

Młodzi naukowcy z krajów obcych w projektach współfinansowanych przez FNP w ramach działania PO IR 4.4 i 4.3

Marta Łazarowicz-Kowalik

Aleksandra Czerniawska

Warszawa, październik 2019

Cel badania

Jednym z kluczowych celów Fundacji oraz programów realizowanych przez nią w ramach działania 4.3 i 4.4. jest podniesienie konkurencyjności polskiej nauki i jej umiędzynarodowienie. Podstawowym warunkiem finansowania projektów są otwarte konkursy rekrutacyjne dostępne dla osób z całego świata. Zależy nam na tym, by podnosić standardy procesów rekrutacyjnych w kraju, a zarazem, by przyciągać do pracy w projektach osoby zdolne, o wysokich kwalifikacjach z różnych krajów. Z tą, między innymi, intencją, w programach zaproponowane zostały konkurencyjne w warunkach europejskich wynagrodzenia i stypendia dla naukowców.

Wśród osób rekrutowanych do zespołów badawczych w Polsce dużą część stanowią Polacy powracający z zagranicy. Znaczenie tej grupy dla rozwoju polskiej nauki i polskiego środowiska naukowego bardzo duże. Niemniej jednak w tym badaniu zależało nam na przyjrzeniu się doświadczeniu cudzoziemców, którzy przybywają do Polski z inną motywacją (brak związków rodzinnych) i muszą odnaleźć się w nieznanym sobie otoczeniu.

Badanie miało posłużyć przede wszystkim identyfikacji barier ograniczających atrakcyjność pracy badawczej w Polsce oraz sformułowaniu rekomendacji dotyczących podniesienia tej atrakcyjności. Podstawowe pytania postawione w badaniu brzmiały:

1. W jakim stopniu programy przyciągnęły naukowców z zagranicy.
2. Jakie przyczyny zadecydowały o wyborze projektu i Polski jako miejsca pracy lub studiów doktoranckich?
3. Jak cudzoziemcy przyjęci do zespołów wspieranych w ramach działania 4.4 i 4.3 PO IR oceniają swoje otoczenie badawcze oraz jakość pracy i życia w Polsce?

Aby odpowiedzieć na te pytania, przeprowadzono następujące rodzaje analiz:

- I. Ilościowa analiza udziału cudzoziemców w zespołach zrekrutowanych do projektów finansowanych przez FNP w ramach w ramach działania PO IR 4.4 i 4.3
- II. Badanie jakościowe cudzoziemców biorących udział w projektach
- III. Badanie ilościowe cudzoziemców biorących udział w projektach

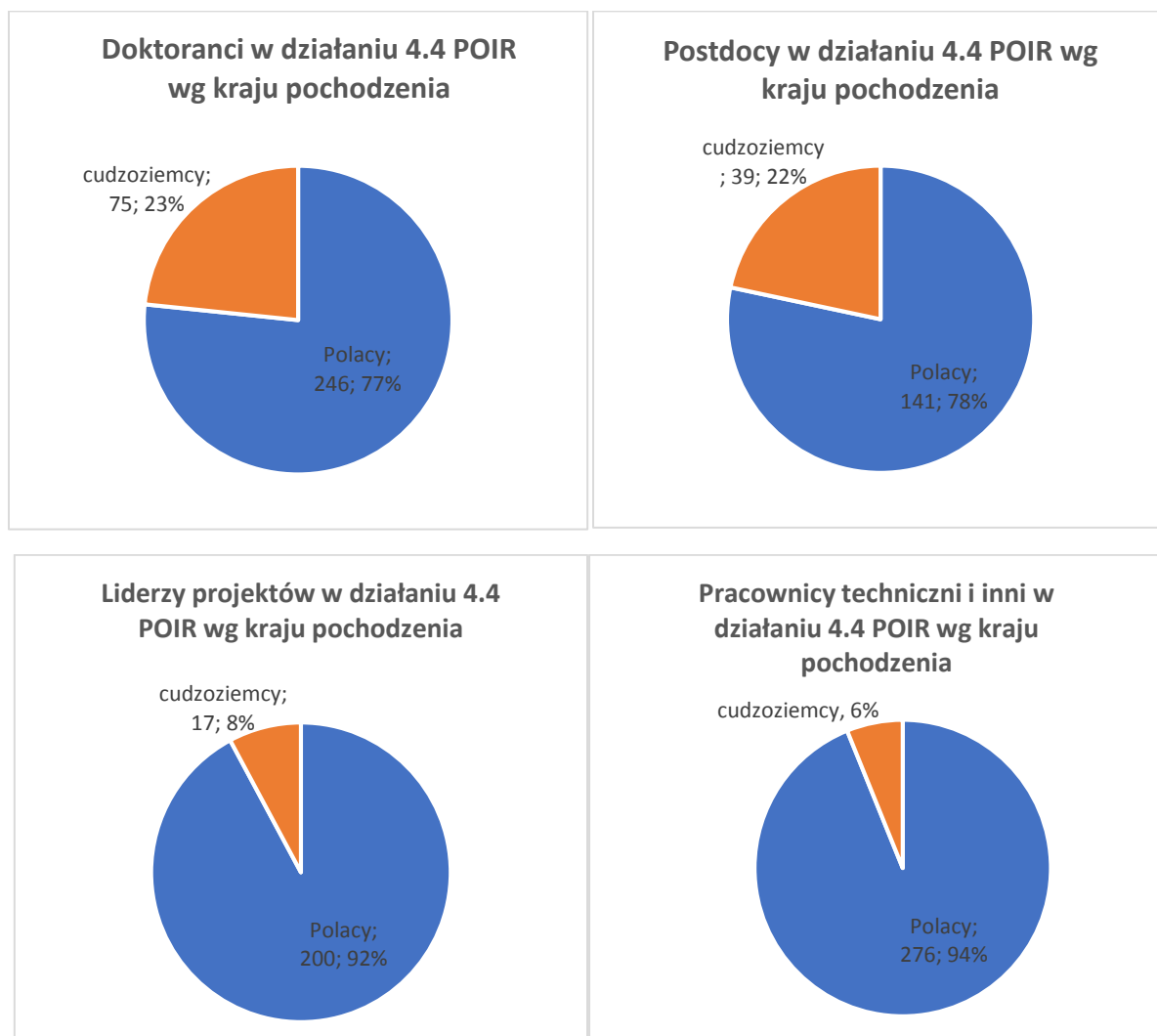
Spis treści

1. Ilościowa analiza udziału cudzoziemców w zespołach finansowanych przez FNP w ramach w ramach działania PO IR 4.4 i 4.3	4
2. Badanie jakościowe cudzoziemców biorących udział w projektach.....	9
2.1. Metodologia	9
2.2. Wybór miejsca.....	9
2.3. Satysfakcja z udziału w projekcie	12
2.4. Poza grupą/ polskie środowisko akademickie	17
2.4.1. Administracja	17
2.4.2. Kontakty z innymi grupami	19
2.5. Status cudzoziemca.....	22
2.5.1. Wiza i karta pobytu	22
2.5.2. Bariery językowe.....	25
2.5.3. Wsparcie.....	31
2.5.4. Integracja społeczna.....	32
2.6. Ogólna satysfakcja.....	35
2.7. Plany na przyszłość.....	40
2.8. Podsumowanie	40
3. Badanie ilościowe cudzoziemców biorących udział w projektach.....	43
3.1. Respondenci	43
3.2. Wcześniejsza mobilność i przyjazd do Polski	45
3.3. Opinie na temat projektu	47
3.4. Stopień „umiędzynarodowienia” zespołu badawczego	48
3.5. Stopień „umiędzynarodowienia” instytucji badawczej.....	51
3.6. Ogólna ocena lokalnego środowiska pracy badawczej	54
3.7. Kwestie bytowe.....	56
3.8. Relacje społeczne	59
3.9. Plusy i minusy	60
3.10. Podsumowanie	63
4. Wnioski i rekomendacje	65

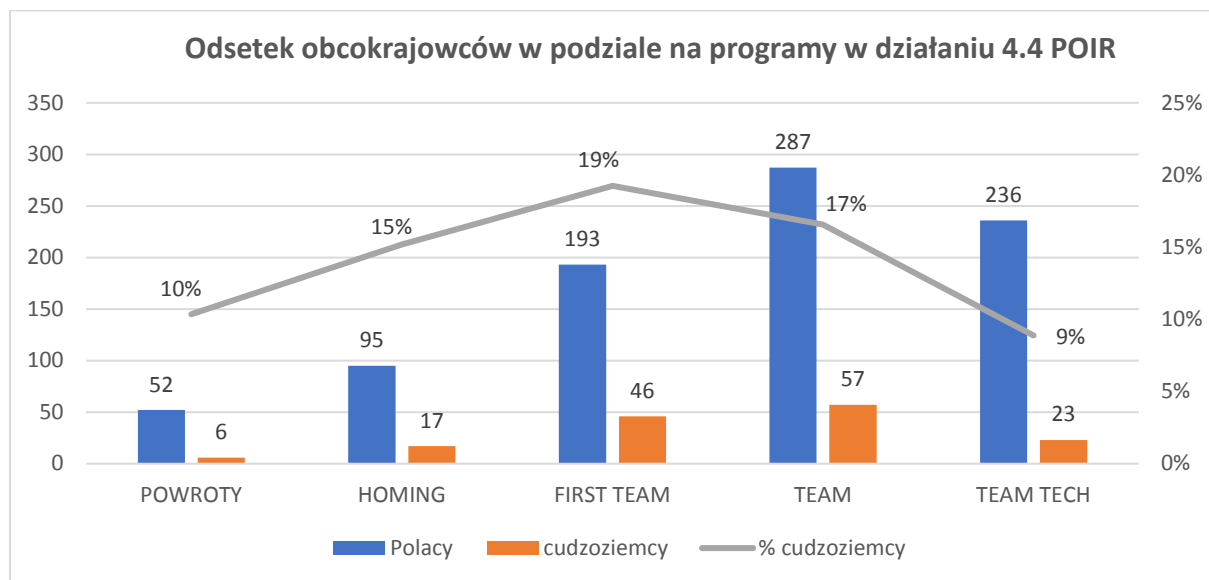
1. Ilościowa analiza udziału cudzoziemców w zespołach finansowanych przez FNP w ramach w ramach działania PO IR 4.4 i 4.3

Programy FNP finansowane w ramach 4.3. POIR oraz 4.4. POIR w swoich założeniach mają otwartą rekrutację w ramach transparentnych konkursów. Oznacza to między innymi otwartość na kandydatów z krajów obcych, która realizowana jest na różnych poziomach realizacji projektów. Po pierwsze konkursy w ramach, których przyznawane są granty są otwarte na cudzoziemców. Po otrzymaniu grantu laureaci zostają liderami zespołów i rekrutują pozostałych członków: post-doc'ów, doktorantów i pracowników technicznych. W programie MAB, gdzie laureaci koordynują kilka zespołów, w przeprowadzanych przez nich konkursach wyłaniani są również ich liderzy. Na poziomie tych rekrutacji również wymaga jest otwartość na kandydatów w krajów obcych. Ponieważ specyfika 4.3. POIR i 4.4. POIR jest trochę inna, dane ich dotyczące zostaną przedstawione oddzielnie.

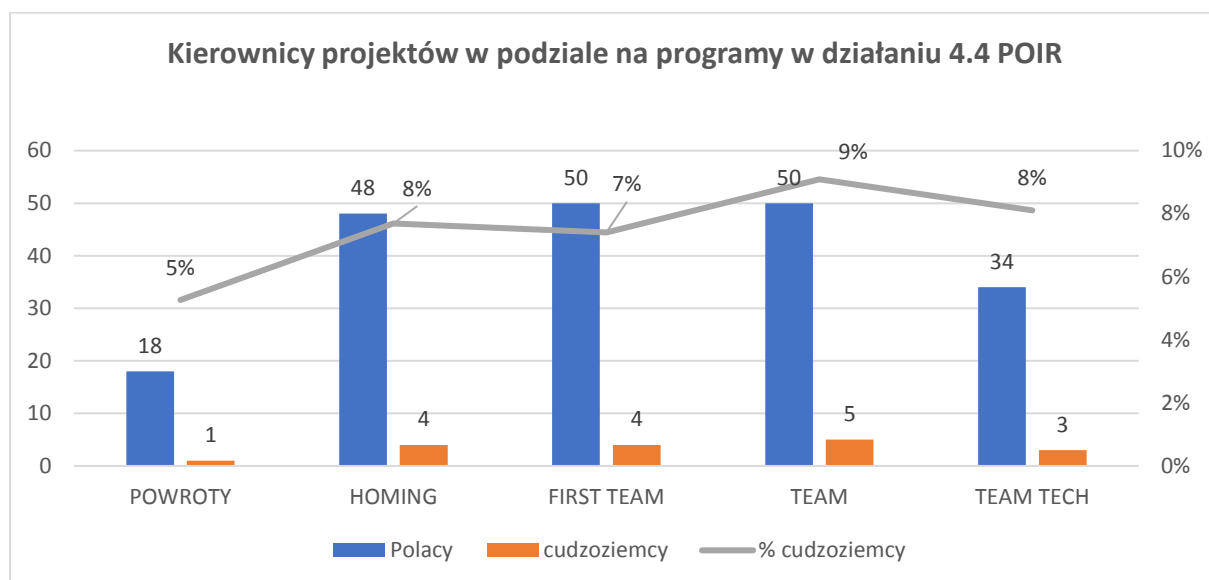
Obcokrajowcy są stosunkowo licznie zatrudniani w projektach (14,7%, czyli 149 na 1012 osób zatrudnionych we wszystkich granach 4.4. POIR). Najliczniej reprezentowani są wśród doktorantów (23%) oraz post-doc'ów (22%). Mniej licznie - wśród liderów zespołów (8%) oraz pracowników technicznych i innych (6%).



Odsetek obcokrajowców waha się w zależności od programu. Jest ich stosunkowo najmniej w TEAM TECH (9%) i POWROTACH (10%), a stosunkowo najwięcej – w FIRST TEAM (19%). W połowie stawki plasuje się program HOMING (15%) oraz TEAM (17%). Warto zwrócić uwagę, że TEAM, jako program charakteryzujący się dużymi rozmiarami zespołów badawczych, zatrudnia największą liczbę obcokrajowców – 57 osób.

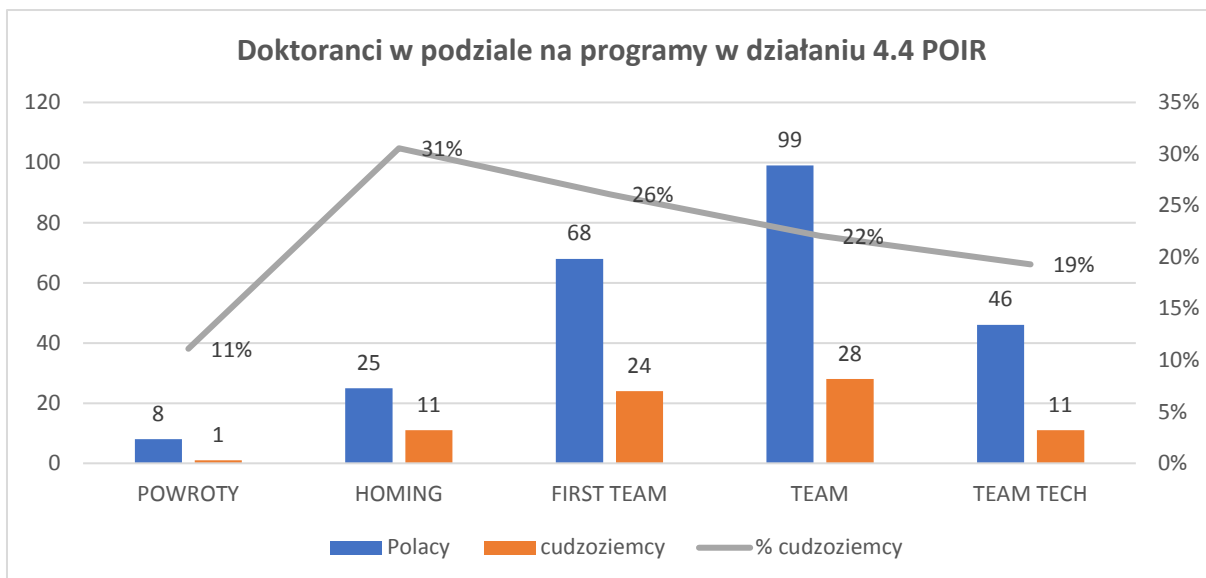


Kierownicy projektów wyłaniani są w ramach konkursów przeprowadzanych przez FNP. W każdym z programów spośród laureatów znalazły się osoby z krajów obcych, ale stanowią one niewielki odsetek – około 8-9%.

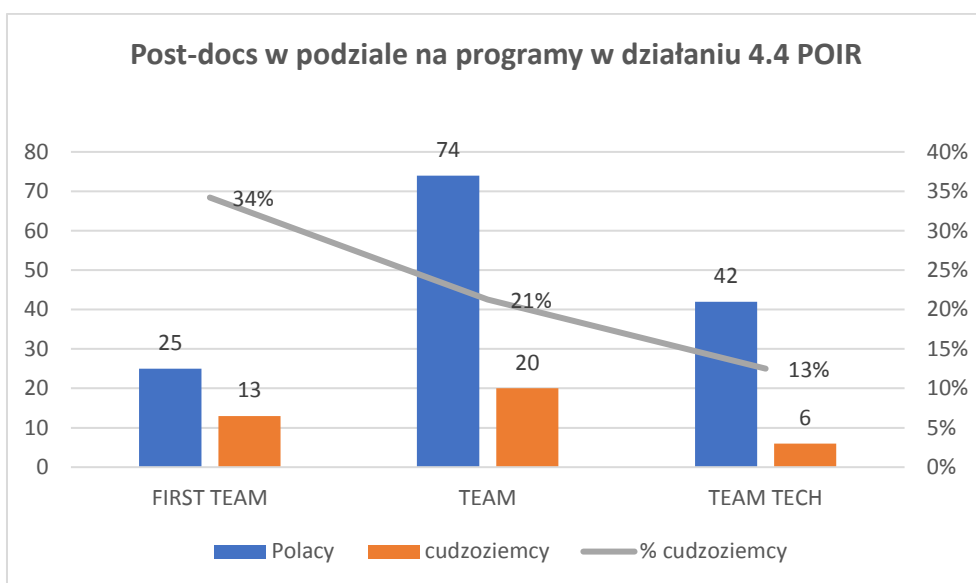


Możemy również przyjrzeć się odsetkom obcokrajowców wśród osób rekrutowanych przez laureatów poszczególnych konkursów.

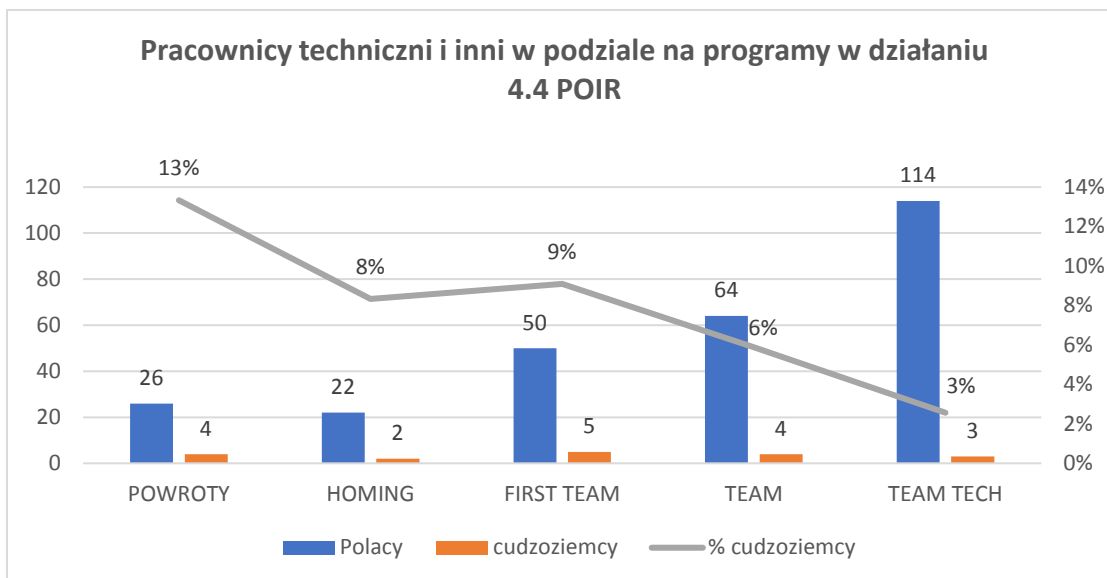
Największy odsetek doktorantów z krajów obcych jest w programie HOMING (31%). Trudno jednak powiedzieć, żeby był on najbardziej atrakcyjny dla obcokrajowców, ponieważ programy FIRST TEAM i TEAM przyciągnęły kwotowo ponad dwa razy więcej osób (HOMING – 11 osób, FIRST TEAM – 24 osób, TEAM – 28 osób). Ponieważ są to jednak programy obejmujące większą liczbę osób, odsetek obcokrajowców jest stosunkowo mniejszy (FIRST TEAM – 26%, TEAM – 22%).



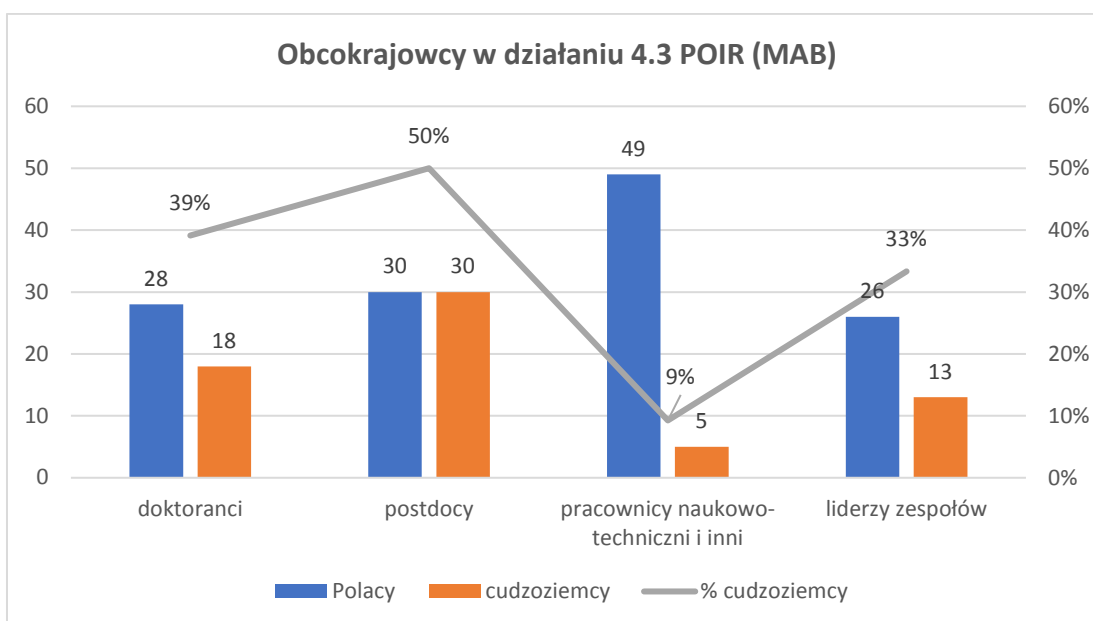
Największy odsetek post-doc'ów z krajów obcych pracuje w programie FIRST TEAM (34%; 13 osób). Spora liczba post-doc'ów (20 osób) została zrekrutowana w programie TEAM, co stanowi 21% wszystkich zrekrutowanych. Najmniej obcokrajowców (6 osób, 13%) na stanowisku post-doc'a zostało zatrudnionych w projektach TEAM TECH. Programy POWROTY i HOMING nie przewidywały zatrudniania post-doc'ów.



Ostatnia grupa osób zatrudnionych, czyli „pracownicy techniczni i inni”, jest stosunkowo mało zinternacjonalizowana. Największy odsetek obcokrajowców z tej grupy jest zatrudniony w programie POWROTY (13%), a najmniejszy – w programie TEAM TECH (3%).

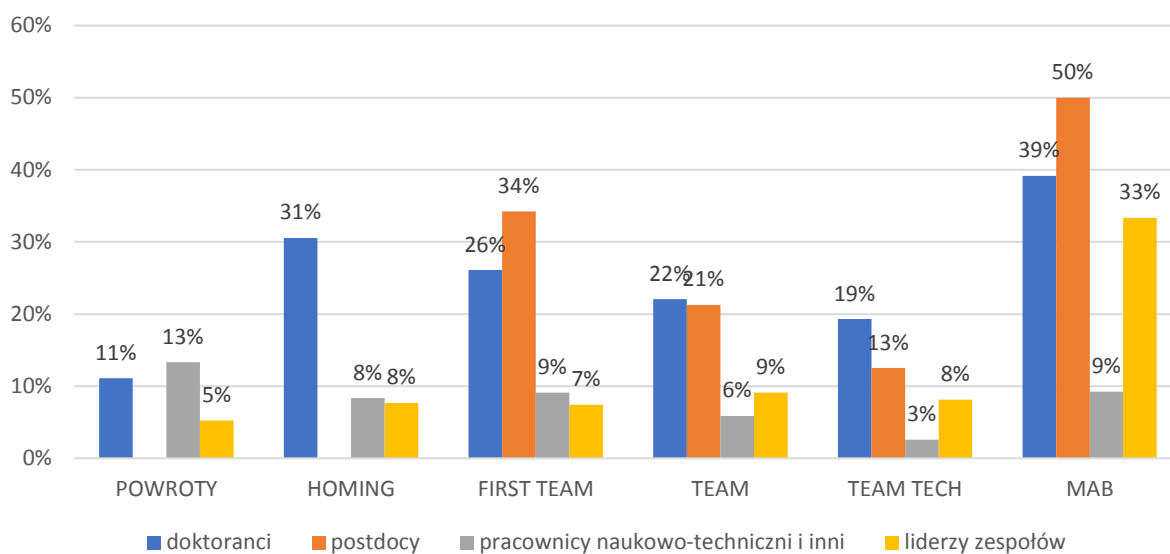


Program MAB charakteryzuje się największym stopniem umiędzynarodowienia. Wśród wszystkich osób zaangażowanych w projekty, odsetek obcokrajowców wynosi 33,1%. Najwięcej cudzoziemców jest wśród post-doc'ów (50%, 30 osób), ale również wśród doktorantów i liderów ich odsetek jest stosunkowo duży (odpowiednio 39% i 33%). Wśród pracowników technicznych i innych obcokrajowców stanowią 9%.



Ostatni wykres pozwala porównać obecność obcokrajowców w działu 4.4 POIR oraz w działaniu 4.3 POIR. Prawie we wszystkich kategoriach zatrudnienia program MAB z działania 4.3 POIR zdecydowanie przewyższa programy 4.4 POIR w stopniu umiędzynarodowienia kadry. Różnica jest najwyższa w przypadku stanowiska lidera, gdzie w 4.4 POIR odsetki obcokrajowców nie przekraczają 9%, a w 4.3 POIR mamy 33%. Obserwujemy również duże różnice w przypadku stanowisk doktoranta i postdoca – również z przewagą dla programu 4.3 POIR. Natomiast na stanowisku pracowników technicznych różnica między 4.4 POIR oraz 4.3 POIR praktycznie nie istnieje.

Odsetek obcokrajowców w podziale na stanowiska w działaniu 4.4 POIR oraz w działaniu 4.3 POIR (MAB)



2. Badanie jakościowe cudzoziemców biorących udział w projektach

2.1. Metodologia

Raport sporządzono na podstawie serii wywiadów grupowych ze stypendystami i pracownikami w zespołach finansowanych w ramach 4.4 PO IR. W sumie przeprowadzono 4 wywiady (5 października 2018; 3 kwietnia 2019, 4 kwietnia 2019 i 8 kwietnia 2019), w których brało udział 32 obcokrajowców, w tym 10 kobiet i 22 mężczyzn. Osoby te albo otrzymywały stypendium jako studenci studiów doktoranckich (23 osoby), albo były zatrudnione na stanowisku post-doka (9 osób). Zdecydowana większość z nich (81%) przyjechała do Polski po raz pierwszy w życiu, aby dołączyć do zespołów finansowanych przez FNP.

Ze względów organizacyjnych wywiady organizowano w miastach gdzie skupiska obcokrajowców są największe, czyli w Warszawie (3 wywiady; 25 osób) oraz w Krakowie (1 wywiad; 7 osób). Warszawa przyciągnęła około 50% wszystkich obcokrajowców z puli osób zatrudnionych w badanych grantach. Kraków, drugi pod względem liczebności, został wybrany przez 14% (czyli 15 osób). Inne ośrodki przyciągające obcokrajowców to Poznań (12 osób), Gdańsk (10 osób) oraz Toruń (8 osób). W pozostałych miastach obecne są jedna, dwie albo trzy osoby z krajów obcych.

Najwięcej rozmówców było zaangażowanych w granty TEAM (59%). Licznie reprezentowany był również grant First TEAM (25%). Pozostałe osoby pracowały w TEAM TECHu (6%), HOMINGu (6%) oraz POWROTACH (3%). Dobór próby odzwierciedla popularność programów w całej populacji częściowo odzwierciedla. Program TEAM przyciąga największą liczbę obcokrajowców – aż połowa ze wszystkich cudzoziemców jest zatrudniona właśnie w tym grantcie. Spora liczba obcokrajowców jest zatrudnionych również w First TEAM (25%). Pozostali obcokrajowcy są zaangażowani w TEAM TECH (24%), HOMING (7,3%) oraz POWROTY (3,9%).

Rozmówcy pochodzili z 16 różnych krajów. Największa ich liczba przyjechała z Indii (28%). 7 osób (22%) przyjechało z krajów Unii Europejskiej. W próbie znalazła się również jedna osoba, która nie pochodziła z Europy, ale posiadała drugie obywatelstwo w kraju Unii Europejskiej. Dane o kraju pochodzenia są dla uczestników projektów finansowanych w ramach PO IR 4.4. zbierane tylko dla doktorantów (nie dysponujemy takimi danymi na temat post-doków). W populacji doktorantów 27% pochodzi z Indii, a z krajów Unii Europejskiej 19%.

Kraj	Liczba osób	Kraj	Liczba osób
Bangladesz	2	Niemcy	3
Chiny	2	Nowa Zelandia	1
Francja	1	Pakistan	1
Indie	9	Portugalia	1
Indonezje	1	Tajlandia	1
Iran	3	Ukraina	2
Izrael	1	Wietnam	1
Meksyk	1	Włochy	2

2.2. Wybór miejsca

Badając opinie cudzoziemców na temat ich pracy badawczej i pobytu w Polsce, byliśmy ciekawi powodów, dla których się tu znaleźli i związanych z tym oczekiwań. Chcieliśmy wiedzieć, czy badani mieli wcześniejsze związki z Polską, co ich skłoniło do przyjazdu i jakie mieli o niej wyobrażenie.

Biorąc pod uwagę dużą liczbę osób, które do projektów przybyły z Azji, wydawało się, że bezpośrednie wcześniejsze związki z Polską odgrywają niewielką rolę w przyciąganiu naukowców z zagranicy. Wywiady potwierdziły, że tylko niewielka część badanych osób – i to osób pochodzących z Europy – miała wcześniejsze doświadczenia z pobytu w Polsce, na przykład odwiedzili ją podczas studiów magisterskich czy doktoranckich, spodobała im się konkretna grupa /instytucja badawcza lub nawiązali współpracę z polskim badaczem. Nie zawsze wcześniejsze doświadczenia studiów w Polsce okazują się skuteczną zachętą do kolejnego pobytu. Jedna z rozmówczyń opowiada, że po dwóch latach studiowania w Polsce nie bardzo chciała dalej się tu rozwijać, bo jakość tego doświadczenia pozostawiała dużo do życzenia. O zmianie decyzji zdecydował konkretny projekt.

Zdecydowana większość badanych nie miała wcześniejszych związków z Polską, ani tu nigdy wcześniej nie była. To nie ich wiedza, ani nawet wyobrażenia o kraju, decydowały o staraniach i przyjęciu miejsca w zespole, ale sam projekt i jego lider. Kilku rozmówców wręcz podkreśla, że aplikując do projektu, nie wiedzieli nic o Polsce. Jak deklarują, ich wybór podyktowany był głównie lub wręcz wyłącznie perspektywą rozwoju naukowego. Do tego stopnia skupili się więc na charakterze proponowanych badań i kompetencjach kierownika grupy, że wręcz nie specjalnie interesowali się miejscem realizacji projektu.

Szukałam jakiejś pozycji, nie zastanawiając się nad konkretnym miejscem. (...) Przepraszam, ale nawet nie wiedziałam, że to jest w [miasto w Polsce] (...) Więc dla mnie było tak, że wpieryw zainteresowała mnie pozycja, a potem dopiero odkryłam miejsce.

Przyjechałam tutaj jednak dla nauki i główny powód to były badania, które się tutaj robi.

Szczerze mówiąc wybrałam lab i ze względu na lab przyjechałam tutaj.

Czasem uwagę cudzoziemców na konkretny projekt w Polsce kierowały bezpośrednie rekomendacje: koledzy, którzy wcześniej trafili do tej samej polskiej instytucji lub tego samego lidera, współpraca szefa zespołu z wcześniejszym przełożonym lub współpracownikiem. Czasem w grę wchodziła zachęta, czasem po prostu przekazanie informacji o projekcie i rekrutacji.

Mój obecny szef odwiedzał mojego profesora.

