



Fundacja na rzecz
Nauki Polskiej

RAPORT

O MOBILNOŚCI STYPENDYSTÓW PROGRAMU FNP „KOLUMB”

wraz z Aneksem
„Stypendyści programu POWROTY/HOMING
– mobilność i kariery”

Dr Izabela Wagner

*Instytut Socjologii, Uniwersytet Warszawski
i Centre d'étude des mouvements sociaux, EHESS, Paris*

2009



*Fundacja na rzecz
Nauki Polskiej*

RAPORT

O MOBILNOŚCI STYPENDYSTÓW PROGRAMU FNP „KOLUMB” (wersja skrócona)

Warszawa 2009

SPIS TREŚCI

| | |
|---|---|
| WSTĘPNE ZAŁOŻENIA4 | Bilans pobytu stypendialnego 42 |
| <i>Cel</i> 4 | <i>Umiejętności techniczno-praktyczne</i> 43 |
| <i>Metody badawcze</i> 4 | <i>Inteligencja społeczna</i> 44 |
| <i>Rodzaj danych</i> 5 | <i>Odmienne postrzeganie własnej kariery, a także pracy naukowej</i> 46 |
| <i>Grupa badawcza</i> 5 | <i>Niekonwencjonalne myślenie</i> 47 |
| <i>Przedstawienie danych</i> 7 | <i>Wpływ na mobilność</i> 47 |
| <i>Konstrukcja raportu</i> 7 | <i>Negatywne doświadczenia</i> 47 |
| WYJAZD – WIELKA SZANSA CZY NATURALNA KOLEJ RZECZY?8 | <i>Porzucenie nauki</i> 48 |
| Przygotowanie 8 | <i>Doktorat za granicą</i> 49 |
| <i>Wczesny udział w pracach badawczych</i> 8 | Kontynuacja badań po powrocie 49 |
| <i>Doktorat</i> 9 | <i>Strategie</i> 50 |
| Typy mobilności 10 | <i>Wdrożenie umiejętności</i> 51 |
| <i>Wczesna mobilność</i> 10 | <i>Pik publikacyjny po powrocie</i> 52 |
| <i>Mobilność podstawowa i przystosowanie do mobilności</i> 11 | <i>Współpraca – utrzymywanie kontaktów międzynarodowych</i> 54 |
| Motywacja a mobilność i praca badacza 14 | <i>Habilitacja – naturalny tok kariery?</i> 55 |
| Uwarunkowania trajektorni 15 | Powroty końcem mobilności? 57 |
| POBYT STYPENDIALNY 17 | OPINIE I PROPOZYCJE STYPENDYSTÓW 58 |
| Decyzja o wyjeździe 17 | Środowisko naukowe w Polsce 58 |
| Wybór ośrodka czy wybór mentora – praktyki i strategie stypendystów 18 | <i>Wprowadzenie standardów międzynarodowych</i> 60 |
| <i>Dominujące podejście – aktualne strategie Obieżyświatów</i> 20 | MOBILNOŚĆ NAUKOWCÓW 62 |
| Pobyty 21 | Ocena mobilności 65 |
| <i>Adaptacja</i> 22 | Mobilność na siłę? 66 |
| <i>Dopasowanie oczekiwań</i> 24 | DODATEK METODOLOGICZNY (BIAS) 68 |
| <i>Rola szefa i integracja z grupą – proces sprzężenia karier</i> 24 | WALIDACJA HIPOTEZ 70 |
| <i>Przedłużenie pobytu</i> 31 | TRANSMOBILNOŚĆ – mobilność w karierze naukowców 77 |
| <i>Sytuacja rodzinna</i> 33 | <i>Koncept i definicja</i> 77 |
| <i>Problemy administracyjne</i> 34 | <i>Mobilność – koncept i znaczenia</i> 78 |
| POWRÓT I DALSZY PRZEBIEG KARIERY 35 | <i>Optymalna transmobilność</i> 80 |
| Decyzja o powrocie – tu czy tam? 35 | <i>Zaufanie – czynnik regulujący transmobilność</i> 80 |
| Depresja popowrotna 37 | PODSUMOWANIE 81 |
| <i>„Syndrom krzywych chodników”</i> 37 | REKOMENDACJE (wersja skrócona) 85 |
| <i>Krytyczne spojrzenie na macierzyste środowisko</i> ... 38 | UWAGI KOŃCOWE 86 |
| <i>Ośrodki o zwiększonym ryzyku</i> 42 | POST SCRIPTUM – LIST STYPENDYSTY 87 |
| | ANEKS Stypendiści programu POWROTY/HOMING – mobilność i kariery 89 |

Niniejsze badanie jest rezultatem pracy zespołowej. Bez bardzo aktywnej współpracy respondentów, którzy podzielili się ze mną swoimi doświadczeniami, przemyśleniami i uwagami na temat życia zawodowego, praca ta nie mogłaby powstać. Serdecznie dziękuję za czynną współpracę i wkład w niniejszy raport, a przede wszystkim za zaufanie, którym mnie obdarzyli. Mam nadzieję, że ten raport i moje analizy spełnią ich oczekiwania i sprostają ich wymaganiom.

Dziękuję także Fundacji na rzecz Nauki Polskiej za umożliwienie mi realizacji niniejszej pracy, dzięki której poznałam i rozmawiałam z wyjątkową grupą naukowców, którą stanowią stypendyści FNP. Dodatkowo składam podziękowania Sylwii Urbańskiej za cenne uwagi i korektę, dotyczące pierwszej wersji tego raportu.

Pomimo faktu, iż jest to praca zespołowa, ponoszę wyłączną odpowiedzialność za niniejszy raport.

Badanie przeprowadzono w ramach ewaluacji programu stypendialnego KOLUMB. Ze względu na bardzo obszerny charakter raportu, dla celów niniejszej prezentacji zostały wybrane fragmenty, dotyczące bezpośrednio mobilności stypendystów programu jako pewnej wyodrębnionej grupy młodych polskich naukowców.

Izabela Wagner

Cel

Niniejsze badanie zostało przeprowadzone w ramach ewaluacji programu stypendialnego Fundacji na rzecz Nauki Polskiej KOLUMB.

Program oferuje stypendia zagraniczne młodym polskim uczonym, aby umożliwić im staż naukowy (od 6 do 12 miesięcy) w najlepszych ośrodkach świata.

Celem niniejszego badania było wyodrębnienie czynników, optymalizujących wpływ programów stypendialnych, a także tych, które mogą stanowić przeszkody w dalszej karierze młodych naukowców.

Metody badawcze

W badaniu wykorzystano trzy główne metody, czy też strategie badawcze, czyli: tzw. **case study**, drugą stanowi **obserwacja uczestnicząca**, uzupełniająca dane otrzymane w trakcie klasycznych wywiadów; w ostatnim etapie badania zastosowano **indukcję analityczną**, opartą na modelu sekwencyjnym, która umożliwiła powstanie niniejszego raportu w formie analizy procesu kariery badanych stypendystów.

Studium przypadku jest strategią badawczą, ściśle związaną z wyborem przedmiotu badania, a szczególnie przydatną w badaniu procesów. Ponieważ głównym problemem badawczym niniejszej pracy jest proces mobilności stypendystów FNP (głównie beneficjentów programu KOLUMB), stąd też wykorzystanie tej strategii wydaje się odpowiednie.

„Przykładem” w tymże badaniu jest grupa stypendystów FNP. Przyjęto, iż stypendyści FNP, objęci programem KOLUMB, poprzez ich wspólne doświadczenie – potraktowane jako trajektoria¹ – stają się grupą naukowców o wspólnych cechach, a także specyficznym poczuciu tożsamości zawodowej, co jest konsekwencją długotrwałego doświadczenia pracy w międzynarodowym zespole. Powstałe uogólnienia „mają charakter uogólnień analitycznych, a nie statystycznych. Nie ma tutaj problemu reprezentatywnego doboru próby i wnioskowania statystycznego. Przyypadki są dobierane ze względu na badany problem, a wnioski mają

być ugruntowane w bezpośrednio zaobserwowanych i poprawnie zachowanych danych empirycznych.” (Konecki, 1998:128).

Podstawowym źródłem niniejszego badania są wywiady indywidualne, półstrukturyzowane, tzw. wywiady pogłębione niestandardyzowane, przeprowadzone wyłącznie przez autora raportu. Forma luźnej rozmowy miała na celu uzyskanie danych, które w spontaniczny, a także zindywidualizowany sposób ukazywały doświadczenia respondentów i nie narzucały im kategorii autora. Respondent proszony był o opisanie swej drogi zawodowej w ramach trzech etapów: a) przed stypendium, b) przebieg stypendium i c) doświadczenia po ukończeniu stypendium; sprawozdanie to było uzupełniane (jeżeli te informacje nie pojawiły się spontanicznie) o opinie na temat podejścia do pracy naukowej oraz środowiska, w którym badany realizuje swą karierę. Kolejny temat rozmowy to ocena działalności FNP i propozycje ulepszeń w programach stypendialnych.

Dane uzyskane w pogłębionych wywiadach biograficznych zostały uzupełnione danymi pochodzącymi z długoletniej obserwacji uczestniczącej, realizowanej od 2003 roku w laboratoriach prowadzących badania podstawowe w zakresie nauk przyrodniczych². Obserwowane zespoły naukowe można scharakteryzować podobnie jak badaną grupę – większość osób posiada długoterminowe doświadczenie pracy naukowej za granicą, w badaniach podstawowych w dyscyplinach ogólnie określanych jako nauki przyrodnicze (*life-sciences*); osoby te najczęściej pracowały w międzynarodowym zespole posiadającym „międzynarodową kulturę zawodową” (Wagner, 2009). W obserwowanej od dwóch lat grupie kilka osób należy także do stypendystów FNP – stąd też ze względu na centralny problem tego badania: mobilność stypendystów FNP – obserwowana grupa stanowi cenne uzupełnienie danych.

1 Terminu trajektoria używam zgodnie z definicją A. Straussa, przedstawioną przez K. Koneckiego, według której trajektoria to „– przebieg jakiegoś doświadczanego przez jednostki zjawiska i jego ewolucje w czasie (...); – zjawiska i interakcje przyczyniające się do danej ewolucji zjawiska.” (Konecki, K., 2000: 43)

2 Punktem wyjściowym do badań międzynarodowych karier było etnograficzne badanie bio-fizyko-chemicznego laboratorium, będącego częścią jednego z najpotężniejszych francuskich instytutów badawczych. Kolejne obserwowane laboratoria funkcjonują w Polsce i podobnie jak w przypadku poprzednim, stanowią część większej instytucji (jednak nieporównywalnie mniejszej niż francuska), która jest także postrzegana jako elitarna jednostka, odpowiadająca wysokim standardom europejskim i różniąca się diametralnie od innych polskich laboratoriów.

Rodzaj danych

W badaniu zastosowano następujące rodzaje danych:

I. Dane subiektywne, wygenerowane z wywiadów – perspektywa uczestników badań – postrzeżenie programów przez laureatów:

1. Narracja biograficzna – wywiad ukierunkowany mający na celu faktograficzny opis przebiegu kariery (okres poprzedzający program stypendialny, działalność w trakcie programu, działalność po ukończeniu programu).
2. Postrzeżenie programów stypendialnych – analiza odpowiedzi na ustrukturyzowane pytania:
 - a) Opis przebiegu programu, dokonany przez stypendystę („proces subiektywnie postrzegany”).
 - b) Ocena respondenta (struktury argumentacyjne).
 - c) Porównanie z innymi programami (jeśli respondent korzystał z innych programów stypendialnych).
 - d) Propozycja wprowadzenia zmian do programów.

II. Dane obiektywne³ – dane zastane (w tym – urzędowe):

1. CV przygotowane przez respondentów i dostarczone kilka dni przed datą wywiadu (umożliwiające przygotowanie socjologa do rozmowy).
2. Ogólnodostępne informacje dotyczące respondenta, opublikowane w prasie i na łamach specjalistycznych stron internetowych.

III. Dane uzupełniające – dane mieszane, składające się z powtarzających się w wywiadach wypowiedzi o strukturze pracy naukowca:

1. Dane o samej strukturze – obserwacje z laboratoriów – etnografie.
2. Analiza danych zastanych/urzędowych – jak np. pewne aspekty prawne.
3. Kontekst wyjazdu.
4. Kontekst kraju pobytu.
5. Specyfika rozwoju karier w zakresie danej dyscypliny.

³ Ze względu na formę i cel powyższego tekstu nie rozwijam polemiki dotyczącej obiektywności danych socjologicznych. Można użyć tutaj angielskiego terminu dotyczącego danych – *hard*, określającego dane zobiektywizowane, np. liczba publikacji mająca świadczyć o jakości kariery naukowca (o ile może stanowić narzędzie ewaluacyjne – zob. literatura dotycząca ewaluacji produktywności ludzi nauki: Cole & Cole, 1967; Seglen, 1997; Quan, 2006) w odróżnieniu od danych *soft*, które pochodzą z wywiadów i wymagają tzw. obiektywizacji dokonywanej przez socjologa.

Grupa badawcza

Badaniem zostali objęci stypendyści przebywający obecnie w Polsce i dostępna część osób przebywających za granicą (Niemcy, Francja, Wielka Brytania i USA). Przeprowadzono 59 wywiadów ze stypendystami programu KOLUMB z lat 1995 – 2008.

Grupę kontrolną dla grupy objętej badaniem stanowiła grupa naukowców (w wieku i stopniu zaawansowania kariery podobnym do kategorii określonych wymaganiami programu), której członkowie nie byli laureatami badanego programu. Porównanie laureatów z osobami należącymi do grupy kontrolnej dostarczyło wielu cennych informacji na temat wpływu programu na trajektorie laureatów. Powyższe porównanie objęło jedynie badanie jakościowe [według metody stałego porównywania Glasera i Straussa, 1967].

Ponadto zestawienie pewnych aspektów wyłonionych w trakcie badania wpływu określonych programów stypendialnych na działalność i kariery polskich badaczy z analogicznymi aspektami występującymi wśród badaczy kształconych poza Polską i nie będących Polakami (np. Francuzi, Anglicy) stworzyło dodatkową perspektywę. Umożliwiła ona nakreślenie specyfiki polskiego środowiska naukowego, a także wyodrębnienie specyfiki karier polskich badaczy.

W ramach badania stypendystów programu KOLUMB wyłoniono trzy grupy:

Pionierzy – stypendyści z lat 1995-1998. Otrzymała z FNP lista zawierała 25 nazwisk, z 18 osobami przeprowadziłam osobiście wywiady, uzupełniając⁴ tę grupę jednym wywiadem z laureatem edycji 1999 (w sumie ta grupa liczy **19 osób**). Grupę tę ze względu na ich specyfikę nazwałam **Pionierami** – to oni jako pierwsi polscy naukowcy wyjeżdżali za granicę z „własnymi pieniędzmi”⁵, wracając z wiedzą i umiejętnościami rzadko spotykanymi dotąd w polskich instytucjach naukowych. Jako pierwsi uczestniczyli w zorganizowanym, a nie spontanicznym i indywidualnym, procesie mobilności, którego celem jest dynamizacja nauki polskiej. Oni także, pamiętający „stare czasy” – przedtransformacyjną organizację życia naukowego – przyczyniali się po powrocie do zmian, wdrażających międzynarodowe standardy uprawiania nauki.

Wśród respondentów znajdują się cztery kobiety, co jest odzwierciedleniem proporcji uczestnictwa

⁴ Nie wszyscy respondenci odpowiedzieli na list zapraszający na badania, więc zgodnie z zasadą „kuli śnieżnej” dobrano kilku respondentów z innych roczników.

⁵ Wszelkie wyrażenia umieszczone w cudzysłowie pochodzą z rozmów (formalnych i nieformalnych) z uczestnikami badania.

kobiet w programach stypendialnych w pierwszych latach działalności FNP.

Grupa **Pionierów** składa się z dwunastu reprezentantów nauk matematyczno-przyrodniczych (matematycy w tej grupie – w innych także – są zdecydowaną mniejszością), dwóch – humanistycznych, dwóch – nauk medycznych i jedna osoba uprawia nauki tzw. inżynieryjne. Najliczniejszą grupę stanowią zdecydowanie badacze nauk biologicznych – ta tendencja utrzymuje się we wszystkich edycjach programu KOLUMB⁶. Jeden respondent zrezygnował z pracy naukowej, jest to jedyny przypadek konwersji zawodowej, z którym udało mi się zrealizować wywiad. Przeprowadzono także wywiad z jedną osobą z tej grupy, przebywającą stale za granicą i pracującą jako naukowiec.

II. Kontynuatorzy – stypendyści z lat 2001-2002. Lista FNP zawierała 26 nazwisk, z których na zaproszenie do wywiadu odpowiedziało 20 osób, w tym 3 kobiety. Respondent z listy z 2000 roku dopełnił tę grupę (w sumie **21 osób**). Grupę tę nazwałam **Kontynuatorami** ze względu na fakt, iż w relacjach respondentów wyjazd za granicę w celu kontynuacji pracy i kariery naukowej jest oczywistą ścieżką kariery, jedyną możliwością zdobycia pewnej wiedzy; wśród tych stypendystów jest wielu laureatów programu START – co także podkreśla charakter tej grupy – KOLUMB jest dla wybranych kandydatów kontynuacją programu START; Fundacja wyraźnie pełni tutaj funkcję opiekuna i sponsora talentów naukowych. Także pośród tej grupy kobiety stanowią mniejszość – jedynie 3/21 osób. Nauki matematyczno-przyrodnicze reprezentuje trzynaście osób, jedna – nauki medyczne, jedna – inżynieryjne, a sześć osób – nauki humanistyczne, co jest wyjątkowe, ponieważ humaniści na ogół nie stanowią tak licznej grupy wśród stypendystów.

Z osób objętych wywiadami dwie przebywają na stałe za granicą. Wszystkie osoby, z którymi rozmawiałam, pracują naukowo.

III. Obieżyświaty – stypendyści edycji z 2006 r.

Lista FNP obejmowała 19 laureatów, udało mi się przeprowadzić wywiad z 14 osobami (część nie powróciła ze stypendium, co nie jest objawem tzw. „ucieczki mózgów”, ale przedłużenia stypendium na okres dłuższy niż dwa lata; przedłużenia takie były także prak-

tykowane przez stypendystów poprzednich roczników). Grupę tę uzupełniłam laureatami z 2005, a także 2008 roku (otrzymałam cenne dane osób, które właśnie wyjeżdżają i dzielą się przemyśleniami niejako „na gorąco”) – grupa liczy po dopełnieniu **19 osób**.

Nazwa wybrana dla określenia tej grupy w sposób jasny odpowiada jej charakterystyce – wyjazd dla stypendystów najmłodszego pokolenia jest kontynuacją ich kariery naukowej, która w większości przypadków posiada „międzynarodowy wymiar”. Są to osoby znające w dużym stopniu standardy obowiązujące w międzynarodowych instytucjach badawczych, otrzymanie tego stypendium jest dla nich jedną z wielu możliwości, z jakich młodzi polscy naukowcy mogą skorzystać. Wielu z respondentów tej grupy pochodzi z rodzin, w których co najmniej jedna osoba była związana w pewien sposób z nauką, nie wszyscy jednak pochodzą z domów, gdzie panowała „naukowa atmosfera”. Dwie osoby z tej grupy są byłyymi stypendystami Krajowego Funduszu na Rzecz Dzieci, co wskazuje, iż wcześniej przejawiali skłonności badawcze, nawet jeżeli wybór dyscypliny uległ zmianie. W grupie tej jest siedem kobiet – tendencja zwykła utrzymuje się, w ostatniej (2008) edycji programu KOLUMB można mówić o parytecie – liczba kobiet prawie dorównuje liczbie mężczyzn (7/8); wymóg narzucony w niektórych krajach Unii Europejskiej, a także w wielu instytucjach finansujących naukę w USA, polegający na utrzymaniu paritetu pomiędzy kobietami a mężczyznami zdaje się tutaj być zrealizowany. Siedemnaście osób uprawia nauki matematyczno-przyrodnicze, a dwie – humanistyczne. Dobór respondentów nie odzwierciedla proporcji rozdania stypendiów – niedobór humanistów w stosunku do reprezentantów nauk matematyczno-przyrodniczych może tłumaczyć fakt, iż nie wszyscy humaniści odpowiedzieli na zaproszenia do badania, natomiast badacze nauk przyrodniczych masowo i entuzjastycznie zareagowali na propozycję uczestniczenia w tym przedsięwzięciu. Przewaga przedstawicieli nauk przyrodniczych jest więc tutaj uwydatniona, a udział humanistów jedynie w grupie **Kontynuatorów** w pełni odpowiada realnym proporcjom.

⁶ Masowa reprezentacja przedstawicieli nauk biologicznych pokrywa się także z profilem moich badań etnograficznych prowadzonych od 2003 roku. Nie jest więc błędem metodologicznym fakt, iż większość materiału i jego analiza dotyczy przede wszystkim specjalistów szeroko pojętych *life-science*. W konsekwencji znacznie częściej będzie tutaj mowa o pracy w laboratoriach niż pracy w archiwach.

Prezentacja danych

Struktura dziedzin

Kategoryzacja respondentów pod względem uprawianej dziedziny jest złożoną sprawą. Naukowcy nie mieszczą się w kategoriach narzuconych im przez instytuty badawcze (GUS), wynikających z klasyfikacji z lat 80 poprzedniego wieku i nie reformowanych (co w dużym stopniu podważa zasadność korzystania z danych zastanych). Na pytanie, kim są, pada odpowiedź na ogół uzupełniona dłuższym wywodem. *Zawsze oscylowałem pomiędzy matematyką i informatyką. Na pytanie, kim jestem, jak odpowiadam? – Zależy komu. Jeżeli ktoś się zapyta, czy ja potrafię skonfigurować tak Windows'y, aby w sieci użyczały plików, to ja wtedy mówię, że ja jestem matematykiem.* [K2M]⁷

Podział dyscyplin sam w sobie stanowi problem badawczy – stypendyści niejednokrotnie oscylują pomiędzy dziedzinami, dostosowując się do wymagań współczesnej nauki, w której intensywnie rozwijają się badania międzydyscyplinarne i pojawiają się nowe specjalizacje, czy też nowe dziedziny – np. *biocomputing*.

Zachowanie anonimowości

W trosce o zachowanie anonimowości analizowanych przypadków nie zamieszczono danych metryczkowych, które na ogół podaje się w raportach jakościowych. Biorąc pod uwagę znikomą liczbę respondentów i publiczny dostęp do listy laureatów (internetowa strona FNP), nie są również podawane dodatkowe informacje dotyczące uprawianej dyscypliny. W związku z powyższym ograniczę się jedynie do podstawowych informacji typu [K2M], co oznacza KOLUMB/2 grupa/Mężczyzna [utrzymuję K dla programu KOLUMB, ponieważ uzupełnieniem tego raportu jest część poświęcona programowi HOMING – respondenci będą określani kodem H]. Jeśli istnieje możliwość odkrycia respondenta (np. cytat wskazujący na uprawianą dziedzinę, która należy do rzadko występujących wśród respondentów), cytat został podany bez oznaczenia. Z tych samych względów w kilku przypadkach zmieniona została także forma wypowiedzi (z żeńskiej na męską). Ponieważ te czynniki w żadnym stopniu nie są związane z kwestiami genderowymi, zabieg ten nie umniejsza wartości analizy.

Konstrukcja raportu

Pierwotny raport zawiera opis procesu mobilności stypendystów, skonstruowany chronologicznie i ujęty w poszczególne etapy kariery młodych, włączając okres edukacji.

Ponieważ wyjazd na stypendium w zdecydowany sposób zaważył na życiu badanych i spowodował nieodwracalne zmiany, ten etap kariery uznany został za punkt zwrotny w karierze badacza (*turning point*). Stąd też okres kształcenia poprzedzający wyjazd – czyli „przed stypendium” jest traktowany jako osobny etap, a okres następujący po na ogół przedłużonym stypendium, jest traktowany jako trzeci etap kariery naukowca. Analiza dotyczy podetapów obejmujących edukację szkolną pierwszego stopnia (szkoła podstawowa i liceum – żaden z badanych nie podlegał jeszcze trójdzielnej organizacji szkolnictwa), następnie studiów wyższych, a kończy się na trzecim podetapie obejmującym okres pracy nad doktoratem. Analiza drugiego etapu – stypendium – obejmuje proces decyzji o wyjeździe na pobyt powszechnie zwany post-dokiem (*post doctoral study* lub *post doctoral contract*), proces selekcji kandydatów, opis pobytu (złożony z opisu okresu wstępnego, „właściwego pobytu”, decyzji powrotu, przedłużenia). Trzeci etap obejmuje wszelkie wydarzenia i procesy zachodzące po ukończeniu szeroko pojętego stypendium (powrót do kraju po kilku latach, czy też decyzja pozostania poza Polską). Wyraźnie wyodrębnia się w relacjach stypendystów okres tuż po powrocie, a następnie adaptacja czy też readaptacja do warunków pracy w polskim świecie naukowym.

W analizie zwrócono szczególną uwagę na specjalizację badaczy. Zakładając, iż dziedzina badań wpływa na sposób realizacji karier, podobny (nie-sprofilowany) program stypendialny może wpływać odmiennie na kariery badaczy-beneficjentów stypendiów. Wzięto pod uwagę kwestię wieku stypendysty i dostosowania programu do etapu kariery. Ponadto zbadano kwestię *gender* – istotny aspekt związany z karierami kobiet-naukowców. Ponieważ stypendia wiążą się w większości wypadków z mobilnością, aspekt ten stanowił jeden z najistotniejszych elementów poddanych analizie.

⁷ Na temat kodowania wypowiedzi zob. na następnej stronie.

Przygotowanie

Wczesny udział w pracach badawczych

Wielu respondentów opowiadając o swoich studiach przytacza przykłady wczesnego włączenia do badań naukowych. „Wciągnięci w naukę” przez młodych doktorów, czy też charyzmatycznych wykładowców dołączyli jako najmłodszy do ekip badawczych i stali się asystentami badaczy; z czasem powierzano im coraz bardziej odpowiedzialne funkcje.

Jest to szczególnie widoczne w przypadku nowo powstałych kierunków, zwłaszcza biotechnologii i międzywydziałowych studiów (MIS-MAP; MISH). W opisie kadry, która wykładała na nowych czy zmodernizowanych kierunkach, czy też w opisie specyficznej organizacji zajęć, polegającej na dosyć swobodnym opracowywaniu swojego planu nauczania na dwóch kierunkach studiów, widoczny jest wpływ dynamizujący pracę studentów; jako czynnik decydujący najczęściej wskazuje się wpływ profesora czy wykładowcy. *Mój promotor był – jest człowiekiem posiadającym niesamowitą wiedzę, niesłuchanie sprawny intelektualnie i świetny aktorsko, jego zajęcia były pasjonujące* [K2K], czy też: *zajęcia z M były naprawdę bardzo inspirujące – potrafił zainteresować swoimi badaniami i ta pasja była zaraźliwa.* [K2M]. Respondenci podkreślają również wpływ całej ekipy pracującej w ramach danej specjalizacji: *Podobały mi się zajęcia w tej dziedzinie i wydawało mi się, że ekipa jest dobra, ludzie, którzy są w tym zespole, byli kompetentni i dlatego mnie to zainteresowało.* [K1M]

Bardzo często w naukach eksperymentalnych mówi się o młodym doktorze *który właśnie wrócił z post-doką z zagranicy i był niesłuchanie pasjonujący.* Bezpośredni kontakt z osobą pełną pasją do danej specjalizacji jest niezbędny w trajektorii młodego badacza. Wydaje się, iż spotkanie konkretnej osoby jest warunkiem koniecznym do przyjęcia podobnej postawy (poza kilkoma przypadkami, dotyczącymi matematyki, fizyki i historii).

Jedną ze ścieżek prowadzących studenta do pracy naukowej jest indywidualny tok studiów. Respondent, zajmujący się naukami eksperymentalnymi, z grupy **Obieżyświatów** opisał funkcjonowanie zakładu, do którego trafił już na drugim roku studiów, „wyłowiony” przez swojego późniejszego promotora (praca magisterska i doktorska). Był postrzegany jako dobry student, interesujący się tym właśnie kierunkiem i tak jak wielu jego kolegów (respondent nawet używa wyraże-

nia *prawie my wszyscy tu w naszym zakładzie*) został przeniesiony na indywidualny tok studiów już po drugim roku. *Dla każdego z nas zostaje opracowany specjalny program nauczania, zgodnie z naszymi zainteresowaniami i głównie zgodnie z tym, co będzie potrzebne zakładowi w najbliższym czasie. (...) Taka jest polityka naszego szefa, żeby zapewnić sobie jak najlepszych tutaj, przyciągnąć samych najzdolniejszych studentów i jak najwcześniej włączyć w prace naukowe zakładu. I to funkcjonuje, jest tu bardzo motywująca do pracy atmosfera.* [K3M]

Kilka wywiadów wskazuje na stosowanie podobnych strategii przez szefów zakładu. Jest to dalekowzroczna polityka mająca na celu odpowiednią selekcję i wąsko ukierunkowane kształcenie tych studentów, których starsi pracownicy zakładu uznali za przydatnych do pracy w nauce. Młodzi adepci są otoczeni wysoko kwalifikowanymi pracownikami laboratorium, równolegle odbywają odpowiednie kształcenie teoretyczne (poprzez indywidualne dostosowanie programów) i czują się wyróżnieni dzięki statusowi „studenta podlegającego indywidualnemu tokowi studiów”⁸, postrzeganemu jako prestiżowy, dostępny jedynie najlepszym studentom z wydziału. Dowartościowani i ściśle otoczeni dydaktyczną opieką najlepszych na wydziale naukowców, studenci pokonują kolejne etapy naukowej adaptacji. W świetle zrealizowanych wywiadów wydaje się, iż strategia, polegająca na wczesnej rekrutacji studentów do pracy naukowej, jest optymalna, zwłaszcza w dziedzinach eksperymentalnych. Tacy studenci bardzo szybko i stosunkowo łatwo podejmują decyzje o wyborze specjalizacji, idąc tam, gdzie *coś się naprawdę dzieje interesującego, bardzo ciekawa prowadzący zajęcia wykładowca zaproponował mi, abym przyszedł do labu, czy też to był najlepszy zakład na naszym wydziale – tam się zawsze coś działo.*

Takie wczesne doświadczenie bezpośredniego kontaktu z nauką jest niezmiernie cenne, ponieważ adaptacja do pracy badawczej nie odbywa się w trakcie pierwszych lat doktoratu, ale o wiele wcześniej. Młody badacz, posiadający doświadczenie, nie musi poznać wszystkich aspektów badań dopiero po pięcioletnim przygotowaniu teoretycznym. Poza tym aktywna działalność badawcza wpływa motywująco – dla tych

8 W przypadkach, w których nie istnieją międzywydziałowe instytucje kształcące.

osób decyzja o studiach doktoranckich czy wybór pracy naukowej były po prostu oczywiste. Właściwie nie jest aż tak istotne, czy student miał indywidualny tok nauczania, czy też był na interdyscyplinarnym kierunku. Najważniejszy jest jego kontakt z „żywą nauką” i uczestnictwo w prowadzeniu badań. Forma studiowania wiąże się z prestiżem selektywnych kierunków, ale także z umożliwieniem dostępu do uczestnictwa w badaniach (także poprzez dobrą organizację planu zajęć – prace badawcze są bardzo czasochłonne). Kluczową umiejętnością nabywaną przez studentów w trakcie tych prac jest oswojenie z porażką badawczą i niejako psychiczne przygotowanie do zawodu naukowca – elastyczność w planowaniu eksperymentów, myśleniu, realizacji zamierzeń, a także pewna postawa – pełna optymizmu i energii, a także wiary w powodzenie. Jak to określili Delamont i Atkinson (2003), młodzi badacze muszą zaakceptować fakt, iż większość eksperymentów kończy się porażką niezależnie od jakości pracy, czy też wartości eksperymentatora (w przypadku 90% porażek jest to trudne).

Istotną formą aktywności, zbliżającą studentów do działalności naukowej, bywa uczestnictwo w pracach koła naukowego. Kilku respondentów było założycielami takiego koła (większość z nich reprezentowała nauki eksperymentalne), zdarzały się także uwagi negatywne na temat kół naukowych – według niektórych respondentów były to miejsca spotkań towarzyskich i załatwiania darmowych wyjazdów. W przypadku uczestnictwa w kołach naukowych wyłania się tendencja różnicująca grupy uczestników. Mniejsza aktywność cechuje **Pionierów**, większa **Obieżyświatów**, którzy w kole znajdują zasoby, umożliwiające im rozwijanie działalności naukowej: *byłem szefem koła naukowego, które prężnie działało, więc jeździłem na konferencje*. Pośród **Kontynuatorów** można spotkać oba typy zaangażowania w działalność kół.

Doktorat

Analiza okresu realizacji doktoratu jest ważna z dwóch powodów. Po pierwsze, jest to kluczowy okres w karierze każdego naukowca. Po drugie, zdecydowana większość stypendystów (ta tendencja może się zmienić) wraca do rodzimych ośrodków, tzn. tam gdzie realizowali swoje prace doktorskie. Z tego punktu widzenia sytuacje w rodzimych ośrodkach respondentów są ważne. Ponieważ z raportu wynika, iż powrót jest problematyczny (temu zagadnieniu poświęcony został osobny rozdział), należy dokładnie przeanalizować nastawienie ośrodka macierzystego do kwestii

mobilności. **Wstępnie należy przyjąć tezę, że im bardziej pozytywne jest nastawienie do mobilności i im silniejsze tradycje wyjazdów w danym zespole, tym łatwiej odbywa się reintegracja stypendysty.** Z tego powodu, oprócz ogólnej analizy okresu pracy nad doktoratem, jako etapu w karierze stypendystów, szczegółowo zostanie omówiony problem przystosowania do mobilności i **mobilność** tzw. **podstawowa**.

Decyzja dotycząca studiów doktoranckich była dla większości moich respondentów „naturalną”, czy też „oczywistą”, „szli oni za ciosem” kontynuując studia „automatycznie”. Przede wszystkim w takiej sytuacji byli wszyscy studenci, którzy już pracowali nad projektami badawczymi. Dla nich przejście ze statusu studenta na doktoranta odbywało się niejako automatycznie. Są to także osoby ściśle związane ze swoim promotorem – u tej samej osoby pisały pracę magisterską i później doktorat, tworząc swoiste tandemy, sprzęgając ze sobą na długie lata karierę i tworząc specyficzną relację mistrz/uczeń (więcej w paragrafie poświęconym sprzężeniu karier⁹). Niewielu respondentów z tej właśnie grupy mówi o wahaniach, czy podjąć studia doktoranckie. Także osoby nie mające mentora, ale zaangażowane w wąską dziedzinę badań, nie opowiadają o wątpliwościach dotyczących realizacji doktoratu – w pewnych przypadkach praca w ramach doktoratu jest po prostu jedyną możliwością wykonywania danej aktywności, stąd też taka decyzja wydaje się oczywista.

Część respondentów opowiada, iż wcale nie było dla nich oczywiste, że będą kontynuować naukę na poziomie doktoratu. Są takie przypadki (nauki humanistyczne), gdzie po porażce na egzaminie na swoim rodzimym kierunku, stypendysta za namową kolegi zdał pomyślnie egzamin na innym wydziale (odmienna dziedzina) i okazał się być jednym z najlepszych specjalistów w tej nowej dyscyplinie.

Dla mniejszej części respondentów decyzja o realizacji doktoratu została podjęta nie bezpośrednio po ukończeniu studiów. W ramach narracji niektórzy respondenci używają określenia „przez przypadek”, co oznacza jednak odmienną motywację od ogólnie

9 Sprzęganie karier stanowi fundamentalny proces społeczny, odbywający się w grupach profesjonalnych, za pomocą którego aktorzy kontrolują nie tylko wejście do ich środowiska, ale także dynamikę pozycji zajmowanych przez członków danej grupy. Dynamika karier w środowiskach intelektualistów przypomina mechanizm sprzężenia zwrotnego, dzięki któremu członkowie danej grupy przemieszczają się w swej przestrzeni zawodowej (Wagner, 2005).

przyjętych, a dotyczących „pozostania na uczelni” czy „robienia doktoratu” (np. dobre wyniki na studiach i pasja badawcza, czy wczesne zaangażowanie w prace badawcze). Przypadkiem są np. strategie życiowe mające na celu pogodzenie ukończenia dwóch kierunków studiów: *Ja zostałem przez przypadek na uczelni. Mnie to właściwie bardzo urządziło, ponieważ kończyłem inny kierunek studiów w tym czasie.*[K2M]

Często „przypadek” oznacza znalezienie mentora, choć wielu doktorantów nie przeżywa „fuzjonalnej relacji” z mistrzem i ma wrażenie, że samodzielnie prowadzi prace badawcze, zastępując mentora osobami ze swojego środowiska. Kilku respondentów mówiło wręcz o wrogości, feudalnej relacji z promotorem, nieuczciwości cechującej postawę promotora (nieuczciwości naukowej i ludzkiej – wywołanej według respondenta zazdrością) i nepotyzmie. Kilka wywiadów, dokonanych w różnych miejscach w Polsce, z przedstawicielami różnych specjalności i różnych kategorii stypendystów, zawiera podobny materiał opisujący, jak to respondenci nazwali, „toksyczne” relacje ze zwierzchnikami – „gangrenę polskiej nauki”. Warto zauważyć, że narracje negatywne dotyczące tego typu relacji okazały się w niniejszym badaniu bardzo rzadkie. Być może dlatego, że pośród stypendystów programu KOLUMB niewiele osób posiada takie doświadczenia (można przypuszczać, iż trudne relacje z promotorem powodują rezygnację z realizacji doktoratu, a także niechęć do środowiska naukowego, przez co w mojej próbie – osób bardzo zaangażowanych w naukę – większość wypowiada pozytywne opinie o swoich promotorach). Wracając do tego samego ośrodka, na ogół wracają do sprzyjającego środowiska (więcej o problemach w macierzystych ośrodkach w rozdziale poświęconym powrotom).

Typy mobilności

Głównym założeniem badawczym jest analiza procesu mobilności w karierach naukowców i znaczenie stypendium FNP w tym procesie. Mobilność młodych naukowców nie zaczyna się na ogół w momencie otrzymania stypendium KOLUMB. Nawet jeżeli wcześniej młody badacz nie pracował naukowo za granicą, to wszystkie jego doświadczenia mobilności stanowią podstawę dla jego późniejszej kariery.

Wczesna mobilność

Mobilność, która występuje w trakcie studiów, nazywam tutaj **wczesną mobilnością**. Oczywiście, wczesna mobilność w tym przypadku nie obejmuje wyjazdów turystycznych czy zarobkowych, omawiane

zagadnienie dotyczy tylko i wyłącznie wyjazdów związanych z nauką w trakcie studiów.

Wczesna mobilność, podobnie jak i **mobilność** późniejsza nazwana **podstawową** (doktorat, post-dok), jest zróżnicowana, zależy od grupy, którą reprezentuje młody naukowiec. Głównym powodem jest kontekst historyczno-polityczny. Dla **Pionierów** wyjazd to sytuacja wyjątkowa, wyróżnienie wybitnej jednostki, występujące rzadko w skali wydziałów; jak jeden z nich wspomina: *wtedy się nie wyjeżdżało tak jak teraz, a jak już się komuś udało, to było tak jakby ktoś pana boga za nogi złapał.*[K1M] Wiele trudności należało pokonać, aby taki wyjazd doszedł do skutku: *To akurat był koniec komunizmu. Na pierwszy wyjazd nie pojechałem, bo nie dostałem wizy. Nie było wtedy Internetu, był fax, a ja nie miałem w domu telefonu. Żeby z nimi porozmawiać, dzwoniłem z automatu, ale było to tyle pieniędzy, że musiałem mieć kolegę, żeby mi wrzucił ciagle monety – tak to wtedy było.*[K1M]

Nawet jeżeli istniały zakłady czy laboratoria, które od lat dzięki intensywnej współpracy z ośrodkami zagranicznymi wysyłały swoich młodych wychowanków, tego typu wyjazdy odbywały się najczęściej po doktoracie lub w trakcie pracy nad nim. Studenci wyjeżdżali na praktyki (także za granicę) do prac, które nie były pracami nad projektami naukowymi. Pierwszym masowym (ogólnopolskim) programem wyjazdowym zaadresowanym do studentów był TEMPUS. Dotyczył on najlepszych studentów (odbywały się egzaminy językowe scentralizowane) i najczęściej trwał 6 miesięcy. Kilku respondentów z grupy **Pionierów i Kontynuatorów** opowiedziało, iż brali udział w tym programie. Grupa **Kontynuatorów** stanowi także pod tym względem grupę „przejściową”. Wyjazdy zagraniczne w trakcie studiów stawały się opcją realną, a także nie oznaczały one straty roku – coraz częściej można było zaliczyć np. pracę w laboratorium zagranicznym, zdając jedynie przedmioty teoretyczne po powrocie do Polski. Tego typu ułatwienia stały się „normalne” po 2000 roku. Jeszcze przed wstąpieniem Polski do Unii Europejskiej uczestnictwo w programach ERASMUS stało się punktem *quasi* obowiązkowym w karierze studentów polskich, którzy osiągalni dobre wyniki w nauce i w pewnym chociaż stopniu posiadali znajomość języków obcych. Tutaj pojawia się jednak pewne ograniczenie: reprezentanci większości nauk (a także prawdopodobnie zdecydowana większość studentów polskich) w jakimś stopniu opanowali przede wszystkim język angielski. Natomiast, aby starać się o wyjazd do kraju takiego jak Niemcy czy Francja, należało się wykazać znajomością właśnie tych języków. Oznaczało to, iż

dany kandydat powinien znać dwa języki obce. Stąd też nie wszyscy respondenci mogli wziąć udział w tych programach (zwłaszcza w programie TEMPUS, a także początkowo ERASMUS). *Nie wyjechałam na Erasmusa, bo były tylko dwa miejsca do Niemiec, a ja nie znałam niemieckiego, więc pojechała koleżanka, która miała mniejszą trochę średnią, ale znała język.* [K3K] Wydaje się, iż ze względu na większą liczbę studentów korzystających z programu ERASMUS, obecnie kwestie sprawności językowej nie stanowią tak wielkiej przeszkody jak w przeszłości. Zwiększenie liczby umów podpisanych pomiędzy uczelniami, a także usprawnienie wymiany ERASMUS (zaliczenia semestrów dzięki ujednoczeniu systemu ocen – proces boloński) rozszerzyło uczestnictwo polskich studentów w tej wymianie. Najmłodszy uczestnik programu KOLUMB posiadający doświadczenie tej wczesnej mobilności właśnie dzięki programowi ERASMUS. Najprawdopodobniej ten aspekt wykształcenia wyższego stanie się nieodłącznym elementem karier studentów osiągających dobre wyniki w nauce. Niemniej jednak nie wszyscy „dobrzy” czy nawet „wybitni studenci” mogą skorzystać z tej oferty. Zaangażowanie niektórych stypendystów we własne projekty badawcze, czy też pracę poza uczelnią może eliminować ten ważny element kariery, nie zawsze wpływając negatywnie na jej dalszy ciąg: *Nie byłem na Erasmusie, bo miałem te wszystkie firmy, ale żałowałem, bardzo żałowałem. Moja dziewczyna ówczesna pojechała, no i ja bardzo chciałem, ale byłem zbyt bardzo uwikłany w zależności.* [K3M]

Nie wszyscy doświadczający wczesnej mobilności są „bardzo dobrymi studentami”. Tak jak w przypadku szkoły średniej, tak i na studiach, ważniejszym od wyników tzw. obiektywnych, czyli ocen, czynnikiem selekcyjnym jest motywacja i zaangażowanie (do tego ważnego punktu wrócę w dalszej części) w dane projekty, często już właśnie naukowe. *Wcześniej wyjechałam na pół roku, po drugim roku studiów, co było wcale nie takie oczywiste, ponieważ ja wtedy nie miałam wcale takich dobrych stopni na studiach. Wcale nie. Ale zostałam wysłana przez szefa przez to moje duże zaangażowanie w prace badawcze, no i dzięki temu, że słyszałam, jak mówię po angielsku i wiedział, że sobie poradzę. No i jeszcze trzeba było znać statystykę, a to był mój konik. (...) Nie wiem, czy mi to dało wiele dla mojej późniejszej kariery, ale na pewno mnie ośmieliło. Wiedziałam już, że za granicą sobie poradzę.* [K3K] Powyższy fragment stanowi także przyczynek do analizy procesu mobilności i jego pierwszego etapu – inicjacyjnego wyjazdu do pracy w zagranicznym laboratorium czy zakładzie.

Rozważając kwestię wczesnej mobilności, należy wziąć pod uwagę zróżnicowanie dyscyplin naukowych osób wyjeżdżających. Zdecydowana większość respondentów (a także uczestników moich dodatkowych badań), reprezentująca dziedziny eksperymentalne, opisuje pobyt „na Erasmusie” jako intensywną pracę w laboratorium, nad konkretnym projektem – uwięzioną raportem (w języku angielskim). To doświadczenie jest nierzadko pierwszym przedłużonym i intensywnym kontaktem z laboratorium (na co wpływa odmienna od polskiej organizacja studiów – w wielu krajach zajęcia w laboratorium są obowiązkowe od pierwszego roku edukacji, a także jest ich zdecydowanie więcej niż w polskiej siatce obciążeń studenta, który w większości uczęszcza na zajęcia teoretyczne). Często studenci wracają po kilku miesiącach codziennej pracy z wynikami, na podstawie których piszą prace magisterskie. Ich pobyt na stypendium oznaczał przyswojenie zasad pracy w laboratorium. Odmiennie wygląda sytuacja humanistów. Jadą oni najczęściej bez konkretnego planu na realizację danego projektu – uczestniczą w zajęciach grupowych, czasami korzystając z bibliotek. Jest to wyjazd postrzegany raczej jako doświadczenie kulturowe niż profesjonalne, oczywiście z zastrzeżeniem, iż są osoby, które już na tym etapie edukacji mają na tyle wąskie zainteresowania i są umotywowane w takim stopniu, iż zorganizują sobie pobyt w taki sposób, aby jak najwięcej skorzystać naukowo. Jest to jednak indywidualna postawa, nie mająca nic wspólnego z ogólną organizacją pracy – tak jak to ma miejsce w przypadku nauk eksperymentalnych.

We wszystkich jednak przypadkach wczesna mobilność stanowi aktualnie bardzo rozpowszechnioną praktykę wśród studentów, myślących o kontynuacji wykształcenia na poziomie doktoratu.

Mobilność podstawowa i przystosowanie do mobilności

Mobilność, która jest uprawiana przez naukowców w trakcie doktoratu i stypendiów post-dok, będą nazywać **mobilnością podstawową**, ponieważ stanowi ona w przypadku badaczy realizujących kariery międzynarodowe – podstawę ich karier. Wyjazdy na dłuższe pobyty – wielomiesięczne, ale także krótsze kontrakty (kilkutygodniowe), a także uczestnictwo w konferencjach, są właśnie typowe dla tej mobilności. Termin mobilność podstawowa odnosi się także do jej postrzegania przez osoby nie związane ze środowiskiem międzynarodowym nauki jako jedyny typ mobilności w świecie nauki. Jest to także typ mobilności najczę-

ściej postrzegany przez analityków pracujących nad fenomenem mobilności w ogóle. Zgodnie z wyżej opisaną kwestią mobilności wczesnej, także w przypadku mobilności podstawowej widać zdecydowane różnice pomiędzy trzema kategoriami uczestników. W większości przypadków mobilność podstawowa nie dotyczyła osób przed ukończeniem doktoratu z grupy **Pionierów**. Ponad dziesięć lat temu kilkumiesięczny wyjazd w celu realizacji badań w zagranicznym ośrodku był zarezerwowany dla elit z tytułem doktora. W trakcie kształcenia doktoranckiego **Pionierzy** czasami uczestniczyli w konferencjach zagranicznych, czy też udawali się na krótkie pobyty, ale nie wystarczająco długie „aby coś tam zrobić poważnego”: *Wtedy trudno było się jakoś tam zaczepić w świecie, wyraźnie trudniej niż teraz.* [K1M] Inny **Pionier** wspomina: *Przed doktoratem to tylko wyjeżdżałem na konferencje – kilka razy profesor mnie wziął ze sobą, następne pobyty były po doktoracie.* [K1M] Sytuacja doktorantów grupy Pionierów może być doskonale zilustrowana przez następujący cytat: *Wiedziałem, że żeby coś sensownego zrobić, trzeba wyjechać – szef wspierał, ale raczej krótsze wyjazdy. Zdawałem sobie sprawę, że trzeba się ruszyć.* [K1M]

W opozycji do tej sytuacji znajduje się większość **Obieżyświatów – Kontynuatorów** znajdują się pomiędzy dwoma spolaryzowanymi biegunami. Coraz częściej praktykowane podwójne doktoraty (łączone prace pod kierunkiem dwóch promotorów w dwóch ośrodkach, w tym jednym zagranicznym), czy też realizacja kontraktów, w trakcie których stypendyści prowadzą część badań za granicą, sprawia, iż wielu stypendystów posiada wielokrotne doświadczenie pracy w ośrodkach zagranicznych (nawet w pewnych przypadkach w kilku różnych krajach, nie tylko klasycznie kilka wyjazdów do zaprzyjaźnionego laboratorium). Słuszną jest decyzja przyznania stypendium osobom wysoce mobilnym (które spędziły wiele miesięcy poświęcając je na pracę badawczą za granicą), ponieważ są to osoby zainteresowane nauką, które umiejętnie korzystają z możliwości rozwoju, uczestnicząc w międzynarodowych programach badawczych. Ograniczenie stypendium KOLUMB tylko dla osób, które są mobilne w niewielkim stopniu (brak pobytu zagranicznego wielomiesięcznego), może być niepotrzebnym wyłączeniem najbardziej aktywnych jednostek, najcenniejszych dla dynamizacji nauki. Zdarzają się jednak wyjątki; nie dla wszystkich z grupy **Obieżyświatów** wyjazdy są łatwo dostępne. Pewien respondent pochodzący ze średniej wielkości ośrodka jeździł tylko sporadycznie na konferencje, i to dzięki finansowaniu wyjazdów przez koło naukowe. Jego szef bardzo wspierał wszelką mobilność,

natomiast władze wydziału nigdy „nie miały środków” na wsparcie uczestnictwa w konferencjach ich pracownika (respondent był w trakcie doktoratu na etacie asystenta). *Fundusze były zawsze dla kogoś innego, dla mnie jakoś zawsze brakowało środków.* Kilku innych respondentów spontanicznie wspominało o podobnej blokadzie, pochodzącej nie od bezpośrednich przełożonych, ale od kierownictwa wydziału czy uczelni. Taka postawa cechuje na ogół mniejsze ośrodki uniwersyteckie.

Z powyższych przykładów wynika, iż w przeciągu ponad 10 lat sytuacja w środowisku akademickim i naukowym się zmieniła – mobilność młodych naukowców nie jest już tylko w gestii ich promotorów („szef mnie zabrał ze sobą na konferencję”), ale jest w zasięgu młodych i energicznych badaczy (liczne oferty chociażby internetowe dotyczące praktyk, kontraktów i innych możliwości pracy w zespołach naukowych za granicą – zwłaszcza w Europie). Niemniej jednak rola promotora pozostaje dalej w tym procesie najważniejsza. W optymalnej wersji jest on stymulatorem, w negatywnej – może kompletnie zablokować karierę i rozwój naukowy doktoranta. Osoby, które wyjeżdżają bez wsparcia promotora, mają o wiele trudniejszą sytuację w macierzystej placówce. Promotor jest nie tylko przewodnikiem naukowym, ale inicjatorem wprowadzającym doktoranta w środowisko nauki; jest także *coachem*¹⁰. Jeżeli bierze się pod uwagę fakt, iż większość stypendystów wraca „pod skrzydła” swoich promotorów, łatwo jest zrozumieć, jak ważna jest postawa mentora w stosunku do mobilności jego podwładnych i jak odbywa się proces przystosowania do mobilności.

Wdrożenie do mobilności i adaptacja do międzynarodowego środowiska naukowego jest ważnym aspektem pracy ludzi nauki. Wywiady wskazują, iż sytuacja w Polsce jest bardzo zróżnicowana, oscylując pomiędzy ośrodkami, w których tradycje mobilności były skrzętnie pielęgnowane i nawet w czasach przed transformacją związki z zagranicznymi ośrodkami były silne, a wyjazdy polskich naukowców praktykowane. Zupełnie inna jest sytuacja w ośrodkach, w których nie było powiązań z zagranicą – ani wspólnych projektów, ani wyjazdów profesorów. Takie ośrodki pracują według standardów odmiennych niż ośrodki „umiędzynarodowione”. Jeden z **Pionierów** w następujący sposób opisuje tę zróżnicowaną sytuację: *Kontakt z zagranicą jest niesłychanie ważny. Ja akuratnie nie miałem tutaj*

10 Termin używany w literaturze dla określenia menedżera, który motywuje członków ekipy; odpowiednik trenera w sporcie; podstawowym zadaniem coacha jest motywacja psychologiczna i wsparcie osoby najczęściej podrzędnej.

z tym kłopotu, bo wszyscy moi nauczyciele tutaj, po kilka lat w Stanach Zjednoczonych byli. Ale wiem z kontaktów z kolegami stypendystami, że nie wszędzie tak jest i że są ośrodki w Polsce kompletnie odizolowane. Ci ludzie dopiero po wyjeździe gdzieś przejrżeli na oczy i coś tam zobaczyli. [K1M] Wywiady potwierdzają to zróżnicowanie, na temat którego wielu respondentów wypowiedziało się długo, podając wiele przykładów. I tak inny z kolei przedstawiciel tej grupy opowiadał, iż otrzymał duże poparcie od swojego szefa, któremu zależało, aby wyjechał on w „nowe miejsce”, zaczął współpracę w „nowej działości”, i to szef zachęcił go i poinformował o możliwości otrzymania stypendium zagranicznego. Respondenci używają określenia „nastawienie szefa”, mówiąc o stosunku do mobilności. Oto przykład negatywnego „zachęcania do mobilności”: *Mój szef, u którego już pisałem pracę magisterską, miał jakieś kontakty z USA, ale był znany z tego, że nie popierał wyjazdów swoich podopiecznych, on bardzo chętnie sam jeździł, ale ludzi używał do pracy; dzielił się owszem publikacjami, dbał o nich w inny sposób, ale te wyjazdy to właśnie były jakimś tam tematem... ja się tam nie przejmowałem, bo zawsze uważałem, że jak się chce, to zawsze się człowiek gdzieś tam wyrwie z pomocą szefa czy bez.(...) On puszczał chętnie ludzi na krótkie pobyty, ale u niego czuło się, że potrzebuje ludzi do roboty. Więc postanowiłem rozglądnąć się sam za wyjazdem.* [K1M]

Powyższy cytat porusza ważny problem, który w niektórych środowiskach naukowych stanowi temat tabu – promotorzy **potrzebują** doktorantów do wykonania wielu prac (wyraźnie to widać w laboratoriach – gdzie potrzeba „rąk do pracy” przy realizacji eksperymentów). Mobilność doktoranta (dobrze już wykształconego) oznacza brak tej osoby w zespole przez pewien okres. Biorąc pod uwagę fakt, iż szefowie zespołów obawiają się, że dana osoba nie powróci do macierzystego zespołu (zwłaszcza jeżeli współpraca nie układała się zbyt dobrze), ulegając powszechnemu przeświadczeniu, iż „większość polskich naukowców nie wraca, przyczyniając się masowo do drenażu mózgow”, można po części zrozumieć pewne zahamowania dotyczące popierania mobilności podstawowej, przy propagowaniu raczej mobilności okazjonalnej (wyjazdy na konferencje).

W opozycji do takiej sytuacji znajdują się promotorzy, którzy nie tylko popierają inicjatywy mobilności swoich podopiecznych, ale mobilizują ich do częstych wyjazdów, organizując je i przygotowując doktoranta do pracy w ekipie międzynarodowej. Takie doświadcze-

nie posiada wielu stypendystów; ilustracją tej optymalnej sytuacji jest następujący fragment wypowiedzi stypendysty-**Obieżyświata** o doświadczeniach mobilności tuż po rozpoczęciu studiów doktoranckich: *Potem trzy miesiące nie minęły, a on powiedział OK, wysyłam swoich ludzi i potem robimy doświadczenie, on sam mnie wysłał. W jego interesie było wysyłanie ludzi – wysyłał ich na pół roku, do swoich znajomych, tam gdzie on był. Mnie wysłał w jedno miejsce na trzy miesiące, w drugie też trzy, abym tam się czegoś nauczył i tu przyjechał i przekazał, no i, mówił, „niech się nauczy angielskiego przy okazji, albo niech tu potem publikacje pisze – ale jak tu siedzi tutaj w Polsce, to jak ma później po angielsku dobrze publikacje pisać?” Ja się uczyłem latami u Metodystów i z ręką na sercu 6 miesięcy w Stanach mi więcej dało niż ten kurs. Byłem w M w Californii i 3 miesiące w Z, i on to właśnie tak robił, wysyłał na 6 miesięcy – ja pojechałem z kolegą. I to było tak, że ja pojechałem do M, a on do Z, a potem myśmy się wymienili – pokojami od razu, więc nie było trzeba tego wszystkiego dwa razy robić. Więc rewelacja! I ja się tam wtedy nauczyłem od groma, naprawdę od groma. Te pół roku to było naprawdę bardzo cenne.* [K3M]

Doświadczenia zdobyte za granicą są bardzo cenne – wszyscy respondenci to podkreślają. Mówią też, iż każdy następny pobyt i praca w ośrodku umożliwiają pokonanie kolejnych stopni wdrożenia w tajniki kultury pracy w międzynarodowym środowisku. Każdy wyjazd (odmienne typy mobilności – inicjacyjna mobilność wczesna, czy też mobilność podstawowa) przynosi odmienne doświadczenie, umożliwia zdobycie pełnej wiedzy dotyczącej danej dyscypliny i także, a raczej przede wszystkim, umiejętności funkcjonowania w środowisku międzynarodowym. Kolejne wyjazdy umożliwiają stopniowe zdobycie tej niepisanej wiedzy (*tacit knowledge*). *Najpierw byłem w L (prestżowy ośrodek w USA), ale ja byłem wtedy zdecydowanie za młody. Tak patrząc teraz – byłem za młody, żeby zrozumieć pewne rzeczy, byłem za młody. To znaczy ja też zauważyłem wtedy dużo, ale tej świadomości, jaką mam teraz, to wtedy zdecydowanie nie miałem (...) a poza tym ja tam wtedy byłem stosunkowo krótko, bo to było wtedy tylko 5 miesięcy.* [K1M]

Motywacja a mobilność i praca badacza

Podstawowym kryterium, które według moich respondentów jest kluczowe nie tylko w mobilności, ale przede wszystkim determinuje powodzenie w prowadzeniu badań naukowych, jest motywacja. Kolejny fragment wywiadu stanowi odpowiednią ilustrację tej kwestii: *Nie byłam aż taka wybitna, z angielskim sobie jakoś radziłam. (...) No bo ja właśnie miałam słabą średnią, ale właśnie ze względu na to moje zaangażowanie w badania w zespole i fakt, że sobie radzę z angielskim, wpłynęły na to, że mój szef zdecydował, że mnie tam wyśle (...) tylko dlatego że widział, że miałam silną motywację.* [K3K] Respondentka wiele razy w rozmowie podkreśliła ważną stronę pracy badacza – motywację. To właśnie dzięki tej cesze została ona „wysłana” na stypendium przez „szefa”. Nie dzięki ocenom – które nie były najlepsze, ale silnemu zaangażowaniu w prace badawcze.

W środowisku naukowców laboratoryjnych funkcjonuje pojęcie *drive* (w środowisku badaczy anglosaskich, ale także francuskojęzycznych, często spotyka się to wyrażenie), nawet można je usłyszeć w wersji spolszczonej – „ktoś ma drajwa”. Oznacza to, iż dana osoba posiada wysoką motywację do badań, silne zaangażowanie w prace badawcze – cechy niezwykle cenne w świecie badaczy. Oceny w szkole czy na studiach nie są brane pod uwagę, nie są żadnym wskaźnikiem informującym o przydatności danego kandydata do zawodu naukowca. Natomiast „drive” jest cechą niezwykle poszukiwaną. Jest to połączenie motywacji, zaangażowania, dużej energii, optymizmu, entuzjazmu, wytrwałości, które umożliwia przetrwanie w trudnych momentach (brak powodzenia w eksperymentach, trudności w pracy teoretycznej, brak możliwości zdobycia koniecznych danych itd.) i dzięki olbrzymiemu nakładowi pracy (naukowcy rzadko w okresie wysokiej aktywności przestrzegają podziału na życie zawodowe i prywatne – pracując bardzo dużo i z wielkim zaangażowaniem) dojście do rezultatów, które społeczność naukowa określi jako przydatne – będzie to oznaczało sukces. Niektórzy naukowcy twierdzą, że takiego *drive* czuje się u innych, że są to osoby ogarnięte pasją nauki, niezwykle absorbujące swe otoczenie zagadnieniami, którymi się zajmują. O ile nie wszyscy respondenci odpowiadali takiemu wizerunkowi, o tyle wielu z nich cechowała właśnie taka postawa. Jak to jeden z nich powiedział w trakcie wywiadu: *Dla pani bezpieczeństwa będzie lepiej, jeżeli nie będę zbyt wchodził w szczegóły mojej pracy, bo będziemy tu siedzieć godzinami.* [K1M]

To właśnie studentów z *drivem* poszukują badacze, którzy mają zajęcia dydaktyczne – starając się jak najszybciej wyłowić te jednostki z masy studenckiej – zanim inny kolega, badacz-wykładowca ubiegnie ich i przyciągnie do sąsiedniego laboratorium. Z perspektywy studenta walka o „ludzi z potencjałem naukowca” jest niewidoczna – wydaje im się, że to oni wybierają kierunek, co po części jest prawdą. Ale w wielu przypadkach to oni – studenci z potencjałem – są wybierani przez starszych badaczy, którzy wyławiają cenne jednostki do pracy nad własnymi projektami naukowymi. Mimo tego, iż powszechnie się uważa, iż dostęp do laboratoriów badawczych czy realizacji projektów naukowych jest trudny dla studentów, wielu z nich – ci właśnie u których odkryto potencjał – przechodzą przez proces adaptacji znacznie wcześniej niż ich rówieśnicy.

W trakcie selekcji stypendystów, tego typu informacja może być cennym wskaźnikiem informującym o ewaluacji potencjału danego kandydata przez jego otoczenie w czasie studiów. O ile trudno sprawdzić w sposób eksperymentalny jakość takich szacowań czy celność takich określeń jak *drive*, o tyle pewnym jest, iż większość respondentów była postrzegana przez swoje otoczenie naukowe jako właśnie taka osoba – „posiadająca potencjał na dobrego naukowca”. Respondentka wspomina o najważniejszym aspekcie pierwszego wyjazdu zagranicznego – sprawdzenie młodego badacza, czy jest w stanie prowadzić pracę poza granicami kraju. Jest to podstawowe doświadczenie, które rozpoczyna proces stawania się badaczem „międzynarodowym” (zob. Wagner, 2009). Bez przezwyciężenia obaw co do własnych kompetencji i sprawdzenia się w innych warunkach, nie można uczestniczyć w pracach zapraszającego laboratorium. Zdobyta za granicą wiara we własne siły, podbudowana wiedzą, dynamizuje w wielkim stopniu późniejsze działania mobilnych naukowców.

