liczne nieprawidłowości, a potem sama zrezygnowała, bo nie chciała pracować w takim towarzystwie. Nie muszę dodawać, że promotor w niczym jej nie wsparł na żadnym z etapów rekrutacji. Inni wahają się do czasu otwarcia przewodu doktorskiego a ci, którzy już otwarli przewód, czują się potem złapani w pułapkę - nie opłaca im się ani odejść ani zostać.

Propozycje zmian i reform omijają jedną zasadniczą kwestię. Reformy zmieniają różne aspekty funkcjonowania nauki, ale ten najważniejszy to kultura akademicka i tego nie da się zmienić żadną reformą przy pomocy urzędników. Opisane powyżej praktyki, prowadzą młodych idealistów do przykrych konstatacji, że nie warto się starać i napawają zwątpieniem w sens pracy naukowej w Polsce oraz podejmowania kariery badacza w ogóle. Nie pomagają to w likwidowaniu luki pokoleniowej w polskiej nauce. Pozwala też nam wszystkim wątpić, czy polska nauka ma jakiegokolwiek szanse, żeby stać się częścią nauki światowej. W obecnym systemie przetrwają tylko najsilniejsi intelektualnie, o ukształtowanych osobowościach, którzy za parę lat staną się autorytetami naukowymi. Obok nich jednak promowana będzie cała rzesza tych ‘przy okazji’ albo ‘pomimo’, którzy sami nie będą w stanie wiele osiągnąć, kiedy już promotor przestanie dyktować kolejne rozdziały. Od wysiłku promotorów zależy jakiego rodzaju karier będzie więcej. A ci niestety nie zawsze palą się do promowania tych najbardziej utalentowanych.

Jeżeli taka sytuacja będzie się przeciągać, to czeka nas drenaż mózgow w nauce. Ci najlepsi już teraz przygotowują sobie alternatywne ścieżki kariery zawodowej poza uczelnią lub myślą o globalnym rynku nauki. Skoro tutaj uda im się obronić doktorat pomimo lub przy okazji promotora, to poradzą sobie wszędzie. Ci słabi, zasilą szeregi bezrobotnych, będą wykonywać przypadkowe zajęcia, w których doktorat może nawet przeszkadzać, albo zostaną na uczelni zasilając rzesze miernych i wiernych czwartoligowym lokalnym ‘autorytetem’.