Mój poprzedni opiekun naukowy znał obecnego z konferencji, więc polecił mi to miejsce. Miałem kontakt z kimś w Wielkiej Brytanii, kto znał J. [lider projektu]. On powiedział mi o tym, że J. kogoś szuka i przesłał mi maila, sugerującą że to może być coś dla mnie. Projekt naprawdę mi się podobał.

Mój uniwersytet miał wcześniej współpracę z Warszawą. To ogłoszenie jakoś tam przyszło i ja zaaplikowałam na pozycję post-doka.

Czasem zgłoszenie do projektu było wynikiem bezpośredniego osobistego kontaktu z liderem grupy, np. podczas konferencji lub wykładów prowadzonych przez lidera na zagranicznej uczelni. Takie przypadki, podobnie jak rekomendacje pochodzące z bezpośredniego otoczenia cudzoziemców uświadamiają znaczenie rozbudowanej, międzynarodowej sieci kontaktów lidera projektu.

Przyjechałam tu do tego konkretnego projektu, który dobrze znałam. Dlatego ubiegałam się o pozycję w zespole [kierownik projektu]

Wiedziałem więc, że to dobry instytut. Znałem również nazwisko mojego szefa, ponieważ kiedykolwiek piszesz coś z [dziedzina nauki] i stosujesz [metoda badań], musisz go zacytować.

Byłem tutaj w czasie doktoratu na jednorocznej wymianie, bo znałem artykuły jednego z profesorów, skontaktowałem się z nim i udało mi się przyjechać do Polski (...) Teraz jestem post-dokiem. (...) Mój aktualny opiekun naukowy, to jest ten sam człowiek, z którym współpracowałem podczas mojego pierwszego pobytu w Polsce (...) my nadal cały czas współpracowaliśmy. I on skontaktował się ze mną i powiedział, że jeżeli chcę wrócić, to teraz jest możliwość. Dlatego tutaj jestem.

Kilku rozmówców przyznało, że szukało miejsca w Unii Europejskiej. Atutem Polski było położenie w Europie i przynależność do UE. Sami rozmówcy przyznają jednak, że o samej Polsce niewiele wiedzieli, a informacje jakie – w trakcie procesu rekrutacji – uzyskiwali od znajomych dotyczyły rozmaitych przypadkowych kwestii jak klimat, czy kuchnia.

Na ogół badani starali się o pozycję w wielu innych miejscach, przeglądając strony internetowe, zwłaszcza Euraxess. Kilka osób wprost stwierdziło, że aplikowali „na wszystkie możliwe pozycje w swojej dziedzinie”. Niektórzy podkreślają, że byli bardziej selektywni, kierując się specyfiką projektu, ale Polska nie była jedyną braną pod uwagę destynacją.

To było w ciekawym dla mnie obszarze, ale oczywiście aplikowałam nie tylko na polską pozycję. No i wygrałam ten właśnie konkurs.

Aplikowałam na różne pozycje, które były ogłaszane na nature.jobs.com. To była moja pierwsza albo druga aplikacja. Zaprosili mnie na wywiad i wybrali. I tak tutaj przyjechałam.

Fakt starania się o pozycję w kilku miejscach nie umniejsza atrakcyjności oferty z Polski. Kilku rozmówców opowiada o tym, że choć uzyskali miejsce w zespołach w innych krajach, wybrali możliwość pracy w polskim projekcie. O wyborze zdecydowała specyfika prowadzonych badań, na przykład temat badawczy, który uznany został za „ciekawszy” lub „bardziej perspektywiczny”

Szukałem projektu w obszarze (...). Profesor X [lider projektu] przedstawił metodę, która jest dostępna tylko tutaj i w Japonii. (...) Dzięki temu można z łatwością publikować artykuły, bo to jest bardzo nowe, bardzo dużo wnosi. To był główny powód dla którego wybrałem tę ofertę i zdecydowałem się tu przyjechać.

[ten projekt] obejmuje zarówno obliczenia jak i badania laboratoryjne. To wydało mi się interesujące. Więc skontaktowałem się z [lider grupy] i rozmawiałem z nim. Tłumaczył mi na czym polega projekt i ja zainteresowałem się nim jeszcze bardziej. I przyjechałem.

Wybrałem to miejsce. Chodzi o przyszłość.

Tak wybierałem lab, żeby on był porządnym labem neuronaukowym

Zebrane wypowiedzi świadczą o świadomości dokonanym wyborze i konkretnych oczekiwaniach badaczy wobec udziału w projekcie. Z jednej strony potwierdzają, że nie tyle Polska jako kraj jest ich celem, co konkretne przedsięwzięcia badawcze i współpraca z konkretnymi osobami. Z drugiej strony świadczą o międzynarodowej konkurencyjności finansowanych projektów i rozpoznawalności liderów.

Mój opiekun jest bardzo znanym badaczem w moim polu. To duże nazwisko. On jest autorytetem.

Rozważałem inne kraje, ale mój profesor miał imponujące osiągnięcia. Jest bardzo znany.

Dowiedziałem się o tych badaniach poprzez artykuł, przeczytałem go i był bardzo interesujący, skontaktowałam się z moim opiekunem.

Pierwszy raz zetknęłam się z badaniami mojego opiekuna przez artykuł na moich studiach magisterskich i on był bardzo, bardzo interesujący i jeszcze zanim ubiegałam się o pracę, rozmawiałam z nim o tej publikacji

Co ciekawe, kiedy robiłem doktorat i chcieliśmy stosować pewien model badawczy pisałem do mojego obecnego szefa z prośbą o próbki. To było w 2010. Kiedy dostałem pracę zacząłem się zastanawiać, gdzie ja słyszałem to nazwisko, oprócz tego, że go cytowałem. I kiedy coś przeglądałem, zorientowałam się właśnie, że pracowałem już z jego próbkami. To był zabawny zbieg okoliczności.

2.3. Satysfakcja z udziału w projekcie

Ubiegając się o miejsce w projekcie, badani kierowali się przede wszystkim możliwościami rozwoju naukowego i te możliwości są kluczowe dla ich oceny pracy w Polsce. Oceny rozmówców są zdecydowanie pozytywne, a często wręcz entuzjastyczne. Należy liczyć się z tym, że w przypadku bezpośrednich rozmów z przedstawicielami Fundacji, badani mogą odczuwać skłonność do korzystnego prezentowania realizowanych przez siebie projektów i swoich liderów. Zwracają jednak uwagę wypowiedzi świadczące o ekscytacji projektem i możliwościami rozwojowymi z nim związanymi.

Znalazłam tą ofertę i to jest moja wymarzona praca. Znalazłam tu wszystko to, co lubię.

Badani zdecydowanie postrzegają swoje najbliższe otoczenia naukowe jako atrakcyjne. Doceniają wysoki poziom aparatury i infrastruktury badawczej. Uczestniczą w we współpracy z zagranicznymi ośrodkami, co daje im poczucie udziału w międzynarodowej nauce.

Mój profesor jest bardzo znany, bardzo mi imponują jego aktywności w świecie naukowym.

Mamy tutaj konferencję. Ludzie przyjechali tutaj z całego świata. To było świetne. Ludzie zobaczyli nasze laboratorium (...) i powiedzieli „Wow”.

To duży lab, z dużym finansowaniem. Niczego nam nie brakuje. Nie brakuje sprzętu. Jest idealnie. Masz dostęp do wszystkiego

Przed wszystkim wypowiedzi na temat pracy w projekcie potwierdzają uznanie dla kierownika projektu. Współpracując z nim, badani doceniają kompetencje i ambicje, jakość prowadzonych badań i sieci kontaktów.

Laboratorium i grupa X. [lider grupy] są bardzo dobre. To jest pewnie jedna z najlepszych jeżeli nie najlepsza grupa z [dziedzina nauki] w Polsce i jest również bardzo konkurencyjna na tle Europy.(...)jestem bardzo zadowolony z obecności w labie. (...) A projekt TEAM też jest bardzo ciekawy, bo jest na bardzo konkurencyjnym obszarze. Na świecie są 2-3 laboratoria, które publikują na bardzo zbliżone tematy.

To badania na poziomie europejskim, a nawet światowym. Kiedy opowiadam innym osobom, o tym, co robi mój zespół, to zawsze robi duże wrażenie. Więc to dla mnie zaszczyt być częścią tego zespołu. Jest tak dużo nowych rzeczy, których muszę się nauczyć, praktycznie każdego dnia

W moim kraju czułem, że jest dystans między nami a Europą. Tutaj tego nie czuję.

Dużo więcej nauczyłam się od niego [lider grupy] niż w czasie całych moich studiów doktoranckich. Nie mogłabym spodziewać się lepszego nauczyciela niż on.

Publikacyjnie grupa zawsze była na wysokim poziomie, ale teraz po publikacji w „Nature” nasz poziom wzrósł. Widzę, że mój profesor czuje, że może zrobić teraz dużo więcej. (...) To jest duże wyzwanie dla mnie. Kiedy tu przyjechałem i dowiedziałem się że ta grupa ma już publikację w Nature... Czujesz, że jesteś częścią takiej grupy...

We wszystkich zbadanych przypadkach kierownicy projektów spełniają pokładane w nich nadzieje. Jak wynika z wywiadów, sprawdzają się zarówno w roli badaczy, jak i opiekunów naukowych oraz liderów grup badawczych. Można się od nich wiele nauczyć, stawiają ciekawe wyzwania badawcze i stanowią swoistą przepustkę do dobrej międzynarodowej nauki. Są bardzo zaangażowani w swoją pracę, co z jednej strony oznacza, że bardzo ciężko pracują, ale z drugiej – że poświęcają swoim podopiecznym odpowiednio dużo czasu i są wspierającymi przewodnikami po świecie nauki.

Wszyscy pracują od rana do wieczora w labie, profesor też tam jest cały czas w swoim biurze aż do nocy. On ciężko pracuje i oczekuje, że inni też będą ciężko pracować, zawsze tam jest i można z nim porozmawiać

Nasz profesor (...) pracuje tak ciężko i tak dużo, że czasami myślę, że jest kosmitą. Normalni ludzie nie są w stanie pracować tak dużo jak on. (...). Jeżeli potrzebujesz czegoś natychmiast zawsze możesz napisać maila lub nawet zadzwonić, on zawsze odpowie i doradzi. Zawsze jest jakaś informacja zwrotna.

Ja jestem półtora roku w projekcie. Mam poczucie, że te półtora roku były fajne. Dużo uczyłam się poznawałam nowe rzeczy. Teraz mamy dużo rzeczy do zrobienia. To nie jest stresujące, ale mam dużo pracy do wykonania. Ale mój opiekun jest bardzo wspierający. Zawsze docenia to co zrobimy, każdy krok. I mam takie poczucie, że nie jestem zestresowana, ale czuję się szczęśliwa, że mogę pracować więcej. Więc to chyba dobra strategia pomagania w pracy.

Chociaż mój opiekun jest bardzo zajęty i nie zawsze jest w biurze, to można kontaktować się z nim mailowo. On szybko odpowiada. (...) Jeżeli mój opiekun trafi na jakiś ciekawy dla mnie pomysł albo dowie się o interesującej konferencji z mojego pola, pisze do mnie maila z informacjami. Zaprasza mnie do siebie, żeby to omówić.

W wielu wypowiedziach podkreślana jest dynamiczna, intensywna praca, do której skutecznie mobilizuje szef grupy. Podobnie akcentowane jest zdobywanie nowych umiejętności i rozwój. Badani spontanicznie wypowiadają się na temat stosunkowo dużej swobody badawczej w ramach projektu i w dużej mierze partnerskich relacji z przełożonym.

On mnie bardzo szanuje. Mam swoje zdanie i mam prawo wszystko zmieniać w moich eksperymentach. Ja decyduję za siebie, ale on daje mi opinie i sugestie, jak robić plany i wykonywać eksperymenty w prawidłowy sposób.

On zawsze docenia nasze pomysły. Jeżeli przyjdziemy do niego z nową techniką, to nam zawsze pomaga. Jest bardzo otwarty, nie buduje dystansu.

Jest mi łatwo komunikować się i dyskutować z moim profesorem, swobodnie możemy robić wspólne plany i szukać porady

Zawsze możemy spotkać się z moim opiekunem. Rozmawiamy. Czasami on odrzuci mój pomysł. Czasami ja odrzucę jego pomysł.

Moja grupa jest bardzo mała. Teraz jestem ja, jeden postdok i profesor. Więc kontakt tam jest bardzo bliski. Jeżeli on jest tam, to robimy spotkania codziennie, codziennie rozmawiamy. To jest bardzo otwarte. Jeżeli mam pomysły, to o nich rozmawiamy. Jeżeli on ma pomysły, to rozmawiamy o nich tak samo i myślimy o nich. (...) Nawet jeżeli on podróżuje to komunikujemy się przez maila lub, jeżeli to konieczne, przez Skypa. (...) To jest bardzo otwarte. Nie ma presji, żeby zawsze stosować się do jego opinii

Relacje panujące w grupie i dynamika pracy interesowały nas nie tylko z punktu widzenia samopoczucia badanych, ale przede wszystkim jako te elementy kultury akademickiej, które często wskazywane są jako odróżniające polskie instytucje badawcze od zagranicznych. Polskie instytucje krytykowane są za nieco ociężały styl pracy badawczej, który przekłada się na stosunkowo niską produktywność oraz nadmierną hierarchiczność relacji, która utrudnia swobodną wymianę myśli, a w konsekwencji obniża kreatywność. Jak wynika z zebranych wypowiedzi, zagraniczni naukowcy, którzy uczestniczą we wspieranych przez FNP projektach nie odczuwają tego typu problemów. Mają poczucie, że pracują i uczą się intensywnie, nie tracąc czasu. Walorem projektu jest zbudowana przez kierownika grupa i dyskusje, które w niej przebiegają. Badani cenią szczególnie sposób zarządzania zespołem, życzliwe relacje oraz swobodną dyskusję, nieskrępowaną formalnym dystansem i pozycją w grupie.

Jesteśmy dużym zespołem, więc możemy uczyć się nie tylko do opiekuna, ale również od innych osób w zespole.

Stosunki w grupie są bardzo dobre. Czasami rozmawiamy w korytarzu. Inni ludzie mogą podejść i się włączyć. Podzielić się pomysłami. Mamy tablice w holu. Tam zapisujemy pomysły i dyskutujemy.

Organizujemy też burze mózgu. Robimy spotkania, żeby wszyscy wiedzieli, co się dzieje w projekcie.

W sensie naukowym znajduję tutaj partnerów do dyskusji, są pomocni. To jest dobre środowisko na tle tego gdzie byłem wcześniej i co widziałem. Zdecydowanie większość rzeczy jest dobrych. Jeżeli potrzebujemy jakiś sprzętów, one są na ogół dostępne.

Mamy trzech biologów, jednego informatyka, mój opiekun jest statystykiem i biologiem, a ja jestem matematykiem. Więc myślę, że mamy bardzo dobrą kompozycję do pracy. Następną dobrą rzeczą w naszej grupie jest to, że mamy spotkanie co tydzień. Omawiamy co zostało zrobione w zeszłym tygodniu i co planujemy zrobić. To trwa godzinę albo 1,5 godziny. Nie jest tak ważne, ile zrobisz poprzedniego tygodnia. Ważne jest, że wszyscy wiedzą, czym się zajmujesz i jakie są twoje plany. Oprócz tego mamy regularnie prezentacje. Jedna osoba co 2-3 tygodnie coś prezentuje, coś co zrobiła przez ostatnie 2-3 miesiące. To jest bardzo dobre. Musisz coś zrobić, żeby mieć co pokazać.

Nasze laboratorium składa się z osób, które pracują na różnych polach. Pracujemy na jeden końcowy cele, ale wiele rzeczy robimy oddzielnie. Dlatego zawsze mogą pójść do kogoś, kto zajmuje się trochę czym innym, do innego doktoranta lub postdoka i skorzystać z tego, że on/ona ma inne umiejętności.

Do tego dochodzą korzyści związane z intensywną współpracą międzynarodową, która – znów dzięki pozycji lidera projektu – jest źródłem satysfakcji młodych naukowców.

W ciągu roku mieliśmy 4 spotkania z ekspertami z pola. Nie ma na tym polu zbyt wielu dużych nazwiska. W praktyce poznaliśmy już ich wszystkich.

Grupa jest bardzo mała, to prawda. Ale to jest OK, po części dlatego, że mamy dużo powiązań z grupami z całego świata, z którymi wymieniamy się wiedzą. Poprzez współpracę z innymi grupami, jeżeli nie mamy wiedzy, zawsze możemy się zwrócić do kogoś z pytaniem. Jeżeli mam problem, mój opiekun nawiązuje kontakt z kimś, kto może wiedzieć, a po ustaleniu kontaktu mogę również samodzielnie się komunikować.

Podsumowując, badani doktoranci podkreślają bardzo wysoki poziom projektów badawczych, w których uczestniczą. Są pod wrażeniem osiągnięć swoich opiekunów naukowych i cenią sobie bezpośredni z nimi kontakt. Postrzegają swoje otoczenia naukowe jako atrakcyjne. Doceniają wysoki poziom aparatury i infrastruktury badawczej. Uczestniczą we współpracy z zagranicznymi ośrodkami, co daje im poczucie udziału w międzynarodowej nauce. Co ważne udział w projekcie daje im satysfakcję z własnego rozwoju. Jak zauważyło wielu rozmówców, ich praca nie jest wyłącznie podporządkowana osiągnięciu założonych rezultatów, ale zdobywaniu nowych umiejętności, doświadczeń i wiedzy. Aspektem, na który badani szczególnie zwracają uwagę, jest poczucie naukowej wolności zapewniane im przez lidera projektu i przygotowanie do samodzielności badawczej. W zebranych wywiadach badani jednoznacznie podkreślają, że czas spędzany na pracy badawczej w Polsce jest czasem dobrze zainwestowanym z punktu widzenia dalszej kariery.

Z tym doświadczeniem będę mógł ubiegać o wiele ciekawych pozycji.

Ja mogę powiedzieć, że jestem w stu procentach usatysfakcjonowany. (...) mamy możliwość prowadzić swoje badania samodzielnie, w naszym kierunku. I nie ma presji, nie ma terminów, na które trzeba się pojawić. Jest mniej presji i dzięki temu mogę być bardziej produktywny.

(...) projekt TEAM też jest bardzo ciekawy, bo dotyczy bardzo konkurencyjnego obszaru. Na świecie są 2-3 laboratoria, które publikują na bardzo zbliżone tematy. Więc musimy często redefiniować nasze hipotezy i cele. Z tego wynika też presja czasu. To jest zdecydowanie duże wyzwanie. Staramy się działać tak szybko jak to możliwe.

Myślę, że projekt jest dobry dla mojego rozwoju i kariery. Środowisko naukowe, z którym się stykam w [instytut badawczy], jest, można tak powiedzieć, bardzo różnorodne naukowo. Zajmujemy się roślinami, biotechnologią, biologią strukturalną, ... Więc w jednym miejscu zdobywasz różnorodne doświadczenie. Uczymy się nowych rzeczy, żeby rozwiązywać problemy naukowe i odpowiadać na naukowe pytania. Więc myślę, że jestem w niezłym miejscu.

Naukowo jest dobrze. Ale najważniejsze jest to, że jest dużo wolności. Ta wolność pomaga, żebyśmy byli proaktywni. Mogę robić to, co chcę. To znaczy mogę

implementować moje własne pomysły. Czasami są sytuacje, że jakiś pomysł jest narzucony, ale tutaj tak nie jest. (...) cel można osiągnąć różnymi drogami. Jeżeli masz tylko jedną drogę i coś tam nie działa, to jest bardzo trudno. Możemy szukać różnych dróg i nasz profesor zawsze to popiera. To jest bardzo dobre.

Naprawdę dobrą rzeczą tutaj jest środowisko uczenia się. To jak myślisz o problemie, jak go rozwiązujesz. Nie jest tak, że masz sztywny cel. Nie musisz się śpieszyć, nie musisz być efektywny. Nie musisz cisnąć na duży wynik. Robisz swoje krok po kroku. Nikt nie dba o to czy pobijesz jakiś rekord. Musisz tylko zrobić ten jeden krok, a potem następny. I wszyscy są z tego zadowoleni. Ja czuję, że to jest super. W moim wcześniejszym doświadczeniu pracowałem z inną grupą, gdzie było oczekiwanie efektywnych badań i efektywnych wyników. To miało swoje plusy i minusy, ale ja wolę tak, jak jest teraz: krok za krokiem. To jest klarowne.

Choć wypowiedzi badanych cudzoziemców wskazują na zadowolenie z dokonanego wyboru miejsca pracy i studiów doktoranckich, świadczą również o bardziej skonkretyzowanych oczekiwaniach wobec efektów pracy w projekcie. Widać to szczególnie przy porównaniu wypowiedzi polskich i zagranicznych doktorantów (por. *Badanie jakości kształcenia doktorantów w projektach wspieranych przez FNP w ramach działania 4.4 PO IR. Badanie jakościowe – kwiecień 2019 r.*). W przeciwieństwie do polskich doktorantów, którzy często przystępowali do programu ad hoc, bez sprecyzowanych planów na dalsze życie zawodowe i dla których była to stosunkowo bezpieczna decyzja, doktoranci, którzy przybyli z zagranicy, zwłaszcza z bardzo odległych krajów, na ogół planują swoją przyszłość w nauce. Przyjazd do Polski był dla nich dużym wyzwaniem, podobnie jak jest nim życie w polskiej rzeczywistości (niepewny status prawny obcokrajowców, izolacja społeczna). Tym bardziej liczą więc na konkretne efekty pobytu tutaj. Ponieważ w większości chcieliby kontynuować pracę badawczą w innym kraju, potrzebują zdobyć nie tylko doświadczenie badawcze, ale i mocne publikacje. Z jednej strony cenią sobie styl pracy w polskich zespołach, w tym niewielki poziom stresu i brak presji na szybkie publikowanie. Z drugiej czujnie analizują wymierne rezultaty swojej pracy.

W moim przypadku, łatwo powiedzieć, że jestem zadowolony. Publikowaliśmy już artykuły, a to jest bardzo ważne dla post-doca. Ja bardzo lubię piłkę nożną. I to jest trochę podobna sytuacja. Co z tego, że grasz bardzo dobrze, jeżeli nie strzelasz bramek? To nonsens. Musisz publikować, bo to jest jak zdobycie bramki. I my tu publikujemy.

Mówiąc o pozycji naukowej, porównując moją pozycję z innymi na świecie, zastanawiam się głównie nad tym, czy staramy się publikować w najwyższej punktowanych czasopiśmie. Wydaje mi się, że tak jest. To pokazuje, że staramy się podołać wyzwaniom, tak jak inni ludzie w innych uniwersytetach na całym świecie. Słyszałem, że nie wszystkie grupy u nas są tak ambitne. Ale to jest opinia oparta o wypowiedzi innych osób, plotki, więc nie wiem, czy można temu ufać. W każdym razie nasza grupa publikuje na najwyższym poziomie. Osobiście dla mnie wyzwania są w sam raz na moją miarę. To dobrze.

Efekty w postaci liczących się publikacji, to jedyny aspekt projektów, który budzi niekiedy obawy badanych. Mają poczucie, że wyzwania badawcze, z którymi się mierzą są ciekawe, środowisko pracy stymulujące i bezpieczne. Nie zawsze są natomiast pewni, czy właściwa waga przykładana jest do

produktywności badań. Niepokój podsycany jest przez poczucie konkurowania na trudnym „rynku” młodych naukowców.

Ja się trochę martwię publikacjami. (...) Mój promotor ma wiele dobrych publikacji, ale one są z czasów, gdy sam pracował w innej grupie i to są raczej pracy zbiorowe. Jego własna grupa jest już ugruntowana, ma dobry sprzęt i laboratorium, ale nie ma jeszcze własnych publikacji. Ma tylko publikacje z poprzednimi ludźmi. To jest trochę niepokojące. Moim zdaniem to nie jest tak, że na doktoracie musimy wpieryć się kilka lat, zanim zaczniemy publikować. Powinniśmy od razu uczyć się publikowania przez podejmowanie prób (...) Wydaje mi się, że w najbliższym czasie nie mam szansy opublikować niczego. Więc jeżdżę na konferencje. Ale zważywszy na ilość pracy, którą wykonałam uważam, że zasługuję na więcej.(...) Trudno mi jest również go winić, bo on również bardzo dużo dla mnie robi.

Stresuję się jednak moimi kolegami, bo oni są na trzecim roku i mają już tak dużo publikacji. Mój przyjaciel ma dwie publikacje więcej.

Jeden z doktorantów wspomina, że przygotował wprawdzie dwie publikacje, ale jego promotor „nie ma na razie czasu na nie spojrzeć”.

To ja wywieram na nim presję, żeby publikować. On jest bardzo zajęty facetem. Obiecuje, że coś opublikujemy w tym roku, ale potem okazuje się, że nie ma czasu i przekładamy na kolejny rok.

2.4. Poza grupą/ polskie środowisko akademickie

O ile ocena grupy, jej lidera i projektu wypada bardzo pozytywnie, opinie na temat szerszego otoczenia są już wyraźnie mniej entuzjastyczne. Sami badani podkreślają w swoich wypowiedziach, że sytuacja ich grupy oraz styl pracy i relacje w niej panujące wyróżniają się na tle innych znanych im – bezpośrednio lub ze słyszenia – grup. Często porównują swoje doświadczenia do tego, co słyszą od znajomych z innych zespołów lub instytucji i podkreślają, że „mają szczęście”, bo gdzie indziej – nawet w sąsiednich laboratoriach – warunki rozwoju bywają znacznie gorsze. Z jednej strony badani dokonują porównań między własną grupą a innymi, polskimi grupami, z drugiej – ważnym punktem odniesienia są instytucje znane im z własnego kraju lub innych odwiedzanych miejsc. O ile własna grupa plasuje się w tych porównaniach bardzo wysoko, instytucja badawcza oceniana jest zazwyczaj gorzej.

2.4.1. Administracja

Pierwszym powodem do narzekań są na ogół biurokratyczne ograniczenia realizacji projektu, a zwłaszcza zakupu niezbędnych urządzeń czy odczynników. Choć dokonywanie zakupów nie leży w zakresie obowiązków badanych osób, odczuwają oni często spowolnienie swojej pracy z powodu komplikacji na tym tle. Jak zauważył jeden z rozmówców, w polskiej instytucji badawczej czas wydaje się nie być problemem. Narzekania są tym powszechniejsze, że cudzoziemcy nie bardzo mogą zrozumieć utrudnienia związane z zakupem. Choć wskazywane przez nich problemy z zakupami odnoszą się raczej do obowiązujących przepisów niż specyfiki działania instytucji, obcokrajowcy zazwyczaj kładą je na karb słabej efektywności administracji jednostki badawczej.

(...) w naszym instytucie nie ma niektórych instrumentów. Musimy je kupić. Ale to może trwać rok do 4 lat. W takim terminie to ja powinienem już skończyć doktorat. Przez brak tych instrumentów nie możemy rozwinąć niektórych technik.

(...) te przetargi są raz na rok albo dwa razy w roku. No i co ja mam zrobić, jak potrzebuję nowej reakcji... To jest marnowanie pieniędzy. (...) Bo jak wiem, że mogę kupować tylko raz w roku, to kupuje na zapas i potem są straty. (...) Oczywiście jeżeli ktoś wydaje bardzo dużo pieniędzy to trzeba to sprawdzać. Przetargi są OK, jak chcesz kupić komputer, który kupuje się raz na pięć lat, ale nie do kupowania reakcji biologicznych. Problem jest taki, że reakcje biologiczne mają termin przydatności. Więc nie można ich kupić na zapas. To powoduje straty, bo wykorzystamy dwie i resztę wyrzucimy.

Szczerze mówiąc logika stojąca za tym jest raczej pokrętna. (...) Na początku myślałam, że chodzi o to, żebyśmy nie używali rzeczy, które są drogie. Ale my czasami musimy używać dokładnie takiego samego produktu, żeby eksperyment był reprodukowalny.

Ja rozumiem, że jak kupujesz sprzęt za dwa, trzy tysiące... Wtedy to ma sens. (...) ale często zamawiam odczynniki, które (...) kosztują 20 zł. I ja za każdym razem muszę przedstawiać 3 oferty.

Jako dowcip można powiedzieć, że trzy tygodnie temu część ściany przewróciła się z powodu wiatru i do tej pory nie możemy tamtędy chodzić. Musimy przygotować trzy oferty....

Komplikacje wynikające z nieefektywnej procedury zakupów odbijają się, zdaniem badanych, na jakości pracy i wydajności. Świadczą także, w ich opinii, o przeroście biurokracji nad badawczą misją instytucji akademickich. Rozmówcy mają poczucie, że ich praca badawcza jest mniej skuteczna niż mogłaby być, gdyby nie nadmierna biurokracja. Nie są w stanie zrozumieć ani istoty problemów, ani stosowanych procedur. Zdarza się, że problemy z biurokacją interpretowane są jako wyraz wrogości ze strony instytucji, a nawet jako niechęć ze strony uczelni wobec określonych zespołów. Na ogół jednak napięcia między badaczami a administracją postrzegane są jako immanentna cecha polskiego systemu akademickiego, w którym badania nie są wcale głównym i nadrzędnym celem instytucji.

To chyba jest problem Polski jako całości, ale ponieważ ja pracuję na uniwersytecie, to widzę to właśnie w tej instytucji. Czasami czuję się tak, jakbym żył w dwóch światach. Jest świat profesorów, studentów, zespołów badawczych (...) A drugi świat to aparat biurokratyczny uniwersytetu. Jest staromodny i naprawdę ogromny. Czasami można odnieść wrażenie, że oni uważają, że są najważniejsi, są ponad całą strukturę uniwersytetu, ponad tych, którzy naprawdę robią robotę. Więc kiedy chce się od nich coś uzyskać, trzeba być ekstremalnie uprzejmym i ostrożnym, żeby samemu się nie pogryźć, żeby ich nie rozgniewać. To jest moim zdaniem złe. Lepiej by było, żeby aparat biurokratyczny był mniejszy i bardziej zintegrowany z resztą uniwersytetu.

Bezradność w obliczu biurokracji odczuwana jest tym ostrzej, że procedury i związana z nimi korespondencja i ustalenia, utrzymane są w języku polskim. Choć w wielu instytucjach pracownicy administracji posługują się językiem angielskim, wyjaśnianie spraw administracyjnych odbywa się zazwyczaj „łamanym” angielskim, co dodatkowo utrudnia załatwienie czy zrozumienie sprawy. Często kontakty z administracją wymagają pośrednictwa lub tłumaczenia, o które z reguły proszeni są koledzy z zespołu. Szczególnym problemem jest otrzymywana w ramach instytucji badawczej korespondencja w języku polskim. Częstą, choć zawodną praktyką jest przepuszczanie takich maili przez „google translator”. Kolejnym krokiem, gdy mail wydaje się ważny, jest kierowana do kolegów z grupy prośba o pomoc w tłumaczeniu. Wiele maili jest po prostu ignorowanych.

Otrzymuję maile po polsku i za każdym razem muszę tłumaczyć na [własny język] albo na angielski. Również formularze w administracji są po polsku. To było dla mnie zaskoczenie, bo wydaje mi się, że w rzeczywistości uniwersyteckiej angielski powinien być powszechny.

Biurokracja i wszystkie dokumenty są po polsku. Wiele jest takich rzeczy, które mógłbym sam załatwić, gdybym mógł przeczytać dokument. Ale muszę z dokumentem po polsku iść do innych osób, zabierać im czas. To jest problem.

Cudzoziemcy czują, że nie mają pełnego dostępu do istotnych informacji. Niekomfortowa jest także konieczność proszenia kolegów z grupy o pomoc w załatwianiu podstawowych spraw na uczelni. Nie mówiąc już o poczuciu izolacji. Do kwestii tej wrócimy w dalszej części raportu.

2.4.2. Kontakty z innymi grupami

Kluczowa z punktu widzenia naukowców przebywających w Polsce jest możliwość komunikacji i kontaktów z innymi naukowcami, spoza własnej grupy. Badani cudzoziemcy są zaangażowani we współpracę z naukowcami zagranicznymi i jest to dla nich źródło satysfakcji. Pracując w Polsce, czują się częścią międzynarodowej nauki i to w dużej mierze decyduje o wartości ich projektu oraz grupy.

Tak, mamy [kontakty z innymi grupami]. Ale w naszym wypadku są one na ogół międzynarodowe. Na przykład jeden z naszych kolegów jest teraz w Sydney. On ma dwumiesięczną wymianę z Australią. Członkowie naszego zespołu są w Japonii, na przykład w Sapporo, gdzie poznają ich techniki. Mamy też współpracę w Ulm w Niemczech. Dwie grupy w Japonii. Również w Kanadzie i USA. Mamy więc nieustające wymiany. Teraz również piszemy projekt i artykuł z ośrodkiem w Norwegii.

Cenię to doświadczenie nie tylko ze względu na grupę tutaj, ale również ze względu na międzynarodową sieć, której częścią jesteśmy. Mamy relację z wieloma instytucjami, na przykład w Holandii, w Wielkiej Brytanii, w USA. (...). Dużo wymieniamy się doświadczeniami. Organizujemy warsztaty, seminaria, konferencje cały czas. Wiele osób przyjeżdża z różnych krajów. (...) Również uczestniczę w konferencjach i szkołach letnich z jeszcze innego projektu, który dotyczy bardziej wymiany akademickiej i wymiany doświadczenia badawczego.

Jeśli chodzi o polskie grupy kontakty są dość ograniczone. Również gdy chodzi o grupy z tej samej instytucji badawczej.

Często podkreślanym aspektem izolacji poszczególnych grup są bariery we **współużytkowaniu infrastruktury badawczej**. Wielu badanych podkreśla, że podejście do wykorzystania sprzętu badawczego w polskich instytucjach było dla nich dużym zaskoczeniem, ponieważ przyzwyczajeni są do systemu, w którym pomieszczenia i aparatura są dzielone między grupami a nawet instytucjami.