Nie wiem, w jakim stopniu ten mój wyjazd wpłynął na moją karierę, ale już po powrocie zaczęłam własną hodowlę Z (...) Mój szef, który był wtedy młodym doktorem i nie miał tylu obowiązków, które ma teraz, pomógł mi w tym projekcie. Zawsze mnie zachęcał do samodzielności i zaraz po przyjęciu mnie na doktorat sama napisałam grant KBN'owski i otrzymałam go. [K3K]

Powyższy fragment prezentuje koniunkcje najważniejszych elementów w trajektorii młodego badacza. Działania niezbędne dla rozwoju młodej osoby były spowodowane licznymi czynnikami – wyjazd za granicę w czasie studiów wzmocnił wiarę w siebie, posiadanie własnej hodowli zdynamizowało prace badawcze, napisanie aplikacji i otrzymanie grantu (dzięki wspar-

ciu szefa wtedy jeszcze dyspozycyjnego) spowodowało emancypację badacza i wzrost motywacji do realizacji projektu. Konwergencja tych podstawowych czynników narzuciła taką dynamikę kariery, którą trudno byłoby zatrzymać – w konsekwencji i niejako z „naturalnym” biegiem wydarzeń respondentka otrzymała stypendium FNP START pod koniec pracy nad doktorem, a w następnej edycji była laureatką stypendium KOLUMB. Optymalne rozwiązania w przypadku tej osoby występują jako sekwencja zdarzeń. Wczesne wejście w pracę laboratorium, spotkanie mentora i relacja typu *career coupling*, istniejąca do dziś dzień i zrealizowana według klasycznych etapów określonych w teorii (Wagner, 2006) – osoba ta zrealizowała swą pracę magisterską u doktora, doktorat u doktora habilitowanego, a obecnie pracuje w zakładzie profesora – wszystkie te osiągnięcia dokonane przy współpracy z tą samą osobą, a jednocześnie liczne realizacje niezależnych projektów i intensywna mobilność zawodowa (dwa długie wyjazdy badawcze! w czasie studiów przed przedłużonym pobytem na stypendium KOLUMB) z doświadczeniem dużej niezależności. Pobieźna analiza kariery tej osoby wykazać może brak mobilności (ze względu na realizację wszystkich etapów pokonywania stopni zawodowych pod kierunkiem tej samej osoby i następnie powrót do macierzystej uczelni), lecz dokładniejsza i dokonana ze znajomością kontekstu analiza tego przypadku ukazuje wysoką mobilność i niezależność, a także świadomą strategię kontynuacji pracy w sprzężeniu z wybraną uprzednio osobą (lub raczej osobą, która ją wybrała do współpracy). Wyniki tej współpracy, jak i realizacje niezależnych projektów respondentki są dowodem na wysoką jakość pracy właśnie w takiej konfiguracji zawodowej. Stąd też należy unikać pobieżnych badań złożonego procesu mobilności, oderwanie bowiem od kontekstu i brak indywidualizacji każdego przypadku (w odniesieniu do analizy pracy i karier naukowców jest to podstawowe założenie ze względu na specyfikę ich działalności – dalekiej od standardyzacji) wiążą się z kompletnym niezrozumieniem badanego problemu i wyciągnięciem błędnych wniosków¹¹.

Uwarunkowania trajektorii

W trajektoriach stypendystów dotyczących okresu poprzedzającego wyjazd wyraźnie zarysowuje się różnica pokoleniowa. **Pionierzy** sami o sobie mówią, że pamiętają „poprzedni system”, „czasy komuny”, czy też

„przedtransformacyjną epokę”, kiedy to istniały liczne ograniczenia dotyczące np. wyboru przedmiotów studiowanych w ramach danej dziedziny, czy też późniejszej decyzji związanej ze specjalizacją. W tej grupie także pojawia się znacznie częściej element przymusowej służby wojskowej, który prawie całkowicie (z wyjątkiem jednego respondenta należącego do grupy **Obieżyświatów**) jest pomijany w rozmowach. Trajektoriami **Pionierów** w czasach studenckich są dość jednolite – brak doświadczeń mobilności związanej z dyscypliną, lecz liczne wyjazdy turystyczno-zarobkowe (w pierwszym okresie otwarcia granic w latach przypadających na ich studia – czyli koniec lat 80, początek 90). Natomiast u **Obieżyświatów** wyjazdy zagraniczne są bardzo ważnym elementem, najczęściej są to stypendia programu ERASMUS. W przypadku **Obieżyświatów**, zajmujących się pracą eksperymentalną, właśnie pierwszy kontakt z laboratorium następuje za granicą, co ma podstawowe znaczenie dla ich późniejszej pracy. Grupa **Kontynuatorów** prezentuje zróżnicowane trajektorie poprzedzające stypendium – w części upodobię się do **Pionierów**, a w części do **Obieżyświatów** – wpływ na te różnice wydaje się wywierać dyscyplina – trajektorie reprezentantów nauk przyrodniczych bardziej odpowiadają trajektoriom **Obieżyświatów**, niż trajektorie ich kolegów humanistów (nieliczna próba badacza w zestawieniu ze zróżnicowaniem dziedzin uniemożliwia wyciągnięcie zdecydowanych wniosków, dotyczących różnic w trajektoriach). Bez wahania można powiedzieć, iż zmiany polityczne, a także zmiany dotyczące organizacji studiów wyższych, wyboru przedmiotów, procesu nauczania przyczyniły się do urozmaicenia trajektorii stypendystów. Zmiany polegające na masowym wprowadzeniu zagranicznych programów stypendialnych obejmujących studentów (TEMPUS, ERASMUS) zmodyfikowały także postrzeganie pobytów zagranicznych – dla **Kontynuatorów** był to element wyjątkowy, natomiast dla **Obieżyświatów** jest to pożądanym, aczkolwiek już nie elitarnym etapem w karierze przyszłego badacza. Należy tutaj wspomnieć o nowym elemencie, sygnalizowanym przez stypendystów – nauczycieli akademickich, według których coraz częściej zdolni i zaangażowani studenci wyjeżdżają tuż po ukończeniu studiów do krajów Unii Europejskiej, aby kontynuować studia doktoranckie za granicą. Ta tendencja według niektórych respondentów jest coraz bardziej widoczna i może dotyczyć już studentów z licencjatem. Tak więc z perspektywy ponad dziesięciu lat można zaobserwować istotne zmiany w trajektoriach przyszłych badaczy – wydaje się, iż „przecierają szlaki” specjaliści nauk eksperymentalnych.

11 Ze względu na powyższe argumenty podchodzę z rezerwą do badań ilościowych realizowanych na bazie kwestionariusza.

Do takiej sytuacji przyczyniają się następujące czynniki: wejście Polski do UE i zrównanie praw polskich studentów z europejskimi, bardzo niskie zarobki doktorantów i w wielu przypadkach brak uregulowanego stosunku pracy, małe perspektywy zatrudnienia, reputacja niektórych ośrodków zagranicznych, stosunkowo duża łatwość w znalezieniu możliwości studiowania (nawet poza programami europejskimi) ze względu na dość małą atrakcyjność niektórych dziedzin nauki (fizyka). Należy się liczyć z możliwością, iż Fundacja, ze względu na tego typu masowe zmiany, będzie brała coraz częściej pod uwagę także osoby, które kształciły się dłuższy czas za granicą i nie mają „ściślych związków” z instytucjami polskimi, niemniej jednak biorą pod uwagę ewentualną możliwość pracy w Polsce. Kilku rozmówców wyraziło obawy, że studenci wybitnie zdolni i zmotywowani do pracy naukowej wyjadą jeszcze w trakcie studiów, w celu poprawy jakości warunków bytowych i jakości wykształcenia. Trajektorja stypendystów niewątpliwie stają się coraz bardziej zinternacjonalizowane, należy natomiast dokonać wszelkich starań, aby praca w polskich ośrodkach czy też współpraca z polskimi ośrodkami wpisywała się w ich kariery.

POBYT STYPENDIALNY

Analiza pobytu „na stypendium FNP” została przeprowadzona w oparciu o wybrane problemy, które stanowią podstawowe, a zarazem najciekawsze aspekty niniejszego badania. Stypendium KOLUMB jest bowiem wspólnym doświadczeniem, łączącym wszystkich respondentów, doświadczeniem, które każdy z nich mógłby określić jak jeden z badanych: *z pewnością zmieniające życie, karierę, sposób podchodzenia do nauki, sposób pracy, czy też zainteresowania naukowe*. Tak poważne zmiany są określane jako punkt zwrotny (*turning point*¹²) – jest to wydarzenie, czy też doświadczenie, które wprowadza istotną zmianę i determinuje późniejszy bieg wypadków (w tym przypadku karierę). Po takim doświadczeniu dana osoba zmienia pogląd na wiele podstawowych w jej działalności spraw, w związku z czym modyfikuje przynajmniej część swoich praktyk zawodowych.

Decyzja o wyjeździe

Decyzja o wyjeździe na tzw. post-doka jest wyraźnie zdeterminowana kategorią „pokoleniową” stypendystów – różnica pomiędzy grupą **Pionierów** i **Obieżyświatów** jest znacząca. **Kontynuatorzy** plasują się pomiędzy obiema grupami, przez co stanowią niejako grupę mieszaną, w której występują zachowania typowe dla obu skrajnych kategorii. **Pionierzy** podkreślają, że w momencie ich stypendium zaczęły się wyjazdy na stypendia post-doktoranckie, ale nie były one tak częste jak w okresie, w który są wpisane trajektorie **Obieżyświatów**. Jeden z **Pionierów** wskazał na wyjątkowy w tamtym czasie charakter stypendium FNP: *wyjazdy nie należały do bardzo rozpowszechnionych, ale żeby już ktoś jechał tam gdzie chce – to nie. Takiej możliwości nie było!* [K1M]

Także dla wielu **Kontynuatorów** było to pierwsze doświadczenie z pracą w międzynarodowym ośrodku: *w zasadzie to był mój taki pierwszy kontakt z taką wielką nauką światową – właśnie takie laboratorium jako taki tygiel zupełnie różnych narodowości i ludzi, którzy przyjeżdżają na miesiąc, na dwa, na pół roku, na rok – z całego świata; szef, który ma bardzo dużo kontaktów, i ja byłem chyba jego 80, czy którymś post-dokiem.* [K2M]

12 Turning point – według Anselma Straussa – oznacza takie wydarzenie, po którym dana osoba jest przekonana, iż zaszła przemiana: „już nie jestem taki sam, jak zwykle bywałem” (1959, *Mirrors and Masks*, rozdz. IV).

Pionierzy postrzegają sami siebie odmiennie od dzisiejszych stypendystów, dla których wyjazd na post-doka jest nie tylko pożądanym w ich karierze, ale wręcz oczywisty i konieczny. W pewnych polskich ośrodkach nie można aplikować o posadę bez post-doka za granicą (nawet jeżeli ten wymóg nie jest wpisany w regulamin konkursu, w pewnych dziedzinach nauki kryterium to jest praktykowane przy rekrutacji pracowników naukowych czy naukowo-badawczych). Widać to wyraźnie w odpowiedziach na pytanie, jak się pojawił pomysł na wyjazd, udzielanych przez stypendystów z grupy **Obieżyświatów**. Ich odpowiedzi nie są zróżnicowane, w przeciwieństwie do kategorii **Pionierów**. Jedynie nieliczni z tej ostatniej grupy stwierdzają, iż wyjazd po doktoracie był oczywisty, gdyż ich macierzysty ośrodek, dzięki współpracy międzynarodowej i mobilności szefa, wspierał i zachęcał doktorantów do takich doświadczeń, poprzez wysyłanie tuż po doktoracie najlepszych badaczy na dodatkowy trening za granicę. Jednak w większości przypadków odpowiedź sugeruje, iż decyzja była indywidualną inicjatywą stypendysty (a nie wymogiem instytucjonalnym czy środowiskowym, który wtedy występował tylko sporadycznie): *Po doktoracie stwierdziłem, że to jest najlepszy pomysł, żeby się jeszcze czegoś w świecie dowiedzieć.* [K1M]

W podobny sposób opowiadają o swej decyzji wyjazdu **Kontynuatorzy**: *Właśnie zaraz po doktoracie stwierdziliśmy z żoną, że dobrze byłoby się przewietrzyć. Tzn. nie turystycznie, tylko zobaczyć ludzi przy pracy. Ale tak najbardziej to było dla siebie, żeby cały ten czas poświęcić na pracę naukową, bo my jesteśmy na uniwersytecie i nie cały czas możemy poświęcić na badania. Reszta nam przepada, uczymy dużo, ale zostaje jeszcze trochę administracji, a tam nie dość że nie było studentów, to do tego kompletny brak administracji.* [K2M]

Powyższy fragment stanowi odpowiednie podsumowanie kwestii decyzji o wyjeździe. Młodzi badacze, z pewnym doświadczeniem pracy tuż po doktoracie, nie chcą rezygnować z intensywnej pracy naukowej, dlatego w wyjeździe widzą możliwość „ucieczki” od życia „starego naukowca” pochłoniętego sprawami dydaktycznymi i administracyjnymi, przez co wykonującego tylko sporadycznie badania. Wyjazd wydaje się „wybawieniem” albo też czasowym odsunięciem sytuacji, która jest przez młodych badaczy postrzegana jako „śmierć naukowca”.

Wybór ośrodka czy wybór mentora praktyki i strategie stypendystów

Wybór ośrodka (w świetle zrealizowanych wywiadów) ukazuje się *post factum* jako bardzo istotna decyzja. Przebiegał jako swoisty proces, który w zależności od osoby, dyscypliny i kontekstu, dokonywał się w odmienny sposób. Poniższy paragraf opisuje rozmaite sposoby wyboru miejsca, dokonywane przez stypendystów bądź ich szefów oraz inne osoby, czy też po prostu sposoby wyboru będące efektem kompleksowych zdarzeń, które w konsekwencji powodowały taki, a nie inny wybór. Interesującym wydaje się wykształcenie swoistej strategii, która charakteryzuje **Obieżyświatów**.

Najczęściej podawanym argumentem wyboru danego miejsca stypendium jest ten, który pokrywa się z wymaganiami Fundacji – należy jechać do bardzo dobrego ośrodka. Taki też powód dominuje w wyborach stypendystów. *To był najlepszy ośrodek w Europie, który pracował w tej dziedzinie i posiadał właśnie to rzadkie połączenie pomiędzy tym typem badań i ich zastosowaniem w tym sektorze. Dlatego ich wybrałam.* [K1K]

Jeżeli tylko wybór ośrodka nie zależy od szefa placówki macierzystej, czy też nie jest decyzją wyjazdu do „zaprzyjawnionej placówki”, stypendyści dokonują selekcji w momencie poszukiwania miejsca na stypendium. Spędzając dużo czasu na poszukiwaniach w Internecie, czy też przypominając sobie cenne publikacje, starają się zebrać jak najwięcej informacji dotyczących kilku miejsc, aby wybrać z nich te, do których ich zdaniem warto pojechać. Na pierwszym miejscu zdecydowanie podawane są powody merytoryczne, ale zdarzają się też wyjątki, polegające na wyborach, które ze względu na problem pogodzenia kariery dwóch badaczy (małżonków – dwóch respondentów w tej sytuacji) są znacznie bardziej skomplikowane: *Wybór był trudny, bo dla żony i dla mnie musieliśmy znaleźć pracę. Po pierwsze to był M, bo to był bardzo duży ośrodek, a poza tym, myśmy mieli z nimi współpracę, więc było to jakieś naturalne – poza tym my jesteśmy frankofilami, więc był ten czynnik socjologiczny.* [K2M]

Powyższy cytat ilustruje wielostopniowość decyzji i złożoność argumentacji. Wybór ośrodka, ściśle uzasadniany sprawami merytorycznymi, dotyczy np. wyposażenia laboratorium, prowadzenia rzadkich badań, związanych z wąską specjalnością, a przede wszystkim – jak to się okazuje w trakcie dyskusji – osobą szefa, czy też reputacją ośrodka czy prężnością wydziału. Analogicznie do procesów decyzyjnych mających miejsce w poprzednich etapach edukacji, występują tu zbliżone dwa typy czynników determinujących

trajektorię naukowca – instytucjonalno-merytoryczne i personalne. Bardzo rzadko (częściej humaniści) stypendyści mówią o kulturze miejsca, do którego się udają, w szerszym tego słowa znaczeniu. Atrakcyjność miejsca pod względem klimatycznym czy turystycznym nie wydaje się tutaj odgrywać dużej roli, natomiast niektórzy stypendyści (najczęściej z grupy **Obieżyświatów**) *a priori* wykluczali wyjazd do USA lub do innych krajów pozaeuropejskich. Rzadko wymieniane są powody finansowe jako motywacja do wyjazdu – nie wspomniano o zmniejszeniu się atrakcyjności USA w kontekście spadku wartości dolara, natomiast podkreślano (zwłaszcza najmłodszy stypendyści), iż ograniczenie środków na naukę w USA (głównie w instytucji takiej jak NIH) spowoduje dodatkowe trudności, które mogą wpływać niekorzystnie na rozwój ich dalszych planów po-stypendialnych (np. możliwość przedłużenia pobytu). Tego typu czynniki stanowią trzecią kategorię – kategorię czynników zewnętrznych (klimat, kultura, polityka danego kraju, biurokracja tam występująca czy finanse).

Pośród stypendystów (a także innych naukowców polskich, z którymi przeprowadzałam wywiady) nie spotkałam typów motywacji, który cechuje np. naukowców francuskich, wyraźnie preferujących realizację kontraktów post-dok w Europie, w celu zbudowania „europejskiego networku” i zarazem uzyskania łatwiejszego dostępu do cennych środków europejskich. Czynnikiem wykluczającym wyjazd na stypendium do USA przytaczanym raczej wyjątkowo przez stypendystów jest zbyt duża odległość geograficzna (separacja z rodziną w Polsce – czynnik rodzinny), czy też, częściej, brak dobrych ośrodków w dziedzinie kandydata (humaniści) na kontynencie północnoamerykańskim (czynnik instytucjonalno-merytoryczny). Jedynie dwie osoby wymieniły zbyt dużą odmienną kulturę jako czynnik negatywny eliminujący możliwość wyjazdu do Stanów Zjednoczonych i – w konsekwencji – determinujący wybór europejskiego ośrodka.

Niniejsze badanie wskazuje, iż najważniejszym czynnikiem determinującym wybór miejsca stypendium jest czynnik personalny. Wielu kandydatów wybrało ośrodek, w którym pracowały i czasowo przebywały osoby z macierzystego zespołu. **Klasyycznym przykładem takiej konfiguracji jest figura szefa zespołu wysyłającego swojego świeżo wypromowanego doktora w miejsce, w którym on sam przebywał lub/i z którym współpracuje. W tym przypadku nie jest poprawne postrzeganie tego typu mobilności jako „mniejszej mobilności” czy też „mniej wartościowej mobilności”. Wypracowanie sieci współpracy,**

tak samo jak jej późniejsze utrzymanie, jest istotnym warunkiem postępów w nauce, więc stypendysta, który jedzie w „znajome miejsce”, staje się częścią łańcucha spajającego oba zespoły. Zdobywane latami zaufanie co do nie tylko merytorycznej, ale także społecznej jakości pracy zespołu partnerskiego (np. podobne podejście etyczne umożliwiające nieograniczony przekaz informacji, ponieważ nie ma wówczas obaw o „kradzież pomysłu czy wyników”) jest tutaj podstawowym warunkiem, który umożliwia optymalizację pracy. Ważnym elementem tej optymalizacji jest możliwość ograniczenia czasu poświęconego na wdrażanie się do nowej specjalizacji, nowego zespołu, nowych technik i nowego otoczenia. Jeżeli stypendysta „jedzie do miejsca, o którym dużo słyszał”, do osób, które bądź zna bezpośrednio, bądź z którymi jego szef współpracował, a ekipa przyjmująca otrzymała rekomendacje od osób znanych bezpośrednio przez gospodarzy, nawiązanie relacji następuje bardzo szybko i „wejście” do nowej ekipy jest wówczas o wiele łatwiejsze. Nie zawsze stypendyści udają się w miejsce dobrze znane swojemu szefowi – czasami wybór ośrodka determinuje zmiana tematu. Natomiast do częstych sytuacji należy wybór miejsca poleconego przez dotychczasowego partnera lub przez osobę pracującą w macierzystej instytucji (ale nie w tym samym laboratorium). Kilka osób zdecydowało o ośrodku po konferencji i spotkaniu z osobami, które reprezentowały zespół docelowy.

Mówiąc o ośrodku, wykorzystuję tutaj terminologię FNP, która jest używana przez moich respondentów. Natomiast o wiele właściwszym byłoby używanie formy „jedzie się do pracy u...(nazwisko)”, stypendyści bowiem, niezależnie od grupy, zwracają uwagę na fakt, iż najczęściej wybiera się osobę (do której się jedzie, by właśnie z nią współpracować, od niej się czegoś nauczyć), a nie ośrodek.

Wybór miejsca pobytu przez Internet pociąga jednak za sobą większe ryzyko niż wyjazd do „zaprzyjżnionego”, czy też „współpracującego laboratorium”. Specyfika pracy naukowej, zwłaszcza w dziedzinach, w których badania opierają się na pracy zespołowej, polega na dostosowaniu się nowicjusza do zespołu. Niesłuchanie złożoną sprawą jest proces nazywany „wejściem w grupę” czy też „integracją labu” (zob. dalej), dlatego wyjazd w nieznaną miejscę motywowany jedynie wymienionymi publikacjami docelowej ekipy może okazać się fiaskiem. W badanej grupie jedna z osób znalazła się właśnie w takiej sytuacji; zapraszający gospodarz okazał się mieć bardzo specyficzny sposób bycia, który kompletnie uniemożliwiał, zdaniem mojego rozmówcy, jakąkolwiek pracę. Dodatkowym aspek-

tem utrudniającym rozwiązanie tej trudnej sytuacji był fakt, iż zapraszający pochodził z innej kultury (azjatyckiej); ten respondent jako jedyny określił swe stypendium jako porażkę.

Kolejny uczestnik, który posiadał już doświadczenie pracy w zachodnioeuropejskiej ekipie, opisał odmienny sposób wyboru miejsca stypendium. *Jeden chłopak od nas wrócił właśnie także ze stypendium FNP w Z i opowiadał o tym, w jaki sposób działa amerykańska nauka, i to mi się wydawało interesujące, bo ja nie miałem własnego obrazu na ten temat – wiem jak było w N [kraj europejski], ale nie wiedziałem, jak jest gdzie indziej. On powiedział, że jest całkiem inny system myślenia, wartościowania – polegający między innymi na tym, że tam jak ktoś ma jakieś wyniki, to są dla niego pieniądze na badania. I to mi się spodobało, bo ja, pomimo tego że publikowałem będąc jeszcze tutaj w Polsce, to nigdy nic nie miałem; ale nie chciałem wyjeżdżać za bardzo szybko po doktoracie. To jest jedna rzecz. Z drugiej strony zatrudniony byłem w X na takim dziwnym etacie asystenta – zarabiałem tyle co sprzątacze lub portier, mniej więcej tyle samo co stypendium doktoranckie. Aby przejść na stanowisko adiunkta, bo przecież miałem już doktorat, ale oni jakby nie uznali tego doktoratu, to powiedzieli mi, że muszę wyjechać za granicę na jakiś dłuższy pobyt. Tak naprawdę nie był to formalny wymóg, a raczej taki, który mógłby odroczyć to przeniesienie mnie z etatu na etat. Akurat mnie pasował ten wyjazd, więc złożyłem podanie w Fundacji [promotor i kolega z zakładu są także stypendystami FNP programu KOLUMB]. (...) Szukałem najlepszych ludzi i najlepszych miejsc w mojej dziedzinie. Wiem, że brzmi to jakoś dziwnie, ale szukałem dojścia do najlepszych ludzi, do najlepszego poziomu. Chciałem zobaczyć, jak pracują najlepsi w najlepszym laboratorium, najbardziej cytowani, jak wygląda w ogóle między nimi komunikacja, jak wyglądają spotkania grupy, jak wygląda nauka – taka na takim dużym światowym poziomie. (...) Ja nigdy jego [zapraszającego] przed stypendium nie spotkałem, napisałem maila z prośbą o przyjęcie do grupy, z wiadomością, że mam własne finansowanie i on się zgodził.* [K3M]

Zobaczyć, jak się pracuje na światowym poziomie – takie hasło przyświeca wielu stypendystom, którzy, jak to często podkreślają, „nie mają nic do stracenia” i „ryzykują” posyłając propozycje w najbardziej prestiżowe miejsca z prośbą o przyjęcie do „najlepszego na świecie zespołu”. W wielu przypadkach ze zdziwieniem przyjmują pozytywną odpowiedź, co może świadczyć o braku wiary w siebie, we własne możliwości, a także – cecha charakterystyczna zwłaszcza u **Pionierów** – w jakość wykształcenia zdobytego w Polsce.

Droga do docelowego miejsca stypendium może być długa i prowadzić przez wiele etapów wymagających podejmowania różnorodnych decyzji. Czasami bywa tak, że stypendysta, zanim trafi do tego „najważniejszego” dla niego miejsca, przechodzi przez wiele etapów przejściowych. Szczególnie trudna jest sytuacja osób, które nie posiadają mentora (osoby w macierzystym ośrodku, która zagwarantowałaby jakość pracy kandydata) i muszą niejako udowodniać swój profesjonalny poziom w pierwszym okresie po przyjeździe, aby móc uczestniczyć w dalszych pracach badawczych¹³. Taka sytuacja była częściej udziałem **Pionierów** niż **Obieżyświatów**; promotorzy tych ostatnich najczęściej sami byli stypendystami w placówkach międzynarodowych (kilku nawet to beneficjenci pierwszych edycji programu KOLUMB).

Posiadanie mentora jest jednym z najczęściej poruszanych w wywiadach problemów – nie chodzi tutaj jedynie o mentora jako znaczącego innego (*Significant Other*, A. Strauss, 1959) – wzorzec potrzebny do naśladowania. Ta kwestia jedynie w subtelny sposób przejawia się w nielicznych wywiadach. Chodzi tutaj raczej o osobę wspierającą karierę, osobę znaczącą w trajektorii kariery – inicjatora, który zapozna młodego badacza nie tylko z tajnikami dyscypliny, ale będzie w stanie wprowadzić nowicjusza w środowisko międzynarodowe. W kolejnym fragmencie wywiadu respondentka przytacza kilka czynników, które zaważyły na jej wyborze; poszukiwanie mentora jest ukazane jako najważniejszy, aczkolwiek wymienia ona także inne elementy, o których rzadziej wspominają stypendyści, np. kontekst polityczno-historyczny w momencie poprzedzającym wyjazd. Polityczny kontekst połączenia Europy wpłynął na rozszerzenie zainteresowań tych humanistów, którzy dotychczas zajmowali się tylko polskimi zagadnieniami. Pobyt zagraniczny w ośrodkach europejskich jawi się jako najlepsza możliwość dla badań w dziedzinach bezpośrednio powiązanych z powstaniem Unii Europejskiej. *Nikt się na tym nie znał tutaj w Polsce, a wiadomo było, że to się stanie ważne. (...) Kiedy już miałam stabilną pozycję, bo byłam już zatrudniona w dwóch instytucjach, to kolega mi powiedział, że jest coś takiego jak Kolumb, to wiedziałam wtedy, że po pierwsze, fajnie byłoby zobaczyć inny świat*

13 Oczywiście nowa osoba w ekipie zawsze przechodzi przez okres testów sprawności i przydatności, są one jednak odmienne, jeżeli jest się rekomendowanym stypendystą czy anonimową osobą wykształconą w postrzeganym jako prowincjonalny ośrodek w Europie (tak postrzegane są w większości przypadków polskie ośrodki kształcące naukowców przez osoby, dla których odzwierciedleniem poziomu nauczania jest światowa lista rankingowa uniwersytetów).

naukowy, po drugie, pojechać i zobaczyć, co ludzie myślą, mówią i jak to robią, bo już wtedy zaczynałam już widzieć ograniczenie tego mojego środowiska. Może tak jasno tego wtedy sobie nie uświadamiałam jak teraz, ale już wtedy czułam, że nie mam się tu od kogo uczyć, tak jak oni często mówią o mistrzach w Fundacji. Ale ja nie miałam tutaj takiego mistrza, nie miałam się od kogo uczyć. (...) Ja nie miałam takich mistrzów.

Poszukiwanie mistrza, o którym opowiada respondentka, stanowi jeden z kluczowych elementów wielu decyzji wyjazdowych. Nawet jeżeli stypendyści nie zawsze podkreślają znaczenie, jakie ma dla nich mentor, to w trakcie dłuższej rozmowy aspekt ten wyłania się wyraźnie – jako źródło sukcesów i zadowolenia ze spełnionych oczekiwań, czy też rozczarowań i przyczyn porażek. Ta kwestia zostanie omówiona w podrozdziale poświęconym relacji zapraszającego ze stypendystą.

Dominujące podejście – aktualne strategie Obieżyświatów

Najmłodsze pokolenie stypendystów, nazywane **Obieżyświatami**, posiada wiedzę i narzędzia zdobyte w trakcie uprzednich pobytów w zagranicznych zespołach badawczych, co umożliwia im wybór odpowiedniego miejsca stypendium, redukując do minimum ryzyko niepowodzenia¹⁴. O wyjeździe myśli się wiele miesięcy przed otrzymaniem doktoratu; z badań zdecydowanie wynika, iż w porównaniu do **Pionierów**, **Obieżyświaty** przygotowują się do wyjazdu o wiele wcześniej. Wyjazd za granicę po doktoracie jest oczywistością dla osób, które zdecydowały się na realizację swojej kariery w nauce. Kiedy już data tego ważnego egzaminu jest ustalona, wówczas odpowiada się na oferty wyselekcjonowane w Internecie.

Jakie elementy decydują o wysłaniu odpowiedzi na ofertę? Oto fragment nieformalnej rozmowy z młodym badaczem: *Póki co, to jest strategiczne myślenie, na razie myślę taktycznie, to znaczy o tym doktoracie. (...) Ale już się rozglądam, gdzie chcę wyjechać i koresponduję. Na zasadzie: rozglądam się na zasadzie ,top 20', nie chcę jechać do jakiegoś tam Kentucky, bo to*

14 Nie rozwijam tutaj kwestii będącej tematem mojego artykułu „Kształtowanie tożsamości „międzynarodowego badacza”, w której analizowany jest proces zmiany tożsamości zawodowej młodego badacza, który dzięki doświadczeniu pracy w międzynarodowym laboratorium nabywa wiary w siebie i konkretnej wiedzy, co umożliwia integrację międzynarodowego zespołu (Wagner, 2009a). Bez takiej przemiany stosowanie wyżej opisanej strategii jest niemożliwe.

jest, myślę, bez sensu. Kilka miesięcy później na pytanie o wybór miejsca przyszły stypendysta odpowiedział: *Nie miałem od wszystkich odpowiedzi. Była też ciekawa propozycja, ale trzeba było już, a ja muszę tutaj skończyć moje sprawy. Powiedzmy, że teraz bardziej pogłębiam, niż poszerzam moje przygotowania. Kolejne dwa miesiące minęły i zapadła decyzja: Wybrałem, powiedzmy, takie nie zaraz pierwsze miejsce, do którego chciałem pojechać, ale jest to świetne miejsce, wielki instytut, świetna ekipa, super możliwości, no i znają tutaj ludzie od nas tamten ośrodek, bo kilkoro ich tam było; jest tam paru Polaków, no i znam też kogoś z tego labu, więc będzie dobrze; ach, i okolica jest ciekawa.* [K3M]

Cały ten proces trwał prawie rok, choć czasami może trwać nawet dłużej. Może być nie tyle osobną inicjatywą, ale działaniem ściśle wynikającym z uprzednich projektów, wpisującym się w całą karierę – stypendium jest po prostu wykorzystaniem tej a nie innej możliwości w celu kontynuacji mobilnej ścieżki zawodowej. Jedzie się do osoby, która np. w trakcie poprzedniego pobytu za granicą była bezpośrednim szefem skromniejszego projektu, a następnie otrzymała swój własny zespół z dużymi środkami – stała się szefem laboratorium w znanym ośrodku. Dodatkowo brane pod uwagę są atrakcyjność projektu i jego potencjał publikacyjny.

Wybór ośrodka to dla **Obieżyświatów** przede wszystkim możliwość wykonania projektu i liczącej się publikacji. W kolejnym fragmencie wywiadu można odczytać, co przez termin „licząca się publikacja” rozumieją respondenci. Cytowany fragment wywiadu ilustruje często wskazywaną przez respondentów różnicę pomiędzy polskim a „międzynarodowym” podejściem do publikacji.

„IW – Na karierę członka elity pracuje wiele nazwisk schowanych pod jednym nazwiskiem?

Teraz to w każdym takim dużym piśmie naukowym to pod każdym artykułem istnieje cały sztab ludzi. (...) kilku jest uznanych za właściwych autorów, tych pierwszych, którzy mają napisane, kto jest odpowiedzialny za równy wkład do tej publikacji i ostatni, jako szef, który jest korespondencyjny; i to też ważne jest i trzeba strasznie uważać. Trzeba powiedzieć ludziom, którzy jadą na Kolumba, żeby się nie wkopali, że będą małą mróweczką a potem, na koniec, będą mieli papier w 'Nature', gdzie trzeba będzie wykonać Ctrl + F, żeby znaleźć ich nazwisko. I tego nie mogą użyć do żadnej listy publikacji, jak się potem starają gdzieś o pracę... nie wiem, może w Polsce 'na bezrybiu i rak ryba', to to inaczej wygląda, ale gdzieś na Zachodzie, coś takiego nie liczy się – ważny jest tylko pierwszy autor. [K3M]

Poruszone w tym fragmencie problemy są w karierze badacza kluczowe. Zwłaszcza w naukach, które opierają się na pracy zespołowej. Publikacje i kwestia autorstwa są częstym powodem konfliktów i negocjacji pomiędzy współpracownikami. Wyjazd do znajomego ośrodka ogranicza prawdopodobieństwo „zmarowania stypendium”, czyli stania się „mrówką”, która będzie jedną z osób pracujących na rzecz innych naukowców, bez uwzględnienia (lub ze zminimalizowanym uwzględnieniem) jego udziału. Istotne jest też zastosowanie przez rozmówcę formy „porady” dla przyszłych stypendystów, wskazujące na docenienie wagi przekazu informacji, a także tego, co młodzi badacze nazywają *networking* (sieci wsparcia i współpracy), czego im czasami brakuje w środowisku polskim¹⁵. Tak więc, jak wynika z powyższych przykładów, wiele czynników oddziaływujących latami może w istotny sposób wpływać na decyzję wyboru ośrodka. Wybór ośrodka jako miejsca pracy **osób (mentora i członków ekipy)**, z którymi stypendysta pragnie współpracować, jest trudną i złożoną decyzją. Wielu respondentów zwracało uwagę na fakt, iż sama lista publikacji, ciekawe artykuły czy cytowania nie są wystarczającymi elementami, aby zdecydować się na wyjazd i realizację stypendium post-doktoranckiego. Większość z nich podkreśliła, iż należy otrzymać o wiele więcej informacji dotyczących funkcjonowania ekipy, liczby członków zespołu, w miarę możliwości również sposobu ich pracy. Najbardziej optymalnym wydaje się nie tylko osobisty kontakt z szefem lub/i innymi członkami zespołu, w trakcie konferencji, ale „próbny” krótki pobyt, który w miarę możliwości zredukowałby do minimum prawdopodobieństwo porażki, które trudno wykluczyć¹⁶.

Pobyt

Całościowa analiza wielomiesięcznego doświadczenia pracy w bardzo dobrym zespole, w innym kraju, nad ciekawymi projektami w wielu różnych dziedzinach uprawianych przez respondentów, przekracza ramy niniejszego raportu. Niemniej jednak zostały wyselekcjonowane najważniejsze czynniki wpływające na jakość pobytu. Sytuacje poniżej opisane mają na celu przybliżenie tego specyficznego doświadczenia, którym jest stypendium. Stanowi ono podstawę

15 Respondenci kilkakrotnie zwrócili uwagę na fakt, iż wywiad w ramach niniejszego badania jest dla nich właśnie doskonałą okazją do wymiany informacji i przekazania cennych doświadczeń i przemyśleń.

16 Więcej o optymalnym doborze ekipy przyjmującej w następnej części poświęconej pobytowi i bilansowi stypendium.

do nakreślenia trajektorii stypendysty programu KOLUMB – która, ujmując problem szerzej, może być traktowana jako trajektoria badacza działającego w środowisku międzynarodowym.

Pierwsze dni stypendium bywają trudne – większość stypendystów jest po raz pierwszy w danym kraju i nigdy nie pracowała z osobą zapraszającą ani z członkami jego ekipy¹⁷. Nie będę jednak poświęcać tutaj wiele miejsca na porównanie tego doświadczenia ze zjawiskiem tzw. szoku kulturowego. Szok kulturowy dotyczy osób, które zmieniły miejsce pobytu i w trakcie czteroetapowego procesu, dostosowują się do życia w nowych, najczęściej odmiennych kulturowo, warunkach. Kolejne etapy tego procesu to:

- a) miesiąc miodowy,
- b) kryzys,
- c) negocjacje,
- d) wszystko jest OK (Kalervo Oberg, 1960).

Wiele relacji z pobytu odpowiada właśnie tym etapom teoretycznym, niemniej jednak, ze względu na temporalne zróżnicowanie przebiegu tego procesu i fakt, iż nie każdego migranta dotyka szok kulturowy, a także fakt, iż stypendyści w większości nie są imigrantami (badania, które pozwoliły opracować teorię dotyczącą tego zjawiska, zostały dokonane na imigrantach), nie zastosuję tego konceptu do analizy ich pobytu. Przywołanie go ma na celu wskazanie, iż do specyficznych dla naukowców i ich zawodowej sytuacji aspektów dołączają elementy ogólniejsze, związane z sytuacją migranta, a polegające na umiejętności życia i funkcjonowania w odmiennej kulturze. Stypendyści muszą więc sobie radzić z podwójnym wyzwaniem:

- a) realizacją swoich ambitnych zamierzeń zawodowych w wyśmienitym ośrodku,
- b) typowym dla migrantów dostosowaniem się do życia w „nowym” społeczeństwie.

Adaptacja

Doświadczenie pierwszych dni czy tygodni jest często dokładnie opisywane przez respondentów, niezależnie od grupy, czyli od czasu, jaki upłynął od momentu wyjazdu na stypendium.

Na początku było bardzo ciężko, no bo to było wszystko nowe: nowe środowisko, narzędzia, czysto technicznie – to jest jednak miejsce bardzo zaawanso-

wane i po prostu musiałem się dużo nauczyć. Na początku to się trochę borykałem z innym sposobem pracy, z taką trochę koniecznością przebijania się, walki o swoje... może trochę tak. Mnie się już wydawało, że ja tam miałem jakieś publikacje, osiągnięcia, a tam – gdzie tam! Zaczynałem jak student. (...) W praktyce to chodziło o to, że były cztery mierniki i kto tam przyszedł i, że tak powiem, zgarnął dla siebie i przypilnował, żeby mu ktoś przez noc nie wszedł, to miał dostęp. To były niby takie proste rzeczy, ale nie dla mnie po takich naprawdę rutynowych badaniach, jakie robiłem w Polsce, gdzie ludzie przez 20 lat robili to samo, na tym samym zestawie, na tym samym sprzęcie – no i robili jakieś tam publikacje. A tutaj to był taki ferment – na dobre i na złe. (...) Ale miałem świetnego szefa – on już teraz jest na emeryturze – wtedy był po pięćdziesiątce, z bardzo dużym autorytetem i naukowo, i jako człowiek, on mi tam pomagał, nie tak żeby mnie wyręczać, ale szczególnie w takich rzeczach organizacyjnych. Na podstawie powyższego fragmentu, który jest przykładem opisu typowej sytuacji w pierwszych miesiącach po przyjeździe, można wyodrębnić następujące elementy wchodzące w skład procesu adaptacyjnego młodego naukowca. Po pierwsze – konsekwencją wyboru wyśmienitego ośrodka jest konieczność dostosowania poziomu wiedzy do powszechnie obowiązującego w danym miejscu. W większości przypadków chodzi tutaj o stopień zaawansowania w danej dziedzinie, czasami jednak dotyczy to innych aspektów wiedzy, jak np. inny sposób interpretacji danych, odmienny sposób komunikacji naukowej. Nie we wszystkich przypadkach chodzi więc o „pójście w górę”, czasami chodzi o inną perspektywę czy o rozszerzenie zasobu wiedzy w innym kierunku. Właśnie ta niejako jakościowa, a nie ilościowa różnica w aspekcie posiadanej wiedzy przysparza wiele dodatkowej pracy. Jak mówią respondenci, przystosowanie się, czy też „przestawienie się” z rutynowych na realizację nierutynowych badań jest przykładem takiej zmiany.

Kolejna zmiana dotyczy „nastawienia do publikacji” – nie chodzi tutaj o publikowanie jak największej liczby artykułów, ale świetnych prac w renomowanych pismach.

Olbrzymią niespodzianką dla osób, przyzwyczajonych do tego, iż w macierzystej placówce mieli nieograniczony dostęp do posiadanych przez zakład instrumentów, jest sytuacja, w której należy zabiegać o dostęp do sprzętu. Renomowane ośrodki przyciągają licznych stypendystów, więc często dostęp do sprzętu, nawet tego, który jest na wyłączność zakładu zapraszającego (na ogół dysponującego dużymi środkami), jest trudny. „Bić się o swoje” – oznacza specy-

¹⁷ Uprzednie doświadczenia mobilności, zgodnie z przedstawionym w poprzednim rozdziale materiałem, dotyczyły pobytów krótszych, projektów skromniejszych (w ramach doktoratu, a nie post-dok) i na ogół nie obejmujących nadzoru nad młodszymi pracownikami (co często się praktykuje w ramach kontraktów post-dok).

ficzną postawę, na którą nie wszyscy są przygotowani. Stypendysta z grupy **Kontynuatorów** podsumował tę sytuację w następujący sposób: *Na nas nikt tam przecież nie czeka. Trzeba samemu sobie wyrobić własne miejsce. My tam przyjeżdżamy z własnymi projektami, planami, myśląc, że wszyscy przyjmą nas z otwartymi ramionami, a wcale tak nie jest.* [K2M]

Przyjazd do miejsca, gdzie nie jest się specjalnie oczekiwany, jest sytuacją często opisywaną przez stypendystów jadących do dużych zespołów, które cieszą się światową sławą. Natomiast stypendyści wyjeżdżający z małych ośrodków, które nie mają tradycji wymiany międzynarodowej, czy też te osoby, które nie mają za sobą doświadczeń pracy za granicą (brak wczesnej mobilności) cechuje „kompleks polskiego doktora”, jak nazywają to zjawisko.

Oczywiście, że wyjechałem z Polski z kompleksem. To jest taka moja ulubiona historia: jak tylko przyjechałem do H, to chciałem poznać poziom doktorantów. Wziąłem do ręki taką pierwszą z brzegu z półki publikację doktoranta i patrzę na jego listę dotychczasowych publikacji, a tu jedna, druga i trzecia w dobrych miejscach, wszystkie cytowane, taki człowiek przed doktoratem to miał kilkanaście publikacji, i to mnie zdeprymowało. A teraz to opowiadam jako dowcip, bo okazało się później, że to był geniusz i został profesorem na Cornell przed ukończeniem trzydziestego roku życia. Na post-doku był na Harvardzie i potem zaraz dostał profesurę – absolutnie genialny człowiek! A ja myślałem, że oni tacy są wszyscy – postawiłem poprzeczkę dość wysoko! [K2M]

Przeświadczenie o niejako „cywilizacyjnym” opóźnieniu nauki praktykowanej w Polsce, jej „zaściankowości” czy „bardzo kiepskim poziomie” było przed wyjazdem powszechne wśród **Pionierów**, a wydaje się natomiast kompletnie zanikać u **Obieżyświatów**. Ma to z pewnością swoje źródło w tym, iż pozbycie się kompleksu towarzyszy pierwszemu pobytowi za granicą – a dokładnie inicjacji w międzynarodowym środowisku i obyciu z nim. Jest to pierwszy znaczący czynnik, który niejako rozpoczyna proces stawania się badaczem, pracującym w środowisku międzynarodowym. Należy też przyznać, iż posiadanie owego kompleksu jest powiązane ze specyfiką danej dziedziny – w tych dziedzinach, w których polskie „szkoły” są znane w świecie, tego typu postrzegania własnej wiedzy i umiejętności jako cechy grupowej (dotyczącej grupy – „naukowcy w Polsce”) nie istnieją. Wszystkie relacje opisujące proces dokonywania przemian oraz opisujące proces, nazwijmy to „pozbywania się kompleksów”, dostarczają cennych informacji na temat postrzegania

„nauki polskiej” i „nauki międzynarodowej” przez respondentów (takiej kategoryzacji poświęcony jest obszerny fragment w czwartym rozdziale raportu).

Nie zawsze respondenci mówią dosłownie o kompleksie w stosunku do posiadanej wiedzy i wykształcenia otrzymanego w Polsce. Za to większość stypendystów należących do **Pionierów** i **Kontynuatorów** mówi o poczuciu odmienności, wynikającym z doświadczeń historyczno-pokoleniowych, które przypadły na okres przedtransformacyjny. Kontekst historyczno-polityczny sprawia, iż dostosowanie się do społeczeństwa (w sensie szerszym niż ekipa współpracująca) jest trudne: *A poza tym tam ludzie są inni – w labie, sąsiedzi dookoła – po prostu są inni, mają inne problemy i jest ciężko nawiązać jakiegokolwiek kontakt. Oni żyją duperelami z naszego punktu widzenia, a oni naszych problemów w ogóle nie rozumieją. Ja jestem z takiego pokolenia, które trochę wyrosło w komunie, potem przeszło przez stan wojenny, bo ja jeszcze to pamiętam; my mamy takie doświadczenia, jakich oni nigdy tam nie będą mieć. Być może teraz, kiedy ludzie wyjeżdżają, to jest taki sam świat – lekki, komercyjny, praca itd. Ale ja byłem jeszcze z poprzedniego pokolenia i czułem taką inność.*

Rzeczywiście, tego typu wypowiedzi nie są już spotykane pośród przedstawicieli **Obieżyświatów**. Najmłodsze pokolenie jest podobne do swoich rówieśników zachodnioeuropejskich i aklimatyzacja w nowym świecie dotyczy bardziej sfery profesjonalnej, czy też kulturowej (etniczna odmiennosc), niż odnalezienia się w świecie wartości nieznanymi społeczeństwu polskiemu. Chodzi o wartości typowe dla wysoko uprzemysłowionych społeczeństw, społeczeństw mocno ukierunkowanych na pracę, karierę zawodową i konsumpcję, przy drugoplanowym, czy też odmiennym sposobie traktowania kwestii rodziny. Takie poczucie obcości w kraju pobytu przyczynia się z pewnością do decyzji powrotu do kraju – niemożność poczucia się „u siebie” uniemożliwia nie tylko plany osiedlenia, ale nawet przedłużenia pobytu o kilka miesięcy.

Problem dobrej znajomości języka, zwłaszcza w przypadku stypendystów, którzy nie wyjechali do krajów angielskojęzycznych, jest także podawany jako przeszkoda w asymilacji, zwłaszcza w początkowym okresie pobytu. Stypendyści przebywający we Francji, Niemczech, czy też krajach skandynawskich, opisują poczucie ograniczenia brakiem możliwości posługiwania się danym językiem na wysokim poziomie. Dla osób wykształconych niewystarczający, ich zdaniem, poziom posługiwania się danym językiem jest przeszkodą w uzyskaniu dobrego samopoczu-

cia oraz w pełnym korzystaniu z życia intelektualnego i kulturalnego w nowym miejscu. O ile brak znajomości danego języka nie wydaje się być ograniczeniem w pracy (gdzie członkowie ekip międzynarodowych posługują się na co dzień językiem angielskim), o tyle w kontaktach towarzyskich, czy też korzystaniu z kultury danego kraju – jest to niesłychanie istotna bariera. Ten aspekt niewątpliwie wzmacnia poczucie „nie bycia u siebie”, przez co przyczynia się do decyzji o powrocie.

W przypadku stypendystów pracujących w Stanach Zjednoczonych sytuacja jest zróżnicowana. Niektórzy czują się tam „cudzoziemcami” ze względu na różnice kulturowe i nie wyobrażają sobie dłuższego pobytu. Inni natomiast podkreślają, iż *w Ameryce każdy pracujący jest postrzegany jako nowy imigrant i wysokich specjalistów się ceni*, więc taka postawa sprawia, iż u pewnych stypendystów następuje szybka asymilacja i poczucie „bycia u siebie”. Te osoby podkreślają, iż w porównaniu z krajami europejskimi właśnie z tego powodu Stany Zjednoczone są atrakcyjne dla młodych naukowców.

Zdecydowana większość respondentów wskazuje na okres sześciu miesięcy jako na czas adaptacji do nowego miejsca pracy (nie było konkretnego pytania, ale większość respondentów spontanicznie formułowała taką opinię).

Jedną z najważniejszych kwestii decydujących o jakości współpracy naukowej jest **zaufanie**. Ten problem pojawia się wielokrotnie w wypowiedziach stypendystów. Zdobyćcie bezgranicznego zaufania jest w na ogół kwestią czasu. Bezpośrednie, tzw. silne, rekomendacje (pochodzące od osób, które są znane bezpośrednio zapraszającemu i ma on do nich zaufanie), pozwalają skrócić okres budowania takiej więzi. Stąd też, jak już uprzednio wspominałam, wyjazd do zaprzyjaźnionego ośrodka nie jest „pójściem na łatwiznę” czy wyborem świadczącym o mniejszej mobilności – jest to strategia mająca na celu zminimalizowanie czasu „straconego” na budowanie wzajemnego zaufania i optymalizację wyników współpracy naukowej¹⁸.

W przypadku krótkich pobytów można się zastanawiać, czy stypendyści rzeczywiście mogli pracować w optymalnych warunkach, skoro ten czas upłynął im na adaptacji? Zwłaszcza gdy stypendysta na początku otrzymuje do wykonania pracę nie związaną bez-

pośrednio z projektem (często właśnie z braku „silnej” rekomendacji).

Pierwsze miesiące pobytu wpływają więc na adaptacji do nowych warunków życia i pracy, na budowaniu zaufania, a także na dopasowaniu oczekiwań obu stron. Dane pochodzące z wywiadów dotyczą jednej strony tego problemu – perspektywy stypendystów. Poświęcając uwagę tylko tej perspektywie należy zaznaczyć, iż obie strony „dopasowują” swe oczekiwania – jest to proces negocjacyjny, w trakcie którego zostają opracowane i zaakceptowane reguły współpracy.

Dopasowanie oczekiwań

Kolejnym problemem, który napotykać czasami stypendyści, jest rozbieżność pomiędzy ich oczekiwaniami, a tym co spotykają po przyjeździe. Nie chodzi tutaj o sprzęt, lecz o realizację ich zamierzeń, które były na ogół dosyć jasno sprecyzowane przed wyjazdem. Bardzo ważnym aspektem jest tutaj fakt „jechać z własnymi pieniędzmi”. Wszyscy stypendyści podkreślają, że stypendium FNP umożliwi im pobyt na zupełnie innych warunkach, niż te, które oferuje zazwyczaj pracodawca-zapraszający (sytuacja większości postdoków, którzy startują w konkursach ogłoszonych przez instytucje lub przez fundacje krajów zapraszających). Gdy młody badacz jedzie do danego ośrodka w ramach grantów, które zapraszająca osoba otrzymała na badania, wykonuje on zleconą pracę z większą lub mniejszą swobodą; często badacze będący w takiej sytuacji wspominają o „nielowolniczej pracy” dla szefa. Sytuacja, w której dany badacz uzyskuje stypendium z niezależnych źródeł, stawia go w bardziej komfortowej pozycji: jedzie z „własnymi” pieniędzmi do pracy w zespole, w którym będzie mógł realizować także (czasami wyłącznie) swój projekt. Korzyści z takiej współpracy są obopólne – osoba przyjeżdżająca uczy się nowych technik lub/i korzysta ze sprzętu, ale jednocześnie czuje większą swobodę naukową i niezależność. Te ogólnie przyjęte i niepisane zasady funkcjonowania międzynarodowego środowiska naukowego nie zawsze są przestrzegane. Stypendyści czasami muszą „przypomnieć”, na jakich warunkach miała odbywać się ich współpraca.

Rola szefa i integracja z grupą – proces sprzężenia karier

Poniższy obszerny fragment ilustruje wiele aspektów, które w większości przypadków stanowią ważne elementy pobytu stypendysty za granicą. Są to: integracja z grupą oraz postrzeganie własnych możliwości i kompetencji na tle nowego środowiska, dostosowanie się do nowej organizacji pracy, relacje z szefem

18 Teoretyczne rozwinięcie tej kwestii nastąpi w konkluzji.

i realizacja projektu, a także działanie w kompetentnym oraz bardzo aktywnym ośrodku. Wielu respondentów nie jest przygotowanych do intensywnej dynamiki pracy (aczkolwiek cytowany respondent nie pracował w weekendy, co w większości przypadków jest wyjątkowe), więc oplać intensywny rytm pracy, konkurencyjność i dotąd niespotykane zaangażowanie dużym stresem. W świetle realizowanych wywiadów, a także dodatkowych obserwacji najmłodszego pokolenia naukowców (zwłaszcza specjalistów *life-science*), można stwierdzić, iż w większości przypadków stopniowe przystosowanie do międzynarodowego środowiska pracy przygotowuje ich do właśnie takiego intensywnego życia zawodowego, dlatego okres pobytu na stypendium post-dok nie powoduje konieczności aż tak istotnych zmian w organizacji pracy czy zaangażowaniu po wyjeździe. Dzięki doświadczeniu wcześniejszej mobilności oraz pracy w macierzystych ośrodkach, które często funkcjonują według międzynarodowych standardów, po prostu wiedzą o wiele więcej niż ich starsi koledzy, czego mogą się spodziewać w trakcie pobytu. Najmłodsi badacze (zwłaszcza specjaliści nauk wymienionych wyżej) są dobrze przygotowani do takiego typu pracy, który obowiązuje w renomowanych ośrodkach, do których się udają. Autor poniższego fragmentu, mimo iż reprezentuje ostatnią grupę stypendystów, pochodził z mniejszego ośrodka, więc różnica pomiędzy jego macierzystą placówką, a tą którą poznał w trakcie stypendium, była bardzo duża:

Ja Williama (szefa zapraszającego ośrodka Z – prestiżowy uniwersytet) nigdy przed stypendium nie spotkałem, napisałem maila z prośbą o przyjęcie do grupy, z wiadomością że mam własne finansowanie i on się zgodził. (...) Ale większość ludzi, która do niego przyjeżdża, to z takich bardzo silnych ośrodków w Europie, np. Oxford, itd., trafiłem do jakiejś takiej śmietanki naukowej, kompletnie nie pasując do niej. [IW- Ile jest w grupie osób?] Grupa się zmienia, ponieważ jest wymagającym człowiekiem i nie trzyma on w grupie kogoś, kto się nie sprawdził; mniej więcej jest osiem, siedem osób – to jest dosyć dużo, ale dla każdego znajdzie zawsze czas. William dużo kontrolował tę grupę: każdy miał spotkanie, każdy musiał dwa razy do roku mówić wykład na forum całego wydziału w Z i każdy musiał co tydzień pokazać nowe wyniki i analizować te wyniki, więc nie było tak że... jak sobie ktoś nie radził, to musiał pójść do kolegi i prosić o pomoc – kontrolował to na takiej zasadzie, że wymagał od każdego. (...) Około 8 rano byłem w pracy i zaczynałem pracę nad projektem – patrzyłem, ile czego się policzyło w nocy, analizowałem, czy dobrze to zrobiłem, czy nie, wyszukiwałem

swoich błędów. Najczęściej pojawiały się jakieś pytania, z którymi wyskakiwałem do kolegów; był taki chłopak z Anglii – genialny naukowiec – jego zawsze się pytałem, czy tam jest coś nie tak – to nam mniej więcej zajmowało godzinę i cały czas bywało tak, że pracowaliśmy nad projektami. Potem był wspólny lunch około dwunastej, pierwszej – każdy przynosił swoją kanapkę, ale jedliśmy razem; w środę raz w tygodniu wychodzialiśmy na pizzę. We wtorki mieliśmy ten „brain storm”, taki ciężki dzień, w którym musieliśmy pokazać wyniki z poprzedniego tygodnia i analizować, i to się różnił ten dzień od innych, ponieważ od rana drukarki pracowały, aby wydrukować te wszystkie wyniki, tabelki, wykresy. Później przychodził William i siadał, i tym swoim genialnym wzrokiem analizował i szukał błędów we wszystkich danych; każdemu poświęcał chwilę – każdy prezentował po kolei swoje wyniki; William zawsze zaczynał je komentować, później każdy mógł zadać pytanie, zapytać, jak to się liczy, zapytać, co z tego wynika – ten chłopak z Anglii jeszcze więcej widział w tych wynikach jakichś tam zależności czy prawideł, czyli cała grupa analizowała te wyniki każdej osoby po kolei, potem (...) jeżeli coś się pojawiało nie tak, coś się działo z projektem, to na ogół William podchodził do tej osoby i mówił „lets walk”, no i chodziło się i rozmawiało, jak ten projekt powinien ewoluować, co robić dalej. Mnie się zdarzyło, że byłem trzy razy w ciągu roku na takim spacerze. Także we wtorki i środy zaproszeni goście mieli swoje wykłady, a ponieważ Z jest bardzo znane, to zaproszeni nobliści często przyjeżdżają – jest bardzo ciekawie. W piątki mieliśmy swoje seminaria wydziałowe, byli też zaproszeni goście i wszyscy członkowie grupy musieli tam być, dwa razy do roku mieliśmy prezentować swoje wyniki w formie takiego wykładu. To było dość stresujące, bo trzeba było mieć na tyle dobre wyniki, tak dużo, aby z tego stworzyć jakąś historię na godzinę. To była forma, że tak powiem... tak sprawdzianu... pewnie tak, takiego przymuszenia do pracy – nie można było nic nie robić. (...) William proponował, abym przedłużył na drugi rok, ale ja już nie dawałem rady – dla mnie to była taka gonitwa... a też poznałem innego człowieka na konferencji, który zajmował się bardzo ciekawymi rzeczami, znałem go z publikacji, no a potem poznałem go na konferencji i odezwałem się... po prostu w tym pierwszym miejscu było już za długo – za dużo tam pracowałem, za stresowo i chciałem zobaczyć, jak pracuje się gdzie indziej, i dlatego zmieniłem miejsce. Po prostu tempo było za duże – pomiędzy mną i chłopakami była taka duża różnica, że nie dość że musiałem badania robić, to jeszcze musiałem ciągle nadrabiać zaległości, uczyć się nowych rzeczy...

Aby zdobyć ten warsztat, którym oni operują, to kosztowało mnie trochę zdrowia... ale to się opłaciło – w tej chwili wszystko, co robię, to bazuję na tym pierwszym roku. (...) Dlatego wybrałem najgorzej i najlepiej. Najlepiej, bo Z uważana jest za najlepszy wydział w mojej dziedzinie w Stanach, i ja akuratnie wybrałem profesora, który jest najbardziej znanym, no a nieszczęściem było w jakimś sensie to, że nie bardzo zdawałem sobie sprawę, jaka przepaść jest między mną – taką polską nauką, może nie polską, ale tą reprezentowaną przeze mnie, bo na pewno są ludzie, którzy świetnie sobie radzą – a nauką światową czy taką nauką europejską. To był pierwszy szok, dla mnie duży. Ale jednocześnie myślę, że zrobiłem gigantyczny krok naprzód. Tyle ile się nauczyłem, to myślę, że przez całą moją edukację, całe moje studia nie potrafiłem się tyle nauczyć. [K3M]

Cytowanie tak obszernego fragmentu jest uzasadnione doskonałym opisem funkcjonowania laboratorium, rolą ekipy i szefa w trakcie stypendium; poruszona też została kwestia ewentualnego przedłużenia kontraktu i opisano elementy decyzji o zaniechaniu przedłużenia, a także autoewaluacji, która jest cennym przyczynkiem do podstawy wszelkich działań stypendystów. Od sposobu samooceny zależą działania danej osoby, a w konsekwencji – kariera. We wszelkich zawodach opartych na indywidualnych dokonaniach, kreatywności i wysokiej specjalizacji kwestia wiary w siebie jest podstawą dla realizacji kariery i trwania w wytyczonej przez elitarne środowisko trajektorii¹⁹. Problem zaniżonej samooceny, a także inne problemy mogą być rozwiązane dzięki odpowiedniej relacji z szefem, zwłaszcza jeżeli ten ostatni podejmie rolę tutora²⁰.

Idealnym rozwiązaniem jest relacja warunkująca proces sprzężenia karier, kiedy szef (mentor) i uczeń przechodzą fazę fuzji i aktywnej współpracy (odpowiadającej drugiemu etapowi tego procesu; Wagner 2006). Termin fuzja dotyczy specyficznej współpracy, którą cechuje wysoka intensywność, pomieszanie sfery prywatnej z profesjonalną (wspólne spędzanie czasu nawet poza pracą), bezgraniczne zaufanie – wszystkie te warunki gwarantują kreatywność merytoryczną, a także przekaz bardzo cennej wiedzy, którą socjologowie nazywają tacit *knowledge*, dotyczącej formalnych, a zwłaszcza nieformalnych reguł postępowania w danym środowisku zawodowym (w tym wypadku w środowisku funkcjonującym według międzynarodowych standardów). Przekaz

tego typu wiedzy odbywa się na ogół w sposób nieformalny w indywidualnych relacjach.

Optymalnym rozwiązaniem jest właśnie współpraca pomiędzy aktywnym naukowo, bardzo dynamicznym szefem (mentorem) a stypendystą – dysponującym chłonnym i świeżym umysłem, gotowym do dynamicznej współpracy. Kolaboracja tych partnerów (termin użyty przez Rabinowa, 1996, określający ścisłą współpracę naukową obejmującą wspólne prace na wielu etapach projektu, w odróżnieniu od kooperacji – terminu według którego każdy współpracownik wykonuje niezależną część pracy, aby połączyć następnie rezultaty i wspólnie popracować nad konkluzją) jest podstawą sukcesu danego projektu naukowego; sukces ten determinuje pobyt stypendialny. Synchronizacja karier, która została przedstawiona w teorii sprzężenia karier (Wagner, 2006) jest niezwykle ważnym elementem, który powinien być brany pod uwagę w procesie selekcji kandydatów. Najbardziej optymalnym rozwiązaniem jest wyjazd do osoby, która znajdowała by się w tuż przed kulminacyjnym punktem swej działalności naukowej. Oczywiście, z perspektywy czasu można post factum stwierdzić, kiedy dana osoba miała taki okres, a w danym momencie jest to trudne zadanie. Pewnym wskaźnikiem może być sytuacja instytucjonalna osoby zapraszającej – najczęściej najkorzystniejszy jest ostatni okres *tenure track*, czyli tuż przed osiągnięciem stałej pozycji (a nie zatrudnienie tymczasowe – kilkuletni kontrakt). W świetle otrzymanych danych (a także potwierdzają to poprzednie badania, zob. Wagner 2006) koniecznym wydaje się, aby osoba zapraszająca była jeszcze czynna naukowo; dynamizm jej aktywności badawczej jest najcenniejszym aspektem pobytu stypendialnego.

Trzeba jechać za kimś, kto za sobą pociągnie. Najpierw miałem jechać do kogoś, kto był bardzo znany, a w końcu pojechałem do kogoś, kto był właśnie wschodzącą gwiazdą i bardzo dobrze zrobiłem, bo się bardzo dużo nauczyłem i do dzisiaj ta współpraca owocuje. Ta współpraca była i jest o wiele bardziej cenna. [K1M]

Optymalna jest sytuacja, gdy stypendysta postdoc pracuje pod kierunkiem szefa, będącego na ostatnim etapie *tenure track*; zdarzają się oczywiście wyjątki efektywnego funkcjonowania sprzężenia karier bez występowania takiej właśnie zależności. Stypendysta porzeka opiekę szefa, ale szef potrzebuje także stypendysty, ponieważ dzięki pracy zrealizowanej pod jego kierunkiem osiągnie swój cel, na który pracuje latami – chodzi tu o stałą pozycję. Tak więc kariera szefa jest silnie sprzężona z karierą jego pracowników, stąd też wyniki badań realizowanych przez stypendystę są

19 Analogiczna zależność cechuje zawody artystyczne (zob. I. Wagner in coming – „The Factory of Stars. The social Production of Virtuosos”- na temat karier skrzypków).