Tutaj tak nie ma. Sprzęt jest słabo dostępny. Niektóre zasoby, jak sprzęt lub odczynniki są w instytucie, ale mi zajęło to 1,5 roku, żeby o tym dowiedzieć. Wymiana między labami w instytucie jest minimalna. (...) To może powodować stagnację w badaniach. Tak to odczuwałam. To mi zajęło 1,5 roku, żeby dowiedzieć się że dwa piętra wyżej jest sprzęt, którego potrzebowałam. Gdybym to wiedział, mógłbym go wykorzystać 6 miesięcy temu

i inaczej poprowadzić swoją ścieżkę badań. Wydaje mi się, że nikt tak naprawdę nie interesuje się tym, żeby wymiana między labami się rozwijała.

Wyjątki się zdarzają, ale tylko nieliczni rozmówcy opisują swoje polskie instytucje badawcze, jako środowisko, które potrafi wspólnie pracować i wykorzystywać infrastrukturę badawczą.

Wygląda na to że mamy lepszą sytuację. Może to dlatego, że to mały instytut i mała grupa. (...) My mamy dzielone laboratorium. Więc mamy jedno narzędzie w tym labie, a drugie w innym. Więc tak jak mówięś. Jak ktoś ma finansowanie to kupi dużo np. rękawiczek. I każdy może ich używać. Potem następna osoba zdobywa finansowanie i znowu kupuje rękawiczki i w ten sposób zawsze mamy ich dużo. To ma też negatywne strony oczywiście, kiedy dzielisz się z ludźmi. Czasami czegoś potrzebujesz, a akurat używa tego inna osoba. Ale to jest normalne. Czasami zostawiamy sobie takie karteczki, że będziemy używać danego sprzętu w określonych godzinach. Może to dlatego, że nasz opiekun jest młodszy? Nie wiem.

Wyzwaniem jest nie tylko współużytkowanie aparatury, ale komunikacja, wymiana pomysłów badawczych, i doświadczeń, nieformalne rozmowy. Zapytani o to, z kim rozmawiają o swoich badaniach, wymieniają lidera projektu, kolegów z grupy i współpracowników zagranicznych. Kontakty z innymi lokalnymi grupami są raczej sporadyczne.

Nie widzimy się z nimi, nie rozmawiamy, w praktyce nigdy ich nie spotykamy. Mimo, że są w tym samym budynku.

W odróżnieniu od swobodnych i otartych dyskusji w ramach grupy, seminaria ramach instytucji są sztywne i nie zachęcają ani do rzeczywistej wymiany myśli. Ani do przekraczania granic między grupami.

W wywiadach często pojawiają się wypowiedzi i świadczące o tym, że badani chętnie mieliby bardziej ożywione kontakty z innymi grupami, ponieważ zdają sobie sprawę z korzyści wynikających z takiej wymiany i są przyzwyczajeni do swobodnej komunikacji między grupami w innych instytucjach badawczych. Jak podkreślają „próbują” się komunikować, ale niewiele z tego wynika. Brak kontaktów między grupami wydaje się im polskim standardem pracy akademickiej.

Szczerze mówiąc... (...) Niby się czasami spotykamy... ale ... Kiedy byłem doktorantem [w innym kraju], to mieliśmy jakiś wspólnych grunt z innymi kolegami, była jakaś chemia... przekraczaliśmy granice labów. Tutaj tak nie jest. Jeżeli należysz do labu, to należysz do labu. Może raz w roku jest jakaś impreza integracyjna, ale to wygląda tak, że ludzie przychodzą, jedzą i wychodzą. Teraz władze instytutu zaczęły organizować spotkania networkingowe. Przynajmniej próbują coś robić. Ale ogólnie rzecz ujmując to brakuje takiego nastawienia wśród ludzi, żeby wchodzić w interakcje. Prawie nigdy nie widuję ludzi z różnych labów rozmawiających o nauce. Mamy seminaria, ale one wyglądają tak, że ludzie przychodzą, mówią o swojej pracy... i na ogół mam uczucie, że czują się obrażeni, jeżeli zadajesz pytania. Więc przestałem zadawać pytania. Myślę, że inni mają tak samo. Tak jakby to był atak – zadanie pytania. Oni się za bardzo stresują, gdy zadaje im się pytania. To nie jest taka zwykła rozmowa. Oni reagują nerwowo. Na koniec seminarium jest jedzenie i spędzamy trochę czasu ze sobą. Ale zazwyczaj wszyscy stoją w grupkach i rozmawiają z innymi ludźmi ze swojego labu. Szybko jedzą i wychodzą. Więc nie ma dobrej atmosfery. Ludzie się nie mieszają. To mi się wydawało jakieś szalone. Bo w poprzednim instytucje dzieliliśmy się wieloma pomysłami. To

pomaga. Potem doktoranci zaczynają współpracować między sobą nawzajem, nie pytając szefów. Tylko jeżeli coś fajnego wyszło, to się opowiadało o tym szefowi. Tutaj ludzie traktują doktorat i pracę w instytucie jak zwykłą pracę. (...) Ale brakuje tego czegoś. (...) Każdy lab powinien mieć swoją wizję i swoje cele. Ale jednak powinny działać bardziej na zasadzie współpracy a nie konkurencji. Bo budujesz pozycję jako instytut, a nie jako lab. (...)

Normalnie musisz prezentować swoją pracę, wymieniać myśli, dyskutować o nauce. Mam poczucie, że tutaj bardzo tego brakuje. Wewnątrz grupy oczywiście jest. (...) Rozmawiamy w swoim gronie. Ale sieci ogólnoinstytucjonalnej nie ma. Może na poziomie profesorów, którzy znają nawzajem swoje prace. Ale na poziomie doktorantów i postdoków nie ma nic. To jest naprawdę smutne.

Nie mówię tylko z własnej perspektywy, że nie mam z kim pogadać. Chodzi mi o ideę dzielenia się naukowymi pomysłami. (...) Jedyna okazja, kiedy poznałem jakichś ludzi, to jak była konferencja i potem ludzie poszli na drinka i wtedy zaczęli rozmawiać.

Jedyna komunikacją między grupami jaką widziałem, to było wtedy, kiedy doktorant po obronie stawał się post-dokiem w drugiej grupie. Więc on zna ludzi ze swojego macierzystego labu i wie jaki tam jest sprzęt, z którego moglibyśmy skorzystać. Ale gdyby go nie było, nikt by o tym nie wiedział. W ogóle byśmy nie wiedzieli, co oni tam robią w drugim labie.

Zastanawiając się nad przyczynami takiej izolacji i kontrastując ją ze standardami znanymi sobie z innych instytucji niektórzy rozmówcy wspominają łączone zajęcia, a przede wszystkim infrastrukturę umożliwiającą wspólne spędzanie czasu.

Może one [kontakty] pojawiały się dlatego, że mieliśmy pomieszczenia socjalne, takie pokoje na lunch, które były dość duże, żeby mogło w nich usiąść więcej niż 6 osób na raz. Więc ludzie mogli usiąść i po prostu porozmawiać z filiżanką kawy. No i to są naukowcy, zajmujący się cały czas nauką, więc nawet w towarzyskich sytuacjach wcześniej czy później zaczną gadać o swoim obszarze badań. To jest niemożliwe powstrzymać post-doca czy doktoranta od mówienia o własnych badaniach.

Z reguły badani nie narzekają na warunki lokalowe (choć zdarzają się wyjątki). Wielu z nich pracuje w nowych, nowoczesnych budynkach. Co nie znaczy, że czują się tam dobrze. Choć budynki są nowoczesne, nie sprzyjają interakcjom. Brakuje wspólnych pomieszczeń socjalnych, które zachęcałyby do wspólnego posiłku czy kawy. Korytarze podzielone są drzwiami, których otwarcie wymaga użycia karty. I w praktyce drzwi pozostają zamknięte.

Nie wszyscy badani odczuwają tego rodzaju izolację i deficyt kontaktów z innymi młodymi naukowcami. Jeden z rozmówców z entuzjazmem opisuje wielogodzinne dyskusje prowadzone z osobami z innych grup.

Rodzą się tematy i prowadzimy głębokie dyskusję. Również o naukach podstawowych. To przynosi pomysły. Twój rozmówca czy rozmówczynie nie musi nawet wiedzieć, że podpowiada ci jakiś pomysł, który możesz wykorzystać. Bez tego, to jest twoja samotna planeta. To by było bardzo niefortunne. W moim wypadku, nawet jeżeli ktoś nie ma czasu, ja się staram taką osobę złapać na kawie, czy w pokoju socjalnych, porozmawiać o sprawie. Czasami mamy bardzo długie dyskusje 2 - 3 godziny, czasami 4. Ci ludzie

pracują w innych grupach, na tym samym wydziale, w tym samym budynku. Na przykład oni mają przyrząd, a my nie mamy. Chciałbyś go użyć, ale nie wiesz jak go wykorzystać. I jesteś w ciemnym zakątku swojego pomysłu, ale zaczynasz rozmawiać z nimi: „Więc czym ty się zajmujesz?”. „Pracuję na tym i tym.” „Ja właśnie czegoś takiego szukam”. To się właśnie tak zaczyna, od iskry do pomysłu. To się dzieje najczęściej w pokoju socjalnym. (...) Mamy pokój socjalny, specjalnie do tego, żeby wypić tam kawę, zjeść lunch. Na każdym piętrze mamy dwa takie pokoje. Warto porozmawiać nawet 10 minut. W ciągu 10 minut można się zorientować, czy ta osoba jest czegoś warta, czy nie. Potem możesz następnym razem kontynuować.

Inny opowiada o wydziałowej kuchni, która choć mała skupia naukowców z innych grup, którzy chętnie dyskutują podczas jedzenia, zapisując pomysły na umieszczanej tam specjalnie w tym celu tablicy. Już na wyższym piętrze w tej samej instytucji jest zupełnie inaczej i w kuchni nie ma żadnych dyskusji.

W wywiadach pojawił się także przykład trzech międzynarodowych grup, które uformowały się mniej więcej w tym samym czasie w jednej instytucji i które bardzo sprawnie komunikują się i współpracują ze sobą, w przeciwieństwie do polskich grup z tej samej instytucji.

Komunikacja między międzynarodowymi grupami jest bardzo dobra. Pracujemy w dość podobnym środowisku, dzielimy czasami sprzęt i inne rzeczy, mimo że jesteśmy dużymi grupami. Dzielimy się rzeczami i wspólnie dyskutujemy. Ale jeżeli chodzi o polskie grupy, to jest czasami nieco bardziej skomplikowane. To się wiąże trochę z zasadą zamkniętych drzwi. W grupach międzynarodowych wszystkie drzwi do laboratoriów i biur są zawsze otwarte, a w innych grupach są zamknięte – w sensie dosłowny ale i w przenośnym.

Niekiedy inicjatywa wychodzi od samych doktorantów i postdoków. Jeden z badanych mówi, że specjalnie wychodzi na lunch lub przerwę kawową z ludźmi z innych grup. Inny o oddolnej inicjatywie doktorantów, by raz w miesiącu razem wyjść na kawę, żeby porozmawiać.

Spędzamy godzinę albo dwie razem na kawie i rozmawiamy o naszych pracach, naszych pomysłach (...) To jest nieformalne, organizowane przez samych doktorantów.

2.5. Status cudzoziemca

Oprócz czynników związanych bezpośrednio z projektem i środowiskiem akademickim, jakość pobytu badaczy zagranicznych w Polsce determinowana jest przez fakt, iż są cudzoziemcami. W szczególności chodzi o problemy formalne związane ze statusem cudzoziemca, bariery językowe oraz czynniki kulturowe i społeczne stanowiące o stopniu integracji z polskim otoczeniem.

2.5.1. Wiza i karta pobytu

Podstawowy problem, na jaki natrafiają cudzoziemcy, którzy chcą studiować lub pracować naukowo w Polsce, to – po sprostaniu wymogom rekrutacji – uzyskanie wizen a następnie karty pobytu w Polsce. Oczywiście znacznie łatwiej proces ten przebiega w przypadku obywateli UE (którzy nie potrzebują wiz i bez trudu uzyskują prawo pobytu) – większość badanych (podobnie jak większość cudzoziemców uczestniczących w projektach FNP) nie pochodzi jednak z Unii Europejskiej.

Dla wielu rozmówców pierwszym progiem, który okazuje się trudny po pokonaniu, jest uzyskanie wizen. Potwierdzenie miejsca w zespole badawczym i wynagrodzenia/stypendium nie wystarcza.

Zdarzyło się, że badani spotkali się z odmową wizej. W kilku przypadkach konieczna była bezpośrednia osobista interwencja lidera grupy. Jak sami przyznają, na tym etapie czuli się zniechęceni do przyjazdu do Polski, a czasem żalowali, że nie dość intensywnie szukali innych ofert.

Zacznę od mojej podróży z Pakistanu. Najgorsze doświadczenie to były wizyty w Polskiej Ambasadzie. Musiałem odwiedzić Polską Ambasadę sześć razy. Musiałem za każdym razem podróżować ponad 100 kilometrów i czekać. Zajęło mi to miesiąc, żeby umówić się na spotkanie. Na spotkaniu urzędnik powiedział mi, że nie dostanę wizej, ponieważ jest podejrzenie, że pojadę i nie będę chciał wrócić. Zostały mi 2 tygodnie do wyjazdu. Skontaktowałem się z moim profesorem. Powiedziałem mu, że nie dostałem wizej i jakie miałem problemy w jej załatwianiu. Na szczęście okazało się że mój profesor ma przyjaciela w ambasadzie. No i oni zgodzili się rozważyć ponownie tę sprawę i wydać decyzję po 2 tygodniach. W końcu miałem 2 dni, żeby zorganizować mój wyjazd i przyjechać tutaj; pożegnać się z moją rodziną. Mam dwoje dzieci. Więc to był dla mnie bardzo ciężki czas. (...) Początkowo chciałem przyjechać tutaj z moją rodziną, ale kiedy zobaczyłem jak trudno mi było zorganizować przyjazd, zrezygnowałem.

To jest nieustający problem. A jak się zdecydujesz na pracę tutaj, to czekasz jeszcze bardzo długo na przyjazd. I wtedy nie sprawdzasz już innych ofert. To jest strata czasu. To jest duży problem. (...) Teraz to się skomplikowało. Są nowe zasady i trzeba dostarczać inne dokumenty. I również jest bardzo trudno dostać wizej. Trudno jest się nawet umówić.

Kolejne – po uzyskaniu wizej – wyzwanie to uzyskanie karty pobytu, a następnie jej odnawianie. Udział w projekcie obejmuje z reguły 2–4 lata, co oznacza, że półroczny (z reguły) dokument, jaki uzyskują obcokrajowcy, nie wystarcza. Procedura uzyskiwania karty jest skomplikowana, a w dodatku często ulega zmianom, więc jednokrotne jej przejście nie gwarantuje, że następny raz będzie łatwiejszy. Nie wiadomo też skąd czerpać aktualne wskazówki. Przede wszystkim procedura ta jest długotrwała i trudno przewidzieć, ile czasu zajmie uzyskanie karty. Zdarza się, że trwa to 4 miesiące, ale bywa również, że 8 miesięcy, a na ogół – nie mniej niż 6 miesięcy. W konsekwencji w wielu przypadkach karta wygasa przed otrzymaniem kolejnej. W tej sytuacji znalazło się wielu badanych naukowców z zagranicy. Oznacza to dla nich nie tylko dyskomfort i niepewność, ale i zasadnicze ograniczenie mobilności: bez ważnej karty pobytu obcokrajowiec nie może po opuszczeniu Polski wrócić na jej terytorium, a więc jest pozbawiony możliwości podróżowania.

Jeżeli jesteś spoza UE, to jest duży problem, żeby zdobyć kartę pobytu. To staje się coraz trudniejsze. Pierwszy raz kiedy przyjechaliśmy, zajęło to nam około 3 miesięcy. Tyle czekało się na decyzję pozytywną lub negatywną. Teraz oficjalnie to nadal powinno być 2 miesiące, ale w praktyce musisz czekać 5-6 miesięcy i nawet nie wiesz, co się dzieje. To jest dziwny status. Bo nie jesteś nielegalny, ale też nie jesteś dość legalny, żeby podróżować. To bardzo przeszkadza. Może popsuć ci plany, życie akademickie i postęp w twojej pracy badawczej.

To jest niesamowicie trudne. Aplikowałem o moje przedłużenie w zeszłym roku w czerwcu i nadal jej nie otrzymałem. (...) Nie mogę nigdzie pojechać. Nie mogę pojechać do domu. To jest dla mnie podwójnie trudne, bo w moim kraju nie ma polskiej ambasady. Więc nie mogę tam po prostu pojechać i uzyskać nową wizej. (...) Mogę pojechać do swojego kraju, tylko nie mogę wrócić do Polski. Nie mogę jeździć na konferencje. Jeżeli muszę pojechać poza UE, powinienem ubiegać się o wizej, ale nie

mogę tego zrobić, bo nie mam karty pobytu. Więc ta część jest naprawdę niesamowicie trudna.

Karta pobytu to coś co ogranicza nas wszystkich. Oni to przetwarzają przez 6 miesięcy. Miałam zaplanowaną podróż do Indii po półrocznym pobycie i dzień przed wyjazdem dostałam kartę pobytu.

Badani naukowcy opowiadają o tym, jak brak stabilnego statusu prawnego w Polsce ogranicza ich kontakty z rodziną. W relacjach pojawiają się przypadki chorób lub nagłych życiowych komplikacji, wymagających wyjazdu z Polski, z którego rozmówcy musieli zrezygnować, bo nie mogliby wrócić. Jak podkreślają, trudności te mają także znaczenie dla ich aktywności naukowej, ograniczając wyjazdy na konferencje czy do partnerskich ośrodków badawczych.

Nie możemy podróżować poza Polskę, nawet jeżeli to jest konieczne z punktu widzenia naszych obowiązków zawodowych. To samo dotyczy konferencji, kursów. W mojej grupie to jest częsty problem, bo jesteśmy bardzo międzynarodową grupą

Jedna osoba z mojej grup jest Japonką i starała się o kartę pobytu. I musiała odwołać swój wyjazd naukowy do Holandii. Bo to zajmuje miesiące, żeby otrzymać tą kartę.

Formalności i ograniczenia związane z uzyskiwaniem wizy czy karty pobytu obowiązują również w innych krajach. Istotne wydaje się jednak to, że w opinii badanych naukowców, warunki panujące w Polsce odstają na niekorzyść od standardów znanych im (bezpośrednio lub ze słyszenia) z innych krajów.

Mam kolegę, który wyjechał do Holandii i on otrzymał kartę pobytu w ciągu 16 godzin. A ja nie mogę tego załatwić w ciągu 6 miesięcy.

Mój znajomy z Japonii opowiadał mi, że również w Niemczech jest bardzo łatwo załatwić kartę pobytu.

Gdyby to była Korea Południowa, miałbym kartę pobytu w ciągu trzech tygodni. A tutaj jest naprawdę ciężko.

W Australii studenci od razu dostają wizę na 4 lata

Mam kolegę w Belgii. On tam mieszka i dostał pozwolenie na 3 lata. Więc to jest coś co na pewno można poprawić. (...) Kiedy trzeba to ciągle załatwiać, trudno jest się skupić na badaniach.

W odczuciu badanych, problemy z uzyskaniem karty pobytu pogłębiają się. Ci, którzy mają wcześniejsze doświadczenia w tym zakresie, są przekonani, że obecnie cały proces jest bardziej wydłużony i skomplikowany niż 2-3 lata temu. Wielu z nich odnosi się do tej sytuacji ze zrozumieniem, tłumacząc trudności gwałtownym wzrostem liczby imigrantów, przeciążeniem urzędów, brakami kadrowymi. Pozostaje jednak uczucie niepewności, dyskomfortu i bezradności w kontakcie z polskimi urzędami i władzami. Jedna z badanych osób opowiada o wizytach policji, które mają prawdopodobnie zweryfikować informacje podane przez nią w urzędzie ds. cudzoziemców.

Do mnie w związku z tym dwa razy przychodziła policja. I mnie nie było w domu. Oni chcieli sprawdzić, czy są ludzie w domu i czy mnie znają. Ja mieszkałam z indyjską rodziną. Policjanci nie byli zadowoleni, bo oni też byli obcokrajowcami. Na ogół

przychodzę z labu o 8 lub 9 wieczór, więc ludzie mnie nie znają. Oni byli dwa razy i mnie nie spotkali. Jeżeli ja bym chciała do nich pójść, musiałabym wziąć kogoś kto mówi po polsku. A moi gospodarze nie mówią po polsku. Do tej pory nie udało mi się dotrzeć na policję, ale poprosiłam jednego z kolegów, aby zadzwonił i spytał o co chodzi. Ale oni nie potrafili dać jasnej odpowiedzi. Więc chyba spróbuje się z nimi umówić. Pójdę tam i nie wiem, co się stanie.

Poczucie bezradności jest tym większe, że z reguły obcokrajowcy są pozostawieni z kwestią ustabilizowania statusu swojego pobytu w Polsce sami sobie. Ponieważ problem ten nie dotyczy polskich kolegów i koleżanek z zespołu, nie wiedzą oni, jak mogą pomóc swoim zagranicznym współpracownikom. To oni zresztą głównie towarzyszą obcokrajowcom w załatwianiu trudnych spraw. W kilku przypadkach ktoś z administracji instytucji badawczej, która ich przyjmuje, potrafi wypełnić formularze, przetłumaczyć dokumenty i udzielić podstawowych wskazówek. Zdarza się, że w załatwienie karty pobytu, podobnie jak w przypadku wizy, angażuje się sam dyrektor instytucji, wysyłając list do urzędu. Jak wynika z wywiadów, w części przypadków interwencje te są skuteczne, w innych (częstszych) – nie.

Innym sposobem ułatwienia sobie tej biurokratycznej procedury jest skorzystanie z usług agencji pośredniczących. Koszt takiej usługi, według wiedzy rozmówców, to ok. 600 USD.

2.5.2. Bariery językowe

Barierą odgradzającą cudzoziemców od lokalnego otoczenia jest język. Wszyscy badani podkreślają, że w grupach badawczych, w których znaleźli się w Polsce, kompetencje w zakresie języka angielskiego są wysokie. Standardem w finansowanych zespołach są prowadzone po angielsku prezentacje i dyskusje naukowe. Nawet jeśli nie w skali instytucji, to w skali grupy.

Wszyscy mówią po angielsku.

W naszym wydziale jest zasada, że wszystkie prezentacje powinny być po angielsku. Wszystko powinno być po angielsku.

Jeżeli jesteśmy na spotkaniu, zawsze mówimy po angielsku. W innych sytuacjach, które nie są związane z badaniami może się zdarzyć, że rozmowa przejdzie na język polski.

Problemem bywa codzienna komunikacja. Gdy cudzoziemców jest niewielu lub grupa nie jest przyzwyczajona do ich obecności, codzienne rozmowy toczą się w języku polskim, co izolują niekiedy cudzoziemców.

Mam trochę tego typu problemów. Nie jestem jedynym obcokrajowcem w mojej grupie, ale jest nas tylko dwoje. Moi koledzy są bardzo miłymi ludźmi. Jeżeli ja mówię po angielsku oni zawsze odpowiadają po angielsku. Jeżeli mówimy o pracy, o eksperymentach... Jeżeli ja prezentuję na spotkaniu, mówię po angielsku. Ale (...) oni czasami po prostu zapominają. To jest jakoś zrozumiałe. Nie możesz zmuszać swoich kolegów do mówienia po angielsku codziennie, bo oni są Polakami. Ja to rozumiem, dlatego uczę się polskiego (...) Jedynym rozwiązaniem jest przyciągnięcie większej liczby obcokrajowców, wtedy będzie lepsza atmosfera, żeby mówić po angielsku. W szczególności, kiedy pracujemy.

W moim labie jest podobnie. Wszyscy są pomocni i mili. Jeżeli o coś zapytam, zawsze odpowiadają po angielsku. Jeżeli dyskutujemy o czymś, co mnie dotyczy, na przykład o eksperymencie, w który jestem zaangażowana, wszyscy mówią po angielsku. Ale w pozostałych wypadkach mówią po polsku. Więc na początku pomyślałam „ok, po prostu muszę się nauczyć mówić po polsku”, ale potem okazało się, że jest za trudny. (...) Mój opiekun zawsze prosi, żeby inni przełączyli się na angielski, ale oni często zapominają o tym. Poza mną wszyscy są Polakami. Czasami ich proszę, żeby przetłumaczyli, a czasami oni sami się orientują „Sorry, powinniśmy mówić po angielsku”.

Kiedy ja dołączyłam było tam tylko dwoje obcokrajowców. Więc inni mówili po angielsku, kiedy zwracali się do nas, ale na ogół mówili po polsku. Albo rozmawiali po polsku, a potem mi tłumaczyli, ponieważ tak czuli się swobodniej.

Jak wynika z wywiadów, cudzoziemcy czują się w swoich grupach traktowani przyjaźnie. Podkreślają życzliwość kolegów, którzy starają się tłumaczyć swoje polskie rozmowy na angielski. Prowadzone w języku polskim rozmowy nie są wyrazem świadomej strategii wykluczania. Są raczej wynikiem braku przyzwyczajenia do obecności obcokrajowców. W praktyce jednak poczucie wykluczenia jest trudne do uniknięcia i wielu badanych go doświadcza.

Widzę, że dobrze się bawią, kiedy mówią po polsku

Dziwnie się z tym czuję, bo kiedy mówią po polski, rozmawiają bardzo długo, a po angielsku jest bardzo krótko.

Jak się czuję otoczona przez ludzi, którzy mówią po polsku? Nie chcę was tym urazić, ale nigdy nie chciałam uczyć się polskiego. Mówię już w pięciu językach i to mi chyba wystarczy. To było dla mnie bardzo frustrujące, kiedy siedziałam w laboratorium. Ono jest tak zaprojektowane, że doktoranci siedzą tam cały czas. X [inny cudzoziemiec w grupie] i ja dołączyliśmy do zespołu jako ostatni. (...) Wszyscy inni są Polakami. Więc wszyscy inni rozmawiali po polsku aż do momentu, aż zaczęłam krzyczeć, żeby mówili po angielsku. Oczywiście, że jest im łatwiej mówić po polsku. Jest nawet łatwo zgadnąć, o czym oni mniej więcej mówią. Niemniej jednak jest to frustrujące. Główny powód dla którego zaczęłam uczyć się polskiego, to żeby zrozumieć, o czym mówią. Bo to było naprawdę frustrujące. To nie było robione celowo, ale było frustrujące. Jak ściana.

Prowadzenie codziennych rozmów w języku angielskim jest wyzwaniem dla członków grupy i wymaga dyscypliny. W wielu przypadkach komunikacji w języku angielskim oczekuje lider grupy, który upomina zespół, gdy rozmowa schodzi na polski. Sytuacja poprawia się też wyraźnie, gdy w zespole przybywa cudzoziemców. Zdarzają się grupy, gdzie cudzoziemcy stanowią większość lub gdzie sam lider jest cudzoziemcem i wówczas normą jest rozmawianie po angielsku. Większy udział cudzoziemców w zespole powoduje po pierwsze to, że mają naturalnych partnerów do rozmowy po angielsku, a po drugie – zmienia nawyki Polaków w grupie, przyzwyczajając ich do mówienia po angielsku.

Kiedy zaczynałam byłam jedynym obcokrajowcem w zespole, a teraz jest 9 obcokrajowców i 2 Polaków. Więc środowisko zmieniło się dramatycznie. Początkowo było mi trudno, bo ludzie przełączali się na polski. Wtedy ja się gubiłam. (...) Czasami nadal przełączają się na polski, ale jeżeli zorientują się, że ja tam jestem i się zagubiłam,

a powinnam być częścią konwersacji, przetaczają się z powrotem na angielski i przepraszają mnie.

Na szczęście pracuję w labie, gdzie prawie wszyscy są obcokrajowcami. (...) W zasadzie to nie mam takiego poczucia, że pracuję w polskim laboratorium.

Kiedy ja dołączyłam było tam tylko dwoje obcokrajowców. (...) Teraz jest sześcioro – obcokrajowców. Więc siedzimy razem i rozmawiamy po angielsku.

W naszym labie połowa, a nawet więcej niż połowa ludzi to obcokrajowcy. Więc głównie rozmawiamy po angielsku. Czasami jak rozmawiają dwie osoby to mówią po polsku, ale to nie jest problem, bo zawsze możesz się wciąć...

O ile grupy badawcze, w których pracują badani cudzoziemcy, szybciej lub wolniej dostosowują się do obecności ludzi nie znających języka polskiego, komunikacja poza grupą, nawet w ramach instytucji badawczej, jest większym problemem. Gdy brakuje nacisków ze strony lidera, a obcokrajowcy są prawdziwą rzadkością, ich obecność jest ignorowana. Nie rozumieją, o czym toczy się rozmowa wokół nich i nie mają szansy się w nią włączyć. Również tu, podobnie jak w przypadku, grup badawczych zmiany następują, gdy w instytucji przybywa cudzoziemców.

Poziom przygotowania instytucji do obsługi obcokrajowców jest zróżnicowany. W niektórych z nich pracownicy administracji mówią po angielsku, w innych podejmowane są próby dostosowania do nowych standardów. W wielu przypadkach, aby załatwić sprawę w administracji uczelni czy instytutu, naukowcy muszą prosić o pomoc Polaków. Jest to nie tylko utrudnienie, ale i źródło irytacji wielu badanych: o ile łatwo im się pogodzić z tym, że mogą mieć trudności z komunikacją w innych miejscach, od administracji instytucji badawczej oczekują znajomości języka angielskiego.

Obsługa obcokrajowców nie sprowadza się jedynie do kompetencji językowych pracowników administracji. Występuje również potrzeba przetłumaczenia wzorów druków i formularzy, które aktualnie są w przeważającej większości lub wyłącznie w języku polskim.

Problem jest głównie z dokumentami. Ludzie mówią po angielsku. (...) Ale wszystkie dokumenty przychodzą po polsku. (...) Wiele jest takich rzeczy, które mógłbym sam załatwić, gdybym mógł przeczytać dokument. Ale muszę z dokumentem po polsku iść do innej osoby, zabierać jej czas. To jest problem, że musisz chodzić z inną osobą do tłumaczenia.

Również formularze w administracji są po polsku. To było zaskoczenie, bo wydaje mi się, że w rzeczywistości uniwersyteckiej angielski powinien być powszechny.

Byłoby pomocne, żeby chociaż te podstawowe dokumenty miały wersje angielskie. Żebyśmy nie musieli zwracać głowy naszemu opiekunowi z każdą drobnostką. Gdybym mógł to przeczytać, sam bym to załatwił.

To kłopotliwe za każdym razem pytać o co chodzi w tym mailu. Czasami to może być coś co jest interesujące dla Polaków, ale czasami może chodzić o ubezpieczenie zdrowotne i potem możesz mieć duży problem.

Konieczność proszenia kolegów o pomoc w tłumaczeniu nie tylko powoduje skrępowanie, ale i oznacza duże ryzyko dezinformacji. Cudzoziemcy otrzymujący korespondencję po polsku, nie są w stanie ocenić wagi otrzymywanych informacji. Zdają sobie też sprawę z tego, że nawet zakładając

dobrą znajomość angielskiego i życzliwość polskich kolegów, trudno spodziewać się precyzyjnej translacji. Wiedząc, że duża część istotnych informacji nie dociera do nich, czują się niepewnie w polskich instytucjach badawczych.

Dostosowanie funkcjonowania instytucji do potrzeb zagranicznych naukowców w pewnej mierze zależy od jej skali. Mniejsze jednostki, np. pojedyncze instytuty czy wydzielone części organizacyjne często funkcjonują pod tym względem lepiej niż całe uniwersytety.

(...) ja mam do czynienia z dwoma administracjami, jedną z [jednostki niższego szczebla] i drugą z [jednostki wyższego szczebla]. Ze strony [jednostki niższego szczebla], która była niedawno utworzona, wszystko jest całkowicie międzynarodowe. Kiedy zaczynałem na wydziale był z kolei duży problem, bo na przykład sekretarka do spraw doktorantów nie mówiła po angielsku, ale teraz jest jeszcze dodatkowa sekretarka, która mówi po angielsku. Więc czuję, że coś się zmienia. Również maile w samej [jednostce niższego szczebla] są zawsze po angielsku, na wydziale są po angielsku tylko wtedy, jeżeli pracownicy uznają, że to jest ważne dla wszystkich, wtedy umieszczają streszczenie po angielsku, ale reszta jest po polsku.

Niewystarczający poziom adaptacji działania administracji do języka angielskiego można nazwać niedogodnościami. Większym obciążeniem dla doktorantów jest **dominacja języka polskiego w dydaktyce**. Doktoranci mają obowiązek zaliczania i prowadzenia zajęć dydaktycznych. Tymczasem w niektórych instytucjach, które przyjmują obcokrajowców na studia, nie ma w ogóle zajęć po angielsku, w innych zaś ich wybór jest bardzo skąpy i niedostosowany do potrzeb doktorantów. W rezultacie, doktoranci z zagranicy nie mogą korzystać z zajęć, które powinny stanowić ważny komponent studiów doktoranckich. Oznacza to poważne ograniczenie jakości otrzymywanego przez nich kształcenia.

Żeby ukończyć moje studia, muszę co roku zaliczyć jakieś zajęcia, które są związane z moją dziedziną. W tym roku nie miałem żadnego wyboru. Był tylko jeden kurs chemii dla studentów licencjackich studiujących historię. Siedzę tam jak głupek. Profesor mówi o atomach i takich rzeczach. To są podstawy, które znam. Ale to jest jedyny kurs po angielsku, który jest powiązany z moim obszarem studiów.

Jest bardzo trudno znaleźć zajęcia, które są ciekawe dla nas i odbywają się po angielsku.

W naszym instytucie zajęcia odbywają się po polsku. Nie ma zajęć po angielsku. Dlatego nie chodzę na kursy, tylko zdaję egzaminy.

Jak wynika z zebranych wypowiedzi, próby prowadzenie zajęć w języku angielskim podejmowane są oddolnie: z inicjatywy samych doktorantów-cudzoziemców lub liderów grup. Prowadzenie takich zajęć jest możliwe, biorąc pod uwagę kompetencje językowe i chęci części kadry (w tym kierowników projektów finansowanych przez FNP). Nie zawsze jednak spotykają się ze wsparciem ze strony instytucji i często spełniają na niczym.

Raz podeszłam do profesora i spytałam, czy może przetęczyć się na angielski i on powiedział, że kurs jest oficjalnie po polsku, więc trzeba się spytać innych studentów czy się zgadzają i jeżeli oni się zgodzą, to zajęcia mogą być po angielsku. I tam było trzech studentów i oni się zgodzili, więc zajęcia odbyły się po angielsku.

Jeden profesor nawet zaproponował zajęcia po angielsku. Cieszył się, że może takie prowadzić. Ale ktoś się poskarżył i zabronili mu. Powiedzieli, że nasz instytut nie jest międzynarodowy.

Była taka śmieszna sytuacja, że nasz profesor chciał zmienić seminarium u nas z polskiego na angielski. Ale władze instytutu mu odmówiły, ponieważ jest tak wielu starych profesorów. Nie zgodzili się, ale on przynajmniej próbował.

Prowadzenie zajęć wyłącznie w języku polskim, ogranicza możliwości zdawania przez cudzoziemców obowiązkowych egzaminów. Standardem w wielu instytucjach jest także obowiązek zdawania egzaminów w języku polskim. Nawet jeśli dopuszcza się możliwość odpowiedzi po angielsku, informacje konieczne do przygotowania się do egzaminu, w tym materiał przewidziany na egzaminie ograniczone są do języka polskiego (przypomnijmy, że chodzi głównie o zajęcia w obszarze nauk przyrodniczo-medycznych, ścisłych i technicznych)

Nas jest tylko dwoje obcokrajowców w całym instytucie. Oni [w instytucie] uczą po polsku i tylko po polsku i to jest duży problem szczególnie dla mnie. Więc rozmawiam z profesorami, dostaję materiały, tłumaczę je na angielski, przygotowuje się i zdaję egzaminy.

Więc on [inny cudzoziemiec] nie zdał dwóch pierwszych egzaminów dlatego, że nie rozumie po polsku. Nie mógł zrozumieć, co mówi profesor, nie mógł się normalnie przygotować.

Można się indywidualnie umawiać na zaliczanie kursów, ale potem jest ten problem (...), że trzeba sobie radzić z polskim materiałem. (...) To nie jest problem dla naszej pracy naukowej. Nie potrzebujemy kursów do prowadzenia naszych badań. Ale zaliczanie kursów jest od nas wymagane.

Podobnie, brakuje ram dla prowadzenia przez doktorantów ich własnej dydaktyki. Wprawdzie ich obciążenia, jako osób finansowanych z grantu, są stosunkowo niewielkie, ale jednak zdarza się, że istnieje formalny obowiązek zdobycia tego typu praktyki. Obcokrajowcy starają się go wypełnić poprzez asystowanie w zajęciach i warsztatach prowadzonych przez innych pracowników lub poprzez przygotowywanie pomocy naukowych.

Na uniwersytecie co roku powinniśmy prowadzić jakieś zajęcia. Ale wszystko jest po polsku, więc musimy coś innego zrobić. Więc na przykład przygotowujemy materiały do wykładu naszego opiekuna.

Czasami mój opiekun prowadzi jakieś kursy i prosi mnie, abym przygotował jakiś rysunek w edukacyjny sposób. Prosi, żeby przygotował jakiś konkretny wykres. Czasami przygotowuję animacje, która coś pokazuje.

Jest od nas wymagane, żeby brać udział w procesie dydaktycznym, ale to odbywa się bardziej na poziomie przygotowywania zajęć. Ale to jest przywilej związany z finansowaniem z FNP. Gdybyśmy byli szeregowymi studentami, wymagano by od nas prowadzenia zajęci w określonej liczbie na rok. Ja nie wiem, jak mógłbym to zrobić, bo wszystko jest po polsku.

W perspektywie doktorantów dydaktyka jest tylko dodatkiem do projektu badawczego rozwijanego na potrzeby doktoratu. Większość postrzega ją jako formalność do wypełnienia. W polskich warunkach okazuje się, że formalność ta bywa wyjątkowo trudna do spełnienia. Podobnie jak sugestie, by rozszerzyć ofertę zajęć dydaktycznych w języku angielskim, w wywiadach sygnalizowana jest przez zagranicznych doktorantów i postdoków gotowość poprowadzenia zajęć po angielsku.

Im dalej od własnej grupy badawczej, tym na ogół trudniej się porozumieć w języku angielskim. Dotyczy to również środowiska akademickiego. Problemem jest na przykład **ubieganie się o granty i ich obsługa** (np. sporządzanie raportów). Polskie instytucje grantodawcze wymagają wypełnienia dokumentów po polsku (w dwóch wersjach językowych). Często nie zapewniają również odpowiednich dwujęzycznych informacji. Jak zauważają cudzoziemcy, na stronach internetowych polskich instytucji grantodawczych brakuje komunikatów w języku angielskim lub są one nieadekwatne w porównaniu do komunikatów w języku polskim.

Połowa stron w języku angielskim nie istnieje. W zakładce News w polskiej wersji ukazuje się coś nowego prawie codziennie, w angielskiej – raz na miesiąc może. (...) Oczywiście to się da obejść, ale dla obcokrajowców, którzy dopiero przyjechali i nie mówią wcale po polsku, to może być duży problem. Niektóre dokumenty są wymagane w dwóch wersjach językowych na przykład streszczenia projektu. To też da się zrobić. Można komuś zapłacić za tłumaczenie. Ale z punktu widzenia otwartości na obcokrajowców, to nie jest najlepsze.

Zagraniczni studenci nie zgłaszają większych problemów związanych z codziennym funkcjonowaniem. Mimo braku znajomości języka, zazwyczaj radzą sobie z wynajmem mieszkania, codziennymi zakupami, ze służbą zdrowia (większość korzysta w usług prywatnych ubezpieczycieli). Trudności piętrzą się w przypadku przyjazdu z rodziną, gdy zwiększa się zakres spraw do załatwienia.

Jeżeli jesteś z rodziną to musisz wychodzić na zewnątrz, do szpitala, do biura... To jest czasami trudne. Czasami jest trudne ze względu na brak informacji. Kiedy przyjechałam, moja córka miała 8 miesięcy. Ona potrzebowała szczepień. Zaczęłam to załatwiać, ale nie mogłam skończyć. Nie wiedziałam gdzie iść. Oficjalnie był wskazany szpital państwowy. Ale jak tam poszedłam to wszystko było po polsku.(...) w tym mieście nie mamy konsulatu. Zajęło mi miesiąc, żeby zorganizować to szczepienie. Myślę, że to trwała tak długo ze względu na brak informacji. Dlatego uważam, że potrzebujemy bardzo dobrego centrum wspomagania obcokrajowców. Wtedy życie tutaj byłoby łatwe. Mogę podzielić się moim doświadczeniem. Kiedy studiowałam na uniwersytecie w innym mieście, tam było około 10-15 tysięcy studentów. Było tam kilka międzynarodowych centrów zdrowia tylko dla pracowników naukowych. Tam były cztery pracownice i one o wszystkim wiedziały, pamiętały lepiej niż my. Wszystko załatwiały. W ogóle się nie stresowaliśmy. Ale tutaj nie mamy niczego w tym rodzaju.

Choć bariery językowe w codziennym życiu poza murami instytucji badawczej są wyraźniejsze, traktowane są przez badanych z większym zrozumieniem. O ile problemy z komunikacją w języku angielskim w instytucji badawczej są źródłem rozczarowania i frustracji, o tyle trudności komunikacyjne na ulicy, w sklepie, przychodni czy urzędzie nie budzą zaskoczenia. W ogólnym

rozrachunku życie codzienne nie jest dla nich uciążliwe, choć wymaga pewnego wsparcia ze strony Polaków.

2.5.3. Wsparcie

Biorąc pod uwagę językowe trudności w załatwianiu codziennych spraw, począwszy od administracji własnej instytucji badawczej, a skończywszy na urzędach państwowych, czy aptekach, naukowcy z zagranicy potrzebują wsparcia. Otrzymują je przede wszystkim od kierownika projektu, który jest często pierwszą poznaną przez nich osobą w Polsce i pomaga świeżo przybyłym doktorantom i post-dokom osiąść w nowej rzeczywistości. Pomijając pomoc w pierwszych kontaktach z administracją akademicką oraz przy rozwiązywaniu wspomnianych już problemów z wizą i kartą pobytu, opiekunowie naukowci pośredniczą w wynajęciu mieszkania lub znalezieniu miejsca w akademiku, tłumaczą jak uzyskać ubezpieczenie zdrowotne i korzystać ze służby zdrowia, pomagają otworzyć konto bankowe, załatwiają telefon, podłączenie do Internetu itd. Badani bardzo doceniają życzliwość liderów grup i ich zaangażowanie. Z jednej strony jest to jeden z przejawów silnej więzi z opiekunem. Z drugiej – świadczy o wysiłku wkładanym przez liderów grup w przyłączanie do swoich zespołów osób z zagranicy.

Mój opiekun jest nie tylko dobrym naukowcem, ale i dobrym człowiekiem. Kiedy przyjechałem do kraju zaprosił mnie do swojego domu letniego, gdzie spędzaliśmy czas z jego dziećmi. Rozmawialiśmy o projekcie i o planach na mój doktorat (później jeszcze wiele zmieniliśmy). On mnie bardzo szanuje.

Mój opiekun mi pomógł. Poszedł ze mną do biura, żeby załatwić ubezpieczenie. Pierwszy raz on wszystko załatwił.

W moim przypadku mój opiekun naukowy mi pomógł. Był bardzo pomocny. (...) Jak próbowałem wynająć mieszkanie miałem wrażenie, że właściciele nie czuli się komfortowo wynajmując mieszkanie obcokrajowcom. Ale kiedy przyszedł mój szef, udało mu się to załatwić. Przekonał właścicielkę. Załatwił też podłączenie do Internetu.

W moim przypadku, mój opiekun pomógł mi bardzo dużo zanim tu przyjechałem. Zapewnił mi (...) pokój gościnny w naszym instytucie. (...) Żeby otworzyć konto bankowe i inne takie rzeczy też potrzebowałem jego pomocy.

W miarę upływu czasu do pomocy w kontakcie z polskimi instytucjami włączają się również polscy koledzy i koleżanki z zespołów badawczych. Często towarzyszą obcokrajowcom w urzędach, a nawet szpitalach i aptekach, służą tłumaczeniami i pomagają w załatwieniu podstawowych życiowych spraw, podobnie jak w odnalezieniu się na uczelni. Ich życzliwość i kompetencje językowe są wysoko cenione przez zagranicznych doktorantów.

Ale zasadniczo mogę poprosić kogokolwiek z labu, oni wszyscy są pomocni. Wszyscy chcą pomóc i ci którzy są Polakami rzeczywiście mogą nam pomóc. Zawsze pomagają. Jeżeli mam jakieś problemy z, wszystko jedno z czym, na przykład z ubezpieczeniem zdrowotnym. To był problem, bo formularz był po polsku. Pomagają z takimi sprawami.

Choć badani bardzo chwalą wsparcie otrzymywane od przełożonego, kolegów z zespołu i innych przyjaciół, często obawiają się go nadużywać. Cenionym rozwiązaniem jest zatrudnienie przez instytucję osoby, do której obowiązków należy pomoc cudzoziemcom. W kilku instytucjach rolę taką spełnia sekretariat. W miarę jak w danym środowisku przybywa obcokrajowców, pomoc staje się

coraz bardziej wyspecjalizowana i pojawiają się pracownicy dedykowani wspieraniu cudzoziemców w załatwianiu prawnych i bytowych spraw.

W instytucje mamy dużo obcokrajowców, więc zatrudniono specjalistkę od spraw cudzoziemców. Dajemy jej upoważnienie i ona załatwia za nasz składanie wniosków o kartę pobytu. Nawet jeżeli podróżujemy do innych krajów, gdzie potrzebujemy wizy, ona ją załatwia. Załatwia w zasadzie wszystko.

W instytucie jest taka osoba w administracji, która pomaga wszystkim studentom z zagranicy. Więc pomaga z kartą pobytu, NIPem, urzędem skarbowym...(...) to jest dość duży instytut. Myślę, że obcokrajowców może być około 50. Ona to wszystko załatwia. W każdym biurze, od urzędów podatkowych do biura imigracji. Naprawdę dużo nam pomaga.

Nie zawsze skala instytucji i liczba cudzoziemców jest predykatorem skutecznych mechanizmów wsparcia. Podczas jednego z wywiadów grupowych, uczestnicy pracujący na tej samej uczelni dowiadawali się od siebie o istnieniu uniwersyteckiego centrum pomocy dla obcokrajowców. Jak się okazało mieści się ono daleko od głównego kampusu, nie jest łatwe do znalezienia dla kogoś, kto słabo orientuje się w mieście, a na drzwiach ma tabliczkę... w języku polskim. Najczęściej oferowaną przez instytucje formą wsparcia są kursy języka polskiego, organizowane w większych instytucjach lub opłacane przez nie. Biorąc pod uwagę wyzwania, jakie od początku swojego pobytu w Polsce muszą pokonać cudzoziemcy oraz trudność, jaką sprawia im z reguły nauka polskiego, jest to jednak wsparcie niewystarczające.

2.5.4. Integracja społeczna

Podstawowym zapleczem towarzyskim dla przyjezdnych naukowców jest ich grupa badawcza. Kolegów z grupy poznają w pierwszej kolejności, spędzają z nimi przeważającą część dnia, dzielą z nimi zadania, zainteresowania i problemy. Korzystają z ich pomocy również w sprawach prywatnych, co buduje dodatkową więź. W pierwszym okresie pobytu ograniczenie więzi społecznych w Polsce do grupy badawczej jest więc naturalne. Niepokojące natomiast może być to, że również po upływie wielu miesięcy spora część przyjezdnych ogranicza swoje kontakty do współpracowników. Często są to jedyni Polacy, z którymi wchodzi w interakcje towarzyskie.

Jeżeli mam polskich znajomych, to są to głównie osoby z mojego labu. W zasadzie nie znam nikogo poza nimi. Może mogłabym poznać kogoś na uniwersytecie... no nie wiem. Poza grupą z labu raczej nie znam nikogo.

Rozwijam swoje życie towarzyskie w instytucie, w miejscu w którym pracuję. Mam też tam polskich kolegów. Jeżeli mam jakiś problem mogę ich poprosić o pomoc. Ale poza instytutem nie znam nikogo, nie mam przyjaciół.

Jeżeli chodzi o życie towarzyskie, znam tylko ludzi z mojego budynku tzn. nie tyle z budynku, co związanych z moją pracą. Ale mam trochę znajomych z Indii.

Znam tylko znajomych z labu.

Poza uczelnią, trwałe relacje z Polakami można nawiązać mieszkając w akademiku lub współdzieląc mieszkanie, ale zazwyczaj badani cudzoziemcy mieszkają w akademikach przeznaczonych dla obcokrajowców lub wynajmują wspólnie z nimi mieszkanie. Z rezultacie większość wolnego czasu

spędzają z innymi przedstawicielami swojej grupy narodowościowej, a więc ludźmi z Indii, Wietnamu czy Chin, których tu poznali.

Trzeba pamiętać, że badani naukowcy nie są grupą jednorodną pod względem intensywności i form życia towarzyskiego oraz potrzeb w tym zakresie. Część z nich podkreśla, że koncentrując się na pracy, nie odczuwa w zasadzie potrzeb towarzyskich. Swój czas poświęcają głównie na pracę badawczą i wystarczają im kontakty w ramach pracy i grupy badawczej.

Spędzam czas z moją grupą. Oni są moimi przyjaciółmi. Spędzam cały czas w obserwatorium. A w czasie weekendów muszę robić standardowe rzeczy: sprzątanie, zakupy, pranie. Dzwonię też do mojej rodziny i przyjaciół. Czuję się z tym dobrze. To nie jest dla mnie problem.

Ja też nie mam zbyt dużo czasu. Głównie rozmawiam ze znajomymi z labu

Przyjaźnię się tylko z ludźmi z mojego instytutu. Nie mam czasu na przyjaźnienie się z innymi osobami. Każdego dnia jestem zajęty. Skupiam się na nauce. Śpieszy mi się, żeby skończyć mój doktorat.

W czasie tygodnia większość czasu spędzamy w labie. Nie mamy specjalnie dużo wolnego czasu, żeby podtrzymywać kontakty towarzyskie. Więc po dniu ciężkiej pracy, chcę po prostu zasnąć. W weekendy trochę się lenię. Nie chce mi się wychodzić

Nie ma problemów z życiem towarzyskim, ponieważ ono nie jest moim priorytetem.

Badani kładą nacisk na intensywność swojej pracy badawczej, dodając, że takiego właśnie tempa pracy oczekują w trakcie przygotowywania doktoratu czy stażu podoktorskiego. Jak zauważają pracują dużo, ale czas poświęcany na pracę badawczą traktują jako ważną inwestycję. Społeczna i towarzyska integracja z tego punktu widzenia ma drugorzędne znaczenie, a nawet mogłaby być przeszkodą w efektywnym wykorzystywaniu czasu.

W czasie studiów magisterskich jest dużo czasu na imprezy i wtedy poznawałam wielu różnych ludzi z różnych krajów i kultur. Ale teraz codziennie jest tyle pracy.

Jako doktoranci, jesteśmy tak zajęci naszą pracą... Studenci magisterscy mają zajęcia i spędzają czas ze sobą. Ale ja w tym nie uczestniczę jako doktorantka.

Wiele zależy od osobowości i własnej aktywności badanych. Część osób intensywnie szuka nowych kontaktów, ceni sobie życie towarzyskie i chętnie nawiązuje znajomości. Szukają możliwości kontaktów w mediach społecznościowych, chodzą do barów, nawiązują znajomości z sąsiadami.

Życie towarzyskie tutaj? Nie miałem z tym żadnych kłopotów. Może dlatego, że jestem młody, chodzę do barów na piwo. To nie jest wielka sprawa. Pewnie słyszeliście też o Warsaw Social. To jest grupa na Facebooku założona przez jakiegoś Anglika może 4-5 lat temu. Można tam się umówić na spotkania towarzyskie. Najczęściej chodzimy na piwo do baru albo uprawiamy sporty na otwartym powietrzu. To nie są tylko obcokrajowcy, a również Polacy, którzy chcą potrenować angielski albo po prostu miło spędzić czas. Korzystając z tego, nie miałem problemu z wychodzeniem.

Na przykład znam się z moją sąsiadką z budynku. To starsza pani. Ona ma problem z sprzętami domowymi i ja jej pomagam, mimo że nie rozumiem co ona do mnie mówi

(...) Są też inni sąsiedzi. (...) To jest dla mnie ważne, żeby mieć przyjaciół poza pracą również.

Osoby ekstrawertyczne, które same skutecznie organizują sobie życie towarzyskie, należą jednak do mniejszości wśród badanych. Częściej zdarzają się osoby, które sygnalizują, że mają potrzebę nawiązania relacji z Polakami i odczuwają trudności w tym zakresie. Niektórym Polacy wydają się im niedostępni. Inni narzekają na brak sprzyjających ku temu warunków. Osób przyjezdnych, które potrzebują nowych znajomości jest w ich otoczeniu stosunkowo niewiele. Zdecydowaną większość stanowią Polacy, którzy mają własne, ustabilizowane życie społeczne i nie szukają nowych kontaktów. W efekcie niewiele jest okazji do integracji.

Było mi ciężko nawiązać kontakt z ludźmi. Żeby choćby odpowiadali na moje przywitanie. Mówiłem do nich „Halo” na korytarzu i oni nie odpowiadali. Nie znam ich dobrze, ale mijamy się na tym korytarzu od trzech miesięcy i oni nie odpowiadają na moje przywitanie.

Co mnie martwi to, że żyję w Polsce i prawie nie mam kontaktów towarzyskich z Polakami. Może dlatego, że jestem bardzo towarzyską osobą na początku bardzo to przeżywałam. (...) Kiedy przyjechałam w zeszłym roku nie chciałam znać tylko ludzi z [ośrodek badawczy]. Chciałam poznać ludzi z zewnątrz (...) Ale to nie jest takie łatwe spotkać tutaj ludzi.

Wszyscy kończą pracę i idą do domu. Każdy rozjeżdża się w swoją stronę. Więc trochę trudno jest się rozwijać towarzysko.

Gdzie moglibyśmy poznać Polaków? To jest trochę trudne.

W zasadzie nie mam polskich przyjaciół.

Znowu, sytuacja jest nieco bardziej komfortowa dla cudzoziemców tam, gdzie jest ich więcej. Nie tylko częściej rozmawia się wówczas po angielsku, ale jest też więcej osób zainteresowanych integracją. Częściej podejmowane są też „odgórne” inicjatywy stwarzające ramy do integracji nowoprzybytych osób, jak np. zajęcia sportowe. Sport okazuje się zresztą jedną ze skuteczniejszych form integracji cudzoziemców. Wśród nowych znajomych często wymieniane są właśnie osoby poznane na siłowni, w ramach wędrówek, gry w squasha czy badmintona.

Zdarzają się również sytuacje, gdy cudzoziemcy, którzy przyjechali, by wziąć udział w projektach badawczych czują się w Polsce niemile widziani. Problemy pojawiają się na etapie wynajmu mieszkania, gdy okazuje się, że właściciele nie chcą wynajmować obcokrajowcom. Badani wspominają także o irytacji ze strony Polaków, z jaką stykają się niekiedy np. w sklepach. Bariera ma w dużej mierze charakter językowy, ale nie tylko. Kwestia stosunku Polaków do obcokrajowców jest ewidentnie wrażliwym tematem dla badanych. Niezbyt chętnie wypowiadają się na ten temat i nie kwapią się z wygłaszaniem uwag krytycznych, podkreślając za to swoje pozytywne doświadczenia i opinie. Zdarzają się jednak i wzmianki o doświadczeniach zdecydowanie negatywnych. Jeden z badanych został zaatakowany i kopnięty na ulicy. Po tym incydencie, żona, która początkowo przyjechała z nim do polski, wyjechała. Niektórzy zwracają uwagę na atmosferę panującą na ulicach, zwłaszcza przy okazji patriotycznych świąt.

Jest szereg pozytywnych rzeczy (...) Ale jest jedna rzecz, która jest niewygodna: nadmierna duma z bycia Polakami. To jest coś czego cały czas jeszcze nie rozumiem.

Każdy ma prawo być dumnym, ale nie rozumiem tych wszystkich flag na ulicach i innych rzeczy.

Nie wiem, ale wydaje mi się, że Polacy nadal... Przynajmniej w moim przypadku mam poczucie, że zwykli ludzie nie akceptują obcokrajowców, tak jak to się dzieje w innych krajach.

Choć kwestia integracji społecznej jest z pewnością w dużej mierze związana z ich osobowością, potrzebami towarzyskimi oraz komunikatywnością (w zakresie języka angielskiego), w badanej grupie znacznie większe bariery społeczne sygnalizowane były przez osoby, których wygląd fizyczny wskazywał na pochodzenie z Azji lub Bliskiego Wschodu.

2.6. Ogólna satysfakcja

Zdecydowana większość badanych cudzoziemców przybyła do Polski bez uprzednich związków z naszym krajem, ani instytucją, w której podjęli pracę. Ciekawiło nas, jak wypadła konfrontacja ich doświadczeń z oczekiwaniami. Zapytani o to, co stanowiło dla nich największe zaskoczenie w życiu akademickim i codziennym w Polsce, badani często wymieniali klimat, język czy kuchnię. Najbardziej interesowały nas jednak te spostrzeżenia, które odnosiły się do jakości środowiska akademickiego i miały wpływy na ich pracę badawczą w Polsce.

Dla wielu rozmówców źródłem największego zaskoczenia była całkowita dominacja języka polskiego w instytucjach akademickich i urzędach, o czym był już mowa. Jak zauważają „wydawało im się”, że na uniwersytecie angielski powinien być powszechny. Podobnie, jak spodziewali się znajomości angielskiego w urzędzie do spraw cudzoziemców czy na lotnisku. Druga, wspomniana już wcześniej kwestia, która budzi zaskoczenie cudzoziemców to biurokracja – znowu: zarówno w urzędach, jak i instytucjach akademickich. Mówiąc o swoich doświadczeniach związanych z załatwianiem karty pobytu w Polsce jeden z rozmówców stwierdził: „*Myślałem, że takie rzeczy nie zdarzają się w krajach europejskich*”. O ile uciążliwości związane z legalizacją pobytu w Polsce są dużym zaskoczeniem dla niemal wszystkich rozmówców, wielu z nich zdziwionych jest również biurokacją w świecie akademickim. Szczególnie zaskakują problemy komunikacyjne w ramach instytucji, np. w kontaktach z administracją uczelni czy instytutu badawczego oraz swoista, postrzegana przez badaczy z zagranicy „wrogość” między nauką i administracyjną częścią instytucji.

Zaskoczeniem dla wielu osób, okazała się hierarchiczność i formalny dystans dzielący w polskich instytucjach akademickich „starą kadrę” od młodych badaczy. Choć, jak podkreślają, kontakty w grupie charakteryzują się swobodą i brakiem dystansu, zdumiewa ich sztywność relacji w szerszym kręgu akademickim.

Jedna rzecz, która zaskoczyła mnie, jako przybysza z [nazwa kraju], to formalność środowiska pracy. Zwracanie się do ludzi przy użyciu tytułów zamiast imion... to było całkiem... W szczególności w świecie nauki, kiedy już masz doktorat, (...) w pewnym sensie jesteście już sobie równi, ale tutaj to tak nie wygląda.

...jak robiłem doktorat [w innym kraju] byliśmy wyraźnie poinstruowani, żeby nie zwracać się do ludzi przy użyciu tytułów: doktor, profesor, tylko żeby zwracać się po imieniu. Więc tutaj było trochę dziwnie. Oczywiście byłem do tego przyzwyczajony w czasie studiów magisterskich, ale nie w czasie doktoratu. Więc musiałem wrócić trochę do wcześniejszych przyzwyczajzeń. To nie jest problem. To kwestia osobistego wyboru. Jeżeli ktoś jest bardziej doświadczony ode mnie, nie mam problemu z tym, żeby

oddać mu honor. Ale z drugiej strony to tworzy jednak pewien dystans. To czyni osobę mniej dostępną.

Jeżeli chodzi o instytut, to byłam trochę zaskoczona, że jest tyle struktur, które są staromodne, że profesorowie są jak święte figury, którym nie można nic powiedzieć. Do pewnego stopnia, to jest też obecne w [inny kraj europejski], ale nie aż tak bardzo jak tutaj.

Warto zaznaczyć, że zdarzały się też opinie odwrotne, wyrażane przez osoby zaskoczone brakiem formalnego dystansu w relacji z przełożonym, ale dotyczyły one bezpośredniego przełożonego, a więc kierownika zespołu.

Przedmiotem pozytywnego zaskoczenia wielu badanych osób okazał się poziom infrastruktury badawczej. Nowoczesne budynki i sprzęt budzą tym większe uznanie cudzoziemców, że – jak sami przyznają – nie spodziewali się ich w Polsce.

Pierwszego dnia poszedłem na mój wydział, zobaczyłem nowy budynek i bardzo dużo sprzętu naukowego. To mnie bardzo zaskoczyło

Muszę powiedzieć, żeby byłem zaskoczony jakością infrastruktury. Generalnie Polska nie jest uważana za najlepszą destynację, powiedziałbym, że nadal jest niszowa. Ale muszę powiedzieć, że byłem zaskoczony, że wszystko było bardzo dobrze zorganizowane.

Dla mnie również zaskoczeniem była wysoka jakość infrastruktury. (...) Sprzęt i budynki są imponujące.

Laboratorium jest naprawdę „wow”. Nie widziałem jeszcze czegoś takiego, a byłem w wielu miejscach.

Zaskakujący z punktu widzenia badanych jest poziom finansowania badań, w tym infrastruktury. Polskie instytucje, w tym FNP jako instytucja grantodawcza, postrzegane są jako zasobne, gwarantujące badaczom duży rozmach w prowadzeniu badań.

W części przypadków, zaskoczenie dotyczy również organizacji badań. Po pierwsze instytucje badawcze mają właściwą infrastrukturę, po drugie – umieją ją odpowiednio wykorzystać i zbudować atrakcyjne środowisko badawcze.

Byłem zaskoczony dobrą organizacją [nazwa instytutu] oraz liczbą tematów, które są tam badane.

Byłem zaskoczony, że nasz lab jest bardzo nowoczesny, konkurencyjny. Jest dobry sprzęt, ale też wydział jest duży i można znaleźć specjalistów z różnych dziedzin.

Częściej zaskoczeniu jakością infrastruktury badawczej towarzyszy zdumienie, że jest ona stosunkowo mało efektywnie wykorzystywana. Przede wszystkim cudzoziemców dziwi brak jasnych reguł dostępu do sprzętu. Sytuacja, w której zespoły nie dzielą się aparaturą badawczą i każdy dysponuje sprzętem, który „posiada” na wyłączność jest dla nich niezrozumiała i daleka od standardów znanych z innych krajów, gdzie sprzęt jest wspólnie użytkowany przez zespoły danego ośrodka oraz - na sprecyzowanych zasadach - udostępniany zewnątrz.

Spodziewałem się, że w kraju postsowieckim będzie dużo więcej dzielenia się. Ale tutaj finansowanie jest bardzo zindywidualizowane. Więc każdy profesor zdobywa pieniądze i kupuje sobie rzeczy do swojej grupy. Ale oznacza to, że rzeczy, które można by dzielić

między grupami czy nawet między instytucjami nigdy nie są finansowane. Więc są rzeczy, które moglibyśmy dzielić i co ułatwiłoby życie doktorantom, ale nie są finansowane. Poza tym sprzęt jest dublowany w różnych laboratoriach. Więc niektórych rzeczy mamy bardzo dużo, a innych nie mamy lub mamy w bardzo marnym stanie. W [kraj pochodzenia] jest tak, że jeżeli profesor dostanie finansowanie, to część pieniędzy zostanie mu odebrana i przekazana na sprzęt dzielony między różne grupy. To taki rodzaj podatku i redystrybucji. Tutaj jest trochę bardziej samolubnie.

Również organizacja nowych budynków budzi niekiedy zdziwienie. Budynki, choć nowe i nowoczesne bywają niedostosowane do przyjętych standardów pracy badawczej.

Wydaje mi się, że organizacja przestrzeni jest tutaj trochę z dawnych czasów. Bo mamy biura w laboratorium. Myślę, że to było normalne zanim pojawiły się komputery. Ja byłem przyzwyczajony do takiej sytuacji, że masz swoje biuro, a laboratorium jest w oddzielnym pokoju. Biuro to pokój, taki jak ten, który nie pachnie chemią i jest normalnie wentylowany. No i masz laboratorium, w którym jest specjalna wentylacja, sprzęt laboratoryjny i wszyscy noszą okulary ochronne. Tam się nie je, ani nie pije. A tutaj wszystko jest razem. Ludzie jedzą w labie i mają tam automaty do kawy. Nie noszą okularów ochronnych ani białych fartuchów. Bo pracują tam też na komputerze, potem robią reakcję, a potem nie robią. Rozmawiałem o tym z ludźmi. Oficjalnie powinniśmy nosić odzież ochronną podczas reakcji. Ale jest to trudno wyegzekwować, kiedy przestrzeń się tak mocno przecinają. Tutaj idziesz w swoim fartuchu z jakimś odczynnikiem i mijasz kolegę, który je kanapkę. Myślę, że ten rodzaj pracy wynika z tego jaki jest budynek, więc tego raczej nie da się zmienić przy pomocy regulacji.

Przed wszystkim niezrozumiała jest wspomniana już wcześniej „zasada zamkniętych drzwi”: nowoczesne budynki podzielone są na liczne moduły oddzielone od siebie drzwiami, które otworzyć można tylko przy pomocy specjalnej karty-przepustki. W rezultacie drzwi pozostają z reguły zamknięte, ograniczając kontakty i komunikację między grupami.

W budynku jest dużo szklanych drzwi, które są zamknięte i trzeba mieć przepustki. (...) To chyba ma związek z hierarchią. Profesorowie chronią swoje laboratoria (...) swoje terytoria

Kolejnym obszarem, w którym doświadczenia badanych zderzyły się z ich wcześniejszymi wyobrażeniami jest intensywność pracy. Co ciekawe ich oczekiwania w tej kwestii były bardzo zróżnicowane. Część osób nie spodziewała się szczególnie ciężkiej pracy w polskich instytucjach badawczych i nie kryje zaskoczenia tempem narzucanym przez lidera projektu.

Zaskoczyło mnie, że Polacy są tacy pracowici. Ludzie myślą, że Azjaci są pracowici, co jest prawdą, ale tutaj pracuje się więcej. W szczególności mój szef dużo pracuje. Jest nie tylko biznesmenem, ale również naukowcem. Zaczyna pracę o ósmej rano i potem pracuje bardzo długo i również z domu wieczorami. Dlatego ja też muszę ciężko pracować.

Ludzie bardzo ciężko pracują, są w pracy cały dzień i nawet w nocy.