20 Tutor, osoba która jest osobistym instruktorem.

ważnym elementem kariery szefa. Konsekwencją tego procesu jest wzajemne sprzężenie obu reputacji (szefa i stypendysty). Taka zależność motywuje obie strony do intensywnej współpracy.

Specyfika badanej populacji, charakteryzująca się niespotykaniem wysoką zdolnością do analizy i refleksyjności, powoduje, iż większość wywiadów ma charakter analityczny. Zwłaszcza fragmenty dotyczące pobytu stypendialnego obfitują w cenne analizy – informacje i komentarze. Socjolog staje w cieniu takich relacji²¹, służąc tylko uzupełnieniem podanych informacji i naświetleniem pewnych istotnych spraw. Poniższy fragment (tak jak wiele uprzednio cytowanych) posiada właśnie takie cechy opisowo-analityczne, stąd też wypowiedź jest tutaj prezentowana w całości; opisuje ona pobyt stypendialny etap po etapie; omawiając kolejne ważne elementy:

Trafiłem do F [jeden z pięciu najlepszych uniwersytetów na świecie]. W zasadzie to nie trafiłem do F, tylko trafiłem do człowieka, do którego chciałem pojechać, a w ogóle nie miałem pojęcia, że on jest właśnie w F (...) Nie znałem go osobiście, ale znałem z publikacji i wiedziałem, że jest wybitny i mój promotor z Polski spotkał się z nim na jakiejś konferencji, stąd wiedział, że jest ktoś taki, i wiedział, że jest to wybitna osoba. Ale on nie zachęcał mnie za bardzo, żeby tam pojechać do niego, natomiast, może trudno to tak powiedzieć, ale czułem silne parcie Fundacji, żeby pojechać tam do niego. Więc dobrze się stało, bardzo dobrze się stało. (...) Pojechałem tam, a rodzina do mnie dojechała pięć miesięcy później i wtedy się okazało, że ja ani razu nie byłem w W (metropolia USA), a to jest tylko 40' pociągami z F i pamiętam wtedy oburzenie żony, dlaczego nie byłeś w W?! A ja wtedy naprawdę nie miałem czasu. Mieliśmy wtedy „złoty czas” – tak to powiem, bo w naszej branży, kiedy pojawi się coś nowego, to się wtedy wszyscy

21 Jest to mój indywidualny wybór, stanowiący konsekwencję mojego przygotowania. Opierając się na pracach Hughes'a, czy też Beckera, Carpera, Hall'a, nie korzystam tutaj z narzędzi proponowanych np. przez Fritza Schutze, który dokonuje psychologiczno-socjologicznej interpretacji – analizy dyskursu w celu otrzymania innego typu informacji (interpretacja interpretacji i percepcji badanych). Moja perspektywa (przedstawiona w pierwszym rozdziale pełnej wersji raportu) odbiega od tej praktykowanej przez innych socjologów analizy. Z drugiej strony długoletnie badania etnograficzne (blisko 300 wywiadów formalnych), a także obserwacje setek sytuacji stanowią wiedzę dotyczącą badanych problemów, umożliwiającą wykorzystanie właśnie tego typu informacji. Dysponując takim zapleczem, socjolog posiada dane tzw. skrzyżowane i może traktować wywiady także jako źródło danych, a nie tylko źródło opinii respondenta w danym momencie – tak się postępuje w przypadku stosowania wyłącznie wywiadów (bez obserwacji) i w przypadku ograniczonej znajomości terenu badań.

na to rzucają, ale to jest taki słomiany ogień i po jakimś czasie to zgaśnie; są też takie projekty, które robi się dłużej. Projekt, który właśnie wtedy się pojawił dzięki Japończykom, którzy odkryli X, i wtedy dużo laboratoriów nad tym pracowało, (...) a że potrafiliśmy robić to, co było potrzebne do pracy nad X, to okazało się, że byliśmy dwa kroki do przodu nawet przed Japończykami. Ale warto było – bardzo warto – mogę powiedzieć, że był to jeden z najlepszych okresów mojego naukowego życia. (...) W F była masa studentów, masa doktorantów i tam patrzy się na wynik, że musimy napisać jakąś dobrą pracę, musimy coś odkryć; ktoś mógł przyjść nawet o 23.30, bo miał jakiś nowy pomysł i już chciał mieć próbkę w piecu i rano już wiedzieć – to było zupełnie coś innego [niż w Polsce]; masz więc jakiegoś dwudziestoparolatka, który jest sam albo ma sympatię, ale nie ma rodziny, to on potrafi się cały oddać nauce. (...) Kawiarnia jest w F czynna do pierwszej w nocy i tuż przed zamknięciem jest tam pełno studentów nad książkami lub piszących jakąś jeszcze pracę, i dopiero ich wyganiają przed zamknięciem. Nie mówiąc o tym, że można tam spotkać laureatów nagrody Nobla na spacerze. (...) W międzyczasie jak składałem papiery na to stypendium, złożyłem również papiery na post-dok w L (Europa) i dostałem tę pozycję. Już zacząłem tam pracować i się okazało, że F wypaliło, więc zostawiłem i wyjechałem do F i nie żałuję, bo tam robiłem to, co chciałem robić najbardziej; no i do dzisiaj jeszcze robię bo tam ciągle jeżdżę. (...) Jestem tam i robię i A, i B (dwie dyscypliny) i to jest piękne to, co robię, bo ten facet, u którego to robię, jest wybitną osobistością, która umie świetnie robić obie te rzeczy. (...) Mój szef nie miał jeszcze wtedy definitywnej profesury, miał około 50 lat i on już był tytułarnym prestiżowego chair, ale nie miał definitywnej pozycji. On budował ten zespół. (...) To jest bardzo ciekawa postać. Kiedy był taki bum światowy na [nazwa odkrycia], on wtedy był w dobrym miejscu, w dobrym czasie, w bardzo dobrej grupie, w której on był takim w zasadzie leaderem, no ale nie wiem, czy mogę go nazwać leaderem, ale on wytyczał jakby drogi, on tworzył nowe związki, potem inni je badali, potem pisali razem pracę i wszystko się odbywało jak taki automat. Kiedy on już się przeniósł do F, to jego poprzedni studenci zrobili mu tablicę ze wszystkimi rzeczami, które odkrył (...) nie wiem, czy jest jeszcze ktoś na świecie kto dokonał podobnych rzeczy w naszej dziedzinie. Ale to nie jest tak, że on się tylko zajmował i tym do dzisiaj zajmuje, natomiast bez wątplenia zbudował swoją pozycję dzięki tym odkryciom. (...) tak więc jak ja już przyjechałem, to on już miał wypromowanych dwóch doktorów i dobrze wyposażone laboratorium, ale

ciągle widzę, że on się rozbudowuje i to bardzo dobrze, bo mu jeszcze pewnych rzeczy brakuje. Ciągle ta sława, która za nim idzie, powoduje, że przyjeżdżają do niego głównie Japończycy na tych programach, na których ja przyjechałem. (...) To laboratorium zawsze tętni życiem. (...) Te cztery, pięć miesięcy ostrej pracy... potem było spokojniej, już była rodzina, a później się jeszcze okazało, że chcemy, żebym został jeszcze przez drugi rok w F, więc zostałem jeszcze jeden rok w F i potem wróciłem na uczelnię. [K2M]

Podobnie jak w poprzednich cytatach, autor powyższej wypowiedzi podkreśla, że pojechał do człowieka, a nie do ośrodka – w tym przypadku chodzi o jeden z najlepszych uniwersytetów na świecie, miejsce legendarne dla wielu dziedzin badań. Ale to właśnie perspektywa pracy z osobą zapraszającą spowodowała przerwanie poprzedniego kontraktu. Sytuacja ta ilustruje złożoność zarządzania karierą naukowca. Bardzo często konkursy na dane miejsce trwają kilka miesięcy (wiele etapów selekcji) – nieraz mija rok, zanim dana osoba otrzyma definitywną odpowiedź na złożoną propozycję. Nie chcąc ryzykować utraty ciągłości kariery (co w pewnych specjalnościach wiąże się z utratą możliwości kontynuacji badań), młodzi naukowcy składają propozycje w wielu miejscach i często są zmuszeni do podjęcia decyzji bez wiedzy na temat innych propozycji. W momencie kiedy zdecydowali się na jakąś opcję, inna możliwość pojawia się dopiero po pewnym czasie i bywa tak, iż osoba, która już zaczęła realizować kontrakt, przerywa go, ponieważ otrzymana dużo później propozycja stwarza większe możliwości realizacji poważnych odkryć i ważnych publikacji. Podejmowanie decyzji wyboru pomiędzy licznymi opcjami, z których niektóre są pewne, a inne ryzykowne, jest bardzo trudne. Powoduje to wiele napięć w środowisku badaczy, a sztuka dokonywania odpowiednich wyborów jest umiejętnością, którą nabywa się w trakcie pracy w tym specyficznym środowisku.

Jednak najważniejszym elementem, który należy rozważyć na podstawie powyższego fragmentu, jest dynamika pracy – szczególnie wartość, która determinuje postęp w badaniach. Ostatnio cytowany respondent dokładnie opisuje czynnik, na temat którego krąży niemal legendy w środowisku naukowym (i nie tylko, bo analogiczne określenie funkcjonuje także w środowisku artystów czy biznesu) – „znaleźć się w dobrym momencie w odpowiednim miejscu”. W nauce oznacza to znalezienie się w momencie, kiedy dana specjalność jest na progu jakiegoś ważnego odkrycia i właśnie zespół, w którym się pracuje, posiada środki (ludzkie i techniczne) do dokonania tego ostatniego kroku.

Odkrycie jest tu postrzegane jako rezultat zbiorowej pracy wielu zespołów, które etap po etapie, poprzez mniejsze dokonania – umożliwiają taki postęp wiedzy, którego rezultatem jest to wielkie odkrycie. „Złoty czas” dotyczy merytorycznej strony inspirującego kontekstu odkrycia, na który składa się zbiór warunków, w wyniku których dana specjalność znajduje się w momencie przełomowym (zob. „Rewolucje odkryć naukowych”, Kuhna, 1963). Bycie w momencie otrzymania stypendium specjalistą w dziedzinie objętej fenomenem „złotego czasu”, w ekipie, której dziełem będzie ostatni etap odkrycia, jest niewątpliwie wielką szansą na zbudowanie indywidualnej reputacji, która stanie się motorem dalszej kariery naukowej tej osoby – niejednokrotnie będzie to główny motor jej kariery, pomimo iż osoba ta zajmuje się jeszcze innymi badaniami (tak jak to opisano wyżej). Oczywiście, samo bycie w „odpowiednim miejscu w odpowiednim momencie” nie tworzy kariery – dana osoba musi posiadać umiejętność korzystania z wyjątkowych warunków. W takiej sytuacji praca, w wyniku której następuje ten naukowy przełom – odkrycie – podlega bardzo specyficznej dynamice. Cechuje ją wielką intensywnością – praca na ogół określana przez outsiderów jako niewolnicza (mówiąc o outsiderach mam na myśli obserwatorów ekipy działającej w pełnym podeksytowaniu), jest realizowana z wielkim napięciem: pracuje się od wczesnego rana do późnej nocy, bez przerw sobotnich czy niedzielnych. Osobom, które nie doświadczają takiej dynamiki pracy, zachowanie to wydaje się dziwne, czy też patologiczne (mówi się tutaj o pracocholizmie). Naukowcy podchodzą do tego inaczej. Autor ostatniego cytatu pracował non stop, nie mogąc pozwolić sobie nawet na dzień przerwy w ciągu pięciu miesięcy, tym bardziej na zwiedzenie wielkiej metropolii, która była w zasięgu ręki. Ale jak podkreśla, zaowocowało to „papierem w Nature” – publikacją, która jest najwyższym celem badaczy pracujących w naukach przyrodniczych. Wyraźnie widać zależność pomiędzy nakładem pracy a rezultatem. Właśnie praca w elitarniej ekipie i w wyśmienitych ośrodkach najczęściej owocuje osiągnięciem najwyższych celów. Stymulacja do wysokiej intensywności pracy ma swoje bezpośrednie źródło – szef dający przykład swoim zaangażowaniem, szef będący autorytetem („nie ma takiej osoby, która by tyle odkryła w naszej dziedzinie”), czy też doskonały sprzęt i zgrana ekipa, do której ma się zaufanie. Pokazano również stymulację wywołaną oddziaływaniem szerszego kontekstu – legendarne miejsce, gdzie na spacerze spotyka się laureatów nagród Nobla i można nie tylko posłuchać wykładu, ale także porozmawiać swobodnie z najwybitniejszymi osobistościami w wielu

d dziedzinach. Stymulacją są tu także i po prostu warunki pracy i życia – otoczenie, które jest skoncentrowane na nauce i pracach badawczych (studenci uczący się do późna w nocy w kawiarniach), niewątpliwie odgrywa dużą rolę w dynamizacji pracy. Wszyscy oddają się z pasją zgłębianiu tajników wybranej dziedziny i powszechny entuzjazm udziela się osobom przebywającym w takich specyficznych miejscach.

Intensywna praca w środowisku, w którym wszyscy tak pracują, nie wydaje się być czymś dziwnym czy patologicznym. Wręcz przeciwnie – jest czymś normalnym. Jest ceną za sukces – normalnym mechanizmem, bez którego nie ma osiągnięć w dziedzinach naukowych. Dodatkowym stymulantem, nie przytaczanym w wywiadach stypendystów, o którym warto wspomnieć (jestem pewna, że dotyczy on tej części stypendystów, którzy mają styczność z opisaną niżej specjalnością), jest bezpośredni kontakt z potencjalnymi beneficjentami rezultatów pracy badawczej. Kilku respondentów, specjalistów badań dotyczących poważnych chorób, wspominało o motywacji do badań, które mogą się przyczynić do opracowania leków, czy też sprzętu, mającego pomóc nieuleczalnie lub ciężko chorym. Właśnie w laboratoriach, które znajdują się w pobliżu szpitali naukowcy mówią o zwiększonej aktywności, spowodowanej prawie bezpośrednim kontaktem z chorymi: *Kiedy wsiadam do windy razem z chorym na raka dzieckiem, to już wiem, że jeszcze dłużej będę siedział w nocy nad moimi badaniami. Jest to emocjonalnie trudne i ma bezpośrednie przełożenie na mój czas pracy – padam na nos ze zmęczenia, ale jeszcze zostaję...* Cytowany respondent (francuski biolog, a nie stypendysta FNP) nie jest lekarzem. W przypadku badaczy – lekarzy klinicznych – taka sytuacja jest częściej spotykana z oczywistego powodu – bezpośredniego, stałego kontaktu z osobami cierpiącymi.

Stymulacje do wytężonej pracy są więc różnego rodzaju – ostatnim poruszonym często elementem jest konkurencja – osoby, które zajmują się badaniami w obszarze wysoko konkurencyjnym (np. genetyka), pracują w stałym napięciu związanym z możliwością ewentualnego „wyprzedzenia” ich badań i opublikowania rezultatów, które były owocami wytężonej wieloletniej często pracy, przez zupełnie inną ekipę. W nauce do legendarnych należą przykłady licznych wynalazków czy odkryć dokonanych równoległe przez niezależne osoby i ekipy. Stymulacja do „bycia pierwszym”, opublikowania jako pierwszy danego odkrycia jest specyfiką występującą w wielu zespołach. Jedynie ci, którzy działają w obszarach niszowych, mają jako jedy-

ni dostęp do pewnych danych, nie działają pod presją bycia prześcigniętym przez inną ekipę.

No i wystarczy mieć znajomości, i to już niekoniecznie trzeba być tam, bo jest dużo ludzi w obrębie T [instytucja] i tam dużo jest danych, ale ludzie ze sobą bardzo konkurują. I też nie pokazują między sobą danych. Więc trzeba mieć dobrego szefa, który ma sam dostęp do danych albo sam je produkuje. Do tego człowieka, do którego jadę, ja go poznałem w C (elitarny ośrodek europejski) i on już w C zaczął robić te dane. A że jest wspa- niały i ma wielką energię, to zlecił firmie profesjonalnej pierwszą obróbkę z tego, co on tam zrobił – wygenerował masę danych i teraz należy to wziąć, obrobić i napisać papier²². [K3?]

W tak konkurencyjnym kontekście jest oczywistym, iż obawa „kradzieży” pomysłów, rozwiązań czy nawet danych – jest wszechobecna. Zamieszczony dalej fragment wywiadu stanowi świetną ilustrację efektów konkurencyjności.

Kolejnym i ostatnim omawianym tutaj elementem stymulującym dynamikę pracy jest zmniejszanie dystansu pomiędzy członkami ekipy, a także pomiędzy szefem a innymi pracownikami, budowanie wspólnego zaufania poprzez spędzanie większości czasu razem w pracy, ale także poza nią. To pomieszczenie czasu prywatnego z zawodowym jest charakterystyczne dla intensywnej dynamiki pracy charakteryzującej elitarne środowiska zawodowe. Ta zależność jest także warunkiem pomyślnej realizacji procesu sprzężenia karier, zdeterminowanego specyficzną relacją, opartą na redukcji dystansu pomiędzy współpracującymi osobami. Oto opis takiej relacji, w efekcie której redukcja dystansu w bezpośredni sposób wpływa na jakość pracy: *kwestia ludzka jest też bardzo ważna i istotna. No to jest jednak pobyt za granicą, ze względu właśnie na nawiązywanie kontaktów, to jest coś nie do przecenienia i właśnie poznanie sposobu funkcjonowania ludzi w nauce na ‘zachodzie’. Bo to nie jest tak jak u nas, że człowiek nawet jeżeli dużo czasu spędza w pracy, to raczej gdzieś to się wszystko kończy, potem się wszyscy rozchodzą do domów. Natomiast na ‘zachodzie’ jednak, jak jest jakiś zespół, to ci ludzie jeszcze gdzieś po pracy w piątek też na jakieś piwo wyskoczą i ciągle mówią o problemach naukowych i nie tylko o naukowych. Ale te kontakty jeszcze są, a poza tym jeszcze w N są te narty wodne, na które szef po prostu ma bżika, zupełnego, więc tak w zasadzie to jak przyjechałem tam w listopadzie przez całą zimę nic się nie działo; zna-*

²² W języku potocznym, używanym przez osoby ze środowiska nauk przyrodniczych, słowo papier oznacza artykuł – jest to spolszczenie angielskiego *paper*.

tem się z kolegami oczywiście, szef mnie zaprosił na Boże Narodzenie, bo daleko od domu byłem i spędziłem je tam z jego rodziną (...) ale nie znaleźliśmy się tak blisko. Dopiero jak się zaczęło lato: miał on bzika na punkcie nart wodnych i cały zespół po prostu jeździł na te narty wodne do szefa i to codziennie prawie jak tylko była pogoda – przez całe lato musiał człowiek spędzić na nartach wodnych, i to nas dopiero bardzo zintegrowało, te wspólne popołudnia spędzone u szefa. Po takich wakacjach byliśmy już tak zżyci, ci nowi i ci starsi członkowie zespołu, że już następną zimą, to w zasadzie byliśmy nierozłączni, i to tak przez dwa lata trwało. Każdy członek zespołu też właśnie w ten sposób egzystował w tej grupie, że nie tylko w nauce, ale jak trzeba było pracować, to rzeczywiście była bardzo ciężka praca i też w nocy. Ale jak był sezon, to wszyscy mieli priorytet – narty wodne. Na pewno te względy przyjacielskie były bardzo istotnym czynnikiem, bo nie można było powiedzieć, że ktoś w grupie się nie lubi. (...) Rozrywką w grupie, no i jeszcze osobowość szefa, który gdy tylko może w jakiś sposób pomóc, to pomaga. To bardzo pracowity człowiek, ale znający również realia (...) u niego było bardzo wielu post-doków właśnie zza żelaznej kurtyny, więc on dobrze znał realia, jakie są w Rosji i jakie są w Polsce.

Już w latach 40 XX wieku, socjolog pracy Donald Roy odkrył, iż na przekór powszechnemu mniemaniu (wynikającemu z powszechnie panującego fordyzmu) efektywność pracy nie zależy wprost proporcjonalnie od wielkości zarobków. Również psycholog i socjolog Elton Mayo wspólnie z antropologiem Llyodem Warnerem już w latach 50 zwrócili uwagę, iż podstawowe znaczenie dla efektywności pracowników ma atmosfera panująca w ekipie. Prace te nie dotyczą zespołów naukowych, tym niemniej specyfika pracy w zespole naukowym (chociażby dwuosobowym), także podlega tym zasadom (jest to związane z pracą zespołową, a nie wynika z charakteru samej pracy). Stworzenie spójnej ekipy i świetnej atmosfery w zespole badawczym jest niewątpliwie ważnym elementem, wpływającym na końcowy rezultat.

Istnieją jednak pewne wyjątki od tej reguły. Oto opis przedstawiający odmienną relację pomiędzy współpracownikami, pochodzi on z listu wysłanego po przeczytaniu pierwszej wersji tego raportu (jest to rezultat triangulacji). Autor poniższych słów zwraca uwagę na specyfikę swojej dyscypliny, która determinuje w odmienny sposób od nauk eksperymentalnych relacje, o których mowa w tym rozdziale: *Jako teoretyk pracujący w bardziej dojrzałej dziedzinie (fizyka i matematyka) dodam, że specyfika pracy i współpracy jest zupełnie inna w mojej dziedzinie. Tu zawsze właściwie spotykają się oso-*

bowości silne, a przynajmniej mające zdecydowane przekonania naukowe i w pewnym sensie światopoglądowe. Współpraca nigdy nie jest tak bliska, boby się pozabijali. Każdy pracuje indywidualnie i co jakiś czas konfrontują, co z tego wynikało, i dyskutują, co dalej. Podczas gdy budowanie zaufania wśród eksperymentatorów często polega na ciężkiej pracy w laboratorium przez siedem dni w tygodniu (notabene ten wyścig szczurów mnie przeraża), wśród teoretyków jest to o wiele bardziej subtelne i indywidualne. Tym niemniej w tych dziedzinach wyjazdy są równie konieczne jak w eksperymentalnych, rola mistrzów jest bardzo ważna.

Niestety, w wyjątkowych przypadkach stypendyści skarżą się na brak właśnie tego „ducha pracy zespołowej”.

Tam były inne uwarunkowania, inne praktyki. Przede wszystkim tam są zupełnie inne możliwości finansowe. (...) Więc oni mogą sobie pozwolić na ściągnięcie największych sław. (...) Mają takie nazwiska, jakie chcą. (...) Co mnie zdziwiło, są ludzie na kontraktach 4-letnich i można je przedłużyć na jeszcze 4 (...) To się przekłada na to, że tam nie ma ducha pracy zespołowej (...) oni od pierwszego dnia pracują na dalszy etap swojej własnej kariery. (...) To mi się bardzo rzuciło w oczy, że tam jest to tak wszystko zindywidualizowane. (...) To z kolei określa to, że to środowisko jest trudne, bardzo konkurencyjne i na samym uniwersytecie nie jest miło. (...) Literatura tam jest niesłychanie dużo i trzeba sobie opracować klucz, aby wiedzieć, co jest ważne a co nie. Każdy sam sobie musi go opracować. (...)

Respondent pracuje w dziedzinie humanistycznej, a w tych dziedzinach – w przeciwieństwie do badań eksperymentalnych w naukach przyrodniczych – rzadko (ale coraz częściej) przeprowadza się badania zespołowe. Brak pracy zespołowej opóźnia prace badawcze – stypendysta stracił wiele czasu, zanim przyswoił sobie „klucze” do wyboru przydatnej literatury. Jak później zaznacza, w momencie kiedy opracował sobie sam ten klucz (po otrzymaniu pewnych informacji, które musiał zdobyć sam, i zrozumieniu funkcjonowania tego środowiska) nastąpił właśnie moment powrotu. Gdyby w tym ośrodku funkcjonowała praca zespołowa (oparta na zaufaniu i wymianie wiedzy), przekaz wiedzy byłby zdecydowanie bardziej efektywny. Wyjątkowy w tym cytacie jest fakt wysokiego zindywidualizowania pracy w tym ośrodku (europejskim). Wszystkie pozostałe, a zwłaszcza pochodzące od badaczy eksperymentalnych, dane wskazują na wyjątkową współpracę (niespotykaną w Polsce) pomiędzy członkami ekipy zapraszającej. Tutaj ostatni opis respondenta wskazuje, iż typ pracy zastany przez niego w zapraszającym ośrodku był zbliżony do eksperckiego, a nie naukowego; ten ostatni

polega na dzieleniu się wiedzą i pracy zespołowej zgodnie z paradygmatami powszechnie obowiązującymi w nauce (Mertonowski paradygmat komunitaryzmu, Merton 1990). Zdecydowanie dużą rolę w tak przedstawionej organizacji odgrywa fakt, iż jest to dziedzina humanistyczna, w której badacze nie muszą współpracować, aby publikować, a większość publikacji w tej dziedzinie jest monoautorska (co należy do niespotykanych prawie wyjątków w przypadku badań podstawowych np. w biologii).

Zupełnie przeciwną sytuację opisują specjaliści nauk przyrodniczych, których kariery są wynikiem pracy zespołowej, a publikacje stanowią cel – ostatni etap prac badawczych, ale także czynnik ewaluacyjny kariery. Publikacje są ważnym elementem strategii wyboru danego miejsca; są też weryfikatorem efektywności stypendium, przy uwzględnieniu specyfiki dziedziny (stąd też trudne kryterium do operatywnego zastosowania w ewaluacji ogółu stypendystów). W jaki sposób postrzegają je stypendyści (ale nie tylko, ponieważ jest to wypowiedź typowa dla badaczy nauk przyrodniczych), ilustruje następująca wypowiedź:

Osobę, która mnie zaprosiła, poznałem w V [elitarny europejski uniwersytet], on ma w sumie wszystkiego chyba tylko 13 publikacji. Ma 37 lat, jest młodym profesorem na Uniwersytecie M i on startował z 3 publikacjami o posadę: jeden 'Science' zrobiony z doktoratu, drugi 'Science' zrobiony na Harvardzie i trzeci Cell Biology zrobiony w V. To jest całość. Wartość 3 publikacji jest taka, że dostaje się pozycję profesorską. Bycie na Harvardzie samo z siebie nic nie daje, jeżeli za tym nie ma papieru, nie ma zrobionego jakiegoś projektu, który jest na tyle sensowny, żeby coś zostało. Sam Harvard nic nie daje, póki nie ma żadnej publikacji, która pokazuje, że ten czas został poświęcony na coś konkretnego, coś co ma ręce i nogi. [K3M]

Publikacja w wyśmienitym piśmie jest kwintesencją pracy naukowej dla większości respondentów. Stypendium bardzo pomaga im w dotarciu do środków, które umożliwiają realizację tego celu. Niemniej jednak w pewnych przypadkach okres stypendium jest zbyt krótki, aby beneficjent mógł zbudować wystarczające zaufanie, które zaowocowałoby dostępem do zasobów, dostępnych dla wszystkich osób „należących do systemu”.

Nie tylko jakość merytoryczna szefa, tzn. poziom jego prac naukowych, stanowi podstawę do współpracy. Ważna jest także jego „ludzka strona” – charakter, sposób komunikacji, sposób postępowania ze swoimi podwładnymi – te elementy są oceniane i brane pod uwagę w rozważaniach o możliwości podjęcia stypendium w danej ekipie. W ekstremalnych sytuacjach, które się zdarzają prawdopodobnie rzadko, elastyczność

Fundacji wydaje się bezcenna, umożliwia ona bowiem kontynuację międzynarodowej kariery.

Każdy z 59 wywiadów zawierał odmienną narrację, niemniej jednak zdecydowana większość była zgodna co do kwestii wagi jakości relacji pomiędzy szefem a stypendystą. Taka relacja (o ile doszło do zbudowania zaufania i owocnej współpracy) jest także gwarancją, iż nawiązana w trakcie pobytu współpraca będzie rozwijała się pomyślnie, a kapitał stypendium (w sensie licznych relacji w ramach środowiska) będzie procentował przez całą karierę badacza. W świetle powyższej analizy pojawia się konieczność utrzymania nawiązanej w czasie stypendium współpracy, aby zoptymalizować jej skutki i stać się na stałe „częścią tego systemu” – w sensie międzynarodowej elity – pomimo edukacji w mniej prestiżowych europejskich ośrodkach.²³

W wielu przypadkach pierwszy okres intensywnej współpracy (na ogół rok stypendium) nie umożliwił ukończenia projektu, czy doprowadzenia prac do takiej postaci, aby można było kontynuować prace nad nim po powrocie stypendysty do kraju. Stąd też większość badaczy (prawie wszyscy przedstawiciele nauk eksperymentalnych) przedłużyli pobyt o kilka czy kilkanaście miesięcy.

Przedłużenie pobytu

Stypendyści – specjaliści nauk przyrodniczych otrzymują na ogół roczne stypendium, humaniści raczej przebywają krócej w gościnnej jednostce. Większość badanej grupy po realizacji jednego przedłużonego kontraktu wraca do kraju, co jeśli weźmiemy pod uwagę, iż stypendyści FNP stanowią elitę polskich naukowców, nie potwierdza powszechnego przekonania, według którego „istnieje tendencja, iż polscy najlepsi naukowcy wyjeżdżają na post-doki i już nie wracają”. Natomiast nie wracają oni tuż po ukończeniu stypendium. Większość stypendystów, a zwłaszcza osoby zajmujące się badaniami eksperymentalnymi, przedłuża stypendium co najmniej o rok, dwa lata. Sytuacje analizowane w trakcie niniejszego badania są bardzo zróżnicowane²⁴.

Powroty są często przekładane, zwłaszcza przez osoby wykonujące eksperymenty i korzystające ze sprzętu, niedostępnego w macierzystej jednostce. Taki był przypadek jednego z **Kontynuatorów**: *Byłem u takiej sławy w mojej specjalizacji, wyjechałem w X roku i spędziłem tam dwa lata, z tym że spędziłbym jeszcze więcej, ale niestety już uniwersytet się nie zgodzał na mój dłuższy pobyt. [K2M]* Kolejny respondent – przedstawiciel grupy **Pionierów** – jeśli mógłby, to także wykorzy-

²³ Zob. pierwsza rekomendacja.

²⁴ Kontynuacja tej problematyki znajduje się w rozdziale pt. Powrót i dalszy przebieg kariery.

stałyby roczne stypendium zamiast sześciomiesięcznego, ale macierzysty uniwersytet nie wyraził zgody na urlop dłuższy niż jeden semestr: *Profesor by się zgodził, bez problemu, ale katedra... nie chciałem ściągać na siebie tej wrogości i wolałem wrócić na uczelnię. Bo osoba, która była namaszczana na następcę Profesora, nalegała na ten powrót – to są już takie kwestie, powiedzmy, mobbingowe, ja nie wytrzymuję takich sytuacji, ja się po prostu wykańczam. Oficjalna wersja była taka, że to dydaktyka.*

Pozostanie dłuższy czas za granicą często budzi obawę u osób z macierzystego ośrodka, iż stypendysta wróci z tak szeroką wiedzą, że zagrozi pozycji tych, którzy nie wyjechali i od lat czekają na promocję (o tym problemie piszę szerzej w następnym rozdziale). Najczęściej jednak bardzo szybko się okazuje, że rok (na ogół czas przyznanego stypendium) jest zbyt krótkim okresem, aby zrealizować projekt; ponieważ współpraca układa się korzystnie, obie strony rozmawiają o przedłużeniu pobytu na następny rok.

Tak po kilku miesiącach było jasne, że chcemy zostać na drugi rok, że moja żona chce zostać i mój szef chce, abym jeszcze został. Opanowałem dwa przyrządy, które były bardzo ważne, więc potem w drugim roku uczyłem doktoranta, żeby to przejście było jakieś płynne.

W bardzo mobilnych ekipach, w których badania opierają się na pracy doktorantów (około 3 lat) i post-doków (dwuletnie kontrakty), badacze przybywają i odjeżdżają – dlatego, aby zabezpieczyć stały przekaz wiedzy, np. pewne techniki, w których dane laboratorium się specjalizuje czy znajomość obsługi specyficznego i czasami rzadkiego sprzętu, który musi sprawnie funkcjonować, a także *savoir-faire* (specjalistyczną wiedzę) w obrębie członków grupy. Z tego punktu widzenia pobyt roczny może być postrzegany przez szefa laboratorium jako mało efektywny – włożony czas i praca na doksztalcenie stypendysty nie zostaną „zwrócone” w postaci dalszego przekazu wiedzy. Stąd też niektórzy szefowie zapraszających zakładów umawiają się po krótkim okresie sprawdzającym na przedłużenie pobytu, na które większość moich respondentów się zdecydowała. Tylko nieliczni nie-humaniści wracają po upływie pierwszego terminu, tak jak niżej cytowany respondent: *Nie przedłużyliśmy pobytu, ponieważ żona powiedziała nie i już, wróciliśmy. Nie chcieliśmy poświęcać tego naszego życia, które tu zostawiliśmy, dla tamtego życia.* [K2M]

Większość uważa, że nie można wykonać projektu w tak krótkim czasie i przedłużyć pobyt. Stypendium jest przedłużane z grantów zapraszającego lub dzięki wsparciu jakiejś fundacji funkcjonującej w kraju wyjazdu. Są też takie osoby, które korzystały z różnych

źródeł, aby przedłużyć stypendium Fundacji. Jeden z **Pionierów** pozostał ponad dwa lata kumulując stypendium FNP z krótkim stypendium otrzymanym ze swojego uniwersytetu, następnie z innej fundacji amerykańskiej, kończąc na grantach laboratorium, w którym pracował. Wielu stypendystów podkreślało, iż *pieniężki na przedłużenie jakoś zawsze się znajdują, jeżeli szefowi zależy na danej osobie i wykończeniu danego projektu.*

Niektórzy stypendyści nie przedłużali pobytu z różnych przyczyn. Mogły być to na przykład powody rodzinne: *Żona chciała koniecznie wracać, więc nie mogłem sobie po prostu zostać dłużej nawet na te sześć miesięcy. Trzeba było wracać.* [K2M] Pewien stypendysta skrócił nawet o niecały miesiąc swoje stypendium ze względu na narodziny dziecka – musiał wracać do Polski, gdzie przebywała jego żona. Jedna tylko osoba stwierdziła, iż okres stypendium był wystarczający dla wykonania tych zamierzeń, które były sformułowane przed wyjazdem i przedłużenie *nie miało sensu.* [K2K] Najczęściej jednak podawane są argumenty instytucjonalne – konieczność powrotu spowodowana brakiem możliwości otrzymania dalszego urlopu bezpłatnego, co się wiąże z utratą pracy. Czas pobytu nie tylko zależy od Fundacji, ale także od placówki macierzystej, która udziela urlopu bezpłatnego na okres stypendium, lecz w kilku przypadkach stypendyści nie tylko nie mogli przedłużyć bezpłatnego urlopu i tym samym pozostać dłużej w zapraszającej jednostce, aby dokończyć badania, ale nawet nie otrzymali wystarczająco długiego zezwolenia na wyjazd i musieli skrócić swój pobyt, chcąc utrzymać miejsce pracy. Zamiast całego roku wyjazd trwał jeden semestr – jako argument pracodawca podał brak kadry dydaktycznej. W jednym przypadku stypendysta mógł tylko wyjechać na trzy miesiące – wrócił z powodu zagrożenia utratą pracy. Utrata pracy jest argumentem rzadko stosowanym, aczkolwiek spotykanym. W zbadanych przypadkach tylko jeden dotyczył dużego ośrodka (medycyna kliniczna), natomiast inne przypadki pochodziły z mniejszych miast, z ośrodków o stosunkowo słabej reputacji i dorobku. Przedłużanie pobytu może się jednak wiązać z utratą możliwości powrotu do macierzystej jednostki.

Utrata pracy w trakcie realizacji kontraktu post-dok, spójnego z ogólnie przyjętymi standardami światowymi (dwa kontrakty dwuletnie = cztery lata nieobecności), w przypadku osób, które były zatrudnione „na etacie” w Polsce, jest z punktu widzenia naukowców wysoce traumatyczną sprawą. *Dla mnie ten pobyt tutaj jest w jakimś sensie ciągle tymczasowy. Nigdy nie więzę swojej przyszłości z M (kraj pobytu stypendialnego) i zawsze w dalszej perspektywie myślę o Polsce i dlatego*

dla mnie ta strata pracy jest takim obciążeniem skrzydeł, dlatego że nie mam gdzie wrócić teraz. [K3M]

Ostatnim punktem, który należy poruszyć przed podjęciem tematu powrotu do kraju, jest sytuacja rodzinna stypendystów i problemy administracyjne.

Sytuacja rodzinna

Większość stypendystów stanowią mężczyźni, pośród stypendystek rzadkością są mężatki; pośród respondentów nie było kobiet, które w trakcie stypendium posiadałyby dzieci, natomiast wiele z nich było bez partnera w trakcie pobytu za granicą. Sytuacja współmałżonek w trakcie stypendium jest niejednokrotnie trudna: w kilku przypadkach żony stypendystów wykonywały przed wyjazdem taki zawód, którego kontynuacja za granicą nie była możliwa. Należy tutaj podkreślić sytuację wizową współmałżonków stypendystów przebywających w USA, gdzie przez kilka miesięcy nie posiada się prawa do pracy (tylko wolontariat jest możliwy), a następnie pozostaje obowiązkowa i długa procedura (w zależności od sytuacji, tzn. wizej wjazdowej, a także stanu, w którym dokonuje się czynności administracyjnych) prowadząca do uzyskania takiego pozwolenia. W konsekwencji, większość żon stypendystów nie pracowało lub wykonywało dorywcze prace; w innych przypadkach kobiety zajmowały się dziećmi; kilka par zdecydowało się na urodzenie dziecka właśnie w trakcie stypendium (oczywiście w tych przypadkach mężczyzna był stypendystą), podkreślając, iż było to optymalne wykorzystanie czasu, skoro żona i tak nie mogła pracować zawodowo; w przypadku stypendystów przebywających w Stanach Zjednoczonych – dzieci tam urodzone otrzymywały automatycznie obywatelstwo, co także było podkreślane jako dodatkowy argument przy decyzji o planowaniu narodzin dziecka w trakcie pobytu w USA. Oczywiście podstawowym czynnikiem decyzyjnym w tej kwestii jest wiek stypendysty i jego małżonka (30 do 35 lat), okres, w którym najczęściej małżeństwo planujące posiadanie dzieci, w miarę możliwości, realizuje swoje zamierzenia.

Pięciu respondentów podkreśliło, iż ich małżonka kontynuowała swą pracę naukową (w tym dwie były wolontariuszkami, a trzy miały inne stypendia); jeden z respondentów nawet stwierdził: *właściwie to Fundacja zrobiła dwie pieczenie na jednym ogniu, bo moja żona także odbyła coś w rodzaju post-doka w miejscu, w którym byłem, wróciła do Polski i krótko po powrocie dzięki materiałom uzyskanym w trakcie stypendium i tej pracy, zrobiła habilitację.*

Jeden stypendysta wspominał o wkładzie stypendium w wykształcenie jego dzieci – syn właśnie ukoń-

czył liceum, zdając maturę międzynarodową IB, a córka wybiera się na filologię angielską – oboje dzięki pobytowi w USA (gdzie byli w wieku szkolnym przez kilka lat) opanowali na tyle język angielski, iż stał się on podstawą ich przyszłej kariery zawodowej. Kilku respondentów zwróciło uwagę na poszerzenie kapitału „kulturowego” dzieci i poszerzenie ich horyzontów, a także przemiany w postrzeganiu świata: *mój syn przesiąknął Ameryką.* Wszelkie te aspekty są postrzegane jako pozytywne skutki wyjazdu stypendialnego.

Wyjątkową sytuację opisał stypendysta należący do grupy **Kontynuatorów**. Odbyswał swe stypendium wraz z żoną (w tym samym mieście – inne laboratorium); wyjeżdżali z jednym dzieckiem. Jak sam podkreśla: *Byliśmy wtedy bardzo młodzi, nie martwiliśmy się o nic, „jakoś to będzie” myśleliśmy i udało się bardzo dobrze. Ludzie z żony labu pomogli nam znaleźć mieszkanie, opiekunkę do dziecka i załatwić inne sprawy. Wszystko nam się bardzo dobrze udało. (...) Żona troszkę narzekała, że z jej specjalnością tylko z szefem mogła tam porozmawiać, bo oni wszyscy byli eksperymentatorami, a ona nie jest, ale dla mnie to było idealne miejsce.*

Dwie pary znalazły się w wyjątkowej sytuacji, w której mimo małego dziecka i kobieta, i mężczyzna mogli kontynuować pracę badawczą w laboratoriach. Dwa przypadki są zbyt małą liczbą, aby wyciągać jakies wnioski, należy jednak zaznaczyć, że oba małżeństwa odbywały swe stypendia we Francji – kraju, gdzie opieka nad małymi dziećmi należy do jednej z najlepiej funkcjonujących w Europie.

Ważnym aspektem podejmowania decyzji o aplikowaniu o stypendium jest branie pod uwagę obecności współmałżonka w trakcie stypendium. O ile we wszystkich przypadkach korzyść emocjonalna dla stypendystów, którym może towarzyszyć rodzina, jest oczywista, o tyle w pewnych przypadkach, w których żona posiada wykształcenie zbliżone do męża-stypendysty – niezwykle cenne jest wsparcie merytoryczne, które stanowi niejako dodatek do instytucjonalnej wymiany myśli z ekipą zapraszającą.

Relacja zawodowa współmałżonków jest niesłychanie ciekawym aspektem karier naukowców. Wielu z nich żyje w związkach z osobami zajmującymi się nauką (niezwykle często z tą samą specjalnością). W większości obserwowanych wypadków (nie tylko dotyczących stypendystów, ale głównie innych specjalistów nauk przyrodniczych, i nie tylko z Polski), obie osoby posiadają analogiczne wykształcenie, lecz na pewnym etapie (często właśnie w trakcie post-doka), wskutek mobilności podstawowej, jedna z osób – najczęściej kobieta – rezygnuje z intensywnej pracy i zajmuje się dziećmi (przez krót-

ki okres lub kilka lat). Taka sytuacja jest głównie spotykana w Stanach Zjednoczonych, gdzie powszechny system opieki nad małymi dziećmi jest bardzo słabo rozwinięty (duże koszty). W przypadku rodzin bezdzietnych obie osoby kontynuują swą karierę i zdarza się, iż kobieta posiada wyższą pozycję od swojego partnera – zwłaszcza w krajach, gdzie praktykowana jest polityka dyskryminacji pozytywnej wobec kobiet – mają one więcej możliwości zdobycia interesującej pozycji niż ich współmałżonkowie. Kwestia podwójnych karier jest pobieżnie traktowana w literaturze socjologicznej w odniesieniu do naukowców (poza biografiami, w których zwraca się szczególną uwagę na rolę kobiet w karierach ich „znanych” mężów, np. Deegan, 1990). A przecież rola tych kobiet, które pracują „na karierę” swoich małżonków, jest nieoceniona. I nie chodzi tutaj o ich wkład w zorganizowanie życia w taki sposób, aby stworzone zostały optymalne warunki do pracy naukowej, ale o dużo bardziej ważne merytoryczne sprawy. Najcenniejsze jest bezgraniczne zaufanie i rola konsultanta: *Najważniejsze jest to, że po powrocie do domu mogą obgadać wszystkie, nawet najbardziej szalone pomysły bez obawy, że coś zostanie wykorzystane bez mojej wiedzy czy po to, żeby mnie ubiec.* Małżonki, które wspomagają kariery badaczy, nie tylko słuchają, ale poddają pomysły, sprawdzają publikacje i pomagają w decyzjach zawodowych. Ich rola pozostaje w cieniu kariery mężczyzny, który niejako kumuluje wkład dwóch osób. Nie chodzi tutaj o zawłaszczenie relacji przez życie zawodowe – taki podział kompetencji i taka realizacja planów życiowych rodziny odbywa się za obopólną zgodą (podział na zasadzie specjalizacji).

Rola kobiet towarzyszących stypendystom polega przede wszystkim na zrozumieniu specyficznej sytuacji ich partnera. Jego zaangażowanie zawodowe oraz intensywna praca muszą uzyskać pełne poparcie rodziny; jest to bardzo trudna sytuacja zwłaszcza w przypadkach, w których partner nie miał do czynienia ze specyfiką pracy naukowej. Poświęcanie większości czasu na pracę, podczas gdy żyje się zwykle w miejscu, które obfituje w atrakcje (turystyczne i kulturalne), to specyfika tej grupy zawodowej. Okres stypendialny to czas najbardziej intensywnej pracy badawczej (wraz z okresem pracy nad doktoratem). Zrozumienie sytuacji współmałżonka-stypendysty wpływa w znaczny sposób na jego sukces zawodowy.

W przypadku osób, które posiadają dzieci, i przedłużają pobyt (czyli jest realizowany tzw. drugi post-dok), często następuje pewna zmiana w organizacji pracy, czy nawet w wyborze ośrodka, w którym naukowiec będzie kontynuował swe badania.

W pewnym momencie to się zaczyna myśleć o rodzinie. Gdybym skorzystał z tej propozycji (praca w ośrodku o światowej renomie), tobym nie mógł marzyć, żeby wysłać syna po szkole na jakąś piłkę. Tam jest też potwornie drogo. Tutaj idziemy na boisko, potem na pływalnię i wszystko się odbywa bardzo blisko, a tam to byłoby niemożliwe. Dlatego jeżdżę tam co jakieś trzy miesiące, bo ciągle mamy jakieś tam współprace, wspólne projekty robimy, i to jakoś rekompensuje fakt, że nie jestem tam ciągle.

O ile sytuacja rodziny jest na etapie wyjazdu stypendialnego podporządkowana wymogom kariery, o tyle taki stan nie trwa wiecznie i w pewnym momencie kwestie rodzinne (kariera żony czy edukacja dzieci) stają się czynnikami decydującymi o następnych etapach kariery naukowej – powrocie do kraju, czy też wyborze następnego miejsca pobytu.

Problemy administracyjne

Należy tutaj wspomnieć o problemach administracyjnych, które dotyczą stypendystów FNP i innych naukowców mobilnych, realizujących swe kariery za granicą. Chodzi tutaj głównie o problemy wizowe dotyczące Stanów Zjednoczonych. Przyszli stypendyści wybierający się do tego kraju powinni być dobrze poinformowani w tej kwestii, aby uniknąć pewnych trudności, jak np. niemożność odwiedzenia Kanady ze względu na zakaz opuszczenia USA (wiza z jednorazowym wstępem), czy też zmian miejsca pracy – laboratorium w przypadku zmiany stanu, pogodzenia okresów stypendialnych realizowanych w różnych ośrodkach. Takie trudności mogą w znaczący sposób zaważyć na wyborze miejsca stypendium, czy też przedłużeniu pobytu. W kilku przypadkach przedłużenie czy otrzymanie wizej pobytowej – pomimo zadowolającej kariery i dorobku publikacyjnego o „przydatności szczególnej dla dobra Stanów Zjednoczonych” okazało się niemożliwe. Osoby te dzisiaj pracują w Polsce. Przy analizie karier ten czynnik jest bardzo często niesłusznie pomijany.

Kolejnym ważnym czynnikiem decydującym bądź o powrocie do kraju, bądź o kondycji finansowej mobilnego badacza po jego powrocie, jest sprawa należności fiskalnej i podwójnego opodatkowania. Prawdopodobnie kwestie te ulegną stopniowej regulacji, natomiast w przeszłości stanowiły poważny problem dla powracających stypendystów. Wydaje się, że najmłodszy stypendyści posiadają na ogół taką wiedzę, która umożliwia im swobodne poruszanie się w dziedzinie przepisów wizowych.

Decyzja o powrocie – tu czy tam?

Analiza decyzji powrotu nie może być dokonana bez ukazania złożonych kontekstów uściślających problem polskich naukowców pozostających w innych krajach. Po pierwsze, trzeba przedstawić możliwości, czy też perspektywy, które dane osoby mają w momencie podejmowania decyzji o pozostaniu poza krajem. Reprezentanci niektórych dyscyplin bardzo rzadko posiadają jakiegokolwiek możliwości pracy w swoim zawodzie poza Polską – dotyczy to najczęściej humanistów, którzy publikują głównie w języku polskim i poruszają tematykę, która bądź dotyczy Polski, bądź jest w Polsce wysoko rozwinięta (i jako że jest to niszowa specjalizacja, to poza Polską praktycznie nikt nie zajmuje się daną tematyką). W takich sytuacjach kontynuacja badań jest możliwa jedynie w Polsce. W odmiennej sytuacji znajduje się większość stypendystów, specjalistów nauk matematyczno-przyrodniczych czy medycyny klinicznej. Mogą oni brać pod uwagę kontynuację badań bez uszczerbku dla jakości prac badawczych – szczególnie jeżeli chodzi o pracę na kontrakcie post-dok. Sytuacja staje się bardziej skomplikowana w momencie, gdy plan na przyszłość zakłada utworzenie własnej grupy. Prawdopodobieństwo stworzenia własnego zespołu w Polsce wydaje się znacznie realniejsze niż za granicą – tę opinię podzielają wszyscy respondenci. Choć niektórzy wspominają, że taką ewentualność można brać pod uwagę w Stanach Zjednoczonych, wszyscy podkreślają, że jest to niezwykle trudne w Europie. Należy tutaj zaznaczyć, że liczne wywiady przeprowadzone z obywatelami innych krajów europejskich (Francja, Włochy, Niemcy, Hiszpania, Szwecja, Belgia) wskazują, iż stworzenie własnej grupy, czy też chociażby otrzymanie pracy tzw. stałej (we Francji np. zatrudnienie „do emerytury” w instytucji badawczej, np. CNRS, INSERM) jest coraz trudniejsze. Rynek pracy naukowców ma postać piramidy, której podstawę stanowią doktoranci, kolejną część, środkową stanowią post-doki – następnie jeszcze węższa część obejmująca stałe posady, które należą do rzadkości. Sam szczyt piramidy obejmuje pozycje *lab-leaderów* czy szefów zespołów badawczych. Stąd też wynika przeświadczenie, iż zdobycie stałej pracy w Europie jest bardzo trudne. W takim kontekście wielu naukowców, którzy pragną kontynuować pracę nad badaniami (na ogół podstawowymi), z powodu braku możliwości musi skierować się w stronę przemysłu, czy też przekwalifikować się (rzadkie przypadki). Wiele osób po prostu

przestaje prowadzić badania i poświęca się dydaktyce – tutaj trzeba dodać, że w Polsce praktyka prowadzenia zajęć w wielu instytucjach powoduje duże obciążenie dydaktyczne, ale powiększa w znaczny sposób dochody. Jest to główny powód zaniechania badań naukowych, czy też znaczącego zwolnienia tempa ich prowadzenia. Niemniej jednak sytuacja polskich placówek badawczych – zwłaszcza w kontekście zmian unijnej polityki badań naukowych, powstawania nowych instytucji badawczych, czy też rozwoju już istniejących – daje polskim naukowcom możliwość znalezienia takiej pracy, która nie tylko pozwoli na kontynuację badań w kraju, ale w wielu wypadkach – da im możliwość prowadzenia własnych zespołów (sytuacja, której doświadczają często laureaci KOLUMBA). Stąd też powrót, który nie następuje od razu po ukończeniu stypendium FNP, ale dopiero po jego przedłużeniu, jest najczęściej praktykowanym rozwiązaniem, stając się częścią trajektorii polskiego badacza. Trzeba więc tutaj podkreślić, iż nawet dziesięcioletni pobyt naukowca poza Polską nie oznacza, iż sprawa powrotu nie jest rozważana przez daną osobę i jego rodzinę. W większości przypadków respondenci przebywający za granicą stwierdzają, iż w mniej lub bardziej konkretny sposób „są w stanie sobie wyobrazić” powrót i pracę na miejscu. Zbierają informację o możliwościach i warunkach pracy, interesują się życiem codziennym w kraju. Wstąpienie Polski do Unii wydaje się być wyjątkowo pozytywnym aspektem przy rozważaniu decyzji o powrocie. Dostyc rzadko są wyrażane obawy przed negatywnymi zmianami (głównie politycznymi), co wiąże się z nadzieją, że „w tym kraju może w końcu zacznie być normalnie”. Europejska polityka prowadzenia badań naukowych wydaje się także być „lekarstwem” na „skandalicznie niskie uposażenia” – są już dostępne granty europejskie i inne, więc powracający (czy też planujący powrót) naukowcy upatrują w tych zmianach źródło polepszenia ich dochodów. Większość osób, które wróciły czy też przebywają za granicą i planują (mniej lub bardziej konkretnie) powrót, posiada mieszkanie w Polsce. Jest to istotny aspekt decyzji powrotnej, gdy weźmie się pod uwagę wzrost ceny mieszkań (w dużych miastach, w których funkcjonuje większość instytucji zajmujących się badaniami naukowymi), także wzrost kursu złotego, a zwłaszcza spadek dolara amerykańskiego. Naukowcy, którzy od wielu lat pracują poza Polską, skarżą się, iż *nie mogą myśleć o powrocie, bo za cenę ich domu w Stanach mogą*

jedynie kupić dużą kawalerkę w Warszawie. Brak mieszkania, a także brak nadziei na jakąkolwiek poprawę sytuacji naukowców w tej ważnej kwestii (np. program władz uniwersyteckich wspierających budownictwo dla pracowników czy też udostępnianie mieszkań dla naukowców ale w systemie własnościowym, a nie na zasadzie hotelu asystenckiego) jest poważną barierą przy podejmowaniu decyzji dotyczącej powrotu do Polski. Mimo iż Fundacja nie zajmuje się tego typu programami, wspierającymi powstawanie rezydencji uniwersyteckich dla pracowników naukowych, byłoby z pewnością korzystne stymulowanie poprzez Fundację takich inicjatyw.

Kolejnym negatywnym aspektem nieustannie podkreślanym w rozmowach z osobami, które zastanawiają się nad powrotem, jest kwestia przyjęcia przez środowisko naukowe. Powracający obawiają się bardziej lub mniej intensywnych szykan ze strony na ogół starszych kolegów czy władz instytucji. Powracający używają tutaj pojęcia „środowisko”. Bardzo krytyczne opinie na temat tegoż „środowiska” (przedstawione w kolejnym rozdziale) wydają się być silną barierą hamującą powrót. Stosunkowo mało miejsca w wywiadach zostało poświęcone brakom osprzętowania laboratoriów – ta kwestia wydaje się być najmniejszą przeszkodą w decyzji o powrocie do Polski.

Nie każdy jednak przechodzi przez proces podejmowania decyzji. Trzech respondentów stwierdziło, iż nigdy nie brali pod uwagę możliwości pozostania na stałe poza Polską.

Ja nigdy nie brałam pod uwagę emigracji, (...) zawsze wydawało mi się, że muszę sobie poradzić tutaj, a emigracja jest wyjściem dla ludzi, którzy sobie tu nie radzą. (...) Nie wyobrażałam sobie tego, tu jest mi łatwiej, bo tutaj mówię moim językiem, bo mam moją pracę, mieszkanie, moją przestrzeń społeczną, przyjaciół (...) Tutaj jestem u siebie, mam swoje miejsce, jest mi o wiele łatwiej.

Decyzja powrotu zostaje w większości przypadków podjęta w trakcie stypendium, nawet jeżeli laureaci KOLUMBA wyjeżdżali, nie zakładając uprzednio możliwości pozostania na stałe (lub na dłuższy niż dwa lata pobyt za granicą). Perspektywa „pozostania na dłużej” na ogół zawsze pojawia się w pewnym momencie pobytu stypendialnego. Ta nowa możliwość jest wówczas rozważana. W jednym z przypadków para naukowców będąc już na na stypendium (które przypadało nie na okres stypendium KOLUMBA, ale na pierwszy etap doktoratu), rozważała alternatywę pozostania – *wszystko było jeszcze możliwe wtedy*. Jednak po podjęciu decyzji powrotu do Polski, w trakcie późniejszego pobytu

na stypendium FNP – było dla nich oczywiste, że wracają. Tak więc nie zawsze taka decyzja musi być rozważana w trakcie stypendium, natomiast jest rozważana w pewnym momencie – może być nim okres pierwszego zawodowego pobytu za granicą.

Zdecydowana większość stypendystów podjęła więc decyzję dotyczącą powrotu. Większość respondentów wróciła, niemniej jednak w niektórych przypadkach trudno jest określić, czy jest to definitywny powrót i ostateczna decyzja o osiedleniu się na stałe w Polsce. Najmłodszy respondenci podkreślają swoją gotowość do mobilności, niektórzy z nich zastrzegają przy tym, iż *nie przewidują wyjazdu na stałe*. Takie osoby najczęściej posiadają rodzinę (dzieci) i ustabilizowaną sytuację materialną – mieszkanie (wykupione lub w trakcie spłacania kredytu). Kwestia mieszkania, jak zaznaczono powyżej, jest bardzo ważnym elementem przy podejmowaniu decyzji powrotu do kraju – osoby, które go nie posiadają, nie mają „punktu zaczepienia”, mogą sobie urządzić życie w innych miejscach na świecie.

Kolejnym uwarunkowaniem, istotnym w momencie rozważania decyzji dotyczącej przedłużenia stypendium czy też pobytu na dłużej (na stałe) poza Polską, jest w wielu przypadkach kariera współmałżonka: *Moja żona jest L (zawód) i właśnie dlatego wróciliśmy do Polski – tam nie mogła dostać dobrej pracy. (...) Nie mogłem poświęcać jej życia czy kariery dla siebie. To jest właśnie jeden z powodów, dla których wróciliśmy do Polski.* [K3M] Ponieważ partnerki rzadko mogą wykonywać zawód zgodny z ich wykształceniem, „dla dobra kariery obu stron” rodziny nie biorą pod uwagę pozostania w danym kraju. Kilku respondentów przedstawiło ten argument jako decydujący. Mężczyźni często powtarzają, że jeżeli to tylko zależałoby od nich, to zostaliby dłużej albo nawet na stałe, ale ich żony absolutnie nie chciały brać takiego wariantu pod uwagę, w związku z czym rodzina po pewnym czasie wracała do Polski. Momentem przełomowym wydaje się być tutaj okres 4 lat. Respondenci zwracają uwagę, że w miarę upływu czasu *człowiek się odzwyczaja i jest ciężko wracać do Polski, bo wszystko irytuje*.

Następnym argumentem przemawiającym za powrotem jest odczucie, iż w Polsce jest się u siebie, a nie „na emigracji”. Kolejnym, często przytaczanym, jest powrót do rodziny – nierzadko starsi rodzice, którymi trzeba się zaopiekować, liczna rodzina, do której stypendysta lub jego współmałżonek jest przywiązany, i ważny dla dzieci kontakt pomiędzy dziadkami a rodziną. To są bardzo istotne aspekty życia rodzinnego respondentów. Pojawiła się również kategoria – groźno przyjaciół pozostających w Polsce – jest to jeden

z elementów ważących przy podejmowaniu decyzji o powrocie. Dla dwóch respondentów ważnym argumentem było wykształcenie dzieci i zapewnienie im stabilizacji, rozumianej jako zapewnienie ciągłości i „stałych punktów odniesienia”, co jest przeciwieństwem życia nomada, które w przypadku wybrania opcji naukowca bez stałej pozycji przysłoby im prowadzić. O ile cykliczne wyjazdy (co kilka lat) wraz z dziećmi na kilkumiesięczne pobyty za granicą postrzegane są jako wartościowe dla najmłodszych członków rodziny (nauka języka), o tyle stałe zmiany zamieszkania co kilka lat ocenia się jako negatywnie wpływające na edukację dzieci.

Jeden z respondentów przedstawił swoją hierarchię wartości, w ramach której nauka nie jest najważniejszą rzeczą w życiu, i stwierdził, że bardzo lubi swą pracę i poświęca jej dużo czasu, jednak na pierwszym miejscu stawia rodzinę. W perspektywie takiej hierarchii priorytetów negatywnym punktem pobytu stypendialnego jest brak wystarczającego czasu dla rodziny. *Po prostu nie miałem takiego parcia, aby za wszelką cenę zrobić wielką karierę.* Respondent nie poświęcił swojego życia rodzinnego dla kariery, rodzina zdecydowała się na powrót do Polski.

Tak jak w przypadku ostatniego respondenta pozostanie za granicą związane było z „robieniem kariery”, dla następnego autora cytatu właśnie powrót do Polski umożliwi osiągnięcie następnego stopnia kariery naukowej: *Cztery lata postdoka to jest już wystarczająco, żeby zacząć myśleć o swojej grupie. Ja już nie miałem ochoty dalej pracować jeszcze dla kogoś. Tak, miałem ochotę na niezależność.* Okazuje się, że najwięcej szans na otrzymanie pozycji *lab-leadera* ma zawsze naukowiec we własnym kraju. Stąd też wiele osób zdecydowało się na powrót właśnie po to, aby szybciej zdobyć niezależność naukową. Pomimo ceny, jaką trzeba za to zapłacić: gorszego sprzętu, pewnych trudności ze środowiskiem i zdecydowanie gorszych warunków finansowych, czasem dużych trudności mieszkaniowych, naukowcy wracają, aby szybciej kierować własnymi projektami. Za takimi argumentami na rzecz powrotu stoi pragnienie optymalizacji kariery zawodowej. Dalsza część rozdziału dotyczy właśnie okresu powrotnego, który dla prawie wszystkich (a na pewno tych, z którymi rozmawiałam kilka miesięcy po powrocie) stanowił trudne doświadczenie, choć dla każdego w inny sposób.

Depresja popowrotna

Powrót do miejsca poprzedniego zamieszkania oraz powrót do pracy po roku, a najczęściej kilku latach nie-

obecności, związany jest z dużymi zmianami. O ile spotkanie z rodziną po miesiącach nieobecności stanowi na ogół pozytywny aspekt powrotu do kraju, o tyle powrót do pracy, a także do tego, co respondenci nazywają „polską codziennością”, łączy się z wieloma trudnościami.

Syndrom krzywych chodników

Przytaczam tu metaforę jednego respondenta, który w bardzo obrazowy sposób opowiadał o swoich wrażeniach popowrotnych: „syndrom krzywych chodników” odnosił on do wszelkich występujących powszechnie w Polsce uciążliwości życia codziennego, m.in. owe krzywe chodniki, słaba infrastruktura komunikacyjna, brak uprzejmości w miejscach publicznych, opryskliwość mieszkańców miast, opieszałość administracji itd. Do tego syndromu zaliczają się także elementy wyhamowujące prace badawcze – wszechobecność administracji, złożoność funkcjonowania laboratoriów (zamówienia), wolny rytm pracy, brak zaangażowania członków ekipy w badania, a także brak pracy zespołowej.