Inni badani, czują, że w porównaniu z poprzednim środowiskiem pracy, w Polsce prowadzenie badań jest stosunkowo mało obciążające – zarówno pod względem czasu pracy, jak i stresu z nią związanego.

Ja jestem post-dokiem. Wcześniej pracowałem w Japonii. Pierwszą rzeczą, która mnie zaskoczyła, to że w Japonii ludzie pracują bardzo długo, a tutaj – krótko. Dzięki temu mam dużo wolnego czasu, który mogę spędzić z rodziną. Więc to jest dla mnie dobre. Drugą rzeczą jest taka, że środowisko pracy jest mniej stresujące. Nie ma tak dużego nacisku, na to, żeby wykonywać konkretne zadania na konkretne terminy. To też mi się podoba

Jedną z badanych osób, zauważa, że choć samo tempo pracy w Polsce, nie ustępuje temu, które zna ze swojego kraju, w Polsce normą jest stosunkowo krótki czas przebywania w miejscu pracy, czyli instytucji badawczej, co ogranicza możliwości kontaktów i rozmów między naukowcami.

Tutaj grafik jest bardzo krótki. Wszyscy zaczynają o 8-9 i wychodzą z budynku o 16. Więc jest mało czasu, żeby spędzić go razem, porozmawiać, dzielić się pomysłami.

Reakcje badanych na polskie środowisko badawcze są siłą rzeczy zróżnicowane, a często nawet przeciwstawne. Trzeba pamiętać, że trafili w różne miejsca, do różnych instytucji i trudno oczekiwać, że ich spostrzeżenia będą jednakowe. Wiele zależy od tego, z jakiego kraju pochodzą i w jakim środowisku zdobywali swoje wcześniejsze doświadczenia. Do tego dochodzą czynniki indywidualne decydujące o stopniu krytycyzmu. Pytanie o to, co zaskoczyło obcokrajowców w Polsce i w polskim środowisku badawczym, miało jednak na celu nie tylko zebranie ich obserwacji na temat polskiej rzeczywistości, ale również przyjrzenie się wcześniejszym wyobrażeniom na jej temat. Te z kolei w dużej mierze wynikają nie tyle z osobistych doświadczeń (badani w większości nie mieli wcześniejszych kontaktów z Polską i polskimi instytucjami badawczymi), co zastyszanych i obiegowanych opinii na temat polskiej nauki.

W odpowiedzi na pytanie, o to co ich zaskoczyło w pracy naukowej w Polsce, badani zaprezentowali kilka krytycznych, ale i bardzo dużo pozytywnych obserwacji. Przypomnijmy, że do udziału w projekcie skłonił ich projekt i postać kierownika. Bazując na stereotypach i typowych wyobrażeniach na temat Polski, spodziewali się raczej miejsca stosunkowo słabo rozwiniętego, ze skromną infrastrukturą badawczą i niezbyt wysokimi ambicjami badawczymi. Jak sami stwierdzili, w powszechnej opinii panującej w ich krajach Polska jest zdecydowanie „niedoszacowana”, zarówno jeśli chodzi o środowisko naukowe, jak i jakość życia.

Wyobrażałem sobie miasto, które nie jest aż tak nowoczesne i naukę, która nie jest aż tak zaawansowana

Polska jest mniej znana na świecie, niż powinna być. Zdecydowanie jest za mało znana. Dużo innych krajów jest bardziej reklamowanych i bardziej znanych na świecie, niż Polska, mimo że Polska stwarza więcej możliwości.

Zdecydowanie uważam, że Polska jest za mało reklamowana za granicą.

Byłam zaskoczona tym jak nowoczesny jest Kraków. W [kraj Europy Zachodniej] nie zawsze mamy najlepsze wyobrażenie o Polsce. Więc byłam zaskoczona... W Krakowie cały czas buduje się coś nowego. Naprawdę ma się uczucie, że jest się w młodym, żyjącym mieście.

Podsumowując, cudzoziemcy, którzy wzięli udział w badaniu są bardzo zadowoleni z udziału w realizowanym w Polsce projekcie. Z jednoznacznym entuzjazmem oceniają badania, w których biorą udział, grupę badawczą i lidera, oraz dobrą, nowoczesną infrastrukturę badawczą.

Z perspektywy miesięcy, które upłynęły od przyjazdu do Polski, uważają, że pobyt tu stwarza duże możliwości rozwoju i cieszą się z podjętej decyzji.

Z punktu widzenia nauki jestem w stu procentach zadowolona. Tak jak było już powiedziane. Cały kampus jest nowy. Mamy świetny sprzęt. (...) Ilość pieniędzy jest wystarczająca i mam poczucie, że mogę robić to co uważam, że jest potrzebne w moim projekcie. Mój profesor jest bardzo pomocny.(...) Zachęca mnie do rozwijania moich pomysłów. Jestem z tego bardzo zadowolona.

Myślę, że wszyscy tu jesteśmy usatysfakcjonowani naukową stroną naszego pobytu.

Osobiście przyjechałbym tu jeszcze raz. Naukowo jest tu bardzo dobrze.

Generalnie rzecz ujmując, to było dobre posunięcie, żeby tu przyjechać.

Jedną z miar zadowolenia badanych osób z pobytu w Polsce jest fakt, że większość z nich jest skłonna polecić studia w Polsce swoim znajomym. Część z nich już to uczyniła. Argumentem przemawiającym za przyjazdem do Polski jest przede wszystkim wysoka jakość prac badawczych.

Zdecydowanie bym polecała. 3-4 osoby już przyjechały lub są w procesie przyjeżdżania. (...) Wielu ludzi teraz zna Polskę dużo lepiej ze względu na mnie.

Ostrożniejsi z badanych zastrzegają, że z całym przekonaniem rekomendowaliby i rekomendują udział w grupie badawczej, ewentualnie w instytucie, w którym sami się znaleźli.

Trudno powiedzieć tak ogólnie o Polsce. Mogę powiedzieć tylko o moim instytucie. Mój instytut lubię baaardzo. Bo jest supernowoczesny, jest dużo pieniędzy... lubię swojego opiekuna naukowego. W ramach instytutu wszystko jest w porządku, ale kiedy idzie o wyższe poziomy [uczelnia], wszystko się komplikuje.

To wszystko zależy od labu. Ja lubię swój lab. Na pewno bym go polecił, ale nie wiem co do innych labów, które są tutaj. Czasami widzę jakieś rzeczy, które są nie najlepiej opublikowane. Radziłbym być bardzo ostrożnym w wyborze labu.

Zastrzegając, że kluczowa z ich punktu widzenia jakość badawcza zależy od poszczególnego wydziału, instytutu, a nawet grupy, pozytywnie postrzegają ogólną jakość życia w Polsce. Również koszty życia w Polsce oceniają jako niskie, co przydaje atrakcyjności pracy w projekcie, przy założeniu konkurencyjnych stawek wynagrodzeń i stypendiów, które charakteryzują programy współfinansowane ze środków PO IR.

Jedyny powód, który poważnie zniechęca do studiowania w Polsce, polecenia przyjazdu innym osobom oraz pozostania w kraju po ukończeniu studiów to biurokracją związana z załatwianiem pozwolenia na przyjazd i przedłużaniem karty pobytu.

Dwoje moich znajomy ma przyjechać do Polski na studia doktoranckie. Pytali mnie o ten kraj. Powiedziałam, że wszystko jest w porządku z wyjątkiem tej sprawy [kart pobytu]. Chciałam ich poinformować bo sama zmagala się długo z tymi wszystkimi dokumentami.

Jedna z moich młodszych znajomych w Indiach niedawno się broniła i dołączyła do zespołu w Polsce, do innego projektu, ale jest tutaj. Teraz jednak myślę, że przyjazd tutaj

to jest taka długa procedura. Trzeba czekać około trzech miesięcy, jest tak dużo dokumentów. Robi się tego cały czas więcej. To sprawia, że zastanowiłabym się jeszcze raz czy chcę przyjechać.

2.7. Plany na przyszłość

Pytani o plany na przyszłość, badani cudzoziemcy podkreślali na ogół, że nie wiążą ich z żadnym konkretnym krajem. Kilka osób, chciałoby wrócić do swojego kraju rodzinnego, przede wszystkim ze względu na sytuację rodzinną. Większość gotowa jest pojechać tam, gdzie pojawią się atrakcyjne możliwości pracy i dalszego rozwoju. W zdecydowanej większości planują kontynuację kariery naukowej, więc w pierwszej kolejności myślą o post-doku. Dla wielu osób preferowana lokalizacją jest Europa, inni myślą o zdobywaniu doświadczeń w Ameryce lub Australii. Większość odkłada tę decyzję, deklarując jednocześnie elastyczność w wyborze kolejnej destynacji.

Chciałbym kontynuować na postdoku, ale jeszcze nie wiem gdzie. To zależy od tego, gdzie znajdę otwartą ofertę. Tutaj albo w jakimś innym kraju. Na teraz wiem tylko, że chciałbym iść na postdoka.

Chciałabym pojechać na postdoka, w jakim kraju, to się jeszcze okaże.

Perspektywy rozważane przez badanych nie ograniczają się zresztą do kariery badawczej. Zdają sobie sprawę z ograniczonych możliwości stałego zatrudnienia w sektorze akademickim i rozważają pracę w przemyśle. Plany te również zakładają jednak zdobycie mocnych podstaw badawczych.

Chciałbym w którymś momencie wrócić do Niemiec. W Niemczech jest bardzo trudno o pozycję akademicką, więc najpewniej w którymś momencie przeniosę się do przemysłu.

Ja jestem realistą. Nauka jest bardzo interesująca, ale muszę zarobić na życie

Czy widzą dla siebie miejsce w Polsce? Raczej nie. Przede wszystkim dlatego, że nastawieni są na mobilność. Pozycja doktoranta czy post-doka siłą rzeczy ma okresowy charakter i powinna prowadzić do zmiany miejsca. Biorąc pod uwagę brak sprecyzowanych planów dotyczących kolejnych destynacji, kolejnym miejscem mogłaby być również polska instytucja. Żaden z badanych nie deklaruje jednak takich zamiarów. Odstraszają ich przede wszystkim formalności związane z kartą pobytu. Kilka osób czuje się zniechęconych skostniałym charakterem polskiej uczelni. Wielu badanych wolałoby znaleźć się w kraju anglojęzycznym albo takim gdzie łatwiej jest zapewnić dzieciom edukację w języku angielskim.

2.8. Podsumowanie

Wypowiedzi zagranicznych doktorantów i post-doków potwierdzają atrakcyjność projektów badawczych, w których uczestniczą. To te projekty oraz dotychczasowe osiągnięcia kierowników projektów stanowiły główną przyczynę, dla której zdecydowali się na przyjazd do Polski. Sama Polska była im na ogół wcześniej nieznana i niewiele o niej wiedzieli. Pewne znaczenie miało to, że jest to kraj należący do UE.

Choć w dużej mierze aplikowali do wielu różnych projektów w różnych krajach, dokonane przez nich wybory nie były przypadkowe. Kierowali się specjalnością naukową lidera, jego dorobkiem, pozycją i udziałem w międzynarodowych sieciach współpracy, wcześniejszymi (bezpośrednimi lub pośrednimi) kontaktami. Międzynarodowa rozpoznawalność liderów finansowanych projektów jest więc ważnym czynnikiem przyciągającym młodych badaczy z zagranicy do Polski.

Naukowcy, którzy decydują się na przyjazd (często z innego kontynentu) i spędzenie kilku lat w Polsce muszą pokonać wiele barier i trudności. Podstawowy problem, na jaki natrafiają to – po sprostaniu wymogom rekrutacji – uzyskanie wizy a następnie karty pobytu w Polsce. Oczywiście znacznie łatwiej proces ten przebiega w przypadku obywateli UE (którzy nie potrzebują wiz i bez trudu uzyskują prawo pobytu) – większość badanych (podobnie jak większość cudzoziemców uczestniczących w projektach FNP) nie pochodzi jednak z Unii Europejskiej. Przez proces uzyskiwania karty pobytu muszą przechodzić wiele razy, ponieważ z reguły dokument ten ważny jest przez pół roku. Jest to, w zgodnej opinii badanych, proces bardzo czasochłonny i skomplikowany, w dodatku podlegający ciągłym zmianom. W rezultacie status prawny wielu zagranicznych badaczy jest w długich okresach czasu niepewny, co znacząco utrudnia im życie i pracę badawczą, wykluczając np. wyjazdy za granicę. Problemy związane z uregulowaniem statusu prawnego (uzyskaniem i przedłużaniem karty pobytu) są na tyle dotkliwe dla badanych cudzoziemców, że realnie zniechęcają ich do pracy i studiów w Polsce. Jest to główna przeszkoda, która stanowi o tym, że nie są pewni, czy chcieliby przyjechać ponownie do Polski i dla której wahają się przed rekomendowaniem przyjazdu do naszego kraju innym naukowcom.

Biorąc pod uwagę wyzwania i trudności związane z dłuższym pobytem badawczym w Polsce, naukowcy z zagranicy mają w porównaniu z polskimi doktorantami i postdokami, wyraźniej większe oczekiwania wobec udziału w projekcie. Kilka lat spędzonych w Polsce traktowanych jest jako inwestycja, która, choć okupiona określonymi kosztami, powinna przynieść wymierne korzyści. Badani doktoranci i postdocy, chcą nie tylko zyskać nową wiedzę, ale i liczące się publikacje oraz kontakty międzynarodowe, które pomogą im w budowaniu kolejnych szczebli kariery międzynarodowego badacza (choć rozważają również inne opcje rozwoju zawodowego, np. pracę w sektorze komercyjnym).

Z tego punktu widzenia, udział w projekcie jest dla badanych źródłem dużej satysfakcji. Wysoko cenią autorytet swoich przełożonych, wyzwania badawcze, przed którymi stają i warunki pracy badawczej, w tym laboratoria i sprzęt badawczy. Co ciekawe, ten ostatni aspekt, tzn. jakość infrastruktury badawczej stanowił dla nich często element pozytywnego zaskoczenia. Jak zauważają, zanim przyjechali, Polska nie kojarzyła się im z nowoczesną infrastrukturą i zasobnymi laboratoriami. Część osób z zaskoczeniem przyjęła także duże tempo pracy, z którym mają do czynienia w projekcie. Jeśli dołożyć do tego intensywną współpracę międzynarodową i otwarte dyskusje w grupie, o których chętnie opowiadają badani, oferowane im warunki rozwoju wydają się spełniać naprawdę wysokie standardy. Kluczowe z punktu widzenia badania, jest zdecydowanie deklarowane zadowolenie samych uczestników. Są zadowoleni z podjętej decyzji o pracy w projekcie i z przekonaniem rekomendowaliby (lub już rekomendują) tę grupę badawczą innym badaczom.

Mniej entuzjastyczne są ich oceny szerzej rozumianego polskiego środowiska naukowego. Irytuje i zaskakuje ich nadmiar biurokracji w polskich instytucjach badawczych i brak adekwatnego wsparcia ze strony pracowników administracji. Inną często wymienianą słabością jest, z ich punktu widzenia, brak współpracy i synergii między poszczególnymi grupami w tej samej instytucji. Zaskakujące dla wielu przyjezdnych są problemy ze współużytkowaniem sprzętu badawczego. Doskwiera im także brak kontaktów w badaczami i doktorantami z innych grup. Polskie środowisko – poza własnymi zespołami postrzeganymi często przez badanych jako wyjątki – uważane jest za nadmiernie zhierarchizowane i feudalne. Naukowców dzieli nie tylko dystans wynikający z ich formalnej pozycji, ale i przynależność do określonych „terytoriów” podległych poszczególnym profesorom. Efektem są nie tylko problemy z dostępem do sprzętu, ale i deficyt otwartych dyskusji

naukowych i wymiany doświadczeń i pomysłów między badaczami. Kolejnym problemem, który budzi zaskoczenie i znacząco utrudnia funkcjonowanie obcokrajowców w wielu polskich instytucjach badawczych jest komunikacja ograniczona do języka polskiego. O ile sami naukowcy z reguły płynnie posługują się językiem angielskim, o tyle pracownicy administracji są często nieprzygotowani do współpracy z obcokrajowcami. Wyzwaniem jest nie tylko bezpośrednia komunikacja, ale i cała dokumentacja i korespondencja, którą badani otrzymują zazwyczaj wyłącznie lub głównie w języku polskim. W rezultacie czują się zdezorientowani, izolowani i skazani na pomoc polskich kolegów. O ile bariery językowe w kraju, który nie jest anglojęzyczny są przez badanych cudzoziemców traktowane jako dość naturalne, w przypadku wiodących instytucji naukowo-badawczych, budzą one zaskoczenie i rozczarowanie. Nieoczekiwaną trudnością okazuje się także ograniczony dostęp do zajęć dydaktycznych w przypadku doktorantów – w wielu jednostkach, w których znaleźli się obcokrajowcy zajęcia prowadzone są wyłącznie po polsku. To samo dotyczy egzaminów, które muszą zdawać doktoranci i materiałów do tych egzaminów.

Nieprzygotowanie instytucji naukowo-badawczych do współpracy z cudzoziemcami przejawia się także w nieadekwatnych mechanizmach wsparcia. Co prawda w niektórych przypadkach instytucje bardziej doświadczone w przyjmowaniu cudzoziemców, zatrudniają osoby dedykowane wspieraniu ich w załatwianiu elementarnych prawnych i bytowych spraw w Polsce, ale jest to nadal wyjątek. Z reguły pomoc cudzoziemcom – również w sprawach dotyczących karty pobytu, mieszkania ubezpieczenia czy opieki zdrowotnej – spada na barki ich przełożonych oraz kolegów z zespołu.

Zbrane wypowiedzi potwierdzają, że sytuacja obcokrajowców w polskich zespołach i instytucjach badawczych zmienia się wyraźnie, gdy pojawia się ich więcej. (Wyjątek pod tym względem stanowią procedury związane z uregulowaniem statusu cudzoziemców w Polsce, czyli uzyskiwaniem karty stałego pobytu, które nie tylko nie ulegają poprawie, ale i, zdaniem badanych, zmieniają się na gorsze. Może się to wiązać z rosnącym obciążeniem urzędów ds. cudzoziemców, choć sami naukowcy mają prawdopodobnie w tym obciążeniu dość niewielki udział).

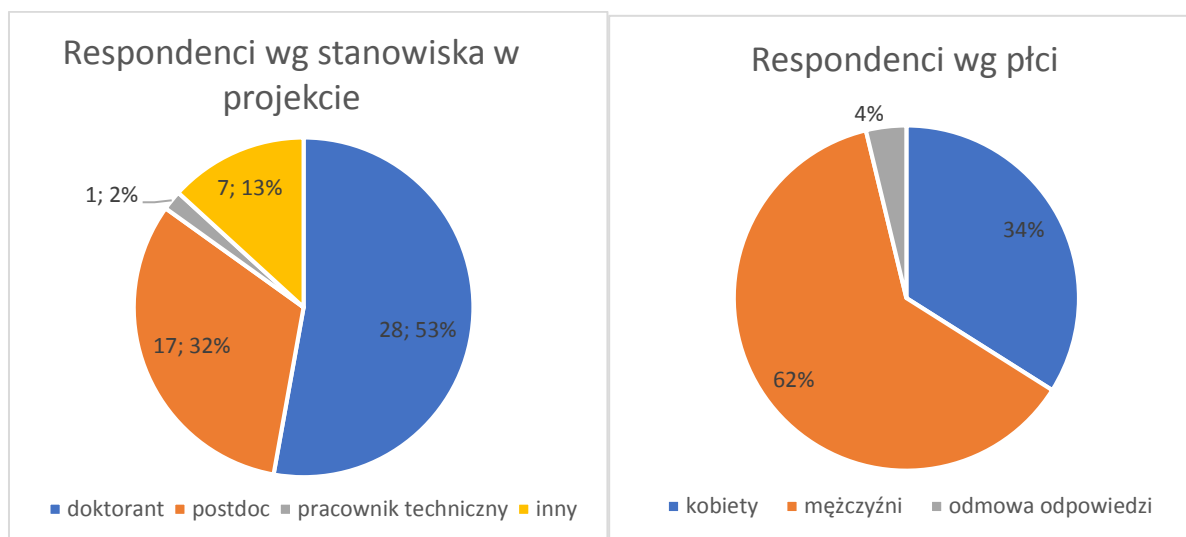
Tam, gdzie obcokrajowcy stanowią wyjątki – dominacja języka polskiego jest większa, a mechanizmów wsparcia – mniej. Napływ kolejnych cudzoziemców wymusza zmiany i sprawia, że polskie środowisko staje się atrakcyjniejsze dla przybyszów z zewnątrz. Zmieniają się standardy komunikacji i kształcenia w polskich instytucjach. Pojawiają się dyskusje prowadzone w języku angielskim, a nawet seminaria i wykłady. Można sobie wyobrazić, że zmiany służą także polskim badaczom. Napływ cudzoziemców do polskich instytucji również pośrednio stwarza lepsze warunki do umiędzynarodowienia polskiej nauki. Ci, którzy tu przyjechali nie kryją opinii, że w ich rodzimych środowiskach polska nauka, podobnie jak Polska jako miejsce pracy badawczej jest niedoceniana i postrzegana przez pryzmat nie zawsze korzystnych stereotypów. Dopiero przyjechawszy tu, cudzoziemcy konfrontują te obiegowe wyobrażenia z rzeczywistą jakością infrastruktury, zespołów badawczych i badań oraz relatywnie dobrymi warunkami życia w Polsce. Zmiana ich nastawienia i zdobyte w Polsce doświadczenia stanowią z kolei ważny czynnik budowania wizerunku polskiej nauki za granicą.

3. Badanie ilościowe cudzoziemców biorących udział w projektach

Badanie ankietowe objęło cudzoziemców, którzy pracują na stanowiskach doktorantów, postdoków i pracowników technicznych. Ankietę wysłano do osób wskazanych jako doktoranci w bazie wniosków FNP. O wskazanie pochodzących z zagranicy członków zespołów zostali także poproszeni kierownicy projektów finansowanych w ramach działań 4.4 i 4.3. Ankietę wysłano do 106 osób (70 zaangażowanych w projekty działania 4.4 i 36 zaangażowanych w projekty działania 4.3). Ankietę wypełniły 53 osoby, z czego 16 stanowili członkowie zespołów finansowanych w działania 4.3 (program MAB), a 37 w ramach działania 4.4 PO IR (programu TEAM, TEAM TECH, FIRST TEAM, HOMINGT, POWROTY). Współczynnik zwrotu wynosił łącznie 50%, przy czym nieco częściej ankietę wypełnili cudzoziemcy uczestniczący w projektach finansowanych w ramach działania 4.4 (52%).

3.1. Respondenci

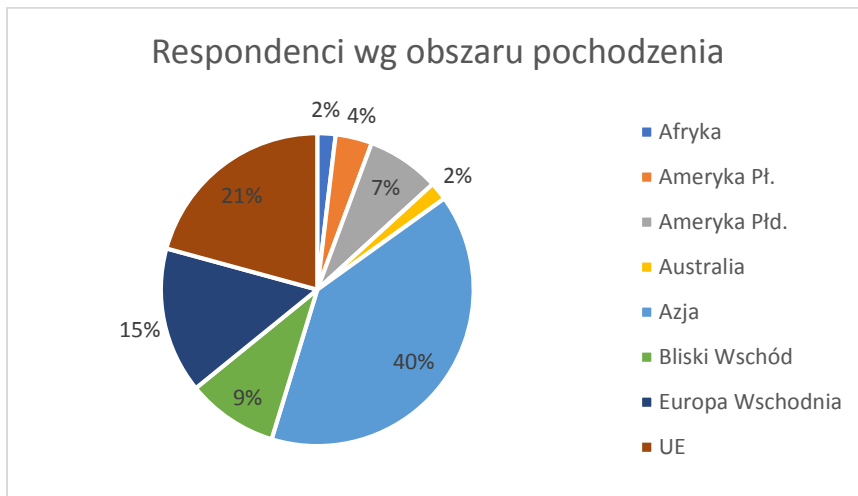
Nieco ponad połowę respondentów stanowili doktoranci (53%) a blisko jedną trzecią – postdocy. Sporadycznie (2%) pojawiali się wśród nich pracownicy naukowo-techniczni. Stosunkowo liczną kategorię (13%) stanowiły osoby o innym statusie, często byli to doktoranci, którzy z powodu braku statusu uczestnika studiów doktoranckich, zamiast stypendium, pobierali wynagrodzenie w projekcie. Nieco ponad jedną trzecią badanych stanowiły kobiety.



Respondenci okazali się mocno rozproszeni pod względem kraju pochodzenia. Na 53 osoby łącznie przypada 30 krajów. Największą grupę stanowią osoby pochodzące z Indii (11 osób)

Kraj pochodzenia	Liczba osób	Kraj pochodzenia	Liczba osób	Kraj pochodzenia	Liczba osób
Algieria	1	Hiszpania	1	Niemcy	1
Armenia	1	Holandia	1	Pakistan	1
Australia	1	Indie	11	Portugalia	1
Azerbejdżan	1	Iran	1	Rumunia	1
Białoruś	2	Japonia	3	Rosja	2
Boliwia	1	Liban	1	Serbia	1
Brazylia	3	Litwa	1	Turcja	3
Chiny	3	Kanada	1	Ukraina	3
Chorwacja	1	Malezja	1	Wietnam	1
Francja	1	Meksyk	1	Włochy	3

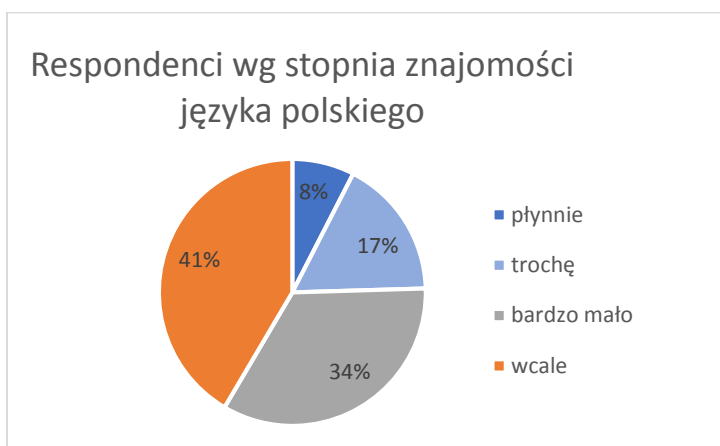
W sumie 40% uczestniczących w badaniu cudzoziemców pochodziło z Azji, 21% – z krajów Unii Europejskiej, a 15% z krajów Europy Wschodniej. Stanowisko w projekcie nie jest w sposób znaczący statystycznie związane obszarem, z którego pochodzą respondenci.



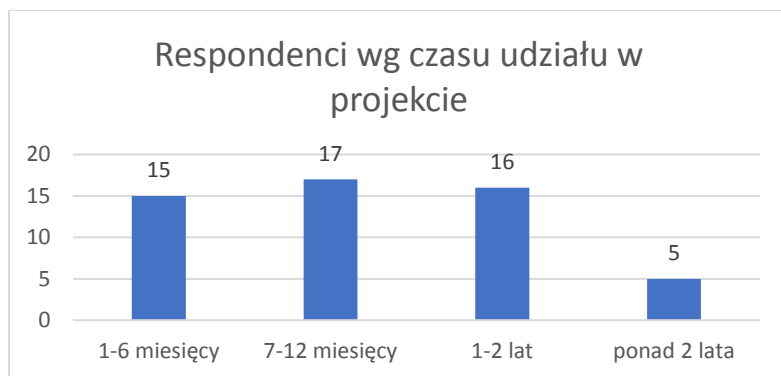
Zdecydowana większość respondentów (79%) przebywa w Polsce niespełna 2 lata. Jedna czwarta – nie więcej niż pół roku. Około jednej piątej respondentów przybywa dłużej niż dwa lata, a 9% – dłużej niż 4 lata.



Zaledwie jedna czwarta respondentów posługuje się językiem polskim biegle lub w dosyć dobrym stopniu. Pozostali nie znają go w ogóle lub bardzo niewielkim stopniu.



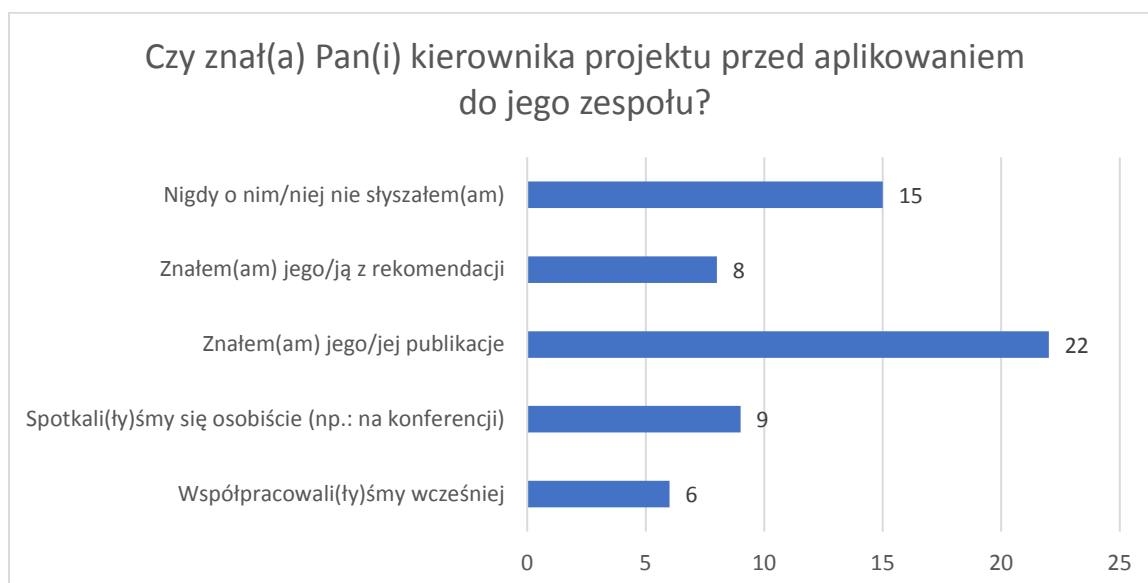
90% respondentów bierze udział w finansowanym w ramach PO IR projekcie krócej niż dwa lata, a ponad połowa (60%) nie dłużej niż rok.



3.2. Wcześniejsza mobilność i przyjazd do Polski

Niemal połowa badanych (49%) deklaruje, że pobyt w Polsce jest dla nich pierwszym dłuższym pobytem zagranicznym. Pozostali odbyli już jakąś część swojego kształcenia (studiów lub staży) poza krajem ojczystym. Wcześniejsza mobilność jest przede wszystkim wskazywana przez respondentów z krajów Bliskiego Wschodu (80% osób z tego obszaru przed przyjazdem do Polski kształciło się w kraju innym niż macierzysty) i Unii Europejskiej (54%). Stosunkowo rzadziej doświadczenie takie mają za sobą respondenci z Azji (38%).

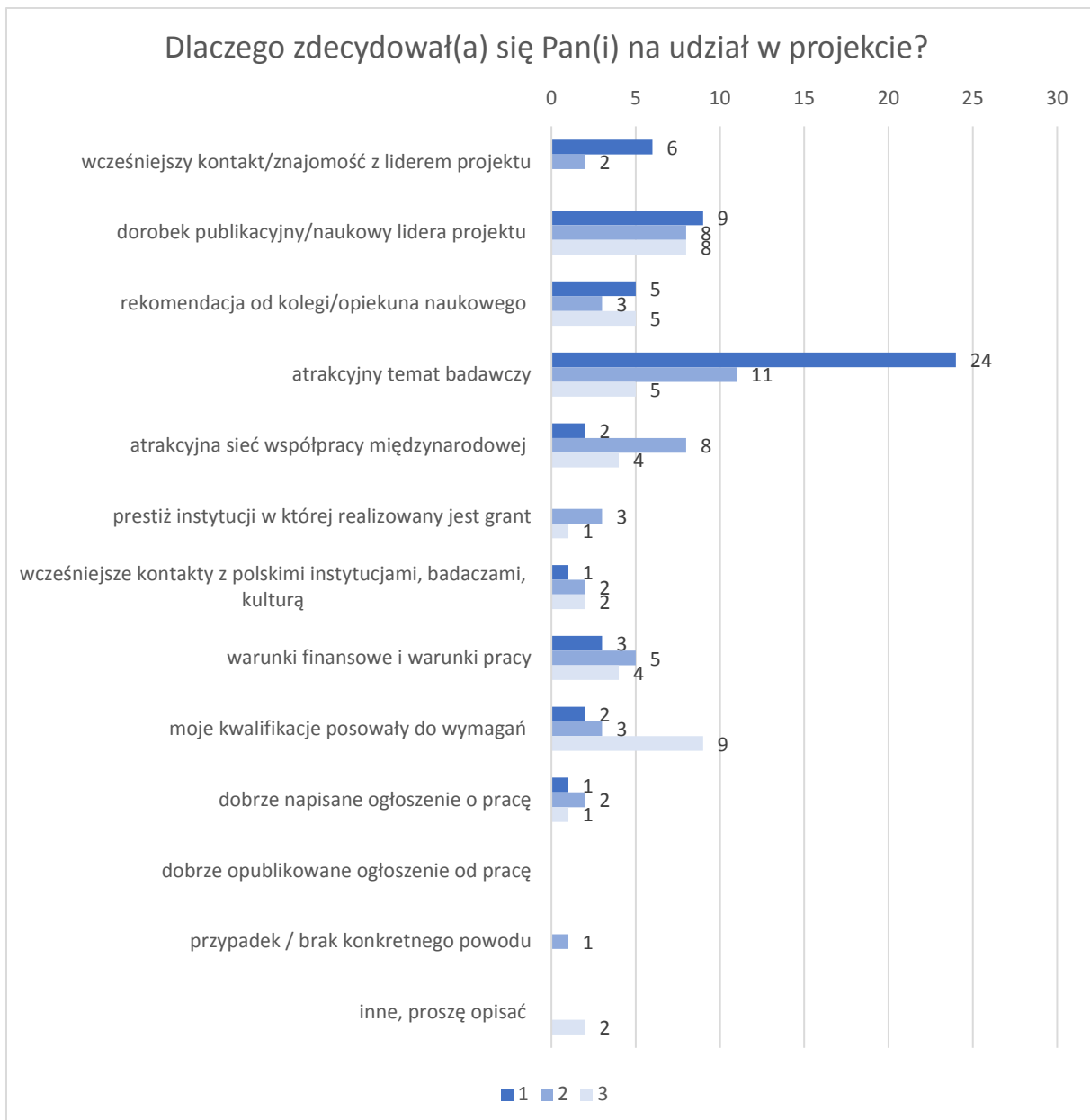
Zgłaszając się do projektu w Polsce cudzoziemcy stosunkowo rzadko osobiście znali jego lidera i przyszłego przełożonego. Około 42% respondentów, znało go z publikacji. Mniej więcej co dziesiąty współpracował z nim już wcześniej, a co szósty poznał go osobiście, na przykład podczas konferencji. Około 15% zgłosiło się do rekrutacji, bo zachęcił ich do tego ktoś, kto zna (bezpośrednio lub nie) lidera projektu. 28% respondentów w ogóle nie znało (nawet ze słyszenia czy z lektury artykułów) przyszłego przełożonego przed zgłoszeniem do projektu. Proporcje te nie różnią się w istotny sposób dla osób, które zgłosiły się na stanowisko doktoranta i postdoka.



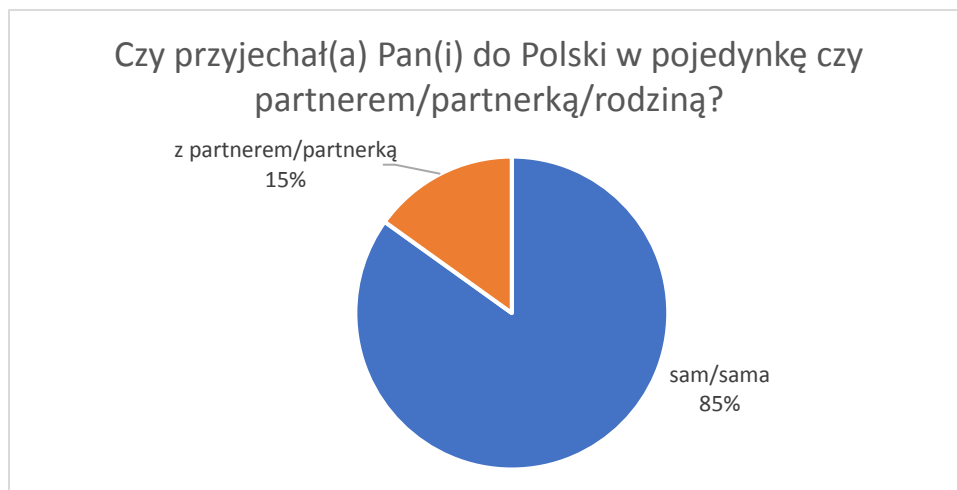
Główny wskazywany przez respondentów powód aplikowania do udziału w polskim projekcie to atrakcyjny temat badawczy. Dla 45% respondentów była to najważniejsza przyczyna, a dla 75%

jedna z trzech najważniejszych przyczyn. Inna najczęściej wskazywana przyczyna udziału w programie to dorobek badawczy lidera projektu (47% wskazało to jako jedną z trzech najważniejszych przyczyn aplikowania do programu). Na kolejnych miejscach pojawiły się: rekomendacja kolegi lub przełożonego oraz atrakcyjne powiązania międzynarodowe (współpraca) grupy. Dla sześciu osób, które poprzednio współpracowały z liderem grupy, znajomość ta była najważniejszym powodem przystąpienia do projektu.

Respondenci rzadziej przywiązywali wagę do prestiżu polskiej instytucji, w której realizowany jest projekt. Również warunki finansowe i warunki pracy – atrakcyjne z punktu widzenia polskich badaczy – z perspektywy cudzoziemców nie były szczególnie silnym magnesem.

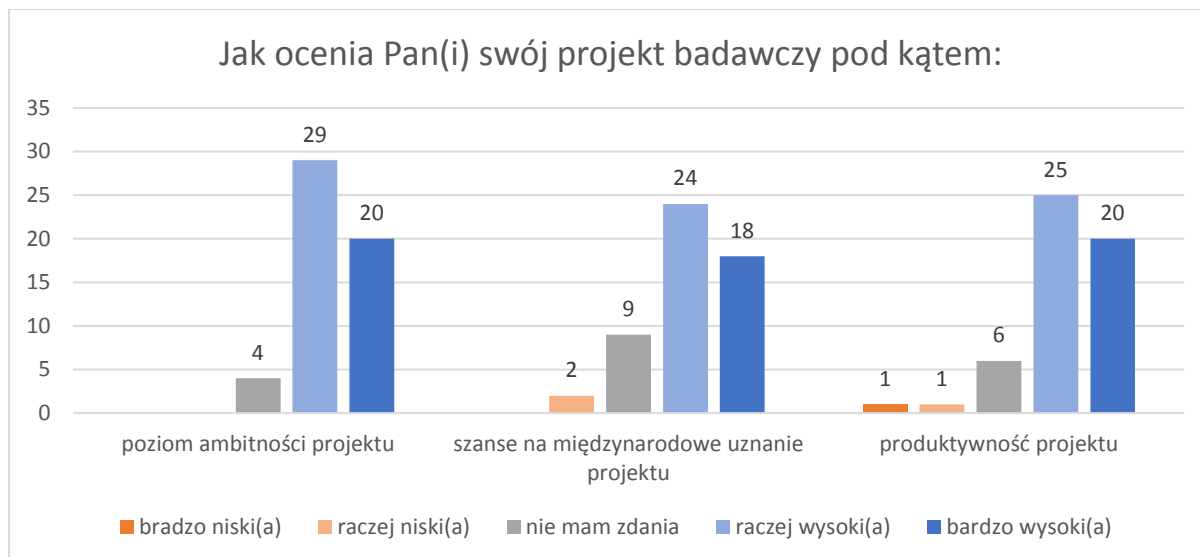


Zdecydowana większość respondentów (85%) przyjechała do Polski w pojedynkę, tzn. bez partnera/partnerki lub dzieci. Dla pozostałych 15% decyzja o przyjeździe oznaczała przenosiny i potrzebę adaptacji innych osób.

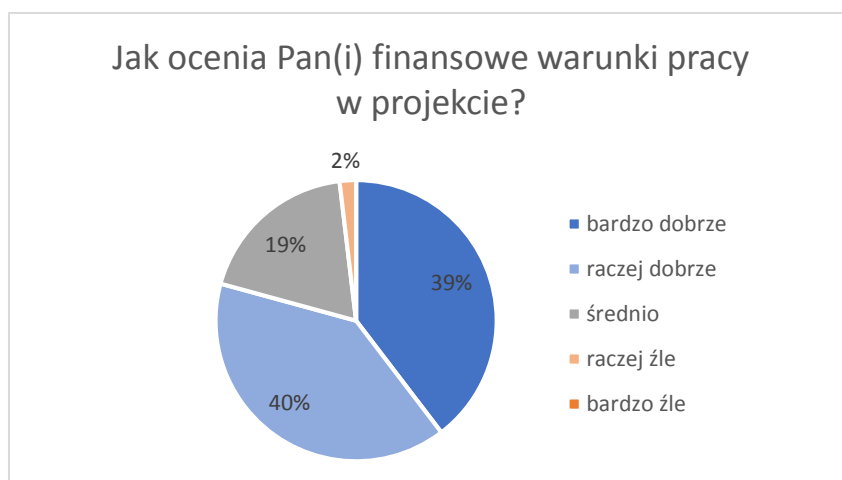


3.3. Opinie na temat projektu

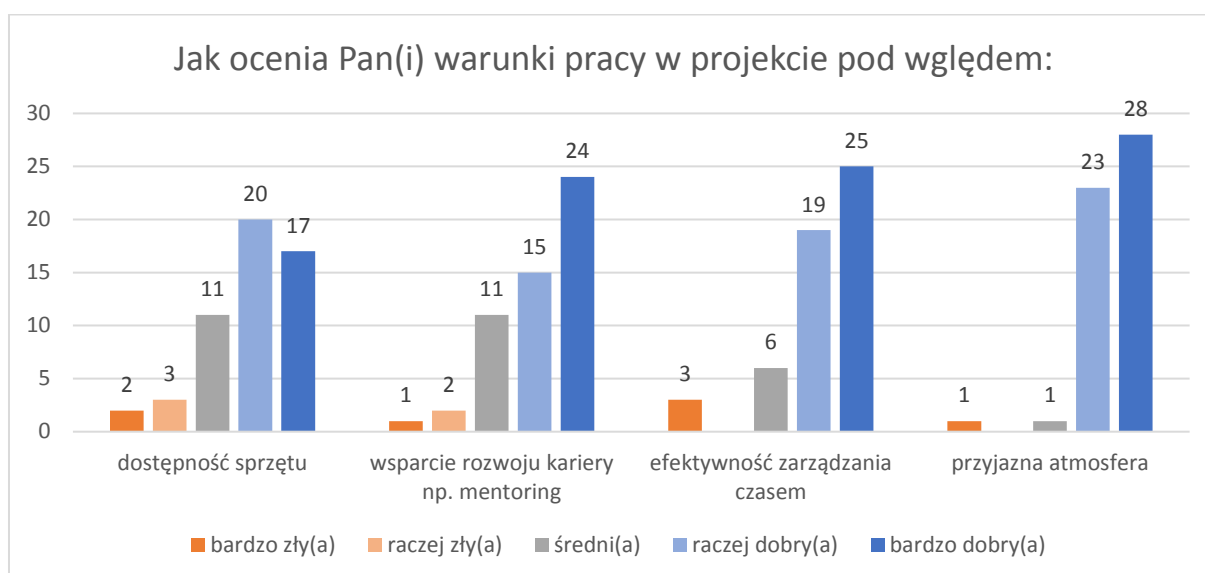
Badani zapytani zostali o ocenę projektu, w którym biorą udział, a w szczególności o poziom ambicji projektu, szanse na jego międzynarodową rozpoznawalność oraz spodziewaną efektywność pod względem publikacji i innych wymiernych efektów. Najwyżej wypadła ocena poziomu ambicji prowadzonych badań. 38% respondentów określiło swój projekt jako bardzo ambitny, a kolejne 55% – jako raczej ambitny, co w sumie daje 93% odpowiedzi. Respondenci wysoko oceniają też badania, w których uczestniczą pod kątem spodziewanych „produktów” (38% ocen bardzo wysokich i 47% ocen raczej wysokich, czyli łącznie 85% ocen wysokich). Również wysoko, choć nieco słabiej, ocenione zostały szanse projektu na międzynarodową rozpoznawalność (34% ocen bardzo wysokich i 45% raczej wysokich, czyli w sumie 79% ocen wysokich)



Zdecydowanie pozytywnie wypada ocena finansowych warunków pracy w projekcie. Blisko 80% respondentów uznało je za bardzo dobre lub raczej dobre, a niemal wszyscy pozostali (19%) za przeciętne. Ocena ta, podobnie jak ocena stopnia ambicji, efektywności i międzynarodowej rozpoznawalności projektu, nie była uzależniona od formalnej pozycji respondenta w projekcie. Zróznicowanie respondentów pod względem kraju pochodzenia oraz wcześniejszej mobilności, a także niewielkie zróżnicowanie ocen warunków finansowych nie pozwala na analizę zależności między oceną warunków finansowych a krajem, z którego pochodzi naukowiec.

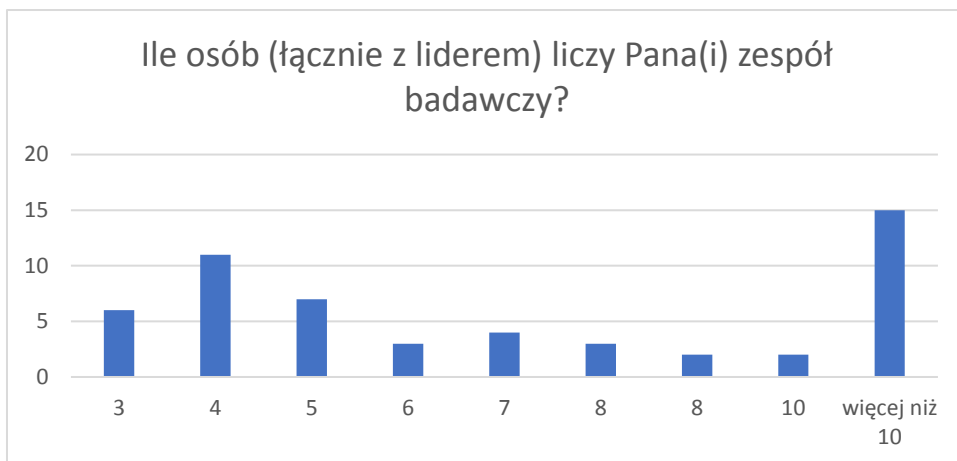


Badani ocenili także inne (pozanaukowe i pozafinansowe) aspekty swojego udziału w projekcie i grupie badawczej w Polsce, takie jak dostęp do odpowiedniej infrastruktury, wsparcie w rozwoju zawodowym np. mentoring, efektywne zarządzanie czasem oraz atmosferę pracy. Najlepiej wypadła ocena atmosfery w pracy i relacji panujących w grupie (53% ocen bardzo dobrych i 43% ocen raczej dobrych). 83% pozytywnie oceniło też organizację pracy, czyli efektywne wykorzystanie czasu (47% ocen bardzo dobrych i 36% raczej dobrych). Nieco mniej entuzjastyczne oceny dotyczyły wsparcia w zakresie planowania kariery – obok 74% ocen bardzo dobrych i raczej dobrych, liczniej pojawiły się oceny średnie oraz negatywne. Najstąbiej wypadła ocena dostępności do aparatury badawczej: jedynie około jednej trzeciej respondentów (32%) uznało, że jest on bardzo dobry, a kolejne 37%, że – raczej dobry. Jak wynika zebranych wywiadów, problemem bywa nie tyle brak odpowiedniej infrastruktury badawczej na miejscu, co utrudniony dostęp do sprzętu i niejasne zasady współużytkowania.

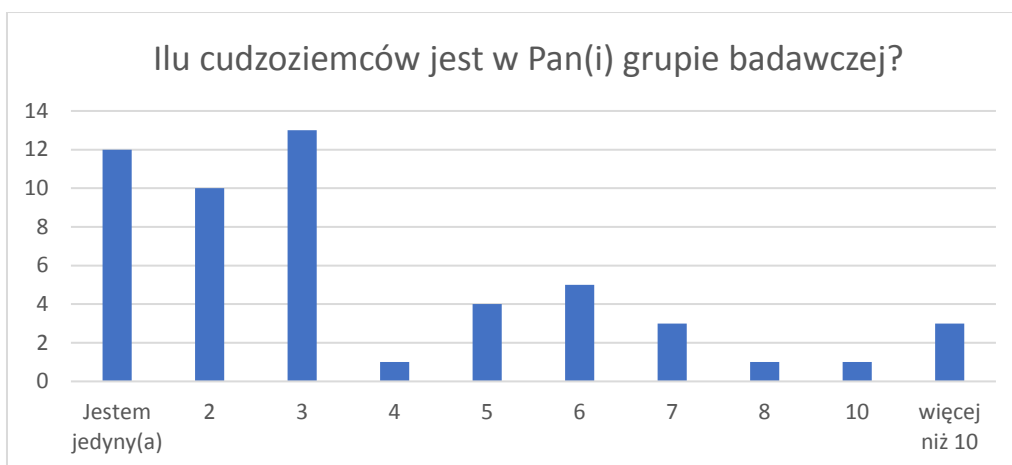


3.4. Stopień „umiędzynarodowienia” zespołu badawczego

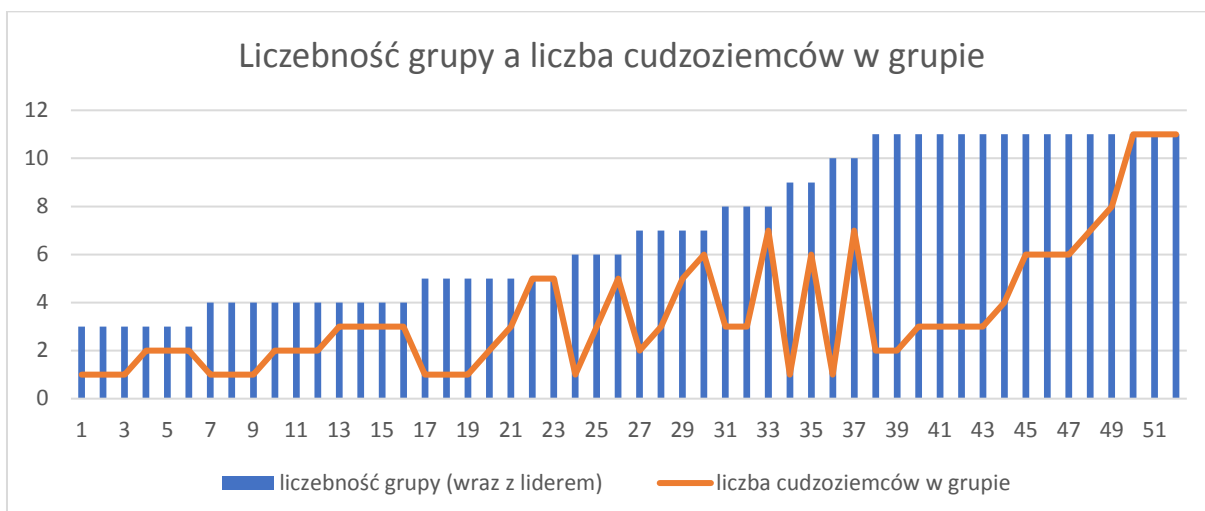
Badani cudzoziemcy trafili do zespołów o bardzo zróżnicowanej skali i strukturze. Ponad jedna czwarta znalazła się w dużych ponad 10-osobowych grupach; około jednej trzeciej – w grupach, które wraz z liderem liczą maksymalnie 4 osoby.



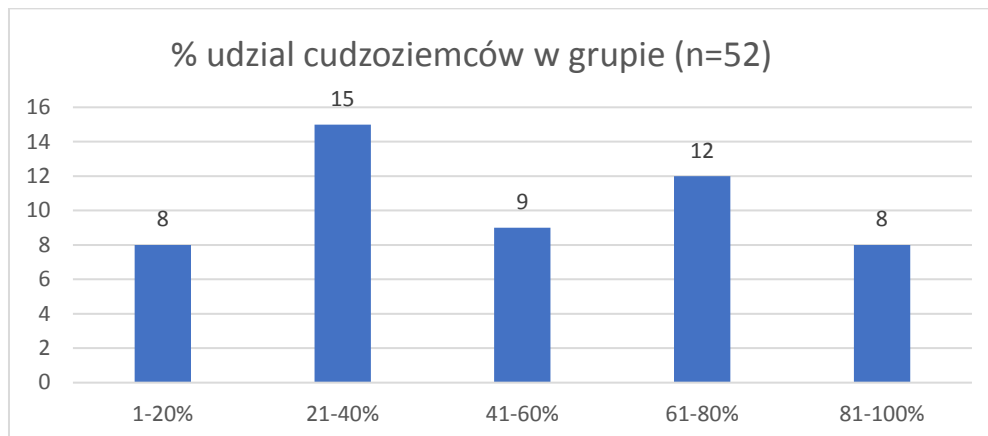
Podobnie jak wielkość grupy, zróżnicowany jest udział cudzoziemców w danym zespole. Prawie jedna czwarta respondentów (23%) jest jedynym cudzoziemcem w swojej grupie. Stosunkowo często (43%) respondenci deklarują, że wraz z nimi w zespole jest 2-3 cudzoziemców. Niemal jedna czwarta respondentów zadeklarowała, że w ich grupie jest ponad 5 cudzoziemców.



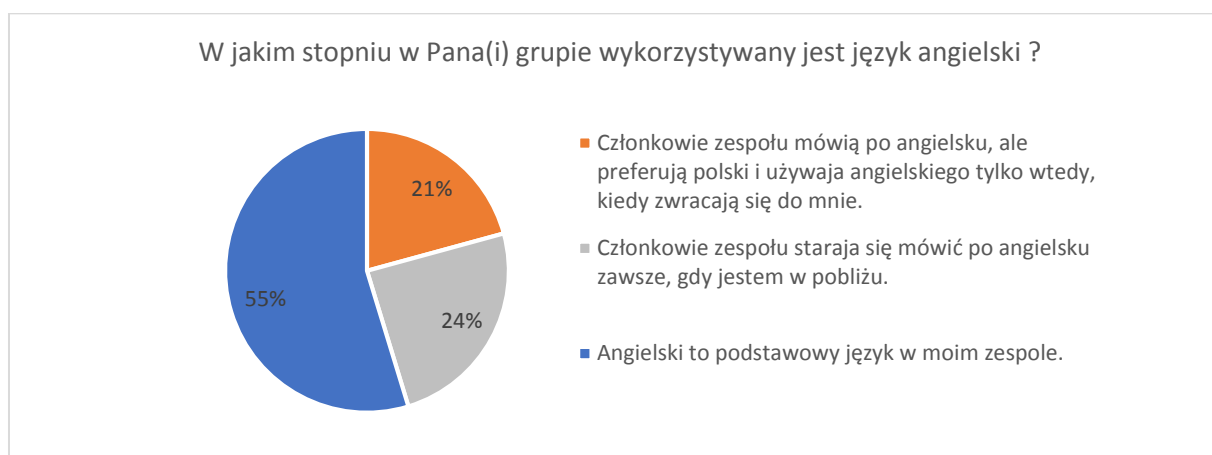
Znając liczebności grup oraz liczbę cudzoziemców, sprawdzono, czy cudzoziemcy są liczniej reprezentowani w większych grupach. W badanej próbie, liczba cudzoziemców w grupie nie jest skorelowana z liczebnością grupy.



Oprócz bezwzględnej liczby cudzoziemców w zespole sprawdzono także ich procentowy udział w grupie. Zdarzają się grupy całkowicie złożone z cudzoziemców (9% odpowiedzi). 37% odpowiedzi wskazuje na grupy, w których cudzoziemcy stanowią ponad 60%.



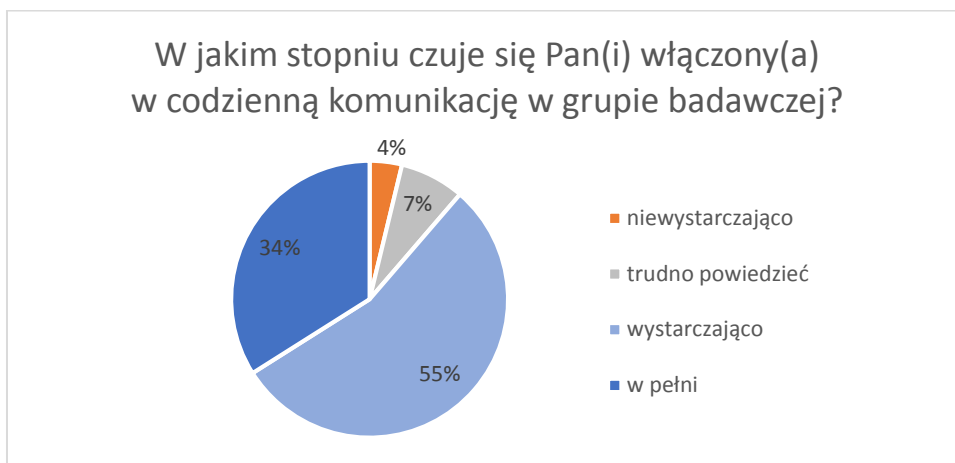
Należy podkreślić, że odpowiedzi te nie są miarą rzeczywistego składu zespołów badawczych finansowanego w ramach programów 4.4. i 4.3. Stanowią jednak istotną zmienną w analizie integracji cudzoziemców w badanych grupach. Tak, jak nie stwierdzono związku między wielkością grupy a udziałem w niej cudzoziemców, tak nie ma również związku między wielkością grupy a stopniem stosowania języka angielskiego w codziennej komunikacji w grupie. Stwierdzono natomiast korelację między stopniem wykorzystania języka angielskiego a udziałem cudzoziemców w grupie. Im więcej cudzoziemców (im większy udział mają oni w grupie) tym częściej (w odczuciu zagranicznych respondentów) jej członkowie posługują się językiem angielskim (Korelacja Pearsona $r=0,395$, $p<0,05$)



W sumie ponad połowa respondentów (55%) zadeklarowała, że „angielski jest podstawowym językiem komunikacji w grupie”. Jednocześnie jedna piąta stwierdziła, że „członkowie grupy znają angielski, ale wolą mówić po polsku, i stosują angielski wtedy, gdy zwracają się bezpośrednio do mnie”. Można sobie wyobrazić, że sytuacja taka sprzyja raczej wykluczeniu cudzoziemca niż włączeniu go w życie grupy. Przypuszczenie to potwierdza statystyczna zależność, im większy

stopień wykorzystania języka angielskiego w codziennej komunikacji, w tym większym stopniu zagraniczni respondenci czują się włączeni w życie grupy (Korelacja Pearsona $r=0,441$, $p<0,05$).

Łącznie tylko około jednej trzeciej respondentów czuje się w pełni włączona w komunikację w grupie. Kolejne 55% ocenia swój stopień uczestnictwa w tej komunikacji jako wystarczający, co może jednak wskazywać na niezbyt wygórowane oczekiwania w tej kwestii. Dla 4% respondentów sytuacja nie jest jednak zadowalająca.



Dodatkowe możliwości kontaktów dla naukowców z zagranicy daje współpraca międzynarodowa. Jedna trzecia respondentów zadeklarowała, że bierze obecnie aktywny udział w takiej współpracy, a kolejne 28% - że spodziewa się brać w niej udział. 10% respondentów, odpowiedziało, że osobiście nie jest zaangażowana we współpracę międzynarodową i nie ma (na razie) takich planów.

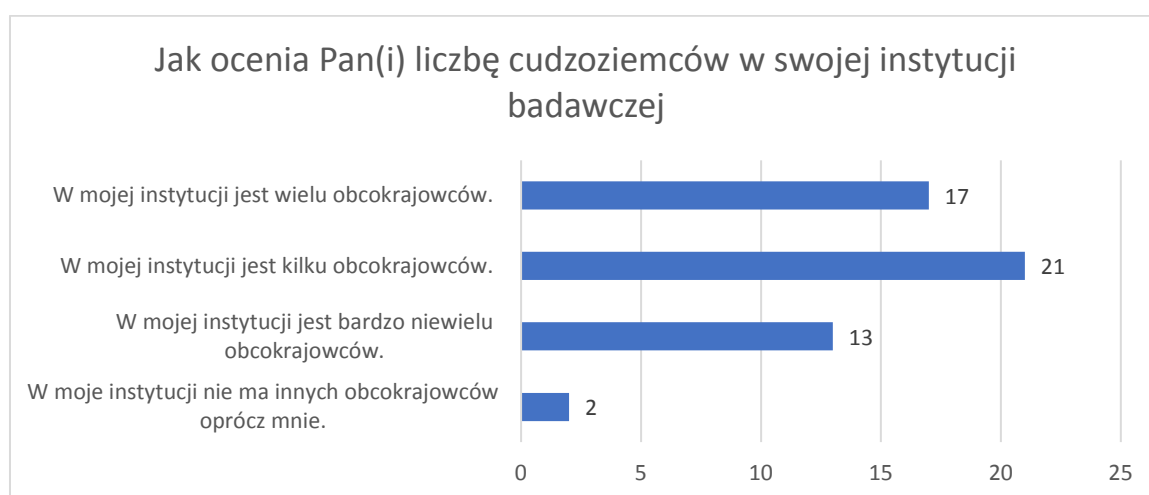


Z badania nie wynika, aby bezpośredni udział we współpracy zagranicznej był związany z wielkością grupy ani z etapem kariery badawczej respondenta. Wprawdzie doktoranci nieco rzadziej deklarują bezpośrednie zaangażowanie we współpracę, ale nie jest to różnica istotna statystycznie.

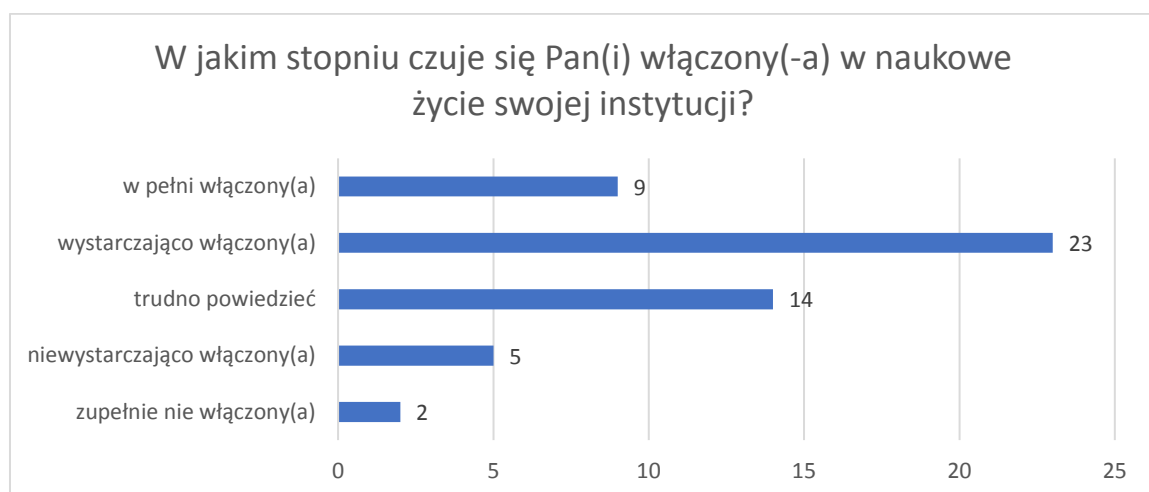
3.5. Stopień „umiędzynarodowienia” instytucji badawczej

Instytucje, do których trafili cudzoziemcy zaangażowani w projektach finansowanych przez FNP różnią się pod względem doświadczeń w przyjmowaniu cudzoziemców. Ponieważ trudno

oczekiwać, by respondenci znali dokładną lub nawet przybliżoną liczbę cudzoziemców pracujących lub studiujących w instytucji, zapytani zostali o subiektywne oszacowanie, czy nie ma ich tam (poza nimi) wcale, czy jest ich niewielu, czy jest ich pewna liczba lub wręcz bardzo wielu. Jedynie 4% respondentów stwierdziło, że w polskiej instytucji, w której prowadzą badania nie ma poza nimi żadnych innych cudzoziemców. Jedna czwarta (24%) szacuje, że poza nimi w instytucji, do której trafili jest bardzo niewielu cudzoziemców. Najczęściej wskazywana odpowiedź (40%) to „pewna liczba cudzoziemców w instytucji”. Jedna trzecia (32%) uważa, że w ich instytucji w Polsce jest wielu naukowców z zagranicy.

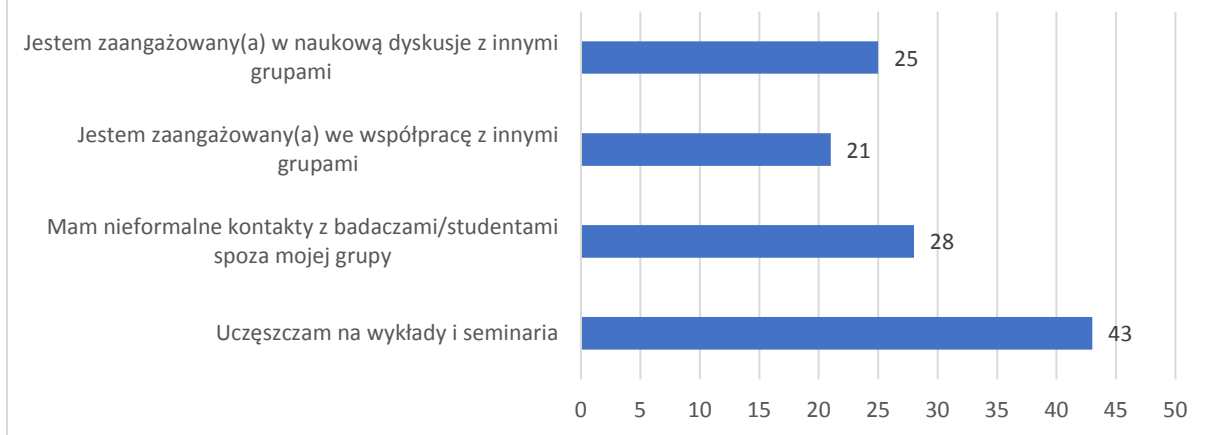


Jedynie 17% respondentów czuje się w pełni włączona w naukowe życie swojej polskiej instytucji. Znacznie więcej, bo 43% deklaruje, że czuje się „wystarczająco” włączona. Pozostali, a więc 40% nie mają w tej kwestii pewności lub wręcz czują się niewystarczająco lub w ogóle niewłączeni w naukowe życie instytucji, w której pracują w Polsce.