Twórca koncepcji szoku kulturowego Kalervo Oberg (1960) analizował także dodatkową fazę tego procesu, związaną z powrotem migranta do swojego kraju. Syndrom krzywych chodników odpowiada idei Oberga. Wiąże się to zawsze z negatywnym postrzeganiem zastanej rzeczywistości. Wszystko to, co uprzednio stanowiło normę (niejako wchłoniętą jako „naturalny” stan rzeczy), z którą migrant nie musiał się zgadzać ani do tej rzeczywistości przyzwyczajając, bo po prostu była, teraz staje się problemem. Jeżeli w ponownie zastanej rzeczywistości macierzystej placówki jej funkcjonowanie odbiega od tego, które migrant przyswoił sobie i do którego zdążył się w nowym miejscu zaadoptować, stypendysta zaczyna postrzegać negatywnie swą sytuację, czasami nawet żałując decyzji o powrocie. Taki stan rzeczy powoduje, że migrant zawsze stara się wprowadzić pewne zmiany „na lepsze”. Najważniejszą rzeczą w tak trudnej sytuacji, którą respondenci opisują jako „beznadzieję”, „depresję”, „koniec świata” itp., jest jak najszybszy powrót do badań. Im szybciej on nastąpi i im szybciej stypendysta będzie wykonywał prace zbliżone do tych, które wykonywał w poprzednim miejscu, tym mniejszy będzie „popowrotny szok”. Funkcjonując w odmiennych warunkach, według odmiennych reguł, stypendyści przyswoili sobie „naturalnie” (czasami nawet bez specjalnej uwagi czy wysiłku) nowe standardy: pracy, myślenia, prowadzenia badań – jednym słowem nowe standardy życia naukowego. Dopiero po powrocie zauważają, jak bardzo się zmienili i jak bardzo różnią się teraz od środowiska, do którego powra-

cają. Obawy związane z przyjęciem przez środowisko w wielu przypadkach potwierdzają się i stypendyści doświadczają wielu trudności, z którymi muszą sobie poradzić. *Jak sobie poradziłem? No po prostu przetrwałem.* Różnicowanie sytuacji popowrotnych kontrastuje z wyjątkowo uderzającym podobieństwem wypowiedzi. Wydawało się, iż jedna respondentka nie miała takich doświadczeń: *Nie, ja nie mam takiej depresji! Dlaczego? Bo już mam bilet na kolejne stypendium! A gdybym nie miała tego stypendium, to byłoby strasznie.* Oprócz tej wyjątkowej odpowiedzi, która w konsekwencji okazała się potwierdzeniem ogólnej tezy o trudnościach popowrotnych, wszyscy respondenci opowiadali o skomplikowanych doświadczeniach, które „dopały ich” tuż po przyjeździe. Jeżeli nie wszyscy respondenci zgadzają się na określenie „depresja”, to wszyscy mówią o trudnym czasie popowrotnym, trudnych miesiącach czy pierwszym roku. Także osoby, które nie chciały przedłużyć pobytu stypendialnego i wróciły stęsknione do kraju, stwierdzają, że powrót nawet po roku nieobecności jest trudny.

Tam było wszystko super, a tutaj przez to wszystko przechodzić, to po prostu masakra. No więc to była depresja po prostu po powrocie. Tam po prostu zrobiłem pełno rzeczy, a tu jak przyjechałem, to nie zrobiłem nic... po prostu przez dwa lata nic! Ciągnąłem jakimiś resztkami po powrocie, aby coś tam podokańczyć, miałem jakąś współpracę i pojechałem na trzy tygodnie rok później do nich. Tutaj nie robiłem nic. Potem dziecko, plus ten burdel wszędzie (administracja), plus dydaktyka. Inny styl życia, pracy – wszystko.

Wiele przyczyn składa się na ten ciężki okres – wszystkie najczęściej występują równocześnie, na ogół ze zróżnicowanym natężeniem w zależności od przypadku. Pierwszym są zmiany rodzinne. Należy zawsze mieć na uwadze, iż okres stypendium post-doktoranckiego jest okresem powiększania się rodzin, a więc wszelkich zmian, które narodziny dzieci pociągają za sobą – zmiana mieszkania, więc przeprowadzki, remonty, zmiana stylu życia, nieprzespane noce, wiele czasu poświęcanego dzieciom itd. Drugim jest konieczność przystosowania się do swojej poprzedniej pracy – w wielu przypadkach nie ma się już czasu wyłącznie na badania, dochodzi teraz obciążenie dydaktyczne. Trzecim ważnym czynnikiem jest gwałtowne zmniejszenie zarobków. *Powrót był bardzo depresyjny. Bardzo. Ta pensja to była depresyjna, potem po podwyżce, to się trochę wyprostowało, ale na początku były problemy.* Kilku respondentów wspominało o braku dodatków (nadgodziny z uprzedniego semestru) i życiu na „suchej pensji” przez pierwszy rok.

U nas też [na uniwersytecie] jest taka strategia, że jak ktoś wyjeżdża to jest krezus, więc jak przyjeżdża to obciąć mu wszystko, co dodatkowe. No i my po powrocie z żoną wyładowaliśmy właśnie w takim dołku finansowym. Tam mieliśmy pieniądze i super sytuację, a tutaj przyjechalśmy i goła pensja. No i nawet nie mieliśmy nadgodzin, bo to wiadomo, że są dopiero na koniec roku. Więc to było bardzo trudno. Ten właściwie pierwszy rok jest bardzo trudny – taki na stracenie.

Po spędzeniu wielu miesięcy nad badaniami, ale w komfortowej sytuacji finansowej, wyrwanie z „beztroskiego życia” (często powracające określenie charakteryzujące stypendium) wydaje się czymś bardzo trudnym: *Powrót to była po prostu zapaść*, także ze względu na prawidłowość, iż im dłuższa nieobecność, tym bardziej ulega idealizacji obraz polskich warunków pracy i macierzystego środowiska.

Wbrew temu, co się powszechnie sądzi o trudnych warunkach pracy, wynikających z braku podłoża technicznego dla kontynuacji badań, rezultaty niniejszego badania wskazują, iż nie jest to kluczowy, zdaniem respondentów, czynnik uniemożliwiający prowadzenie pracy naukowej. Następujący fragment wywiadu stanowi wyjątek – jeden z niewielu fragmentów poruszających tę kwestię:

Kiedy pojechałem tam, zobaczyłem sprzęt, po czym wróciłem tutaj, to się załamalem, bo byłem skazany na te wyjazdy tam i nie mogłem tutaj kontynuować (...) Mam swoich studentów i chciałbym ich czegoś nauczyć, a nie mogę im tylko wyświetlać zdjęć z post-doku i tylko mówić pociągnięcie tutaj, tu naciśnięcie itd. i wam wyjdzie wykres, i obliczycie jego stan szybkości itd. Jednak nie na tym polega przekaz wiedzy.

Krytyczne spojrzenie na macierzyste środowisko

Brak sprzyjającego bezpośredniego środowiska naukowego (respondenci używają pojęcia „środowisko” w odniesieniu do bezpośrednich i pośrednich zwierzchników rodzimej instytucji, a także do innych współpracowników) może w skrajnych przypadkach doprowadzić nawet do zaniechania prac naukowych. O ile wszyscy stypendyści w jakimś stopniu negatywnie doświadczali powrotu do kraju, o tyle nie wszyscy wspominali o problemach z macierzystym ośrodkiem. Pewien stypendysta mówiąc o braku komunikacji z otoczeniem, miał na myśli brak odpowiednio wykształconego partnera do rozmów naukowych:

Ale nie wynika to z tego, że ludzie nie chcą tutaj ze mną rozmawiać czy nie rozmawiają, ale po prostu ze

względu na moją specjalizację – tutaj nikt tego nie robi. Dlatego jak muszę porozmawiać, to zostaje Skype albo telefon, ale to nie jest takie efektywne jak bezpośrednia komunikacja. Pracując przez email mogę siedzieć przez trzy miesiące, a potem przez dzień załatwić, jeżeli się z nimi spotkam.

Odizolowanie jest odczuwalne przez wielu naukowców, którzy nie skarżyli się na złą atmosferę pracy. Kolejny respondent w następujący sposób wyraził swoje odczucie izolacji naukowej: *Tutaj jest Syberia! – daleko od wszystkiego*. Izolacja może wynikać ze specyfiki wiedzy, ale może być też skutkiem odmiennego pojmowania realizacji karier w danej dziedzinie, strategii działań czy po prostu stylu uprawiania nauki.

Ja jakiejś takiej jawnej animozji nie odczuwałem. Raczej mam takie wrażenie, że mój styl uprawiania nauki nie przystaje do tutejszego. Nie przystaje, bo jak punkty tutaj, które są liczone za Nature Biology, są takie same jak Acta Biologica Polonica – co mnie bardzo zdziwiło, a dyrektor przyznaje premię na podstawie obliczanych punktów za publikacje – no bo to jest nowe czasopismo, chociaż ma Impact Factor 12...? Autentycznie było i według ich algorytmu, ze względu na to, że Nature się rozdzieliło, no i tak wyszło.

W zestawieniu z nowym systemem funkcjonowania i nowymi standardami pracy w nauce – obraz polskiego środowiska naukowego wydaje się być zdecydowanie odmienny od tego, do którego stypendyści zdążyli się przyzwyczaić.

Większość stypendystów (niezależnie od grupy) opisuje trudne doświadczenia po powrocie. Oto kolejne przykłady krytycznych reakcji opisujących funkcjonowanie polskiego środowiska naukowego – informacje te nie powinny służyć „denuncjacji anomalii tegoż środowiska”, ale przyczynić się do zrozumienia sytuacji stypendystów, którzy po miesiącach pobytu w „idealnych warunkach do prowadzenia badań” wracają do Polski, pełni nadziei na kontynuację takiego życia, a doznają wielu rozczarowań i przykrości, z rozmaitych powodów.

Jak przyjechałam, to wpadłam w głęboką depresję, no bo nagle zobaczyłam, jak to tutaj wszystko wygląda. No bo w zderzeniu z tamtym światem, jak to tam i tutaj wygląda, oczywiście nie ma co idealizować tamtego miejsca, bo ma ono swoje wady, ale jak zobaczyłam, jak moi starsi koledzy nic nie robią i jak to wygląda, marazm wszystkich ogarnia, nie przyjmuje się młodych ludzi do pracy, bo po co, bo lepiej trzymać tych starych, grubo po siedemdziesiątce, niech sobie mają ten wykładzik, a on już nie wie, jak się sam nazywa, mnie myli ze studentką, ale dobry kolega niech sobie ma wykład. (...) tak jakby ich tam zamroziło i popadli

w odrętwienie wieloletnie, jedynie co ich ożywia, to jak są jakieś sprawy personalne na radzie albo jakaś habilitacja i ich irytuje habilitant, albo konferencja, na której oni czytają swój wykład, a potem idą i jest na niej trzech znuzonych studentów, no i tak to wygląda.

Brak tego, co potocznie określa się „życiem naukowym”, brak zainteresowania sprawami merytorycznymi, nadmierne skoncentrowanie uwagi na kwestiach personalnych oraz na relacjach między osobami wewnątrz środowiska, budują jego statyczny obraz, na który składają się wizualizacje typu: starsi ludzie – wszyscy dotknięci marazmem. Jeden z moich respondentów posłużył się określeniem „kisiel”. „Kisiel” to środowisko, które wciąga powoli, ale skutecznie – po powrocie człowiek ma wiele zapału, jednak bardzo szybko na skutek przebywania z mało dynamiczną społecznością zawodową staje się po wielu nieudanych reformatorskich inicjatywach – podobny do swego otoczenia – jest wciągnięty przez ten „kisiel”.

Więc... ja... prawda jest taka, że ja już drugi raz wróciłem ze Stanów z rozsądnego miejsca, to ja zawsze po powrocie przechodzę... nie przechodzę szoku kulturowego jadąc tam, przechodzę szok kulturowy po powrocie. Zawsze wpadam w taki kisiel, kisiel, tu się czuję, jakbym wpadał w taki kisiel. I to jest też rzecz niepoprawna politycznie, ponieważ jak to powiem to... (...) moja kondycja psychiczna jakieś dwa miesiące, ponieważ to jest tak mniej więcej taki okres, dwa, trzy miesiące, okres w którym mogą się objawiać takie rzeczy – moja kondycja psychiczna po powrocie była kiepska. (...) jest dramatyczna różnica w rzeczach, które wydają się niezauważalne na co dzień, a które powodują, że tu się grzeźnie.

Postawa młodego stypendysty w stosunku do prowadzenia badań i sposobu uprawiania nauki, postawa pełna dynamizmu, obfitująca w pomysły i zasób odmiennej wiedzy, prawdopodobnie silnie kontrastuje z zastaną sytuacją. Nic dziwnego, iż w takiej sytuacji wytworzą się liczne nieporozumienia pomiędzy młodą osobą odnoszącą się krytycznie do „bezruchu” swojego środowiska i do starszych osób na ostatnim etapie kariery, realizowanej w oparciu o kompletnie odmienne standardy (które młody stypendysta odrzuca), oczekują od tego ostatniego postępowania zgodnego ze „starymi” regułami funkcjonowania. Niepokojący jest fakt, iż w świetle uzyskanych danych nie można stwierdzić, iż wyżej opisana sytuacja jest specyficzna dla pewnych nauk i że wynika to ze specyfiki określonej dziedziny. W trakcie wywiadów uzyskałam podobne wypowiedzi, niezależnie od reprezentowanej przez stypendystę dziedziny.

No i po powrocie zaczęłam mieć problemy ze swoim środowiskiem. Po powrocie okazuje się, że człowiek zaczyna być postrzegany jako konkurencja. Że do tej pory nie był tak postrzegany, bo to była taka „miła osóbką”, ale w sumie to taka głupiutka, ona pisze sobie doktorat, która jeszcze nic tam nie zrobiła, więc można ją wesprzeć dobrą radą, ale nikt tego nie traktuje serio. Natomiast po stypendium, kiedy oni zauważają, że zna się zupełnie inną literaturę – której oni nie znają, że się porusza w pewnej przestrzeni, do której oni nigdy nie dotarli, nawet jeżeli jeździli na Zachód, to było to 20 lat temu, to były zupełnie inne wyjazdy. To nie jest ich wina, bo nie dane im było mieć takich doświadczeń – ale wtedy zaczyna się problem. Zaczyna się udowadnianie, że się nic nie wie, albo że trzeba człowieka odsadzić, można mu dać gorsze zajęcia albo nie dać w ogóle i można człowieka wywalić z roboty. I to niestety jest powszechne, im mniejszy ośrodek, tym jest gorzej, bo w Warszawie to jednak jest mnóstwo osób zaangażowanych politycznie, albo w pola eksperckie, to osoba, która wróciła z zagranicy nie jest żadnym zagrożeniem, bo oni mają swoje własne obszary działalności. Ale w innych miastach – to jest wielki problem. Nawet dla mnie przestało być wesoło – ustalenie zajęć, podział dobrych zajęć, (...) po powrocie pojawia się wrogość od strony osób, które czują się zagrożone – i to jest zjawisko powszechne.

Można więc przychylić się do analizy respondentów, którzy określają te sytuacje, jako wyraz reakcji „reprezentantów starego porządku” na pragnących zmienić zastołą rzeczywistość młodych, powracających z zagranicy badaczy. Reakcje te związane są z obawą, iż nastąpią „rewolucyjne zmiany” w dotychczasowych hierarchiach, są one przejawem poczucia zagrożenia zajmowanej obecnej pozycji, a także mogą być wynikiem zazdrości o posiadaną wiedzę – odmienną od „tutejszej”; owe reakcje są podszyte strachem przed merytoryczną konkurencją, której nie jest się w stanie sprostać (ponieważ nie dysponuje się uaktualnioną wiedzą w danym zakresie).

Po drugiej stronie konfliktu występuje młody badacz, który wraca po udanym pobycie naukowym i w efekcie nowych doświadczeń oraz przyswojenia standardów obowiązujących w międzynarodowych środowiskach naukowych postrzega w odmienny sposób hierarchię obowiązującą w macierzystej jednostce, jak to trafnie określił stypendysta **Kontynuator**:

Wyjeżdża im grzeczny chłopczyk, który szanuje pana profesora, no a wraca człowiek, który widzi, że w tym instytucie właściwie wszystko można byłoby zmienić. I że to jest proste, i to można zrobić z dnia na

dzień, ale jego starsi koledzy tego nie chcą, bo im jest tak wygodniej. No i on może tego głośno nie powiedzieć, ale ma on to namalowane na twarzy. No i to wystarczy, żeby wystąpiły wokół niego nieźłe turbulencje. (...) Im lepszy ośrodek, tym mniej to działa.

Te „turbulencje” mogą przybierać rozmaite formy. Od bardzo prozaicznych – jak brak podstawowych środków do pracy – poprzez znacznie bardziej wysublimowane: narzucanie czasochłonnych zajęć, mało przydatnych do pracy naukowej i mało satysfakcjonujących, po zlecanie zajęć najbardziej zawiłych, co przyczynia się do spowolnienia procesu habilitacji. Najłagodniejszą formą „represji środowiskowej” jest opisywana przez respondentów postawa „niechęci”, wyrażana często w postaci nieprzyjemnego komentarza „było się na wakacjach – to myśmy robili czarną robotę – no to teraz należy odpracować”, chodzi tu najczęściej o godziny dydaktyczne. Na marginesie należy zwrócić uwagę na fakt, iż respondent uważa, że takie postrzeganie stypendystów jest cechą charakterystyczną dla polskiego środowiska naukowego:

Podejście współpracowników z Polski jest też trochę inne, że jeżeli ktoś wyjechał na rok albo na dwa, wszyscy uważają, że przez ten rok muszą pracować za tego człowieka, także to trochę jest zawiści, że człowiek wraca i usiłują mu współpracownicy mówić, że „teraz powinienś odpracować to, że cię przez rok nie było”. Ja miałem urlop bezpłatny, tak że żadnych pieniędzy nie brałem, natomiast taką dziwną mentalność właśnie (można zaobserwować, że) jak ktoś zniknie na rok, to pojawił się po roku czy po dwóch, a tak to jest, że coś jest winien pozostałym w pewien sposób.

Jedną ze strategii, stosowaną przez osoby pracujące w macierzystym ośrodku, a mającą na celu „zimne” przyjęcie stypendysty, jest takie działanie, jakby tego wyjazdu nie było.

Ja tu wracałem z bardzo dużymi nadziejami. Porównując też do kolegów, których tam poznałem za granicą, to oni wracali do swoich krajów, jeśli nie na lepsze pozycje – bo im oferowano lepsze pozycje – to na jakieś stanowiska, z których oni mogli realizować to, czego się nauczyli. Natomiast w Polsce, a co najmniej do ośrodka, do którego wróciłem, nie stworzono mi żadnych możliwości realizacji tego, czym mógłbym się zajmować. Wręcz musiałem walczyć o to, żeby wrócić po prostu do pracy – zajmować się tym, czym zajmowałem się przed wyjazdem. W związku z tym była taka sytuacja niby nijaka – bo niby wrócił ktoś, kto coś umie, natomiast właściwie jest traktowany tak, jakby tego wyjazdu nie było. A na początku to budzi takie uczucie zmieszania czy niepewności, a potem jest to irytujące, tym bardziej

że też miałem kłopot uzyskania stopnia doktora habilitowanego w tym znaczeniu, że to też tak długo trwało.

Powyżej opisana sytuacja jest bardzo trudnym doświadczeniem dla stypendysty, który po wielu miesiącach intensywnych prac badawczych, wielu sukcesach w prowadzeniu eksperymentów, a także po napisaniu kilku znaczących publikacji, wracał z nadzieją, że zmiany transformacyjne i zbliżanie się Polski do integracji z Unią Europejską ułatwią mu wdrożenie w Polsce wszelkiej zdobytej wiedzy. W miejsce oczekiwanego entuzjazmu spotyka się z wysokim stopniem obojętności, a w konsekwencji z brakiem środków na kontynuację badań, co w efekcie prowadzi do poczucia kompletnego zaprzepaszczenia zdobytej wiedzy, a zarazem powstania poczucia winy wobec Fundacji, iż ta nabyta wiedza nie została wykorzystana w Polsce. Kolejny fragment dotyczy wyczerpującego opisu powrotu pary badaczy, którzy brali udział w pracach najbardziej prestiżowego ośrodka w ich dziedzinie. Poniższy opis stanowi niejako „modelową” wersję – wielu respondentów opowiadało w podobny sposób o takiej samej reakcji środowiska na ich powrót. Obawy rozmówcy sformułowane na końcu fragmentu, w którym dopuszcza on prawdopodobieństwo, iż jego sytuacja jest wyjątkowa i może wynikać z jego osobowości, są w tym przypadku – ze względu na częstotliwość występowania podobnych sytuacji – mało prawdopodobne.

Jak gdyby mieliśmy takie wrażenie, że każdy nam tego wyjazdu jak gdyby zazdrości, że byliśmy w takim dobrym ośrodku, że otarliśmy się o ludzi, którzy na co dzień dyskutują o rzeczach naprawdę dużych. Jest to jeden z najlepszych ośrodków w X (...). No i jak gdyby chciano nam pokazać, że my wcale tacy dobrzy nie jesteśmy, że to, że myśmy tam byli, to po prostu tak się złożyło, my naprawdę wcale nie jesteśmy tak dobrzy, bo jesteśmy normalni i koledzy tutaj nie wyjeżdżali, a też są tacy dobrzy, i jak gdyby nie było tutaj wcale takiej pomocy, mówię ze strony u mnie ani u mojej żony, żeby tę nabytą wiedzę wykorzystać. I myślę, że to jest największy problem, jaki widzę: żeby to wszystko Fundacja Nauki Polskiej zainwestowała w tych młodych ludzi – bo byliśmy wtedy tymi młodymi ludźmi, to nijak się nie przełożyło, przynajmniej w tym naszym konkretnym przypadku, że my jesteśmy w tej chwili trochę dalej, jeżeli byśmy nie wyjeżdżali. I oczywiście ja tak mówię, że może pechowo trafiłem, a może nie potrafię sobie ułożyć kontaktów z innymi ludźmi, natomiast (...) moja żona wróciła wcześniej o kilka miesięcy (...). I jak ona wróciła, to już mi mówiła „ty pomyśl i się zastanów, czy ty naprawdę chcesz wracać, bo tu wcale nie jest tak różowo, jakbyś myślał”. No ale powiem

szczerze, byłem tak mocno nastawiony na ten powrót, bo człowiek żył nadzieją tych zmian, ale jak się później okazało, że jednak być może byłoby inaczej, ale w tej chwili nie ma o czym dyskutować. Ja chcę powiedzieć, że wyjazd na takie stypendium daje jedną ważną rzecz, której nie potrafi docenić człowiek, który nie wyjechał. Mianowicie, na pewne rzeczy zaczyna patrzeć człowiek zupełnie inaczej. I te rzeczy, które na przykład nie denerwują człowieka, bo nie widzi tych rzeczy, to zaczyna je widzieć po wyjeździe i problem jest taki, że jeżeli chce to zmienić, w ramach tej małej swojej działalności, w ramach której można byłoby coś zrobić. Niestety, spotyka się to jakby z oporem materii, oporem czasem szefa, który uważa, że taka osoba wchodzi w kompetencje tego szefa – a niestety polska nauka jest tak zhierarchizowana, że właściwie jest to system feudalny – i to wszystko utrudnia, że tak powiem, start. Ci którzy trafili na dobrych szefów, bo znam takie osoby, takie osoby otrzymywały pracownie i robiły badania, i bardzo dobrze, że takie osoby były. Niestety, to jak gdyby wkład jaki był włożony w to stypendium, nie był tak wykorzystany, jak być mógł, chociaż ja nie mogę narzekać, że nic nie zrobiłem, bo w tej partii aplikacyjnej staliśmy się pierwszym ośrodkiem, który dokonał X i Y (opis dokonań), tak że ja nie chcę powiedzieć, że nic myśmy nie zrobili, tylko że efekt tego, czy wkład pracy, czy wysiłek, żeby to osiągnąć, to był tak duży, że po kilku tam latach po prostu było to bardzo trudne – jak gdyby nie był on wart tej całej tam walki. No i w pewnym momencie przychodzi takie wyczerpanie tą walką i człowiek się zastanawia, czy wyjechać z kraju albo po prostu szuka takiego miejsca spokojnego na dalsze życie.

Powyższy fragment wywiadu stanowi wyczerpujący opis trudności, których doświadczają niektórzy stypendyści. W większości spotkanych przypadków osoby te po pewnym czasie rezygnują z intensywnych badań naukowych i pozostają w świecie nauki z wielkim poczuciem porażki zawodowej. Osoby, które znają swój potencjał i możliwości, ponieważ dokonały ważnych i fascynujących odkryć na poziomie międzynarodowym, odczuwają bezsilność, rezygnację i często żal, konkludując, iż gdyby wiedziały, jak po powrocie potoczy się ich kariera, nigdy by się na ten powrót nie zdecydowały.

Moja głupota niestety spowodowała, że wróciłem. (...) I wszystko, co mnie tu spotkało po przyjeździe, było pasmem udręki i problemów. Niestety, tak to było.

W jednym tylko przypadku respondent po powrocie do kraju, po bardzo udanym pobycie stypendialnym, był w takim stopniu dotknięty marazmem, panującym w macierzystej placówce, że porzucił karierę naukową.

Ośrodki o zwiększonym ryzyku

Tak jak podkreślają liczni respondenci, typowe trudności dotyczą osób, które wyjechały z mniejszego ośrodka, lub też z takiego, z którego mało osób wyjeżdża na stypendia. Po powrocie stypendyści FNP spotykają się z wrogością, ich zdaniem, spowodowaną przez zazdrość środowiska. Osoby, które nie wyjeżdżały, obawiają się, że stypendyści zagrożą ich pozycji. Na przykład, jeśli w zakładzie jest już osoba, która oczekuje na odejście dotychczasowego szefa na emeryturę i planuje zajęcie jego miejsca (zgodnie z zasadą określaną przez naukowców jako „porządek dziobania”), to powrót młodego stypendysty (po długim pobycie, w trakcie którego udało mu się wykonać prace, wystarczające do przygotowania habilitacji) jest zagrożeniem. Obawa ta pogłębia się w sytuacji, w której kilka osób w tej samej strukturze jest w trakcie procesu habilitacji i piewsza, która zakończy ten proces, stanie się kierownikiem struktury. W takich przypadkach doszło nawet do sytuacji wywołujących opóźnienie habilitacji poprzez np. dodatkowe obciążenie dydaktyczne nowymi przedmiotami, utrudnianie pracy eksperymentalnej, czy nawet trwające latami, administracyjne opóźnianie procesu. Najbardziej drastycznym przykładem działań ze strony zwierzchników było, zdaniem respondenta, negatywne przeprowadzenie procesu habilitacji i zmuszenie tej osoby do podjęcia nowego procesu. Kandydaci, którzy doświadczyli tego typu trudności, wskazują na ścisły związek pomiędzy ich pobyciem zagranicznym na stypendium, a niepowodzeniami wywołowanymi przez utrudnienia, które spotkały ich po powrocie. Programy takie jak HOMING mogą złagodzić ten dystans, który jest niejednokrotnie źródłem ostrego konfliktu. Poniższy opis pozwala nie tylko w pełni zilustrować sytuację tych stypendystów, których spotyka „trudne” przyjęcie, ale stanowi także ciekawą kondensację wyżej poruszonych problemów. Wprowadza jednocześnie w tematykę, która będzie poruszana w dalszej części niniejszego rozdziału:

Wróciłem na uczelnię i to był bardzo trudny powrót... wiesz, kiedy nie ma się studentów, tam nie ma zajęć praktycznych, opiekowałem się tylko jednym doktorantem, tak bardziej nieformalnie (...) pracowaliśmy razem nad tym samym projektem, więc po powrocie do Polski, jak się okazało, że muszę prowadzić dwa zupełnie nowe wykłady. To nie jest tak, że ja wyciągałem skrypty i szedłem prawie bez przygotowania – ja musiałem przygotowywać zajęcia. Kiedy okazało się, że jak zwykle na naszym podwórku potrzebne są nadgodziny, bo nie opłaca się zatrudnić nowej osoby, bardziej opłaca się dać nadgodziny, ale to nie jest dobry pomysł,

tak się zabija naukowca. Potem okazało się, że nie ma mojego biurka, a pani dyrektorka twierdzi, że ja je gdzieś oddałem: pana wina, bo pan nie pilnował swojego biurka. Więc musiałem sobie znaleźć jakieś biurko z korytarza; kiedy się okazało, że nie mogła mi kupić rękawiczek bez lateksu, bo nie mam potwierdzenia od lekarza, to było ciężko. Było ciężko i wtedy powiedziałem sobie, że powinienem szukać jeszcze innych możliwości. No i zacząłem brać stypendium habilitacyjne, czyli że trzeba było tę habilitację skończyć...a w międzyczasie mój kolega zaproponował mi wzięcie udziału w konkursie o pozycję u niego w instytucie (...) udało mi się zdobyć w tym konkursie wysoko punktowane miejsce, więc teraz tutaj jestem, ale to nie jest tak, że zostałem. Ja po prostu jeszcze jeżdżę, nie wiem, co będzie dalej, ale jeszcze jeżdżę i przez ten rok na pewno będę jeszcze tutaj (za granicą); W międzyczasie okazało się, że udało mi się zrobić habilitację, więc mój powrót do kraju byłby chyba łatwiejszy. Jestem przeciwny habilitacji, ale ona jest i musiałem się z tego wywiązać, ale nie zmienił się mój punkt widzenia. Mieliliśmy taką zagorzałą dyskusję na forum, i była taka opinia, że punkt widzenia zmienia się po obronie. Mnie się nie zmienił, ja dalej uważam, że jest ona niepotrzebna. (...) Jest taka możliwość, że wrócimy, ale przyznam się uczciwie, że myślę o tym, żeby znaleźć jeszcze jakąś pozycję za granicą. Może to nie jest jeszcze najlepszy czas, żeby wracać do Polski, w każdym razie nie na moją uczelnię. Chociaż miałem propozycję pracy z K (miasto w Polsce) ale nie mając miejsca w K, po prostu domu czy mieszkania, to jest niezwykle trudno, bo okazałoby się, że moja cała pensja jest przeznaczona na wynajem mieszkania i co dalej? Jakieś granty? To mnie po prostu przeraża.

Niestety, przykłady takich sytuacji są liczne, dlatego wielu respondentów prosiło o zachowanie dyskrecji, w związku z czym nie przytoczę tutaj innych, pochodzących z rozmów cytatów, zgodnie z obowiązującą etyką socjologa dostosowując się do ich prośb.

Bilans pobytu stypendialnego

Bilans pobytu i doświadczenia stypendialnego jest bardzo różnicowany w zależności od grupy badanej (**Pionierzy, Kontynuatorzy i Obieżyświaty**), czyli czynnika czasowego (kilka lat po powrocie, około dziesięciu, czy też miesiące), a także od ośrodka, do którego stypendysta wrócił. Liczba detali zawartych w relacjach rośnie odwrotnie proporcjonalnie do czasu, jaki upłynął od momentu ukończenia stypendium, ale są też liczne wyjątki: pewni respondenci ze szczegółami opowiadają o swoim doświadczeniu, nawet w wiele lat po

powrocie. Wszystkie relacje (z wyjątkiem jednej) wskazują, iż był to bardzo ważny epizod w życiu zawodowym stypendystów.

Dużo zrobiłem, dużo się nauczyłem i jeszcze potem dwa lata jechałem tutaj na tym, co wtedy tam w ciągu roku zrobiłem. (...) Gdybym nie był tam, to bym nigdy nie zrobił tego, co zrobiłem; nigdy bym się tak daleko nie posunął.

Jedynie zaobserwowane różnice pomiędzy badanymi grupami dotyczą szczegółowości w sprawozdaniu. Odpowiedzi na pytanie, czego się Pani/Pan nauczył/a w trakcie stypendium, są zróżnicowane, częściowo zdezeterminowane specyfiką badań, większość jednak dotyczy sposobu funkcjonowania środowiska naukowego i przyswojenia sobie standardów prowadzenia badań obowiązujących w elitarnych ośrodkach. Tak więc analiza bilansu dokonywanego przez uczestników badania, w odniesieniu do pobytu stypendialnego, obejmuje konkretne elementy, określane jako zysk: umiejętności techniczne, zawodowe, a następnie środowiskowe, które stanowią trzon niniejszej analizy. Tylko jeden respondent mówił o szerokim zastosowaniu zdobytych umiejętności, według niego stypendium nie tylko wpływa na życie zawodowe, ale także na całość życia po powrocie. Laureat ten postrzega stypendium jako *doświadczenie życiowe, bo jak się nie pracowało za granicą, to się pewnych rzeczy nie dowie. A to się bardzo przydaje – człowiek się wielu rzeczy dowie: i o sobie, i o różnych rzeczach, i to jest bardzo cenne doświadczenie.* Nie oznacza to, że pozostali rozmówcy nie podzielają tego poglądu – ograniczali oni jednak swoje wypowiedzi do spraw zawodowych.

Umiejętności techniczno-praktyczne

Problemy techniczne dotyczące sprzętu, wbrew przekonaniu o ich powszechności, jako głównej przeszkodzie w realizacji badań naukowych w Polsce, nie zajmują wiele miejsca w rozmowach ze stypendystami. Oczywiście zawsze można przypuszczać, iż socjolog nie jest partnerem do rozmów, np. na temat braku mikroskopu konfokalnego w danym laboratorium, niemniej jednak wielu respondentów opowiadało mi o swej pracy w detalach – używając nazw technicznych w odniesieniu do procesów, obiektu badań, a także sprzętu. Na tej podstawie wnioskuje, że sprzęt, a raczej jego brak, nie tyle nie jest przeszkodą w realizacji badań (ponieważ polskie ośrodki badawcze – poza wyjątkami – nie są wyposażone w porównywalny sposób do ośrodków zachodnioeuropejskich), ale z takim stanem rzeczy naukowcy polscy są niejako oswojeni. Wiedzą, w

jaki sposób zorganizować badania przy pomocy takiego sprzętu, jakim dysponują. W trakcie stypendium mają na ogół bardzo szeroki dostęp do sprzętu, przez co czasami wydaje im się, że są tam *nieograniczone wprost możliwości badawcze. Można robić, co się zamarzy, nawet najdziwniejsze pomysły można przetestować.* W takich warunkach stypendyści nabywają szerokiej wiedzy dotyczącej nie tylko samego sprzętu, ale także umiejętności zarządzania nim, a także planowania działalności laboratorium pod kątem wyposażenia w konieczne do pracy maszyny:

Poznać sprzęt i wiedzieć, co trzeba kupić tutaj... to jest bardzo ciekawy aspekt właśnie, że człowiek tak: obejrzy sprzęt, popracuje trochę i dopiero wtedy wie, co mu jest potrzebne tutaj w Polsce, i jak to zamawiać, jak kupować, na co zwracać uwagę w czasie właśnie przetargu czy w ogóle w czasie składania wniosku o grant. Nauczyłem też się tak sobie zaprojektować, który sprzęt jest najważniejszy, a który mogę sobie za trzy lata kupić, bo może, nie wiem, jakieś badania we współpracy z kimś mogę w międzyczasie wykonywać.

Tym czym dla naukowców pracujących w laboratoriach jest poznanie nowego sprzętu, dla humanistów jest uczestnictwo w „nowych” wykładach. Uczestniczenie w zajęciach interdyscyplinarnych nie było w Polsce praktykowane w pewnym okresie, podobnie jak uczestniczenie w zajęciach przeznaczonych dla specjalistów różnych dziedzin (oczywiście poza osobami, które podejmowały studia na dwóch kierunkach).

Chodziłam tam na zajęcia różnych dyscyplin, prawa, historia, filozofia, wszystko tam było pomieszane – misz-masz kompletny. Tego już się nie boję, a tego w Polsce się nie robiło, u nas to jest nie do pomyślenia – wszystko ma być po bożemu: filozof ma być filozofem, a nie pomiędzy.

Wielu respondentów, poza kwestią dostępu do nowych zasobów, sprzętu czy wykładów, zwracało uwagę na bardzo, według nich, cenną wiedzę, dotyczącą organizacji pracy – nie tylko naukowca, ale także dydaktyka.

Tam się nauczyłam organizacji i przygotowania zajęć, i od mojego powrotu student ma podane od początku przeze mnie wszystkie zajęcia w semestrze; temat po temacie, tekst po tekście, wszystko wiadomo – nie ma niespodzianek. I to mi się bardzo tam podobało, i od tego czasu to robię tutaj.

Kolejny fragment ilustruje typową odpowiedź na pytanie odnoszące się do nabytych umiejętności. Tutaj zostaje przytoczonych wiele czynników – dotyczą pewnych form komunikacji zawodowej (pisanie artykułów i przygotowania wystąpień w ramach konfe-

rencji). *Wszystkiego się nauczyłem, mówi entuzjastycznie jeden z Pionierów:*

Nauczyłem się pisanie artykułów, formułowania, znajdowania problemów badawczych, wysysania tego, co jest najciekawsze, bo jak się robi badania to to rośnie i robi się i to, i tamto, i jeszcze inne, i w sumie rośnie długa praca, której nikt nie przeczyta. Nauczyłem się takiej selekcji i tego, że czasami warto wyrzucić trzy miesiące czasu do kosza, po to żeby mieć jeden dobry paragraf, który coś rzeczywiście wnosi. Nauczyłem się prezentacji do seminariów, bardzo dużo, był też tam taki nacisk w N, żeby dużo trenować: jak ktoś miał jakiś ważny wykład na konferencji, to mówił przedtem przed swoimi kolegami i otrzymywał uwagi bardzo konstruktywne: plan, zmienić tutaj, skrócić tam, jak mówić. (...) No i wtedy się lepiej słucha, jeżeli się na konferencji ma 20 wykładów, to trudno jest wszystko prześledzić do końca. Nie lubię też takiej pozycji, że wszystko jest na sprzedaż, ale wydaje mi się, że słuchaczom się też szacunek należy, że poświęcili czas i przyszli, więc trzeba się przygotować.

Nie wszyscy jednak nauczyli się pisać – o ile dla przedstawicieli nauk przyrodniczych redakcja artykułu w języku angielskim stanowi obowiązkowy aspekt ich przygotowania doktoranckiego, o tyle humaniści nie zawsze posiadają umiejętność pisanie w języku obcym. Oczywiście poziom trudności jest odmienny. Wymagania czysto językowe, dotyczące języka angielskiego w naukach przyrodniczych są zdecydowanie odmienne od wymagań językowych występujących w dziedzinach humanistycznych:

Pisać się nie nauczyłem, bo ja wówczas się nie zdecydowałem na pisanie po angielsku. (...) W momencie kiedy piszę po polsku, to mam odbiorców, w momencie kiedy nie jestem znany, przeczyta to 3, 4 osoby. Humanistyka funkcjonuje w językach narodowych. Oczywiście, wymiana myśli istnieje w języku angielskim, ale w pisaniu nie, chyba że krótkie artykuły.

Zdecydowana większość respondentów koncentrowała swoje uwagi na tym, co zyskali dzięki pobytowi w zapraszającym ośrodku – autorka poniższego cytatu opowiedziała, w jaki sposób pobyt przyczynił się do docenienia przez nią sytuacji w Polsce – jest to wyjątkowa wypowiedź na tle pozostałych, niemniej jednak dotyczy ważnego aspektu karier naukowców: *Doceniłam poczucie bezpieczeństwa, takiego bezpieczeństwa właśnie instytucjonalnego i osadzenia trochę w takim środowisku; to co jest u nas może zbyt duże.*

Inteligencja społeczna

Jako pierwszą umiejętność zdobytą w trakcie stypendium wymienia się często umiejętności techniczne i praktyczne. Dzieje się tak zapewne ze względu na konkretny, namacalny charakter przyswojonej wiedzy. Następnie wymienione zostają elementy, które można nazwać umiejętnościami społecznymi, czy też bardziej adekwatnie – środowiskowymi. Respondent nie będący uczestnikiem niniejszego badania, profesor jednego z najlepszych amerykańskich uniwersytetów, mówiąc o swojej byłej pracownicy, użył określenia „inteligencja socjalna”.

Ona jest naprawdę znakomita, prężna...naprawdę znakomita (...) mam nadzieję, że jej ten powrót do Polski nie przekreśli szansy na zrobienie kariery, bo dla wielu ludzi powrót do Polski wiąże się ze zwolnieniem²⁵... Ona ma dużo... bo jest bardzo dużo ludzi wybitnych, którzy są wybitni w pewnym sensie, że mają wybitną głowę, natomiast inną częścią wybitności jest jeszcze taka socjalna inteligencja. Jak z ludźmi rozmawiać i szczególnie w naukach X. To jest praca w zespole, to jest bardzo ważne – i ona właśnie to ma. Ma zarówno taką inteligencję analityczną, która jej pozwala spojrzeć na wyniki, ale ma również taką inteligencję socjalną, która jej pozwala pracować z ludźmi.

Stypendyści wspominają często, że nabyli dwie ważne kompetencje naukowca: umiejętność pracy w zespole, a także umiejętność dzielenia się wiedzą. Są to dwa tak często powracające tematy, iż należy się zastanowić, czy nie tylko w przygotowaniu uniwersyteckim, ale również średnim, a nawet podstawowym, zbyt mocno akcentuje się konieczność indywidualnego przyswojenia wiedzy, zapominając o rozwijaniu tak ważnej kompetencji, jaką jest praca w zespole, czy współpraca polegająca na poziomym wymianie wiedzy (na zasadzie: uczeń może się uczyć od ucznia, a nie tylko z podręcznika czy od nauczyciela). W ramach szkolnej klasy uczniowie nierzadko postrzegają się wzajemnie jako konkurencja, a taka postawa blokuje wymianę wiadomości. W większości zespołów badawczych wymagane są odmienne sprawności, praca zespołowa stanowi podstawę badań, dlatego też trzeba w odpowiedni sposób funkcjonować w takiej grupie, aby wysiłek wielu osób był optymalny i nie hamowany poprzez niechęć do współpracy.

Zawsze staraliśmy się unikać wewnątrzgrupowej konkurencji, bo to może zabić wszelką kreatywność – już wtedy nikt nie chce, każdy ma jakiś swój pomysł,

25 Rozmówca mówił tutaj o spowolnieniu dynamiki pracy.

który trzyma dla siebie, nie chce się nim podzielić i nie zapłodni innych osób. (...)

IW - Czy praktyka wymiany wiedzy jest tam bardziej rozpowszechniona niż w Polsce?

Zdecydowanie tak. Nie wiem, na czym to właściwie polega – jeśli jest grupa, to się grupa spotyka raz na tydzień, ktoś omawia, co wymyślił, ktoś przyjeżdża zaprzyjaźniony z grupą, to znaczy, że nie jest konkurencją, to oprócz tego, że mówi swoje własne seminarium, to każdy z grupy opowiada, nad czym pracuje w tej chwili, nad rzeczami które są właśnie na warsztacie i jeśli gość chce coś swojego wnieść, to też jest taka możliwość. W Warszawie nie zauważyłem takiego czegoś, szczególnie gdy ktoś przyjedzie z innego ośrodka, i jest to zaprzyjaźniony ośrodek, to mówi seminarium, idą potem na obiad, ale nie ma tego, że każdy mówi, czym się zajmuje i jest jakaś dyskusja. Nie wiem czemu... nieraz próbowaliśmy, raz mieliśmy taki pomysł, który został podtrzymany przez doktorantów, (zorganizowane zostały seminaria) na których doktorant mówił, nad czym pracuje, czego się nauczył, ale bez obecności starszych pracowników, bo wtedy oni się czują bardziej na luzie i nie jest ta rozmowa autorytatywnie rozstrzygana czy ucinana. (...) Tam jest otwartość zupełnie inna. (...) Były próby robienia seminariów bardziej roboczych i to utyka, bo znajdzie się jeden czy dwóch profesorów, którzy robią wszystko, żeby dołożyć młodym, no potem nikt nie chce się wystawiać czy narażać na coś takiego dobrowolnie. Pamiętam w moim ośrodku w N (miejsce stypendium zagranicznego) to ci starsi, znani profesowie nigdy się nie odzywali, ale gdy coś naprawdę szwankowało, to oni na końcu dawali komentarz, który był naprawdę tak sformułowany, żeby nikogo nie urazić, a bardzo inspirował. Czasami warto było pójść na nędzne seminarium, żeby usłyszeć taki bardzo inspirujący komentarz, z którego naprawdę się uczyłem – jak wysnuć głęboki, ważny problem badawczy z nędznej prezentacji.

Powyższy fragment dotyczy dwóch ważnych dla stypendystów (ale także dla wszystkich naukowców) kwestii. Pierwszą jest umiejętność pracy zespołowej, drugą relacja pomiędzy profesorami i młodszymi naukowcami. Obie były dosyć szczegółowo omawiane poprzednio. Tutaj należy podkreślić, iż zasady wymiany myśli są jasno określone i opierają się na podziale wiedzy w obrębie współpracowników, czy też „zaprzyjaźnionych labów lub zespołów”. Do szefa zespołu należy też obowiązek takiej dystrybucji tematów badań lub wpłynięcia na decyzje naukowców w taki sposób, aby stymulować współpracę i likwidować sytuacje, które łatwo mogą się przerodzić w konflikt spowodowany

konkurencją (np. wtedy kiedy dwóch doktorantów ma zamiar realizować bardzo podobne projekty). O postępie prac rozmawia się dużo i często, ucząc się nie tylko według zasady ruchu pionowego („wiedza spada z szefa na post-doka, z post-doka na doktoranta, a z tego ostatniego na magistranta”), ale również poziomego. Taki poziomy przekaz wiedzy jest bardzo często bardziej efektywny od pionowego, gdyż jest pozbawiony barier hierarchicznych.

Druga kwestia łączy się poniekąd z pierwszą. W czasie ogólnych seminariów największe autorytety zabierają głos rzadko lub jako ostatnie, stwarzając w ten sposób swobodę wypowiedzi dla młodszych osób, nie blokując ich. To rytuał rzadko (jeszcze) spotykany w instytucjach edukacyjno-naukowych w Polsce. Tutaj, gdy student zabiera głos, towarzyszy temu wielka presja, ponieważ zawsze obawia się ostrej krytyki przełożonych. Ostatni cytat wskazuje na zupełnie odmienną relację pomiędzy starszymi badaczami (mistrz) a młodszymi (uczeń). Mistrz interweniował tutaj jedynie w przypadkach wyraźnego braku kompetencji, czy też złego, zdaniem profesora, sposobu rozwiązywania danego problemu, czyniąc to w sposób na tyle delikatny, by nie paraliżował ucznia. Tym sposobem uczy się on umiejętności przyjęcia krytyki, a także umiejętności i kultury krytyki naukowej, która ma w rezultacie prowadzić do poprawy własnego działania – jest to kwintesencja praktyki naukowej. Zainicjowane przez stypendystę tego typu seminaria (w dalszej części będzie mowa o innych inicjatywach stypendystów) ustały z czasem, właśnie ze względu na brak asymilacji powyższego modelu relacji mistrz-uczeń. Przyczyną był tu – podkreślam – brak partnerskiego (opartego na merytorycznych kompetencjach i doświadczeniu) modelu sposobu komunikacji stwarzającego poczucie bezpieczeństwa. Był za to model feudalny, według którego starszyzna ma zawsze rację i jest to zasada nie podlegająca żadnej dyskusji.

Naukowcy często skarżą się, że w ich kręgach nie ma dyskusji. Wiedza jest czasami przyjmowana jako wiara – na zasadzie prawdy, z którą trzeba się zgodzić, a przecież dyskusji naukowej, jak każdej złożonej czynności społecznej, należy się nauczyć.

Bo oni bardzo dużo rozmawiają – to jest też kolasalna różnica pomiędzy tym miejscem [w Polsce] a np. YY, w którym byłem. Te ich codzienne spotkania o tej, założymy 15.40, to się nazywa coockies, ale to naprawdę nie o coockies tam chodzi, bo oni naprawdę rozmawiają o X [ich specjalności], oni o niczym innym tam nie rozmawiają, a tutaj się rozmawia o wszystkim innym, tylko nie o X – o zbliżających się jednych wyborach,

o kolejnych - to jest naturalne, ale nie ma tej warstwy merytorycznej. (...) I z tego też wynika, co się publikuje, no bo z grubsza biorąc publikowalne rzeczy, takie dobrze publikowalne są takie rzeczy, które są oceniane jako interesujące. Teraz czy ja nie mając żadnego kontaktu z nimi mogę... niewątpliwie mogę, ale jest o wiele trudniejsze dla mnie, dojść do tego, co jest interesujące. Co oni uznają za interesujące. Bo pewien potencjał czy pracę można wkładać w rzecz, którą można uznać za interesującą, można też wkładać w rzecz, która będzie uznana za nie-interesującą.

Inteligencja społeczna to nie tylko umiejętności naukowego dyskusowania, współpracy z grupą, wiedza o funkcjonowaniu środowiska i wiedza na temat kryteriów niemerytorycznych, ważnych przy licznych selekcjach, jakim nieustannie podlegają naukowcy (granty, publikacje, kontrakty), to także możliwość porównania się z innymi. Taka możliwość porównywania daje naukowcowi wiarę w siebie, co wpływa na odwagę do ryzykownych przedsięwzięć, na które prawdopodobnie nie zdecyduje się osoba niepewna swojej wartości. Podobnej transformacji doznali inni stypendyści, którzy w konfrontacji ze środowiskiem przekonali się o wartości swoich pomysłów i w konsekwencji poczuli się samodzielni:

Tam zaczęłam trenować, ścierać swoje pomysły z gremium i się okazało, że nie są złe, że są odrobinę nawet kontrowersyjne (...) zyskałam elementarną wiarę w siebie, porównując siebie do tych największych w tym momencie. (...) Tam dopiero stałam się samodzielna, bo już przestałam wierzyć, że znajdę kogoś, kto mi powie co jest dobre, co jest złe... i muszę zrobić wszystko sama.

Ośrodki stypendialne postrzegane są jako oazy, w których badacze spotykają podobnych sobie specjalistów i praktycznie wolni od trosk życia codziennego, mogą w całości poświęcić się badaniom, pracy naukowej, a także rozważyć ponownie swoje życie zawodowe przez pryzmat nowej perspektywy. Taki pobyt, dzięki silnie stymulującemu środowisku i intensywnej pracy naukowej wpływa na zdecydowanie o nowe postrzeganie samego siebie, swojej kariery, życia naukowego, swojego wieku i przyszłości – są to tzw. „miękkie” i trudno uchwytnie zdobycze.

Odmiennie postrzeganie własnej kariery, a także pracy naukowej

Nabyta w kontakcie z międzynarodowym światem naukowym postawa pełna dynamizmu powoduje, iż człowiek, niezależnie od wieku, jest zdolny do wprowadzenia nawet radykalnych zmian w swoim życiu, np. zmiany zawodu. Zyskuje się poczucie, iż życie

nie kończy się na osiągnięciu danej pozycji. Zjawisko „przewietrzenia umysłu”, o którym często wspominają respondenci (według respondentów określenie używane przez profesorów będących w jury Fundacji), wpływa w nieodwracalny sposób na postawę życiową, którą respondenci postrzegają jako odmienną od powszechnie występującej w Polsce, gdzie uwaga skupia się na możliwości jak najszybszego zdobycia stopni naukowych. Zdobyć ich umożliwia uzyskanie niezależnej pozycji, a następnie zajęcie stanowiska gwarantującego dostęp do władzy, co równocześnie wiąże się z jednoczesnym odejściem od badań naukowych w stronę polityki nauki i zarządzania instytucjami naukowymi. Taki typ kariery nie obejmuje nagłych, radykalnych zwrotów polegających na istotnej zmianie specyfiki wykonywanych badań, zmianie miejsca pracy, zespołu czy nawet zawodu – i pełnego dostosowania się do nowej sytuacji. Wyrazem takiej odmiennej od powyższej percepcji kariery jest postrzeganie swej pozycji w stosunku do wieku i postawa polegająca na tym, iż w życiu zawodowym badacza „po czterdziestce” jeszcze wiele się może zmienić. Dynamizm większości stypendystów, dla których doświadczenie pobytu za granicą zostało wykorzystane w dalszej pracy (najczęściej naukowej) w kraju, jest główną cechą wspólną respondentów.

To co muszę powiedzieć, co się zmieniło poprzez ten pobyt, to że ja się zmieniłem: sposób robienia nauki i to, co robiłem, że tak powiem, nabrało zasadniczo innego wymiaru. To znaczy, że wcześniej zajmowałem się jakąś tematyką i dalej się tą tematyką zajmuję, ale robiłem to na poziomie powiedzmy trochę takim przyczynkarskim, to były takie drobne nakłucia i jednak nie na zasadzie takiego budowania samodzielnie dużych projektów. Natomiast tam, w ciągu tych dwóch lat, uczestniczyłem w takim dużym projekcie robionym z takim dużym rozmachem i po przyjeździe tutaj uruchomiłem taki podobny projekt, tylko na skalę jeszcze większą, niż tam był robiony, czyli to co tutaj było ważne, to nadanie pewnego rodzaju rozmachu.

O ile w przypadku stypendystów nauk eksperymentalnych wyjazd umożliwił kontakt ze sprzętem, o tyle w przypadku humanistów stypendium zagraniczne dawało laureatom dostęp nie tylko do prac naukowców z innych krajów, ale możliwość bezpośredniej konfrontacji z doświadczeniami badaczy, zajmującymi się podobną problematyką w ich krajach. Nie można mówić o współpracy prowadzonej przez badaczy nauk eksperymentalnych, ale raczej o „inspiracji”, czy też istotnej wymianie wiedzy, „interakcji naukowej”, czy też „ważnej rozmowie”, która w sposób znaczący zmodyfikowała sposób analizy danego zagadnienia.

Niekonwencjonalne myślenie

Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy stypendiści nabywają umiejętności „niekonwencjonalnego myślenia” właśnie w trakcie pobytu stypendialnego. Kreatywność, kroczenie nieutartymi ścieżkami powinny cechować każdego badacza. Możliwym jest, iż wyselekcjonowani w trakcie procedury stypendialnej laureaci posiadają tę cechę (czy też umiejętności). W uzasadnieniu wyboru tematu pracy doktorskiej często padały argumenty typu *mnie zawsze interesowało inne niż ogólnie panujące podejście do sprawy*, czy też *niekonwencjonalne ujęcie tematu*. Niemniej jednak można zdecydowanie stwierdzić, iż w trakcie pobytu w ośrodku zagranicznym współpraca z przedstawicielami środowisk międzynarodowych nauki i bliski kontakt z wielorakimi sposobami pracy naukowej, w tym różnorodne sposoby myślenia, spowodowała zmianę perspektywy postrzegania konwencji (a więc i konwencjonalnego myślenia). Badacze, którzy pracując jeszcze w ośrodku macierzystym wyróżniali się niekonwencjonalnym postrzeganiem i traktowaniem problemów naukowych, utwierdzili się w przekonaniu, iż perspektyw rozwiązania problemów, jak i sposobów prowadzenia badań jest wiele.

Pobyt w zagranicznych ośrodkach zdynamizował niekonwencjonalne podejście stypendystów do nauki, dzięki swego rodzaju confirmacji (a dzięki prestiżowi ośrodków przyjmujących można użyć określenia legitymizacji) tego rodzaju postawy badawczej. Oczywiście, skuteczność podejścia do sposobu uprawiania nauki zależy nie tylko od samego badacza, ale w większej mierze od warunków jego pracy w okresie poststypendialnym. Stymulujące warunki – przede wszystkim otoczenie, a w dalszej mierze sprzęt – umożliwiają właśnie optymalne wykorzystanie tak cennego dla postępu w nauce niekonwencjonalnego myślenia.

Wpływ na mobilność

Jedną z hipotez badania zakłada, iż stypendium w znaczący sposób wpływa na mobilność. Następujący fragment wywiadu umiejętnie ilustruje specyficzny typ mobilności, która cechuje kariery naukowe. **Mierzenie mobilności tradycyjnymi narzędziami jest w tym przypadku nieskuteczne. Aby móc określić mobilność respondentów, należy przyjąć narzędzia proponowane i użyte w niniejszej pracy badawczej.** Autor poniższego cytatu stwierdza, iż jego kariera w świetle pobieżnych i mało profesjonalnych kryteriów ocen może być uważana za mało mobilną.

Patrząc na mają karierę, to stypendium FNP nic nie zmieniło z punktu widzenia mobilności – wróciłem na to samo krzeselko, z którego wyjechałem. [K1M]

Powyższa samoocena wymaga wyjaśniającego komentarza. Respondent ten wiele razy przebywał w zagranicznych zaprzyjaźnionych ośrodkach; jego kariera po-stypendialna jest przykładem typu mobilności zwanej ekspercką. Natomiast sam respondent zauważa (przyjmując za kryterium mobilności kryteria używane w przypadku karier nie-naukowych), iż jest on niemobilny, wyjaśniając, iż wyjeżdżał jako jeden z najstarszych stypendystów i postrzega siebie jako zasiadającego w swojej macierzystej placówce – czuje się w dużej mierze odpowiedzialny za brak mobilności. Trudno jest ze względu na polskie warunki zmieniać miejsce pobytu, czy też instytucję, w której pracowało się aż do habilitacji – nie mówiąc już o stworzonym przez siebie zespole, którego przeniesienie nie jest możliwe. Budowanie od początku nowego laboratorium (w przypadku osób zajmujących się badaniami eksperymentalnymi) oznacza co najmniej dwa, do trzech lat przerwy w intensywnej pracy naukowej – tyle czasu trwa wyposażenie laboratorium (pod warunkiem posiadania dużych możliwości finansowych), zatrudnienie i doszkolenie kadry. Z tego właśnie powodu inna osoba (także K1 po habilitacji) nie zdecydowała się na objęcie zakładu w innym mieście – czas, który poświęciłaby na „postawienie na nogi” nowego laboratorium, jest zbyt duży, aby taka zmiana z punktu widzenia rozwoju naukowego była opłacalna.

Z wyżej wymienionych względów należy zmienić kryteria postrzegania i kryteria definiowania mobilności naukowców, aby nie wysnuwać wniosków, nie pokrywających się ze stanem faktycznym. Należy być niesłyszczanym ostrożnym utrzymując, iż mobilność typu podstawowego (np. ponad dziewięćmiesięczne pobyty zagraniczne) jest czynnikiem niezbędnym dla dynamizacji karier naukowych. Z pewnością jest takim czynnikiem, ale nie we wszystkich przypadkach. Jeżeli dotyczy ona osoby już posiadającej swój zespół badawczy, zindywidualizowane warunki pracy i jeżeli toczy się intensywna działalność naukowa, pożądaną mobilnością jest mobilność ekspercka – przemieszczanie się na krótkie okresy, tak aby praca w podstawowym ośrodku (zwłaszcza jeżeli rozwija się pomyślnie) nie ucierpiała na nieobecności tej osoby (najczęściej lidera).

Negatywne doświadczenia

Nie wszystkie wypowiedzi dotyczące bilansu pobytu były w całości entuzjastyczne. Kilka czynników określanych jako negatywne niewątpliwie zasługuje na uwagę.

Respondent wspomina o jednolitym politycznie dobrane kadry w instytucji zapraszającej, co w poważny sposób determinowało przekazywaną wiedzę i różnorodne dyskusje merytoryczne:

Dziwny był dobór kadry – wszyscy byli właściwie pokoleniem 68, wszyscy mało krytyczni do krajów Europy Wschodniej, silnie lewicowi.(...) W mojej specjalności taka orientacja determinowała ich poglądy, bardzo byli zafascynowali eksperymentem sowieckim.

Właśnie prawicowe poglądy czy też odwoływanie się do wiary, które w Polsce jest powszechnie praktykowane, spotykały się z dużym oporem kadry europejskiej. Zderzenie z odmiennymi sposobami myślenia, odmienną interpretacją posiadanej wiedzy, jest niezwykle cennym doświadczeniem – powinno ono likwidować tak często występujący w środowisku naukowym efekt etnocentryzmu, powodujący nieustanne powielanie obowiązujących perspektyw czy paradygmatów. Teoretycy nauki (Kuhn, 1963) zwracają uwagę na fakt, iż większość działań dokonywanych w polu nauki jest „nowa” tylko w niewielkim stopniu, ponieważ silne przeświadczenie o zasadności obowiązujących paradygmatów uniemożliwia użycie odmiennej perspektywy (a także odmiennych środków badawczych), co w rezultacie powoduje utrwalenie konformizmu w sensie reprodukcji dotychczasowego wykształcenia. Pobyt w ośrodku, w którym obowiązujące perspektywy różnią się od tych, z którymi dotychczas miało się do czynienia, powinien inspirować do nowych poszukiwań.

Kolejna negatywna kwestia dotyczy mistrza, a raczej poczucia zawodu, że takiej osoby nie można znaleźć nawet w tym wybranym miejscu. *Tam straciłam nadzieję na znalezienie mistrza. Dotarło do mnie to, że jeśli chcę coś zrozumieć, to zrobić to muszę sama.* To negatywne odczucie z okresu pobytu stypendialnego ma także pozytywne strony. Brak mistrza na pewnym etapie nie jest już uciążliwy, może mieć wręcz funkcję emancypacyjną. W takim przypadku młody naukowiec musi stać się samodzielny, co jest niesłychanie istotnym, a może być wręcz decydującym punktem w jego karierze. Często natomiast bilans staje się negatywny w efekcie zestawienia z późniejszym okresem i wydarzeniami, jakie miały miejsce po powrocie: *Bo to jest frustracja i to jest ta prawda, bo człowiek wie, ile by zrobił, ile jest w stanie zrobić, a szczególnie (...), że ten mój tamtejszy szef, jak byłem u niego, to mi zaproponował współpracę i przedłużenie kontraktu. (...) Gdybyśmy wiedzieli, co nas spotka przez te lata po powrocie, to byśmy na pewno nie wracali... no ale tego się nie wie.* Kilka osób wyraziło podobne zdanie; dowiadując się,

że w takiej trudnej sytuacji są też inni, mój rozmówca zaznaczył: *No tak, to dla mnie tylko to jest budujące, że nie tylko ja się męczę.*

Wyjazd „otworzył im oczy”, „dodał skrzydeł”, ale doświadczenia po powrocie sprawiły, iż **jest on postrzegany jako obietnica, która nie została spełniona, czy też początek snu, który został brutalnie przerwany.**

Porzucenie nauki

Jeden z respondentów – uczestnik tego badania – zareagował w sposób radykalny na radykalną zmianę, która nastąpiła w trakcie jego pobytu za granicą. Po powrocie był stypendysta porzucił pracę naukową. Niemniej jednak w swoim wywodzie rozwija argumentację dotyczącą elementów, które przyswoił sobie w trakcie pobytu na stypendium i które następnie wykorzystał w swojej, zupełnie nie związanej z nauką pracy.

Na pewno nie żałuję że oszedłem z mojego laboratorium, bo wiem, że znając mój temperament to dobrze zrobiłem, że nauczyłem się ekonomii i businessu, to nie żałuję, bo to mi się nadal podoba, natomiast czego żałuję, to tego że nie udało mi się połączyć jednego z drugim (...) kto wie, może mi się to jeszcze uda, to jest moje marzenie.

Realizację tego zamierzenia powinna ułatwić wiedza zdobyta w trakcie pobytu na stypendium; respondent ocenia ją jako „najistotniejszą”, a dotyczy ona sposobu wspierania nauki przez amerykański biznes:

Sekretem powodzenia nauki amerykańskiej jest nie to, że tak jak to się dzieje w Europie, ktoś postawi budynek, go wyposaży i wypłaci etaty i ma się tam robić badania, ale to, że jest tam stały dopływ świeżej gotówki pochodzący bezpośrednio z przemysłu czy przedsiębiorstw. Oni w naukę łożą duże pieniądze, które potem w pewien sposób odzyskują oczywiście – to nie chodzi tylko o jednokierunkowe działanie. I to właśnie chciałbym przenieść do Polski, ale jeszcze mi się to nie udało... na razie.

Głównym powodem takiej postawy jest fakt, iż ten stypendysta głównie z niezależnych od siebie powodów²⁶ (spadku atrakcyjności jego specjalizacji w dziedzinie, która znalazła się w momencie stypendium w punkcie kryzysowym, na który nałożył się kryzys końca lat 90, odczuwalny silnie w instytucjach

26 W wielu badaniach taki przypadek byłby zaliczony do indywidualnych decyzji – głęboka znajomość kontekstu, jaki determinował w momencie jego konwersji uprawianą uprzednio dziedzinę, wsparta długim swobodnym wywiadem, umożliwia wyciągnięcie powyższego wniosku – decyzja respondenta była silnie zdeterminowana czynnikami zewnętrznymi, niezależnymi od niego.

badawczych w Polsce) zrezygnował z pracy naukowej, niemniej jednak poprzez swoje aktualne kompetencje i pozycję chciałby przyczynić się do zdynamizowania badań prowadzonych przez polskie instytucje.

Przypadek ten jest bardzo ciekawy, mimo iż z punktu widzenia Fundacji może być potraktowany jako porażka. Jeśli respondent zrealizuje swoje plany wsparcia działalności naukowych, np. finansowe wsparcie mobilności, czy też opracowanie pomocy dla rozwoju mobilności eksperckiej, jego kontrybucja w dynamizację nauki w Polsce będzie porównywalna z tą, którą mógłby realizować jako naukowiec.