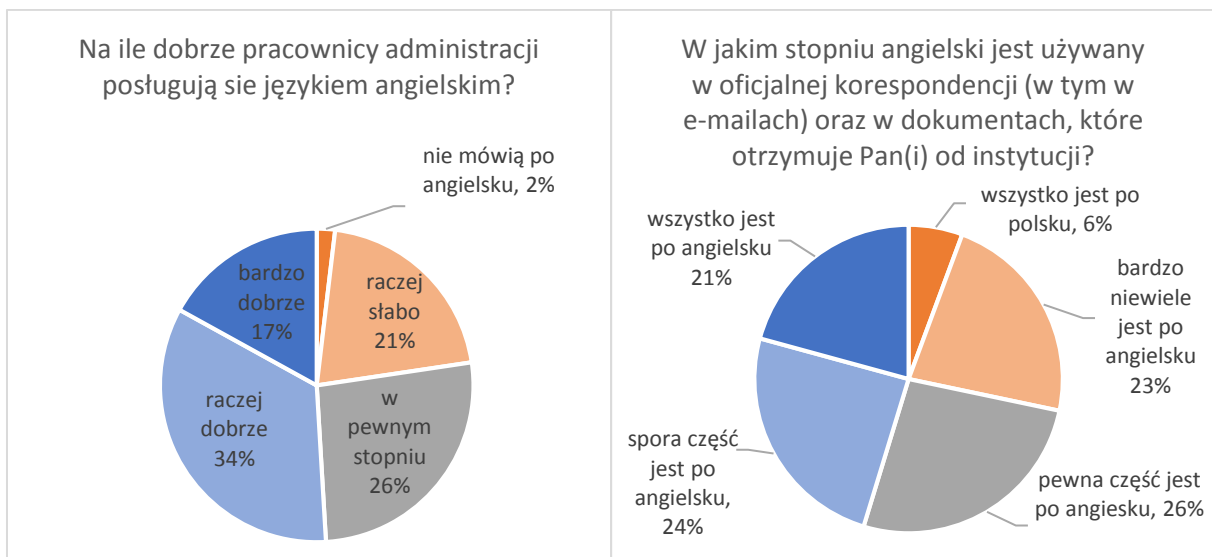


Dla większości respondentów podstawową formą udziału w życiu naukowym instytucji są seminaria i wykłady – uczestnictwo w nich deklaruje 81% badanych. Niespełna połowa (47%) potwierdza, że bierze udział w naukowych dyskusjach z innymi grupami badawczymi w swojej instytucji. Nieco więcej (53%) ma nieformalne kontakty z osobami z innych grup. Współpracę z innymi grupami w instytucji deklaruje 40% respondentów.

W jaki sposób uczestniczy Pan(i) w życiu naukowym swojej instytucji?

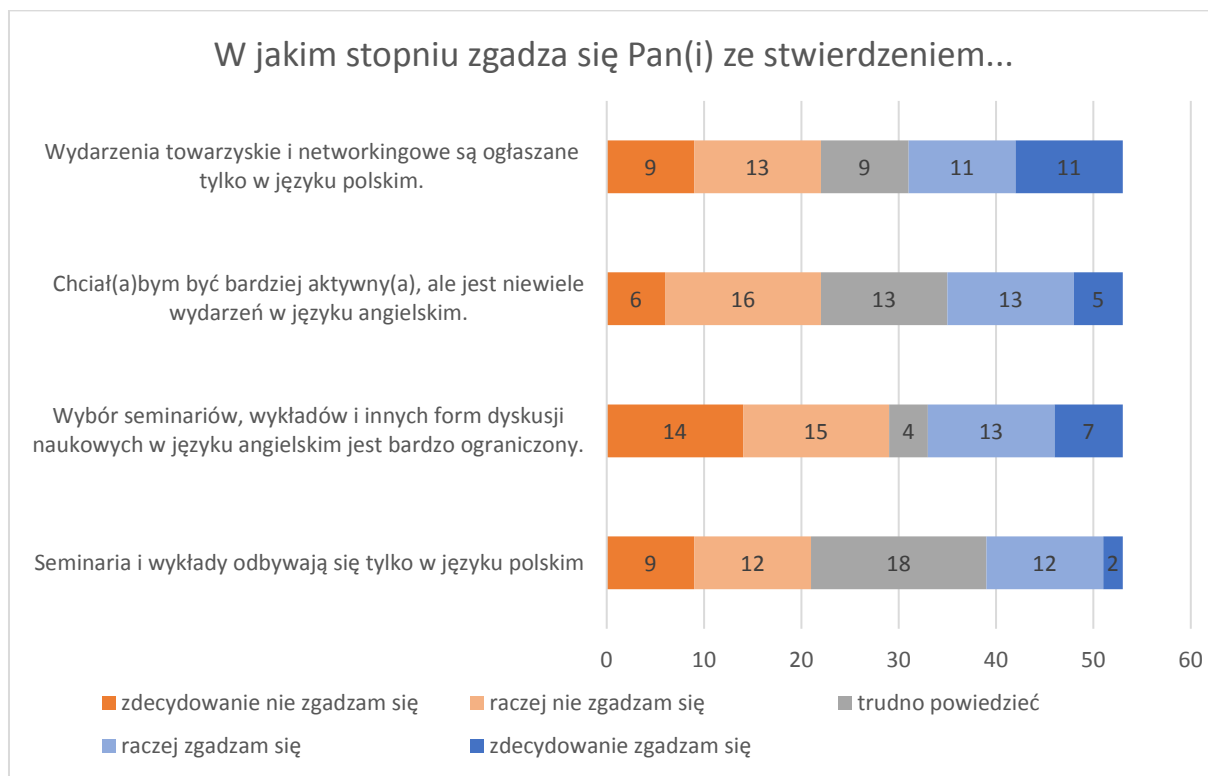


Bardzo istotna z punktu widzenia cudzoziemców, którzy pracują lub studiują w polskiej instytucji jest możliwość załatwienia spraw administracyjnych w języku angielskim. Mniej więcej połowa badanych (51%) ocenia, że pracownicy administracyjni w ich instytucji mówią bardzo dobrze lub raczej dobrze po angielsku. Jedna piąta respondentów określiła ich umiejętności komunikowania się w języku angielskim jako bardzo słabe, a jedna czwarta (26%) jako średnie. Jednocześnie 6% respondentów stwierdza, że oficjalna korespondencja (włączając emaile) i dokumenty w instytucji prowadzone są wyłącznie w języku polskim, a kolejne 23% – że bardzo niewiele z nich jest w języku angielskim. Tylko (21% odpowiedzi wskazuje na to, że wszystkie dokumenty i korespondencja, z którą mają do czynienia jest w języku angielskim, a 24% – że spora część dokumentów i korespondencji jest w języku angielskim.



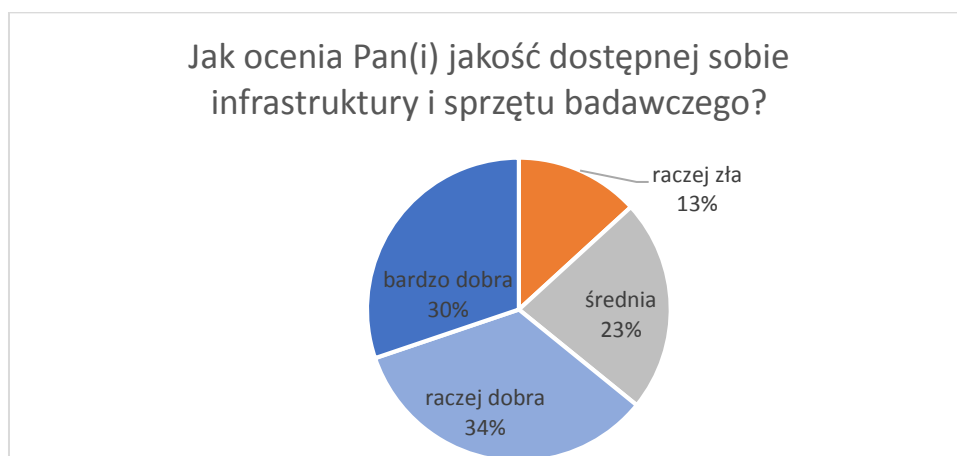
Biorąc pod uwagę bariery językowe, badani cudzoziemcy zapytani zostali o to, w jakim stopniu dostępne są dla nich wydarzenia naukowe, networkingowe i towarzyskie w instytucji, w której pracują. Około jednej czwartej (26%) zgadza się ze stwierdzeniem, że seminaria i wykłady w ich instytucji są ograniczone do grona posługującego się językiem polskim, 45% nie zgadza się z tą opinią, a równo jedna trzecia respondentów nie ma w tej kwestii zdania. Z opinią, że oferta seminariów, wykładów i innych form naukowej dyskusji dostępnych w języku angielskim jest bardzo

ograniczona zgadza się już jednak aż 38% respondentów (choć zarazem nie zgadza się z nią 55% badanych). Jedna trzecia badanych (34%) podpisuje się pod stwierdzeniem, że „chcieliby być bardziej aktywni, ale niewiele dzieje się w ich instytucji po angielsku”. Wreszcie 42% respondentów wyraża opinię, że wydarzenia towarzyskie i networkingowe w ich instytucji ogłaszane są wyłącznie w języku polskim.



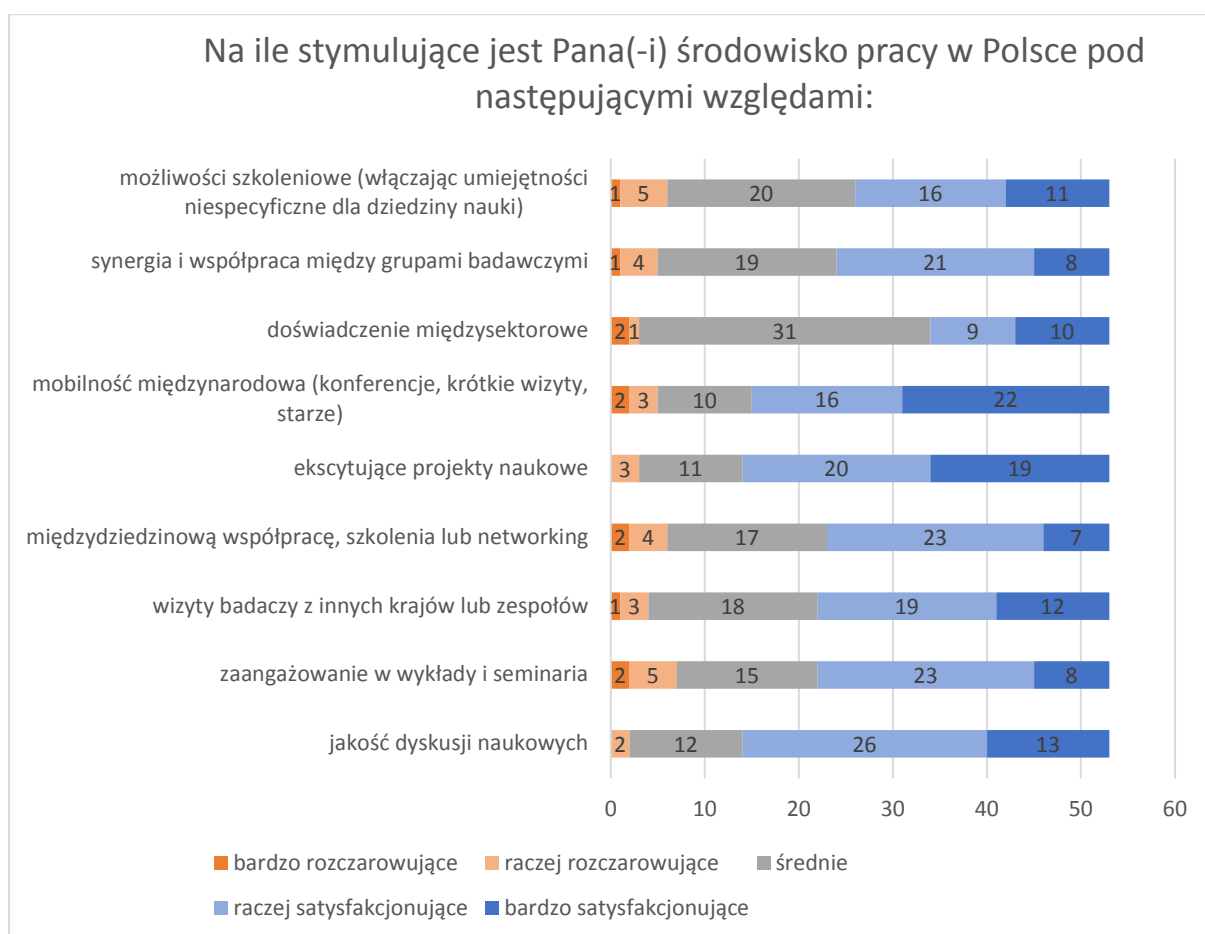
3.6. Ogólna ocena lokalnego środowiska pracy badawczej

Aby nie ograniczać się do oceny zespołu i instytucji badawczej, respondenci zapytani zostali ogólnie o ocenę jakości swojego środowiska pracy. Materialne aspekty tego środowiska, takie jak jakość infrastruktury i sprzętu dostępne badanym zostały ocenione pozytywnie: 30% oceniła je bardzo dobrze, a 34% - raczej dobrze. Oceny negatywnej (raczej słabo) udzieliło 13% respondentów. Ocena „bardzo słaba” w ogóle się nie pojawiła.



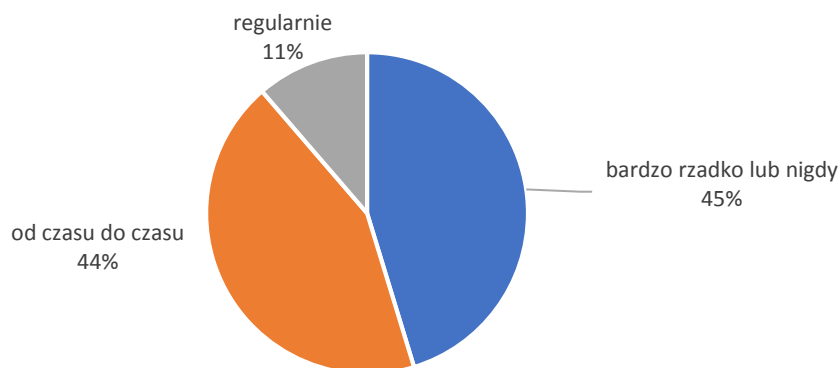
Oceny niematerialnych aspektów środowiska pracy – począwszy od jakości projektów i dyskusji naukowych, poprzez możliwości lokalnej współpracy i mobilności międzynarodowej, a skończywszy

na jakości kształcenia – również wypadły pozytywnie. Najwyżej oceniono możliwości międzynarodowej mobilności (udziału w konferencjach, stażach i krótkich wizytach studyjnych) – 42% respondentów udzieliło ocen bardzo wysokich, a kolejne 30% ocen raczej wysokich, co w sumie daje 72% ocen pozytywnych. Innym zdecydowanie wysoko ocenionym aspektem lokalnego środowiska pracy były ekscytujące projekty badawcze: 36% ocen bardzo wysokich i 38% ocen raczej wysokich (łącznie 74% ocen pozytywnych). Wysoko, choć nieco mniej entuzjastycznie oceniono siłę naukowych dyskusji (25% ocen bardzo wysokich i 49% raczej wysokich). Stosunkowo niewiele ocen bardzo wysokich pojawia się w ocenie współpracy interdyscyplinarnej (13%); synergii i współpracy między grupami badawczymi (15%), interesujących wykładów i seminariów (15%) oraz kontaktów międzysektorowych (19%). Łącznie najstąbiej oceniono kontakty z pozanaukowymi sektorami, np. sektorem komercyjnym (w sumie 25% ocen bardzo lub raczej wysokich).



Jeśli współpraca i kontakty badawcze z osobami spoza własnego zespołu w ramach tej samej instytucji nie wydają się w ocenie badanych cudzoziemców szczególnie intensywne, kontakty z naukowcami z innych polskich instytucji zdecydowanie nie są rozpowszechnione. 45% respondentów w ogóle nie ma takich kontaktów lub ma je rzadko. Podobnie często padały odpowiedzi wskazujące na okazjonalne kontakty („od czasu do czasu”). Tylko co dziesiąty respondent (11%) określił swoje kontakty z badaczami z innych polskich instytucji jako częste.

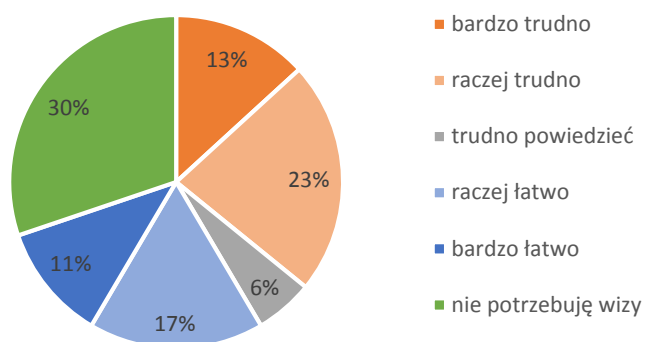
Czy ma Pan(i) kontakt z badaczami z innych polskich instytucji?



3.7. Kwestie bytowe

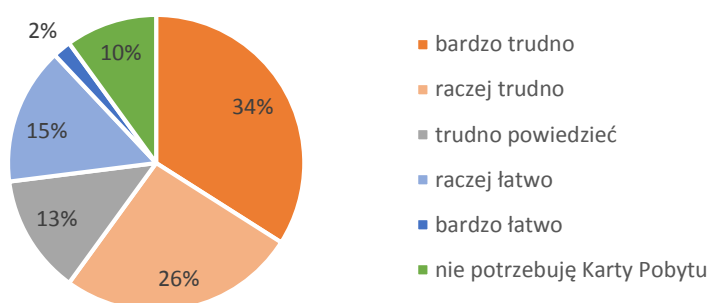
Cudzoziemcy, którzy przyjeżdżają, by podjąć w Polsce pracę badawczą (bądź studia doktoranckie) muszą pokonać wiele barier urzędowych i administracyjnych. Dotyczy to przede wszystkim osób, które nie są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, a zdecydowana większość respondentów pochodzi właśnie z takich krajów. Pierwszą barierą, na jaką natrafiają jest uzyskanie wizy. O ile 30% respondentów nie potrzebowała wizy, by przyjechać i pracować/studiować w Polsce, połowa (51%) pozostałej grupy (która musiała uzyskać wizę) określa to doświadczenia jako bardzo lub raczej trudne. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, złożenie w polskim konsulacie odpowiednich dokumentów często nie wystarcza i konieczna jest np. interwencja telefoniczna lidera zespołu.

Na ile trudne było w Pana(i) przypadku uzyskanie polskiej wizy?



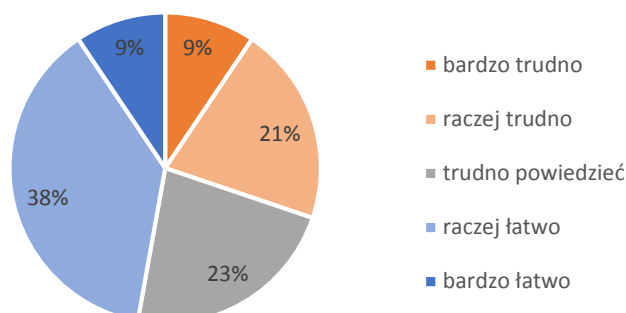
Kolejną bardzo uciążliwą dla cudzoziemców przeszkodą jest uzyskanie Karty Pobytu, warunkującej legalny pobyt w Polsce i możliwość swobodnego wyjeżdżania i wjeżdżania do kraju. Poza 10% respondentów, którzy nie potrzebowali takiej karty, zdecydowana większość ma z tym problem. 38% ocenia proces uzyskiwania prawa pobytu jako bardzo trudny, a 29% - jako raczej trudny. Łatwy (bardzo lub raczej) proces ten okazał się jedynie dla 19% badanych i to głównie pochodzących z obszaru EU.

Na ile trudne było w Pana(i) przypadku uzyskanie Karty Pobytu w Polsce?



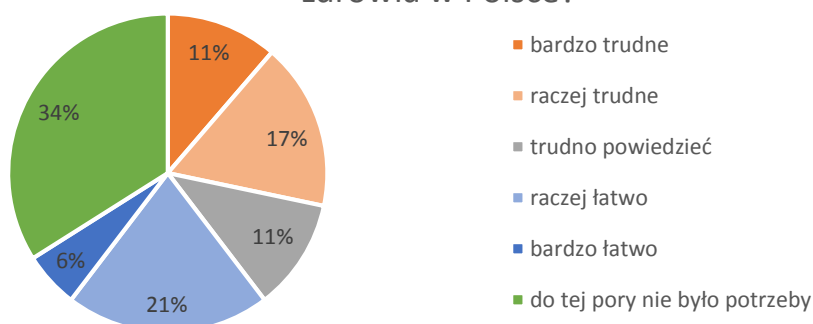
Stosunkowo łatwiejszym zadaniem jest organizacja życia w Polsce. Na trudności w znalezieniu mieszkania narzekają 43% respondentów, łatwe (bardzo lub raczej) okazało się to dla 47%.

Na ile trudne było w Pana(i) przypadku znalezienie mieszkania w Polsce?

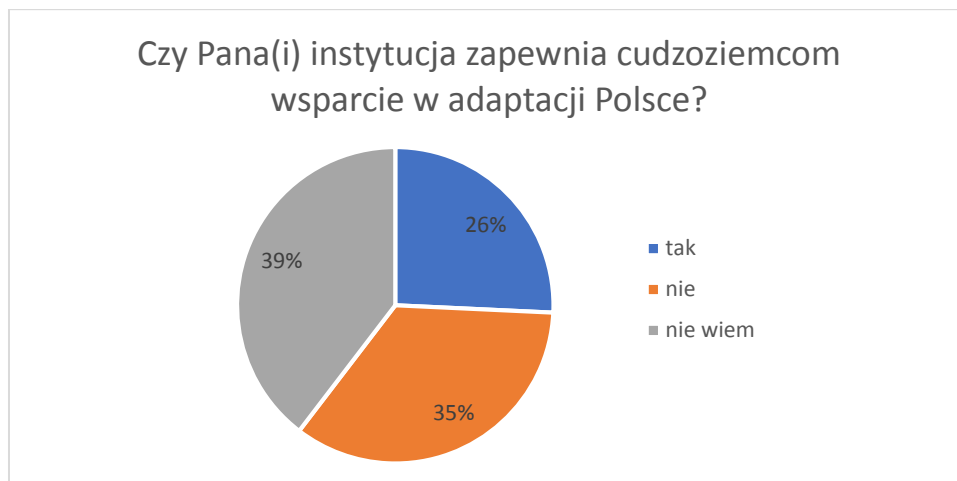


Korzystanie ze służby zdrowia w Polsce sprawiło trudność 28% respondentom, przy czym mniej więcej jedna trzecia (34%) nie miała dotychczas takiej potrzeby. Jeśli wziąć pod uwagę tylko osoby, które faktycznie stanęły przed koniecznością skorzystania ze służby zdrowia w naszym kraju, okazuje się, że 43% miało z tym problem, a 40% poradziło sobie raczej lub bardzo łatwo.

Na ile trudne było w Pana(i) przypadku korzystanie z (prywatnej lub publicznej) służby zdrowia w Polsce?

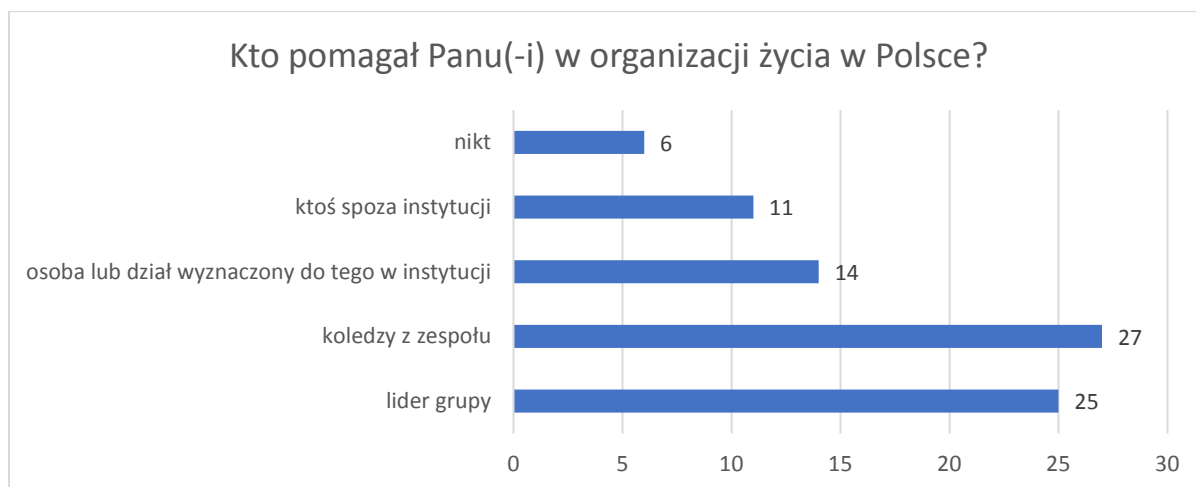


Część instytucji przyjmujących naukowców z zagranicy bierze na siebie część odpowiedzialności za ułatwienie im funkcjonowania w Polsce, tworząc na przykład specjalne biura do spraw cudzoziemców. W badanej grupie jedna czwarta (24%) respondentów deklaruje, że w ich instytucji takie biuro istnieje lub jest pracownik wydelegowany do pomocy cudzoziemcom. Pozostali albo twierdzą, że tego rodzaju wsparcia nie ma (36%) lub, że nie wiedzą nic o jego istnieniu (40%), co również de facto wskazuje na brak wsparcia.



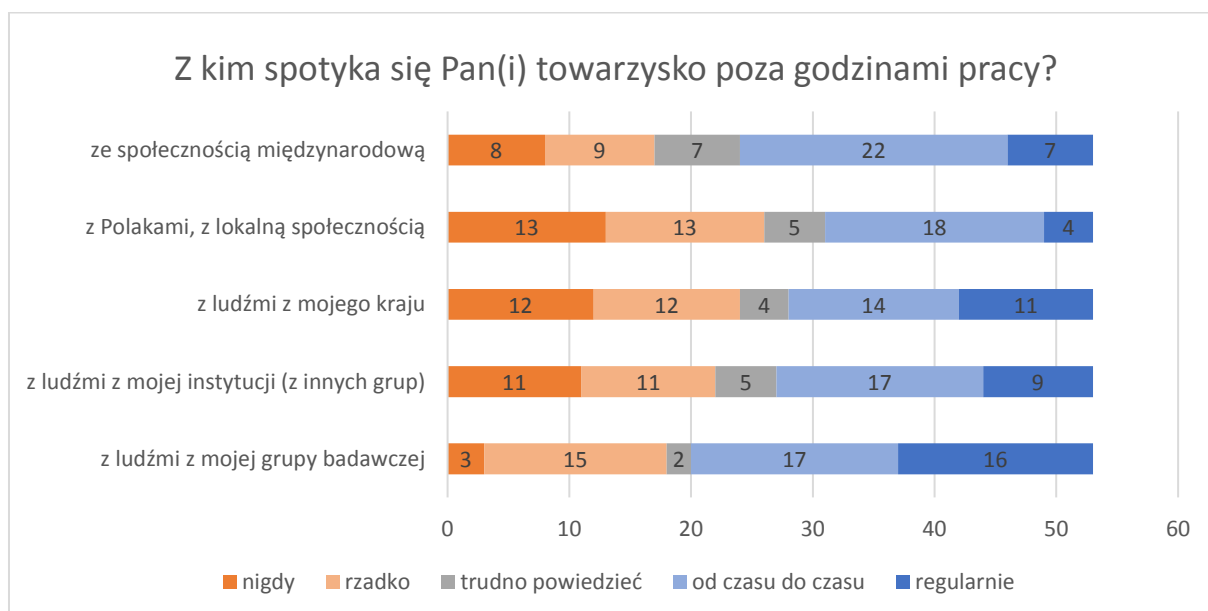
Osoby, które stwierdziły, że w ich instytucji istnieje wydzielona jednostka/osoba, która zajmuje się pomaganiem obcokrajowcom w adaptacji w Polsce, wyjaśniają na ogół, że pomoc ta polega na organizacji kursów języka polskiego. Inne, rzadziej wymieniane, działania pomocowe obejmują asystę w znalezieniu mieszkania, w załatwieniu kart stałego pobytu lub spraw podatkowych. W wielu przypadkach zakres pomocy nie jest jasno określony lub nie jest ona zinstytucjonalizowana, a wsparcie w dużym stopniu zależy od życzliwości poszczególnych osób, które w miarę możliwości i chęci angażują się w tłumaczenie i wypełnianie dokumentów oraz załatwianie spraw.

Na ogół w pomoc cudzoziemcom zaangażowanych jest wiele innych osób, których nie obligują do tego obowiązki służbowe. Są to przede wszystkim koledzy z zespołu (51% respondentów) lub kierownik projektu (47%). Niekiedy pomocą służą również osoby spoza miejsca pracy (20%). Mniej więcej co dziesiąty respondent (11%) stwierdził, że nikt nie udzielał mu tego typu pomocy.



3.8. Relacje społeczne

Obok wsparcia w rozwiązywaniu urzędowych i bytowych trudności, adaptacja w obcym kraju wymaga relacji społecznych, w tym towarzyskich. Zapytani o to, z kim utrzymują kontakty towarzyskie, respondenci na pierwszym miejscu wymienili osoby z własnego zespołu badawczego: 30% stwierdziło, że często spotyka się z nimi poza godzinami pracy, a 32% – że zdarza się to od czasu do czasu. Inną grupą, z którą spotkają się respondenci są osoby z ich kraju (21% respondentów udzieliło odpowiedzi często, a 26% - „od czasu do czasu”). Tu sytuacja jest jednak dosyć zróżnicowana, ponieważ tylko część respondentów, ma do dyspozycji na miejscu rodaków. Na kolejnym miejscu pod względem częstych kontaktów towarzyskich znalazły się inne osoby z tej samej instytucji badawczej (17% odpowiedzi „często” oraz 32% odpowiedzi „od czasu do czasu”) oraz społeczność międzynarodowa (13% odpowiedzi „często” oraz 41% odpowiedzi „od czasu do czasu”). Tylko 8% deklaruje częste kontakty towarzyskie z innymi Polakami, a 34% – kontakty „od czasu do czasu”. Wygląda więc na to, że relacje społeczne badanych cudzoziemców ograniczone są w dużej mierze do członków własnej grupy badawczej. Tylko 6% respondentów stwierdziło, że nie utrzymuje kontaktów towarzyskich ze współpracownikami. Dla porównania aż 25% respondentów nigdy nie spędza czasu wolnego z Polakami spoza miejsca pracy.



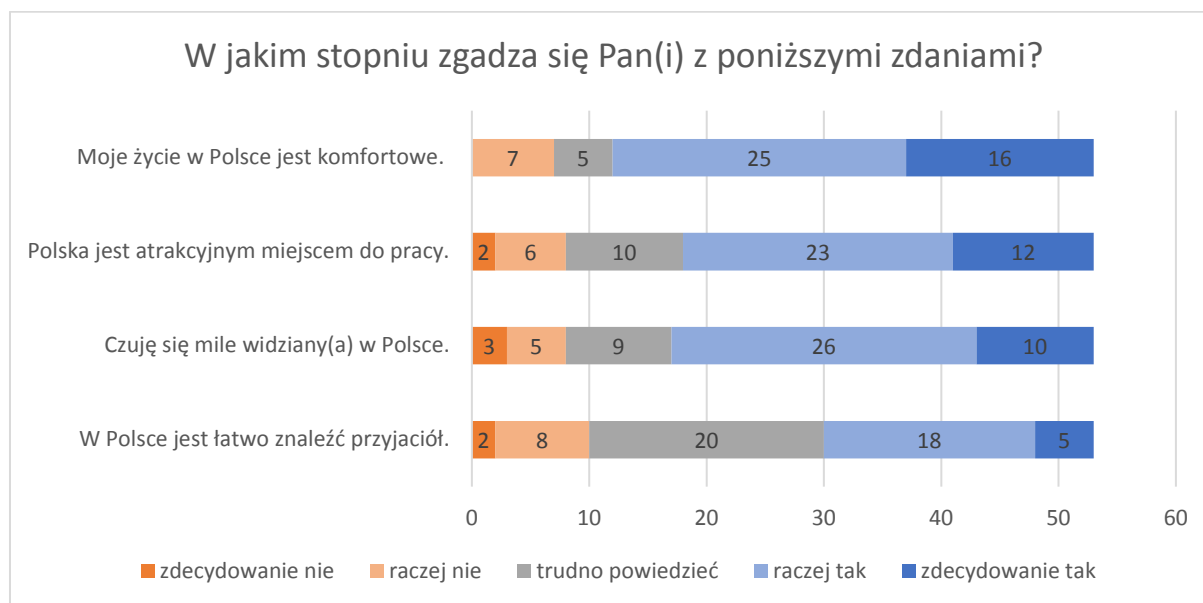
Sprawdzono, czy kontakty z Polakami nasilają się w miarę długości pobytu cudzoziemców w Polsce. Można sobie wyobrazić, że są one trudniejsze na samym początku pobytu i rozwijają się z upływem czasu. Zebrane dane nie wykazują jednak istotnej korelacji. Nie zaobserwowano również związku między długością pobytu, a częstotliwością relacji z osobami z tej samej instytucji badawczej (spoza własnego zespołu) oraz osobami z własnego kraju.

Zapytani o opinię na temat łatwości nawiązywania przyjaźni i koleżeńskich relacji w Polsce respondenci udzielili niezbyt optymistycznych odpowiedzi. Niespełna co dziesiąty (9%) zdecydowanie zgodził się, że nawiązywanie takich relacji jest łatwe. Blisko jedna piąta (19%) respondentów negatywnie (raczej lub zdecydowanie) oceniła możliwości w tym zakresie, a 38% wyraziła brak zdania na ten temat.

Pozytywniej wypadła ocena jakości życia w Polsce (30% respondentów uznało je za zdecydowanie wygodne, a kolejne 47% – za raczej wygodne. Również atrakcyjności Polski jako miejsca pracy (66%) została oceniona pozytywnie.

Wprawdzie na pytanie o to, czy respondenci czują się mile widziani w Polsce przeważają nominalnie odpowiedzi pozytywne (68%), ale budzi niepokój, że 15% udziela odpowiedzi negatywnych (6% odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz 9% odpowiedzi „raczej nie”).

19% osób badanych uważa, że w Polsce jest trudno znaleźć przyjaciół, a 34% jest odmiennego zdania. Pozostałych 38% nie ma na ten temat zdania.



3.9. Plusy i minusy

Zapytani o najważniejszą zaletę ich pobytu i pracy w Polsce respondenci wskazują przede wszystkim możliwości badawcze i szanse na rozwój kariery naukowej. Wiele osób podkreśla dogodne warunki pracy, w tym warunki finansowe. Respondenci zadowoleni są również z warunków bytowych w Polsce (pojawiła się odpowiedź, że wysokość stypendium w połączeniu z poziomem cen jest głównym powodem kontynuacji pobytu w Polsce). Atutem Polski jest bliskość innych krajów europejskich oraz ogólna jakość życia (w tym transportu miejskiego, terenów zielonych, dosyć rozpowszechnionej znajomości języka angielskiego)

Wśród największych wad część badanych wskazało trudności w załatwieniu formalności związanych z pobytem w Polsce.

- *Uzyskanie pozwolenia na pobyt dla osób spoza UE (zwłaszcza Hindusów) jest dużym problemem. „Wszyscy są uważani za terrorystów”, nawet list Rektora Uniwersytetu Warszawskiego nie pomaga!!*

Nie była to jednak najczęściej wskazywana bolączka. Znacznie częściej (niemal co trzecia odpowiedź) respondenci narzekali na niski stopień umiędzynarodowienia polskiej nauki.

- *Jestem obcokrajowcem w miejscu, gdzie nie ma ich wielu. Ludzie są słabo przygotowani do mówienia w języku innym niż polski.*
- *Moim zdaniem Polska nie jest nadal przyzwyczajona ani przygotowana do codziennych interakcji z obcokrajowcami w środowisku zawodowym/edukacyjnym na poziomie akademickim.*

Niektórzy badani wskazują na swoistą „zaściankowość” polskich instytucji badawczych i ich oderwanie od międzynarodowego nurtu nauki, w tym brak współpracy międzynarodowej. Z reguły

chodzi jednak o brak cudzoziemców w grupie i instytucji oraz komunikację ograniczoną do języka polskiego.

- *Nie jestem w stanie zrozumieć maili i dokumentów (np. z Działu Kadr) ponieważ są one napisane tylko po polsku.*
- *Wielu ludzi z którymi wchodzi w interakcje (włączając w to pracowników administracji uniwersyteckiej) mówi po angielsku z trudnościami albo nie mówi wcale.*
- *Wszystko w laboratorium ma instrukcje, znaki i wyjaśnienia w języku polskim. Czasami nie mogę korzystać ze sprzętów, jeżeli nie poproszę kogoś o tłumaczenie.*

Bariery językowe ograniczające udział badanych cudzoziemców w spotkaniach i dyskusjach naukowych oraz ich innych aktywnościach np. dydaktyce również wymieniane są często wśród największych słabości pobytu i pracy w Polsce.

Do barier językowych dochodzi rozbudowana biurokracja, która dotyczy nie tylko załatwiania spraw urzędowych, ale również prowadzenia pracy badawczej. Respondenci narzekają na „niekończące się stosy papierów w języku polskim” i długie procedury załatwiania pozornie trywialnych spraw, jak zakup oprogramowania, komputera czy dostęp do zasobów online. Brak czytelnych (i zrozumiałych w języku angielskim) zasad funkcjonowania instytucji i organizacji pracy badawczej prowadzi do zmniejszenia jej efektywności i to również wskazywane było jako jedna z największych słabości pobytu w Polsce.

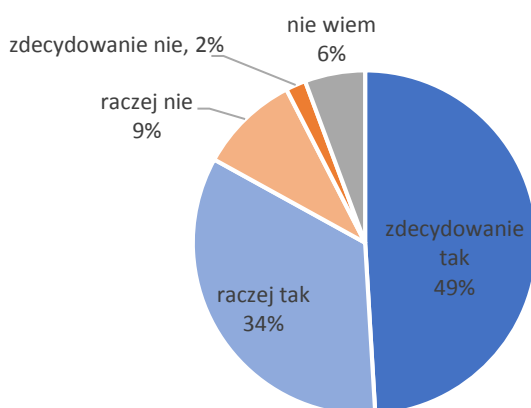
Inna wskazywana przez respondentów grupa problemów dotyczy relacji z Polakami i integracji w lokalnym środowisku. Słabością „polskiego doświadczenia” są trudności w nawiązaniu towarzyskich relacji poza instytucją badawczą, ale również w jej ramach. Zdaniem części respondentów problemem jest nieprzychylnie nastawienie Polaków wobec cudzoziemców, a zwłaszcza osób o innym kolorze skóry.

- *Niektórzy ludzie są wobec mnie wrodozy ponieważ jestem obcokrajowcem.*
- *Przeciętnie ludzie na ulicy wydają się niezadowolony z tego, że mają w okolicy obcokrajowców lub ludzi o innym kolorze skóry.*

Niektóre odpowiedzi wręcz mówią o rasizmie i dyskryminacji doświadczanych w Polsce.

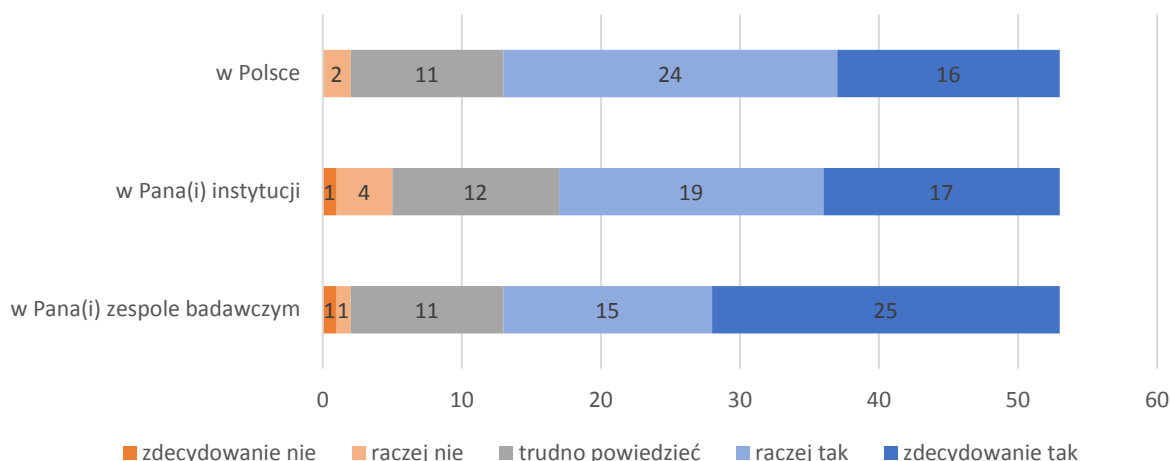
Ogólna ocena decyzji o przyjeździe do Polski wypada pozytywnie. Co drugi badany (49%) jest z niej zdecydowanie zadowolony i ponownie podjąłby tę decyzję, a co trzeci (34%) – raczej by ją powtórzył. Niepewność w tej sprawie wyraża stosunkowo niewielu badanych (6%). Natomiast co dziesiąty badany nie jest zadowolony z decyzji o podjęciu pracy/studiów w doktoranckich w Polsce i (raczej lub zdecydowanie) obecnie wybrałby inaczej.

Czy gdyby była taka możliwość, wybrał(a)by Pan(i) ponownie pracę/studia w Polsce?



47% badanych zdecydowanie rekomendowałoby swoim znajomym pracę w tym samym zespole badawczym. Ostrożniejsi są ocenie i gotowości do rekomendacji instytucji badawczej. W wywiadach badani często podkreślają, że to konkretna grupa badawcza, w której się znaleźli, budzi ich satysfakcję, co niekoniecznie odnosi się do całej instytucji. Również jeśli chodzi o rekomendowanie pracy badawczej w Polsce (jako kraju), odpowiedzi są nieco bardziej sceptyczne (choć nadal pozytywne): 30% respondentów zdecydowanie zachęciłoby znajomych do przyjazdu (na studia lub do pracy badawczej) do Polski.

Czy rekomendował(a)by Pan(i) koledze pracę w ...



Z komentarzy udzielanych przez respondentów przy okazji tych i innych pytań wyłania się obraz, w którym wielu cudzoziemców poza bezpośrednim miejscem pracy czuje się dość niepewnie. Bariery językowe powodują również niekiedy poczucie całkowitej zależności od kierownika projektu. Choć zastrzeżenia wobec lidera grupy wysuwane są bardzo sporadycznie, opisywana przez respondentów sytuacja, w której jest on jedynym oparciem i gwarantem prawidłowego przebiegu pracy badawczej budzi niepokój. Badanym cudzoziemcom brakuje klarownych zasad, zakresu obowiązków i wymagań sformułowanych na poziomie wykraczającym poza zespół badawczy, np. na poziomie instytucji badawczej. Bardzo doceniają też bezpośrednie zainteresowanie Fundacji ich

sytuacją, a niektórzy wręcz oczekiwali by większego zaangażowania FNP w nadzór nad przebiegiem ich pracy w projekcie.

Naprawdę doceniam to, że FNP pyta obcokrajowców o ich doświadczenie. Mój zespół i instytucja są raczej małe i „polskie”, więc nie jest to łatwe środowisko dla obcokrajowca.

Szanuję i doceniam waszą strategię i aktywność mającą na celu umiędzynarodowienie polskiego środowiska badawczego.

Wydaje mi się również, że Fundacja powinna podtrzymywać bardziej bezpośredni kontakt ze studentami, śledzić ich rozwój i sprawdzać czy praca studentów nie jest wykorzystywana oraz czy ich potrzeby edukacyjne są spełnione.

Powinny być przygotowane dla uniwersytetów odpowiednie wytyczne dotyczące zasad, toku pracy i innych wymagań.

3.10. Podsumowanie

Osoby przyjeżdżające do pracy w projektach FNP, przyjeżdżają z bardzo różnych krajów i przywożą bardzo różne doświadczenie. Połowa z nich ma za sobą już jakiś epizod pracy poza granicami swojego kraju, ale przytłaczająca większość z nich nigdy wcześniej nie była w Polsce.

To co przyciąga młodych naukowców to przede wszystkim atrakcyjny temat badawczy, ważna jest również postać lidera projektu, a w szczególności jego/jej dorobek publikacyjny. Większość przyjeżdżających nie знаła przed wyjazdem swojego nowego szefa osobiście (72%), ale stosunkowo często miała okazję zapoznać się z jego/jej artykułami (42%). Prestiż polskich instytucji ani wysokość wynagrodzenie nie odgrywają znaczącej roli dla większości osób badanych.

Projekty, które przyciągnęły młodych naukowców na ogół spełniają ich oczekiwania i są wysoko oceniane pod względem poziomu ambicji (93% pozytywnych odpowiedzi), szans na międzynarodowego uznanie (79% pozytywnych odpowiedzi) oraz produktywności (85% pozytywnych odpowiedzi).

Dobrze oceniane są również warunki finansowe (79% pozytywnych odpowiedzi) oraz atmosfera w pracy (96%). Efektywność zarządzania czasem odpowiada 83% osób badanych. Natomiast wsparcie rozwoju kariery (np. mentoring) jest pozytywnie oceniana przez 74% (średnio - przez 20%), a dostępność sprzętu - przez 70% (średnio - przez 20%).

Stopień umiędzynarodowienia grup jak i ich wielkość jest bardzo zróżnicowany. Zarówno wśród małych jak i wśród dużych grup można znaleźć takie, gdzie obcokrajowcy są liczni jak i takie w których są nieliczni. Ponad połowa respondentów stwierdziła, że w ich grupie angielski jest językiem podstawowym. W pozostałych zespołach język angielski jest używany, gdy wymusza to obecność obcokrajowca. W efekcie większość osób czuje się włączona w codzienną komunikację w grupie (34% - w pełni, 55% - wystarczająco), ale jest również grupa osób, która czuje się w jakimś stopniu wykluczona (4%).

Większość respondentów pracuje w instytucjach, w których jest przynajmniej kilku obcokrajowców (72%). Tylko dwie osoby są jedynymi obcokrajowcami w całej instytucji, co stanowi 3% badanej grupy. Około 60% respondentów czuje się wystarczająco lub w pełni włączona w życie naukowe instytucji (13% jest przeciwnego zdania). Problemy z integracją mogą być związane z faktem, że w niektórych instytucjach wykłady i seminaria odbywają się w języku polskim (26%) lub wybór seminariów i wykładów w języku angielskim jest ograniczony (38%). Również kontakty

z administracją instytucji są zdeterminowane znajomością języka angielskiego przez pracowników oraz dostępnością dokumentów i informacji w języku angielskim. Większość polskich instytucji podejmuje wysiłek adaptacji do używania języka angielskiego, z efektem dobrym lub bardzo dobrym odnotowanym przez około połowę osób badanych. Słaba znajomość języka angielskiego jest problemem w 23% instytucji, a słaba dostępność dokumentów w tym języku – w 29%.

Generalnie satysfakcja respondentów ze środowiska pracy jest duża. Szczególnie dobrze oceniana jest mobilność międzynarodowa (72% pozytywnych odpowiedzi) oraz jakość projektów naukowych (74% pozytywnych odpowiedzi). Nieco słabiej natomiast wypada ocena możliwości pracy międzysektorowej, gdzie pozytywnych ocen jest 36%, przy czym należy zaznaczyć, że dominują oceny średnie (59%), a odpowiedzi negatywne stanowią 6%.

Przeprowadzka do innego kraju to wyzwanie organizacyjne. Wśród respondentów znaleźli się tacy, którzy mieli trudności ze znalezieniem mieszkania (9% bardzo trudno, 21% raczej trudno) oraz tacy którzy doświadczyli trudności podczas korzystania ze służby zdrowia (11% bardzo trudne; 17% raczej trudne). Większe wyzwanie stanowiło uzyskanie wizy (13% bardzo trudno; 23% raczej trudno). Natomiast zdecydowanie największym problemem jest uzyskanie Karty Pobytu: aż 34% respondentów stwierdziło, że jest to bardzo trudne, a 26% – raczej trudne. Karta Pobytu jest wydawana na pół roku, a zatem respondencie muszą ją wyrabiać kilka razy w czasie trwania projektu. W przebadanej grupie 26% osób wiedziało o pomocy adaptacyjnej oferowanej obcokrajowcom przez instytucje goszczące. Większość z nich korzystała jednak z pomocy lidera grupy (47%) lub kolegów z grupy badawczej (51%).

Na komfort życia pewien wpływ mają również stosunki społeczne i relacje osobiste. Osoby badane rozwijają życie osobiste głównie w ramach swojej grupy badawczej. Poza pracą łatwiej jest im nawiązać i podtrzymać kontakt z innymi obcokrajowcami niż z Polakami, z którymi regularnie spotyka się tylko 8% osób badanych.

Chociaż zdecydowana większość obcokrajowców czuje się w Polsce komfortowo, zdarzają się pojedyncze osoby, które nie czują się w Polsce mile widziane (3 – osoby „zdecydowanie nie”, 5 osób – „raczej nie”). Z treści komentarzy można się domyśleć, że wpływ na to mogą mieć incydenty na tle rasistowskim. Polska jawi się jako miejsce atrakcyjne do pracy (66% respondentów jest tego zdania), ale nieco mniej atrakcyjne do szukania relacji z ludźmi (tylko 43% – uważa, że łatwo tu znaleźć przyjaciół).

83% osób badanych uważa, że decyzja o przyjeździe do Polski była dobra i podjęłaby ją powtórnie (49% zdecydowanie tak; 34% raczej tak). To pytanie pozwala podsumować z zważyć różne aspekty doświadczenia młodych naukowców i nadać im odpowiednią wagę. Ta skumulowana ocena wypada optymistycznie. Niestety w badanej grupie znalazła się jedna osoba, która zdecydowanie nie podjęłaby swojej pracy postawiona powtórnie przed wyborem, a 9% wybrało odpowiedź „raczej nie”. Z komentarzy możemy się dowiedzieć, że przyczynami zniechęcenia może być personalny konflikt z liderem grupy albo trudność związane ze słabym umiędzynarodowieniem instytucji goszczącej. Nie wszyscy respondenci zostawili jednak komentarze pozwalające zidentyfikować źródła ich frustracji.

4. Wnioski i rekomendacje

Cudzoziemcy, którzy trafiają do projektów FNP niewiele wiedza o Polsce, nie mają zazwyczaj wcześniejszych doświadczeń z pobytu w Polsce lub współpracy z polskimi naukowcami. Powodem przyjazdu z reguły jest możliwość udziału w konkretnym projekcie, a przede wszystkim atrakcyjna tematyka badawcza projektu oraz dorobek badawczy lidera grupy. Sama Polska dla bardzo wielu badanych nie jest miejscem rozpoznawalnym na naukowej mapie świata. Dla części osób, zwłaszcza spoza Europy, znaczenie ma przynależność Polski do UE. W przypadku większości badanych obcokrajowców, ich wcześniejsze wyobrażenia na temat warunków pracy badawczej i życia w naszym kraju są dość mgliste, często oparte na przypadkowych relacjach lub stereotypach. Opinie te często okazują się niezbyt korzystne, jak można wnioskować po wyrażanym przez badanych zaskoczeniu jakością infrastruktury i warunków pracy badawczej oraz jakością prowadzonych tu badań. Jak stwierdzają sami badani cudzoziemcy, Polska wydaje się „niedoszacowana”. Obiegowe opinie na jej temat, z jakimi się wcześniej spotkali nie oddają mocnych stron warunków pracy badawczej w naszym kraju.

Wysoka ocena projektu, lidera i grupy badawczej

Ogólna ocena decyzji o przyjeździe do Polski – zarówno w badaniu jakościowym, jak i ilościowym – wypada zdecydowanie pozytywnie. Najważniejszą zaletą pobytu i pracy w Polsce okazują przede wszystkim możliwości badawcze i szanse na rozwój kariery naukowej. Przyjazd do Polski miał dla badanych bardzo konkretny cel – zdobycie doświadczenia i dorobku, który umożliwi rozwój kariery naukowej, bo takie plany ma większość z nich. Oczekiwania związane z pobytem są więc dość konkretne i zbliżone: obcokrajowcy liczą na wymierne korzyści, efekty w postaci publikacji, międzynarodową rozpoznawalność. Pozytywna percepcja tych aspektów decyduje o satysfakcji z udziału w polskim projekcie. Zarówno badanie jakościowe, jak i ilościowe potwierdza bardzo wysoką ocenę jakości projektów badawczych, w których biorą udział cudzoziemcy. Bardzo wysoko oceniane są przez nich także kompetencje lidera grupy oraz udział w międzynarodowych sieciach współpracy.

Jedną z miar tej satysfakcji jest to, że zdecydowana większość badanych rekomendowałaby swoją grupę badawczą jako miejsce pracy innym naukowcom. Ostrożniejsi są w ocenie i gotowości do rekomendacji instytucji badawczej. Własne obserwacje i kontakty z innymi badaczami, skłaniają ich do przekonania, że grupa, do której trafili zdecydowanie wyróżnia się na tle polskiego środowiska akademickiego. Również jeśli chodzi o rekomendowanie pracy badawczej w Polsce (jako kraju), odpowiedzi są nieco bardziej sceptyczne, choć nadal pozytywne.

Karta pobytu

Wśród największych trudności, które skutecznie zniechęcają do pracy i studiów w Polsce cudzoziemcy zgodnie wskazują trudności w załatwieniu formalności związanych z pobytem w Polsce. Dotyczy to przede wszystkim karty pobytu wydawanej na krótkie okresy czasu (z reguły pół roku) i uzyskiwanej w niejasnej i bardzo czasochłonnej procedurze. Problemy związane z uzyskaniem aktualnej karty pobytu nie tylko oznaczają marnowanie czasu, dyskomfort i stres, ale realnie ograniczają mobilność cudzoziemców. Okazują się na tyle istotną barierą, że skłaniają badanych cudzoziemców do wątpliwości, czy Polska jest właściwym wyborem miejsca studiów i pracy badawczej.

Problemy językowe

Problemy cudzoziemców nie ograniczają się do kwestii związanych z prawem pobytu. Wielu z nich zaskakuje niewielki poziom umiędzynarodowienia polskiego środowiska naukowego, a przede wszystkim brak przygotowanie instytucji do współpracy z obcokrajowcami (osobami nie posługującymi się językiem polskim). W wielu miejscach cudzoziemcy są bardzo nieliczni i ich polscy koledzy nie mają nawyku prowadzenia rozmów języku angielskim. W rezultacie, tylko około jednej trzeciej respondentów badania ilościowego czuje się w pełni włączona w komunikację w grupie. Jednocześnie komunikacja i relacje w ramach grupy oceniane są bardzo wysoko. Znacznie gorzej wypada ocena komunikacji poza grupą, nawet w ramach tej samej instytucji badawczej. Wyzwaniem bywa załatwianie spraw administracyjnych w języku angielskim, źródłem trudności są jednak przede wszystkim dokumenty i codzienna korespondencja mailowa w instytucji utrzymana w języku polskim. Wszystko to powoduje u wielu badanych obcokrajowców poczucie izolacji i bezradności.

Część instytucji przyjmujących naukowców z zagranicy bierze na siebie część odpowiedzialności za ułatwienie im funkcjonowania w Polsce, tworząc na przykład specjalne biura do spraw cudzoziemców lub delegując pracownika do pomocy cudzoziemcom. Nie są to jednak częste przypadki – trzy czwarte badanych stwierdziło, że w ich instytucji nie ma rodzaju wsparcia lub że nie wiedzą nic o jego istnieniu. Zapewniane przez instytucje wsparcie polega na ogół na organizacji kursów języka polskiego. Inne, rzadziej wymieniane, działania pomocowe obejmują asystę w znalezieniu mieszkania, w załatwieniu kart stałego pobytu lub spraw podatkowych. Na ogół w pomoc cudzoziemcom zaangażowanych jest wiele innych osób, których nie obligują do tego obowiązki służbowe. Są to przede wszystkim koledzy z zespołu lub kierownik projektu.

Barierę językową powodują również niekiedy poczucie całkowitej zależności od kierownika projektu. Choć badani nie wysuwają zastrzeżeń wobec lidera grupy, opisywana przez nich sytuacja, w której jest on jedynym oparciem i gwarantem prawidłowego przebiegu pracy badawczej budzi niepokój. Badanym cudzoziemcom brakuje klarownych zasad, zakresu obowiązków i wymagań sformułowanych na poziomie wykraczającym poza zespół badawczy, np. na poziomie instytucji badawczej.

Niedostateczne przygotowanie polskich instytucji badawczych do współpracy z obcokrajowcami, a zwłaszcza przyjmowania doktorantów przejawia się również w deficycie oferty dydaktycznej w języku angielskim. W wielu instytucjach zajęcia prowadzone są wyłącznie w języku polskim, w innych wprawdzie zdarzają się zajęcia w języku angielskim, ale jest ich stosunkowo niewiele i siłą rzeczy są słabo dopasowane do potrzeb doktorantów. Kolejną trudnością są egzaminy prowadzone w języku polskim: doktoranci indywidualnie negocjują możliwość zdawania egzaminów w języku angielskim, często jednak materiał wymagany do egzaminu jest ograniczony do języka polskiego. Ograniczona z punktu widzenia cudzoziemców okazuje się również oferta seminariów, wykładów i innych form naukowej dyskusji dostępnych w języku angielskim. Jedynie 17% respondentów czuje się w pełni włączona w naukowe życie swojej polskiej instytucji. Jedna trzecia badanych (34%) podpisuje się pod stwierdzeniem, że „chcieliby być bardziej aktywni, ale niewiele dzieje się w ich instytucji po angielsku”. Wreszcie 42% respondentów wyraża opinię, że wydarzenia towarzyskie i networkingowe w ich instytucji ogłaszane są wyłącznie w języku polskim.

Mimo stosunkowo licznych głosów krytycznych, badanie wskazuje na duże zróżnicowanie sytuacji cudzoziemców w poszczególnych instytucjach. Zdarzają się wśród nich i takie, gdzie zarówno zajęcia dydaktyczne, jak i seminaria i dyskusje prowadzone są w języku angielskim. Z reguły decyduje o tym,

liczba cudzoziemców i doświadczenia instytucji we współpracy w nimi. Im więcej osób z innych krajów pojawia się w środowisku, tym bardziej przyjazne i otwarte się ono staje.

Brak współpracy

Język nie jest jedyną barierą ograniczającą wykorzystanie potencjału polskiego środowiska badawczego przez obcokrajowców. Inną często wymienianą słabością jest, z ich punktu widzenia, brak współpracy i synergii między poszczególnymi grupami w tej samej instytucji. Zaskakujące dla wielu przyjezdnych są problemy ze współużytkowaniem sprzętu badawczego. Doskwiera im także brak kontaktów z badaczami i doktorantami z innych grup. Polskie środowisko – poza własnymi zespołami postrzeganymi często przez badanych jako wyjątki – uważane jest za nadmiernie zhierarchizowane i feudalne.

Badani w niewielkim stopniu współpracują z innymi grupami, niezbyt często uczestniczą we wspólnych dyskusjach naukowych. niespełna połowa badanych potwierdza, że bierze udział w naukowych dyskusjach z innymi grupami badawczymi w swojej instytucji, a współpracę z innymi grupami w instytucji deklaruje 40% respondentów. Jeszcze mniej rozpowszechnione są kontakty z naukowcami z innych polskich instytucji. Obcokrajowcy, koncentrują się na własnym projekcie, współpracując z bezpośrednim przełożonym i kolegami z grupy, ale niestety w stosunkowo niewielkim stopniu stają się częścią polskiego środowiska naukowego.

Biurokracja

Kolejną krytycznie postrzeganą cechą polskiego środowiska akademickiego jest biurokracja, która dotyczy nie tylko załatwiania spraw urzędowych, ale również prowadzenia pracy badawczej. Respondenci narzekają na „niekończące [się] stopy papierów w języku polskim” i długie procedury załatwiania pozornie trywialnych spraw, jak zakup oprogramowania, komputera czy dostęp do zasobów online. Brak czytelnych (i zrozumiałych w języku angielskim) zasad funkcjonowania instytucji i organizacji pracy badawczej prowadzi do zmniejszenia jej efektywności. Z punktu widzenia osób, które porównują funkcjonowanie polskich instytucji ze swoimi macierzystymi lub innymi zagranicznymi instytucjami, w Polsce czas jest często marnotrawiony. I to również wskazywane było jako jedna ze słabości pracy badawczej w naszym kraju.

Warunki bytowe

Funkcjonowanie cudzoziemców, którzy angażują się w realizację projektów badawczych w Polsce nie ogranicza się do interakcji z grupą badawczą, instytucją badawczą czy innymi naukowcami. Istotna jest również ich jakość życia w Polsce, a więc warunki bytowe i samopoczucie w polskim społeczeństwie.

Zdecydowana większość badanych bardzo dobrze ocenia warunki pracy w Polsce, w tym warunki finansowe. Są oni zadowoleni również z warunków bytowych w Polsce. Oferowane przez FNP wynagrodzenia i stypendia w połączeniu z relatywnie niskim poziomem cen, zapewniają dość duży komfort życia. Atutem Polski jest bliskość innych krajów europejskich oraz ogólna jakość życia (w tym transportu miejskiego, terenów zielonych, dosyć rozpowszechnionej znajomości języka angielskiego). Blisko 60% respondentów uznała warunki życia w Polsce za wygodne.

Integracja

Słabością „polskiego doświadczenia” są trudności w nawiązaniu towarzyskich relacji poza instytucją badawczą, ale również w jej ramach. Jak wynika z badania, relacje społeczne badanych

cudzoziemców ograniczone są w dużej mierze do członków własnej grupy badawczej, lub własnej grupy etnicznej. Kontakty z Polakami nie nasilają się w miarę długości pobytu cudzoziemców w Polsce i wielu z nich dość sceptycznie ocenia możliwości nawiązywania przyjaźni i koleżeńskich relacji w Polsce.

Zdaniem części respondentów problemem jest nieprzychylnie nastawienie Polaków wobec cudzoziemców, a zwłaszcza osób o innym kolorze skóry. Niektóre odpowiedzi wręcz mówią o rasizmie i doświadczanej w Polsce dyskryminacji. Wprawdzie na pytanie o to, czy respondenci czują się mile widziani w Polsce przeważają nominalnie odpowiedzi pozytywne (68%), ale budzi niepokój, że 15% udziela odpowiedzi negatywnej. Z komentarzy udzielanych przez respondentów przy okazji tych i innych pytań wyłania się obraz, w którym wielu cudzoziemców poza bezpośrednim miejscem pracy czuje się dość niepewnie.

Adaptowanie się instytucji do pracy z obcokrajowcami

Choć badanie skupiało się na perspektywie przybywających do Polski cudzoziemców, uzyskane od nich odpowiedzi pozwalają także wyobrazić sobie, jakim wyzwaniem pojawienie się obcokrajowców jest dla Kierownika projektu oraz instytucji i zespołów badawczych. W odróżnieniu od sytuacji, gdy rekrutowany jest Polak, lider staje się w dużej mierze współodpowiedzialny za zorganizowanie pobytu cudzoziemca w Polsce i ponosi konsekwencje problemów z uregulowaniem jego statusu prawnego. Cała grupa zmienia nawyki komunikacyjne, przechodząc w coraz większym stopniu na dyskusje naukowe i codzienne rozmowy w języku angielskim. Pracownicy administracji muszą wykazać się choćby podstawowymi kompetencjami w zakresie języka angielskiego. Od instytucji oczekuje się strategii wsparcia cudzoziemców, adekwatnej oferty dydaktycznej i seminariów w języku angielskim.

Obserwowane w badaniu zmiany zachodzące w polskich grupach i instytucjach badawczych pod wpływem cudzoziemców świadczą jednak o obustronnych korzyściach. Nie ulega wątpliwości, że zapewnienie dyskusji naukowych oraz dydaktyki w języku angielskim jest przydatne nie tylko dla samych cudzoziemców, ale i lokalnych naukowców, przygotowując ich lepiej do udziału w międzynarodowej nauce. Trwała zmiana charakteru polskich instytucji, poprzez ich umiędzynarodowienie powinna w dłuższej perspektywie prowadzić do zwiększenia atrakcyjności polskiego środowiska badawczego dla zagranicznych badaczy. A w konsekwencji – do rozwijania sieci współpracy i zmiany wizerunku polskiej nauki za granicą.

Rekomendacje

1. Zasadnicze znaczenie dla jakości życia i pracy naukowców z zagranicy w Polsce miałyby uproszczenie i skrócenie procedur legalizacji ich statusu w Polsce. Fundacja nie ma żadnego wpływu na te procedury, warto jednak rozważyć porozumienie z innymi instytucjami wspierającymi naukę w Polsce (przede wszystkim NAWA, NCN, NCBiR, KPK Euraxess) i wspólne prowadzenie działań lobbyngowych w tej kwestii.
2. Aktywne uwrażliwienie instytucji i grup badawczych na potrzeby cudzoziemców, którzy dołączają do polskich grup badawczych, przede wszystkim w zakresie otartej komunikacji w języku angielskim, stworzenia tłumaczeń dokumentów i formularzy na język angielski, ale również oferty dydaktycznej, seminariów i dyskusji naukowych.
3. Zapewnienie w miarę możliwości przez instytucje badawcze zorganizowanego wsparcia dedykowanego cudzoziemcom, które obejmowałoby m.in. udzielane informacji

i niezbędnych tłumaczeń w zakresie podstawowych kwestii prawno-bytowych. Warto rozważyć opracowanie przewodnika, który ułatwi cudzoziemcom poruszanie się po polskich instytucjach badawczych oraz organizację spraw formalno-bytowych. Ze względu na dużą zmienność warunków, zestaw powinien mieć elastyczny format i być dostępny on-line.

4. Prowadzenie działań na rzecz pełniejszej integracji cudzoziemców z polskim środowiskiem badawczym. Działania takie powinny być przede wszystkim inicjowane przez instytucje badawcze. Swoją rolę ma także do spełnienia FNP – oferując możliwości spotkań i networkingu swoim laureatom oraz stypendystom. Jak wynika z badania, aktywne zaangażowanie FNP w działania integracyjne (spotkania, konferencje, platformy on-line) byłoby bardzo mile widziane przez cudzoziemców, przy czym nie powinno ograniczać się do obcokrajowców, ale umożliwić kontakty z polskimi badaczami spoza najbliższego otoczenia. Umożliwiłoby to pełniejszy udział przybywających do naszego kraju cudzoziemców w życiu polskiego środowiska badawczego, przynosząc korzyści zarówno samym cudzoziemcom, jak i polskim badaczom.
5. Biorąc pod uwagę „niedoszacowanie” Polski na międzynarodowym rynku nauki, warto zbudować przemyślaną, długofalową strategię promocji polskiej nauki za granicą. Celem było byłoby zwiększanie rozpoznawalności polskich instytucji badawczych na świecie, zmiana negatywnych stereotypów na temat warunków badawczych w Polsce oraz zachęcenie naukowców z innych krajów do podejmowania pracy lub studiów w Polsce.