Doktorat za granicą

W badaniach ankietowych, aby oszacować, w jaki sposób badany postrzega dane doświadczenie, używa się czasami pytania: Czy Pan/Pani jeszcze raz zdecydował/aby się na ten wyjazd? W trakcie wywiadu swobodnego (respondent porusza wybrane przez siebie kwestie dotyczące danego doświadczenia) kilku stypendystów spontanicznie podsumowało stypendium w następujący sposób:

No właśnie, więc ja doszedłem do wniosku, że ja tam powinienem był robić doktorat. To jest może zły wniosek z punktu widzenia Polski, ale jestem przekonany, że gdybym tam zrobił doktorat, to zaszedłbym o wiele dalej, bo już byłbym częścią tamtego systemu. Bo moja całość, większość moich... ja mnóstwo energii wkładam w przekazywanie się do istniejących już spraw ... (...) Ja tam miałem pewne wrażenie pewnego spokoju, wynikającego z tego, że jestem wśród ludzi, którzy myślą podobnie. Ja nie wiedziałem, że to jest takie ważne.

Respondent podkreśla wagę „stanowienia części systemu” w karierze naukowca. Wsparcie środowiska, w którym młody badacz znajduje ludzi myślących podobnie, stanowi najcenniejszy „zysk”. Jest wiele dziedzin, w których wiedzę czysto merytoryczną można zdobyć dzięki lekturom – bez kontaktu z innymi specjalistami w danej dziedzinie. Ale przebywanie w miejscu, w którym znajdują się osoby podobnie myślące i funkcjonujące, podczas gdy w macierzystym ośrodku nie było takich osób i młody badacz z tego powodu miał silne poczucie bycia „outsiderem”, stanowi najcenniejszą rzecz, która jest ważna nie tylko dla jego rozwoju naukowego.

Inny respondent rozważał także korzyści, które studenci realizujący doktorat za granicą mogą uzyskać w porównaniu z tymi, którzy decydują się na odbywanie tego etapu w Polsce.

Wydaje mi się, że w dobrym ośrodku to ten doktorat jest lepszy zdecydowanie [wymienia miejsca] nie zawsze

doktoraty są lepsze, ale szanse rozwoju są lepsze, bo się zawsze różnych ludzi pozna, można uczestniczyć w rozmaitych projektach, jeżeli ktoś ma zdolności w tym kierunku, to powinien tam wyjechać na doktorat, będzie miał więcej perspektyw rozwoju kariery. Ale powrót do Polski z możliwościami robienia kariery tutaj chyba jest bardzo trudny. Mam dwóch takich kolegów, którym udało się tutaj dostać pracę pod warunkiem robienia habilitacji, oni to zrobili, ale ciągle nie mają stałej pracy, więc jest to trudno, ale nie jest niemożliwe. Ale że tak powiem, nikogo tu nie znać, pojechać gdzie indziej na doktorat i myśleć o pracy w Polsce potem – to nie widzę takiej możliwości.

Autor powyższego cytatu jasno wskazuje na trudności, które osoba decydująca się na realizację doktoratu poza Polską może napotkać (czy też prawie z pewnością napotka) po powrocie do kraju. Przed podjęciem takiej decyzji, która z punktu merytorycznego może być oczywista (jeżeli będzie to świetny ośrodek), powinno się rozważyć, czy bierze się pod uwagę możliwość powrotu do Polski czy nie. W przypadku zdecydowanej orientacji na realizację kariery w Polsce, powinno się (zdaniem respondenta) realizować doktorat na miejscu, lub utrzymywać regularny i bliski kontakt z szefami jednostek badawczych.

Kontynuacja badań po powrocie

Kontynuacja badań po powrocie jest sprawą złożoną. Po pierwsze, większość stypendystów jest zatrudnionych na uniwersytetach, co pociąga za sobą realizację obowiązków dydaktycznych. Także sytuacja osób, które nie przeprowadzą badań bez odpowiedniego sprzętu, różni się od sytuacji osób, których badania wymagają jedynie dostępu do sieci internetowej. Większość respondentów może kontynuować swoje badania po powrocie, bywają jednak osoby, które wróciły do nie wyposażonych pracowni czy laboratoriów. Mimo iż może się wydawać, że sytuacja **Pionierów** była o wiele trudniejsza w porównaniu do **Obieżyświatów**, nie należy jednak zapominać, iż pod koniec lat 90 wiele dziedzin charakteryzowała niespotykana dotychczas dynamika. Widoczne jest to zwłaszcza w ośrodkach (Kraków, Gdańsk, Warszawa), w których budowano nowe instytuty, czy też powstawały nowe kamпусy naukowe, czy nowe laboratoria, w ślad za którymi szły niespotykane dotąd dotacje na zakup sprzętu. Taka dynamika charakteryzuje także okresy tuż przed i tuż po wejściu Polski do Unii Europejskiej (trudno określić precyzyjnie lata, ponieważ w każdej dyscyplinie ten okres może być odmiennie przedstawiony).

Niektórzy rozmówcy podkreślają wpływ właśnie tego kontekstu (specyficznego, jak to określają) na ich karierę: otwierały się przed nimi – stypendystami świeżo po post-doku, elitą polskiej nauki – zupełnie nowe perspektywy. Dzięki tej dynamicznej sytuacji jeden rozmówca np. zrealizował projekt o szerszej skali niż ten, w którym uczestniczył w trakcie stypendium (a było to stypendium realizowane w ekipie o wymienionej reputacji). Taka stymulująca sytuacja jest niewątpliwie przeciwnym argumentem wobec decyzji pozostania w miejscu stypendium i realizacji swej kariery naukowej poza krajem. Nie wszyscy jednak mogli skorzystać z tej transformacyjnej dynamiki, co nie oznacza, iż popadli w bezczynność naukową.

Ekstremalnym przypadkiem ukazującym wielkie zaangażowanie w działalność naukową jest **Pionier**, który stworzył laboratorium, kupując sprzęt za swoje prywatne środki. Jest to wyjątkowa sytuacja, która umożliwiła kontynuację badań rozpoczętych w trakcie pobytu stypendialnego. Kupno sprzętu zamiast np. mieszkania czy innego sposobu zainwestowania pokażnej sumy pieniędzy wskazuje na poziom determinacji tego badacza. Aktualnie ośrodek ten wykonuje oryginalną pracę nie tylko na terenie Polski, ale także w skali światowej – plasując się w niszowej, aczkolwiek ważnej, wąskiej linii badań; to laboratorium, mimo iż jest zbudowane w olbrzymiej części z prywatnych środków, funkcjonuje pod uniwersyteckim szyldem – prywatne wsparcie finansowe w żaden sposób nie zaważyło na sytuacji instytucjonalnej tej jednostki i laboratorium nie stało się prywatne; zespół opublikował znaczące prace w swej dziedzinie, przyczyniając się do utrzymania reputacji głównej instytucji. Mimo licznych wysiłków stypendysty, który zaangażował tak poważne środki w swoje badania, oraz mimo pierwszych sukcesów przeprowadzonych tam projektów, główna instytucja polska finansująca naukę (wtedy KBN) nie wspomogła tych działań grantami, tłumacząc odmowę przyznania środków brakiem szans na realizację tego projektu. Dwa lata później, projekt zrealizowany ze środków własnych, okazał się sukcesem. Jest to sytuacja wyjątkowa, wskazująca przede wszystkim nie tylko na wyjątkowe zaangażowanie stypendysty, ale także na brak wsparcia ze strony polskich ośrodków finansowania badań. **Instytucje państwowe powinny wspierać inicjatywy osób, które Fundacja po szczegółowej selekcji wybrała i które popiera po to, aby te doskonale wykształcone i posiadające wyjątkową, jak na polskie warunki, wiedzę i umiejętności osoby mogły kontynuować swą działalność naukową na poziomie, do jakiego zostały przygotowane.**

Stypendyści powinni mieć stworzone jak najlepsze warunki, ponieważ dynamizacja nauki polskiej zależy w znacznym stopniu od ich badań.

Strategie

Wielu stypendystów prowadzi zajęcia dydaktyczne. W rozmaity sposób radzą sobie z organizacją pracy starając się znaleźć czas na badania. Najczęściej spotykaną strategią jest kumulacja zajęć w czasie; praktykowane są różne wersje: pół tygodnia poświęcone jest na zajęcia i ich przygotowanie, a pół na badania, czy też kumulacja dydaktyki w jednym semestrze, a pozostały poświęcony badaniom – strategia stosowana przez teoretyka nauk ścisłych.

Jak jest dobry rok, to przez jeden semestr nie pracuję naukowo, robię wszystkie badania w semestrze wolnym od dydaktyki. Natomiast zawsze pracuję w wakacje. A wrzesień to jest zbawienie – koledzy już są dostępni i można z nimi popracować bądź przez Internet, bądź oni tutaj do Polski przyjadą – jest już dobrze – można popracować. A zazwyczaj w lecie wchodzę w tematykę, jeżeli mam wolny semestr zimowy, to próbuję jak najwięcej zrobić, wypchnąć jakąś publikację, no a semestr wiosenny lepiej zapomnieć, bo jestem tak obłożony, że nic nie robię. No a potem lato na nowo... to jak jest dobry rok.

Respondenci starają się także prowadzić takie zajęcia, które lubią, a także takie, które zajmują im niewiele czasu na przygotowania – stąd też powodzeniem cieszą się powtórzenia zajęć z roku na rok, ale nie wieloletnie: *Nie lubię robić tych samych zajęć czwarty czy piąty rok, bo się nudzę.* Każdy respondent – pracownik dydaktyczny stara się prowadzić podobne zajęcia z roku na rok (co najmniej przez dwa lata) nie tylko po to, aby ulepszyć prowadzone zajęcia, ale przede wszystkim, by zaoszczędzić czas na prowadzenie badań²⁷.

Uczestnicy badania kategoryzują zajęcia na „śmie-tankę” (wykład monograficzny czy seminaria magisterskie) i zajęcia uciążliwe, nie przynoszące im satysfakcji (zajęcia z pierwszym rokiem). Jest to klasyczny podział pracy na zajęcia pożądane i tzw. *bad work* (używane w socjologii pracy określenie takich czynności, które nie

²⁷ Pewnym pomysłem, o którym wspominał respondent, na pogodzenie dydaktyki z pracą naukową, jest skrócenie semestrów (praktyka stosowana w innych krajach) np. kumulacja zajęć w ramach sześciu tygodni, a następnie tydzień wolnego. Według respondenta łatwiej zarządza się takimi krótkimi okresami. Oczywiście wprowadzenie takiej zmiany nie należy do kompetencji FNP.

sprawiają satysfakcji pracownikom – często chętnie się ich pozbywają); w miarę pokonywania szczybli kariery, respondenci obciążeni dydaktyką mogą wybierać zajęcia, które prowadzą, co sprawia, iż organizują je w taki sposób, aby większość czasu przeznaczać na badania. Strategia polegająca na unikaniu „kukułczych jaj” – tzn. takich zajęć, które wymagają dużego nakładu pracy (intensywnej kontroli studentów, czasochłonnych przygotowań), umożliwia zaoszczędzenie czasu pracy.

Natomiast wielu respondentów prowadzi badania w okresie letnim, wolnym od zajęć dydaktycznych. Jeden z nich każde trzymiesięczne wakacje spędzał na pracach eksperymentalnych w ośrodku stypendialnym – wyniki opracowywał po powrocie do Polski. Inny rozmówca wyjeżdżał na krócej – regularne miesięczne pobyty w dawnym ośrodku stanowiły przez lata bazę dla jego pracy naukowej.

Właśnie co roku staraliśmy się wyjechać sobie popracować na miesiąc, tak się tutaj oderwać od tego wszystkiego, od życia codziennego. Bo przez ten miesiąc się robi więcej niż przez pół roku tutaj.(...) Zawsze jeździliśmy z dziećmi, braliśmy opiekunkę, ale teraz z trójką to zaczyna się to robić małym wyczynem. (...) Ale to jest dobry system urywania się na miesiąc – nie ma człowiek na głowie ciągle tutejszych problemów, studentów, spraw w domu itd. Jest spokój; zupełnie inne życie i można się poświęcić kompletnie pracy naukowej.

Respondent jest teoretykiem, stąd też wyjazd na miesiąc już przynosi interesujące rezultaty. W przypadku badacza realizującego eksperymenty taka organizacja pracy byłaby bezowocna lub mało skuteczna.

Wdrożenie umiejętności

Po przyjeździe wielu stypendystów starało się wprowadzić pewne zmiany w swym macierzystym ośrodku. Stypendyści nie różnią się tutaj od grupy innych badaczy, którzy po powrocie z zagranicy starają się przyszczepić te elementy, które ich zdaniem usprawniały pracę w poprzednim miejscu. Zmiany te na ogół polegają na modyfikacji organizacji pracy. Niewielu respondentów wspominało o zmianach, które by wprowadziły w swoim zakresie pracy (np. odmienne etykietowanie, czy też systematyczne opisywanie każdej próby, czy odmienny sposób prowadzenia eksperymentów). W wywiadach natomiast mówiono o zmianach, które dotyczyły zespołu osób pracujących w macierzystej jednostce.

Najczęściej wspomnianą „innowacją” są regularne seminaria, które mają na celu stworzenie bazy dla wymiany wiedzy na temat postępu prac; miały się tam odbywać tzw. rozmowy naukowe. Jeden respondent

opowiadał o pewnym sukcesie tego przedsięwzięcia, które jednak z upływem czasu ustało, przede wszystkim z powodu komentarzy starszych naukowców, ingerujących w rozmowy i w wielkim stopniu oceniających (często negatywnie). W takiej sytuacji młodzi nie mieli komfortu wymiany myśli bez narażenia się na żywą reakcję starszej kadry – uwagi powodowały odwrotny skutek do zamierzonego – o wymianie myśli nie było mowy. Na seminariach dokonywała się prezentacja wyników, po której następowała ostra krytyka wystąpienia. Respondent przyznawał, że jest dla niego pewną porażką, że nie udało mu się podtrzymać tego „nowego zwyczaju”. Kolejny respondent chciał w podobny sposób zorganizować pracę naukową w swoim ośrodku:

Ja się poczułem po tym stypendium tak zobowiązany, żeby stworzyć troszkę taką grupę dyskusyjną i po części mi się to udało w ten sposób, że udało mi się zorganizować taką dużą konferencję, były też organizowane takie spotkania, ale wygasło mi to z powodu nadmiaru dydaktyki. Główna część uczestników to były osoby obciążone zajęciami i nie mogliśmy ciągle ustalić naszych spotkań. Po dwóch latach to jakoś zaprzestało działać.

Na podstawie informacji pochodzących od osób, które szczegółowo opowiadały o podobnych przedsięwzięciach, można wywnioskować, że tego typu inicjatywy mają ograniczony okres realizacji – dwa lata są tutaj często wspomnianym terminem.

Przypuszczalnie stypendyści wprowadzają też pewne inne zmiany w swojej pracy (technika czy sposób pracy, postrzeganie problemów itd.), w sposób spontaniczny i nieświadomy. Będąc niejako „naturalną”, zmiana taka nie podlega werbalizacji. Stąd też wiele poczynionych przez stypendystów zmian i najczęściej wdrożonych z sukcesem, pozostaje poza ich narracją. Socjologowie nazywają takie działania „nieurefleksyjnymi”, czyli nie podlegającymi analizie uczestników, więc przez to często pomijanymi w komunikatach – są to działania tzw. „oczywiste”, nie podlegające dyskusji. Działania te mogą być zaobserwowane jedynie w trakcie badania etnograficznego²⁸.

28 Ponieważ nie prowadziłam takiego badania, nie jestem w stanie rozwinąć tej kwestii. Natomiast moje dane pochodzące z badania terenowego instytutu badawczego, w którym wielu pracowników wracało po dłuższym pobycie zagranicznym, sugerują liczne modyfikacje w pracy powracających badaczy. Można było zaobserwować wiele zmian wprowadzonych przez te osoby: cotygodniowy system seminariów, w których prezentowane są wyniki badań przez wszystkich członków ekipy i dyskusowane wspólnie, niezależnie od wieku i hierarchii dyskutanta, cotygodniowe seminaria naukowe w języku angielskim, oznakowanie specyficzne produktów; specyficzny sposób komunikacji.

Pik publikacyjny po powrocie

Publikacje naukowe i ich znaczenie w karierze, czy też użycie ich jako wyznacznika wydajności, czy nawet jakości pracy stanowią kwestie wielokrotnie podejmowane przez licznych specjalistów ewaluacji jakości prac naukowych, a także naukowców różnych dziedzin w odniesieniu do ich dyscypliny. Specyfika danych dyscyplin determinuje tę kwestię i wszelkie porównania interdyscyplinarne są po prostu niewykonalne. Np. czas procesu publikacyjnego (okres pomiędzy wysłaniem propozycji a drukiem), według respondentów, w ich dziedzinach waha się od dwóch miesięcy (czas podany np. dla chemii kwantowej) do kilku lat (matematyka teoretyczna, czy też matematyka informatyczna – w tej ostatniej należy rozróżnić publikacje pokonferencyjne od publikacji w pismach); czas publikacji zależy oczywiście także od reputacji danego pisma, popularności tematyki i możliwości dotarcia do eksperta-recenzenta.

Charakter pracy w danej dziedzinie jest decydującym czynnikiem, który należy wziąć pod uwagę oceniając na podstawie listy publikacji dorobek badacza, np. w dziedzinie biologii molekularnej praca ekipy realizującej eksperymenty *in vivo* może trwać kilka miesięcy, a praca nad analizą wyników i redakcją artykułu – ponad rok, do tego należy wziąć pod uwagę interwencje recenzentów i odpowiedź na pytania, które nierzadko wiążą się z wykonaniem kolejnej serii eksperymentów, co może zabrać kolejne miesiące. Jeżeli w danym laboratorium praktykowana jest zasada publikowania wyłącznie w świetnych pismach, zasada małej liczby, ale za to wysokiej jakości artykułów, osoba będąca po pierwszym post-doku może mieć krótką listę publikacji. Natomiast bio-informatycy, zajmujący się jedynie modelizacją, mogą opublikować artykuł już po kilkutygodniowych obliczeniach – lista publikacji takiego specjalisty jest wielokrotnością listy badacza eksperymentalnego. Podobną zależność można zaobserwować w dziedzinach humanistycznych, np. pomiędzy socjologią jakościową wymagającą lat pracy w tzw. „terenie” (etnografia) i socjologią ilościową opierającą się na badaniach sondażowych (ostatnio często realizowanych przy pomocy internetu, analizowanych za pomocą programów komputerowych), co niesłychanie usprawnia pracę nad danymi i przyspiesza cały proces opracowywania publikacji.

Stypendyści, z którymi rozmawiałam na ten temat, uważają, iż porównywanie publikacji, *Impact Factor* pomiędzy specjalistami różnych dziedzin jest nieuzasadnione i niemożliwe do wykonania.

Kolejnym czynnikiem utrudniającym ewaluację publikacji jest opóźnianie spowodowane oczekiwa-

niem na zatwierdzenie patentu (w pewnych dziedzinach proces ten trwa około dwóch lat). Nauki humanistyczne rządzą się osobnymi prawami, a krótkie publikacje (w formie artykułów) nie zawsze są najczęstszą formą praktykowania działalności naukowej – humaniści piszą książki, nad którymi pracują często latami. Lista publikacji danego autora może być więc krótka, co nie przekłada się na ilość i jakość ich pracy.

Wyraźną przeszkodą w działalności publikacyjnej pewnej części respondentów są inne czynniki, takie jak: obciążenie dydaktyczne po powrocie ze stypendium, obciążenia związane z obowiązkami administracyjnymi (w przypadku piastowania różnorodnych funkcji), czy też tzw. „wypomóżki”, czyli praca komercyjno-usługowa służąca „godziwemu zarabianiu”. Niektórzy nie opublikowali nawet przez kilka lat części wyników badań wygenerowanych w czasie pobytu stypendialnego – są to jednak sytuacje wyjątkowe. Brak stymulacji i pomocy ze strony najbliższego otoczenia zawodowego sprawia, iż dynamika publikacji zwalnia; czasami dochodzi wręcz do celowego hamowania aktywności publikacyjnej – jest to jedna z opisanych wyżej form utrudniania wszelkiej aktywności naukowej stypendystom po powrocie.

Do listy czynników zwalniających tempo publikowania należy dodać nie związane z pracą naukową czynniki, takie jak sprawy rodzinne (powiększenie rodziny, rozwód), czy też zdrowotne (ciężka choroba danej osoby lub kogoś z rodziny).

Z powyższych względów, w ocenianiu aktywności publikacyjnej respondentów, oparłam się na ich opiniach „samookreślających ich własny dorobek”. Większość z nich potwierdziła hipotezę, iż po stypendium nastąpiło „nasilenie publikacyjne”.

Po stypendium? Wystarczy spojrzeć na moją listę publikacji – jest trzy razy więcej pozycji niż w innych latach. Przecież miałem wszystko w bibliotece, o czym mogłem zamarzyć i miałem czas tylko na pisanie. Idealne życie.

Niestety, z wyżej podanych względów nie można tego efektu uściślić czasowo. Nie wszyscy zauważyli tę prawidłowość – jeden respondent stwierdził, iż utrzymują stałą dynamikę publikacyjną od czasów doktoratu, natomiast w wyniku współpracy nawiązanej na stypendium doszło kilka lat później do odkrycia, które okazało się prawdziwym przełomem w karierze: wtedy znacznie wzrosła nie tylko liczba publikacji, ale ze względu na notowania pism naukowych i liczbę cytowań, wzrósł znacznie *Impact Factor*.

Ciekawe są różnice, prezentowane przez poszczególnych stypendystów w podejściu do publikacji.

Na odmiennosc dziedzin nakładają się tutaj dodatkowo zróżnicowania indywidualne. **Pionier** – specjalista nauk biologicznych – opowiada w następujący sposób o swojej strategii:

Publikuję w międzynarodowych czasopismach, w życiu parę razy mi się tylko zdarzyło na początku lat dziewięćdziesiątych, że gdzieś sobie opublikowałem w jakichś czasopismach lokalnych, tak jakoś bezwiednie trochę i przysiągłem sobie na wszystkie świętości, że lepiej jest papiery i materiały wyrzucić do kosza, a nie publikować w takich czasopismach, których nikt potem nie czyta. Ja mam bardzo mało publikacji jak na mój etap kariery, ale zarazem wśród nich mam tylko kilka takich, które jakby się nie sprzedają, które nie zafunkcjonowały. To w finale jest tak, że ludzie przy habilitacji mają u nas na wydziale 150 publikacji – strasznie długie listy – ale z wszystkich publikacji tylko 20 cytowanych w literaturze światowej. To znaczy, że on w ogóle nie istnieje, to można w całości wyrzucić na makulaturę.

Publikacje determinowane są umiejętnym zarządzaniem wynikami. Produkcja wyników badań nie oznacza publikacji – wyniki muszą zostać opracowane, a w wielu dziedzinach to właśnie opracowanie jest najbardziej czasochłonne. W wielu przypadkach naukowcy prawie bez przerwy prowadzą badania eksperymentalne, akumulując miesiącami nie opracowywane dane. Sprawne zarządzanie organizacją badań (eksperymenty – zdobycie danych – opracowanie wyników – publikacja – zdobycie finansowania, grantów i zarządzanie ekipą) stanowi bardzo ważną, lecz trudną do opanowania umiejętność. *Tak naprawdę dla dobra nauki to powinienem zamknąć laboratorium na jakieś dwa lata i opracować wyniki, które już mam.* Respondent stwierdził, że już od dwóch lat nie pracuje bezpośrednio nad eksperymentami, ponieważ ma kilkanaście potencjalnych publikacji, które czekają na opracowanie wyników. Taka sytuacja jest spotykana często, zwłaszcza w dziedzinach, w których konkurencja jest mniejsza niż np. w genetyce. W tej dziedzinie wiele laboratoriów bierze udział w „międzynarodowym wyścigu” – wielu badaczy cytowało znaną maksymę: „w nauce nie ma brązowych medali” – można być tylko pierwszym lub wcale nie istnieć; liczy się tylko pierwszy odkrywca. Wyniki, które mogą „poczekać” na opracowanie – taka sytuacja jest możliwa w dziedzinach, w których np. następuje pewien podział i dane laboratorium zajmuje się danym typem zagadnień z zastosowaniem danych technik – nie konkurując bezpośrednio z żadnym innym laboratorium w tej dziedzinie. Jest to – jak podkreśla rozmówca – czas starzenia się danych:

Są pewne rzeczy, które ja już zrobiłem i nawet jeżeli ten materiał leży trzy lata, to ja w dalszym ciągu jestem w stanie na podstawie tego materiału opublikować dobrą pracę, ponieważ wiem, że nikt takiego materiału na świecie mieć nie będzie; po prostu takiej możliwości nie ma.(...) tutaj dane się tak nie starzeją, a w niektórych dziedzinach po paru miesiącach dane stają się już nieinteresujące.

Unikatowe dane, które starzeją się wolno, powodują, iż zarządzanie publikacjami, a w konsekwencji ich lista i dorobek badacza nie podlegają takim samym ograniczeniom, jakim podlega większość dyscyplin w naukach *life-science*.

Publikacje są kwintesencją pracy naukowca – jej uwieńczeniem. Wielu z nich opóźnia moment „opuszczenia atelier”²⁹, właśnie ze względu na wysokie wymagania wobec siebie.

Ja jestem perfekcjonistą w tym pejoratywnym tego słowa znaczeniu, ponieważ mam kłopoty z dokończeniem, ponieważ kolejny dzień dzisiaj nie uda mi się wysłać pracy, którą powinienem wysłać trzy lata temu, którą usiłuję doprowadzić do stanu, który moim zdaniem jest idealny i nie chcę się przyznać przed sobą, że to o to chodzi. To jest poważna wada, z której zdaję sobie sprawę.

Konsekwencją pobytu stypendialnego pod względem kryterium publikacji jest z pewnością zmiana strategii publikowania – stypendyści zdobywają odwagę i umiejętność, aby wysłać swoje prace do najlepszych pism, a nie tak jak w większości przypadków przed stypendium – do pism lokalnych, czy tych o mniejszej wartości, według zasady „sprzedamy je tanio, bo zależy nam na czasie”. Tanio – określa wysłanie pracy do pisma, które nie posiada dużej reputacji, ale szybciej wydrukuje pracę. Strategia ta może być wykorzystana, gdy autorom zależy na czasie, ponieważ chcą jako pierwsi opublikować ważne odkrycie, czy też gdy np. potrzebna jest określona liczba publikacji, aby otworzyć proces habilitacyjny.

Stypendyści bardzo często podkreślają, iż nie publikują tyle, ile by chcieli, niemniej jednak są bardzo aktywni w porównaniu z innymi pracownikami naukowymi w ich instytucji: *Publikuję zdecydowanie najwięcej u nas w zakładzie. I to nie w jakichś małych czasopismach! Za moje publikacje oni mają pełno punktów.* Nie miałam możliwości potwierdzić tej opinii; przytaczało ją wielu respondentów, reprezentujących naj-

²⁹ Howard S. Becker opisał ten problem w swoim podręczniku „Writing for Social Scientists”, 1986.

rozmaitsze dziedziny. Można na tej podstawie stwierdzić, iż wyrażane przez stypendystów opinie sugerują, iż są badaczami aktywnie działającymi w środowisku (z pewnością można stwierdzić, że właśnie tak się czują). Kolejnym elementem tej aktywności jest współpraca z innymi ośrodkami badawczymi.

Współpraca – utrzymywanie kontaktów międzynarodowych

Większość respondentów realizuje projekty we współpracy z zagranicznymi partnerami. Należą do nich osoby poznane najczęściej w czasie stypendium lub też w wyniku działalności, która nastąpiła po stypendium jako bezpośredni czy pośredni jego skutek. Nie zawsze kontynuacja współpracy z jednym ośrodkiem jest możliwa – czasami projekt jest zakończony, jeden z partnerów zmienia tematykę badań i współpraca zamiera. Tego typu sytuacje zależą w dużej mierze od dyscypliny i natury badań. Niemniej jednak respondenci podkreślają, iż po akcesji Polski do Unii Europejskiej zwiększyły się wymiany międzynarodowe – zagraniczni stypendyści przyjeżdżają do Polski na kontrakty post-dok (np. w zakresie informatyki). Nie wszyscy stypendyści utrzymują, że konieczna jest współpraca z zagranicznymi ośrodkami. W pewnych dziedzinach, zwłaszcza humanistycznych, poziom prowadzenia badań jest najwyższy w Polsce i trudno jest znaleźć za granicą odpowiedniego partnera – w takich przypadkach współpraca odbywa się raczej w obrębie polskich ośrodków. Nie zawsze jest to spowodowane różnicą poziomu – czasami może to być styl uprawiania danej dziedziny, odmienna perspektywa teoretyczna, czy też język publikacji. Ważnym wydaje się tutaj jakość relacji pomiędzy współpracownikami. Pewien respondent wyjaśnił mi przyczyny, dla których nie podjął współpracy z wyśmienitym ośrodkiem; jego zdaniem badacze, którzy tam pracowali, traktowali z wyniosłością specjalistów z innych krajów, co niewątpliwie nie rokuje pozytywnie dla jakości współpracy naukowej. Rezultatem tej sytuacji było nawiązanie współpracy z innym partnerem, który nie ukazywał swej „wyższości” w stosunku do polskich kolegów. Tak więc oczywistym jest, iż najważniejsze dla współpracy jest obopólne zaufanie, jest to reguła niezależna od dziedziny.

Nie wszyscy stypendyści kontynuują współpracę na mocy projektów łączących obie instytucje; bywa, iż jest to współpraca jedynie pomiędzy dwiema osobami:

Nie ma zespołów współpracujących, ludzie indywidualnie ze sobą pracują, ale raczej połączeni wspólną interesów, a nie jakimiś projektami zespołowymi. (...) Utrzymuję współpracę z prof. N., bywamy na tych

samych konferencjach (...) w mojej dziedzinie jest to najlepszy specjalista, jaki istnieje, nie zawsze się z nim zgadzam, ale mamy wymianę myśli.

Cenną zdobyczą stypendystów jest nie tyle nawiązanie ścisłej współpracy pomiędzy ośrodkami, ale właśnie wymiana myśli, o której wspomina ostatni respondent. Posiadanie możliwości bezpośredniej konwersacji z ekspertem w swojej dziedzinie, którego darzy się zaufaniem, a także wymiana poglądów pomiędzy specjalistami wąskiej dziedziny, jest niezwykle cenne, zwłaszcza dla izolowanych (ze względu na tematykę) polskich badaczy.

Zebrane dane pozwalają zaobserwować ożywienie kontaktów z zagranicą po powrocie stypendysty do macierzystego ośrodka – większość stypendystów wszystkich trzech grup stanowi aktywną bazę dla międzynarodowych przedsięwzięć naukowych. Niemniej jednak ta wymiana jest jeszcze niesymetryczna – liczba polskich naukowców przebywających za granicą zdecydowanie przewyższa liczbę przyjezdnych naukowców pracujących w Polsce.

Dla większości uczestników wyjazd na stypendium z programu KOLUMB nie był ostatnim ani jedynym wyjazdem służbowym. Wielu z nich regularnie wyjeżdżało w celu podtrzymania współpracy, czy nawet kontynuacji własnych badań przy pomocy sprzętu jednostki zapraszającej. Kolejne wyjazdy były finansowane z różnych źródeł – wielu badaczy korzysta z europejskich grantów, które umożliwiają im dalszą mobilność.

Oto jak potoczyła się kariera jednego z **Pionierów**: po przedłużonym pobycie (KOLUMB), po dwóch i pół roku pobytu za granicą (w Europie), nastąpił powrót; następnie wyjechał on w ramach trzyletniego programu europejskiego (indywidualny *scholarship*), a następnie zrealizował kilka wyjazdów na bazie europejskich projektów w VI Programie Ramowym; niestety już nie udało się uruchomić VII PR, ponieważ, jak zaznaczył mój rozmówca, *ze względów administracyjnych nie udało się przejść*. Cały okres postypendialny, czyli ponad dziesięć lat, zakład stypendysty ściśle współpracuje z zagranicznym zakładem zapraszającym – należą oni do przodujących ośrodków w ich dziedzinie – organizują specjalistyczne konferencje i prowadzą programy badawcze. Po odbyciu stypendium beneficjent stał się ważnym partnerem naukowym grupy, w której przebywał.

Można śmiało stwierdzić, iż właśnie taki rozwój wydarzeń jest pożądany i optymalny dla rozwoju badań naukowych w Polsce. Stypendysta w trakcie wspólnych badań przyczynił się do rozwoju nowej specjalizacji w jego dyscyplinie – właściwie nie tyle współpracuje on z polskimi partnerami, co właśnie z zespołem, w któ-

rym przebywał na stypendium. Jego współpracownicy przyjeżdżają także do Polski na wykłady, zebrania, czy też konferencje (w tej dziedzinie głównie używa się komputerów do modelowania, a nie wykonuje się prac eksperymentalnych, więc nie występuje tutaj czynnik wykluczający współpracę czy też przyjazdy cudzoziemców do polskich ośrodków – brak sprzętu). Wprowadzony w międzynarodową przestrzeń społeczną badacz został w niej na stałe, pełniąc znaczącą rolę – eksperta i twórcy warunków do rozwoju dalszych badań, zdeterminowanych mobilnością kolejnych pokoleń badaczy (zob. konkluzje – mobilność ekspercka).

Nie sposób ominąć wyjątkowej współpracy pomiędzy dwoma ośrodkami, polegającej na tym, iż jeden badacz działa w obu ośrodkach, pracując przez połowę roku w Polsce, a przez połowę za granicą (po 6 miesięcy lub w innym rozłożeniu czasowym). Jest to rzadko spotykany przypadek, aczkolwiek kilku osobom pracującym w Polsce udaje się w ten sposób kierować współpracą między dwoma ośrodkami (te osoby nie należały do grupy respondentów). *Znam osoby, którym się udało połączyć takiej kariery tu i kariery tam, ale dwójka dzieci to już wyklucza pewne rzeczy.* Sytuacje, które napotkałam w trakcie badań etnograficznych, dotyczą badaczy, którzy dzielą swój czas pracy pomiędzy dwa ośrodki z różnych krajów – rzeczywiście nie są oni obciążeni rodziną – posiadają dorosłe dzieci lub żyją bez rodziny.

Habilitacja – „naturalny” tok kariery?

Poruszając kwestię habilitacji jako ważnego elementu kariery naukowca, funkcjonującego w Polsce, należy zwrócić szczególną uwagę na kontekst badania. Wywiady były przeprowadzone pomiędzy końcem marca a grudniem 2008 r., w początkowym okresie kwestia zniesienia habilitacji była szeroko dyskutowana przez polskie środowisko naukowe. Zdecydowana większość stypendystów opowiadała się za zniesieniem habilitacji. Jednak aby uniknąć w tym podrozdziale powtórzenia owej dyskusji, ograniczę się jedynie do kilku fragmentów wywiadów, które ilustrują odpowiedź na pytanie, czy stypendium było wartością dodatnią, czy ujemną w procesie habilitacyjnym.

Moi rozmówcy dzielili się na tych, którzy nie mieli jeszcze ukończonego procesu habilitacyjnego, i tych, którzy byli już „po wszystkim”. Wśród tych pierwszych jedynie **Obieżyświaty** mówiły o habilitacji bez obaw i bez wielkiego zaangażowania emocjonalnego – jest to wydarzenie będące częścią ich strategicznego planu kariery: *właśnie przywozłem ze stypendium większość danych, teraz je obrabiam, no i myślę, że już będą za*

jakiś czas podchodził do habilitacji... o ile jeszcze będzie! [śmiech]. Na pytanie związane z habilitacją pozostali respondenci reagowali odmiennie. Ci, którzy oczekiwali na ostatni etap (z rodzajem ulgi typowej dla osób, które wykonały jakąś pracę i oczekują na ostateczny rezultat), opowiadali o wyborze tematyki, strategiach i trudnościach – oni już to mieli prawie za sobą. Natomiast ci, którzy jeszcze „pisali” lub „właśnie się przymerzali”, opowiadali o swoim opóźnieniu jak gdyby tłumacząc się. Wydawało się, iż czuli względem Fundacji jakieś zobowiązanie, z którego jeszcze się nie wywiązali: *Ja wiem, że ja już to dawno powinienem mieć za sobą, ale ciągle mi coś wyskakuje, dydaktyką jestem zabity i już tak to ciągnie się w nieskończoność, ale teraz już się zbieram na pewno.*

Trzecia grupa respondentów miała już to doświadczenie za sobą. O ile wypowiedzi kilku osób nie świadczą o tym, iż zdarzenie to pozostawiło negatywne wrażenia, o tyle dla innych habilitacja była ciężkim przeżyciem. Wywiady wskazują na duże zróżnicowanie: sytuacje stypendystów oscylują pomiędzy pozytywnym a negatywnym wpływem stypendium. W pierwszym przypadku materiały uzyskane w trakcie stypendium umożliwiły szybkie przeprowadzenie habilitacji; stypendyści bardzo energicznie przechodzili przez kolejne etapy tego procesu:

Miałem taki pik publikacji po pobycie stypendialnym, że postanowiłem wszcząć przewód habilitacyjny. Nie bardzo się to wszystkim podobało – miałem wtedy 35 lat i już robiłem habilitację – nie wszyscy byli szczęśliwi. Byłbym chyba najmłodszym habilitowanym w całej naszej instytucji. Tym niemniej powiedziałem, że to jest ten czas albo wracam (za granicę).

Nawet w tym przypadku, który wydaje się bezproblemowy, sukces stypendysty – pierwszego tak młodo habilitowanego naukowca – został osiągnięty nie bez kłopotów. Autor niejako zaszantażował możliwością powrotu do placówki zapraszającej, co wpłynęło ostatecznie na przyspieszenie tego ważnego procesu waldacji niezależności naukowej.

Zdaniem kilku respondentów stypendium negatywnie wpłynęło na ich habilitację. Oczywiście, nie ze względu na jakość badań – ta kwestia nie podlega dyskusji – większość moich rozmówców podkreśla, jak wiele materiału zdążyli przygotować do habilitacji w trakcie pobytu stypendialnego. Respondenci wskazują na problemy środowiskowe jako źródło ich wszelkich kłopotów, kilka osób sugerowało, iż bez stypendium osiągnęliby habilitację szybciej.

Nie dla wszystkich zdobycie habilitacji oznacza uzyskanie niezależności naukowej. Główną rolę w karierze

rach naukowców pracujących w polskich instytucjach odgrywają kwestie środowiskowe – w miejscach, w których działa „sprzyjający szef”, młodzi doktorzy mogą realizować swoje projekty. Duża niezależność i kreatywność jest mile widziana, a mobilność wręcz obowiązkowa. W innych miejscach, kierowanych według „feudalnych reguł poddaństwa”, nawet osoby z tytułem doktora habilitowanego nie mogą realizować własnych projektów.

Habilitacja akuratnie właściwie niewiele znaczy u nas w zakładzie – nie daje wcale samodzielności – wszystkim rządzi kierownik, jest on nim od początku zakładu i nie ma szans na zmianę.

Można sobie wyobrazić, jak trudno jest osobie, która pracowała według obowiązujących w międzynarodowych laboratoriach standardów (w których nie tylko na ogół nie istnieje habilitacja, ale według których post-dok cieszy się dużą niezależnością), dostosować się do wyżej opisywanych relacji. Stypendyści, którzy trafili po powrocie do takich ośrodków, są bardzo rozgorzyceni; jedna z osób stwierdziła nawet, że ogólnie rzecz biorąc jakość jej życia byłaby lepsza, gdyby nie przechodził przez te wszystkie etapy życia naukowego. Jest to przypadek szczególny, niemniej jednak kilka osób w podobny sposób wypowiadało się o swoich doświadczeniach habilitacyjnych.

Ja gdybym wiedział, co mnie tutaj spotka to... bo tak właściwie zrobienie habilitacji to mi tylko utrudniło życie, bo gdybym jej nie zrobił, to bym siedział spokojnie jako dr z moim szefem i może nie miałbym zaspokojonych ambicji, ale miałbym spokój, a taki habilitant to jest problem: co z nim zrobić, no bo jest niby samodzielny pracownik, ale tak właściwie to on samodzielny nie jest, bo nie ma gdzie pracować.

Powyższy cytat reprezentuje zdecydowaną mniejszość respondentów, aczkolwiek biorąc pod uwagę fakt, iż około połowa z nich jest po habilitacji (a także biorąc pod uwagę kilka osób, których nie udało się objąć badaniem), można przypuszczać, iż kilka „negatywnych przypadków” to nie wyjątek, lecz reprezentacja mechanizmów działających w licznych środowiskach naukowych w Polsce.

Wielu respondentów przytaczało przykłady funkcjonowania tych mechanizmów, które działały właśnie przy okazji procesu habilitacyjnego, a dotyczyły „jednolitości kierunkowej”. Wielu respondentów prowadzi badania w kilku kierunkach, nie ograniczając się do jednej linii, co jest sprzeczne z wymaganiami komisji habilitacyjnych. Stąd też uczestnicy skarżą się na konieczność rezygnacji z bardzo interesujących projektów, aby poświęcić się o wiele mniej ciekawym i ambitnym pra-

com, które, koniec końców, przyczynią się do otrzymania tego tytułu, oznaczającego (przynajmniej formalnie) niezależność naukową.

Ten nowy kierunek mnie fascynuje, ale nie mogę zmienić, bo nasza nauka jest chora, ponieważ siedzą te stare dziady, za przeproszeniem, i są pewne struktury, i oni tam mają moc decyzyjną – to chodzi między innymi o habilitację.

Bardzo ciekawy jest fakt, iż uzyskałam niemal identyczne odpowiedzi pochodzące od osób z kompletnie różnych dziedzin, ośrodków i miast. Można pokusić się o stwierdzenie, iż w wielu miejscach skostniałe struktury starają się utrzymać wymagania habilitacyjne według pewnych kryteriów, które są obce stypendystom. Względy merytoryczne (ciekawe projekty, realizacja interesujących badań, nawet o różnej tematyce) pełnią kluczową rolę w wyborze tematyki ich prac. Dla takich osób habilitacja jest „stratą czasu”, „złem koniecznym”, „idiotyzyzmem” czy „głupotą”. Do wyjątków należy sytuacja opisana przez kolejnego respondenta, o której prawdopodobnie marzy każdy intensywnie pracujący naukowiec:

Trzeba przyznać, że u nas habilitacja nie jest jakimś wydarzeniem naukowym. Jest to raczej wydarzenie kulturowe. Nikt do tego nie przywiązuje wielkiej wagi, jeżeli się dobrze, normalnie pracuje, to nie ma problemu. Stypendium w żaden sposób nie zaważyło na habilitacji, bo i tak bym ją zrobił, natomiast na jakości mojej pracy oczywiście że tak. Nigdy bym nie doszedł to tego, co zrobiłem. Powyższy cytat nasuwa konkluzję: stypendium nie wpływa na habilitację bezpośrednio. Istotne jest głównie środowisko, w którym odbywa się proces habilitacyjny – jego postawa względem stypendysty jako osoby, której trzeba pokazać, iż niewiele jeszcze umie, czy jako osoby, która jest wybitnym specjalistą kształconym także za granicą, i której działania należy wspierać. Natomiast stypendium w zdecydowany sposób wpływa na jakość realizowanych badań – po doświadczeniach stypendialnych, dzięki którym większość stypendystów osiągnęła niespotykaną dotychczas jakość pracy – kontynuacja badań odbywa się na poziomie daleko odbiegającym od tych, które realizowano w jednostce macierzystej (w większości przypadków). Nawet jeżeli w polskim ośrodku pracuje się według najwyższych standardów, to stypendysta dzięki swojemu zagranicznemu doświadczeniu prezentuje o wiele wyższy poziom niż przed wyjazdem. Jakość ta jest najcenniejszą wartością uzyskaną w trakcie stypendium.

Powroty końcem mobilności?

Niewłaściwe jest postrzeganie trajektorii stypendysty jako drogi – tam i z powrotem. Czasami stypendyści wracają do macierzystego ośrodka, aby po kilku miesiącach czy latach ponownie wyjechać na kolejny *post-doc contract* (co nie oznacza osiedlenia się na stałe za granicą). Kilku respondentów przebywało poza Polską przez wiele lat. Nie zawsze taka decyzja jest konsekwencją realizacji planów kariery. W pewnych przypadkach stan zdrowia członka rodziny i korzystne warunki leczenia mogą po prostu wpłynąć w decydujący sposób na fakt przedłużania pobytu o wiele lat. Nie jest to równoznaczne z definitywną decyzją osiedlenia się poza krajem. Stypendyści nierzadko utrzymują kontakty z rodzimą placówką, niektórzy nawet starają się na tyle urealnić plan powrotu do Polski, że jeżeli mieszkają w krajach, w których nie ma możliwości realizacji procesu habilitacyjnego, przyjeżdżając do Polski starają się uzupełnić ten brakujący w ich karierze element. Jeżeli moi respondenci otrzymaliby ciekawą propozycję powrotu do Polski, wielu z nich poważnie rozważyłoby taką możliwość. Oczywiście, że kompletnie odmienne może być zdanie tych osób, które z powodu trudnych relacji z ich byłymi współpracownikami pozostały za granicą i nie utrzymują kontaktu z macierzystą placówką. Być może te osoby wyraziłyby zdecydowanie przeciwną opinię. W trakcie badania uzyskałam tylko jedną zdecydowaną deklarację pozostania na stałe poza Polską. Biorąc pod uwagę fakt, iż kilka osób, pozostających za granicą, nie zostało objętych badaniem, można przypuszczać, iż przypadków realizowania swej kariery poza Polską może być więcej, ale nie jest to duża grupa stypendystów.

Natomiast co do „osiedlenia się na stałe” nie wszyscy badani deklarowali chęć definitywnego pozostania w dotychczasowym ośrodku. Pośród tych, którzy deklarowali chęć pozostania w aktualnej instytucji, większość należała do grupy **Pionierów** - najstarszych nie tylko wiekiem, ale także najbardziej zaawansowanych w karierze stypendystów. Najczęściej zarządzają oni już swoim własnym zespołem, tak więc mobilność podstawowa w ich przypadku – czyli zmiana definitywna miejsca pracy na dłuższy czas niż 9 miesięcy – nie byłaby korzystna dla kariery, ponieważ oznaczałaby budowę nowego zespołu, co wiąże się ze stratą kilku lat i opóźnieniem prac.

Choć wielu respondentów nie czyniło dalekosiężnych planów, warto podkreślić deklarowaną przez nich gotowość do mobilności: *Nie wiem, czy tutaj zostaną na zawsze, nie wiem, jak to będzie za jakiś czas. Może*

tutaj trochę wszystko znormalnieje i będzie dużo więcej możliwości. Ale jeżeli nie będę mógł prowadzić dalszych badań, to poszukam innego miejsca, za granicą – tam gdzie będę mógł spokojnie pracować. [K2M]

Takie deklaracje mogą świadczyć nie tylko o dużej elastyczności badaczy, ale także o elastyczności ich rodzin. W badaniach dotyczących mobilności kwestia rodziny powinna być zawsze brana pod uwagę jako jeden z kluczowych czynników wpływających na decyzje.

Wyodrębnione w niniejszym badaniu trzy kategorie stypendystów wyraźnie różnią się postawami wobec mobilności. **Obieżyświaty** stanowią grupę poświęcającą w rozmowie wiele miejsca tematowi „planów wyjazdowych” – wielu podkreśla gotowość do mobilności (oprócz osób skłonionych do „osiedlenia w Polsce” z powodów rodzinnych) i przyznaje, że niekonieczność wiąże swe dalsze plany z Polską – ich wyjazdy będą z pewnością częstsze, co jest strategią unikania „poczucia przygnębienia”, które według zdecydowanej większości respondentów „dopada człowieka po przyjeździe”.

Natomiast sytuacja jest o wiele bardziej złożona w obu pozostałych grupach – kilka lat po powrocie respondenci posiadają o wiele więcej elementów, aby dokonać bilansu – rozważane są nie tylko pozytywne strony wyjazdu (zyski i sukcesy), ale także porażki. W świetle uzyskanych informacji można stwierdzić, iż wykorzystanie w pełni wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie stypendium okazuje się o wiele efektywniejsze w dużych ośrodkach. Dwa czynniki są tutaj kluczowe – bezpośredni przełożony i władze zwierzchnie. Trzecim i czwartym czynnikiem istotnie wpływającym na rozwój kariery jest specyfika dyscypliny, a następnie życie prywatne.

Niemniej jednak nie oznacza to, iż wyjazd osób pochodzących z małego ośrodka przechodzi bez echa, a wiedza nabyta w trakcie stypendium zostaje niewykorzystana. Jeden z **Kontynuatorów**, zatrudniony na prowincjonalnym uniwersytecie, pracujący w najlepszym zespole w Polsce i w Europie (w jego specjalności), przyznaje, iż sprawa jest złożona:

Mój szef jest bardzo otwarty, nie mam żadnych przeszkód w realizacji moich projektów, kontynuacji współpracy, wyjazdach. On wszystko rozumie, wspiera i pomaga, jak może. Natomiast władze uczelni to już inna historia – wszystko idzie bardzo opornie i nigdy nie wiadomo, na ile uda mi się przeprowadzić moje projekty. Najlepiej byłoby, gdyby to tylko szef zakładu o wszystkim decydował.

Środowisko naukowe w Polsce

Respondenci odmalowują zdecydowanie przygnębiający obraz polskiego środowiska naukowego. Wszystkie wypowiedzi poruszały podobne kwestie, co sugeruje występowanie jednolitej opinii na temat sposobu funkcjonowania środowiska naukowego w Polsce. Brak finansów jest jednym z często przytaczanych argumentów. Ale także ukazywane są inne mankamenty – zawsze w porównaniu z „zachodnim sposobem funkcjonowania nauki”.

No bo u nas nie ma rywalizacji pomiędzy uczelniami. Taki jest problem. Polscy naukowcy – profesoria – żyją z dydaktyki. Uczelnie ze sobą nie rywalizują – nikogo nie interesuje liczba publikacji itd. Równaś do małego (...) ale ja to rozumiem, bo to są ludzie, którzy robili karierę naukową za komuny i mają do utrzymania rodziny, i muszą zabezpieczyć swój byt – to jest biologia, ja to rozumiem.(...) No przecież gdybym ja był takim profesorem wychowanym w komunie itd., tobym powiedział, no matko, nie zrobiłem tych publikacji, no bo jak miałem zrobić, no nie mogłem dostać paszportu itd., teraz ja mam oddać jakiemuś młokosowi miejsce, bo on ma publikacje, a ja ledwo co czytam? No bo był problem z angielskim! Ja jak miałem egzamin z doktoratu, to jak zadawała mi pani pytania, to się strasznie męczyła.(...) To czego nie rozumiem, to tego że minister nauki nie rozwala w Polsce tego typu układów, bo to on powinien być zainteresowany tym, żeby nauka w Polsce jako całość się rozwijała i aby to zmienić. Rozumiem to, że profesor na uczelni blokuje młodych, bo jego syn idzie na studia i on potrzebuje pieniędzy, aby to zapewnić, ale minister powinien to zmienić. Tylko czemu minister jako minister nie rozwala tych układów? To on powinien robić coś takiego – robimy rywalizację uczelni, patrzemy na publikacje i według tego rozdajemy pieniądze. Przecież ci dziekani i rektorzy to oni zostaną wywaleni – ja ciebie bardzo lubię, ale nie publikujesz – to wynocha z uczelni. I tak jest w Stanach, i dlatego oni tam tak dobrze stoją – bo jest rywalizacja.

Autor powyższego cytatu w dalszej części stwierdza, że nie tylko Polska jest dotknięta problemem braku rywalizacji i skostniałego systemu utrzymania władzy. W kilku krajach europejskich (Hiszpania, Francja, Włochy) żywa dyskusja animuje środowisko naukowe i można zaobserwować pewne reformy mające na celu zmianę powyższego stanu: likwidację dominacji wszechwładnych sieci wsparcia we Francji (tzw. *reseaux*), nepotyzmu we Włoszech, czy też odblokowanie miejsc pracy,

zarezerwowanych jedynie dla „spadkobierców”³⁰ i dystrybuowanych poza konkursem. Naukowcy we wszystkich tych krajach realizują po otrzymaniu doktoratu kontrakty post-dok w Stanach Zjednoczonych i innych krajach, mając równocześnie nadzieję, iż jako wyszkoleni specjaliści powrócą do swoich krajów, aby przekazać wiedzę zdobytą w wyśmienitych ośrodkach. Znajdą oni swą wartość i znajdują się w bardzo trudnej sytuacji, kiedy oddała się moment zatrudnienia w ojczyźnie, kiedy brak jest perspektyw na jakąkolwiek pracę (brak rozbudowanej struktury badawczej w przemyśle) i okazuje się, że należy wybierać pomiędzy powrotem do kraju a kontynuacją badań.

Polscy naukowcy nie są osamotnieni w tym względzie. Należy tutaj podkreślić, iż lansowana przez Wspólnotę Europejską polityka prowadzenia badań naukowych jest szansą na poprawę sytuacji młodych badaczy. Nowe instytucje, finansowanie sprzętu, ale przede wszystkim konkursy na terminowe kontrakty stanowią dla wielu z nich rozwiązanie czasowe niestabilnej sytuacji. Kolejnym istotnym czynnikiem jest „ludzki”, a nie techniczny komponent pracy – motywacja (aspekt stawiany na pierwszym miejscu w kształceniu menedżerów):

Sama praca wiele się nie różni. W momencie kiedy przejdzie się przez te nieładne elewacje i wejdzie do samego laboratorium, to tam naprawdę jest tak samo. I pracuje się dokładnie tak samo. Tak samo się rozmawia, tak samo się wnioskuje, tak samo się przelewa płyny itd. Jedno co się jeszcze różni, to jest poziom motywacji. Tam on jest bardzo wysoki.

[IW – Czemu to pan przypisuje?]

Brakowi świadomości perspektyw. Tam to ludzie dokładnie wiedzą, to nawet nie jest napisane, to jest w powietrzu, to każdy z nich wie po prostu, że jak zrobi dobrze doktorat, to pójdzie na dobrego postdoka i później albo zostanie profesorem, albo dostanie dobrze płatną posadę w przemyśle. A u nas tego przełożenia nie ma; raczej w powietrzu wisi – jakoś to będzie, bo i tak nie będzie to zależało ode mnie.

Planowanie przyszłości i perspektywy czasowe respondentów są silnie uzależnione od kontekstu poli-

30 Członków rodziny czy też uczniów osób decydujących o rekrutacji i awansach – określenie użyte przez Bourdieu i Passeroną w ich słynnej książce na temat studentów francuskich, które stało się konceptem powszechnie używanym w socjologii; Bourdieu, Passeron, (1964).

tyczno-kulturowego (występują różnice generacyjne). W społeczeństwach stabilnych ludzie planują życie na wiele lat do przodu – oszczędzając na studia dzieci od momentu ich urodzin czy planując wiele lat wcześniej swą karierę zawodową. W Polsce ze względów historyczno-politycznych jakiegokolwiek planowanie przyszłości nie było praktykowane przez wiele lat. Stąd też wykształcone w takich warunkach strategie związane z przyszłością silnie oddziaływały na motywację w pracy. Skoro nie jest się pewnym, co będzie jutro, trudno zainwestować wiele wysiłku w pracę – przecież wszystko może okazać się bezefektywne. Brak zaufania do funkcjonujących mechanizmów (np. promocje realizowane według kryteriów niemerytorycznych) silnie ogranicza entuzjazm i wysiłek przy pracy. Można z pewnością stwierdzić, iż najmłodszy stypendyści o wiele dalej sięgają w przyszłość i potrafią snuć plany o wiele konkretniejsze niż ich poprzednicy. **Obieżyświaty** są osobami, które dobrze definiują, czego chcą uniknąć w przyszłości, a na czym się skoncentrują, aby osiągnąć swój cel.

Istotną różnicę stanowią warunki pracy – w wielu laboratoriach liczących się na świecie ośrodków można pracować nocą, nie we wszystkich miejscach w Polsce jest to możliwe lub nie jest to łatwe. Pewien respondent zwrócił uwagę na fakt, iż organizacja pracy i styl pracy w znaczącej mierze zależą od szefa. Jest to prawdą, aczkolwiek można podkreślić, iż w kulturze anglosaskiej istnieje tradycja bycia szefem zespołu badawczego. Polega ona na utrzymaniu bardzo bliskich kontaktów, nie tylko w pracy ale także poza nią.

Bardzo często stypendyści porównują ze sobą funkcjonowanie świata naukowego w Polsce i w Stanach Zjednoczonych.

(...) Moja ocena tego, w jaki sposób funkcjonuje nauka w Polsce w porównaniu z tym, w jaki sposób funkcjonuje nauka w Stanach Zjednoczonych w tych miejscach, które znam, polega na tym, że tam liczy się efekt, a tu liczy się trwanie. Konsekwencją tego jest wszystko – bo tu liczy się to, żeby zdobywać punkty KBNowskie – KBNu już nie ma, ale cały czas są odpowiednie klasyfikacje – liczą się punkty. Konsekwencją tego jest wybór rzeczy zawsze osiągalnych, przewidywalnych i chodzi mi o wyniki (...), takie które na pewno dadzą się zrobić, dadzą się napisać – od godz. 8 do 15 – ze spokojem, bo bez przesady, bez przesady.

Oczywiście istnieją w Polsce instytucje, zakłady, zespoły i laboratoria, które funkcjonują w sposób zbliżony do funkcjonowania amerykańskich ośrodków. Sytuacja dotycząca środowiska naukowego w Polsce jest z pewnością dynamiczna, a stypendyści są ważnym motorem zmian. Dodatkowa, lecz istotna uwaga doty-

czy tego, co niektórzy badacze nazywają „amerykańskim stylem funkcjonowania nauki” czy też „amerykańskim środowiskiem”. W przypadku dziedzin *life-science* badacze nie tyle mają do czynienia z amerykańskim środowiskiem, ale z **międzynarodowym!** W innej sytuacji znajdują się humaniści – stypendyści w USA, którzy pracują w środowisku przesyconym amerykańską kulturą pracy (np. sposób pisania artykułów, użycie literatury, powoływanie się na teorie, prowadzenie analizy – dalece odbiegający od polskiego, francuskiego czy niemieckiego; spotykają się też oni z brakiem tolerancji dla odmiennych od amerykańskich form pracy). Wiele dziedzin humanistycznych rozwija się w odmiennie po obu stronach Atlantyku,³¹ nic więc dziwnego, iż większość humanistów – stypendystów programu KOLUMB realizowało swe stypendia w Europie.

Bardzo prawdopodobne jest, iż **wysoki udział przedstawicieli nauk przyrodniczych w zjawisku mobilności wpływa korzystnie na funkcjonowanie tego środowiska według międzynarodowych norm, które są błędnie nazywane „amerykańskimi”** – takie może być funkcjonowanie instytucji, czy sposobu finansowania, ale nie ekip **międzynarodowych**, w których Amerykanie i przedstawiciele tej kultury nie są większością³².

Nauki humanistyczne w Polsce – według respondentów – w znacznej mierze są obciążone spadkiem historycznym i upolitycznieniem kadry; ta kwestia była często poruszana przez humanistów.

To nie jest normalne środowisko naukowe, ale nikt się nie chce przyznać do tego, że jest to status quo. Z powodu poprzedniego systemu edukacji – opanowanej przez marksizm. Więc są oni specjalistami w tym, a potem się przekwalifikowali szybko i nie są już specjalistami w nowej dziedzinie – brak im merytorycznego przygotowania.

Konwersja zawodowa o słabej jakości merytorycznej, spowodowana wymogami transformacji, stanowi najpoważniejszy zarzut formułowany przez humanistów. Rozumieją historyczne uwarunkowania, lecz oburza ich trwałość dawnych relacji i systemów wsparcia. Z powyższych powodów humaniści uważają, że pol-

31 Zagadnienie to jest rezultatem skomplikowanego procesu historyczno-społecznego, omawianego przez specjalistów wielu dziedzin w celu zrozumienia tejże separacji.

32 W jednym z harwardzkich laboratoriów powtórzono mi wiele razy zasłyszane twierdzenie, iż nie ma amerykańskiej nauki – jest amerykańska organizacja pracy. Nauka jest realizowana przez imigrantów europejskich z pomocą innych („azjatyckich rąk do pracy”) – tutaj głowy są z Europy – ale nie tylko EU – Rosja i Izrael także. Statystyki dotyczące narodowości naukowców potwierdzają te opinie – ponad 50% *PhD students* przebywa w USA na wizach studenckich.

skie środowisko naukowe jest specyficzne. Powracający stypendyści, posiadający wysokie kwalifikacje merytoryczne, stanowią zagrożenie dla dawnej kadry, której pola kompetencji są w Polsce już od dawna uważane za martwe lub która nigdy nie odznaczała się wysokimi kompetencjami.

Ja nie mam nic do tego, że jest to hierarchiczne, że jest skostniałe, że trudno do niego się dostać, tylko trzeba wziąć pod uwagę, kto dostał się do pracy w takim miejscu. Większość została zatrudniona po 68 roku i wiadomo, jakie były to warunki.(...) Myślę że nie można tego środowiska traktować tak jak jakieś podobne środowisko w innych krajach normalnie funkcjonujących, bo większość tych osób została zatrudniona nie na podstawie merytorycznych kompetencji, tylko innych. I oni teraz jak widzą taką osobę, która przyjechała ze stypendium, widzi ich brak kompetencji i oni nie chcą takich ludzi wokół siebie. (...) Dlatego nie można stosować tych samych kategorii do tutejszego środowiska.

Spojrzenie stypendystów na polskie środowisko naukowe jest wysoce krytyczne. Wielu rozmówców tuż po rozwinięciu swej argumentacji zaznacza, iż nie wszędzie w Polsce sytuacja jest „beznadziejna”, bywają duże różnice pomiędzy ośrodkami. Prawie wszyscy respondenci podawali różne sposoby uzdrowienia sytuacji.

Wprowadzenie standardów międzynarodowych

Zdaniem respondentów polską naukę może uzdrowić zastosowanie standardów międzynarodowych, a stypendyści powinni stanowić siłę napędową tych nowych wartości. Należy ograniczyć do maksimum wszelkie czynniki hamujące proces przejścia ze standardów lokalnych na międzynarodowe, których podstawą jest wysoka jakość pracy.

Kolejna korekta powinna dotyczyć rekrutacji – przejrzysty proces, oparty wyłącznie na kryteriach merytorycznych, umożliwiłby likwidację „zatrudnień po znajomości”.

Ważnym czynnikiem hamującym dynamiczny rozwój nauki jest brak komunikacji pomiędzy członkami ekip. Wielu stypendystów (ale także inni respondenci, którzy porównywali sposób prowadzenia badań w Polsce i w ośrodkach pracujących według międzynarodowych standardów) podkreślało, iż ważnym czynnikiem pracy naukowej jest rozmowa (*scientific talk*, czy też *scientific interactions*); konkurencja istnieje, brak zaufania jest olbrzymi, ale oba te aspekty nie dotyczą członków tego samego zespołu ani współpracujących ze sobą grup. W Polsce nieufność i brak komunikacji są szeroko rozpowszechnione także pośród członków tej

samej ekipy badawczej. Polscy respondenci narzekają na „brak wymiany myśli naukowej”.

Mi się nie zdarzyło ani razu, żebyśmy razem poszli na lunch. (...) We wszystkich miejscach, w których byłem za granicą, to chodziliśmy razem na lunch i tam się też mówiło o nauce, nie tylko o tym, kto jaki chce samochód kupić czy coś takiego.

Tradycja wspólnego jedania posiłków przy jednoczesnej wymianie informacji zawodowych stopniowo staje się akceptowanym zwyczajem. Im więcej w danej instytucji osób, które pracowały w „innym” systemie, tym częściej spotykamy zachowania odpowiadające międzynarodowej kulturze pracy (Wagner, 2009). Zatem rozgraniczenie na naukę polską, w której w przeciwieństwie do nauki „zachodniej” prowadzi się mało odkrywcze czy mało twórcze badania, prawdopodobnie należałoby uściślić. Uwzględniając proporcje pomiędzy dostępnym sprzętem i środkami a jakością prowadzonych badań, można prawdopodobnie uzasadnić taki stan rzeczy. Z dostępnych materiałów wynika, iż powodzenie kilku ośrodków, zajmujących się nie tylko pogłębianiem zagadnień niszowych, wydaje się być zwiastunem postępujących zmian, których nie można już zatrzymać. Wracający stypendyści dynamizują środowisko dzięki odważnym działaniom i badaniom mającym większą skalę przebicia, dzięki rewolucyjnym projektom, walcząc równocześnie z zachowawczym postępowaniem i konserwatywnymi zasadami, według których nie należy się „wychylać”, żądać za wiele i ryzykować. Poprzez aktywną działalność naukową stypendyści wydobywają swe najbliższe otoczenie z bezpiecznej ospałości.

Stypendyści tworzą przecież to, na brak czego narzekają w wywiadach – środowisko naukowe. Chcą przenieść na nasze warunki (nawet jeżeli będzie się to dokonywało z trudem) „spacery naukowe” szefa z pracownikami, które są tożsame z intensywną współpracą i codziennym kontaktem, regularne seminaria, na których praktykuje się grupowe omawianie wyników (*brain storm*), intensywną współpracę pomiędzy członkami laboratorium, wspólne spędzanie czasu poza pracą, które wpłynie na podniesienie jakości komunikacji. Wszelkie pomysły mają na celu stworzenie warunków, dokładnie przypominających warunki miejsca, w którym się „tak wyśmienicie pracowało”. Aby dokonać tych wszystkich zmian, wysiłek pojedynczych stypendystów jest niewystarczający. Jak wynika z badania, większość inicjatyw mających na celu dynamizację środowiska nie przetrwała dwóch lat. Aby dokonać znaczącej poprawy tego, co stypendyści nazywają „nauką polską” i wyleczyć ją z „choroby” (często używane określenie), nale-

żałoby wdrożyć te zmiany, upowszechnić informacje o nich, a także należałoby zadbać o kontynuację i jak najszersze rozpropagowanie pomysłów. Fundacja pojawia się w opowieściach stypendystów jako panaceum na zło, które toczy polskie środowisko naukowe i jako „Wyspa Innego Myślenia”. **Działalność zapoczątkowana wysyłaniem młodych naukowców po zdobycie dodatkowych szlifów naukowych powinna być jedynie początkiem długiego procesu, mającego na celu wdrożenie na szeroką skalę standardów międzynarodowych w środowisku naukowym w Polsce.**

Ta zmiana polega, w pierwszym etapie, na zmianie mentalności – **budowanie zaufania** zamiast ostrożności, **mobilizowanie do współpracy, czy też nagradzanie jej** w zamian za wynagradzanie indywidualnych osiągnięć, likwidowanie uczucia zazdrości pośród członków ekipy poprzez **stały proces dokształcania i wdrażanie nawyku „dzielenia się wiedzą”**, a przede wszystkim **pobudzanie motywacji**, które zdynamizuje wszystkie ośrodki aspirujące do określenia „badawcze”. Stypendyści i inni naukowcy polscy, z którymi rozmawiałam, właśnie w takiej roli postrzegają Fundację – nie tyle jako „wyspę innego myślenia”, ale instytucję propagującą obowiązujące w świecie nauki wartości i standardy postępowania. Najmłodszy stypendyści postrzegają stypendium w pewnym stopniu jako kapitał zawodowy, dzięki któremu uzyskują dostęp do zasobów, niedostępnych przed wyjazdem, tym niemniej nawet dla tej grupy Fundacja nie jest tylko jedną z wielu możliwości zdobycia środków na wyjazd. W ich wypowiedziach wyraźnie widać, że dla **Obieżyświatów** to stypendium jest prestiżową nagrodą, a ich przynależność do grupy laureatów oznacza pewną spójność dotyczącą norm regulujących uprawianie nauki. Fundacja poprzez zastąpienie starych zasad nowymi jawi się jako przewodząca zmianom instytucja pionierska. Inne programy tylko uzupełniają tę rolę i wzmacniają zmiany, które zostały zaproponowane przez respondentów. Odgrywają one rolę wspierającą przy generowaniu jeszcze lepszych wyników w tej trudnej transformacji. Zmiana standardów uprawiania nauki jest głównym zadaniem Fundacji. Wspiera ona środowisko nauki polskiej w tym trudnym okresie dostosowania norm postępowania wewnątrz środowiska, a także funkcjonowania według nowych obowiązujących już w wielu miejscach na świecie – standardów międzynarodowych. Tym właśnie Fundacja na rzecz Nauki Polskiej różni się od innych fundacji czy instytucji finansujących stypendia naukowe. Stypendyści poprzez swoje wypowiedzi dokładnie nakreślili tę specyfikę „ich Fundacji”.

Jeżeli podejście do procesu mobilności będzie oparte na konceptach statycznych, a proces ten ograniczony do mierzenia przemieszczania się jednostek (kumulacji tych właśnie ruchów jednostek), a nie postrzegany jako działalność zespołowa – fenomen mobilności wymknie się analizie, a konkluzje dokonane w takim badaniu będą mylne. Mobilność jest procesem społecznym, w którym biorą udział osoby, odgrywając w nim role **Pioniera, Uczestnika aktywnego i Eksperta.**

Najbardziej eksponowaną rolę w mobilności zawodowej naukowców jest typ mobilności odpowiadający roli post-doka (istniejący także w przypadku mobilnych doktorantów). Nazywam ten typ mobilności – podstawową – jest ona najbardziej znana i często – niesłusznie – postrzegana jako jedyny typ mobilności zawodowej w świecie nauki. Posłużę się przykładem z niniejszego badania, aby opisać inne typy mobilności, rzadko lub nigdy nie brane pod uwagę w analizach tego czynnika. Należąca do grupy **Obieżywiatów kobieta w następujący sposób opisuje swą karierę: *Byłam na stypendium w M jako młoda jeszcze studentka (...) byłam pierwszą osobą z naszego uniwersytetu, która tam pojechała, a potem oni zapraszali kolejnych studentów i wiele osób po mnie...3, 4, może nawet 10 osób tam było [okres 10 lat] niektórzy zrobili tam nawet doktoraty, później więc byłam tam takim dobrym ambasadorem z Polski na początku. Chociaż sama nic z tego nie miałam [w sensie publikacji wyników badań], ale ludzie wysłani przez profesora, który mnie tam delegował, już tam później publikowali.***

Powyższy fragment wywiadu ilustruje proces mobilności w środowisku naukowców prowadzących badania eksperymentalne. Respondentka pojechała jako pierwsza i jej pobyt w zapraszającym ośrodku **był oceniony przez gospodarzy pozytywnie**, ponieważ kontynuowano tę praktykę długie lata po pierwszym stypendium. W trakcie kolejnych wyjazdów studenci budowali zaufanie zapraszających do wiedzy polskich pracowników, ich przygotowania zawodowego, ale także, co podkreśliła w rozmowie respondentka, wysokiej motywacji studentów z Polski (nie chodzi tutaj o całą Polskę, ale o właśnie ten zakład kierowany przez „charyzmatycznego” szefa). Respondentka była pionierką w procesie mobilności pomiędzy jej rodzimym ośrodkiem a M – odegrała w procesie mobilności rolę pioniera; określenie to dotyczy także pierwszej grupy stypendystów. Stypendystka sama nie opublikowała danych, zbudowała jednak podstawę do innych publikacji; jej

gospodarze, już pełni zaufania, dołożyli wszelkich starań, aby następni stypendyści wygenerowali rezultaty zasługujące na publikację, czy też będące podstawą prac magisterskich lub doktorskich. **Ponieważ pobyt ten miał dla niej wagę punktu zwrotnego w karierze, nazwę go inicjacyjnym. Wystąpił on jeszcze w trakcie studiów, stąd można go zaliczać do tzw. wczesnej mobilności, która stanowi pierwszy etap mobilności zawodowej naukowców.** Tak więc stopniowo został zbudowany most współpracy umożliwiający mobilność wielu młodym badaczom, którzy dzięki tej praktyce nabywali umiejętności pracy zgodnej z międzynarodowymi standardami. Dzięki ich doświadczeniom pracy w ekipie charyzmatycznego szefa, który „pełen pasji i wymagań” pomagał – jako ekspert – stypendystom przystosować się do roli badacza, ich doświadczenie międzynarodowe nie odbiegało znacząco od pracy w rodzimym ośrodku – co można wywnioskować z wyników ich prac i realizacji kolejnych szczebli kariery naukowej, właśnie w zagranicznych ośrodkach (gdymby różnica pomiędzy przygotowaniem do pracy naukowej w rodzimym ośrodku i w zapraszającym była duża, liczba ukończonych projektów i prac byłaby znikomą).

Profesjonalne i porównywalne przygotowanie młodych badaczy w obu ośrodkach służy więc podtrzymaniu sieci mobilności, jest podstawą swobodnego mostu pomiędzy dwoma ośrodkami, a więc – niezbędnym elementem zapewniającym ciągłość mobilności. Ma ono być na tyle kompatybilne, aby w momencie wymiany naukowców praca mogła być realizowana bez najmniejszego uszczerbku jakości; wręcz przeciwnie, taka wymiana ma wzmacniać dynamikę pracy. W tym celu szefowie, czy też osoby kierujące projektami, muszą przygotowywać nowe pokolenia naukowców w specyficzny sposób (zgodnie z obowiązującymi standardami międzynarodowymi zapewniając tym samym „kompatybilność” wszystkich członków międzynarodowej ekipy badawczej).

Wyższa kadra naukowa w ten sposób również podtrzymuje mobilność podstawową. Jest to jej specyficzny i bardzo istotny wkład w mobilność zawodową, która cechuje środowisko naukowe. Tę specyficzną praktykę, która ma na celu przygotowanie do mobilności i jej utrzymanie, nazywam **mobilnością ekspercką**. Mobilność ekspercka polega na wyjazdach wyższej kadry (szefów laboratoriów) do zaprzyjaźnionych ośrodków w celu utrzymania wysokiej jakości współ-

pracy (której bazą jest zaufanie, trudne do budowania czy podtrzymania na odległość i bez osobistych kontaktów) i w celu przystosowania młodych badaczy do międzynarodowych standardów pracy.

Trzy typy mobilności wchodzi więc w skład mobilności zawodowej: mobilność wczesna (pierwszy wyjazd inicjacyjny + mobilność w trakcie studiów, początki pracy naukowej), mobilność podstawowa (wielomiesięczny pobyt za granicą – praca nad doktoratem lub *post-doc contract*) i mobilność ekspercka – mająca na celu budowanie i stabilizację struktur umożliwiających cały ten proces. Każdy z badaczy na danym etapie swej kariery uczestniczy w tym szerokim procesie mobilności w odpowiedni sposób. W konsekwencji przy badaniu i analizie procesu mobilności naukowców wszystkie wymienione formy mobilności (wczesna, podstawowa, ekspercka) powinny być – najlepiej każda z osobna – poddane szczegółowej analizie.

Mobilność wczesna – jest to pierwszy etap mobilności, doświadczany przez młodych badaczy w momencie pierwszego pobytu w zagranicznym laboratorium. Może też być to kilka pobytów – proces integracji z międzynarodowym środowiskiem jest najczęściej wielostopniowy, jak to podkreślał w swoim wywiadzie jeden z **Obieżyświatów** opisując, że za każdym wyjazdem przyswajał sobie kolejne elementy wiedzy dotyczącej funkcjonowania tego środowiska. Przymiotnik wczesna odnosi się do etapu kariery naukowca – wyjazd na tym etapie nie będzie miał jeszcze znaczących bezpośrednich konsekwencji naukowych, aczkolwiek będzie to punkt zwrotny w jego karierze. Głównym aspektem tego wyjazdu jest jego rola punktu zwrotnego, a także jego rezultat: uzyskanie „wiary w siebie – zbudowanie tożsamości młodego badacza zdolnego do pracy w międzynarodowym ośrodku”.³³ Wielu studentów doświadczających wczesnej mobilności (aktualnie odpowiada ona np. wymianom w ramach programu ERASMUS) po raz pierwszy miało okazję pracować w laboratoriach (w przypadku dziedzin eksperymentalnych – praktyki laboratoryjne na niektórych uczelniach w Polsce realizowane są na końcowym etapie studiów, zatem studenci wyjeżdżający na czwartym roku

mieli niewiele doświadczeń z „pracą na mokro” (przy pulpicie, czy *benchu*). W trakcie pierwszego pobytu studenci uczą się reguł funkcjonowania w miejscach pracy i na uczelni, odmiennych relacji panujących w miejscach pracy. Pozbywają się też tego, co wielu respondentów nazywa „polskimi kompleksami”, czyli przeświadczenia o dużej różnicy w poziomie przygotowania oraz poziomie wiedzy polskich studentów w relacji do zagranicznych, które jest zwykle refleksem przekonania o polskim „zacofaniu cywilizacyjnym”. Takie przeświadczenie było bardzo powszechne pośród stypendystów pierwszych roczników. Obecnie, dzięki licznej wymianie studenckiej, młodzi adepci nauki nie mają już tak negatywnej opinii o swoim przygotowaniu jako konsekwencji „złego funkcjonowania polskiej nauki”. Natomiast ich obawy dotyczą poziomu wiedzy, ale już jako rezultatu indywidualnego przygotowania. Może to być wpływ tzw. kultury indywidualizmu, która czyni nas odpowiedzialnym za wszystkie sukcesy i porażki bez względu na działania kontekstów (Jacyno, 2007). Niemniej jednak ten pierwszy wyjazd zawsze likwiduje obawy związane z możliwością poprawnej realizacji projektów w zagranicznym miejscu pracy. Uzyskanie wiary w siebie jest najcenniejszą zdobyczą pierwszego doświadczenia wczesnej mobilności.

Mobilność podstawowa – dotyczy klasycznego typu mobilności, na analizie którego koncentruje się większość badań. Jest to etap, w którym młodzi naukowcy poprzez doświadczenie pracy w ekipie międzynarodowej (stypendium zagraniczne) przyswajają sobie międzynarodową kulturę pracy. W trakcie wielomiesięcznego uczestnictwa w pracy, nabywają odmienną od nabytej w Polsce wiedzy, zarówno merytorycznej, jak i dotyczącej umiejętności funkcjonowania w międzynarodowym profesjonalnym środowisku. Na tym etapie podstawowej mobilności naukowcy gromadzą swój kapitał zawodowy, którego nieodzowną częścią są kontakty z innymi uczonymi, będące późniejszą podstawą do współpracy międzynarodowej, bez której działalność naukowa na znaczącym poziomie globalnym jest aktualnie niemożliwa (w większości dyscyplin). Okres ten jest przez wielu stypendystów przedłużany i obejmuje kilka kontraktów post-dok (najczęściej dwa). Aktualnie odczuwalna jest tendencja przyspieszania tego etapu, tzn. realizowania mobilności podstawowej już na poziomie studiów doktoranckich. Wynika to ze zmiany kontekstu (nowe możliwości kształcenia w obrębie Europy), jest to także konsekwencją coraz większej internacjonalizacji karier. Osoby będące na tym etapie mobilności przemieszczają się same lub z rodziną, nie zawsze posiadając sprecyzowa-

³³ Uznając za Straussem, iż punkt zwrotny stanowią „pewne zdarzenia, które wpływają na daną osobę w taki sposób, iż postrzeżga ona, że nie jestem tą samą osobą, którą byłam, którą przyzwyczaiłam się być” (Strauss, 1977:93), w przypadku młodych badaczy punktem zwrotnym, bez którego nie może rozpocząć się proces przystosowania się do międzynarodowego środowiska pracy, był pierwszy wyjazd do zagranicznego laboratorium (zespołu) – wyjazd inicjacyjny.

ne plany co do osiedlenia się w jednym z krajów, w którym się pracuje, czy też powrotu do Polski. Okres podstawowej mobilności kończy się w momencie uzyskania definitywnej pozycji; dla stypendystów najczęściej koniec tego etapu oznacza powrót do macierzystej jednostki, co wielu odczuwa jako koniec mobilności, a co w świetle niniejszych badań przeradza się w mobilność ekspercką.

Mobilność ekspercka. Przyjęcie roli eksperta, stabilizatora bazy mobilności zawodowej, następuje na ogół po kilku latach intensywnej mobilności. Osoby z doświadczeniem pracy w międzynarodowym środowisku naukowym po powrocie do macierzystej placówki (lub po prostu do miejsca, w którym planują zatrzymać się na dłuższy okres w ich karierze) stają się ważnymi aktorami procesu mobilności, mimo iż sami nie wyjeżdżają na długie kontrakty. Ich postawa stymuluje do wyjazdów zagranicznych, liczne kontakty i działania umożliwiają te wyjazdy. Wypowiedź **Kontynuatora** będącego kilka lat po stypendium wiernie oddaje postawę **ekspertów** procesu mobilności.

Ja jestem gorącym zwolennikiem wyjazdów, ale nawet gdybym nie był, musiałbym nim być, bo u nas na wydziale wymóg jest taki, że jest już tam system pracy kontraktowej, nie tak, że jak już się przyjmie do pracy, to do końca życia można pracować, tylko po doktoracie jest się na jeden rok przyjmowany, potem na kolejny rok; w ciągu dwóch lat (kandydat) powinien sobie znaleźć miejsce za granicą, na długoterminowy staż zagraniczny wyjechać, najlepiej za Ocean, ale niekoniecznie. W każdym razie, żeby spędzić 12 miesięcy gdzieś w obcym laboratorium. Potem człowiek wraca i dopiero wtedy jest przyjmowany na kontrakt 5-letni.

Najczęściej spotykaną strategią jest posłanie swojego podopiecznego, czy też rekomendowanie młodszego kolegi w miejscu, w którym samemu odbyło się stypendium (o ile bilans tego pobytu oczywiście jest pozytywny). *Jeszcze się nie dochowałem doktorów (w tej chwili finalizowane są jakieś rzeczy), ale gdybym miał ich wysłać, mógłbym ich wysłać do Z (miejsce pobytu respondenta), już nie do mojego szefa, tylko do jego wnuków naukowych, którzy są tam szefami.*

Nie wszyscy jednak uważają, że pogłębianie relacji ograniczające się jedynie do znanych ośrodków jest optymalnym rozwiązaniem. Wyjazd w nowe miejsce i nawiązanie nowych kontaktów są postrzegane jako możliwość rozwoju nowej specjalności w macierzystej placówce oraz jako danie młodemu badaczowi okazji do pracy w zupełnie nowym kierunku.

Jestem zwolennikiem właśnie takiej polityki, że teraz jednego pracownika rok temu wysłałem, ale wysłałem

go do Anglii do osoby zupełnie nieznannej, po to żeby on rozszerzył tutaj zakres tych znajomości i kontaktów. Po prostu jestem przeciwnikiem, żeby wysłać cię do tego samego laboratorium (...) wolałbym, żeby zaryzykował, pojechał w nowe miejsce i tam nawiązał kontakt z jakąś inną nową osobą, nową osobowością, jeżeli taka jest możliwość no to tak – człowieka teraz wysłałem do X (miejsce) do Y (nazwisko), to już jest NM (wąska specjalizacja), to już jest inna dziedzina, żeby tam właśnie włączyć różne dziedziny (...) jeżeli się planuje karierę naukową, to też z tej samej dziedziny będzie trudno zrobić habilitację, bo warunkiem habilitacji jest coś nowatorskiego – wycisnąć coś z naszej dziedziny będzie już trudno, więc lepiej żeby on znalazł sobie obszar niszowy, w którym można coś zrobić samodzielnie i wtedy łatwiej się przebić z habilitacją.

Taką właśnie postawę prezentują przedstawiciele intensywnie rozwijających się dziedzin w zakresie nauk przyrodniczych – szukanie nowych kierunków i zmiany technik, a także poszerzanie specjalizacji o inne dziedziny (wdrażając np. elementy biologii do fizyki teoretycznej, czy też elementy chemii do biologii) jest częste wśród badaczy reprezentujących te nauki. Takie kierowanie karierą jest zdeterminowane mobilnością. Postawa wszystkich respondentów jest spójna pod tym względem – „wysyłają” oni swoich pracowników. Taka jest rola eksperta – uczestnictwo w mobilności poprzez budowanie jej fundamentów i zarządzanie tym procesem. Mobilność samego eksperta opiera się więc na zarządzaniu mobilnością podstawową swoich pracowników (w tym przystosowanie do standardów międzynarodowych), a także na podtrzymywaniu kontaktów i realizację wspólnych projektów. Badania międzynarodowe są aktualnie podstawą funkcjonowania wielu instytucji badawczych. O ile w dyscyplinach humanistycznych można jeszcze działać lokalnie, w większości nauk przyrodniczych bez współpracy międzynarodowej nie można realizować badań podstawowych.

Mobilność późna – jest to szczególny typ mobilności, która nie dotyczy badanej populacji, aczkolwiek stanowi formę mobilności zawodowej naukowców; obejmuje osoby, które w swej macierzystej jednostce są już na emeryturze, ale decydują się na kontynuację pracy naukowej – często jako przekazywanie wiedzy – w innym kraju. Typowym i najczęściej spotykanym przykładem takiej mobilności jest zatrudnienie na amerykańskich uniwersytetach wybitnych specjalistów europejskich, którzy musieli zaprzestać pracy ze względów prawnych (przymus emerytalny np. we Francji). Jeżeli tylko stan zdrowotny naukowców po sześćdziesiątce nie stanowi przeszkody do dalszej

pracy, wielu z tych, którym zaproponowano pozycję profesora na prestiżowym uniwersytecie, przyjmując propozycję, aby pozostać nadal aktywnym. Na ogół osoby te zajmują się głównie dydaktyką na poziomie doktoranckim, przekazując całą swą wiedzę młodym badaczom. Tego typu mobilność wydaje się być wyjątkowo korzystna i dla osób, które jej doświadczają, i dla doktorantów, którymi te osoby u schyłku kariery się zajmują (najczęściej jako dodatkowi promotorzy).

Ocena mobilności

Analizując kwestię mobilności należy zwrócić uwagę na, moim zdaniem, poważny błąd w postrzeganiu nieobecności polskich naukowców na arenie europejskich programów badawczych, finansowanych przez Wspólnotę Europejską w ramach Programów Ramowych. Większość respondentów realizowała swoje stypendium w Stanach Zjednoczonych. Wielu badaczy uzasadnia kontynuację współpracy z ekipami północno-amerykańskimi łatwością w obsłudze grantów, transparentnością procedur i elastycznością w funkcjonowaniu. Praca nad przygotowaniem projektów (np. konkurs IDEAS) jest przedsięwzięciem zbyt czasochłonnym, aby dynamicznego naukowca i jego zespół, współpracujący intensywnie w ramach innych (amerykańskich) grantów, zmobilizować, czy też raczej „unieruchomić” do przygotowania miesięcznego projektu europejskiego. Stąd też brak zwycięzców polskich w konkursie PR VII – IDEAS – nie jest dowodem na brak „dobrych specjalistów na europejskim poziomie”, ale oznacza, iż naukowcy polscy obierają odmienne strategie w celu realizacji swoich projektów naukowych – takie działanie jest dla nich optymalne, ponieważ korzystają z zasobów, które są im dostępne, w przeciwieństwie do zasobów europejskich. Tradycje współpracy naukowej polsko-amerykańskiej, a także silne sieci współpracy, istniejące pomiędzy tymi krajami, są ewenementem w przestrzeni europejskiej, który tłumaczy w dużej mierze brak zainteresowania naukowców polskich grantami europejskimi. W związku z wczesną mobilnością, rozwijającą się na terenie Europy głównie w oparciu o program ERASMUS, można się spodziewać, iż w przyszłości sytuacja ta ulegnie zmianie. Powstaną nowe sieci współpracy łączące kraje europejskie, dając podstawę do wspólnych europejskich projektów. Sieci współpracy muszą zostać nawiązane, aby wspólny projekt powstał. A podstawą do stworzenia sieci jest zaufanie.

Jeżeli bierze się pod uwagę specyfikę pracy w nauce i nieodzowność czynnika, jakim jest **zaufanie**, stabilność partnerów wpływa w sposób decydujący na jakość

współpracy, a w konsekwencji, na jakość wyników realizowanych projektów. Jak w zdecydowany sposób wskazują rezultaty niniejszego badania, im bardziej stabilna współpraca miała miejsce pomiędzy partnerskimi ośrodkami, tym lepsze są rezultaty prowadzonych przez stypendystę badań. Optymalnym rozwiązaniem jest więc wyjazd stypendysty w miejsce, z którym jego macierzysta placówka współpracuje, czy też wyjazd mający na celu współpracę z osobą, z którą stypendysta miał już uprzedni kontakt (spotkanie przy okazji konferencji), ale także do miejsca, w którym znajdują się osoby, które współpracowały z osobami z macierzystej placówki. W ten sposób „zaoszczędzone” zostaną wstępne miesiące upływające na wzajemnym poznawaniu się stron i, co jest najważniejsze, na **zdobywaniu zaufania**.³⁴

Kolejnym ważnym elementem procesu mobilności jest właśnie uczestnictwo w mobilności jednostki macierzystej. Perspektywa zagranicznego wyjazdu nie zawsze spotyka się z entuzjazmem macierzystego zespołu. Z różnych omawianych w raporcie względów powrotna integracja „międzynarodowego” badacza może być bardzo trudna. Stąd też istotny jest wkład ośrodka macierzystego w proces mobilności. Beneficjenci programu KOLUMB stają się po kilku latach po powrocie szefami własnych zespołów (odziedziczonych po starszych kolegach, czy też stworzonych przez siebie), a pełniąc rolę eksperta budują stabilne ośrodki – wysyłając, a także coraz częściej przyjmując naukowców z innych krajów. Uczestniczą w ten sposób w procesie mobilności zapoczątkowanym dzięki stypendium KOLUMB (w przypadku grupy **Pionierów**).

Czynnie wspierając uczestnictwo stymulują proces mobilności, a także przyczyniają się, poprzez modyfikacje karier młodszych pokoleń naukowców, do wzbogacenia doświadczeń polskich badaczy o wymiar międzynarodowy. Stymulując proces mobilności (a także utrzymując kontakty międzynarodowe – co jest częścią tego procesu), przyczyniają się do trwałej aktywności polskich naukowców na arenie międzynarodowej. Pomimo

³⁴ Oczywiście nie należy powyższej wskazówki traktować dosłownie – wyjazd dotyczy indywidualnych przypadków i są sytuacje, w których dwie osoby nie współpracujące uprzednio ze sobą, ani nie posiadające wspólnych partnerów będą potrafiły nawiązać znakomitą relację, która umożliwi przekaz wiedzy i realizację projektu na najwyższym poziomie. Niemniej jednak decyzja o realizacji stypendium w miejscu, z którym kontakty nie zostały jeszcze nawiązane, łączy się z ryzykiem nie tyle niepowodzenia (aczkolwiek w dwóch przypadkach można było tak określić wybór miejsca), ale z wydłużeniem czasu adaptacji, w stosunku do sytuacji wyjazdu w miejsce należące do sieci współpracy.

skromnych środków, jakimi na ogół dysponują naukowcy aktywni w Polsce (w porównaniu do przedstawicieli krajów wysoko rozwiniętych), dzięki tej szeroko rozumianej mobilności uzyskują dodatkowe (często pokazane) środki międzynarodowe, które umożliwiają im kontynuację badań i utrzymanie ich na poziomie liczącym się w ich środowisku. **Z pewnością można stwierdzić, że Fundacja poprzez swą działalność w zdecydowany sposób zdynamizowała środowisko naukowe, które dzięki programom stypendialnym (a w szczególności dzięki programowi KOLUMB) wzmogło swą mobilność i utrzymuje ją na wysokim poziomie, stymulując kolejne pokolenia młodych naukowców do stawania się członkami międzynarodowych elit.**

Brak „osiedlonych” ekspertów ogranicza mobilność, ponieważ aktywni naukowcy będą mieli kłopot z powrotem i dalszym przemieszczaniem. Może to się wydawać paradoksalne, ale wzrost eksperckich uczestników mobilności powoduje jej intensyfikację (częste wyjazdy osób aktywnych, rozszerzenie populacji mobilnej aktywnie). Brak osób pełniących funkcję stabilizatora (eksperci) powoduje obumieranie sieci mobilności, a w związku z tym jej zmniejszenie – proces mobilności zwalnia. Stąd też określanie tych osób, które osiedlają się i zmieniają swoją rolę z aktywnej na ekspercką, stając się z osób przemieszczających się stabilizatorami i stymulatorami mobilności kolejnych pokoleń, jako „niemobilnych” wskazuje na niepełne ujęcie badanego procesu, a nawet na brak orientacji w funkcjonowaniu środowisk naukowych w sferze międzynarodowej.

Mobilność na siłę?

Promujący mobilność w świecie naukowców powinni doprecyzować swoje oczekiwania, aby hasła promujące nie przerodziły się w nierealne życzenia, nie mające odniesień do faktycznych potrzeb. Należy najpierw postawić pytanie, w jakim celu promuje się mobilność, jakie są warunki jej realizacji, od kogo oczekuje się gotowości do mobilności? Zaczynając od ostatniego pytania – należy doprecyzować wiek i etap kariery, na którym znajduje się dany naukowiec. Jeśli przez mobilność rozumiemy wielomiesięczne pobyty stypendialne, w pierwszych etapach kariery jest ona pożądana. Oczywiście wydaje się stwierdzenie, iż w większości nauk (a już z pewnością w naukach matematyczno-przyrodniczych) nie można uzyskać wykształcenia na najwyższym poziomie bez stypendiów zagranicznych. Nie jest to sytuacja typowo polska, spowodowana opóźnieniem w rozwoju, itp. Jest to sytuacja wszystkich państw z wyłączeniem Stanów Zjednoczonych – organizacja

nauki współczesnej bazuje na współpracy międzynarodowej i jest to czynnik determinujący kariery naukowców (poza kilkoma wąskimi dyscyplinami i lokalnymi, czy też niszowymi sferami nauki). Pierwszy i drugi etap kariery naukowca jest więc okresem licznych zmian miejsca pracy, poznawania nowych technik, pracy nad różnorodnymi projektami i problemami. W pewnym momencie „udanej” kariery badacz, chcąc uzyskać prawdziwą niezależność i środki do realizacji własnych projektów (finansowe i ludzkie), musi stać się samodzielny. W większości europejskich instytucji pozycja samodzielnego badacza jest przypisana do stałych posad (w wielu krajach tzw. pracownicy państwowi). Tak jest też w Polsce. Pośród stypendystów wszyscy respondenci posiadali taką pozycję po przyjeździe, a w większości przypadków nawet przed wyjazdem. Mówienie o mobilności jako czynniku sprawczym zmiany miejsca pracy po powrocie jest w pewnym sensie nadużyciem, mogącym wynikać z nieznamomości polskiego kontekstu, a także jest operowaniem kryteriami obowiązującymi w zupełnie innej rzeczywistości (np. w Stanach Zjednoczonych, gdzie mobilność naukowców i pracowników uniwersyteckich jest pewną zasadą regulującą kariery w tym obszarze ekonomicznym).

Nie można zatem stosować w oderwaniu od kontekstu reguł obowiązujących w zupełnie innych warunkach. Zmiana miejsca zamieszkania w Polsce jest nieporównywalnym wysiłkiem w stosunku do zmiany miejsca zamieszkania w Stanach Zjednoczonych czy Europie Zachodniej. Takie aspekty jak ceny mieszkań, przeprowadzki, urządzenie lokum, trudności administracyjne (zmiana zameldowania, rejestracji samochodu itd. to tygodnie zaprzepaszczonego czasu!), czy nawet środowiskowe (respondentka skarżyła się, że po 5 latach od przeprowadzki koleżdy na uniwersytecie mówią o niej „ta nowa”) składają się na taką kumulację problemów, że rzadko kto decyduje się mierzyć z tym wyzwaniem.

Prawdopodobnie poważniejszym argumentem uniemożliwiającym mobilność jest argument merytoryczny – brak środków materialnych i ludzkich do realizacji badań na takim samym poziomie, na jakim odbywało się to w ośrodku macierzystym. Większość stypendystów pochodzi z najlepszych polskich ośrodków, bardzo często nie mają oni równoważnych miejsc w Polsce, które oferowałyby podobne warunki pracy. Jak w takiej sytuacji być mobilnym? Oczywiście zostaje jeszcze możliwość wyjazdu za granicę, ale dla osób, które w kraju osiągnęły już pewną samodzielność, taki wyjazd wcale nie jest łatwy ani pożądanym z punktu widzenia kariery. Pomijając tutaj aspekty rodzinne (dzieci, praca współmałżonka, starsi rodzice, którym w Polsce na ogół

najbliższa rodzina zapewnia opiekę), z **punktu widzenia kariery, drugi czy trzeci post-dok po osiągnięciu 35 roku życia bywa raczej OZNAKĄ PORAŹKI, A NIE SUKCESU!** Osoba, która jest po lub tuż przed habilitacją, która posiada własną ekipę badawczą i pewne środki na realizację własnych projektów, niechętnie decyduje się na otworzenie nowego zakładu w nowym miejscu w kraju, bądź na trzeci kontrakt post-dok za granicą, a zdobycie niezależnej pozycji poza Polską jest bardzo mało prawdopodobne. W innych krajach europejskich naukowcy mają kłopoty ze zdobyciem stałych miejsc pracy – we Francji na jedno miejsce adiunkta na uniwersytecie czy badacza CNRS niejednokrotnie w konkursie startuje ponad 100 kandydatów. W Niemczech sytuacja jest podobna (moi niemieccy respondenci podkreślają, iż absurdem jest mówienie o ucieczce mózgow z Niemiec, jeżeli na stałą pozycję w jednostkach badawczych czy uniwersyteckich zgłasza się ponad 100 kandydatów na jedno miejsce, zob. Wagner, 2009 b). Polacy mają prawo o ubieganie się o pozycje w innych krajach, natomiast ich szanse na zdobycie miejsca poza post-dokiem są nikłe – należy w tych krajach biegle operować nie tylko angielskim (czyli językiem zawodowym większości naukowców), ale także lokalnym (francuskim, niemieckim, holenderskim, norweskim itd.).

Nie poruszam tutaj kluczowej kwestii, tzw. *network system*, czyli sieci wsparcia, bez których w wielu krajach rekrutacja na atrakcyjne stanowiska nie jest możliwa. Tak więc pomimo faktu, iż prawo nie wyklucza możliwości zatrudnienia Europejczyka na pozycji definitywnej we Francji czy Niemczech (dawniej obywatelstwo było jednym z warunków przystępowania do konkursu w tych krajach), to realna możliwość zdobycia miejsca pracy poza kontraktem post-dok w Europie poza Polską jest bardzo ograniczona. Istnieją też możliwości zawarcia kontraktów pracy na okres określony (trzy do pięciu lat), jednak niewielu naukowców decyduje się na takie ryzyko. Niepewność sytuacji zatrudnienia w powiązaniu z emigracją, w przypadku naukowców obciążonych rodziną, sprawia, iż taka możliwość jest przez respondentów rzadko brana pod uwagę.

Aby zakończyć kwestię **mobilności podstawowej za wszelką cenę** i problem oceniania karier naukowców właśnie pod kątem tego typu mobilności (a nie mobilności eksperckiej), przytoczyć należy inny argument, niezwykle ważny w naukowym świecie. Wprowadzeniem do tej kwestii może być fragment rozmowy z profesorem Harvardu, którego zapytałam o jego mobilność. Odpowiedział mi w następujący sposób: *Jestem tutaj od wielu lat i już tutaj zostanę. Jak to się u nas mówi: „Po Harvardzie to jest zawsze step down”.*

Aby mobilność osoby zatrudnionej w prestiżowej instytucji nie była poczytywana przez jej środowisko jako porażka, należy dokonać zmiany na lepsze. Będąc pracownikiem najlepszego uniwersytetu w Polsce, czy też wyjątkowo prężnego zakładu prowadzącego badania na światowym poziomie, w wielu przypadkach nie można znaleźć innego miejsca w Polsce, gwarantującego podobny poziom pracy. Ta sytuacja dotyczy zwłaszcza osób prowadzących badania eksperymentalne, które potrzebują specyficznego i drogiego wyposażenia, a także znacznych środków na prowadzenie badań.

Brak realnych warunków dla realizacji mobilności w stylu północnoamerykańskim nie jest sytuacją typową wyłącznie dla polskich naukowców. Prowadząc badania we Francji przeprowadziłam liczne rozmowy z osobami, które nie mogły wracać do swoich krajów ze względu na brak odpowiednich miejsc pracy (dotyczyło to także krajów rozwiniętych – jak Kanada czy Włochy). Częstą odpowiedzią na pytanie o zmianę miejsca pracy jest następujący argument: niewiele jest laboratoriów, w których można kontynuować projekty – zmiana miejsca pociąga więc za sobą zmianę tematyki badań czy technik badawczych. Każdy naukowiec wie, iż taka zmiana powoduje przerwę w publikowaniu, co jest konsekwencją przekwalifikowywania się. Czas poświęcony na taką zawodową konwersję zależy od indywidualnej predyspozycji badacza. Każda duża zmiana wiąże się z ryzykiem zawodowym.

Wiele kwestii w tym raporcie zostało jedynie zasygnalizowanych bez rozwinięcia. Wiele elementów zostało pominiętych. Koncentracja na wybranych aspektach badanego procesu powoduje nieuchronnie rozwinięcie określonej problematyki, które to rozwinięcie może się wydawać przesadzone, niepoprawnie, czy też niedokładnie zinterpretowane. Badana grupa była bardzo zróżnicowana, heterogeniczna, a ich doświadczenia w wysokim stopniu umykały generalizacjom. Wszelkie próby modelizacji indywidualnych doświadczeń, zwłaszcza tak rozległych w czasie, jak kariery zawodowe, dokonanych w bardzo różnych warunkach (konteksty – uprawiane dziedziny, warunki ekonomiczno-polityczne, rodzinne itd.) muszą się odbywać za pomocą uproszczeń, a więc nieuchronnie przy ominięciu pewnych aspektów i dokonaniu pewnej homogenizacji wielu elementów. Badanie jakościowe poprzez dotarcie do szczegółowych informacji jest pewną strategią na uniknięcie zbyt technicznych, a nawet krzywdzących uproszczeń. Raport jakościowy w swej narracyjnej formie umożliwia prezentację złożoności badanych problemów.

Jednak nawet takie badanie (pogłębione wywiady i długoletnia obserwacja) nie jest w stanie ogarnąć w pełni wszystkich aspektów wchodzących w skład badanych procesów, głównie ze względu na trudny dostęp do pewnych danych. W tym przypadku chodzi o osoby, które nie mogły lub nie chciały wziąć udziału w tym badaniu. Sądzę, iż część z tych osób nie postrzega swej kariery jako satysfakcjonującej i z tego powodu nie miało ochoty na dzielenie się spostrzeżeniami z kimś, kto reprezentuje Fundację. Przypuszczam, iż moi respondenci tworzyli grupę w większości składającą się z osób, które mają poczucie wywiązania się z niepisanego kontraktu z Fundacją, na mocy którego będą oni dążyli do poprawy jakości uprawiania nauki w Polsce, czy też, jeżeli nie w Polsce, to po prostu do wykonywania swej pracy naukowej na najwyższym poziomie. Stąd też rozmawiałam tylko z jedną osobą, która zmieniła zawód (ale nie odczuwa porażki zawodowej – ten były stypendysta znajduje się bowiem na szczytowej pozycji w swojej drugiej profesji), a przypuszczam, iż wśród populacji objętej badaniem jest więcej takich przypadków. Przypuszczenia o odmowie wzięcia udziału w badaniu z powodu poczucia porażki potwierdza reakcja dwóch respondentów, którzy powiedzieli mi po ukończonym wywiadzie, iż długo wahali się z odpowiedzią na moje zaproszenie do roz-

mowy: *Nie chciałem w ogóle rozmawiać na ten temat, bo o czym tu rozmawiać. Ja już zamknąłem ten temat. Nie mam już od dawna z nauką nic wspólnego – może trochę, ale na pewno nie tak jak Fundacja mogłaby ode mnie oczekiwać i jak ja planowałem, jak bardzo chciałem. A potem powiedziałem sobie, że powinno się o tym wiedzieć, co się dzieje w niektórych środowiskach, jak się niszczy ludzi... dlatego zdecydowałem się na rozmowę i jestem teraz zadowolony, że to zrobiłem.*

Niniejszy raport poprzez dokonaną autoselekcję ma bardziej optymistyczny charakter niż ewentualny raport, który bazowałby na kompletnym uczestnictwie wszystkich stypendystów z wybranych lat. Niestety, socjolog odpowiedzialny za badanie jakościowe działa zawsze zgodnie z zasadą dobrowolności uczestników. Oczywiście, nie wszystkie osoby, z którymi nie udało mi się nawiązać kontaktu czy przeprowadzić wywiadu, uczyniły to intencjonalnie – część z nich z pewnością nie otrzymała wiadomości o badaniu (kłopoty z aktualizacją danych internetowych), część nie dysponowała czasem. Interesujące jest tutaj zróżnicowanie dyscyplinarne – najaktywniejszymi uczestnikami tego badania są przedstawiciele nauk przyrodniczych (biolodzy w szerokim tego słowa znaczeniu). Czy jest to wynik zespołowego charakteru ich pracy i znajomości problemów zarządzania, managementu i karier? Czy jest to wysoka świadomość wagi mobilności – skutek wysokiej internacjonalizacji zawodowej, obecnie będącej (najprawdopodobniej) na najwyższym poziomie wśród wszystkich dziedzin na świecie? Czy jest to konsekwencją światowego sukcesu naszych uczonych w tych właśnie dziedzinach? A może kwestia kultury zawodowej, w której rozmowy pomiędzy badaczami odgrywają bardzo ważną rolę? Badacze ci nie mają na ogół kłopotów z komunikacją. Czy też stanowiąc już część społeczności międzynarodowej inaczej patrzą na funkcjonowanie nauki polskiej? Czy jako osoby, które przyswoiły sobie międzynarodowe (silnie zdeterminowane przez anglosaskie) standardy pracy, są przeświadczeni, iż badanie socjologiczne może być po prostu pożyteczne?

Są to pytania, na które trudno jest odpowiedzieć jednoznacznie. Faktem jest, iż niniejszy raport jest silnie zdeterminowany zaangażowaną postawą tych właśnie specjalistów, których wypowiedzi i aktywna współpraca z socjologiem wpłynęły na jego ostateczną zawartość. Mam nadzieję, iż przedstawiciele nauk humanistycznych nie będą mieli mi za złe takiego roz-

łożenia „ciężkości” – zbyt wiele miejsca poświęciłam aspektom pracy zespołowej w laboratoriach, a za mało pracy humanistów, których dziedziny nie są wspierane finansowo w stopniu podobnym do nauk przyrodniczych. Niemniej jednak przynajmniej, iż w sytuacji rozwoju polskiej nauki, a także w kontekście trudności ekonomicznych i polityki rozwoju badań naukowych w naszym kraju, którą badani określają mianem „za krótkiej kody”, niewątpliwie ważniejszym jest wspieranie badaczy nauk przyrodniczych, którzy przyczynią się do np. zwalczania groźnych chorób, niż intensywne wsparcie badań historycznych (w wielu rozmowach z respondentami-humanistami, także historykami, wspólnie doszliśmy do takiej konkluzji). Socjologicznym argumentem broniącym dominacji nauk przyrodniczych w niniejszej pracy jest fakt, iż nauki przyrodnicze w aktualnej panoramie rozwoju dyscyplin na świecie przewodzą innym naukom, z punktu widzenia profesjonalizacji. Używanie nowych technik, praktyk (wymiany międzynarodowe, praca zespołowa), form komunikacji naukowej (Power Point, plakaty na konferencjach), zasady funkcjonowania środowiska (cytowania, *Impact Factor*, wspieranie mobilności), rozpowszechnienie użycia języka angielskiego, były praktykowane na szeroką skalę najpierw w dziedzinach *life-science*, a następnie, dopiero wiele lat później, zostały przejęte przez nauki humanistyczne. Oczywiście jest to tylko tendencja i z pewnością można przytoczyć wiele przypadków nie podlegających tej regule. Stąd też opisanie funkcjonowania świata naukowego z głównym naciskiem na nauki przyrodnicze, mimo iż z punktu widzenia humanistów może być to odczytane jako nadużycie, czy też zawężenie próby, z punktu widzenia socjologicznego jako modelowego przypadku (w sensie modelu, który może będzie obowiązywał w przyszłości także w innych dziedzinach), a także z powodu proporcji atrybucji stypendiów FNP według dziedzin, wydają mi się argumentami wystarczającymi, aby uzasadnić tę perspektywę.

Ostatecznym argumentem usprawiedliwiającym ten stan rzeczy jest argument metodologiczny. Specjalista metod jakościowych i etnografii w tzw. trudnych terenach (badacz francuskiej partii faszystowskiej, a także populacji stygmatyzowanych „ludzi podróży”) Daniel Bizeul (1999) zwraca uwagę na fakt, iż badacz (nie tylko socjolog) nie dysponuje takimi danymi, jakie powinien mieć czy chciałby mieć, ale takimi, jakie udało mu się uzyskać. W swym artykule metodologicznym autor ten twierdzi, iż należy wykorzystać maksymalnie te dane, które nie tyle są „łatwe do zdobycia” ale po prostu „możliwe”. Tak też postąpiłam w przypadku niniej-

szego badania, mając nadzieję, iż kolejne osoby, kontynuujące tę pracę, opracują nowe sposoby zdobycia danych, których w ramach tego badania nie byłam w stanie osiągnąć.

Przed rozpoczęciem badania zostały opracowane następujące hipotezy wstępne:

- 1. Programy stypendialne w znaczący sposób wpływają na dynamizowanie karier i rozszerzanie współpracy naukowej stypendystów.**
- 2. Programy stypendialne oddziałują odmiennie w zależności od dyscypliny nauki uprawianej przez stypendystów.**
- 3. Płeć i wiek osoby biorącej udział w programie wpływa na sposób korzystania ze stypendium, a także na późniejszą działalność badaczy.**
- 4. Programy stypendialne wpływają w znaczącej mierze na mobilność badaczy.**
- 5. Programy stypendialne są ważnym elementem karier naukowców (kariera jako proces, Hughes 1971); są one momentem przełomowym w danej karierze, a okres poprzedzający realizację programu także odgrywa znaczącą rolę.**
- 6. Istnieją inne (nieznane) czynniki optymalizujące i czynniki stanowiące przeszkodę w optymalizacji karier badaczy.**

Badanie jakościowe prowadzone od kwietnia do grudnia 2008 roku w grupie laureatów programu KOLUMB wykazało, iż:

- 1. Programy stypendialne w znaczący sposób wpływają na dynamizowanie karier i rozszerzanie współpracy naukowej stypendystów.**

Nie przeprowadzono badania porównawczego z grupą kontrolną stworzoną z wybranych naukowców polskich o podobnych cechach do grupy badanej (wiek, płeć, uprawiana dyscyplina), natomiast zostało dokonane porównanie z grupą polskich biologów (bio-chemików, bio-informatyków), którzy pracują w polskich instytucjach po odbyciu innych zagranicznych programów (stypendia i kontrakty). W przypadku naukowców instytucjonalnym wskaźnikiem wysokiej dynamiki karier może być habilitacja. Niestety, z powodów organizacyjnych przedstawiciele grupy kontrolnej w większości nie są zobligowani w żaden sposób przez ich instytucję do habilitacji. Kilku respondentów należących do grupy kontrolnej poddało się temu procesowi z sukcesem, ale większość ukazuje brak zainteresowania pokonaniem tego stopnia kariery – ich trajektorie są podobne do trajektorii anglosaskich badaczy, pracujących w systemach organizacyjnych, w których habilitacja

nie istnieje. To wpływa na fakt, iż nie można porównywać w sposób systematyczny tej populacji ze stypendystami programu KOLUMB, dla których, w większości zatrudnionych w polskich instytucjach, habilitacja jest ważnym etapem kariery. W wywiadach na pytanie o efekt pobytu na stypendium wielokrotnie padała odpowiedź: *To proste! Habilitacja!* Większość respondentów zatrudnionych w polskich instytucjach stwierdza, iż praca w okresie stypendium była podstawą do ich habilitacji – wszystkie lub część wyników eksperymentalnych, czy też istotnych źródeł zostało zgromadzonych i przywiezionych z miejsca stypendium właśnie z myślą o habilitacji. Inne osoby nawiązując trwałą współpracę z osobami zatrudnionymi w prestiżowych ośrodkach zagranicznych stworzyły także grunt do pokonania tego ostatniego stopnia w procesie stania się samodzielnym pracownikiem naukowym. Niewielu respondentów miało kłopot z wyliczeniem listy „zasobów” (materialnych, merytorycznych, dydaktycznych, społecznych) podkreślając, jak bardzo te elementy zaważyły na ich karierze.

Kolejnym wskaźnikiem ukazującym wpływ stypendium na karierę badaczy jest fakt, iż kilkakrotnie wskazywali oni na wspólne projekty lub odnowienie kontaktów po pewnych przerwach, które nastąpiły z różnych powodów (prywatnych, np. powiększenie rodziny, czy też blokady intensywnej działalności naukowej przez władze macierzystego ośrodka). Jako główne źródło dynamizacji stypendyści wskazywali ośrodek wyjazdowy lub współpracowników poznanych w okresie stypendium. Podobna sytuacja została opisana przez respondentów, którzy po powrocie do Polski, ze względu na brak możliwości kontynuacji pracy naukowej na odpowiednim poziomie zdecydowali się na wyjazd – korzystali z pomocy osób poznanych w trakcie stypendium.

Na podstawie tych danych zdecydowanie można stwierdzić, iż aktywność naukowa większości stypendystów odbywa się w ścisłej relacji do ich stypendium zagranicznego. Ich kariery nie tylko są zdeterminowane przez wyjazd stypendialny, ale także ulegają przyspieszeniu, o ile nie spotkali się z przeszkodami stawianymi przez środowisko (jak wykazano w rozdziale poświęconym tej tematyce).

Cennym byłoby porównanie karier stypendystów z karierami osób, które nie korzystały z żadnej formy stypendium wyjazdowego (ponieważ zakładam, iż osoby, które odbyły długi staż zagraniczny, np. w ramach stypendium europejskiego MARII CURIE czy FULBRIGH-

TA, doświadczyły procesu zbliżonego do analizowanego w niniejszym raporcie). Niestety, nie posiadam danych umożliwiających dokonanie takiego porównania; jest ono o tyle trudne, iż aktualnie najważniejszym czynnikiem warunkującym pozostanie młodego naukowca w świecie nauki jest właśnie mobilność zagraniczna – grupa porównawcza złożona z osób, które takiej mobilności nie doświadczyły, z pewnością złożona byłaby z osób starszych. Czynnikiem generacyjny jest istotnym komponentem modyfikującym kariery pracowników nauki, z tego też względu porównanie osób niemobilnych (starsi pracownicy) z mobilnymi (młodzi) nie jest uzasadnione (porównanie karier powinno dotyczyć osób mających podobny staż pracy).

Natomiast interesującym jest porównanie stypendystów z naukowcami francuskimi, którzy posiadają długoterminowe doświadczenie pracy za granicą. Najbogatsze dane, którymi dysponuję, dotyczą francuskich naukowców (specjaliści nauk bio-chemicznych). Z dokonanego porównania (cykle wywiadów biograficznych, pogłębianych z 50 osobami objętymi badaniem etnograficznym + liczne dodatkowe dane pochodzące z etnografii francuskich laboratoriów) wynika, iż wpływ pobytu zagranicznego na kariery uczestników jest zbliżony do tego, który można stwierdzić u stypendystów polskich. Większość naukowców francuskich nie korzystała z francuskich stypendiów wyjazdowych (nowa generacja korzysta z europejskich, a starsi badacze wyjeżdżali po prostu na kontrakty, na ogół post-dok, fundowane przez placówkę zapraszającą – większość wyjazdów do USA). Ich wyjazd był całkowicie indywidualną inicjatywą, która do początku XXI wieku była absolutnie sprzeczna z ogólnym trendem panującym wówczas w nauce francuskiej – intensywnej działalności na terenie Francji, w celu jak najszybszego otrzymania „stałej pozycji”.

Wspólnoeuropejska polityka naukowa, poprzez specyficzne finansowanie i intensyfikację mobilności, wprowadziła wiele zmian do tego systemu. Nagle, po 2000 roku zmieniły się warunki rekrutacji na etaty naukowe instytucji badawczych, a także stopniowo uniwersytetów (cudzoziemiec – Europejczyk – może kandydować, a bez doświadczenia międzynarodowego trudniej jest otrzymać stałą posadę, zagraniczny post-dok jest cennym elementem kariery badacza). Co prawda, w dalszym ciągu wyjazd do USA stanowi duże wyzwanie, ponieważ sposób uprawiania nauki w USA jest przedmiotem licznych krytyk we Francji, a także kulturowa odmienność stanowi czynnik zniechęcający część francuskich badaczy do realizacji tego doświadczenia (lepiej są postrzegane migracje europejskie;

liczne są też kontakty z Ameryką Południową). Sytuacje powrotne badaczy, którzy wracają właśnie ze Stanów Zjednoczonych do typowo francuskich laboratoriów, tzn. nie funkcjonujących według międzynarodowych standardów i nie mających doświadczenia pracy w międzynarodowych ekipach, są zbliżone do opisanych uprzednio trudnych sytuacji badaczy polskich. Stąd też można się skusić na sformułowanie hipotezy, iż to, co wiele osób określa jako „chorobę nauki polskiej” (nepotyzm, powszechna zazdrość, zawiść, brak kryteriów merytorycznych), stanowi także symptomy „choroby nauki francuskiej”. **Prawdopodobnie pewna izolacja wewnątrz krajowa w koniunkcji z systemem dystrybucji „posad na życie” i braku konkurencyjności stanowią istotne czynniki stymulujące tego typu zachowania (protekcjonalność, despotyzm) i powodują tak negatywne dla rozwoju nauki funkcjonowanie (kryteria selekcji nie oparte na przesłankach merytorycznych).** Spotkałam bardzo zbliżone do opisanych w niniejszej pracy sytuacje naukowców francuskich, którzy po powrocie nie tylko cierpią na „popowrotną depresję”, ale zmieniają laboratorium, „uciekając” do ekip bardziej „umiędzynarodowionych”, gdzie szef zespołu to np. Brytyjczyk, a większość naukowców nie-Francuzów jest zatrudnionych na kontraktach, niektórzy decydują się na pracę poza nauką (przypadek kobiety, która po doktoracie na Oxfordzie, dwóch post-dokach, UCLA i Harvard, wielu publikacjach w najbardziej prestiżowych pismach naukowych, po powrocie do Francji przez 3 lata nie mogła znaleźć pracy i zdecydowała się na pracę jako tłumacz-specjalista dla koncernów farmaceutycznych). Specyfika polskich badaczy nie polega więc na sytuacji powrotnej (aczkolwiek można z pewnością zauważyć większe nasilenie sytuacji trudnych w Polsce – Francja od dłuższego już czasu podlega procesowi „europeizacji”, a zmiany pokoleniowe – odejście generacji 68 – przyczyniają się do modyfikacji sieci wsparcia), lecz na **wyjątkowej sytuacji materialnej** polskich naukowców. Ich materialne niedostatki (nie sprzęt, ale **skandalicznie niska pensja**), są czynnikiem wpływającym w niesłychanie negatywny sposób na sytuację po powrocie do kraju.

Natomiast kariery naukowe stypendystów, tak jak i tych badaczy francuskich, którzy doświadczyli pracy w ekipie międzynarodowej, są zbliżone – to właśnie doświadczenie w sposób decydujący wpływa na wejście w trajektorię badacza, który będzie poruszał się już w przestrzeni międzynarodowej, starając się przekroczyć przestrzeń narodową – funkcjonowanie w której działa hamująco na rozwój naukowy.

2. Programy stypendialne oddziałują odmiennie w zależności od dyscypliny nauki uprawianej przez stypendystów.

Pomimo wspomnianych wcześniej trudności z jednoznacznie określeniem dyscyplin uprawianych przez badaczy, różnice w karierach zarysowują się w sposób istotny pomiędzy humanistami, a przedstawicielami nauk matematyczno-przyrodniczych. Wiele analiz dokonanych w tym raporcie wskazuje na fakt, iż umiędzynarodowienie nauki jest w wyższym stopniu realizowane w przestrzeni nauk matematyczno-przyrodniczych. W dziedzinach humanistycznych praca jest wykonywana przede wszystkim indywidualnie. Brak pracy kolektywnej, np. laboratoryjnej, powoduje odmienne relacje pomiędzy członkami zespołów. Niemniej jednak indywidualny styl pracy umożliwia humanistom większą niezależność. Swobodnie wybierają oni problemy badawcze i na ogół nie ograniczeni finansowo w takim stopniu jak badacze eksperymentalni (z wyłączeniem dostępu do źródeł), mogą w sposób niezależny od skomplikowanych oprzyrządowań realizować swoje projekty badawcze. Rozwój ich karier nie jest w takim stopniu zdeterminowany „posiadaniem swojego zespołu”, jak to ma miejsce w przypadku np. biologów. Powoduje to, iż mimo trudnej sytuacji humanistów (obciążenie dydaktyczne i nieliczne programy stypendialne, skąpe dofinansowania badań) wyrażają się w sposób wskazujący na wysoką satysfakcję zawodową. Stypendyści-humaniści dzięki stypendium FNP uzyskali dostęp do satysfakcjonujących ich środków, co w znaczący i oczywisty sposób zdynamizowało ich kariery (wskaźniki: przeprowadzona habilitacja, imponujące listy publikacji). Mała próba badawcza jest przyczyną, dla której w niniejszym raporcie nie rozwinięto w większym stopniu kwestii związanych ze specyfiką karier humanistów.

Poruszając problem zróżnicowania dyscyplinarnego, nie sposób uznać niniejszego raportu za kompletny bez uwzględnienia specyficznego przypadku, jakim są naukowcy-lekarze, zajmujący się tzw. medycyną kliniczną.

Medycyna kliniczna – przypadek nieuleczalny?

Znamienny jest fakt, że choć nieliczne w badanej grupie, osoby pracujące w tej właśnie dziedzinie dopiero po wahaniach zgodziły się na wywiad, czy też odmówiły nagrywania rozmowy na magnetofon. Jest to z pewnością związane z trudną sytuacją panującą w środowisku medycyny klinicznej, sytuacją związaną z szeroko omawianym przez respondentów „wszech-

obecnym nepotyzmem”. Osoby te z trudnością opowiadały o swej karierze, dopiero po kilkunastu minutach wstępnej rozmowy otwarcie opisując negatywne doświadczenia, postrzegane przez nich jako ciąg porażek zawodowych, spowodowanych specyficznymi zachowaniami szeroko rozpowszechnionymi w tym środowisku.

Uzupełnieniem wywiadów przeprowadzonych pośród osób, które wróciły do kraju, są wywiady (przeprowadzone w USA) z osobami, które zdecydowały się na emigrację (jedna z nich po dwóch powrotach zdecydowała się na powtórny i tym razem widziany jako definitywny wyjazd z Polski). Emigracja była tym trudniejsza, iż dotyczyła jako punktu docelowego Stanów Zjednoczonych, kraju, w którym polscy lekarze-naukowcy muszą podjąć decyzję dotyczącą ich dalszej kariery – zostają naukowcami tracąc prawo wykonywania zawodu lekarskiego, a przez to tracą bezpośredni kontakt z pacjentami, lub też rezygnują z nauki, aby przebiec proces nostryfikacji, który nie tylko jest długotrwały, ale także kosztowny. Tylko jednej osobie połączenie obu karier się powiodło. Sytuacja tych osób jest o tyle trudniejsza, iż na ogół dotyczy mężczyzn z rodzinami, w których małżonka jest też lekarzem. Decyzja kontynuacji karier obu osób jest niesłychanie trudna, ponieważ z wielu powodów (logistyczny w przypadku rodziny z dziećmi, a także finansowy) nostryfikacja dyplomów obu małżonków w tym samym czasie jest praktycznie niemożliwa. Stąd też cena pozostania za granicą w przypadku lekarzy jest odmienna od innych naukowców – konsekwencje emigracji łączą się na ogół z pozbawieniem praw lekarskich, która dla nich oznacza zaprzepaszczenie dziesięciu lat nauki i zmianę zawodu. *Jeżeli się zostaje, to idzie się już tą ścieżką doktora amerykańskiego albo wraca się do Polski, próbując budować własne miejsce pracy, i ja wybrałem to drugie.*

Można przypuszczać, że ten właśnie element przeważa w momencie decyzji powrotu do kraju. Bilans tej decyzji, dokonywany kilka lat później, odbiega zdecydowanie od bilansu powrotu pozostałych stypendystów:

Tutaj o takiej medycynie uniwersyteckiej to tylko można w Polsce pomarzyć i zamiast być lepiej, to jest gorzej, bo cały rozwój medycyny w Polsce jest skierowany na obsługę, czyli żeby coraz więcej obsłużyć pacjentów, bo w tym momencie szpital się może utrzymać, natomiast nie ma w ogóle finansowania badań. Lekarz, który jest lekarzem-naukowcem, nie ma możliwości utrzymania się jak gdyby w Polsce z pracy naukowej w medycynie, ponieważ moja pensja w Akademii Medycznej (...), to jest 3200 brutto z usługą lat. (...)

Więc jak to jest tak, że tak się ceni osoby, które cokolwiek umieją, to nie można od tych osób wymagać, żeby chciały one w każdym momencie od siebie cokolwiek dać. Bo lata uciekają, zdrowia jest coraz mniej, no i tego zapatu jest coraz mniej – najwycyzejniej w świecie.

Niektórzy nazywają swoją pracę „usługową na różnym poziomie”: ciekawszym (skomplikowane przypadki) i mniej ciekawym (proste, rutynowe). Niemniej jednak największą bolączką respondentów zajmujących się medycyną kliniczną jest kwestia relacji środowiskowych. Przykładów tak ostrego nepotyzmu i działań mających na celu utrudnianie realizacji kariery, czy nawet po prostu dokonywania badań, nie zebrałam w ramach żadnego wywiadu z innymi naukowcami. Standardy regulujące relacje pomiędzy silnie zhierarchizowanymi grupami dalece odbiegają od standardów obowiązujących w międzynarodowym środowisku naukowym. Tę sytuację pogarsza brak finansów i niskie uposażenia lekarskie; polska medycyna kliniczna znajduje się zdaniem stypendystów w bardzo trudnym okresie: *Lekarz z reguły jest kiepskim naukowcem. Kiedy ja się kształciłem w poprzednim systemie, łatwiej, prościej było; ale poziom kształcenia szybko się obniżył. Po pierwsze niska pensja – czynnik finansowy jest straszny – w specjalizacji połowa nie zdaje! Wymagania są tak duże, że taki człowiek nagle znika – politycy przyzwalają na to, że profesor zrobi taki test, że masakruje tym kandydatów. Myślę, że żadna Fundacja nie uzdrowi tej sytuacji – to jest polityka (...) zwłaszcza że mamy problem z doktorantami – nie mogą mieć doktorantów, bo taki doktorant musi tu mieć 1/16 etatu za 80% opłatności. Tylko ludzie bogaci z domów mogą sobie na to pozwolić. Jak ktoś jest biedny i zdolny, to nie ma szans (...) doktorant spoza Z (miasta o którym mowa) musi tu być na własnych pieniądzach – jedna osoba będzie właśnie płaciła teraz za swój doktorat.*

Środowisko to funkcjonuje w specyficzny sposób – zezwolenia na wyjazdy naukowe stanowią dobry przykład strategii kontroli władzy w ramach danej grupy. Pozwolenie na wyjazd stypendysty na jedynie trzy miesiące, zamiast roku – prestiżowe stypendium nie jest szczególnie mile widziane przez kadrę, która wykorzystuje swą władzę ograniczając urlop naukowy. Oczywiście, nie wszyscy mieli jednakowe nastawienie do młodych naukowców, ale wiele osób w skuteczny sposób ograniczało wszelkie inicjatywy mające na celu zdobywanie i pogłębianie wiedzy. Wiele zwalczających się obozów niszczyło konkurencję poprzez utrudnianie działań przeciwników – w takiej atmosferze kształcili się przyszli naukowcy, których droga kariery uzależnio-

na była od skuteczności, a raczej, nieskuteczności osób z „wrogiego obozu ich szefa”.

Niewielka liczba stypendystów reprezentujących medycynę kliniczną nie umożliwia wyciągania jakichkolwiek wniosków. Należy przypuszczać (i mieć nadzieję), iż występuje zróżnicowanie miejsc i ośrodków – brak dodatkowych danych nie umożliwia mi głębszej analizy tej kwestii i potwierdzenie tej hipotezy. Natomiast znane mi przypadki mają wyjątkową wartość dla badania. Każde badanie jakościowe bierze pod uwagę przypadki skrajne, niemal będące „limitami” przypadków, jako skrajną postać badanego problemu. Stanowią one cenne źródło informacji na temat pewnych ukrytych mechanizmów funkcjonowania tzw. „nieprzyjaznego środowiska”.³⁵

3. Płeć i wiek osoby biorącej udział w programie wpływa na sposób korzystania ze stypendium, a także na późniejszą działalność badaczy.

Wyniki uzyskane na podstawie 59 przykładów karier realizowanych w tak bardzo odmiennych warunkach (dyscypliny, specjalizacje, ośrodki, kraje pobytu) umożliwiają jedynie zaznaczenie pewnych tendencji; nie można pretendować tutaj do stawiania twardej wniosków na podstawie tak zróżnicowanych ścieżek. Niemniej jednak można wskazać, iż kariery kobiet, które nie posiadają dzieci, w pełni odpowiadają stopniem zaawansowania (habilitacja, publikacje, zaangażowanie we współpracę, mobilność ekspercka) karierom mężczyzn. Respondentki stwierdzają bez wahania, iż **nigdy nie były ofiarami nierównego traktowania** przez kolegów czy koleżanki (zwierzchników) i pomimo jednej anegdoty z czasów studiów, której bohaterem był emerytowany profesor, wszystkie dane wskazują na to, iż opisywany w literaturze „szklany sufit”

³⁵ Oto list otrzymany w trakcie procesu triangulacji – w tym przypadku respondenci udzielają walidacji analizie zrealizowanej przez socjologa: „(...) bardzo dziękuję za fragment dotyczący medycyny klinicznej. Wprawdzie jak sama zastrzegasz liczba respondentów reprezentujących medycynę kliniczną była mała, to jednak problemy z jakim spotykali się stypendyści były podobne. Zwrócenie uwagi na medycynę kliniczną jest niezwykle ważne, szczególnie w obliczu dyskusji jak powinny być finansowane szpitale kliniczne. Obecnie są one traktowane tak, jak każde inne jednostki systemu opieki zdrowotnej, stąd aby się utrzymać muszą wykonywać odpowiednio dużo usług medycznych, (które często są źle wycenione). Dodatkowo zatrudnieni tam asystenci są obciążeni dydaktyką, tak jak na każdej uczelni wyższej, a ilość etatów naukowo-dydaktycznych wynika li tylko z ilości godzin dydaktycznych. **Stąd medycyna kliniczna staje się pewnym hobby**, możliwym do realizacji po wykonaniu zadań usługowych i dydaktycznych, bez żadnego logistycznego wsparcia ze strony uczelni czy szpitali klinicznych, które z punktu widzenia prawnego są oddzielnymi podmiotami nie zainteresowanymi żadną działalnością naukową.”

w przypadku kobiet bezdzietnych w Polsce nie funkcjonuje. Być może jednym z powodów takiego stanu rzeczy jest istotna obecność kobiet, i to na wysokich stanowiskach w polskim świecie akademickim (zob. badanie Siemieńskiej, Zimmer, 2007) – sytuacja ta jest spowodowana między innymi mało atrakcyjnymi pensjami w stosunku do wykształcenia i nakładu pracy. Podkreślam, iż liczba przypadków objętych badaniem nie upoważnia do stawiania jakichkolwiek konkluzji – problem ten powinien być szerzej zbadany.

Natomiast kobiety, które posiadają dzieci, same zwracają uwagę, jak bardzo ta kwestia wpłynęła na ich „wydajność” naukową. Opóźnienie habilitacji, zwolnienie rytmu publikacji, czy też spowolnienie prac eksperymentalnych, a już z pewnością ograniczenie mobilności i brak dyspozycyjności dla mobilności, a więc spowolnienie współpracy międzynarodowej są wskaźnikami tego spadku produktywności. Należy podkreślić, iż w wielu dziedzinach wymagających realizacji badań eksperymentalnych kobiety w ciąży nie mogą (kwestia bezpieczeństwa zastrzeżona nierzadko prawnie) kontynuować uprzednio rozpoczętych badań. Stąd też z życiorysu zawodowego kobiet mających dzieci należy nie tylko odliczyć klasyczne „kilka miesięcy po porodzie”, ale także w wielu przypadkach okres ciąży. Należy tutaj też wspomnieć, iż praca naukowca nie jest pracą o określonym czasie (osiem godzin dziennie, pięć dni w tygodniu); wszyscy stypendyści pracowali bardzo intensywnie – taka jest cena, którą się płaci za wybitną jakość pracy i ciekawe (dające się opublikować w dobrych pismach) wyniki. Kobiety w ciąży, czy też obciążone małymi dziećmi, nie chcą z oczywistych względów kontynuować takiego intensywnego rytmu pracy. Dlatego kwestia dzieci jest bardzo istotna i **zawsze** powinna być brana pod uwagę w ewaluacji danej osoby. Powinno się pamiętać, iż jest to tylko trudny pasaż w życiu badaczek, i że spełnione macierzyńsko kobiety są także w stanie poświęcić się nauce i „odzyskać” uprzednie zaangażowanie w momencie, kiedy dzieci osiągną wiek szkolny. Wtedy nie tylko powraca intensywność zaangażowania w pracę, ale bardzo często gotowość do mobilności, ponieważ gdy dzieci ukończą 10 lat, rodzice uważają, iż nawet kilkuletni wyjazd stanowi dodatkowy kapitał dla ich dzieci, bez takich konsekwencji jak w pierwszych latach życia (oddalenie od dziadków, nauka języka ojczystego, nauka pisania i czytania, wdrożenie do systemu szkolnego). Kariera kobiet po czterdziestce charakteryzują się szczególną dynamiką, liczba publikacji kobiet na tym etapie kariery nie tylko dorównuje mężczyznom, ale nawet je przekracza (prof. Siemieńska, dane z konferencji na temat

karier w nauce – Warszawa 16 stycznia 2009 r.). **Analiza karier kobiet nie może być dokonywana bez uwzględnienia tych prawidłowości.**

Badanie wskazuje, iż różnice pokoleniowe wpływają silnie na mobilność stypendystów, ale z powodu małego dystansu czasowego, który upłynął od powrotu stypendystów reprezentujących ostatnią grupę, nie ma możliwości uzyskania wypowiedzi w tej kwestii. Można jedynie stwierdzić, iż w miarę upływu czasu tzw. mobilność wczesna się bardzo upowszechniła (głównie przez programy wymiany w obrębie Europy), jest też większe nastawienie na mobilność pośród ostatniej grupy niż dwóch poprzednich. Nie wiemy, jakie będzie nastawienie respondentów młodszych, gdy będą wieku dzisiejszych **Pionierów** i będą pełnili podobne do nich funkcje. To właśnie nie w kategoriach mniej/bardziej mobilne występuje zmiana, ale w kategoriach jakościowych, powstałych w trakcie śledzenia i analizy procesu mobilności, czyli w ukazaniu sposobu mobilności. Widoczna jest zmiana roli z wiekiem stypendysty: po ukończeniu 35/40 roku życia respondenci stają się mniej gotowi do aktywnego uczestniczenia w mobilności podstawowej, natomiast czynnie uczestniczą w mobilności eksperckiej.

4. Programy stypendialne wpływają w znaczącej mierze na mobilność badaczy.

Można zdecydowanie stwierdzić, iż programy stypendialne (KOLUMB zwłaszcza) wpływają na mobilność beneficjentów. Jak wykazano w niniejszym raporcie, mobilność zawodowa naukowców jest złożonym procesem społecznym. Młodzi badacze poprzez stypendium stają się uczestnikami tego procesu, poprzez wyjazd modyfikują w znaczący sposób swą trajektorię, stają się członkami międzynarodowego środowiska naukowego, po przyjeździe ich kariera toczy się odmiennymi torami (oprócz wyjątków). Czynnie uczestniczą oni w procesie mobilności, zmieniając typ uprawianej mobilności z podstawowej na ekspercką. **Niniejsze badanie (a także moje uprzednie badania) wskazują, iż nie można realizować wszystkich działań, które wchodzi w skład mobilności eksperckiej, bez uprzedniego doświadczenia mobilności podstawowej; to stwierdzenie jest znaczące, ponieważ właśnie dzięki stypendium (KOLUMB), badacze polscy mogli doświadczyć mobilności podstawowej w najlepszych ośrodkach świata, które wybrali.** Charakterystyka stypendium (wolny wybór i jakość ośrodka/osoby, do której się udaje na stypendium) sprawia, iż stypendysta czuje się wolny i niezależny w realizacji swoich projektów (ponieważ „jedzie ze swoimi pieniędzmi”). Jest to wyjąt-

kowa sytuacja w porównaniu do większości realizacji kontraktów typu post-dok, w ramach których naukowcy realizują z góry ustalony projekt. Ta cecha programu stawia stypendystę w komfortowej sytuacji osoby decydującej w dużej mierze o swoich badaniach. Z punktu widzenia kariery naukowca jest to niezwykle cenna opcja, przyczyniająca się do przyśpieszenia kariery³⁶. Drugi element programu – możliwość wyjazdu do najlepszych ośrodków i współpracy z najlepszymi specjalistami na świecie – dynamizuje w sposób niezwykle istotny pracę beneficjentów, a w konsekwencji ich karierę. Trajektorie stypendystów upodobią się do tych badaczy, którzy ukończyli prestiżowe uniwersytety o światowej reputacji. Polscy naukowcy mają szansę na równi z elitą światową uczestniczyć w pracach nad postępem nauki, pomimo tego iż uprzednio nie mieli możliwości kształcenia w renomowanych miejscach. Stypendium umożliwia „wyrównanie szans”, stanowi „drzwi kuchenne” do miejsc, w których realizuje się najciekawsze i najodważniejsze projekty naukowe. Te cechy sprawiają, iż wpływ stypendium jest znaczący – kariery beneficjentów po takim doświadczeniu ulegają dynamizacji i są realizowane w części (w miarę możliwości – zależnie od sytuacji w instytucji macierzystej po powrocie) zgodnie z wymogami standardów międzynarodowych. Stypendyści nie tylko uczestniczą w procesie mobilności (uprawiając mobilność ekspercką), ale także czynnie realizują mobilność wewnętrzną – zmieniając miejsce pracy w obrębie Polski. Staje się tak (poza przypadkiem, w którym chodziło o względy rodzinne), ponieważ kariera stypendystów ulega znacznemu przyspieszeniu, a macierzysty ośrodek nie zawsze może zapewnić niezależną pozycję (stworzenie własnej grupy badawczej). Stąd też niektórzy stypendyści decydują się na zmianę ośrodka w obrębie kraju.

5. Programy stypendialne są ważnym elementem karier naukowców (kariera jako proces, Hughes 1971); są one momentem przełomowym w danej karierze, a okres poprzedzający realizację programu także odgrywa znaczącą rolę.

Analiza pobytu stypendialnego (rozdział trzeci), analiza dalszej kariery po stypendium (rozdział czwarty), a także zbadanie okresu przedstypendialnego (rozdział drugi) miały na celu weryfikację powyższej hipotezy.

³⁶ Koncept przyśpieszenia kariery został opracowany przez Michela Villetta (1975) w odniesieniu do karier dzieci wysoko uplasowanych francuskich przedsiębiorców; w przypadku stypendystów efekt przyśpieszenia nie jest konsekwencją rodzinnych powiązań, lecz ich pobytu stypendialnego.

tezy. Rezultat jest frapujący – stypendium w znaczący sposób zdeterminowało kariery beneficjentów – najczęściej je dynamizując (pozytywny efekt), co można zaobserwować, rejestrując postępy w zaawansowaniu karier (habilitacja, kierownictwo zespołów, realizacja niezależnych projektów, publikacje), a w wyjątkowych wypadkach, zwalniając (zwolnienie z pracy, utrudnianie badań, przedłużanie procesu habilitacyjnego czy nawet negatywna decyzja, zmuszająca habilitanta do realizacji kolejnej procedury). Wyjazd stypendialny stanowi punkt zwrotny (*turning point*) w karierach beneficjentów – pracując w ośrodkach uprawiających naukę na najwyższym światowym poziomie, stają się oni, poprzez przyswojenie obowiązujących tam standardów pracy (w szeroko pojętym znaczeniu, więc nie tylko techniki, ale inna wiedza, także społeczna) członkami międzynarodowego środowiska badaczy. Poprzez nabytą wiedzę i umiejętności, modyfikują oni swoją pracę, co wpływa znacząco na ich karierę. Kariera jest realizowana nie według polskich standardów, ale w miarę możliwości – tzn. nie tyle możliwości stypendysty, lecz kontekstu, w którym się znajduje po powrocie – według międzynarodowych standardów. Ci, którym się to nie udaje (właśnie ze względu na kontekst), w efekcie silnie odczuwają porażkę, a nawet frustrację. Znając swoje możliwości (sukcesy, które odnieśli w trakcie realizacji stypendium), nie mogą wrócić do poprzedniej sytuacji. Na tej podstawie można stwierdzić, iż stypendium stanowi moment przełomowy nie tylko w karierze stypendystów, ale także w ich życiu.

6. Istnieją inne (nieznane) czynniki optymalizujące i czynniki stanowiące przeszkodę w optymalizacji karier badaczy.

Czynniki dynamizujące karierę:

„Świeżo wyważone drzwi”

W karierach humanistów, u osób zajmujących się XX wiekiem, ważnym czynnikiem w wyborze tematyki dalszych badań jest polityka. Zmiana historyczna końca lat osiemdziesiątych wycisnęła piętno na pracy badawczej (zrozumienie, rozliczanie niedalekiej przeszłości), a także na karierach naukowców. Na przełomie XX i XXI w. młodzi badacze „nie skażeni przeszłością”, a także będący wolni w wyborze zainteresowań (możliwość użycia innej niż marksistowska orientacji paradygmatycznej), mogą obierać nowe drogi badawcze, nowe tematy, zagadnienia i problemy, których studiowanie przed transformacją było niemożliwe. Stąd też w relacjach humanistów wykształconych w pierwszych latach transformacji widoczny jest „duch świeżości” (oczywiście ta uwaga dotyczy specjalistów histo-

rii XX wieku). Wolność publikacji naukowych, dostępu do archiwów była niesłychanie stymulującym czynnikiem karier humanistów z grupy **Pionierów** i **Kontynuatorów**.

Dla przedstawicieli nauk przyrodniczych podobny dynamizujący efekt stwarzają nowe kierunki, nowo powstające poddziedziny. Można zaobserwować taki efekt chociażby na przykładzie licznych karier osób, które wybrały genetykę, biologię molekularną, czy ostatnio bio-informatykę. Nowe dziedziny, poprzez dynamikę nowo powstałych kierunków na uczelniach, nowych przedmiotów i zakładów badawczych mają specyficzną „siłę przyciągania” osób zainteresowanych nowymi ścieżkami (czyli typ *par excellence* naukowca).

Korzystna relacja mentor – uczeń: sprzężenie karier

Wybór opiekuna, a nie ośrodka do realizacji stypendium (wybór korzystnego etapu w karierze zapraszającego – *tenure track* w systemie amerykańskim), stanowi najbardziej optymalną sytuację dla realizacji kariery (wzrastają szanse na pomyślną synchronizację karier i udane sprzężenie pomiędzy karierą szefa a młodego badacza).

Czynniki hamujące:

Duże obciążenie dydaktyczne

Absurdem jest mówienie o problemie braku mobilności naukowców polskich w momencie, gdy większość z nich jest obciążona obowiązkami dydaktycznymi. W przypadku organizacji pracy polegającej na regularnych zajęciach prowadzonych rocznie przez dwa semestry, częstym uczestnictwem w konferencjach powiązanych z koniecznością zabezpieczenia zastępstwa, mobilność jest trudna, a czasem prawie niemożliwa do realizacji. Innym powodem ograniczenia intensywnej mobilności pracowników akademickich jest także realizacja ich badań naukowych i prace nad publikacjami. Korzystanie z urlopów naukowych jest opcją nie zawsze dostępną – naukowcy niektórych ośrodków nie mogą liczyć na wykorzystanie tej możliwości.

Brak warunków strukturalnych dla mobilności wewnętrznej

Nie można aktywnie uczestniczyć w mobilności podstawowej na przestrzeni całej kariery, ponieważ nie ma stworzonych do tego warunków strukturalnych, jest to także zdecydowanie niepożądane ze względu na optymalny rozwój kariery.

Nieprzychylność środowiska

Równie istotnym jak miejsce, do którego stypendysta wraca, jest miejsce, do którego się udaje w celu realizacji stypendium. Nieprzychylnie działające na celu zwolnienie kariery powracających młodych naukowców, odgrywają bardzo negatywną rolę w karierach młodych badaczy. **Jest to czynnik najczęściej przytaczany przez respondentów jako czynnik hamujący ich karierę.**

Brak regulacji dotyczących macierzyństwa badaczek

Nie chodzi tutaj o praktykowanie dyskryminacji pozytywnej, poprzez odgórne ustalanie reguł parytetu, ale o branie pod uwagę w ewaluacji karier, czy przyznawaniu stypendiów/grantów, tego trudnego okresu w karierach kobiet, okresu, w którym są one obciążone obowiązkami macierzyńskimi, co dalece przekracza czas urlopu macierzyńskiego.

Koncept i definicja

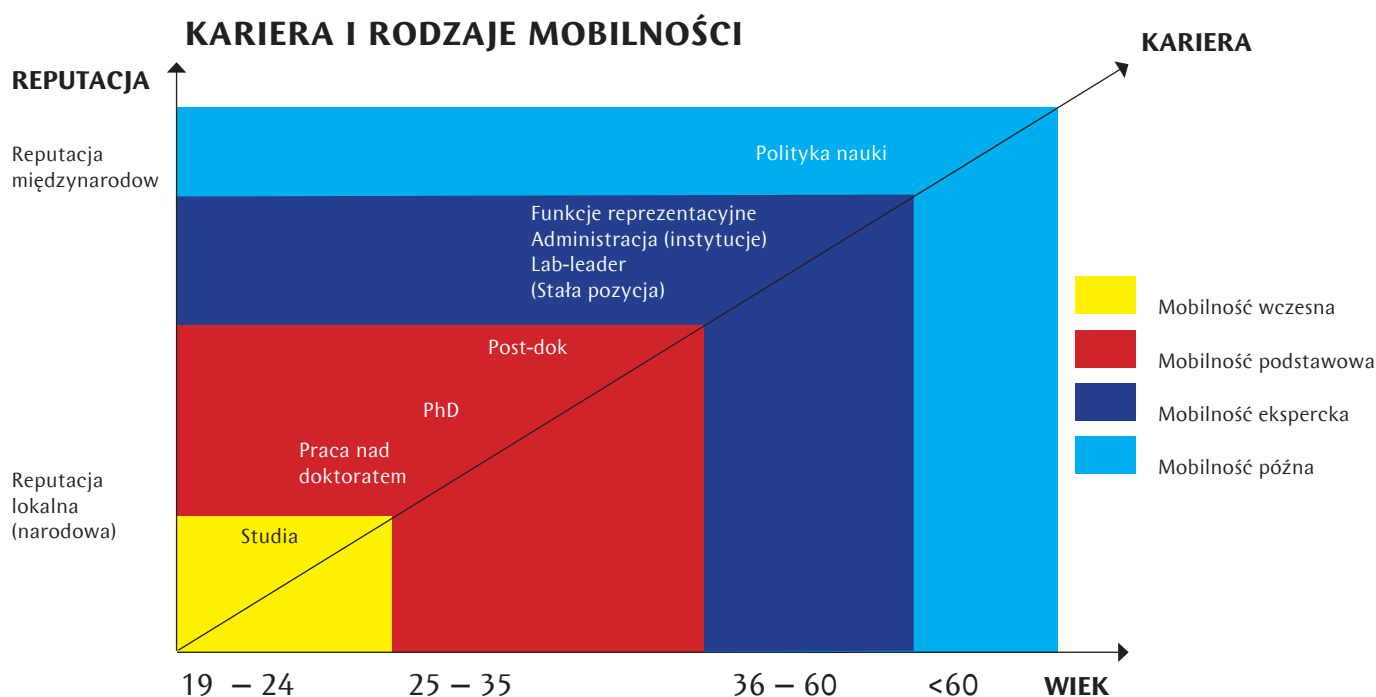
Mobilność naukowców jest ściśle związana z ich pracą i karierą: projektami, realizacją eksperymentów, możliwością publikacji, integracją międzynarodowych środowisk naukowych, przyswojeniem międzynarodowej kultury pracy, która staje się aktualnie nieodłącznym elementem kariery badaczy dziedzin przyrodniczych (stopniowo tendencja ta rozszerza się na inne nauki). Powyższe elementy determinuje czynnik zaufania – podstawowy aspekt każdej współpracy naukowej. W konsekwencji niewskazane jest badanie mobilności naukowców narzędziami służącymi do badania innych typów mobilności, np. typów występujących w międzynarodowych korporacjach, przedsiębiorstwach funkcjonujących w systemie globalnej gospodarki, czy też migracjach ekonomicznych ludności.

Należy poszerzyć koncept i dostosować do kontekstu – gdyż praca naukowa jest pracą zespołową, w której odgrywają rolę jednostka i zespół współpracowników. Analiza procesu mobilności w tym środowisku nie może się ograniczać do analizy indywidualnych trajektorii zsumowanych w celu ilościowego oszacowania występowania tego fenomenu. Aby analiza okazała się przydatna, należy ją prze-

prowadzać w ścisłym odniesieniu do kontekstu.

Do analizy mobilności naukowców nieodzowne jest stworzenie odpowiednich narzędzi konceptualnych, które wezmą pod uwagę specyfikę funkcjonowania środowisk naukowych i umożliwią poznanie zachodzących w nich procesów.

Najbardziej operacyjnym konceptem wydaje się być **koncept transmobilności**, który jest w stanie uchwycić procesualność i złożony charakter zjawiska, które nie ogranicza się jedynie do fizycznego przemieszczania się jednostek z jednego miejsca w inne, ale pokazuje mobilność jako zjawisko realizujące się: w obrębie i wzdłuż relacji, przepływu informacji, oraz przepływu innych zasobów, na które składają się zespoły technik, zachowań, czy też międzynarodowej kultury. Transmobilność jest więc procesem (jak i kontekstem, który umożliwiły współczesne osiągnięcia technologiczne), w trakcie którego osoby uczestniczące w nim uzyskują wiedzę (technika) i umiejętności (zespół zachowań), umożliwiające im pełne uczestnictwo w działalności profesjonalnego środowiska na poziomie międzynarodowym (w większości nauk niezbędny warunek do uprawiania działalności naukowej w ogóle).



W powyższym schemacie wiek i etapy kariery są podane orientacyjnie; czynniki te są ściśle związane z dyscypliną i silnie zróżnicowane indywidualnymi trajektoriami – wykres ma charakter przybliżony i ilu-

struje optymalne przypadki. Nie każda kariera naukowa przebiega w powyższy sposób, aczkolwiek kariery członków międzynarodowych elit najczęściej odpowiadają temu wykresowi.

Mobilność – koncept i znaczenia

Koncept używany w przypadku naukowców w dwóch znaczeniach:

1. Mobilność horyzontalna – obejmuje geograficzne przemieszczanie się osób.
2. Mobilność wertykalna – zawodowa – dotyczy kariery i realizacji poszczególnych, następujących po sobie etapów ścieżki zawodowej – tożsama z linią kariery.

Oba znaczenia mobilności w przypadku naukowców wchodzi w ścisłą interakcję, będąc od siebie ściśle zależne: w świecie nauki obecnie nie można, w większości dyscyplin, osiągnąć wszystkich szczebli kariery bez podjęcia geograficznej mobilności. Trajektoria osób realizujących swe kariery w nauce – ze szczególnym uwzględnieniem nauk podstawowych – są oparte na tym, co dawniej było postrzegane jako trajektoria elit; polegają one na wzmożonej mobilności międzynarodowej i działaniu w sferze międzynarodowej danej dyscypliny. W konsekwencji mobilność osób tego sektora jest specyficzna, a składają się na nią trzy etapy.

Etap pierwszy: mobilność wczesna – dotyczy mobilności w trakcie studiów, kiedy młody adept wyjeżdża za granicę i pracuje w zespole międzynarodowym. Pierwszy taki wyjazd, inicjacyjny, stanowi znaczące doświadczenie w karierze badacza, który nie realizuje jeszcze prac badawczych na zaawansowanym poziomie, ale uczestnictwo w pracach zespołu badawczego umożliwia mu wstępną adaptację do wymagań międzynarodowej kultury pracy (lub lokalnie obowiązującej w danym kraju kultury pracy – odmiennej od występującej w polskich ośrodkach). Różnica pomiędzy pierwszym a drugim etapem polega na jakości pracy (tylko wdrożenie do świata naukowego – w przypadku pierwszego etapu, realizacja projektów uwieńczona publikacjami – w przypadku drugiego etapu). Ponieważ mobilność wczesna występuje na pierwszym etapie kariery naukowców – w trakcie ich studiów – ze względów historyczno-politycznych etap ten był rzadko częścią trajektorii **Pionierów**, jest natomiast prawie zawsze ważnym etapem w trajektorii **Obieżyświatów**.

Etap drugi: mobilność podstawowa – dotyczy klasycznego typu mobilności, na analizie którego koncentruje się większość badań. Jest to etap, w którym młodzi naukowcy poprzez doświadczenie pracy w ekipie międzynarodowej (stypendium zagraniczne) przyswajają sobie **międzynarodową kulturę pracy**. Na tym etapie występuje wyjazd na stypendium KOLUMB,

co stanowi punkt zwrotny w karierze młodych badaczy. Również na tym etapie naukowcy gromadzą swój kapitał zawodowy, którego nieodzowną częścią są kontakty z innymi uczonymi, będące późniejszą podstawą do współpracy międzynarodowej, bez której działalność naukowa na znaczącym w świecie poziomie jest niemożliwa (w większości dyscyplin). Ta druga faza mobilności naukowców jest okresem, w którym następuje realizacja następujących etapów kariery: okres studiów doktoranckich (zależna występująca w grupie **Obieżyświatów** i częściowo w grupie **Kontynuatorów**, tylko sporadycznie u **Pionierów**), a także okres kontraktów postdoktoranckich: – postdok 1+ post-dok 2 (dotyczy prawie wszystkich stypendystów).

Etap trzeci: mobilność ekspercka, na którą składają się dwa elementy:

a) intensywna mobilność geograficzna krótkoterminowa (wyjazdy kilkudniowe do kilku miesięcy – ze względu na brak rozpowszechnienia w Polsce *sabbatical* – jednorocznego urlopu naukowego, przypadki wyjazdu na dłuższy pobyt na etapie kariery niezależnego pracownika naukowego należą do rzadkości),

b) wsparcie i stabilizacja międzynarodowej działalności danego środowiska; jest to działalność umożliwiająca wszelką mobilność innych naukowców (na ogół młodszych – znajdujących się na niższych etapach kariery niż osoba znajdująca się na trzecim etapie transmobilności); realizacja projektów międzynarodowych i wszelka aktywność utrzymująca zespół w międzynarodowym środowisku poprzez publikacje w znaczących pismach, współpraca międzynarodowa i konferencje, no i bardzo ważny element tej działalności – **obustronna wymiana naukowców**, która przyczyni się do wzrostu współczynnika mobilności obejmującego „wyjazdy” i „wjazdy” – obecność naukowców zagranicznych w Polsce.

Mobilność ekspercka – **kluczowa** dla transmobilności, jest pomijana w analizie mobilności naukowców i wykluczana z tego procesu; **brak elementu wsparcia ze strony naukowców, którzy znajdują się na zaawansowanych etapach ich kariery (i odgrywają decydujące role) niweczy wszelką działalność takich instytucji jak FNP**.

Wspieranie mobilności, podtrzymywanie sieci mobilności i wszelkiej działalności międzynarodowej jest nieodzownym elementem sukcesu w nauce. Przykłady sprzężonej transmobilności mają już miejsce, nie-

mniej jednak nie są szeroko rozpowszechnione, a raczej są praktykowane w ramach swoistych tandemów, promotora i doktoranta wchodzącego w proces sprzężenia karier. Tak jak w przypadku pewnego promotora, który po powrocie ze stypendium swojego post-doka (**Pionier**) otrzymał sygnał, iż jego zapraszający ośrodek chce nawiązać ścisłą współpracę z macierzystą instytucją. Wychowankowie realizują kariery na zbudowanych przez siebie sieciach, ale także ich promotor realizuje część swej kariery w oparciu o sieci wychowanków – taki mechanizm jest klasycznym przykładem sprzężenia karier. Jest to właśnie optymalny spłot działań, przynoszący w efekcie końcowym proces transmobilności – w którym mobilność ekspercka stanowi bazę dla innych typów mobilności: były post-dok, który zakończył etap podstawowej mobilności i wrócił do Polski tworząc swój zespół, następnie posyła swojego doktoranta na stypendium w miejsce swego pobytu, przedłużając tym samym współpracę, która jest bazą dla profesjonalnej mobilności. Oba typy mobilności współgrają w tym przypadku, tworząc niejako typ idealny mobilności zawodowej w świecie nauki, dla którego efektywności potrzebne jest zaufanie – ono zostało już zbudowane przez promotora, a następnie potwierdzone przez doktoranta (czy młodego doktora), który bez „próbny okresów wstępnych”, włącza się do aktywnej współpracy, bazując na dotychczasowych działaniach łączących oba zespoły.

Takie funkcjonowanie jest możliwe pod warunkiem, iż macierzysty ośrodek nie stworzy przeszkód dla realizacji mobilności eksperckiej powracających stypendystów. Byli stypendyści czynnie uczestniczą w tym procesie poprzez cementowanie i stabilizację nawiązanych w trakcie pobytu zagranicznej relacji, stając się fundamentami złożonego procesu mobilności naukowców – **transmobilności**.

Transmobilność jest więc kwintesencją międzynarodowej kultury zawodowej. Jest jej wyróżnikiem. Stypendium zagraniczne jest punktem zwrotnym (*turning point*) w karierze naukowca. Przystosowując się do środowiska międzynarodowego, tę specyficzną kulturę (bez znajomości której funkcjonowanie na pewnym poziomie nauki jest niemożliwe), stają się oni członkami międzynarodowej społeczności naukowej. Zmiany, jakie zachodzą w czasie takiego pobytu (dotyczące wiedzy merytorycznej, ale także specyficznego sposobu myślenia, komunikacji naukowej i współpracy), są trwałe i powodują, iż po powrocie działalność stypendystów w większym lub mniejszym stopniu cechuje międzynarodowa kultura pracy.

Im bardziej odpowiadająca standartom międzynarodowym była działalność jednostki macierzystej, tym szybsze jest przyswojenie kultury międzynarodowej. Im większa kompatybilność ze standardami międzynarodowymi ośrodka, do którego wracają stypendyści, tym większe są szanse na optymalne wykorzystanie zdobytej wiedzy i umiejętności.

Zespół naukowy, z którego wyjeżdża młody stypendysta, odgrywa ważną rolę w jego dalszym zawodowym rozwoju. Zespół, do którego się udaje, jest jeszcze bardziej istotny w stawianiu się członkiem „międzynarodowej społeczności naukowej”. Natomiast podstawowym problemem staje się jakość zespołu, do którego wracają stypendyści. Nie chodzi tutaj głównie o sprzęt, jak to powszechnie się sądzi. Pierwszą wskazywaną przez stypendystów przeszkodą w wykorzystaniu wiedzy i umiejętności zdobytej na stypendium są relacje międzyludzkie i brak kompatybilności pomiędzy standardami pracy (w socjologicznym tego słowa znaczeniu) praktykowanymi w ośrodku powrotnym, a standardami międzynarodowymi, które stypendysta sobie przyswoił. Sprawdzenie samego siebie na arenie międzynarodowej spowodowało zmianę w postrzeganiu własnych kompetencji, a także modyfikację oczekiwań w stosunku do siebie, co się przekłada na odmienne planowanie kariery, odmienne postrzeganie zawodu, odmienny sposób pracy i funkcjonowania w środowisku.

Zapobieganie sytuacji, w której młody stypendysta nie może pracować w kraju, w pierwszej kolejności powinno opierać się na wzmacnianiu ośrodków, które funkcjonują według międzynarodowych standardów. Wzrost liczby takich ośrodków sprawi, iż nie staną się one wyjątkami, które potwierdzają regułę braku wysokich standardów większości ośrodków polskich, a FNP jako instytucja prezentująca swą działalnością standardy międzynarodowe (niektórzy je nazywają „normalnymi”) nie będzie postrzegana jako „wyspa szczęśliwości”, ale jako instytucja, która wspiera ośrodki funkcjonujące według ogólnie przyjętych w nauce standardów. W konstrukcji i wzmacnianiu takich ośrodków i środowisk stypendyści FNP odgrywają kluczową rolę. Po doświadczeniach zagranicznych wracają bogatsi w wiedzę i jako członkowie międzynarodowego środowiska, stanowią bazę, na której opiera się konstrukcja i rozbudowa nowych środowisk naukowych w Polsce. Natomiast ci, którzy z różnych powodów kontynuują swą działalność naukową poza krajem, także w sposób aktywny wspierają te działania.

Postrzeganie mobilności naukowców w takim kontekście umożliwia nie tylko zrozumienie mechanizmów dotyczących transmobilności, ale poprzez ukazanie

optymalnych trajektorii i przedstawienie przeszkód w ich realizacji, umożliwi Fundacji prowadzenie dalszej działalności wspierającej transmobilność, nie tylko na jej pierwszym etapie, tzn. mobilności podstawowej, ale ze szczególnym uwzględnieniem mobilności eksperckiej, która stabilizuje i rozbudowuje sieć zespołów i instytucji działających już według standardów międzynarodowych.

Optymalna transmobilność

Ze względu na interakcyjność pomiędzy mobilnością geograficzną a karierami ludzi nauki istnieje ścisła zależność pomiędzy etapami kariery a etapami transmobilności (patrz wykres). Optymalne rozwiązanie polega na przejściu z etapu mobilności podstawowej na etap eksperckiej pomiędzy 40 a 45 rokiem życia. Przedłużanie drugiego etapu transmobilności, czyli mobilności podstawowej jest szkodliwe z punktu widzenia kariery, ponieważ moment stania się samodzielnym pracownikiem kierującym zespołem naukowym oddala się. Na ogół otrzymanie pozycji *leadera* zespołu wiąże się ze zmianą roli i wejściem na etap mobilności eksperckiej (aczkolwiek przez pewien okres można być *leaderem* z niestabilną pozycją). Brak uzyskania stabilności na pewnym etapie kariery jest postrzegany negatywnie. Bez pozycji stabilnej i niezależnej trudno jest działać na rzecz mobilności innych członków zespołu (poza nieformalnymi rekomendacjami).

Znajdując się na pierwszym i drugim etapie mobilności, naukowcy nie posiadają koniecznych zasobów, które umożliwiłyby im działalność charakteryzującą trzeci etap – eksperckiej mobilności. Chodzi o ograniczenia wiekowe (odpowiednie dla każdej dyscypliny), które regulują kariery i transmobilność naukowców. Należy być ostrożnym w ocenie mobilności geograficznej, ponieważ zbyt duża jej intensywność najczęściej oznacza brak pewnych kompetencji, co uniemożliwia danej osobie przejście do etapu mobilności eksperckiej, wiążącego się z samodzielną pozycją.

Zaufanie – czynnik regulujący transmobilność

Bazą dla współczesnej nauki jest współpraca, silnie zdeterminowana zaufaniem. Nie można wymagać od naukowców, aby stale nawiązywali nowe kontakty, w przypadku kiedy optymalne wyniki otrzymuje się po kilku latach intensywnej wspólnej pracy, w ramach której uczestnicy projektu nauczą się wspólnie działać i opanują komunikację na tyle, że będą mogli współ-

nie publikować odkrywcze prace. Interpretacja mobilności ukierunkowanej (ciągła współpraca z tym samym ośrodkiem lub z tą samą osobą czy zespołem) nie jest wyrazem małej mobilności, ale wynika ze specyfiki pracy naukowca. To właśnie ten typ – stabilnej mobilności – daje największe szanse na osiągnięcia i przełomowe publikacje. Częsta zmiana partnera naukowego wzbudza podejrzenie w środowisku badaczy danej specjalności i jest postrzegana negatywnie, a nie pozytywnie. Zaufanie do współpracownika i wyśmienita jakość komunikacji stanowią podstawę każdej współpracy naukowej. Oba elementy są rezultatem wielu miesięcy wzajemnej pracy i poznawania się (nie tylko na płaszczyźnie profesjonalnej, ale na ogół także pozazawodowej). Tylko taka relacja umożliwi pełną współpracę i wymianę myśli w świecie, którego jednym z najbardziej specyficznych aspektów jest ostra konkurencja i zachowywanie ostrożności przy wymianie myśli z obawy przed utraceniem monopolu na realizację danego (często oryginalnego) pomysłu.

Wymaganie od naukowców ciągłej zmiany współpracowników i stałej mobilności (np. co 3 lata praca w nowym ośrodku) na każdym etapie kariery jest wyrazem braku zrozumienia specyfiki pracy naukowca.

Wyniki badania populacji stypendystów programu KOLUMB wykazują, iż optymalnym typem mobilności naukowców jest właśnie **mobilność ustabilizowana** – nawiązane na wczesnym etapie kariery (doktorat, postdok) relacje umożliwiają dalszą współpracę (najczęściej rozszerzaną na inne ośrodki, ale także w relacji do pierwotnej sieci współpracy – np. ośrodki tworzone przez innych współpracowników – innych post-doków, którzy po zakończeniu kontraktu (i czasami po powrocie do ich kraju) stworzyli własne ekipy, z którymi były stypendysta współpracuje.

PODSUMOWANIE

W trajektoriach stypendystów programu KOLUMB, realizowanego od 1995 r., wyraźnie zarysowują się różnice pokoleniowe. Na użytek badania, stypendyści zostali podzieleni na trzy grupy: **Pionierów** (stypendyści z lat 1995-98), **Kontynuatorów** (stypendyści z lat 2001-2002) i **Obieżyświatów** (stypendyści z edycji 2006). **Pionierzy** mówią sami o sobie, że pamiętają „poprzedni system”, „czasy komuny”, czy też „przedtransformacyjną epokę”, kiedy to istniały liczne ograniczenia, dotyczące np. wyboru przedmiotów studiowanych w ramach danej dziedziny, czy też późniejszej decyzji związanej ze specjalizacją. W tej grupie także pojawia się znacznie częściej element przymusowej służby wojskowej. Trajektoriami **Pionierów** w czasach studenckich są bardziej jednolite – brak doświadczeń mobilności związanej z dziedziną nauki, lecz liczne wyjazdy turystyczno-zarobkowe (w pierwszym okresie otwarcia masowego granic w latach przypadających na ich studia – czyli koniec lat 80, początek 90). Natomiast u **Obieżyświatów** bardzo ważnym elementem są wyjazdy zagraniczne, najczęściej są to stypendia programu ERASMUS. W przypadku **Obieżyświatów**, zajmujących się pracą eksperymentalną, często właśnie pierwszy kontakt z laboratorium następuje za granicą, co ma kluczowe znaczenie w ich późniejszej pracy. Grupa **Kontynuatorów** prezentuje zróżnicowane trajektorie poprzedzające stypendium – w części upodobię się do **Pionierów**, a w części do **Obieżyświatów** – wpływ na te różnice prawdopodobnie ma uprawiana dziedzina nauki – reprezentanci nauk przyrodniczych bardziej odpowiadają trajektoriom **Obieżyświatów** niż ich koledzy humaniści (niezbyt liczna próba badawcza w zestawieniu ze zróżnicowaniem dziedzin uniemożliwia wyciągnięcie zdecydowanych wniosków dotyczących różnic w trajektoriach).

Zmiany polityczne, a także zmiany dotyczące organizacji studiów wyższych, wyboru przedmiotów, organizacji nauczania z pewnością przyczyniły się do urozmaicenia trajektorii stypendystów. Zmiany polegające na masowym wprowadzeniu zagranicznych programów stypendialnych obejmujących studentów (TEMPUS, ERASMUS) zmodyfikowały także postrzeganie pobytów zagranicznych – dla **Pionierów** był to element wyjątkowy, natomiast dla **Obieżyświatów** jest to pożądany, aczkolwiek już nie elitarny etap w karierze przyszłego badacza. Coraz częściej studenci wyjeżdżają tuż po ukończeniu studiów z Polski do krajów Wspólnej Europy, aby kontynuować studia doktoranckie za granicą.

Wśród licznych powodów takiej sytuacji można przytoczyć: wejście Polski do UE i zrównanie praw polskich studentów z europejskimi, bardzo niskie zarobki doktorantów w Polsce i w wielu przypadkach brak uregulowanego stosunku pracy, małe perspektywy zatrudnienia, reputacja niektórych ośrodków zagranicznych, stosunkowo duża łatwość w znalezieniu możliwości studiowania (nawet poza programami europejskimi) ze względu na dość małą atrakcyjność niektórych dziedzin nauki (fizyka). Trajektorie stypendystów niewątpliwie stają się coraz bardziej zinternacjonalizowane i wydaje się, iż „przecierają szlaki” specjaliści nauk eksperymentalnych.

Badanie umożliwiło wyodrębnienie czynników optymalizujących wykorzystanie stypendium – jednym z ważniejszych jest wybór miejsca. Przede wszystkim czynniki personalne determinują ten wybór. Klasyk przykładem jest wyjazd do ośrodka, z którym współpracuje lub współpracował szef zespołu stypendysty lub inne osoby z macierzystej instytucji. Zdobywane latami wzajemne zaufanie ekip współpracujących zdecydowanie poprawia jakość pracy. Ważnym elementem tej optymalizacji jest w konsekwencji możliwość ograniczenia czasu poświęconego na wdrażanie się do nowego zespołu, nowych technik i nowego otoczenia czy nowej specjalizacji. Jeżeli stypendysta „jedzie do miejsca, o którym dużo słyszał” i „dużo wie”, do miejsca, w którym pracował jego szef lub ktoś z macierzystego zespołu, z rekomendacjami od osób znanych bezpośrednio gospodarzom, nawiązanie relacji następuje bardzo szybko i „wejście” do nowej ekipy jest o wiele łatwiejsze. Wyjazdy w samodzielnie wybrane miejsce (np. po konferencji i spotkaniu z osobami, które reprezentowały zespół docelowy lub przez Internet) pociągają za sobą o wiele większe ryzyko niż wyjazd do „zaprzyjaźnionego” czy też „współpracującego laboratorium”. Wyniki badania wskazują, iż grupa najmłodszych stypendystów **Obieżyświatów** posiada wiedzę i narzędzia zdobyte w trakcie uprzednich pobytów w zagranicznych zespołach badawczych, które umożliwiają im wybór odpowiedniego miejsca stypendium, redukując do minimum ryzyko niepowodzenia. O wyjeździe „myśli” się wiele miesięcy przed otrzymaniem doktoratu; z badań zdecydowanie wynika, iż w porównaniu do **Pionierów**, **Obieżyświaty** przygotowują się do tego wyjazdu o wiele wcześniej.

Kolejnym ważnym czynnikiem optymalizującym wykorzystanie stypendium jest relacja z szefem zagra-

nicznego zespołu, zgodna z modelem sprzężenia karier (Wagner, 2006). Idealna jest sytuacja, gdy stypendysta post-dok pracuje pod kierunkiem szefa, będącego na ostatnim etapie *tenure track*; zdarzają się oczywiście wyjątki efektywnego funkcjonowania sprzężenia karier bez występowania takiej właśnie zależności. Stypendysta potrzebuje opieki szefa, ale szef potrzebuje także stypendysty, ponieważ dzięki pracy zrealizowanej pod jego kierunkiem osiągnie swój cel, na który pracuje latami – chodzi tu o stałą pozycję. Tak więc kariera szefa jest silnie sprzężona z karierą jego pracowników, stąd też wyniki badań realizowanych przez stypendystę są także ważnym elementem kariery szefa. Konsekwencją tego procesu jest wzajemne sprzężenie obu reputacji (szefa i stypendysty). Taka zależność motywuje obie strony do intensywnej współpracy.

Dynamika pracy jest szczególnie wartościową, która determinuje postęp w badaniach. „Być w dobrym momencie w odpowiednim miejscu” – w nauce oznacza to znalezienie się w momencie, kiedy dana specjalność jest na progu jakiegoś ważnego odkrycia i właśnie zespół, w którym się pracuje, posiada środki (ludzkie i techniczne) do dokonania tego ostatniego kroku. W takiej sytuacji pracę cechuje bardzo specyficzna dynamika i wielka intensywność – praca na ogół określana przez outsiderów jako niewolnicza, jest realizowana z wielkim natężeniem: pracuje się od wczesnego rana do późnej nocy, bez przerw sobotnich czy niedzielnych.

Stymulacja do tak wysokiej intensywności pracy ma swoje bezpośrednie źródło – szef dający przykład swoim zaangażowaniem, będący autorytetem („nie ma takiej osoby, która by tyle odkryła w naszej dziedzinie”), czy też doskonały sprzęt i zgrana ekipa, do której się ma zaufanie. Nie tylko poziom prac naukowych szefa stanowi podstawę do współpracy, ważna jest także jego „ludzka strona” – charakter, sposób komunikacji, sposób postępowania z osobami pracującymi pod jego kierunkiem.

Bezcenna okazuje się także stymulacja wywołana znalezieniem się w renomowanym ośrodku naukowym, gdzie można spotkać laureatów nagrody Nobla i swobodnie porozmawiać z najwybitniejszymi osobistościami w wielu dziedzinach. Stymulacją są tu także warunki pracy i życia – otoczenie, które jest skoncentrowane na nauce i pracach badawczych (studenci uczący się do późna w nocy w kawiarniach i bibliotekach), niewątpliwie odgrywa dużą rolę w dynamizacji pracy. Wszyscy oddają się z pasją zgłębianiu tajników wybranej dziedziny i powszechny entuzjazm niejako udziela się osobom przebywającym w tych specyficznych miejscach. Są takie miejsca, w których obecność tych stymulacji jest

nieustanna. To właśnie renomowane ośrodki badawcze funkcjonują w taki sposób.

Badanie wyłoniło pewną rozbieżność, która może występować pomiędzy oczekiwaniami stypendystów, a tym, czego doświadczają po przyjeździe w wybrane miejsce. Nie chodzi tutaj o sprzęt, lecz o realizację ich zamierzeń, które były na ogół dosyć jasno sprecyzowane przed wyjazdem. Bardzo ważnym aspektem jest tutaj fakt „wyjazdu z własnymi pieniędzmi”. Gdy młody badacz jedzie do danego ośrodka w ramach grantów, które zapraszająca osoba otrzymała na badania, wykonuje on zleconą pracę z większą lub mniejszą swobodą; często badacze będący w takiej sytuacji wspominają o „niewolniczej pracy” dla szefa. Sytuacja, w której dany badacz uzyskuje stypendium z niezależnych źródeł, stawia go w bardziej komfortowej pozycji: jedzie on z „własnymi pieniędzmi” do pracy w zespole, w którym będzie mógł realizować także (czasami wyłącznie) swój projekt. Korzyści z takiej współpracy są obopólne – osoba przyjeżdżająca uczy się nowych technik lub/i korzysta ze sprzętu, ale jednocześnie czuje większą swobodę naukową i niezależność. Te ogólnie przyjęte i niepisane zasady funkcjonowania międzynarodowego środowiska naukowego nie zawsze są przestrzegane. Stypendyści czasami muszą „przypomnieć”, na jakich warunkach miała odbywać się ich współpraca.

W większości przypadków doświadczenie stażu zagranicznego wiązało się więc z integracją z nową grupą oraz postrzeganiem własnych możliwości i kompetencji na tle nowego środowiska, dostosowaniem się do nowej organizacji pracy, a także działaniem w kompetentnym, bardzo aktywnym ośrodku. Wielu respondentów nie jest przygotowanych do intensywnej dynamiki pracy, więc oplać intensywny rytm pracy, konkurencyjność i dotąd niespotykane zaangażowanie w pracę dużym stresem. W świetle realizowanych wywiadów, a także dodatkowych obserwacji najmłodszego pokolenia naukowców (zwłaszcza specjalistów *life-science*), można stwierdzić, iż w większości przypadków stopniowa adaptacja do międzynarodowego środowiska pracy przygotowuje ich do właśnie takiego intensywnego życia zawodowego. Dzięki doświadczeniu wczesnej mobilności najmłodszy badacze są dobrze przygotowani do takiego typu pracy, obowiązującego w renomowanych ośrodkach.

Analiza bilansu, dokonywanego przez uczestników badania, w odniesieniu do pobytu stypendialnego, obejmuje konkretne elementy, określane jako „zysk”: umiejętności techniczne, zawodowe, a następnie środowiskowe, bardziej „miękkie” kompetencje nabyte za granicą (w sensie intelektualnym), takie jak „sposób myśle-

nia” czy prowadzenia prac naukowych – wybór kierunku, w którym poprowadzi się badanie. Istotną korzyścią jest przygotowanie do dalszej mobilności.

W ramach programu KOLUMB stypendyści – specjaliści nauk przyrodniczych otrzymują na ogół roczne stypendium, humaniści zazwyczaj przebywają krócej w gościnnej jednostce. W przypadku krótkich pobytów można się zastanawiać, czy stypendyści rzeczywiście mogli pracować w optymalnych warunkach, skoro ten czas upłynął im na adaptacji. Kluczową jednak kwestią jest ich powrót do Polski. Większość badanej grupy po realizacji jednego przedłużonego kontraktu wraca do kraju, choć nie natychmiast po ukończeniu stypendium. Większość stypendystów, a zwłaszcza osoby zajmujące się badaniami eksperymentalnymi, przedłuża stypendium co najmniej o rok, dwa lata.

Decyzja powrotu czy pozostania jest zazwyczaj rezultatem złożonego, długotrwałego procesu, w którym bierze udział wiele determinantów (zawodowych, instytucjonalnych, ekonomicznych, koniunkturalnych i osobistych). Analizując przyczyny powrotów, trzeba uwzględnić możliwości związane z pozostaniem poza krajem. Otóż reprezentanci niektórych dyscyplin bardzo rzadko znajdują jakiegokolwiek możliwości pracy w swoim zawodzie poza Polską – dotyczy to szczególnie humanistów, którzy publikują głównie w języku polskim i poruszają tematykę, która bądź dotyczy Polski, bądź jest w Polsce wysoko rozwinięta. W takich sytuacjach kontynuacja badań jest możliwa jedynie w Polsce. Specjaliści nauk matematyczno-przyrodniczych czy medycyny klinicznej mogą brać pod uwagę kontynuację badań bez uszczerbku dla jakości prac badawczych – szczególnie jeżeli chodzi o pracę na kontrakcie post-dok. Sytuacja się jednak komplikuje, gdy specjalista chce utworzyć własną grupę badawczą. Prawdopodobieństwo stworzenia własnego zespołu w Polsce wydaje się znacznie większe niż za granicą – tę opinię podzielają wszyscy respondenci. Sprawy osobiste i rodzinne odgrywają ważną rolę w tej decyzji, na równi z kwestią posiadania mieszkania.

Powrót do Polski okazuje się zaskakująco trudny (zaskakująco dla uczestników, którzy przecież już funkcjonowali w tych warunkach), przy czym główną barierą w odczuciu stypendystów jest środowisko naukowe. Stosunkowo mało miejsca w wywiadach zostało poświęcone brakom osprzętowania laboratoriów – ta kwestia wydaje się być najmniejszą przeszkodą w decyzji o powrocie do Polski. Powszechna u powracających stypendystów „depresja popowrotowa” wiąże się przede wszystkim z krytycznym oglądem polskiego środowiska naukowego. Środowisko to jest po powrocie postrzega-

ne znacznie krytyczniej niż przed wyjazdem. Po wielu miesiącach intensywnych prac badawczych, wielu sukcesach w prowadzeniu eksperymentów, a także przygotowaniu kilku znaczących publikacji, stypendyści wracają często z nadzieją, że zmiany transformacyjne i zbliżanie się Polski do światowych standardów ułatwią im wdrożenie nabytej wiedzy w Polsce. W miejsce oczekiwanego entuzjazmu najbliższego środowiska naukowego spotykają się z wysokim stopniem obojętności, co w konsekwencji może oznaczać brak środków (finansowych a także ludzkich) na kontynuację badań, co w efekcie prowadzi do poczucia kompletnego zaprzeczenia zdobytej wiedzy.

Najprawdopodobniej przygotowanie powrotu stypendysty poprzez otoczenie opieką jego macierzystego ośrodka mogłoby ograniczyć w znacznym stopniu negatywne sytuacje, których doświadcza powracający naukowiec. Wsparcie powracających stypendystów w trudnym okresie tuż po powrocie, ale także w następnych latach, ułatwiłoby prawdopodobnie ich readaptację do polskich warunków. Wydaje się, iż indywidualna opieka autorytetu w podobnej lub tej samej dziedzinie nad stypendystą (dobór całkowicie dowolny), na zasadzie „starszego mentora naukowego” mogłaby poprawić sytuację tych, dla których powrót do „trudnego środowiska” jest często równoznaczny z końcem naukowego życia i jest „pasmem cierpień i udręki” czy „drogą krzyżową”.

Trajektorii stypendystów z pewnością nie należy postrzegać jako jednolitego fenomenu, złożonego z kolejno występujących po sobie faz: realizacji pobytu rocznego, ewentualnego okresu przedłużenia stypendium, uwieńczonego powrotem do macierzystej placówki. Czasami stypendyści wracają do macierzystego ośrodka, aby po kilku miesiącach czy latach ponownie wyjechać na kolejny *post-doc contract* (co nie oznacza osiedlenia się na stałe za granicą). Kilku respondentów przebywało/przebywa poza Polską przez wiele lat (co również nie oznacza definitywnej decyzji osiedlenia się poza krajem). Stypendyści nierzadko utrzymują kontakty z rodzimą placówką, niektórzy nawet starają się na tyle urealnić plan powrotu do Polski, że jeżeli mieszkają w krajach, w których nie ma możliwości realizacji procesu habilitacyjnego, starają się uzupełnić ten brakujący element w ich karierze w ramach urlopowych przyjazdów do Polski. Wielu z nich rozważyłoby interesującą pod względem naukowym propozycję wiążącą się z powrotem do Polski. Na ogół wypowiedzi stypendystów świadczą o ich dużej elastyczności w tej kwestii.

Wyodrębnione w niniejszym badaniu trzy kategorie stypendystów wyraźnie różnią się postawami wobec

mobilności. **Obieżyświaty** stanowią grupę poświęcającą wiele miejsca w rozmowie „planom wyjazdowym” – wielu podkreśla swoją gotowość do mobilności (oprócz osób skłonionych do „osiedlenia w Polsce” z powodów rodzinnych) i przyznaje, że niekoniecznie wiąże swe dalsze plany z Polską – ich wyjazdy będą z pewnością częstsze, co jest strategią unikania „poczucia przygnębienia”, które według zdecydowanej większości respondentów „dopada człowieka po przyjeździe”.

Jednocześnie optymalny typ mobilności zdecydowanie zależy od fazy kariery. Dla najbardziej zaawansowanych w karierze stypendystów, którzy najczęściej zarządzają już swoim własnym zespołem, mobilność podstawowa – czyli zmiana miejsca pracy na czas dłuższy niż 9 miesięcy – nie byłaby korzystna, ponieważ oznaczałaby budowę nowego zespołu, co wiąże się ze stratą kilku lat i opóźnieniem prac. Dla tej grupy badaczy znacznie odpowiedniejsza jest mobilność ekspercka, czyli intensywna mobilność krótkoterminowa i wspieranie mobilności innych naukowców, na ogół młodszych. Wyniki badania populacji stypendystów programu KOLUMB wskazują, iż optymalnym typem mobilności naukowców jest mobilność ustabilizowana – relacje nawiązane na wczesnym etapie kariery (doktorat, post-dok) umożliwiają dalszą współpracę.

REKOMENDACJE dla Fundacji na rzecz Nauki Polskiej (wersja skrócona)

Kolejność rekomendacji odzwierciedla wagę propozycji.

1. Stworzenie programu wzmacniającego mobilność ekspercką.
2. Powołanie osoby będącej autorytetem w świecie naukowym do pełnienia funkcji opiekuna stypendystów po powrocie ze stypendium.
3. Bardziej wszechstronna ocena kandydata, większa elastyczność w ocenie publikacji, branie pod uwagę sytuacji rodzinnej i warunków materialnych kandydata, a także jego sytuacji zawodowej (np. obciążenie dydaktyczne); odmienne rozpatrywanie kandydatur naukowców - matek.
4. Zwiększenie wagi oceny osoby zapraszającej (ośrodka) w procesie selekcji kandydatów.
5. Wspieranie przygotowania powrotu stypendysty do kraju – np. poprzez sprawdzenie jakości polskiego ośrodka zatrudniającego i jego nastawienia do mobilności.
6. Formalne zainteresowanie Fundacji losami stypendystów, poprzez np. wysłanie zapytania do władz uczelni lub instytutu o plany wykorzystania wiedzy i doświadczenia zdobytego przez stypendystę.
7. Przedłużenie krótkich pobyków stypendialnych.
8. Finansowanie krótkich wizyt kandydatów w ośrodkach goszczących przed rozpoczęciem stypendium – wizyty te pozwoliłyby lepiej przygotować staż.
9. Propozycja programu stypendialnego dla naukowców na późniejszym etapie kariery (zwłaszcza humanistów).
10. Stworzenie profesjonalnego biura konsultingowego dla młodych (i nie tylko) naukowców (stypendystów – nie tylko programu KOLUMB, ale także dla laureatów innych programów).
11. Stworzenie przez FNP bazy danych na podstawie informacji pochodzących od byłych stypendystów (o optymalnych rozwiązaniach i specyfice wyboru miejsca stypendium; dotyczących miejsc pobytu w trakcie stypendium, a także innych ośrodkach zagranicznych, w których stypendyści pracują lub pracowali).

Pierwsza wersja tego raportu została wysłana do respondentów. Niektórzy z nich odpisali – dialog z nimi stanowi ważny aspekt tego badania. Uwagi dotyczyły kilku kwestii.

Po pierwsze, wielu respondentów zwróciło uwagę na polszczyznę w cytowanych wypowiedziach, prosząc o wprowadzenie poprawek. Jest to typowa reakcja osób, których wypowiedzi spontaniczne są cytowane bez korekty językowej. Należy mieć na uwadze, iż socjolog cytuje bez wprowadzania zmian, ponieważ sposób wypowiedzi jest bardzo ważny i właśnie taka forma, zachowująca wszystkie „niedoskonałości”, wpływa istotnie na autentyczność tego raportu. Po takiej odpowiedzi respondenci zgodzili się na pozostawienie ich wypowiedzi bez wprowadzania poprawek. W jednym przypadku autorka cytatu dostarczyła dodatkowych informacji, które w istotny sposób wpłynęły na czytelność wypowiedzi; z powyższego powodu umieściłam te poprawki w tekście. Inny respondent słusznie zauważył błąd, który powstał na etapie transkrypcji – oczywiście natychmiast poprawiłam powstałą przez nieuwagę pomyłkę, weryfikując inne cytowania, aby wykluczyć tego typu błędy. Kolejny respondent dorzucił celną analizę, dotyczącą specyfiki relacji występujących w jego dyscyplinie – została ona włączona do raportu, stanowiąc cenne uzupełnienie. Wielu respondentów zauważyło błędy literowe czy redakcyjne w tekście (była to wersja przed korektą językową); jeden z respondentów zarzucił nadużywanie anglicyzmów i brak poprawności językowej, spowodowane specyfiką użytego w raporcie języka. Będąc wiele lat poza Polską rozumiem zastrzeżenia tej osoby, która od wielu lat przebywa poza krajem. Język używany także w pracach typu naukowego podlega ewolucji; osoby, które są poza danym krajem – nie uczestniczą w tym procesie i często reagują negatywnie na wszelkie zmiany językowe. Zgadzam się, iż wiele jest zapożyczeń z angielskiego, jest to jednak wybór autora raportu mający na celu zachowanie precyzji wyrażenia, którą gwarantuje jedynie użycie zwrotu anglojęzycznego (przykładem może być słowo „bias”; zresztą sam respondent, który o tym wspominał, zauważył, iż użył właśnie tego słowa w języku angielskim, mówiąc o „nadreprezentacji” biologów w niniejszej pracy).

Prawie wszyscy podkreślili szczegółowość i adekwatność raportu, jego wielowątkowość i rzetelność. Nikt nie miał zastrzeżeń co do analiz. List stypendysty, kończący niniejszy raport, jest istotnym uzupełnieniem tej pracy, a także stanowi bardzo interesującą walida-

cję pochodzącą od respondentów. Dla socjologa taka reakcja jest niezwykle cenna – jest to uznanie trudnej pracy i potwierdzenie jej autentyczności. Biorąc pod uwagę fakt, iż moimi respondentami byli naukowcy, takie potwierdzenie mojego badania jest dla mnie tym bardziej cenne.

Dziękuję raz jeszcze wszystkim osobom za zaufanie i czas poświęcony na rozmowę, a następnie na lekturę tej pracy i zredagowanie niezmiernie cennych komentarzy.

Dziękuję wszystkim uczestnikom, których opinie przyczyniły się do powstania tego raportu.

Izabela Wagner

Warszawa, 9 lutego 2009 r.

POST SCRIPTUM – LIST STYPENDYSTY

List otrzymany po wywiadzie – dopełniający, a także podsumowujący rozmowę:

Próbowałem dostać się do Y (nazwisko wybitnego naukowca) jeszcze przed złożeniem aplikacji o stypendium FNP. Nie udało się, a w uprzejmej odpowiedzi dowiedziałem się, że nie ma funduszy. Zapewne jest to część prawdy. Teraz rozglądając się za pracę w Stanach dowiaduję się, jak bardzo ważne jest, gdzie robiony był doktorat. Nawet wypełniając formularz elektroniczny pada pytanie o uniwersytet. Mam głębokie przekonanie, że póki co, nasze – polskie uniwersytety nie dają nam dobrej pozycji w poszukiwaniu pracy. Właśnie dlatego programy typu mobilność są absolutnie niezbędne. Jesteśmy przykładami naukowców, którzy wchodząc bocznym wejściem (z własnymi funduszami prawie każdy cię przyjmie) możemy wybić się w tym światku i budować własną pozycję. Co bardzo ważne i czego na szczęście doświadczam, możemy zyskać również „osobę wspierającą”. Nie miałem pojęcia, jak bardzo, bardzo ważny jest „recommendation letter” pisany przez pryncypała, który jest ważną osobą. A jeśli jeszcze list taki jest pisany bez zwłoki, pisany jest w „amerykańskim” stylu, to wiele drzwi wówczas się otwiera. Wyobraź sobie, że jeden z moich recenzentów (habilitacja), zwrócił się o opinię do Prof. Y. Dostał ją po kilku godzinach i fragmenty wkleił do recenzji. Było miło... Kiedy myślę, co dał mi wyjazd, to poza tym, o czym piszę wyżej: dorobek, pozycję, dał mi też coś, co jest trudno uchwytnie, trudne do zdefiniowania. Mam wrażenie, że dostrzegłem swoje słabości i utwierdziłem się w przekonaniu, że właśnie synteza XX, szukanie nowych materiałów to jest to, w czym jestem dobry i co chcę robić. I jeszcze coś... miałem okazję być na spotkaniu z noblistami w M. Zarówno w czasie wykładów, ale też, a może jeszcze bardziej, w czasie rozmów prywatnych, zauważyłem trochę inny sposób myślenia. Właśnie to mnie urzekło u Y (profesor) w Z (nazwa uniwersytetu) – podczas dyskusji idziesz jakimś tropem, najbardziej logicznym, starasz się wycisnąć, co się da, ale On już jest kilka kroków dalej i gdzieś z boku patrzy na ten sam problem. Nie idzie tą samą ścieżką, a raczej stara się unikać tego, co jest oczywiste i co jest eksplorowane przez większość grup badawczych. Inny mi słowy jest takim front-manem.

Uwierz mi, że nigdy nie spłacę długu, jaki mam w FNP.

Stypendyści programu POWROTY/HOMING – mobilność i kariery

Aneks do Raportu o mobilności stypendystów programu KOLUMB

Dr Izabela Wagner

dla Fundacji na rzecz Nauki Polskiej

Wstęp

Program POWROTY/HOMING jest programem stypendialnym wprowadzonym po raz pierwszy w 2006 roku i do obecnej chwili (2008 rok) stypendystami tego programu jest 47 osób. Niniejszym badaniem, opartym na pogłębionych wywiadach (zob. rozdział metodologiczny głównego raportu), zostało objętych 23 stypendystów – z pierwszej edycji 7, z drugiej i trzeciej po 8 – w tym 10 kobiet i 13 mężczyzn. Tylko jeden respondent reprezentował nauki humanistyczne, co odzwierciedla udział tej dziedziny nauki wśród laureatów programu – zdecydowana większość z nich reprezentuje nauki przyrodnicze.

Ponieważ beneficjenci programu HOMING stanowią grupę jednolitą pod względem wieku, ich doświadczenia są zbieżne z doświadczeniami trzeciej (najmłodszej) grupy stypendystów programu KOLUMB – nazwanej w głównym raporcie Obieżyświatami. W wielu przypadkach respondenci korzystali z innych programów stypendialnych FNP (START czy KOLUMB). Przedstawiając kariery i mobilność stypendystów programu HOMING, ograniczam się jedynie do analizy tych aspektów, które nie zostały przedstawione w głównym raporcie, lub nie zostały w nim dostatecznie rozwinięte.

Metodologia badania jest identyczna z tą, która była zastosowana w badaniu stypendystów programu KOLUMB.

Ścieżki kariery

Cechy karier respondentów są zbieżne z karierami osób z grupy **Obieżyświatów**. Większość respondentów ukończyła „dobre” licea (jeżeli pochodzą oni z większych miast w których była możliwość wyboru). Ponad połowa badanych brała udział w olimpiadach, było wśród nich wielu finalistów. Analogicznie do **Obieżyświatów**, stypendyści programu HOMING w wielu przypadkach ukończyli nowe kierunki studiów (biotechnologia czy też międzywydziałowe kierunki MIS-MAP). Wielu z nich miało pierwszy kontakt z laboratorium badawczym (realizacja skromnego projektu i regularne uczestnictwo w pracach laboratoryjnych poza obowiązkowymi ćwiczeniami) już w pierwszych latach studiowania. Często już wówczas wyjeżdżali na stypendia zagraniczne. Tylko w sporadycznych przypadkach stypendyści nie mieli doświadczenia „wczesnej mobilności” (patrz raport główny).

Należy podkreślić, iż zdecydowana większość respondentów pracuje eksperymentalnie w zespołach badawczych. W związku z tym aneks w dużej mierze porusza problemy tej grupy, które mogą nie dotyczyć (lub dotyczyć w mniejszym stopniu) naukowców pracujących w innych warunkach (nauki humanistyczne, praca indywidualna, teoretyczna itd).

Determinanty mobilności

W rozmowach na temat przyczyn mobilności jeszcze częściej niż w badaniu stypendystów programu KOLUMB powracała sprawa sprzętu. *Wybierając moją kolejną działkę badawczą wiedziałem, że współzależność X z Y (szczegóły dot. tematyka badań) jest stosunkowo prosta więc nie będę potrzebował skomplikowanej aparatury, której tutaj w Polsce nie będę miał; więc nawet jak dostanę dofinansowanie to muszę planować skromnie te badania. Muszą to być rzeczy stosunkowo łatwo wykonalne, żebym dostał to dofinansowanie.*

Jednocześnie powszechnie panujący pogląd, że „polskie placówki badawcze nie mają sprzętu” spotykał się ze zdecydowanym sprzeciwem: *tu jest dużo przesady i szczerze mówiąc widzę tu nawet pewną sprężotomanię – szczególnie administrację pewnych uczelni czy... mówiąc krótko – ludziom łatwiej jest wywalić bardzo dużo pieniędzy na jakiś sprzęt, którego nie mają inni, niż wydać mniejszą ilość pieniędzy na pewną ilość drobnego sprzętu, który byłby o wiele bardziej użyteczny w realizacji prac i o wiele bardziej przekładałby się na publikacje, niż jakiś jeden wielki aparat którego nikt nie potrafi obsługiwać. Rozmawiałem z kimś, kto zama-*

wiał jakieś super skomplikowane urządzenie, nie wiem za jakie super granty – coś czego jeszcze w Polsce nie ma i kosztuje niesamowicie dużo – problem tylko jest taki, że będą musieli kogoś postać na post-doc'a, bo u nas w Polsce nikt nie umie tego obsługiwać. Więc jak to ma się przekładać na produktywność? U nas w instytucie jest jeden XYZ – do którego jest trudno się dostać, a powinno ich tu być pięć, bo jest to podstawowe urządzenie; a jest niestety tak, że wszystkie prace są hamowane przez to, że jest trudnodostępne, a nie daj boże, jak się popsuje. Natomiast inny respondent podkreślił: warunki tam gdzie byłem (USA) były o wiele gorsze niż te które tutaj mam u siebie (w Polsce).

Podobnie jak w wypowiedziach zamieszczonych w głównym raporcie – brak sprzętu badawczego był rzadko wymienianym powodem mobilności. Niemniej jednak ci specjaliści, którzy nie posiadają odpowiedniego sprzętu w Polsce i z tego powodu muszą regularnie wyjeżdżać do innych krajów, postrzegają reprezentantów innych specjalności jako tych, którzy „nie muszą wyjeżdżać” a nawet „nie wyjeżdżają”. I tak np. przedstawiciel jednej ze specjalności fizyki eksperymentalnej stwierdza, iż *fizycy ciała stałego czy też fizycy teoretyczni w ogóle nie wyjeżdżają*. Dla tych osób, dla których postęp badań jest uwarunkowany jedynie pracami realizowanymi poza Polską, czynnik sprzętu jest jedynym determinantem mobilności. Udział teoretyków wśród stypendystów FNP przeczy temu przekonaniu.

Badanie wskazuje iż powody mobilności są różnorodne. Ich celem jest nie tylko korzystanie ze sprzętu, ale także, a może nawet przede wszystkim, zdobycie wiedzy i doświadczenia pracy w międzynarodowym zespole, przyswojenia sobie międzynarodowych standardów, a także uzyskanie różnorodnych zasobów umożliwiających międzynarodową karierę naukową. Zasoby takie określa się mianem kapitału społecznego (Bourdieu, 1986³⁷), do którego należą m. in.: relacje z innymi specjalistami, kontakt z czołowymi ośrodkami w danej specjalności, czy też łatwiejszy dostęp do kanałów publikacyjnych. Stypendyści zyskują także dostęp pośredni do kapitału społecznego i symbolicznego³⁸ instytucji goszczącej, a także dostęp do kapitału symbolicznego związanego z pozycją osoby zapraszającej

37 Definicja kapitału społecznego wg Bourdieu: 'the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance or recognition' (Bourdieu 1986, p. 248).

38 Kapitał symboliczny jest zawsze definiowany poprzez system wartości (kulturowo zdeterminowany) w którym występuje; są to wszelkie oznaki prestiżu czy uznania. (Bourdieu, 1979).

czy też innych współpracowników (zob. efekt sprzężenia karier w głównym raporcie).

Ograniczenia czasowe pobyków naukowych

Rozumienie mobilności jako wyjazdów na minimum 9 miesięcy zdecydowanie nie sprawdza się w przypadku naukowca-dydaktyka, który ma zajęcia kilka razy w tygodniu.

Po doktoracie w ciągu pół roku nie miałam zajęć dydaktycznych więc wyjeżdżałam co miesiąc i to tak, że 3 tygodnie byłam za granicą i na tydzień wracałam, czyli że prawie ciągle mnie nie było tutaj (...). I to tak wygląda – z punktu widzenia 9 miesięcy to nigdzie nie wyjeżdżałam, a tak właściwie to wyjeżdżałam ciągle. (...) Od dłuższego czasu to wyjeżdżam już tylko na dwu – trzytygodniowe wyjazdy (...) Wyjeżdżałam wielokrotnie do Szwecji – wyjazd optymalny to były trzy tygodnie; [wyjazdy dłuższe realizowane były przed okresem pracy dydaktycznej a następnie głównie w czasie wolnym od wykładów] (...) byłam na takich wyjazdach w wielu krajach: była Francja, Niemcy, Genewa – CERN, potem Belgia, Włochy, Szwecja no i kilka razy byłam w Stanach. To jest tak, że to nie były jednokrotne wyjazdy, to było tak, że nie jestem nawet w stanie powiedzieć, ile razy jeździłam. W Szwecji to może w sumie byłam chyba 5, czy 6 razy, w Belgii to było porównywalnie, we Francji to chyba tylko dwa razy, ale za to do Genewy to jeździliśmy zawsze w okresie wakacji; właściwie było to kilka razy do roku, regularne wyjazdy.

Nastawienie do mobilności – kolejne wyjazdy

Z wyjątkiem jednego respondenta, który stwierdził że właśnie zaczyna zapuszczać korzenie i nie myśli o żadnym wyjeździe, wszyscy stypendyści – podobnie jak przedstawiciele grupy **Obieżyświatów** – w sposób zdecydowany wyrażali gotowość do wyjazdu (w mniej lub bardziej sprecyzowane miejsce): na okres krótki w najbliższym czasie (kilka lat) i dłuższy (rok na ogół) w perspektywie około pięciu lat. Najczęściej plany te dotyczą kontynuacji poprzednich wyjazdów. Przewidują wyjazdy niekoniecznie w to samo miejsce, ale prawie zawsze w celu utrzymania współpracy ze znanymi już sobie i „wypróbowanymi” naukowcami: *na razie nie planujemy dłuższego wyjazdu, ale kontakt mam (z laboratorium, w którym był na post-doku) dzięki stypendium HOMING, w zeszłym roku byłam dwa razy, w poprzed-*

nim raz a w tym roku też planuję dwa razy – od dwóch do trzech tygodni.

Większość respondentów programu HOMING mówiła o konkretnych propozycjach dłuższych wyjazdów, które na razie nie mogą być zrealizowane. Powody pozostania (jeszcze na rok lub kilka lat) w Polsce są rozmaite: zmiany w rodzinie (np. dzieci); kariera współmałżonka, która zmusza do pozostania w kraju; praca dydaktyczna – zobowiązania wobec uczelni, a także, co jest warte podkreślenia – zobowiązanie wobec Fundacji: *Właśnie otrzymałam przedłużenie Homingu, więc nie mogę teraz wyjechać bo przecież dostałam to stypendium aby zostać tutaj i byłoby nie w porządku gdybym po prostu sobie teraz wyjechała.* Powyższy fragment wskazuje na pewną skuteczność programu.

W gotowości do kolejnych wyjazdów dużą rolę odgrywa uprzednie doświadczenie, a jednym z jego ważnych elementów jest „poczucie obcości w danym kraju”. Respondenci poświęcają sporo miejsca tej kwestii, podkreślając unikatowy charakter pobyków w Stanach Zjednoczonych: *Za jakiś czas, gdy już tutaj na uczelni trochę popracuję i popchnę do przodu te projekty to mam zamiar wyjechać ponownie – znowu Stany, bo tam człowiek nie czuje się cudzoziemcem.*

Przemieszczenie się całej rodziny (z dziećmi), zwłaszcza poza kontynent europejski jest bardzo trudne logistycznie. Bezcenną pomocą są informacje i wsparcie ze strony osób, które same doświadczyły takiej przeprowadzki i wiedzą, w jaki sposób sprawnie zorganizować życie rodzinne w nowym miejscu.

W przypadku rodzin z dziećmi w wieku szkolnym miasto uniwersyteckie (przypadek najczęściej spotykany w Stanach Zjednoczonych) wydaje się korzystne dla ich edukacji (“dobre” szkoły, zajęcia sportowe, artystyczne czy też ciekawa okolica). Brane są też pod uwagę wiek dziecka i jego zaawansowanie szkolne – wyjazd jest postrzegany jako korzystny, gdy dziecko jest na tyle duże, by mogło zdobyć płynność we władaniu językiem (oceniany przez rodziców na około 5 lat), ale nie w wieku kiedy dzieci w Polsce podlegają egzaminom (klasa 6 szkoły podstawowej czy 3 gimnazjum).³⁹ Biorąc pod uwagę wszystkie te elementy decyzji, wyjazd na roczny pobyt w przypadku rodzin z dziećmi staje się skomplikowanym przedsięwzięciem strategicznym.

³⁹ Liczni specjaliści w dziedzinie mobilności rodzin podkreślają, iż zmiana otoczenia może być korzystna, jak i niekorzystna (powoduje negatywną destabilizację) w zależności nie tylko od temperamentu dzieci, ale przede wszystkim ze względu na cyklę nauczania, jak i problemy związane z dorastaniem.

Podobne wyzwania dotyczą także karier zawodowych partnerów naukowców. W głównym raporcie poświęcono wiele miejsca analizie sytuacji kobiet-małżonek naukowców udających się na post-doc, natomiast w trakcie badania stypendystów programu HOMING wyróżnił się bardzo ciekawy aspekt karier kobiet-naukowców dotyczący sytuacji ich partnerów życiowych.

Małżonek jako osoba towarzysząca – „Świat do góry nogami”

Ponieważ grupa stypendystów programu HOMING jest prawie parytetowa pod względem płci, w wielu przypadkach to kobieta-naukowiec wyjeżdża na stypendium zagraniczne. Wiele z tych kobiet (w wieku około 30 lat) żyje w trwałych związkach, nierzadko posiadając już dzieci. Pośród moich respondentek można wyróżnić trzy kategorie badaczek – a) samotne (przypadki należące do rzadkości), b) posiadające partnera nie będącego naukowcem, c) posiadające partnera naukowca (kategoria najczęściej spotykaną pośród respondentek badania). Jeżeli partner jest naukowcem, często wyjeżdża także na stypendium naukowe, mniej lub bardziej prestiżowe. Jeżeli natomiast partner kobiety nie jest naukowcem, jedzie on jako osoba towarzysząca, co postrzegane jest jako „nietypowe rozwiązanie”. Temu problemowi respondentki poświęciły wiele miejsca w rozmowach. *No i to jest znowu problem kobiety w nauce. Moja koleżanka jedzie na post-doca i będzie tam zarabiać, a jej chłopak nie chce tam jechać jako jej utrzymanek.*

Wyjazd „męża za żoną” jest tematem rozlicznych rozmów z rodziną i znajomymi osób znajdujących się w takiej sytuacji: *No ja po tych moich kilku miesiącach pobytu [uprzednie kilkumiesięczne stypendium] już wiedziałam że pobyt bez mojego męża nie ma sensu, ale pomimo wszystko to też ciężko, że mąż jedzie za żonę czy za partnerką i przez pewien czas jest od niej zależny. To nawet jeżeli on jest w stanie się uporać z tym, to środowisko będzie mu o tym ciągle przypominać.*

Presja społeczna związana z modelem rodziny (nawet nie posiadającej dzieci – tak jak to było w przypadku powyższej respondentki), w którym kariera kobiety jest podporządkowana karierze jej partnera wydaje się utrudniać dłuższe pobyty zagraniczne kobiet naukowców. W przypadku cytowanej respondentki, mąż miał przed wyjazdem trudną sytuację zawodową, co wiązało się z niekorzystną koniunkturą panującą w jego bran-

ży. Można więc powiedzieć iż wyjazdem swym niewiele ryzykował zawodowo. Zupełnie odmienna była sytuacja innej respondentki – jej mąż, cieszący się wysoką pozycją zawodową w zawodzie postrzeganym w Polsce jako niezwykle prestiżowy zdecydował się na roczny urlop bezpłatny i na wyjazd, który stanowił ryzyko (utrata pracy w tej firmie czy też zajmowanej pozycji), a zarazem w żaden sposób nie mógł polepszyć jego sytuacji zawodowej.

W naszym społeczeństwie powszechnie spotykane jest poświęcanie karier kobiet na rzecz karier ich partnerów. Odwrotna sytuacja spotyka się ze zdziwieniem, niedowierzaniem, a nawet dezaprobatą, czy wręcz oburzeniem: „Jak to jest możliwe że najważniejsza w tym momencie jest kariera pana żony?” Nawet gdy partnerzy kobiet realizujących swą karierę zawodową w nauce w pełni popierają ich decyzje o wyjeździe, reakcje otoczenia powodują iż mężczyznom tym bycie „przy żonie” ciąży. Nawet kiedy wykonują oni pewne prace, np. opiekując się dzieckiem (co tak często czynią przecież kobiety – partnerki naukowców na post-docach), sytuacja ta jest dla nich trudna i postrzegana jako poświęcenie. Tak też jest odbierana przez ich partnerki. Mówią one o „wyjątkowym poświęceniu ich męża”, szczegółowo i spontanicznie opowiadając w wywiadzie o tej niezwyklej sytuacji i podkreślając, że nie mogły dłużej narażać ich partnera na tak przykre doświadczenie i komentarze otoczenia. Musiały podjąć decyzję o powrocie do kraju, ciesząc się, że i tak udało im się na „trochę” wyjechać. W rozwinięciu rozmowy okazuje się, że dłuższy pobyt zaowocowałby najprawdopodobniej lepszymi efektami w prowadzonych badaniach i większą liczbą publikacji. Respondenci-mężczyźni, choć podkreślają, iż kariery ich partnerek są dla nich ważne i choć doceniają fakt poświęcenia przez nie kilku lat swojego rozwoju zawodowego dla kariery naukowej mężów, nie czują się winni z tego powodu, ani też nie postrzegają tej sytuacji jako „wyjątkowej”. Wskazuje to na silny społeczny stereotyp, iż poświęcenie pracy zawodowej żony na rzecz męża jest czymś „oczywistym”, „naturalnym”, natomiast odwrotna sytuacja jest „dziwna”, „niepokojąca”. Prawie zawsze wywołuje to pewne poczucie winy u kobiet, których kariera jest przyczyną takich „nietypowych zachowań”.

Decyzje o powrocie

Podobnie jak w przypadku stypendystów programu KOLUMB, decyzja o powrocie – formułowana często przed wyjazdem na stypendium – podlegała na ogół ponownemu rozważeniu w trakcie pobytu stypendial-

nego. Jedynie dwie osoby zadeklarowały, iż nigdy nie brały możliwości pozostania za granicą pod uwagę, przytaczając dwa argumenty. Pierwszym jest ogólna zmiana sytuacji społeczno-politycznej (akcesja Polski do Unii Europejskiej) kontekst polityczny, (powstanie UE): *... jaka emigracja? Jeszcze 10 lat temu jak nie było żadnych szans, jak było dziadostwo, mizéria i bez perspektyw to tak, ale teraz? Raz, że są te programy i jest ten FNP, wtedy jeszcze nie było mowy o FNP – to były może jego początki – w każdym razie o Unii to nie – nie wiadomo było kiedy i wszystko razem, no wtedy to bym wrócił do swojego poprzedniego instytutu, a tak akuratnie trafiłem tutaj i wszystko się świetnie układa.*

Drugim argumentem jest możliwość „bycia u siebie”. Praca w Polsce daje, według respondentów, wyjątkową, uprzywilejowaną pozycję, jakiej w żadnym innym państwie na świecie polski naukowiec nie uzyska. Zwłaszcza jest to ważne, kiedy młody naukowiec przystępuje do budowania własnej grupy badawczej. Jeden z respondentów szczegółowo analizuje tę sytuację: *Budowa swojej grupy i relacje interpersonalne z grupą, a więc i umiejętności językowe, to jest bardzo poważny kawał roboty; również aplikowanie o granty czy nawiązywanie współpracy to te kwestie interpersonalne zaczynają mieć skokowo większe znaczenie niż wszystkie inne etapy edukacyjne do tego momentu. I bilans zysków i strat – może dlatego, że ja nie znam żadnego innego języka na takim poziomie jak polskiego, ale nie wiem czy bycie obcokrajowcem nie powoduje czegoś takiego, że nie wszystko będę między wierszami zawsze łapał; bo to już po 20 latach mieszkania za granicą można sobie do tego poziomu dojść i poznać szczegóły, ale tak od razu... Jak bilans zysków i strat porównuję, to wydaje mi się, że teraz, tutaj na UY w tej konfiguracji osobowej mam większe szanse rozwoju niż bym cudem dostał możliwość działania w innym kraju. Bo przegryzienie się przez tamten system byłoby niemożliwe. Kto by mi coś podpowiedział, kto by miał w tym jakiś interes? No więc to jest – jak to wszystko się wyważy, to w Polsce są nakłady na badania dużo mniejsze, a o pensjach to nie wspomnę, ale przez to, że się ciągle przy tych najlepszych pracuje, to się widzi do czego ma się dążyć. A oprócz tego jest zysk typu wsparcie decyzyjne – bo ja – co ja mogę? Nie mam co się wygłupiać z rozmowami które by wymagały pięcio czy sześć cyfrowych nakładów inwestycyjnych prawda? Więc takie wsparcie jest nie do{zastąpienia} I to każdy powie i Niemiec w Niemczech, i Francuz we Francji – że bez takiego wsparcia profesora, który będzie promować, to właściwie jest to nie do przeskoczenia.*

Ułatwienia komunikacyjne, nawiązywanie i utrzymywanie relacji wewnątrz zespołu, kierowanie zespołem, utrzymywanie relacji zewnętrznych, czyli tzw. miękkie kompetencje umożliwiające pracę z ludźmi mają bardzo duży wpływ na rozwój kariery. Do tego dochodzi poczucie „bycia u siebie”, opieka przełożonych (zbudowana na wieloletniej relacji typu „sprzężenie karier” przedstawionej w głównym raporcie i dużym zaufaniu), znajomość rodzimych procedur, instytucji, języka urzędowego potrzebnego w pisaniu grantów. Jeżeli dodać do tego możliwość pracy w najlepszym w danej dziedzinie ośrodku w Polsce, w ścisłym kontakcie z czołową światową nauką, mamy do czynienia z bardzo korzystną sytuacją, w której nie traci się czasu na budowanie zaufania i zdobywanie koniecznych umiejętności w innym języku, innej kulturze czy też innym środowisku.

Stąd też dla osób mających w planie szybkie kierowanie własnym zespołem i niezależność, praca w Polsce jest często o wiele korzystniejsza niż starania o podobną pozycję za granicą, gdzie jak podkreślają respondenci „nigdy nie będzie się u siebie”. Wyjątek stanowią tu Stany Zjednoczone.

Interesujące były opowieści respondentów dotyczące reakcji osób z otoczenia na „powrót do kraju”: *Śmieszne były reakcje niektórych ludzi, którzy na wiadomość o tym że właśnie przyjechaliśmy po trzech latach mówili ‘no coś im się tam chyba nie udało i musieli wracać’*

Analiza powodów powrotu pozostaje niewyczerpana. Ze względu na specyfikę badanej grupy (HOMING jest stypendium powrotnym), zebrane wypowiedzi pochodzą od osób które wróciły – brak więc opinii tych, którzy zdecydowali się na karierę poza Polską (można je znaleźć w głównym raporcie). Warto również zwrócić uwagę na alternatywy dokonanego wyboru. Kilku respondentów miało konkretne możliwości pozostania w miejscach realizacji ich kontraktu post-doc, ale tylko jedna osoba otrzymała propozycję stałej posady. Co istotne, powrót tej osoby do Polski nie oznaczał zerwania kontaktów z Francją czy też izolacji od świata międzynarodowego. Pracując w najlepszym ośrodku w Polsce w tej dziedzinie, respondent realizuje projekty międzynarodowe, jest aktywny i często wyjeżdża za granicę.

Powroty „na stare miejsce”

Powrót do Polski w zdecydowanej większości przypadków oznacza powrót do instytucji, w której naukowiec realizował swą karierę przed wyjazdem. Można byłoby oczekiwać iż powrót w „stare” miejsce jest optymalnym rozwiązaniem ze względu na fakt, iż nie traci się czasu na budowanie relacji zaufania (kluczowych dla zespołowej pracy naukowej) i można już w pierwszych dniach po powrocie (znając miejsce, sprzęt i ludzi) realizować prace badawcze (prowadzić eksperymenty). Niestety nie we wszystkich przypadkach powrót w to samo miejsce okazuje się być optymalnym rozwiązaniem. Zmiana pozycji osoby powracającej – z doktoranta na doświadczonego (po post-docu) badacza – może być trudna do zaakceptowania przez otoczenie, co stwarza zagrożenie dla jej niezależności naukowej i realizacji własnych projektów.

Jak zaznaczył jeden z respondentów, metodą ostrego stawiania sprawy udało mu się stopniowo uzyskać pewną niezależność. Nie zawsze jednak szef modyfikuje relacje z dawnym doktorantem. W takiej sytuacji zmiana instytucji po powrocie wydaje się korzystnym rozwiązaniem, rzadko jednak jest brana pod uwagę.

Wsparcie dla mobilności wewnątrz kraju może pomóc w wyzwoleniu karier naukowców z „zobowiązań” wobec macierzystych instytucji. Jeden z respondentów stwierdził iż *brak mobilności i wymiany kadr jest rakiem, który toczy naukę polską, bo powoduje zastój i wielkie samozadowolenie ‘jacy to my jesteśmy dobrzy’ i to się w tym sosiku kręci*. Mobilność może być i często jest środkiem uzdrawiającym „zasiedziałe środowisko naukowe”.

Warto podkreślić, że nie jest to problem jedynie polski. W ewaluacji efektywności francuskiego szkolnictwa wyższego i nauki, jednym z głównych przedmiotów krytyki okazało się właśnie „przywiązanie instytucjonalne”, które piętnowano jako czynnik ograniczający wolną konkurencję, faworyzujący funkcjonowanie oparte na sieciach wzajemnych interesów (nie naukowych lecz społecznych), wzmacniających hierarchię feudalną i nepotyzm. Problemy te nie są specyficzne dla Francji; w Polsce należą one do wskazywanych jako najpoważniejszy problem niejednokrotnie paraliżujący działalność środowisk naukowych. Nie chodzi więc tutaj o mobilność na siłę, ale o osłabianie zastałych, hamujących naukę „układów”. Nowo powstające w Polsce instytucje badawcze mogą być interesującą alternatywą dla powracających naukowców którzy obawiają się, iż w macierzystych placówkach zmiana ich statusu będzie źródłem licznych i długotrwałych konfliktów.

Depresja po powrocie

Stypendyści programu HOMING powracający do kraju przeżywają trudności identyczne z tymi, które były przedstawione w głównym raporcie. Także używają słowa „depresja” na określenie tego popowrotnego okresu. *Jak wróciliśmy ze Stanów to tak myślałem sobie że po pół roku wszystko się ułoży – po pół roku oczywiście nic się nie ułożyło i popadłem w taką depresję, że dopiero moja żona mi powiedziała, że na zajęciach które miała w Stanach mówiono o zmianach kraju i okresie adaptacji, i o takim samym zjawisku kiedy skądś się wraca. A myśmy w trakcie trzech lat już zdążyli się tam przyzwyczaić*. W większości relacji pierwszy rok jest opisywany jako najtrudniejszy: *Pierwszy rok po powrocie to było składanie papierów i denerwowanie się (...). Było wtedy bardzo ciężko, bo byliśmy już w trójkę a moja pensja była bardzo słaba – w tym instytucie niewiele ponad 1400 zł na miesiąc (...) a w drugim roku dostałem już z Fundacji (FNP) pieniądze, a potem dostałem jeszcze pieniądze z Ministerstwa*.

Lżej jest tym, którym udało się otrzymać stypendium HOMING w krótkim czasie po przyjeździe, ponieważ środki zapewniające kontynuację badań i aktywną współpracę skracają ten przejściowy okres, a nawet powodują, iż nie jest on taki dotkliwy. Kilku korespondentów stwierdziło nawet, że *Homing zapewnia miękkie lądowanie*. Jeden z rozmówców przez kilka miesięcy pozostawał bez pensji, którą jako pracownik uniwersytetu, powinien był otrzymać – z powodu opieszałości pracowników administracji, pieniądze nie wpływały na jego konto: *Homing uratował mnie przed beznadziejną sytuacją – gdyby nie Fundacja to przyszłoby mi brać w jedną rękę blaszany garnek, w drugą łyżkę i dzwonić prosząc o zupę*. Tak więc stypendium HOMING może być nie tylko wsparciem w trudnych miesiącach powrotnych, ale w wyjątkowych sytuacjach może stanowić jedyne źródło utrzymania.

Ale to nie tylko finanse powodują iż okres po powrocie jest trudny. Podobnie jak w badaniu dotyczącym stypendystów programu KOLUMB, w wywiadach pojawia się kwestia specyficznej dynamiki pracy, którą trudno utrzymać po powrocie:

Tak, był taki okres depresyjny. Brakowało mi tutaj w Polsce takiego pewnego rytmu... nie było tutaj tej takiej muzyki... ja musiałem... trzeba ją poszukać w sobie samym. Nie chcę powiedzieć, że jestem otoczony jakimiś złymi kolegami – oni są znakomici, natomiast jakoś rytm tej pracy jest zupełnie inny (...)

Odmienna dynamika pracy będąca w dużej mierze konsekwencją organizacji pracy grupowej oraz zaan-

gażowania w badania ma kluczowe znaczenie także dla wydajności (zjawisko znane w socjologii pracy od czasów słynnych badań Eltona Mayo i Lloyd'a Warnera w Hawthorne przeprowadzonych w latach 1931/32).

Kwestia mieszkaniowa – polska specyfika

W głównym raporcie poruszona została kwestia sytuacji materialnej i mieszkaniowej młodych naukowców polskich. Badanie stypendystów programu HOMING potwierdziło kluczową rolę „własnego kąta” w planowaniu życia zawodowego badacza. Zdecydowana większość osób powracających do Polski posiada własne mieszkanie (już spłacone lub w trakcie spłacania kredytu). Dla tych, którzy nie mieszkają „u siebie”, pozostanie w Polsce jest całkowicie uzależnione od szybkiego nabycia własnego, nawet skromnego mieszkania. Wszelkie decyzje życiowe determinujące kariery zawodowe są w przypadku polskich naukowców uzależnione właśnie od tego czynnika. Łącznie z planowaniem rodzicielstwa (zwłaszcza jeżeli naukowcem jest kobieta): *Jak wyjechaliśmy na post-doc to nie myśleliśmy wtedy o dzieciach, bo naszym pierwszym celem było zaoszczędzenie pieniędzy na kupno naszego własnego kąca.*

Praca w nauce a macierzyństwo

Prawdopodobnie specyfika programu HOMING (okres po „post-docu”, duża liczba kobiet-laureatek, konieczność rozliczania się z działalnością – raporty i publikacje) wpłynęły na tak obszerne poruszanie w wywiadach kwestii macierzyństwa kobiet pracujących naukowo. W dodatku respondentki w dużej mierze pracują w laboratoriach, co pociąga za sobą w przypadku ciąży konsekwencje o wiele poważniejsze niż u ich koleżanek – humanistek. Działalność badaczek laboratoryjnych jest uzależniona od zespołu i odwrotnie: działalność zespołu jest uzależniona od nich. Dla pewnych osób ciąża oznacza kompletne zaprzestanie prac eksperymentalnych (czynniki szkodliwe dla zdrowia – sytuacja regulowane przepisami) na ponad rok. Do takiej przerwy zespół realizujący badania i wywiązujący się ze zobowiązań grantowych musi być przygotowany, zwłaszcza w Polsce, gdzie nie ma możliwości uzyskania substytutowych środków na zatrudnienie „zastępstwa”. Istotna jest tu także specyfika badań podstawowych (badania oryginalne charakteryzujące się wysokim stopniem niezależności, specyfikacji i indywidualizacji pracownika), która uniemożliwia kontynuację badań przez inne osoby. Jedną ze strategii radzenia sobie z tym pro-

blemem jest opóźnianie macierzyństwa: *Myśmy bardzo długo czekali na to żeby mieć dzieci. Bo gdybyśmy się na przykład zdecydowali na początku moich studiów doktoranckich, to wtedy już miałabym znacznie większe kłopoty właśnie z tym żeby mieć więcej czasu i lepsze publikacje w trakcie doktoratu, lepszego post-doca i prawdopodobnie wpłynęłoby to negatywnie na kwestię mojego zatrudnienia. I to w tym momencie przekreśliłoby jakiegokolwiek szanse mojego funkcjonowania tutaj w Polsce. I to byłoby kłopotliwe.* Osoba ta, podobnie jak kilka innych beneficjentek programu, urodziła dziecko właśnie w trakcie stypendium. Była i jest w bardzo trudnej sytuacji, ponieważ przerwa w pracy wpłynęła na ilość i jakość otrzymanych wyników, co w efekcie, w pewnym przesunięciu czasowym, wpłynęło na spadek liczby publikacji. Problem ten pojawia się nie tyle w trakcie urlopu macierzyńskiego, kiedy opublikowane zostają rezultaty z badań prowadzonych rok (czy nawet więcej) przedtem. Przerwa w publikacjach staje się widoczna po powrocie badaczki do pracy: *Teraz się bardzo obawiam, bo już nie będę mogła ‘jechać’ na moim okresie post-doca i publikacjach, które były konsekwencją tych prac. No a teraz będzie to widoczne, że przestałam pracować.*

Rozliczanie grantów, również stypendium HOMING, oparte jest głównie na efektach publikacyjnych. Pomimo iż Fundacja wykazuje zrozumienie dla tego typu sytuacji, badaczki czują się „winne”, wskazując na „niezręczność” ich sytuacji. Wiedzą, iż nie wywiązały się ze swoich zobowiązań, iż nastąpiło przesunięcie w czasie w realizacji projektów badawczych, czują się „nie w porządku” wobec Fundacji. Planują jak najszybszy powrót do pracy i do intensywnych badań, w celu „nadrobienia” czasu i przedstawienia na kolejnym spotkaniu ewaluacyjnym brakujących rezultatów.

Na marginesie należy tutaj dodać, iż przerwy w publikacjach mogą wiązać się nie tylko z urlopem macierzyńskim – dla wszystkich naukowców kwestia ta stanowi kluczowy problem. Mogą one wynikać z wielu czynników, z których najradszym jest „lenistwo” czy też „nieprzydatność badacza” do pracy. Często przyczyną są organizacyjne: *Jak tam przyjechałem to zastałem pusty lab i wszystkie gołe stoły, no i dwa lata przygotowywałem wszystko aby można było robić eksperymenty. Jak wyjeżdżałem wszystko sprawnie funkcjonowało, ale ja podczas tych lat nie zdążyłem naprodukować takich wyników które można byłoby opublikować. No oczywiście dorobek był jakiś, ale nie było to porażające, natomiast to co starałem się powiedzieć Fundacji to to, że budowałem wszystko od zera i chciałbym w Polsce zrobić podobnie i kontynuować moje badania.*

Należy tutaj zaznaczyć, iż Fundacja przyjęła tę argumentację.

Nie ulega wątpliwości, że pogodzenie kariery naukowej z długim i bardzo angażującym macierzyństwem jest szczególnie trudnym wyzwaniem. Prawdopodobnie także presja społeczna obligująca młode matki do poświęcania jak największej ilości czasu swym dzieciom, a także brak wzorców matek z powodzeniem realizujących kariery naukowe sprawiają, iż badaczki, które decydują się na macierzyństwo znajdują się w bardzo trudnej i zawodowej, i prywatnej sytuacji. Kobiety poświęcające wiele czasu pracy zawodowej są często postrzegane jako „niedobre matki”. Im większe jest zaangażowanie kobiety w karierę naukową, tym trudniej zdecydować się jej na przerwę w pracy (czy też spowolnienie prac) z powodów rodzinnych. Nie jest to jedynie polska specyfika, ale sytuacja finansowa naukowców w naszym kraju z pewnością pogarszają tę i tak skomplikowaną sytuację.

Ułatwić tę trudną sytuację może stworzenie odpowiednich uniwersyteckich czy instytutowych (międzyinstytutowych) instytucji opiekuńczych (np. żłobków) które przejęłyby opiekę nad dziećmi zatrudnionych tam naukowców. Takie przedsięwzięcia były zrealizowane w niektórych instytutach Maxa Plancka w Niemczech, jest jednak jeszcze zbyt wcześnie na bilans ich działalności. Trudniejsza do realizacji jest z pewnością zmiana powszechnego postrzegania matek intensywnie pracujących.

Na podstawie kilkunastu przypadków napotkanych w trakcie moich badań (nie tylko prowadzonych dla FNP) wynika, iż mniejszy wpływ na karierę matki mają dzieci urodzone w trakcie pierwszych lat studiów. W takim przypadku najczęściej kobieta ma tylko jedno dziecko, bardzo rzadko dwoje, a zarazem jest wspierana finansowo (i organizacyjnie) przez rodziców, co umożliwia ukończenie studiów i dalszą karierę naukową.

DALSZY PRZEBIEG KARIERY

Habilitacja = Niezależność?

W porównaniu z badaniem dotyczącym stypendystów programu KOLUMB, kwestia habilitacji zajmowała mniej czasu w wywiadach. Dla niewielu osób habilitacja jest kluczem do niezależności, a to właśnie niezależność okazuje się być największym warunkiem sukcesu w nauce: *Sam problem właściwie nie jest w habilitacji. Nie podszedłem do tego ponieważ zasady wydają mi się bardzo niejasne. Nie wiadomo, czy mój dorobek wystarczy, czy nie. Mam bardzo wysoko opublikowane publikacje, ale jest ich niewiele, jedna osoba mówi że to wystarczy, inna, że trzeba dorobić inne publikacje, żeby było więcej. A dla mnie właściwy problem to jest niezależność – od kiedy jest się niezależnym pracownikiem. O tym się moim zdaniem za mało mówi bo ludzie mają fiksję na punkcie habilitacji. A moim zdaniem tutaj chodzi przede wszystkim o niezależność i o to, czy ta niezależność jest rzeczywista. Czy rzeczywista jest niezależność bez pieniędzy?*

Duże granty (setki tysięcy złotych i więcej) są trudno dostępne dla młodych naukowców powracających z post-doca. Tymczasem są oni ekspertami w nowych specjalizacjach, mają świeże doświadczenie pracy w najlepszych ośrodkach na świecie i posiadają wyjątkowy zasób wiedzy (wyjątkowy ze względu na jej poziom a także specyfikę). Jeżeli będą skazani na realizację projektów mających niewiele wspólnego z ich świeżo nabytą wiedzą, praca, którą wykonali w ostatnich latach zostanie zaprzepaszczona. Stąd też tak wiele uwagi poświęcono w wywiadach sprawie niezależności w nauce.

Niezależność w nauce

W rozmowach o niezależności poruszane są na ogół dwa aspekty: dostęp do środków umożliwiających realizację planów badawczych oraz „niezależność intelektualna”, polegająca na odporności na obowiązujące mody, trendy, czy nawet konwencje. Ten drugi aspekt jest ściśle powiązany z pierwszym i stanowi część socjalizacji ze światem naukowym. Edukacja zawodowa niesprzyjająca formowaniu niezależności w myśleniu i działaniu jest piętnowana jako główna przyczyna hamująca rozwój nauki w Polsce:

Bolączką systemu edukacji w Polsce, to jest system kształcenia – student później doktorant czy tam adiunkt. Proszę mi pokazać punkt w którym oczekuje się od takiego człowieka takich własnych przemysłanych projektów naukowych! Gdzie mu się daje tę wol-

ność? Gdzie ja widzę coś takiego, na przykład konkurs na moim wydziale, na moim podwórku, że na przykład są doktoranci i konkurs jest taki, żeby napisali ze swojej – albo nie ze swojej działki tylko jakiejś innej – najlepszy projekt badawczy? No i najlepszy będzie finansowany. W Stanach to jest tak, że tam studenci muszą napisać projekt, nie związany z ich działką – na temat jakiś inny – poprzez go literaturę, dobrać techniki badawcze, cele ładnie zdefiniować i muszą przekonać komisję że to jest mądry projekt. I oni są tego uczeni od razu, a my? A my w ogóle nie jesteśmy uczeni! Ja wiem że są te różne programy i że można się o coś ubiegać, ale my nie mamy wewnętrznych procedur, które by zmuszały ludzi do takiej aktywności – do twórczej aktywności. Bo w Polsce to jest coś takiego, że to tak naprawdę dopiero od adiunkta oczekuje się realizacji jakiejś tam idei, które zaowocowałyby habilitacją. Habilitacja ma pokazać dorobek związany z jakimś własnym pomysłem. Jak? Habilitacja to ma być ten moment? Ten moment to powinien być wcześniej to musi już być na poziomie studiów!

Powyższy obszerny fragment wywiadu jasno ilustruje pojmowanie niezależności nie tylko w kategoriach wyzwolenia się z hierarchicznej zależności i dostępu do zasobów umożliwiających pracę naukową, ale przede wszystkim postawy badawczej. Co z kolei powinno być brane pod uwagę w programach przygotowujących studentów i doktorantów do kariery naukowej.

Planowanie kariery

Strategie zdobywania finansowania na badanie (legendarne „pisanie grantów”) są złożone. Niektóre programy stypendialne są jasno przedstawione i stosunkowo łatwe w obsłudze, inne natomiast stanowią istotne wyzwanie dla naukowca, który musi poświęcić wiele czasu (czasami dni lub tygodni) na przygotowanie dokumentów i projektu (na takie trudności skarżą się badacze którzy przygotowywali granty europejskie – wchodzące w skład Programów Ramowych). Bardzo rzadko stypendyści ubiegają się o finansowanie w jednej instytucji. Najczęściej wysyłają wiele wniosków grantowych, mając nadzieję że część tych zabiegów zostanie uwieńczona sukcesem. Jest bardzo trudno zsynchronizować takie działania i np. starać się o finansowanie części badania z jednego grantu, a płace pracownicze (doktorantów) z innego.

Bardzo częste są sytuacje takie, jak opisana powyżej, kiedy badacz otrzymuje więcej niż jedną pozytywną odpowiedź (sytuację taką trudno przewidzieć i lepiej nie ryzykować). Z jednej strony nie cierpi na brak środ-

ków, z drugiej jednak ma problem z racjonalnym rozdysponowaniem środków: *Ja składałem wniosek o grant (do Ministerstwa) nie wiedząc jakie będą skutki Homingu. A gdybym wiedział jaki będzie skutek Homingu, to wpisałbym wprost doktoranta w ten projekt. A pisząc grant wpisałem wynagrodzenie dla osób uczestniczących w grantie, to jest dla mnie i dla jeszcze jakichś innych osób z założeniem, że jak nie dostanę Homingu to będę miał tylko ten jeden grant i bede miał tylko wtedy tę pensję 1500 zł niecałe, z czego nie damy rady wyżyć (z rodziną). Dlatego nie wpisałem doktoranta – ostatecznie mi obcięto ten grant o połowę, więc pieniędzy by nie wystarczyło dla doktoranta, ale być może gdyby był doktorant to dostałbym cały grant. Ale tak czy inaczej, timing był nieoptymalny. Myślę, że trzeba byłoby poczekać jeszcze pół roku ze składaniem ministerialnego – ale człowiek zanim otrzyma to wszystko myśli OK – składam w kilku miejscach i oby jedno wypaliło! Wypaliły trzy, bo wypalił i Homing, wypaliło też ministerstwo i stypendium Polityki.*

Pisanie grantów, a więc zdobywanie środków, jest drugim po publikacjach, elementem kariery naukowców, który budzi wiele obaw na tym etapie kariery i jest często poruszany w wywiadach. Kariera badacza w dużej mierze zależy od sukcesu na tym polu – od umiejętnego napisania projektu i strategii występowania o finansowanie.

Obecność w mediach – nowa rola stypendystów

Nagrody i stypendia FNP stanowią bardzo prestiżowe wyróżnienia, a ceremonia ich wręczenia nierzadko jest uroczystością śledzoną przez ogólnopolskie media. Po przyznaniu i wręczeniu nagród/stypendiów, laureaci są proszeni przez dziennikarzy rozmaitych gazet, o udzielenie wywiadu. Jest to na ogół nowe doświadczenie dla tych osób, ponieważ dotychczas ich działalność była znana wąskiemu kręgowi badaczy – specjalistów ich dziedzin. Nie wszyscy są przygotowani na taką reakcję mediów i jak podkreśla jeden z respondentów, udzielanie wywiadu jest także formą działalności, z którą należy się „oswoić”. Żaden z respondentów nie narzekał na takie zainteresowanie dziennikarzy ani nie uważał swoich wystąpień za uciążliwe.

Trzy osoby przekazały mi kopie artykułów/wywiadów, które ukazały się w ogólnopolskiej prasie. Widoczne było, iż tego typu zainteresowanie sprawiało im pewną przyjemność.

Propozycje zmian

Środki na stworzenie ekipy

Jeden ze zgłaszanych przez stypendystów postulatów dotyczy zwiększenia i przedłużenia finansowania w ramach programu, tak aby umożliwić zbudowanie zespołu badawczego. Chodzi o *pieniądze na doktoranta, albo technika – na dwie osoby. No i możliwość wtedy przedłużenia z trzech do pięciu lat, żeby ten doktorant mógł wtedy się wybronić.* Respondenci opowiadają o problemach z pozyskaniem doktorantów, przed uzyskaniem habilitacji: *część osób w ogóle uważa – to mnie zdziwiło na początku, ale zdaje się że jest to jakieś takie ‘common sense knowledge’ – że nie powinno się mieć doktoranta przed habilitacją, bo wtedy ty konkurujesz ze swoim doktorantem o to, kto będzie pierwszym autorem w publikacjach.*

W powyższej wypowiedzi wyraźnie powraca omawiana wcześniej kwestia niezależności naukowej. Jeżeli faktycznie kieruje się pracami doktoranta to mimo braku habilitacji, czy też oficjalnego tytułu szefa laboratorium, powinno się mieć prawo do umieszczenia jako *corresponding* w publikacji, tak jak to przysługuje szefom laboratorium w którym dane opisane prace zostały wykonane.

Postulat ten był zgłaszany przez wielu stypendystów programu. Jednocześnie jeden respondent zastrzegł, iż on zatrudnił osobę właśnie z grantu HOMING, w ramach kategorii budżetowej „wydatki – wszelkie konieczne, uzasadnione dla realizacji projektu”. Rozwiązanie to zostało zaakceptowane przez Fundację. Warto byłoby jednak doprecyzować zasady finansowania w ramach programu.

Podniesienie atrakcyjności stypendiów dla instytucji zatrudniającej

Kolejny postulat to uatrakcyjnienie stypendium w taki sposób, aby instytucje były zainteresowane przyjęciem beneficjentów do pracy. Jednym ze sposobów jest finansowanie kosztów pośrednich instytucji. *Jeżeli nie miałbym gdzie wrócić do Polski (a nie byłoby wymagane zatrudnienie w Polsce do otrzymania Homingu) i dostałbym takie stypendium to nie przekonałbym dziekana czy władze uczelni, żeby mnie zatrudniły dlatego że otrzymałem takie stypendium – środki są zbyt małe. Z drugiej strony dawanie pieniędzy osobie, która zaczyna naukowo jest ryzykiem. Z trzeciej strony piętnaście czy szesnaście stypendiów rocznie, to nie jest tak dużo w skali polskiej i biorąc pod uwagę, że startują reprezentanci wszystkich dziedzin – odsiew jest duży.*

Program wsparcia jednorazowego („technicznego”)

Propozycja, o której mowa w tym punkcie, nie jest, tak jak poprzednie, bezpośrednio sformułowana przez respondentów, ale wynika z przeprowadzonych rozmów. Jeden z respondentów opowiadał o problemach z kompletowaniem zaplanowanego sprzętu, spowodowanych gwałtownymi zmianami kursowymi: *mamy piękny stół, który czeka na sprzęt. Mamy pomysły wiemy jak to zrobić. Tylko te już prawie uskładane pieniądze nie wystarczyły nam, bo dolar tak podskoczył, że po prostu nie byliśmy w stanie kupić tego sprzętu!* Rozwiązaniem takiego problemu mogłaby być jednorazowa dotacja na kupno sprzętu. W tej sytuacji ważny jest także czas, a wszelkie „zwykłe” procesy grantowe pochłaniają wiele miesięcy – w trakcie których działalność eksperymentalna zespołu może być ograniczona (czasami do stanu kompletnego braku jakiegokolwiek aktywności).

Z podobnymi trudnościami borykają się też zespoły, w których sprzęt (często unikatowy w Polsce) przestał funkcjonować, a naprawa jest kosztowna. Jednorazowe wsparcie w takiej sytuacji umożliwiłoby zakładaną aktywność zespołu. Ważne jest, aby taka pomoc była możliwa do szybkiego uzyskania, np. poprzez otwarty konkurs. Można także rozważyć rozszerzenie takiej pomocy na inne aspekty pracy w zespole – np. zatrudnienie zastępstwa czy pomocy w pewnego typu pracach, w sytuacjach wyjątkowych (np. cięża, czy długotrwała choroba).

Grant inwestycyjny

Niniejsza propozycja niejako nawiązuje do poprzedniej – chodzi o umożliwienie stypendystom zdobycia środków na tworzenie swojego zespołu, aby realizować własne projekty, na odpowiednim sprzęcie. Realizacja takiego planu wymaga w wielu dziedzinach nauki znaczących środków. *Można byłoby sobie wyobrazić, że taki człowiek, który wraca z post-doca, to jest taka micro namiastka profesora, więc można byłoby skanując sumę korzystać z pewnych przywilejów programu Welcome, dostępnych dla tych znanych i szanowanych profesorów powracających do kraju. No oni mają jakieś tam wielkie sumy, ale jest tam chyba jakieś 150 000 na starcie – taka suma, żeby można było cokolwiek ruszyć. Ja akuratnie jestem pośrednim beneficjentem tego, że lab jest wyposażony, więc ja już nie muszę czekać, że za rok dostanę tyle i lab wyposażyć, tylko wszystko już jest na miejscu, natomiast ja sam bym tego nie przewalczył.*

Modyfikacja terminów sprawozdań

Jako zbyt dużą stratę czasu respondenci określają konieczność składania sprawozdań co pół roku: *bo ja co 5 miesięcy muszę robić to sprawozdanie finansowe, pisać na co zużyłem pieniądze – muszę później biec do jakiejś pani kvestor, coś tam podbić. Jakaś tabelka... ta administracja to jest takie domino: to nie jest jedna pani, która to załatwia, tylko w Polsce to się idzie do pięciu pokoi! Nie wiem po co ta częstotliwość tego typu formy sprawozdania od A do Z – to nie jest najlepszy pomysł.*

Jaką propozycję ma Fundacja dla tych, którzy zakończyli program HOMING?

Pytani o propozycje zmian, respondenci często zadawali pytanie, na co mogą liczyć ze strony Fundacji po wykorzystaniu stypendium HOMING? W rekomendacjach głównego raportu przedstawiłam propozycję mającą na celu rozwinięcie mobilności eksperckiej (pula pieniędzy do wykorzystania przez ekspertów w bardzo elastyczny sposób). Również przez respondentów tego badania została ona przyjęta entuzjastycznie. *W Ameryce to się zaufanie ma do takich ludzi; Jak już człowiek od ponad 10 lat żył w taki sposób – mając prestiżowe nagrody, stypendia i granty, to jest to człowiek do którego już można mieć zaufanie.* Respondenci podkreślali iż działająca od ponad 10 lat Fundacja posiada *know how* w sferze selekcji naukowców. Wielu stypendystów, a zwłaszcza ci, którzy są beneficjentami nie tylko programu HOMING, ale także innych programów Fundacji, podkreślało, że są „przerażeni”, nie znajdując żadnego programu „dla siebie”. Moi rozmówcy podkreślali, iż także inne instytucje zajmujące się wspieraniem i finansowaniem naukowców niewiele oferują osobom, które są na etapie „po-post-doca” i planują budowę własnego zespołu. *Przyglądałem się i poszedłem na warsztaty 7 PR i sytuacja wygląda tak, że ktoś robi post-doca i już zaczyna coś takiego – środki są – żeby utworzyć konsorcjum – środki są, ale w zasadzie jest pustka dla takich ludzi jak ja – ludzi w mojej sytuacji. W mojej sytuacji jedyny projekt, który ja znam, to jest ten projekt KBNu i to jest już wszystko. Nie mam szans na żadną inną opcję. Jeszcze granty habilitacyjne...(...) jestem w takiej sytuacji że pobieram stypendium habilitacyjne – dla mnie jest to moje światło w tej chwili. Patrzę na to praktycznie – podejmuję takie inicjatywy, które posuwają tę poprzeczkę do przodu. Na początku jak się starałem o przedłużenie Homingu, to po prostu się starałem, ale potem to starałem się bardzo, bardzo, bo się przestraszyłem, co to będzie, kiedy ja już nie będę miał tych środków, że zrobię się jakimś tam petentem –*

że będę zaproszony na wykład i będę musiał iść tutaj do kierownika poprosić o środki... no i mówię 'ojej – jakie czasy nadchodzą!'

Ten obszerny cytat adekwatnie ilustruje sytuację stypendystów programu HOMING. Co potem? Jak zdobyć środki na dalszą działalność naukową? Kolejny cytat pochodzi z listu który otrzymałam po wywiadzie. *O ile dobrze rozumiem opis programów, istnieje luka w ofercie programowej FNP, dotycząca tworzenia własnego zespołu po zakończeniu programu Homing. Istnieją dwa programy, które mogą te kwestie rozwiązać: TEAM, ale o ile rozumiem jest on skierowany do już istniejących zespołów badawczych po to, aby zatrudnić dodatkowe młode osoby; oraz FOCUS, który dotyczy dokładnie tego o co chodzi, czyli pieniędzy m.in. na zatrudnienie ludzi, ale niestety dotyczy tylko wybranych dziedzin i trudno przewidzieć, jakie dziedziny będą w latach następnych. Nie wiem, czy nie jest już za późno na tego typu komentarze, ale uznałem, że lepiej to wysłać, bo, przynajmniej dla mnie, jest to ważne.*

Jest to najważniejsza propozycja, którą z pewnością warto rozważyć, aby wiedza zdobyta dzięki uprzednim programom stypendialnym nie została zaprzeczona (brak dalszego rozwoju w nauce, zwłaszcza w dyscyplinach dynamicznie się rozwijających oznacza szybką utratę uprzednich kompetencji).

KONKLUZJA

Konkluzja niniejszego aneksu do raportu powinna być odczytywana także jako aneks do konkluzji umieszczonej w głównym raporcie.

W świetle przedstawionych danych można stwierdzić, iż Fundacja poprzez swoje programy wspierania młodych naukowców (START, KOLUMB i HOMING) umożliwia i wzmacnia w istotnym stopniu niezależną pozycję beneficjentów. Dzięki wsparciu Fundacji, stypendysta staje się niezależny i może realizować swój własny projekt badawczy, niezależnie od habilitacji. Odwołując się do koncepcji kumulacji kapitałów, można stwierdzić, iż to konkretne wsparcie powoduje wzmocnienie wielorodnych form kapitału zawodowego. Finanse (kapitał ekonomiczny), specyficzna wiedza dotycząca międzynarodowych standardów funkcjonowania świata naukowego nabywana w trakcie pobytów zagranicznych, a także wiedza merytoryczna, której nie można zdobyć w kraju (kapitał kulturowy), sieć społeczna stypendystów, do której każdy beneficjent uzyskuje dostęp (kapitał społeczny), prestiż Fundacji (kapitał symboliczny) oraz medialne zainteresowanie laureatami (szeroka „widoczność”) są kluczowymi elementami kapitału zawodowego. Dzięki działalności Fundacji stypendyści zyskują niezależność i stają się częścią elity nauki polskiej, a w niektórych przypadkach – można oczekiwać, iż liczba tych przypadków zdecydowanie wzrośnie – także częścią międzynarodowej elity naukowej.

Uzyskując stypendium FNP laureaci nie tylko odczuwają „przyśpieszenie” kariery (ułatwienie dostępu do kolejnych środków umożliwiających prowadzenie badań, ale – co istotne – również zmianę „trajektorii” swojej kariery (zob. główny raport). Uzyskana dzięki stypendium (KOLUMB, HOMING) samodzielność umożliwia odejście od tradycyjnego modelu kariery polskich naukowców (prowadzona przez kilka lat po doktoracie praca nad przeprowadzeniem habilitacji). Ścieżki karier stypendystów upodabniają się do standardów międzynarodowych. Habilitacja jest przez nich traktowana bardziej jako uciążliwa formalność aniżeli cel sam w sobie, źródło prestiżu czy warunek niezależności. Stypendia, którym było poświęcone niniejsze badanie, stwarzają wyjątkowe jak na polskie warunki możliwości i wyjątkową swobodę działania. Tę niezależność stypendyści cenią i potrafią umiejętnie wykorzystać. Owocuje ona wzmożeniem zaangażowania w pracę naukową (są to tych właśnie stypendystów własne, a nie narzucone projekty), a w konsekwencji intensyfikacją działalności naukowej. Dla stypendystów, którzy korzystali z pro-

gramów stypendialnych Fundacji (START + KOLUMB + HOMING), po kilku (czasem ponad pięciu) latach samodzielności i pracy w szczególnie komfortowych warunkach, perspektywa pozostania bez wsparcia Fundacji wydaje się bardzo trudna.

Stypendyści programu HOMING (a tym bardziej KOLUMB) są na ogół jeszcze przed habilitacją i największym problemem jest dla nich zbudowanie własnego zespołu, a raczej znalezienie środków na to przedsięwzięcie. Z zebranych opinii wyłania się propozycja opracowania kolejnego programu podobnego do programu FOCUS, który nie byłby ograniczony dyscyplinarnie. Można stwierdzić, iż ci naukowcy którzy przeszli pomyślnie przez trzy, lub dwa programy konkursowe i są „stałymi” czy też „wiernymi” beneficjentami Fundacji, posiadają tę kulturę pracy, o której wszczępienie na polski grunt Fundacja zabiega. Popieranie „byłych” stypendystów nie ma tutaj na celu wzmacniania sieci wsparcia, czy też solidyfikacji uprzywilejowanych relacji z pewnymi osobami, ale zabezpieczenie uprzednio zdobytego kapitału zawodowego przed zaprzepaszczeniem (a niebezpieczeństwo takie istnieje w przypadku utraty niezależności naukowej przez byłych stypendystów). Nie może być chyba gorszej opcji niż taka, w której osoby posiadające wyjątkowe kompetencje muszą wykonywać prace (często czysto zarobkowe), nieodpowiadające ich niepowtarzalnymi kwalifikacjami i zainteresowaniami zawodowymi (aby wykonać narzucony projekt). Należy podkreślić, iż stypendyści programów KOLUMB i HOMING (a zwłaszcza beneficjenci obu tych programów) posiadają unikatowe kwalifikacje, które przy braku wsparcia gwarantującego niezależność – mogą zostać po prostu zmarnowane. Program umożliwiający stworzenie swojego zespołu wydaje się optymalnym rozwiązaniem zapobiegającym marnowaniu kapitału ludzkiego. Preferowanie byłych stypendystów (nowy program nie powinien być zawężany tylko do nich) miałoby na celu ograniczenie ryzyka złego „zainwestowania” pokaźnej sumy. Zaufanie wynikające z wcześniejszej współpracy ze stypendystą stanowi prawdopodobnie najlepszą gwarancję takiej inwestycji.

Rezultaty dokonanych badań sugerują, iż koncentracja wsparcia na wybranych osobach czy ośrodkach powoduje wzmocnienie efektywności programów Fundacji. Na przykład w ośrodkach, w których dwa laboratoria zostały wyposażone w sprzęt częściowo przez Fundację, profesor/szef laboratorium jest beneficjentem programu MISTRZ, a badacze są beneficjentami innych programów (START, KOLUMB, HOMING) następuje upowszechnienie kultury pracy zgodnej z międzynarodowymi standardami (patrz główny raport) w

obrębie całej ekipy, a nie jedynie w obrębie beneficjentów stypendiów. Powoduje to powstanie specyficznej dynamiki pracy, polegającej nie tylko na rzadko spotykanym w krajowych placówkach zaangażowaniu (intensywna praca ponadwymiarowa, soboty, niedziele itd.), wybieraniu odmiennych ścieżek kariery (nastawienie na jakość publikacji a nie na ich ilość, habilitacja nie jest głównym celem, ale środkiem), ale przede wszystkim na najważniejszym aspekcie pracy naukowej – odwadze w zmiernaniu się z naukowymi pytaniami (nie niszowe zagadnienia ale tzw. „wielka nauka” – czyli ważne i rozbudowane problemy badawcze). Wspieranie takich ośrodków, postrzeganych w danej specjalności jako „elitarnie”, nie tylko jest mniejszym ryzykiem dla Fundacji, ale powoduje efekt kumulacji wsparcia i intensyfikację efektywności programów. Najbardziej widoczną stroną tego efektu kumulacji jest dostęp do sprzętu badawczego. Jeden z respondentów opisał ten aspekt w następujący sposób: *Suma na badania to nigdy nie wystarczy na jakąkolwiek aranżację stanowiska pracy – ja akuratnie to mam tak, że się podłączam pod grupę prof. Z – bo tam mogę ze wszystkiego korzystać. Natomiast zakładając, że ja bym tutaj przyszedł tylko z takim grantem, to ja bym nic tutaj nie zrobił. (...) Ja akuratnie korzystam tutaj z tego, że Fundacja także inne rzeczy tu dała, także brutto to jestem beneficjentem wielu innych programów i o tym nie można zapominać.*

Kumulacja różnorodnych form wsparcia posiada także pozytywny efekt w „miękkiej” sferze działalności ekip naukowych. W zespołach, których wielu członków było lub jest beneficjentami programów FNP, dany stypendysta (np. laureat programu HOMING) nie tylko nie musi walczyć z szefem, aby przeprowadzić serię swoich eksperymentów, czy też umawiać się z wolontariuszami na pomoc w prowadzeniu prac, ale otrzymuje wsparcie całej ekipy, która rozumie dążenie naukowców do niezależności i czynnie uczestniczy we wszelkich działaniach mających na celu realizację projektów młodych badaczy. Praca w tego typu zespole stanowi przedłużenie doświadczeń zdobywanych za granicą – w laboratoriach w których obowiązywały międzynarodowe standardy pracy.

Taka kumulacja wsparcia przez Fundację z pewnością przyczyniłaby się do zdynamizowania placówek naukowych działających w Polsce i do polepszenia warunków pracy tysiącom naukowców, którzy po powrocie do rodzinnego kraju muszą się dostosowywać do odmiennych (postrzeganych jako trudne) warunków pracy. Koncentrując swoją działalność na wybranych ośrodkach, Fundacja umożliwiałaby ich stopnio-

we dołączenie do międzynarodowej czołówki. Naukowcy powracający do Polski (czy też przyjeżdżający tutaj do pracy) mogliby wówczas funkcjonować w taki sposób, w jaki funkcjonują mobilni naukowcy w rozwiniętych krajach. Jak zauważyła jedna z respondentek: *właściwie to się nie odczuwa różnicy w pracy, czy się pracuje w Stanach czy w Europie (zachodniej). W labie jest podobnie, ten sam język, ta sama praca, sprzęt, odczynniki i ludzie z całego świata. Różnice odczuwa się dopiero wtedy, gdy się przestaje pracować i wychodzi się na ulicę.*

Intensyfikując swą działalność poprzez kolejne programy popierające rozwój niezależności badaczy, utrwalanie i rozwijanie ich kapitału zawodowego (program popierający tworzenie zespołów) a także koncentrując wsparcie na pewnych ośrodkach (program kumulacja), Fundacja z pewnością przyczyni się do tego, iż coraz więcej ośrodków w Polsce będzie stawać się właśnie takim miejscem pracy – jednym z wielu miejsc na świecie, w którym naukowiec może realizować swoje projekty, przyczyniając się do postępu w (światowej) nauce.